

Vizyoner

Dergisi

CİLT:15 SAYI:42 YIL:2024 ISSN: 1308-9552



Süleyman Demirel University

Visionary

VOLUME:15 ISSUE:42 YIL:2024 Journal

Derginin Sahibi / Owner of the Journal

Prof. Dr. Mehmet SALTAN
(Süleyman Demirel Üniversitesi Adına / On Behalf of Süleyman Demirel University)

Editör / Managing Editor

Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Gökhan ÖZKUL

Editör Yardımcıları / Editorial Assistants

Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Aykut SEZGİN
Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Erdal EKE

Yabancı Dil Editörü / Foreign Language Editor

Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Onur DEMİREL

Yayın Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. Durmuş ACAR Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	Prof. Dr. Hasan Hüseyin YILDIRIM Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Prof. Dr. Hüseyin DALGAR Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	Prof. Dr. İbrahim Attila ACAR İzmir Katip Çelebi Üniversitesi
Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI Süleyman Demirel Üniversitesi	Prof. Dr. Metin TOPCUOĞLU Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Murat Ali DULUPÇU Süleyman Demirel Üniversitesi	Prof. Dr. Reşad Şahbazoğlu MURADOV Azerbaijan State University of Economics
Prof. Dr. Şeref KALAYCI Karadeniz Teknik Üniversitesi	Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Aykut SEZGİN Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Erdal EKE Süleyman Demirel Üniversitesi	Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Gökhan ÖZKUL Süleyman Demirel Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Seil S. NAZHIMUDINOVA Kyrgyz-Turkish Manas University	Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Tiago André LOPES Oporto Global University

Danışma Kurulu / Advisory Board

Prof. Dr. Abdullah Mesud KÜÇÜKKALAY Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. Hayrettin USUL İzmir Katip Çelebi Üniversitesi	Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Prof. Dr. Levent AYTEMİZ Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi	Prof. Dr. Mehmet Emin ERÇAKAR Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Metin DURGUT Alanya Hamdullah Emin Paşa Üniversitesi	Prof. Dr. Murat BASKICI Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Murat KAYALAR Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	Prof. Dr. Mustafa LAMBA Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa SAKAL Dokuz Eylül Üniversitesi	Prof. Dr. Neşe KUMRAL Ege Üniversitesi
Prof. Dr. Ömer Kürşad TÜFEKÇİ Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi	Prof. Dr. Şenol BABUŞCU Başkent Üniversitesi
Prof. Dr. Yalçın KARATEPE Ankara Üniversitesi	Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Aygun ALASGAROVA Azerbaijan State University of Economics
Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Saadet GANDILOVA Azerbaijan State University of Economics	Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Habeebullah ZAKARIYAH International Islamic University

Amaç / Aim

Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Süleyman Demirel Üniversitesi bünyesinde 2009 yılında yayın hayatına başlayan hakemli bir e-dergidir. Derginin amacı, İktisadi ve idari programları kapsayan tüm alanlarla ilgili bilimsel çabalara öncülük etmek için bilim insanlarının bilgi, görüş ve önerilerini paylaştıkları, özgür bilimsel düşünce gücünü destekleyen uluslararası bilimsel bir platform oluşturmaktır. Bu anlamda Vizyoner Dergisi'nin en temel vizyonu evrensel ölçekte bilgi üreterek toplumun ihtiyaç ve beklentilerine göre sosyal, ekonomik ve politik gelişmelere ilham ve yön veren uluslararası bir dergi olmasıdır.

Süleyman Demirel University Visionary Journal is a refereed e-journal that begun to be issued in 2009 within the body of Süleyman Demirel University. In order to pioneer scientific endeavors related to all the fields of economic and administrative sciences the aim of the journal is to form an international scientific platform where the knowledge, opinion and proposals of the scientists are shared, and that supports free scientific thoughts. In this context, the major vision of Visionary Journal is to be an international journal that would inspire and direct social, economic and political developments according to the needs and expectations of the society by producing universal knowledge creation.

Kapsam / Scope

Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, iktisadi ve idari bilimler ile ilgili tüm konularda Türkçe veya İngilizce hazırlanmış araştırma makaleleri ve derleme makaleleri kabul etmektedir. Dergi Şubat, Mayıs, Ağustos ve Kasım aylarında olmak üzere yılda dört sayı olarak yayımlanmaktadır. Dergiye gönderilen makalelerden değerlendirme ücreti ve başvuru ücreti alınmamaktadır. Dergide yayımlanmak üzere gönderilen makaleler araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmış olmalıdır. Vizyoner Dergisi yayın etiği konusunda COPE (Committee on Publication Ethics) tarafından belirlenen yayın etiği ilke, standart ve tavsiyelerini gözetmektedir. Dergide yayımlanmak üzere gönderilen makaleler iThenticate veya Turnitin intihal programından geçirilmektedir. Vizyoner Dergisi açık erişim politikası benimsemiş bir dergidir. Dergide yayımlanan tüm eserler Creative Commons Atıf 4.0 Uluslararası Lisansı (CC BY) ile lisanslanmaktadır. Dergide yayımlanan yazılardaki görüşler derginin görüşleri değildir. Tüm sorumluluk yazarlarına aittir. Yazarlara nakit olarak telif ücreti ödenmemektedir.

Süleyman Demirel University Visionary Journal accepts research articles and review articles on all the subjects of the fields of economics and administrative sciences that are written in Turkish or English. The journal is published four times in a year, namely in February, May, August and November. Evaluation fee and application fee are not charged from the articles sent to the journal. The articles submitted for publication in the Journal should be prepared in accordance with the rules of research and publication ethics. In terms of publication ethics Visionary Journal pursues the principles, standards and recommendations of the publication ethics determined by COPE (Committee on Publication Ethics). The articles that are sent to the Journal are going to be scanned thought the iThenticate or the Turnitin plagiarism program. Visionary Journal is a journal that adopts open access policy. All the papers published in the Journal are licensed by Creative Commons Attribution 4.0 International license (CC BY 4.0). The opinions in articles published in the journal are not the views of the journal. All responsibility belongs to the authors. The journal does not pay any royalties to authors.

Dizgi / Type Setting

Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Gökhan ÖZKUL

Kapak Tasarım / Cover Design

Grafiker / Graphic Designer Durmuş Ali GÜRTOKLU

İletişim Adresi / Contact Info

Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi
Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Doğu Kampüsü, 32260, Çünür, Isparta / TURKEY
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/vizyoner>
vizyoner@sdu.edu.tr
+90 246 2110548

İndeksler / Indexes

Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi aşağıdaki veri tabanları/bibliyografya/indeksler tarafından taranmaktadır:

Süleyman Demirel University Visionary Journal are indexed in the following data bases/bibliographies/indices:



EBSCOHOST (2011)



Academic Resource Index (ResearchBib) (2016)



MIAR (2016)



Journal Factor (2016)



Sosyal Bilimler Atf Dizini (SOBIAD) (2017)



Arastirmax (2017)



CiteFactor (2017)



Akademik Dergiler Endeksi (ajindex.com) (2017)



TR Dizin (2017)



Eurasian Scientific Journal Index (2019)



Directory of Open Access Journals (DOAJ) (2019)



EuroPub (2019)



Open Academic Journals Index (OAJI.net) (2020)



Directory of Research Journals Indexing (2022)



Rootindexing (2022)



Online Dergi Platformu ve İndeksleme Derneği (OJOP) (2022)



Scientific Indexing Services (SIS) (2022)



International Institute of Organized Research (I2OR) (2022)

Hakem Kurulu / Referee Board

- Prof. Dr. Derya ÖCAL
Atatürk Üniversitesi
- Prof. Dr. Mehmet FİDAN
Selçuk Üniversitesi
- Prof. Dr. Mustafa POLAT
Ostim Teknik Üniversitesi
- Prof. Dr. Sebahattin YILDIZ
Kafkas Üniversitesi
- Prof. Dr. Taşkın KILIÇ
Ordu Üniversitesi
- Prof. Dr. Ümit ARKLAN
Süleyman Demirel Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Arzu YİĞİT
Süleyman Demirel Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Cihan YILMAZ
Ardahan Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Dilek MEMİŞOĞLU GÖKBINAR
İzmir Katip Çelebi Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Eda TURANCI
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Erdal AYDEMİR
Süleyman Demirel Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Fatma Gül ALTIN
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Hakan Murat ARSLAN
Düzce Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Işıl EREM CEYLAN
Uşak Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Kemal YAMAN
Karabük Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Muhammed Emre KESKİN
Atatürk Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Musa ÖZTÜRK
Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Nezihe TÜFEKÇİ
Süleyman Demirel Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Özgür ÖNAL
Süleyman Demirel Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Sibel AKOVA
Yalova Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Sümeyye ÖZMEN
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Ümit ÇIRAKLI
İzmir Bakırçay Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Zafer YILDIZ
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Ayşe İSPİRLİ TURAN
Samsun Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Fatma KANTAŞ YILMAZ
Sağlık Bilimleri Üniversitesi
- Prof. Dr. Kahraman KALYONCU
Aksaray Üniversitesi
- Prof. Dr. Mehmet Güray GÜLER
İstanbul Teknik Üniversitesi
- Prof. Dr. Nuri ÖMÜRBEK
Süleyman Demirel Üniversitesi
- Prof. Dr. Sinan ASLAN
Marmara Üniversitesi
- Prof. Dr. Umud AL
Hacettepe Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Ahmet YILDIRILM
Süleyman Demirel Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Alper BİLGİLİ
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Demet AKARÇAY ULUTAŞ
KTO Karatay Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Ebru TOPCU
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Elif Nursun DEMİRCİOĞLU
Çukurova Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Ergün KARA
Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Habip DEMİRHAN
Hakkari Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Hüsamettin AKAR
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. İffet KESİMLİ
Kırklareli Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Doç. Dr. Mehmet DİNÇ
Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Murat BAY
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Nazan TORUN
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Nilgün GÖKTEPE
Ordu Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Recep YORULMAZ
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Suat TUYSUZ
Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Tunga BOZDOĞAN
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Yusuf TEPELİ
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Aslı KAYA
İstanbul Gelişim Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Elif GİLANLI
Trakya Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Gülay DEMİR
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Halil TÜRKTEMİZ
KTO Karatay Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Hilal AKMAN DÖNBEKÇİ
Selçuk Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Mehmet Emin KURT
Dicle Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Osman ŞENOL
Karadeniz Teknik Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Sevil ASLAN
Kafkas Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Hatice SARIALTIN
Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Mehmet Ali TAŞ
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Nur ŞİŞMAN KİTAPÇI
Marmara Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Saffet KARAYAMAN
Artvin Çoruh Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Volkan YAVAŞ
Ege Üniversitesi

Hakem kurulu listesi, dergimizin bu sayısında yayınlanan ve yayınlanması uygun bulunmayan makaleleri değerlendiren hakemlerden oluşmaktadır. Hakemlerimize dergimize yapmış oldukları katkıdan dolayı teşekkürlerimizi sunarız.

This list of Reviewer Board constitutes of the referees that evaluate the articles that are published in this volume of our Journal and the articles that are found to be insufficient to be published. We thank all the referees for their priceless contributions to our Journal.

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

Arastırma Makalesi / Research Article

Prof. Dr. Mehmet Güray GÜLER

A Novel Rolling Horizon Based Solution Framework for Scheduling Airplane Maintenance

Uçak Bakımının Planlanması İçin Yeni Bir Kayan Ufuk Tabanlı Çözüm Çerçevesi

368-381

Arastırma Makalesi / Research Article

Prof. Dr. Musa TÜRKOĞLU

Dr. Gülhan DURAN

Ekonomi Alanında Bölgesel Kalkınma ve Uygulamalarını Konu Alan 1979-2023 Dönemi Çalışmalarının VOSviewer ile Bibliyometrik Haritalama Analizi

Bibliometric Map Analysis with VOSviewer of 1979-2023 Period Works That Take the Speaking of Regional Development and Applications in the Field of Economy

382-403

Arastırma Makalesi / Research Article

Prof. Dr. Tuğrul KANDEMİR

Dr. Öğr. Üyesi Arif ARİFOĞLU

Elçin GÜNEŞ

Blok Zinciri Teknolojisine Ait Özelliklerin ve Sektörler Arası Kıyaslamaların DEMATEL ve WASPAS ile Analizi

Analysis of the Blockchain Technology Features and the Comparison between Sectors with DEMATEL and WASPAS

404-421

Arastırma Makalesi / Research Article

Prof. Dr. Ümit ARKLAN

Dr. Öğr. Üyesi Nilgün TUZCU

Algılanan Sosyal Medya Pazarlama Faaliyetlerinin Marka ve Değer Bilincine Etkisi Üzerine Bir Araştırma

A Research on the Effect of Perceived Social Media Marketing Activities on Brand and Value Consciousness

422-442

Arastırma Makalesi / Research Article

Doç. Dr. Mustafa KILLI

Doç. Dr. Yusuf IŞIK

Muhasebe Araştırmalarında Covid-19 Salgını Etkisi: Bibliyometrik Bir Analiz

The Effect of Covid-19 Pandemic on Accounting Research: A Bibliometric Analysis

443-462

Arastırma Makalesi / Research Article

Dr. Öğr. Üyesi Begüm YALÇIN

Doç. Dr. Rukiye ÇELİK

Başarımın Önündeki Engeller: Mükemmeliyetçi Kişilik Yapısının İşyeri Mutluluğu Üzerindeki Etkisinde Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Aracılık Rolü

Barriers to Success: The Mediating Role of Intellectual Imposter Phenomenon in the Effect of Perfectionist Personality Structure on Workplace Happiness

463-482

Arastırma Makalesi / Research Article

Dr. Öğr. Üyesi Kubilay ÖZER

Arş. Gör. Hamza SİĞİRCİ

Yöneticilerin Kişilik Tipi Müzakere Sürecine Nasıl Yansır?

How Does the Personality Type of Managers Affect Negotiation Process?

483-501

Araştırma Makalesi / Research Article

Asst. Prof. Dr. Merve KİŞİ

Asst. Prof. Dr. Selin KALENDER

Asst. Prof. Dr. Aslı METİN

An Information Source for Pregnancy Methods: Youtube Analysis with DISCERN

Hamilelik Yöntemleri İçin Bir Bilgi Kaynağı: DISCERN ile Youtube Analizi

502-514

Araştırma Makalesi / Research Article

Asst. Prof. Dr. Şeyma GÜNER

Asst. Prof. Dr. İlker KÖSE

Enise TOPAYLI

Ayşe Elif YILDIZ

Strategic Dimensions Affecting to Innovation Performance in the Healthcare Sector: A Systematic Literature Analysis

Sağlık Sektöründe İnovasyon Performansını Etkileyen Stratejik Boyutlar: Sistemantik Literatür Analizi

515-532

Araştırma Makalesi / Research Article

Dr. Öğr. Üyesi Vural AKAR

İşyeri Nezaketsizliğine Maruz Kalmanın Çalışanlara Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı ve Psikolojik Sahiplenmenin Düzenleyici Rolü

The Effect of Exposure to Workplace Incivility on Employees: The Mediating Effect of Organizational Identification and Moderating Role of Psychological Ownership

533-552

Araştırma Makalesi / Research Article

Asst. Prof. Dr. Yasin MERCAN

Asst. Prof. Dr. Hakan AYDIN

Logistics Performance Index of Africa: An Indicator for Türkiye and Africa Trade Relations?

Afrika'nın Lojistik Performans Endeksi: Türkiye ve Afrika Ticari İlişkileri İçin Bir Gösterge Mi?

553-569

Araştırma Makalesi / Research Article

Arş. Gör. Dr. Olcay BESNİLİ MEMİŞ

Doğal Afetlerin İklim Değişikliği Algısına Etkisi: Sosyal Medya Verileri ile Türkiye'de Durum

The Effect of Natural Disasters on the Perception of Climate Change: The Situation in Türkiye with Social Media Data

570-592

Araştırma Makalesi / Research Article

Dr. Gülsen TOPAKTAŞ

Öğr. Gör. Dr. Şafak ÇINAR

Dr. Gül MERSİNLİOĞLU SERİN

Sağlık Çalışanlarının Kurum Kimliği Algılarının Kurumsal Bağlılıklarına Etkisi: Bir Kamu Kurumu Örneği

The Effect of Health Workers' Perception of Organisational Identity on Their Organisational Loyalty: A Public Institution Case

593-605

Araştırma Makalesi / Research Article

Öğr. Gör. Buket OĞUZ ALRAMAZANOĞLU

Prof. Dr. Sıdıka KAYA

Covid-19 Pandemisinin Hastane Kalite Maliyetlerine Etkisi: Bir Devlet Hastanesi Örneği

The Impact of the Covid-19 Pandemic on Hospital Quality Costs: A Public Hospital Example

606-623

Araştırma Makalesi / Research Article

Arş. Gör. Hazal Yaren YALIRSU
Dr. Öğr. Üyesi Hazel ULUKAYA
Prof. Dr. Sibel GÖK
Dr. Öğr. Üyesi Altan BAŞARAN

Dijitalleşmenin Etkisinde İnsan Kaynakları Uygulamaları, Çalışanların Yetkinlikleri ve İyi Oluş Halleri
Human Resources Applications, Employee's Competencies and Well-Being Under the Effect of Digitalisation

624-646

Araştırma Makalesi / Research Article

Kaan Yalçın AKINCI
Doç. Dr. Dilek GÖZE KAYA

Vergilendirme Aktörlerinin Blockchain Teknolojisi Tutumları Üzerine Bir Araştırma: Isparta İli Örneği
A Study on Blockchain Technology Attitudes of Taxation Actors: The Case of Isparta Province

647-673

Araştırma Makalesi / Research Article

Şeyda ULUDAĞ
Prof. Dr. Yunus Emre ÖZTÜRK

Bireylerin Sağlıklı Yaşam Farkındalığı ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
Examination of the Relationship between the Healthy Life Awareness of Individuals and Life Satisfaction

674-691

Araştırma Makalesi / Research Article

Tuna Aybike GÖKTAŞ
Doç. Dr. Pınar Yalçın BALÇIK

Yoğun Bakım Ünitelerinin Etkinliklerinin Malmquist Toplam Faktör Verimliliği Analizi ile Değerlendirmesi
Evaluation of the Effectiveness of Intensive Care Units by Malmquist Total Factor Efficiency Analysis

692-710

Derleme Makalesi / Review Article

Asst. Prof. Dr. Ahmet TUZ
Dr. Egemen SERTYEŞİLİŞİK
Prof. Dr. Begüm SERTYEŞİLİŞİK

An Investigation into the Interaction of Smart City Governance and Green Economy
Akıllı Şehir Yönetişimi ve Yeşil Ekonomi Etkileşimi Üzerine Bir İnceleme

711-727

Derleme Makalesi / Review Article

Öğr. Gör. Fatoş TOZAK
Hande DEMİRTAŞ
Doç. Dr. Gökhan ABA

Hemşirelikte Mesleki Örgütlenme: Türkiye'de ve Seçili Ülkelerde Mevcut Durum
Professional Organization in Nursing: Current Situation in Türkiye and Selected Countries

728-747

ETİK İLKELER

Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi yayın etiği konusunda COPE ([Committee on Publication Ethics](https://publicationethics.org)) tarafından belirlenen yayın etiği ilke, standart ve tavsiyelerini gözetmektedir. Buna göre kabul edilen etik standartlara uygun olmayan tüm makaleler yayından çıkarılır. Yayından sonra tespit edilen olası kuraldışı, uygunsuzluklar içeren makaleler de buna dahildir. Yayın etiği kapsamında tüm paydaşların özetle aşağıdaki etik sorumlulukları taşıması beklenmekte olup, her türlü etik vakası “başarılı bir editöryal ofis için etik araç kiti ((ethics toolkit for a successful editorial office), bilimsel yayıncılıkta şeffaflık ve en iyi uygulama İlkeleri (transparency and best practice in scholarly publishing), tıbbi vaka raporlarının yayınlanmasına yönelik rızanın sağlanması için dergilerin en iyi uygulamaları: COPE'den rehberlik (journals' best practices for ensuring consent for publishing medical case reports: guidance from COPE), hakem değerlendiriciler için etik ilkeler (ethical guidelines for peer reviewers)” vb. gibi COPE tarafından oluşturulan rehber ve politikalarda (<https://publicationethics.org/guidance/Guidelines>) belirtilen kurallara göre değerlendirmeye tabi tutulacaktır.

Yazarların Etik Sorumlulukları:

- Yazarlar dergiye gönderdikleri makaleleri başka bir yerde yayınlamamış ya da yayınlamak üzere göndermemiş olmalıdır.
- Yazarlar makalelerinde kullandıkları tüm alıntılara kaynak göstermiş olmalıdır.
- Yazarlar makalenin kendi çalışmaları olduğunu, hiçbir şekilde intihal yapmadıklarını, intihalden doğan tüm sorumlulukların kendilerine ait olduğunu, bu konuda derginin hiçbir sorumluluğunun olmadığını beyan etmiş olmalıdır.
- Yazarlar makaleye bilimsel katkı verdiklerini garanti etmeli ve tüm yazarların makale üzerinde eşit sorumluluğa sahip olduğu bilinmelidir.
- Sorumlu yazar makalede adı geçen tüm ortak yazarların yayına ve ortak yazar olarak adlandırılmaya razı olduğunu garanti etmelidir. Çalışmaya önemli katkılar sağlayan tüm kişiler ortak yazar olarak adlandırılmalıdır. Bunun dışındaki kişilere teşekkür kısmında yer verilmelidir.
- Yazarlar gönderdikleri çalışmaları destekleyen kuruluşları, finansal kaynakları veya çıkar çatışmasını beyan etmekte yükümlüdür.
- Yazarlar gerekli görülmesi halinde makalede yer alan veri setlerine ulaşım imkanı sağlamalıdır.
- Yazarlar dergide yayımlanmak üzere gönderilen makaleleri Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesine uygun olarak hazırlamış olmalıdır. Yapılan araştırmalar için ve etik kurul kararı gerektiren klinik ve deneysel insan ve hayvanlar üzerindeki çalışmalar için ayrı ayrı etik kurul onayı alınmış olmalı, bu onay makalede belirtilmeli ve belgelendirilmelidir.

Hakemlerin Etik Sorumlulukları:

- Araştırmayı incelemek için yeterli nitelikte olmayan veya makaleyi hızlı bir şekilde değerlendirmesinin imkansız olacağını bilen seçilmiş herhangi bir hakem, editöre bu durumu bildirmeli ve inceleme sürecinden mazurunu istemelidir.
- Hakemler kendilerine ulaşan makaleleri gizli tutmak ve hakemlik sürecinden elde ettikleri bilgileri kişisel menfaatleri için kullanmamakla yükümlüdürler.
- Hakemler raporlarını veya makale hakkındaki bilgileri başkalarıyla paylaşmamalıdır ve editörün izni olmadan yazarlarla doğrudan iletişim kurmamalıdır.
- Hakemler makaledeki potansiyel etik meseleler konusunda özenli olmalı ve bunları editörün dikkatine sunmalıdır. Buna, değerlendirmedeki makale ile hakemin kişisel bilgi sahibi olduğu herhangi başka bir yayınlanmış çalışma arasındaki özlü benzerlik ve örtüşme dâhildir.
- Hakemlik nesnel bir şekilde yapılmalıdır. Yazarlara dair kişisel eleştirilerde bulunulmamalı, değerlendirmeler yapıcı, dürüst ve kibar olmalıdır.
- Hakemler yazarlarından herhangi biriyle rekabetçi, işbirlikçi veya başka türlü bir ilişki veya bağlantıdan kaynaklanabilecek potansiyel bir çıkar çatışmasına sahip olduğu bir makaleyi değerlendirmeyi kabul etmeden önce editöre danışmalıdır.

Editör Kurulunun Etik Sorumlulukları:

- Editör kurulu, bilimsel yayıncılıktaki şeffaflık ilkelerine bağlı kalarak hakemlere, yazarlara, akademisyenlere ve okuyuculara açık ve şeffaf bir iletişim sağlamaya özen göstermelidir.
- Editör kurulu, kör hakem incelemesi ve değerlendirme süreçleri politikalarına bağlı kalarak, yazarların ve hakemlerin kişisel bilgilerinin gizliliğini sağlamalı ve öngörülen süreler içerisinde tarafsız değerlendirmelerin yapılmasını kolaylaştırmalıdır.
- Editör kurulu değerlendirme süreci sırasında yazarlar ve hakemler arasındaki olası çıkar çatışmalarının veya işbirliklerinin varlığını titizlikle değerlendirmelidir.

- Editör kurulu, gönderilen makalelerde insan ve hayvan haklarının korunmasını ön planda tutmalı, makalelerde adı geçen tüm katılımcıların açık ve belgeli onamlarının alınması gerektiğinin altını çizmeli ve katılımcılar için etik kurul onayı ve deneysel araştırma izni bulunmayan makaleleri reddetmelidir.
- Dergide hangi makalelerin yayınlanacağına karar vermek editör kurulunun sorumluluğundadır. Yazarların makalelerini değerlendiren editör kurulu; ırk, cinsiyet, cinsel yönelim, dini inanç, etnik köken, vatandaşlık ya da politik felsefelerinden bağımsız olarak değerlendirme yapmalıdır. Alınacak karar, makalenin doğruluğu, geçerliliği ve önemi ile derginin kapsamının uygunluğuna dayanmalıdır. İftira, telif hakkı ihlali ve intihal ile ilgili mevcut yasal gereklilikler de dikkate alınmalıdır.
- Editör veya herhangi bir editör kurulu üyesi, ilgili yazar, hakemler, potansiyel hakemler, diğer editör danışmanları ve yayıncılardan başka kimseye bir makale hakkında bilgi ifşa etmemelidir.
- Sunulan bir makalede açıklanan yayınlanmamış malzemeler, yazarın açık yazılı izni olmaksızın editörün veya editör kurulunun kendi araştırmalarında kullanılmamalıdır.

Yayıncının Etik Sorumlulukları:

- Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi yayıncısı olan Süleyman Demirel Üniversitesi, kâr amacı gütmeyen bir devlet üniversitesidir ve Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi'ne ilişkin etik sorumluluklarının bilinciyle hareket etmektedir.
- Süleyman Demirel Üniversitesi açısından, dergi editör kurulu gönderilen çalışmaların tüm süreçlerinden sorumludur. Bu çerçevede ekonomik ya da politik kazançlar göz önüne alınmaksızın karar verici statüsündedir.
- Süleyman Demirel Üniversitesi, bağımsız ve şeffaf bir şekilde editör kurulu kararı oluşturulmasını taahhüt etmektedir.
- Süleyman Demirel Üniversitesi, editör kuruluna ilişkin her türlü bilimsel suistimal, atıf çeteciliği ve intihalle ilgili önlemleri alma sorumluluğuna sahiptir.

Etik Dışı Durum Bildirimleri:

- Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi'nde yukarıda bahsedilen etik sorumluluklar ve dışında etik olmayan bir davranış veya içerikle karşılaşırsanız vizyoner@sdu.edu.tr adresine e-posta yoluyla bildiriniz.

YAYIN POLİTİKASI

Kapsam:

- Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi Şubat, Mayıs, Ağustos ve Kasım aylarında olmak üzere yılda dört kez yayımlanan hakemli bir e-dergidir.
- Dergiye iktisadi ve idari bilimler ile ilgili tüm konularda hazırlanmış araştırma makaleleri ve derleme makaleler gönderilebilir. Dergide yayımlanan derleme makale sayısı toplam makale sayısının %25'ini geçemez. Makale türü yazarların önerilerine göre değil, yapılan inceleme sonunda editör kurulu tarafından belirlenmektedir.
- Kongre veya sempozyumlarda sunulan ve tam metni bildiriler kitabında yayımlanan bildiriler dergimize gönderilemez. Sadece tam metni yayımlanmayan bildiriler, bu durumu belirtmek şartıyla gönderilebilir.
- Dergiye makale gönderen bir yazarın üst üste iki sayıda ve aynı yıl içerisinde birden fazla sayıda makalesi yayımlanamaz. Dolayısıyla dergide yayımlanması için birden fazla makale gönderen yazarlar bu kuralı kabul etmiş sayılmaktadır.
- Dergide yayımlanan makalelerin en fazla %25'i aynı kurumdan olabilir. Aynı kurumdan olan kabul edilmiş makale sayısı bu oranı aştığı takdirde makaleler geliş tarihi, türü, konusu ve yayın dili gibi hususlar dikkate alınarak yayın sürecine alınmaktadır.
- Etik ilkeler ve yayın politikasına uygun olmayan makalelerin başvuruları kabul edilmeyecektir. Eksiklikleri sonradan tespit edilen makalelerin ise hangi aşamada olduğuna bakılmaksızın değerlendirme süreci sonlandırılacak ve makale reddedilecektir.
- Dergide yayımlanan makalelerdeki görüşler derginin görüşleri değildir ve tüm sorumluluk yazarlarına aittir.

Ücret Politikası:

- Dergiye gönderilen makalelerden değerlendirme ücreti ve başvuru ücreti alınmamaktadır.

İntihal Politikası:

- Dergide yayımlanmak üzere gönderilen makaleler iThenticate veya Turnitin intihal programlarından geçirilmektedir.
- Makalenin değerlendirme sürecine geçebilmesi için benzerlik indeksi oranının %20'den az olması gerekmektedir.
- Makaleye ilişkin intihal değerlendirmesi dergi tarafından yapılacak olup, yazarların herhangi bir intihal raporu göndermesine gerek bulunmamaktadır.
- Benzerlik indeksi oranı %40'ın üzerinde çıkan makaleler doğrudan reddedilmektedir. Benzerlik indeksi oranı %20-%40 arasında olan makalelerde ise sorumlu yazardan gerekli şartı sağlaması için düzenleme yapması istenmektedir.
- Çalışmalarını gönderen yazarlar; makalede hiçbir şekilde intihal yapmadığını, intihalden doğan tüm sorumlulukların kendilerine ait olduğunu, bu konuda derginin hiçbir sorumluluğunun olmadığını beyan etmiş olmaktadır.

Özel Sayı Yayımlama Politikası:

- Dergi, normal aralıklarla çıkarılan düzenli sayılarına ek olarak belli bir temayı kapsayan makalelerden veya kongre/sempozyum vb. etkinlik bildirilerinden oluşan özel sayı çıkarabilir.
- Özel sayılar normal periyodun 1/3'ünden fazla olamaz. Kongre bildiri özetlerini içeren özel sayılar bu kapsama dâhil edilmezler.
- Özel sayıda konuk editör olabilir.
- Derginin etik ilkeler ve yayın politikası ile yazım kuralları özel sayılar için de geçerlidir. Fakat özel sayılarda; derleme makalelerdeki %25 kısıtı, bir yazarın üst üste iki sayıda ve aynı yıl içerisinde birden fazla sayıda makalesi yayımlanamaz kısıtı ve yayımlanan makalelerin en fazla %25'i aynı kurumdan olabilir kısıtı aranmaz.

Başvuru Süreci:

- Makaleler Türkçe veya İngilizce dillerinde yazılmış olmalıdır.
- Makaleler web sayfamızdan elde edilebilecek dergi makale şablonu kullanılarak hazırlanmalıdır.
- Makaleler yazım kurallarımıza uygun bir şekilde hazırlanarak DergiPark sistemi üzerinden gönderilmelidir.
- Makaleler ile birlikte tüm yazarlar tarafından imzalanarak hazırlanmış Makale Başvuru Formunun da sisteme yüklenmesi gerekmektedir. Yazarlar; unvanlarını, görev yaptıkları kurumları, iletişim bilgilerini ve Orcid ID bilgilerini sisteme eksiksiz bir şekilde eklemelidir.
- DergiPark sistemi üzerinden makale gönderemeyen yazarlar vizyoner@sdu.edu.tr adresine mail atarak teknik destek alabilirler.

Etik Beyanlar:

- Dergide yayımlanmak üzere gönderilen makaleler araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmış olmalıdır.
- Yayın etiği konusunda yazarların COPE (Committee on Publication Ethics) tarafından belirlenen yayın etiği ilke, standart ve tavsiyelerini dikkate alması gerekmektedir.
- Dergiye gönderilen makalelerin bir bölümünün veya tamamının Yapay Zeka (AI) araçlarıyla yazılması kesinlikle yasaktır. Yapay zeka araçları şekil veya grafik oluşturmak, yazım ve dilbilgisini geliştirmek ve makalenin genel okunabilirliğini artırmak gibi amaçlarla kullanılabilir. Bu gibi durumlarda yazarların yapay zeka araçlarının bilimsel çalışmalarda kullanımına ilişkin olarak COPE'nin bu yöndeki beyanına katılmaktadır: “Araştırma yayınlarında ChatGPT veya Geniş Dil Modelleri gibi yapay zeka (AI) araçlarının kullanımı hızla artmaktadır. COPE’un, diğerlerinin yanında WAME ve JAMA Network gibi yan kuruluşları, yapay zeka araçlarının bir makalenin yazarı olarak listelenemeyeceğini belirtmektedir. Yapay zeka araçları, sunulan çalışmanın sorumluluğunu üstlenemedikleri için yazarlık gereksinimlerini karşılayamazlar. Yasal varlıklar olmadıkları için, çıkar çatışması olup olmadığını iddia edemezler ve telif hakkı ve lisans anlaşmalarını yönetemezler. Bir makalenin yazılmasında, görsel öğelerin üretilmesinde veya verilerin toplanması ve analizinde yapay zeka araçlarını kullanan yazarlar, makalenin Materyal ve Metodlar (veya benzeri bölümünde) yapay zeka aracının nasıl kullanıldığını ve hangi aracın kullanıldığını açık bir şekilde belirtmek zorundadır. Yazarlar, yapay zeka aracı tarafından üretilen bölümler de dahil olmak üzere, makalelerinin içeriğinden tamamen sorumludur ve bu nedenle tüm yayın etiği ihlallerinden sorumludur.”
- Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney ve görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütülen her türlü araştırmadan çalışmanın ne zaman yapıldığına bakılmaksızın etik kurul izin belgesi istenmektedir.
- Yapılan araştırmalar için ve etik kurul kararı gerektiren klinik ve deneysel insan ve hayvanlar üzerindeki çalışmalar için ayrı ayrı etik kurul onayı alınmış olmalı, bu onay makalede belirtilmeli ve belgelendirilmelidir. Etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgiler (kurul adı, tarih ve sayı no) yöntem bölümünde ve ayrıca makale ilk/son sayfasında yer verilmelidir. Dolayısıyla etik kurul izin belgesi gerektirdiği halde bu belgeyi göndermeyen makaleler değerlendirmeye alınmayacak ve reddedilecektir.
- Dergiye gönderilen makalelerde araştırmacıların katkı oranı beyanına, varsa destek ve teşekkür beyanına ve çatışma beyanına yer verilmelidir.

Değerlendirme Süreci:

- Dergiye gönderilen bir makale ön kontrol, değerlendirme ve yayın süreci şeklinde üç aşamadan geçmektedir.
- Dergide yayımlanmak üzere gönderilen makaleler ilk olarak ön kontrol aşamasından geçirilmektedir. Bu aşama, makale gönderildiği tarihten itibaren en geç 30 gün içerisinde tamamlanmaktadır. Bu aşamada makalenin etik ilkeler ve yayın politikası ile yazım kurallarına uygun olarak hazırlanıp hazırlanmadığı kontrol edilmektedir. Yapılan değerlendirme çerçevesinde makalenin hakem değerlendirme sürecine geçebileceği, hakem değerlendirme sürecine geçebilmesi için belirtilen eksikliklerin giderilmesi gerektiği veya hakem değerlendirme sürecine alınması ve yayınlanmasının uygun olmadığı kararı verilebilmektedir. Makaleye ilişkin hakem değerlendirme sürecine geçebilmesi için belirtilen eksikliklerin giderilmesi gerektiği kararı verilirse yazarlar tarafından en geç 30 gün içerisinde bu eksikliklerin tamamlanması gerekmektedir. Aksi durumda makalenin değerlendirme süreci sonlandırılacak ve makale reddedilecektir.
- Dergide yayımlanmak üzere gönderilen makaleler ön kontrol aşamasında iThenticate veya Turnitin intihal programları aracılığıyla intihal kontrolünden geçirilmektedir. Makalenin değerlendirme sürecine geçebilmesi için benzerlik indeksi oranının %20’den az olması gerekmektedir.
- Ön kontrol aşamasından sonra makaleler değerlendirme aşamasına geçmektedir. Değerlendirme aşamasının başında makaleler editör kurulu veya yayın kurulu tarafından kalitesi, özgünlüğü ve bilime katkısı açısından incelenmekte ve en geç 10 gün içerisinde makalenin hakem değerlendirme sürecinin başlamasına veya hakem değerlendirme sürecine alınmadan reddedilmesine karar verilmektedir.
- Makalenin hakem değerlendirme süreci başlayabilir kararından sonra ise makale içerik ve biçim açısından incelenmek üzere en az iki hakeme (çift kör hakeme) gönderilmektedir. Makaleyi değerlendiren hakemlerin kimlikleri hakkında yazarlara, makalenin kime ait olduğu konusunda da hakemlere bilgi verilmemektedir. Makale, hakemlerine gönderildikten sonra makaleleri değerlendirip değerlendiremeyeceği kararını en geç 10 gün içerisinde vermeleri, değerlendirmeyi kabul ettikleri takdirde 30 günlük süre içerisinde değerlendirme raporlarını göndermeleri istenmektedir. Verilen sürede geri dönüş yapmayan hakemlere uyarıda bulunularak en fazla iki defa olmak üzere 10’ar günlük ek süre verilmektedir. Hakemin verilen ek sürelerde de geri dönüş yapmaması durumunda makaleye yeni bir hakem atanmaktadır. Hakemler ilk tur değerlendirmesini tamamladıktan sonra ikinci ve üçüncü tur değerlendirmelere ihtiyaç duyarsa yukarıda belirtilen süreler tekrar baştan işlemektedir.

- Hakemlerden gelen değerlendirme raporları doğrultusunda makalenin yayınlanmasına, yazardan düzeltme istenmesine ya da makalenin reddedilmesine karar verilecektir. Yazardan düzeltme istenmesi durumunda, düzeltmenin en geç 1 ay içerisinde yapılarak dergimize ulaştırılması gerekmektedir. Bu süreçte makalenin düzeltilmiş versiyonu dışında yapılan düzeltmeleri gösteren özet bir düzeltme raporunun da gönderilmesi zorunludur. Aksi durumda makalenin değerlendirme süreci sonlandırılacak ve makale reddedilecektir.
- Hakem raporlarından biri olumlu, diğeri olumsuz olduğu takdirde, editör kurulu makaleyi üçüncü bir hakeme gönderebilir veya hakem raporları çerçevesinde makalenin reddedilmesine karar verebilir. Dolayısıyla dergiye gönderilen bir makalenin yayımlanabilmesi için en az iki ayrı hakemden olumlu görüş alması gerekmektedir.
- Değerlendirme aşamasından başarıyla geçen makaleler kabul edilerek yayın süreci aşamasına geçmektedir. Yayın süreci aşamasında makaleler; geliş tarihi, makale türü, makale konusu ve yayın dili dikkate alınarak editör kurulu kararına göre yayın sürecine alınmaktadır. Bu aşamada her ne sebeple olursa olsun makalelerin yayım sürecini öne çekmeye ilişkin yazarların istekleri dikkate alınmamaktadır. Bu anlamda Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi belli bir sayıda yayımlanmak için makale kabul etmemekte, yazarlar istedikleri zaman dergiye makale gönderebilmektedir.
- Yayın süreci aşamasında, makalenin yayınlanma sırası geldiğinde dizgi ve mizanpaj işlemleri başlamaktadır. Dizgi ve mizanpaj işlemleri bittikten sonra makale kontrol amaçlı son bir kez yazarlarına gönderilmektedir. Yazardan gelecek geri dönüşten sonra makaleler mizanpaj editörümüzün son kontrolünden geçecek ve makaleye DOI numarası verilerek yayın süreci başlayacaktır. Yazarlar kontrollere ilişkin belirtilen süre içinde geri dönüş yapmadıkları takdirde editör kurulu kararıyla makale bir sonraki sayıya kaydırılacak veya mevcut haliyle yayımlanacaktır.

Düzeltilme ve Geri Çekme Politikası:

- Yazarlar, yayın öncesi makalelerini değerlendirme süreçleri tamamlanıp yayın sürecine alınmaya kadar her aşamada geri çekebilir.
- Yayın sonrası çeşitli nedenlerle yazarlar veya editör kurulu bir makale için geri çekme veya düzeltme talebinde bulunulabilir. Bu talepler [COPE yönergeleri](#) doğrultusunda işleme alınır.
- Yazarlar veya editör kurulu yayımlanan makalede, bulguları, yorumları ve sonuçları etkilemeyen küçük hatalar tespit ederse düzeltme yayınlanmasını talep edebilir. Bulguları ve sonuçları geçersiz kılan büyük hatalar ve ihlaller söz konusu olduğunda, makaleyi geri çekmek değerlendirilebilir.
- Yazarlar tarafından araştırma veya yayımı kötüye kullanmaya yönelik olasılık söz konusu ise; bulguların güvenilir olmadığına ve yazarların kurumlarının olayı soruşturmadığına dair kanıtlar var veya olası soruşturma haksız veya sonuçsuz görünüyor ise editör kurulu endişe ifadesi yayımlayabilir.

Açık Erişim ve Telif Hakkı Politikası:

- Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi bilimsel araştırmaları halka ücretsiz sunmanın bilginin küresel paylaşımını artıracığı ilkesini benimseyerek, içeriğine anında açık erişim sağlamaktadır.
- Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Açık Erişim politikasını benimsemiş bir dergi olup, [Budapeşte Açık Erişim Girişimi \(BOAI\) deklarasyonunu](#) kabul eder.
- Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Budapeşte Açık Erişim Girişimi (BOAI) tanımına uygun olarak hakem değerlendirmesinden geçmiş bilimsel çalışmaların, internet aracılığıyla; finansal, yasal ve teknik engeller olmaksızın, serbestçe erişilebilir, okunabilir, indirilebilir, kopyalanabilir, dağıtılabilir, basılabilir, taranabilir, tam metinlere bağlantı verilebilir, dizinlenebilir, yazılıma veri olarak aktarılabilir ve her türlü yasal amaç için kullanılabilir olmasını kabul etmektedir. Yazarlar ve telif hakkı sahipleri bütün kullanıcıların ücretsiz olarak erişim olanağına sahip olduğunu kabul ederler. Makaleleri kabul edilen yazarlar telif hakkının korunması ve Creative Commons Attribution License altında bulunan derginin haklarının korunması için çalışmalarında yer alan bilgilerin referans gösterilerek paylaşılmasını kabul etmiş sayılırlar.
- Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi'nin yayımlayacağı bütün makaleler [Creative Commons Atıf 4.0 Uluslararası Lisansı \(CC BY\)](#) ile lisanslanmıştır.
- Dergide yayımlanan makalelerin yazarlarına nakit olarak telif ücreti ödenmemektedir.

YAZIM KURALLARI

1. Makaleler dergi makale şablonu kullanılarak “MS Office Word 2010” veya üzeri bir versiyonda, A4 boyutlarında hazırlanmalıdır. Uzunluğu en az 6000 kelimedenden oluşmalı ve dergi formatında 30 sayfayı geçmemelidir. Sayfa düzeni; Üst: 5 cm, Alt: 2,5 cm, Sol: 2,5 cm ve Sağ: 2,5 cm olmalıdır.
2. Dergi makale şablonunda belirtilen kısımlara yazar bilgileri, makale ek bilgileri ve yazar beyanları dergi kurallarına uygun olarak eklenmelidir.
3. Başlık sayfası ve genişletilmiş özet sayfası hariç olmak üzere makale, 10 punto ve “Times New Roman” karakteri ile tek satır aralığı kullanılarak yazılmalıdır. Yazımda, virgül ve noktalardan sonra bir karakter ara verilmelidir. Paragraflarda başlangıç girintisi kullanılmamalı, paragraftan önce ve sonra ise 6nk boşluk bırakılmamalıdır. Paragraflar arasında ilave boş satır bırakılmamalıdır.
4. Makalenin başlık sayfasında; tek satır aralığında ve paragraftan önce ve sonra 3nk boşluk kullanılarak 11 punto olarak Türkçe ve İngilizce başlık, 9 punto olarak en az 120 en fazla 200 kelimedenden oluşan tek paragraf halinde Türkçe ve İngilizce öz, en az 3 en fazla 5 tane olmak üzere Türkçe ve İngilizce anahtar kelimeler ve en fazla 5 tane olmak üzere JEL (Journal of Economic Literature) sınıflandırma kodları verilmelidir. Dili İngilizce olan makalelerde başlık, öz, anahtar kelimeler ve JEL sınıflandırma kodları, önce İngilizce sonra Türkçe olarak verilmelidir.
5. Makalede, dergi sayfa formatına göre toplamda 1 sayfayı geçmeyecek şekilde minimum 700, maksimum 1200 kelimedenden oluşan genişletilmiş özet bulunmalıdır. Genişletilmiş özet, Türkçe makaleler için İngilizce, İngilizce makaleler için Türkçe hazırlanmalıdır. Genişletilmiş özet; amaç ve kapsam (purpose and scope), yöntem (design/methodology/approach), bulgular (findings) ve sonuç ve tartışma (conclusion and discussion) şeklinde dört alt başlıktan oluşmalıdır. Her alt başlık tek paragraf halinde, 9 punto, tek satır aralığı, paragraftan önce ve sonra 3nk boşluk kullanılarak ve başlıklar arasında ilave boş satır bırakılmadan yazılmalıdır.
6. Makalede ana başlıklar ve alt başlıklar kalın (bold) ve sola yaslı (girintisiz) olarak **1.**, **1.1.**, **1.1.1.**, **1.1.2.**, **1.1.2.1.** gibi ondalıklı şekilde numaralandırılmalıdır. Numaralandırmaya “Giriş” başlığından başlanmalı ve “Sonuç” başlığına kadar devam etmelidir. Giriş ve sonuç başlıklarına alt başlık açılmamalıdır. Ana başlıkların bütün harfleri büyük yazılmalı, alt başlıkların ise sadece baş harfleri büyük yazılmalıdır. Ana başlıkların ve alt başlıkların hem öncesinde hem de sonrasında herhangi bir satır boşluğu bırakılmamalıdır. Sadece ana başlıklarda paragraftan önce 12nk paragraftan sonra 6nk boşluk bırakılmamalıdır.
7. Makale içindeki tüm tablo ve şekiller metnin uygun yerlerinde sayfaya ortalı olarak gösterilmelidir. Her tablo ve şekle kalın yazı tipinde bir sıra numarası (**Tablo 1.**, **Şekil 2.** vb. gibi) ve normal yazı tipinde bir başlık verilmelidir. Başlık; tablo ve şeklin üstünde, sayfaya ortalı, yalnızca kelimelerin baş harfleri büyük olacak şekilde, 10 punto olarak, paragraftan önce ve sonra ise 6nk boşluk bırakılarak hazırlanmalıdır. Tablo ve şekil içindeki metin Times New Roman karakteri ile 8-9 punto aralığında ve tek satır olmalıdır. Grafik, çizelge, harita, çizim ve fotoğraf gibi tüm görseller şekil olarak nitelendirilmelidir. Tablolarda sadece yatay çizgiler olmalı, dikey çizgiler kullanılmamalıdır. Tüm tablo ve şekiller yukarıda verilen sayfa düzenine uygun ve kolaylıkla okunacak biçimde olmalıdır. Tablo ve şekillerde açıklama ve kaynaklar tablo ve şeklin altında 8 punto olarak, paragraftan önce ve sonra 3nk boşluk bırakılarak verilmelidir. Tablo ve şekilden önce ve sonra satır boşluğu bırakılmamalıdır.
8. Makalede ondalık ayrıcalık olarak Türkçe çalışmalarda virgül, İngilizce çalışmalarda nokta kullanılmalıdır. Binlik ayrıcalık olarak ise Türkçe çalışmalarda nokta, İngilizce çalışmalarda virgül kullanılmalıdır. Makale metni içerisinde 0-9 arasındaki sayılar yazıyla ifade edilmeli, 10 ve üstündeki sayılar ise rakamla yazılmalıdır.
9. Makalede denklem, model ve formüller sola yaslı yazılmalı, her biri sıralı bir şekilde numaralandırılmalı ve numaralar parantez içerisinde sağa yaslı yazılmalıdır. Denklem, model ve formüller öncesi ve sonrasında satır boşluğu bırakılmamalıdır.
10. Makalede madde işaretli metinler sola yaslı olarak paragraftan önce ve sonra 3nk boşluk bırakılarak verilmelidir.
11. Makalede bir kaynaktan doğrudan alınan kelime sayısı 40 kelimenin altında ise alıntı yapılacak ifadeler tırnak içerisinde alınarak ve kaynak gösterilerek metin içerisinde kullanılmalıdır. Alıntı 40 kelimeyi aştığında ise alıntılar normal metinde değil; yeni bir satırda, sol ve sağdan içe 1,25 cm girintili şekilde, paragraftan önce ve sonra 3nk boşluk bırakılarak ve kaynak gösterilerek yapılmalıdır.
12. Makalede “ek” yapılacaksa eklere, ek başlığı (**Ek 1.**, **Ek 2.**, vb. gibi) verilmek suretiyle kaynakçadan sonra yer verilmelidir.
13. Dergiye gönderilen makaleler; referans sistemi, dipnot gösterme biçimi ve kaynakça düzenlenmesinde American Psychological Association (**APA 7**) stilinde hazırlanmalıdır. Bu bağlamda atıflar metin içerisinde bağlaç yöntemi kullanılarak yapılmalıdır. Açıklama notları ise sayfa altında dipnot şeklinde, iki yana yaslı, 8 punto ve Times New Roman karakteri ile tek satır aralığı kullanılarak ve paragraftan önce ve sonra 3nk boşluk bırakılarak yazılmalıdır.
14. Metin içerisinde atıflar yazar(lar)ın soyadı, kaynağın yılı ve sayfa numarası şeklinde yapılmalıdır. 2 yazarlı çalışmalarda yazar isimleri arasında dergiye gönderilen makalenin dili Türkçe ise “ve”, İngilizce ise “&” kullanılmalıdır. 3 ve daha fazla yazarlı çalışmalarda atıf yapılırken önce ilk yazarın soyadı yazılmalı, ardından Türkçe makalelerde “vd.” ifadesi, İngilizce makalelerde “et al.” ifadesi kullanılmalıdır.

- **Tek yazarlı yayınlarda atıf:** (Dulupçu, 2001, s. 28).
 - **2 yazarlı yayınlarda atıf:** (Acar ve Tetik, 2018, s. 60).
 - **3 ve daha fazla yazarlı yayınlarda atıf:** (Çarıkçı vd., 2009, s. 55).
 - **Birden fazla kaynağa atıf:** (Schumpeter, 1934, s. 66; Wood, 2005, s. 36; Acar ve Tetik, 2018, s. 60).
 - **Kaynağın tamamı için atıf:** (Drucker, 1995).
 - **İkincil kaynağa atıf:** (Freud, 1901, aktaran Bonomi, 1998).
15. Yazar adı olarak kısaltması olan bir grup kullanılıyorsa ilk atıfta kısaltma yapılmazken, daha sonraki atıflarda kısaltılarak kullanılır. Kısaltması olmayan gruplarda ise ilk ve sonraki atıflarda farklılık yoktur.
- **Yazar adı kısaltması olan bir grupta kaynağa ilk atıf:** (Süleyman Demirel Üniversitesi [SDÜ], 2022).
 - **Yazar adı kısaltması olan bir grupta kaynağa sonraki atıf:** (SDÜ, 2022).
16. Yapılacak atıf bir internet sitesinden alınmışsa ve atfın yazarı belirli ise süreli yayınlardakine benzer şekilde atıf yapılmalıdır. İnternette indirilen kaynak için tarih verilmemişse ilgili dosyaya erişim tarihi kaynağın yılı olarak kullanılmalıdır. Eğer atfın yazarı belli değilse parantez içerisinde internet sitesinin kurumu ve erişim yılı yazılmalıdır.
- **Yazar adı ve yayın yılı belli olan atıf:** (Bebbington ve Song, 2004).
 - **Yazar adı ve yayın yılı belli olmayan atıf:** (Rekabet Kurumu, 2008).
17. Bir yazarın aynı yıl içinde yayınlanmış birden fazla eserine atıf yapılıyorsa, eserler yılın yanına a, b, c, şeklinde harf verilerek gösterilmelidir.
- (Kirzner, 1973a, s. 30).
 - (Kirzner, 1973b, s. 45).
18. Yazar adının cümle içerisinde geçtiği anlatsal alıntılarda, çalışma 2 yazarlı ise dergiye gönderilen makalenin dili Türkçe ise “ve”, İngilizce ise “and” kullanılmalıdır. 3 ve daha fazla yazarlı çalışmalarda ise önce ilk yazarın soyadı yazılmalı, ardından Türkçe makalelerde “vd.” ifadesi, İngilizce makalelerde “et al.” ifadesi kullanılmalıdır.
- Moran’a (1994, s. 36) göre,
 - Acar ve Tetik (2018)
 - Çarıkçı vd. (2009)
19. Makalede kullanılan her türlü kaynak kaynakça bölümünde yer almalıdır. Kullanılan kaynaklar nitelik (tez, kitap, makale, rapor vb.) ayrımı yapılmaksızın yazar soyadına göre alfabetik olarak sıraya konulmalıdır. Aynı yazarın eserleri “en eski tarihli” olandan başlanarak kaynakçaya yerleştirilmelidir. Kaynaklar ilk satır sola yaslı, sonraki satırlar 1,25 cm sol içeriden başlatılmalıdır. Bunun için paragraf seçeneğindeki “ilk satır” kısmı “asılı” olarak değiştirilmeli ve değer olarak 1,25 girilmelidir. Kaynakça Times New Roman karakteri ile 10 punto, tek satır aralığı kullanılarak ve paragraftan önce ve sonra 0nk boşluk bırakılarak hazırlanmalıdır. Kaynakçada her kaynak arasında 1 satır boşluk bırakılmalıdır. Kaynakçada dergi adı hariç tüm yayınlarda (makale adı, kitap adı, bölüm adı, tez adı, vb) başlığın ilk harfi büyük, diğerleri ise özel isim veya kısaltma değilse küçük harfle yazılmalıdır. Dergi adında ise her kelimenin ilk harfi büyük olarak yazılmalıdır. 2 ve daha çok yazarlı çalışmalarda son yazardan önce dergiye gönderilen makalenin dili Türkçe ise “ve” ifadesi kullanılmalı, İngilizce ise “virgül” ve “&” işareti kullanılmalıdır. Kaynakça aşağıda belirtilen örneklere uygun olarak hazırlanmalıdır.

Kitaplar:

Yazarın soyadı, Yazarın adının baş harfi. (Yıl). *Kitabın adı* (Baskı Sayısı). Yayınevi.

Koçel, T. (2020). *İşletme Yöneticiliği* (18. Baskı). Beta Basım Yayım.

Acar, D. ve Tetik, N. (2018). *Genel muhasebe* (16. Baskı). Detay Yayıncılık.

Korkmaz, A., Dulupçu, M. A., Gövdere, B. ve Songur, H. (2013). *İnsani ücret*. İGİAD Yayınları.

Çeviri Kitaplar:

Yazarın soyadı, Yazarın adının baş harfi. (Yıl). *Kitabın adı* (Baskı Sayısı). (Çevirmenin adının baş harfi. Çevirmenin soyadı, Çev.), Yayınevi, (Orijinal eserin yayın tarihi).

Piketty, T. (2015). *Yirmi birinci yüzyılda kapital* (2. Baskı). (H. Koçak, Çev.), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları (Orijinal eserin basım tarihi 2013).

Editörlü Kitaplar:

Yazarın soyadı, Yazarın adının baş harfi. (Yıl). Bölümün adı. Editörün adının baş harfi. Editörün soyadı (Ed.), *Kitabın adı* içinde (Baskı sayısı, Bölümün sayfa aralığı). Yayınevi.

Eke, E. (2019). Türkiye’de dijital bağımlılığa yönelik politikalar üzerine bir betimleme. H. H. Aygül ve E. Eke (Ed.), *Dijital çocukluk ve dijital ebeveynler: Dijital nesillerin teknoloji bağımlılığı* içinde (s. 207-252). Nobel Akademik Yayıncılık.

Makaleler:

- Yazarın soyadı, Yazarın adının baş harfi. (Yıl). Makalenin adı. *Derginin adı*, Cilt(Sayı), Sayfa aralığı. <http://doi.org/xx.xxxxxxxx>
- Özkul, G. (2007). Kapitalist sistemin sürükleyici aktörleri: Ekonomik teoride girişimciler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), 343-366.
- Oruç, K. O. ve Çolak, M. (2019). Bulanık analitik hiyerarşi prosesi yöntemi ile yem seçimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10(25), 495-510. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.611033>
- Beyaz, R., Güngör, A. Y. ve Kılıçarslan, Ş. (2021). The effects of banks' internal marketing and market orientation approaches on performance. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12(31), 812-825. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.833838>

Tezler:

- Yazarın soyadı, Yazarın adının baş harfi. (Yıl). *Tez başlığı* [Yüksek Lisans Tezi / Doktora Tezi]. Üniversitenin / Kurumun Adı.
- Sezgin, A. (2014). *Turizm sektöründe konaklama tesisi fiyatlandırmasının mekânsal ve niteliksel belirleyicileri: Antalya Körfezi örneği* [Doktora Tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi.

Sempozyum/Konferanslar:

- Yazarın Soyadı, Yazarın adının baş harfi. (Yıl). Bildirinin adı. *Sempozyum/Konferans Adı* (Sayfa Aralığı). Sempozyum / Konferansın gerçekleştiği şehir, Ülke.
- Karaatlı, M., Demirci, N., Aksoy, E. ve Ömürbek, N. (2014). Borsa performanslarının çok kriterli karar verme yöntemleri ile karşılaştırılması. *15. Uluslararası Ekonometri, Yöneylem Araştırması ve İstatistik Sempozyumu* (s. 673-689). Isparta, Türkiye.

Araştırma Raporları:

- Yazarın soyadı, Yazarın adının baş harfi. (Yıl). *Çalışmanın başlığı* (Rapor No. xxx). Yayıncı. İnternet Adresi
- Eliasson, G., Fölster, S., Lindberg, T., Pousette, T. ve Taymaz, E. (1990). *The knowledge based information economy* (IUI Working Paper No. 256). Research Institute of Industrial Economics. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/95060/1/wp256.pdf>

Medya Kaynakları (Film/Video vb.):

- Yapımcının/Konuşmacının Soyadı, Adının baş harfi. (Yıl). *Filmin/konuşmanın adı* [Film / Video / Sesli]. Prodüksiyon şirketi. Varsa İnternet Adresi
- Anadol, R. (2020, Temmuz). *Makine zekası çağında sanat* [Video]. TED Konferansları. https://www.ted.com/talks/refik_anadol_art_in_the_age_of_machine_intelligence?language=tr#t-931
- Forman. M. (Yönetmen). (1975). *One flew over the cuckoo's nest* [Film]. United Artists.

Kanun/Yönetmelik/Uluslararası Sözleşme/Mahkeme Kararları:

- Kanun/Yönetmelik/Uluslararası Sözleşme/Mahkeme adı. (Yayınlanma tarihi). İnternet Adresi
- Çocuk Hakları Sözleşmesi. (1995, 27 Ocak). <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22184.pdf>
- Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği. (2016, 20 Nisan). <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/04/20160420-16.htm>

İnternet Kaynakları:

- Yazarın soyadı, Yazarın adının baş harfi. (Yayınlanma tarihi / Erişim tarihi). *Başlık*. URL adresinden tarihinde alınmıştır.
- Bebbington, J. ve Song, E. (2004). *The adoption of IFRS in the EU and New Zealand*. <http://www.europe.canterbury.ac.nz/> adresinden 14 Temmuz 2008 tarihinde alınmıştır.
- Rekabet Kurumu. (2010). *Rekabet hukukunun esasları*. <http://www.rekabet.gov.tr/index.php?Sayfa=sayfaicerik&icId=53> adresinden 17 Mart 2010 tarihinde alınmıştır.
- Süleyman Demirel Üniversitesi. (2020). *Misyon & vizyon*. <https://w3.sdu.edu.tr/sayfa/5528/misyon-vizyon> adresinden 10 Ocak 2020 tarihinde alınmıştır.
- Gökçe, D. (2019, 19 Temmuz). *Çin'de 1992'den bu yana en düşük büyüme*. Akşam. <https://www.aksam.com.tr/yazarlar/deniz-gokce/cinde-1992den-bu-c2yana-en-dusuk-buyume/haber-990522> adresinden 15 Ocak 2020 tarihinde alınmıştır.

20. Yazım konusunda belirtilmeyen durumlarda bilimsel yazımlarda benimsenen hususlar dikkate alınmalıdır.

ETHICAL PRINCIPLES

In terms of publication ethics Süleyman Demirel University Visionary Journal pursues the principles, standards and recommendations of the publication ethics determined by [COPE \(Committee on Publication Ethics\)](https://publicationethics.org/). Accordingly, all the articles that do not comply with the accepted standards of ethics are rejected. The rule also applies for those articles that contains discrepancies which are detected after the publication. In the scope of publication ethics, in summary all stakeholders are expected to bear the following ethical responsibilities, and any ethical case would be evaluated according to all guidelines and policies created by COPE (<https://publicationethics.org/guidance/Guidelines>), such as 'ethics toolkit for a successful editorial office,' 'principles of transparency and best practice in scholarly publishing,' 'journals' best practices for ensuring consent for publishing medical case reports: guidance from COPE,' 'ethical guidelines for peer reviewers,' etc.

Ethical Responsibilities of Authors:

- Authors should send those articles which have not been published elsewhere or which have not been sent anywhere.
- Authors should give references to all the citations in their articles.
- Authors are accepted to declare that the article belongs to themselves, they do not plagiarise, all the responsibilities due to plagiarism belong to themselves and the journal does not have any responsibility in such cases.
- Authors should guarantee that they give scientific contribution to the article and it should be accepted that all the authors of the article have equal responsibility.
- Corresponding author should guarantee that all the co-authors mentioned in the article have an agreement on the publication of the article and on being named as co-authors. All the writers who give crucial contributions to the article should be named as co-authors. Others should be given place in the acknowledgement.
- Authors are responsible for declaring the supporting institutions, financial sources or conflicts of interest.
- In case of necessity authors should give access to the data sets utilised in the articles.
- The authors should prepare the articles to be published in the Journal in accordance with the Scientific Research and Publication Ethics Directive of the Council of Higher Education. For the research made in the article and for clinical and experimental studies on human and animal that necessitate ethics committee approval separate ethics committee approvals should be taken and these approvals should be mentioned in the article and should be documented.

Ethical Responsibilities of Reviewers:

- Any reviewer who is selected for reviewing the article but whose qualifications do not match with the subject of the article and/or to whom the time limitation of the review process is not appropriate should inform the editor and ask for her/his removal from the review process.
- Reviewers are responsible for the concealment of the articles they received and for not using the information attained from the reviewing process for personal interests.
- Reviewers should not share their evaluations reports or information about the article with others and should not directly communicate with the authors without the permission of the editor.
- Reviewers should be intente about potential ethical incidences in the article and should present them to the editor. This includes similarities and overlapping's with the studies of the reviewer published elsewhere.
- Reviewing should be done objectively. Personal criticisms should be avoided and the evaluations should be constructive, honest and polite.
- Reviewers who may have potential conflict of interest with (at least) one of the authors due to a competitive, collaborative of other types of relationships or connections should inform the editor before accepting the reviewing process.

Ethical Responsibilities of Editorial Board:

- Adhering to the principles of transparency in scholarly publishing the editorial board should strive to provide open and transparent communication to reviewers, authors, academics, and readers.
- The editorial board should ensure the confidentiality of personal information of authors and reviewers and facilitate unbiased evaluations within the specified timelines, in accordance with policies on blind peer review and evaluation processes.
- The editorial board should meticulously assess the potential conflicts of interest or collaborations between authors and reviewers during the evaluation process.
- The editorial board should prioritize the protection of human and animal rights in submitted articles, emphasize the necessity of obtaining clear and documented consent from all participants mentioned in the articles, and reject articles lacking ethical committee approval and experimental research permits for participants.

- The decision of the selection of articles to be published in the Journal is under the responsibility of the editorial board. The editorial board should carry out the evaluation independent of race, gender, sexual orientation, religious belief, ethnic origin, citizenship or political philosophy. The decision to be made should be based on the accuracy, validity and importance of the article, and its relevance with the scope of the Journal. Legal necessities should also be consulted in cases of slander, copyright infringement and plagiarism.
- The editor or any member of the editorial board should not reveal any information about the article except for the related authors, reviewers, potential reviewers, other editorial consultants and publishers.
- The information in any article presented but not published should not be used in any research of the editor or of the member of the editorial board without express written permission of the authors.

Publisher's Ethical Responsibilities:

- Süleyman Demirel University, the publisher of Süleyman Demirel University Visionary Journal, is a non-profit state university and operates with awareness of its ethical responsibilities regarding Süleyman Demirel University Visionary Journal.
- From the perspective of Süleyman Demirel University, the journal's editorial board is responsible for all processes related to the submitted works. Within this framework, they hold decision-making status regardless of economic or political gains.
- Süleyman Demirel University promises the creation of an independent and transparent editorial board decision-making process.
- Süleyman Demirel University bears the responsibility to take measures against any form of scientific misconduct, citation manipulation, and plagiarism related to the editorial board.

Unethical Conduct Reporting:

- If you encounter any unethical behaviour or content beyond the ethical responsibilities mentioned above in Süleyman Demirel University Visionary Journal, please report it via email to vizyoner@sdu.edu.tr.

PUBLICATION POLICY

Scope:

- Süleyman Demirel University Visionary Journal is a peer reviewed e-journal and published four times a year in February, May, August and November.
- Research and review articles on all subjects related to economics and administrative sciences may be submitted to the Journal. The rate of review articles to the total number of articles could not outnumber 25%. The type of the article is not determined according to the declaration of the authors but according to the decision of the board of editors following their inspection.
- The papers presented in the congresses or symposiums and published as full text in proceedings book could not be sent to the Journal. Only those papers that are not published as full text, providing that the related information is given could be sent to the Journal.
- A single author cannot publish two articles in succeeding two volumes or in one year. Therefore, those authors who send more than one article to the Journal are accepted to approve the rule.
- The maximum percentage of articles published in the journal from the same institution can be 25%. If the number of accepted articles from the same institution exceeds this ratio, the articles are accepted for publication based on the factors such as submission date, type, subject, and language of publication.
- Applications for articles that do not comply with ethical principles and publishing policy would not be accepted. The review processes of those articles who are found to be deficient later would be terminated and the articles would be rejected regardless of the stage of evaluation process they are in.
- The opinions in the articles published in the Journal are not the opinions of the Journal and all the responsibility belongs to the authors.

Price Policy

- No fee is charged from the articles sent to the journal for evaluation or for application.

Plagiarism Policy:

- The articles submitted for publication in the journal are checked through iThenticate or Turnitin plagiarism detection programs.
- In order for the article to proceed to the evaluation process, the similarity index ratio must be less than 20%.
- The plagiarism evaluations of the articles are going to be made by the Journal; hence the author(s) do(es) not need to attach plagiarism report.
- Articles with a similarity index ratio exceeding 40% are directly rejected. For articles with a similarity index ratio between 20% and 40%, the responsible author is asked to make revisions to meet the required condition.
- The authors who submit their papers are accepted to have declared that they do not plagiarize; they accept any sanction caused by any plagiarism; and they admit that the Journal have no responsibility on such situations.

Special Issue Publishing Policy:

- In addition to its regular issues released at regular intervals, the journal may publish special issues consisting of articles covering a specific theme or comprising conference/symposium proceedings and similar event reports.
- Special issues cannot exceed more than 1/3 of the regular period. Special issues containing conference abstracts are not included in this coverage.
- Guest editors may be accepted for special issues.
- The ethical principles, publishing policy, and writing rules of the journal also apply to special issues. However, in special issues, the restrictions on compilation articles, the limitation on publishing more than one article by an author in two consecutive issues and multiple issues within the same year, and the limitation on the maximum of 25% of published articles from the same institution are not enforced.

Application Process:

- The articles should be written either in Turkish or in English.
- The articles should be prepared by using the article template to be attained from the web site of the Journal.
- The articles should be prepared in accordance with the spelling rules and should be uploaded to the DergiPark system.
- Together with the article(s) the Article Application Form that is signed by all the authors should be uploaded to the system. The authors should add their titles, institutions where they work/study, contact information and Orcid ID information to the system.
- Those authors who cannot upload their papers through the system may take technical support by e-mailing to vizyoner@sdu.edu.tr.

Ethical Declarations:

- The articles sent to the Journal in order to be published should be prepared by the author(s) in accordance with research and publication ethics.
- Authors must adhere to the publication ethics principles, standards, and recommendations established by the Committee on Publication Ethics (COPE) regarding publication ethics.
- It is strictly prohibited to write any part or the entirety of the articles submitted to the journal using Artificial Intelligence (AI) tools. AI tools may be used for purposes such as generating figures or graphics, improving writing and grammar, and enhancing the overall readability of the article. In such cases, authors are required to provide a clear and comprehensive explanation regarding the application of AI tools in their work. The journal adheres to COPE's following statement regarding the use of artificial intelligence in scientific research: *"The use of artificial intelligence (AI) tools such as ChatGPT or Large Language Models in research publications is expanding rapidly. COPE joins organisations, such as WAME and the JAMA Network among others, to state that AI tools cannot be listed as an author of a paper. AI tools cannot meet the requirements for authorship as they cannot take responsibility for the submitted work. As non-legal entities, they cannot assert the presence or absence of conflicts of interest nor manage copyright and license agreements. Authors who use AI tools in the writing of a manuscript, production of images or graphical elements of the paper, or in the collection and analysis of data, must be transparent in disclosing in the Materials and Methods (or similar section) of the paper how the AI tool was used and which tool was used. Authors are fully responsible for the content of their manuscript, even those parts produced by an AI tool, and are thus liable for any breach of publication ethics."*
- A document of the approval of ethical committee is required from any type of studies that utilise qualitative or quantitative approaches and that necessitate data collection through questionnaires, interviews, focus group studies, observations, experiments, meeting techniques and the date of the study does not change this requirement.
- For the research made in the article and for clinical and experimental studies on human and animal that necessitate ethics committee approval separate ethics committee approvals should be taken and these approvals should be mentioned in the article and should be documented. In those articles necessitating ethics approval, approval-related information (name of the committee, date and number) should be given in the method part and also in the first/last page of the article. Therefore, in the cases that necessitate ethics committee approval, those articles that do not send these documents would not be evaluated and would be rejected.
- In the articles submitted to the Journal, the declarations of contribution rate and if any support and thanksgiving, and conflict should be included.

Review Process:

- An article sent to the Journal follows three stages: pre-control, evaluation and publication stage.
- The articles sent to the Journal for publication are initially checked in the pre-control stage. The stage is completed at the latest in 30 days following the submission date of the article. In this stage, the article is checked for its compliance with our publication principles, spelling rules, the rules of publication ethics and being scientific. At this stage, the compliance of the article with ethical principles, publishing policy, and writing rules is being checked. Within the scope of the pre-control three decision may be made: send to the reviewer (evaluation) process, for the article to be sent to the reviewer some alterations should be made, and insufficient for sending to the reviewer and for publishing. If the second decision – for the article to be sent to the reviewer some alterations should be made – is taken, the author(s) has/have 30 days for making the alterations and resend the article. Otherwise, the evaluation process of the article would be terminated, and the article would be rejected.
- Articles submitted for publication in the journal undergo plagiarism checks using iThenticate or Turnitin plagiarism detection programs during the initial screening stage. In order for the article to proceed to the evaluation process, the similarity index ratio must be less than 20%.
- Following the pre-control stage, the articles pass to the evaluation stage. In the beginning of the evaluation stage, the articles are inspected by the editorial board or publication board for the quality, originality and scientific contribution and within 10 days at most, the article is sent to the reviewers or is rejected without sending to the reviewers.
- After the decision that the article may be sent to the reviewers for the evaluation stage, the article is sent at least two reviewers (double blind reviewers) for a control in terms of content and format. No information is given to the authors about the identities of the reviewers or to the reviewers about the owner(s) of the article. The reviewers are requested to make a decision whether they are going to evaluate the article or not within 10 days and if they accept to evaluate the article to finish their evaluation within 30 days and send their evaluation reports. Those reviewers who do not send the reports within the duration are warned and additional time of 10 days may be given for twice at most. In case of not sending the reports event within the additional duration, the article is sent to another new reviewer. If the reviewers need a second or third time evaluation following the first one, the aforementioned durations are initiated from the beginning.

- In accordance with the evaluation reports from the reviewers, the paper may be published, may be re-sent to the author(s) for correction, or may be rejected. In case of a correction all correction(s) should be made within at the latest 1 months and sent to the Journal. Within the process, in addition to the revised version of the paper, a revision report should be sent. Otherwise, the evaluation process of the article would be terminated, and the article would be rejected.
- If one of the reviews is positive while the other is negative, the editorial board may send the article to the third reviewer or may reject the article in accordance with the reviewer report. Therefore, in order for an article to be published, it should take positive decisions from at least two separate reviewers.
- Those articles that are found to be sufficient in the evaluation stage are sent to the publication stage. In the publication stage, the articles are included in the publication stage according to the decision of editorial board by taking the date of arrival, type of article, subject of the article and publication language. In this stage, the requests of the authors for their articles to be published earlier are refused whatever the reason of the authors. In this respect, Süleyman Demirel University Visionary Journal do not accept any article for publishing it in a particular volume and the authors may submit articles to the Journal at any time they desire.
- In the publication stage, when the publication turn comes, the typesetting and layout processes are initiated. After the completion of typesetting and layout processes, the article is sent to the author(s) once more for a last-check. After the return of the author, the articles are checked by the editor for the last time and the publication process of the article is initiated after giving a DOI number to the article. If the author(s) do(es) not return in the determined time duration, the article may be shifted to the following volume or may be published with its last format.

Correction and Retraction Policy:

- Authors may withdraw their manuscripts at any stage until the completion of the review process and initiation of the publication process.
- Authors or the editorial board may request retraction or correction of an article for various reasons after publication. These requests are processed in accordance with [COPE guidelines](#).
- If authors or the editorial board identify minor errors in the published article, they may request a correction when the corrections do not affect the findings, interpretations, or conclusions. When significant errors and violations that invalidate the findings and conclusions are identified, retracting the article may be considered.
- If there is a possibility of research or publication misconduct by the authors, and if there is evidence suggesting that the findings are unreliable and that the authors' institutions have not investigated the matter, or if a possible investigation appears unjust or inconclusive, the editorial board may issue an expression of concern.

Open Access and Copyright Policy:

- Süleyman Demirel University Visionary Journal adopts the principle that offering scientific research to the public for free would enhance the global sharing of knowledge and provides instant open access to its content.
- Süleyman Demirel University Visionary Journal is a journal that adopts an Open Access policy and accepts the [Budapest Open Access Initiative \(BOAI\) declaration](#).
- Süleyman Demirel University Visionary Journal accepts that peer-reviewed scientific research, in line with the Budapest Open Access Initiative (BOAI) definition, should be freely accessible, readable, downloadable, copyable, distributable, printable, scannable, linkable to full texts, indexable, transferable to software as data, and available for any legal purpose via the internet without financial, legal, or technical barriers. The authors and copyright owners accept that all the users have the right to access the studies without any fee. The authors whose articles are published by the Journal accept that their studies can be cited under the provisions of the protection of copyrights and Commons Attribution License.
- All the articles to be published in Süleyman Demirel University Visionary Journal are licenced with [Creative Commons Atif 4.0 International License \(CC BY 4.0\)](#).
- The Journal does not pay any royalties to the author(s) of the articles published.

WRITING RULES

1. The papers should be prepared in A4 paper size with “MS Office - Word 2010” or with a higher version and by utilising the article template of the Journal. The length of the paper should be at least 6,000 words and be no longer than 30 pages with the journal template. The articles must be less than 30 pages with the template. Page margins should be as follows: Top: 5 cm, Bottom: 2.5 cm, Left: 2.5 cm and Right: 2.5 cm.
2. The author(s) information, article additional information and author declarations should be added to the parts declared in the Journal article template in accordance with the Journal rules.
3. Excluding the title page and expended abstract page, the article should be written with “Times New Roman”, 10pt size and single spacing. There should be one space after points and commas. No indents should be used for the paragraphs and 6pt spaces should be left before and after the paragraphs. Between the paragraphs no extra blank lines should be used.
4. In the title page of the article; single spacing and 3nk spacing before and after the paragraph should be used. Turkish and English titles should be 11pt size. Turkish and English abstracts should be 9pt size, between 120 and 200 words and single paragraph. There should be 3 to 5 keywords in Turkish and English. There should be max. 5 JEL (Journal of Economic Literature) codes. For those articles whose language is English, first English versions of title, abstract, keywords and JEL codes should be given and then the Turkish versions should be included.
5. In the article, an extended abstract that is not more than 1 page in accordance with Journal page format and that involves min 700, max 1200 words should be included. The extended abstract should be prepared in English for the articles in Turkish, and in Turkish for the articles in English. The extended abstract should be composed of four sub-headings: purpose and scope, design/methodology/approach, findings, and conclusion and discussion. Each sub-heading should be one paragraph, 9pt size, single spacing, 3nk spacing before and after the paragraph and without any extra spacing between titles.
6. The headings and subheadings should be appeared in 10 font size, bold and left justified and also numbered decimally such as **1., 1.1., 1.1.1., 1.1.2., 1.1.2.1.** The numbering should be initiated from the “Introduction” part and should be continued till the “Conclusion” part. No titles for introduction and result part should be used. All the letters in main headings should be capital; only the first letters of the words in the sub-headings should be capital. No spacing should be made before and after the main and sub-headings. Only in the main headings 12nk spacing before the paragraph, and 6nk spacing after the paragraph should be applied.
7. All the tables and figures in the article should be given centered and in their proper places. All the tables and figures should be numbered in bold (**Table 1., Figure 2.,** etc.) and given titles in normal fonts. The titles should be above the Tables and Figures, should be centered, 10 pt., and only the initial letters should be capital, with a line spacing of 6nk before and after the paragraph. The text inside the Tables and Figures should be written in Times New Roman with 8-9 font sizes and with single spacing. All the visuals such as graphs, charts, maps, drawings and photographs should be specified as Figures. For the Tables only horizontal lines should be preferred, vertical lines should not be used. All the Tables and Figures should fit the aforementioned rules and should be legible. The sources in Tables and Figures should be given under the Table and Figure with 8 font size and 3nkt distance must be set before and after the paragraph. No blank line should be given before and after the Tables and Figures.
8. In those articles written in Turkish comma should be preferred as the decimal point, while point should be preferred in those articles written in English. For thousand separators, point should be used in Turkish articles while comma should be used in English articles. The numbers between 0 and 9 should be written with letters while 10 and larger numbers should be written numerically.
9. The equations, models and formulas in the article should be left justified, all of them should be numbered and the numbers should be written in parentheses and right justified. No blank line should be given before and after the equations, models and formulas.
10. The bulleted texts in the article, should be left justified and 3nk distance must be set before and after the paragraph.
11. If the quotation from a source is less than 40 words, the expressions should be in quotation marks and the study quoted should be cited intext. If the quotation is more than 40 words, the quotation should be given in a new line; 1.25 cm tabbed from left and right, 3nk distance must be set before and after the paragraph and the study quoted should be cited.
12. If the article include any “appendix”, titles (**Appendix 1., Appendix 2.,** etc.) should be given to them and they should be given after the References part.
13. Intext citations, footnotes and reference lists in the papers should be prepared according to American Psychological Association (**APA 7**) style. The intext references should be given with author-date-page method. The explanations should be given at the button of the page as a footnote, as justified, with 8 font size and Times New Roman, single line spacing and 3nk distance must be set before and after the paragraph.
14. Intext citations should include the surname of the author(s), year of the source, and page number, respectively. In the articles written by 2 authors, between the names of the authors “and” should be used if the article is written in Turkish; “&” should be used if the article is written in English. When referring an article that is written by 3 or more authors, the surname of the first authors should be written first, and then “vd.” should be used in Turkish articles; “et al.” should be used in English articles.

- **Works by a single author:** (Dulupçu, 2001, p. 28).
 - **Works by 2 authors:** (Acar & Tetik, 2018, p. 60).
 - **Works by 3 or more authors:** (Çarıkçı et al., 2009, p. 55).
 - **Citing more than one source:** (Schumpeter, 1934, p. 66; Wood, 2005, p. 36; Acar & Tetik, 2018, p. 60).
 - **Citing whole source:** (Drucker, 1995).
 - **Reference to secondary sources:** (Freud, 1901, as cited in Bonomi, 1998)
15. If a group including author abbreviations is used, while no abbreviation is used for the first reference, for the following references abbreviations are used. For those groups having no abbreviation, there is no difference between the first and the following references.
- **First reference:** (Süleyman Demirel University [SDÜ], 2022).
 - **Following references to a group including author name abbreviation:** (SDÜ, 2022).
16. If the reference is taken from a web site and the author is known, reference should be made like periodic publications. If the date of the downloaded source is not given, access date should be used. If the date of the downloaded source is not given, date of access should be used. Also if no publisher name is available, use the name of website and data of Access.
- **If the author's name and publication year is known:** (Bebbington & Song, 2004).
 - **If the author's name and publication year is not known:** (Rekabet Kurumu, 2008).
17. If you are citing more than one work by the same author in the same year, put the letters a, b, c next to the year.
- (Kirzner, 1973a, p. 30).
 - (Kirzner, 1973b, p. 45).
18. In narrative references in which the name of the author is written in the sentence, if the study has 2 authors “ve” should be used if the article is written in Turkish; “and” should be used if the article is written in English. In the studies written by 3 or more authors, first the surname of the first author should be written, then “vd.” and “et al.” should be used in Turkish and English articles, respectively.
- According to Moran (1994, p. 36),
 - Acar and Tetik (2018)
 - Çarıkçı et al. (2009)
19. In the articles, all kind of sources should be included in the References part. All the sources, without discriminating according to the type (thesis, book, article, report etc.), should be sorted alphabetically according to the surname of the authors. The studies of a particular author should be sorted in the References part from the oldest to the newest. Sources should be left justified in the first line, and 1.25 cm tabbed from left in the following lines. For that purpose, in the paragraph preferences “first line” should be adjusted to “hanging” and the value should be adjusted to 1.25 cm. References part should be prepared with Times New Roman, 10 pt size, single spacing and Onk spacing before and after the paragraph. In the References part, a blank line should be left between each publication. In the References part, the first letter of the name of all publications (article title, book title, chapter title, thesis title etc.) except Journal title should be capital, and the rest of the title should be lower case, if they are not proper name or abbreviation. For the title of a journal, the first letters of all words should be capital. In those studies, written by 2 or more authors, if the language of the article is Turkish, “ve” should be used before the last author; if the article language is English, “comma” and “&” should be used. The reference page should be prepared according to example shown below.

Books:

Surname, First letter of the name of the author(s). (Year). *Name of the book* (Number of editions). Publisher.

Koçel, T. (2020). *İşletme Yöneticiliği* (18th ed.). Beta Basım Yayım.

Acar, D., & Tetik, N. (2018). *Genel muhasebe* (16th ed.). Detay Yayıncılık.

Korkmaz, A., Dulupçu, M. A., Gövdere, B., & Songur, H. (2013). *İnsani ücret*. İGİAD Yayınları.

Translated Books:

Surname, First letter of the name of the author(s). (Year). *Name of the book* (Number of editions). (First letter of the translator. Surname of the translator, Trans.), Publisher, (The publishing date of the original work).

Piketty, T. (2015). *Yirmi birinci yüzyılda kapital* (2nd ed.). (H. Koçak, Trans.), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları (Original work published 2013).

Edited Books:

Surname, First letter of the name of the author(s). (Year). Section title. In First letter of the editor. Surname of the editor (Ed.), *Title of the book* (Number of editions, Pages of the section), Publisher.

Eke, E. (2019). Türkiye’de dijital bağımlılığa yönelik politikalar üzerine bir betimleme. In H. H. Aygül, & E. Eke (Ed.), *Dijital çocukluk ve dijital ebeveynler: Dijital nesillerin teknoloji bağımlılığı* (p. 207-252). Nobel Akademik Yayıncılık.

Articles:

Surname, First letter of the name of the author(s). (Year). Title of the article. *Journal title*, Vol(No), Pages. <http://doi.org/xx.xxxxxxxx>

Özkul, G. (2007). Kapitalist sistemin sürükleyici aktörleri: Ekonomik teoride girişimciler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), 343-366.

Oruç, K. O., & Çolak, M. (2019). Bulanık analitik hiyerarşi prosesi yöntemi ile yem seçimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10(25), 495-510. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.611033>

Beyaz, R., Güngör, A. Y., & Kılıçarslan, Ş. (2021). The effects of banks’ internal marketing and market orientation approaches on performance. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12(31), 812-825. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.833838>

Thesis:

Surname, First letter of the name of the author(s). (Year). *Thesis title* [Master’s Thesis/ Ph.D. Dissertation]. Name of University / Institution

Sezgin, A. (2014). *Turizm sektöründe konaklama tesisi fiyatlandırmasının mekânsal ve niteliksel belirleyicileri: Antalya Körfezi örneği* [Ph.D. Dissertation]. Süleyman Demirel Üniversitesi.

Symposiums/Congresses:

Surname, First letter of the name of the author(s). (Year). Title of the paper. *Symposiums/Congresses Name* (Pages). The city where the Symposium / Congress is organised, Country.

Karaatlı, M., Demirci, N., Aksoy, E., & Ömürbek, N. (2014). Borsa performanslarının çok kriterli karar verme yöntemleri ile karşılaştırılması. 15. *Uluslararası Ekonometri, Yöneylem Araştırması ve İstatistik Sempozyumu* (p. 673-689). Isparta, Turkey.

Research Reports:

Surname, First letter of the name of the author(s). (Year). *Title of the paper* (Report No. xxx). Publisher. Internet address

Eliasson, G., Fölster, S., Lindberg, T., Pousette, T., & Taymaz, E. (1990). *The knowledge based information economy* (IUI Working Paper No. 256). Research Institute of Industrial Economics. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/95060/1/wp256.pdf>

Media Sources (Film/Video et al.):

Surname of the Producer / Speaker, First letter of her/his name. (Year). *The name of the film/speak* [Film / Video / Audible]. Production company. Internet Address (if any)

Anadol, R. (2020, July). *Makine zekası çağında sanat* [Video]. TED Conferences. https://www.ted.com/talks/refik_anadol_art_in_the_age_of_machine_intelligence?language=tr#t-931

Forman. M. (Yönetmen). (1975). *One flew over the cuckoo’s nest* [Film]. United Artists.

Law/Regulation/International Convention/Court Orders:

Name of Law/Regulation/International Convention/Court. (Release Date). Internet Address.

Çocuk Hakları Sözleşmesi. (1995, January 27). <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22184.pdf>

Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği. (2016, April 20). <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/04/20160420-16.htm>

Internet Sources:

Surname, First letter of the name of the author(s). (Date of publication / Date of access). *Title*. Retrieved from URL

Bebbington, J., & Song, E. (2004). *The adoption of IFRS in the EU and New Zealand*. Retrieved July 14, 2008 from <http://www.europe.canterbury.ac.nz/>

Rekabet Kurumu. (2010). *Rekabet hukukunun esasları*. Retrieved March 17, 2010 from <http://www.rekabet.gov.tr/index.php?Sayfa=sayfaicerik&icId=53>

Süleyman Demirel Üniversitesi. (2020). *Misyon & vizyon*. Retrieved January 10, 2020 from <https://w3.sdu.edu.tr/sayfa/5528/misyon-vizyon>

Gökçe, D. (2019, July 19). *Çin’de 1992’den bu yana en düşük büyüme*. Akşam. Retrieved January 15, 2020 from <https://www.aksam.com.tr/yazarlar/deniz-gokce/cinde-1992den-bu-c2yana-en-dusuk-buyume/haber-990522>

20. For the cases not mentioned in spelling, scientific publication rules will be taken into consideration.

A NOVEL ROLLING HORIZON BASED SOLUTION FRAMEWORK FOR SCHEDULING AIRPLANE MAINTENANCE*

UÇAK BAKIMININ PLANLANMASI İÇİN YENİ BİR KAYAN UFUK TABANLI ÇÖZÜM ÇERÇEVESİ

Prof. Dr. Mehmet Güray GÜLER¹

ABSTRACT

Maintenance, Repair and Overhaul (MRO) activities on aircraft and systems in aviation is a service sector that relies heavily on skilled workforce. The output of MRO activities is basically bringing the system reliability values, which decrease because of the use of aircraft and systems in certain flight times and landing and take-off numbers, to the default levels determined during the design phase. MRO companies are accountable to the civil aviation authorities who directly authorize them to ensure the required levels of reliability of their products. Airline companies request MRO services at the most convenient time and cost. However, the maintenance of an aircraft is a process that can take up to five weeks, includes plenty of jobs some of which may have stochastic durations, and many over-costed qualified technicians spend thousands of man-hours. In addition, each MRO company is involved in the maintenance of several airplanes arriving at different time intervals. In the study such a problem faced by an MRO company is addressed. The company's aim is to schedule several incoming airplane maintenance projects. A framework that employs an integer programming (IP) model working on a rolling horizon (RH) setting is used.

Keywords: Integer Programming, Rolling Horizon, Scheduling.

JEL Classification Codes: C02, C44, C61.

ÖZ

Havacılıkta uçak ve sistemler üzerindeki Bakım, Onarım ve Revizyon (MRO) faaliyetleri, ağırlıklı olarak kalifiye işgücüne dayanan bir hizmet sektörüdür. MRO faaliyetlerinin çıktısı temel olarak uçak ve sistemlerin belirli uçuş saatlerinde ve iniş kalkış sayılarında kullanılması nedeniyle azalan sistem güvenilirlik değerlerinin tasarım aşamasında belirlenen varsayılan seviyelere getirilmesidir. MRO şirketleri, ürünlerinin gerekli güvenilirlik düzeylerini sağlama konusunda kendilerine doğrudan yetki veren sivil havacılık yetkililerine karşı sorumludur. Havayolu şirketleri MRO hizmetlerini en uygun zaman ve maliyetle talep etmektedir. Bununla birlikte, bir uçağın bakımı beş haftaya kadar sürebilen bir süreçtir, bazıları stokastik sürelerle sahip olabilen çok sayıda işi içerir ve bakım için birçok kalifiye teknisyen, binlerce adam-saat harcar. Ek olarak, her MRO şirketi, farklı zaman aralıklarında gelen birkaç uçağın bakımıyla ilgilenmektedir. Bu çalışmada bir MRO şirketinin karşılaştığı böyle bir sorunu ele alıyoruz. Şirketin amacı, gelen birkaç uçak bakım projesini planlamaktır. Kayan ufuk (RH) üzerinde çalışan bir tamsayılı programlama (IP) modeli kullanan bir çerçeve sunuyoruz.

Anahtar Kelimeler: Tam Sayılı Programlama, Kayan Ufuk, Çizelgeleme.

JEL Sınıflandırma Kodları: C02, C44, C61.

* The study is supported by TEYDEB 1507 Project (Project No: 7161160).

¹  İstanbul Technical University, Faculty of Management, Department of Industrial Engineering, mguler@itu.edu.tr

GENİŞLETİLMİŞ ÖZET

Amaç ve Kapsam:

Bu çalışmada, farklı uçak tipleri için bakım yapan bir bakım, onarım ve yenileme (MRO) firmasının bakım-onarım çizelgesi oluşturma problemi incelenmiştir. Bakım projelerinde deterministik süreli işler olabileceği gibi stokastik süreli bazı işler olabilir. Stokastik süreye sahip işlerin doğası gereği oluşturulan çizelgenin yeni uçak geldiğinde güncellenmesi ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda, bu çalışmada birden çok uçağın bakım çizelgelerini dinamik olarak üreten bir çözüm önerisi sunulmaktadır.

Yöntem:

Uçak bakım süreçlerinde işler sürelerine ve meydana gelmelerine göre ikiye ayrılır: Rutin işler deterministik süreye sahiptir. Neredeyse tüm denetimle ilgili işler rutin işlerdir. Rutin olmayan işler, stokastik süreleri olan, yani süresi önceden bilinmeyen işlerdir. Bilinmese de bu işler için tarihsel veriler mevcuttur, teknisyenlerin birçoğu bu işler hakkında çok detaylı bilgiye sahiptir. Olayların sırası, gelen ve bakıma ihtiyacı olan bir uçakla başlar. Uçakla ilişkili iş setinde hem rutin hem de rutin olmayan işler olabilir. Bu çalışmada birden fazla uçağın bakım sürecini çizelgelemek için bir tamsayı model (IP) geliştirilmiş ve kayan ufuk bazlı bir yöntem önerilmiştir. MRO şirketi, gelen herhangi bir uçağın işlerini geliştirilen IP modeli ile çizelgeler. Bu çizelgeyi hazırlarken sistemde mevcut diğer uçakların çizelgelenmiş işlerini de hesaba katar, bir başka deyişle yeni gelen uçağın bakımını bu işlerden artan kaynaklar ile oluşturur. Rutin olmayan işler için önceden bilinen bir dağılım olduğu varsayılır. Planlama yaparken bu dağılıma ait olası en büyük rakam alınır. Böylece gerçekleştirilecek sürenin planlanandan daha düşük olması garantilenmiş olur. Dolayısıyla mevcut çizelge tamir edilmeden de kullanılabilir halde kalır. Tekrar çizelgeleme sayısının düşük olması da sistemde çok sık plan değiştirmekten kaynaklanan gerginliğin düşürülmesini de sağlamaktadır. Bakımın ilk gününde uçakta herhangi bir sorun olup olmadığı kontrol edilir ve ilk günün sonunda rutin olmayan işlerin süresi belirlenmiş olur. Döngü bu şekilde devam eder. GANTT şeması kullanılarak iki uçağa ait bakım onarım çizelgeleri görselleştirilmiştir. IP modelleri çözebilmek için ticari çözücü olarak Gurobi V10.0.2, modelin ve GANTT şemalarının kodlanması için de Python 3.9.13 kullanılmıştır. Problemler i5 2.40GHz işlemcili ve 8 GB RAM'a sahip bir bilgisayarda koşturulmuştur.

Bulgular:

Oluşturulan IP model bazlı kayan ufuk yöntemi, iki uçak ve iki kaynaktan oluşan bir örnek ile çalıştırılarak sonuçlar analiz edilmiştir. Örnekte yer alan her iki uçağın da bakım süreçlerinin tamamlanabilmesi için sekiz iş yer almaktadır. Her iki uçak için de rutin olmayan iki iş vardır. Sistemin eldeki kaynaklara göre davranışını belirleyebilmek için kaynak seviyesine bir duyarlılık analizi yapılmış ve farklı kaynak seviyelerine göre her iki uçağa ait işlerin ve genel olarak tüm bakım işleminin bitiş zamanları incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde beklendiği gibi, mevcut kaynak seviyesi azaldıkça ilk gelen uçağın bitirme süresinin azalmadığı görülmektedir. Ancak ikinci uçağın bakım planlaması beklenen aksine kaynak seviyesi azaldıkça azalmaktadır. Buna sebep olarak da iki etmen belirlenmiştir. Birincisi, sistem her iki uçak için de aynı anda optimize edilememektedir çünkü uçakların geliş süreleri farklıdır. Bu nedenle önce birinci uçak, sonra ikinci uçak için bakım planlama optimizasyonu çalıştırılmaktadır. İkincisi ise kullanılan IP modelinin amaç fonksiyonu son işin tamamlanma süresini en aza indirmektir. Bu nedenle ilk uçak geldiğinde IP modelinin önceliği son iş olduğu için diğer işlere odaklanmamakta, ilk uçak için bu durum herhangi bir probleme yol açmasa da yeni gelen uçak var olan işlerin üzerine çizelgelendiğinden ikinci uçağın bakım planı gecikebilmektedir. Bir diğer deyişle son iş hariç diğer işlerin sırası amaç fonksiyonunu değiştirmemektedir çünkü amaç fonksiyonu tüm projenin bitiş zamanı olan son işe bakmaktadır. Uçakların gelişi önceden bilinmediği için tüm problemin aynı anda çözülmesi mümkün değildir. Bu nedenle amaç fonksiyonu üzerinde bir güncelleme yapılarak son iş dışındaki diğer tüm işlerin de bitiş zamanlarının minimize edilmesi sağlanmıştır. Önerilen bu çözümün bahsedilen problemi ortadan kaldırdığı sayısal örnekte gözlemlenmiştir.

Sonuç ve Tartışma:

Uçak bakımları birçok farklı tipte iş barındıran, bir kısım işlerin stokastik sürelerle sahip olduğu kısıtlı kaynaklar altında dinamik olarak çözülmesi gereken bir çoklu proje problemidir. Bu çalışmada, bu sorunu çözmek için bir IP modeli kullanan kayan ufuk bazlı bir çözüm çerçevesi öneriyoruz. IP modelleri yönelem araştırmalarında çizelgeleme problemlerinin çözümünde kullanılan bir tekniktir. Geliştirilen sistem çok fazla çizelgelemenin getirdiği gerginliğin önlemek için tamamlama süresini azaltmak için temel programlardan her sapmada değil, sadece yeni uçakların gelişlerinde çizelgeler oluşturmakta ve bunu yaparken de stokastik sürelerin en büyüğüyle planlama yapmaktadır. Oluşturulan bu yöntem bir örnekle açıklanmıştır. IP modelin amaç fonksiyonunun yapısı gereği etkisiz sonuçlar verebileceği ortaya çıkmış, bu nedenle çalışma kapsamında amaç fonksiyonunda daha iyi sonuçların elde edilmesi için değişiklik önerilmiştir.

1. INTRODUCTION

Long-lasting complex equipment has characteristics of complex structures, numerous components, and sophisticated manufacturing technology, and they require customized maintenance, repair, and overhaul (MRO) services throughout their lifecycles (Zhao et al., 2022). Aviation equipment, military equipment, engineering machinery, and large complex products are some examples that require MRO services (Boukas et al., 1996; Cheng et al., 2010).

Airlines and MRO organizations mainly have two types of aircraft maintenance capabilities defined based on maintenance work scopes and resource requirements: *line maintenance* and *base maintenance* (Chandola et al., 2022). Line maintenance is primarily *light* in nature and takes care of minor inspections, line replaceable unit replacements, and basic troubleshooting of defects. On the other hand, base maintenance takes all the major load related to aircraft maintenance. Specifically, outsourcing airline's MRO operations regarding the base maintenance to an independent maintenance service company has become an economical and attractive operating mode (den Bergh et al., 2013; Deng et al., 2020) since it reduces fixed-asset and operational investments on fleet maintenance management significantly (Qin & Ng, 2023).

In recent years, the MRO sector has been growing rapidly, with airline companies transferring up to 50-60% of their total maintenance operations to third-party MRO companies. The MRO markets of transport jet and turboprop in 2017 have exceeded \$61B and will surpass \$100B by 2025 (Choi, 2017; ElSaid et al., 2018). Moreover, it's shown that a collaboration between the MRO firms and the airline companies enhances the benefit of both sides (Qin & Ng, 2023). On the other hand, concerning base maintenance, it's one of the major cost components of an airline company. Hence the aim of airlines is to retain or restore the inherent levels of reliability of aircraft to keep them airworthy at a minimum cost. However, the objective of MRO companies is to achieve high service levels and to maximize profit through service efficiency and costs reduction (Dinis et al., 2019). In addition, unexpected malfunctions and findings that may occur during routine maintenance are also problems that need to be solved within the scope of maintenance planning and optimization. Such contingencies require that the maintenance plan be reconfigured quickly, in line with the new conditions, without affecting the maintenance completion time as much as possible, without increasing costs and impairing the quality of service. However, the number of resources and the complexity of inter-resource relationships in the aviation industry pose a great challenge in planning MRO activities. If delays in the maintenance process are unavoidable, this may affect flight plans and even cause flight cancellations which is extremely costly.

In this study the problem of an MRO firm which is performing base maintenance for different types of airplanes is investigated. Maintenance projects arrive at different times and may have some jobs with stochastic durations. This is a dynamic scheduling problem and generating dynamic schedules is not addressed in the literature. We provide a solution framework that generates schedules at arrival epochs of the incoming airplanes over the existing schedules of the previous airplanes. The paper is structured as follows: the next section gives the literature review, the problem definition, modelling and results are given in Section 3 and Section 4 is for conclusion.

2. LITERATURE REVIEW

The efficient scheduling of MRO operations for the airplanes is important for flight performance. The supporting operations and maintenance processes of MRO operations involve multiple support resources, complex scheduling process, and multiple constraints; the efficient coordination of these processes can be considered as a special case of resource capacitated project scheduling problem which is first introduced by J.E. (1963), and its solution with an IP model is first given by Pritsker et al. (1969). MRO problems, on the other hand, are considered as a multi-resource constrained multi-project scheduling problem under uncertain environments (Yuan et al., 2018).

The most important goal in project scheduling is to prepare a schedule that provides precedence relationships and is appropriate for the use of resources before the project starts. This schedule is called the *baseline schedule* or the *predictive schedule* (de Vonder, Demeulemeester, et al., 2007). This is very important in allocating resources to different activities, requesting spare parts or materials from suppliers, and connecting with other elements of the supply chain. According to this basic schedule, agreements are made with suppliers, worker requirements are determined, and most importantly, a *due date* and a *price quote* are given to customers (de Vonder, Demeulemeester, et al., 2007; Herroelen & Leus, 2004b). This offer covers the completion of airplane maintenance within a certain period of time. If the due date is missed (i.e., the project is late), serious penalty payments are

incurred by the MRO firm. Therefore, it is important for the process to create a *flexible* and high-quality baseline schedule, i.e., schedules can easily be adapted to changes and repaired.

The problem instances in the literature are generally solved offline, and the input data for those instances is known in advance. On the other hand, the input for these problems in practice is stochastic and the solution algorithm learns about the input piece by piece, reacting to the new requests with only a partial knowledge of the input (Leung, 2004). Hence, the basic schedules created never stay as they are due to the randomness in the problem. That is, it is not a process where all time and resources are fixed like an exam scheduling problem. For this reason, much variability may occur during the execution of the project. The uncertainty in such a complex problem is addressed with different approaches. First, a baseline schedule can be generated by incorporating the statistical knowledge of random durations of the jobs. Such baseline schedules are called *proactive schedules* (Lambrechts et al., 2008). The purpose of proactive scheduling is to prepare a robust baseline schedule that is insensitive to disruptions by incorporating future uncertainties. The durations of some jobs are stochastic and not known exactly in advance. In proactive scheduling, the duration of this type of work is incorporated into the baseline schedule by looking at the previous records (Ashtiani et al., 2011). Some studies, for example, introduce the use buffers in such setting (de Vonder et al., 2005). In general, two approaches can be employed: *quality robust* and *solution robust*. In quality robust approach, rescheduling ensures that execution is performed in accordance with the basic schedule as much as possible. The solution robust approach, on the other hand, prevents deviation from the first determined objective function target. Otherwise, the firm is subject to serious penalties (de Vonder, Demeulemeester, et al., 2007). Therefore, proactive schedules try to build a schedule that is as safe as possible against the disruptions that may occur during the implementation of the project (Herroelen & Leus, 2004a). The consideration of uncertainty information is used to make the baseline schedule more robust, i.e., insensitive to disruptions (Fu et al., 2015). Second way is revising or re-optimizing a schedule when an unexpected event occurs. This process is called *reactive scheduling* (Deblaere et al., 2011). There are many different reactive scheduling methods (de Vonder, Ballestin, et al., 2007). These methods can be positioned between the two extreme points. The first one is not doing any scheduling at all. All jobs are shifted to the right during rescheduling just because one job takes longer than expected. At the other extreme, things are rescheduled from scratch. Too frequent scheduling causes nervousness in the system (Herroelen & Leus, 2005). That is, in each scheduling process, jobs are reassigned to different people and at different times. This causes people to change their plans very often and therefore it's not convenient at all. Hence there is a tradeoff between finishing the project (i.e., the line maintenance of an airplane) on time for not to pay a serious penalty cost and system nervousness (de Vonder et al., 2005).

The available data in MRO for aircraft maintenance has some limitations. Dinis et al. (2019) address the limitations of real maintenance data and propose a framework for the qualitative and quantitative characterization of maintenance work to support MRO organizations in performing capacity planning and scheduling. That seems to be the main reason of very limited work for scheduling MRO operations in airline maintenance. Among this limited work, den Bergh et al. (2013) propose a rolling horizon (RH) approach for the line maintenance department of an airline maintenance company at Brussels airport. Such a framework is widely used in production management (Nahmias & Cheng, 2009). The main idea is to schedule the jobs in a long horizon (for example 12 days) but fix the schedules of earlier days (for example, 3 days). They show that by incorporating an RH to partially account for stochasticity and a dynamic environment, they better succeed in capturing reality in the scheduling process. (Bruecker et al., 2018) is another work that studies MRO operations of airplanes but addresses line maintenance. They present a three-stage mixed integer programming (MIP) approach for optimizing the skill mix and training schedule at an aircraft maintenance company. They focus on the line maintenance which takes place at the gate or parking ramp between the arrival and departure of an aircraft. Yuan et al. (2018) focus on MRO operations of airplanes but their focus is on carrier-based aircrafts. In particular they study dynamic scheduling of carrier-based aircraft support scheduling. They use an IP model (and use a genetic algorithm to enhance to computation time) and a RH approach and show that the RH approach reduces the solving time significantly. Later Zhang et al. (2023) improve the genetic algorithm for the same problem. As stated, MRO service is also available for other complex systems. Li et al. (2020), for example, studies a scheduling optimization method for the MRO service resources of a large vertical mill. They solve a single project deterministic problem with three objectives and introduce a genetic algorithm to enhance the solution. A recent review on resource-constrained project scheduling problem is given by Snauwaert and Vanhoucke (2023).

The studies that deal with scheduling MRO operations on airlines are Yuan et al. (2018) and Zhang et al. (2023) only. Their IP models solve all incoming projects (i.e., MRO operations of aircrafts) *simultaneously* and introduce

genetic algorithms to solve the problem in a reactive fashion. In this study, we address the problem of an MRO firm that can start maintenance of an airplane before finishing its ongoing project(s), i.e., the aim is to schedule *newcomers* while keeping current projects rolling on. We propose an IP model which runs over an RH framework. Our proposed framework can address the scheduling problem of several projects with jobs having stochastic durations. There are a few numbers of studies dealing with project scheduling of several airplanes in MRO systems. Among those, ours is the only study that can schedule a dynamic system, i.e., schedule the newcomers over an existing system.

3. PROBLEM DEFINITION, MATHEMATICAL MODEL AND THE RH FRAMEWORK

3.1. Problem Definition

In this section, first, the problem structure and assumptions are given. Then, the RH based framework and the IP model are introduced. We will illustrate the problem with an example problem where two airplanes arrive at different days.

Jobs in scheduling problems are items those need to be scheduled and are designated as task or task cards in aircraft maintenance taxonomy. Every job has a duration and a resource requirement. In aircraft maintenance processes, jobs are divided into two according to their duration and occurrence: *Routine jobs* have deterministic duration. All audit-related jobs are routine jobs. *Non-routine jobs* are the jobs who have stochastic durations, i.e., their duration is not known in advance. Although they are unknown, there is historical data for these jobs, and many of the technicians are very experienced and have detailed knowledge about these jobs. The order of events starts with an incoming airplane that needs maintenance. The job set associated with the airplane may have both routine and non-routine jobs. We assume that the durations of non-routine jobs have a known distribution which can be derived from the past data. The MRO company schedules the jobs of this incoming airplane. In the first day of the maintenance the airplane is inspected to identify any further problems and the duration of the non-routine jobs are identified at the end of the first day. Therefore, the durations of the non-routine jobs that are used in the scheduling phase can be different than the realized durations during execution. At the end of day, (possibly different) durations of non-routine jobs are identified. At the beginning of day 3, airplane 2 arrives. Like the first airplane, it has routine and non-routine jobs. The jobs of the second airplane are scheduled at the time of arrival. The difference between two airplanes is that there are jobs of the first airplane in the system during the scheduling process of those of the second airplane. Therefore, the capacity of the system should be considered with respect to both airplanes. Like the first airplane, the real durations of non-routine jobs of the second airplane are realized at the end of the day of the arrival, in this case it's at the end of day 3. The order of events can be extended to more than two airplanes. In the next section the proposed framework is explained in detail.

3.2. The RH Based Framework

An RH framework is a widely used concept in production planning (Nahmias & Cheng, 2009). In RH framework, the data associated with the planning horizon is fed to the planning model as if one plans the full horizon. This data consists of approved customer orders, sales forecasts, etc. For example, if the planning period is 12 weeks, a production plan is carried out for 12 weeks. When it comes to execution, only the production plan for the first few weeks are executed (one or two weeks, for example). The intuition is that a plan should cover as much period as possible to be smooth since the processes are continuous in factories. On the other hand, the data regarding the future is more volatile than the data of early periods since early periods consists of approved orders in general but future periods have forecasts which may change with time.

In this study we propose an RH based framework to solve the dynamic resource constrained multi project scheduling problem with random durations of an MRO. Our aim is to create a proactive schedule that incorporates statistical knowledge of the random durations and then revise the schedule whenever needed. We will use the above two airplane examples to illustrate the framework and give the details step by step.

Durations for non-routines: For non-routine jobs (i.e., jobs having random durations) there are several ways to incorporate the statistical knowledge of the durations into the schedule (Ashtiani et al., 2011; de Vonder et al., 2005). Our motivation is to prepare a baseline schedule that is prepared for the worst scenario in terms of the durations and get the best schedule in the worst scenario. Therefore, we use the *maximum* value of these durations during scheduling to prevent any delays during the execution since any delay in the due date of the maintenance schedule is extremely costly.

Reschedule policy – non-routine realizations: A baseline schedule of a single airplane may need rescheduling if the real durations are different than the planned ones. In our case we assume that the durations of the non-routine jobs are identified at the end of the first day. The completion time of the maintenance can be improved with rescheduling since we use the *maximum* of possible durations. Therefore, there are two possible policies in terms of non-routines duration realization: (i) don't reschedule or (ii) reschedule. There is a trade-off between the two policies. If rescheduled, then the project is completed earlier, however this will not affect the company's profit since the due date and price quotes are given at the start of the project. But such a rescheduling increases the nervousness of the system. In terms of robustness, both policies are solution robust since there is no change in terms of penalties incurred or revenues accrued, however a rescheduling will have less robustness in terms of quality. In MRO companies, technicians are the main driving force of the maintenance. Therefore, in this study our focus is to reduce nervousness. Hence, for this case we do not reschedule at the realization of the non-routine durations.

Reschedule policy – New airplane arrivals: There are two policies when a second airplane comes to the MRO company over an existing maintenance project: (i) keep the existing plan of the first project with the *realized durations* and schedule the second airplane, (ii) schedule the second airplane and uncompleted jobs of the first airplane *simultaneously*. The same trade off applies here. The second policy may give a shorter completion time for the second airplane; however, it increases the nervousness of the system. Again, like the case above, we schedule the second plane while keeping the schedule of the first plane fixed with realized durations.

To conclude, the RH framework can be summarized as follows: *Schedule jobs of an arriving airplane using the largest possible durations of the non-routine jobs. If there are any existing airplane maintenance projects in the system, use their executed times to calculate remaining available times of the resources.* In the next section we give the IP model that is used for scheduling:

3.3. The IP Model

In the following we give the IP model of our proposed framework. IP is an operations research technique to solve optimization problems like scheduling, production planning, vehicle routing, etc. It consists of a function to be optimized, called the objective function, and sets of functions to be satisfied, called constraints. All functions should be linear. In this problem, the decision variables are denoted by X_{ujt} . It shows the completion time of job j of airplane u . It assumes value 1 if job j of airplane u is completed at time t , otherwise 0. Such variables are called binary variables, i.e., they are constrained to take only values of $\{0,1\}$. The sets and parameters are presented in Table 1 and Table 2, respectively.

Table 1. The Sets

Sets	Definition
u, U	Index and set of the jobs
c	Index of the <i>last</i> arriving airplane, i.e., the airplane whose jobs to be scheduled
j, J_u	Index and set of the jobs of airplane u
j_u^*	Index of the last job of airplane u
t, T	Index and set of the time horizon
r, R	Index and set of the resources

Table 2. The Parameters

Parameters	Definition
EFT_{uj}	The earliest finish time of job j of airplane u
LFT_{uj}	The latest finish time of job j of airplane u
d_{uj}	The required time to complete job j of airplane u
A_r	Availability of the resource r
k_{ujr}	The amount of the resource r required to complete job j of airplane u
P_{uj}	Predecessor list of job j of airplane u

In scheduling problems, in addition to the existing jobs, two auxiliary jobs are defined that have no duration, hence do not consume any resources. One of them is the *first job* which precedes all jobs and the other one is the *last job* which has all jobs as its predecessor. j_u^* is the index of the last job. There can be limits in finishing (or starting) time of jobs. The earliest (and latest) finish time of a job is used to address such limits. For example, if an airplane arrives at $t = 15$, then the earliest finish time can be the sum of 15 and its duration. To schedule the jobs with an IP model, the durations of the jobs (d_{uj}) are needed. Durations are clear for routine jobs. For the non-routine jobs, on the other hand, the duration is random, and we pick the largest possible time to reduce any delays. Resources can be renewable or non-renewable. They are necessary for the execution of the project. Resources that can be reused in each period are called *renewable resources*. Technicians or equipment are examples. *Non-renewable resources*, on the other hand, are those which are depleted as they are used such as paint, nails, money. A_r denotes the quantity of resource r . For a renewable resource like technician, this number is the same at each period, i.e., they are not consumed by jobs. For example, if there are five technicians in the company, the value of A_r is five at every period. For non-renewable resources, A_r denotes total value throughout the periods and each operations consumes the resources. Hence the company should purchase any non-renewable resources whenever needed.

In the following, the IP model for generating the schedules is given:

$$\sum_{t=EFT_{cj}^*}^{LFT_{cj}^*} t X_{cj}^* t \quad (1)$$

Subject to

$$\sum_{t=EFT_{uj}^*}^{LFT_{uj}^*} X_{uj}^* t = 1 \quad j \in J \quad (2)$$

$$\sum_{t=EFT_{ci}}^{LFT_{ci}} t X_{1it} \leq \sum_{t=EFT_{cj}}^{LFT_{cj}} (t - d_j) X_{cjt} \quad j \in J, i \in P_{cj} \quad (3)$$

$$\sum_{u \in \{U/ua\}} \sum_{j \in J_u} k_{ujr} \sum_{e=t}^{t+d_j-1} \hat{X}_{uje} + \sum_{j \in J_c} k_{cjr} \sum_{e=t}^{t+d_j-1} X_{uaje} \leq A_r \quad u \in U, r \in R, t \in T \quad (4)$$

$$X_{1jt} \in \{0,1\} \quad j \in J, t \in T \quad (5)$$

The objective function, given in eq. (1), minimizes the total duration of the project by minimizing the completion time of the last task j_c^* . The objective function minimizes completion time of this last job. Constraint in eq. (2) states that each job must finish at a time t between the earliest finish time and the latest finish time. Constraint in eq. (3) states that to finish any job, all its predecessors should be completed. In other words, the constraint gives the predecessor-successor relationship. Constraint in eq. (4) is the availability constraint for renewable resources. It states that, in every period, total resource consumption in each period should not exceed total capacity. The first part of the left-hand side gives the total consumption of the resources which have been already scheduled and exist in the system. Here, \hat{X}_{uje} shows the ending time of these jobs and are calculated using the real execution time. Note that \hat{X}_{uje} is *not* a decision variable but it's an input to the model. If there are no jobs in the system during scheduling, then this part of the left-hand side is zero. The second part of the left-hand side gives the total resource consumed by the jobs to be scheduled. The right-hand side is the total available amount of renewable resource r . Technicians are the costliest items in MRO systems. Unlike normal technicians, they work for very high wages. Therefore, their effective scheduling is also extremely important in terms of reducing the costs of technicians. Hence, we don't employ any constraint regarding non-renewable resources. The last constraint is called the non-negativity constraint and shows the values that the variable X_{ujt} can take.

4. NUMERICAL ILLUSTRATIONS

In this section we will provide a numerical illustration for the RH framework. There are two airplanes and two resources. Both airplanes have eight jobs. Two of these jobs are auxiliary jobs; J1 is the first job and J8 is the last job. There are two non-routine jobs for both airplanes. The data is given in Table 3. The first and the second column respectively gives the airplane and job IDs. The third column shows whether the job is routine or non-routine and gives the distribution of the durations if it's a non-route job. We assume that the durations are uniformly distributed. For example [4-7] shows the set of {4, 5, 6, 7}. Columns 4 and 5 give the processing time and the execution time, respectively. If a job is a routine one, then both values are the same. However, if it's a non-route job, then the planning time is the maximum of its possible durations and the execution time is the realization among these values. Columns 6 and 7 show the consumption of the resources by each resource which are R1 and R2. The available amount of resource is six for both resource type. The last column gives the priority list of each job. J1 is a predecessor of all jobs for both planes and J8 has all jobs at its predecessor. We assume that each day has eight hours, and the second airplane arrives at the third day or at the beginning of hour 17. We use Python 3.9.13 to code the IP model and generate GANTT charts and use the state-of-the-art commercial solver Gurobi V10.0.2 to solve the problem. The problems are solved in a i5 2.40GHz 8 GB-RAM computer and the solution times are almost negligible (less than 10 seconds).

Table 3. Parameters of the Illustrative Example

AirPlane	Job	Routine	PT	ET	R1	R2	Priority
U1	J1	R	0	0	0	0	-
U1	J2	R	6	6	3	1	J1
U1	J3	N [4-7]	7	5	1	1	J1; J2
U1	J4	R	6	6	1	1	J1; J2; J3
U1	J5	R	7	7	3	1	J1
U1	J6	R	8	8	3	1	J1
U1	J7	N [2-9]	9	4	2	1	J1; J4
U1	J8	R	0	0	0	0	J1; J2; J3; J4; J5; J6; J7
U2	J1	R	0	0	0	0	-
U2	J2	N [5-9]	9	6	2	1	J1
U2	J3	R	5	5	1	1	J1; J2
U2	J4	R	6	6	1	1	J1
U2	J5	R	7	7	1	1	J1; J4
U2	J6	N [6-10]	10	7	1	1	J1; J5
U2	J7	R	9	10	2	1	J1; J4
U2	J8	R	0	0	0	0	J1; J2; J3; J4; J5; J6; J7

The resulting schedule is given in Figure 1. There are several points in the figure. First, since J2 and J5 have precedence relationship, they start simultaneously. Second, J3 ends earlier than planned, however since re-scheduling after realization of random durations is not our policy, J4 still starts at its planned time ($t = 13$). Third, the second airplane arrives at $t = 17$ and it starts immediately since the resource is available. The last point is that J7 has lasted less than planned, and this is used by J5 of the second airplane. The total execution time turns out to be 39 hours.

Figure 1. GANTT Chart with Resource Levels at Six

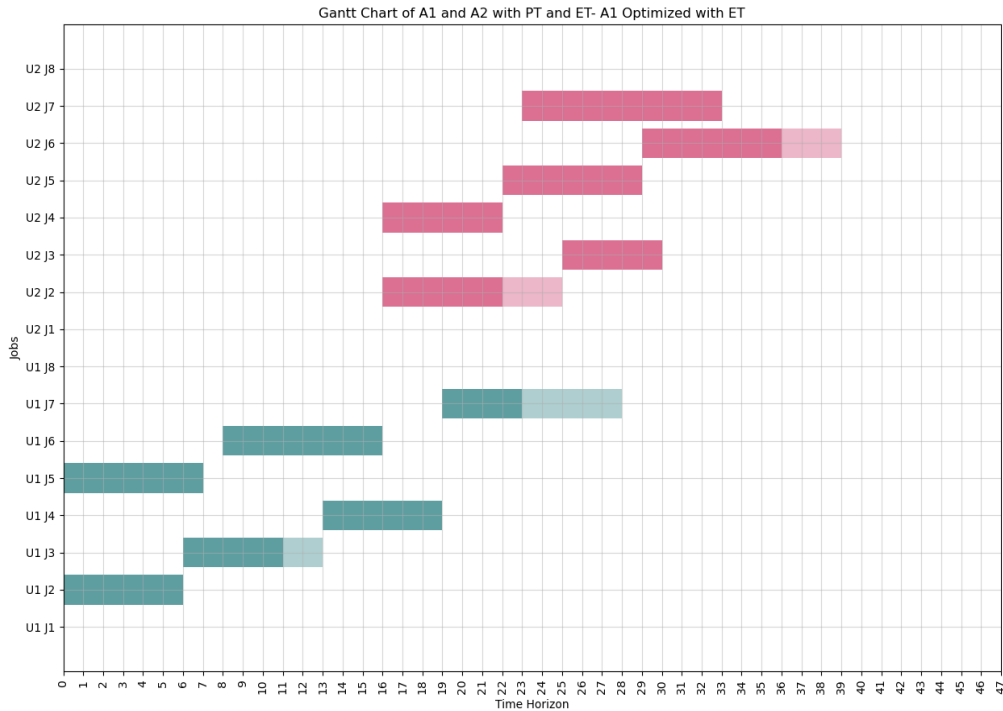


Figure 2 and Figure 3 show the results of the same problem with the available resource levels at five and four, respectively. It can be said that similar observations to the points raised above is observed. One remark is that, as expected, the time to finish both airplanes increase as the available level of resources reduce (46 for level 5 and 44 for level 4). It's counter-intuitive to observe such a result since a higher level of resource yields in a longer completion time. The causing effect can be identified when the GANTT charts are analyzed carefully. The completion time of the first airplane is respectively 28 and 30 for resource levels five and four, which is expected. However, the second airplane is finished later when resource level is five. This can be explained by two facts. First, the optimization model schedules the maintenance of airplanes *individually*, rather than doing it *simultaneously*. Second, the objective function of the optimization problem is to minimize the completion time of *the last job*. The result of this can be observed in J5 and J6 of the first airplane. Although there are enough resources in Figure 2, these jobs' ending time is later than those in the schedule of Figure 3. This is because the only important thing in the objective function is the finishing time of the last job, i.e., the finishing time of other jobs does not change the value of the objective function. Note that, simultaneous optimization of two problems at the same time is always better than optimizing them individually, hence if maintenance of both airplanes is scheduled *at the same time*, the ending time will be shorter (i.e., not longer) in the case where the resource level is higher.

The problem raised by the first issue cannot be intervened since arrival of airplanes cannot be known in advance. However, the latter problem can be solved by modifying the objective function of the IP model. The modified version of the objective function is given in the following:

$$\sum_{t=EFT_{c_j^*}}^{LFT_{c_j^*}} \lambda t X_{c_j^* t} + \sum_{t=EFT_{c_j}}^{LFT_{c_j}} \sum_{j \in J \setminus j_c^*} t X_{c_j t} \quad (6)$$

The modified objective function given in eq. (6) minimizes the finishing times of the other jobs in addition to the last job. However, since the last job is more important in terms of the total duration time of the project, it has a weight of λ . In our case we set it to 20. The resulting runs are given in Figure 4 and Figure 5. Now, it turns out that in both schedules the finishing time of the second airplane is $t = 44$.

Figure 2. GANTT Chart with Resource Levels at Five

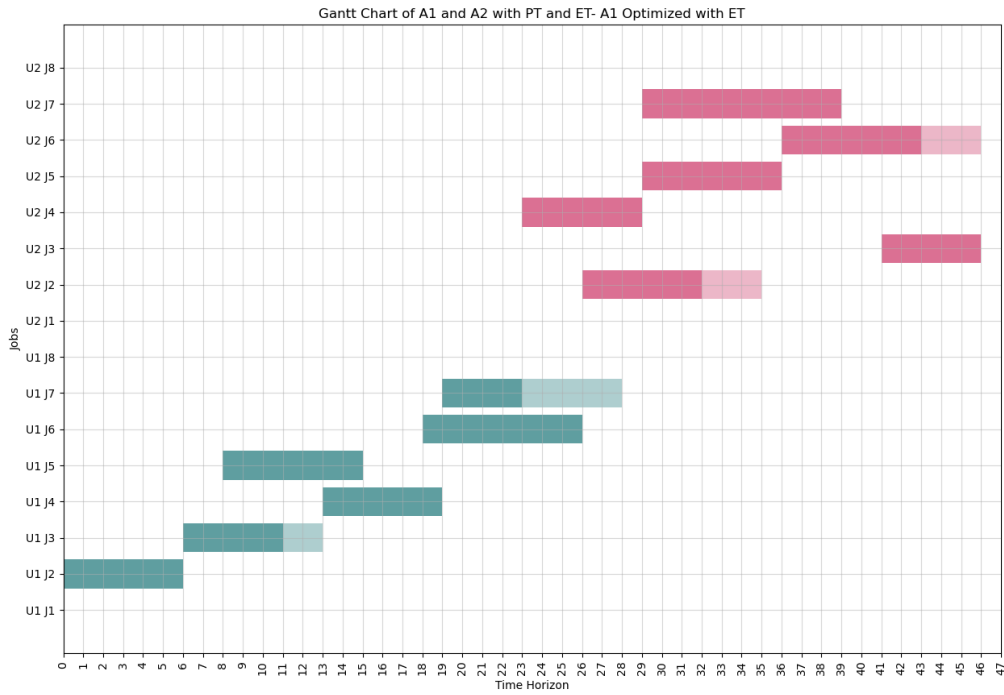


Figure 3. GANTT Chart with Resource Levels at Four

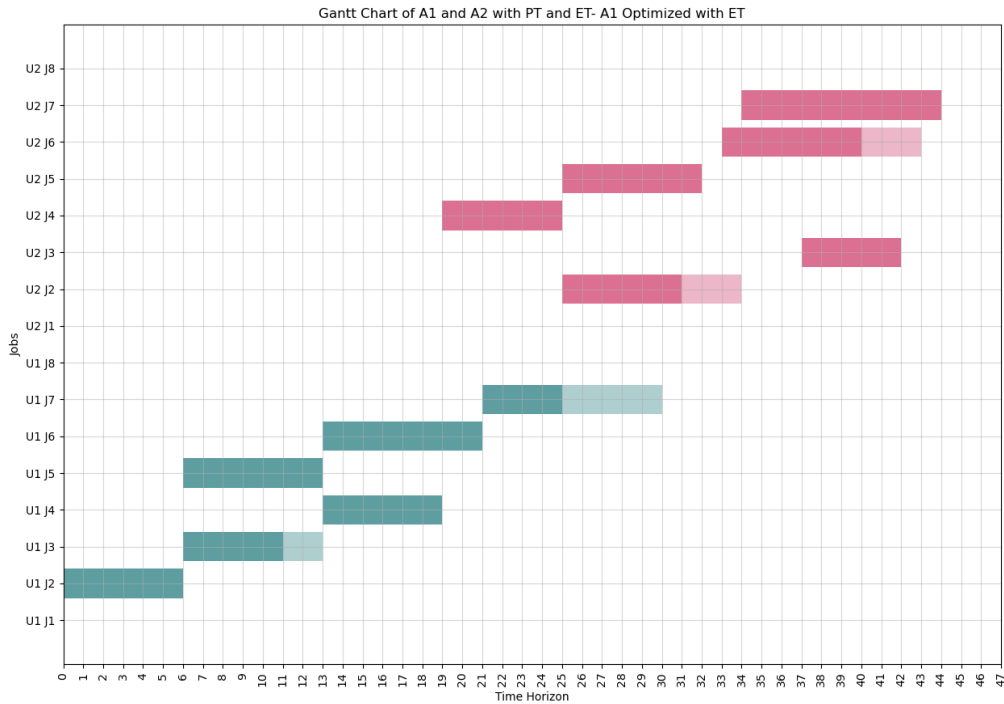


Figure 4. GANTT Chart with Resource Levels at Five with Modified Objective Function

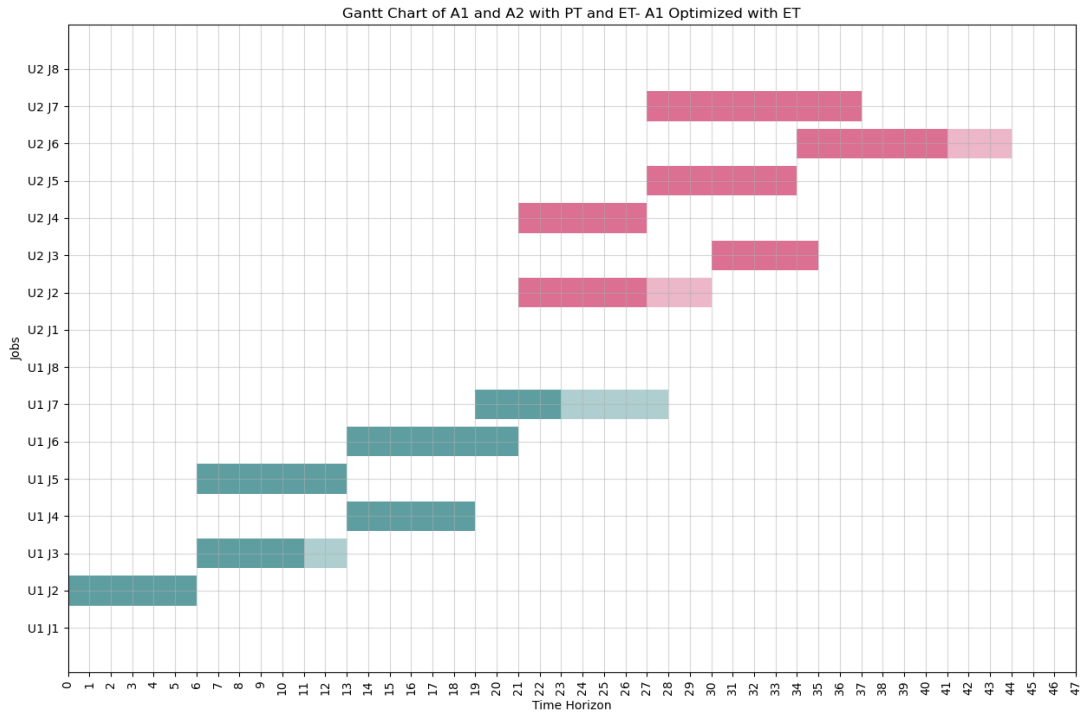
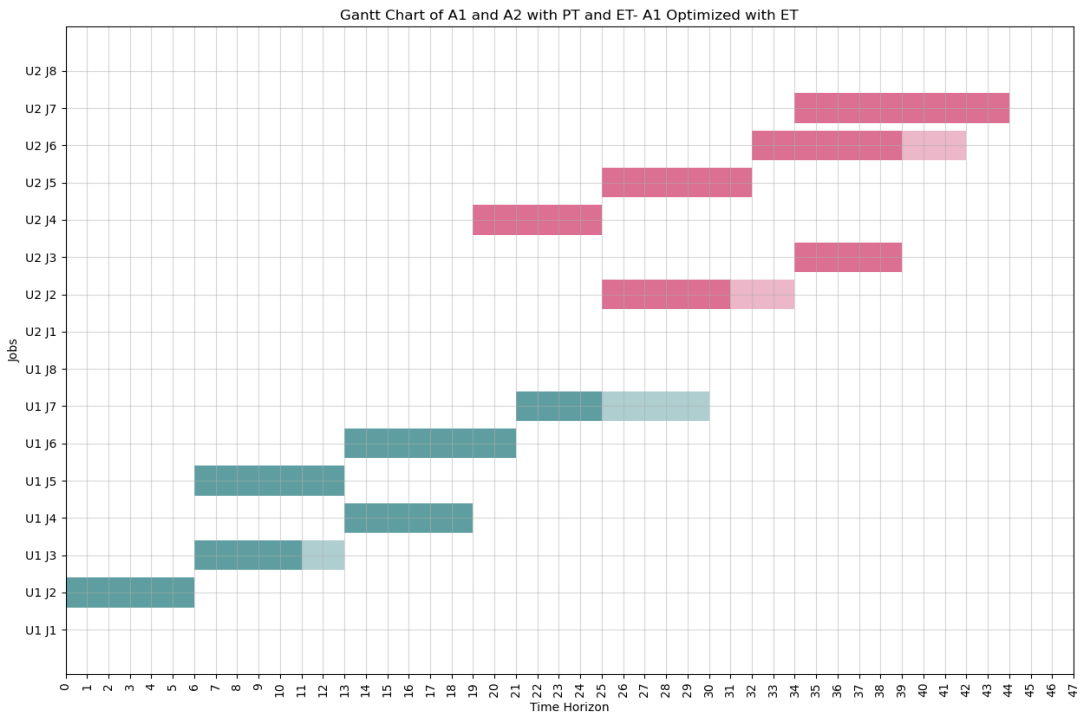


Figure 5. GANTT Chart with Resource Levels at Four with Modified Objective Function



5. CONCLUSION

MRO companies face problems in scheduling the jobs of maintenance of airplanes arriving at different time intervals. Jobs can have deterministic durations as well as random durations. In this study, we propose an RH framework that employs an IP model to solve such a problem. We use the largest of the possible task durations to create proactive baseline schedules. We reschedule at the arrival of airplanes to reduce the completion time and don't reschedule at each deviation from baseline schedules to prevent system nervousness. We illustrate our framework with an example. It turns out that the structure of the IP objective function may yield ineffective results, hence we propose a modification in the objective function that yields better results.

Our study has some limitations: First, illustrative examples with more airplanes may yield different results. Second, another objective function which makes a trade-off between the nervousness and a better schedule in terms of the existing jobs is worth examining. A natural extension of this study to develop a heuristic algorithm instead of an IP model since the model may fail to give results with many jobs. Genetic algorithm, which is a widely used in similar scheduling problems, is a good candidate for such a heuristic. Another future work avenue is to introduce chance constraints or stochastic programming to deal with the stochasticity of the durations.

DECLARATION OF THE AUTHOR

Declaration of Contribution Rate: The author contributes the study on his own.

Declaration of Support and Thanksgiving: The study is supported by TEYDEB 1507 Project (Project No: 7161160).

Declaration of Conflict: There is no potential conflict of interest in the study.

REFERENCES

- Ashtiani, B., Leus, R., & Aryanezhad, M.-B. (2011). New competitive results for the stochastic resource-constrained project scheduling problem: Exploring the benefits of pre-processing. *Journal of Scheduling*, *14*, 157–171.
- Boukas, E. K., Yang, J., Zhang, Q., & Yin, G. (1996). Periodic Maintenance and Repair Rate Control in Stochastic Manufacturing Systems. *Journal of Optimization Theory and Applications*, *91*(2), 347–361. <https://doi.org/10.1007/BF02190100/METRICS>
- Bruecker, P. De, Beliën, J., den Bergh, J., & Demeulemeester, E. (2018). A three-stage mixed integer programming approach for optimizing the skill mix and training schedules for aircraft maintenance. *European Journal of Operational Research*, *267*(2), 439–452.
- Chandola, D. C., Jaiswal, K., Verma, S., & Singh, B. (2022). Aviation MRO: A comprehensive review of factors affecting productivity of Aircraft Maintenance Organization. *2022 Advances in Science and Engineering Technology International Conferences (ASET)*, 1–7.
- Cheng, Y.-A., Zhang, L., Liu, Y.-B., & Mo, X.-N. (2010). Solution of MRO support system for large complex equipment. *Computer Integrated Manufacturing System*, *16*(10), 0.
- Choi, S. (2017). A study on aviation MRO industries and growth strategy in korean MRO. *Journal of the Aviation Management Society of Korea*, *15*(2), 3–19.
- de Vonder, S. Van, Ballestin, F., Demeulemeester, E., & Herroelen, W. (2007). Heuristic procedures for reactive project scheduling. *Computers & Industrial Engineering*, *52*(1), 11–28.
- de Vonder, S. Van, Demeulemeester, E., & Herroelen, W. (2007). A classification of predictive-reactive project scheduling procedures. *Journal of Scheduling*, *10*, 195–207.

- de Vonder, S. Van, Demeulemeester, E., Herroelen, W., & Leus, R. (2005). The use of buffers in project management: The trade-off between stability and makespan. *International Journal of Production Economics*, 97(2), 227–240.
- Deblaere, F., Demeulemeester, E., & Herroelen, W. (2011). Reactive scheduling in the multi-mode RCPSP. *Computers & Operations Research*, 38(1), 63–74.
- den Bergh, J. Van, Bruecker, P. De, Belien, J., Boeck, L. De, & Demeulemeester, E. (2013). A rolling horizon algorithm for an airline line maintenance scheduling problem. *HUB Research Paper 2013/11*.
- Deng, Q., Santos, B. F., & Curran, R. (2020). A practical dynamic programming based methodology for aircraft maintenance check scheduling optimization. *European Journal of Operational Research*, 281(2), 256–273.
- Dinis, D., Barbosa-Póvoa, A., & Teixeira, Â. P. (2019). A supporting framework for maintenance capacity planning and scheduling: Development and application in the aircraft MRO industry. *International Journal of Production Economics*, 218, 1–15.
- ElSaid, A., Reza, H., Adhikari, D., & Jamiy, F. El. (2018). A General Model Based Engineering Approach To MRO Business Software Applications Using Acme. *2018 IEEE/AIAA 37th Digital Avionics Systems Conference (DASC)*, 1–10.
- Fu, N., Lau, H. C., & Varakantham, P. (2015). Robust execution strategies for project scheduling with unreliable resources and stochastic durations. *Journal of Scheduling*, 18(6), 607–622.
- Herroelen, W., & Leus, R. (2004a). Robust and reactive project scheduling: a review and classification of procedures. *International Journal of Production Research*, 42(8), 1599–1620.
- Herroelen, W., & Leus, R. (2004b). The construction of stable project baseline schedules. *European Journal of Operational Research*, 156(3), 550–565.
- Herroelen, W., & Leus, R. (2005). Project scheduling under uncertainty: Survey and research potentials. *European Journal of Operational Research*, 165(2), 289–306.
- J.E., K. J. (1963). The critical path method: resources planning and scheduling. In J. F. Muth & G. L. Thompson (Ed.), *Industrial Scheduling* (p. 347–365). Prentice-Hall.
- Lambrechts, O., Demeulemeester, E., & Herroelen, W. (2008). Proactive and reactive strategies for resource-constrained project scheduling with uncertain resource availabilities. *Journal of Scheduling*, 11(2), 121–136.
- Leung, J. Y. T. (2004). *Handbook of scheduling: algorithms, models, and performance analysis*. CRC press.
- Li, H., Mi, S., Li, Q., Wen, X., Qiao, D., & Luo, G. (2020). A scheduling optimization method for maintenance, repair and operations service resources of complex products. *Journal of Intelligent Manufacturing*, 31(7), 1673–1691. <https://doi.org/10.1007/S10845-018-1400-4>
- Nahmias, S., & Cheng, Y. (2009). *Production and operations analysis* (Vol. 6). McGraw-hill New York.
- Pritsker, A. A. B., Waiters, L. J., & Wolfe, P. M. (1969). Multiproject scheduling with limited resources: A zero-one programming approach. *Management Science*, 16(1), 93–108.
- Qin, Y., & Ng, K. K. H. (2023). Analysing the impact of collaborations between airlines and maintenance service company under MRO outsourcing mode: Perspective from airline's operations. *Journal of Air Transport Management*, 109, 102396.

- Snauwaert, J., & Vanhoucke, M. (2023). A classification and new benchmark instances for the multi-skilled resource-constrained project scheduling problem. *European Journal of Operational Research*, 307(1), 1–19.
- Yuan, P., Han, W., Su, X., Liu, J., & Song, J. (2018). A dynamic scheduling method for carrier aircraft support operation under uncertain conditions based on rolling horizon strategy. *Applied Sciences*, 8(9), 1546.
- Zhang, Y., Li, C., Su, X., Cui, R., & Wan, B. (2023). A baseline-reactive scheduling method for carrier-based aircraft maintenance tasks. *Complex & Intelligent Systems*, 9(1), 367–397.
- Zhao, X., Deng, Q., Liu, X., Zhang, L., Wu, S., & Jiang, C. (2022). Integrated scheduling of distributed service resources for complex equipment considering multiple on-site MRO tasks. *International Journal of Production Research*, 60(10), 3219–3236.

EKONOMİ ALANINDA BÖLGESEL KALKINMA VE UYGULAMALARINI KONU ALAN 1979-2023 DÖNEMİ ÇALIŞMALARININ VOSVIEWER İLE BİBLİYOMETRİK HARİTALAMA ANALİZİ

BIBLIOMETRIC MAP ANALYSIS WITH VOSVIEWER OF 1979-2023 PERIOD WORKS THAT TAKE THE SPEAKING OF REGIONAL DEVELOPMENT AND APPLICATIONS IN THE FIELD OF ECONOMY

Prof. Dr. Musa TÜRKOĞLU¹

Dr. Gülhan DURAN²

ÖZ

Araştırma, "Ekonomi" alanında önde gelen uluslararası dergilerde "Bölgesel Kalkınma" ve uygulamalarını konu alan çalışmaların ağ analizleriyle birlikte bibliyometrik yöntemler kullanılarak akademik yazına katkı sağlanması hedeflenmektedir. Bu hedef doğrultusunda, Şubat 2023'de 1979-2023 yılları arasında "Web of Science (WoS)" veri tabanında "Ekonomi" kategorisindeki dergilerde yayımlanan 6.430 çalışma tespit edilerek analize tabi tutulmuştur. Çalışmaların bibliyometrik analizinde, parametreler belirlenerek ayrıntılı bir şekilde belirtilmiştir. Aynı zamanda haritalama ve görselleştirme çalışması yapılarak VOSviewer programı kullanılmış olup ortak ağ analizi ve iş birliği ilişkileri görselleştirilerek çalışmada yer verilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışmalar ve atıf sayıları 2015 yılında maksimum seviyede arttığını, "Uluslararası İşletme Bilgi Yönetimi Assoc-Ibima" bu alanda öncü bir dergi olduğu, "Nijkamp, Peter" en çok çalışma yapan ve "Pedregal Diego J." en çok atıf alan yazar olduğu, çalışmaların en çok "Makale" alanında değerlendirildiği, yazım dili olarak "İngilizce" kullanıldığı, çalışmaların büyük çoğunluğunun çoklu disiplinler arasında değerlendirildiği görülmektedir. En önemli bulgulardan bir diğeri ise, yayın yapılan ülke (Rusya) ile en çok atıf alan (İngiltere) çalışma ülkelerinin aynı olmadığı görülmektedir. Son olarak çalışma alanı ve en çok alıntı yapılan çalışmalar alanında Krugman, Lucas ve Porter olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Bibliyometrik Analiz, Web of Science, VOSviewer, Bölgesel Kalkınma.

JEL Sınıflandırma Kodları: R11, D85, C38.


ABSTRACT

The research aims to contribute to the academic literature by using bibliometric methods together with the network analysis of the studies on "Regional Development" and its applications in leading international journals in the field of "Economics". In line with this goal, 6,430 studies published in the "Economics" category journals in the "Web of Science (WoS)" database between 1979 and 2023 are identified and analyzed in February 2023. In the bibliometric analysis of the studies, the parameters are determined and specified in detail. At the same time, VOSviewer program is used by performing mapping and visualization work, and common network analysis and cooperation relationships are visualized and included in the study. According to the results of the research, it is seen that the number of studies and citations increased at the maximum level in 2015, "International Business Information Management Assoc-Ibima" is a leading journal in this field, "Nijkamp, Peter" is the author who does the most work and "Pedregal Diego J." is the author who receives the most citations, the studies are evaluated most in the field of "Article", "English" is used as the writing language, and the vast majority of the studies are evaluated between multiple disciplines. Another of the most important findings is that the country of publication (Russia) and the most cited (UK) study countries are not the same. Finally, it is determined that Krugman, Lucas and Porter were in the field of study and the most cited studies.

Keywords: Bibliometric Analysis, Web of Science, VOSviewer, Regional Development.

JEL Classification Codes: R11, D85, C38.

¹  Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, musaturkoglu@sdu.edu.tr

²  Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Bucak Hikmet Tolunay Meslek Yüksekokulu, Dış Ticaret Bölümü, gulhanduran15@hotmail.com

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

The aim of the study is to review all the research recorded on the basis of the "Web of Science (WoS)" conducted in the last 44 years on "Regional Development" in the field of economics in the international arena from 1979 to 2023. Bibliometric analysis is performed with a sample consisting of a total of 6,430 scientific reports.

Design/methodology/approach:

As a method and data collection tool, the study is based on databases published by international journals. In order to look at the issue from a broader perspective, no index restrictions is made in the WoS database. In the data set created by including all international publications within the scope of "Regional Development" in the field of economy, the only constraint is determined as the "Economics" index in the category area. In the study, all the studies in the WoS database, which have no language restrictions, are included. In the study, it is not preferred as "Title" in the questioning process. As a matter of fact, since the word "Regional Development" is considered not only as a term but also as a subject, "Topic" is selected and questioned. As a result of the inquiry made on 20 February 2023, access to the publications is provided. As a result of the query made with the keyword "Regional Development" in the study, 154,272 publications are reached in all categories. The economics category is selected, and the number of publications is reduced to 6,430 studies. In the study, a parameter for bibliographic examinations is established. The publication years, publisher, collaboration, most preferred keywords, academic productivity, citation network structure, field topic distribution and preferred publication language that characterize the parameters of bibliometry profiles are included in the analysis. Visualization and mapping techniques are used in co-author network analysis, common citation network analysis, common use of keywords, transfer of cooperating countries and institutions.

Findings:

As a result of the analysis, it confirms that despite the fact that the most important publications were written by Krugman, Lucas and Porter many years ago, "Regional Development" is still an important subject of study in the economy. The ranking of the most important publications and authors in the "Regional Development" studies revealed a lot of diversity among the economic topics analyzed. In the field of international publication index, in the field of "Regional Development", the issues of "Human Geography, Economy and Management" have come to the forefront. According to the analyzes made according to the evaluation technique; when the publication years of the studies are examined, it is seen that the number of academic publications in this field has increased with the majority of the studies started to be applied all over the world in 2015. It can be stated that the studies examined have increased especially as of 2017. When examined in terms of the number of studies according to the publishers, it is determined that "International Business Information Management Assoc (Ibima)" ranked first with the highest H-index of 815 (33.71%) with the highest number of (180) studies. At the same time, it is possible to see that the publishing organizations working in the field of "Regional Development" have changed over the years. In the distribution of the topics cited in international journals published in the field of "Regional Development", it is seen that the first place is the reference to human geography (1,466) and the second place is the economy (750). As a result of the common citation network analysis of the journals, it is seen that the studies with the most common citations are regional studies (5,258). In addition, the author with the most publications is seen as "Nijkamp, Peter". As a result of the analyzes, the most used keyword is "Regional Development" with 1,237 uses; followed by "Entrepreneurship" with 128 times, "Region" with 134 times, "Innovation" with 119 times, "Regional Policy" with 108 times and "China" with 112 times. When evaluated on the basis of countries; according to the number of published studies, it is seen that the country with the most publications is Russia with 722 studies, followed by the Czech Republic with 598 studies and the UK with 565 studies. It is possible to state that the articles made by the authors in the UK received the most citations, followed by the USA with 475 citations and Germany with 269 citations. Network analysis is included in terms of the cooperation of countries. The top 5 countries with the most broadcasts are the UK, the USA, Spain, China and Germany, respectively. Although the UK cooperates with almost all countries, the countries with which it cooperates the most are the USA, Switzerland, the Netherlands, Scotland and Norway. Another important result is that the most published study (Russia) and the most cited study (UK) countries are not the same. Another important result is that the institution that publishes the most studies is "Bucharest University of Economic Studies", "Russian Academy of Sciences" and "University of London".

Conclusion and Discussion:

As a result of the analyzes, it is concluded that the most used keywords are "Regional Development, Entrepreneurship, Region, Innovation, Regional Policy, Economic Growth, China, Competition, Region". These keywords provide an important insight into the trends of regional applications and research that would take place in the field of economics in the future. The most important constraint in the study is the limited number of the studies selected. The studies included in the analysis are selected from the WoS database. It may be suggested that future studies can be carried out by duplicating databases or by combining topics. At the same time, different results can be reached on issues such as the most used keyword, the most published and the most cited journal, author, institution and country. However, it is possible to reach different results by using different keywords outside the scope of the study. Another constraint is that the analysis is performed by including all the studies as a type of document. Finally, different results would be reached as a result of questioning the studies in which the keywords used in the study are used together without category restriction in the WoS database.

1. GİRİŞ

Küreselleşmenin etkisiyle meydana gelen rekabet gücü algısı bölgesel kalkınma kavramı ile bütünleşerek mikro düzeyde merkezîyetçi kalkınma kurallarının yerini almıştır. Bölgesel ekonomilerde değerlendirilen bu önemli değişim hareketinin ulusal yaklaşımdan, bölgesel yaklaşıma dönüştüğü görülmektedir. Küreselleşmenin etkisi olarak görülen bu algı eğilimi yerelleşmenin ve kalkınmanın iktisadi alanda popüler olmasına ve araştırmacılarca “Bölgesel Kalkınma” kavramı önemli görülerek araştırılmasına zemin hazırlamıştır. Bu çalışmada, “Bölgesel Kalkınma” konusunda yapılan çalışmalara genel bir bakış açısı sağlanmak istenmiş; ekonomi alanında “Bölgesel Kalkınma” özelinde geniş kapsamlı değerlendirmede bulunan bir çalışmaya ise henüz rastlanmamıştır. Bununla birlikte, mevcut çalışmalar çoğunlukla “Bölgesel Kalkınma (Regional Development)”, “Girişimcilik (Entrepreneurship)”, “Bölge (Region)”, “İnovasyon (Innovation)”, “Bölgesel Politika (Regional Policy)”, “Ekonomik Büyüme (Economic Growth)”, “Çin (China)”, “Rekabet (Competitiveness)” ve “Bölge (Regions)” anahtar kelimelerinde yoğunlaşmıştır. Uluslararası literatürde bu anahtar kelimeleri birlikte kullanan çalışmaya rastlanmamış olup ekonomi alanında bu kapsamda “Bölgesel Kalkınma” ve uygulamalarını konu alan bibliyometrik çalışmaların tek bir bölgeye ait ve farklı istatistiksel analizler ile ele alındığı görülmüştür. Bu yönüyle bu çalışmanın bu alandaki bilgi birikimine katkı sağlayacağı ve uygulayıcılar ile gelecekteki araştırmacılara yol gösterici nitelikte öncü bir çalışma olacağı düşünülmektedir. Tüm niteliksel araştırmalarda olduğu gibi “Bölgesel Kalkınma” kavramı ekonominin geçtiği her alanda kullanımı giderek yaygınlık kazanmakta ve bu alanda yapılan çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu durum çalışmanın temelini oluşturmaktadır. Bu bağlamda, bu çalışmanın amacı ekonomi alanında en önde gelen uluslararası dergilerde “Bölgesel Kalkınma” ve uygulamalarını konu alan çalışmaların bibliyometrik verilerle incelenmesi ve ağ analizleriyle ilişkilerin ortaya çıkarılması olarak ifade edilmektedir. Bu amaç doğrultusunda, uluslararası platformda önde gelen ve yaygın olarak bilinen veri tabanlarından biri olan “Web of Science (WoS)” veri tabanı kullanılarak Şubat 2023’de belli kısıtlamalar dâhilinde toplam 6430 çalışmaya ulaşılmış, analizlerde bu çalışmaların betimsel istatistikleri kullanılmış ve devamında ağ analizleriyle ilişkiler ortaya çıkartılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bölgesel kalkınma; ekonomi, teknoloji, politika, kültür, toplum ve belirli bir yerin çevresel ve jeofizik özellikleri arasındaki iş birliğine dayanan, toplumsal inşayı amaçlayan bir bölgenin aktörlerinin bireysel ve kolektif girişimlerini bütünleştirir yapıdaki olgudur (Cepal, 2020). Temel amacı, kurumsal uyum yaratmak için endojen kapasiteleri belirlemek ve aktörler arasında ortak hedeflere ulaşmak için birlikte çalışan ağlar inşa etmek, bölgedeki sürdürülebilir kalkınmanın farklı boyutları arasındaki sistemik yaklaşımı uygulamaktır (Cattullo, 2007, s. 6). Teorik temeller, yerel ekonominin ve gelişme kutuplarının, yerleştirme teorisinin, yeni sanayi bölgeleriyle kümelenmelerin ve toplumsal inşanın gelişimine dayanmaktadır (Schejtman ve Berdegué, 2004, s. 46). Temelinde; rekabetçilik, teknolojik inovasyon, kurumsal kalkınma hem içeride hem de dışarıda mal ve hizmetlere olan talep (ihracat tabanlı teoris), kentsel-kırsal bağlantılar ve farklı düzeyleri yeniden doğrulayan ilişkilerin konsolidasyonundan sosyal inşaat gibi bölge ve aktörler ile kurumlar güçlü bir şekilde bağlantı kuran konular tanımlanmaktadır (Standar ve Kozera, 2019, s. 5848). Bölgesel kalkınmanın serüveni özellikle 1950’lerden itibaren gündeme gelerek bölgesel planlama ve politikalar kavramları ile yer edindiği görülmektedir. Ulus ve devletlerin ortaya çıkışı, ekonomik şartların eşitsizliğinin sonucu olarak doğduğu düşünülebilmektedir (Eraydın, 2004, s. 126). İlerleyen dönemlerde özellikle 2. Dünya Savaşı sonrası süreçte modern tüketim toplumu kavramı ve refah devleti kavramları Amerika ve Avrupa da el kitaplarında yerini aldığı görülmektedir (Scott, 2000, s. 485-486). İktisatçıların bu denli önem kazandığı ve refah toplumu kavramlarını mekân boyutuna indirgemeye 20.yy da başladığı ve bu alanda bölge kavramlarının mekân boyutuyla değerlendirildiği söylene bilir (Yavan, 2007, s. 109-111). Bu dönemde iktisatçılar endüstriyel yerleşim yeri, arazi kurulum yeri ve türleri, merkezi yerleşim ve sistemleri, kentleşme gibi kavramlara önem vererek eleştirel boyutta bölge kavramı ele alınmıştır (Scott, 2000, s. 486). 1970 döneminde ise yaşanan petrol krizleri ve geleneksel ekonomilerde yaşanan düşüş “Yeni Coğrafya” kavramı ile tanışılmasına ve bölge kavramına yeni bir boyut kazandırmıştır (Kumral, 2006, s. 275). Devam eden dönemlerde küreselleşme ve ekonomik coğrafya etkilerinin hüküm sürmesi bölgesel uzmanlaşma kavramını dile getirerek ele alınmasını sağlamaktadır (Amin, 1999, s. 368). Günümüze gelindiğinde sanayileşme ve rekabetin getiri olarak değerlendirilen sürdürülebilirlik kavramı bölgesel alanda değerlendirilmektedir. 2030 gündeminde; insana yakışır ve sürdürülebilir kalkınmanın inşasında sıklıkla kullanılan terim etrafında üretilebilecek çok sayıda tartışmaya rağmen “Bölge” kavramının önemli bir oyuncu olduğu belirtilmektedir (Ciolac vd., 2019, s. 1467). Bununla birlikte bölge; mülk edinme duygusuyla, bireysel ve kolektif beklentilerle, bölgenin yerelden küresel

farklı ölçeklerdeki çoğulluğunu dikkate alan ekonomik kalkınmanın temellerini hem kentsel hem de kırsal endojen kapasitelere entegre eden canlı bir organizma olarak düşünülebilir. Dünyada çok az ülke kırsal yoksulluğu azaltmayı başarmıştır; Latin Amerika'da ve dünyanın diğer bölgelerinde, kırsallık yoksullukla eş anlamlıdır. Bu nedenle, bu tür bölgelerin geliştirilmesi teşvik edilmelidir (Chiriboga, 2010, s. 11). Kırsal bölgesel kalkınma ile kültürel kimlik arasında güçlü bir bağ vardır, küreselleşmiş bir dünyanın homojenleşmesinin gerektirdiği kültür ve geleneği kaybetme riskine rağmen, bölgede mevcut ürün ve hizmetlere kırsal alanından değer vermek ve ekonomik kalkınmayı farklı seviyelerde teşvik etmek öncelikli amaçtır (Ranaboldo, 2006, s. 4). Kavramsal açıdan araştırmacılar kırsal bölgesel kalkınmayı tanımlamışlardır. Schejtman ve Berdegué (2004) tarafından "Süreç" olarak tanımlanarak "kırsal yoksulluğu azaltmak için belirli bir kırsal alanın üretken ve kurumsal dönüşümüdür" şeklinde ifade edilmektedir. Sonuç olarak, bölge protagonist kazanırdır. Çünkü hem yerel hem de bölgenin dışındaki aktörler ve kurumlar arasındaki uyuma dayanarak, bölge ekonomisini sürdürülebilir ve rekabetçi bir şekilde ifade etmek için endojen kapasitelerin kullanılmasına dayanmaktadır. Toplumun kırsal veya kentsel alanlardaki evrimini ve bilimle ilişkisini anlamak için çeşitli metaforlar inşa edilmiştir. Bu yüksek etkili metaforlardan biri Pierre de Bordieu tarafından; toplumun aktörlerin veya ajanların uğruna savaştığı kendi sermaye biçimlerine sahip nispeten homojen ve özerk alanlara bölündüğünü belirten önerisidir (Bordieu, 1975, s. 209). Sermaye, para ve mallar gibi maddi formları ve ilişkisel sermaye gibi maddi olmayan formları içerir. Toplum gibi bilim de bilimsel alt alanlardan oluşan bir alan olarak anlaşılabilir. Bilimsel alanlar genellikle disiplinlere / uzmanlıklara ayrılır, örneğin, sanatsal bir alan sanat türlerine, okullara vb. ayrılabilir. Bilimsel alanda habitus, ajanlar tarafından paylaşılan eğilimlerdir (dil, yayımlar, iş birliği uygulamaları vb.). Bilimsel ajanların ve alanın kendisinin algısını, anlayışını ve eylemlerini şekillendirirler. Sosyal grupların evrimini dilbilimsel, sosyal veya ekonomik değişkenler aracılığıyla incelemek ve anlamak mümkün olduğu gibi, araştırma alanlarındaki ilişkileri ve değişimleri, bir çalışma alanının kavramlarını, metodolojilerini, teknolojilerini ve belirli tekniklerini temsil eden dilbilimsel terimlerin (Callon vd., 1991, s. 158) veya bileşenlerinin analizi yoluyla anlamak mümkündür. En çok çalışılan dilbilimsel bileşenler arasında, akademisyenlerin kişisel bakış açısını yansıtan yazar anahtar kelimeleri WoS ve Scopus gibi uzmanlaşmış dergilerin ve veri tabanlarının editörleri tarafından indekslenen anahtar kelimeler ile bulunmaktadır. Dilin bir çalışma alanındaki evrimini anlamının yollarından biri, her dönemde olgun ve ortaya çıkan kelime veya terim ağlarının bilimsel olarak görselleştirilmesi yoluyla tematik evrimi incelemektir (Chen, 2003). İlişkilendirme ve kümelemenin istatistiksel tekniklerini kullanarak, akademisyenler arasında sık sık ilgi çeken sorunları temsil eden dilsel ifadelerden oluşan tematik grupları tanımlamak mümkündür. Bölgesel kalkınma araştırma alanına odaklanan bilimsel yayın dinamiklerinin akademik anlayışı, konular ile araştırma alanlarının ortaya çıkması ve azalması arasındaki ilişkiyi tanımlamak ve incelemek için daha somut fırsatlar sağlamıştır. Birçok çalışma, benzer bir yaklaşım kullanarak çevresel (Flandoli ve Romero-Riaño, 2020, s. 166), sosyal medya (Gil-Quintana, 2021, s. 1624) ve siber güvenlik (Gutiérrez-Portela vd., 2021, s. 195) gibi araştırma alanlarında bu yönü ele almaktadır. Tersine, sosyal bilimlerde problem odaklı bir bilgi alanının evrimi, araştırma topluluğunun kendisinin entelektüel araştırma geleneği / paradigması / araştırma programından etkilenir. Öte yandan ilgili bilgi alanlarındaki gelişmelerden de kaynaklanmaktadır. Bilimdeki habitus, araştırma çizgilerini araştırma nesnelerinin (konuların) bir kısmının seçimine yönlendiren, çözülecek problemlerin tasarımını ve çözülecek problemlerin tasarımında uygulanacak kriterleri öneren pedagojik eylemler üretir (Bordieu, 1975, s. 209). Bu tanımlama, Thomas Kuhn'un normal bilim dönemlerinde, bir devrimin meydana gelmesine ve önceki paradigmanın ikamesine kadar uzun bir süre hüküm süren bir paradigma olduğunu belirttiği varsayımlarına belirli bir yakınlığa sahiptir (Kuhn, 2019). Bir paradigma; teoriler, araştırma yöntemleri, varsayımlar ve bir alana meşru katkılar oluşturan standartlar dahil olmak üzere ayrı bir kavram veya düşünce kalıpları kümesidir. Bölgesel kalkınma araştırması konusunun evrimi hakkında çeşitli literatür incelemeleri tespit edilmiştir. Mevcut incelemelerin çoğu, forumlar, röportajlar (Taccone, 2020, s. 1487) ve kamu politikası belgelerinin analizi (Quintá vd., 1970, s. 277) gibi araçlardan nitel analiz ve manuel içerik analizine (Torre, 2015, s. 274) odaklanmaktadır. Bölgesel kalkınma konusunun evriminin analizini ele alan makine tabanlı yöntemlerle desteklenen nicel çalışmalara dair çok az kanıt vardır. Bu boşluğun belirlenmesine dayanarak, mevcut araştırma bilimin haritalandırılmasıyla disipline akademik bir katkı olarak geliştirilmiştir. Disiplinle bağlantılı tematik gruplar ile geliştiği yeni alanlar ve yönler arasındaki etkileşimi anlamak için bölgesel kalkınma araştırma konularının evrimini tanımlamak önemlidir. Bilimsel literatürün içerik analizi çalışmalarının sonuçlarını iyileştirmek için çeşitli stratejiler uygulanmaktadır. Bu stratejilerden biri, araştırma alanlarının ve kalıplarının anlaşılmasını genişletmek için büyük miktarda literatürü taramak için bir yöntem olarak anlaşılan "Araştırma Profilleme" olarak adlandırılır (Martinez vd., 2012, s. 658). Bu yaklaşımı uygulamak için, belgelerin yayımlanmasına en fazla katılımı olan ülkelerin, kurumların ve yazarların belirlenmesini sağlayan genel bir araştırma profili oluşturulmuştur (Porter vd.,

2002, s. 353). Çalışma, WoS veri tabanından çıkarılan istatistikleri özetleyerek bir profil oluşturma yani vaka çalışması olarak sunulmaktadır. Görselleştirmeye nitel yaklaşımın ve araştırma profilinin nicel yöneliminin birleşimi, olarak araştırma alanında bir katkı oluşturmak için kaynaklardan elde edilen büyük miktarda bilginin karmaşıklığını, bölgesel kalkınma ile ilişkili kavramların kökenini izlemenin mümkün olduğu yerlerde, bir bilgi seçerisi yaklaşımı yoluyla soyutlamaya izin verildiğini görmemize aracılık etmektedir.

3. BİBLİYOMETRİ KAVRAMI

Bibliyometri kavramını ilk olarak araştırmacı “E. Wyndham Hulme’nin”, “İstatistiksel Bibliyografya” çalışması ile ele aldığı bilinmektedir (Pritchard, 1969, s. 347-348). Araştırmacılar literatürde 1890’lı yıllarda da kavramın ele alındığını belirterek belirli bir zaman dilimi belirtmemektedir (Sengupta, 1992, s. 75). Bazı çalışmalarda ilk olarak 1917 yılında Cole ve Eales tarafından 1550-1860 yılları arasında yapılan çalışmaların analiz edildiği görüşü hakimdir (Cole ve Eales, 1917, s. 579). Pritchard’ın 1969 yılında “İstatistiksel Bibliyografya veya Bibliyometri” çalışması ile “Bibliyometri” kavramını irdeleyerek araştırmacılara sunduğu görülmektedir (Pritchard, 1969, s. 347-348). Diğer çalışmalarda ise 1981 yılında Potter’in ele almış olduğu her türlü yazarın yazılı iletişim dökümünü ele aldığı istatistiksel bir çalışma olduğu belirtilmiştir. 1983 yılında ise Machlup ve Mansfield’in literatür taraması ve istatistiksel çözümleme çalışmasına dikkat çekmektedir (Broadus, 1987, s. 374). Aynı zamanda ilgili alan yazın incelendiğinde bibliyometrinin çıkış noktası kadar kavram tanımlamasının da farklı olduğu görülmektedir. Broadus’a (1987) göre; bibliyometri “fiziksel olarak yayınlanan çalışmaların matematiksel dokümanlar ile ayrıştırılması” olarak tanımlamıştır. Kavram tanımlamaları 2000’li yıllarda ise ekonometrik ve istatistiksel modeller olarak ele alındığı görülmektedir. Grant vd.’ne göre (2000), “çeşitli birçok disiplinin daha önceden yayınlanan çalışmalarının gelecek de yayınlanacak çalışmalara literatür oluşturacak nitelikte kalıplaştırılarak analiz edilmesi” olarak nitelendirilmiştir (Cobo vd., 2011, Carvalho vd., 2013; Bonilla vd., 2015; Neely, 2005; Wagstaff ve Culyer, 2012; Chun-Hao ve Jian-Min, 2012). Norton (2001), bibliyometri bilgi aktarım ölçüsü olarak değerlendirilmeli ve araştırmacıların sonuçları yararlı bir araç olarak değerlendirmesi gerektiğini vurgulamıştır. Kavramsal olarak ele alınan bibliyometri kavramını kısaca belirtmek gerekirse; önceden sınırları çizilmiş bir disiplinin, alternatif yöntemlerle ele alınarak istatistiksel bir analiz çerçevesinde değerlendirilmesi olarak belirtilmektedir (Kartal, 2018, s. 177). Bu sayede bir disiplinin belirli bir zaman diliminde ele alınış ve yaşanan değişimlerinin konu dağılımı ile bütünleşmesini görmede yardımcı olan önemli bir döküm aracı olarak nitelendirmek mümkündür (İnceoğlu, 2014, s.34). Bu durumda verilerin elde edilmesi ve örneklem sınırlılıklarının da çizilmesi önemli görülmektedir. Bibliyometri çalışmaları hangi türde ve kategoride değerlendirildiği bu açıdan ele alındığında bilimsel bir ağ şeması oluşturduğu belirtilmektedir (Thelwall, 2008, s. 606). Bundan dolayı bibliyometri çalışmaları; yazar, çalışma türü, atf, kurumlar, organizasyonlar, aktarım dili, nitelendirilen bölge, ulusal ve uluslararası nitelikler, cinsiyet, aktarım sayfası, erişebilirlik, iş birliği yazar ve ülkeleri gibi birçok açıdan belirtilen sınırlılıklarla nicel (analitik) aktarım veya nitel (gözlem) aktarım olarak değerlendirilmektedir (Ding, 2011, s. 187). İçerik analizi olarak nitelendirilen yeni çalışmaların oluşması, farklı disiplinlerin hangi zaman diliminde ağırlıklı olarak ele alındığını ve ekonomik faaliyetler, kriz dönemleri, salgınlar, küresel ölçekte etkileşim vb. şok etkili politikalar döneminde ağırlıklı ortalamalarını belirlediği görülmektedir (Zupic ve Čater, 2015, s. 458). Bilimsel ve akademik yayınların çözümsel odaklı yaklaşımı tercih etmesi ve gelecek dönemlerde faydalanılması açısından oluşturulan döküm ve içeriksel analizler bibliyometri alanında değerlendirilerek katkı sağladığı görülmektedir (Depren vd., 2018, s. 5). Aynı zamanda bibliyometri yöntemleri bir çok alternatif analiz yöntemlerini de beraberinde getirmektedir. Nitel yaklaşıma göre anket, gözlem ve mülakat gibi tekniklere dayandırılan aktarımların yanında nicel yaklaşım olarak nitelendirilen yazılım programları ile aktarım söz konusudur (Zupic ve Čater, 2015, s. 430). Çalışmaların nicel ağırlıklı ele alındığı da literatür incelemesinde ağırlıklı olarak görülmektedir. Nicel açıdan değerlendirmelerin de kendi içerisinde kategorisel bir ayrıma gittiği görülmektedir. Köseoğlu vd.’ne (2015) göre iki tür nicel bibliyometrik yöntem olduğu belirtilmektedir. Bunlardan ilki çalışmanın portresi yani içerik analizini ölçmeye yönelik ölçütlerdir. Diğer ise iş birliği içerisinde değerlendirilen ortak atf, yazarlık ve anahtar kelimeler dizini yöntemidir. Benckendorff (2009) ve Benckendorff ve Zehrer (2013) ise değerlendirmelerin yazılım programları ile desteklenen teknikleri ayırarak belirtilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Değerlendirmelerin tekniksel ayrımını verimlilik ile değerlendiren ölçütler; hybrid ve h-index gibi teknikler olduğu ve değerlendirilmesi yapıldığı belirtilmektedir (Hall, 2011, s. 21). İlişki tekniği olarak belirtilen yöntemler sayesinde yazarlar, anahtar kelimeler, çalışma başlıkları, ortak atf, ortak yazarlık vb. analizleri kapsamaktadır (Benckendorff ve Zehrer, 2013, s. 126). Analizlerin teknik olarak değerlendirildiği birçok yazılım programı da bulunmakta ve geliştirildiği de görülmektedir. Çalışmanın ana temelinde yer alan “VOSviewer” programı, NeesJan van Eck ve Ludo Waltman tarafından geliştirilmiştir. Program; çalışmaların ağ,

metinsel ve bibliyografik haritalarını oluşturulmasına yardımcı olan görselleştirme yazılımıdır. Program ücretsiz olarak açık erişime sunulan (www.neesjanvaneck.nl/vos/) bilimsel haritalama tekniği olarak değerlendirilmektedir. Van Eck ve Waltman (2010, s. 536), çok sayıda yazılım programının aksine VOSviewer'in haritasal ve grafiksel gösterimde yer alan akademik yazın ve üreticilerine özen gösterdiği belirtilmektedir. Verilerin büyüklüğü ve oluşturulan haritaların kapsamının genişliği oldukça kolay bir biçimde görselleştirilerek bilimsel alanda katkı sağladığı belirtilmektedir. Program temelinde; ortak yazarlık, atıf, birlikte oluşma, bibliyografik eşleşme ve ortak atıf gibi, yazar, bölge, ülke, döküm, kurum ve anahtar kelime olarak dokümanları analiz etmektedir. Aynı zamanda Lens, Dimension, Web of Science, EndNote, Scopus, RIS ve RefWorks gibi veri tabanları ve referans yöneticisi programlarından elde edilen verilerden yararlanabilmektedir (Van Eck ve Waltman, 2022, s.3). Söz konusu program son on yılda birçok disiplin araştırmalarında kullanılmış olduğu görülmektedir. Bunlar; mimarlık ve mühendislik (Bornmann ve Haunschild, 2016), sağlık ve sağlık yönetimi (Imani vd., 2019), iktisadi ve idari bilimler ile sosyal ve beşeri bilimler (Santos vd., 2018), filoloji ve güzel sanatlar (Onyanha, 2018; Ho ve Ho, 2015), fen bilimleri, eğitim ve matematik (Tomaszewski, 2020; Wang vd., 2017), spor bilimleri (Yamanaka vd., 2021), planlama ve tasarım (Zhao vd., 2019), ziraat ve su ürünleri ve orman (Trivedi, 2019), hukuk ve ilahiyat (Gurpur vd., 2021; Rusydiana vd., 2021), gibi bilimlerde çok sayıda araştırmada kullanıldığı görülmektedir. Yapılan çalışmaların ortak özellikleri ise yazar, kaynak, ülke, özet, anahtar kelime, ortak atıf, ortak yazarlık, atıf ağı olduğu anlaşılmıştır. Çalışmaların gün geçtikçe artması düşünüldüğünde VOSviewer programı hakkında kılavuz niteliğinde yayımlar da uluslararası ve ulusal düzeyde ele alındığı görülmektedir (Artsin, 2020; Orduña-Malea ve Costas, 2021; McAllister vd., 2022; Van Eck ve Waltman, 2022).

Çalışma VOSviewer kullanımı ile birlikte ilişki teknikleri kullanılarak ortak kelime, atıf, yazarlık ve bibliyografik eşleştirme gibi görsel analizleri ele almaktadır. Sırası ile ele alınan analizler şu şekilde parametrelendirilmiştir.

- Ortak Atıf: En az iki yayının aynı kaynaktan gelip gelmediğini atıf yapılan eserin temel alındığı haritalama işlemidir (Van Raan, 2004, s. 41). Temel amaç iki yayın eğer aynı çalışmadan alındıysa, bu yayınlar içerik bakımından birbirine yakın çalışmalar olarak değerlendirilen varsayımı içermektedir (Zupic ve Čater, 2015, s. 431). Çalışmalar ve yazarlar açısından değerlendirilebileceği gibi (McCain, 1990; White ve Griffith, 1981; White ve McCain, 1998) yayın kuruluşları ve dergiler açısından da (McCain, 1991) değerlendirilebilir. Kuruluşlar ve dergileri bilimsel açıdan uyumlu ve aynı temelleri yansıtmayı yansıtmadığını temel almaktadır (Zupic ve Čater, 2015, s. 431).
- Ortak Yazarlık: En az iki çalışmada bir araya gelen yazarların durumunu ortaya çıkaran (Lu ve Wolfram, 2012, s. 1974) bilimsel açıdan iş birliği ilişkisini ve araştırmacıların uygunluğunu temel alan varsayım olarak değerlendirilmektedir (Zupic ve Čater, 2015, s. 440).
- Anahtar Kelimeler: güncel araştırma alanlarını ve yöntemlerini ne sıklıkta kullanıldığını göstermektedir (Wang vd., 2019, s. 724). Görsel haritalama tekniğinde çizgilerin kalınlığı ile ifade edilerek ne sıklıkla kullanıldığını göstermektedir (Trotta ve Garengo, 2018, s. 114).

3.1. Bölgesel Kalkınma Konusunda Bibliyometrik Çalışmalar

Ekonomi alanında bibliyometrik çalışmalar diğer alanlara göre çok fazla değildir. “Bölgesel Kalkınma” konusunda en etkili dergilerde yayınlanan makalelerin bibliyometriğini (Galeano-Barrera vd., 2022; Çelikkaya ve Demirgil, 2019; Demirgil ve Çelikkaya, 2019), inceleyen çalışmalar mevcuttur. Aynı zamanda ekonomi alanında belirli bir bölgeye veya ülkeye odaklanan bibliyometrik çalışmalar da mevcuttur. Söz gelimi; Ho vd., (2022) yaptıkları çalışmalarında “Vietnam Kalkınma Ekonomisi” konusunda 2008-2020 yıllarını kapsayan dönemde yayınlanan çalışmaların bibliyometrik profilini değerlendirmiştir. Bölgesel kalkınma alanında en kapsamlı araştırmayı Galeano-Barrera vd., (2022), tarafından ele alınmıştır. Bölgesel kalkınma konusundaki Scopus, Science Direct, Ebsco ve Web of Science ile açık erişime sahip Lens ve Boyut platformlarında yer alan çalışmaların karşılaştırması yapılmıştır. Çalışmaların dağılım kümeleri ve yayın platformlarının hangi konuda daha yoğun veri barındırdığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda anahtar kelime birlikte oluşum teknikleri uygulanmış ve çalışma alanındaki değişim kalıplarını soyutlamak için kümelerin bağlantı gücü ve yoğunluk-merkezilik göstergeleri kullanılmıştır. Diğer bir bibliyometri çalışması Çelikkaya ve Demirgil (2019) tarafından yapılmıştır. Türkiye Yüksek Öğrenim Kurumu tez merkezi veri tabanında yer alan “Bölgesel Kalkınma” alanında hazırlanmış lisansüstü tezleri ele almışlardır. Çalışma; 1989-2019 yılları arasında “Bölgesel Kalkınma” konulu 269 adet lisansüstü tez ile gerçekleştirilmiştir. Ayrıca Demirgil ve Çelikkaya (2019), sosyal ağ analizi ilişkisi derecelerini belirleyen bir başka çalışmada da “Bölgesel Kalkınma” konusunu ele alarak 1975-2017 yılları arasında SCI, SSCI ve AHCI

indeksinde ele alınan Türkiye adresli yapılmış 158 yayın değerlendirmiştir. Yapılan çalışmalardan farklı olarak kısıtlama getirmeksizin WoS veri tabanına kayıtlı uluslararası yayınların tür çeşitliliği yapılmaksızın ele alınması ve sonuçların hangi dönemlerde değişime uğradığını tespit edebilmektedir.

3.2. Yöntem

3.2.1. Veri Tabanı ve Dergi Seçimi

Yöntem ve veri toplama aracı olarak bu çalışmada, uluslararası dergilerin yayınlamış olduğu veri tabanları baz alınmıştır. Temel amaç; “Ekonomi (Economics)” alanında yer alan “Bölgesel Kalkınma (Regional Development)” konulu yayınlanmış çalışmaları bibliyometrik olarak incelemektir. Bu amaç doğrultusunda ilk olarak çalışmaların elde edileceği veri tabanına karar verilmesi gereklidir. Araştırmacılar arasında tercih edilen veri tabanları belirlenerek en fazla tercih edilen iki veri tabanı belirlenmiştir (Muhuri vd., 2019, s. 219). En etkili ve verim açısından kabul gören (Mulet-Forteza vd., 2019, s. 820) veri tabanı Web of Science (WoS) olduğu, veri tabanında 15.000’den fazla dergi ve 50 milyondan fazla çalışmanın yer alması tercih sebebini oluşturmuştur (Merigó vd., 2015, s. 2647). Çalışmada “Ekonomi (Economics)” kategorisinde 1000’den fazla çalışmanın yer alması da WoS’u seçme nedeni olarak belirlenmesine yardımcı olmuştur. Ele alınan konuya daha geniş bir perspektiften bakabilmek amacıyla WoS veri tabanında herhangi bir endeks kısıtlaması yapılmamıştır. Ekonomi alanında “Bölgesel Kalkınma” kapsamında yer alan uluslararası tüm yayınlar dahil edilerek oluşturulan veri setinde tek kısıt kategori alanında “Economics” endeksi olarak belirlenmiştir.

3.2.2. Veri Toplama ve Analiz

Bilimsel belgeler araştırmacılar tarafından kitaplar, derlemeler ve bildirimler vb. hakem değerlendirmesi ile yayımlanan “Onaylı Bilgi” kabul edilen çalışmalar olarak nitelendirilmektedir (Ramos-Rodríguez ve Ruiz-Navarro, 2004, s. 982). Bundan dolayı belge türü olarak yayımlanmış çalışmalar analize dahil edilmiştir. Çalışmada herhangi bir dil kısıtlamasına gidilmemiş WoS veri tabanında yer alan tüm çalışmalar dahil edilmiştir. Çalışmanın temelinde ekonomi alanında “Bölgesel Kalkınma” kapsamında yayınlanan en fazla sayıda çalışmaya ulaşılarak yıllar içerisinde gelişimini değerlendirebilmektir. Bundan dolayı herhangi bir zaman kısıtlamasına da gidilmemiştir. Çalışmada sorgulama sürecinde “Title” olarak tercih edilmemiştir. Nitekim “Regional Development” kelimesi tek başına bir terim olarak değil aynı zamanda bir konu olarak değerlendirildiği için “Topic” seçilerek sorgulama yapılmıştır. Sorgulama WoS editörleri tarafından uygun görülen “tırnak işareti” içerisinde belirtilerek oluşturulmuştur. 20 Şubat 2023 tarihinde yapılan sorgulama sonucunda yayınlara erişim sağlanmıştır. Çalışmada “Regional Development” anahtar kelimesiyle yapılan sorgulama sonucunda tüm kategorilerde 154272 yayına ulaşılmıştır. Economics kategorisi seçilerek yayın sayısı 6430 çalışmaya indirilmiştir. Çalışmada bibliyografik incelemeler için bir parametre oluşturulmuştur. İlk adım olarak yapılan yayınların sayısı ve toplam atıf sayıları dikkate alınarak veri seti sıralaması yapılmıştır. Yayın ve atıf sayılarının bibliyometrik göstergelere dahil edildiğini Frenken ve Hoekman (2014, s. 130) çalışmasında göstermektedir. Yayın ve atıf sayılarını H-index’i ile değerlendirilmesi Seeber vd. (2019, s. 480) bibliyometrik çalışmalarda verimliliği arttırdığını ve gerekli gösterge araçları arasında olduğunu belirtmektedir. Çalışmanın diğer parametreleri bibliyometri profillerini nitelendiren yayın yılları, yayıncı kuruluş, iş birliği, en çok tercih edilen anahtar kelimeler, akademik üretkenlik, atıf ağ yapısı, alan konu dağılımı ve tercih edilen yayın dili analizde yer almaktadır. En fazla atıf alan yazarlar ve yayımlanan çalışmalar WoS veri tabanından belirlenerek sıralaması yapılmış yıllık ortalama atıf sayısı belirtilmektedir. Burada temel amaç atıf alan yazar ve çalışmaların yıllar içerisinde değişimini ve çalışmaların analizlerinde önemli görülmesidir. Bu nedenle, çalışmada değerlendirme tekniğine de yer verilmektedir. Bibliyometrik analizlerin görselleştirilmesinde Citespace (Chen, 2006), Gephi (Bastian vd., 2009) ve Visualization of Similarities (VOS) viewer (Van Eck ve Waltman, 2010) programları sıklıkla kullanılabilir. Çalışmada, Van Eck ile Waltman tarafından geliştirilen ücretsiz bir yazılım programı olan VOSviewer programı kullanılmıştır (Van Eck ve Waltman, 2010, s. 523). Görselleştirme ve haritalama teknikleri ortak yazar ağ analizi, ortak atıf ağ analizi, anahtar kelimelerin ortak kullanımı, iş birliği yapan ülke ve kurumların aktarılmasında yararlanılmıştır. Literatürde yer alan ve oluşturulan parametreler ışığında belirlenen sorular aşağıda yer almaktadır:

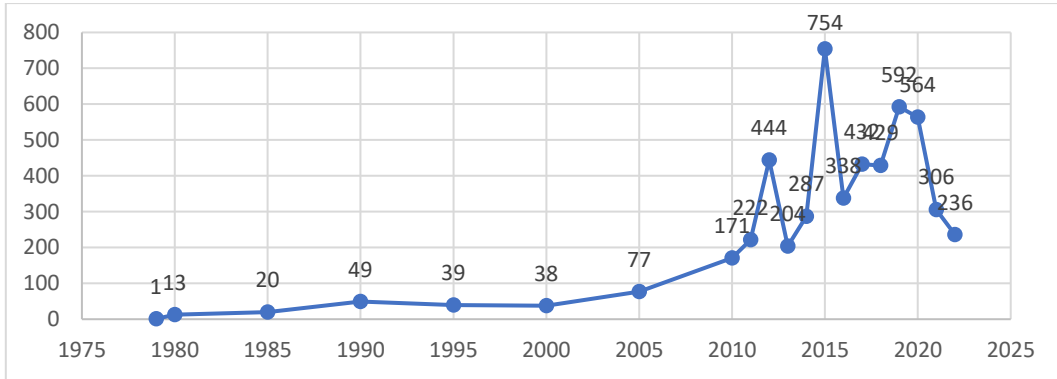
- Yıllara göre çalışmaların dağılımı nasıldır?
- Çalışma Türlerine göre dağılım nasıldır?
- Yayımlandıkları dergilere göre çalışmaların dağılımı nasıldır?
- Dergilerin Atıf Konularına Göre Dağılımı?

- Dergilerin ortak atıf ağının yapısı nasıldır?
- Yazarların çalışmalarının dağılımı nasıldır?
- Yazarların ortak yazarlık ağ yapısı nasıldır?
- Anahtar kelimelerin ortak kullanım ağ yapısı nasıldır?
- Hangi ülkeler en fazla katkıyı sağlamaktadır?
- İş birliği yapan ülkelerin ağ yapısı nasıldır?
- Çalışmaların yayın dili?
- Çalışmaların araştırma alanları?
- Hangi kurumlar en fazla katkıyı sağlamaktadır?
- İş birliği yapan kurumların ağ yapısı nasıldır?
- En fazla atıf alan çalışmaların ağ yapısı nasıldır?
- Yıllara göre çalışmaların dağılımı nasıldır?

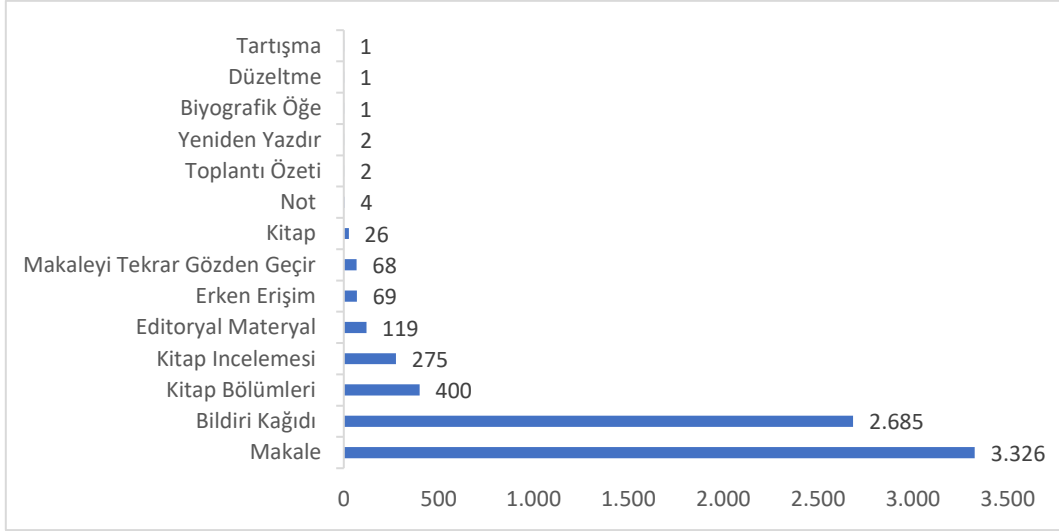
3.2.3. Bulgular

Çalışmanın temel amacı uluslararası yazında “Bölgesel Kalkınma” ve uygulamalarının yer aldığı çalışmaların bibliyometrik temada incelenmesidir. Parametreleri oluşturulan çalışmanın ilk olarak yıllar itibariyle yayınlanan dokümanlarının dağılımı Şekil 1’de yer almaktadır. Şekil 1’e göre, “Bölgesel Kalkınma” uygulamalarıyla ilgili olarak ilk yayın 1979 yılında yapılmış olup bu yayın “Kentsel Büyüme ve Hinterlant Örnek İncelemesi Bölgesel Kalkınma” üzerine yapılan kitap bölümü çalışmasıdır (Lindstrom, 1979). Alanında yapılan ilk uluslararası yayına en çok atıfta bulunan yazar “Peter Nijkamp” olmuştur. 2015 yılında en büyük çıkışı yakaladığı ve bu alanda yapılan akademik yayınların sayısının arttığı gözlenmektedir. Ancak incelenen çalışmaların 2016 yılında hızlı bir düşüş yaşadığı görülmektedir. Şekil 1’de de görüldüğü gibi son yıllarda azalma eğilimi yaşanmıştır. Ekonomi alanında yaşanan kriz dönemleri de küresel çapta ekonomilerin etkilenmesi sebebiyle “Bölgesel Kalkınma” alanında yayınların düşüş eğilimi yaşadığı düşünülmektedir. Özellikle son dönemde yaşanan 2019-2021 yıllarını kapsayan sağlık krizinde uluslararası ve akademik yayın dizininde etkileri gözlenebilmektedir.

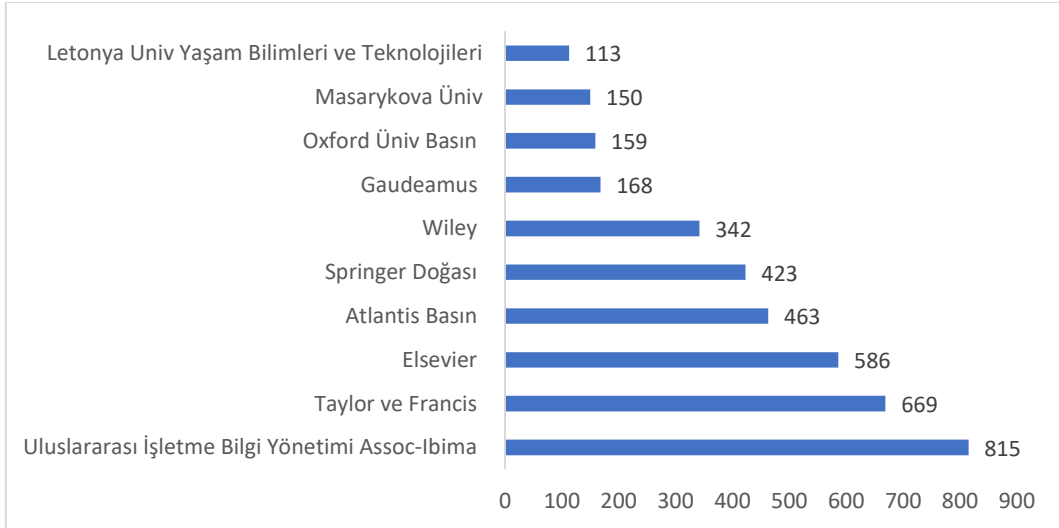
Şekil 1. Yıllara Göre Çalışma Sayısı



Çalışmada yer alan 6430 dokümanın türleri itibari ile dağılımı Şekil 2’de yer almaktadır. “Bölgesel Kalkınma” alanında çalışmalar en fazla 3326 adet ile makale türünde olduğu tespit edilmiştir. Makaleleri takip eden 2685 adet bildiri yayınları olurken, 400 adet kitap bölümü üçüncü sırada yer almaktadır. Çalışmaların diğer türleri de analize dahil edilmiştir. Ekonomi alanında yer alan “Bölgesel Kalkınma” yayınları en kapsamlı şekilde ele alınması hedeflenmiştir.

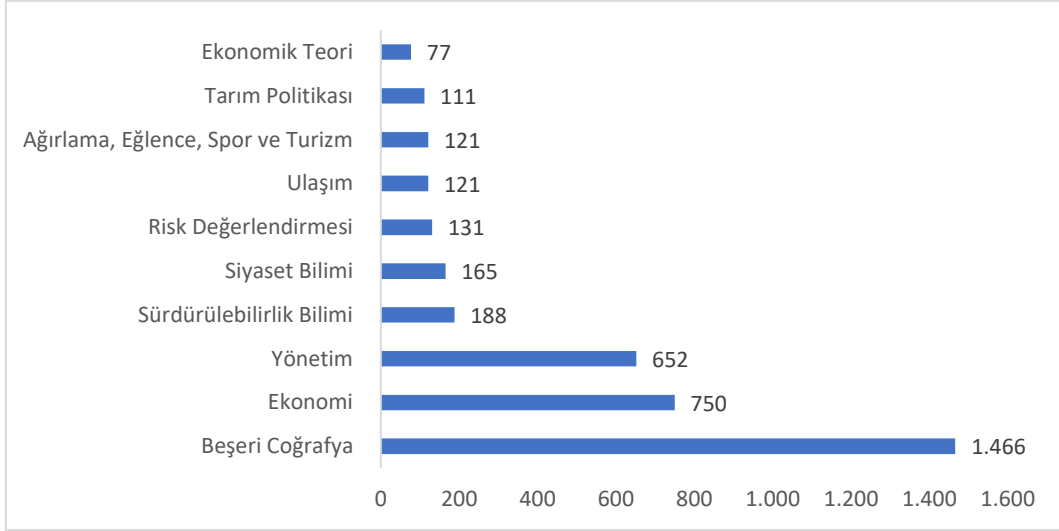
Şekil 2. Çalışma Türlerine Göre Dağılımı

Yayın kuruluşuna göre çalışma sayıları bakımından inceleme Şekil 3'te yer almaktadır. Verilere göre en fazla yayının yapıldığı uluslararası kurum, Uluslararası İşletme Bilgi Yönetimi Assoc (Ibima) 815 (%33,71) H-index'i en yüksek ilk (180) çalışma ile ilk sırada yer almaktadır. Etki faktörü en yüksek ikinci (669) dergi olan Taylor ve Francis dergisidir. Onu 586 çalışma ile (%16,03) Elsevier ve 463 çalışma ile (%10,65) Atlantis takip etmektedir. Ibima 2003 yılında kurulmuş ve 2000 yılından itibaren gelişim gösteren konferans yayınları ve e-kitap yazınlarına sahip platform olması ve en yüksek oranda yayına sahip olması H-index tarafından da tespit edilmiştir.

Şekil 3. Çalışma Sayılarına Göre İlk 10 Yayın Kuruluşu

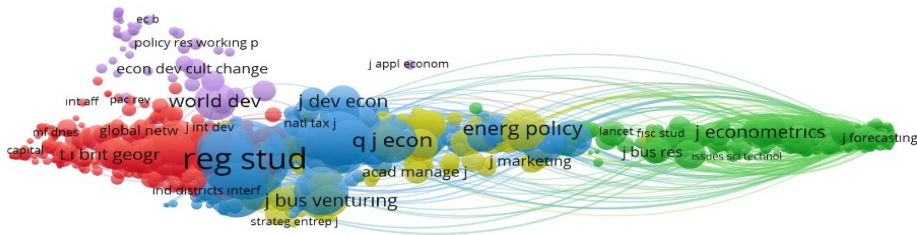
“Bölgesel Kalkınma” alanında yayınlanan uluslararası dergilerde atıf verilen konuların dağılımı Şekil 4’de yer almaktadır. İlk 10 konun yer aldığı grafikte ilk sırada Beşeri Coğrafya (1466) atfı yer alırken ikinci sırada Ekonomi (750) yer aldığı görülmektedir. Ibima’da yer alan 668 çalışmaya yapılan atıfların Beşeri Coğrafya, 650 çalışmanın Ekonomi atfına sahip olduğu görülmektedir.

Şekil 4. Yayın Kuruluşlarının Atıf Konularına Göre Dağılımı



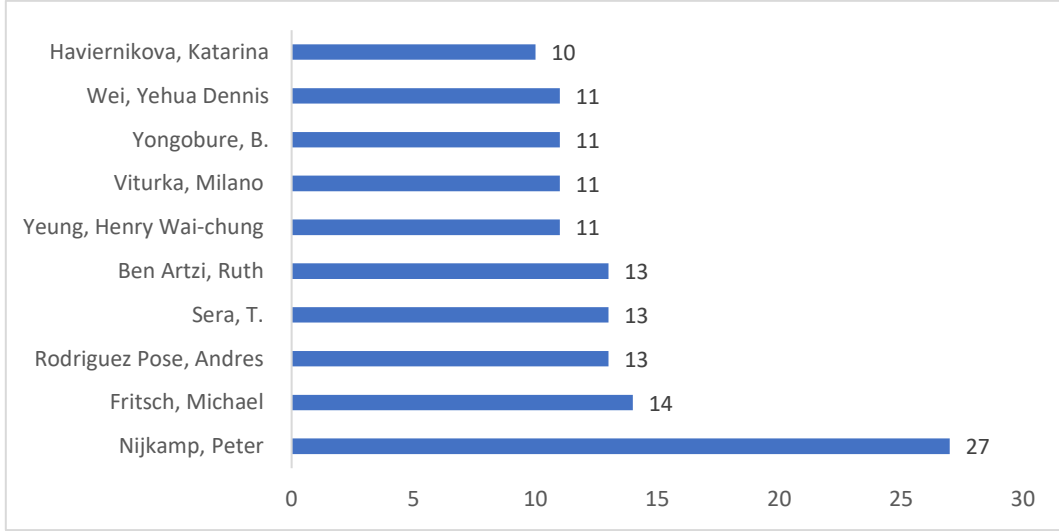
Şekil 5’de en az 50 atıf alan yayın kurumlarının ortak atıf ağ analizi görülmektedir. Balonların büyüklüğü o kurumunda yayınlanan çalışmaların almış oldukları ortak atıfların büyüklüğünü, aralarındaki çizgiler ortak atıf ilişkisini, çizgilerin kalınlığı ortak atıf konusunda güçlü iş birliği içinde olduklarını ve birbirlerine yakın ve aynı renkte olmaları ise birbirleriyle ilişkili olduklarını göstermektedir. Bu bilgilere göre, en fazla ortak atıf alan çalışmaların Reg Stud (5258) olduğu, ağırlıklı olarak mavi balon aralığında yoğunlaştığı görülmektedir. Bu durumun kurumların ortak atıf konusunda güçlü iş birliği içinde oldukları analiz sonuçlarından elde edilmektedir.

Şekil 5. Yayın Kurumlarının Ortak-Atıf Analizi



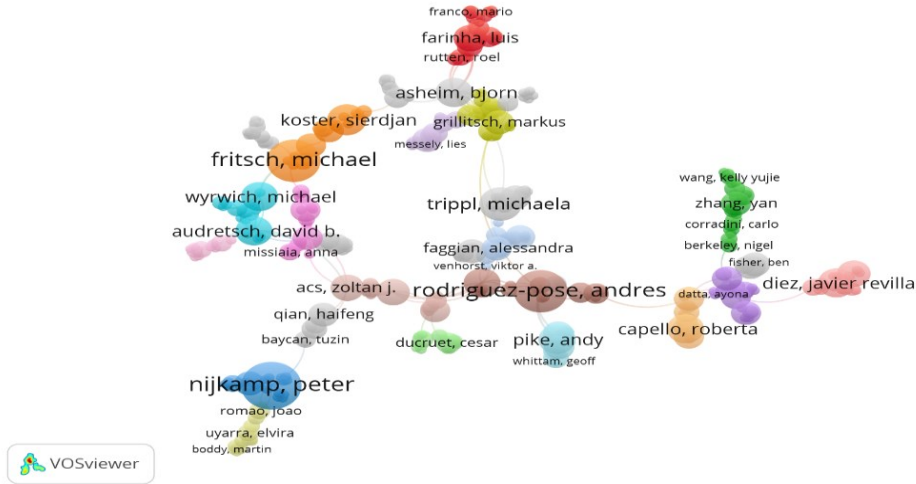
En fazla yayın yapan yazarlar Şekil 6’da yer almaktadır. Şekil 6’ya göre, çalışma kapsamında yer alan konuda 10 çalışmanın ile en fazla yayın yapan yazar “Nijkamp, Peter” olarak görülmektedir. Bu yazarı 14 çalışma ile “Fritsch, Michael”, “Rodriguez Pose, Andres”, “Sera, T”, “Ben Artzi, Ruth” ve “Yeung, Henry Wai-Chung” takip etmektedir. Yazarların birinci yazar olma durumuna göre yapılan sıralamada ilk sıra değişmemektedir. Çalışmaların ağırlıklı olarak Batı Avrupa ülke yazarları tarafından yapıldığı görülmektedir.

Şekil 6. En Fazla Çalışma Yapan İlk 10 Yazar



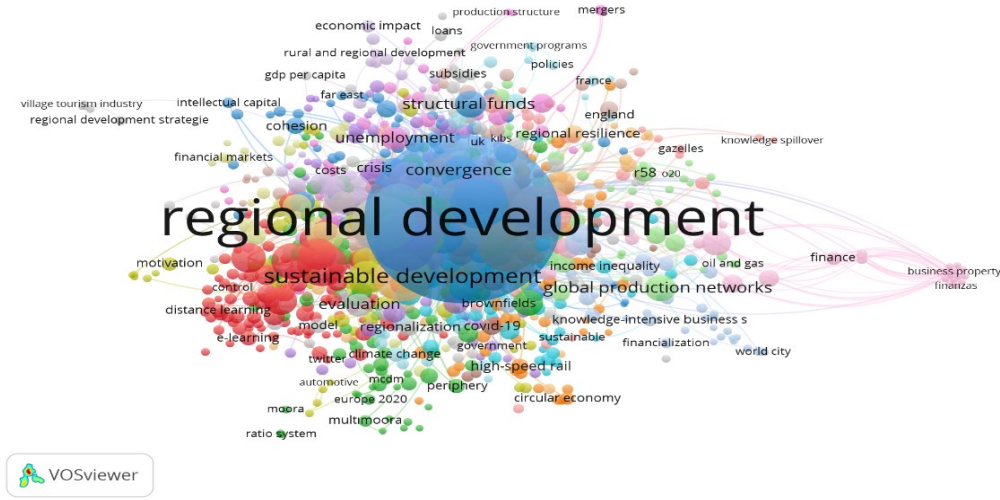
Şekil 7’de “Bölgesel Kalkınma” kapsamında en az 1 makalesi ve 1 atfı bulunan yazarların iş birliğine dayalı ağ analizi gösterilmektedir. Buna göre “Pedrogal, Diego”, “Kourentzes, Nikolaos” ve “Pavia, Jose M.” en fazla olan yazarlar olmakla birlikte; “Kourentzes, Nikolaos”, “Pedrogal, Diego” ve “Talagala, Thinga S.” öne çıkan işbirlikçi yazarlar olduğu görülmektedir. Hemen hemen her çalışmalarında ortak iş birliği ile çalışmış oldukları belirtilebilir.

Şekil 7. Ortak-Yazarlık Ağ Analizi



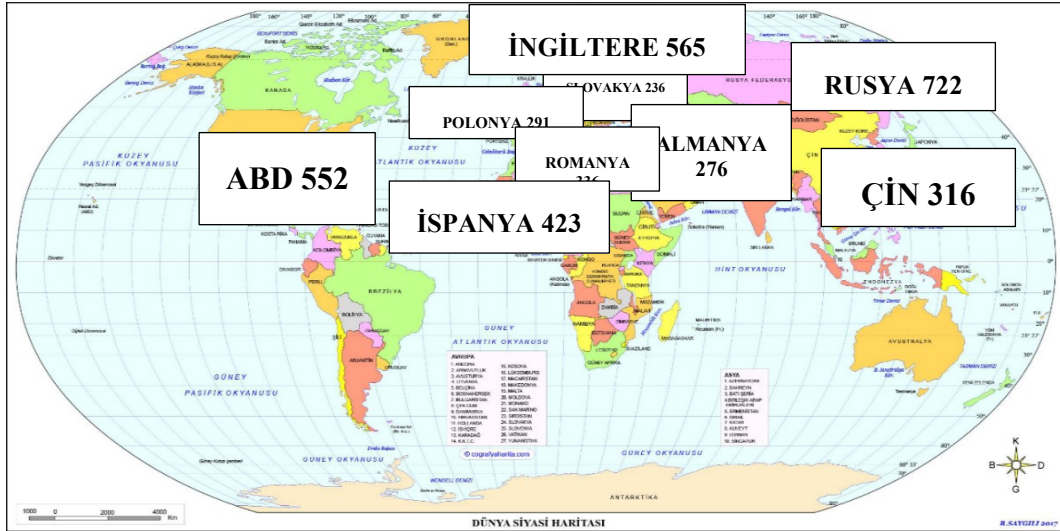
Çalışma kapsamında incelenen 6430 çalışmada kullanılmış olan anahtar kelimelerin kullanılma sıklığına ilişkin veriler Şekil 8’de yer almaktadır. Yapılan analizler sonucunda en fazla kullanılan anahtar kelimenin 1237 kere kullanımı ile “Regional Development (Bölgesel Kalkınma)” olduğu; onu 128 kez kullanımı ile “Entrepreneurship (Girişimcilik)”, 134 kez kullanımı ile “Region (Bölge)”, 119 kez kullanımı ile “Innovation (İnovasyon)”, 108 kez kullanımı ile “Regional Policy (Bölgesel Politika)” ve 112 kez kullanımı ile “China (Çin)” anahtar kelimelerinin takip ettiği analizin bulgularındandır. En sık kullanılan anahtar kelimeler dikkate alındığında, ekonomi alanında yapılan çalışmaların “Bölgesel Kalkınma” ile birlikte daha çok ele alındığı görülmektedir.

Şekil 8. En Fazla Kullanılan Anahtar Kelimelerin Ortak Kullanım Ağ Analizi



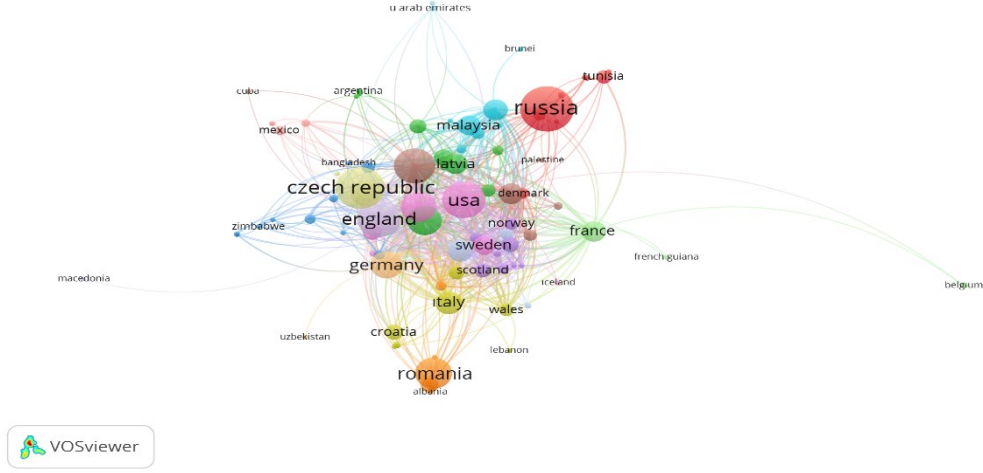
“Bölgesel Kalkınma” ve uygulamaları kapsamında yayınlanan çalışmaların yazarlarının ülkelerine göre sıralamalarına ve akademik üretkenliklerine ilk 10 ülke olarak Şekil 9’da yer verilmiştir. Yayınlanan çalışma sayılarına göre en fazla yayın yapan ülkenin 722 çalışma ile Rusya olduğu, onu 598 çalışma ile Çek Cumhuriyeti ve 565 çalışma ile İngiltere takip ettiği görülmektedir. WoS’da taranan çalışmalarda yapılmış olan atıf sayıları bakımından ülkeler incelendiğinde, en fazla atıfı 478 İngiltere’de bulunan yazarların yaptığı çalışmaların aldığını, onu 475 atıf ile ABD ve 269 atıf ile Almanya takip ettiğini ifade etmek mümkündür.

Şekil 9. Ülkelerin Akademik Üretkenlikleri



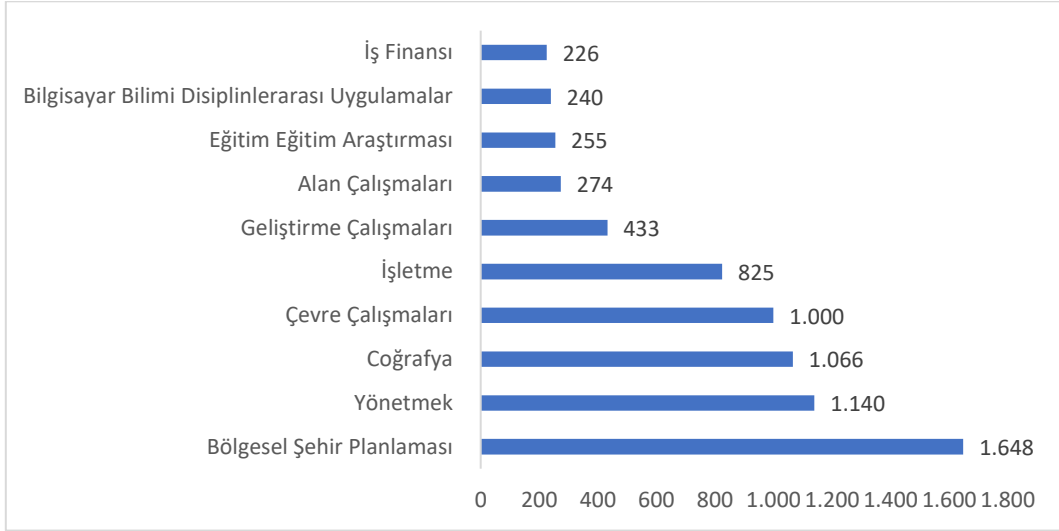
Şekil 10’de en az 1 yayını olan ve en az 1 atıf almış olan ülkelerin yaptıkları iş birliği bakımından ağ analizine yer verilmektedir. En fazla yayın yapan ilk 5 ülke sırasıyla İngiltere, ABD, İspanya, Çin ve Almanya’dır. İngiltere hemen hemen bütün ülkelerle iş birliği içerisinde olmakla birlikte en çok iş birliği yaptığı ülkeler ABD, İsviçre, Hollanda, İskoçya ve Norveç’tir.

Şekil 10. İş Birliği Yapan Ülkelerin Ağ Analizi



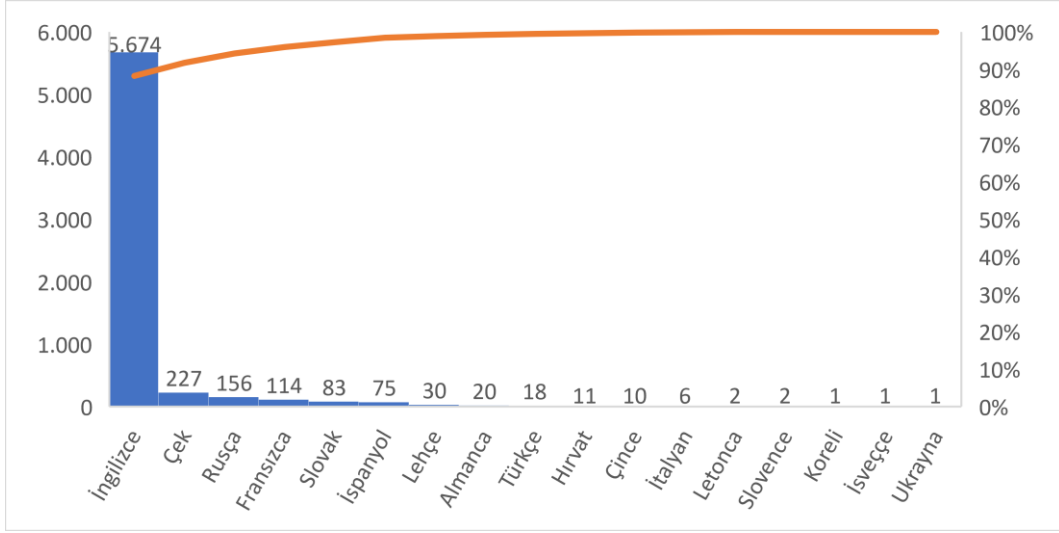
Çalışma kapsamında WoS veri tabanında taranan uluslararası çalışmalardan ekonomi alanında en fazla yapılan çalışma alanları Şekil 11’de yer verilmiştir. Çalışmaların ekonomi alanında sıklıkla kullanıldığı alanların başında 1648 çalışma ile “Bölge Şehir Planlama” gelmektedir. İş ekonomisi alanını 1140 çalışma ile “Yönetim”, 1066 çalışma ile “Coğrafya” takip etmektedir.

Şekil 11. İlk 10 Çalışma Alanı Sıralaması



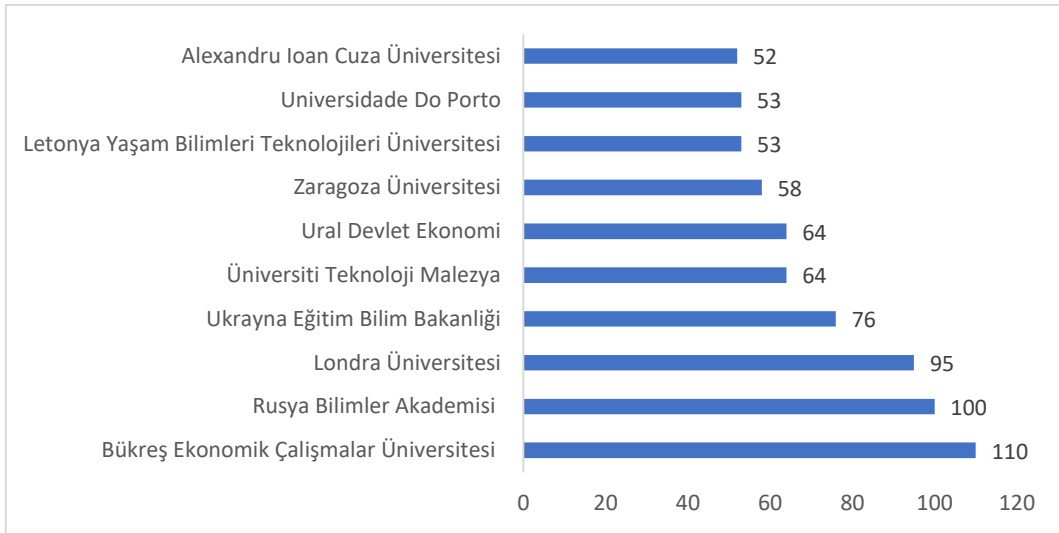
Çalışmalarda kullanılan yazım dili alanlarına Şekil 12’de yer verilmiştir. Uluslararası yayınlarda tercih edilen yazım dilinin İngilizce olmasından dolayı ilk sırayı 5674 çalışma ile İngilizce aldığı görülmektedir. İngilizceyi 227 kaynakla Çek ve 156 kaynakla Rusça takip etmektedir. Çalışmalar ülkeler bazında ele alındığında en çok yayın Rusya olduğu görülmektedir. Ancak yayın dili alanında Rusçadan çok İngilizce kullanıldığı görülmektedir.

Şekil 12. Çalışmaların Yayın Dili



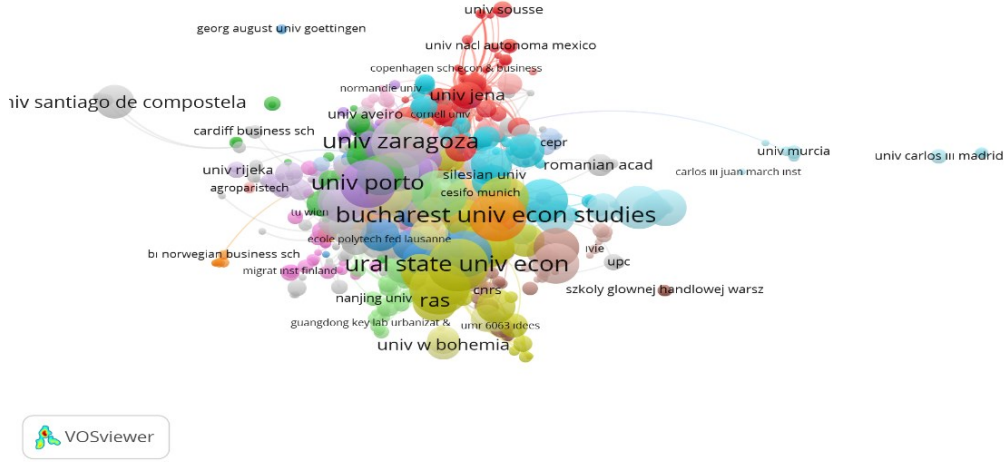
İncelenen çalışmaların kurumlara göre çalışma ve atıf sıralaması Şekil 13’de gösterilmektedir. Kurumların akademik üretkenlikleri değerlendirilirken yaptıkları yayın sayısının ve bu yayınlara yapılan atıf sayılarının dikkate alınması daha sağlıklı sonuçlar elde edilmesini sağlayacaktır. En çok çalışma yayınlayan kurum olarak birinci sırayı 110 çalışma ile “Bükreş Ekonomik Çalışmalar Üniversitesi” almakta; onu 100 çalışma ile “Rusya Bilimler Akademisi” ve 95 çalışma ile “Londra Üniversitesi” takip etmektedir. Atıf sayıları bakımından kurumlar incelendiğinde, en fazla atıf alan kurumun 39 atıf ile “Univ Birmingham” olduğu; ikinci sırada “Cardiff Univ”, üçüncü sırada ise “Politecn Milan” geldiği açıkça görülmektedir. Çalışma ve atıf sayısı bakımından değerlendirildiğinde, kurumlar açısından farklılıkların olduğu en önemli sonuçtur.

Şekil 13. Kurumların Akademik Üretkenlikleri



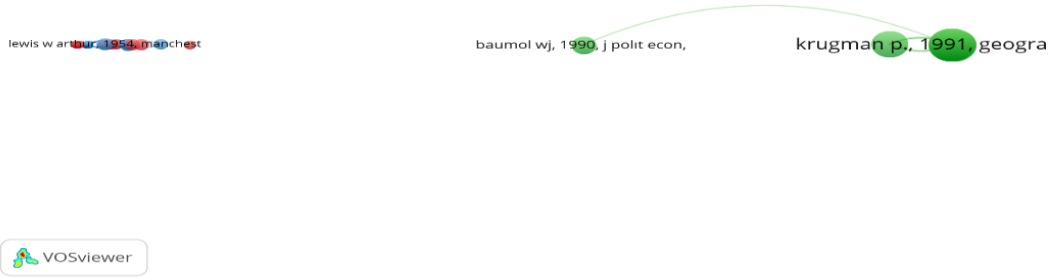
Şekil 14’te en az 1 çalışma ve 1 atıfı olan kurumların iş birliği ağ analizine yer verilmiştir. En büyük düğüme sahip olan “Bükreş Ekonomik Çalışmalar Üniversitesi”, bu alanda en fazla yayın ve en fazla iş birliği yapan kurum olarak ön plana çıkmaktadır. Üniversitesinin en fazla iş birliği yaptığı kurumlar farklı renge hâkim olduğu görülmektedir.

Şekil 14. İş Birliği Yapan Kurumların Ağ Analizi



Çalışma kapsamında WoS veri tabanında taranan uluslararası çalışmalardan en fazla atıf alan çalışmalara şekilde yer verilmiştir. Çalışmaların yayınlanma yılları ve yazarları incelendiğinde, ilk sırada 144 atıf ile Krugman (1991) yer aldığı görülmektedir. Krugman'ı en çok atıf ile takip eden 137 atıf ile Lucas (1988), 134 atıf ile Porter (1985) takip etmektedir. Krugman (1991) "Increasing Returns and Economic Geography" çalışmasının "Bölgesel Kalkınma" alanında bir model niteliğinde olduğu görülmektedir.

Şekil 15. En Fazla Atıf Alan Çalışmalar



4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışma, ekonomi alanında önde gelen uluslararası dergilerde "Bölgesel Kalkınma" ve uygulamalarını konu alan çalışmaların bibliyometrik olarak incelenmesi ve ağ analizleriyle ilişkilerin ortaya çıkartılması amacıyla yapılmıştır. Bu bağlamda, analizler en etkili veri tabanlarından biri olan WoS'da taranan ve araştırma sonucunda ulaşılmış olan 6430 çalışma üzerinden gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada, ekonomi alanında "Bölgesel Kalkınma" açısından yayınlara genel bir bakış açısı sağlanmış ve uluslararası literatürdeki eğilimleri belirleme imkânı sunulmuştur.

Yazarın bilgisi dahilinde, başlıklar, anahtar kelimeler ve özetler kullanılarak ekonomi alanında bölgesel kalkınma üzerine yapılan yayınlara dayanan bu analiz, ekonomi disiplininde yürütülen bu tür çalışmaların genel türü niteliğindedir. Çalışmanın amacı 1979'dan 2023'e kadar uluslararası arenada ekonomi alanında "Bölgesel Kalkınma" konusunda son 44 yıllık süreçte yapılan "Web of Science (WoS)" tabanında kayıtlı tüm araştırmayı gözden geçirmektedir. "Bölgesel Kalkınma" konulu tüm alanların kayıtlı olduğu çalışma evreninden toplam 6430 bilimsel rapordan oluşan bir örneklem ile bibliyometrik analiz yapılmıştır. Ayrıca, çalışma uluslararası bağlamda

“Bölgesel Kalkınma” ile ilgili önceki bibliyometrikleri çalışmalarını ele almıştır. Önceden ele alınan çalışmaların dışlama yanlılığından mustarip olması nedeniyle sonuçlar birbirinden farklıdır ve makale türü seçilerek arama yapıldığı görülmektedir. En çarpıcı olanı, en üretken yazarların ve dergilerin bölgesel kalkınma konusunda en çok atf yapılan yazarlar olmamasıdır. Bu çalışmanın sonuçları ön hazırlık olarak kabul edilmeli ve daha fazla analiz geliştirilmelidir. Analiz sonucunda, en önemli yayınların yıllar önce Krugman, Lucas ve Porter tarafından yazılmış olmasına rağmen, “Bölgesel Kalkınma” ekonomide hala önemli bir çalışma konusu olduğunu doğrulamaktadır. “Bölgesel Kalkınma” çalışmalarında en önemli yayınların ve yazarların sıralanması, analiz edilen ekonomi konuları arasında çok fazla çeşitlilik ortaya koymuştur. Uluslararası yayın dizini alanında; “Bölgesel Kalkınma” konusunda, “Beşerî Coğrafya, Ekonomi ve Yönetim” konuları ön plana çıkmıştır.

Elde edilen sonuçların, ekonomi öğrencileri arasında bölgesel kalkınma kavramının tanımlanması ve ölçülmesi konusundaki tartışmalarda önemli bir ses olacağı umulmaktadır. Sonuçlarımız genel anlamda önceki çalışmalara benzer görünse de analize girsek, sonuçlarımızın farklı olduğu görülmektedir.

- Değerlendirme tekniğine göre yapılan analizlere göre; çalışmaların yayınlanma yıllarına bakıldığında, çalışmaların büyük çoğunluğunun 2015 yılında çıkış yakalamış olduğu tüm dünyada uygulanmaya başlamasıyla birlikte bu alanda yapılan akademik yayınların sayısının arttığı görülmektedir. İncelenen çalışmaların özellikle de 2017 yılı itibariyle artış gösterdiği belirtilebilir. Galeano-Barrera vd., (2022), uluslararası bölgesel kalkınma konulu çalışmasında makale çalışmalarının 2000 yılından itibaren ele alarak 2017 yılında Scopus ve 2014 yılında Lens gibi platformlarda artış gösterdiğini ve 2019 yılı sonraki dönemi dahil etmediği görülmektedir. Demirgil ve Çelikkaya (2019), çalışmalarında sadece Türkiye uzantılı makale türünü dahil ederek 1996-2017 yılları arasındaki çalışmaları ele aldığı görülmektedir. Çalışmalarında makale türünde artış 2014 yılı itibari ile başladığı belirtilmektedir.
- Yayın kuruluşları göre çalışma sayıları bakımından incelendiğinde “Uluslararası İşletme Bilgi Yönetimi Assoc (Ibima)” 815 (%33,71) H-index’i en yüksek ilk (180) çalışma ile ilk sırada yer aldığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda “Bölgesel Kalkınma” alanında çalışma yapan yayın kuruluşlarının yıllar içerisinde değiştiğini görmek mümkündür.
- “Bölgesel Kalkınma” alanında yayınlanan uluslararası dergilerde atf verilen konuların dağılımında ilk sırada Beşerî Coğrafya (1466) atfı yer alırken ikinci sırada Ekonomi (750) yer aldığı görülmektedir. İlişki tekniği açısından dergilerin ortak atf ağ analizi, ortak yazarlık ağ analizi, birlikte kullanım ağ analizi, iş birliği yapan ülkelerin ve kurumların ağ analizi ve en fazla atf yapılan makalelerin atf ağ analizi yapılmıştır. Dergilerin ortak atf ağ analizi sonucunda en fazla ortak atf alan çalışmaların Reg Stud (5258) olduğu görülmektedir. Ayrıca en fazla yayın yapan yazar “Nijkamp, Peter” olarak görülmektedir. Galeano-Barrera vd., (2022), çalışmasında Scopus’da Lardon, S.; Lens’de Andre Torre; WoS’da Medeiros, E. olarak belirtmiştir. “Bölgesel Kalkınma” alanında çalışma yapan yazarların yıllar içerisinde değiştiğini görmek mümkündür.
- Yapılan analizler sonucunda en fazla kullanılan anahtar kelimenin 1237 kere kullanımı ile “Regional Development (Bölgesel Kalkınma)” olduğu; onu 128 kez kullanımı ile “Entrepreneurship (Girişimcilik)”, 134 kez kullanımı ile “Region (Bölge)”, 119 kez kullanımı ile “Innovation (İnovasyon)”, 108 kez kullanımı ile “Regional Policy (Bölgesel Politika)” ve 112 kez kullanımı ile “China (Çin)” anahtar kelimelerinin takip ettiği analizin bulgularındandır. Galeano-Barrera vd., (2022), “Territory” kelimesi ile “Region” kelimelerine dikkat çekmiştir. Çalışmaların anahtar kelimeleri farklılıklar barındırorsa da yıllar itibariyle çalışma alanlarının farklı öneme sahip olması etkili olduğu düşünülmektedir.
- Ülkeler bazında değerlendirildiğinde ise; yayınlanan çalışma sayılarına göre en fazla yayın yapan ülkenin 722 çalışma ile Rusya olduğu, onu 598 çalışma ile Çek Cumhuriyeti ve 565 çalışma ile İngiltere takip ettiği görülmektedir. En fazla atfı 478 İngiltere’de bulunan yazarların yaptığı makalelerin aldığını, onu 475 atf ile ABD ve 269 atf ile Almanya takip ettiğini ifade etmek mümkündür. Ülkelerin yaptıkları iş birliği bakımından ağ analizine yer verilmektedir. En fazla yayın yapan ilk 5 ülke sırasıyla İngiltere, ABD, İspanya, Çin ve Almanya’dır. İngiltere hemen hemen bütün ülkelerle iş birliği içerisinde olmakla birlikte en çok iş birliği yaptığı ülkeler ABD, İsviçre, Hollanda, İskoçya ve Norveç’tir. Galeano-Barrera vd., (2022), Scopus’da Fransa, Lens’de İtalya, WoS’da İspanya en fazla makale yapan ülke olduğunu belirtmiştir. Sürdürülebilir kalkınma olarak nitelendirilen “Bölgesel Kalkınma” süreç ve altyapı ile değerlendirildiği kavramsal çerçevede belirtilmiştir. Bir diğer önemli sonuç en çok yayın yapan ülke Rusya olarak görülmektedir. Fakat en çok atf alan ülke İngiltere olarak görülmektedir. Yapılan çalışmaların bu açıdan farklılığı konuyu ele alış ve çalışma iş birlikleri açısından değerlendirilmektedir.

- Bir diğer önemli sonuç, en çok çalışma yayınlayan kurum “Bükrüş Ekonomik Çalışmalar Üniversitesi”, “Rusya Bilimler Akademisi” ve “Londra Üniversitesi” olarak tespit edilmiştir. Galeano-Barrera vd., (2022), Scopus’da “Russian Academy of Sciences”, Lens’de “University of Bologna”, WoS’da ise “Russian Academy of Sciences” kurumlarına dikkat çekmektedir. Çalışmaların sıklıkla “Rusya Bilim Akademisi’nin” yayınladığını belirtmek mümkündür.

Yapılan analizler sonucunda en fazla kullanılan anahtar kelimelerin “Bölgesel Kalkınma, Girişimcilik, Bölge” olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kullanılan bu anahtar kelimeler, gelecekte ekonomi alanında gerçekleşecek olan bölgesel uygulamaları ve araştırmalarının eğilimleri için önemli bir fikir sunmaktadır.

Bu çalışmada en önemli kısıtı WoS oluşturmaktadır. Analize dâhil edilen çalışmalar WoS veri tabanından seçilmiştir. “Bölgesel Kalkınma” konulu yapılan çalışmaların bölgesel sınırlandığı ya da Scopus ve/veya diğer veri tabanlarını da dahil ederek mukayeseli farkındalığının ele aldığı görülmüştür. Gelecekte yapılacak çalışmaların veri tabanlarını çoğaltmak ya da konuları birleştirerek yapılması önerilebilir. Aynı zamanda en fazla kullanılan anahtar kelime, en çok yayın yapan ve en çok atıf alan dergi, yazar, kurum ve ülke gibi konularda daha farklı sonuçlara ulaşılabilir. Bununla birlikte, bu çalışma kapsamı dışında farklı anahtar kelimeler kullanılarak farklı sonuçlara ulaşılması mümkündür. Bir başka kısıt olan belge türü olarak tüm çalışmaları dahil ederek analizi gerçekleştirmemizdir. Son olarak, WoS veri tabanında kategori kısıtlaması yapılmaksızın bu çalışmada kullanılan anahtar kelimelerle birlikte kullanıldığı çalışmaların sorgulanması neticesinde farklı sonuçlara ulaşılacaktır.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluşun destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Amin, A. (1999). An institutional perspective on regional economic development. *International Journal of Urban and Regional Research*, 23(2), 365-378.
- Artsın, M. (2020). Bir metin madenciliği uygulaması: VOSviewer. *Eskişehir Teknik Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi B-Teorik Bilimler*, 8(2), 344-354.
- Bastian, M., Heymann, S. ve Jacomy, M. (2009). Gephi: an open source software for exploring and manipulating networks. *In proceedings of the international aaai conference on weblogs and social media*, 3(1), 361- 362.
- Benckendorff, P. (2009). Themes and trends in australian and new zealand tourism research: a social network analysis of citations in two leading journals (1994-2007). *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 16(1), 1-15.
- Benckendorff, P. ve Zehrer, A. (2013). A network analysis of tourism research. *Annals of Tourism Research*, 43(0), 121-149.
- Bonilla, C., Merigó, J.M. ve Torres-Abad, C. (2015). Economics in Latin America: A bibliometric analysis. *Scientometrics*, 105(0), 1239-1252.
- Bordieu, P. (1975). Sociology of science. *Annu. Rev. Sociol.*, 1(1), 203-222.
- Bornmann, L. ve Haunschild, R. (2016). Overlay maps based on mendeley data: the use of altmetrics for readership networks. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 67(12), 3064-3072. <https://doi.org/10.1002/asi.23569>.
- Broadus, R. N. (1987). Toward a definition of “bibliometrics”. *Scientometrics*, 12(5-6), 373-379.

- Callon, M., Courtial, J. P. ve Laville, F. (1991). Co-word analysis as a tool for describing the network of interactions between basic and technological research: the case of polymer chemistry. *Scientometrics*, 22(0), 155–205.
- Carvalho, M. M., Fleury, A. ve Lopes, A. P. (2013). An overview of the literature on technology road mapping (TRM): Contributions and trends. *Technological Forecasting and Social Change, Elsevier*, 80(7), 1418-1437.
- Catullo, J. C. (2007). Enfoque de desarrollo territorial; instituto nacional de tecnología agropecuaria inta Argentina. *Buenos Aires Argentina*, 1(1), 1–20.
- Cepal, N. U. (2020). *Desarrollo territorial*. <https://www.cepal.org/es/temas/desarrollo-territorial> adresinden 22 Mart 2022 tarihinde alınmıştır.
- Chen, C. (2003). *Mapping scientific frontiers: The quest for knowledge visualization*. Springer Berlin/Heidelberg Germany.
- Chen, C. (2006). CiteSpace II: detecting and visualizing emerging trends and transient patterns in scientific literature. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 57(3), 359–377.
- Chiriboga, M. (2010). *Desarrollo rural territorialy gobernanza de los recursos naturales reflexiones en los andes*. lima gtz/uca: moy- obamba peru.
- Chun, H. ve Jian, M. (2012). A bibliometric study of financial risk literature. *A Historic Approach Applied Economics*, 44(20), 2827-2839.
- Ciolac, R., Adamov, T., Iancu, T., Popescu, G., Lile, R., Rujescu, C. ve Marin, D. (2019). Agritourism-a sustainable development factor for improving the “health” of rural settlements. *Case Study Apuseni Mountains Area, Sustainability*, 11(31), 1467.
- Cobo, M. J., López-Herrera, A. G., Herrera-Viedma, E., ve Herrera, F. (2011). Science mapping software tools: review, analysis, and cooperative study among tools. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 62(7), 1382–1402.
- Cole, F. ve Eales, N. (1917). The history of comparative anatomy: Part I.—a statistical analysis of the literature. *Science Progress (1916-1919)*, 11(44), 578-596.
- Çelikkaya, S. ve Demirgil, H. (2019). Bölgesel kalkınma üzerine hazırlanan lisansüstü tezlere yönelik bibliyometrik bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(30), 746-763.
- Depren, A., Kartal, M.T. ve Kılıç Depren, S. (2018). Borsalarda oynaklık üzerine yayınlanmış akademik çalışmaların bibliyometrik analizi. *Bankacılık ve Sermaye Piyasası Araştırmaları Dergisi-Bspad*, 2(6), 1-15.
- Demirgil, H. ve Çelikkaya, S. (2019). Bölgesel kalkınma çalışmalarında ortak yazarlık ve atıf ağlarının sosyal ağ analizi ile incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17(4), 296-315. <http://dx.doi.org/10.11611/yead.571612>
- Ding, Y. (2011). Scientific collaboration and endorsement: Network analysis of coauthorship and citation networks. *Journal of Informetrics*, 5(1), 187-203.
- Eraydın, A. (2004). Bölgesel kalkınma kavram, kuram ve politikalarında yaşanan değişimler. *Kentsel Ekonomik Araştırmalar Sempozyumu*, 1(1), 126-143.

- Flandoli, A. M. B. ve Romero-Riaño, E. (2020). The role of gamification in the environmental awareness: A bibliometric review intellectual structure evolution. *Prism. Soc.*, 30(1), 161–185.
- Frenken, K. ve Hoekman, J. (2014). Spatial scientometrics and scholarly impact: A review of recent studies, tools, and methods. Y. Ding, R. Rousseau ve D. Wolfram (Ed.), *Measuring scholarly impact* içinde (127–146).
- Galeano-Barrera, C. J., Arango -Ospina, M. E., Mendoza -García, E. M., Rico-Bautista, D. ve Romero-Riaño, E. (2022). Exploring the evolution of the topics and research fields of territorial development from a comprehensive bibliometric analysis. *Sustainability*, 14(0), 6515. <https://doi.org/10.3390/su14116515>.
- Gil-Quintana, J., Santoveña-Casal, S. ve Riaño, E.R. (2021). Realfooders influencers on instagram: From followers to consumers. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 21(18), 1624-1635.
- Grant, J., Cottrel, R., Cluzeau, F. ve Fawcett, G. (2000). Evaluating “payback” on biomedical research from papers cited in clinical guidelines. *Applied Bibliometric Study BMJ*, 320-1107.
- Gurpur, S., Kamthan, M. ve Tiwari, V. (2021). A bibliometric analysis of research trends of inter linkages between disaster management and law. *Library Philosophy and Practice*, 0(0), 1–18.
- Gutiérrez-Portela, F., Almenares-Mendoza, F., Calderón-Benavides, L. ve Romero-Riaño, E. (2021). Prospectiva de seguridad de las redes de sensores inalámbricos. *Rev. UIS Ing.* 20(1), 189–202.
- Hall, M. C. (2011). Publish and perish? bibliometric analysis, journal ranking and the assessment of research quality in tourism. *Tourism Management*, 32(1), 16–27.
- Ho, H. C. ve Ho, Y. S. (2015). Publications in dance field in arts & humanities citation index: A bibliometric analysis. *Scientometrics*, 105(2), 1031–1040. <https://doi.org/10.1007/s11192-015-1716-1>.
- Ho, M. T., Le, N. T., Ho, M. T. ve Vuong, Q. H. (2022). A bibliometric review on development economics research in Vietnam from 2008 to 2020. *Quality & Quantity*, 56(1), 2939–2969. <https://doi.org/10.1007/s11135-021-01258-9>.
- Imani, B., Mirezati, S. Z. ve Saberi, M. K. (2019). A bibliometric analysis of international journal of nursing studies (1963–2018). *Library Philosophy and Practice*, 0(0), 1-14.
- İnceoğlu, Ç. (2014). Türkiye’de sinemayı konu alan doktora tezleri üzerine bibliyometrik bir çözümleme. *Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi*, 1(21), 31-50.
- Kartal, M. T. (2018). Türkiye’de faizsiz bankacılık alanında yayınlanmış tezlerin analizi. *Maliye ve Finans Yazıları*, 110(0), 175-198.
- Kuhn, T.S. (2019). *La estructura de las revoluciones científicas; fondo de cultura económica*. pedregal Mexico.
- Kumral, N. (2006). Bölgesel rekabet gücünü arttırmaya yönelik politikalar. *TEPAV Sempozyum*, 114(1).
- Köseoğlu, M. A., Sehitoglu, Y. ve Parnell, J. A. (2015). A bibliometric analysis of scholarly work in leading tourism and hospitality journals: the case of Turkey. *Anatolia*, 26(3), 359–371.
- Krugman, P. (1991). Increasing returns and economic geography. *Journal of Political Economy*, 3(1), 483-499.
- Lindstrom, D. (1979). City and hinterland - case-study of urban-growth and regional-development - miller,rb. *Journal of Economic History*, 39(4), 1069-1070.

- Lu, K. ve Wolfram, D. (2012). Measuring author research relatedness: A comparison of word-based, topic-based, and author cocitation approaches. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 63(10), 1973–1986.
- Martinez, H., Jaime, M. ve Camacho, J. (2012). Relative absorptive capacity: A research profiling. *Scientometrics*, 92(12), 657–674.
- Mcallister, J. T., Lennertz, L. ve Atencio Mojica, Z. (2022). Mapping a discipline: a guide to using vosviewer for bibliometric and visual analysis. *Science and Technology Libraries*, 41(3), 319–348. <https://doi.org/10.1080/0194262X.2021.1991547>.
- Mccain, K. W. (1990). Mapping authors in intellectual space: A technical overview. *Journal of the American Society for Information Science*, 41(6), 433–443.
- Mccain, K. W. (1991). Mapping economics through the journal literature: An experiment in journal cocitation analysis. *Journal of the American Society for Information Science*, 42(4), 290–296.
- Merigó, J. M., Mas-Tur, A., Roig-Tierno, N. ve Ribeiro-Soriano, D. (2015). A bibliometric overview of the journal of business research between 1973 and 2014. *Journal of Business Research*, 68(12), 2645–2653.
- Muhuri, P. K., Shukla, A. K. ve Abraham, A. (2019). Industry 4.0: A bibliometric analysis and detailed overview. *Engineering Applications of Artificial Intelligence*, 78, 218–235.
- Mulet-Forteza, C., Genovart-Balaguer, J., Mauleon-Mendez, E. ve Merigó, J. M. (2019). A bibliometric research in the tourism, leisure and hospitality fields. *Journal of Business Research*, 101(1), 819–827.
- Neely, K. (2005). The evolution of performance measurement research: developments in the last decade and a research agenda for the next. *International Journal of Operations and Production Management*, 25 (20), 1264- 1277.
- Norton, M. J. (2001). *Introductory concepts in information science*. Nj: Information today, medford.
- Onyanacha, O. B. (2018). Mapping collaboration and impact of library and information science research in Sub-Saharan Africa, from 1995 to 2016. *Library Management*, 39(6/7), 349-363. <https://doi.org/10.1108/LM-06-2017-0059-y>.
- Orduña-Malea, E. ve Costas, R. (2021). Link-based approach to study scientific software usage: The case of VOSviewer. *Scientometrics*, 126(9), 8153–8186. <https://doi.org/10.1007/s11192-021-04082-y>.
- Porter, A., Kongthon, A. & Lu, J.C. (2002). Research profiling: Improving the literature review. *Scientometrics*, 53(12), 351–370.
- Pritchard, A. (1969). Statistical bibliography or bibliometrics, *Journal of Documentation*, 25(4), 348-349.
- Ramos-Rodríguez, A. R. ve Ruiz-Navarro, J. (2004). Changes in the intellectual structure of strategic management research: a bibliometric study of the strategic management journal, 1980-2000. *Strategic Management Journal*, 25(10), 981–1004.
- Ranaboldo, C. (2006). *Identidad cultural y desarrollo territorial rural*. rimisp_territorios con identidad cult., 1–18. https://www.rimisp.org/wp-content/files_mf/135938091514.pdf adresinden 14 Mayıs 2022 tarihinde alınmıştır.
- Rusydiana, A. S., Rahardjo, S. ve Soeparno, W. S. (2021). Mapping research on halal logistics using vosviewer. *Library Philosophy and Practice*, 0(0),1-14.

- Santos, G., Marques, C. S. ve Ferreira, J. J. (2018). A look back over the past 40 years of female entrepreneurship: mapping knowledge networks. *Scientometrics*, 115(2), 953–987. <https://doi.org/10.1007/s11192-018-2705-y>.
- Schejtman, A. ve Berdegué, J.A. (2004). Desarrollo territorial rural; rınısp—centro latinoamericano para el desarrollo rural. *Bogotá Colombia*, 2(1), 46-58.
- Scott, A. J. (2000). Economic geography: The great half-century. 24(1), 483-504.
- Seeber, M., Cattaneo, M., Meoli, M. ve Malighetti, P. (2019). Self-citations as strategic response to the use of metrics for career decisions. *Research Policy*, 48(2), 478–491.
- Sengupta, I. N. (1992). Bibliometrics, informetrics, scientometrics and librametrics: An overview. *Libri*, 42(2), 75-98.
- Standar, A. ve Kozera, A. (2019). The role of local finance in overcoming socioeconomic inequalities in polish rural areas. *Sustainability*, 11(1), 5848.
- Taccone, A. (2020). I laboratori di ricerca per lo sviluppo del territorio. *ArcHistor*, 7(1), 1480–1495.
- Tomaszewski, R. (2020). Application of bibliometric analysis to letters journals in organic chemistry. *The Serials Librarian*, 79(1–2), 91–106. <https://doi.org/10.1080/0361526X.2020.1760185>.
- Torre, A. (2015). Théorie du développement territorial. *Géographie Économie Société*, 17(2), 273–288.
- Trivedi, G. (2019). Visualization and scientometric mapping of global agriculture big data research. *Library Philosophy and Practice*, 0(0), 1–14.
- Trotta, D. ve Garengo, P. (2018). *Industry 4.0 key research topics: A bibliometric review*. 2018 7th international conference on industrial technology and management (ICITM), (s. 113-117).
- Thelwall, M. (2008). Bibliometrics to webometrics. *Journal of Information Science*, 34(4), 605-621.
- Van Eck, N. ve Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics*, 84(2), 523–538. <https://doi.org/10.1007/s11192-009-0146-3>.
- Van Eck, N. J. ve Waltman, L. (2022). *VOSviewer manual version 1.6.18. cwts meaningful metrics*. CWTS meaningful metrics. https://www.vosviewer.com/documentation/Manual_VOSviewer_1.6.8.pdf adresinden 29 Mart 2022 tarihinde alınmıştır.
- Van Raan, A. F. J. (2004). Measuring science. H. F. Moed, W. Glänzel ve U. Schmoch (Ed.), *Handbook of quantitative science and technology research* içinde (s. 19–50).
- Yamanaka, G. K., Campos, M. V., Roble, O. J. ve Mazzei, L. C. (2021). Esport: A state-of-the-art review based on bibliometric analysis. *Journal of Physical Education and Sport*, 21(6), 3547–3555. <https://doi.org/10.7752/jpes.2021.06480>.
- Yavan, N. (2007). Bölge Bilimi'nin gelişiminde coğrafyacıların rolü. *Ulusal Bölge Bilimi/Bölge Planlama Kongresi*.
- Zhao, L., Tang, Z. ve Zou, X. (2019). Mapping the knowledge domain of smart-city research: A bibliometric and scientometric analysis. *Sustainability*, 11(23), 6648. <https://doi.org/10.3390/su11236648>.
- Zupic, I. ve Čater, T. (2015). Bibliometric methods in management and organization. *Organizational Research Methods*, 18(3), 429–472.

- Wagstaff, A. ve Culyer, A. J. (2012). Four decades of health economics through a bibliometric lens. *Journal of Health Economics*, 31(12), 406-439 <http://dx.doi.org/10.1016/j.jhealeco.2012.03.002>.
- Wang, X., Liu, M., Li, Q. ve Gao, Y. (2017). A Bibliometric analysis of 15 years of research on open educational resources. *proceedings of the 25th international conference on computers in education. south island: new zealand: asia-pacific society for computers in education*. http://icce2017.canterbury.ac.nz/proceedings_main adresinden 29 Mart 2022 tarihinde alınmıştır.
- Wang, X., Xu, Z. ve Dzitac, I. (2019). Bibliometric analysis on research trends of international journal of computers communications & control. *International Journal of Computers Communications & Control*, 14(5), 711–732.
- White, H. D. ve Griffith, B. C. (1981). Author cocitation: a literature measure of intellectual structure. *Journal of the American Society for Information Science*, 32(3), 163–171.
- White, H. D. ve McCain, K. W. (1998). Visualizing a discipline: an author co-citation analysis of information science, 1972-1995. *Journal of the American Society for Information Science*, 49(4), 327–355.
- Quintá, F. X. A., González, R. C. L. ve Arce, X. C. M. (1970). Los servicios avanzados de internet: Nuevas oportunidades para el desarrollo de los territorios rurales. *An. Geogr. La Univ. Complut.* 38(12), 271–287.

BLOK ZİNCİRİ TEKNOLOJİSİNE AİT ÖZELLİKLERİN VE SEKTÖRLER ARASI KIYASLAMANIN DEMATEL VE WASPAS İLE ANALİZİ*

ANALYSIS OF THE BLOCKCHAIN TECHNOLOGY FEATURES AND THE COMPARISON BETWEEN SECTORS WITH DEMATEL AND WASPAS

Prof. Dr. Tuğrul KANDEMİR¹
Dr. Öğr. Üyesi Arif ARİFOĞLU²
Elçin GÜNEŞ³

ÖZ

Blok zinciri teknolojisinin finans sektörünün yanında sağlık, hukuk, tedarik zinciri ve lojistik, bilişim teknolojileri, enerji gibi birçok alana daha fazla entegre edileceği öngörülmektedir. Bu öngöründen hareketle, hangi özelliklerin blok zinciri teknolojisinin tercih edilmesinde ön plana çıktığının ve bu teknolojiyi kullanmanın hangi alanlar için daha fazla önem taşıdığına tespiti, bu çalışmanın çıkış noktasını oluşturmaktadır. Bu doğrultuda çalışmada, blok zinciri teknolojisinin sahip olduğu özelliklerin önem derecesi ve bu teknolojiyi kullanmanın sektörler için tercih edilebilirlik düzeyinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Birinci aşamada DEMATEL yöntemi ile blok zinciri teknolojisinin sahip olduğu özelliklerin önem derecesi belirlenmiştir. İkinci aşamada ise WASPAS yöntemi ile blok zinciri teknolojisini kullanmanın sektörler için tercih edilebilirlik düzeyi araştırılmıştır. Bulgular, blok zincir teknolojisinin en önemli ilk üç özelliğinin şeffaflık, bağımsızlık ve değiştirilemezlik olduğunu göstermektedir. Bunun yanında, hukuk, kamu ve sigortacılık sektörlerinin ise bu teknolojinin en çok tercih edilebileceği ilk üç sektör olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular, blok zinciri teknolojisinin günümüzde yaygın olarak kullanıldığı finans sektörünün yanında, birçok farklı alanın da odağına alınması gerektiğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Blok Zinciri Teknolojisi, Bilgi Teknolojileri, Çok Kriterli Karar Verme, DEMATEL, WASPAS.

JEL Sınıflandırma Kodları: C19, G23, L16, L86, M15.

ABSTRACT

It is foreseen that blockchain technology would be more integrated into various fields such as health, law, supply chain and logistics, information technologies, energy, in addition to finance sector. Based on this foresight, the starting point of the study is to determine which features come to the fore in preference of blockchain technology and the sectors where its utilization holds greater significance. In this direction, the study aims to identify the importance level of the features of blockchain technology and the level of preference for adopting blockchain technology across the sectors. In the first stage, the importance level of the features of blockchain technology is determined using the DEMATEL. In the second stage, the preference level for adopting blockchain technology across different sectors is investigated through the WASPAS. The findings show that transparency, independence, and immutability are the three most crucial characteristics of blockchain technology. Furthermore, the law sector, followed by the public sector and insurance sector, are identified as the top three sectors where the preference for utilizing this technology is expected to be the highest. These findings emphasize the need to expand the focus of blockchain technology beyond the finance sector and explore it in various other domains.


Keywords: Blockchain Technology, Information Technologies, Multi-Criteria Decision-Making, DEMATEL, WASPAS.

JEL Classification Codes: C19, G23, L16, L86, M15.

* Bu çalışma 20-23 Ekim 2022 tarihinde VIII. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi'nde sözlü sunulan ve tam metni bildiriler kitabında yayınlanmayan "Blok Zinciri Teknolojisinin Farklı Sektörlerde Kullanımını Etkileyen Özelliklerinin DEMATEL ve WASPAS Yöntemleri ile Belirlenmesi" başlıklı bildirden hazırlanmıştır. Çalışma için Afyon Kocatepe Üniversitesi Etik Kurulundan 190812 sayılı ve 21.06.2023 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, kandemir@aku.edu.tr

²  Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, arifoglu@aku.edu.tr

³  Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Öğrencisi, gns.elcin79@gmail.com

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

With the advent of Industry 4.0, often described as the latest revolution in the information society, numerous technological and structural advancements have emerged, including the internet of things and intelligent factories (Bulut & Akçacı, 2017, p. 52-53). As digital transformation continues to grow under the influence of Industry 4.0, the utilization of technological infrastructures is progressively becoming more widespread. Gibson and Kirk (2016, p. 1) define blockchain technology as an encrypted digital ledger that enables the recording and verification of transactions. It offers a secure means of transferring and protecting information, impervious to alteration by either the participating parties or a third party. Tian (2016, p. 3) asserts that at the heart of blockchain technology lies a reliable and decentralized technical infrastructure that operates independently of trust between participants. The foundational infrastructure of the system imbues blockchain technology with several fundamental characteristics. Lin and Liao (2017, p. 653) identify these characteristics as decentralization, transparency, open source, autonomy, immutability, and anonymity. These features have facilitated the adoption of blockchain technology across various domains, particularly within the financial sector. Ünal and Uluyol (2020, p. 168-170) highlight the extensive use of blockchain technology in various transactions and areas, such as international payments, e-commerce, health services, and smart contracts. Within this context, the study aims to compare the features of blockchain technology based on their relative importance and assess the sectors and domains where blockchain technology finds prominent applications. The study seeks to provide guidance to researchers, blockchain developers, and relevant stakeholders by emphasizing the criteria that should be prioritized in sectors adopting blockchain technology.

Design/methodology/approach:

The study employs an integrated DEMATEL-WASPAS model to compare the features of blockchain technology and investigates the sectors and domains where this technology holds greater importance. In the first stage, the features of blockchain technology are analysed with the DEMATEL, and their relative importance is ranked. In the second stage, the WASPAS method is utilised to determine the areas in which the utilization of blockchain technology could be more prominent, based on the degree of importance assigned to the features. Multi-criteria decision-making (MCDM) models are widely employed to address complex decision-making processes. Existing literature indicates that MCDM methods have been extensively used to explore the obstacles and requirements associated with implementing blockchain technology. Furthermore, studies conducted by Maden and Alptekin (2020), and Chen et al. (2023) investigate the key factors influencing the adoption of blockchain technology. These studies have commonly identified decentralization, anonymity, and security as prominent factors influencing the decision to adopt blockchain technology. Building upon the studies of Lin and Liao (2017, p. 653), Ünal and Uluyol (2020, p. 168), and Ünsal and Kocaoğlu (2018, p. 55), the paper considered the following features of blockchain technology to determine their respective importance weights: decentralization, security, transparency, autonomy, immutability, and anonymity. Following the determination of importance weights for the features using the DEMATEL method, the importance of utilizing blockchain technology is evaluated in various sectors and domains using the WASPAS method. The sectors and areas evaluated include health, banking and financial services, energy, public sector, insurance, food industry, real estate, supply chain and logistics, tourism and accommodation, media and entertainment, information technologies, and law. During the initial phases of implementing the DEMATEL and WASPAS methods, evaluations are obtained from four experts with the following qualifications: An electronics engineer and blockchain trainer, a computer engineer and manager of a blockchain-related organization, a technology writer and blockchain trainer, and an individual actively engaged in the crypto money and blockchain platform.

Findings:

The findings derived from the DEMATEL analysis indicate that transparency holds the highest weight among the features of blockchain technology. Following transparency, the features are ranked in the following order: independence, immutability, decentralization, security, and identity privacy. In the subsequent stage employing the WASPAS method, the evaluation based on the features of blockchain technology reveal that the law sector emerges as the most preferable sector for utilizing this technology. The public sector, insurance, banking and financial services, food industry, supply chain and logistics, real estate, energy, tourism and accommodation, information technologies, media and entertainment, and the health sector are subsequent sectors following the law sector in terms of preference for employing blockchain technology.

Conclusion and Discussion:

The findings underscore the importance of extending the use of blockchain technology beyond the finance sector. Consequently, it becomes crucial to actively integrate this technology into various sectors. Blockchain technology provides numerous advantages, such as transparency, independence, and immutability, which make it a viable choice for sectors beyond finance. Therefore, establishing the required systemic infrastructure in these sectors is essential for conducting business processes more efficiently, thereby enabling organizations to attain a competitive edge and ensure sustainability.

1. GİRİŞ

Bilgi toplumunun son devrimi olarak nitelendirilen Endüstri 4.0 süreci ile birlikte nesnelere interneti, akıllı fabrikalar gibi teknolojik ve yapısal birçok gelişme meydana gelmektedir (Bulut ve Akçacı, 2017, s. 52-53). Endüstri 4.0 ile artan dijital dönüşümün etkisi ile de teknolojik altyapıların kullanımı gün geçtikte daha çok yaygınlaşmaktadır. Endüstri 4.0 sürecinde kritik bir rol oynayan blok zinciri teknolojisi, katılımcı taraflar arasında sözleşme, ödeme gibi her türlü işlemlerin şifrelenmiş bloklar halinde yürütüldüğü, paylaşıldığı ve herhangi bir zamanda doğrulanıp kaydedilebildiği bir dijital sistem olarak tanımlanmaktadır (Antonucci vd., 2019, s. 6129; İndap, 2022, s. 8). Gibson ve Kirk (2016, s. 1) ise blok zincir teknolojisini, işlemlerin kaydedilmesi ve doğrulanması için şifrelenmiş bir dijital defter veya veri tabanı olarak tanımlamaktadır. Tanımından hareketle, blok zincir teknolojisinin katılımcı tarafların gerçekleştireceği işlemler için bazı ihtiyaçlara çözüm sunduğu söylenebilir. Bu ihtiyaçları, bilgilerin güvenli bir şekilde aktarılması, korunması ve işlemi gerçekleştiren taraflar veya üçüncü bir tarafça değiştirilememesi şeklinde sıralamak mümkündür. Bu noktada, dijital kanallarda veri oluşturulması, kaydedilmesi, dağıtık sistem ve verilerin değişmemesi için şifreleme yöntemiyle güvenliği sağlayan yapı olan blok zinciri teknolojisi devreye girmektedir (Özyüksel ve Ekinci, 2020, s. 83). Nitekim Tian (2016, s. 3), blok zincir teknolojisinin özünde, merkezi olmayan ve aynı zamanda katılımcılar arasındaki güvene dayalı olmadan oluşturulmuş güvenilir ve teknik bir altyapı olduğunu belirtmektedir. Sistemin bu şekilde bir altyapıya sahip olması, blok zincir teknolojisine birtakım temel özellikler kazandırmaktadır. Lin ve Liao (2017, s. 653) bu özellikleri merkezi olmama (verilerin dağıtık olarak saklanabilmesi), şeffaflık (verilerin kaydının şeffaf olarak yapılması), açık kaynaklı olma (kayıtların herkese açık olarak kontrol edilebilmesi), özerklik (sistemin kişilerden bağımsız olması), değiştirilemezlik (kayıtların sürekli aynı şekilde saklanabilmesi), anonim olma (işlemlerin kimlik gizliliği tabanlı yapılabilmesi) olarak belirtmektedir. Sahip olduğu bu özellikler, blok zincir teknolojisinin günden güne daha yaygın bir şekilde kullanılmasının önünü açmaktadır. Blok zinciri, finans sektörü başta olmak üzere birçok alanda kullanılmaya başlanmıştır. Uluslararası ödemeler, e-ticaret, tapu, sağlık hizmetleri, akıllı sözleşmeler vb. gibi birçok işlem ve alanda blok zinciri kullanılmaktadır (Ünal ve Uluyol, 2020, s. 168-170). Gelecekte blok zinciri teknolojisinin birçok endüstri ve sektörde etkili olacağına inanılmaktadır (Yıldızbaşı ve Üstünyer, 2019, s. 459). Bu bağlamda bu çalışma, blok zinciri teknolojisinin yukarıda bahsedilen kendine has özelliklerini birbiriyle önem derecesine göre kıyaslanmasını yapmakta ve bu özelliklerden hareketle blok zinciri teknolojisini kullanmanın farklı sektör ve uygulama alanlarının hangilerinde daha ön planda olduğunu araştırmaktadır. Böylece çalışmanın, blok zinciri teknolojisini kullanacak olan sektörlerde hangi kriterlere öncelik verilebileceğinin üzerinde durarak araştırmacılara, blok zinciri geliştiricilerine ve ilgili kişilere yol göstermesi amaçlanmıştır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Çok kriterli karar verme modelleri (ÇKKV), karmaşık karar verme süreçlerini içeren problemlerin çözümünde yaygın olarak kullanılan yöntemlerdir. Bu problemler, problemin çözümü için gerekli kriterlerin belirlenmesi olabileceği gibi, belirli kriterler temelinde çeşitli alternatiflerin değerlendirilmesine yönelik de olabilmektedir. Her iki durumda da ÇKKV yöntemleri araştırmacılar veya problemin çözümünü arayan ilgili taraflara uygun çözümler sunmaktadır. Bu bağlamda, akademik çalışmalarda da çok kriterli ve karmaşık problemlere çözüm üretilirken bu yöntemlerin sıklıkla kullanıldığı görülmektedir. Çalışmanın bu bölümünde, başta DEMATEL ve WASPAS yöntemi olmak üzere, çeşitli ÇKKV yöntemleri ile blok zinciri teknolojisi alanında literatürde yer alan bazı araştırmalara yer verilmiştir. İlave olarak, ÇKKV yöntemlerinin kullanıldığı farklı alanlardaki araştırmalardan bazıları da bu bağlamda ele alınmıştır. Tablo 1’de, ele alınan çalışmalar özetlenmiştir.

Tablo 1. Literatür Taraması

Yazar(lar)	Çalışmanın Amacı	Kullanılan Yöntem	Bulgular
Karabasevic vd. (2016)	İnsan kaynakları yönetiminde ÇKKV modelinin uygulanması	SWARA ve WASPAS	Personel seçiminde SWARA-WASPAS modeli kolay uygulanabilir ve etkili bir yaklaşımdır.
Akçakanat vd. (2017)	Bankaların performanslarını değerlendirmek	ENTROPI ve WASPAS	Bankalar aktif büyüklüğü baz alınarak küçük, orta ve büyük şeklinde gruplandırılmış ve WASPAS yöntemi ile performanslarına göre sıralanmıştır.
Bausys ve Juodagalviene (2017)	Konut için garaj yerinin belirlenmesinde ÇKKV modelinin uygulanması	ANP ve WASPAS-SVNS	Garaj yeri seçimi için belirlenen kriterlerin anlamlılığı ANP yöntemiyle araştırılmış ve WASPAS-SVNS modeli ile en uygun yerin seçimi yapılmıştır.

Yazar(lar)	Çalışmanın Amacı	Kullanılan Yöntem	Bulgular
Adalı ve Işık (2017)	Tedarikçi seçimi problemi için ÇKKV modelinin uygulanması	SWARA ve WASPAS	Tedarikçi seçimi için belirlenen kriterlerin ağırlıklandırılması için SWARA yöntemi kullanılmış ve devamında alternatiflerin sıralanması WASPAS yöntemi ile yapılmıştır.
Tayalı (2017)	Tedarikçi seçimi problemi için ÇKKV modelinin uygulanması	WASPAS	R kodlama programı kullanılarak WASPAS yöntemi ile alternatif tedarikçiler arasında en uygun tercih sıralaması yapılmıştır.
Modgil ve Sonwaney (2019)	Blok zinciri teknolojisinin Hindistan ekonomisinde malların taklitçiliği sorunuyla baş etme potansiyelini belirlemek	WASPAS ve SWARA	Blok zinciri teknolojisi, dağıtılmış tedarik zinciri koordinasyonunda, ürünle ilgili bilgileri tüketicilere görünür kılmada ve standardizasyon çerçevesini getirmede kullanılabilir.
Tuş ve Adalı (2019)	Özel bir hastanede yazılım seçimi için ÇKKV modelinin kullanılması	CRITIC ve WASPAS	Özel bir hastanenin yazılım seçim problemi için WASPAS yöntemi kullanılarak alternatifler sıralanmıştır.
Biswas ve Gupta (2019)	Farklı endüstriler ve hizmetlerde blok zincirlerinin benimsenmesi ve başarılı bir şekilde uygulanmasının önündeki engelleri araştırmak	DEMATEL	Ölçeklenebilirlik ve pazara dayalı risklerdeki zorluklar en etkili engeller olarak tespit edilirken, yüksek sürdürülebilirlik maliyetleri ve zayıf ekonomik davranışın blok zinciri teknolojisinin benimsenmesi sırasında en çok etkilenen engeller olduğu tespit edilmiştir.
Farooque vd. (2020)	Blok zincirin benimsenmesinde önemli engelleri tespit etmek	Bulanık DEMATEL	Blok zincirinin kullanımındaki en önemli engeller, teknolojinin olgunlaşmaması, tedarik zinciri verilerinin toplanmasına yönelik zorluklar, bu teknolojiyi kullanmak için gerekli kurumsal politikaların ve hükümet desteğinin olmamasıdır.
Maden ve Alptekin (2020)	Lojistik sektöründe blok zincir teknolojisini uygulama kararını etkileyen kritik faktörlerin belirlenmesi	DEMATEL	Kripto para birimi, para transferi, gizlilik, gerçek zamanlı işlem, akıllı sözleşme, güvenlik, kimlik doğrulama, şeffaflık, değişmezlik, izlenebilirlik, dağıtık yapı, eşler arası ağ gibi özellikler önemli kritik faktörler arasındadır.
Yadav vd. (2020)	Hindistan Tarım Tedarik Zincirinde blok zincirin benimsenmesinin önündeki engellerin tespit etmek	ISM ve DEMATEL	Hükümet düzenlemesindeki eksiklikler ve paydaşlar arasında blok zincirini kullanma konusunda güven eksikliğinin olması önemli engeller olarak tespit edilmiştir.
Özdemir vd. (2020)	İnsani tedarik zinciri yönetimindeki engellerin etkisini azaltmada blok zincirinin rolünü tespit etmek.	IF-DEMATEL ve IF-ANP	Organizasyonlar arası engellerin en önemli engel olduğu ve güvenin en önemli fayda kriteri olduğu tespit edilmiştir.
Xie vd. (2021)	Yenilenebilir enerji yatırımları için yenilikçi stratejiler belirlemek.	Bulanık DEMATEL	Yenilenebilir enerji yatırım projelerinin iyileştirilmesi için en önemli kriterler öğrenme ve büyümedir. Yenilenebilir enerji projelerinin en büyük dezavantajları başlangıç maliyetlerinin yüksek olması ve kesintisiz enerji sağlayamamalarıdır.
Azizi vd. (2021)	Nesnelerin İnterneti (IoT) ve blok zinciri kullanarak akıllı tedarik zinciri oluşturmak.	DEMATEL ve DELPHI	IoT ve blok zinciri göstergeleri, araçların uygulanması, bileşenlerin birbirine bağlılığı, optimal karar verme, otomatiklik, entegrasyon, yenilikçilik ve öğrenmeye dayalı nedenler olarak tanımlanmıştır.
Braga vd. (2021)	Akıllı şehir (smart-city) belirleyicilerini analiz etmek	DEMATEL	Kriterler arasında teknoloji, hareketlilik, yönetim ve ekonomi sebep grubunda yer alırken; toplum, enerji ve çevre etkilenen grubunda yer almıştır.
Boutkhoum vd. (2021)	Blok zinciri teknolojisinin benimsenmesindeki engelleri Fas endüstrisi ve hizmet sektörlerinin bakış açısından araştırmak	DEMATEL ve IF-AHP	Hükümet politikası ve desteği ile sürdürülebilir uygulamalar blok zincir teknolojisi önündeki en önemli engellerdir.
Chen vd. (2022)	Elektrik ticaretinde blok zinciri uygulamasının önündeki engelleri belirlemek	DEMATEL ve ISM	Veri bakımından zorluk temel engel olmakla birlikte, akıllı sözleşme engelleri ve denetim de önemli faktörler arasındadır.
Agi (2022)	Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetiminde blok zincir teknolojisinin benimsenmesinin etkileyen faktörleri analiz etmek.	DEMATEL	Blok zinciri teknolojisinin sürdürülebilir tedarik zinciri yönetiminde benimsenmesi için en önemli etkenin yönetim desteği olduğu tespit edilmiştir.

Yazar(lar)	Çalışmanın Amacı	Kullanılan Yöntem	Bulgular
Almutairi vd. (2022)	Yenilenebilir tedarik zincirinde blok zincir teknolojisinin uygulamasına ilişkin kriterleri ve karşılaşılan zorlukları tespit etmek ve belirlenen zorlukları, süreci bozma kapasiteleri açısından sıralamak	SWARA, COPRAS, TOPSIS ve EDAS	Yenilenebilir enerji tedarik zincirlerinde blok zincirinin uygulanmasına yönelik en önemli zorluğun yüksek yatırım maliyeti olduğu tespit edilmiştir.
Munim vd. (2022)	Norveç'te petrol ve gaz endüstrisinin blok zinciri teknolojisini benimsenmesine yönelik stratejilerinin değerlendirilmesi	BWM	Teknoloji konusunda uzmanlık eksikliği, tedarik zinciri ortak iş birliği eksikliği ve operasyon maliyetini düşürme kriterleri, blok zincir teknolojisini benimseme sürecinde en fazla etkiye sahip kriterlerdir. Blok zinciri teknolojisini benimseme sürecinde tek kullanım, yerleştirme, ikame ve dönüşüm stratejilerinden en çok tercih edilen dönüşüm stratejisidir.
Erol vd. (2022)	Sürdürülebilir tedarik zincirinde blok zinciri teknolojisini en uygulanabilir işlevlerini araştırmak	Bulanık SWARA, Bulanık COPRAS ve Bulanık EDAS	Blok zinciri uygulamaları için kaynak sağlama, teslimat, dönüştürme ve ürün kurtarma sürdürülebilir tedarik zincirinin en uygun işlevleri olarak tespit edilmiştir.
Singh vd. (2023)	Gıda Tedarik Zincirinde Blok Zincir- IoT'nin (B-İoT) benimsenmesi için kritik başarı faktörlerini belirlemek.	DEMATEL	Üst yönetim desteği, bilgi yönetimi, teknoloji donanım hazırlığı, kalifiye personel ve yüksek yatırım B-İoT'nin etkili bir şekilde benimsenmesi için etkileyen faktörler olarak tespit edilmiştir.
Chen vd. (2023)	Blok zinciri teknolojisini insani tedarik zincirlerinde kullanımını etkileyen önemli parametreleri belirlemek	Bulanık DEMATEL	Değerlendirilen 25 faktör arasında merkeziyetsiz olma en önemli parametre olarak belirlenmiştir. Bunu anonimlik ve güvenlik parametreleri takip etmiştir.
Sarkhosh ve Akhavan (2023)	Hastanelerin elektronik sağlık kaydı sistemlerinde blok zinciri teknolojisini kullanmaya yönelik faktörleri değerlendirmek	WASPAS	Sağlık kaydı sistemlerinde blok zinciri teknolojisini kullanmaya yönelik en önemli faktörler sırasıyla yasal, teknolojik, finansal, organizasyonel ve çevresel faktörlerdir.

Literatürdeki çalışmalara bakıldığında, ÇKKV yöntemlerinin insan kaynakları yönetimi (Karabasevic vd., 2016), banka gibi finansal kuruluşların performanslarının değerlendirilmesi (Akçakanat vd., 2017), lokasyon seçimi (Bausys ve Juodagalviene, 2017), tedarikçi seçimi (Adalı ve Işık, 2017; Tayalı, 2017), yazılım seçimi (Tuş ve Adalı, 2019), enerji yatırım stratejisi belirlenmesi (Xie vd., 2021), akıllı şehir uygulamaları (Braga vd., 2021) gibi birçok farklı alan ve konuda problemlerin çözümünde kullanıldığı görülmektedir. Blok zinciri teknolojisi tarafına bakıldığında, literatürdeki çalışmalarda çoğunlukla bu teknolojinin uygulanmasındaki engellerin ve gerekliliklerin ÇKKV yöntemleri ile araştırıldığı (Biswas ve Gupta (2019), Farooque vd. (2020), Yadav vd. (2020), Özdemir vd.(2020), Boutkhom vd. (2021), Chen vd. (2022), Agi (2022), Almutairi vd. (2022), Munim vd. (2022), Singh vd. (2023), Sarkhosh ve Akhavan (2023)) görülmektedir. Bu çalışmalarda blok zinciri teknolojisini uygulanması için çoğunlukla tespit edilen engeller ve gerekliliklerin, teknolojinin olgunlaşmamış olması, yasal düzenlemelerdeki yetersizlikler, yönetim desteği, yüksek yatırım maliyetleri, kalifiye personel ve organizasyonel eksiklikler olduğu belirtilmektedir. Farklı olarak, Modgil ve Sonwaney (2019), blok zincir teknolojisini malların taklit edilmesiyle mücadelede, Azizi vd. (2021) de blok zinciri teknolojisini akıllı tedarik zinciri oluşturmada kullanılabilirliğini araştırmışlardır. Maden ve Alptekin (2020) ve Chen vd. (2023) ise, blok zinciri teknolojisini kullanma kararında öne çıkan faktörleri belirlemeye yönelik araştırmalar yapmışlardır. Bu çalışmalarda ortak olarak, merkeziyetsiz olma, anonim olma ve güvenlik faktörlerinin blok zinciri teknolojisini kullanım kararında öne çıkan faktörler olduğu tespit edilmiştir. Literatürden hareketle, blok zinciri teknolojisini gerek farklı sektör ve alanlarda uygulanmasındaki çeşitli engeller gerekse de bu teknolojinin tarafların ihtiyaçlarına yönelik sunduğu özellikler göz önüne alındığında, bu çalışmada söz konusu özelliklerin önem derecelerinin belirlenmesi ve buna dayalı olarak hangi sektör ve uygulama alanlarında blok zinciri teknolojisini kullanımının etkili bir uygulama olacağı tespit edilmesi ve böylece literatürdeki bu boşluğa katkı sağlanması amaçlanmıştır.

3. METODOLOJİ

Çalışmada blok zinciri teknolojisini özelliklerini kıyaslamak ve bu teknolojiyi kullanmanın hangi sektör ve alanlarda daha çok önem arz ettiğini araştırmak için çok kriterli karar verme yöntemlerinden DEMATEL-WASPAS modelleri entegre bir şekilde kullanılmıştır. Modelin uygulaması iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Birinci aşamada, çalışmanın blok zinciri teknolojisini özellikleri uzman görüşleri alınıp DEMATEL yöntemi ile

analiz edilerek, özelliklerin önem sıralaması yapılmıştır. İkinci aşamada ise, DEMATEL yöntemi ile elde edilen sonuçlar kullanılarak özelliklerin önem dereceleri baz alındığında blok zincir teknolojisinin hangi alanlarda kullanımının daha ön planda olabileceği tespit edilmiştir. Bu aşamada, yine aynı uzmanların görüşleri alınarak WASPAS yöntemi uygulanmıştır. Her iki yöntemin uygulanması için ilk basamak olarak görüşleri alınan uzmanlar (4 uzman) ve aranan niteliklere ilişkin bilgiler Tablo 2’de verilmiştir. Çalışma kapsamında uzmanlara uygulanan anket Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan 21.06.2023-190812 tarih ve sayı ile gerekli izin alınmıştır.

Tablo 2. Uzman Kişilere Ait Bilgiler

Uzman Kişi	Pozisyon	Mesleki Deneyim (Yıl)	Çalışma İçin Aranan Nitelikler
UK1	Elektronik mühendisi ve blok zinciri eğitmeni	11	Blok zinciri konusunda çeşitli faaliyetlerde bulunması ve eğitim vermesi
UK2	Bilgisayar mühendisi ve blok zinciri ile ilgili kuruluşun birim yöneticisi	28	Blok zinciri konusunda çeşitli faaliyetlerde bulunması ve akademik araştırmalara sahip olması
UK3	Teknoloji yazarı ve blok zinciri araştırmacısı ve eğitmeni	22	Teknoloji ve blok zinciri hakkında araştırmalarının olması ve eğitim vermesi
UK4	Kripto para ve blok zinciri platformunda aktif çalışan	2	Kripto para platformlarında ve blok zincir teknolojisine dayalı uygulama faaliyet alanlarında tecrübesinin olması

Modelin ilk aşamasında blok zincir teknolojisinin önem ağırlıklarının belirleneceği özellikleri, literatürden hareketle belirlenmiştir. Bu özellikler Tablo 3’te belirtilmiştir.

Tablo 3. Blok Zincir Teknolojisine Ait Özellikler

Özellik	Özellik Açıklaması
Merkeziyetsiz Olma (Dağıtık Olma)	Verilerin merkezi bir kayda dayanmadan, dağıtık olarak kaydedilebilmesi ve saklanabilmesi
Güvenlik	Eşten eşe çalışan yapısı sayesinde sahte işlemlerin olmaması
Şeffaflık	Verilerin her bir düğümde şeffaf olarak saklanması ve herhangi bir zamanda doğrulanabilmesi
Bağımsızlık (Özerklik)	Konsensüs yapısı gereğince verilerin tek bir kişiye değil, sisteme güvenilerek aktarılması
Değiştirilemezlik	Verilerin kalıcı olarak saklanması ve değiştirilememesi
Kimlik Gizliliği	İşlemlerin kimlik bilgisi olmadan, yalnızca blok zinciri adresi bilinerek anonim olarak yapılması

Kaynak: (Lin ve Lia, 2017, s. 653; Ünal ve Uluyol, 2020, s. 168; Ünsal ve Kocaoğlu, 2018, s. 55).

Tablo 3’te belirtildiği üzere, blok zinciri teknolojisinin altı temel özelliği DEMATEL yöntemi ile değerlendirilmiştir.

3.1. DEMATEL Yöntemi

DEMATEL yöntemi, Cenova Battele Memorial Enstitüsü tarafından geliştirilen ve İngilizce ‘Decision Making Trial and Evaluation Laboratory’ kelimelerinin ilk harflerinin birleştirilmesiyle oluşturulmuş bir yöntemdir. Yöntem, kriterlerin birbiriyle ilişkili olduğu bir karar probleminde, söz konusu kriterler arasındaki ilişkinin yönünü ve derecesini belirlemede kullanılmaktadır. DEMATEL yöntemi ile kriterler arasındaki ilişkilerden hareketle 7 adımlı bir uygulamanın neticesinde kriterlerin önem ağırlıkları belirlenebilmekte ve kriterler arasındaki ilişkiler etki yönlü grafikler ile görselleştirilebilmektedir (Ecer, 2020, s. 64-65). DEMATEL yönteminin uygulanmasında takip edilen adımlar aşağıda verilmiştir.

Adım 1. Kriterlerin İkili Karşılaştırmasının Yapılması

DEMATEL yönteminde ilk adım olarak, bir sistemdeki ‘n’ sayıdaki faktör arasındaki ilişkileri değerlendirmek için, bir karar grubundaki ‘k’ sayıdaki uzmandan F_i faktörünün F_j faktörü üzerindeki doğrudan etkisinin 0 (etki yok), 1 (düşük etki), 2 (orta etki), 3 (yüksek etki) ve 4 (çok yüksek etki) tam sayılarını kullanarak değerlendirmeleri istenir (Si vd., 2018, s. 2).

Adım 2. Doğrudan ilişki matrisinin oluşturulması

DEMATEL yönteminin ikinci aşamasında elde edilen doğrudan ilişki matrisi aynı zamanda ortalama matrisi olarak da ifade edilmektedir. Matris, bir faktörün diğer faktörler üzerindeki ve diğer faktörlerin bir faktör üzerindeki doğrudan etkisini göstermektedir (Lee vd., 2013, s. 6747). Doğrudan ilişki matrisinin temsili örneği aşağıda verilmiştir.

$$X = \begin{bmatrix} 0 & \cdots & x_{1n} \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ x_{n1} & \cdots & 0 \end{bmatrix}_{n \times n}$$

Adım 3. Normalleştirilmiş doğrudan ilişki matrisinin elde edilmesi

Bu adımda, doğrudan ilişki matrisindeki satırların ve sütunların toplamları yapılarak en büyük toplam değer bulunur. Sonrasında ise doğrudan ilişki matrisinin her bir ögesi, elde edilen bu değere bölünerek normalleştirme işlemi yapılır. Bu işlem eşitlik 1’de gösterilmiştir (Ecer, 2020, s. 66).

$$\tilde{x} = \frac{x}{\max(\max \sum_{j=1}^n x_{ij}, \sum_{i=1}^n x_{ij})} \quad (1)$$

Adım 4. Toplam ilişki matrisinin elde edilmesi

Doğrudan ilişki matrisinin standartlaştırılması ile elde edilen matris kullanılarak 2 numaralı eşitlik yardımıyla toplam ilişki matrisi elde edilir (Zhang ve Deng, 2018, s. 4).

$$T = \tilde{x} \cdot (1 - \tilde{x})^{-1} \quad (2)$$

Adım 5. R+C ile R-C değerlerinin belirlenmesi

Bu adımda, T toplam etki matrisinden sırasıyla satırların ve sütunların toplamını temsil eden R ve C vektörleri elde edilir. “Önem” olarak adlandırılan R+C vektörü, faktörün verdiği ve aldığı etkilerin gücünü göstermektedir. “İlişki” olarak adlandırılan R-C vektörü ise, faktörün sisteme yaptığı net etkiyi gösterir. R-C vektörü pozitif ise, ilgili faktörün diğer faktörler üzerinde net etkiye sahip olduğunu ve sebep grubu içerisinde yer aldığını gösterirken; R-C vektörü negatif ise, ilgili faktörün bir bütün olarak diğer faktörlerden etkilendiğini ve etkilenen grubun içerisinde yer aldığını göstermektedir (Si vd., 2018, s. 3).

Adım 6. Eşik değerinin belirlenmesi

Etki yönlü dağılımı gösteren bir grafik çizilebilir ve doğru karar için bir eşik değeri belirlenir. Eşik değeri uzmanlar tarafından belirlenebileceği gibi, nesnel olarak toplam ilişki matrisindeki değerlerin ortalaması şeklinde de belirlenebilir (Ecer, 2020, s. 66-67).

Adım 7. Kriter ağırlıklarının hesaplanması

Son aşamada, eşitlik 3 ve eşitlik 4 kullanılarak faktörlerin önem ağırlıkları bulunur (Ecer, 2020, s. 67).

$$w_{ia} = \sqrt{(R_i + C_i)^2 + (R_i - C_i)^2} \quad (3)$$

$$W_i = \frac{w_{ia}}{\sum_{i=1}^n w_{ia}} \quad (4)$$

3.2. WASPAS Yöntemi

İngilizce ‘Weighted Aggregated Sum Product Assessment’ kelimelerinin ilk harflerinin birleşiminden oluşan WASPAS yöntemi, WPM (Weighted Product Model) ve WSM (Weighted Sum Model) modellerinin entegrasyonudur. Zavadskas, Turskis, Antucheviciene ve Zakarevicius 2012 yılında bu modeli çok kriterli karar verme modeli olarak önermiş ve WPM ve WSM modellerinden daha güçlü olduğunu savunmuşlardır (Mardani vd., 2017, s. 268). Zavadskas vd. (2012, s. 6), WPM ve WSM modellerinin alternatifler arasında sıralama yapmada farklı sonuçlar verebildiğini belirtmektedir ve sıralama doğruluğunu artırmak için ikisinin entegre bir yöntemi olan WASPAS yönteminin uygulanmasını önermektedir. WASPAS yönteminin uygulanmasında takip edilen adımlar aşağıda verilmiştir.

Adım 1. Başlangıç karar matrisi oluşturulması

WASPAS yönteminin birinci adımında, farklı alternatiflerin çeşitli kriterlere göre performanslarını gösteren X karar matrisi oluşturulur. Karar matrisinin temsili örneği aşağıda verilmiştir (Tuş ve Adalı, 2019, s. 531-533).

$$X = \begin{bmatrix} x_{11} & \cdots & x_{1n} \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ x_{21} & \cdots & x_{2n} \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ x_{m1} & \cdots & x_{mn} \end{bmatrix}$$

Adım 2. Normalizasyon yapılması

Birinci adımda başlangıç karar matrisi oluşturulduktan sonra, bu aşamada fayda kriterleri için eşitlik 5, maliyet kriterleri için eşitlik 6 kullanılarak normalizasyon işlemi yapılır (Ecer, 2020, s. 255).

$$x_{ij} = \frac{x_{ij}}{\max_i x_{ij}} \quad (5)$$

$$x_{ij} = \frac{\min_i x_{ij}}{x_{ij}} \quad (6)$$

Adım 3. Alternatiflerin göreceli performanslarının WSM'ye dayalı olarak elde edilmesi

Bu adımda WSM'ye dayalı olarak i alternatifinin toplam göreceli önemi eşitlik 7 ile hesaplanır (Karabasevic vd., 2016, s. 6).

$$Q_i^{(1)} = \sum_{j=1}^n x_{ij} w_j \quad (7)$$

Adım 4. Alternatiflerin göreceli performanslarının WPM'ye dayalı olarak elde edilmesi

Bu adımda ise, WPM'ye dayalı olarak i alternatifinin toplam göreceli önemi eşitlik 8 ile hesaplanır (Karabasevic vd., 2016, s. 6).

$$Q_i^{(2)} = \prod_{j=1}^n x_{ij}^{w_j} \quad (8)$$

Adım 5. Alternatiflerin nihai göreceli performansının elde edilmesi

Alternatiflerin nihai göreceli performansları, WSM ve WPM'ye dayalı olarak elde edilen Q_i değerlerine eşit önem verilerek eşitlik 9 ile edilir. Eşitlik 9'un yanı sıra, eşitlik 10 yardımıyla da alternatiflerin nihai göreceli performansı belirlenebilir. Eşitlik 10'da, ' α ' değeri sıfır ile bir arasında bir değer almaktadır (Ecer, 2020, s. 256).

$$Q_i = 0.5Q_i^{(1)} + 0.5Q_i^{(2)} \quad (9)$$

$$Q_i = Q_i^1 + (1 - \alpha)Q_i^2 \quad (10)$$

Adım 6. Alternatiflerin sıralanması.

Son aşamada, Q değerlerine göre alternatifler sıralanır ve burada en yüksek Q değerine sahip olan, en iyi alternatif olarak değerlendirilmektedir (Tuş ve Adalı, 2019, s. 531-533).

4. BULGULAR

4.1. DEMATEL ile Blok Zinciri Teknolojisinin Özelliklerine İlişkin Elde Edilen Bulgular

Tablo 2'de belirtilen uzman kişiler tarafından blok zinciri teknolojisine ilişkin özelliklerine ilişkin yapılan ikili karşılaştırmalar ile elde edilen değerlerin aritmetik ortalaması alınarak oluşturulan doğrudan ilişki matrisi ve satır ve sütun toplamaları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Doğrudan İlişki Matrisi

Kriterler	Merkeziyetsiz Olma	Güvenlik	Şeffaflık	Bağımsızlık	Değiştirilemezlik	Kimlik Gizliliği	Toplam
Merkeziyetsiz Olma	0	2,2	3	2,2	2,6	1,6	11,6
Güvenlik	2	0	2,4	2,2	2,6	2	11,2
Şeffaflık	2,2	1,8	0	2,6	2,2	1,4	10,2
Bağımsızlık	1,8	1,8	2	0	1,75	2	9,35
Değiştirilemezlik	2,4	2,4	2,8	2,6	0	2	12,2
Kimlik Gizliliği	2	2,2	2	2	2	0	10,2
Toplam	10,4	10,4	12,2	11,6	11,15	9	

Tablo 4'teki tüm satır ve sütunların ayrı ayrı toplamı alındığında en yüksek toplam değer 12,2 olduğu tespit edilmiştir. Bu değer belirlendikten sonra, eşitlik 1 ile Tablo 5'te verilen normalleştirilmiş doğrudan ilişki matrisi elde edilmiştir.

Tablo 5. Normalleştirilmiş Doğrudan İlişki Matrisi

Kriterler	Merkeziyetsiz Olma	Güvenlik	Şeffaflık	Bağımsızlık	Değiştirilemezlik	Kimlik Gizliliği
Merkeziyetsiz Olma	0	0,18	0,25	0,18	0,21	0,13
Güvenlik	0,16	0	0,20	0,18	0,21	0,16
Şeffaflık	0,18	0,15	0	0,21	0,18	0,11
Bağımsızlık	0,15	0,15	0,16	0	0,14	0,16
Değiştirilemezlik	0,20	0,20	0,23	0,21	0	0,16
Kimlik Gizliliği	0,16	0,18	0,16	0,16	0,16	0

Normalleştirilmiş doğrudan ilişki matrisinin, eşitlik 2'deki şekilde birim matristen çıkarılıp tersinin alınması sonucu elde edilen toplam ilişki matrisi Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Toplam İlişki Matrisinin Oluşturulması

Kriterler	Merkeziyetsiz Olma	Güvenlik	Şeffaflık	Bağımsızlık	Değiştirilemezlik	Kimlik Gizliliği	R
Merkeziyetsiz Olma	2,18	1,33	1,55	1,46	1,43	1,15	8,097
Güvenlik	1,29	2,14	1,48	1,42	1,39	1,15	7,857
Şeffaflık	1,21	1,18	2,21	1,34	1,27	1,03	7,232
Bağımsızlık	1,11	1,10	1,26	2,08	1,16	1,00	6,700
Değiştirilemezlik	1,39	1,38	1,59	1,53	2,30	1,22	8,414
Kimlik Gizliliği	1,20	1,20	1,35	1,31	1,26	1,93	7,243
C	7,371	7,328	8,438	8,124	7,797	6,484	

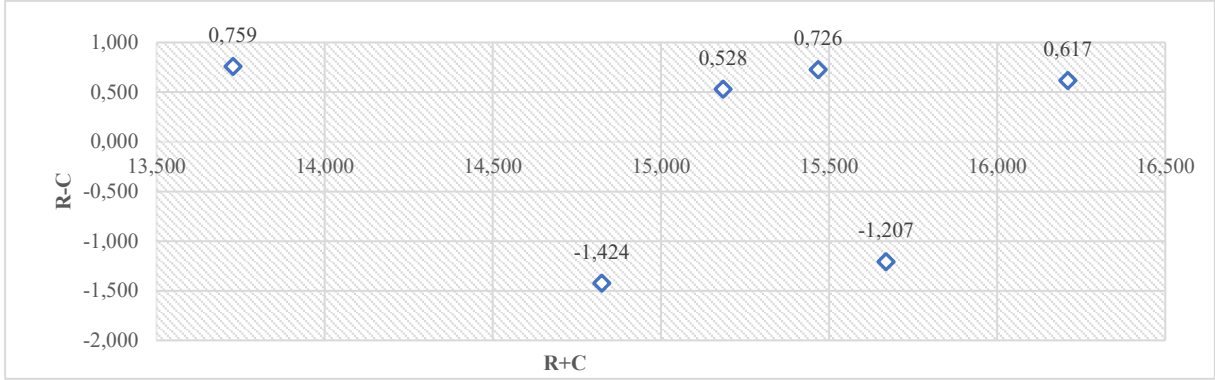
Toplam ilişki matrisindeki her bir satırda yer alan değerlerin toplamı (R) ve her bir sütunda yer alan değerlerin toplamı (C) Tablo 6'da verilmiştir. Elde edilen R ve C değerleri ile her bir özellik için R+C ve R-C değerleri hesaplanıp, sonuçlar Tablo 7'de gösterilmiştir. Eşik değerinin belirlenmesi için Tablo 6'daki toplam ilişki matrisinin ortalaması alınmıştır. Buna göre, eşik değer 1,26 olmuştur. Tablo 7'de koyu renkle gösterilen değerler, eşik değer üstünde yer alan değerlerdir. R-C değerlerine göre, merkeziyetsiz olma, güvenlik, değiştirilemezlik ve kimlik gizliliği özellikleri sebep grubunda yer alırken; şeffaflık ve bağımsızlık özellikleri etkilenen grubunda yer almaktadır.

Tablo 7. R+C ve R-C Değerleri

Kriterler	Merkeziyetsiz Olma	Güvenlik	Şeffaflık	Bağımsızlık	Değiştirilemezlik	Kimlik Gizliliği	R+C	R-C
Merkeziyetsiz Olma	2,18	1,33	1,55	1,46	1,43	1,15	15,46	0,72
Güvenlik	1,29	2,14	1,48	1,42	1,39	1,15	15,18	0,52
Şeffaflık	1,21	1,18	2,21	1,34	1,27	1,03	15,67	-1,20
Bağımsızlık	1,11	1,10	1,26	2,08	1,16	1,00	14,82	-1,42
Değiştirilemezlik	1,39	1,38	1,59	1,53	2,3	1,22	16,21	0,61
Kimlik Gizliliği	1,20	1,20	1,35	1,31	1,26	1,93	13,72	0,75

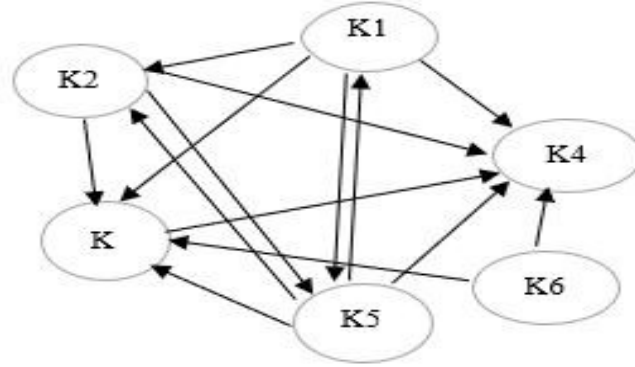
Blok zinciri teknolojisine ait özellikler için oluşturulan Şekil 1'deki etki yönlü grafik diyagramında R+C eksenini önem seviyesini, R-C eksenini de ilişki düzeyini göstermektedir. Önem seviyesi (R+C eksenini) baz alındığında, en yüksek değere sahip olan değiştirilemezlik özelliğinin, daha yüksek düzeyde diğer özelliklerin sebebi olduğu görülmektedir. Öte yandan, ilişki düzeyini baz alındığında (R-C eksenini), en yüksek değere sahip olan kimlik gizliliği özelliğinin diğer özelliklere göre daha fazla etkiye sahip olduğu, en düşük değere sahip olan bağımsızlık özelliğinin ise en fazla etkilenen özellik olduğu görülmektedir.

Şekil 1. Etki Yönlü Grafik Diyagramı



Toplam ilişki matrisine göre, her bir kriterin hangi kriter(ler)den etkilendiği ve hangi kriter(ler)i etkilediği Şekil 2’de ok işaretleri ile gösterilmiştir.

Şekil 2. Kriterler Arası İlişkilerin Yönü



Son aşamada blok zincir teknolojisinin özelliklerinin ağırlıkları eşitlik 3 ve eşitlik 4 ile hesaplanmış ve elde edilen değerler Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Kriter Ağırlıkları ve Sıralama

Kriterler	$w_i = \sqrt{(D_i + R_i)^2 + (D_i - R_i)^2}$	Kriter Ağırlıkları (Wj)	Kriterlerin Sıralaması
Merkeziyetsiz Olma	15,995	0,166	4
Güvenlik	15,464	0,161	5
Şeffaflık	17,126	0,178	1
Bağımsızlık	16,853	0,175	2
Değiştirilemezlik	16,591	0,172	3
Kimlik Gizliliği	14,304	0,148	6
Toplam	96,333	1,000	

Tablo 8’deki değerlere göre, blok zinciri teknolojisinin özellikleri içerisinde en yüksek ağırlığa sahip olan özellik şeffaflık olmuştur. Şeffaflığı sırasıyla, bağımsızlık, değiştirilemezlik, merkeziyetsiz olma, güvenlik ve kimlik gizliliği özellikleri takip etmektedir.

4.2. WASPAS Yöntemi ile Sektörlere Göre Blok Zinciri Teknolojisi Kullanımının Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular

Uygulamanın bu aşamasında, blok zinciri teknolojisinin kullanıldığı sektör ve alanlar WASPAS yöntemi ile değerlendirilmiştir. Karar verici uzmanlar tarafından blok zinciri teknolojisine has özelliklerini sektör

ve uygulama alanlarına göre yapılan değerlendirmeler Tablo 9’da verilmiştir. Her uzman her bir özelliği 0-100 arasında puanlamış ve uzman kişilerin değerlendirmelerinin ortalaması alınarak Tablo 9’daki başlangıç karar matrisi elde edilmiştir.

Tablo 9. Başlangıç Karar Matrisi

Sektör/ Uygulama Alanları	Merkeziyetsiz Olma	Güvenlik	Şeffaflık	Bağımsızlık	Değiştirilemezlik	Kimlik Gizliliği
Sağlık Sektörü	73,75	87,50	58,75	65,00	83,75	88,75
Bankacılık ve Finansal Hizmetler	92,50	93,75	78,75	86,25	88,75	93,75
Enerji Sektörü	85,00	91,25	87,50	81,25	92,50	57,50
Kamu Sektörü	96,25	96,25	98,75	91,25	98,75	81,25
Sigortacılık Sektörü	90,00	95,00	90,00	91,25	91,25	85,00
Gıda Sektörü	85,00	95,00	93,75	81,25	96,25	55,00
Emlak Sektörü	82,50	85,00	90,00	81,25	96,25	65,00
Tedarik ve Lojistik	83,75	92,50	91,25	81,25	91,25	62,50
Turizm, Konaklama Hizmetleri	78,75	78,75	81,25	81,25	83,75	77,50
Medya ve Eğlence	72,50	75,00	76,25	82,50	81,25	73,75
Bilişim Teknolojileri	75,00	96,25	75,00	77,50	78,75	71,25
Hukuk	96,25	96,25	91,25	96,25	96,25	93,75

Tablo 9’daki değerler eşitlik 5 ile normalize edilmiş ve elde edilen değerler Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Normalize Karar Matrisi

Sektör/ Uygulama Alanları	Merkeziyetsiz Olma	Güvenlik	Şeffaflık	Bağımsızlık	Değiştirilemezlik	Kimlik Gizliliği
Sağlık Sektörü	0,766	0,909	0,595	0,675	0,848	0,947
Bankacılık ve Finansal Hizmetler	0,961	0,974	0,797	0,896	0,899	1,000
Enerji Sektörü	0,883	0,948	0,886	0,844	0,937	0,613
Kamu Sektörü	1,000	1,000	1,000	0,948	1,000	0,867
Sigortacılık Sektörü	0,935	0,987	0,911	0,948	0,924	0,907
Gıda Sektörü	0,883	0,987	0,949	0,844	0,975	0,587
Emlak Sektörü	0,857	0,883	0,911	0,844	0,975	0,693
Tedarik ve Lojistik	0,870	0,961	0,924	0,844	0,924	0,667
Turizm, Konaklama Hizmetleri	0,818	0,818	0,823	0,844	0,848	0,827
Medya ve Eğlence	0,753	0,779	0,772	0,857	0,823	0,787
Bilişim Teknolojileri	0,779	1,000	0,759	0,805	0,797	0,76
Hukuk	1,000	1,000	0,924	1,000	0,975	1,000

Normalize karar matrisi elde edildikten sonra, eşitlik 7 ile alternatiflerin WSM’ye dayalı görel performansları elde edilmiştir. WSM’ye göre elde edilen değerler Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. Alternatiflerin WSM'ye Dayalı Görelî Performansları

Sektör/ Uygulama Alanları	Merkeziyetsiz Olma	Güvenlik	Şeffaflık	Bağımsızlık	Değiştirilemezlik	Kimlik Gizliliği	Q ₁	Sıralama
Sağlık Sektörü	0,127	0,146	0,106	0,118	0,146	0,141	0,784	12
Bankacılık ve Finansal Hizmetler	0,160	0,156	0,142	0,157	0,155	0,148	0,918	4
Enerji Sektörü	0,147	0,152	0,158	0,148	0,161	0,091	0,856	8
Kamu Sektörü	0,166	0,161	0,178	0,166	0,172	0,129	0,971	2
Sigortacılık Sektörü	0,155	0,158	0,162	0,166	0,159	0,135	0,935	3
Gıda Sektörü	0,147	0,158	0,169	0,148	0,168	0,087	0,877	5
Emlak Sektörü	0,142	0,142	0,162	0,148	0,168	0,103	0,865	7
Tedarik ve Lojistik	0,144	0,154	0,164	0,148	0,159	0,099	0,869	6
Turizm, Konaklama Hizmetleri	0,136	0,131	0,146	0,148	0,146	0,123	0,830	9
Medya ve Eğlence	0,125	0,125	0,137	0,15	0,142	0,117	0,796	11
Bilişim Teknolojileri	0,129	0,161	0,135	0,141	0,137	0,113	0,816	10
Hukuk	0,166	0,161	0,164	0,175	0,168	0,148	0,982	1

Alternatiflerin WSM'ye dayalı görelî önemlerinden sonra eşitlik 8 ile alternatiflerin WPM'ye dayalı görelî performansları elde edilmiştir. WPM'ye göre elde edilen değerler Tablo12'de verilmiştir.

Tablo 12. Alternatiflerin WPM'ye Dayalı Görelî Performansları

Sektör/ Uygulama Alanları	Merkeziyetsiz Olma	Güvenlik	Şeffaflık	Bağımsızlık	Değiştirilemezlik	Kimlik Gizliliği	Q ₂	Sıralama
Sağlık Sektörü	0,957	0,985	0,912	0,934	0,972	0,992	0,773	12
Bankacılık ve Finansal Hizmetler	0,993	0,996	0,961	0,981	0,982	1,000	0,915	4
Enerji Sektörü	0,980	0,991	0,979	0,971	0,989	0,930	0,849	8
Kamu Sektörü	1,000	1,000	1,000	0,991	1,000	0,979	0,97	2
Sigortacılık Sektörü	0,989	0,998	0,984	0,991	0,986	0,986	0,935	3
Gıda Sektörü	0,980	0,998	0,991	0,971	0,996	0,924	0,865	5
Emlak Sektörü	0,975	0,980	0,984	0,971	0,996	0,947	0,86	7
Tedarik ve Lojistik	0,977	0,994	0,986	0,971	0,986	0,942	0,863	6
Turizm, Konaklama Hizmetleri	0,967	0,968	0,966	0,971	0,972	0,972	0,830	9
Medya ve Eğlence	0,954	0,961	0,955	0,973	0,967	0,965	0,795	11
Bilişim Teknolojileri	0,959	1,000	0,952	0,963	0,962	0,960	0,812	10
Hukuk	1,000	1,000	0,986	1,000	0,996	1,000	0,982	1

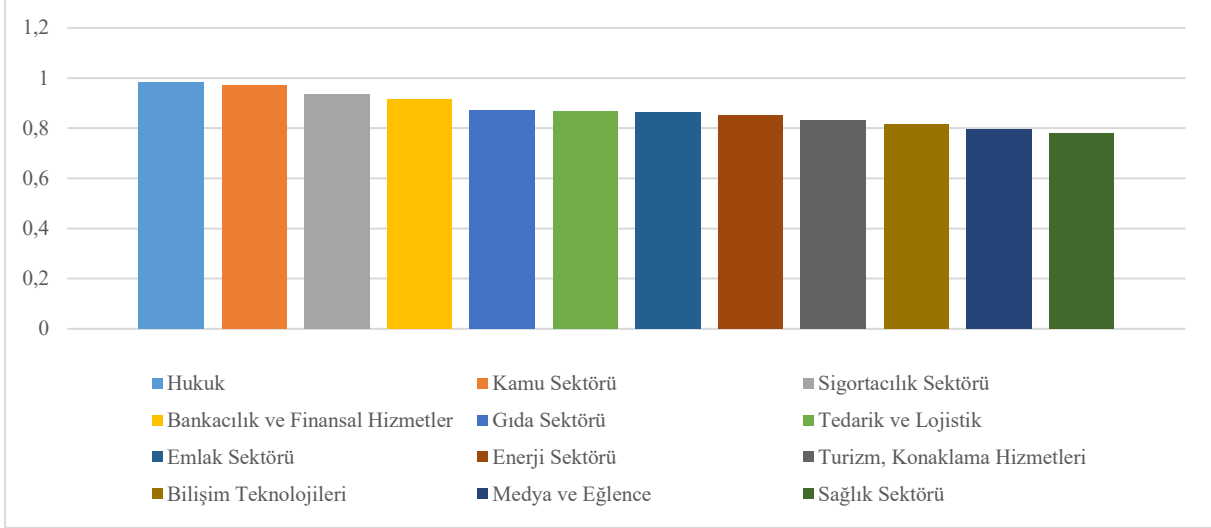
Her bir sektörün WSM ve WPM'ye dayalı olarak blok zincir teknolojisini kullanmasının görelî önemi belirlendikten sonra, eşitlik 9 ile nihai görelî performansları elde edilmiş ve bulgular Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13. Alternatiflerin Görelî ve Nihai Önem Düzeyleri

Sektör/ Uygulama Alanları	Q ₁	Q ₂	Q _i	Sıralama
Sağlık Sektörü	0,784	0,773	0,779	12
Bankacılık ve Finansal Hizmetler	0,918	0,915	0,916	4
Enerji Sektörü	0,856	0,849	0,853	8
Kamu Sektörü	0,971	0,970	0,970	2
Sigortacılık Sektörü	0,935	0,935	0,935	3
Gıda Sektörü	0,877	0,865	0,871	5
Emlak Sektörü	0,865	0,860	0,862	7
Tedarik ve Lojistik	0,869	0,863	0,866	6
Turizm, Konaklama Hizmetleri	0,830	0,830	0,830	9
Medya ve Eğlence	0,796	0,795	0,796	11
Bilişim Teknolojileri	0,816	0,812	0,814	10
Hukuk	0,982	0,982	0,982	1

Tablo 13'teki bulgulara göre, blok zinciri teknolojisinin özelliklerine göre yapılan değerlendirmede bu teknolojiyi kullanmanın en çok tercih edilebileceği sektör 0,986 değeri ile hukuk sektörüdür. Onu sırasıyla 0,974 ile kamu sektörü, 0,939 sigortacılık sektörü takip etmektedir. Tüm sektör ve alanlara ait elde edilen değerler karşılaştırma yapılması açısından Şekil 4'te gösterilmiştir.

Şekil 4. Blok Zinciri Teknolojisinin Tercih Edilebilirliğinin Sektörel Sıralaması



5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Blok zinciri teknolojisi, katılımcıların ihtiyaçlarına cevap verebilecek özellikleri ile birçok sektörde ve faaliyet alanında günden güne daha etkin bir şekilde kullanılmaya başlanmıştır. Dijitalleşen günümüz iş anlayışında blok zincir teknolojisi birçok iş sürecinde kullanılabilir ve farklı birçok sektör için etkin çözümler sunabilmektedir. Buradan hareketle çalışmada, blok zincir teknolojisine sahip olduğu özelliklerin önem derecesine göre değerlendirilmesi ve bu değerlendirmeler temelinde blok zincir teknolojisine hangi sektör ve uygulama alanlarında kullanımının görece olarak daha tercih edilebilir olduğunu tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu çerçevede, çalışmada blok zincir teknolojisine kendine özgü özelliklerinin önem düzeyleri DEMATEL ile analiz edilmiştir. Bulgular, en önemli ilk üç özelliğin şeffaflık, bağımsızlık ve değiştirilemezlik olduğunu göstermektedir. Seçilen sektör ve uygulama alanlarının değerlendirilmesi için de WASPAS yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular sırasıyla hukuk, kamu sektörü ve sigortacılık sektörünün bu teknolojinin sahip olduğu özelliklere göre en çok tercih edilebilecek ilk üç alan olduğunu göstermektedir. Baiod vd. (2021, s. 98), katılımcı sayısının çok olması, belge, bilgi ve işlemlerin yüksek hacimli olması ve düşük düzeyde güven gibi unsurlardan dolayı, hukuk alanının blok zinciri teknolojisine uygulanması açısından çok uygun olduğunu belirtmektedirler. Buna göre, akıllı sözleşmeler, kimlik yönetimi, fikri mülkiyet, tapu kaydı ve örneği çoğaltılabilecek birçok bilginin ve hukuki işlemin kaydı gibi uygulamaların yürütülmesi ve bunların kayıtlarının güvenilir olarak saklanması açısından blok zinciri teknolojisi geniş bir kullanım alanına sahiptir. Öte yandan, Cagigas vd. (2021, s. 13905) blok zinciri teknolojisine kamu sektöründe benimsenmesinin sosyal, politik ve çevresel sonuçlara sahip olacağını ve bu anlamda blok zinciri teknolojisine kamu kayıtlarına erişimi ve şeffaflığı, enerji ve suyun yönetimi ve erişimi, vatandaş katılım araçlarının geliştirilmesi ve sürdürülebilir şehirler oluşturulması gibi potansiyelle sahip olduğunu ifade etmektedirler. Blok zinciri tabanlı bir vergi sisteminin düzenleyici ve denetleyici otoritelere kaliteli veriler sağlayabileceği söylenebilir (Wijaya vd., 2017, s. 474). Özellikle maliyeti ve bürokrasiyi azaltmak ve verimliliği artırmak için blok zinciri teknolojisine kamu sektöründe benimsenmesiyle ilgili fırsatlar dünyanın dört bir yanındaki devlet kurumları tarafından değerlendirilmektedir (Casino vd., 2019, s. 64). Sigortacılık sektöründe ise blok zinciri teknolojisi, risk yönetimi, dolandırıcılık tespiti, veri yönetimi, talep işleme, sigortalama, reasürans ve varlık takibi gibi sigortanın farklı durumlarında kullanılarak geleneksel sigorta sektörünü büyük ölçüde değiştirip, daha hızlı, daha ucuz ve daha güvenli bir sektör haline getirebilecektir (Kalsgonda ve Kulkarni, 2020, s. 1; Trivedi ve Malik, 2022, s. 94).

Blok zinciri teknolojisi ilk olarak 2008 yılında dijital para olan Bitcoin işlemlerini destekleyen bir bileşen olarak ortaya çıkmıştır (Zhao vd., 2016, s. 1). Bitcoin için bir altyapı oluşturan blok zinciri teknolojisinin kriptografik bir yapıda olması ve bilgilerin değiştirilememesi gibi sunduğu güvenlik özellikleri ile birlikte merkeziyetsiz olması, taraflara finansal işlem yapma özgürlüğü ve kolaylığı sunmuştur (Gökgöz ve Kandemir, 2023, s. 35). Blok zincir teknolojisi, Bitcoin'in ana teknolojik yeniliği olarak küresel bazda tüm taraflar arasındaki işlemlerin aracısızlaştırılmasına ve merkezi olmayan bir yapıya kavuşturulmasına olanak sağlamıştır (Swan, 2015, s. X). Bunun bir sonucu olarak bu teknolojinin kullanımının yaygınlaşması öncelikle finans alanında olmuştur. Her ne kadar Bitcoin ile doğmuş ve finans alanında yaygınlaşmış olsa da blok zinciri uygulamaları dijital paranın çok daha ötesine geçmektedir. Dijital para evresi olarak nitelendirilen Blok Zinciri 1.0 evresinin 2008 yılından itibaren finans alanında olgunlaşması birkaç yıl olsa da 2015 yılından itibaren Blok Zinciri 2.0 ve Blok Zinciri 3.0 evreleri daha hızlı bir şekilde ortaya çıkmıştır (Zhao vd., 2016, s. 1). Akıllı sözleşmeler ile ortaya çıkan Blok Zinciri 2.0 evresi, kripto para birimlerinin para transferi, havale ve dijital ödeme sistemleri gibi uygulamaların ötesinde hisse senetleri, tahviller, krediler, ipotekler gibi ekonomik ve finansal piyasa uygulamalarından oluşan sözleşmeleri içermektedir (Swan, 2015, s. IX). Dolayısıyla, Blok Zinciri 1.0 paranın merkezileştirilmesine yönelikken, Blok Zinciri 2.0 piyasaların merkezileştirilmesine yöneliktir (Swan, 2015, s. 9). Blok Zinciri 3.0 evresi ise, önceki iki evrenin ötesinde kamu, sağlık vb. gibi sosyoekonomik alanlardaki uygulamaları içermektedir (Casino vd., 2019, s. 56). Blok Zinciri 3.0 evresi ile gelen uygulamalar, başta finans alanında olgunlaşan blok zinciri teknolojisinin birçok alanda etkin bir şekilde kullanılabilirliğini göstermektedir. Nitekim, Swan (2015, s. 27-30) Blok Zinciri 3.0 evresini para birimi ve finansal piyasa işlemlerinin ötesindeki bir uygulama kategorisi olarak nitelendirmekte ve blok zinciri teknolojisinin yalnızca finansal hizmetleri değil, tüm sektörleri ve daha geniş anlamda insan hayatının neredeyse tüm alanlarını yeniden yapılandırma olanakları sunmasının mümkün olduğunu belirtmektedir. Yaklaşan bir diğer evre olan Blok Zinciri 4.0 evresi de yapay zekâ gibi teknolojileri tamamen ana akıma dönüştürmeyi hedeflemektedir (Mukherjee ve Pradhan, 2021, s. 42). Böylece, kripto paraların etkisiyle günümüzde daha çok finans sektörü ile bilinen blok zinciri teknolojisi yakın gelecekte birçok alanda kullanılabilir olacaktır. Zheng vd. (2018, s. 371)'nin de ifade ettiği üzere, dağıtık yapısı sayesinde Bitcoin ile geniş kitlelerce benimsenen blok zinciri, sahip olduğu özellikleriyle geleneksel sektörü dönüştürme potansiyeline sahiptir ve dijital paranın çok ötesinde çeşitli alanlara da uygulanabilir. Bu çalışmada elde edilen bulgular da blok zincirinde uzman kişilerin bu teknolojinin farklı alanlarda etkin bir şekilde kullanılabilirliği öngörüsünü ortaya koymaktadır. Bu bağlamda çalışma, sahip olduğu özellikleri ve evrelerini göz önüne alarak farklı sektörlerde bu teknolojinin aktif olarak entegre edilmesine vurgu yapmaktadır.

Sonuç olarak, günümüzde dijitalleşme ile sürekli dönüşüm yaşayan iş süreçlerinde, blok zinciri teknolojisinin şeffaflık, bağımsızlık, değiştirilemezlik gibi öne çıkan özellikleri sayesinde birçok sektör ve uygulama alanı için avantajlar sunduğu ve bu avantajlardan dolayı blok zincir teknolojisini kullanmanın finans sektörü haricindeki sektörler için de önemli bir tercih olabileceği söylenebilir. Nitekim, elde edilen bulgular blok zinciri teknolojisinin kullanımının finans sektöründen önce hukuk ve kamu sektöründe daha tercih edilebilir olduğunu göstermektedir. Ayrıca, çalışmada elde edilen sonuçlara göre her ne kadar finans sektöründe sonra gelse de gıda, tedarik ve lojistik, emlak, enerji ve turizm sektöründe de blok zinciri teknolojisinin kullanımının önemi ön plana çıkmaktadır. Bu sebeple bahsi geçen sektörlerde gerekli sistemsel alt yapının oluşturulması, iş süreçlerinin daha etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi ve dolayısıyla rekabet avantajı elde edilebilmesi ve sürdürülebilirlik açısından önem taşımaktadır.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

Adalı, E. A. ve Işık, A. T. (2017). Bir tedarikçi seçim problemi için SWARA ve WASPAS yöntemlerine dayanan karar verme yaklaşımı. *International Review of Economics and Management*, 5(4), 56-77. <https://doi.org/10.18825/iremjournal.335408>

Agi, M. A. N. (2022). understanding the enablers of blockchain technology adoption in sustainable supply chains: A DEMATEL-based analysis, *Ifac-Papersonline*, 55(10), 1962-1967. <https://doi.org/10.1016/j.ifacol.2022.09.686>

- Akçakanat, Ö., Eren, H., Aksoy, E. ve Ömürbek, V. (2017). Bankacılık sektöründe ENTROPI ve WASPAS yöntemleri ile performans değerlendirmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 285-300.
- Almutairi, K., Dehshiri, S. J. H., Dehshiri, S. S. H., Hoa, A. X., Dhanraj, J. A., Mostafaeipour, A., Issakhov, A. ve Techato, K. (2022). Blockchain technology application challenges in renewable energy supply chain management. *Environmental Science and Pollution Research*, 1-18, <https://doi.org/10.1007/s11356-021-18311-7>
- Antonucci, F., Figorilli, S., Costa, C., Pallottino, F., Raso, L. ve Menesatti, P. (2019), A Review on blockchain applications in the agri-food sector. *J. Sci. Food Agric.*, 99, 6129-6138. <https://doi.org/10.1002/jsfa.9912>
- Azizi, N., Malekzadeh, H., Akhavan, P., Haass, O., Saremi, S. ve Mirjalili, S. (2021). Iot–blockchain: Harnessing the power of internet of thing and blockchain for smart supply chain. *Sensors*, 21, 6048, 1-25. <https://doi.org/10.3390/s21186048>
- Baiod, W., Light, J. ve Mahanti, A. (2021). Blockchain technology and its applications across multiple domains: A survey, *Journal of International Technology and Information Management*, 29(4), 78-119. <https://doi.org/10.58729/1941-6679.1482>
- Baušys, R. ve Juodagalvienė, B. (2017). Garage location selection for residential house by WASPAS-SVNS method, *Journal of Civil Engineering and Management*, 23(3), 421-429. <https://doi.org/10.3846/13923730.2016.1268645>
- Biswas, B. ve Gupta, R. (2019). Analysis of barriers to implement blockchain in industry and service sectors. *Computers & Industrial Engineering*, 136, 225-241. <https://doi.org/10.1016/j.cie.2019.07.005>
- Boutkhoum, O., Hanine, M., Nabil, M., El Barakaz, F., Lee, E., Rustam, F. ve Ashraf, I. (2021). Analysis and evaluation of barriers influencing blockchain implementation in moroccan sustainable supply chain management: An integrated ifahp-dematel framework. *Mathematics*, 9(14), 1601, 1-23. <https://doi.org/10.3390/math9141601>
- Braga, I. F. B., Ferreira, F. A. F., Ferreira, J. J. M., Correia, R. J. C., Pereira, L. F. ve Falcão, P. F. (2021). A DEMATEL analysis of smart city determinants, *Technology in Society*, 66, 101687, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101687>
- Bulut, E. ve Akçacı, T. (2017). Endüstri 4.0 ve inovasyon göstergeleri kapsamında Türkiye analizi. *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi*, 7, 50-72.
- Cagigas, D., Clifton, J., Diaz-Fuentes, D. ve Fernandez-Gutierrez, M. (2021). Blockchain for Public Services: A Systematic Literature Review, *IEEE Access*, 9, 13904-13921. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2021.3052019>
- Casino, F., Dasaklis, T. K. ve Patsakis, C. (2019). A systematic literature review of blockchain-based applications: Current status, classification and open issues, *Telematics and Informatics*, 36, 55-81. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2018.11.006>
- Chen, P., Cai, B., Wu, M. ve Zhao, Y. (2022). Obstacle analysis of application of blockchain technology in power data trading based on improved DEMATEL–ISM method under fuzzy environment. *Energy Reports*, 8, 4589-4607. <https://doi.org/10.1016/j.egy.2022.03.043>
- Chen, L., Hendalianpour, A., Feylizadeh, M. R. ve Xu, H. (2023). Factors affecting the use of blockchain technology in humanitarian supply chain: A novel fuzzy large-scale group-DEMATEL. *Group Decision and Negotiation*, 1-36, <https://doi.org/10.1007/s10726-022-09811-z>

- Ecer, F. (2020). *Çok Kriterli Karar Verme Geçmişten Günümüze Kapsamlı Bir Yaklaşım* (1. Baskı). Seçkin Yayınevi.
- Erol, İ., Ar, İ. M. ve Peker, İ. (2022). Scrutinizing blockchain applicability in sustainable supply chains through an integrated fuzzy multi-criteria decision making framework. *Applied Soft Computing*, 116, 108331, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.asoc.2021.108331>
- Farooque, M., Jain, V., Zhang, A. ve Li, Z. (2020). Fuzzy Dematel analysis of barriers to blockchain-based life cycle assessment in China. *Computers & Industrial Engineering*, 147, 106684, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.cie.2020.106684>
- Gibson, C. T. ve Kirk, T. (2016). Blockchain 101 for asset managers. *The Investment Lawyer Covering Legal and Regulatory Issues of Asset Management*, 23(10), 1-8.
- Gökgöz, H. ve Kandemir, T. (2023). *Trampadan kripto paraya*. Nobel Yayıncılık.
- İndap, Ş. (2022). *Tarım-gıda tedarik zincirinde izlenebilirlik ve gıda güvenliği için blok zinciri: Kiraz ürünü uygulaması*. [Doktora Tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Kalsgonda, V. P. ve Kulkarni, R. V. (2020). Applications of Blockchain in Insurance Industry: A Review, *PIMT Journal of Research*, 12(4), 1-3. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23708.72322>
- Karabasevic, D., Stanujkic, D., Urošević, S. ve Maksimovic, M. (2016). An approach to personnel selection based on SWARA and WASPAS methods. *Journal of Economics, Management and Informatics*, 7(1), 1-11. <https://doi.org/10.5937/bizinfo1601001K>
- Lee, H.-S., Tzeng, G.-H., Yeh, W., Wang, Y.-J. ve Yang, S.-C. (2013). Revised DEMATEL: Resolving the infeasibility of DEMATEL. *Applied Mathematical Modelling*, 37(10-11), 6746-6757. <https://doi.org/10.1016/j.apm.2013.01.016>
- Lin, I.-C. ve Liao, T.-C. (2017). A survey of blockchain security issues and challenges. *International Journal of Network Security*, 19, 653-659. [https://doi.org/10.6633/IJNS.201709.19\(5\).01](https://doi.org/10.6633/IJNS.201709.19(5).01)
- Maden, A. ve Alptekin, S. (2020). Evaluation of factors affecting the decision to adopt blockchain technology: A logistics company case study using fuzzy dematel. *Journal Of Intelligent & Fuzzy Systems*. 39, 6279-6291. <https://doi.org/10.3233/jifs-189096>
- Mardani, A., Nilashi, M., Zakuan, N., Loganathan, N., Soheilrad, S., Saman, M. Z. M. ve Ibrahim, O. (2017). A systematic review and meta-analysis of SWARA and WASPAS methods: Theory and applications with recent fuzzy developments. *Applied Soft Computing*, 57, 265-292. <https://doi.org/10.1016/j.asoc.2017.03.045>
- Modgil, S. ve Sonwaney, V. (2019). Planning the application of blockchain technology in identification of counterfeit products: Sectorial prioritization. *Ifac-Papersonline*, 52(13), 1-5. <https://doi.org/10.1016/j.ifacol.2019.11.080>
- Mukherjee, P. ve Pradhan, C. (2021). Blockchain 1.0 to blockchain 4.0—the evolutionary transformation of blockchain technology. S. K. Panda, A. K. Jena, S. K. Swain ve S. C. Satapathy (Ed.), *Blockchain technology: Applications and challenges* içinde (s. 29-49). Springer Yayınevi. https://doi.org/10.1007/978-3-030-69395-4_3
- Munim, Z. H., Balasubramanian, S., Kouhizadeh, M. ve Hossain, N. U. I. (2022). Assessing blockchain technology adoption in the norwegian oil and gas industry using bayesian best worst method. *Journal of Industrial Information Integration*, 28, 100346, 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.jii.2022.100346>

- Özdemir, A. I., Erol, I., Ar, I. M., Peker, I., Asgary, A., Medeni, T. D. ve Medeni, I. T. (2020). The role of blockchain in reducing the impact of barriers to humanitarian supply chain management. *The International Journal of Logistics Management*, 32(2), 454-478. <https://doi.org/10.1108/IJLM-01-2020-0058>
- Özyüksel, S. ve Ekinci, M. (2020). Blockchain teknolojisinin dış ticarete etkisinin örnek projeler çerçevesinde incelenmesi. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 82-101. <https://doi.org/10.33416/baybem.648600>
- Sarkhosh, S. M. H. ve Akhavan, P. (2023). Evaluating preparedness in using blockchains for electronic health record systems, *The Electronic Library*, 41(1), 87-110. <https://doi.org/10.1108/EL-05-2022-0104>
- Si, S.-L., You, X.-Y., Liu, H. C. ve Zhang, P. (2018). DEMATEL technique: A systematic review of the state-of-the-art literature on methodologies and applications. *Mathematical Problems in Engineering*, 2018, 3696457, 1-34. <https://doi.org/10.1155/2018/3696457>
- Singh R., Khan S., Dsilva J. ve Centobelli P. (2023) Blockchain integrated iot for food supply chain: A grey based Delphi-DEMATEL approach. *Applied Sciences*, 13(2), 1079, 1-22. <https://doi.org/10.3390/app13021079>
- Swan, M. (2015). *Blockchain: Blueprint for a new economy*. O'Reilly Media Inc.
- Tayalı, H. A. (2017). Tedarikçi seçiminde WASPAS yöntemi. *The Journal of Academic Social Science*, 5(47), 368-380. <https://ssrn.com/abstract=3043942>
- Tian, F. (2016). An agri-food supply chain traceability system for china based on rfid & blockchain technology *13th International Conference on Service Systems and Service Management (ICSSSM)*, Kunming, (s. 1-6.) China. <https://doi.org/10.1109/ICSSSM.2016.7538424>
- Trivedi, S. ve Malik, R. (2022). Blockchain technology as an emerging technology in the insurance market. K. Sood, R. K. Dhanaraj, B. Balusamy, S. Grima ve R. Uma Maheshwari (Ed.), *Big data: A game changer for insurance industry (emerald studies in finance, insurance, and risk management)* içinde (s. 81-100). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-80262-605-620221006>
- Tuş, A. ve Aytaç Adalı, E. (2019). The new combination with CRITIC and WASPAS methods for the time and attendance software selection problem. *Opsearch*, 56, 528-538. <https://doi.org/10.1007/s12597-019-00371-6>
- Ünal, G. ve Uluçol, Ç. (2020). Blok zinciri teknolojisi. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 13(2), 167-175. <https://doi.org/10.17671/gazibtd.516990>
- Ünsal, E. ve Kocaoğlu, Ö. (2018). Blok zinciri teknolojisi: kullanım alanları, açık noktaları ve gelecek beklentileri. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 13, 54-64. <https://doi.org/10.31590/ejosat.423676>
- Wijaya, D. A., Liu, J. K., Suwarsono, D. A. ve Zhang, P. (2017). A new blockchain-based value-added tax system. T. Okamoto, Y. Yu, M. Au ve Y. Li, (Ed.), *Provable security* içinde (s. 471-486). Springer Yayınevi. https://doi.org/10.1007/978-3-319-68637-0_28
- Xie, Y., Zhou, Y., Peng, Y., Dinçer, H., Yüksel, S. ve Xiang, P. A. (2021). An extended pythagorean fuzzy approach to group decision-making with incomplete preferences for analyzing balanced scorecard-based renewable energy investments, *IEEE Access*, 9, 43020-43035. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2021.3065294>
- Yadav, V. S., Singh, A. R., Raut, R. D. ve Govindarajan, U. H. (2020). Blockchain technology adoption barriers in the indian agricultural supply chain: An integrated approach. resources, *Conservation and Recycling*, 161, 104877, 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2020.104877>

- Yıldızbaşı, A. ve Üstünyer, P. (2019). Tarımsal gıda tedarik zincirinde blok zincir tasarımı: Türkiye’de hal yasası örneği. *Bartın Orman Fakültesi Dergisi*, 21(2), 458-465.
- Zavadskas, E. K., Turskis, Z., Antucheviciene, J. ve Zakarevicius, A. (2012). Optimization of weighted aggregated sum product assessment, *Electronics and Electrical Engineering*, 6(122), 3-6. <https://doi.org/10.5755/j01.eee.122.6.1810>
- Zhang, W. ve Deng, Y. (2018). Combining conflicting evidence using the dematel method. *Soft Computing*, 1-10, <https://doi.org/10.1007/s00500-018-3455-8>
- Zhao, J. L., Fan, S. ve Yan, J. (2016). Overview of business innovations and research opportunities in blockchain and introduction to the special issue, *Financial Innovation*, 2(28), 1-7. <https://doi.org/10.1186/s40854-016-0049-2>
- Zheng, Z., Xie, S., Dai, H. N., Chen, X. ve Wang, H. (2018). Blockchain challenges and opportunities: A survey. *Int. J. Web and Grid Services*, 14(4), 352-375. <https://doi.org/10.1504/IJWGS.2018.095647>

ALGILANAN SOSYAL MEDYA PAZARLAMA FAALİYETLERİNİN MARKA VE DEĞER BİLİNCİNE ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

A RESEARCH ON THE EFFECT OF PERCEIVED SOCIAL MEDIA MARKETING ACTIVITIES ON BRAND AND VALUE CONSCIOUSNESS

Prof. Dr. Ümit ARKLAN¹
Dr. Öğr. Üyesi Nilgün TUZCU²

ÖZ

Giderek değişen dijital yaşam ve tüketici bakış açısı karşısında işletmeler rekabetçi üstünlük sağlayabilmek için sosyal medya pazarlama faaliyetlerini kullanarak marka ve değer bilincine yönelik çalışmalara başlamışlardır. Şirketlerin markalarını tanıtmak ve hatırlatmak amacıyla kullandıkları sosyal medya pazarlama faaliyetleri sayesinde tüketiciler bir markaya dönük fiyat, imaj, kalite gibi hususlarda bilgi alabilmekte ve bu bilgiler sayesinde o markaya ilişkin bir bilinç düzeyine erişebilmektedirler. Markaların yapmaya çalıştığı şey, kendilerine dönük istenen yönde bir bilinç oluşturarak rakiplerinden farklı bir konuma taşınmaktır. Buradan hareketle çalışma, algılanan sosyal medya pazarlama faaliyetlerinin marka bilinci ve değer bilinci üzerindeki etkisini ortaya koyma amacı taşımaktadır. Bahsi geçen amaç minvalinde, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ile İletişim Fakültesi öğrencileri üzerinde bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir. 506 üniversite öğrencisinden elde edilen bulgular doğrultusunda, sosyal medya ortamlarının alışveriş yapmak için güvenilir bulunduğu, satın alma süreçlerinde bir ürün ya da markaya ilişkin bilgilenmek amacıyla kullanıldığı, algılanan sosyal medya pazarlama faaliyetlerinin ise marka bilinci ve değer bilinci üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Medya, Algılanan Sosyal Medya Pazarlaması, Marka Bilinci, Değer Bilinci, Tüketici Davranışları.

JEL Sınıflandırma Kodları: M30, M31, M39.


ABSTRACT

In the face of the changing digital life and consumer perspective, businesses have started to focus on brand and value consciousness by using social media marketing activities to gain a competitive advantage. Through social media marketing activities that companies use to promote and remind their brands, consumers can obtain information about price, image, quality, and other aspects of a brand and reach a level of consciousness about that brand thanks to this information. What brands are trying to do is to create a consciousness in the desired direction for themselves and move to a different position from their competitors. Based on this, the study aims to reveal the impact of perceived social media marketing activities on brand consciousness and value consciousness. A field research is conducted on the students of the Faculty of Economics and Administrative Sciences and the Faculty of Communication, Süleyman Demirel University in line with the aforementioned purpose. According to the findings obtained from 506 university students, social media environments are considered trustworthy for shopping, and are used to learn about a product or brand during the purchasing process, and perceived social media marketing activities have a significant and positive impact on brand consciousness and value consciousness.

Keywords: Social Media, Perceived Social Media Marketing, Brand Consciousness, Value Consciousness, Consumer Behaviours.

JEL Classification Codes: M30, M31, M39.

* Bu çalışma için Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan 119/6 sayılı ve 28.03.2022 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Süleyman Demirel Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, umitarklan@sdu.edu.tr

²  Antalya Belek Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, nilgun.tuzcu@belek.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

In the face of the changing digital life and consumer perspective, businesses have started to focus on brand and value consciousness by using social media marketing activities to gain a competitive advantage. Through social media marketing activities that companies use to promote and remind their brands, consumers can obtain information about price, image, quality, and other aspects of a brand and reach a level of consciousness about that brand thanks to this information. What brands are trying to do is to create a consciousness in the desired direction for themselves and move to a different position from their competitors. Based on this, the study aims to reveal the impact of perceived social media marketing activities on brand consciousness and value consciousness. Although it is an important issue, the effects of perceived social media marketing activities on brand consciousness and value consciousness are still unknown. The fact that there is no study evaluating the relationship between perceived social media marketing activities, brand consciousness and value consciousness together in the national literature and the limited number of studies in the international literature has revealed the need to focus on these issues.

Design/methodology/approach:

In the research, a research model is proposed in order to provide the advantage of seeing the relationship and impact of perceived social media marketing activities on brand consciousness and value consciousness holistically. A field study is conducted among the students of the Faculty of Economics and Administrative Sciences and the Faculty of Communication, Süleyman Demirel University, considering that they are sensitive and aware of the research topic. A total of 506 questionnaire forms are obtained from the field and evaluated in the research, which is based on convenience sampling and data are collected using online survey forms. The statistical processing of the data obtained in the research is carried out with SPSS 24.0 and AMOS 22.0 statistical programs. First of all, descriptive analysis techniques are used to determine the socio-demographic characteristics and social media usage status of the participants. Then, the measurement model consisting of perceived social media marketing activity, brand consciousness and value consciousness variables is tested through exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, reliability, convergent and divergent validity analyses, path analysis and structural equation modeling respectively to test the hypotheses proposed depending on the purpose of the study.

Findings:

As a result of the descriptive analyses conducted in the study, it is determined that the participants found social media environments reliable for shopping and used them to get information about a product or brand in their purchasing process. In addition, as a result of factor analysis, path analysis and structural equation modeling conducted to test the hypotheses proposed for the purpose of the study, it is found that perceived social media marketing activities have a significant and positive effect on brand consciousness and value consciousness.

Conclusion and Discussion:

In the study, it is determined that perceived social media marketing activities have a significant and positive effect on brand consciousness and value consciousness. When the previous researches are examined, there are studies that have largely similar results (Hermanus et al., 2016; Ismail, 2017; Ismail et al., 2018; Harianti, 2017; Riorini, 2018; Ahmed & Hussain, 2018; Ahmed et al., 2019; Dülgeroğlu, 2017; Khan et al., 2019) as well as studies that reveal different findings (Nugraha, 2017; Hermanus et al., 2016; Yoel et al., 2021). Based on all these research findings, which differ from each other in certain aspects, it is possible to say that social media marketing activities have the potential to play an important role in creating brand consciousness, value consciousness and even price consciousness. The roles it plays and the impact these roles have on managing customer relationships, building repeat visit intentions, brand loyalty and purchase intentions are becoming more and more interesting every day. However, when the social media usage practices of the participants in the study are examined, it is seen that social media environments are preferred by consumers for reasons such as easy accessibility, price advantage, home delivery, variety of varieties, and prevention of time loss. This situation points to the existence of value-consciousness consumers. In addition, the use of social media environments to be informed about a product or brand in the purchasing process shows that the previous sales-promotion processes of businesses and their relations with consumers will be an important reference in their future activities. It is recommended that future research be conducted on different sample groups in order to obtain generalizable results. In addition, research on specific sectors, brands or product categories can be conducted and mediating variables can be added to the research model to contribute to the literature.

1. GİRİŞ

Dijital ortamların gelişme göstermesiyle birlikte işletmelerin tüketicilere olan yaklaşımlarında da farklılıklar gözlenmeye başlanmıştır. Bilgiye erişimin kolay olduğu ve pek çok hizmetin verildiği bu dijital dünyada günümüz tüketicileri, işletmelerin onlara sunduğu birçok marka arasından seçim yapabilme şansına sahiptir. Tüketicilere sağlanan bu imkân, işletmelerin de rekabet avantajı elde edebilmeleri için çeşitli stratejiler geliştirmelerine neden olmuştur. İşletmelere rekabet avantajı sağlayan en önemli unsurlardan biri bilindik ve güçlü bir markaya sahip olmaktır. Güçlü bir marka, tüketicinin ilk olarak o markayı hatırlamasına, işletme ile arasında güven oluşmasına, sadakatin artmasına ve satın alma kararlarının daha rahat verilmesine imkân tanımaktadır (Yıldız, 2019, s. 251).

Tüketici kararlarında etkin bir rol üstlenen, işletmelerin pazarlama eylemlerini gerçekleştirmelerini sağlayan, marka bilinirliğini artıran ve değer bilincinin oluşmasına katkıda bulunan sosyal medyanın hem işletmeler hem de tüketiciler tarafından önemli bir iletişim kanalı olarak kullanıldığı görülmektedir. Facebook, Twitter, Instagram, Youtube gibi sosyal medya mecralarında artan sosyal hareketlilik, maruz kalınan sayısız pazarlama mesajları ve reklamlar neticesinde tüketicilerin materyalizm ve gösterişçi tüketime özendikleri, kendilerini topluma kabul ettirebilmek için trend, popüler, prestiji olan markaları en yeni iletişim kanalları üzerinden araştırdıkları (Siddique ve Rashidi, 2015, s. 9; Ismail vd., 2018, s. 235; Teimourpour ve Hanzae, 2011, s. 321) ve bu tür markalara fazla para ödemekten kaçınmadıkları bilinmektedir (Ahmed vd., 2018, s. 162). Sahip oldukları marka bilincinin etkisiyle bu tarz tüketiciler için yüksek fiyat, yüksek kalite anlamına gelmekte ve lüks mallar fiyatla tanınmaktadır (Teimourpour ve Hanzae, 2011, s. 322). Bu bağlamda tüketiciler nezdinde bir marka bilinci oluşturma gayreti içerisinde olan işletmeler, diğer enstrümanlarla birlikte sosyal medya ortamlarını efektif bir biçimde kullanma gayreti içerisine girmektedir. İlgili süreçte çevrimiçi siteler aracılığıyla bir markanın gücü, fiyatı, prestiji, imajı, kalitesi hakkında bilgiye ulaşılabilmesi, yorum, beğeni ve paylaşılan içeriklerden yararlanılabilmesi markaya ilişkin bilincin ve aşinalığın artmasında yardımcı olmaktadır.

Değer bilincine sahip tüketiciler ise fiyat ve kalitenin üstün bir bileşimi olan ürünleri arama eğiliminde olup satın alma konusundaki odak noktaları, düşük fiyat ödemek ve aynı zamanda kaliteli olanı almaktır. Böylece değer tüketicileri paralarının karşılığını en iyi şekilde alabilmek için farklı markaların fiyatlarını kontrol etmekte ve karşılaştırmalarda bulunmaktadır (Sharma, 2011, s. 290). Bu karşılaştırma sürecinde geleneksel yöntemler yerine sosyal medya pazarlama faaliyetleri, banner reklamlar ve görsel reklamlardan faydalanılması güncel bilgilere, uygun fiyatlara ulaşılabilmesi hususunda yardımcı olmaktadır. Ayrıca bu kişiler deneyimledikleri markaya ilişkin düşüncelerini, tavsiyelerini yüz yüze veya sosyal medya üzerinden çevrimiçi olarak birçok kişiyle paylaşmakta böylece markanın güçlenmesine ve değerlendirilmesine katkı sağlamaktadır (Ismail vd., 2018, s. 246).

Yukarıdaki açıklamalar çerçevesinde bu çalışma, algılanan sosyal medya pazarlama faaliyetlerinin marka ve değer bilincine etkisini araştırma amacı gütmektedir. Önemli bir konu olmasına rağmen ulusal literatürde; algılanan sosyal medya pazarlama faaliyetleri (ASMPF), marka bilinci (MB) ve değer bilinci (DB) ilişkisini birlikte değerlendiren herhangi bir çalışmaya rastlanılmaması, bu araştırmanın çıkış noktasını oluşturmaktadır. Benimsenen amaç dahilinde, konuya ilişkin kavramsal çerçevenin ortaya konulmasının ardından, bugüne değin literatüre kazandırılan çalışmaların genel bir taraması "ilgili çalışmalar" başlığı altında özetlenmektedir. Sonrasında Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencileri üzerine gerçekleştirilen alan araştırmasından elde edilen bulgular değerlendirilmekte, ulaşılan bulgular ile alanyazında yer alan çalışmalar, örtüşükleri ve ayrıştıkları noktalar itibarıyla karşılaştırmalı olarak yorumlanmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Sosyal medya, zaman ve mekân sınırlarını ortadan kaldırarak pazarlamacılar ile müşteriler arasında iletişim ve etkileşim sağlayan bir yapıya sahiptir. Sosyal medya pazarlama faaliyetlerinin temel gayesi tüketicileri bir markanın varlığından haber etmek ve o marka hakkında olumlu konuşmalarını sağlayarak güçlü bir marka haline getirebilmektir. İşletmeler açısından Facebook, Twitter, Instagram, Youtube, Bloglar ve Sanal Forumlar/Topluluklar gibi 'sosyal medya mecraları takipçi çekmek, müşteri ilişkilerini artırmak, kullanıcılar arasında canlı katılım ve tartışmalara ilham vermek ve marka bilincine katkıda bulunmak için iyi bir yol olarak değerlendirilmektedir' (Ismail vd., 2018, s. 237). Marka bilinci yüksek olan tüketiciler bir markayı daha rahat tanıyabilmekte veya hatırlayabilmektedir. Birçok kategori arasından ilgili markanın seçilmesi o markaya özgü bilincin yüksek olduğuna işaret etmektedir. İşletmeler dijital reklamlar, sosyal medya platformları vb. çevrimiçi iletişim araçları ile bir markanın gücünü, prestijini artırarak, farklılıklarını ortaya koyarak tüketicilerin ilgili markaya ilişkin bilinçlerinin ve aşinalıklarının artmasına yardımcı olmaktadır.

Marka bilinci tüketicilerin iyi bilinen markaları satın almaya yönelme derecesi ile karakterize edilen bir durumdur (Shim ve Gehrt, 1996, s. 313). Marka bilincine sahip tüketiciler tarafından daha güçlü bir marka adının ve marka imajının iyi bir kaliteyi yansıttığı düşünülmektedir. Bu kalite sosyal medya aracılığıyla etkin bir şekilde pazarlanmaktadır. Daha yüksek marka bilincine ve sosyal medya farkındalığına sahip tüketicilerin, belirli markalar için yüksek fiyatlar ödemeye istekli oldukları dikkat çekmektedir. Çünkü tüketiciler markaları itibar, zenginlik sembolü olarak değerlendirmekte ve kendi öz kimliklerini bir markanın kimliğiyle ilişkilendirerek özgüven kazanmaktadırlar. Bu nedenle, tüketicilerin tanınmış markalara yüksek bedel ödemekten kaçınmadıkları belirtilmektedir (Ahmed vd., 2018, s. 162). Riorini (2018)'nin çalışmasında, sosyal medyada ilgi çekici içerikler ne kadar fazla olursa ve tüketici sosyal medya aracılığıyla fikrini ne kadar kolay iletirse, satın aldıkları ürünün markasına o kadar çok dikkat ettikleri ve daha yüksek fiyat ödemeye razı oldukları saptanmıştır. Yüksek fiyatların iyi bir kaliteyi yansıttığını düşünen yüksek marka bilincine sahip bu tüketicilerin, reklamları daha çok yapılan, satışı yüksek olan markaları satın almayı tercih ettikleri bilinmektedir (Kavkani vd., 2011, s. 236; Shirai, 2015, s. 778). Kısacası tüketicilerin kendini tanımlarını, özgüven ve aidiyet duygusu kazanmalarını, sosyalleşmelerini, sosyal konumlarını sağlamlaştırmalarını, diğer insanlarla özdeşleşmelerini, saygınlık kazanmalarını sağlayan bu lüks, markalı ürünler (Siddique ve Rashidi, 2015, s. 21; Lachance vd. 2003, s. 57) sayesinde bir imaj yarattıkları ve yarattıkları bu imaj sayesinde diğer tüketicilerin algısında kabul edilebilir hale gelmeye çalıştıkları söylenebilir.

Günümüz rekabet koşullarında işletmelerin üzerinde durmaları gereken en önemli hususlardan biri de ürünlerini satın alan tüketicilerin gelecekte yine aynı marka ürünleri satın almaya ikna edilmesidir (Yıldız, 2019, s. 261). Aynı ürünü veya markayı satın almak için çabalayan, kalite ve fiyat araştırmaları yapan tüketicilerin varlığı değer bilincine sahip kişiler olduğuna işaret etmektedir. Değer bilinci "alınan kaliteye bağlı olarak fiyat konusundaki duyarlılık" olarak nitelendirilmektedir (Lichtenstein vd., 1993, s. 235). Değer bilinci olan tüketiciler düşük fiyatlar ve ürün kalitesi konusunda eşit derecede endişe duyma eğiliminde olup, paralarının karşılığını en iyi biçimde alabilmeleri için fiyat karşılaştırmalarında ve kontrollerinde bulunmaktadırlar (Sharma, 2011, s. 290). Fiyat çok yüksekse tüketici o markayı reddederek daha iyi bir fiyata başka bir marka alternatifi aramaya başlamakta ve o markayı satın almamaktadır (Riorini, 2018, s. 412). Çünkü yüksek değer bilincine sahip tüketiciler kaynakları dikkatli kullanan ve israftan kaçınan tutumlu kişiler olarak değerlendirilmektedir (De Young, 1986, s. 442). Bundan dolayı işletmeler, müşterilerine daha fazla fayda sağlayan ve daha uygun fiyatlı, değer sunan faaliyetlerde bulunmaya özen göstermektedirler. Aksi bir yaklaşım, müşterilerin yeni alternatifler aramalarına ve işletmelerin rekabet avantajı elde etme olasılıklarını kaybetmelerine yol açabilmektedir (Itani vd., 2019, s. 80).

Tüketicilerin paralarının karşılığını en iyi şekilde alabilmeleri için farklı markaların fiyatlarını kontrol etmelerinin ve karşılaştırmalarının en iyi yollarından biri Instagram, Facebook, Youtube gibi sosyal medya platformları ile cimri.com, priceline.com, akakce.com, epey.com vb. karşılaştırma siteleridir (Ismail vd., 2018, s. 235-237). Aynı zamanda sosyal medya, tüketicilerin bir şirketin markası hakkında düşüncelerini paylaşmalarına, yorum yazmalarına, tavsiye vermelerine imkân veren bir yapıdadır. Tüketiciler, satın alma işlemlerinden önce markayı daha yakından tanıyan tüketicilerin yorumlarına veya paylaşımlarına bakarak marka hakkında bilgi edinmek isteyebilmekte (Riorini, 2018, s. 411; Gensler vd., 2013, s. 2) kendileri de deneyimledikleri markayla ilgili fikirlerini, önerilerini sosyal medya üzerinden birçok kişiyle paylaşmaktadırlar (Ismail vd., 2018, s. 246). Böylece başka bir marka satın almak isteyen tüketicilerin ilgisi ilgili markaya çekilebilmekte ve tüketici o markanın kendisine uygun olup olmadığına daha rahat bir biçimde karar verebilmektedir. Kısacası değer bilinci kavramı, tüketicilerin markaya bakış açısını şekillendiren, bir sonraki satın alma kararlarına yön veren ve satın alma sonrasında da alınan ürüne ilişkin etkileşimleri beraberinde getiren bir durum ortaya koymaktadır. Bu noktada da sosyal medya ortamları mevcut doğaları ve sahip oldukları imkânlar itibarıyla işletmeler ve pazarlama faaliyetleri için önemli potansiyeller taşımaktadır.

3. İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Hız ve haz çağının gerekleri doğrultusunda hareket eden günümüz tüketicileri artık yüksek farkındalık düzeyine sahip daha bilinçli bireyler olarak karşımıza çıkmaktadır. Yeni iletişim araç ve mecralarında gerçekleştirilen faaliyetlerin bir sonucu olarak tüketicilerin markalara yönelik iletişimsel eylemlerinin de arttığı ve değişkenlik gösterdiği fark edilmektedir. Başta sosyal medya ortamları olmak üzere yeni iletişim teknolojilerinin sağladığı imkânlarla giderek değişen boyutlarda etkileşimlere giren, ne istediğini iyi bilen günümüz tüketicilerinin varlığı konunun birçok yönüyle ilgi çekici ve önemli hale gelmesini sağlamıştır. Sahip olduğu güncellik, çok boyutluluk ve ehemmiyet nedeniyle gerek ulusal gerekse uluslararası literatürde konuya ilişkin farklı türden bilimsel çalışmalar gerçekleştirildiği görülmektedir. Söz konusu çalışmaları aşağıdaki şekilde kategorize ederek sentezlemek mümkündür.

Sosyal medya pazarlamasına ilişkin ulusal ve uluslararası literatürde çok sayıda kitap türü çalışma olduğu göze çarpmaktadır (Akar, 2010; Koçyiğit, 2015; Kazankaya, 2019; Çağıl, 2017; Efendioğlu ve Durmaz, 2020; Taşkıran, 2018; Ceyhan, 2020; Mcdonald, 2020; Srivastava, 2019; Zarrella, 2009; Evans, 2010). Kitapların içerikleri genel olarak incelendiğinde; işletme sahiplerinin ve pazarlama yöneticilerinin küresel alanda başarılı bir marka haline gelebilmeleri, diğer markalardan farklılaşabilmeleri, daha fazla müşteriye ulaşabilmeleri, markalarını pazarlayabilmeleri, daha çok satış yapabilmeleri, örgütsel performanslarını artırabilmeleri ve marka bağlılığı yaratabilmeleri adına sosyal medya pazarlama stratejilerini ne şekilde tasarlayacakları, yönetecekleri ve sürdürecekleri konusunda pratik bilgiler sunduklarını söylemek olanaklıdır.

Bahsi geçen kitapların yanı sıra konunun daha derinlemesine tartışıldığı ve alana yönelik uygulamaların değerlendirildiği makale türü çalışmalar da bulunmaktadır. Bunlardan bazıları betimsel karakter taşıırken, bazıları algılanan sosyal medya pazarlama faaliyetleri ile farklı değişkenler arasında ilişki taramalarda bulunmaktadır. Yapılan çalışmalarda sosyal medya pazarlamasının kavramsal yönünü tanımlayıcı çalışmaların ağırlıklı olarak yer aldığı (Saravanakumar ve SuganthaLakshmi, 2012; Alan vd., 2018; Barutçu ve Tomaş, 2013; Köksal ve Özdemir, 2013; Çelik, 2014) görülmektedir. Bununla birlikte sosyal medya pazarlama faaliyetlerinin boyutları bir diğer ifade ile tüketicilerin sosyal medya pazarlamasına yönelik algıları (Godey vd., 2016; Yadav ve Rahman, 2017; Alan vd. 2018; Kim ve Ko, 2012; Gümüş, 2018; Onurlubaş vd. 2016; Durukal vd., 2019), sosyal medya pazarlama faaliyetlerinin çevrimiçi tüketici davranışları ve tüketicilerin satın alma karar süreci üzerindeki etkisi (Vinerean vd., 2013; Hudson ve Thal, 2013; Şahin vd., 2017; Aytan ve Telci, 2014; Mert, 2012, Dülgeroğlu, 2017), müşteri ilişkileri yönetimi ve örgütsel performans üzerindeki etkisi (Parveen vd., 2015; Wang ve Kim, 2017; Trainor vd., 2014), marka bağlılığı, satın alma niyeti, değer bilinci, marka bilinci ve fiyat bilinci ile ilişkisi (Ismail vd., 2018; Khan vd., 2019; Hermanus vd., 2016; Ismail, 2017; Balakrishnan vd., 2014; Riorini, 2018; Siddique ve Rashidi, 2015; Ahmed vd., 2019; Ahmed ve Hussain, 2018; Harianti, 2017) gibi konular üzerinde durulduğu fark edilmektedir. Uluslararası literatürde, ASMPF, MB ve DB konularının birlikte değerlendirildiği sınırlı sayıda bilimsel makaleye ulaşılrken, ulusal literatürde herhangi bir çalışmanın olmadığı dikkat çekmektedir. Bundan dolayı bu üç değişken üzerinde daha fazla durulması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Lisansüstü tezler, yazıldığı alanla ilgili gelişmeleri, eğilimleri ve değişimleri göstermesi açısından önem taşımaktadır. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'nın (YÖK) ulusal tez merkezi ve Proquest tez veri tabanı üzerinden yapılan tarama neticesinde ASMPF'nin MB ve DB ile ilişkilendirildiği, söz konusu değişkenleri birlikte değerlendiren herhangi bir tez çalışmasına rastlanamamıştır. Ancak Google Akademik veri tabanında tam metinlerine ulaşılamamakla birlikte özet metinlerine erişim sağlanabilen "iki" adet tez çalışmasının varlığı tespit edilmiştir (Nugraha, 2017; Harianti, 2017). Özet metinlerin incelenmesi sonucunda, Harianti (2017)'nin çalışmasında ASMPF'nin marka sadakati üzerindeki etkisinde MB ve DB'nin aracılık rolü üzerinde dururken, Nugraha (2017)'nin çalışmasında SMPF, MB ve DB'nin marka sadakatine olan etkisi üzerine yoğunlaştığı görülmektedir.

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'nın (YÖK) ulusal tez merkezi üzerinden (2023) ASMPF, MB ve DB başlıkları ayrı ayrı anahtar kelime olarak tarandığında ise sosyal medya pazarlama(sı), (algılanan) sosyal medya pazarlama faaliyetleri/uygulamaları/stratejileri/çabaları başlıkları altında toplamda "yetmiş dokuz", marka bilincine dair "yedi" ve değer bilincine ait "iki" tezin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan incelemede, bahsi geçen tezlerin özellikle 2019 yılı itibarıyla artış gösterdiği, büyük bir çoğunluğunun yüksek lisans tezi niteliği taşıdığı ve nicel araştırma yöntemlerini esas aldığı fark edilmektedir. Benzer şekilde, Proquest tez veri tabanı üzerinden (2023) ASMPF, MB ve DB başlıkları ayrı ayrı anahtar kelime olarak tarandığında ise, sosyal medya pazarlamasına ilişkin "iki yüz sekiz", algılanan sosyal medya pazarlama faaliyeti ile ilgili "dört", "marka bilinci" ile alakalı "beş" ve "değer

bilinci” ile ilişkili “yirmi” tezin olduğu anlaşılmıştır. Ancak değer bilincine ait tezlerin pazarlama alanından ziyade felsefe, eğitim bilimleri, sosyoloji, psikoloji, kadın işgücü, çalışma yaşamı ve liderlik gibi konular üzerine yoğunlaştığı görülmektedir. Bu başlıklar altında yazılan tezlerin özellikle 2020 yılı itibariyle artış gösterdiği, büyük bir çoğunluğunun yüksek lisans tezi olduğu ve nicel araştırma yöntemlerini kullandığı gözlenmektedir.

4. YÖNTEM

Algılanan sosyal medya pazarlama faaliyetlerinin marka bilinci ve değer bilinci üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik tasarlanan araştırmanın bu başlığı altında sırasıyla; araştırmanın amacı ve önemi, araştırma sorusu ve hipotezler, araştırma modeli, araştırmanın uygulanması ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin analizi ve kullanılan testler üzerinde durulmaktadır.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı, algılanan sosyal medya pazarlama faaliyetlerinin marka ve değer bilinci üzerindeki etkisinin yönünü ve düzeyini incelemektir. Önemli bir konu olmasına rağmen, ASMPF'nin MB ve DB üzerindeki etkileri hala tam olarak bilinmemektedir. Ulusal literatürde ASMPF, MB ve DB ilişkisini birlikte değerlendiren herhangi bir çalışmaya rastlanılmaması, uluslararası literatürde ise sınırlı sayıda çalışmanın olması bu konular üzerinde durulması ve farklı değişkenlerle ilişkilendirilmesi gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Böylece literatürdeki boşluğun doldurulması noktasında katkı sağlaması beklenmektedir.

4.2. Araştırma Sorusu ve Hipotezler

Araştırma Sorusu: Algılanan sosyal medya pazarlama faaliyetlerinin marka bilinci ve değer bilinci üzerinde nasıl bir etkisi vardır?

Uluslararası literatürde ASMPF'nin MB ve DB ile ilişkisini araştıran sınırlı sayıda çalışmanın olması, ulusal literatürde ise herhangi bir çalışmaya rastlanılmaması nedeniyle, söz konusu olgular arasındaki ilişkiye nicel bir yöntemi esas alarak odaklanmak özgün bulgular ortaya koyacak potansiyeller taşımaktadır. Alanyazın incelendiğinde, bazı çalışmalarda ASMPF'nin MB ve DB üzerindeki doğrudan etkisi araştırılırken (Nugraha, 2017; Siddique ve Rashidi, 2015; Riorini, 2018) bazı çalışmalarda ise ASMPF'nin marka bağlılığı ve satın alma niyeti geliştirilmesine etkisi gibi konularda MB ve DB'nin aracılık rolü üzerinde durulduğu görülmektedir (Hermanus vd. 2016; Ismail, 2017; Ismail vd., 2018; Ahmed vd., 2019; Khan vd., 2019; Ahmed ve Hussain, 2018; Harianti, 2017; Yoel vd., 2021). Buradan hareketle bu çalışmada aşağıda yer alan iki hipotez belirlenmiştir:

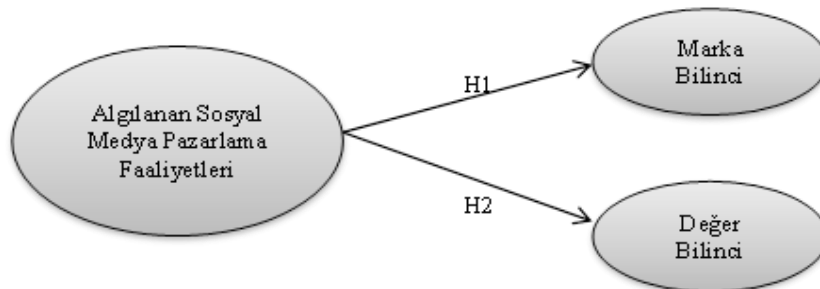
H1: Algılanan sosyal medya pazarlama faaliyetlerinin marka bilinci üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi vardır.

H2: Algılanan sosyal medya pazarlama faaliyetlerinin değer bilinci üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi vardır.

4.3. Araştırma Modeli

Değişkenler arasındaki ilişkiyi ve etkiyi bütünsel olarak görebilme avantajı sağlaması açısından, araştırmanın modeli olarak ASMPF'nin bağımsız değişken, MB ile DB'nin bağımlı değişken olarak yer aldığı grafiksel bir model oluşturulmuştur. Model aşağıdaki gibidir:

Şekil 1. Araştırma Modeli



4.4. Araştırmanın Uygulanması ve Örneklemi

Sosyal medyayı en yüksek seviyede benimseyenler genç yetişkinler grubudur. Bu tüketicilerin sosyal medyada daha fazla zaman geçirdikleri düşünülmekte bu da sosyal medya pazarlamasının ana hedef kitlesinin genç yetişkinler grubu olduğunu göstermektedir (Rohm vd., 2013, s. 308). Buradan hareketle, araştırma konusunda duyarlılıkları ve farkındalıkları olduğu düşüncesiyle Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve İletişim Fakültesi öğrencileri üzerinde bir saha araştırması gerçekleştirilmiştir. Kolayda örneklemin esas alındığı ve çevrimiçi anket formları kullanılarak verilerin toplandığı araştırmada sahadan toplamda 506 anket formu elde edilerek değerlendirmeye alınmıştır. Bu çalışma için, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan 119/6 sayılı ve 28.03.2022 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

4.5. Veri Toplama Araçları

Katılımcıların demografik özelliklerini, sosyal medya kullanım durumlarını ve ASMPF'nin MB ile DB üzerindeki etkisini ortaya koymaya yönelik beş ana bölümden oluşan 39 soruluk bir anket formu hazırlanmıştır. İlk bölüm MB'ye yönelik 5'li (1= kesinlikle katılmıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum) likert skalasıyla oluşturulmuş 7 sorudan meydana gelirken; ikinci bölümde ASMPF'ye ilişkin 5'li (1= kesinlikle katılmıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum) likert ölçeği esas alınarak hazırlanmış 4 soru yer almakta; üçüncü bölüm DB'yi temsil eden yine 5'li (1= kesinlikle katılmıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum) likert skalasının benimsendiği 7 sorudan oluşmaktadır. Dördüncü bölümde ise katılımcıların sosyal medya kullanım durumunu belirlemeye dönük 16 soru bulunurken, beşinci ve son bölümde sosyo-demografik özellikleri betimleyen 5 soru yer almaktadır.

Uluslararası literatür incelendiğinde, ASMPF, MB ve DB ile ilgili ölçek geliştirme çalışmalarının yapıldığı görülmektedir (Sproles ve Kendall, 1986; Zhang ve Kim, 2013; Giovannini ve Xu, 2014; İsmail vd. 2018; Riorini, 2018; Lichtenstein, 1993). Bunlar içerisinde araştırmadaki değişkenlerden biri olan ASMPF için İsmail vd. (2018) tarafından Kim ve Ko (2012)'den uyarlanarak geliştirilen, dört ifade ve tek boyut ile temsil edilen ASMPF ölçeği (Cronbach Alfa=.83) kullanılmıştır. Araştırmanın bir başka değişkeni olan MB için Sproles ve Kendall (1986) tarafından geliştirilen, yedi ifade ve tek boyutla açıklanan MB ölçeği (Cronbach Alfa=.75) esas alınmıştır. İlgili ölçeğin esas alınmasına, çalışmalarında bu ölçekten yararlanan Zhang ve Kim (2013), Bae ve Miller (2009), Mokhlis ve Salleh (2009) ve Bakewell ve Mitchell (2006)'in çalışmaları incelenerek karar verilmiştir. Araştırmadaki bir diğer değişken olan DB için Lichtenstein vd. (1990) tarafından geliştirilen, yedi ifade ve tek boyutla açıklanan DB ölçeği (Cronbach Alfa=.80) tercih edilmiştir. Söz konusu ölçeğin tercih edilmesinde de yine bu ölçekten faydalanarak çalışmalarını kaleme alan Itani vd., (2019), Zheng vd., (2017), Pillai ve Kumar (2012), Delgado-Ballester vd., (2012), Sharma (2011), Dutta ve Biswas (2005), Bao ve Mandrik (2004)'in literatüre kazandırdığı çalışmaların gözden geçirilmesinin ardından karar verilmiştir. Ayrıca, ulusal literatürde Şiker (2019), Dülgeroğlu (2017), Topuz ve Çambaşı (2014) tarafından Türkçe'ye kazandırılmış olan MB ve DB'ye ilişkin ölçekler var olmakla birlikte, araştırma amacına daha uygun olduğu düşünülen bu ölçeklerden yararlanılmıştır.

Ölçeklerin hazırlandığı dilden bir başka dile çevrilmesi halinde; test maddelerinin anlaşılabilmesi, iyi düzenlenmemiş olması ve maddelerin kavramsal yapısının bütün yönlerini içermemesi gibi durumlarda yüzey ve içerik geçerliliği sorunu ortaya çıkabilmektedir (Şencan, 2005, s. 737). Bu sorunla karşılaşmamak adına, İngilizce olan ölçeklerin Türkçe'ye çevrilmesi sürecinde yüzey ve içerik geçerliliğini sağlamak için veri toplama aracı bir dizi işleme tabi tutulmuştur. Öncelikle belirlenen ölçekler biri öğretmen, diğeri öğretim elemanı olan dilbilimciler tarafından önce İngilizce'den Türkçe'ye, sonra da Türkçe'den İngilizce'ye olmak üzere çeviri sürecinden geçirilmiştir. Yapılan çevirinin çapraz kontrolünü sağlamak için de bu kişilerden birbirlerinin çevirilerini değerlendirmeleri istenmiştir. Her iki çeviride de benzer ifadeler ortaya çıkmasından dolayı Türkçe'ye çevrilen soru formu İngilizce orijinali ile birlikte uzman görüşünden yararlanmak üzere, çalışma alanı araştırma konusuyla ilgili olan dört farklı akademisyene iletilmiştir. Soru formunun Türkçe versiyonu hakkında uzmanlar tarafından alana ilişkin terimlerin/ifadelerin kullanımına yönelik bazı düzeltme önerileri gelmiş ve önerilen düzeltmeler doğrultusunda anket formu uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Saha uygulamasından önce anket formunun anlaşılabilirlik düzeyini belirlemeye dönük üç farklı akademisyen ve 50 üniversite öğrencisi üzerinde ön test gerçekleştirilmiştir. Ön test için gönderilen kişilerden çevrimiçi anket formunu birer katılımcı gibi doldurmaları istenmiş, anlaşılmayan ifadelerle ilgili geri bildirim alınmıştır. Yapılan öneriler doğrultusunda gerekli düzenlemeler gerçekleştirilerek anket formu nihai şekline kavuşturulmuştur.

4.6. Verilerin Analizi ve Kullanılan Testler

Araştırmada elde edilen verilerin istatistiksel olarak işlenmesi SPSS 24.0 ve AMOS 22.0 istatistik programları ile gerçekleştirilmiştir. Öncelikle araştırmaya katılanların sosyo-demografik özelliklerini ve sosyal medya kullanım durumlarını tespit edebilmek amacıyla betimleyici analiz tekniklerinden yararlanılmıştır. Ardından araştırmanın amacına bağlı olarak önerilen hipotezleri test etmeye yönelik sırasıyla açımlyıcı (açıklayıcı) faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirliğe, yakınsak ve ıraksak geçerliliğe ilişkin analizler, yol analizi ve yapısal eşitlik modellemesi ile ASMPF, MB ve DB değişkenlerinden oluşan ölçüm modeli test edilmiştir.

5. BULGULAR VE YORUM

5.1. Sosyo-Demografik Özellikler

Araştırmaya katılanların %64,2'si kadın, %35,8'i erkektir. En düşük katılımcı yaşı 18, en yüksek katılımcı yaşı 27, katılımcıların yaşlarının aritmetik ortalaması 20,18, standart sapması 1,97'dir. Katılımcıların yaşları kategorize edildiğinde ise, %49,2'sinin 20-21 yaş aralığında, %22,1'inin 18-19 yaş aralığında, %20,4'ünün 22-23 yaş aralığında, %5,5'inin 24-25 yaş aralığında ve %2,8'inin 26-27 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların %42,5'i 1. sınıf, %39,3'ü 2. sınıf, %12,6'sı 4. sınıf ve %5,5'i 3. sınıf öğrencisidir. Bunların %31,2'si İşletme, %16,4'ü Bankacılık, %13,2'si Turizm, %11,7'si Halkla İlişkiler, %11,3'ü Sosyal Hizmet, %6,7'si İktisat, %6,3'ü İnsan Kaynakları, %2,2'si Kamu Yönetimi, %0,6'sı Gazetecilik ve %0,4'ü Radyo Televizyon ve Sinema bölümünde eğitim görmektedir. En düşük aylık ortalama harcama 150 TL, en yüksek 5000 TL, aylık ortalama harcamanın aritmetik ortalaması 1105,59 TL, standart sapması 603,72 TL'dir. Aylık ortalama harcamaya ilişkin bir kategorilendirmeye gidildiğinde ise, katılımcıların %50,1'inin 501-1000 TL arası, %21,4'ünün 1001-1500 TL arası, %12,8'inin 500 TL ve aşağısı, %11,3'ünün 1501-2000 TL arası ve %4,4'ünün 2001 TL ve üzeri harcamasının olduğu anlaşılmaktadır.

5.2. Sosyal Medya Kullanım Pratikleri

Katılımcıların sosyal medya kullanım pratikleri incelendiğinde, Instagram %79,1 ile birinci sırada, Youtube %35,2 ile ikinci sırada, Twitter %26,1 ile üçüncü sırada, Facebook %23,5 ile dördüncü sırada, Snapchat ve Pinterest %14,4 ile beşinci sırada yer almaktadır. Diğer seçeneğini işaretleyerek açıklamasına Whatsapp (61 kişi), Tiktok (5 Kişi), sahibinden.com (5 kişi), Netflix (4 kişi), Trendyol (3 kişi), Tumblr (3 kişi), Twitch (2 kişi), Spotify (2 Kişi), Reddit (1 kişi), Wattpad (1 Kişi) gibi platformları yazanların olduğu da fark edilmektedir. Söz konusu sosyal medya ortamlarını araştırmaya katılanların %45,1'i bir gün içerisinde 13 kez ve üzeri (aklına her geldiğinde) ziyaret ederken, %15'i 1-3 kez, %14,2'si 7-9 kez, %14'ü 4-6 kez ve %11,7'si 10-12 kez ziyaret etmektedir. Bu kişilerin %25,1'i sosyal medya ortamlarında günde 5 saatten daha fazla (301 dakika ve üzeri) zaman geçirmekle birlikte, %19,6'sı 1-2 saat arası (61-120 dakika arası), %19,2'si 1 saat ve aşağısı (0-60 dakika arası), %14'ü 2-3 saat arası (121-180 dakika arası), %12,5'i 4-5 saat arası (241-300 dakika arası) ve %9,7'si 3-4 saat arası (181-240 dakika arası) zaman harcamaktadır. Ayrıca, sosyal medya platformlarını kullanım sürecinde, araştırmaya katılanların %54,3'ü paylaşılan içerikleri beğenmekte, %49,2'si sadece takip etmekte, %33,4'ü beğendikleri ürünlere arkadaşlarını, tanıdıklarını veya ailesini etiketlemekte, %28,7'si hikaye içerisinde fotoğraf/video paylaşmakta, %24,9'u akış içerisinde fotoğraf/video paylaşmakta, %20,9'u diğer hesapları gözetlemekte ve %12,8'i de paylaşılan içeriklere yorum yapmaktadır.

5.3. Sosyal Medyada Sergilenen Satın Alma Davranışları

Araştırmaya katılanların sosyal medya ortamlarında sergiledikleri satın alma davranışları ve buna ilişkin genel kanaatleri ele alındığında, bu kişilerin %56,9'unun sosyal medya sitelerinden alışveriş yapmayı güvenilir buldukları, %95,8'inin satın almak istediği ürün veya marka ile ilgili internet ortamındaki yorumları okudukları, %64'ünün sosyal medyada bir ürün veya markanın reklamlarından etkilendikleri, %70,8'inin sosyal medyada herhangi bir markayı takip ettikleri, %70,2'sinin kullandıkları sosyal medya platformları üzerinden alışveriş yaptıkları ve %23,7'sinin sosyal medya siteleri üzerinden hep aynı markaları veya ürünleri satın aldıkları görülmektedir. Buna göre, katılımcılar tarafından genel olarak, alışveriş yapmak için sosyal medya ortamları güvenilir bulunmakta ve bu platformlar üzerinden alışveriş yapılmakta, marka takibi gerçekleştirilmekte, bir ürün ya da markaya ilişkin satın alma süreçlerinde internet ortamında yer alan yorumlar ve reklamlar dikkate alınmakta, her defasında aynı ürün veya markalara yönelmekten ziyade farklı ürün veya markaların satın alınması tercih edilmektedir.

Katılımcıların sosyal medya platformları aracılığıyla alışveriş yapma sıklıklarına bakıldığında, %56,5'inin ayda bir, %34,7'sinin yılda bir, %7,1'inin haftada bir ve %1,7'sinin günde bir alışveriş yapmak için bu platformları kullandıkları fark edilmektedir. Bu kişilerin %43,3'ü 1-3 aralığında, %29,2'si 4-6 aralığında ve %27,5'i 7 ve üzerinde ürün veya markayı son bir yıl içerisinde bu platformları kullanarak satın aldıklarını beyan etmektedir. Katılımcıları satın almaya teşvik eden sosyal medya platformları olarak %63,6 ile Instagram birinci sırada yer alırken, onu sırasıyla %9,5 ile YouTube, %3,6 ile Twitter, %3 ile Facebook ve %1,8 ile LinkedIn takip etmektedir. Bahsi geçen sosyal medya platformlarından ürün veya marka satın alırken %13'ü reklam, %9,3'ü marka olması, %3,6'sı ise sağladığı değer ve fiyat unsurlarına dikkat etmektedir. Yine sosyal medya platformlarından ürün satın alma nedenleri olarak, %66,4'ü kolay erişilebilir olmasını, %49,2'si fiyat avantajını, %45,3'ü çeşit fazlalığını, %42,7'si eve teslim edilmesini, %34,8'i zaman kaybını önlemesini ve %28,7'si güvenilir olmasını göstermektedir. Sosyal medyada bir markayı tercih etme sebepleri olarak ise, %72,7'si indirimlerden haberdar olmayı, %69,8'i bilgi sahibi olmayı, %19,6'sı işletmeler ile iletişim kurmayı ve %11,5'i de arkadaşlarının o markaya ilişkin sayfayı takip etmelerini öne sürmektedir. Tüm bu verilerden hareketle, araştırmaya iştirak edenlerin sosyal medya platformlarından genellikle ayda bir alışveriş yaptıkları ve 1-3 aralığında ürün aldıkları, ürünleri satın alırken en çok Instagramdan ve daha çok bir ürünün reklamından ve marka olmasından etkilendikleri, ürün satın almak için sırasıyla kolay erişilebilir olması, fiyat avantajı, eve teslim, çeşit fazlalığı, zaman kaybının önlenmesi ve güvenilir olması gibi sebeplerle bu platformları kullandıkları ve en fazla indirimlerden haberdar olmak ve bilgi sahibi olmak için ilgili platformlarda herhangi bir markayı tercih ettikleri söylenebilir.

5.4. Açımlayıcı (Açıklayıcı) Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının yapı geçerliliğini test etmek üzere açımlayıcı (açıklayıcı) faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz kapsamında öncelikle tüm ölçüm araçlarının AFA için uygun olup olmadığını tespit etmek üzere Kaiser-Meyer Olkin (KMO) ve Bartlett küresellik testi değerlerine bakılmıştır. Verilerin AFA için uygunluğu noktasında, KMO değerlerinin 0,60'tan yüksek olması ve Bartlett küresellik testi anlamlılığının $p < 0.05$ olması koşulu aranmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Faktör sayısı belirlenirken özdeğer, açıklanan varyans ve faktör yükleri göz önünde bulundurulmuştur. Bu bağlamda, faktör yapısı özdeğerlerinin 1'den büyük olması (Kaiser kriteri) (Field, 2013, s. 798), maddelerin yaklaşık değerle birden fazla faktöre yüklenmemesi ve madde faktör yüklerinin 0,50'nin üzerinde olması (Fornell ve Larcker, 1981) ölçütleri dikkate alınmıştır. Ayrıca, AFA yapılırken faktör çıkartma yöntemi olarak temel bileşenler analizi (TBA); döndürme yöntemi olarak ise varimax tercih edilmiştir. Algılanan Sosyal Medya Pazarlama Faaliyetleri (ASMPF), Marka Bilinci (MB) ve Değer Bilinci (DB) ölçekleri için yapılan AFA sonuçlarına Tablo 1'de yer verilmektedir.

ASMPF ölçeğine ilişkin gerçekleştirilen analiz neticesinde KMO değeri 0,738 bulunduğundan örneklem büyüklüğünün yeterli düzeyde olduğu ve Bartlett küresellik testi ($\chi^2 = 425,412$; $p < ,001$) anlamlı sonuç verdiğinden ölçeğin AFA için gerekli ölçütleri sağladığı görülmüştür. Gerçekleştirilen AFA neticesinde ASMPF ölçeğinin faktör yükleri 0,700 ile 0,795 arasında değişen değerler almıştır. Ölçeği meydana getiren 4 madde ise ASMPF'ye ait toplam varyansın %56,002'sini açıklamaktadır. Bu veriler ışığında ASMPF ölçeğinin yapı geçerliliğine sahip olduğu tespit edilmiştir.

MB ölçeği için yapılan analiz neticesinde KMO değeri 0,803 bulunduğundan örneklem büyüklüğünün yeterli düzeyde olduğu ve Bartlett küresellik testi ($\chi^2 = 826,944$; $p < ,001$) anlamlı sonuç verdiğinden ölçeğin AFA için gerekli ölçütleri yerine getirdiği anlaşılmıştır. Marka bilincinin 7. maddesi anlamsız farklı bir boyut içerisinde yer alması nedeniyle değerlendirme dışı bırakılmıştır. Söz konusu madde çıkarıldıktan sonra gerçekleştirilen AFA neticesinde MB ölçeğinin faktör yükleri 0,632 ile 0,761 arasında değişen değerler almıştır. Bu bağlamda ilgili ölçüm aracında analizler 6 madde üzerinden sürdürülmüştür. Ölçeğin 6 maddesi ise MB'ye ait toplam varyansın %49,644'ünü açıklamaktadır. Ortaya konulan bilgiler ışığında MB ölçeğinin yapı geçerliliğinin olduğu saptanmıştır.

DB ölçeğine dönük gerçekleştirilen analiz sonucunda KMO değeri 0,842 bulunduğundan yeterli düzeyde örneklem büyüklüğünün olduğu ve Bartlett küresellik testi ($\chi^2 = 1107,880$; $p < ,001$) anlamlı sonuç verdiğinden ölçeğin AFA için gerekli kriterleri karşıladığı fark edilmiştir. Değer Bilincinin 1. maddesi düşük faktör yükü değerine (0,384) sahip olması nedeniyle çalışmadan çıkarılmıştır. İlgili madde çıkarıldıktan sonra uygulanan AFA neticesinde DB ölçeğinin faktör yükleri 0,655 ile 0,816 arasında değişim gösteren değerler almıştır. Ölçeği oluşturan 6 madde ise DB'ye ilişkin toplam varyansın %55,949'unu açıklamaktadır. Ulaşılan veriler doğrultusunda DB ölçeğinin yapı geçerliliğinin bulunduğu belirlenmiştir.

Tablo 1. Açımlayıcı (Açıklayıcı) Faktör Analizine İlişkin Bulgular

	AFA Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Özdeğer	KMO Testi	Bartlett Küresellik Testi
Algılanan Sosyal Medya Pazarlama Faaliyetleri (ASMPF)					
Satın almayı düşündüğüm marka hakkında bilgi aramak için sosyal medyayı kullanması gerektiğini düşünürüm.	,795				
Sosyal medya üzerinden satın almayı düşündüğüm marka hakkında fikrimi iletmek kolay gelir.	,775	56,002	2,240	,738	$x^2=425,412$ $p < ,001$
Sosyal medyada satın almayı düşündüğüm marka hakkında ilginç içerikler bulurum.	,719				
Sosyal medyadan arkadaşlarıma marka, ürün veya hizmetler hakkında bilgi aktarmak isterim.	,700				
Marka Bilinci (MB)					
Bir ürünün fiyatı ne kadar yüksek olursa, kalitesi o kadar iyi olur.	,761				
Güzel mağazalar bana en iyi ürünleri sunar.	,759				
Benim tercihim pahalı markalardır.	,736				
En çok satan markaları satın almayı tercih ederim.	,683	49,644	2,979	,803	$x^2=826,944$ $p < ,001$
Reklamı çok yapılan markalar genellikle çok iyi seçimlerdir.	,645				
Tanınmış markalar benim için en iyisidir.	,632				
Değer Bilinci (DB)					
Ben her zaman harcadığım paranın karşılığında en iyi değeri aldığımdan emin olmak için fiyatları kontrol ederim.	,816				
Bir ürün satın alırken, harcadığım para için aldığım kaliteyi her zaman maksimize etmeye çalışırım.	,781				
Ürün satın aldığımda, ödediğim paranın karşılığını aldığımdan emin olmak isterim.	,763				
Ürünleri satın almadan önce bazı kalite gereksinimlerini karşılaması gerekir.	,739	55,949	3,357	,842	$x^2=1107,880$ $p < ,001$
Alışverişlerimde iyi değeri aldığımdan emin olmak için farklı markaların fiyatlarını karşılaştırırım.	,724				
Alışveriş yaptığımda, genellikle satın aldığım markalar için "birim başına fiyat" bilgilerini karşılaştırırım.	,655				

5.5. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan Algılanan Sosyal Medya Pazarlama Faaliyetleri (ASMPF), Marka Bilinci (MB) ve Değer Bilinci (DB) ölçeklerinin yapı geçerliliğini doğrulamak amacıyla açımlayıcı (açıklayıcı) faktör analizinin ardından doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Gerçekleştirilen DFA ile yararlanılan ölçüm araçlarının doğru ölçüm yapıp yapmadığı test edilmiştir.

DFA yapılmadan önce verilerin normal dağılım durumuna bakılmıştır. Her üç ölçekte de kayıp veri ve uç veri kontrolleriyle birlikte tüm faktörlerin çarpıklık ve basıklık değerleri +1 ve -1 aralığında yer alarak (Tablo 2) normal dağılım şartını sağlamıştır (Hair vd., 2014; Tabachnick ve Fidell, 2013; George ve Mallery, 2010). Normal dağılımın temin edilmesi, çalışma kapsamında DFA ve regresyon analizi dolayısıyla yapısal eşitlik modelinin uygulanabilirliğine imkân tanımaktadır.

DFA, AMOS 22.0 programı vasıtasıyla gerçekleştirilmiştir. DFA'ya ait Tablo 2'de yer alan standardize edilmiş Beta değerleri incelendiğinde, her üç ölçekteki maddelerin ait oldukları faktörlere anlamlı katkı sağladığı görülmektedir. MB ölçeğinde yer alan "MB1" değişkeninin diğerlerine kıyasla daha düşük bir değer (0,460) almakla beraber Tabachnick ve Fidell'in (2013, s. 651) alt sınır olarak kabul ettiği 0,32'nin aşığına düşmediği, onun dışındaki değişkenlerin de 0,500-0,835 aralığında değişen değerlere sahip olduğu fark edilmektedir.

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Madde Faktör Yükleri, Ortalamalar, Standart Sapmalar, Normal Dağılım

	DFA Faktör Yüğü	\bar{x}	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
ASMPF					
ASMPF1	,500	3,08	1,24		
ASMPF2	,600	3,32	1,24		
ASMPF3	,796	3,60	1,31	-,368	-,111
ASMPF4	,593	3,44	1,37		
MB					
MB1	,460	3,57	1,30		
MB2	,667	2,27	1,20		
MB3	,797	2,77	1,35		
MB4	,706	2,91	1,30	-,076	-,576
MB5	,603	3,23	1,30		
MB6	,532	2,52	1,21		
DB					
DB2	,654	3,98	1,20		
DB3	,783	3,95	1,14		
DB4	,662	4,47	0,92		
DB5	,610	4,24	1,02	-,820	,200
DB6	,591	3,36	1,27		
DB7	,835	4,03	1,15		

DFA ile araştırmada başvuru ölçüm araçlarının geçerliliğini tespit etmek üzere model uyum iyiliği değerlerine bakılmıştır. Tablo 3'te yer verilen model uyum iyiliği değerleri incelemeye tabi tutulduğunda, ASMPF, MB ve DB ölçeklerinin sahip olduğu değerler, kabul edilebilir aralıkta olmadığından, AMOS 22.0 programı tarafından önerilen modifikasyonlar uygulanmıştır. Bu bağlamda, uyum iyiliği değerlerini geliştirmek üzere ölçüm modellerinin bazı maddeleri arasında kovaryanslar kurulmuştur. ASMPF ölçeğinde madde 1-2 arasında, MB ölçeğinde madde 1-5 ile 3-5 arasında ve DB ölçeğinde madde 3-7, madde 4-5 ve madde 4-6 arasında kovaryans kurulmuştur. Yapılan modifikasyonlar sonucunda kabul edilebilir uyum değerleri elde edilmiştir. Bahsi geçen tüm bu bilgiler ilgili ölçüm araçlarının yapı geçerliliğinin göstergesidir.

Tablo 3. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin İstatistiksel Değerler

Uyum İndeksleri	İyi Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	ASMPF	MB	DB
X ² /sd	≤3	≤5	0,685	2,559	3,179
RMSEA	≤0,05	≤0,08	0,000	0,056	0,066
NFI	≥0,95	≥0,90	0,998	0,978	0,983
NNFI=TLI	≥0,95	≥0,90	1,004	0,971	0,970
CFI	≥0,97	≥0,90	1,000	0,987	0,988
GFI	≥0,90	≥0,85	0,999	0,988	0,988
AGFI	≥0,90	≥0,85	0,993	0,965	0,956
IFI	≥0,95	≥0,90	1,001	0,987	0,988
RMR	≤0,05	≤0,08	0,011	0,046	0,030
SRMR	≤0,05	≤0,10	0,006	0,028	0,023

Tabloda yer alan iyi ve kabul edilebilir uyum değerlerinin belirlenmesinde yararlanılan kaynaklar: (Kline, 2016; Meydan ve Şeşen, 2015; İlhan ve Çetin, 2014; Hooper vd., 2008; Schermelleh-Engel vd., 2003; Sümer, 2000; Hu ve Bentler, 1999; Jöreskog ve Sörbom, 1993; Anderson ve Gerbing, 1984).

5.6. Güvenilirliğe, Yakınsak ve Iraksak Geçerliliğe İlişkin Bulgular

Araştırmada yararlanılan ASMPF, MB ve DB ölçeklerinin güvenilirlik değerleri Cronbach's Alpha ve bileşik güvenilirlik (CR) değerleri vasıtasıyla test edilmiştir. Tablo 4'te yer alan verilerden anlaşılacağı üzere, her bir faktöre ilişkin Cronbach's Alpha güvenilirlik değerleri 0,736 ile 0,836 arasındadır. Cronbach's Alpha değerinin 0.70 eşliğinin üzerinde yer alması kullanılan ölçeklerin güvenilirliğinin göstergesidir (Yıldız ve Uzunsakal, 2018; Sipahi vd., 2008; Hair vd., 1998). Her bir faktöre ait bileşik güvenilirlik değerlerinin de 0,835 ile 0,884 aralığında bulunduğu fark edilmektedir. CR değerlerinin 0.70 eşliğinin üzerinde olması bahsi geçen ölçeklerin güvenilirliğinin bir diğer göstergesidir (Hair vd., 2010a). AFA ve DFA ile ortaya konulan yapısal geçerliliğin ardından yakınsak geçerlilik (convergent validity) test edilmiştir. Yakınsak geçerliliğin sağlanması için AVE değerlerinin 0.50'den yüksek olması gerekmektedir (Yaşlıoğlu, 2017; Hair vd., 2010b; Fornell ve Larcker, 1981). AVE değerinin 0,50'den düşük çıkması durumunda ise bileşik güvenilirlik (CR) değeri 0,60'tan yüksekse, yapının yakınsak geçerliliğinin hala yeterli olduğu söylenebilir (Fornell ve Larcker, 1981). Ayrıca, CR değerlerinin AVE değerlerinden yüksek olması başka bir gerekliliktir (Yaşlıoğlu, 2017). Tablo 4'e bakıldığında, tüm faktörlerin 0.50'ye çok yakın ya da üzerinde AVE değerlerine sahip olmakla birlikte CR değerlerinin 0,60'tan yüksek olduğu ve aynı zamanda tüm faktörlerin CR değerlerinin AVE değerlerinden yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Ulaşılan bulgular yakınsak geçerliliğin temin edildiğinin göstergesidir.

Tablo 4. Ölçüm Araçlarının Cronbach Alpha (α), CR ve AVE Değerleri

Ölçekler	Cronbach Alpha (α)	CR	AVE
ASMPF	,736	,835	,560
MB	,795	,855	,496
DB	,836	,884	,560

Iraksak geçerliliğin (discriminant validity) temini içinse her bir faktör için AVE değerinin karekökünün faktörler arası korelasyondan yüksek olması gerekmektedir (Fornell-Larcker kriteri) (Fornell ve Larcker, 1981). Tablo 5'te betimlenen bulgulardan da görüleceği üzere, faktörlere ilişkin AVE değerlerinin karekökü faktörler arası korelasyondan bir hayli yüksektir. Burada yer verilen bulgular iraksak geçerliliğin temin edildiğinin göstergesidir.

Tablo 5. Faktörlerin AVE Karekökleri ile Faktörler Arası Korelasyon Değerleri

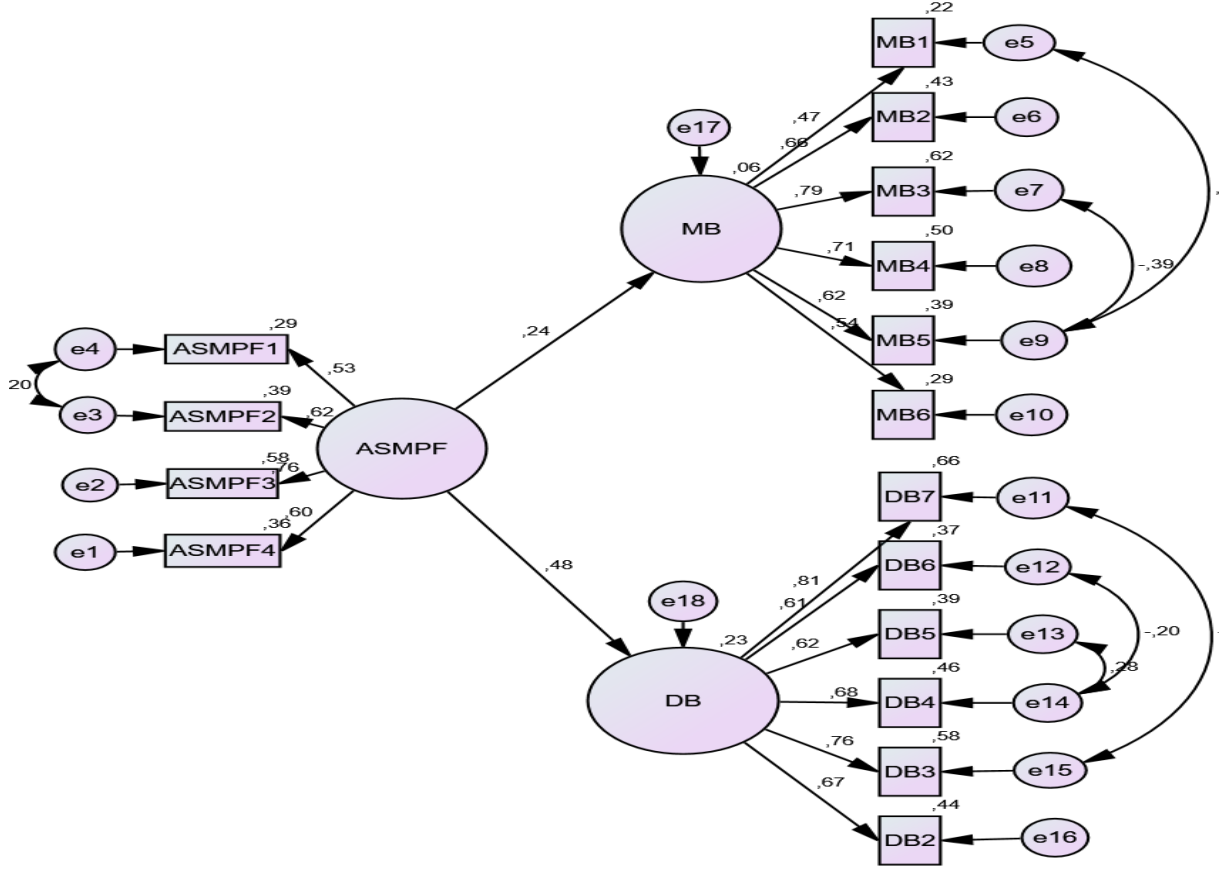
	AVE	ASMPF	MB	DB
ASMPF	,560	,748*		
MB	,496	,212	.704*	
DB	,560	,407	,101	,748*

*Koyu renkli sayısal değerler AVE'nin karekökünü, diğer sayısal değerler ise faktörler arası pearson korelasyonlarını ($p < .001$) belirtmektedir.

5.7. Yapısal Eşitlik Modeli ve Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Ölçüm modeline ilişkin yapılan değerlendirmenin neticesinde yapısal eşitlik modeline dahil edilecek değişkenlerin faktör yapıları doğrulanmış ve sahip oldukları uyum değerlerinin gerekli olan ölçütleri sağladığı anlaşılmıştır. Gerekli ölçütlerin sağlanmasının ardından, çalışmanın hipotezlerini test etmek üzere gizil değişkenler arasında yol analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda ASMPF, MB ve DB değişkenleri arasındaki ilişkileri gözler önüne seren bir yapısal eşitlik modeli elde edilmiştir. Söz konusu modele, Şekil 2'de yer verilmiştir.

Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modeli Yol Katsayıları



Yapısal eşitlik modeli bağlamında yapılan yol analizlerine ilişkin bulgular Tablo 6 ve Şekil 2’de sunulmaktadır. Yol analizleri neticesinde, ASMPF’nin MB ($H1 \beta=0,235, p<0.001$) ve DB ($H3 \beta=0,484, p<0.001$) üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu bir etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Hipotezlere yönelik gerçekleştirilen bu analizler sonucunda araştırmanın her iki hipotezi de kabul edilmiştir.

Tablo 6. Hipotezlerin Sonuçları

Hipotezler	Yol katsayıları (β)	R ²	t değeri (CR)	Sonuç
H1: ASMPF-MB	0,235	0,05	3,860***	Kabul
H2: ASMPF-DB	0,484	0,23	7,679***	Kabul

Not. *** $p < 0.001$

Doğrulayıcı faktör analizinde uyum iyiliği değerlerini geliştirmek üzere ölçüm modellerinin bazı maddeleri arasında kurulan kovaryanslar burada da uygulanmıştır. Yapılan modifikasyonların ardından yapısal eşitlik modeline ait uyum değerleri incelenmiş ve yapılan incelemede modelin iyi ve kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu anlaşılmıştır. Model uyum endeksleri ile ilgili ayrıntılı bilgiler Tablo 7’de paylaşılmaktadır.

Tablo 7. Yapısal Eşitlik Modeli Analizine İlişkin İstatistiksel Değerler

Uyum İndeksleri	İyi Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	Yapısal Eşitlik Modeli
X ² /sd	≤3	≤5	2,632
RMSEA	≤0,05	≤0,08	0,057
NFI	≥0,95	≥0,90	0,906
NNFI=TLI	≥0,95	≥0,90	0,924
CFI	≥0,97	≥0,90	0,939
GFI	≥0,90	≥0,85	0,942
AGFI	≥0,90	≥0,85	0,917
IFI	≥0,95	≥0,90	0,940
RMR	≤0,05	≤0,08	0,091
SRMR	≤0,05	≤0,10	0,060

Tabloda yer alan iyi ve kabul edilebilir uyum değerlerinin belirlenmesinde yararlanılan kaynaklar: (Kline, 2016; Meydan ve Şeşen, 2015; İlhan ve Çetin, 2014; Hooper vd., 2008; Schermelleh-Engel vd., 2003; Sümer, 2000; Hu ve Bentler, 1999; Jöreskog ve Sörbom, 1993; Anderson ve Gerbing, 1984).

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Dijital ortamların pazarlama alanına sunduğu yeni iletişim imkânlarından biri sosyal medyadır. Sosyal medyanın evrimi, günümüzün dinamik örgütlerine müşterileri ile işbirliği yapmaları, güçlü bağlar geliştirmeleri ve hedef kitlelerine rahatlıkla ulaşabilmeleri konusunda muazzam fırsatlar sağlamaktadır. Giderek değişen dijital yaşam ve tüketici bakış açısı karşısında örgütler sosyal medya pazarlama faaliyetlerini kullanarak tüketicilerde marka bilinci ve değer bilincine ilişkin farkındalık yaratmaya çalışmaktadırlar. Marka bilincine sahip tüketicilerle, kendi markasına ilişkin güçlü bir marka adı ve imajı oluşturarak, iyi bir kaliteyi temsil ettiğine inanan ve bu marka ile kendilerini özdeşleştirerek yüksek bir bedel ödemekten kaçınmayan bir tüketici grubu elde edilmektedir. Değer bilincine sahip tüketicilerle ise fiyat karşılaştırmaları yaparak hem fiyat hem kalite konusunda maksimum faydayı sağlamak, ihtiyaçlarını karşılayacak doğru ürünlere ulaşmak hususunda kendi markasının tercih edilmesi istenmektedir. Bahsi geçen değerlendirme süreçlerinde sosyal medya pazarlama faaliyetlerinin aktif bir rol oynadığını söylemek mümkündür.

Algılanan sosyal medya pazarlama faaliyetlerinin marka bilinci ve değer bilinci üzerindeki etkisini ortaya koymak üzere gerçekleştirilen bu çalışmada; algılanan sosyal medya pazarlama faaliyetlerinin marka bilinci ve değer bilinci üzerinde anlamlı ve olumlu yönde bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Daha önce yapılan araştırmalar incelendiğinde, büyük oranda benzer sonuçlar veren araştırmaların yanı sıra az sayıda da olsa farklı bulgular ortaya koyan çalışmalar da söz konusudur. Bu bağlamda, farklı araştırmalardan elde edilen benzer sonuçlara bakıldığında, sosyal medya pazarlamasının marka sadakati üzerinde önemli bir etkisinin olduğu ve bu ilişkiye marka bilinci ve değer bilincinin aracılık ettiği görülmektedir (Hermanus vd., 2016; Ismail, 2017; Ismail vd., 2018; Harianti, 2017). Benzer şekilde, sosyal medya pazarlamasının marka bilinci, değer bilinci, fiyat bilinci ve çevrimiçi satın alma niyetleri üzerinde olumlu yönde bir etkisinin olduğu ve fiyat bilincinin çevrimiçi satın alma niyetini ağırlıklı olarak etkileyen ve algısal bilinci oluşturan en önemli faktör olduğu anlaşılmaktadır (Riorini, 2018). Bunun yanı sıra, sosyal medya pazarlamasının marka sadakati üzerinde önemli bir pozitif etkiye sahip olduğu ancak bu ilişkiye kısmen marka bilinci tarafından aracılık edildiği, ayrıca sosyal medya pazarlamasının marka bilinci üzerinde, marka bilincinin de marka sadakati üzerinde önemli bir etkisinin olduğu fark edilmektedir (Ahmed ve Hussain, 2018; Ahmed vd., 2019). Diğer taraftan, değer bilinci ve fiyat kalite ilişkisinin internetten satın alma davranışı ile pozitif yönde bir ilişki gösterdiği (Dülgeroğlu, 2017) ve sosyal medya pazarlamasının moda bilinci, marka bilinci ve değer bilincinin aracılık rolü ile sosyal medyada müşteri ilişkileri oluşturma ve tekrar ziyaret etme niyetini inşa etmede etkin bir araç olarak kullanılabileceği bulgulanmaktadır (Khan vd., 2019). Bu araştırmaların aksine sonuçlar veren çalışmalara bakıldığında ise, sosyal medya pazarlamasının marka sadakati üzerinde ve marka bilincinin de marka sadakati üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülürken, değer bilincinin marka sadakati üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Nugraha, 2017). Diğer taraftan, sosyal ağların marka bilinci ile olumsuz yönde, bloglar ve medya paylaşımının ise olumlu yönde bir ilişkisinin olduğu tespit

edilmektedir (Siddique ve Rashidi, 2015). Ayrıca, değer bilincinin marka sadakati üzerinde olumsuz yönde bir etkisinin olduğunu gösteren çalışmalara da rastlamak mümkündür (Hermanus vd., 2016; Yoel vd., 2021). Ortaya konulan ve birbirleriyle belirli yönlerden farklılıklar arz eden tüm bu araştırma bulgularından hareketle, sosyal medya pazarlama faaliyetlerinin marka bilinci, değer bilinci ve hatta fiyat bilinci oluşturma noktasında önemli roller üstlenebilecek potansiyele sahip olduğunu söylemek mümkündür. Üstlendiği roller ve bu rollerin müşteri ilişkilerini yönetme, tekrar ziyaret etme niyetini inşa etme, marka bağlılığı ve satın alma niyeti üzerinde sahip olduğu etki her geçen gün çok daha ilgi çekici hale gelmektedir.

Araştırmada katılımcıların sosyal medya kullanım pratikleri ve sosyal medyada sergiledikleri bakış açılarına ilişkin sonuçlar incelendiğinde; sosyal medya ortamlarının alışveriş yapmak için güvenilir bulunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kolay erişilebilir olması, fiyat avantajı, eve teslim, çeşit fazlalığı, zaman kaybını önlemesi gibi sebeplerle sosyal medya ortamlarının tüketiciler tarafından tercih edildiği görülmüştür. Bu durum değer bilincine sahip tüketicilerin varlığına işaret etmektedir. Çünkü değer bilincine sahip tüketiciler fiyat karşılaştırmalarında bulunan, indirimlerden hoşlanan, en düşük fiyatla en iyi kalitedeki markaları satın almak isteyen, kendilerine değer katan her türlü stratejiyi benimseyen kişileri ifade etmektedir. Bununla birlikte, sosyal medya ortamlarının satın alma süreçlerinde bir ürün veya markaya ilişkin bilgilenmek amacıyla kullanıldığı tespit edilmiştir. Bu sonuç, işletmelerin önceki satış ve tutundurma süreçlerinin ve tüketiciler ile ilişkilerinin sonraki faaliyetlerinde önemli bir referans olarak karşılımlarına çıkacağını göstermektedir. Bu çalışma sonucuyla benzer bir şekilde, Siddique ve Rashidi (2015) çalışmalarında medya paylaşımı ve bloglar gibi sosyal medya türlerinin marka bilincini olumlu yönde etkilediğini ve marka seçiminde arkadaşlar, aile ve reklamlar tarafından paylaşılan içeriklerin müşterileri etkilediğini, müşterilerin bunları gözden geçirdiğini bulgulamaktadırlar.

Sosyal medya pazarlaması, marka ve değer bilincini artırmak için iyi bir pazarlama stratejisi olup tüketicilerin ürünler hakkında güncel bilgiye ulaşabilmeleri, fiyat karşılaştırmalarında bulunabilmeleri için etkili bir bilgilendirme aracı olarak kabul edilebilir. Marka ve değer bilinci oluşturmaya yönelik reklamcılar ve modern sosyal medya pazarlamacıları, markalarının tanıtımında etkili ve faydalı olan sosyal medya platformlarını tespit ederek müşteri değerini esas alan, düşük fiyat ve kaliteyi göz önünde bulunduran, kullanım kolaylığı ve performansına önem veren stratejiler geliştirmeye ve farklı pazarlama stratejileri denemeye özen gösterebilirler. Bununla birlikte, işletmeler tüketicilerde marka ve değer bilinci oluşturmaya yönelik diğer büyük markalarla, dijital reklam ajanslarıyla veya fenomenler ile işbirliği yapabilir; sosyal medya sayfalarında özel etkinlikler ve topluluk grupları oluşturabilir; proaktif sosyal medya reklamcılık teknikleri geliştirebilir; ücretsiz deneme teklifleri, ilgi çekici ve ücretsiz içerikler sunabilir; faydalı ve eğlenceli içerikler oluşturabilir; özelleştirme çalışmalarına ağırlık verebilir; yenilikçi ve rekabetçi stratejiler geliştirebilir; indirimler, kuponlar ve ödüller sunabilir; müşteri sadakat programları geliştirebilir ve sponsor etkinliklerine dahil olabilirler. Tüm bunlar koordineli bir şekilde bir amaç dahilinde yapıldığında sosyal medya pazarlama faaliyetleri marka ve değer bilinci oluşturma noktasında önemli ölçüde katkı sağlayacaktır.

Bu çalışmanın belirli kısıtları bulunmaktadır. Kolayda örneklem yönteminin esas alındığı araştırmada, Süleyman Demirel Üniversitesi İletişim Fakültesi ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi bünyesinde eğitim gören öğrenciler örneklem olarak alınmıştır. Bu durum, elde edilen sonuçların genellenebilmesine imkân vermemektedir. Daha sonra yapılacak olan araştırmalarda olasılıklı örneklem yöntemleri kullanılarak ve farklı örneklem grupları üzerine odaklanılarak ulaşılan sonuçların daha genellenebilir ve karşılaştırılabilir bir nitelik taşıması sağlanabilir. Ayrıca, bu araştırmada herhangi bir marka yahut sektör üzerine odaklanılmamış ve araştırma modelinde aracı değişkenlere yer verilmemiştir. İleride yapılacak araştırmalarda, belirli sektörler, markalar veya ürün kategorileri odağında araştırmalar yapılarak ve araştırma modeline aracı değişkenler ilave edilerek literatüre katkı sunulabilir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Ahmed, Q. M. ve Hussain, I. (2018). Examining brand loyalty & brand consciousness through the lens of social media marketing. *Asia Proceedings of Social Sciences*, 2(3), 86-91. <https://doi.org/10.31580/apss.v2i3.278>
- Ahmed, Q. M., Qazi, A., Hussain, I. ve Ahmed, S. (2019). Impact of social media marketing on brand loyalty: The mediating role of brand consciousness. *Journal of Managerial Sciences*, 13(2), 201-213.
- Ahmed, Q. M., Raziq, M. M. ve Ahmed, S. (2018). The role of social media marketing and brand consciousness in building brand loyalty. *Global Management Journal for Academic & Corporate Studies*, 8(1), 154-165.
- Akar, E. (2010). *Sosyal medya pazarlaması: Sosyal webde pazarlama stratejileri* (1. Baskı). Efil Yayınevi.
- Alan A. K, Kabadayı E. T. ve Erişke T. (2018). İletişimin yeni yüzü: dijital pazarlama ve sosyal medya pazarlaması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(66), 493-504. <https://doi.org/10.17755/esosder.334699>
- Anderson, J. C. ve Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49(2), 155-173. <https://doi.org/10.1007/BF02294170>
- Aytan, C. ve Telci, E. E. (2014). Markaların sosyal medya kullanımının tüketici davranışı üzerindeki etkileri. *The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication*, 4(4), 1-15.
- Bae, S. ve Miller, J. (2009). Consumer decision-making styles for sport apparel: Gender comparisons between college consumers. *Journal of Research*, 4(1), 40-45.
- Bakewell, C. ve Mitchell, V. W (2006). Male versus female consumer decision making styles. *Journal of Business Research*, 59, 1297-1300. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2006.09.008>
- Balakrishnan, B. K. P. D., Dahnil, M. I. ve Yi, W. J. (2014). The impact of social media marketing medium toward purchase intention and brand loyalty among generation y. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 148, 177-185. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.07.032>
- Bao, Y. ve Mandrik, C. A. (2004). Discerning store brand users from value consciousness consumers: the role of prestige sensitivity and need for cognition. *Advances in Consumer Research*, 31, 707-712. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.07.032>
- Barutçu, S. ve Tomaş, M. (2013). Sürdürülebilir sosyal medya pazarlaması ve sosyal medya pazarlaması etkinliğinin ölçümü. *İnternet Uygulamaları ve Yönetimi Dergisi*, 4(1), 5-23. <https://doi.org/10.5505/iuyd.2013.69188>
- Ceyhan A. (2020). *Sosyal medyada pazarlama uygulamaları, marka bağlılığı ve satın alma niyeti* (2. Baskı). Nobel Bilimsel Eserler.
- Çağıl, A. (2017). *Sosyal medya ile dijital pazarlama* (1. Baskı). Dikeyksen Yayıncılık.
- Çelik S. (2014). Sosyal medyanın pazarlama iletişimine etkileri. *Erciyes İletişim Dergisi "Akademia"*, 3(3), 28-42. <https://doi.org/10.17680/akademia.v3i3.1005000199>
- De Young, R. (1986). Some psychological aspects of recycling the structure of conservationsatisfactions. *Environment and Behavior*, 18(4), 435-449. <https://doi.org/10.1177/0013916586184001>

- Delgado-Ballester, E., Hernandez-Espallardo, M. ve Rodriguez-Orejuela, A. (2014). Store image influences in consumers' perceptions of store brands: the moderating role of value consciousness. *European Journal of Marketing*, 48(9/10), 1850-1869. <https://doi.org/10.1108/EJM-02-2012-0087>
- Durukal, E., Doğaner, M. ve Armağan, E. (2019). E-ticaret sitelerinde algılanan sosyal medya pazarlaması faaliyetlerinin e-sadakate etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 129-143. <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.588>
- Dutta, S. ve Biswas, A. (2005). Effects of low price guarantees on consumer post-purchase search intention: The moderating roles of value consciousness and penalty level. *Journal of Retailing*, 81(4), 283-291. <https://doi.org/10.1016/j.jretai.2005.08.001>
- Dülgeroğlu, İ. (2017). Son tüketicilerin değer bilinci ve fiyat-kalite ilişkilerinin internet üzerinden satın alma davranışı üzerindeki etkisi: kırklareli ilinde bir araştırma. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 53-63.
- Efendioğlu İ. H. ve Durmaz Y. (2020). *Sosyal medya reklam ve marka üçgeni* (1. Baskı). Hiperyayın.
- Evans, L. (2010). *Social media marketing: strategies for engaging in facebook, twitter & other social media* (1st Edition). Pearson Education.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM Spss statistics* (4th edition). Sage Publications.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-388. <https://doi.org/10.2307/3150980>
- Gensler, S., Franziska, V., Yuping L. T. ve Caroline, W. (2013). Managing brands in the social media environment. *Journal of Interactive Marketing*, 27(4), 242-256. <https://doi.org/10.1016/j.intmar.2013.09.004>
- George, D. ve Mallery, P. (2010). *Spss for windows step by step: A simple guide and reference* (10. Cilt). Pearson.
- Giovannini, S., Xu, Y. ve Thomas, J. (2015). Luxury fashion consumption and generation y consumers: self, brand consciousness, and consumption motivations. *Journal of Fashion Marketing and Management*, 19(1), 22-40. <https://doi.org/10.1108/JFMM-08-2013-0096>
- Godey, B., Manthiou, A., Pederzoli, D., Rokka, J., Aiello, G., Donvito, R. ve Singh, R. (2016). Social media marketing efforts of luxury brands: influence on brand equity and consumer behavior. *Journal of Business Research*, 69(12), 5833-5841. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.04.181>
- Gümüş, N. (2018). Sosyal medya pazarlamaya yönelik tüketici algılarının incelenmesi: Kırgızistan üzerinde bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(3), 391-413.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J. ve Black, W. C. (2010a). *Multivariate data analysis: A global perspective*. Pearson.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis*. Pearson Education Limited.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. ve Tatham, R. L. (2010b). *Multivariate data analysis*. Prentice Hall.
- Hair, J. H., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (1998). *Multivariate data analysis*. Prentice Hall.

- Harianti, Y. (2017). The effect of perceived social media marketing activities on brand loyalty: The mediation effect of brand and value consciousness. *International Business Management Program, Jalan Babarsari*, 43-44.
- Hermanus, A. E., Margaretha, S. ve Indarini. (2016). The impact of social media marketing on brand loyalty: The mediation effect of brand-value consciousness towards Adidas brand in Indonesia. *Journal of Management and Business*, 15(2), 24-33. <https://doi.org/10.24123/jmb.v15i2.281>
- Hooper, D., Coughlan, J. ve Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: guidelines for determining model fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Hu, L. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Hudson, S. ve Thal, K. (2013). The impact of social media on the consumer decision process: implications for tourism marketing, implications for tourism marketing. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 30(1-2), 156-160. <https://doi.org/10.1080/10548408.2013.751276>
- Ismail, A. R. (2017). The influence of perceived social media marketing activities on brand loyalty. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 29(1), 129-144.
- Ismail, A. R., Nguyen, B. ve Melewar, T. C. (2018). Impact of perceived social media marketing activities on brand and value consciousness: roles of usage, materialism and conspicuous consumption. *International Journal of Internet Marketing and Advertising*, 12(3), 233-254. <https://doi.org/10.1504/IJIMA.2018.093387>
- Itani, O. S., Kassar, A. N. ve Loureiro S. M. C. (2019). Value get, value give: The relationships among perceived value, relationship quality, customer engagement, and value consciousness. *International Journal of Hospitality Management*, 80, 78-90. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.01.014>
- İlhan, M. ve Çetin, B. (2014). LISREL ve AMOS programları kullanılarak gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli (YEM) analizlerine ilişkin sonuçların karşılaştırılması, *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 5(2), 26-42. <https://doi.org/10.21031/epod.31126>
- Jöreskog, K. G. ve Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the simplis command language*. Scientific International Software.
- Kavkani, S. A. M., Seyedjavadin, S. ve Saadeghvaziri, F. (2011). Decision-Making Styles of Young Iranian Consumers. *Business Strategy Series*, 12(5), 235-241. <https://doi.org/10.1108/17515631111166870>
- Kazankaya, K. (2019). *E-ticaret ve dijital pazarlama* (2. Baskı). Sokak Kitapları Yayınları.
- Khan, M. A. H., Fatima, A. ve Matloob A. (2019). The effect of social media marketing in online fashion apparel with the mediating role of fashion consciousness, brand consciousness and value consciousness. *International Journal of Recent Innovations in Academic Research*, 3(9), 65-83.
- Kim, A. J. ve Ko, E. (2012). Do social media marketing activities enhance customer equity? an empirical study of luxury fashion brand. *Journal of Business Research*, 65, 1480-1486. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.10.014>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th edition). The Guilford Press.

- Koçyiğit, M. (2015). *Sosyal ağ pazarlaması: Marka bağlılığı oluşturmada yeni bir pazarlama stratejisi*. Eğitim Yayınevi.
- Köksal, Y. ve Özdemir, Ş. (2013). Bir iletişim aracı olarak sosyal medya'nın tutundurma karması içerisindeki yeri üzerine bir inceleme. *Süleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 18(1), 323-337.
- Lachance, M. J., Beaudoin, P. ve Robitaille, J. (2003). Adolescents' brand sensitivity in apparel: influence of three socialization agents. *International Journal of Consumer Studies*, 27(1), 47-57. <https://doi.org/10.1046/J.1470-6431.2003.00261.X>
- Lichtenstein, D. R., Netemeyer, R. G. ve Burton, S. (1990). Distinguishing coupon proneness from value consciousness: An acquisition-transaction utility theory perspective. *Journal of Marketing*, 54(3), 54-67. <https://doi.org/10.2307/1251816>
- Lichtenstein, D. R., Ridgway, N. ve Netemeyer, R. G. (1993). Price perceptions and consumer shopping behavior: A field study. *Journal of Marketing Research*, 30(2), 234-245. <https://doi.org/10.2307/3172830>
- McDonald J. (2020). *Social media marketing workbook: how to use social media for business* (2020 Fall Updated Edition). Kindle Edition.
- Mert, G. (2012). Sosyal pazarlama uygulamalarının tüketici davranışı ve firma performansı üzerine etkileri: Teori ve bir uygulama. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 117-129.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi Amos uygulamaları* (2. Baskı). Detay Yayıncılık.
- Mokhlis, S. ve Salleh, H. S. (2009). Consumer decision-making styles in Malaysia: An exploratory study of gender differences, *European Journal of Social Sciences*, 10(4), 574-584.
- Nugraha, D. H. (2017). *The impact of social media marketing activities, brand consciousness, and value consciousness on brand loyalty*. Universitas Gadjah Mada, Postgraduate School, [Unpublished Dissertation], Jogja/Indonesia.
- Onurlubaş E., Öztürk D. ve Çetin O.I. (2016). Sosyal medyada pazarlama algısının faktör analiziyle incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(16), 233-254.
- Parveen, F., Jaafar, N. I. ve Ainin, S. (2015). Social media usage and organizational performance: Reflections of Malaysian social media managers. *Telematics and Informatics*, 32, 67-78. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2014.03.001>
- Pillai, K. G. ve Kumar, V. (2012). Differential effects of value consciousness and coupon proneness on consumers' persuasion knowledge of pricing tactics. *Journal of Retailing*, 88(1), 20-33. <https://doi.org/10.1016/j.jretai.2011.03.002>
- ProQuest Dissertations and Theses Global (2023). "*Social media marketing*", "*brand consciousness*", "*value consciousness*" anahtar kelimeleri ile yapılan tarama sonuçları. <http://library.sdu.edu.tr/veritabanlari/Tezler> adresinden 4 Ocak 2023 tarihinde alınmıştır.
- Riorini, S.V. (2018). Social media marketing toward perceptual consciousness and its impact on online purchasing intention. *European Research Studies Journal*, 21(1), 402-416.
- Rohm, A. J., Velitchka, D. K. ve George, R. M. (2013). A mixed method approach to examining brand-consumer interactions driven by social media. *Journal of Research in Interactive Marketing*, 7(4), 295-311. <https://doi.org/10.1108/JRIM-01-2013-0009>

- Saravanakumar, M. ve SuganthaLakshmi, T. (2012). Social Media Marketing. *Life Science Journal*, 9(4), 4444-4451.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Sharma, P. (2011). Country of origin effects in developed and emerging markets: Exploring the contrasting roles of materialism and value consciousness. *Journal of International Business Studies*, 42(2), 285-306. <https://doi.org/10.1057/jibs.2010.16>
- Shim, S. ve Gehrt, K. C. (1996). Hispanic and native American adolescents: an exploratory study of their approach to shopping. *Journal of Retailing*, 72(3), 307-324.
- Shirai, M. (2015). Impact of “high quality, low price” appeal on consumer evaluations. *Journal of Promotion Management*, 21(6), 776-797. <https://doi.org/10.1080/10496491.2015.1088922>
- Siddique, S. ve Rashidi, M. Z. (2015). Influence of social media on brand consciousness: A study of apparel in Karachi. *Global Journal of Management and Business Research*, 15(6), 8-24. <https://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/view/1777>
- Sipahi, B., Yurtkoru, S. ve Çinko, M. (2008). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi* (3. Baskı). Beta Basım Yayın.
- Sproles, G.B. ve Kendall, E.L. (1986). A methodology for profiling consumers' decision-making styles. *The Journal of Consumer Affairs*, 20(2), 267-279. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6606.1986.tb00382.x>
- Srivastava, A. (2019). *Social media: marketing & branding*. BPB Publications.
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.
- Şahin, E., Çağlıyan, V. ve Başer, H. H. (2017). Sosyal medya pazarlamasının tüketici satın alma davranışına etkisi: Selçuk Üniversitesi İİBF Örneği. *Academic Review of Economics & Administrative Sciences*, 10(4), 67-86.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik* (1. Baskı). Hüner Şencan Yayını.
- Şiker, P. (2019). Genç Tüketicilerin satın alma kararlarında cinsiyetin etkisi. *Turkish Journal of Marketing*, 4(1), 26-41.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th edition). Pearson Education.
- Taşkıran, H. B. (2018). *Marka iletişimi ve dijital stratejiler* (1. Baskı). Der Yayınları.
- Teimourpour, B. ve Hanzae, K. H. (2011). The impact of culture on luxury consumption behaviour among Iranian consumers, *Journal of Islamic Marketing*, 2(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/17590831111164822>
- Topuz Y.V. ve Çambaşı, İ. (2014). Asgari ücretli tüketicilerin fiyat ve fiyat-kalite algısı: cep telefonu ürünleri üzerine bir araştırma. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(1), 315-327.
- Trainor K. J, Andzulis J. M., Rapp A. ve Agnihotric R. (2014). Social media technology usage and customer relationship performance: A capabilities-based examination of social CRM. *Journal of Business Research*, 67(6), 1201-1208. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2013.05.002>

- Ulusal Tez Merkezi (YÖK). (2023). “Sosyal medya pazarlaması”, “marka bilinci”, “değer bilinci” anahtar kelimeleri ile yapılan tarama sonuçları. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> adresinden 2 Ocak 2023 tarihinde alınmıştır.
- Vinerean, S., Cetina, I., Dumitrescu, L. ve Tichindelean, M. (2013). The effects of social media marketing on online consumer behavior. *International Journal of Business and Management*, 8(14), 66-79. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n14p66>
- Wang, Z. ve Kim, H.G. (2017). Can social media marketing improve customer relationship capabilities and firm performance? Dynamic capability perspective. *Journal of Interactive Marketing*, 39, 15-26. <https://doi.org/10.1016/j.intmar.2017.02.004>
- Yadav, M. ve Rahman, Z. (2017). Measuring consumer perception of social media marketing activities in e-commerce Industry: Scale development & validation. *Telematics and Informatics*, 34, 1294-1307. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2017.06.001>
- Yaşlıoğlu, M. M (2017). Sosyal Bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, (46), 74-85.
- Yıldız, D. ve Uzunsakal, E. (2018). Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerine bir uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 14-28.
- Yıldız, E. (2019). Marka ve değer bilincinin daha fazla ödeme isteği, satın alma eğilimi ile davranışsal ve tutumsal sadakat üzerindeki etkileri. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Araştırma ve Değerlendirmeler*, 251-264.
- Yoel, C.Y., Ellitan, Y. ve Lukito R.S.H (2021). The effect of perceived social media marketing activities on brand loyalty through brand consciousness and value consciousness on vivo smartphone. *Journal of Entrepreneurship & Business*, 2(2), 96-105. <https://doi.org/10.24123/jeb.v2i2.4473>
- Zarella, D. (2009). *The Social Media Marketing Book*. O'Reilly Media, Inc.
- Zhang, B. ve Kim, J-H. (2013). Luxury fashion consumption in China: Factors affecting attitude and purchase intent. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 20, 68-79. <https://doi.org/10.24123/jeb.v2i2.4473>
- Zheng, X., Lee, M. ve Cheung, C. M. (2017). Examining e-loyalty towards online shopping platforms: The role of coupon proneness and value consciousness. *Internet Research*, 27(3), 1-37. <https://doi.org/10.1108/IntR-01-2016-0002>

MUHASEBE ARAŞTIRMALARINDA COVID-19 SALGINI ETKİSİ: BİBLİYOMETRİK BİR ANALİZ

THE EFFECT OF COVID-19 PANDEMIC ON ACCOUNTING RESEARCH: A BIBLIOMETRIC ANALYSIS

Doç. Dr. Mustafa KILLI¹

Doç. Dr. Yusuf IŞIK²

ÖZ

Bu çalışma, Web of Science tarafından indekslenen, Covid-19 temalı muhasebe makalelerini bibliyometrik analiz yöntemiyle inceleyerek salgının muhasebe araştırmalarına etkisini değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Araştırma kapsamındaki 761 makale, Vosviewer yazılımı ile analiz edilmiştir. 2019 yılında Covid-19 hastalığına neden olan virüsün küresel yayılımı ile 2020 yılından itibaren muhasebe araştırmacıları tarafından yapılan yayınların hızla arttığı görülmektedir. 2020 yılında 126 olan yayın sayısı 2021 yılında 325, 2022 yılında ise 310 olmuştur. Pandeminin etkilerinin araştırılmasının muhasebe araştırmalarında önemli bir çalışma konusu olduğu görülmektedir. Sonuçlar, Covid-19 temalı muhasebe makalelerinin finansal piyasalar, kamu maliyesi, işletme performansı ölçümü, muhasebe eğitimi, kurumsal yönetim ve sürdürülebilirlik konularını kapsadığını göstermiştir. Muhasebe ve Covid-19 temalı en çok makale yayınlayan dergi "Journal of Public Budgeting Accounting Financial"dir. En sık kullanılan anahtar kelime 'Covid-19'dir. En fazla yayını olan ülke ABD, ortak yazarlık bağlantısı en güçlü ülke İngiltere'dir. Türkiye 12 yayın, 92 atıf sayısı ve 23 toplam bağlantı gücü ile ortak yazarlık bağlantısı olan ülkeler arasında 22. sırada yer almaktadır. Araştırmacıların bağlı olduğu kuruluşlar arasında Royal Melbourne Institute of Technology en üretken kurumdur.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe Araştırmaları, Covid-19, Bibliyometrik Analiz, WoS Veritabanı.


JEL Sınıflandırma Kodları: M40, M41.


ABSTRACT

The study aims to evaluate the impact of the pandemic on accounting research by examining the Covid-19 themed accounting articles indexed by Web of Science with the bibliometric analysis method. 761 articles within the scope of the research are analyzed with Vosviewer software. With the global spread of the virus causing Covid-19 disease in 2019, it is observed that the number of publications by accounting researchers increased rapidly since 2020. The number of publications, which is 126 in 2020, increases to 325 in 2021 and 310 in 2022. It seems that investigating the effects of the pandemic is an important subject of study in accounting research. The results show that the Covid-19 themed accounting articles covered financial markets, public finance, business performance measurement, accounting education, corporate governance and sustainability. The journal that publishes the most articles on accounting and Covid-19 is the "Journal of Public Budgeting Accounting Financial According to the co-occurrence analysis of the keywords, the most frequently used keyword is 'Covid-19'. The country with the most publications is the USA, the countries with the strongest co-authorship connections is England. Turkey ranks 22nd among the countries with co-authorship link with 12 papers, 92 citations and 23 total link strength. Among the researchers' affiliations, the Royal Melbourne Institute of Technology is the most productive.

Keywords: Accounting Research, Covid-19, Bibliometric Analysis, WoS Database.

JEL Classification Codes: M40, M41.

¹  Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, mkilli@osmaniye.edu.tr

²  Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Kırıkhan Meslek Yüksekokulu, Muhasebe ve Vergi Bölümü, yusufisik@mku.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

This study aims to evaluate the impact of the pandemic on accounting research by examining Covid-19 themed accounting articles indexed by Web of Science using the bibliometric analysis method. By examining Covid-19 themed studies in the field of accounting, the study aims to help researchers, practitioners and graduate students in this field to discover more studies and develop better arguments. This article contributes to the literature by being one of the first studies to comprehensively examine accounting studies addressing the Covid-19 crisis.

Design/methodology/approach:

In the study, bibliometric network analysis method was used in line with the purpose of the research. The following search query was used for the main data harvesting exercise in WoS database: ("Covid 19" OR "Covid-19" OR "Covid 19" OR "Covid-19" OR "Coronavirus" OR "Corona virus" OR "Sars Cov-2" OR "Pandemic" OR "Pandemics"). Data obtained within the scope of "Business Finance", "Economics", "Management", "Business" and "Public Administration" categories were included in the research. Since the research was conducted in September 2023, articles published in 2023 were not included in the scope of the research. The research sample includes 761 articles published as of the end of 2022. Conference proceedings, books and book chapters were not included in the research. VOSviewer was used as the analysis tool in the study. Within the scope of the research, tried to find answers to the following questions. In Covid-19 themed accounting research; What is the distribution of publications according to the number of publications and citations and research areas over the years? Which authors, countries and organizations are the most prolific? What are the most frequently used keywords and co-occurrence network? What are the patterns of co-authorship and collaboration between countries? Which countries have co-authorship in Turkey-affiliated accounting and Covid-19 themed studies in the WoS database? Which authors, journals, and articles have the strongest co-citation linkage?

Findings:

While 126 studies on the themes of accounting and Covid-19 were published in 2020, 325 studies were published in 2021 and 310 studies in 2022. It has been observed that there has been a huge increase in the number of citations of studies since 2021. The number of citations, which was 319 in 2020, increased by 803.76% to 2883 in 2021. The journal that publishes the most articles on accounting and Covid-19 is the "Journal of Public Budgeting, Accounting and Financial Management". Among the institutions that conduct the most research, the Royal Melbourne Institute of Technology comes first, followed by the Indian Institute of Management and the University of Waikato. The most productive author is Corbert, S. and the most productive countries are the USA and Australia. When the co-occurrence of keywords is examined, the keyword "Covid-19" is the most frequently used word along with other keywords. The countries with the strongest co-authorship relationships in accounting and Covid-19 themed studies are England, Australia, the USA and China. In the research, 12 studies affiliated to Türkiye were found in the WoS database. 7 of these studies were conducted jointly with authors from other countries. In these studies, authors from 18 different countries were collaborated. According to the co-citation analysis results, the strongest author with a co-citation link is Corbet, S., the strongest journal is Finance Research Letters, and the strongest article is "Financial markets under the global pandemic of COVID-19" by Zhang, Hu and Ji (2020).

Conclusion and Discussion:

This article, which aims to determine the impact of the Covid-19 pandemic on accounting research worldwide and trends in this field, is based on a bibliometric approach. In the study, 761 articles in the WoS database were analyzed. With the spread of the epidemic, more and more academic studies have been published. It is especially important to evaluate the quality of such a large number of research articles and obtain valuable information. Scientific research plays a vital role in helping find solutions to control the effects of the crisis caused by Covid-19. Covid-19 themed research in the field of accounting is a new theme that has emerged since the beginning of 2020 with the coronavirus pandemic. Accounting, as a tool for reporting the financial situation of businesses, must prepare financial reports that explain the impact of Covid-19 on companies. For this reason, many researchers are conducting research to explain the impact of Covid-19 on financial reporting during and after the epidemic. The topics discussed in the various journals in which the articles are published include research on business performance measurement, financial markets, public finance, accounting education, corporate governance, auditing, corporate social responsibility and sustainability. This study presents the most influential and scientific contributors in terms of cross-country authorship collaboration, authors, journals and articles.

1. GİRİŞ

Çin'in Wuhan kentinde 2019 yılının son günlerinde ortaya çıkan ve tüm dünyanın en önemli gündem maddesi haline gelen Covid-19 küresel salgını, aslında insan sağlığının her şeyden önemli olduğunu bizlere bir kez daha hatırlatmıştır (Karacan, 2020, s.944). Covid-19, ülkemizde de ilk vakanın görüldüğü 11 Mart 2020 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından pandemi ilan edildi. Salgına karşı alınan önlemlerden “maske takma, sosyal mesafe ve hijyen” günlük hayatımızın yeni normali olarak insan yaşamının vazgeçilmez unsurları olarak kabul edildi (Sangster vd., 2020, s. 431). Hastalığa karşı aşının geliştirilmesiyle birlikte 2021 yılında küresel bir aşı kampanyası başlamış olsa da ölümler, iş kayıpları ve şirket iflasları, kamu sektörü borcu, bozuk tedarik zincirleri ve zihinsel sağlık sorunları da dahil olmak üzere pandeminin etkileri hem sosyal hem de ekonomik olarak korkunç oldu (Leoni vd., 2021, s. 1306). Covid-19 küresel salgını başta sağlık sektörü olmak üzere dünyadaki tüm sektörleri etkiledi. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki ilerlemelerle birlikte sanal olarak iş yapma seçeneği sunan bazı şirketler (Rachmawati vd., 2021, s. 1) hastalığın yayılımını önlemek için çalışanlarına evden çalışma imkânı tanıdılar. Bilgi ve iletişim teknolojileri alanında faaliyet gösteren işletmeler, eğitim hizmetleri, finans ve sigorta sektörleri pandemi döneminde evden çalışma imkânı sağlayan sektörler arasındaydı (Kara, 2020, s. 271). Pandeminin kontrol altına alınması için bütün ülkelerde uygulanan seyahat kısıtlamaları, özellikle hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin kapatılması, okullarda uzaktan eğitime geçilmesi gibi önlemler birçok sektörü olumsuz etkiledi (Duran ve Acar, 2020, s. 57).

Pandemi işletmelerin hazırladıkları finansal raporları da etkilemiştir. Uluslararası Muhasebe Standartlarına göre, Covid-19 salgını sonucu ortaya çıkabilecek olası her türlü olumsuz etkilerin ve bu etkilerin önemlilik derecesinin finansal raporlarda açıklanması gerekmektedir. Muhasebe, Covid-19 salgını sonucunda bir şirketin mali durumunda meydana gelen değişikliklerin raporlanmasında çok önemli bir rol oynamaktadır. Bu süreçte salgının etkilerinin araştırılması, bütün disiplinlerdeki araştırmacılar tarafından ilgi çekici bir araştırma konusu olmuştur. Muhasebe araştırmacıları tarafından da Covid-19 temalı makale, bildiri, kitap ve tez gibi çok sayıda çalışma yapılmıştır. Dolayısıyla yayın sayılarında meydana gelen artış, araştırma trendlerinin belirlenmesine yönelik ihtiyacı da artırmıştır. Literatürde Covid-19 temalı pek çok muhasebe araştırması bulunmasına rağmen bu alanda çalışma yapmak isteyen araştırmacılara yol gösterecek makro ölçekli çalışmaların olmayışı bu çalışmanın motivasyon kaynağı olmuştur.

Bu çalışma, Web of Science tarafından indekslenen, Covid-19 temalı muhasebe makalelerini bibliyometrik analiz yöntemiyle inceleyerek salgının muhasebe araştırmalarına etkisini değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Çalışmada, muhasebe alanında Covid-19 temalı çalışmalar incelenerek bu alandaki araştırmacı, uygulayıcı ve lisansüstü öğrencilere daha fazla çalışma keşfetmeleri ve daha iyi argümanlar geliştirmeleri için yardımcı olmak hedeflenmektedir. Bu makale, Covid-19 krizini ele alan muhasebe çalışmalarını kapsamlı olarak inceleyen ilk çalışmalardan biri olarak literatüre katkıda bulunmaktadır.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Salgının hem sosyal hem de ekonomik etkilerinin incelendiği birçok çalışma yapılmış olup halen de yapılmaya devam edilmektedir. Covid-19 salgını temalı muhasebe araştırmalarına bakıldığında, bu çalışmaların daha çok finansal performans, oynaklık (volatilité), finansal raporlama, sürdürülebilirlik, hesap verebilirlik, muhasebe eğitimi alanlarında yoğunlaştığı görülmektedir. WoS veri tabanında Covid-19 ve muhasebe temalı en çok atıf yapılan çalışmalardan bazıları aşağıda Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. WoS Veri Tabanında Covid-19 ve Muhasebe Temalı En Çok Atıf Alan Çalışmalar

Yazar(lar) ve Çalışma Tarihi	Atıf Sayısı (WoS)	Alana Katkısı
Corbet vd. (2020)	353	Covid-19 kaynaklı finansal stres döneminde Çin'in Menkul Kıymetler Borsaları ile Bitcoin arasındaki oynaklık ilişkisi incelenmiştir.
Ali vd. (2020)	313	Koronavirüs Çin'den Avrupa'ya ve ardından ABD'ye yayılırken küresel olarak finansal piyasaların tepkisini düşüş ve oynaklık açısından araştıran bu makalenin bulguları, küresel piyasaların serbest düşüşe geçtiğini, nispeten daha güvenli olan altın gibi emtiaların bile pandemi ABD'ye yayılırken zarar gördüğünü gösteriyor.

Yazar(lar) ve Çalışma Tarihi	Atıf Sayısı (WoS)	Alana Katkısı
Shen, vd. (2020)	259	Çin Menkul Kıymetler Borsalarında işlem gören şirketlerin mali verilerini kullanarak, Covid-19'un kurumsal performans üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma bulguları, Covid-19'un firma performansı üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu ve bu olumsuz etkinin, bir firmanın yatırım ölçeği veya satış geliri daha küçük olduğunda daha belirgin olduğunu göstermektedir.
Conlon vd. (2020)	236	Covid-19 salgını sırasında kripto para birimlerinin (Bitcoin, Ethereum ve Tether) yaygın olarak tartışılan güvenli liman özellikleri uluslararası hisse senedi endeksi yatırımcılarının bakış açısıyla test edilmiştir. Araştırmadan elde edilen ampirik kanıtlar Bitcoin ve Ethereum'un incelenen uluslararası hisse senedi piyasalarının çoğu için güvenli bir sığınak olmadığını ve portföye dahil edilmeleri portföyün aşağı yönlü riskine katkıda bulunduğunu göstermektedir.
Paul ve Chowdhury (2021)	214	Bu makalede yazarlar, Covid-19 sırasında yüksek talep gören tuvalet kâğıdı ve el dezenfektanı gibi temel bir ürün için bir üretim kurtarma modeli geliştiriyor. Sonuçlar, geliştirilen kurtarma modelinin hem talep hem de arz kesintisi durumlarında üretim planını revize edebildiğini ve üreticiler için kârı artırdığını göstermektedir.
Salisu ve Vo (2020)	138	Bu çalışmada, sağlık haberlerinin hisse senedi getirilerinin öngörülebilirliğiyle ilişkisini değerlendirmek için Covid-19 vakaları ve ölümler açısından en kötü etkilenen ilk 20 ülkeyi kapsayan veriler kullanılmıştır. Sonuçlar, sağlık haberlerinin pandemiyin ortaya çıkışından bu yana hisse senedi getirilerinin iyi bir tahminçisi olarak önemini gösteriyor.
Narayan vd. (2020)	121	Döviz kuru ile borsa arasındaki ilişkiyi Covid-19 salgını bağlamında inceleyen çalışmada çeşitli ekonometrik modeller kullanılarak, Japon Yen'inin ABD doları karşısında değer kaybetmesinin Japon hisse senedi getirilerinde artışa yol açtığı ve bu ilişkinin kriz öncesi döneme kıyasla Covid-19 döneminde (Ocak 2020 - Ağustos 2020) daha güçlü olduğu görülmüştür.
Sangster vd. (2020)	85	Bu makale, dünya çapında 45 farklı ülkede muhasebe eğitiminde Covid-19'un etkisi hakkında katkıda bulunan kişilerin kişisel düşüncelerinin bir derlemesini sunmaktadır. Muhasebe eğitiminde kriz yönetimi teması ve Covid-19'un belirli etkilerine müdahale ve istikrara kavuşturma aşamalarında karşılaşılan önemli sorunlar vurgulanmaktadır.
He vd. (2020)	68	Bu makale, Covid-19'un çeşitli Çin endüstrileri üzerindeki etkisini ölçmek için borsaya kayıtlı şirketlerin finansal verilerini kullanarak salgın öncesi ve sonrası dönemi yakalayan bir muhasebe endeksi derlemek için büyük veri portre analizine dayalı sentetik endeks derleme yöntemini kullanıyor. Çalışmada, ana sanayi dışında kalan havacılık, turizm ve diğer hizmet sektörlerinin salgından önemli ölçüde etkilendiği ve ayrıca çeşitli endüstrilerin maliyetlerinin büyük ölçüde arttığı tespit edilmiştir.
Hörisch (2021)	31	Covid-19 salgınının sürdürülebilir kalkınma ve özellikle BM sürdürülebilir kalkınma hedefleri ile ilişkisini tartışmayı amaçlayan makale, sürdürülebilirlik muhasebesinin Covid-19 sonrası daha sürdürülebilir bir dönem oluşturmaya nasıl yardımcı olabileceğini vurgulamaktadır.
Leoni vd. (2021)	23	Covid-19 salgını sırasında muhasebe, hesap verebilirlik ve yönetim uygulamalarını araştıran bu makale, "Accounting, Auditing and Accountability Journal"ın Covid-19 özel sayısında yer alan, kriz zamanlarında muhasebenin ve hesap verebilirliğin rolüne ilişkin ortaya çıkan ve ülkeler, kuruluşlar ve bireyler arasındaki çeşitli deneyimlerden gelen en son bulgulara genel bir bakış sunmaktadır.
Alshurafat vd. (2021)	18	Bu çalışma, Covid-19 salgını esnasında Ürdün devlet üniversitelerindeki muhasebe öğrencilerinin çevrimiçi öğrenme sistemlerinin kullanımını etkileyen faktörleri incelemektedir. Sonuçlar sosyal güvenin çevrimiçi öğrenmenin algılanan kullanılabilirliğini ve algılanan kullanım kolaylığını etkilediğini göstermektedir.

Araştırma tarihi itibarıyla Google Scholar kayıtlarına göre en çok atıf alan Covid-19 temalı ulusal çalışmalarından bazıları Tablo 2’de verilmiştir. Ulusal çalışmalar incelendiğinde Covid-19 salgınının muhasebe eğitimi, finansal raporlama ve firma performansı üzerindeki etkilerine odaklanan çalışmalar yapıldığı görülmektedir.

Tablo 2. Covid-19 ve Muhasebe Temalı Ulusal Çalışmalar

Yazar(lar) ve Çalışma Tarihi	Atıf Sayısı (Google Scholar)	Alana Katkısı
Serçemeli ve Kurnaz (2020)	255	Covid-19 salgın döneminde, uzaktan eğitimle muhasebe dersi alan öğrencilerin, uzaktan eğitimle verilen muhasebe derslerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmada öğrencilerin uzaktan eğitim sistemini çok fazla benimsemedikleri, uzaktan eğitim sisteminin kullanımıyla ilgili öz yeterlik açısından herhangi bir sorun yaşamadıkları görülmüştür.
Kurnaz ve Serçemeli (2020)	143	Covid-19 salgın döneminde muhasebe eğitimi veren akademisyenlerin, uzaktan eğitimle yürütülen muhasebe derslerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmada, akademisyenler uzaktan eğitim sistemini çok fazla benimsemediklerini, uzaktan eğitim sisteminin kullanımıyla ilgili herhangi bir sorun yaşamadıklarını ifade etmişlerdir.
Cavlak (2020)	43	Bu çalışmada, BİST 100 Endeksi’ndeki işletmelerin pandemi sürecinde yayımladıkları ilk ara dönem finansal raporlar içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda; işletmelerin çoğunun Covid-19 hakkındaki değerlendirmelerinin finansal raporlama için önemli olan işletmenin sürekliliği, muhasebe tahmin ve varsayımları ile muhasebe politikaları başlıklarında çok fazla yer almadığı görülmüştür.
Karakaya (2020)	30	Covid-19 salgın döneminde işletmelerin sürekliliğinde yaşanan aksaklıklar ve bu aksaklıkların temel nedenlerinin aktarıldığı çalışmada işletmenin sürekliliğinin sağlanması konusunun tarafları olan işletme yönetimi ve denetçilerin görev ve sorumlulukları yeniden değerlendirilmiştir.
Demir (2020)	22	Bu çalışmada, Covid-19 salgınının şirketlerin mali yapısı ve ekonomik performansını ortaya koyan TFRS kapsamındaki finansal raporlamaya ve denetim sürecine olan etkileri açıklanmış ve bu etkilere karşı çözüm önerileri getirilmiştir.
Özcan (2021)	22	Covid-19 salgınından en çok etkilenen sektörlerin başında yer alan turizm ve ulaştırma sektörlerinde faaliyet gösteren işletmelerin 2019 ilk çeyrek ve 2020 üçüncü çeyrek arası dönemlere ait mali tablo verileri kullanılarak Veri Zarflama Analizi (VZA) ve Tobin q oranı ile etkinlikleri ölçülmüştür. İncelenen dönemler itibarıyla VZA sonuçlarına göre Covid-19 salgınının işletme performansları üzerinde olumsuz bir etkisinin olmadığı ancak Tobin q oranına göre salgının sektörü olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir.
Bircan (2020)	14	Çalışmada, BİST’de işlem gören şirketlerin bağımsız denetim raporlarında Covid-19 salgınının işletmelerin sürekliliğine etkilerine yer verilip verilmediği içerik analizi ile incelenmiştir. Sonuçlar, işletmelerin denetim raporlarında Covid-19 ile ilgili herhangi bir bilgilendirme yapılmadığını göstermektedir.

3. MATERYAL VE METOD

Çalışmada, araştırmanın amacı doğrultusunda bibliyometrik analiz yöntemi kullanılmıştır. Garfield (1955) tarafından yirminci yüzyılın ortalarında tanıtılan bibliyometrik analiz yöntemi, o zamandan beri birçok disiplinde bilginin gözden geçirilmesine yardımcı olmak için bilimsel araştırmalarda yaygın bir şekilde kullanılmaktadır (Abad-Segura, vd., 2020, s. 6). Belirli bir araştırma alanındaki ana bileşenleri belirlemek, düzenlemek ve analiz etmek için kullanılan istatistiksel bir yöntem olan bibliyometri (Velasco-Munoz, vd., 2018, s. 2), bir dizi belgenin genel olarak gözden geçirilmesini sağlar (Laengle vd., 2017, s. 804). Ayrıca bibliyometri çalışmaların kalitesine erişebilir, araştırmaların kilit alanlarını analiz edebilir ve gelecekteki çalışmaların yönünü tahmin edebilir (Yu vd., 2020, s. 2). Bilimsel çalışmaların çeşitli yönlerinin incelendiği bibliyometrik analiz yönteminin aynı zamanda

kurumlar ve üniversitelerin dünya çapında sıralanmasında da giderek daha fazla kullanıldığı görülmektedir (Ellegard ve Wallin, 2015, s. 1809). Bibliyometrik analiz yöntemi biyoloji, enerji, mühendislik, tıp ve yönetim alanlarında yaygın olarak kullanılmaktadır. Son yıllarda muhasebe araştırmalarında da bibliyometri kullanımı yaygınlaşmıştır.

3.1. Veri Seti

Çalışma, WoS veri tabanına dayanmaktadır. Literatür taraması, "Accounting" AND ("Covid 19" OR "Covid-19" OR "Covid 19" OR "Covid-19" OR "Coronavirus" OR "Corona virus" OR "Sars Cov-2" OR "Pandemic" OR "Pandemics") anahtar kelimeleri ile sınırlandırılmıştır. Araştırmaya "Business Finance", "Economics", "Management", "Business" ve "Public Administration" kategorileri kapsamında elde edilen veriler dahil edilmiştir. Araştırma 2023 Eylül ayında yapıldığı için 2023 yılı araştırma kapsamına dahil edilmemiştir. İlk tarama sonrasında 761 makale, 11 kitap bölümü ve 1 konferans bildirisi olmak üzere 783 çalışmaya ulaşılmıştır. Çalışmaların çoğunluğunu makaleler (97,2%) oluşturduğu için kitap bölümleri ve konferans bildirileri araştırmaya dahil edilmemiştir. Araştırma örneklemini 2020-2022 yılları itibarıyla yayınlanmış 761 makaleyi içermektedir. Kitap, kitap bölümü ve bildiri çalışmalarının kapsam dışı tutulması çalışmanın sınırlılıkları arasındadır. Gelecekte yapılacak araştırmalarda kitap, kitap bölümleri ve bildirilerin de inceleme kapsamına dahil edilmesi ile yeni bulgulara ulaşma olasılığının artacağı düşünülmektedir.

3.2. Verilerin Analizi

Çalışmada analiz aracı olarak VOSviewer kullanılmıştır. VOSviewer, farklı ölçüm parametreleri arasındaki ilişki düzeyini göstermek için ağ görselleştirme ve anahtar kelimelerin birlikte eşdizimini görselleştirmek için araçlar sağlar (Umar, vd., 2020, s. 744). Yazılım, WoS, Scopus, Google Scholar ve Microsoft Academic gibi birçok kaynaktan gelen verileri analiz etme ve görselleştirme yeteneğine sahiptir (Moral-Munoz, vd., 2020, s. 3). Vosviewer yazılımı ile ortak yazarlık, bibliyografik eşleştirme, ortak alıntı ağları, yayınların ve dergilerin atıf ilişkileri arasındaki işbirliğinin analizi gibi çok sayıda analiz yapılabilir.

3.3. Araştırma Soruları

Araştırma kapsamında aşağıdaki sorulara cevap aranmaya çalışılacaktır. Covid-19 temalı muhasebe araştırmalarında;

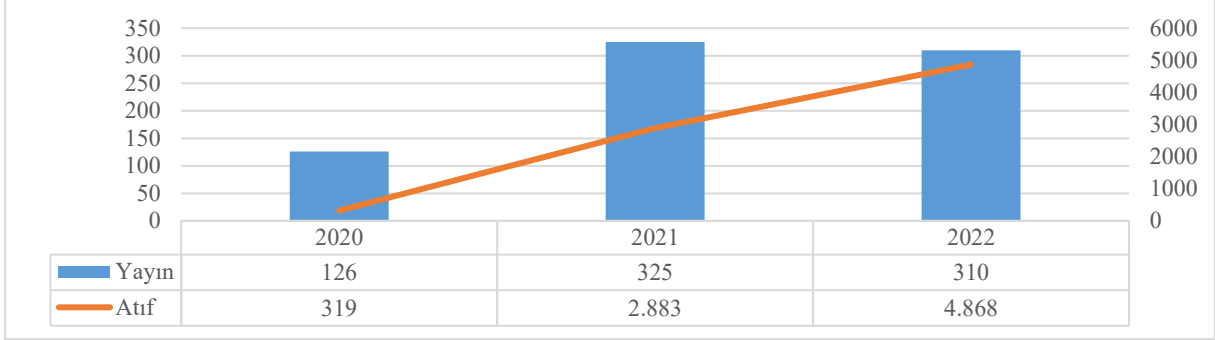
- Yıllar itibarıyla yayın ve atıf sayıları ile araştırma alanlarına göre yayınlar nasıl bir dağılım göstermektedir?
- En üretken yazarlar, ülkeler ve kuruluşlar hangileridir?
- En sık kullanılan anahtar kelimeler ve eşdizim ağı nelerdir?
- Ülkeler arasındaki ortak yazarlık ve iş birliği kalıpları nelerdir?
- WoS veri tabanında Türkiye bağlantılı Muhasebe ve Covid-19 temalı çalışmalarda hangi ülkelerle ortak yazarlık ilişkisi vardır?
- Hangi yazarlar, dergiler ve makalelerin ortak atıf bağlantısı en güçlüdür?

4. BULGULAR

4.1. Yıllara Göre Yayın ve Atıf Sayıları

Muhasebe araştırmalarında Covid 19 pandemisi ile ilgili WoS'ta yayınlanmış makaleler ve atıf sayıları yıllar itibarıyla Şekil 1'de verilmiştir.

Şekil 1. Yıllara Göre Yayın ve Atıf Sayıları

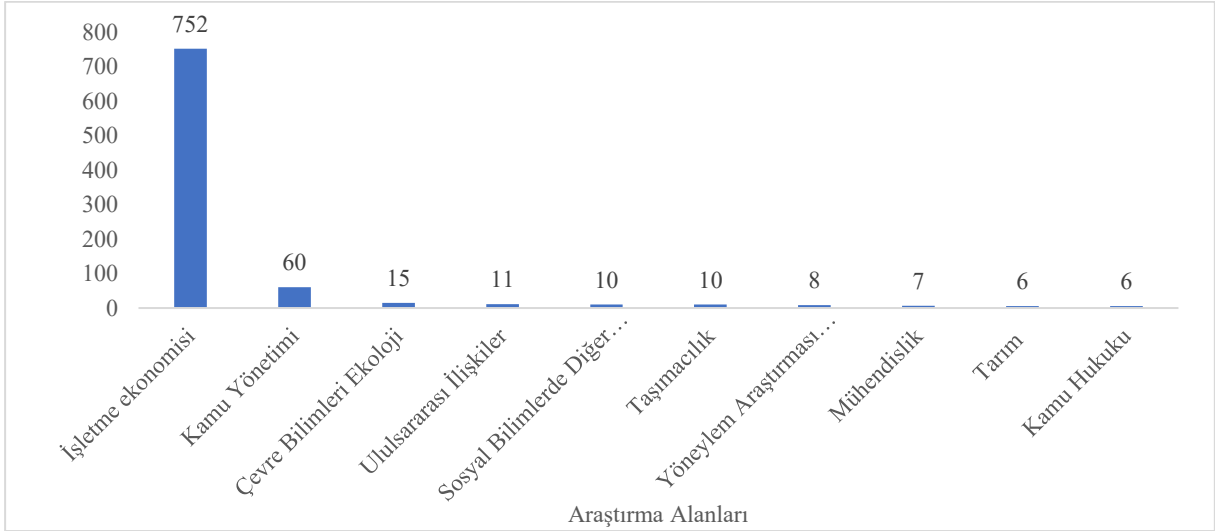


Sars virüsü ilk olarak 2003 yılında Çin’de ortaya çıkan ve dört ülkeye yayılan salgın sırasında tespit edilmiştir. Muhasebe araştırmacıları tarafından Sars virüsü ile ilgili ilk çalışmaların 2010 yılında yapıldığı, 2019 yılında koronavirus hastalığına neden olan yeni tip SarsCov-2 virüsünün yayılımı ile 2020 yılından itibaren yayın sayılarının hızla arttığı görülmektedir. 2020 yılında 126 olan yayın sayısı 2021 yılında 325, 2022 yılında ise 310 olmuştur. Yayın sayılarındaki artışla birlikte atıf sayılarının da hızlı bir şekilde arttığı görülmektedir. Özellikle 2021 yılında atıf sayısında 2020 yılına oranla %803,76’lık bir artış görülmüştür.

4.2. Araştırma Alanlarına Göre Yayınlar

Şekil 2’de yayımlanan çalışmaların araştırma alanlarına göre dağılımları verilmektedir. Araştırma kapsamındaki çalışmaların 752’si işletme ekonomisi alanındadır. En çok çalışma yapılan diğer alan ise Kamu Yönetimi alanıdır.

Şekil 2. Araştırma Alanları (İlk 10)



Şekil 2 de yer alan çalışma sayılarının toplamının 761’i geçmesinin nedeni bazı çalışmaların interdisipliner olması nedeniyle birden fazla kategoride değerlendirilmesidir.

4.3. Yayınların Dil ve Index Bilgileri

Araştırma kapsamındaki 761 yayının Index ve dil bilgileri Tablo 3’te verilmiştir. Tabloda görüldüğü gibi yayınların %46,8’si SSCI, %49,2’si ESCI’de indekslenmektedir. Araştırma kapsamındaki 761 yayının 752’si (%98,4) İngilizce, 5’i (%0,65) Portekizce, 3’ü (%0,39) İspanyolca ve 1’i (%0,13) Almanca dillerinde yazılmıştır.

Tablo 3. Yayınların WoS Index ve Dil Bilgileri

Index	Yayın Sayısı	%	Dil	Yayın Sayısı	%
Social Sciences Citation Index (SSCI)	357	46.859	İngilizce	752	98.822
Emerging Sources Citation Index (ESCI)	374	49.215	Portekizce	5	0.654
Science Citation Index Expanded (SCI-E)	29	3.796	İspanyolca	3	0.393
Arts & Humanities Citation Index (A&HCI)	1	0.131	Almanca	1	0.131

4.4. Önde Gelen Yazarlar, Kaynaklar, Kurumlar ve Ülkeler

Araştırma kapsamında en çok yayın yapan yazarlar, dergiler, ülkeler ve kurumların dağılımı Tablo 4’te verilmiştir. Covid-19 çalışmaları ile muhasebe yazınına en yüksek katkı sağlayan yazarlar Corbet, S. (11) ve Gubareva, M. (10), en çok çalışma yayınlayan dergiler “Journal of Public Budgeting Accounting Financial Management” (36) ve “Accounting, Auditing & Accountability Journal” (35), en fazla yayın yapan ülkeler ABD (104) ve Avustralya (103), kurumlar ise Royal Melbourne Institute of Technology (24), Indian Institute of Management (18) ve University of Waikato (18)’dir.

Tablo 4. Yazarlar, Kaynaklar, Kurumlar ve Ülkeler (İlk 10)

Yazarlar	YS*	Yayın Adı	YS	Ülkeler	YS	Kurumlar	YS
Corbet, S.	11	Journal of Public Budgeting Accounting & Financial Management	36	ABD	104	Royal Melbourne Institute of Technology	24
Gubareva, M.	10	Accounting, Auditing & Accountability Journal	35	Avustralya	103	Indian Institute of Management	18
Hu, Y.	7	Finance Research Letters	29	İngiltere	88	University of Waikato (New Zealand)	18
Naeem, M.A.	7	Pacific Accounting Review	21	Çin	86	University of London	16
Oxley, L.	7	Accounting and Finance	19	Yeni Zelanda	50	Macquarie University	13
Umar, Z.	7	Journal of Asian Finance Economics and Business	18	Hindistan	45	United Arab Emirates University	13
Hassan, M.K.	6	Applied Economics	17	Malezya	44	Dublin City University	12
Albitari K.	6	Journal of Accounting and Organizational Change	17	İtalya	38	South Ural State University	12
Hussainey, K.	6	Journal of Risk and Financial Management	17	Birleşik Arap Emirlikleri	38	Egyptian Knowledge Bank	11
Hou, Y.	5	Accounting Research Journal	16	Pakistan	33	University of Auckland	10

*Yayın Sayısı

104 yayınlı ABD birinci, 103 yayınlı Avustralya ikinci en fazla yayını olan ülkedir. Bu ülkeleri 88 yayınlı İngiltere ve 86 yayınlı Çin takip etmektedir. Analize dahil edilen 761 makalenin 27,20%’si ABD ve Avustralya’dan araştırmacılar tarafından yapılmıştır.

4.5. Anahtar Kelimelerin Eşdizim (Co-occurrence) Analizi

Anahtar kelimelerin eşdizim (co-occurrence) analizi ile anahtar kelimelerin birlikte kullanım durumlarına göre ağdaki güçleri ve kümeler belirlenmektedir. Ağda aynı renkteki elemanlar kümeleri temsil etmekte, dairelerin büyüklükleri ise terimlerin sıklığını göstermektedir. Aynı kümedeki dairelerin birbirine yaklaşması anahtar kelimelerin birlikte kullanım sıklığının arttığını göstermektedir (Atabay vd., 2019, s. 1134).

Analiz yapılırken bir anahtar kelimenin minimum eşdizim sayısı 5 olarak alınmıştır. 2417 anahtar kelimeden 64’ü bu eşiği karşılamıştır. Eşik değeri karşılayan 64 anahtar kelimenin her biri için diğer anahtar kelimeler ile eşdizim bağlantısı hesaplanmıştır. Bağlantı gücü en yüksek anahtar kelimeler Tablo 5’te verilmiştir.

Lacivert renkli üçüncü kümenin eleman sayısı 9'dur. Bu kümede "Covid-19" anahtar kelimesi 48 eşdizim, 18 bağlantı sayısı ve 26 toplam bağlantı gücü ile bu grupta diğer anahtar kelimeler ile en çok kullanılan anahtar kelimedir. Bu kümede en çok kullanılan diğer anahtar kelimeler (accounting, China, New Zeland, financial performance) Covid-19'un Çin ve Yeni Zelanda gibi ülkelerde muhasebe performansı üzerindeki etkilerini ölçmeye yönelik çalışmalar yapıldığını göstermektedir.

Sarı renkli dördüncü küme de 9 elemandan oluşmaktadır. Bu kümede "pandemic" anahtar kelimesi 66 eşdizim, 29 bağlantı ve 94 bağlantı gücü sayısı ile grubun en çok birlikte kullanılan anahtar kelimesidir. Bu kümede "muhasebe eğitimi" ve "kurumsal yönetim" en çok kullanılan diğer anahtar kelimelerdir. Mor renkli beşinci küme de 6 elemandan oluşmaktadır. Bu kümede "event study" anahtar kelimesi 15 eşdizim, 12 bağlantı ve 30 bağlantı gücü sayısı ile grubun diğer elemanları ile birlikte en çok kullanılan anahtar kelimesidir. Bu kümede "stock return" ve "abnormal return" en sık kullanılan diğer anahtar kelimelerdir. Bu anahtar kelimeler Covid-19'un hisse senedi getirileri üzerindeki etkilerinin analiz edildiği vaka çalışmaları yapıldığını göstermektedir.

Mavi renkli altıncı kümenin de eleman sayısı 6'dır. Bu kümede "covid-19" anahtar kelimesi 418 eşdizim, 58 bağlantı ve 353 bağlantı gücü sayısı ile görselin odağında yer almaktadır. Bu anahtar kelimenin bütün kümelerle bağlantısı vardır ve diğer kelimeler ile birlikte en sık kullanılan anahtar kelimedir. Turuncu renkli küme 4 eleman sayısı ile yedinci ve son kümedir. Bu kümede "accountability" anahtar kelimesi 16 eşdizim, 9 bağlantı ve 24 bağlantı gücü sayısı ile grubun en sık kullanılan anahtar kelimesidir.

Anahtar kelimeler genel olarak değerlendirildiğinde Covid-19 temalı muhasebe araştırmalarının disiplinler arası bir yaklaşıma sahip olduğu görülmektedir. Covid-19'un işletmelerin finansal yapısı üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmaların en çok çalışılan konular arasında yer aldığı görülmektedir. Muhasebe araştırmaları özelinde değerlendirme yapıldığında muhasebe eğitimi, hesap verebilirlik, denetim ve denetim kalitesi terimlerinin öne çıktığı görülmektedir.

4.6. Ortak Yazarlık Analizi

Ortak yazarlık analizi, bilimsel araştırmalardaki işbirliklerinin belirlenmesi amacıyla kullanılan etkili tekniklerden biridir (Arslan, 2022, s. 38). VOSviewer programında, ortak yazarlık analizinde yazarlar, ülkeler ve kurumlar analiz birimi olarak seçilerek bu birimler arasındaki iş birliğinin analiz edilmesi mümkün olmaktadır.

Ortak yazarlık analizinde, en çok işbirliği içinde olan ülkelerin belirlenmesi amacıyla analiz birimi olarak ülkeler seçilmiştir. Analiz yapılırken bir ülkenin minimum yayın ve minimum atıf sayısı varsayılan değerleri sırasıyla 1 alınmıştır. 90 ülkeden 85'i bu değeri karşılamıştır. Varsayılan değeri karşılayan 85 ülkenin her biri için diğer ülkelerle ortak yazarlık bağlantısının gücü hesaplanmıştır. Ağdaki bazı ülkelerin birbirleriyle bağlantısı olmadığından en büyük bağlantılı ülke seti 83 ülkeden oluşmuştur. Bağlantı gücü en yüksek ülkeler Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Ülkelere Göre Yayın ve Atıf Sayıları ile Toplam Bağlantı Güçleri

Sıra	Ülkeler	Yayın Sayısı	Atıf Sayısı	Toplam Bağlantı Gücü (TBG)
1	İngiltere	88	1657	120
2	Avustralya	103	1972	101
3	ABD	104	1291	93
4	Çin	86	1426	80
5	Birleşik Arap Emirlikleri	38	604	80
6	Malezya	44	666	79
7	Pakistan	33	697	78
8	Yeni Zelanda	50	1332	59
9	Fransa	26	212	51
10	Suudi Arabistan	32	209	51
22	Türkiye	12	92	23

Tablo 6 incelendiğinde İngiltere, Avustralya, ABD ve Çin hem yayın ve atıf sayısı hem de bağlantı gücü en yüksek olan ülkeler olarak görülmektedir. İngiltere 88 yayın, 1657 atıf sayısı ve 120 toplam bağlantı gücü ortak çalışmalar konusunda öncü ülke olarak karşımıza çıkmaktadır. Ortak yazarlık bağlantısı güçlü diğer ülkeler: 103 yayın, 1972

atıf sayısı ve 101 toplam bağlantı gücü ile Avustralya; 104 yayın, 1291 atıf sayısı ve 93 toplam bağlantı gücü ile ABD; 86 yayın, 1426 atıf sayısı ve 80 toplam bağlantı gücü ile Çin'dir. Türkiye 12 yayın, 92 atıf sayısı ve 23 toplam bağlantı gücü ile ortak yazarlık bağlantısı olan ülkeler arasında 22. sırada yer almaktadır.

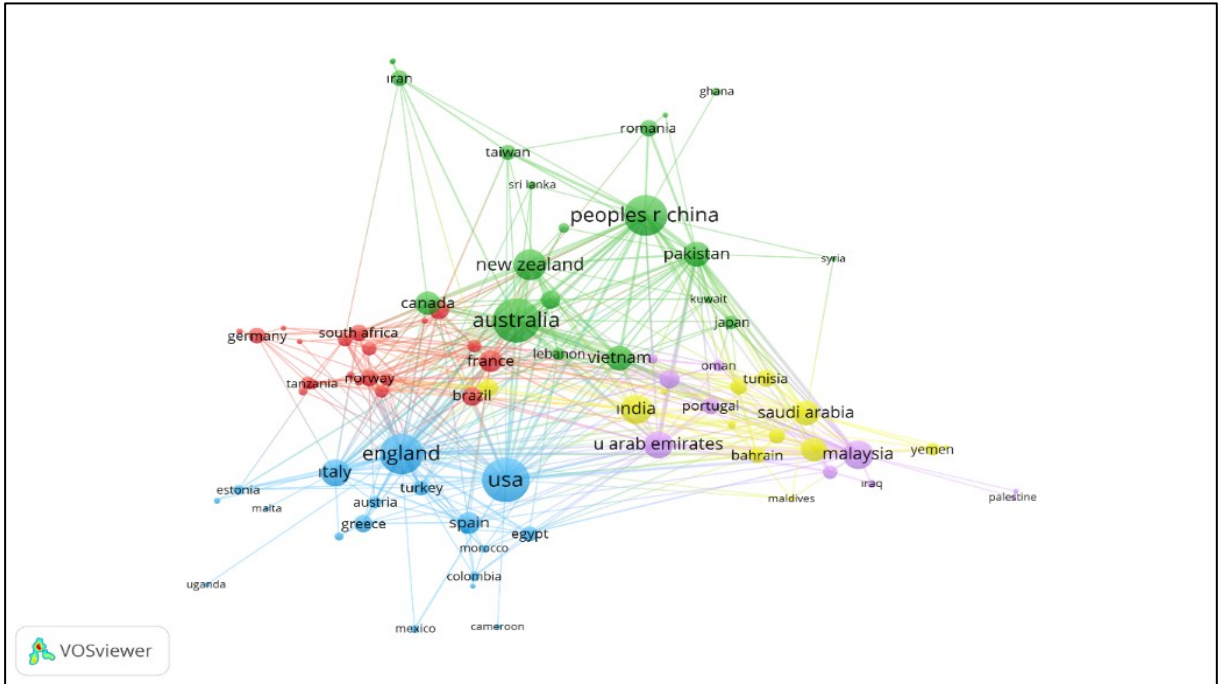
Ağ analizi yapılırken çok fazla kümelenme olmaması ve anlamlı sonuçlar elde edebilmek için minimum küme boyutu 3 olarak belirlenmiştir. Analiz sonucunda, bağlantı sayısı 443 ve toplam bağlantı gücü 852 olan 5 küme elde edilmiştir. Elde edilen ağ haritası Şekil 4'te verilmiştir.

Ağ haritasında birinci küme 20 eleman sayısı ile kırmızı renkli kümedir. Bu kümede, 28 bağlantı sayısı ve 51 toplam bağlantı gücü ile Fransa, 21 bağlantı sayısı ve 33 toplam bağlantı gücü ile Norveç ortak yazarlık bağlantısı güçlü ülkeler olarak öne çıkmaktadır.

İkinci küme olan yeşil renkli kümenin de eleman sayısı 20'dir. Bu kümede, 32 bağlantı sayısı ve 101 toplam bağlantı gücü ile Avustralya, 30 bağlantı sayısı ve 80 toplam bağlantı gücü ile Çin ortak yazarlık bağlantısı güçlü ülkeler olarak öne çıkmaktadır. Bu kümede Yeni Zelanda, Pakistan, Vietnam ve Kanada ortak yazarlık bağlantısı güçlü diğer ülkelerdir. Ağ haritasında görüldüğü gibi Avustralya'daki araştırmacılar, çoğu makalesini Çin, Yeni Zelanda, Kanada, Pakistan, Vietnam gibi ülkelerdeki meslektaşlarıyla yayınlamıştır. Türkiye'nin de içinde bulunduğu mavi renkli üçüncü küme 19 elemandan oluşmaktadır. Bu kümede, 42 bağlantı sayısı ve 120 toplam bağlantı gücü ile İngiltere, 35 bağlantı sayısı ve 93 toplam bağlantı gücü ile ABD ortak yazarlık bağlantısı güçlü ülkelerdir. Bu kümede Türkiye'nin yanı sıra İtalya, İspanya, Mısır, Yunanistan ve Malta gibi Akdeniz ülkelerinin bulunması bu ülkeler arasında ortak yazarlık ilişkisi olduğunu göstermektedir.

Ağ haritasındaki dördüncü küme 14 elemanlı sarı renkli kümedir. Bu kümede, 25 bağlantı sayısı ve 51 toplam bağlantı gücü ile Suudi Arabistan, 20 bağlantı sayısı ve 35 toplam bağlantı gücü ile Hindistan ortak yazarlık bağlantısı güçlü ülkeler olarak görülmektedir. Ağ haritasındaki son küme 10 elemanlı mor renkli kümedir. Bu kümede, 29 bağlantı sayısı ve 80 toplam bağlantı gücü ile Birleşik Arap Emirlikleri, 31 bağlantı sayısı ve 79 toplam bağlantı gücü ile Malezya ortak yazarlık bağlantısı güçlü ülkelerdir.

Şekil 4. Ülke Ortak Yazarlık Ağ Haritası



Covid-19'un muhasebe üzerindeki etkisinin anlaşılması ve en son gelişmeleri takip edebilmek için diğer ülkeler arasında işbirliği yapmak önemlidir. Çünkü tüm dünyaya yayılan bu salgının ve gelecekte yaşanması olası benzer krizlerin olumsuz etkilerinden korunmak için ülkelerin deneyimlerini paylaşmaları fayda sağlayacaktır.

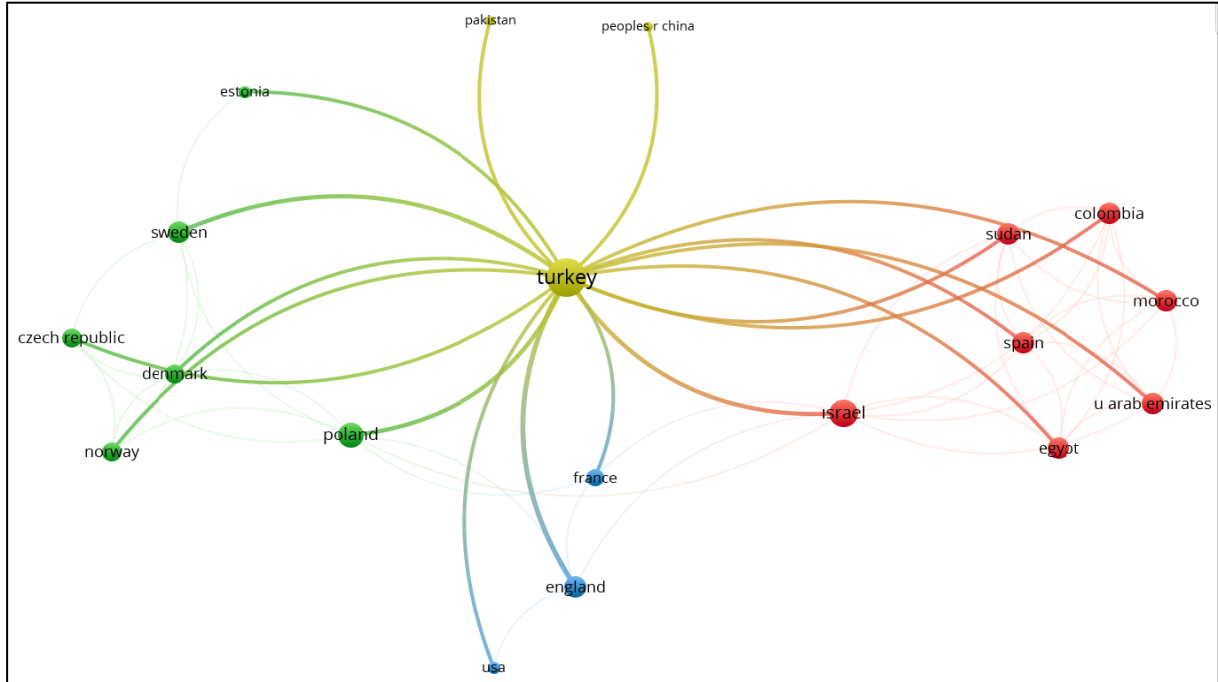
Türkiye, WoS veri tabanında Covid-19 ve muhasebe temalı 12 çalışma ile yer almaktadır. Bu 12 çalışmanın 7'sinde uluslararası düzeyde ortak yazarlık ilişkisi bulunmaktadır. Uluslararası düzeyde ortak yazarlık ilişkisi olan yazarlar, kurumları ve işbirliği yapılan ülkeler Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Türkiye'nin Ortak Yazarlık İşbirliği Yaptığı Ülkeler

Yazar Adı	Kurum	İşbirliği Yapılan Ülkeler
Gözgör, G.	İstanbul Medeniyet Üniversitesi	Çin
Demir, E.	İstanbul Medeniyet Üniversitesi	Fransa, Polonya, İngiltere, İsrail
Karadeniz, E.	Yeditepe Üniversitesi	Mısır, Fas, BAE, İsrail, Kolombiya, İspanya, Sudan
Akyıldırım, E.	Boğaziçi Üniversitesi	Norveç, İsveç, Danimarka, Çek Cumhuriyeti, Polonya
Bilbir, E.T.	Özyeğin Üniversitesi	Estonya, İsveç
Demir, B.	Bilkent Üniversitesi	İngiltere
Rehan, M.	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi	Pakistan
Karaca, S.S.	Malatya Turgut Özal Üniversitesi	Pakistan

Ortak yazarlık bağlantısı Türkiye açısından ele alındığında Şekil 5'teki ağ haritası elde edilmektedir. Ağ haritasında kırmızı renkli küme ile yeşil renkli kümeler ortak yazarlık işbirliği en fazla olan ülkelerden oluşmaktadır. Çin ve Pakistan sarı renkli kümede yer almaktadır. Bu iki ülkenin Türkiye'nin işbirliği yaptığı diğer ülkelerle herhangi bir ortak yazarlık ilişkisi olmadığı görülmektedir.

Şekil 5. Türkiye'nin Ortak Yazarlık Ağ Haritası



4.7. Ortak Atf Analizi

Ortak atf analizi, araştırma ögeleri arasındaki ilişkileri belirlemek için kullanılan bibliyometrik bir yöntemdir (Shiau vd., 2023, s. 4). Ortak atf analizi, ortak atf sayılarını bir benzerlik ölçüsü olarak kabul eder ve ilgili alanın bazı özelliklerini anlamak için yazarlar, dergiler, referanslar gibi farklı ögeler arasındaki ilişkiyi analiz eder (Song vd., 2023, s. 123). Ortak atf yapılan makaleler araştırma konuları, yöntemleri veya teorileri itibarıyla birbirleriyle yakından ilişkili olduğundan ortak atf analizi bir bilimsel alanın entelektüel yapısını belirlemek için benimsenen bir yöntemdir (Shiau vd., 2017).

4.7.1. Yazarların Ortak Atıf Analizi

Ortak atıf analizi yapılırken bir yazarın minimum atıf sayısı eşik değerleri 20 alınmış, 22299 yazardan 96'sı bu eşiği karşılamıştır. Eşik değeri karşılayan 96 yazarın her biri için diğer yazarlarla ortak atıf bağlantısının gücü hesaplanmıştır. Tablo 8'de bağlantı gücü en yüksek yazarlar verilmiştir.

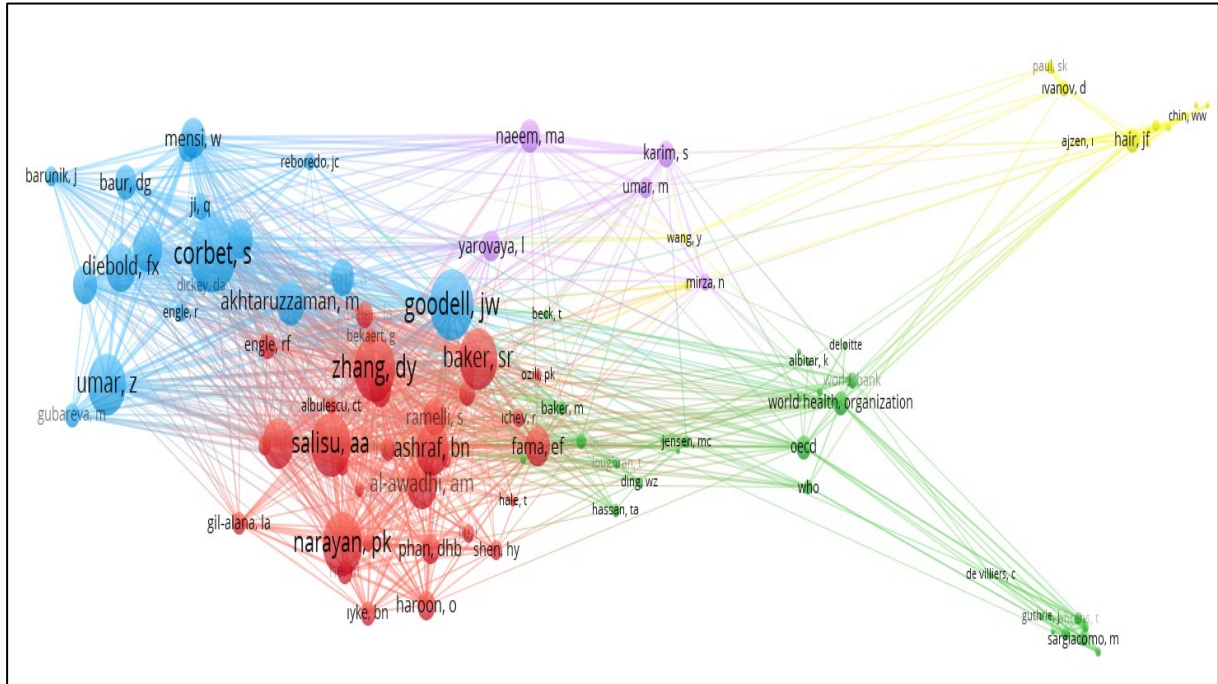
Tablo 8. Yazarların Ortak Atıf Toplam Bağlantı Gücü Sayıları

Sıra	Yazarlar	Atıf Sayısı	TBG
1	Corbet, S.	137	1342
2	Goodell, J.W.	108	1240
3	Zhang, D.Y.	98	1167
4	Narayan, P.K.	89	1102
5	Salisu, A.A.	80	1102
6	Baker, S.R.	109	1055
7	Umar, Z.	73	1047
8	Ashraf, B.N.	75	898
9	Zaremba, A.	58	849
10	Al-Awadhi, A.M.	68	829

Tabloda görüldüğü gibi 137 atıf sayısı ve 1342 toplam bağlantı gücü ile Corbet, S., ortak atıf analizi sonuçlarına göre en güçlü yazardır. Goodell, J.W., 108 atıf ve 1240 toplam bağlantı gücü ile Zhang, D.Y., 98 atıf ve 1167 toplam bağlantı gücü ile ortak atıf bağlantısı en yüksek diğer yazarlardır.

Analiz yapılırken çok fazla kümelenme olmaması ve anlamlı sonuçlar elde edebilmek için minimum küme boyutu 5 olarak belirlenmiştir. Analiz sonucunda, 2392 bağlantı sayısı ve 17984 toplam bağlantı gücü olan 5 küme elde edilmiştir. Analiz sonucunda oluşan ağ haritası Şekil 6' te verilmiştir.

Şekil 6. Yazarların Ortak Atıf Analizi Ağ Haritası



Yazarların ortak atıf analizi sonucunda oluşan birinci küme 31 elemanlı kırmızı renkli kümedir. Şekil 6'da verilen ağ haritasında görüldüğü gibi bu kümenin elemanlarının birbirlerine yakın konumlanmış olması aralarındaki

bağlantı gücünün yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Bu kümede, 78 bağlantı sayısı ve 1167 toplam bağlantı gücü ile Zhang, D.Y., 69 bağlantı sayısı ve 1102 toplam bağlantı gücü ile Salisu, A.A., 72 bağlantı sayısı ve 1102 toplam bağlantı gücü ile Narayan, P.K. ve 80 bağlantı ve 1055 toplam bağlantı gücü ile Baker, S.R., ortak atıf bağlantısı en güçlü yazarlar olarak yer almaktadır.

Yeşil renkli ikinci kümenin eleman sayısı 29 olup bu kümenin elemanlarının kırmızı kümeye göre daha dağınık ve aralarındaki mesafenin uzunluğu bu kümedeki yazarlar arasındaki ortak atıf bağlantısının daha zayıf olduğunu göstermektedir. Bu kümede, 84 bağlantı sayısı ve 385 toplam bağlantı gücü ile OECD, 79 bağlantı sayısı ve 375 toplam bağlantı gücü ile WHO ve 71 bağlantı sayısı ve 248 toplam bağlantı gücü ile WorldBank ortak atıf bağlantısı en güçlü yazarlar (kurumlar) olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kümede, Covid-19 salgınının etkilerini inceleyen çalışmalar yayınlayan çeşitli kurumların, ortak atıf bağlantısı güçlü yazarlar olduğu görülmektedir.

Üçüncü küme olan mavi renkli kümenin eleman sayısı 18'dir. Ağ haritası incelendiğinde bu kümede de bağlantı gücü yüksek olan yazarların yer aldığı görülmektedir. Bu kümede, 67 bağlantı sayısı ve 1342 toplam bağlantı gücü ile Corbet, S., 85 bağlantı sayısı ve 1240 toplam bağlantı gücü ile Goodell, J.W. ve 54 bağlantı sayısı ve 1047 toplam bağlantı gücü ile Umar, Z., ortak atıf bağlantısı en güçlü yazarlar olarak yer almaktadır. Sarı renkli dördüncü kümenin eleman sayısı 13'tür. Bu kümenin elemanları arasındaki mesafenin uzunluğu bu kümedeki yazarlar arasındaki ortak atıf bağlantısının daha zayıf olduğunu göstermektedir. Bu kümede, 41 bağlantı sayısı ve 375 toplam bağlantı gücü ile Hair, J.F., 30 bağlantı sayısı ve 244 toplam bağlantı gücü ile Ivanov, D., ortak atıf bağlantısı yüksek yazarlardır. Ağ haritasında mor renkli küme son kümedir ve 5 elemanı bulunmaktadır. Bu kümede, 63 bağlantı sayısı ve 538 toplam bağlantı gücüne sahip olan Naeem, M.A., ile 72 bağlantı sayısı ve 487 toplam bağlantı gücü olan Yarovaya, I., ortak atıf bağlantısı yüksek yazarlar olarak görülmektedir.

4.7.2. Kaynakların (Dergiler) Ortak Atıf Analizi

Ortak atıf analizi yapılırken bir kaynağın minimum atıf sayısı eşik değerleri 20 alınmıştır. 12306 kaynaktan 267'si bu eşiği karşılamıştır. Bu 267 kaynağın her biri için diğer kaynaklarla ortak atıf bağlantısının gücü hesaplanmıştır. Çok fazla kümelenme olmaması için minimum küme boyutu 3 olarak belirlenmiştir. Bağlantı gücü en yüksek kaynaklar Tablo 9'da verilmiştir.

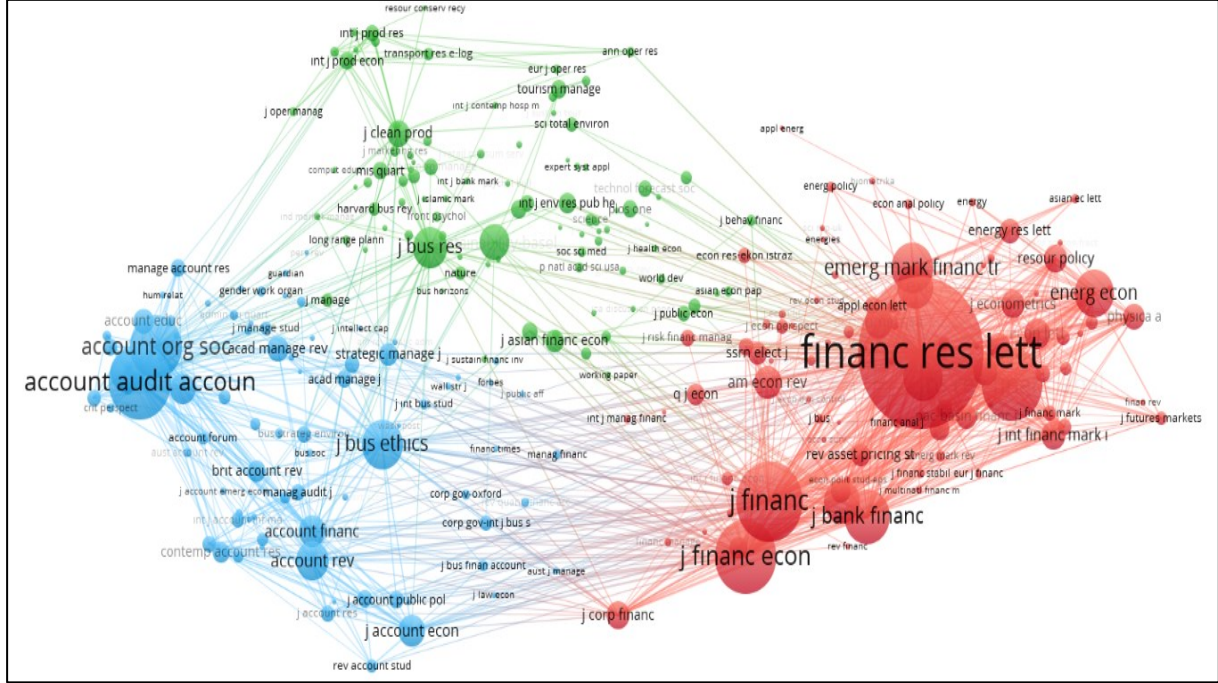
Tablo 9. Kaynakların Atıf ve Toplam Bağlantı Gücü Sayıları

Sıra	Kaynaklar	Atıf Sayısı	TBG
1	Finance Research Letters	1122	40226
2	Journal of Finance	509	21165
3	International Review of Financial Analysis	451	19582
4	Journal of Finance & Economics	457	18720
5	Accounting Auditing & Accountability	468	14553
6	Journal of Banking Finance	318	13749
7	Energy Economics	266	13107
8	Accounting Organization & Society	377	12361
9	Journal of Business Ethics	277	12357
10	Research in International Business and Finance	267	11002

Tablo 9'daki bilgilere göre 1122 atıf sayısı ve 40226 toplam bağlantı gücü ile Finance Research Letters, ortak atıf analizi sonuçlarına göre en güçlü dergidir. Journal of Finance, 509 atıf ve 21165 toplam bağlantı gücü ile International Review of Financial Analysis, 451 atıf ve 19582 toplam bağlantı gücü ile ortak atıf bağlantısı en yüksek diğer dergilerdir. Tablo incelendiğinde finans alanındaki çalışmaları yayınlayan dergilerin hem atıf sayısı hem de toplam bağlantı gücü yüksek dergiler olduğu, listede sadece iki muhasebe dergisi olduğu görülmektedir. Bu durumun Covid-19 salgının işletmelerin finansal performansına olan etkilerinin en çok çalışılan konular arasında olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Analiz sonucunda, 21808 bağlantı ve toplam bağlantı gücü 342469 olan 3 küme elde edilmiştir. Şekil 7'de kaynakların ortak atıf analizi sonucunda oluşan ağ haritası verilmiştir.

Şekil 7. Kaynakların (Dergilerin) Ortak Atıf Analizi Ağ Haritası



Kaynakların ortak atıf analizi sonucunda oluşan birinci küme 92 elemanlı kırmızı renkli kümedir. Ağ haritasında bu kümenin elemanlarının dairelerinin daha büyük ve birbirlerine yakın konumlanmış olması yüksek bağlantı gücüne sahip kaynakların bu kümede toplanmış olmasından kaynaklanmaktadır. Bu kümede, 254 bağlantı sayısı ve 40226 toplam bağlantı gücü ile “Finance Research Letters”, 244 bağlantı sayısı ve 21165 toplam bağlantı gücü ile “Journal of Finance”, 235 bağlantı sayısı ve 19582 toplam bağlantı gücü ile “International Review of Financial Analysis”, 243 bağlantı sayısı ve 18720 toplam bağlantı gücü ile “Journal of Finance & Economics”, 239 bağlantı sayısı ve 13749 toplam bağlantı gücü ile “Journal of Banking Finance” ortak atıf bağlantısı en güçlü kaynaklar olarak yer almaktadır. Bu kümede yer alan dergiler ağırlıklı olarak finans alanının önde gelen dergilerdir.

Yeşil renkli ikinci küme de 96 elemanlı olup bu kümenin elemanları kırmızı kümeye göre daha dağınık bir yapıdadır ve aralarındaki mesafe daha uzundur. Bu durum bu kümedeki kaynaklar arasındaki ortak atıf bağlantısının daha zayıf olduğunu göstermektedir. Bu kümede bağlantı sayısı 259 ve toplam bağlantı gücü 7765 olan “Journal of Business Research”, bağlantı sayısı 260 ve toplam bağlantı gücü 5674 olan “Sustainability” ve bağlantı sayısı 222 ve toplam bağlantı gücü 5227 olan “Journal of Cleaner Production” ortak atıf bağlantısı en güçlü kaynaklar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu küme, daha çok işletme ve çevre araştırmaları alanında yayın yapan dergilerden oluşmaktadır.

Üçüncü küme olan mavi renkli kümenin eleman sayısı 83’tür. Ağ haritası incelendiğinde bu kümede ağırlıklı olarak muhasebe dergilerinin bir arada toplandığı görülmektedir. Bu kümede, 203 bağlantı sayısı ve 14533 toplam bağlantı gücü ile “Accounting Auditing & Accountability Journal (AAAJ)”, 206 bağlantı sayısı ve 12361 toplam bağlantı gücü ile “Accounting Organization & Society (AOS)”, 247 bağlantı sayısı ve 12357 toplam bağlantı gücü ile “Journal of Business Ethics” ve 226 bağlantı sayısı, 9270 toplam bağlantı gücü ile “Accounting Review”, ortak atıf bağlantısı en güçlü dergiler olarak yer almaktadır.

4.7.3. Referansların (Makalelerin) Ortak Atıf Analizi

Referansların ortak atıf analizi yapılırken atıf yapılan bir çalışmanın minimum atıf sayısı varsayılan değeri 10 alınmıştır. Bu şekilde 30746 atıf yapılmış çalışmadan 118’i bu eşiği karşılamıştır. Atıf yapılan 118 çalışmanın her biri için atıf yapılan diğer çalışmalar ile ortak atıf bağlantı gücü hesaplanmıştır. Bağlantı gücü en yüksek ilk 10 çalışma Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Referansların Atıf ve Toplam Bağlantı Gücü Sayıları

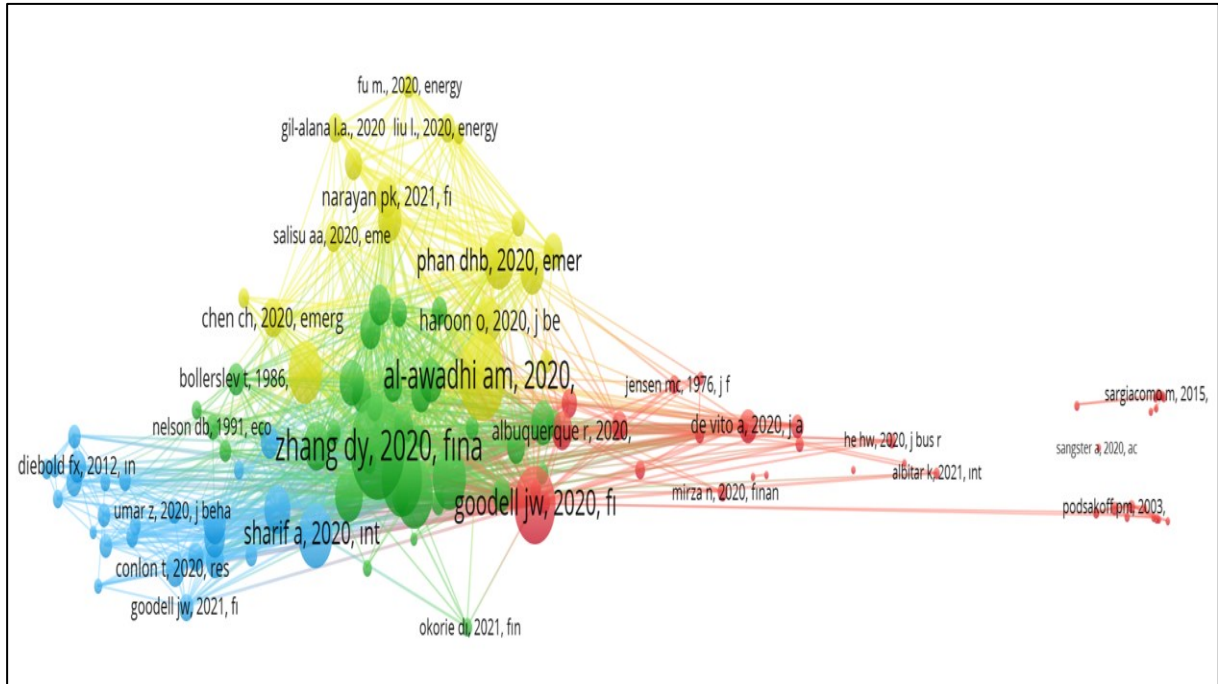
Sıra	Referanslar	Atıf Sayısı	TBG
1	Zhang, Hu & Ji (2020)	89	821
2	Al-Awadhi, Alsaifi, Al-Awadhi, & Alhammedi (2020)	68	646
3	Goodell (2020)	78	547
4	Baker, Bloom, Davis, Kost, Sammon & Viratyosin (2020)	62	530
5	Ashraf, (2020)	45	464
6	Sharif, Aloui & Yarovaya (2020)	47	412
7	Ali, Alam & Rizvi (2020)	34	401
8	Ramelli & Wagner (2020)	45	400
9	Phan & Narayan (2020)	34	353
10	Mazur, Dang & Vega (2021)	33	309

Tablodaki bilgilere göre 89 atıf sayısı ve 821 bağlantı gücü ile Zhang (2020), ortak atıf yapılan en güçlü çalışmadır. Al-Awadhi (2020), 68 atıf, 646 bağlantı gücü ile ve Goodell (2020), 78 atıf, 547 bağlantı gücü ile ortak atıf bağlantısı yüksek diğer çalışmalardır.

Analiz sonucunda, 2972 bağlantı ve toplam bağlantı gücü 8493 olan 4 küme elde edilmiştir. Ortak atıf analizi sonucunda oluşan ağ haritası Şekil 8’de verilmiştir.

Analiz sonucunda oluşan en kalabalık küme 38 elemanlı kırmızı renkli birinci kümedir. Bu kümede 104 bağlantı sayısı ve 547 toplam bağlantı gücü ile Goodell (2020) kümenin en güçlü çalışmasıdır. Yeşil renkli ikinci küme 36 elemanlı olup ağ haritasının ortasında konumlanmıştır ve bu kümenin elemanları arasındaki mesafe daha kısadır. Bu durum bu kümedeki çalışmalar arasındaki sıkı bir bağlantı olduğunu göstermektedir. Bu kümede 100 bağlantı sayısı ve 821 bağlantı gücü ile Zhang, Hu ve Ji (2020)’nin çalışması en güçlü makale olarak belirmiştir. Bu kümede 94 bağlantı ve 530 bağlantı gücü ile Baker vd. (2020), 84 bağlantı ve 464 bağlantı gücü ile Ashraf (2020) ve 94 bağlantı ve 400 bağlantı gücü Ramelli ve Wagner (2020) diğer güçlü çalışmalardır.

Şekil 8. Referansların Ortak Atıf Analizi Ağ Haritası



Üçüncü küme olan mavi renkli kümenin eleman sayısı 26'dır. Bu kümede 92 bağlantı ve 412 toplam bağlantı gücü olan Sharif vd. (2020) ortak atıf bağlantısı en güçlü çalışma olarak karşımıza çıkmaktadır. Ağ haritasındaki dördüncü ve son küme 18 elemanlı sarı kümedir. Bu kümede, Al-Awadhi vd. (2020) 89 bağlantı ve 646 toplam bağlantı gücü ile ortak atıf bağlantısı en güçlü çalışmadır.

5. SONUÇ

Covid-19 salgınının dünya çapında muhasebe araştırmalarına etkisini ve bu alandaki eğilimleri belirlemeyi amaçlayan bu makale bibliyometrik bir yaklaşıma dayanmaktadır. Çalışmada, WoS veri tabanındaki 761 makale analiz edilmiştir. Salgının yayılmasıyla birlikte, giderek daha fazla akademik çalışma yayınlanmıştır. Bu kadar çok sayıda araştırma makalesinin kalitesini değerlendirmek ve değerli bilgiler elde etmek özellikle önemlidir. Bilimsel araştırmalar, Covid-19 kaynaklı krizin etkilerini kontrol altına almak için çözümler bulmaya yardımcı olmada hayati bir rol oynamaktadır.

Muhasebe alanında Covid-19 temalı araştırmalar, koronavirüs salgını ile birlikte 2020 yılının başlarından itibaren ortaya çıkan yeni bir temadır. İşletmelerin mali durumunu raporlamak için bir araç olarak muhasebe, Covid-19'un şirketler üzerinde etkisini açıklayan mali raporlar hazırlamak zorundadır. Bu nedenle, salgın döneminde ve sonrasında birçok araştırmacı Covid-19'un finansal raporlamaya etkisini açıklamak için araştırmalar yapmaktadır. Makalelerin yayınlandığı çeşitli dergilerde tartışılan konular işletme performansı ölçümü, finansal piyasalar, kamu maliyesi, muhasebe eğitimi, kurumsal yönetim, denetim, kurumsal sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik ile ilgili araştırmaları kapsamaktadır. Bu çalışma, ülkeler arası yazarlık işbirliği, yazarlar, dergiler ve makaleler açısından en etkili ve bilimsel katkı sağlayanları sunmaktadır.

Muhasebe ve Covid-19 temalı olarak 2020 yılında 126 çalışma yayınlanmışken 2021 yılında 325, 2022 yılında 310 çalışma yayınlanmıştır. Çalışmaların atıf sayılarında 2021 yılından itibaren çok büyük bir artış olduğu görülmüştür. 2020 yılında 319 olan atıf sayısı 2021 yılında %803,77 artışla 2883'e yükselmiştir. Muhasebe ve Covid-19 temalı en çok makale yayınlayan dergi "Journal of Public Budgeting, Accounting and Financial Management"dir. En fazla araştırma yapan kuruluşlar arasında ilk sırada Royal Melbourne Institute of Technology, ardından Indian Institute of Management ve University of Waikato gelmektedir. En üretken yazar Corbet, S. ve en üretken ülkeler ABD ve Avustralya'dır. Anahtar kelimelerin eşdizimlilik durumu incelendiğinde "Covid-19" anahtar kelimesi diğer anahtar kelimeler ile birlikte en sık kullanılan kelimedir. Muhasebe ve Covid-19 temalı çalışmalarda ortak yazarlık ilişkisi en güçlü ülkeler İngiltere, Avustralya, ABD ve Çin'dir. Araştırmada, WoS veri tabanında Türkiye bağlantılı 12 çalışmaya rastlanmıştır. Bu çalışmalardan 7'si diğer ülkelerdeki yazarlar ile ortak yapılmıştır. Bu çalışmalarda 18 farklı ülkeden yazarlar ortak çalışılmıştır. Ortak atıf analizi sonuçlarına göre ortak atıf bağlantısı en güçlü yazar Corbet, S., en güçlü dergi Finance Research Letters ve en güçlü makale Zhang, Hu ve Ji (2020)'nin "Financial markets under the global pandemic of COVID-19" adlı çalışmasıdır.

Covid-19 temalı muhasebe araştırmaları genel olarak değerlendirildiğinde çalışmaların disiplinlerarası bir yaklaşıma sahip olduğu görülmektedir. Disiplinlerarası bu yaklaşımlar, muhasebe araştırmacılarına daha sonraki araştırmalar için geniş bir çalışma alanı sağlamaktadır. Covid-19 temalı muhasebe araştırmalarına ilişkin kapsamlı bir analiz sunan bu çalışmadan elde edilen temel bulguların, gelecekte yapılacak bilimsel çalışmalarda araştırmacılara yol gösterecek genel bir bakış açısı sağlayacağı öngörülmektedir. Bu sayede çeşitli temel göstergelere göre bu alanda yapılmış dikkat çeken öncü araştırmalara daha hızlı ulaşmak mümkün olabilecektir.

Araştırmada sadece WoS veri tabanının kullanılmış olması bir sınırlılıktır. Muhasebe ve Covid-19 temalı çalışmalardan WoS veri tabanında indekslenmeyen çalışmalar da incelendiğinde farklı sonuçlara ulaşılması olasıdır. Gelecekteki çalışmalarda Covid-19'un muhasebe alanındaki çalışmalarını nitelik açısından nasıl etkilediği, çalışmaların seyrini ne yönde etkilediği ve etkileyeceğine yönelik tespitlerde bulunmak farklı veri tabanlarından elde edilen veriler, farklı analiz yöntemleri ve nitel bir bakış açısı ile yeniden ele alınabilir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çalışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Abad-Segura, E., González-Zamar, M. D., Infante-Moro, J. C. ve Ruipérez García, G. (2020). Sustainable management of digital transformation in higher education: Global research trends. *Sustainability*, 12(5), e2107. <https://doi.org/10.339/su12052107>
- Al-Awadhi, A. M., Alsaifi, K., Al-Awadhi, A. ve Alhammedi, S. (2020). Death and contagious infectious diseases: Impact of the Covid-19 virus on stock market returns. *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 27, e100326, <https://doi.org/10.1016/j.jbef.2020.100326>.
- Ali, M., Alam, N. ve Rizvi, S. A. R. (2020). Coronavirus (Covid-19) - An epidemic or pandemic for financial markets. *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 27, e100341, <https://doi.org/10.1016/j.jbef.2020.100341>.
- Alshurafat, H., Al Shbail, M. O., Masadeh, W. M., Dahmash, F. ve Al-Msiedeen, J. M. (2021). Factors affecting online accounting education during the covid-19 pandemic: an integrated perspective of social capital theory, the theory of reasoned action and the technology acceptance model. *Education and Information Technology*, 26, 6995–7013. <http://doi.org/10.1007/s10639-021-10550-y>
- Arslan, E. (2022). Sosyal bilim araştırmalarında vosviewer ile bibliyometrik haritalama ve örnek bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(Özel Sayı 2), 33-56.
- Ashraf, B. N. (2020). Stock markets' reaction to Covid-19: cases or fatalities? *Research in International Business and Finance*, 54, e101249, <https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2020.101249>.
- Atabay, E., Çizel, B. ve Ajanovic, E. (2019). Akıllı şehir araştırmalarının R programı ile bibliyometrik analizi. *20. Ulusal Turizm Kongresi*, 16-19 Ekim, Eskişehir.
- Baker, S. R., Bloom, N., Davis, S. J., Kost, K., Sammon, M. ve Viratyosin, T. (2020). The unprecedented stock market reaction to covid-19. *The Review of Asset Pricing Studies*, 10(4),742–758, <https://doi.org/10.1093/rapstu/raaa008>
- Bircan, N. (2020). Belirsizlik ve kriz durumlarında çevik denetim anlayışı ve denetim mesleği üzerine etkileri: Covid-19 vakası üzerine bir değerlendirme. *Mali Çözüm*, 30(161), 245-258.
- Cavlak, H. (2020). Covid-19 pandemisinin finansal raporlama üzerindeki olası etkileri: BİST 100 endeksindeki işletmelerin ara dönem finansal raporlarının incelenmesi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 19 (Covid-19 Special Issue), 143-168. <http://doi.org/10.21547/jss.755865>
- Conlon, T., Corbet, S. ve McGee, R. J. (2020). Are cryptocurrencies a safe haven for equity markets? An international perspective from the Covid-19 pandemic. *Research in International Business and Finance*, 54, e101248, <https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2020.101248>.
- Corbet, S., Larkin, C. ve Lucey, B. (2020). The contagion effects of the Covid-19 pandemic: Evidence from gold and cryptocurrencies, *Finance Research Letters*, 35, e101554, <https://doi.org/10.1016/j.frl.2020.101554>
- Demir, Z. (2020). Covid-19'un TFRS kapsamındaki finansal raporlamaya olan etkileri ve TMS kapsamında denetçinin dikkate alması gereken hususların değerlendirilmesi. *Muhasebe ve Denetim Bakış*, 20(61), 255-278.
- Duran, M. S. ve Acar, M. (2020). What a virus could do the world: macroeconomic effects of Covid-19 pandemic. *International Journal of Social and Economic Sciences*. 10(1), 54-67.
- Ellegaard, O. ve Wallin, J. A. (2015). The bibliometric analysis of scholarly production: how great is the impact? *Scientometrics*, 105 ,1809-1831. <https://doi.org/10.1007/s11192-015-1645-z>

- Garfield, E. (1955). Citation indexes for science: a new dimension in documentation through associations of ideas. *Science*, 122, 108–111.
- Goodell, J. W. (2020). Covid-19 and finance: agendas for future research. *Finance Research Letters*, 35, e101512, <https://doi.org/10.1016/j.frl.2020.101512>.
- He, P., Niu, H., Sun, Z. ve Li, T. (2020). Accounting index of covid-19 impact on Chinese industries: A case study using big data portrait analysis. *Emerging Markets Finance and Trade*, 56(10), 2332-2349, <https://doi.org/10.1080/1540496X.2020.1785866>
- Hörisch, J. (2021). The relation of Covid-19 to the UN sustainable development goals: implications for sustainability accounting, management and policy research. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 12(5), 877-888. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-08-2020-0277>
- Kara, E. (2020). Covid-19 pandemic: effects on labor force and employment supports. *Eurasian Journal of Researches in Social and Economics*, 7(5), 269-282.
- Karacan, S. (2020). Possible effects of a new type of coronavirus (Covid-19) on financial statements. *The Journal of International Social Research*, 13(73), 944-951.
- Karakaya, G. (2020). Covid-19 gündeminde işletme sürekliliği ve bağımsız denetim ilişkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(37), 14-29.
- Kurnaz, E. ve Serçemeli, M. (2020). Covid-19 pandemi döneminde akademisyenlerin uzaktan eğitim ve uzaktan muhasebe eğitimine yönelik bakış açıları üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*, 2(3), 262-288.
- Laengle, S., Merigó, J. M., Miranda, J., Slowinski, R., Bomze, I., Borgonovo, E., Dyson, R. G., Oliviera, J. F. ve Teunter, R. (2017). Forty years of the European Journal of Operational Research: a bibliometric overview. *European Journal of Operational Research*, 262(3), 803–816.
- Leoni, G., Lai, A., Stacchezzini, R., Steccolini, I., Brammer, S., Linnenluecke, M. ve Demirag, I. (2021). Accounting, management and accountability in times of crisis: lessons from the Covid-19 pandemic. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 34(6), 1305-1319. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-05-2021-5279>
- Mazur, M., Dang, M. ve Vega, M. (2021). Covid-19 and the march 2020 stock market crash: Evidence from S&P1500. *Finance Research Letters*, 38, e101690, <https://doi.org/10.1016/j.frl.2020.101690>.
- Moral-Munoz, J. A., Herrera Viedma, E., Santisteban-Espejo, A. ve Cobo, M. J. (2020). Software tools for conducting bibliometric analysis in science: an up-to-date review. *Profesional de La Informacion*, 29(1), e290103, <https://doi.org/10.3145/epi.2020.ene.03>.
- Narayan, P. K., Devpura, N. ve Wang, H. (2020). Japanese currency and stock market—what happened during the Covid-19 pandemic? *Economic Analysis and Policy*, 68, 191-198, <https://doi.org/10.1016/j.eap.2020.09.014>.
- Özcan, M. (2021). Covid 19 pandemisinin turizm ve ulaştırma işletmelerinin finansal performansına etkisi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(Pandemi Özel Sayısı), 3542-3567. <https://doi.org/10.26466/opus.879224>
- Paul, S. K. ve Chowdhury, P. (2021). A production recovery plan in manufacturing supply chains for a high-demand item during Covid-19. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 51(2),104-125. <https://doi.org/10.1108/IJPDLM-04-2020-0127>

- Phan, D. H. B. ve Narayan, P. K. (2020). Country responses and the reaction of the stock market to Covid-19—a preliminary exposition. *Emerging Markets Finance and Trade*, 56(10), 2138-2150, <https://doi.org/10.1080/1540496X.2020.1784719>
- Rachmawati, R., Choirunnisa, U., Pambagyo, Z. A., Syarafina, Y. A. ve Ghiffari, R. A. (2021). Work from home and the use of ICT during the covid-19 pandemic in Indonesia and its impact on cities in the future. *Sustainability*, 13(12), e6760, <https://doi.org/10.3390/su13126760>
- Ramelli, S. ve Wagner, A. F. (2020). Feverish stock price reactions to Covid-19. *The Review of Corporate Finance Studies*, 9(3), 622–655, <https://doi.org/10.1093/rcfs/cfaa012>
- Salisu, A. A. ve Vo, X. V. (2020). Predicting stock returns in the presence of Covid-19 pandemic: The role of health news. *International Review of Financial Analysis*, 71, e101546, <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2020.101546>.
- Sangster, I., Stoner, G. ve Flood, B. (2020). Insights into accounting education in a covid-19 world. *Accounting Education*, 29(5), 431-562. <https://doi.org/10.1080/09639284.2020.1808487>
- Serçemeli, M. ve Kurnaz, E. (2020). Covid-19 pandemi döneminde öğrencilerin uzaktan eğitim ve uzaktan muhasebe eğitimine yönelik bakış açıları üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi*, 4(1), 40-53.
- Sharif, S., Aloui, C. ve Yarovaya, L. (2020). Covid-19 pandemic, oil prices, stock market, geopolitical risk and policy uncertainty nexus in the US Economy: fresh evidence from the wavelet-based approach. *International Review of Financial Analysis*, 70, e101496, <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2020.101496>.
- Shen, H., Fu, M., Pan, H., Yu, Z. ve Chen, Y. (2020). The impact of the Covid-19 pandemic on firm performance. *Emerging Markets Finance and Trade*, 56(10), 2213-2230, <https://doi.org/10.1080/1540496X.2020.1785863>
- Shiau, W., Wang, X. ve Zheng, F. (2023). What are the trend and core knowledge of information security? A citation and co-citation analysis. *Information & Management*, 60(3), e103774. <https://doi.org/10.1016/j.im.2023.103774>
- Shiau, W., Dwivedi, Y. K. ve Yang, H.S. (2017). Co-citation and cluster analyses of extant literature on social networks. *International Journal of Information Management*, 37(5), 390-399.
- Song, Y., Lei, L., Wu, L. ve Chen, S. (2023). Studying domain structure: a comparative analysis of bibliographic coupling analysis and co-citation analysis considering all authors. *Online Information Review*, 47(1), 123-137. <https://doi.org/10.1108/OIR-12-2020-0540>.
- Umar, I. M., Mustafa, H., Lau, W. Y. ve Sidek, S. (2022). Ninety-three years of agricultural accounting studies in scopus journals: A bibliometric analysis from 1923 to 2020. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 12(5), 741-760. <https://doi.org/10.1108/JAEE-01-2021-0011>
- Velasco-Munoz, J. F., Aznar-Sanchez, J. A., Belmonte-Urena, L. J. ve Lopez-Serrano, M. J. (2018). Advances in water use efficiency in agriculture: A bibliometric analysis. *Water*, 10(4), e377; <https://doi.org/10.3390/w10040377>
- Yu, Y., Li, Y., Zhang, Z., Gu, Z., Zhong, H., Zha, Q., Yang, L., Zhu, C. ve Chen, E. (2020). A bibliometric analysis using vosviewer of publications on Covid-19. *Annals of Translational Medicine*, 8(13), e816. <https://doi.org/10.21037/atm-20-4235>
- Zhang, D., Hu, M. ve Ji, Q. (2020). Financial markets under the global pandemic of covid-19. *Finance Research Letters*, 36, e101528, <https://doi.org/10.1016/j.frl.2020.101528>.

BAŞARININ ÖNÜNDEKİ ENGELLER: MÜKEMMELİYETÇİ KİŞİLİK YAPISININ İŞYERİ MUTLULUĞU ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ENTELEKTÜEL SAHTEKÂRLIK FENOMENİNİN ARACILIK ROLÜ*

BARRIERS TO SUCCESS: THE MEDIATING ROLE OF INTELLECTUAL IMPOSTER PHENOMENON IN THE EFFECT OF PERFECTIONIST PERSONALITY STRUCTURE ON WORKPLACE HAPPINESS

Dr. Öğr. Üyesi Begüm YALÇIN¹

Doç. Dr. Rukiye ÇELİK²

ÖZ

Kişinin içsel yolculuğunda derinleşen yetersizlik duygularına karşılık gelen mükemmeliyetçilik ve entelektüel sahtekârlık fenomeni başarının önündeki en büyük engeller arasındadır. Bu çalışmada, yükseköğretim kurumlarında görev yapmakta olan akademisyenlerden toplanan veriler üzerinden mükemmeliyetçi kişilik yapısının işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin rolü ortaya konulmuştur. Bu amaç doğrultusunda farklı anabilim dallarında uzmanlaşmış 433 akademisyene elektronik anket yöntemi aracılığıyla ulaşılmıştır. Elde edilen veriler SPSS ve AMOS programları kullanılarak analiz edilmiştir. Doğrulayıcı Faktör Analizinin (DFA) uygulanmasında ve hipotezlerin test edilmesinde Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre entelektüel sahtekârlık fenomeni mükemmeliyetçilikten pozitif yönde etkilenmekte, işyeri mutluluğunu ise negatif yönde etkilemektedir. Buna göre mükemmeliyetçi kişilik yapısına sahip olan akademisyenlerin entelektüel sahtekârlık fenomenini deneyimleme olasılıkları daha yüksektir ve bu durum da işyerindeki mutluluklarını azaltmaktadır. Ayrıca mükemmeliyetçiliğin alt boyutlarından olan tatminsizliğin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde sahteliğin tam aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Araştırma, kendi başarılarını içselleştiremeyen ve bir türlü kabul edemeyen yüksek başarılı kişilerde görülen entelektüel sahtekârlık fenomeni sürecini ortaya koyan bir model geliştirilmesi açısından önem arz etmektedir. Geliştirilen bu model kapsamında ele alınan üç değişkenin bir arada incelendiği başka çalışmaya rastlanılmaması bu araştırmanın alanyazına önemli katkılar sağlayacağını düşündürmektedir.

Anahtar Kelimeler: Mükemmeliyetçilik, Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni, İşyeri Mutluluğu, Yapısal Eşitlik Modeli.

JEL Sınıflandırma Kodları: D23, L2, M10.


ABSTRACT

Perfectionism and intellectual imposter phenomenon, which correspond to emotions of inadequacy growing in one's inner journey, are among the most significant barriers to achievement. Through data collected from academicians working in higher education institutions, the study aims to uncover the role of intellectual imposter in the effect of perfectionist personality structure on workplace happiness. For this aim 433 academicians specializing in various disciplines are contacted using an electronic questionnaire method. SPSS and AMOS are used to analyze the collected data. Confirmatory Factor Analysis (CFA) and hypothesis testing are carried out using the Structural Equation Model (SEM). According to the findings, perfectionism has a good effect on intellectual imposter phenomenon while having a negative effect on workplace well-being. As a result, academics with a perfectionist personality structure are more likely to experience intellectual imposter phenomenon, which affects their job satisfaction. Furthermore, it is discovered that imposter has a full mediating role in the effect of dissatisfaction on workplace well-being, which is one of the sub-dimensions of perfectionism. The study is significant in terms of constructing a model that exposes the issue of intellectual imposter phenomenon exhibited in high achievers who are unable to absorb and embrace their own accomplishments. The fact that no other study has been conducted to investigate the three variables addressed within the scope of this constructed model suggests that the research would make substantial contributions to the literature.

Keywords: Perfectionism, Intellectual Imposter Phenomenon, Workplace Happiness, Structural Equity Model.

JEL Classification Codes: D23, L2, M10.

* Bu çalışma için Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulundan 135/9 sayılı ve 11.04.2023 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  İstanbul Beykent Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, begumyalcin@beykent.edu.tr

²  Süleyman Demirel Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, rukiyecelik@sdu.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

The phenomenon of intellectual imposter has been studied in psychology since the late 1970s. Management researchers, on the other hand, have just recently begun to investigate the issue within the framework of corporate organizations. Addressing the problem in the context of the workplace is critical in determining the conduct and attitudes of individuals who exhibit intellectual imposter. The effect of intellectual imposter on academics working in higher education institutions is investigated in this context, and the perfectionist personality structure and workplace happiness, which are thought to be among the most important antecedents and successors of the phenomenon of intellectual imposter, served as the starting point for the research. The relationship between intellectual imposter, perfectionism, and workplace happiness in the same model is investigated in the study, which intends to illustrate that academicians working in higher education institutions' emotions of inadequacy are an essential barrier to success. The role of intellectual imposter in moderating the influence of perfectionist personality structure on workplace happiness is explored for this aim. The study is significant in terms of constructing a model that explains the process of intellectual imposter. Furthermore, the fact that no other study has examined the three variables addressed within the scope of the constructed model indicates that the research would fill an important gap in the literature. However, the study's value is increased by the fact that there are few researches on the topic of intellectual imposter in the national literature.

Design/methodology/approach:

The quantitative research method is employed in the study. Using an online survey technique, data is obtained from academics working in several disciplines of higher education. The questionnaire's first section collects participants' socio-demographic information, while the second section assesses perfectionism, intellectual imposter phenomenon, and job contentment. All scales are of the Likert variety. The participants provide 433 healthy data at the end of the process. The research data is examined using the statistical tools SPSS and AMOS. First, preliminary analyses of the data are performed, and the relevant data is prepared for analysis. Extreme values are investigated utilizing Mahalanobis distance values to validate the data set's normal distribution. The AMOS tool is used to perform Confirmatory Factor Analysis (CFA) to evaluate the structural validity of the scales used. Cronbach's Alpha coefficients are tested to determine the scales' reliability. Path analyses are performed using structural equation modeling, and the impacts of the independent variable on the dependent variable are demonstrated. Finally, the model is built, and the findings of the mediating effects and hypotheses are analyzed.

Findings:

The most significant finding within the scope of the study is that the problem of intellectual imposter is influenced by the perfectionist personality structure and has an impact on workplace happiness. It is discovered that perfectionism has a statistically significant ($p < 0.05$) and positive ($\beta = 0.755$) effect on the phenomena of intellectual imposter. The phenomena of intellectual imposter is found to have a statistically significant ($p < 0.05$) and negative ($\beta = -0.494$) effect on workplace happiness. Academicians' fastidious personality structures raise their level of intellectual imposter in this situation, but the job satisfaction of persons who feel highly dishonest drops. The effect of perfectionism on workplace happiness is found to be statistically significant ($p < 0.05$) in the context of Structural Equation Modeling, but the mediation effect is not significant because the confidence interval $(-0.169, 0.771)$ contained zero when the intellectual imposter phenomenon is included in the model. As a result, the influence of the perfectionist personality structure on workplace happiness is not mediated by the issue of intellectual imposter. However, the falsity sub-dimension of the intellectual imposter phenomenon scale is found to play a significant mediation role in the effect of discontent, a sub-dimension of the perfectionism scale, on workplace happiness. As a result, because the association between discontent and workplace happiness vanished after including the falsity variable in the model ($p = 0.462$), it may be concluded that it plays a full mediating role. As a result, academicians' dissatisfied personality structure explains the false self-structure with the full mediation effect of their work happiness.

Conclusion and Discussion:

The research helps to confirm the structure of the phenomena of intellectual imposter. The findings appear to reflect those of prior studies based on the relationship between perfectionism, the phenomena of intellectual imposter, and workplace happiness. The determination of the mediating effect of fraud on the effect of discontent on workplace happiness, on the other hand, indicates a unique component of the research that differs from previous studies. Finally, all studies indicate that intellectual imposter is a maladaptive personality style. People who have a false self are prone to perfectionism habits and have low levels of work-related pleasure. As a result, it is critical for both individuals and institutions to overcome the issue of intellectual imposter. Personal strategies include journaling, positive self-talk, recognizing their accomplishments, and seeking social support. On an institutional level, proposals include the formation of mentoring programs, enlightening orientation programs on the phenomena of intellectual imposter for new recruits, and giving training opportunities on the subject.

1. GİRİŞ

Yapılan çalışmalar insanların % 70'inin hayatlarının en az bir döneminde, başkalarından hak ettiğinden daha fazla övgü ve takdir aldığını ve başkalarının sandığı kadar nitelikli biri olmadığını düşündüğünü göstermektedir (Gravois, 2007, s. 1). Bu kişiler, kendilerini gördükleri ile dış dünyanın (aile, akranlar, iş arkadaşları, yöneticiler vb.) onları gördükleri arasında sürekli bir uyumsuzluk yaşar ve kendilerini bir sahtekâr olarak hissederler. Esasen akademik dereceleri, iş hayatında geldikleri pozisyonları ve profesyonellikleri gibi birçok aksi yöndeki nesnel kanıtı rağmen kişiler yetersiz olduğuna inanırlar. Kişinin kendi özelliklerini abartma eğiliminin tam tersini ortaya koyan bu düşünce psikoloji biliminde "Sahtekârlık Fenomeni" olarak adlandırılmıştır (Clance ve Imes, 1978).

Fenomenin kesin tanımı konusunda çok az fikir birliği vardır. Bazıları fenomeni yüksek düzeyde "entelektüel sahteliğin içsel deneyimi" olarak tanımlamıştır (Clance ve OToole, 1987, s. 51). Diğerleri ise fenomeni başarının dış yüklemeleri, düşük öz-yeterlilik, olumsuz değerlendirilme korkusu, yetersiz olması nedeniyle ifşa edilme korkusu ve kişinin başarılarından zevk alamama gibi ek özellikleri ile karakterize etmişlerdir (September vd., 2001, s. 220). Söz konusu sahte benlik yapısı alanyazında sendrom veya deneyim olarak da ifade edilmektedir. Ancak bu düşüncenin, Amerikan Psikiyatri Birliği tarafından yazılan Ruhsal Bozuklukların Teşhis ve İstatistik El Kitabı'nda (DSM-5) tanısıl bir kategoriye dahil edilmemesi (Arleo vd., 2021, s. 170) fenomen olarak ifade edilmesinin daha uygun olduğunu göstermektedir. Temelde kişilerin içsel entelektüel özgünlük duygularına atfedildiği için söz konusu olgu bu çalışmada "Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni" olarak ifade edilmektedir.

Entelektüel sahtekârlık fenomeninin psikoloji biliminde ve yabancı popüler basında 1970'lerin sonlarına kadar uzanan bir geçmişi olmasına rağmen (Clance ve Imes, 1978) yönetim bilim insanları sadece son zamanlarda söz konusu fenomeni iş organizasyonları bağlamında incelemeye başlamıştır (Crawford vd., 2016; Hutchins vd., 2018; Sanford vd., 2015; Vergauwe vd., 2015). Oysaki Buchanan (2006) çalışma hayatında olan kişilerin % 40 ile % 70'inin kariyerlerinin bir noktasında entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip olduklarını iddia etmektedir. Dolayısıyla fenomenin işyeri bağlamında ele alınması önem arz etmektedir. Bu bilgiler ışığında başarının ötündeki en büyük engellerden biri olarak görülen entelektüel sahtekârlık fenomeninin, yükseköğrenim kurumlarında görev yapmakta olan akademisyenler üzerindeki etkisi merak edilmiştir. Bu çerçevede entelektüel sahtekârlık fenomeninin en önemli öncül ve ardılları arasında olduğu düşünülen mükemmeliyetçi kişilik yapısı ve işyeri mutluluğu, bu araştırmanın çıkış noktasını oluşturmuştur.

Alanyazın dünyasında mükemmeliyetçi kişilik yapısı ve mutluluk üzerine pek çok araştırma olmasına rağmen entelektüel sahtekârlık fenomeni bağlamında ele alınan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Mükemmeliyetçi kişilik yapısı halk arasında olumlu bir kişilik özelliği olarak atfedilmekte, hatta bu özelliğe sahip olan hırslı kişiler tarafından bir onur nişanesi olarak taşınmaktadır. Ancak yapılan araştırmalarda mükemmeliyetçiliğin hayatın tüm alanlarını olumsuz bir şekilde etkileyebilen yaygın bir kişilik özelliği olduğu ortaya konulmuştur (Abdollahi vd., 2019; Aygün ve Topkaya, 2022; Badri vd., 2021; Fernández-García vd., 2022; Gaudreau ve Verner-Filion, 2012; Hicks vd., 2022; Kelly, 2015; Kinman ve Grant, 2022; Suh vd., 2017). Dolayısıyla mükemmeliyetçi kişilik yapısı, çalışanın haz duygusunu ve işyerindeki mutluluğunu da etkilemektedir. Bununla birlikte mükemmeliyetçi kişilik yapısı, kişilerin sahtekârlık duygularını da tetiklemektedir (Cokley vd., 2018, s. 91; Craddock vd., 2011, s. 436; Cusack vd., 2013, s. 75; De Vries, 2005, s. 3; Liu vd., 2022, s. 1; Thomas ve Bigatti, 2020, s. 201; Thompson vd., 2000, s. 630). Bu bağlamda söz konusu araştırmada, mükemmeliyetçi kişilik yapısının işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin rolü ortaya çıkartılmakta ve böylece araştırmanın literatüre katkı sunması amaçlanmaktadır. Ayrıca entelektüel sahtekârlık fenomeninin Türk alanyazınında henüz yeterince ele alınmamış olması ve özellikle iş tutum ve davranışları üzerindeki eksiklikler, bu çalışmanın özgün bir değer taşıdığını göstermektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu başlık altında araştırmaya dâhil edilen değişkenlerin kavramsal açıklamaları yapılmış, değişkenler arasındaki ilişkilerden bahsedilerek araştırma hipotezleri ve modeline yer verilmiştir.

2.1. Mükemmeliyetçi Kişilik Yapısı

Mükemmeliyetçilik ile ilgili kuramsal ve deneysel temelli pek çok araştırma yapılmış ve farklı görüşler ortaya konulmuştur (Borynack, 2004; Skinner, 1975). Ancak bu görüşlerin önemli bir kısmı, mükemmeliyetçi düşünce yapısının kişinin yaşamının ilk yıllarında şekillendiğini ve bu şekillenmede de çevrenin büyük oranda rol oynadığını ifade etmektedir (Shcherbakova, 2001). Buna göre kişinin davranışlarının çevresi tarafından olumlu

şekilde pekiştirilip ödülle sonuçlandırıldığında ve bu durum yalnızca mükemmele erişildiği takdirde yapıldığında, kişi bu deneyim yoluyla mükemmelliği pekiştireç kazanmak için bir gereksinim olarak görmektedir (Nelson-Jones, 2010, s. 251). Mükemmeliyetçilik üzerine çalışan ilk bilim insanlarından biri olan Hollender (1965, s. 94), mükemmeliyetçilik kavramını “*kusursuz davranış ve başarı yoluyla ailenin kabulünü sağlama girişi*” şeklinde tanımlamıştır. Genel itibarıyla mükemmeliyetçilik, kişinin yüksek standartlara katı bir şekilde bağlı kalmaya çalışmasını ve sürekli olarak aşırı eleştirel öz değerlendirmeler yapmasını ifade etmektedir (Burns, 1980; Curran ve Hill, 2019, s. 410). Bu kişiler performanslarını ekseriyetle “ya hep ya hiç” şeklindeki (yani olayları kategorileştirerek iki kutuplu olarak düşünmek, bir başka ifadeyle olayları aradaki dereceleri yok sayarak sadece doğru veya yanlış olarak görme eğilimi) bir düşünce yapısında değerlendirmekte ve başarıyı mükemmellik olarak görmekte; mükemmelin altında seyreden her şeyi ise başarısızlıkla eşdeğer olarak kabul etmektedirler (Burns, 1980; Hamachek, 1978). Bu çerçevede mükemmeliyetçi düşünce yapısı, eğitim ve iş hayatı başta olmak üzere kişinin kişisel görünümü ve sosyal etkileşimlerini dahi etkileyebilen, kısacası kişinin hayatının her alanını saran bir yakınlıktır (Stoeber ve Stoeber, 2009, s. 530).

Mükemmeliyetçiliğin ilk tanımıyla birlikte söz konusu kavram tek boyutlu olarak ele alınsa da (Burns, 1980), birçok araştırmacı mükemmeliyetçiliğin uyumlu ve uyumsuz özellikleri barındıran çok boyutlu bir yapı olduğu konusunda hemfikirdir (Flett ve Hewitt, 2014; Frost vd., 1990; Hamachek, 1978; Hewitt ve Flett, 1991; Slaney vd., 2001; Stoeber ve Otto, 2006). Bu minvalde uyumlu özellikler barındıran mükemmeliyetçiler, yüksek kişisel standartlara sahip olmakla birlikte bu standartları ile performansları uyuşmadığı takdirde daha az stres yaşayan kişiler olarak tanımlanırken; uyumsuz özellikler barındıran mükemmeliyetçiler ise sahip oldukları yüksek kişisel standartları ile performansları uyuşmadığı takdirde daha çok stres yaşayan kişiler olarak görülmektedir (Slaney vd., 2001). Bu çalışma için mükemmeliyetçiliğin uyumsuz faktörlerini ele alarak ölçeğin, çok boyutlu bir mükemmeliyetçilik ölçeği kullanılmıştır.

Mükemmeliyetçilik her zaman olumsuz sonuçlarla ilişkilendirilmese de, kişinin ruh sağlığı üzerinde faydalı etkilerden ziyade zararlı etkilere yol açabilmektedir (Klibert vd., 2005, s. 141). Şöyle ki ilgili alanyazında “normal” olarak ifade edilen mükemmeliyetçiler, mükemmellik için çabalamaktan tatmin olmakta, bu durum da kişide öz değer ve özgüven duygusunu artırmaktadır. Nihayetinde normal mükemmeliyetçi yapıları, onların uğraştıkları işlerindeki talepleri en iyi şekilde karşılayabilmelerini ve uğraşlarını daha iyi bir şekilde tamamlayabilmelerini sağlamaktadır (Newman vd., 2019, s. 108). Fakat öte yandan “nevrotik” olarak ifade edilen mükemmeliyetçiler ise hiçbir şeyi yeterince iyi yapmadıklarını hissetmekte, bu durum da kişide kaygı, depresyon ve düşük benlik saygısı yaşama olasılığını artırmaktadır. Nihayetinde nevrotik mükemmeliyetçi yapısı, kişide intihara meyilli olmayan kendine zarar verme ve yeme bozuklukları gibi olasılıkları beraberinde getirmektedir (Klibert vd., 2005, s. 141; Newman vd., 2019, s. 108). Dolayısıyla mükemmeliyetçilik, uyumsuzluk ve bozukluğun bir işareti olarak kabul görmekte (Burns, 1980) ve genellikle kişinin ruh sağlığı üzerinde olumsuz etkilere yol açmaktadır.

Alanyazında mükemmeliyetçilik kavramını tanımlama, kavramın boyutlarını araştırma ve ilişkili olduğu yapılar konusunda yapılan araştırmaların sayısı oldukça fazladır. Buna rağmen mükemmeliyetçi kişilik yapısı ile entelektüel sahtekârlık fenomenini inceleyen araştırmaların sayısı oldukça kısıtlıdır. Ne var ki mükemmeliyetçiliğin entelektüel sahtekârlık fenomeninin en temel belirleyicileri arasında olduğu bilinmektedir (Clance ve Imes, 1978, s. 244). Bu nedenle söz konusu çalışmada mükemmeliyetçilik ile entelektüel sahtekârlık fenomeni arasındaki ilişki ele alınarak, literatüre farklı bir görüş kazandırmak istenmiştir.

2.2. Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni

Teorileştirildiği üzere entelektüel sahtekârlık fenomeni, bir kişinin günlük yaşamında kişisel ve/veya mesleki başarıya ulaşırken yüksek düzeyde kendinden şüphe duyması, yetersizlik hissi yaşaması ve başarısının gerçekten kazanılıp kazanılmadığını veya hak edilip edilmediğini sürekli sorgulaması durumunda ortaya çıkmaktadır (Clance ve Imes, 1978, s. 241). Entelektüel sahtekârlık fenomeni, kişinin başarılarının kendi yeteneklerinden değil de şanslı olmasından, doğru zamanda doğru yerde bulunmasından ya da büyük çaba göstermesinden kaynaklandığına inanan ve genellikle başarılı bireylerde meydana geldiği gözlemlenen içsel bir deneyim olarak tanımlanmaktadır (Clance ve Imes, 1978, s. 241; Want ve Kleitman, 2006, s. 962). Bu kişiler çok sayıdaki nesnel kanıt ve aldıkları başarılarla rağmen çevresindekileri olduklarından daha fazlasına inandırdıklarını düşünmektedirler (Clance ve Imes, 1978, s. 241-242). Entelektüel sahtekârlık fenomenini deneyimleyen çoğu kişi, açıkça kendisini bir sahtekâr gibi hissettiğini söylemez ancak yaşadıklarını okuyunca veya duyduklarında, “tam olarak böyle hissettiğimi nasıl bildin?” şeklinde tepki verirler (Clance ve OToole, 1987). Öte yandan muazzam bir çaba göstermedikçe başarılarının devam etmeyeceğine inanan bu kişiler, olumlu geribildirimleri kabullenmekte güçlük çekmekte,

olumsuz geribildirimleri ise yetersizliklerinin bir göstergesi olarak kolayca kabul etmektedirler. Ayrıca bu kişiler sanıldığı kadar başarılı olmadıklarının bir gün çevreleri tarafından keşfedileceklerinden müthiş endişe duyarlar (Clance ve OToole, 1987; Topping ve Kimmel, 1985).

Kişilerin iş hayatında geldikleri pozisyonlarına, saygın otoritelerden veya meslektaşlarından aldıkları takdirlere ve mesleki profesyonelliklerine rağmen (Leary vd., 2000, s. 727), başkaları için bu kadar açık olan başarıyı neden sahiplenmedikleri merak edilebilir. Ancak edilen takdirlerin aslında onları hak etmedikleri için yanlış bir şekilde edildiğini belirterek (Clance, 1985; Sakulku ve Alexander, 2011) ve başarılarının aslında başarı standartları düşürüldüğü için, zamanlamadan dolayı başardıklarını ya da kendi cazibeleri nedeniyle başarıya ulaştıklarını söyleyeceklerdir (Cowman ve Ferrari, 2002; De Vries, 2005; Fried-Buchalter, 1997; Kumar ve Jagacinski, 2006). Sahtekârın zihninde olumlu ama çok yanlış bir yetenek izlenimi yaratılmıştır. Bu yanlış izlenim ise kısır bir döngü halini alarak her yeni bir başarı deneyiminde karşısına çıkar. Kişinin geçmiş başarılarını içselleştirememesi, daha önceki başarısını tekrarlayamayacağına yönelik özgüven eksikliği ve katı bir kontrol odağı sergilemesi beraberinde önemli oranda korkuya yol açmaktadır (De Vries, 2005; Kolligian Jr ve Sternberg, 1991; Sakulku ve Alexander, 2011).

İlk olarak Clance ve Imes (1978) tarafından ortaya atılan entelektüel sahtekârlık fenomeni, yüksek performanslı başarılı kadınlara atfedilse de daha sonraki araştırmalarda söz konusu olgunun kadınlara özgü olmadığı ve erkekler tarafından da deneyimlendiği tespit edilmiştir (Bravata vd., 2020; Cowman ve Ferrari, 2002; Harvey, 1981). Bununla birlikte yapılan daha sonraki araştırmalar, toplum içindeki azınlık grupların söz konusu fenomeni deneyimlemeye daha açık olduğunu göstermiştir (McClain vd., 2016; Stone vd., 2018). Ek olarak eğitim düzeyi, yaş ve deneyim gibi faktörlerin de entelektüel sahtekârlık fenomeninin önemli belirleyicileri arasında olduğu görülmektedir. Öyle ki yapılan araştırmalarda, kişinin zeki olarak algılanma ihtiyacıyla ilgili artan baskının kişilerde daha çok sahtekârlık duygusu yarattığı (Hutchins, 2015, s. 2) ve de doktora düzeyindeki öğrencilerde daha yoğun bir şekilde deneyimlendiği tespit edilmiştir (Chapman, 2017; Gardner ve Holley, 2011; Peteet vd., 2015). Öte yandan yaş itibarıyla daha genç olmak ve yeni işe başlamak ya da iş değişikliği yaparak kurumda yabancı ve yeni konumunda olmak gibi hayattaki değişimlerin de kişilerin entelektüel sahtekârlık fenomeni puanlarını artırdığı bulunmuştur (McGregor vd., 2008; Polach, 2004; Thompson vd., 1998). Ayrıca mükemmeliyetçi kişilik yapısının da kişilerin entelektüel sahtekarlık fenomeni yaşama olasılığını artırdığı kabul edilmektedir (Wang vd., 2019). Türkçe alanyazında entelektüel sahtekârlık fenomeninin oldukça kısıtlı çalışılmış olması, söz konusu olgunun belirleyici ve sonuçları kapsamında yapılan bu çalışmanın önemini artırmaktadır.

2.3. İşyeri Mutluluğu

Mutluluk, ilk çağlardan bu zamana kadar farklı inanç ve düşünce sistemlerinin önceledikleri esas mevzulardan biri olmuştur. Ancak ilk kez 1980'ler itibarıyla bilimsel olarak ele alınmaya başlanan mutluluk kavramı (Doğan vd., 2013, s. 392), birey ve toplum davranışlarının nihai amacı olarak değerlendirilmektedir. Mutluluk her bireyin iç dünyasında farklı yorumlanabilme özelliğine sahip olması nedeniyle birden fazla bileşeni olan bir yapıya sahiptir. Dolayısıyla her bireyin mutluluğu kendi zihinsel tasavvuruna göre şekillenmekte (Çilingir, 2003, s. 28) ve temelinde bireylerin arzu ve isteklerinin sağlanması sonucunda ortaya çıkan ruh hali olarak tanımlanmaktadır (Yalvaç Arıcı, 2020, s. 219). Öte yandan psikoloji, sosyoloji, nöroloji, felsefe ve iktisat gibi farklı bilim dalları içinde mutluluk kavramı incelendiğinde; iyi oluş, öznel iyi oluş, yaşam kalitesi, yaşam memnuniyeti, yaşam doyumu ve sosyal refah gibi kavramları da içine alan çok kapsamlı bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır (Veenhoven, 1996, s. 5).

Mutluluk kavramı, bireyin olumlu duygularının olumsuz duygularından daha fazla olması ve genel itibarıyla yaşamından memnun olması olarak tanımlanabilmektedir (Diener, 1984, s. 542). Bireyde oluşan olumlu ve olumsuz duygular mutluluğun duyuşsal boyutunu, hissedilen yaşam memnuniyeti ise bilişsel boyutunu ortaya koymaktadır (Çeçen, 2007, s. 180; Diener, 1984, s. 542). Bu minvalde mutluluk, bireyin yaşamını duyuşsal ve bilişsel açıdan değerlendirmesi olarak da ifade edilmektedir. Buna göre mutluluğun duyuşsal boyutu neşe, sevinç, heyecan, umut, cesaret ve güven gibi olumlu duygulara karşılık gelirken; bilişsel boyutu ise öfke, üzüntü, nefret, umutsuzluk, kaygı ve korku gibi olumsuz duygulara karşılık gelmektedir.

İlgili alanyazında mutluluk duygusunu oluşturan üç kademeli bir sistemden bahsedilmektedir. Buna göre ilk olarak bireyde haz duygusunun olması, acı duygusunun olmaması ve genel olarak yaşanan iyilik hali olarak kabul edilmektedir. Mutluluk duygusunun ikinci basamağında, bireyde sadece haz duygusu olmasının yeterli olmadığını aynı zamanda hazlarının kendi çaba ve faaliyetleriyle de uyumlu olması gerektiği ifade edilmektedir. Son

basamağında ise doğanın gerekleriyle uyumlu, ölçülü ve özgürce yaşayabilmesi, yani bireyin yetkinlik halini kazanması olarak kabul görmektedir (Cevizci, 1997, s. 612-613).

Bireylerin sahip oldukları genetik yapısı, aldıkları eğitim düzeyi ve kalitesi, fiziksel ve sosyal çevresi, ekonomik koşulları gibi faktörlerle birlikte hayata dair bakış açıları onların mutluluğunu doğrudan etkilemektedir. Öte yandan yapılan araştırmalarda mutlu bireylerin kişilerarası ilişkilerinin ve iş yaşamlarının daha başarılı, hayat enerjilerinin ve üretkenliklerinin daha yüksek, bağımsızlık sistemlerinin daha güçlü ve yaşam sürelerinin daha uzun olduğu yönünde çeşitli sonuçlar ortaya konulmuştur. Özetle alanyazında öznel iyi oluş olarak da kullanılan mutluluk kavramı, insan yaşamının bütün alanlarını önemli oranda etkilemektedir (Diener, 1984). Özellikle de bireylerin gününün önemli bir kısmını geçirdiği iş yaşamlarında daha çok önem kazanmaktadır.

İş bireyin yaşamında psikolojik ve sosyolojik ihtiyaçlarını karşılama noktasında önemli bir yere sahiptir. Bu minvalde bireylerin bir işe sahip olmaları ve çalışmaları, yaşamlarının önemli bir bölümüne karşılık gelmektedir. Bilhassa iş yaşamlarında artan mobbing olayları beraberinde bireylerde stres, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri gibi sonuçlar doğurmaktadır. Dolayısıyla işyerinde mutluluk konusunun araştırılması hem birey hem de örgüt için önemli bir hale gelmektedir. Bu minvalde işyeri mutluluğuna bireysel açıdan yaklaşıldığında, bireyin işinden tatmin olması ve bu durumun genel hayatına yansımaları olarak ifade edilirken; örgütsel açıdan yaklaşıldığında ise bireyin işine karşı olumlu duygular içinde olmasının iş motivasyonu ve performansını artırması neticesinde örgüt verimliliğinin olumlu sonuçlanması olarak ifade edilmektedir.

2.4. Değişkenler Arası İlişkiler ve Hipotezlerin Kurulması

Entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip kişiler, hangi işle uğraşırlarsa uğraşınlar hepsinde de başarılı olmak gibi güçlü bir arzuları vardır (Clance ve Imes, 1978, s. 244). Bu arzu onların mükemmeliyetçi davranışlarda bulduklarının göstergesidir. Yapılan araştırmalar sahtekâr kişilerin başarıyı yakalayabilmek için aşırı hazırlık yapmalarının nedenini mükemmeliyetçi yapılarına bağlamaktadır (Parkman, 2016, s. 51; Young, 2011, s. 28). Birçok araştırmada da entelektüel sahtekârlık fenomenini yaşayan bireylerin aşırı hazırlık yapma ve hatalar üzerine kafa yorma gibi uyumsuz mükemmeliyetçi davranışlarda bulunma olasılıklarının yüksek olduğu tespit edilmiştir (Bravata vd., 2020; Cusack vd., 2013; Vergauwe vd., 2015). Bu bilgiler ışığında bu araştırmada, mükemmeliyetçiliğin entelektüel sahtekârlık fenomeni üzerindeki etkisi ortaya çıkarılmak istenen amaçlar arasında yer almaktadır. Araştırmanın bu amacı şu şekilde hipotezleştirilmiştir:

H₁: Mükemmeliyetçi kişilik yapısının entelektüel sahtekârlık fenomeni üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisi vardır.

İşyeri mutluluğu bireyin işyerinde daha fazla yaratıcı olabilmesi, iyi bir performans sergileyebilmesi, çalışma arkadaşları ve yöneticileriyle iyi ilişkiler içinde olabilmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Pryce-Jones, 2010). Bireyin işini keyifle yapabilmesi, işinden gurur duyması, sorumluluk alması, sürekli gelişme isteği ve arkadaşlarından destek almaya açık olması gibi unsurlar işyeri mutluluğunun temel belirleyicileri arasında yer alabilmektedir (Kyerulf, 2014). Bu noktada yaptığı işi her yönüyle kusursuz yapabilmeyi arzu eden ve sahip oldukları yüksek standartları nedeniyle performansları istediklerinin altında geliştiği için stres yaşayan mükemmeliyetçi yapıdaki kişilerin (Slaney vd., 2001), işyeri mutluluklarının olumsuz yönde etkileneceği açıktır. Yapılan çeşitli araştırmalarda, bireylerin mükemmeliyetçi kişilik yapılarının öznel iyi olma hallerini, iş doyum ve işyeri mutluluklarını düşürdüğü saptanmıştır (Karababa, 2012; Miller ve Speirs Neumeister, 2017; Teber, 2021). Bu bilgiler ışığında bu araştırmada, mükemmeliyetçiliğin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisi ortaya çıkarılmak istenen amaçlar arasında yer almaktadır. Araştırmanın bu amacı şu şekilde hipotezleştirilmiştir:

H₂: Mükemmeliyetçi kişilik yapısının işyeri mutluluğu üzerinde anlamlı ve negatif yönde etkisi vardır.

Öte taraftan bireylerin kendi başarılarını içselleştirememesi ve bir türlü kabul edememesi onların öznel iyi olma hallerine yansıtılmaktadır. Bir başka ifadeyle sürekli kendi başarısıyla ilgili kaygı duyan entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip kişilerin bu ruh halleri işyerine de yansıtılmakta ve mutsuz çalışanlar haline dönüşmektedirler. Entelektüel sahtekârlık fenomenini taşıyan kişiler için yüksek başarı mutluluk anlamına gelmekten ziyade diğer işleri için çevresi tarafından kendilerine dair beklenti oluşturulduğu yönünde algılanmakta ve bireylere kaygı vermektedir (Sakulku ve Alexander, 2011, s. 80). Bu bağlamda bu araştırmanın ortaya koymayı amaçladığı hususlardan diğeri ise entelektüel sahtekârlık fenomeninin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisidir. Ayrıca tüm bu bilgiler ışığında mükemmeliyetçi kişilik yapısının işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin rolü merak edilmektedir. Bu amaçlar ise şu şekilde hipotezleştirilmiştir:

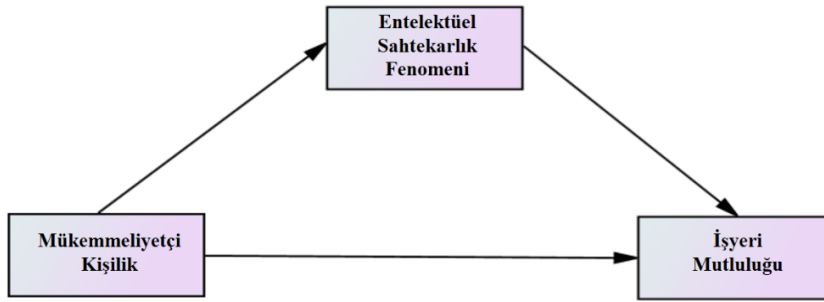
H3: Entelektüel sahtekârlık fenomeninin işyeri mutluluğu üzerinde anlamlı ve negatif yönde etkisi vardır.

H4: Mükemmeliyetçi kişilik yapısının işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık etkisi vardır.

Tüm bu bilgiler göz önüne alındığında, mükemmeliyetçi kişilik yapısının bireydeki entelektüel sahtekârlık fenomenini artırabileceği, bireyin işyerindeki mutluluğunu ise düşürebileceği söylenebilir. Alanyazında, ele alınan bu üç değişkenin birbirleriyle olan ilişkilerinin incelendiği başka herhangi bir araştırmaya ulaşılamamıştır. Buradan yola çıkarak, bu araştırmada akademisyenlerdeki başarının önünde büyük bir engel olduğu düşünülen mükemmeliyetçi kişilik yapısının işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık rolünün olup olmadığı araştırılmıştır.

Yukarıda sunulan hipotezler dâhilinde değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya koyulabilmesi için geliştirilen model Şekil 1’de gösterilmektedir.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden olan Yapısal Eşitlik Modeline (YEM) göre kurgulanmış olup; modelde mükemmeliyetçilik, entelektüel sahtekârlık fenomeni ve işyeri mutluluğu olmak üzere üç farklı değişken kullanılmıştır. Bu kapsamda Şekil 1’deki model üzerinde üç farklı ilişki söz konusudur. Bunların ilki mükemmeliyetçilik ile entelektüel sahtekârlık fenomeni arasındaki ilişki, ikincisi entelektüel sahtekârlık fenomeni ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişki, üçüncüsü ise mükemmeliyetçilik ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişkidir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu başlık altında araştırma kapsamında ortaya koyulmak istenen temel amaç ve çalışmanın özgün değerinden bahsedilmiştir. Ayrıca araştırmanın evren ve örnekleme, kullanılan ölçüm araçları, veri toplama ve analiz sürecine dair detaylı bilgi verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, üniversitelerin farklı anabilim dallarında görev yapmakta olan akademisyenlerden toplanan veriler üzerinden entelektüel sahtekârlık fenomeninin hem mükemmeliyetçilik hem de işyeri mutluluğu arasındaki ilişkilerini ortaya çıkarmaktır. Bu amaç doğrultusunda, mükemmeliyetçi kişilik yapısının işyeri mutluluğuna etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin rolü araştırılmıştır.

Araştırma, entelektüel sahtekârlık fenomeni sürecini ortaya koyan bir model geliştirilmesi açısından önem arz etmektedir. Şöyle ki; yukarıda kavramsal çerçevede de yer verildiği üzere mükemmeliyetçilik entelektüel sahtekârlık fenomeninin en temel belirleyicileri arasında yer alırken, işyeri mutluluğu ise entelektüel sahtekârlık fenomeninin önemli bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumda mükemmeliyetçi kişilik yapısına sahip olmak bireyin entelektüel sahtekârlık fenomenini artırmakta, bu durum ise iş hayatında olan bireyin işyerindeki mutluluğunu azaltmaktadır. Ayrıca geliştirilen model kapsamında ele alınan üç değişkenin birbiriyle olan ilişkisinin incelendiği bir çalışmaya rastlanılmaması, bu araştırmanın önemli bir boşluğu dolduracağını göstermektedir. Dolayısıyla bu çalışmanın özgünlük değeri taşındığı söylenebilir.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Mükemmeliyetçi kişilik yapısı ile entelektüel sahtekârlık fenomeninin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisini ortaya koyabilmek için yapılan bu araştırmanın evrenini yükseköğretim kurumlarında görev yapmakta olan

akademisyenler oluşturmaktadır. Akademisyenlerin seçilmesindeki ana etken, entelektüel sahtekârlık fenomeninin yüksek başarılı kişilerde daha yoğun olarak görülüyor olmasıdır. Akademisyenlerin sahtekârlık duygularından doğacak zayıflığın işlerine yansımaları, başarılarının önünde engel teşkil edecek ve hem nesillerin alacakları eğitimin kalitesini hem de bilimsel çalışmalarındaki etkinliklerini etkileyecektir. Dolayısı ile entelektüel sahtekârlık fenomeninin akademisyenler arasında görülme sıklığını ortaya çıkarmak ve söz konusu olguya yönelik başa çıkma stratejileri geliştirilmesi açısından önem arz etmektedir. Bu nedenle araştırmanın evrenini oluşturan akademik personelleri temsil etmesi amacıyla bir devlet ve bir vakıf üniversitesinde çalışmakta olan akademisyenler örneklem olarak seçilmiştir. Özellikle üniversiteler belirlenirken veri toplama açısından kolaylık sağlaması göz önünde bulundurulmuş seçim yapılmıştır.

İki üniversitenin toplam akademik personel sayısına tahmini olarak ulaşılmış, ancak netliğin olmamasından dolayı örneklem sayısı için 384 katılımcı sayısı baz alınmıştır. Öyle ki; evreni oluşturan sayının bilinmemesi durumunda 100.000 kişilik evren büyüklüğüne karşılık gelen örneklem büyüklüğünün minimum 384 kişiden oluşturulması gerektiği bilinmektedir (Ural ve Kılıç, 2006, s. 49). Bir başka kaynakta ise mükemmel örneklem büyüklüğünün ankette yer alan madde sayısının en az beş en fazla on katı olması gerektiği belirtilmektedir (Bryman ve Cramer, 1999). Bu çerçevede veri toplama formunda yer alan madde sayısı da (35) göz önünde bulundurulmuş kolayda örneklem yöntemiyle 433 akademisyene ulaşılmıştır. Çalışma için Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan 135/9 sayılı ve 11.04.2023 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

Araştırma katılımcılarının demografik ve işle ilgili kişisel özelliklerine ilişkin tanıtıcı bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik ve İşle İlgili Kişisel Özellikleri

N=433	Özellikler	f	%	N=433	Özellikler	f	%
Cinsiyet	Kadın	238	55	Kurum Türü	Kamu	251	58
	Erkek	195	45		Vakıf	182	42
Yaş Grubu	25-34 yaş arası	100	23,1	Unvan	Profesör	82	18,9
	35-44 yaş arası	158	36,5		Doçent doktor	74	17,1
	45-54 yaş arası	79	18,2		Doktor öğretim üyesi	122	28,2
	55-65 yaş arası	63	14,5		Araştırma görevlisi	62	14,3
	65 yaş ve üzeri	33	7,6		Öğretim görevlisi	93	21,5
Mesleki Deneyim	1-5 yıl	49	11,3	Mevcut	1-5 yıl	121	27,9
	6-10 yıl	92	21,2	Kurumda	6-10 yıl	140	32,3
	11-15 yıl	105	24,2	Çalışma	11-15 yıl	96	22,2
	16 yıl ve üzeri	187	43,2	Süresi	16 yıl ve üzeri	76	17,6

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların % 55'i kadın akademisyenlerden oluştuğu görülmektedir. Yaş grubuna göre dağılımlara bakıldığında ise en çok araştırmaya katılan akademisyenlerin 35-44 yaş aralığında olduğu ve %28,2'lik payla en fazla doktor öğretim üyesi unvanına sahip olan kişilerin katıldığı görülmektedir. Araştırmaya katılım açısından doktor öğretim üyesi unvanını sırayla öğretim görevlisi, profesör, doçent doktor ve araştırma görevlisi takip etmektedir. Mesleki deneyim (sektörde çalışma süresi) açısından ise katılımcıların yaklaşık % 43,2'sinin yükseköğretim kurumlarında 16 yıldan fazla çalışmaktadır. Bu çalışanların % 32,3'lük kısmı ise 6-10 yıldır aynı kurumda görev yapmaktadır. Son olarak akademisyenlerin % 58'i kamu, % 42'si ise vakıf üniversitelerinde görev yaptığı görülmektedir.

3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçüm Araçları

Araştırmada, anket yöntemiyle veriler elde edilmiş ve orijinaline uygun olarak üç farklı ölçek (toplam 35 madde) kullanılmıştır. Ölçekler; Mükemmeliyetçilik Ölçeği, Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni Ölçeği ve İşyeri Mutluluğu Ölçeğidir. Ayrıca katılımcıların demografik özelliklerinin tespitine yönelik 6 soru sorulmuştur. Ölçeklerle ilgili detaylı bilgiler ise şu şekildedir:

- *APS Mükemmeliyetçilik Ölçeği*

APS mükemmeliyetçilik ölçeği, kişilerin mükemmeliyetçi tutumlara sahip olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla Slaney ve Johnson (1992) tarafından geliştirilmiştir. Söz konusu ölçek üç boyut altında toplam 23 maddeden oluşmakta ve 7'li Likert tarzında bir derecelendirmeye sahiptir. Ölçeklerin güvenilirliği için en sık kullanılan yöntemlerden biri olan Cronbach's Alpha katsayısı; Yüksek Standartlar boyutu için 0,85, Düzen boyutu için 0,82 ve Çelişki boyutu için ise 0,91 olarak bulunmuştur. Ölçeğin Türkçe uyarlaması ise Sapmaz (2006) tarafından yapılan çalışmayla yazına kazandırılmıştır. Uyarlama çalışmasında ölçeğin geçerliliğini tespit edebilmek amacıyla uygulanan Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) sonucunda, ölçeğin orijinalinde üç faktör olan yapıya Tatminsizlik boyutu eklenerek dört faktörlü bir yapı haline dönüştürülmüştür. Ölçeğin Türk örneklem üzerindeki güvenilirlik hesaplamalarında her alt boyut için Cronbach's Alpha katsayıları ise Yüksek Standartlar için 0,72, Düzen için 0,83, Tatminsizlik için 0,81 ve Çelişki için 0,72 olarak saptanmıştır. Ölçeğin Standartlar ve Düzen boyutlarından alınan puanları Uyumlu Mükemmeliyetçiliği; Tatminsizlik ve Çelişki boyutlarından alınan puanlar ise Uyumsuz Mükemmeliyetçiliği belirlemede kullanılmaktadır. Entelektüel sahtekârlık fenomeni ile mükemmeliyetçilik üzerine yapılan çalışmalarda (Wang vd., 2019: 4), mükemmeliyetçiliğin sadece uyumsuz alt boyutunun istatistiksel olarak anlamlı çıkmasından dolayı bu çalışma kapsamında sadece Uyumsuz Mükemmeliyetçilik boyutları kullanılmıştır.

- *Clance Sahtekârlık Fenomeni Ölçeği*

Clance sahtekârlık fenomeni ölçeği, kişilerin sahtekârlık fenomeni eğilimlerini ölçebilmek amacıyla Dr. Pauline R. Clance (1985) tarafından geliştirilmiştir. Söz konusu ölçek üç boyut altında toplam 20 maddeden oluşmakta ve 5'li Likert tarzında bir derecelendirmeye sahiptir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması ise Özdemir (2015) tarafından yapılan çalışmayla yazına kazandırılmıştır. Uyarlama çalışmasında ölçeğin 1. ve 2. maddelerinin korelasyonları düşük bulunması sebebiyle bu maddeler ölçekten çıkartılmıştır. Ölçeğin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı Sahtelik (fake) boyutu için 0,89, Önemi Azaltma (discount) boyutu için 0,76 ve Şans (luck) boyutu için 0,74 olarak bulunmuştur.

- *İşyeri Mutluluğu Ölçeği*

Bireylerin, işyerindeki mutluluğunu değerlendirebilmek amacıyla WHO Collaborating Center for Mental Health, Frederiksberg General Hospital Psikiyatrik Araştırmalar Birimi (2006) tarafından Özel İyi Oluş ölçeği olarak geliştirilmiş ve işyeri bağlamında uyumlaştırılmıştır. Söz konusu ölçek tek boyut altında toplam 5 madden oluşmakta ve 6'lı Likert tarzında bir derecelendirmeye sahiptir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması ise Alparslan (2016) tarafından yapılan çalışmayla yazına kazandırılmıştır. Ölçeğin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı ise 0,78 olarak tespit edilmiştir.

3.4. Araştırmanın Veri Toplama ve Analiz Süreci

Bu çalışmada, yukarıda detayları verilen 3 ölçekten oluşan elektronik bir anket formu hazırlanmıştır. Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği izni alındıktan sonra devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapmakta olan akademik personele e-posta ile elektronik anket formu gönderilmiş ve ankete katılım göstermeleri istenmiştir. Ayrıca bazı akademisyenlere de yüz yüze ulaşarak anket formlarını doldurmaları sağlanmıştır. Son olarak ankete katılım 433 kişi olarak gerçekleşmiş ve analizler yapılmıştır.

Araştırmada elde edilen veriler SPSS ve AMOS istatistik programları kullanılarak analiz edilmiştir. Analizler kapsamında ilk olarak verilere ilişkin ön analizler yapılarak elde edilen veriler analize hazır hale getirilmiştir. Öncelikle Yapısal Eşitlik Modeli'nin yapılabilmesi için veri setinin normal dağılımı sağlanması gerekmektedir (Byrne, 2001). Bunun için uç değerler Mahalanobis uzaklık değerleri ile incelenmiştir. Mahalanobis yöntemi, sıfıra yakın veya negatif değerli gözlemlerin bulunduğu çok değişkenli değerlerin tespiti için önerilmektedir (Johnson ve Wichern, 1998). Daha sonra kullanılan ölçeklerin yapısal bakımdan geçerliliğini saptamak için AMOS programıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliklerini belirlemek amacıyla ise Cronbach's Alpha katsayılarına bakılmıştır. Son olarak yapısal eşitlik modellemesi çerçevesinde model kurularak aracı etkilere ilişkin sonuçlara bakılmış ve hipotezler test edilmiştir.

4. BULGULAR

Bu başlık altında ilk olarak araştırmada kullanılan değişkenlerin yapısal geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yer verilmiştir. Akabinde Yapısal Eşitlik Modellemesi çerçevesinde kurulan modelin etki analizleri (yol analizi) gerçekleştirilerek, aracı değişkenin rolüne bakılmış ve araştırmanın hipotezleri test edilmiştir.

İlgili analizleri gerçekleştirmeden önce yapısal geçerliliğin ilk koşulu olan verilerin normal dağılımı incelenmiştir. Verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit edebilmek için ölçek maddelerinin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakılmaktadır (Kline, 2015). Dolayısıyla bu çalışmada kullanılan ölçek maddelerinin normallik varsayımını karşılayıp karşılamadığına çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılarak karar verilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerleri ile ilgili Kline (2015) çarpıklık değerinin -3 ile +3 aralığında, basıklık değerinin ise -10 ile +10 aralığında olmasının veri setinin normal dağılım gösterdiğine dair belirtisi olarak kabul edilebileceğini belirtmiştir. Byrne ise (2001) basıklık değerinin 5'ten küçük olması durumunda veri setinin normal dağıldığını ifade etmiştir.

Bu bilgiler ışığında, SPSS istatistik programı üzerinden her bir ölçek maddesi için normal dağılım testi uygulanmıştır. Söz konusu test kapsamında her bir değişken için çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 aralığında dağıldığı gözlenmiştir. Bu değerler Kline'ye (2015) ve Byrne'ye (2001) göre kabul edilebilir sınırlar arasında olduğundan araştırma verilerinin normal dağılım gösterdiğinden bahsedilebilir.

4.1. Ölçeklere İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini test edebilmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizinde, ölçme aracından elde edilen verilere dayanarak mevcut yapının doğrulanıp doğrulanmadığı test edilmek istenir. Bu teknik, yapı geçerliliğinin saptanmasında son derece güvenilir bir teknik olmasının yanı sıra kuram geliştirmede ve var olan kuramların geçerliliğini test etmek için de kullanılmaktadır (Karacaoğlu ve İnce, 2012, s. 85). Bununla birlikte ortaya koyulan modelin uyumlu olup olmadığını sınamak için pek çok uyum indeksi kullanılmaktadır. Bu çalışmada yapılan DFA için Ki kare uyum testi, GFI (Goodness of Fit Index-Uyum İyiliği İndeksi), CFI (Comparative Fit Index-Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index-Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi), NFI (Normed Fit Index-Normlaştırılmış Uyum İndeksi) ve RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation-Yaklaşık Hatalarının Karekökü) uyum indeksleri incelenmiştir. Araştırmada uygulanan DFA sonucundaki uyum iyiliği değerleri Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2. Ölçeklere İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

	X ² /df	GFI	CFI	AGFI	NFI	RMSEA
İyi Uyum	X ² /df<3	GFI≥0,95	CFI≥0,95	AGFI≥0,90	NFI≥0,95	RMSEA≤0,05
Kabul Edilebilir Uyum	3≤X ² /df≤5	0,80≤CFI<0,95	0,80≤CFI<0,95	0,80≤AGFI<0,90	0,80≤NFI<0,95	0,05<RMSEA≤0,10
MÖ	5,101	0,911	0,941	0,862	0,927	0,097
ESFÖ	3,542	0,884	0,930	0,846	0,905	0,077
İMÖ	0,401	0,998	1,000	0,995	0,999	0,000

MÖ: Mükemmeliyetçilik ölçeği, ESFÖ: Entelektüel sahtekârlık fenomeni ölçeği, İMÖ: İşyeri mutluluğu ölçeği

Yapılan ilk analiz sonuçlarında, mükemmeliyetçilik ve entelektüel sahtekârlık fenomeni ölçeklerinin kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri elde edilememiştir. Sonrasında yapılan modifikasyon değerleri kapsamında birkaç hatanın birleştirildiği iyileştirme sonucuna göre kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri yakalanmıştır. Schaufeli ve arkadaşları (2017), kabul edilebilir uyum indeksi değerlerine ulaşabilmek için aynı madde çiftlerinin hataları arasında ilişki kurulabileceğini söylemektedir. Bu kapsamda iyileştirmeler yapılırken uyumu düşüren değişkenler belirlendikten sonra mükemmeliyetçilik ölçeğindeki kovaryansı yüksek olan 7-8 ile 11-12 maddelerinin artık değerleri ve entelektüel sahtekârlık fenomeni ölçeğindeki 1-2 ile 3-7 maddelerinin artık değerleri için yeni kovaryans oluşturulmuştur. Buna göre mükemmeliyetçilik ölçeği için X²/df değeri 5,101, GFI değeri 0,911, CFI değeri 0,941, AGFI değeri 0,862, NFI değeri 0,927 ve RMSEA değeri 0,097 olarak bulunmuştur. Entelektüel sahtekârlık fenomeni ölçeği için X²/df değeri 3,542, GFI değeri 0,884, CFI değeri 0,930, AGFI değeri 0,846, NFI değeri 0,905 ve RMSEA değeri 0,077 olarak bulunmuştur. İşyeri mutluluğu ölçeğinin ise ilk yapılan analiz sonuçlarında X²/df değeri 0,401, GFI değeri 0,998, CFI değeri 1,00, AGFI değeri 0,995, NFI değeri 0,999 ve RMSEA değeri 0,00 olarak bulunmuştur. Bu kapsamda tüm ölçeklerin iyi ve kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri gösterdiği tespit edilmiştir (Byrne, 2001; Hair vd., 2010; Johnson ve Wichern, 1998; Schermelleh-Engel vd., 2003).

Güvenilirlik değeri ise bir ölçme aracının tekrarlanan ölçümlerde benzer sonucu verme derecesini göstermektedir (Eymen, 2007). Güvenilirlik analizinde en sık kullanılan yöntemlerin başında SPSS ile test edilen Cronbach's Alpha katsayısı gelmektedir (Saruhan ve Özdemirci, 2011, s. 140). Cronbach's Alpha katsayısı 0 ve 1 arasında

değişmekte ve 1'e yaklaştıkça ölçekte yer alan maddelerin iç tutarlılığının yüksek olduğu kanısına varılmaktadır (İslamoğlu ve Alnaçık, 2009, s. 291-292). Bu kapsamda araştırmada kullanılan ölçeklerin geneline ve alt boyutlarına ilişkin Cronbach's Alpha katsayıları hesaplanarak ölçek güvenilirliklerinin testi sağlanmıştır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucu Tablo 3'te sunulmaktadır.

Tablo 3. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha Değeri
Mükemmeliyetçilik	12	0,913
<i>Çelişki</i>	6	0,854
<i>Tatminsizlik</i>	6	0,922
Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni	18	0,939
<i>Sahtelik</i>	11	0,929
<i>Şans</i>	4	0,819
<i>Önemini Azaltma</i>	3	0,624
İşyeri Mutluluğu	5	0,897
TOPLAM	35	0,926

Tablo 3 incelendiğinde, Cronbach's Alpha değerleri mükemmeliyetçilik ölçeği için 0,913, entelektüel sahtekârlık fenomeni ölçeği için 0,939 ve son olarak işyeri mutluluğu ölçeği için 0,897 olarak saptanmıştır. Bu bulgulara göre, araştırma kapsamında ele alınan tüm ölçeklerin genelinin ve alt boyutlarının görece yeterli ve yüksek sayılabilecek ölçüde güvenilir olduğu söylenebilir.

4.2. Etki Hipotezlerine İlişkin Analizler

Araştırmada aracılık etkisini belirleyebilmek amacıyla Baron ve Kenny (1986) tarafından kullanılmış olan 3 aşamalı yöntem uygulanmıştır. Söz konusu yöntemde bağımsız, bağımlı ve aracı değişken olmak üzere üç değişken türü yer almaktadır. Buna göre modelde aracılık etkisinden bahsedebilmek için öncelikle bağımsız değişkenin bağımlı değişken ve aracı değişken üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmalıdır. Daha sonra aracı değişkenin regresyon analizine dâhil edilmesi ile bağımsız değişken ve bağımlı değişken arasındaki anlamlı ilişki yok oluyorsa, aracı değişken için tam aracılık etkisinden bahsedilmektedir. Ancak aracı değişken regresyon analizine dahil edildiğinde, bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkide sadece bir düşüş meydana geliyorsa bu durumda aracı değişken için kısmi aracılık etkisinden bahsedilmektedir (Baron ve Kenny, 1986, s. 1116; Burmaoğlu vd., 2013, s. 17).

Etki hipotezlerinin test edilmesi için yapısal eşitlik modellemesi çerçevesinde yapılan yol analizi sonuçları tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Etki Hipotezlerine İlişkin Sonuçlar

Etki	Tahmin (β)	Standart Hata	t	p	Sonuç
<i>Mükemmeliyetçilik</i> → <i>Sahtekârlık Fenomeni</i>	0,755	0,079	9,559	***	Kabul
<i>Mükemmeliyetçilik</i> → <i>İşyeri Mutluluğu</i>	-0,391	0,081	-4,812	***	Kabul
<i>Sahtekârlık Fenomeni</i> → <i>İşyeri Mutluluğu</i>	-0,494	0,078	-6,297	***	Kabul

*** p<0,05

Tablo 4'e göre mükemmeliyetçiliğin entelektüel sahtekârlık fenomeni üzerindeki etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) ve pozitif yönlü ($\beta=0,755$) bir etkisi olduğu görülmektedir. Buna göre akademisyenlerin mükemmeliyetçi kişilik yapılarındaki bir birimlik artış entelektüel sahtekârlık fenomeni hislerini 0,755 birim artıracaktır. Dolayısıyla çalışmanın " H_1 : Mükemmeliyetçi kişilik yapısının entelektüel sahtekârlık fenomeni üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisi vardır." hipotezi kabul edilmiştir. Mükemmeliyetçiliğin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) ve negatif yönlü ($\beta=-0,391$) bir etkisi olduğu görülmektedir. Buna göre akademisyenlerin mükemmeliyetçi kişilik yapılarındaki bir birimlik artış işyeri mutluluklarını -0,391 birim azaltacaktır. Dolayısıyla çalışmanın " H_2 : Mükemmeliyetçi kişilik yapısının işyeri mutluluğu üzerinde anlamlı ve

negatif yönde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. Entelektüel sahtekârlık fenomeninin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisi incelendiğinde ise istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) ve negatif yönlü ($\beta = -0,494$) bir etkisi olduğu görülmektedir. Buna göre akademisyenlerin sahip oldukları entelektüel sahtekârlık fenomenlerindeki bir birimlik artış işyeri mutluluklarını $-0,494$ birim azaltacaktır. Dolayısıyla çalışmanın “ H_3 : Entelektüel sahtekârlık fenomeninin işyeri mutluluğu üzerinde anlamlı ve negatif yönde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Aracı değişkenin regresyon analizine dâhil edilmesi ile bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişki Tablo 5’de gösterilmektedir.

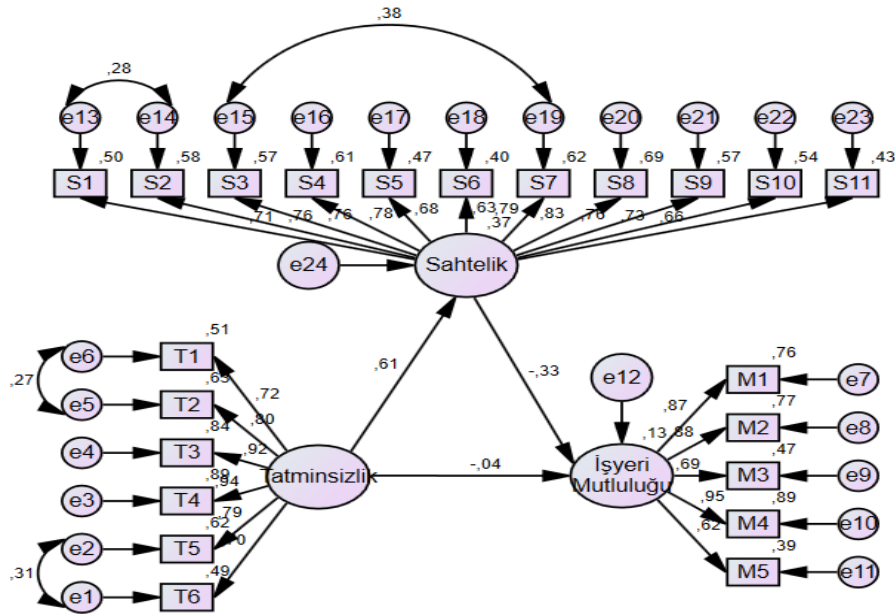
Tablo 5. Mükemmeliyetçiliğin İşyeri Mutluluğu Üzerindeki Etkisinde Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Aracı Rolüne İlişkin Sonuçlar

Etki	Tahmin (β)	Standart Hata	t	p	Sonuç
Mükemmeliyetçilik \rightarrow İşyeri Mutluluğu	-0,391	0,081	-4,812	***	Kabul
Mükemmeliyetçilik \rightarrow Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni \rightarrow İşyeri Mutluluğu	Doğrudan etki: -0,610 Dolaylı Etki: 0,148	0,202	-3,016	0,003	Kabul değil
		Güven Aralığı (-0,169, 0,771)			Anlamlı değil

*** $p < 0,05$

Aracı değişken regresyon analizine dâhil edildikten sonra güven aralığını sağlaması gerekmektedir ki aracılık rolü olduğundan bahsedilebilir. Tablo 5’e göre mükemmeliyetçiliğin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisi anlamlı olmasına rağmen ($p < 0,05$), entelektüel sahtekârlık fenomeni modele girdiğinde güven aralığının $(-0,169, 0,771)$ sıfır içermesi nedeniyle aracılık etkisi anlamlı bulunmamıştır. Dolayısıyla çalışmanın “ H_4 : Mükemmeliyetçi kişilik yapısının işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmemiştir. Ancak mükemmeliyetçilik ölçeğinin alt boyutu olan tatminsizliğin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeni ölçeği sahtelik alt boyutunun aracılık rolü anlamlı bulunmuştur. Söz konusu aracılık etkisine ait model Şekil 2’de gösterilmektedir.

Şekil 2. Tatminsizliğin İşyeri Mutluluğu Üzerindeki Etkisinde Sahteliğin Aracılık Rolünün Yapısal Eşitlik Modeli



Tatminsizliğin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde sahteliğin aracılık rolünü açıklayan modele ilişkin sonuçlar Tablo 6’da sunulmaktadır.

Tablo 6. Tatminsizliğin İşyeri Mutluluğu Üzerindeki Etkisinde Sahteliğin Aracı Rolüne İlişkin Sonuçlar

Etki		Tahmin (β)	Standart Hata	t	p	Sonuç
<i>Tatminsizlik</i> → <i>İşyeri Mutluluğu</i>		-0,212	0,045	-4,738	***	Kabul
R^2		-0,240				
<i>Tatminsizlik</i> → <i>Sahtelik</i>		0,435	0,041	10,685	***	Kabul
R^2		0,610				
<i>Sahtelik</i> → <i>İşyeri Mutluluğu</i>		-0,486	0,074	-6,594	***	Kabul
R^2		-0,350				
<i>Tatminsizlik</i> → <i>Sahtelik</i>	Doğrudan Etki	-0,040	0,054	-0,736	0,462	Anlamlı
→ <i>İşyeri Mutluluğu</i>	Dolaylı Etki	-0,171		Güven Aralığı (-0,301,-0,104)		(Tam Aracılık)
Uyum Değerleri		Bulunan Değerler		Tavsiye Edilen Değerler		
	CMIN/DF		2,633			≤ 5
	RMSEA		0,061			$\leq 0,10$
	GFI		0,897			$\geq 0,80$
	AGFI		0,871			$\geq 0,80$
	CFI		0,952			$\geq 0,80$
	TLI		0,945			$\geq 0,80$
	NFI		0,925			$\geq 0,80$

***p<0.05

Modelde aracılık etkisinden bahsedebilmek için geleneksel Baron Kenny (1986) yöntemi kapsamında öncelikle bağımsız değişkenin aracı değişken ve bağımlı değişken üzerindeki etkisi bulunmuştur. Tablo 6'ya göre tatminsizliğin sahtelik ve işyeri mutluluğu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Daha sonra aracılık etkisindeki bir diğer kural olan aracı değişken regresyon analizine dâhil edilmesi ile güven aralığının (-0,301, -0,104) sıfır içermemesine dair olan adımın da kabul olduğu görülmüştür. Son olarak aracılık türüne karar verirken modele aracı değişken dâhil edildikten sonra bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkinin yok olmasına veya azalmasına bakılmakta idi. Buna göre modele sahtelik değişkeni dâhil edildikten sonra tatminsizlik ve işyeri mutluluğu arasındaki ilişki yok olduğu için ($p=0,462>0,05$) tam aracılık rolü olduğundan bahsedilmektedir. Ek olarak uyum indekslerinin tavsiye edilen değerleri sağladığı görülmektedir (Byrne, 2001; Hair vd., 2010; Johnson ve Wichern, 1998; Schermelleh-Engel vd., 2003).

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Yükseköğretim kurumlarında görev yapmakta olan akademisyenlerin içsel yolculuklarında derinleşen yetersizlik duygularının başarının önündeki önemli bir engel olduğunu ortaya koymayı amaçlayan bu çalışmada; entelektüel sahtekârlık fenomeni, mükemmeliyetçilik ve işyeri mutluluğunun aynı modeldeki rolleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda tartışılması gereken en önemli bulgu entelektüel sahtekârlık fenomeninin hem mükemmeliyetçi kişilik yapısından etkilendiği hem de işyeri mutluluğunu etkilediği bulgusudur. Buna göre kişilerin sahip oldukları mükemmeliyetçi kişilik yapıları onların entelektüel sahtekârlık fenomeni düzeylerini artırmakta ve yoğun bir şekilde kendisini sahtekâr hisseden bireylerin ise işyeri mutlulukları azalmaktadır. Bu bulgu, ilgili alanyazındaki entelektüel sahtekârlık fenomeni sürecinin tartışılmasına katkı sağlar düzeydedir.

Entelektüel sahtekârlık fenomeni ile mükemmeliyetçilik arasındaki ilişkiler tıp, diş hekimliği, eczacılık ve hemşirelik gibi sağlık meslek lisesi öğrencileri (Henning vd., 1998), lisans öğrencileri (Ferrari ve Thompson, 2006), lisansüstü öğrenciler (Fraenza, 2016) ve yöneticiler (Rohrman vd., 2016) olmak üzere farklı popülasyonlar üzerinde araştırılmıştır. Bu çalışmada ise akademisyenler üzerinde ilgili ilişkinin inceleniyor olması farklı bir popülasyondaki varlığı sunuyor olması nedeniyle alanyazına katkı sağlar niteliktedir. Bununla birlikte Vegauwe vd. (2015, s. 574) yapmış olduğu çalışmada, entelektüel sahtekârlık fenomeni ile uyumsuz mükemmeliyetçilik arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Diğer çalışmalarda da paralel bir şekilde mükemmeliyetçiliğin

entelektüel sahtekârlık fenomeninin en iyi yordayıcısı olduğu bulunmuştur (Ferrari ve Thompson, 2006; Fraenza, 2016; Henning vd., 1998; Rohrmann vd., 2016). Bu sonuçlar çalışmanın H₁ hipotezini (H₁: Mükemmeliyetçi kişilik yapısının entelektüel sahtekârlık fenomeni üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisi vardır.) destekler niteliktedir. Dolayısıyla akademisyenlerde var olan mükemmeliyetçi kişilik yapıları onların daha çok entelektüel sahtekârlığı deneyimlemesini beraberinde getirmektedir. Bu bilgiler ışığında mükemmeliyetçilik, entelektüel sahtekârlığa zemin hazırlayan ve sahtekârlığı sürdüren bir faktördür, diyebiliriz (De Vries, 2005; Sakulku ve Alexander, 2011). Ayrıca entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip kişilerin, özellikle başkaları üzerinde olumlu bir izlenim bırakmak istemeleri (Langford ve Clance, 1993) mükemmeliyetçi kişilik özelliği ile örtüşmektedir.

Mükemmeliyetçi kişilik yapısı kimi zaman başarıyı getirirse de çoğu zaman kişiye hiçbir şeyi yeterince iyi yapamadığını hissettirdiği için üst düzey stres, kaygı ve depresyon yaşama olasılığını artırmakta (Klibert vd., 2005; Newman vd., 2019) ve bu durum da kişinin başarısını engellemektedir. Yaptığı işi her yönüyle kusursuz yapabilmeyi arzu eden kişiler, belirledikleri yüksek standartlara ulaşmakta güçlük yaşamaktadırlar (Slaney vd., 2001). Mükemmeliyetçilik, akademik olarak yetenekli kişilerin psikolojik iyi oluşlarına ve başarılarına bir engel olarak kabul edilmiştir (Miller ve Speirs Neumeister, 2017). Yapılan araştırmalarda mükemmeliyetçiliğin mutluluğu olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Gaudreau ve Verner-Filion, 2012; Karababa, 2012; Levine ve Milyavskaya, 2018; Miller ve Speirs Neumeister, 2017; Suh vd., 2017; Teber, 2021). Bu sonuçlar çalışmanın H₂ hipotezini (H₂: Mükemmeliyetçi kişilik yapısının işyeri mutluluğu üzerinde anlamlı ve negatif yönde etkisi vardır.) destekler niteliktedir. Dolayısıyla akademisyenlerde var olan mükemmeliyetçi kişilik yapıları onların işlerine duydukları mutluluklarını düşürmektedir.

Öte taraftan entelektüel sahtekârlık fenomeni, kişilerin sahip oldukları değerlerden zevk almalarını engellediği için iyilik halini olumsuz etkiler (Clance ve OToole, 1987). Bu bağlamda araştırmanın H₃ hipotezi kapsamında entelektüel sahtekârlık fenomeninin işyeri mutluluğu üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkisi olduğu bulunmuştur. Entelektüel sahtekârlık fenomenini taşıyan kişiler için yüksek başarı mutluluk anlamına gelmekten ziyade diğer işleri için çevresi tarafından kendilerine dair beklenti oluşturulduğu yönünde algılanmakta ve bireylere kaygı vermektedir (Sakulku ve Alexander, 2011, s. 80). Dolayısıyla akademisyenlerin sürekli kendi başarılarıyla ilgili kaygı duyan entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip olmaları beraberinde öznel iyi oluş düzeylerini düşürmekte ve mutsuz çalışanlar haline dönüştürmektedir.

Araştırmanın bulgularına göre, mükemmeliyetçiliğin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık rolüne ilişkin H₄ hipotezi kabul edilmemiştir. Ancak mükemmeliyetçiliğin alt boyutu olan tatminsizliğin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde sahteliğin tam aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Bu önemli bir sonuçtur ve üç değişkenin bir arada ele alındığı ilk çalışmalardan oluyor olması alanyazın dünyasına kayda değer bir katkı sağlamıştır.

Özetlemek gerekirse, bu çalışma entelektüel sahtekârlık fenomeni yapısının doğrulanmasına katkıda bulunmuştur. Mükemmeliyetçilik, entelektüel sahtekârlık fenomeni ve işyeri mutluluğu arasındaki korelasyonlara dayanarak, elde edilen bulguların daha önceki çalışmaların bulgularını tekrarladığı görülmektedir. Ancak tatminsizliğin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde sahteliğin aracılık etkisi olduğunun tespit edilmesi, araştırmanın daha önceki çalışmalardan farklı yönünü ortaya koymaktadır. Sonuç olarak bu bulgular, entelektüel sahtekârlık fenomeninin işlevsiz bir kişilik tarzı olduğunu göstermektedir. Öyle ki sahte benlik yapısına sahip kişiler mükemmeliyetçi davranışlara eğilimlidir ve ayrıca bu kişilerin işle ilgili mutluluk düzeyleri düşüktür. Dolayısıyla entelektüel sahtekârlık fenomeninin üstesinden gelmek hem kişiler hem de kurumlar açısından oldukça önemlidir. Kişisel olarak uygulanabilecek stratejiler arasında günlük tutma, kendi kendine olumlu konuşma, başarılarını doğrulama veya sosyal destek alma sıralanabilir. Kurumsal bazda ise mentorluk programlarının oluşturulması, yeni işe alınanlar için entelektüel sahtekârlık fenomeni üzerine bilgi verici oryantasyon programlarının yapılması ve konuyla ilgili eğitim fırsatları sağlanması gibi hususlar öneri olarak sıralanabilir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Abdollahi, A., Hosseinian, S., Panahipour, H., Najafi, M. ve Soheili, F. (2019). Emotional intelligence as a moderator between perfectionism and happiness. *School Psychology International*, 40(1), 88-103.
- Alparslan, A. M. (2016). *Emek işçilerinde fazladan rol davranışının öncülü: İş tatmini mi işyerinde mutluluk mu?* 13.
- Arleo, E. K., Wagner-Schulman, M., McGinty, G., Salazar, G. ve Mayr, N. A. (2021). *Tackling impostor syndrome: A multidisciplinary approach*. Elsevier.
- Aygün, N. ve Topkaya, N. (2022). Akademik erteleme ve akademik mükemmeliyetçilik ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 61, 189-208.
- Badri, S. K. Z., Kong, M. Y., Wan Mohd Yunus, W. M. A., Nordin, N. A. ve Yap, W. M. (2021). Trait emotional intelligence and happiness of young adults: The mediating role of perfectionism. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(20), 10800.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Barr-Walker, J., Werner, D. A., Kellermeyer, L. ve Bass, M. B. (2020). Coping with impostor feelings: Evidence based recommendations from a mixed methods study. *Evidence Based Library and Information Practice*, 15(2), 24-41.
- Borynack, Z. A. (2004). *Contextual influences in the relationship of perfectionism and anxiety: A multidimensional perspective*. The University of Oklahoma.
- Bravata, D. M., Watts, S. A., Keefer, A. L., Madhusudhan, D. K., Taylor, K. T., Clark, D. M., Nelson, R. S., Cokley, K. O. ve Hagg, H. K. (2020). Prevalence, predictors, and treatment of impostor syndrome: A systematic review. *Journal of General Internal Medicine*, 35(4), 1252-1275.
- Bryman, A., ve Cramer, D. (1999). Aggregating variables Exploratory factor analysis. *Quantitative Data Analysis with SPSS Release 8 for Windows: For Social Scientists*, 271-285.
- Buchanan, L. (2006). Impostor syndrome. *Inc. Magazine*, September, 37-38.
- Burmaoğlu, S., Polat, M. ve Meydan, C. H. (2013). *Örgütsel davranış alanında ilişkisel analiz yöntemleri ve Türkçe yazında aracılık modeli kullanımı üzerine bir inceleme*.
- Burns, D. D. (1980). The perfectionist's script for self-defeat. *Psychology Today*, 14(6), 34-52.
- Byrne, B. M. (2001). Structural equation modeling with AMOS, EQS, and LISREL: Comparative approaches to testing for the factorial validity of a measuring instrument. *International journal of testing*, 1(1), 55-86.
- Cevizci, A. (1997). *Felsefe sözlüğü [Dictionary of philosophy]*. Ekin Yayınları.
- Chapman, A. (2017). Using the assessment process to overcome Imposter Syndrome in mature students. *Journal of Further and Higher Education*, 41(2), 112-119.
- Clance, P. R. (1985). *The impostor phenomenon: Overcoming the fear that haunts your success*. Peachtree Pub Limited.

- Clance, P. R. ve Imes, S. A. (1978a). The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 15(3), 241.
- Clance, P. R. ve Imes, S. A. (1978b). The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 15(3), 241.
- Clance, P. R. ve OToole, M. A. (1987). The imposter phenomenon: An internal barrier to empowerment and achievement. *Women & Therapy*, 6(3), 51-64.
- Cokley, K., Stone, S., Krueger, N., Bailey, M., Garba, R. ve Hurst, A. (2018). Self-esteem as a mediator of the link between perfectionism and the impostor phenomenon. *Personality and Individual Differences*, 135, 292-297.
- Cowman, S. E. ve Ferrari, J. R. (2002). "Am I for real?" Predicting impostor tendencies from self-handicapping and affective components. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 30(2), 119-125.
- Craddock, S., Birnbaum, M., Rodriguez, K., Cobb, C. ve Zeeh, S. (2011). Doctoral students and the impostor phenomenon: Am I smart enough to be here?. *Journal of Student Affairs Research and Practice*, 48(4), 429-442.
- Crawford, W. S., Shanine, K. K., Whitman, M. V. ve Kacmar, K. M. (2016). Examining the impostor phenomenon and work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 375-390.
- Curran, T. ve Hill, A. P. (2019). Perfectionism is increasing over time: A meta-analysis of birth cohort differences from 1989 to 2016. *Psychological bulletin*, 145(4), 410.
- Cusack, C. E., Hughes, J. L. ve Nuhu, N. (2013). Connecting gender and mental health to imposter phenomenon feelings. *Psi Chi Journal of Psychological Research*, 18(2), 74-81. <https://doi.org/10.24839/2164-8204.JN18.2.74>
- Çeçen, A. R. (2007). Üniversite öğrencilerinin cinsiyet ve yaşam doyumu düzeylerine göre sosyal ve duygusal yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 180-190.
- Çilingir, L. (2003). *Ahlak felsefesine giriş: Metinlerle ahlaki temellendirme*. Elis Yayınları.
- De Vries, M. (2005). The dangers of feeling like a fake. *Harvard Business Review*, 83(9), 108.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542.
- Doğan, T., Sapmaz, F. ve Çötök, N. A. (2013). Öz-eleştiri ve mutluluk. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21(1), 391-400.
- Eymen, U. E. (2007). SPSS Kullanma Kılavuzu. İstatistik Merkezi Yayın No: 1. *E-Kitap*; www.istatistikmerkezi.com.
- Fernández-García, O., Gil-Llario, M. D., Castro-Calvo, J., Morell-Mengual, V., Ballester-Arnal, R., ve Estruch-García, V. (2022). Academic perfectionism, psychological well-being, and suicidal ideation in college students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1), 85.
- Ferrari, J. R. ve Thompson, T. (2006). Impostor fears: Links with self-presentational concerns and self-handicapping behaviours. *Personality and Individual Differences*, 40(2), 341-352.
- Flett, G. L. ve Hewitt, P. L. (2014). A proposed framework for preventing perfectionism and promoting resilience and mental health among vulnerable children and adolescents. *Psychology in the Schools*, 51(9), 899-912.

- Fraenza, C. B. (2016). The role of social influence in anxiety and the imposter phenomenon. *Online Learning, 20*(2), 230-243.
- Fried-Buchalter, S. (1997). Fear of success, fear of failure, and the imposter phenomenon among male and female marketing managers. *Sex Roles, 37*(11), 847-859.
- Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C. ve Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research, 14*(5), 449-468.
- Gardner, S. K. ve Holley, K. A. (2011). "Those invisible barriers are real": The progression of first-generation students through doctoral education. *Equity & Excellence in Education, 44*(1), 77-92.
- Gaudreau, P. ve Verner-Filion, J. (2012). Dispositional perfectionism and well-being: A test of the 2x2 model of perfectionism in the sport domain. *Sport, Exercise, and Performance Psychology, 1*(1), 29.
- Gravois, J. (2007). You're Not Fooling Anyone. *Chronicle of Higher Education, 54*(11).
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. ve Tatham, R. L. (2010). Multivariate data analysis (7. Baskı). Pearson. Hallahan, TA, Faff, RW, McKenzie, MD (2004). An empirical investigation of personal financial risk tolerance. *Financial Services Review-Greenwich, 13*(1), 57-78.
- Hamachek, D. E. (1978). Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism. *Psychology: A journal of Human Behavior*.
- Harvey, J. C. (1981). *The impostor phenomenon and achievement: A failure to internalize success*. Temple University.
- Henning, K., Ey, S. ve Shaw, D. (1998). Perfectionism, the impostor phenomenon and psychological adjustment in medical, dental, nursing and pharmacy students. *Medical Education, 32*(5), 456-464.
- Hewitt, P. L. ve Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology, 60*(3), 456.
- Hicks, R. E., Kenny, B., Stevenson, S., ve Vanstone, D. M. (2022). Risk factors in body image dissatisfaction: Gender, maladaptive perfectionism, and psychological wellbeing. *Heliyon, 8*(6), e09745.
- Hollender, M. H. (1965). Perfectionism. *Comprehensive Psychiatry, 6*(2), 94-103.
- Hutchins, H. M. (2015). Outing the imposter: A study exploring imposter phenomenon among higher education faculty. *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development, 27*(2), 3-12.
- Hutchins, H. M., Penney, L. M. ve Sublett, L. W. (2018). What imposters risk at work: Exploring imposter phenomenon, stress coping, and job outcomes. *Human Resource Development Quarterly, 29*(1), 31-48.
- Hutchins, H. M. ve Rainbolt, H. (2017). What triggers imposter phenomenon among academic faculty? A critical incident study exploring antecedents, coping, and development opportunities. *Human Resource Development International, 20*(3), 194-214.
- Johnson, R. A. ve Wichern, D. W. (1998). Applied multivariate statistical analysis. 4th Prentice Hall. Upper Saddle River, New Jersey, USA.
- Karababa, A. (2012). *Psikolojik danışmanlarda olumlu mükemmeliyetçilik ve olumsuz mükemmeliyetçilik düzeylerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu yordamadaki rolü* [Yüksek Lisans Tezi]. Pamukkale Üniversitesi.

- Kelly, J. D. (2015). Your best life: Perfectionism—The bane of happiness. *Clinical Orthopaedics and Related Research*, 473, 3108-3111.
- Kinman, G. ve Grant, L. (2022). Being ‘good enough’: Perfectionism and well-being in social workers. *The British Journal of Social Work*, 52(7), 4171-4188.
- Klibert, J. J., Langhinrichsen-Rohling, J. ve Saito, M. (2005). Adaptive and maladaptive aspects of self-oriented versus socially prescribed perfectionism. *Journal of College Student Development*, 46(2), 141-156.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Kolligian Jr, J. ve Sternberg, R. J. (1991). Perceived Fraudulence in Young Adults: Is There an ‘Imposter Syndrome’? *Journal of Personality Assessment*, 56(2), 308-326.
- Kumar, S. ve Jagacinski, C. M. (2006). Imposters have goals too: The imposter phenomenon and its relationship to achievement goal theory. *Personality and Individual Differences*, 40(1), 147-157.
- Langford, J. ve Clance, P. R. (1993). The imposter phenomenon: Recent research findings regarding dynamics, personality and family patterns and their implications for treatment. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 30(3), 495.
- Leary, M. R., Patton, K. M., Orlando, A. E. ve Wagoner Funk, W. (2000). The impostor phenomenon: Self-perceptions, reflected appraisals, and interpersonal strategies. *Journal of Personality*, 68(4), 725-756.
- Levine, S. L. ve Milyavskaya, M. (2018). Domain-specific perfectionism: An examination of perfectionism beyond the trait-level and its link to well-being. *Journal of Research in Personality*, 74, 56-65.
- Liu, L., Han, Y., Lu, Z., Cao, C. ve Wang, W. (2022). The relationship between perfectionism and depressive symptoms among Chinese college students: The mediating roles of self-compassion and impostor syndrome. *Current Psychology*, 1-9.
- McClain, S., Beasley, S. T., Jones, B., Awosogba, O., Jackson, S. ve Cokley, K. (2016). An examination of the impact of racial and ethnic identity, impostor feelings, and minority status stress on the mental health of Black college students. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 44(2), 101-117.
- McGregor, L. N., Gee, D. E. ve Posey, K. E. (2008). I feel like a fraud and it depresses me: The relation between the imposter phenomenon and depression. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 36(1), 43-48.
- Miller, A. L. ve Speirs Neumeister, K. L. (2017). The influence of personality, parenting styles, and perfectionism on performance goal orientation in high ability students. *Journal of Advanced Academics*, 28(4), 313-344.
- Nelson-Jones, R. (2010). *Theory and practice of counselling and therapy*. Sage.
- Newman, B. N., Strickler, J. G., O’Brien, C., Lui, T. ve Lynch, M. (2019). Deconstructing perfectionism in college students: Patterns of behavior, emotion, and cognition. *Personality and Individual Differences*, 145, 106-111.
- Özdemir, G. (2015). *Başarılarımın sahibi ben değilim: Sosyal kimlik, sosyal baskınlık ve sistemi meşrulaştırma kuramları perspektifinden sahtekâr fenomeni* [Yüksek Lisans Tezi]. Uludağ Üniversitesi.
- Parkman, A. (2016). The imposter phenomenon in higher education: Incidence and impact. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 16(1), 51.

- Peteet, B. J., Montgomery, L. ve Weekes, J. C. (2015). Predictors of imposter phenomenon among talented ethnic minority undergraduate students. *The Journal of Negro Education*, 84(2), 175-186.
- Polach, J. L. (2004). Understanding the experience of college graduates during their first year of employment. *Human Resource Development Quarterly*, 15(1), 5-23.
- Rohrmann, S., Bechtoldt, M. N. ve Leonhardt, M. (2016). Validation of the impostor phenomenon among managers. *Frontiers in Psychology*, 7, 821.
- Sakulku, J. ve Alexander, J. (2011). The imposter syndrome. *International Journal of Behavioral Science*, 6(1), 75-97.
- Sanford, A. A., Ross, E. M. R. M., Blake, S. J. ve Cambiano, R. L. (2015). Finding courage and confirmation: Resisting impostor feelings through relationships with mentors, romantic partners, and other women in leadership. *Advancing Women in Leadership Journal*, 35, 31-41.
- Sapmaz, F. (2006). *Üniversite öğrencilerinin uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik özelliklerinin psikolojik belirti düzeyleri açısından incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Saruhan, Ş. C. ve Özdemirci, A. (2011). *Bilim, felsefe ve metodoloji: Araştırmada yöntem problemi-SPSS uygulamalı*. Beta.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- September, A. N., McCarrey, M., Baranowsky, A., Parent, C. ve Schindler, D. (2001). The relation between well-being, impostor feelings, and gender role orientation among Canadian university students. *The Journal of Social Psychology*, 141(2), 218-232.
- Shcherbakova, J. G. (2001). *Moderating effects of self-efficacy on the relationship between perfectionism and depression among college students*. Mississippi State University.
- Skinner, B. F. (1975). Comment on Watts's "BF Skinner and the Technological Control of Social Behavior". *American Political Science Review*, 69(1), 228-229.
- Slaney, R. B., Rice, K. G., Mobley, M., Trippi, J. ve Ashby, J. S. (2001). The revised almost perfect scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 34(3), 130-145.
- Stoeber, J. ve Otto, K. (2006). Positive conceptions of perfectionism: Approaches, evidence, challenges. *Personality and Social Psychology Review*, 10(4), 295-319.
- Stoeber, J. ve Stoeber, F. S. (2009). Domains of perfectionism: Prevalence and relationships with perfectionism, gender, age, and satisfaction with life. *Personality and Individual Differences*, 46(4), 530-535.
- Stone, S., Saucer, C., Bailey, M., Garba, R., Hurst, A., Jackson, S. M., Krueger, N. ve Cokley, K. (2018). Learning while Black: A culturally informed model of the impostor phenomenon for Black graduate students. *Journal of Black Psychology*, 44(6), 491-531.
- Suh, H., Gnilka, P. B. ve Rice, K. G. (2017). Perfectionism and well-being: A positive psychology framework. *Personality and Individual Differences*, 111, 25-30.
- Teber, D. (2021). *Mükemmeliyetçilik ve işkolik olma durumunun psikolojik iyi olma haline etkisi: Bir alan çalışması*.

- Thomas, M., ve Bigatti, S. (2020). Perfectionism, impostor phenomenon, and mental health in medicine: A literature review. *International Journal of Medical Education*, 11, 201.
- Thompson, T., Davis, H. ve Davidson, J. (1998). Attributional and affective responses of impostors to academic success and failure outcomes. *Personality and Individual Differences*, 25(2), 381-396.
- Thompson, T., Foreman, P. ve Martin, F. (2000). Impostor fears and perfectionistic concern over mistakes. *Personality and Individual Differences*, 29(4), 629-647.
- Topping, M. E. ve Kimmel, E. B. (1985). The impostor phenomenon: Feeling phony. *Academic Psychology Bulletin*.
- Ural, A., ve Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*.
- Veenhoven, R. (1996). Happy life-expectancy: A comprehensive measure of quality-of-life in nations. *Social Indicators Research*, 39, 1-58.
- Vergauwe, J., Wille, B., Feys, M., De Fruyt, F. ve Anseel, F. (2015). Fear of being exposed: The trait-relatedness of the impostor phenomenon and its relevance in the work context. *Journal of Business and Psychology*, 30(3), 565-581.
- Wang, K. T., Sheveleva, M. S. ve Permyakova, T. M. (2019). Imposter syndrome among Russian students: The link between perfectionism and psychological distress. *Personality and Individual Differences*, 143, 1-6.
- Want, J. ve Kleitman, S. (2006). Imposter phenomenon and self-handicapping: Links with parenting styles and self-confidence. *Personality and Individual Differences*, 40(5), 961-971.
- Yalvaç Arıcı, H. (2020). Mutluluk tarihi. *Türkiye Din Eğitimi Araştırmaları Dergisi*, 9, 217-243.
- Young, V. (2011). *The secret thoughts of successful women: Why capable people suffer from the impostor syndrome and how to thrive in spite of it*. Currency.

YÖNETİCİLERİN KİŞİLİK TİPİ MÜZAKERE SÜRECİNE NASIL YANSIR?*

HOW DOES THE PERSONALITY TYPE OF MANAGERS AFFECT NEGOTIATION PROCESS?

Dr. Öğr. Üyesi Kubilay ÖZER¹

Arş. Gör. Hamza SİĞİRCİ²

ÖZ

Modern iş dünyası, farklı kişisel ve kültürel özellikler ile farklı algılamalara sahip çalışanlar ve yöneticilerden oluşmaktadır. Yöneticilerin kişilik tiplerinin müzakere stillerine etki ettiği düşünülmektedir. Bu çalışmada kamu sağlık kuruluşlarındaki yöneticilerin kişilik tipleri ile müzakere süreci arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır. Çalışma nitel araştırma yöntemlerinden gözlem ve derinlemesine görüşme yöntemiyle yürütülmüştür. Veriler Batı Anadolu Konya alt istatistik bölgesinde yer alan Konya ve Karaman illerinde kolayda örnekleme yoluyla ulaşılan kamu sağlık kuruluşlarında görev yapan 19 idarecilerinden elde edilmiştir. Araştırmada katılımcıların rızası ile 334 dakikalık ses kaydı verisi elde edilmiştir. Ses kayıtları kelime işleme programına aktarılmış 9123 kelimelik görüşme metni oluşturulmuştur. Nitel yollarla elde edilen veriler MAXQUDA programı ile keşfedici bir yaklaşımla tematik olarak analiz edilmiştir. Analizde katılımcıların kişilik özellikleri ve müzakere yönelimleri iki vaka modeliyle kodlanmıştır. Katılımcılar yönetim, protokol kuralları, müzakere konularında eğitim almadıklarını bildirmişlerdir. Yöneticilerin mükemmeliyetçi melankolik ve güçlü klorik kişilik tiplerinin öne çıktığı harmonize kişilik tipine sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca rekabetçi/işbirlikçi müzakere yöntemlerini birlikte kullandıkları görülmektedir. Müzakerelerde, kurumsal dinamiklerin kişilik özelliklerinden daha çok ön plana çıktığı dikkat çekmektedir. Müzakerelerde, mükemmeliyetçi melankolikler ile güçlü kloriklerin rekabetçi müzakere tarzına; barışçıl soğukkanlı ile popüler optimistlerin ise işbirlikçi müzakere tarzına daha yatkın olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşbirlikçi, Kişilik, Kişilik Tipi, Müzakere, Rekabetçi.

JEL Sınıflandırma Kodları: I19, J24, J50, M12.

ABSTRACT


The modern business world consists of employees and managers with different personal and cultural characteristics and different perceptions. It is suggested that personality types of managers affect their negotiation styles. The aim of the study is to investigate the relationship between the personality types of managers in public health organizations and the negotiation process. The study is conducted using observation and in-depth interviews, which are qualitative research methods. The data are collected from 19 administrators working in public health institutions in the provinces of Konya and Karaman in the Western Anatolia Konya sub-statistical region. They are selected by convenience sampling. As part of the research, 334 minutes of voice recording data are obtained with the consent of the participants. The audio recordings are transferred to a word processor and a 9,123-word interview text is produced. The data are obtained qualitatively. They are analyzed thematically using MAXQUDA software with an exploratory approach. In the analysis, participants' personality traits and negotiation orientations are coded using two case models. Participants report that they do not receive any education in management, protocol rules or negotiation. Managers are found to have a harmonized personality type, with perfectionist melancholic and powerful chloric personality types prominent. They are also observed to use competitive/cooperative negotiation methods together. Notably, organizational dynamics outweigh personality traits in negotiations. During negotiations, it is found that individuals exhibiting perfectionistic melancholics and powerful chloric are more likely to adopt a competitive negotiating style, while peaceful phlegmatic and popular optimists are more likely to adopt a cooperative negotiating style.

Keywords: Cooperative, Personality Type, Personality, Negotiation, Competitive.

JEL Classification Codes: I19, J24, J50, M12.

* Bu çalışma için Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Etik Kurulundan 122 sayılı ve 24.10.2022 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, kubilayozer@hotmail.com

²  Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, hmzsgrc@gmail.com

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

Executive managers spend 80 percent of their daily working time evaluating incoming information, understanding new ideas and making decisions in meetings (Ferrari 2013). Administrators working at all levels in health institutions carry out several negotiations during the day in contact with staff, stakeholders, senior management, employees, and patients. It is thought that the personality types of managers affect their negotiation styles. There is no research on negotiation processes and personality types of health managers in the literature. The results of the research are expected to guide managers on issues such as preparation for negotiation, concluding negotiation and recognizing the other party. This study aims to investigate the relationship between personality type and negotiation process.

Design/methodology/approach:

The study was collected through observation and in-depth interviews using qualitative research method. Interviews were audio recorded with the permission of the participants. Three data collection tools were used. The first one is for demographic data. The second data collection tool is the in-depth interview form created by the researchers within the knowledge of the literature on the negotiation process above. The interview was conducted as semi-structured with the following questions. What kind of preparations do you make before the negotiation? Have you received education on this subject? What techniques do you use to persuade the other party in the negotiation? What methods do you use when the negotiation is stuck? According to the course of the in-depth interview, which negotiation method the participant used was determined by the criteria determined in the interview form and the participants were observed by the researchers in this process. Thirdly, the personality test in the book "Recognize your personality" written by Florence Littauer and translated into Turkish by Demet Dizman and published in 1995 was used. For more than 25 years, the personality test used in seminars and scientific studies has been used in the study by citation since it has become anonymous and there is no possibility to reach the author (Littauer, 1995). At the end of the interview, observations on personality and personality test results were shared with the participant, and the personality traits in the book were reported to the participants. The participants confirmed that the test results and the personality traits given in the book coincided. The participants were determined by snowball sampling method from the public health worker administrators working in Konya and Karaman provinces located in the Western Anatolia Konya sub-region in the statistical regional classification. In reaching the participants, convenience sampling method was used, and voluntariness was taken as a basis. In the research, 334 minutes of voice recording data were obtained with the consent of the participants. The audio recordings were transferred to a word processor. This resulted in an interview text of 9123 words. The qualitative data were analyzed thematically with an exploratory approach using MAXQUDA software. In the analysis, the participants' personality test results and peaceful and competitive negotiation orientations were coded with two case models. Fifteen days after the first coding, the findings were re-coded by both researchers.

Findings:

It is seen that four of the participants have perfectionist melancholic, 5 of them have powerful choleric character traits, and the remaining participants have harmonized traits belonging to different personality types. It is seen that 18 participants used both co-operative and competitive strategies in the negotiations. While the preparations of the participants before the negotiation were related to the agenda/topic and directed towards the other party, it was stated that the planned or unplanned realization of the negotiation affected the preparation process of the participants. The personality types of the participants affect the methods they use to persuade the other party in the negotiation process. In addition, the method used in case of negotiation blockage also differs according to the characteristics.

Conclusion and Discussion:

Participants reported that they had made preparations with the agenda/topic before the negotiations and that these unplanned negotiations disrupted their preparations. They mostly prefer morning hours. It was determined that the majority of the participants did not receive education on management, protocol rules and negotiations. It is understood that perfectionist melancholic, powerful choleric, dominant character traits are prominent in the managers participating in the research, their personality types are harmonized, and they tend towards competitive and cooperative strategies according to the situation. As a result of the examination of the reflection of personality type on negotiation, it was determined that organizational dynamics were more prominent than personality traits. In the negotiation process, it was found that Perfectionist melancholics and Powerful choleric tended to use competitive behaviors, while Peaceful phlegmatic and Popular optimists tended to use co-operative behaviors. It was found that Perfectionist melancholics, who tend towards competitive strategies in the event of negotiation blockage, were more likely to use co-operative strategies, whereas Powerful melancholics were more likely to use competitive strategies. As a result, although institutional dynamics come to the forefront, personality types were found to be effective in orientation towards competitive/cooperative behaviors in negotiation processes. Although competitive/cooperative behaviors are used together in all personality types, it has been observed that Perfectionist melancholics and Strong choleric are more prone to competitive, Peaceful cold-blooded and Popular optimists are more prone to cooperative behaviors.

1. GİRİŞ

Hemen hemen her gün ve her yerde çeşitli durumlar açısından insanların birbirleriyle müzakere içerisine girmeleri gerekmektedir. Mikro bir bakış açısıyla durum böyleyken, makro açıdan bakıldığında organizasyonların da aynı prensiple faaliyette buldukları gözlemlenmektedir (Higazee ve Gab Allah, 2022). Hatta bu gözlem ele alındığında organizasyonların çok az bir kısmının müzakeresiz faaliyette buldukları söylenebilir (Fells vd., 2015). Müzakere kuruluşların başarısı için hayati önem taşımaktadır. Etkili müzakere kuruluşun karını doğrudan etkilemektedir (Chapman vd., 2017). Yönetimsel zorlukların doğası ve yapısı geliştikçe müzakere becerileri kurumsal ve bireysel açıdan daha da önemli hale gelmektedir (Neale ve Bazerman, 1992).

Müzakere temel bir kişilerarası araç ve yönetimsel beceridir (Hart ve Schweitzer, 2020). Kıt kaynak paylaşımına yönelik taraflar arası ortak bir karar verme sürecinin yönetilmesi esasına dayanmaktadır (Curhan ve Elfenbein, 2006). Müzakerede karşılıklı teklif ve tavizlerle her taraf kendi açısından karşı tarafı ikna etmeye çabalamaktadır. Dolayısıyla tüm taraflar fikir birliği elde etmek için çaba göstermektedir. Bu sürecin başarıyla sonuçlandırılması için tarafların söz konusu kaybın eşit ve adil bir şekilde gerçekleştiğini anlaması büyük önem taşımaktadır (Higazee ve Gab Allah, 2022). Kaynak ve risklerin paylaşımında taraflar kazanımlarını maksimize etmek isteyeceklerinden dolayı sürecin başarılı yönetimi elde edilecek kaynak niteliğini de doğrudan etkilemektedir. Başarılı müzakerede tüm taraflar kazanmaktadır (Fells vd., 2015).

Organizasyonlar müzakere sürecini kurum bünyesinde yetkilendirdikleri çeşitli departman yöneticileri vasıtasıyla gerçekleştirmektedir. Müzakerelerde yer alan insanların kendine has özellikleri bulunmaktadır. İnsanların düşünce biçimleri, olayları anlamlandırma, dış görünüşleri ve hissettikleri duygular birbirinden farklıdır. Bu farklılıklara çoğunlukla kişilik özellikleri neden olmaktadır (Durna, 2005). Yöneticiler bakımından kişilik özellikleri dikkate alındığında her yöneticinin kendine has bir kişilik özelliği taşıdığı söylenebilmektedir. Bu bağlamda müzakere süreçlerinde karşı taraf açısından kişilik muhakemesinin iyi yapılması, örgütün elde etmek istediği amaçlara ulaşma konusunda önemli katkılar sağlayacaktır (Uğur ve Okutan, 2018). Çünkü kişilik, insanlarla ve çevreyle nasıl bir ilişki içerisine gireceğini, bu ilişkinin ne şekilde kurulacağını belirleyen önemli bir kavramdır (Pelit vd., 2010).

Müzakere ve kişilik birlikte ele alındığında; müzakere duygular, işbirliği ve rekabetin ilgi çekici bir karışımı olarak görülmektedir. Güç, grup kimliği, müzakerecinin kişiliği gibi temel konular müzakere süreçlerine etki etmektedir. Müzakerenin sonuçları insanların kişisel, örgütlerin profesyonel yaşamlarını derinden etkilemektedir (Boothby vd., 2023). Müzakerenin süreç ve sonuçları yalnızca çevresel değişkenler, kurumsal güç tarafından değil aynı zamanda büyük ölçüde müzakerecilerin kişilik özelliklerinden etkilenmektedir (McCannon ve Stevens, 2017). Literatürde kişilik ve müzakere süreçleri arasında anlamlı ilişkiler bildiren çalışmalar bulunmaktadır (Ma, 2007).

Çalışma kişilik özelliklerinin yönetsel tutum ve davranışları etkilediği için sosyal mübadele teorisine dayandırılabilir. Örgütsel davranış alanında bireylerin tutum ve davranışlarını inceleyen çalışmalar sosyal mübadele teorisi kapsamında incelenmektedir. Blau (1964) insanların sahip olduğu özelliklerin işletmelerin ekonomik ilişkilerini yönettiğini ve sürdürdüğünü bildirmektedir.

Farklı sektörlerde olduğu gibi sağlık sektöründe de yöneticilerin günlük çalışma sürelerinin %80'i gelen bilgileri değerlendirme, yeni fikirleri anlama ve toplantılarda karar verme amacıyla geçmektedir (Ferrari, 2013). Sağlık kuruluşlarında her kademede görev yapan idareciler gün içerisinde üst yönetim, tedarikçiler, personel, paydaşlar ve hastalarla iletişim halinde birtakım müzakereler yürütmektedir. Yöneticilerin ve paydaşların kişilik özellikleri ve müzakere eğilimlerinin tahminine yönelik bilgiler, müzakere süreçleri ve çıktıları açısından üzerinde durulması gereken konular arasındadır. Alves de Moura ve Costa (2018) müzakere sürecinde kişilik özellikleri ve müzakere tarzlarına yönelik ön bilginin, iletişim mekanizmalarının kullanım kolaylığı algısına önemli katkı sağladığını belirtmektedir. Literatürde sağlık yöneticilerinin müzakere süreçleri ve kişilik tiplerine yönelik çalışma bulunmamaktadır. Araştırma sonuçlarının yöneticilere müzakereye hazırlık, sonuçlandırma, karşıdakini tanıma konusunda sağlık yöneticilerinde farkındalık yaratarak yol göstermesi beklenmektedir. Bu çalışmanın amacı kamu sağlık kuruluşlarındaki yöneticilerin kişilik tipleri ile müzakere süreci arasındaki ilişkinin araştırılmasıdır. Çalışma müzakerelere yeni bir bakış açısı getirmesi yönünden önem arz etmektedir.

Araştırma kapsamında aşağıda ilk olarak kavramsal çerçeve ele alınmış daha sonra yöntem ve bulgulara yer verilmiştir. Sonuç ve önerilerde bulunulmuştur.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Birbiriyle etkileşimde bulunan taraflar arasında müzakere kaçınılmaz bir olgudur. Müzakere sırasında taraflar karşılıklı anlaşmazlıkları ortak bir fikre dönüştürmeye çabalamaktadır. Müzakereye katılan insanların hayatlarına yön vermesini sağlayan ve çevresiyle ilişkilerini belirleyen kişilikleri müzakereye dikkate alınmalıdır. Böylelikle müzakereler daha verimli ve etkili yürütülebilecektir (Altarawneh vd., 2022; Pelit vd., 2010). Ayrıca yaşanan anlaşmazlıkların sonucunda bireyleri değerlendirirken tek taraflı bir bakış açısı yerine, olayları çok boyutlu olarak ele alma kabiliyeti kazanmak, müzakereyi daha etkili bir hale getirecektir (Eroğlu, 1998).

2.1. Müzakere

Organizasyonlar üretim ve yatırım yapmak gibi çeşitli amaçlar sebebiyle örgütün dışında bulunan kaynak sağlayıcılarından mal veya hizmet alımı yapmak zorundadır (Yu ve Luo, 2022). Bu nedenle bireyler ve onların bağlı oldukları kurumlar hem kaynak sağlayıcılarla olan iletişimlerinden hem de yaşamsal dinamiklerden kaynaklı çatışmalarla karşılaşmaktadır. Bireysel amaçları gerçekleştirebilmek için diğer paydaşlarla rekabet içerisine girmeyi ifade eden çatışma kavramı, müzakere süreçlerinin ortaya çıkmasını gerektirmektedir (Majer vd., 2022). Bunun nedeni bireysel ve kurumsal uzlaşmazlıkların ve çatışmaların etkin bir müzakere ile son bulma olasılığına dayanmaktadır (Gerez, 2020). Örnek vermek gerekirse sağlık kurumları açısından tıbbi sarf malzemelerinin hangi kurumlardan tedarik edileceği, bu kurumların temsilcileriyle gerçekleştirilen pazarlık faaliyeti, tedarik sürecinin hangi usule göre gerçekleştirileceği gibi çeşitli konular müzakere edilmesi gereken konular arasındadır. Bireysel olarak ise tatile nereye gidileceği ve bu tatilin hangi bütçeyle karşılanacağı gibi günlük yaşama ait tüm meseleler bu sürece tabidir (Carter ve Carter, 2014).

Müzakere iki veya daha fazla tarafın birbirlerine ne vermeyi ve bir diğerinden ne almayı teklif etmeleri üzerine sağlayabilecekleri bir uzlaşma arama yöntemi olarak tanımlanmaktadır (McGuire ve Drost, 2022). Müzakere sürecinde her bir taraf, diğer tarafla etkileşimi yoluyla kendi hedeflerine ulaşma çabası içinde nüfuzunu kullanır ve ifade eder (Jaeger ve Anderson, 2002). Bir diğer deyişle taraflardan birinin amaçlarına ulaşmak için neye gereksinim duyduğunu diğerlerine ifade etmesi ve elde edeceği kazanımı olumsuz etkilemeden diğerlerine ne verebileceğini belirtmesi üzerine mevcut koşullarda sağlanan anlaşmadır. Bir diğer tanıma göre ise müzakere, anlaşmazlığın nasıl çözüleceğine veya kaynakların nasıl dağıtılacağına yönelik tarafların birbirlerine bağlı şekilde karar vermelerini kapsayan sosyal etkileşim sürecidir (Yun ve Jung, 2022). Müzakere kavramını davranışsal bakış açısıyla yorumlayan Fisher ve Ury (1983), müzakerenin bir diğerine karşı kazanılan bir oyun olmadığını tekrar tekrar vurgulamaktadır. Ayrıca her iki tarafın da kazanç sağladığı senaryonun ve iyi bir ilişkinin çözüm uygulamalarında anahtar bir rol oynadığını belirtmektedir (Yu ve Luo, 2022). Uçan (2008) kavramın süreç yönünü vurgulamaktadır. Buna göre her bir paydaşın kendi başına çözemeyeceği konularda, tarafların ihtiyaçları temin amacıyla bir araya geldiği ve mevcut kaynakların dağıtımını konusundaki en uygun durum üzerine anlaşma sağladığı sürecin kendisi bir müzakeredir (Uçan ve Yarengümelioğlu Aydın, 2018).

Müzakere kavramının sahip olduğu özelliklere bakıldığında (Altarawneh vd., 2022);

- Müzakerenin birden fazla birbirini etkileme potansiyeli olan taraflarla gerçekleştirildiği,
- Müzakereye konu olan taraflar arasında çıkar çatışmalarının bulunduğu,
- Müzakerenin dinamik bir yapıya sahip olduğu,
- Müzakereye konu olan tarafların birbirlerini ikna etmek için çabaladıkları,
- Müzakereye konu olan tarafların çoğu zaman birbirinden bağımsız taraflar olmadığı,
- Müzakerede pozisyona değil, ihtiyaca odaklanıldığı,
- Nesnel kriterlerin kullanıldığı,
- Karşılıklı kazanç sağlama açısından yeni seçeneklerin ve çözüm yollarının meydana getirildiği gözlemlenmektedir.

2.1.1. Müzakere Türleri

Müzakereler belirli türlere ayrılmaktadır. Müzakere türleri belirlemede ise belirli etkenler kullanılmaktadır. Daha sonra bu etkenler çerçevesinde müzakere türleri isimlendirilmektedir. Müzakere türleri kazan-kazan, kazan-kaybet, yapıcı, yıkıcı gibi çeşitli örneklere sahip olsa da uzun vadede tarafların kazancına göre kazan-kazan ve kazan-kaybet şeklinde 2 boyutta ele alınabilmektedir (Ma, 2007; Özarallı 2015; Ateş, 2020).

Rekabetçi müzakere (Kazan-Kaybet), rekabetçi bir tutumla gerçekleştirilen müzakerelerde karşı tarafın pozisyonu ve konumu önemsenmemektedir. Önemsenen tek şey kendi isteklerine ulaşabilmektir. Bu nedenle rekabetçi türde müzakere gerçekleştiren taraf karşı tarafa hükmetmek ve ona sözünü geçirebilmek istemektedir (Thompson, 2001). Bu süreçte diğer taraflar için muhtemel sonuçları önemsemeksizin, yalnızca elde edilecek kazanımlar ön plandadır (Higazee ve Gab Allah, 2022). Bir tarafın kazancı, diğer tarafın kaybıyla dengelenmektedir (Davidai vd., 2022). Bu türde taraflar daha çok güç ve başarı gibi değerleri ön plana çıkarmaktadır. Bu değerler kullanılarak amaçlara ulaşmaya çabalanmakta ve karşı tarafın sıkıntısı fark edilse dahi kendi gereksinimlerine odaklanılmaktadır (Thompson, 2001). Bu tür bir müzakere rutin işlerle ilgili hızlı karar alınması gereken ve astların teknik becerilerinin yetersiz olduğu durumlarda kullanılmaktadır. Buna ek olarak kesinlikle taviz verilemeyecek nitelikteki konularda rekabetçi bir müzakere ile sürdürülebilmektedir, fakat ilgili taraflarla ilişkilerin uzun süreli gerçekleştirileceği bir durumda bu türün kullanılması uygun olmamakla birlikte, genel manada da organizasyonların bilgi, yetenek ve deneyim kullanımını olumsuz etkilemektedir (Gerez, 2020). Ateş (2020) rekabetçi müzakereyi sert müzakere yaklaşımı olarak isimlendirmektedir. Tarafların kıyasıya rekabette olduğu bu süreç tamamen kazanma üzerine yürütülmektedir. Özarallı (2015) kazan kaybet müzakere sürecinde yöneticilerin rakip olduklarını koz olarak öne sürdüklerini, taviz elde etmeye çalıştıklarını, blöf yaptıklarını, bütün şartlar altında güçlü görünmeye çalıştıklarını, övündüklerini, sert davranışlarda bulduklarını, oturumlarda kapiyı arkalarına almadıkları ve masanın başında koltuk en üst seviyede oturmayı tercih etdiklerini bildirmektedir.

İşbirlikçi müzakere (Kazan-Kazan), işbirlikçi müzakereyi benimseyen taraf hem kendi çıkarlarını hem de müzakereye konu olan diğer tarafların çıkarlarını göz önünde tutmaktadır. Rekabetçi müzakerenin tersi niteliktedir (Özarallı, 2015). Kazan kazan yaklaşımı avantaj veya memnuniyetin tüm taraflara paylaşılmasıdır. Tarafların kazançlarıyla müzakerenin sonuçlandırılmasıdır (Altarawneh vd., 2022). Bu türde taviz vermek gibi bencil olmayan nitelikte kararlar alınabilmektedir. Taraflar, karşılıklı olarak kendi ihtiyaçlarını dürüst bir şekilde ifade etmekte ve oluşturmaya çalıştıkları güven ortamı içerisinde tüm taraflar için uygulanabilecek en faydalı durumu bulmaya çalışmaktadır. Kaynak paylaşmaktan öte, elde edilecek kaynağa değer kazandırarak büyütülmesi söz konusudur (Ercan, 2020). Farklı bir bakış açısıyla ifade edildiğinde ise tarafların ulaşmak istedikleri amaçlar için kendi ilgilerinden, kaynaklarından ve ihtiyaçlarından eşit derecede fedakârlık yapmalarıyla daha fazla kazanma durumu ifade edilmektedir (Higazee ve Gab Allah, 2022). Ateş (2020) işbirlikçi müzakere için yumuşak müzakere yaklaşımı olarak adlandırmaktadır. Bu müzakere biçimini benimseyenlerin rekabetçi müzakere yöntemiyle başarısız olacaklarına inandıkları için müzakere süreçlerinde zafer kazanmaktan ziyade anlaşmaya uzlaşmaya çalıştıklarını bildirmektedir. Özarallı (2015) işbirlikçi müzakere taktiklerini, karşı tarafı çok iyi dinleme, güven ortamı oluşturmaya çalışma, her iki tarafın kazançlı çıkacağını vurgulama, ikna edici örnekler verme, hayır diyerek müzakereyi bitirmeme ve çözüm odaklı olma olarak bildirmektedir.

Tüm belirtilen yönleriyle ele alındığında müzakere kavramının, kompleks bir karakteristiği bulunan, farklı değişkenlerle ilişkili, sosyal etkileşimlerin merkezinde yer alan bir niteliğe sahip olduğu gözlemlenmektedir. Bu nedenle sosyal psikoloji, örgütsel davranış, politik bilimler ve iletişim gibi farklı disiplinlere konu olmaktadır (Ercan, 2020). Bu bağlamda başarılı bir müzakerenin anahtarı bilgidir. Çeşitli konularda verilerin toplanması, malumat haline getirilmesi ve ardından bilgi edilmesi, müzakere sürecini çok güçlü bir şekilde etkileyecektir (Yu ve Luo, 2022). Söz konusu güçlü etkileme potansiyeli taşıyan ana kavramlardan bir tanesi de kişiliktir.

2.1.2. Kişilik

Müzakerelerde tarafların birbiriyle çatışma yaşaması, farklılıklardan ileri gelmektedir. Bu nedenle taraflar arası farklılıkları anlamak büyük önem taşımaktadır. Taraflar arası benzer olmayan yönler odaklanmadan önce herhangi bir tarafı temsil eden bireylerin sahip oldukları karakteristik özellikleri bilmeleri gerekmektedir (Uçan ve Yarengümelioğlu Aydın, 2018). Bireylerin müzakere süresince duruma bağlı karakteristik davranış kalıplarını benimsemeleri taraflarla kurulan iletişimde bireysel farklılıkların müzakere sürecini etkilediği ifade edilmektedir (Ercan, 2020). Kişiliğin insan yaşamını biçimlendirmesinin yanında karakteristik tepkileri de tanımlamaktadır. Bu açıdan bakıldığında da hayatın önemli faktörlerinden olduğu söylenmektedir (Yetkin, 2022).

Kişilik kavramının kökenine bakıldığında Latince’ de yer alan “persona” kelimesine rastlanmaktadır. Persona kelimesinin kullanıldığı dönemdeki anlamına bakıldığında ise, kavramın Klasik Roma tiyatrosunda kullanıldığı gözlenmektedir. Oyuncuların sahnede jest ve mimiklerini gizleyerek temsil ettikleri karakterleri canlandırmada kullanıldığı maskelere persona denilmektedir. Bu sayede seyirci mutlu, üzgün, kızgın gibi ruh hallerini temsil eden maskeleri gördüğünde, oyuncuların temsil ettiği karakterin iç dünyası hakkında da bilgi sahibi olmaktadır. Ayrıca

her bir personayla, oyuncuların birbirinden farklı yönleri de sahnede sergilenmektedir. Bu durum kişilik ile persona (maske) arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır (Durna, 2005; Pelit vd., 2010).

Kişilik tanımlamalarına baktığımızda Dubrin (1993) bireyin yaşama biçimine kişilik diyerek kavramı en geniş haliyle tanımlamaktadır. Bu tanımlama ele alındığında kişiliğin yaşamımızın meydana gelen günlük rutinlerinden, hayatımızı derinden etkileme gücüne sahip çeşitli karar süreçlerine kadar her aşamasında, bireyin nasıl davranışlar sergileyeceğini ortaya koyan bir kavram olması şeklinde yorumlamak mümkündür Robbins (2005) ise kişiliği, bireysel davranışları anlamlandıran, tanımlanmasını sağlayan daimî nitelikler olarak ifade etmektedir. Daha belirleyici olarak bireylerin diğerleriyle olan etkileşimlerini ve durumlara tepkilerini özetlemenin bir yoludur. Toplumsal bağlamda kişilik açıklanmaya çalışıldığında, toplumsal yaşam içerisinde birey tarafından edinilen davranış ve alışkanlıkların tümü kişiliği ifade etmektedir (Lee ve Wu, 2011).

2.1.2.1. Kişiliği Oluşturan Faktörler

İnsanların kişilik özellikleri bireysel ve çevresel faktörler etrafında çok sayıda değişkenle şekillenmektedir. Bu faktörler tam olarak kişilik özelliklerine ne oranda etki ettiğini ortaya koymak zordur (Yıldız vd., 2012).

Literatür tarandığında kişiliği etkileyen temel faktörler arasında somatik, coğrafi, sosyal ve sınıfsal, kültürel, kalıtsal ve diğer şeklinde sınıflandırıldığı görülmektedir (Pelit vd., 2010; Uğur ve Okutan, 2018). Bu nedenle kişiliği genetik, toplumsal ve somatik özelliklerin birlikte ortaya çıkarttığı ifade edilebilmektedir (Çolak, 2020). Örneğin, kalıtım faktörü anne ve baba kromozomlarının kuşaklar arasında taşınması ile ilişkili olup insan yaşamına etki eden önemli bir unsurdur. Bireyin içerisinde bulunduğu ilk sosyal grup olan aile, büyüdüğü çevre, ait olduğu millet gibi toplumsal ve sosyal çevrenin etkisi de bir başka boyutu oluşturmaktadır. Son olarak sosyal çevre, bireyin eğitim faaliyetleri, eğilimleri ve tüketim kalıpları gibi çeşitli alanları etkileyerek kişilik özelliklerinin meydana gelmesinde önemli etkiye sahip olduğu ifade edilmektedir (Eroğlu, 1998).

Kişilik açısından belirli özellikler bulunmaktadır. Bu özellikler genellikle aşağıdaki haliyle ele alınmaktadır (Silah, 2005; Okutan, 2010; Tiryaki ve Aytaç, 2013);

- Kişilik birey eğilimlerini dış ortama uyumlu hale getirmektedir.
- Kişilik her bireyi diğer bireylerden ayıran kişisel farklılıklar taşımaktadır.
- Başka insanların üzerinde bırakılan etki ve diğer insanlarda oluşturulan imaj kişiliği ifade etmektedir.
- Kişiliğin yaşamda meydana gelen sorunların çözümü ve çevreye uyum gibi işlevselliği bulunmaktadır.
- Kişilik özellikleri, bireylerde uzun süre boyunca gözlemlenebilen bir niteliğe sahiptir.
- Kişiliği oluşturan şey kalıtsal ve sonradan edinilen eğilimlerdir. Kişilik bu eğilimlerin bir bütünü olarak meydana gelmektedir.
- Kişilik diğer insanlarla kurulan ilişkilerin ve davranışların bir bütünüdür.

2.1.2.2. Tipolojik Perspektifle Kişilik

Kişilik kavramı üzerine şimdiye kadar çeşitli kuramlar oluşturulmuştur. Kişilik üzerine ortaya konan araştırmalar psikodinamik kuramlar bağlamında gerçekleştirilebileceği gibi öğrenme kuramları, beş faktör kişilik modeli, fenomenolojik kuramlar ve tipolojik yaklaşım bağlamında gerçekleştirilebilir (Okutan, 2010). Ayrıca farklı araştırmalar kapsamında bu sınıflandırmaların hümanistik, bilişsel, biyolojik, özellik ve gestalt terapi yaklaşımları şeklinde açıklandığı görülmektedir. Araştırma kapsamında kullanılan kişilik kavramının tipolojik olması nedeniyle söz konusu kavram tipolojik bir perspektiften ele alınmaktadır.

Tipoloji esasen bireyleri anlamlı ölçülerle sınıflandırma ve sınırlama sistematığıdır. Tipoloji, belirli kişilik özelliklerini belirli ölçülerde temsil etmektedir. Bu tanıma göre bireylerin zihinsel ve fiziksel olarak değerlendirilebilir yönleri tipoloji olarak ele alınmaktadır (Soysal, 2008; Uğur ve Okutan, 2018). Tipolojik yaklaşımlar aynı kategoride ele alınabilecek tekrarlanan ve benzerlik gösteren kişilik özelliklerinin derlenmesi esasına yönelik bir çalışma sürdürmektedir. Tolan (1991) tipoloji oluşturmanın büyük çoğunlukla gözlemlenmeyle, gündelik hayatta karşılaşılan insan figürlerinin ve kompleks zıtlıkların derlenmesiyle meydana getirilebilen bir süreç olduğunu vurgulamaktadır. Bu haliyle insanlardaki belirli nitelikleri belirli kavramlar altında sınıflandırmak mümkün hale gelmektedir (Kün vd., 2013).

Kişilik kavramının tipolojik olarak ele alınmasında birçok sınıflandırma ve çalışmanın varlığı bilinmektedir. Genel kabul görmüş ve bilimsel olarak çalışmalarda kullanılmış olanlarının çok fazla olmadığı gözlemlenmektedir. Genel kabul gören tipolojik yaklaşımlar (Littauer, 1995; Okutan, 2010; Yıldız vd., 2012);

- A ve B tipi Kişilik
- Sheldon'un kişilik tipolojisi
- Kretschmer'in kişilik tipolojisi
- Jung'un kişilik tipolojisi
- Eysenck'in kişilik tipolojisi
- Littauer ve Littauer'in kişilik tipolojisi'dir.

2.1.2.3. Littauer ve Littauer'in Kişilik Tipolojisi

Bilim adamları kişilik tipleri sınıflandırmalarında birçok farklı yöntem kullanmaktadır. Littauer çalışmasında gruplandırma yaparken kompleks analizleri egale ederek fiziksel hareketler ve tavra yönelik incelemelerde bulunmuştur. Bu haliyle bireylerin gerek iç gerekse de dış dünyasını yansıtan kişiliğin, gündelik hayattaki yansımaları sınıflandırılabilir (Tiryaki ve Aytaç, 2013). Littauer kişilik tipolojisinin karmaşık analizlerden uzak ve gündelik hayatta kolay uygulanabilmesi nedeniyle tercih edilmiştir. Littauer'in kişilik tipleri dört sınıflandırma altında toplanmaktadır. Bunlar popüler optimist, mükemmeliyetçi melankolik, güçlü klorik ve barışçıl soğukkanlı şeklindedir.

Popüler optimist, kalabalık bir grup içerisinde çabuk fark edilen insanların genellikle sahip olduğu kişilik tipidir. Herhangi bir yere giriş yapacaklarında, bu girişin kesinlikle dikkat çekici olmasını arzulamaktadır (Tiryaki ve Aytaç, 2013). Popüler optimist insanlar, giyimlerinde parlak ve renkli kıyafet tercihlerinde bulunmaktadır (Çolak, 2020). Konuşmalarında ekseriyetle yüksek ses tercih etmelerinin yanı sıra beden dillerini de özgürce kullanabilen insanlardır. Akıllarına geleni art niyet taşımadan direkt olarak söyleyen, çalışma ortamları dağınık olan, göz temasını iyi kurabilen, üretken ve konuşkan insanlardır. Duygu durum olarak ele alındığında ise popüler optimist insanların cıvılcı, eğlenmeyi seven, yerinde duramayan, neşeli, maceraperest insanlar oldukları ifade edilmektedir (Demir, 2012; Soysal, 2008).

Mükemmeliyetçi melankolik, adlandırmasından da anlaşılacağı üzere bu kişilik tipine sahip insanlar ve bu insanların çevresi gayet mükemmel ve düzenli bir durumdadır. Giyim tarzı kusursuz ve klasik, saç stili düzgün ve taralı, klasik renk tonlarının hâkim olduğu bir yaşam biçimi ve oturma tarzı dik olan bir insanın bu kişilik tipini taşımaması imkânsız denilebilir (Çolak, 2020). Mükemmeliyetçi melankolik insanların çalışma ortamları düzgün olmak zorundadır ve her şeyin bir yeri vardır. Çalışacakları zaman yalnızca tek bir işle uğraşan melankolikler, yapılacak işler için de çok sistematik dosyalama sistemleriyle işlerini yürütmektedir (Tiryaki ve Aytaç, 2013). İnsani ilişkilerinde mesafeyi seven bir yapıları vardır. Ayrıca melankolikler alenilikten pek hoşlanmamakta, gizlilikten daha çok hazzetmektedir. Bu nedenle kişisel eşyalarının başkalarının incelenmesi onlar açısından hoş karşılanabilecek bir davranış değildir. Son olarak melankolikler günlük yaşamlarında her olayın enine boyuna düşünüldükten sonra hayata geçirilmesi taraftarıdır. Örneğin onlar için araba satın alırken biçimden ziyade teknik yapı unsurları daha dikkat edilmesi gereken bir husustur (Soysal, 2008).

Güçlü klorik, zamanı boşa harcamaktan hoşlanmayan, her zaman yapacak önemli işleri bulunan, yaptıkları işlerde kararlılık gösteren insanları ifade etmektedir (Çolak, 2020). Güçlü klorikler gösterişten hoşlanmamaktadır. Bu nedenle dış görünüşten ziyade hızlı bir yaşam tarzı onlara daha cazip gelmektedir (Demir, 2012). Her şeyi bir anda yapabilmek için daima dolu olan planlarına, sosyal faaliyetleri genellikle o planların arasına sıkıştırılmaktadır. Yüz ifadelerini ve beden dillerini çok iyi kullanmayı bilseler de güçlü klorikler genellikle gergin ve çatık kaşlıdır (Tiryaki ve Aytaç, 2013).

Barışçıl soğukkanlı, diğer kişilik tiplerine kıyasla bu özelliğe sahip insanları tanıma daha zordur. Bunun nedeni öne çıkan bir kişilik özelliklerinin bulunamaması ve orta yolcu bir yaşam tarzı benimsemeleridir (Uğur ve Okutan, 2018). Dengeli yapıda olmaları, sakin ruh halleri ve aşırılardan uzak duran tavırları bu duruma neden olan diğer etkenler arasında sayılmaktadır (Tiryaki ve Aytaç, 2013). Her durumun insanı olan soğukkanlılar, karmaşık olmayan kişilik özellikleri, her yerde mutlu olmayı bilmeleri ve sıradan giyim tarzlarıyla dikkat çekmekten hoşlanmazlar. Çalışkan olmalarının yanında işlerini tamamladıktan sonra kendilerini dinlendirmeyi ve nefes

almayı bilmektedirler (Çolak, 2020). Hayatla barışık yaşamlarının yanında iyi bir dinleyici olmalarından dolayı insanlar tarafından kolay anlaşılabilirler (Demir, 2012).

Sayılan dört kişilik tipi, insanların dış çevrede olup biten olayları anlamlandırma ve yorumlama kabiliyetlerini etkilemektedir. Yine bu bağlamda insanların günlük hayatta çeşitli alanlarda gösterdikleri performans da değişiklik göstermektedir (Özdevecioğlu, 2002). Dört kişilik tipinden biri bireyde baskın olarak sergilenip gözlemleneceği gibi farklı tiplerin bir arada bulunduğu karışımlarda söz konusu olmaktadır. Örneğin mükemmeliyetçi melankolik/güçlü klorik veya barışçıl soğukkanlı/mükemmeliyetçi melankolik ya da her birinden farklı dozlarda bulunabilmektedir. Littauer bu durumları harmonize kişilik tipleri olarak adlandırmaktadır (Littauer, 1995).

2.1.3. Kişilik Tipleri ve Müzakere Türleri Arasındaki İlişki Üzerine Yazın Taraması

Literatürde sağlık sektöründe kişilik tipi ile müzakere türleri arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmalara rastlanmamıştır. Her iki değişkenin birlikte ele alındığı çalışmalara bakıldığında: Taşçı ve Eroğlu (2007) dışadönük kişilik özelliğinin rasyonel ikna, kendini beğendirme ve müzakere taktiklerini kullandıkları ve yaşantıya açıklık kişilik özelliğinde ise baskı ve kişisel çekicilik taktiklerini benimsedikleri gözlemlenmiştir. Kişilik özellikleri ve ikna taktikleri arasında dikkate değer bir ilişkinin varlığını bildirmektedir. Erkuş ve Tabak (2008) katılımcı cinsiyetinin müzakereye dikkate alınması gerektiğini vurgularken, yaş değişkeninde meydana gelen artışın da daha işbirlikçi bir tutumla ilişkilendirildiğini belirtmektedir. Sığırı vd. (2010) kişilik ve müzakereyi ele aldığı çalışmada, kullandıkları kişilik ölçeğine ait uyumluluk, duygusal denge, dışadönüklük, öz disiplin ve gelişime açıklık boyutlarını müzakereye empati kurabilme, kişisel görüş sunabilme, yaratıcı düşünebilme, güç kullanımı ve rekabet açısından ilişkili olarak raporlamaktadır. Yıldız vd.'nin (2012) çalışmasına göre kişilik tipinin (A ve B tipi kişilik), olumlu sosyal davranış gösterme ve davranışının (gizli, kamusal, özgeci, itaatkâr) farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır. Sass ve Liao-Troth, (2015) kişilik ve müzakere arasındaki ilişkiyi sorgulayan araştırmasında, her iki değişkenin ele alındığı az sayıda çalışma olduğunu, mevcut çalışmalarda kültür, kişilik, deneyim ve demografik değişkenlerin müzakereye olumlu ve olumsuz etkilerinin olabileceğini ifade etmektedir. Mc Cannon, (2017) müzakere sürecinin yalnızca çevresel etkilerinden ziyade müzakerecinin kişilik özelliklerinden etkilenmektedir. Alves de Moura ve Costa, (2018) yöneticilerin ve organizasyondaki diğer paydaşların tanınmasının önemine değinerek, belirli eğilim özelliklerinin kişinin belli durumlarda müzakere etme yeteneğini etkilediğini bildirmektedir. Sharma vd. (2018) müzakere performansının kişilik özellikleri üzerinden ele alındığı çalışmada, katılımcıların daha hırslı ve sempatik olmasını halinde müzakere performanslarının da daha iyi olacağı yönünde görüş bildirmektedir. Uçan ve Yarengümelioğlu Aydın (2018) hastane personeli olan sekreter ve asistanların cinsiyet özellikleri ile müzakere türleri arasında anlamlı ilişkilerin varlığını saptamıştır. Elde edilen bulguya ek olarak yaş ve eğitim değişkenleri açısından da gerçekleştirilen müzakere farklılık göstermektedir. Pucha ve Paruchuri (2020) göre rakip hakkında bilgi sahibi olmanın müzakere sonucunu iyileştirmektedir.

Bu kuramsal temel ve ampirik çalışmalar dikkate alındığında bu çalışmada sağlık yöneticilerinin kişilik tipleri müzakere süreçlerine yansıyor mu? Sorusunun cevabı aranacaktır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu istatistiksel bölge sınıflamasında Batı Anadolu Konya alt bölgesinde yer alan Konya ve Karaman illerinde ulaşılan kamu sağlık kuruluşlarında görev yapan 19 idarecilerinden oluşmuştur. Katılımcılara ulaşımda kolayda örneklem metodu kullanılmış ve gönüllülük esas alınmıştır. Katılımcı sayısı çalışmada kavram, söylem ve içeriklerde doyum noktasına ulaşma (Yıldırım ve Şimşek, 2011) kriteri benimsenmiştir.

3.2. Veri Toplama Yöntemi

Çalışma nitel araştırma yöntemi kullanılarak gözlem ve derinlemesine görüşme yöntemleriyle toplanmıştır. Görüşmelerde katılımcıların izni ile sesli kayıt alınmıştır. Üç adet veri toplama aracı kullanılmıştır. Bunlardan ilki demografik verilere yöneliktir.

İkincisi veri toplama aracı müzakere sürecine yönelik literatür bilgisi dahilinde (Ma, 2007; Özarallı, 2015; Ateş, 2020; Gerez, 2020) araştırmacılar tarafından oluşturulan derinlemesine görüşme formudur. Görüşme yarı yapılandırılmış olarak aşağıdaki sorularla yürütülmüştür.

- Müzakere öncesinde ne gibi hazırlıklar yaparsınız? Bu konuda eğitim aldınız mı?

- Müzakerede karşı tarafı ikna etmek için hangi teknikleri kullanırsınız?
- Müzakere tikanınca hangi yöntemleri kullanırsınız?

Derinlemesine görüşmede 2. ve 3. Sorudan elde edilen veriler Özarallı (2015) ve Ateş (2020) çalışmasında yer alan ifade ve bilgilere yakınlığına göre kodlanarak katılımcıların müzakere yönelimleri belirlenmiştir.

Üçüncüsü Florence Littauer tarafından yazılan Demet Dizman tarafından çevrilerek 1995 yılında yayımlanan Kişiliğinizi tanıyın kitabında yer alan kişilik testinden faydalanılmıştır. 25 yılı aşkın süredir seminer ve bilimsel çalışmalarda kullanılan kişilik testi anonim hale geldiği ve yazara ulaşma imkânı bulunmadığı için çalışmada atf yapılarak kullanılmıştır (Littauer, 1995). Kişilik testinde kişiliği belirlemeye yönelik 40 soru her soru 4 ifade seçeneği bulunmaktadır. Sorulardaki toplam ifade seçimlerinin toplamları ile kişilik tipleri belirlenmektedir. Görüşmenin sonunda kişiliğe yönelik gözlemler ve kişilik testi sonuçları katılımcıyla paylaşılmış, kitapta yer alan kişilik özellikleri katılımcılara bildirilmiştir. Test sonuçları ile kitapta verilen kişilik özelliklerinin örtüştüğünü katılımcılar onaylamıştır.

3.3. İstatistiksel Analiz

Araştırmada katılımcıların rızası ile 334 dakikalık ses kaydı verisi elde edilmiştir. Ses kayıtları kelime işlemci programına aktarılmış 9123 kelimelik görüşme metni oluşturulmuştur. Nitel yollarla elde edilen veriler MAXQUDA programı ile keşfedici bir yaklaşımla tematik olarak analiz edilmiştir. Analizde katılımcıların kişilik testi sonuçları ve işbirlikçi ve rekabetçi müzakere yönelimleri iki vaka modeliyle kodlanmıştır. İlk kodlamadan 15 gün sonra her iki araştırmacı tarafından yeniden kodlanarak bulgulara erişilmiştir. Öne çıkan yönelim, kavram ve kodları öne çıkaran bire bir alıntılara yer verilmiştir. Alıntılarda katılımcılar K1 (Kişilik Tip) – K19 (Kişilik Tipi), şeklinde tanımlanmıştır. Çalışma için Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik kurulundan 24.10.2022 tarihli, 122 sayılı etik kurul onayı alınmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölüm kapsamında katılımcılara ait demografik özellikler ve tematik kodlama şemaları yer almaktadır. Katılımcılara ait demografik özellikler Tablo 1’de verilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Tanımlayıcı ve Demografik Özellikleri

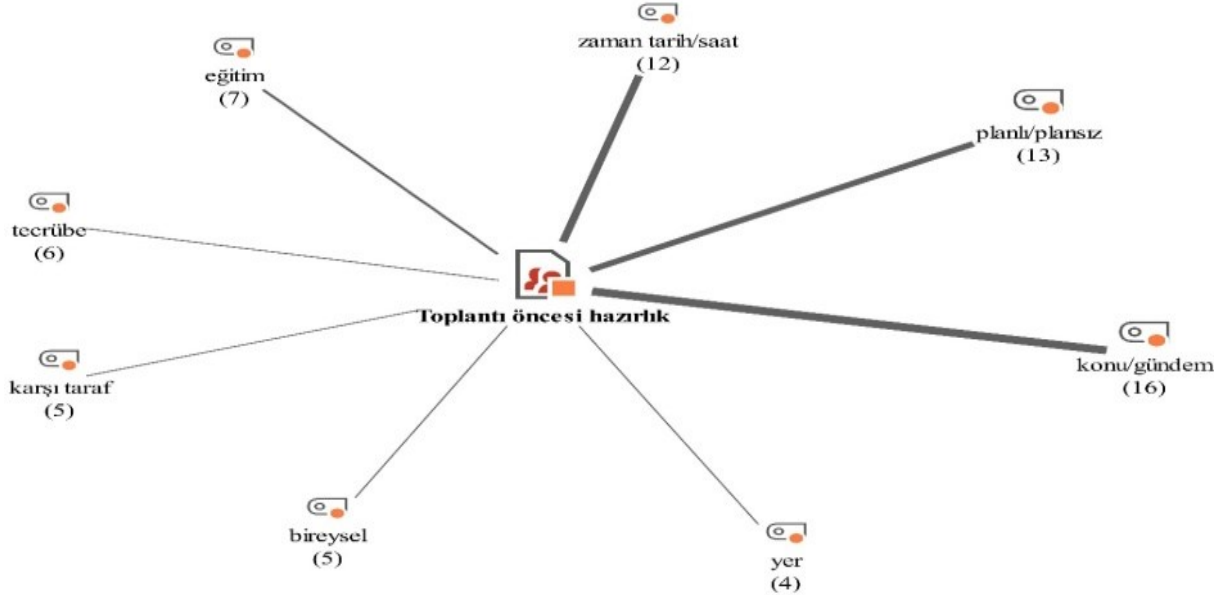
Katılımcılar	Yaş	Çalışma süresi	Müzakere Tutumu		Kişilik Özellikleri			
			İşbirlikçi	Rekabetçi	Mükemmeliyetçi. Melankolik	Güçlü Klorik	Barışçıl Soğukkanlı	Popüler Optimist
K1	50	9	X	X	X			
K2	48	15	X	X	X(12)*	X(11)*	X(10)*	
K3	41	2	X	X		X		
K4	51	12	X	X	X			
K5	53	20	X	X	X			
K6	56	25	X		X(11)*	X(13)*	X(12)*	
K7	49	8	X	X	X(13)*		X(12)*	
K8	71	26	X	X	X(12)*	X(12)*		
K9	38	10	X	X			X(11)*	X(12)*
K10	38	6	X	X	X(10)*		X(11)*	X(11)*
K11	52	10	X	X		X		
K12	43	11	X	X		X		
K13	44	9	X	X		X		
K14	50	2	X	X	X			
K15	38	6	X	X	X(13)*		X(12)*	
K16	35	2	X	X		X		
K17	45	11	X	X	X(11)*	X(11)*	X(11)*	
K18	57	16	X	X	X(11)*	X(13)*	X(11)*	
K19	41	13	X	X	X(14)*	X(11)*		

*Parantez içindeki değerler katılımcıların kişilik testinden aldıkları skorları göstermektedir. Bu katılımcılar harmonize kişilik tipi sergilemektedirler.

Tablo 1'e baktığımızda çalışmaya 19 yöneticinin katıldığı ve çalışma sürelerinin 2-26 yıl arasında değişmekte olduğu görülmektedir. Katılımcılardan sadece K6'nın işbirlikçi müzakere yöneliminde olduğu ve mükemmeliyetçi melankolik/ güçlü klorik/ barışçıl soğukkanlı kişilik özelliklerini taşıdığı görülmektedir. K6 dışındaki katılımcılar işbirlikçi ve rekabetçi müzakere stratejilerini birlikte kullandıkları görülmektedir. K3, K11, K12, K13 ve K16 güçlü klorik ve K1, K4, K5 ve K14 mükemmeliyetçi melankolik kişilik özelliklerinin baskın olduğu görülmektedir. K2 Mükemmeliyetçi melankolik/güçlü klorik/barışçıl soğukkanlı kişilik özellikleri taşımaktadır. K7, K15 mükemmeliyetçi melankolik/barışçıl soğukkanlı kişilik özelliklerinin karışımını taşımaktadır. K8, K19 mükemmeliyetçi melankolik/güçlü klorik kişilik özellikleri göstermektedir. K9 barışçıl soğukkanlı/popüler optimist kişilik özellikleri sergilemektedir. K10 mükemmeliyetçi melankolik/barışçıl soğukkanlı/popüler optimist, K17 ve K18 mükemmeliyetçi melankolik/güçlü klorik/ barışçıl soğukkanlı kişilik tiplerini göstermektedir. Birden fazla kişilik özelliği gösterenler harmonize kişilik olarak anılmaktadır.

Katılımcılara yöneltilen müzakere öncesi ne tür hazırlıklar yaparsınız? Bu konuda eğitim aldınız mı? Sorusuna alınan yanıtlara yönelik bulgular Şekil 1'de sunulmuştur.

Şekil 1. Müzakere Öncesi Hazırlık



Şekil 1'de katılımcıların müzakere öncesi hazırlıklarının gündem/konu ile alakalı olduğunu görülmektedir. Katılımcılardan K4 (Melankolik), "Konu belliyse konuyu araştırırım"; K3 (Güçlü Klorik), "Toplantı gündemiyle ilgili öncesinde mutlaka çalışmalar yaparım"; K5 (Mükemmeliyetçi Melankolik), "Planlıysa yapıyorum. Ani gelişen bir toplantıysa eğer yapmıyorum" ifadelerini kullanmışlardır.

Katılımcılar müzakerenin planlı veya plansız olmasından hazırlıklarının etkilendiğini ifade etmişlerdir. K17 (Mükemmeliyetçi Melankolik, Güçlü Klorik, Barışçıl Soğukkanlı), "Hazırlık sürem varsa yaparım tabi ki yoksa spontane (anında) olur. Orada tecrübe ve insani yaklaşımla idare ederim. Tolere etmeye çalışırım"; K5 (Mükemmeliyetçi Melankolik), "Plansızsa deneyim ve birikimimle hareket ederim"; K19 (Mükemmeliyetçi Melankolik, Güçlü Klorik), "Spontane gelişen görüşmelerde kimin neden aradığını az çok sezerim"; K14 (Mükemmeliyetçi Melankolik), "Spontane olduğunda personel gelmeden önce benim bir haberim olur"; K13 (Güçlü Klorik), "Rutin dışında spontane ise spontane görüşebilirim ama spontane görüşmelerimde kararı etkileyecek bir şey söylemem. Orada bir açık kapı bırakırım".

Katılımcılar müzakereler zamanı tarih ve saat konusunda K2 (Mükemmeliyetçi Melankolik, Güçlü Klorik, Barışçıl Soğukkanlı), "Gündem ve yer sahibi bensem ben ayarlarım günü ve tarihi" K1, K3, K7, K9, K16, K19 sabah saatlerini tercih ettiklerini bildirmişlerdir. K14 (Mükemmeliyetçi Melankolik), "Konuya göre tarih belirleme değişebilir. Ciddi bir konuya ileri tarihe erteleyebilirim" ifadelerini kullanmıştır.

Katılımcılardan yöneticilik ve ilgili konularda eğitim aldığını bildirenler K11 (Güçlü Klorik), “Birkaç tane kişisel gelişim eğitimi sadece ve tamamen spontane şeylerdi”; K12 (Güçlü Klorik), “İki önemli eğitim aldım. Biri kişisel gelişim. Konuşma oturup kalkma ve liderlik bürokrasi davranışı (kendi isteğimle) ve protokol eğitimi aldım (kamu)”; K13 (Güçlü Klorik), “Kişisel gelişim eğitimi aldım. O esnada bir yönetici eğitimine tabi tutulduk. O eğitim olmadan idarecilik yapsam herhalde bazı şeylerde daha sığ bakabilirdim. Şimdi daha geniş bir bakış perspektifi kazandı diyebilirim” K15 (Mükemmeliyetçi Melankolik, Barışçıl Soğukkanlı), “Bizde sağlık yönetimi dersleri olur, bu derslerin bir bölümünde toplantılarla ilgili bir bölümümüz vardır”; K16 (Güçlü Klorik), “Kişisel gelişim eğitimi aldım”; K19 (Mükemmeliyetçi Melankolik, Güçlü Klorik), “Kişisel gelişim ve iletişim eğitimlerini kendim özel olarak aldım” ifadelerini kullanmışlardır.

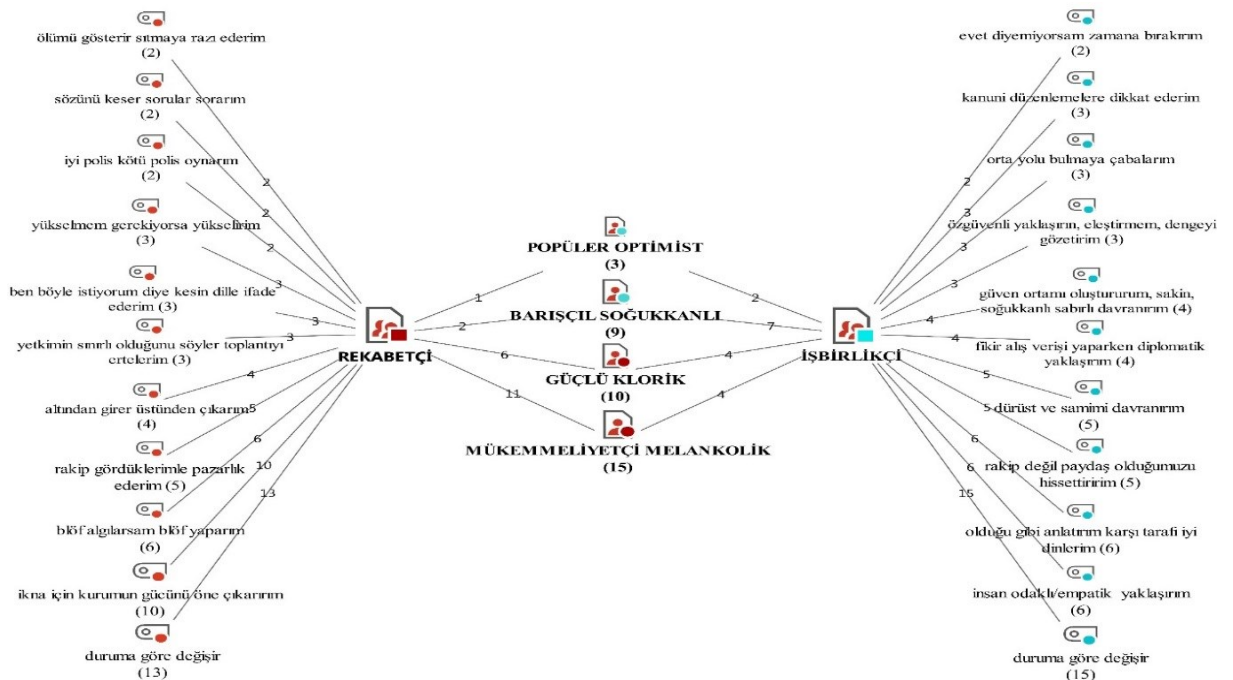
Katılımcılar tecrübeye ilişkin K7 (Mükemmeliyetçi Melankolik, Barışçıl Soğukkanlı), “Her olay insanda bir farklılık oluşturuyor. Yaşanılan her tecrübe hayata bakışı değiştiriyor. O nedenle beş yıl önce insanların görüşleri daha önemliyen bir süre sonra insanların ne düşüneceği gibi şeylerden sıyrılıp işin doğru mu yanlış mı olduğunu düşünüyorsunuz. Çünkü karşı tarafın memnuniyeti veya memnuniyetsizliği konusunda bir sınır yok. İnsanı memnun etme şansınız yok diye düşünmeye başlıyorsunuz. O yüzden doğrusunu yapmak istiyorsunuz”. K8 (Güçlü klorik, Mükemmeliyetçi Melankolik) “Şimdi çok daha sabırlıyım”. K11 (Güçlü klorik) “İlk zamanlar çok hevesli olunuyor ve dünyayı değiştirebileceğine inanıyor insan” K18 (Güçlü klorik, Mükemmeliyetçi Melankolik, Barışçıl Soğukkanlı) “Mutlaka bir değişim olmuştur. Biraz daha sakinleştim, ilk zamanlar biraz daha heyecanlıyken olaylara bakışım biraz daha etraflıcaydı” ifadelerini kullanmışlardır.

Katılımcıların bireysel ve karşı taraf için hazırlıklar yaptıklarını bildirmişlerdir. K2 (Mükemmeliyetçi Melankolik, Güçlü Klorik, Barışçıl Soğukkanlı), “Toplantıya katılacak kişiler açısından herhangi bir hazırlık yapmam. Burası kamu kurumu olduğu için”; K6 (Güçlü Klorik, Barışçıl Soğukkanlı, Mükemmeliyetçi Melankolik), “Toplantı yapılacak insanlar bakımından çok hazırlığım bulunmasa da yapılması gerektiğini düşünüyorum” ifadelerini kullanmışlardır.

Katılımcılar yer konusunda özel bir tercih ve ısrarlarının olmadığını bildirmişler, rahatlığı ön plana çıkarmışlardır. K2 (Mükemmeliyetçi Melankolik, Güçlü Klorik, Barışçıl Soğukkanlı), “Toplanacağımız yerin ferah ve teknik donanım bakımından yeterli olmasına dikkat ederim”; K3 (Güçlü Klorik), “Sessiz ve ciddi bir ortamı sağlayacak bir oda seçeriz”; K10 (Popüler Optimist, Barışçıl Soğukkanlı, Mükemmeliyetçi Melankolik), “Yer olarak da genellikle büyük ve sakin mekanlar daha güzel olur”.

Müzakerede karşı tarafı ikna etmek için hangi teknikleri kullanırsınız? Sorusuyla elde edilen verilerin analizi Şekil 2’de verilmiştir.

Şekil 2. Müzakere Sürecinde Kullanılan Taktiklerin Kişilikle İlişkisi



Şekil 2’de katılımcıların kişilik tiplerinin müzakere sürecinde karşı tarafı ikna etmek için başvurdukları yöntemlere etkileri görülmektedir. Katılımcıların işbirlikçi müzakere 75 rekabetçi müzakereye 73 kodlama görülmektedir. Mükemmeliyetçi melankoliklerin (11) ve güçlü kloriklerin (6) rekabetçi, barışçıl soğukkanlı (7) ve popüler optimistlerin (2) işbirlikçi stratejilere eğilimli oldukları anlaşılmaktadır. Yöneticilerin rekabetçi ve işbirlikçi stratejileri duruma göre değişik biçimde yöneldikleri toplamda 28 kodlamayla en fazla tekrarlanmıştı.

Rekabetçi stratejilerde ikna için kurumun gücünü ön plana çıkarırım (10) blöf algıyorsam blöf yaparım (6), rakip gördüklerimle pazarlık yaparım (5), altından girer üstünden çıkarım (4), yetkilerimin sınırlı olduğunu söyler toplantıyı ertelerim (3), ben böyle istiyorum diye kesin bir dille ifade ederim (3), yükselmem gerekiyorsa yükselirim (2), iyi polis kötü polis oynarım (2), sözünü keser sorular sorarım (2), ölümü gösterir sıtmaya razı ederim (2) ifadeleri kullanılmıştır.

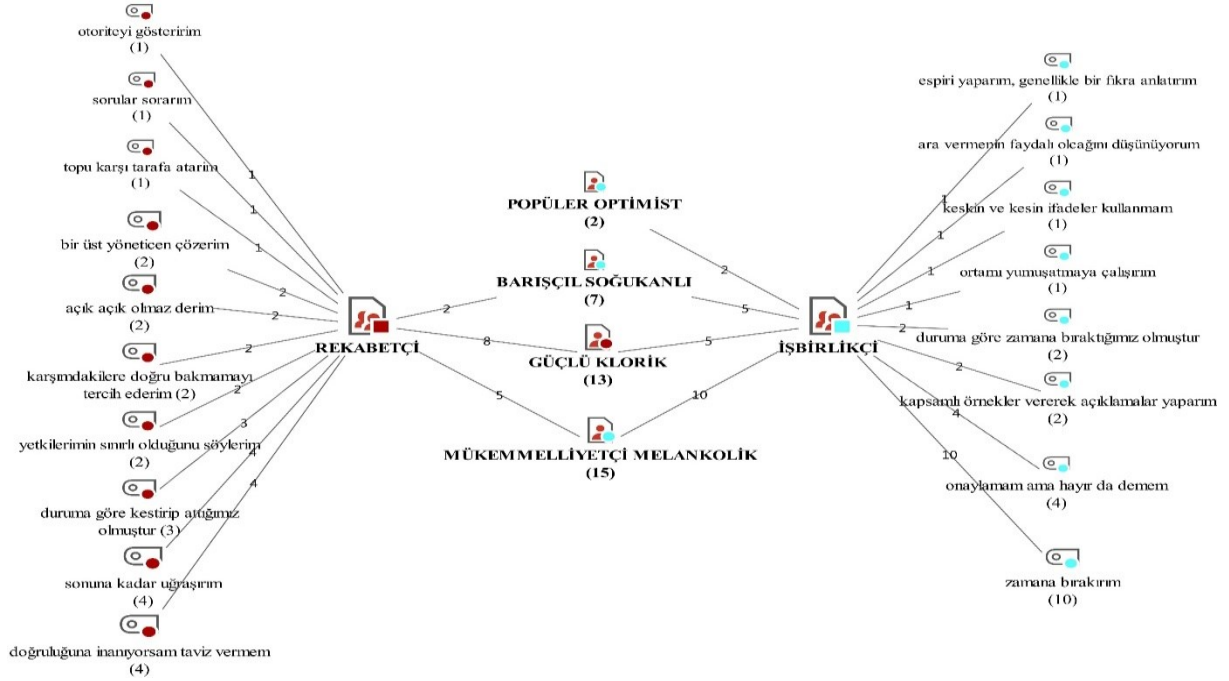
İşbirlikçi stratejilerde ise insan odaklı empatik yaklaşım (6), olduğu gibi anlatırım karşı tarafı iyi dinlerim(6), rakip değil paydaş olduğumuzu hissettiririm (5), dürüst ve samimi davranırım (5), fikir alışverişi yaparken diplomatik davranırım (4), güven ortamı oluştururum sakın soğukkanlı samimi davranırım(4), özgüvenli yaklaşırım, eleştirmem dengeyi gözetirim (3), orta yolu bulmaya çabalarım (3), kanuni düzenlemelere dikkat ederim (3) evet diyemiyorsam zamana bırakırım (2) ifadeleri öne çıkmaktadır.

Müzakerede kurumsal dinamiklerin ön planda olduğu katılımcılar tarafından yaygın olarak ifade edilmiştir. Kurumun menfaatlerini koruma durumu kişilik özelliklerden daha ön plana çıktığı görülmektedir. Konuyla alakalı katılımcılardan K5 (Mükemmeliyetçi Melankolik), “Karakterime çok uygun değil ama idarecilikte bazen olması gerekiyor. K1 (Melankolik), “Kurumun menfaatlerini öne çıkararak teknikler kullanmayı tercih ederim”; K2 (Mükemmeliyetçi Melankolik, Güçlü Klorik, Barışçıl soğukkanlı), “İkna için sahip olduğumuz kurumsal özgüven vardır”; K5 (Mükemmeliyetçi Melankolik), “O biraz insanın kişiliğiyle, alakalıdır. İdare ve müdüriyetin verdiği ağırlıkla hareket ettiğim olur ... İdarenin o gücünü de kullandığımız olur bazen”; K9 (Popüler Optimist, Barışçıl Soğukkanlı), “Tabi devleti temsil ettiğimiz için onun gücünü hissediyoruz”; K14 (Mükemmeliyetçi Melankolik), “Devletin de işlerini aksatmadan genelde çözüm odaklı yaklaşırız”; K16 (Güçlü Klorik), “Kurum menfaatine davranırım”; K19 (Mükemmeliyetçi Melankolik, Güçlü Klorik), “Devlete ve mevzuata bağlı olduğumuz için burada usul ve esas temelli hareket ediyoruz” ifadelerini kullanmışlardır.

Yöneticilerin rekabetçi ve işbirlikçi stratejileri duruma göre değişik biçimde yöneldikleri toplamda 28 kodlamayla en fazla tekrarlanmıştı. Katılımcılardan K2 (Mükemmeliyetçi Melankolik, Güçlü Klorik, Barışçıl Soğukkanlı), “Duruma göre değişebilir”; K15(Mükemmeliyetçi Melankolik, Barışçıl Soğukkanlı), “Tabi o duruma göre değişir”; K15 (Mükemmeliyetçi Melankolik, Barışçıl Soğukkanlı), “Güç dengesine göre değişir”; K8 (Güçlü klorik, Mükemmeliyetçi Melankolik), “Dengeyi gözetmek gerekir”; K19 (Mükemmeliyetçi Melankolik, Güçlü Klorik), “Genelde herkese anladığı dilden konuşmaya çalışıyorum”; K9 (Popüler Optimist, Barışçıl Soğukkanlı), “Kurum içi genellikle işbirlikçi bir tavrımız vardır ama dışarıdan örneğin medikal şirket temsilcilerine karşı rekabetçi bir tavra sahibiz”; K1 (Mükemmeliyetçi Melankolik), “Tedarikçilerle daha pazarlıkçı, personelle daha uzlaşmacı ve empati duygusunu kullanarak”; K12 (Güçlü Klorik) “Özel sektör kamuya göre farklıdır” ifadelerini kullanmışlardır.

Müzakere tıkanınca hangi yöntemleri kullanırsınız? Sorusuna alınan cevaplar Şekil 3’te aşağıda verilmiştir.

Şekil 3. Müzakere Tıkanınca Kullanılan Taktiklerin Kişilik Tipleri ile İlişkisi



Şekil 3’de katılımcıların kişilik tiplerinin müzakere tıkanınca başvurdukları yöntemlere etkileri görülmektedir. Katılımcıların işbirlikçi müzakere 22, rekabetçi müzakereye 22 eşit düzeyde kodlama görülmektedir. Mükemmeliyetçi melankoliklerin (10) Barışçıl soğukkanlılar (5) ve popüler optimist (2) kişilik özellikleri gösterenlerin işbirlikçi, Güçlü kloriklerin (8) rekabetçi tavırlar sergiledikleri görülmektedir.

Yöneticilerin *işbirlikçi stratejilerden* zamana bırakma (10) onaylamam ama hayır da demem (4), kapsamlı örnekler vererek açıklamalar yaptıkları (2) duruma göre zamana bıraktıkları (2), ortamı yumuşatmaya çalıştıkları (1), kesin ve keskin ifadelerden kaçındıkları (1), ara verdikleri veya espriye yöneldikleri anlaşılmaktadır.

Rekabetçi stratejilerde doğruluğuna inanıyorsam taviz vermem (4), sonuna kadar uğraşırım (4), duruma göre kestirip attığımız olmuştur (3), yetkilerimin sınırlı olduğunu söylerim (2), karşımdakilere doğru bakmamayı tercih ederim (2), açık açık olmaz derim (2), bir üst yöneticilerle çözerim (2) topu karşı tarafa atarım (1), sorular sorarım (1), otoriteyi gösteririm (1) kodlama yapılmıştır.

Konuya ilişkin katılımcılardan K1 (Mükemmeliyetçi Melankolik), “Biraz daha ortamı yumuşatmaya çalışırım. Keskin ve kesin ifadeler kullanmam”; K2 (Barışçıl Soğukkanlı, Güçlü Klorik, Barışçıl Soğukkanlı), “Olayı zamana bırakırım. Bu konuda karşı tarafın dediğini onaylamam ama bir şey de demem. Kabul etmem ama zamana bırakırım”; K17 (Güçlü klorik, Mükemmeliyetçi Melankolik, Barışçıl Soğukkanlı), “Olayı zamana bırakırım çünkü bazen tartışma ortasında hayır demek tartışma oluşturur. Haklıyken de haksız olabilirsiniz. O yüzden anlık hayır demem gerekmezse zamana yayıp onlara hayır dedirtirim”; K3 (Güçlü Klorik) “Topu karşı tarafa atarım”; K7 (Mükemmeliyetçi Melankolik, Barışçıl Soğukkanlı), “Çok taviz vermem, benim fikrim sabitse veya doğru olduğuna inanıyorsam. Onu yaparım.” K10 (Popüler Optimist, Barışçıl Soğukkanlı, Mükemmeliyetçi Melankolik) “Espri yaparım genelde bir fıkra anlatırım”; K12 (Güçlü Klorik) “Yetkilerin sınırlı olduğunu belirtiriz. Bazı şeylerin bizi aştığını söyleyebiliriz. Görüşme tıkanığında genellikle karşımdakine bakmamayı tercih ederim”; K13 (Güçlü Klorik), “İşin durumuna göre değişir. Zamana bıraktığımız da olur kestirip attığımız şeyler de olur”; K15 (Mükemmeliyetçi Melankolik, Barışçıl Soğukkanlı), “Nasil tıkanacağına göre yönlendirme yapılmalıdır. Belki yeni bir konu belki yeni bir bakış açısı oluşturmak gerekebilir. O an evet diyemeyeceksek zamana bırakır tekrar değerlendiririz”; K19 (Mükemmeliyetçi Melankolik, Güçlü Klorik), “Sonuna kadar ikna için uğraşırım, eğer ikna olmuyorsa tam tersi agresiflik varsa toplantı burada bitmiştir çıkabilirsiniz diyorum. Orada otoriteyi gösteririm. Düşünelim der zamana yayarım ... Mesela üstümle bir konu tıkanı. Israr ve tekrar etmem, tamam ... derim.

Ondan sonra aradan biraz zaman geçirip, uygun bir zaman bulduğumda tekrar gündeme getirmeye çalışırım. İkincide de oluyorsa üçüncüyü denemem ama ikinciye kesinlikle denerim” ifadelerini kullanmışlardır.

5. SONUÇ

Çalışmada kamu sağlık kuruluşlarında yöneticilerin kişilik tipleri ile müzakere süreci arasındaki ilişki araştırılmıştır. Konya- Karaman istatistik bölgesinde 19 yöneticiyle yüz yüze görüşme gerçekleştirilmiştir. Katılan yöneticilerin demografik özelliklerinden yaş $\bar{x}= 47,36$ çalışma süresi $\bar{x}=11,21$ olarak belirlenmiştir. Yöneticilerin orta yaşa grubunda ve tecrübeli oldukları görülmektedir

Katılımcıların 5'inin kesin sınırlarla güçlü klorik kişilik tipinin özelliklerine sahip olduğu, 4'ünün ise mükemmeliyetçi melankolik yapıda olduğu gözlemlenmektedir. Geri kalan 10 katılımcının güçlü klorik, mükemmeliyetçi melankolik, barışçıl soğukkanlı ve popüler optimist özelliklerin birlikte görüldüğü harmonik bir yapı göstermektedir. Müzakere türlerinin kullanımı açısından katılımcılar ele alındığında yalnızca birinin işbirlikçi, kalan 18 katılımcının ise işbirlikçi ve rekabetçi stratejileri birlikte kullandığı görülmektedir. Yalnızca bir katılımcının tamamen işbirlikçi tutum sergilemesi, müzakere sürecinin işbirlikçi tutumdan pozitif ve anlamlı olarak etkilenmesinden kaynaklı olması muhtemeldir (Erkuş, 2008). Yaş değişkeninde meydana gelen artışlar müzakerelerde daha işbirlikçi bir tutumla ilişkilendirmektedir (Erkuş ve Tabak, 2008). Müzakere süreçlerini açısından yönetici davranışlarını ele alan başka bir çalışmada ise başarılı sonuçlanan müzakerelerde yöneticiler, işbirlikçi stratejilerine sıklıkla başvurduğunu ifade etmektedir (Özarallı, 2015). Geriye kalan katılımcılar açısından ise müzakere stratejileri bakımından durum ve koşullara göre hareket edildiği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular literatürde yer alan kısıtlı çalışmayla örtüşmektedir.

Müzakere öncesi gerçekleştirilen hazırlıklar bakımından katılımcılar ekseriyetle gündem veya konuşulacak, tartışılacak konu açısından kendilerince hazırlıklar yapmaktadır. Özarallı tarafından 2015 yılında yerli ve yabancı şirketlerde sık sık müzakereler gerçekleştiren 24 yöneticiden elde edilen sonuçlara göre hazırlık aşamasında genellikle kendilerine ve karşı tarafa ait önemli taviz noktalarını önceden öğrenmek, bu konular açısından bilgi toplamak ve alternatif planlar belirlemek konusunda hazırlık yapılmaktadır (Özarallı, 2015). Müzakerede karşı tarafın kişilik özellikleri ve müzakere tarzları hakkında ön bilginin müzakerede iletişim mekanizmalarının kullanımında dolaylı etkisi olduğu, sonuç ve memnuniyet üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır (Alves de Moura ve Costa, 2018). Çalışmalar, rakip hakkında bilgi sahibi olmanın genel olarak müzakere sonucunu iyileştirdiğini göstermektedir (Pucha ve Paruchuri, 2020). Çalışmamızda ayrıca müzakerenin planlı veya plansız bir şekilde gerçekleşmesi hazırlık sürecini etkilediği verilerine ulaşılmıştır. Planlı ve katılımcının tasarrufunda olan müzakere durumlarında sabah saatleri tercih edilmektedir.

Müzakere konusunda eğitim durumuna bakıldığında katılımcıların çoğunluğunun yönetim, müzakere, protokol kuralları konularında eğitim almadıkları tespit edilmiştir. Kızılgöl (2013) bağımsız denetçilerinin müzakere stratejilerini incelemiş ve müzakere tekniklerini bilen aynı zamanda kullanan bağımsız denetçilerin bu konuda eğitim almadıklarını ortaya koymuştur. Bu konudaki çeşitli çalışma sonuçları müzakere bakımından bireyler eğitim verilmesi gerektiğini ayrıca yalnızca sistematik bir çabanın ürünü olan eğitimlerle ilerlemenin sağlanacağını belirtmektedir (Uçan, 2014; Yıldırım vd., 2020). Müzakere teknikleri açısından mevcut durum ele alındığında sürecin daha çok kişisel birtakım özelliklere ve mesleki tecrübelerle dayandığı kanaati ortaya çıkmaktadır.

Müzakere sürecinde karşı tarafı ikna etmek için başvurulan yöntemler ve kişilik tipleri arasındaki etkileşim incelenmiştir. Bu bağlamda mükemmeliyetçi melankolik ve güçlü kloriklerin rekabetçi bir tutum sergiledikleri, barışçıl soğukkanlı ve popüler optimistlerin ise işbirlikçi eğilimlere sahip olduğu tespit edilmiştir. Yıldız vd. (2012)'nin kişilik tipi ve olumlu sosyal davranış gösterme arasında farklılık göstermediğini bildirmektedir. Sığırı vd. (2010) ise sigortacılık sektöründe yaptıkları çalışmada kişilik özellikleri ile müzakerecilik yeteneği arasında alt boyutlarda doğrusal ilişki belirlemişlerdir. Her iki çalışma da elde edilen bulgularla karşılaştırıldığında bulguların kısmen desteklendiği görülmektedir. Çünkü çalışmada elde edilen verilerden kişilik tipleri ve müzakere yönelimleri arasında kesim ayırım yapılacak kadar net bulgulara erişilememiştir. Taşçı ve Eroğlu (2007) yöneticilerin kişilik özellikleri ile ikna ve etkileme taktiklerinin bazıları arasında değerlendirilmeye değer ilişki bulduklarını bildirmektedir. McCannon (2017) müzakerecilerin kişilik özelliklerinden etkilendiğini ifade etmektedir. Sharma vd. (2018) müzakerecilerin kişilik özelliklerinin müzakere performansını etkilediğini söylemektedir. Sass ve Liao-Troth, (2015) kültür, kişilik, deneyim ve demografik değişkenlerin müzakereye olumlu ve olumsuz etkilerinin olabileceğini bildirmektedir. Bulgular çalışmayı destekler niteliktedir. Ma (2008) ise kişilik ve müzakere konusunda yapılan çalışmalarını değerlendirdiği makalesinde benzer çelişkili bulguların

varlığını dile getirmektedir. Kurumsal dinamikler ele alındığında katılımcıların kişilik özelliklerinden daha ziyade kurum menfaatleri için gereken şekilde davranış sergileme eğilimleri daha çok ön plana çıkmaktadır. Kamu ve özel sektörde çalışan bireyler üzerinde gerçekleştirilen bir araştırma sonucuna göre, müzakere kamuda ve özel sektör açısından belirgin farklılıklar bulunmamaktadır. Kamu çalışanlarının müzakerelerde daha yaratıcı bir yaklaşım benimsedikleri rapor edilmektedir (Erkuş ve Tabak, 2008). Etik olmayan müzakere taktikleri algısı bakımından kamu çalışanlarının daha tutucu bir eğilimde algıya sahip olduğu bunun yanı sıra hukuki davranma zorunluluklarının, algılarına doğrudan etkide bulunduğunu ifade eden çalışmalar da mevcuttur (Topcu, 2018). Sınırlı sayıda literatür bilgisi çalışmanın bulgularını desteklenmektedir.

Katılımcıların kişilik tiplerinin müzakere tikanınca başvurdukları yöntemlere etkileri görülmektedir. Mükemmeliyetçi melankolik kişilik tipine sahip katılımcıların işbirlikçi, güçlü klorik katılımcıların ise rekabetçi stratejileri kullandıkları görülmektedir. Sağlık sektöründe 468 çalışanla gerçekleştirilen ve kişilik özelliklerinin politik yeteneğe etkisini ortaya koymayı amaçlayan bir çalışmada yöneticilerin politik yeteneklerindeki %62 oranındaki değişimin yönetici kişilik özelliği tarafından açıklandığı ifade edilmektedir (Çoban ve Deniz, 2021). Bir başka çalışmada ise 25 şube müdürüne yaratıcı dram yöntemi ile kişilik tiplerini kavrama becerileri kazandırılmaya çalışılmıştır. Katılımcılar çalışma sonunda kişilik tiplerini bilmenin çalışma hayatında iletişimi ve verimi arttıracaklarını ifade etmiştir (Tiryaki ve Aytaç, 2013). Çalışmamızda elde edilen sonuç bakımından müzakerenin tikanması halinde güçlü kloriklerin daha rekabetçi stratejilere eğilimlerinin artış gösterdiği, rekabetçi stratejilere yönelen mükemmeliyetçi melankoliklerin ise yeniden işbirlikçi stratejilere dönüş yaptıkları gözlemlenmiştir.

Araştırmada kurumsal dinamiklerin müzakere süreçlerinin doğasını belirlemede ön plana çıktığı bulgularına erişilmiştir. Kurumsal dinamiklerle birlikte kişilik tipleri müzakerelere işbirlikçi veya rekabetçi stratejilerin kullanımı açısından etki etmektedir. Bütün kişilik tipleri işbirlikçi ve rekabetçi stratejileri zaman zaman kullansalar dahi güçlü kloriklerin ve mükemmeliyetçi melankoliklerin rekabetçi tutumlara daha yakın olduğu, popüler optimist ve barışçıl soğukkanlıların ise ekseriyetle işbirlikçi tutum sergiledikleri görülmüştür.

Çalışma bulgularından elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde hem bilimsel hem de sahaya yönelik bir dizi önerilerde bulunulabilir. Bunlardan ilki kişilik tiplerinin belirli eğilimlere sahip olduğu görülmektedir. Bu nedenle yönetim kademelerinde kişilik tiplerinin daha ayrıntılı bir şekilde incelenmesi, mikro düzeyde müzakere açısından makro düzeyde ise yönetim bilimi açısından anlamlı katkılar sağlayabilir. Kişilik tiplerini ele alan çalışmalara ağırlık verilmelidir. İkincisi ise katılımcılar yönetim kademelerinde yer almalarına ve sık sık müzakereler gerçekleştirmelerine rağmen bu konuda eğitimsizdir. Sektör ayrımı yapılmaksızın müzakereye yönelik eğitimler önerilmektedir. Eğitimlerle birlikte sektör paydaşlarının daha etkin ve verimli ilişkiler ortaya koyacağı düşünülmektedir. Son olarak müzakere konusunda gerçekleştirilecek çalışmalarda paydaşlar açısından konunun ele alınması önerilmektedir. Bu sayede yöneticilerin müzakereye yönelik literatürde hâkim olan tek boyutlu bir bakış açısının ötesinde farklı perspektiflerden de sürece bakma imkânı bulunmasının mümkün olacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışmada kamu görevlisi yöneticilerle görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Kamunun yanı sıra özel sektör dinamiklerinin ortaya konulamaması ve iki farklı yapı arasındaki ilişkinin incelenememesi çalışmanın genellenebilirliği açısından sınırlılık meydana getirmektedir. Ayrıca araştırma kapsamındaki on dokuz katılımcıdan onuna ait kişilik tipinin harmonize yapıda olması, kişilik tiplerine ait net çıkarımların ortaya konulmasını zorlaştırmaktadır.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluşun destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Altarawneh, G. A., Hassanat, A. B., Tarawneh, A. S., Carfi, D. ve Almuhaimeed, A. (2022). Fuzzy win-win: A novel approach to quantify win-win using fuzzy logic. *Mathematics*, 10(6), 1–17. <https://doi.org/10.3390/math10060884>
- Alves de Moura, J. ve Costa, A. P. C. S. (2018). Personality traits and negotiation style effects on negotiators' perceptions in a web-based negotiation. *Journal of Organizational and End User Computing*, 30(2), 1–19. <https://doi.org/10.4018/JOEUC.2018040101>
- Ateş A. (2020). Müzakere yaklaşımları bağlamında sert, yumuşak ve prensipli müzakerelerin analizi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 24(1), 111-126
- Blau, P. M. (1964). Justice in social exchange. *Sociological Inquiry*, 34(2), 193–206. <https://doi.org/10.1111/j.1475-682X.1964.tb00583.x>
- Boothby, E. J., Cooney, G. ve Schweitzer, M. E. (2023). Embracing complexity: A review of negotiation R-research. *Annual Review Of Psychology*, 74(1), 299–332. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-033020-014116>
- Carter, J. ve Carter, S. (2014). *The nature of negotiation*. A Few Words About Our Style and Approach. 1-33.
- Chapman, E., Miles E. W. ve Maurer T. (2017). A Proposed Model for Effective Negotiation Skill Development. *Journal of Management Development*, 36(7), 940–58 <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2016-0002>.
- Curhan, J. R., Elfenbein, H. A. ve Xu, H. (2006). What do people value when they negotiate? Mapping the domain of subjective value in negotiation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(3), 493–512.
- Çoban, R. ve Deniz, M. (2021). Yöneticilerin kişilik özelliklerinin politik yeteneklerine etkisi üzerine sağlık sektöründe bir araştırma. *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute*, 46, 375–396. <https://doi.org/10.30794/pausbed.872593>
- Çolak, Ç. H. (2020). *Lise öğrencilerinde sosyal medya bağımlılığı ve duygu düzenleme becerilerinin kişilik özelliklerine ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Davidai, S., White, M. W. ve Gregorich, G. (2022). The fear of conflict leads people to systematically avoid potentially valuable zero-sum situations. *Scientific Reports*, 12(1), 1–15. <https://doi.org/10.1038/s41598-022-22849-y>
- Demir, C. (2012). *Kişilik özellikleri ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir uygulama* [Yüksek Lisans Tezi]. İnönü Üniversitesi.
- Dubrin, A. (1993). *Applying psychology: Individual and organizational effectiveness* (4. Baskı). Prentice Hall.
- Durna, U. (2005). A tipi ve b tipi kişilik yapıları ve bu kişilik yapılarını etkileyen faktörlerle ilgili bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 275–290.
- Ercan, M. S. (2020). *Değer yönelimlerinin müzakere tarzlarına etkisi üzerine bir araştırma*. Başkent Üniversitesi.
- Erkuş, A. (2008). Çatışma yönetim tarzlarının müzakere sürecine ve sonuçlarına etkisi üzerine bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 163–176.
- Erkuş, A. ve Tabak, A. (2008). İş yaşamında müzakereler: Kamu ve özel sektör çalışanlarıyla ilgili karşılaştırmalı bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 397–418.

- Eroğlu, F. (1998). *Davranış Bilimleri* (4. Baskı). Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ.
- Fells, R., Rogers, H., Prowse, P. ve Ott, U. F. (2015). Unraveling business negotiations using practitioner data. *Negotiation and Conflict Management Research*, 8(2), 119–136. <https://doi.org/10.1111/ncmr.12050>
- Ferrari, B. (2013). *The executive's guide to better listening*, McKinsey Quarterly, 50-65. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/leadership/the-executives-guide-to-better-listening>
- Fisher, R. ve Ury, W. (1983). *Getting to yes: Negotiating agreement without giving in* (Düzenlenmiş Baskı). Penguin Books.
- Gerez, A. (2020). *Kamu ve özel sektör yöneticileri liderlik tarzı algısının müzakere stratejilerine etkisi: Konya İlindeki Bankalarda Bir Uygulama* [Yüksek Lisans Tezi]. Kto Karatay Üniversitesi.
- Hart, E. ve Schweitzer, M. E. (2020). Getting to less: When negotiating harms post-agreement performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 156, 155–175. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2019.09.005>
- Higazee, M. Z. A. ve Gab Allah, A. R. (2022). The relationship between the political skills and negotiation behaviors of front-line nursing managers. *Nursing Forum*, 57(6), 1240–1248. <https://doi.org/10.1111/nuf.12772>
- Jaeger, A., Ma, Z. ve Anderson, T. (2002). The influence of personality on negotiation — A Canada- France comparison. Scholz, C. ve Zentes, J. (Ed.), *Strategic Management. Gabler Verlag* içinde (s. 263-282). Gabler Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-322-84457-6_14
- Kızılgöl, Ö. (2013). *Bağımsız denetçi-müşteri firma ilişkilerinde kullanılan müzakere teknikleri: Bir araştırma* [Doktora Tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Kün, U., Tuzcu, S. O. ve Ünlü, A. (2013). Kişileri tanıma ve iletişim becerisi. M. Buçak, M. Dağlar, E. Doğan, ve F. M. Harmancı (Ed.), *Güvenlik sektöründe operasyonel yöneticilik* içinde (s. 177–208). Nobel Yayınevi.
- Lee, F. ve Wu, W. (2011). The relationships between person-organization fit, psychological climate adjustment, personality traits, and innovative climate: evidence from taiwanese high- tech expatriate managers in asian countries. *African Journal of Business Management*, 5(15), 6415–6428. <https://doi.org/10.5897/AJBM10.1577>
- Littauer, F. (1995). *Kişiliğinizi tanıyın* (1. Baskı). Sistem Yayıncılık.
- Ma, Z. (2007). Competing or accommodating? An empirical test of chinese conflict management styles. *Contemporary Management Research*, 3(1), 774-790.
- Ma, Z. (2008). Personality and negotiation revisited: toward a cognitive model of dyadic negotiation. *Management Research News*, 31(10), 774-790. <https://doi.org/10.1108/01409170810908525>
- Majer, J. M., Schweinsberg, M., Zhang, H. ve Trötschel, R. (2022). Conflict strength: Measuring the tension between cooperative and competitive incentives in experimental negotiation tasks. *Collabra: Psychology*, 8(1), 1–17. <https://doi.org/10.1525/collabra.35330>
- McCannon, B. C. ve Stevens, J. (2017). Role of personality style on bargaining outcomes. *International Journal of Social Economics*, 44(9), 1166–1196. <https://doi.org/10.1108/IJSE-01-2015-0008>

- McGuire, S. J. J. ve Drost, E. A. (2022). A framework for facilitating acquisition and improvement of negotiation skills by business students. *International Conference on Higher Education Advances*, 75–82. <https://doi.org/10.4995/HEAd22.2022.14450>
- Neale, M. A., ve Bazerman, M. H. (1992). Negotiating rationally: The power and impact of the negotiator's frame. *The Executive*, 6(3), 42–51.
- Okutan, E. (2010). *Kişilik özelliklerinin tükenmişliğe etkisi: Bir örnek olay incelemesi* [Doktora Tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Özarallı, N. (2015). Müzakere sürecine bakış: Türk yöneticileriyle nitel bir çalışma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(24), 135–154.
- Özdevecioğlu, M. (2002). Kamu ve özel sektör yöneticileri arasındaki davranışsal çalışma koşulları ve kişilik farklılıklarının belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19, 151–172.
- Pelit, E., Türkmen, F. ve Yarmacı, N. (2010). Turizm sektöründeki işgörenlerin kişilik özelliklerini değerlendirmeye yönelik bir araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1), 9–16.
- Pucha, S. N., ve Paruchuri, P. (2020). Inferring personality types for better automated negotiation. *Group decision and negotiation: A multidisciplinary perspective* içinde (s. 149–162). Toronto, Canada. https://doi.org/10.1007/978-3-030-48641-9_11
- Robbins S. P., (2005). *Organizational behavior* (11. Baskı). Pearson Printice Hall.
- Sass, M. ve Liao-Troth, M. (2015). Personality and negotiation performance: The people matter. *Journal of Collective Negotiations*. 1- 45. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2549992>
- Sharma, S., Anger Elfenbein, H., Foster, J. ve Bottom, W. P. (2018). Predicting negotiation performance from personality traits: A field study across multiple occupations. *Human Performance*, 31(3), 145-164. <https://doi.org/10.1080/08959285.2018.1481407>
- Sıgır, Ü., Şişman Ayanoğlu, F. ve Gemlik, H. (2010). Çalışanların kişilik özellikleri ile müzakerecilik yetenekleri arasındaki ilişkinin analizi: Sigortacılık ve lojistik sektörlerinde bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 0(5), 101- 121.
- Silah, M. (2005). *Sosyal psikoloji davranış bilimi* (2. Baskı). Seçkin Yayınevi.
- Soysal, A. (2008). Çalışma yaşamında kişilik tipleri: Bir literatür taraması. *Çimento İşveren Dergisi*, 22(1), 4–19.
- Taşcı, D. ve Eroğlu, E. (2007). Yöneticilerin kişilik özellikleri ile kullandıkları ikna ve etkileme taktiklerinin kullanım sıklığı arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (17), 533-546.
- Thompson, L. (2001). *The mind and heart of the negotiator* (2. Baskı). Prentice-Hall.
- Tiryaki, F. ve Aytaç, M. (2013). Farklı kişilik tiplerinin incelenmesinde yaratıcı drama yönteminin kullanımına ilişkin katılımcı görüşleri. *Tarih Okulu Dergisi (TOD)*, 6(16), 605–626.
- Tolan, B., (1991). *Aile, cinsiyet ve cinsel roller, aile ansiklopedisi*. T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları.

- Topcu, M. K. (2018). Kamu sektörü çalışanları örnekleminde etik olmayan müzakere taktiklerinin algılanmasına yönelik alan araştırması. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(23), 99–123.
- Uçan, M. Y. (2008), *Müzakere Yönetimi ve Bir Model Denemesi* [Doktora Tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Uçan, M. Y. (2014). Müzakereci olarak yönetici asistanı: Yeni bir kariyer mi ? *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4(3), 379–395.
- Uçan, M. Y. ve Yarengümeliolu Aydın, D. (2018). Sekreterlerin ve asistanların müzakere tarzları: Isparta il merkezindeki özel hastanelerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 9(21), 73–87. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.337090>
- Uğur, A. ve Okutan, E. (2018). Kişilik; tanımı, boyutları, etki faktörleri ve tipolojisi. E. Erdoğan (Ed.), *Sakarya Üniversitesi çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri/ Seçme Yazılar-II* içinde (s. 1-31). Sakarya Yayıncılık.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 196–211. <https://doi.org/10.4026/1303-2860.2006.0032.x>
- Yetkin, Y. (2022). Örgütlerdeki işgörenlerin kişilik tiplerinin kurumsal itibar algılarına ve stratejik liderlik davranışlarına etkisi. *Journal of Recreation and Tourism Research /JRTR*, 9(3), 38–60.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Nitel araştırma yöntemleri* (8.Baskı). Tıpkı Basım.
- Yıldırım, M. C., Kaya, A., Balay, R. ve Yılmaz, S. (2020). Okul müdürlerinin müzakere becerilerine ilişkin bir analiz. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(8), 2277–2289.
- Yıldız, S., Taştan Boz, İ. ve Yıldırım, B. F. (2012). Kişilik tipi ile olumlu sosyal davranış arasındaki ilişki: Marmara Üniversitesi öğrencileri üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 215-233.
- Yu, C. C. ve Luo, J. H. (2022). Fuzzy topsis framework for promoting win-win project procurement negotiations. *Frontiers in Psychology*, 13, 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.968684>
- Yun, D. ve Jung, H. (2022). Anger expression in negotiation: The effects of communication channels and anger intensity. *Frontiers in Psychology*, 13, 1–17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.879063>

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

AN INFORMATION SOURCE FOR PREGNANCY METHODS: YOUTUBE ANALYSIS WITH DISCERN

HAMİLELİK YÖNTEMLERİ İÇİN BİR BİLGİ KAYNAĞI: DISCERN İLE YOUTUBE ANALİZİ

Asst. Prof. Dr. Merve KİŞİ¹

Asst. Prof. Dr. Selin KALENDER²

Asst. Prof. Dr. Aslı METİN³

ABSTRACT

YouTube is the most widely used video platform worldwide. The platform is also an easy-to-access resource for women in search of information on methods of getting pregnant. The reliability of the videos on YouTube is an important issue in terms of public health. The study aims to measure the quality, popularity, and reliability of the videos encountered by individuals seeking information about the methods of pregnant on the YouTube. A search is made on YouTube with the keyword "for pregnancy". 44 videos by various filtering methods are included in the study. The quality and reliability of the videos are evaluated with the DISCERN scale. The VPI value is calculated to determine popularity of the videos. As a result of the study, it is determined that most of the video-uploaders (66%) are non-experts. The reliability of the videos uploaded by experts is higher. But the popularity of videos uploaded mostly by non-experts is higher. Consequently, the qualification of people that upload the videos is unimportant for individuals. Access to accurate and reliable information on special issues such as pregnancy is important. It is recommended to examine the expertise of those people who upload videos to these platforms, and to audit videos with low information reliability.

Keywords: DISCERN, Pregnancy Methods, YouTube, VPI.


JEL Classification Codes: I12, J13, L86, L82.


ÖZ


YouTube dünya genelinde en yaygın kullanılan video platformudur. Bu platform, anne olmak isteyen kadınların hamile kalma yöntemleri ile ilgili bilgi arayışında da kolay erişilen bir kaynaktır. Bununla birlikte bu platformda yer alan videolardaki bilgilerin güvenilirliği toplum sağlığı açısından önemli bir konu olarak görülmektedir. Bu çalışmanın amacı YouTube’da hamile kalma yöntemlerine dair bilgi arayışında olan bireylerin karşılaştıkları videoların kalitesini, popülerliğini ve güvenilirliği ölçmektir. Çalışma kapsamında “hamilelik için” anahtar kelimesi ile YouTube’da arama yapılmıştır. Çeşitli filtreleme yöntemleri ile 44 video çalışmaya dâhil edilmiştir. Videoların kalitesi ve güvenilirliği DISCERN ölçeği ile değerlendirilmiştir. Videoların popülerliğinin değerlendirilmesi için ise VPI değeri hesaplanmıştır. Çalışma sonucunda video yükleyicilerinin büyük bir kısmının (%66) uzman olmayan kişiler olduğu belirlenmiştir. Uzmanlar tarafından yüklenen videoların güvenilirliğinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte çoğunlukla uzman olmayan kişilerin yüklediği videoların popülerliğinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Sonuç olarak bireyler için videoları yükleyen kişilerin niteliğinin önemsiz olduğu görülmüştür. Ancak hamilelik gibi özel konularda doğru ve güvenilir bilgiye erişim önemlidir. Bu kapsamda bu platformlara video yükleyenlerin uzmanlıklarının incelenmesi ve bilgi güvenilirliği düşük videoların denetlenmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: DISCERN, Hamilelik Yöntemleri, YouTube, VPI.

JEL Sınıflandırma Kodları: I12, J13, L86, L82.

¹  Süleyman Demirel University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Health Management, merveuysal@sdu.edu.tr

²  University of Health Sciences, Gulhane Faculty of Health Sciences, Department of Health Management, selin.kalender@sbu.edu.tr

³  Isparta University of Applied Sciences, Uluborlu Selahattin Karasoy Vocational School, Department of Health Care Services, aslmetin@isparta.edu.tr

GENİŞLETİLMİŞ ÖZET

Amaç ve Kapsam:

İnternetin günlük yaşamın ayrılmaz bir parçası haline gelmesi ile birlikte özellikle sağlık gibi pek çok alanda bilgi arayışında, internet kaynaklarının kullanımı artmıştır. Bir sağlık arayışı olarak da nitelendirilebilecek olan “hamile kalma” sürecine ilişkin bilgilerin internet platformlarında ne şekilde işlendiği ve bireylerin bu bilgilerden ne düzeyde yararlandığı araştırmanın konusunu oluşturmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için kolay kullanım koşullarına, geniş ve zengin içeriğe sahip, birçok insanın videolar paylaştığı, izlediği ve bilgi alışverişinde bulunduğu, kullanıcılar ve içerik üreticilerinin etkileşim içerisinde olduğu sosyal bir video platformu olan “YouTube” seçilmiştir. Bireylerin YouTube üzerinde hamilelik yöntemlerine (hamile kalma sürecine) ilişkin karşılaştıkları videoların kalitesini, popülerliğini ve güvenilirliğini ölçmek çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Bu kapsamda YouTube’da hamile kalma süreci ile ilişkin yayınlanmış videoların içeriği, videoları yükleyenlerin uzmanlıkları ve kullanıcıların bu videoları izleme durumları incelenmiştir.

Yöntem:

YouTube platformunda “Hamilelik İçin” anahtar kelimesine karşılık videolar incelemeye alınmış, böylece hamile kalma yöntemlerine dair internete başvuran hastaların karşılaştıkları enformasyon niteliğindeki içeriklerin kalitesi ve güvenilirliği tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma kapsamında videoların yükleme tarihi ve türü bakımından kısıtlama yapılmamıştır. YouTube arama motoruna girilen anahtar kelimenin verebileceği farklı sonuçları engellemek adına arama 18.11.2022 tarihinde gerçekleştirilmiştir. Filtrelemede 4-20 dakika arasındaki videolar seçilmiş, sıralama ölçütü olarak da “görüntüleme sayısına göre” seçeneği işaretlenmiştir. Arama Türkçe dilinde yapılmış olup, arama sonucunda çıkan 55 video araştırma değerlendirmeye alınmıştır. Yapılan değerlendirme sonucunda 44 video, incelemeye uygun bulunmuştur. İncelemeye alınan 44 YouTube videosunun popülerliğini ve gücünü tespit etmeye yönelik olarak VPI (video güç indeksi) yöntemi kullanılmıştır. Videoların kalite değerlendirme yöntemi olarak ise Oxford Üniversitesi’nde Charnock ve arkadaşlarının geliştirmiş olduğu DISCERN (Quality Criteria for Consumer Health Information) ölçeği kullanılmıştır. Her bir video için DISCERN puanı ve VPI hesaplanmış, elde edilen veriler Statistical Package for the Social Sciences 22 (SPSS) programına girilmiştir. Veriler frekans analizi ve normallik dağılımı testine tabi tutulmuş, normallik katsayısını karşılamama gereğiyle nonparametrik testlerden Spearman korelasyon analizi ve Mann-Whitney U testleri kullanılmıştır.

Bulgular:

44 video üzerinde yapılan incelemede, video yükleyicilerin %34’ünün konuya dair uzmanlığının olduğu (kadın doğum uzmanı, diyetisyen, tüp bebek uzmanı), %66’sının ise uzmanlığının olmadığı (sıradan video yükleyicileri, farklı alanda çalışan kişiler) tespit edilmiştir. Videoların %11’i Hamilelik Belirtileri/Testleri, %34’ü (n=15) Hamilelik Süreci, %48’i (n=21) Hamile Kalma (Hamilelik) Yöntemi, %7’si (n=3) ise Hamilelik Mizahı ile ilgili içeriklere sahiptir. VPI ve DISCERN puanlarına bakıldığında uzman/uzman olmayan video yükleyicilerinin VPI değerlerinin en düşük 50, en yüksek ise 99,66 olduğu görülmüştür. DISCERN puanları incelendiğinde (minimum 15, maksimum 75 olması beklenir) 44 YouTube videosunun minimum 15 puan aldığı, maksimum ise 57 puan aldığı görülmüştür. Tüm videoların ise ortalaması 24,25 puandır. Videoların bilgi güvenilirliği açısından %61’i (n=27) çok zayıf, %21’i zayıf (n=9), %7’si orta (n=3), %11’i (n=5) ise iyi olarak sınıflanmıştır. Uzman ve uzman olmayan kişilerce “Hamilelik İçin” anahtar kelimesi ile yüklenen YouTube videoların aldığı puanlar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek için nonparametrik testlerden olan Mann-Whitney U testi yapılmış, uzman kişilerce yüklenen videoların daha yüksek DISCERN puanı aldığı, bu videoların bilgi güvenliğinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Videoların almış olduğu DISCERN ve VPI ortalamaları arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış, fakat istatistiksel olarak bir ilişki bulunamamıştır.

Sonuç ve Tartışma:

Yapılan incelemeler sonucunda YouTube gibi insanların kolay bilgiye erişim sağlayabildiği ve aktif kullanılan sosyal medya platformunda yer alan videoların ve video içeriklerinin yeterince güvenilir olmayabileceği tespit edilmiştir. Çalışmada kapsama alınan 44 videonun %66’sının uzman olmayan kişilerce yüklenmiş olması ve %61’inin içerik olarak düşük güvenliğe sahip olması önemli ve dikkat edilmesi gereken bir veridir. Videoların ağırlıklı olarak çok zayıf bilgi güvenliği içermesi bilgi arayan kullanıcıların doğruluğu, güvenilirliği sorgulanacak nitelikte enformasyona maruz kaldığını göstermektedir. Özellikle hamileliğin hassas ve özellikli konulardan biri olduğu düşünüldüğünde, bu noktada enformasyon kaynağı olarak “uzman olmayan kişilerin” rehber niteliği taşıması tartışılması gereken bir konudur. Videoların popülerliğini ölçen VPI’nin ortalamasına bakıldığında ise ortalamanın 91,39 olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre ise çoğunluğu uzman olmayan kişilerin yüklediği videoların popülerliğinin yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu tür içerik arayışlarının ise en çok Şanlıurfa, Diyarbakır ve Gaziantep illerinde gerçekleşmiş olması, bölgesel olarak doğum ve doğuma ilişkin bilgiye erişim davranışında kültürel faktörlerin etkili olabileceğini düşündürmektedir. Sonuç olarak bilgiye hızlı ve kolay erişim, bilgiyi derinleştirme isteği gibi çeşitli faktörler sağlık bilgi arayışında internet platformlarının kullanımı arttırabilmektedir. Fakat toplum tarafından aktif kullanılan internet platformlarındaki bilgilerin güvenilirliğinin düşük olması ciddi bir risk faktörü oluşturmaktadır. Bu durum bireyin ve toplumun sağlığı üzerinde olumsuz etkilerin meydana gelmesine sebep olabilir. Bu nedenle bu platformlardaki bilgilerin uzman kişiler tarafından hazırlanması ve içeriklerin denetlenmesi önemlidir.

1. INTRODUCTION

Along with the implementation of Web 2.0, internet users have moved out of the get an information-only position. Users have come to a position where they can share, produce and discuss information. This has enabled individuals to be more actively involved in the process. Thus, individuals started to produce, share, and exchange information more. This situation has also led to the emergence of applications and sites where information exchange can be made actively over time (İç, 2007, p. 10). YouTube is one example of these applications and was founded in 2005. YouTube has become one of the most used video-sharing sites today with the change in the way the internet is used. It is easy to use, and its content is extensive and rich. Due to these features, YouTube is a popular site where many people share videos, watch and exchange information. Individuals use YouTube to increase their knowledge, spend their spare time, learn the popular agenda and communicate with other individuals by creating their own content (Arklan & Kartal, 2018, p. 934). Acting with the slogan of "Broadcast Yourself", YouTube allows individuals to prepare and present the content they want. This opportunity enables users to become a part of a large social network that can reach the whole world with their own content (Güllüdağ, 2013; Burgess & Green, 2009, p. 22).

As a matter of fact, the emergence of internet-based video platforms such as YouTube and the widespread use of smart devices have enabled ordinary people to act as television producers in front of millions of viewers (Baran & Davis, 2012, p. 6). YouTube, which is the most widely used platform on a global scale, has reached approximately 361 million active users as of the third quarter of 2021 in parallel with the increase in the number of video uploaders (Statista). According to the Global Digital Report (2022), an active YouTube user spent an average of 23.4 hours per month on the platform between April 1 and June 30, 2022. This time is equivalent to 1.5 days in an individual's waking time. Accordingly, a typical user spends 40% of his waking time online on YouTube (Miller & Pole, 2010, p. 1514). YouTube users can also get information from published videos and comments on any subject or situation they are curious about (Cheng et al., 2013, p. 1184). For this, they can enter keywords about the topics they are interested in, watch the videos they come across, comment, and click the like and dislike buttons.

Similarly, users can prepare content in many fields such as education, technology, music, design, and health, and present it to users and reach many parts of the world with their content. Many people can learn about topics that they want or are interested in by watching these videos (Cheng et al., 2013, p. 1184). In the post-Web 2.0 period, the number of users creating their own content on YouTube has increased. This has led to an increase in health-related content on this platform (Miller & Pole, 2010, p. 1514). As a matter of fact, health is an area where individuals are more reluctant to seek expert opinions in order to access the information they need in some cases. For this reason, YouTube appears as a frequently used platform for health-related issues. Patients or healthy individuals can access content prepared on topics they are curious about health free and easily by searching with related keywords. They can watch the videos they come across (Cheng et al., 2013, p. 1184). According to the results of the "Health Information National Trends Survey" published in 2018, it was determined that 35% of the patients participating in the study showed the behaviour of accessing information on YouTube (Longford & Loeb, 2019). It is seen that international health organizations such as the World Health Organization (WHO) also produce content on YouTube with the aim of informing society on health-related issues (WHO, 2023). YouTube is a featured social platform where individual, national, and international health information search is intense.

As it is known, video platforms play an unmediated role in terms of individuals' access to various information. Platforms can enable individuals to exhibit healthier behaviours, develop an attitude toward avoiding risky situations, and raise awareness (Bilişli, 2019, p. 208). In this context, it can be said that video platforms such as YouTube, where content producers and users can interact, are a useful environment for accessing health information. However, this benefit is directly related to the qualification of content producers, and the quality and reliability of the content they produce. Ignoring these can lead to risky situations. There is no mechanism to question the competence of the individual who produces content on YouTube. YouTube gives users the flexibility to produce the content they want without being limited by their qualifications. Content producers do not have to be experts in that field to prepare informative videos. Individuals from all walks of life can upload videos to YouTube and can produce content on this platform, regardless of their educational level. The fact that these contents reach millions of people brings with them some ethical problems and objectionable situations. This, combined with the filtering problems users face when searching for information on YouTube, can lead to significant difficulties. The health of individuals may be adversely affected due to the sharing of people who are not experts in a subject, the fact that these shares contain false information, and lead users to make wrong practices.

Especially the content created on medical subjects may cause risky situations in terms of health. It should be known that these contents and ideas created by the video uploaders are only a medical discourse.

Discourse creates the object of the "known" in any subject. How the known is handled is shaped by discourses and causes discourses to turn into behaviours (Timurturkan, 2013, p. 238). Discourses on medical and health-related topics are attractive and spread fast. For this reason, the number of health-related content and health-related videos on video platforms have increased day by day. In particular, the videos containing the medical discourses of non-experts take up more space on these platforms. Users who watch these videos, which are not based on expert knowledge and whose evidence and reliability are uncertain, run the risk of applying the contents of the videos. These practices may have negative and irreversible effects on the health of individuals. Whether the video uploaders are experts or not directly affects the scientific basis, quality, and reliability of the content of the videos. For this reason, the reliability of the content in these videos is an important issue in terms of public and individual health. It is necessary to examine the video content published on these platforms, by whom these videos are watched, and to conduct research in this area.

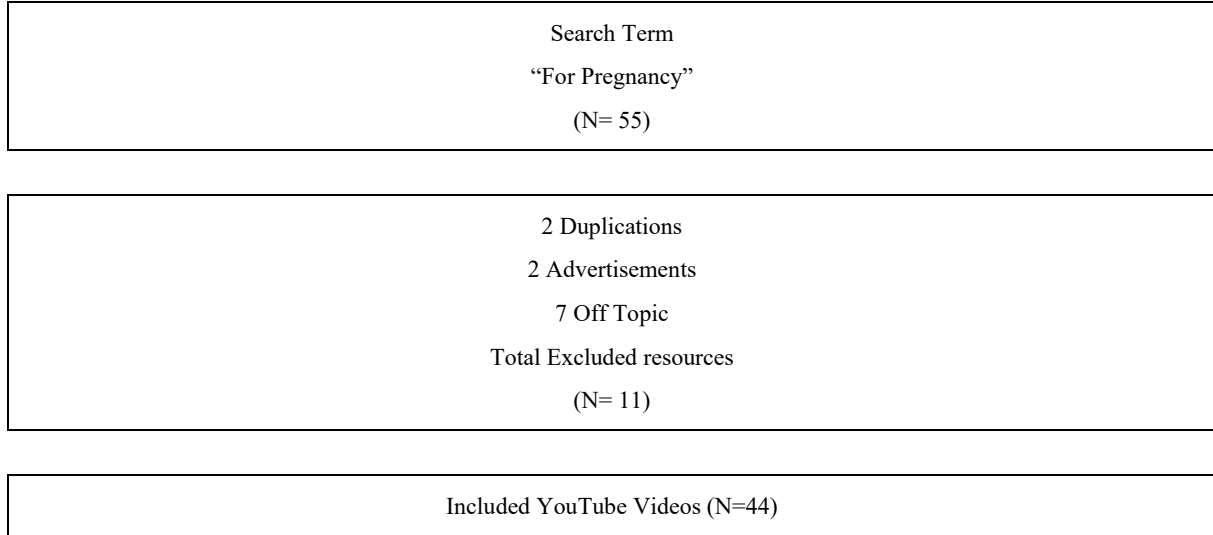
As known, the Internet is an easily accessible and fast source of information for individuals. In the study conducted by Demirel et al. (2008), it was determined that 30.4% of individuals use internet resources when making decisions about their health. In addition, as a result of the research, it was determined that individuals discussed the information they obtained from the internet with their physicians (as cited in Olkun & Demirkaya, 2018, p. 50). Studies have shown that the use of the internet and social media platforms plays an important role in searching for health information (Öztürk et al., 2020, p. 211).

A group of users who seek health information on video platforms such as YouTube are mothers and expectant mothers. Expectant mothers who want to obtain information before pregnancy search through various websites, blogs, social media, and video platforms. YouTube is widely used by expectant mothers to learn about methods of getting pregnant. With the widespread use of YouTube, the search for information by expectant mothers about nutrition during pregnancy (Huberty et al., 2013; Szwajcer, 2005) and drug use during pregnancy (Kim et al., 2014; Navaro et al., 2018) has also increased. This platform has become a fast-accessed reference source for women who want to become mothers in search of information about the methods of getting pregnant and the formation of pregnancy (Hadımlı et al., 2018, p. 37). However, there is a reliability problem with the content of the videos on this platform. This study has tried to measure the quality, popularity, and reliability of the content of the videos created for individuals who want to learn about the methods of getting pregnant on YouTube. In the study, the quality and reliability of video content were evaluated with the DISCERN scale. VPI (video power index) method was used to determine the popularity and power of the videos.

2. METHOD

The videos accessed when searching the YouTube platform with the keyword "for pregnancy" were examined. As a result of the examination, the quality and reliability of the contents, which aims to inform users about the methods of getting pregnant, have been tried to be evaluated. In this context, firstly the keyword "For Pregnancy" was entered into the YouTube search engine. There was no restriction in terms of video upload date and type in the search. The search was carried out on 18.11.2022 in order to prevent the searches made with the keyword entered in the YouTube search engine from giving different results on different dates. In the filtering, videos between 4-20 minutes were selected. As a sorting criterion, the number of views was determined. The search was made in the Turkish language. In studies conducted with the Discern method, it is reported that 95% of users examine the first three pages they come across when they search (Desai et al., 2013, p. 2). However, there was no page restriction for the analysis in this study. As a result of the search, 55 videos were found, and all videos were included in the research. A total of 11 videos, including 2 duplications, 7 off-topic, and 2 commercials, were excluded. 44 videos were included in the review (Figure 1). Within the scope of the review, the number of views of the videos, whether the uploader is an expert or not, and the number of dislikes for the video were recorded.

Figure 1. Search Flow Chart for YouTube Videos



VPI (video power index) method was used to determine the popularity and power of 44 YouTube videos examined within the scope of the research.

It is calculated as “ $VPI = (\text{number of likes} / (\text{number of likes} + \text{number of dislikes})) \times 100$ ”. With the result obtained, it has been determined how popular the videos are on YouTube.

The DISCERN (Quality Criteria for Consumer Health Information) scale developed by Charnock et al. at Oxford University, was used as the quality evaluation method for the videos. The DISCERN scale (see Table 1.) consists of three parts and 16 questions. The scale includes questions about reliability and validity. The first part consists of 8 questions and includes questions about whether the material is a reliable source of information. The second part consists of 7 questions that measure the quality of the information in the content. The last part consists of a question that includes a general assessment. 5-point Likert-type questions are graded between 1 and 5 points. "5" means meeting all quality criteria and indicating the best quality. "1" denotes the lowest quality. In other words, 1 means that the quality criteria are not met at all. The first 15 questions of the DISCERN scale have a score of 1-5. The 16th question is the general quality evaluation question that does not include points. In the DISCERN scale, which consists of a total of 16 questions, the highest 75 full points, and the lowest 15 points can be taken out of the first 15 questions. According to the DISCERN score, 63-75 points are classified as “very good”, 62-51 points as “good”, 50-39 points as “medium”, 38-28 points as “poor”, and below 27 points as “very poor” (Charnock et al., 1999; Weil, 2014, p. e35).

Table 1. DISCERN Questions

<i>Reliability</i>	1	Are the goals clear?
	2	Does it reach its goals?
	3	Is it relevant?
	4	Is it clear what sources of information were used to compile the publication (other than the author or producer)?
	5	Is it clear when the information used or reported in the publication was produced?
	6	Is it balanced and unbiased?
	7	Does it provide details of additional support and information resources?
	8	Does it refer to areas of uncertainty?

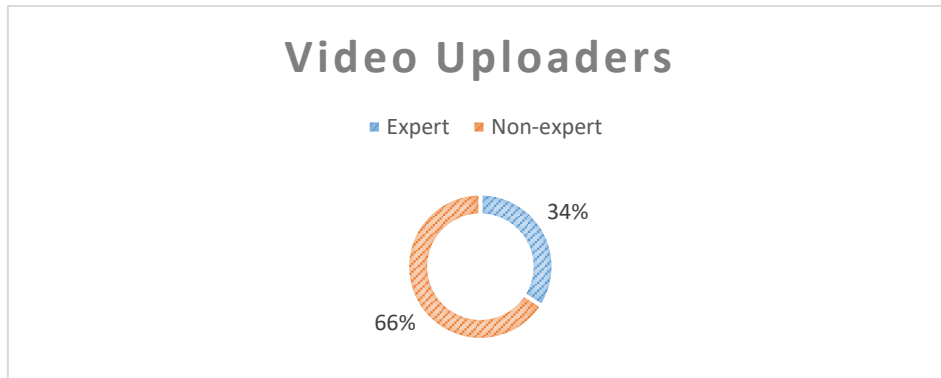
	9	Does it explain how each treatment works?
	10	Does it explain the benefits of each treatment?
	11	Does it explain the risks of each treatment?
<i>Quality of Information</i>	12	Does it explain what will happen if no treatment is used?
	13	Does it explain how treatment options affect the overall quality of life?
	14	Is it clear that there may be more than one possible treatment option?
	15	Does it provide support for joint decision-making?

According to the specified criteria, 44 videos included in the research and recorded in the YouTube library were examined. DISCERN score and VPI were calculated for each video. The obtained data were entered into the Statistical Package for the Social Sciences 22 (SPSS) program. The analysis was performed. The data were subjected to frequency analysis and normality distribution test. It was determined that the data did not meet the normality coefficient. In this context, Spearman correlation analysis and Mann-Whitney U tests, which are nonparametric tests, were used in the analysis.

3. FINDINGS

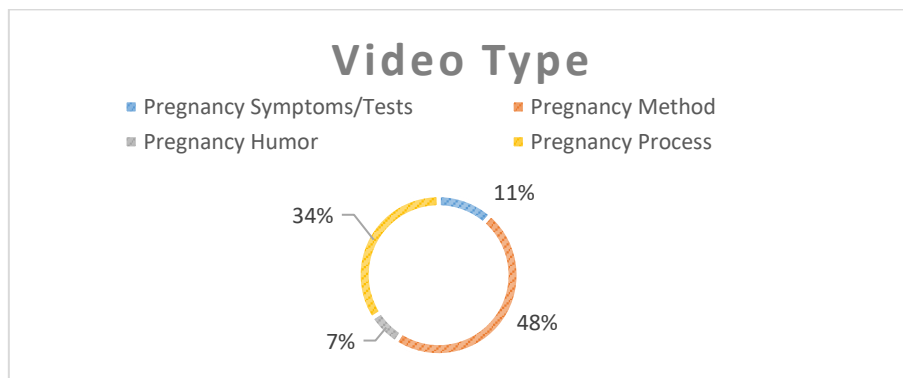
As a result of the exclusion criteria, 44 videos were evaluated in terms of the expertise of the uploader. The results were presented in Figure 2.

Figure 2. Distribution of Video Uploaders



It was determined that 34% (n=15) of the videos searched with the keyword "for pregnancy" on YouTube were uploaded by experts (gynaecologists, dietitians, and IVF specialists). It was determined that 66% (n=29) of the videos were uploaded to YouTube by non-experts (ordinary video uploaders, people working in different fields) (see Figure 2).

Figure 3. Video Type



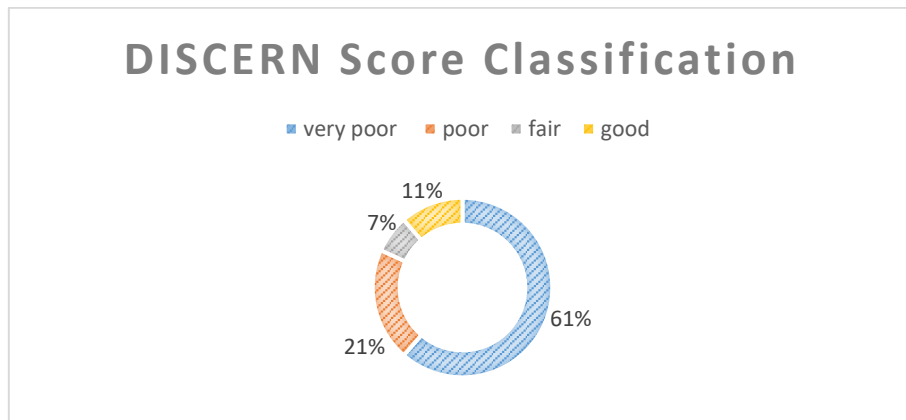
In the search made with the keyword "for pregnancy", the contents of the videos that users encounter were examined. Videos were categorized according to their content and classified into four groups (see Figure 3). It has been determined that 11% (n=5) of the videos have content related to pregnancy symptoms/tests, 34% (n=15) to the pregnancy process, 48% (n=21) to the method of getting pregnant, and 7% (n=3) to pregnancy humour.

Table 2: VPI and DISCERN Scores of Videos

		VPI	DISCERN
N	Valid	44	44
	Missing	0	0
Mean		91,39	24,25
Minimum		50,00	15
Maximum		99,66	57

Frequency analysis was performed to calculate the mean, minimum and maximum values of the VPI and DISCERN scores of the examined videos (see Table 1). When Table 1 is examined, it is seen that the VPI values of the videos uploaded by experts and non-experts are the lowest at 50 and the highest at 99,66. It is also seen that the average VPI value, which measures the popularity of the videos is 91.39. On the other hand, the DISCERN scores of 44 YouTube videos (can be a minimum of 15, a maximum of 75) were examined. It was determined that the videos received a minimum of 15 points and a maximum of 57 points. It is seen that the average score of all videos is 24,25.

Figure 4. Score Classification of Videos According to the DISCERN Scale



As mentioned before, according to the DISCERN score, 63-75 points are classified as "very good", 62-51 points as "good", 50-39 points as "medium", 38-28 points as "poor", and below 27 points as "very poor". As a result of the analysis, 61% (n=27) of the videos were very weak, 21% (n=9) weak, 7% (n=3) moderate and 11% (n=5) good in terms of information reliability classified as.

Table 3. Test of Normality

		VPI	DISCERN
N	Valid	44	44
	Missing	0	0
Skewness		-2,365	1,134
Kurtosis		5,538	0,064

In the analysis, it was determined that the data were not normally distributed because the Skewness and Kurtosis values (-1,5 and +1,5) did not comply with the (Tabachnick & Fidell, 2013) normality values (see Table 2).

The Mann-Whitney U test, which is one of the nonparametric tests, was used to test whether there was a significant difference between the scores of the videos uploaded by experts and non-experts with the keyword "for pregnancy"

on YouTube. The results are shown in Table 3. According to Table 3, it is seen that the videos uploaded by the experts have higher DISCERN scores. In this context, it was determined that the information reliability of these videos was higher ($p=0.00$). The DISCERN average of videos uploaded by experts is 36.60. The DISCERN average of videos uploaded by non-experts is 15.21. However, it was determined that the VPI value of the examined videos did not show a significant difference according to the expertise variable. In other words, it was determined that the popularity of the videos did not change according to the expertise of the uploader ($p=0.504$).

Table 4. Qualification of Video Uploader' by DISCERN Scale

	Expertise	N	Mean
DISCERN	Expert	15	36,60
	Non-expert	29	15,21
	Total	44	

Spearman's rho correlation test was used to determine whether there is a relationship between the DISCERN and VPI averages of the videos. However, no statistical correlation was found between the means ($p=0.296$).

4. DISCUSSION

In this study, a search was made on the YouTube platform with the keyword "for pregnancy", which is predicted to be preferred by individuals seeking information about pregnancy. As a result of the search, 55 videos were found. 44 videos were analysed under the inclusion criteria. In the analysis, video uploaders were divided into two groups "expert" and "non-expert". It was observed that the video uploaders were mostly (66%) non-experts. In the videos that individuals came across as a result of their search for health information, they mostly found information from ordinary video uploaders. As a matter of fact, during the search, it was determined that a video uploader introduced himself as a doctor. However, it has been understood that the person is not a medical doctor, but a person who has a doctorate in communication. The fact that people who do not have expertise in the field of health, rather than physicians, are sources of information carries various risks. According to Campbell et al. (2016), there is a risk that patients and healthy individuals whose search for information on social media cannot evaluate the reliability of the information they obtain through this platform. These risks are that the abilities to distinguish between patients and healthy individuals are different, language barrier, difficulties brought by old age, and differences in education levels. Despite the existing risks, the fact that searching for information on the internet and social media platforms is easy and fast motivates individuals to seek information on these platforms. According to alternative information sources, internet platforms are free and easy to access. On the other hand, the perspective of books and magazines is narrow and limited. These resources are often not up to date. This makes internet information valuable. In short, the internet is seen as the "common font" of all information (Legan et al., 2011, p. 340). Such situations motivate women to use the internet in search of information about pregnancy, too. However, pregnancy is among the sensitive and specific issues. At this point, the guidance of non-experts as a source of information on pregnancy is an issue that needs to be discussed. According to Turner (2011, p. 165), physicians must maintain medical dominance and protect against information asymmetry. For the autonomy, professionalism, and continuity of the health service of the physicians, it is important for the physician to be the informant in the patient-physician relationship.

The videos encountered by individuals looking for information on pregnancy methods (getting pregnant) on YouTube were divided into types according to their content. The videos have been found to have content on pregnancy symptoms/tests, the pregnancy process, the pregnancy methods, and pregnancy humour. It has been determined that the videos mostly have content related to pregnancy methods (48%). In the literature, it has been seen that there are various studies in which the videos accessed as a result of pregnancy-related searches on YouTube are categorized (Delli, 2016, p. 198; Zincir et al., 2019, p. e481; Hegarty et al., 2017, p. 2). It has been determined that these videos are mostly uploaded by non-experts. Studies have shown that searches are done using pregnancy-related keywords. However, it was observed that inappropriate video content was also found in the search results. Since the uploaders of the videos are not professionals and experts in their field, their content is considered inappropriate.

In this study, the VPI value, which measures the popularity of the videos, was calculated as 91.39. It has been observed that the popularity of videos uploaded by non-experts is high. However, it has been determined that

whether the video uploader is an expert or not does not affect the popularity of the videos. The result of this study is similar to the result of the study by Ferhatoğlu et al. (2019). In the study of Ferhatoğlu et al. (2019), it was seen that the VPI value of the videos uploaded by academician physicians was lower than the videos uploaded by patients. In short, it was determined that the videos of non-experts are watched more.

In this study, the information reliability of the videos included in the study was evaluated, too. It was determined that more than half of the videos (61%) had very weak information reliability. Therefore, it has been predicted that users seeking information about pregnancy are exposed to information whose reliability is questionable. In the study, it was determined that the overall average DISCERN score calculated for all videos was low. However, it has been determined that the videos uploaded by experts have higher DISCERN scores. It has been determined that the videos uploaded by non-experts have lower DISCERN scores. In short, the information reliability of the videos uploaded by experts is higher than the videos uploaded by non-experts. The average DISCERN score was calculated low due to the high number of videos uploaded by non-experts. The results of this study are similar to the results of the study conducted by Gokcen and Gumussuyu (2015, p. 802). In the study of Gokcen and Gumussuyu, the DISCERN score (measuring the reliability and quality of information for treatment) of the videos uploaded to YouTube by physicians was found to be higher than the scores of other uploaders. In the study of Üstgörü (2022, p. 76), the fact that the video uploaders were predominantly obstetricians was effective in the good general DISCERN score of the videos. A similar result was obtained in the study of Pamukcu and Duran (2021). The average DISCERN scores of videos uploaded by physicians about gout to YouTube were higher than the DISCERN scores of videos uploaded by other healthcare professionals and patients. Again, in the study conducted by Tosun and Tosun (2021), the DISCERN scores of the videos uploaded by physicians on how to measure blood pressure were found to be higher than the DISCERN scores of other uploaders. These results reveal that the videos uploaded by experts are more reliable sources.

As a result of the research, it has been determined that whether the individual is an expert or not does not affect the popularity of the video. In other words, while individuals were seeking information on methods of getting pregnant, they did not question who prepared the information content. Videos uploaded to YouTube by both experts and non-experts have been found to be quite popular. In the study, the DISCERN score, which evaluated the videos in terms of information reliability, was calculated as 24.25 on average. It has been determined that the reliability of the videos uploaded by non-experts is very weak. The videos uploaded by non-experts have a great effect on the low information reliability of all videos. Because the videos uploaded by non-experts are more in number. The average DISCERN score of videos uploaded by experts is 36.60. In this context, it has been determined that the videos uploaded by experts are in a good class in terms of information reliability. According to Pamukcu and Duran (2021: 9), it is necessary to pay attention to the video uploader so that patients can access videos containing high-quality medical information.

5. CONCLUSION

It is a known situation that pregnant women, women who want to become pregnant, and even their spouses search for information about pregnancy methods. It is known that in societies where it is important to have children, information-seeking behaviours about pregnancy are higher. According to Elmacı (1999, p. 57), in provinces such as Diyarbakır in eastern Turkey, the position of women in the family is determined by the number of children they give birth to. In addition, their husbands and their close relatives also have a say in women having more children. Today, the role of women and men in the family and society has changed with the effect of egalitarian approaches. With the entry of women into business life, the use of contraceptive methods has increased. However, in some regions, it still remains an important issue for women to have children. As a matter of fact, it has been determined that the term "for pregnancy" is a very popular term on the platform called "Google Trends". Google Trends is a platform that provides statistical information about which keywords, how often, in which regions, and in which cities the searches are searched. According to the data of the last 5 years in Google Trends (scanned date 27.01.2023), the top three cities making searches on the internet with the keyword "for pregnancy" are Sanliurfa, Diyarbakir, and Gaziantep, respectively. Today, with easy access to the internet, the use of the internet by women has increased even more. This increase is not only in the eastern regions of the country. Internet use by women has also increased in western regions. According to Bert et al. (2013, p. 15), an average of 95% of women are using search engines. It is known that women search for health information on the internet in addition to and complementary to their physician visits. It has been determined that the things that motivate women to use the internet are the speed of access to information and the desire to deepen knowledge. As it is known, today, with the

widespread use of the internet, access to information has become easier. Thanks to the internet, the desired content can be accessed at any time. As a requirement of the rapid development of technology, the internet has become an integral part of daily life.

As seen in the results of this study, videos about getting pregnant were mostly uploaded by non-experts to YouTube. This result reveals that people can easily share information even without expert knowledge. This situation refers to today's "post-truth" concept, as expressed by Aydın (2020, p. 78). Post-truth reflects an era in which truth and lie are intertwined. Similarly, post-truth refers to a period in which individual interests are at the forefront, it is easy to mislead people and is manipulated. With the widespread use of social media and taking up more and more space in our lives, it has become easier to do such manipulations. During this period, the number of "so-called experts" in every subject has increased. Individuals have thought that they reached "information" by accessing the content produced by these people. The moral and ethical dimension of this situation becomes more important in sensitive issues such as health. The fact that the internet has become an important source of information in today's world should not be ignored. In particular, physicians should accept that their patients refer to internet platforms as a source of information. As it is known, the patient is a follower in the physician-patient interaction within the scope of asymmetric information (Ten Have, 1991, p. 138). However, the useful or unhelpful aspect of social media platforms undermines this interaction. Physicians should take into account that patients can be "followers" of people who do not even have specialist knowledge on these platforms. Physicians should take into account that women seek information about pregnancy whether they are sick or not and that internet searches affect their decision-making processes. In this context, physicians should take responsibility to ensure that patients are not exposed to unsafe information on the Internet. It should guide patients to access secure information sources (Greene et al., 2005, p. 829; Legan et al., 2011, p. 344).

After Web 2.0, it has become easier for individuals around the world to share their content with others. As known people are free to choose the video content to upload on YouTube. There is no control mechanism for this. This situation causes some people to act as "experts" in a field that they do not have in-depth knowledge of. Sometimes, people who upload videos are placed in the position of "experts" by their followers, too. However, most of the followers might not be in a position to discern the accuracy of the information. In the research, it was determined that more than half of the videos uploaded to YouTube do not have content about methods of getting pregnant. Although these videos are mostly about pregnancy, they do not contain information about "getting pregnant". The videos are unrelated to topics of interest to individuals seeking information on methods of conception. One of the reasons for this situation is that the content in the videos is prepared by non-experts. Similarly, it is thought that these videos are uploaded by non-experts to increase the number of views, likes, and followers. Or it may be that the video content uploaded by the experts on these methods is very short and does not provide enough information. According to Yaşar et al. (2021, p. 651) social media tools should be used appropriately for the video uploader to be an expert in his field and for the video content to provide accurate information.

As it is known, YouTube is the most widely used video platform in the world. The fact that the videos on this platform, which individuals apply to obtain information, are very weak in terms of information reliability, has been considered to be an important risk and deficiency. In this context, it is necessary to increase the number of videos of experts such as physicians on this platform (especially on sensitive issues such as health). This is an important issue for individuals to access highly reliable information sources. Today, with the widespread use of social media platforms, access to health information resources has become easier. However, it is thought that the high number of videos with low information reliability on these platforms will hurt the health of individuals and society.

Care should be taken to ensure that the content produced on online platforms is in compliance with the prohibition of advertising in health and the restrictions on this subject. These platforms' content on health-related issues should not include product and service promotion. The content, information, and recommendations produced regarding pregnancy and methods of conception should not affect the health care preferences of individuals or direct them to a specific treatment centre. Therefore, the content on such online platforms should be handled within the scope of the prohibition of advertising and promotion in health, and their content should be monitored and audited. In this context, it is recommended that necessary regulations be made by health politicians and relevant institutions regarding who can produce content on health-related issues on these platforms. In addition, appropriate content preparation guides can be created for online platforms as a result of the consensus of authorized institutions and relevant units. It is thought that these guides will guide YouTube content producers, too.

DECLARATION OF THE AUTHORS

Declaration of Contribution Rate: The authors have equal contributions.

Declaration of Support and Thanksgiving: No support is taken from any institution or organization.

Declaration of Conflict: There is no potential conflict of interest in the study.

REFERENCES

- Arklan, Ü., & Kartal, N. Z. (2018). Y kuşağının içerik tüketicisi olarak YouTube kullanımı: Kullanım amaçları, kullanım düzeyleri ve takip edilen içerikler üzerine bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 6(2), 929-965.
- Aydın, A. F. (2020). Post-truth dönemde sosyal medyada dezenformasyon: Covid-19 (yeni koronavirüs) pandemi süreci. *Asya Studies*, 4(12), 76-90.
- Baran, S. J., & Davis, D. K. (2012). *Mass communication theory foundations, ferment, and future* (6th Ed.). Cengage Learning.
- Bert, F., Gualano, M. R., Brusaferrro, S., De Vito, E., De Waure, C., La Torre, G., Manzoli, L. Messina, G., Todros, T., Torregrossa M. V., & Siliquini, R. (2013). Pregnancy e-health: a multicenter Italian cross-sectional study on Internet use and decision-making among pregnant women. *Journal of Epidemiol Community Health*, 67(12), 1013-1018.
- Bilişli, Y. (2019). Medya ve sağlık arasındaki sınırları keşfetmek: eleştirel medya sağlığı okuryazarlığı bağlamında sağlık haberleri. *Maltepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 197-219.
- Burgess, J., & Green, J. (2009). The entrepreneurial vlogger: participatory culture beyond the professional-amateur divide, In P. Snickars & P. Vonderau (Ed.), *The YouTube reader* (p. 89-108). National Library of Sweden.
- Campbell, L., Y. Evans, M. Pumper, & Moreno, M. A. (2016). Social media use by physicians: a qualitative study of the new frontier of medicine. *Medical Informatics and Decision Making*, 16(91), 1-11.
- Ceci, L. (2023). *YouTube app daily active users (DAU) worldwide 2018-2021*. Retrieved December 30, 2022 from <https://www.statista.com/statistics/1252638/YouTube-app-dau-worldwide/>
- Charnock, D., Shepperd, S., Needham, G., & Gann, R. (1999). DISCERN: an instrument for judging the quality of written consumer health information on treatment choices. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 53(2), 105-111.
- Cheng, X., Liu, J., & Dale, C. (2008). "Statistics and social network of YouTube videos", *16th International Workshop on Quality of Service*, (p. 229-238). *IEEE Xplore*. Enschede, Netherlands.
- Delli, K., Livas, C., Vissink, A., & Spijkervet, F. K. (2016). Is YouTube useful as a source of information for Sjögren's syndrome? *Oral Diseases*, 22(3), 196-201.
- Demirel, M., Tekin, A., Özbek, S., & Kaya, E. (2008). *E-Sağlık kapsamında internet kullanıcılarının sağlık web sitelerini kullanma durumu üzerine bir araştırma*. (Project No: 0016-NAP-07). Mehmet Akif Ersoy University Scientific Research Projects Commission.
- Desai, T., Shariff, A., Dhingra, V., Minhas, D., Eure, M., & Kats, M. (2013). Is content really king? An objective analysis of the public's response to medical videos on YouTube. *PLOS one*, 8(12), e82469.
- Elmacı, N. (1999). Aile Planlamasını engelleyen toplumsal ve kültürel faktörler: Diyarbakır gecekondü örnekleri. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 5, 55-62.

- Ferhatoglu, M. F., Kartal, A., Ekici, U., & Gurkan, A. (2019). Evaluation of the reliability, utility, and quality of the information in sleeve gastrectomy videos shared on open access video sharing platform YouTube. *Obesity Surgery*, 29(5), 1477-1484.
- Global Digital Report. (2022). Digital 2022: October Global Statshot Report. Retrieved December 22, 2022 from <https://datareportal.com/reports/digital-2022-october-global-statshot>
- Gokcen, H. B., & Gumussuyu, G. (2019). A quality analysis of disc herniation videos on YouTube. *World Neurosurgery*, 124, e799-e804.
- Google Trends. (2022). *Hamilelik için*. Retrieved December 22, 2022 from <https://trends.google.com/trends/explore?date=today%205-y&geo=TR&q=hamilelik%20i%C3%A7in>
- Greene, D. L., Appel, A. J., Reinert, S. E., & Palumbo, M. A. (2005). Lumbar disc herniation: evaluation of information on the internet. *Spine*, 30(7), 826-829
- Güllüdağ, V. (2013). Postmodern İdeoloji Çerçevesinde Kültürel İnşa Dinamikleri; YouTube Örneği [Unpublished Master's Thesis]. Ege University.
- Hadımlı, A. P., Akyüz, M. D., & Nazan, T. (2018). Gebelerin interneti kullanma sıklıkları ve nedenleri. *Life Sciences*, 13(3), 32-43.
- Huberty J, Dinkel D, Beets, M.W., & Coleman, J. (2013). Describing the use of the internet for health, physical activity, and nutrition information in pregnant women. *Maternal and Child Health Journal*, 17(8), 1363–1372.
- İç, C. (2017). Video içerik üretimi sağlayan sosyal ağ sitelerinde video üretimi: YouTube Türkiye'de video üretimi içerik analizi [Master's Thesis]. Kocaeli University.
- Kim, T. H., Lee, H. H., & Chung, S. H. (2014). The attitude of South Korean people regarding usage of the internet perinatal consultation. *International Journal of Fertility and Sterility*, 8(3), 299–302.
- Lagan, B. M., Sinclair, M., & Kernohan, W. G. (2011). What is the impact of the internet on decision-making in pregnancy? A global study. *Birth*, 38(4), 336-345.
- Langford, A. & Loeb, S. (2019). Perceived patient-provider communication quality and sociodemographic factors associated with watching health-related videos on YouTube: a cross-sectional analysis. *Journal of Medical Internet Research*, 21(5), e13512.
- Miller, E. A., & Pole, A. (2010). Diagnosis blog: checking up on health blogs in the blogosphere. *American Journal of Public Health*, 100(8), 1514-1519.
- Navaro, M., Vezzosi, L., Santagati, G., & Angelillo, I. F. (2018). Knowledge, attitudes, and practice regarding medication use in pregnant women in Southern Italy. *PLoS One*, 13(6), 1-14.
- Olkun, H. K., & Demirkaya, A. A. (2018). Evaluation of internet information about lingual orthodontics using DISCERN and JAMA tools. *Turkish Journal of Orthodontics*, 31(2), 50-54.
- Öztürk, G., Ünlü, N., Uzunkaya, E., & Karaçam, Z. (2020). Gebelerin bilgi kaynağı olarak internet ve sosyal medya kullanım durumları. *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 4(3), 210-220.
- Pamukçu, M., & Duran, T. İ. (2021). Gut hastalığı hakkında bilgi kaynağı olarak YouTube: Kesitsel değerlendirme. *Türkiye Klinikleri Tıp Bilimleri Dergisi*, 41(4), 461-469.

- Szwajcer, E. M., Hiddink, G. J., Koelen, M. A., & Van Woerkum, C. M. J. (2005). Nutrition-related information-seeking behaviours before and throughout the course of pregnancy: consequences for nutrition communication. *European Journal of Clinical Nutrition*, 59(1), 57-65.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (7th Ed.). Pearson Education.
- Ten Have, P. (1991). Talk and Institution: A Reconsideration of the "Asymmetry" of Doctor-Patient Interaction. In D. Boden & Zimmerman, D. H. (Ed.), *Talk and social structure* (p.138-164). University of California Press.
- Timurturkan, M. (2013). Tıbbi söylem ve iktidar: medyada 'diyet-zayıflık-sağlık' ilişkisi etrafında beden denetimi. *Mediterranean Journal of Humanities*, 3(1), 237-52.
- Tosun, H., & Tosun, A. (2022). Kan Basıncı Ölçümü İçin Bir Bilgi Kaynağı: YouTube Analizi. *Kardiyovasküler Hemşirelik Dergisi*, 13(30), 28-35.
- Turner, B. S. (2011). *Tıbbi güç ve toplumsal bilgi* (2nd Ed.). (Ü. Tatlıcan Trans.), Sentez Yayıncılık.
- Üstgörül, S. (2022). İlk cinsel ilişki korkusu ve bekaret ile ilgili YouTube videolarının Discern aracıyla değerlendirilmesi. *Sosyal Çalışma Dergisi*, 6(1), 73-81.
- Weil, A. G., Bojanowski, M. W., Jamart, J., Gustin, T., & Lévêque, M. (2014). Evaluation of the quality of information on the Internet available to patients undergoing cervical spine surgery. *World Neurosurgery*, 82(1-2), e31-e39.
- WHO. (2023). *Health for all: 75 years of improving public health*. Retrieved January 10, 2023 from <https://www.YouTube.com/@who>
- Yaşar, Ö. C., Birol, N. Y., & Erensoy, İ. (2021). Kekemelik hakkında bilgi kaynağı olarak YouTube. *Hacettepe University Faculty of Health Sciences Journal*, 8(3), 637-654.
- Zincir, Ö. Ö., Bozkurt, A. P., & Gas, S. (2019). Potential patient education of YouTube videos related to wisdom tooth surgical removal. *Journal of Craniofacial Surgery*, 30(5), e481-e484.

STRATEGIC DIMENSIONS AFFECTING TO INNOVATION PERFORMANCE IN THE HEALTHCARE SECTOR: A SYSTEMATIC LITERATURE ANALYSIS*

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE İNOVASYON PERFORMANSINI ETKİLEYEN STRATEJİK BOYUTLAR: SİSTEMATİK LİTERATÜR ANALİZİ

Asst. Prof. Dr. Şeyma GÜNER¹

Asst. Prof. Dr. İlker KÖSE²

Enise TOPAYLI³

Ayşe Elif YILDIZ⁴

ABSTRACT

The study systematically analyzes the literature's reflections to determine the dimensions and criteria affecting innovation performance in the healthcare sector and healthcare organizations. In order to achieve this goal, studies published between 2018 and 2022 in the Web of Science and Google Scholar databases are searched with the keywords "innovation" and "healthcare." Out of 1,103 studies, 52 that met the screening criteria are included in the research analysis. The results show that the dimensions affecting innovation performance in the health sector and health institutions can be grouped as organizational culture, leadership, human resources, organizational structure, knowledge acquisition and knowledge sharing, cooperation, policy and management support, and technology. As a result of the study, explanations of the scope of each dimension are given, and suggestions are presented as to which areas healthcare organizations that want to increase their innovation performance should focus on improving. It is thought that healthcare organizations that want to evaluate their current innovation performance can also measure and assess within the scope of the exact dimensions.

Keywords: Innovation in Health, Innovation Management, Innovation Management in Health, Innovation Performance, Innovation Performance in Health.

JEL Classification Codes: I18, I19, L53, O30, O39.


ÖZ


Bu çalışma, sağlık sektöründe ve sağlık kuruluşlarında inovasyon performansını etkileyen boyutları ve kriterleri belirlemek için literatürdeki yansımaları sistematik olarak analiz etmektedir. Bu amaca ulaşmak için Web of Science ve Google Scholar veri tabanlarında 2018-2022 yılları arasında yayınlanan çalışmalar "inovasyon" ve "sağlık hizmetleri" anahtar kelimeleri ile taranmıştır. Tarama kriterlerini karşılayan 1103 çalışmadan 52'si araştırma analizine dahil edilmiştir. Sonuçlar, sağlık sektöründe ve sağlık kuruluşlarında inovasyon performansını etkileyen boyutların organizasyon kültürü, liderlik, insan kaynağı, organizasyon yapısı, bilgi edinme ve bilgi paylaşımı, işbirliği, politika ve yönetim desteği ve teknoloji olarak gruplandırılabilirliğini göstermektedir. Çalışma sonucunda her bir boyutun kapsamına ilişkin açıklamalara yer verilmekte ve inovasyon performansını artırmak isteyen sağlık kuruluşlarının hangi alanları geliştirmeye odaklanması gerektiğine ilişkin öneriler sunulmaktadır. Mevcut inovasyon performansını değerlendirmek isteyen sağlık kuruluşlarının bu boyutlar kapsamında ölçüm ve değerlendirme yapabileceği düşünülmektedir.


Anahtar Kelimeler: Sağlıkta İnovasyon, İnovasyon Yönetimi, Sağlıkta İnovasyon Yönetimi, İnovasyon Performansı, Sağlıkta İnovasyon Performansı.


JEL Sınıflandırma Kodları: I18, I19, L53, O30, O39.

* The paper is prepared from the Ph. D. Dissertation titled "A Model Proposal for Determining the Innovation Maturity Level of Health Institutions" prepared by "Şeyma GÜNER" under the supervision of "İlker KÖSE". The study is supported by TÜBİTAK ARDEB 3005 Project (Project No: 122G080).

¹  Alanya University, Faculty of Economics, Administrative and Social Sciences, Department of Business Administration, gunerseymal@gmail.com

²  Alanya University, Faculty of Engineering, Department of Computer Engineering, ilker.kose@alanyauniversity.edu.tr

³  İstanbul Medipol University, Institute of Social Sciences, Business Management Master's Program, Graduate Student, enise.selvitopu@medipol.edu.tr

⁴  İstanbul Medipol University, Institute of Social Sciences, Business Management Master's Program, Graduate Student, ayse.yildiz1@medipol.edu.tr

GENİŞLETİLMİŞ ÖZET

Amaç ve Kapsam:

Sağlık sektöründe ve Sağlık kurumlarında inovasyon performansı geliştirme çalışmalarının farkındalığı ve gündemi giderek artan öneme sahiptir. Bu kapsamda, sağlıkta inovasyon performansını geliştirmek amacıyla hem akademik hem de sektörel çeşitli çalışmalar sürdürülmektedir. Performans geliştirilmesi kapsamında gerçekleştirilen çalışmaların etkin olabilmesi için öncelikli olarak sağlıkta inovasyon performansını etkileyen boyut ve kriterlerin doğru tespit edilmesi gerekmektedir. Bu boyut ve kriterlerin doğru belirlenmesi sayesinde hem mevcut durum tespiti daha doğru yapılabilecek hem de gelişmeye açık alanların doğru tespit edilmesi sayesinde stratejik planların yapılması kolaylaşacaktır. Yapılan ön araştırmalar sonucunda, literatürde sağlıkta ve sağlık kurumlarında inovasyon performansını konu alan çok sayıda çalışma bulunduğu görülmüştür. Bu çalışmalar incelendiğinde her birinin inovasyon performansını farklı bir konu kapsamında (liderlik, örgüt yapısı ve inovasyon uyumu, kurum kültürü, insan kaynağı vb. açılardan) ele aldığı dikkatimizi çekmiştir. Tüm çalışmaları birlikte değerlendirmek ve her biri kendi içinde kıymetli çalışmalardan bütünsel bir anlam çıkarabilmek için bu çalışma planlanmıştır. Bu çalışmada, sağlık sektöründe ve sağlık hizmeti sunan kurumlarda inovasyon performansına etki eden boyutları belirlemek için literatürde yer alan çalışmaların sistematik olarak analizlerinin yapılması amaçlanmıştır.

Yöntem:

Çalışma amacına ulaşabilmek için Web of Science ve Google Scholar veri tabanlarında 2018-2022 yılları arasında yayınlanan çalışmaların “innovation” “healthcare” anahtar kelimesi ile taraması yapılmıştır. Özellikle güncel çalışmalara ulaşabilmek için yıl aralığı son 5 yıl olarak seçilmiştir. Tespit edilen 1103 çalışma “uygunluk kriterleri” ne uygunluğu açısından değerlendirilerek analiz edilmiştir. Ön yargıdan kaçınmak için, seçilen makalelerin referansları da kontrol edilerek, çalışmamızın uygunluk kriterlerini sağlayan araştırmalar incelemeye dahil edilmiştir. İlâveten seçim kriterleri doğrultusunda yeni yayınlanan makalelerden haberdar olmak ve yeni çıkan yayınları takip edebilmek için çevrimiçi bir arşiv e-posta uyarı sisteminden yararlanılmıştır. Tam metinlerine erişim sağlanan çalışmalar araştırma yazarları tarafından detaylıca okunarak analiz edilmiştir. Çalışma seçim süreci PRISMA yöntemi çerçevesi takip edilerek yapılmıştır. İncelenen çalışmalar vurguladıkları ana tema açısından ele alınarak gruplandırılmış ve çalışmaların vurgu yaptığı boyut sınıflaması yapılmıştır.

Bulgular:

Daha önceden belirlenen anahtar kelimelerle veri tabanlarında yapılan taramada toplamda 1103 yayına ulaşılmıştır. Tekrarlanan ve tam metnine ulaşılamayan yayınlar çıkarıldıktan sonra kalan 950 yayın üzerinden başlık ve özet incelemesi yapılmıştır. İncelenen çalışmalardan başlık ve özet incelenmesinde uygun görülen 201 yayın tam metin incelemesine alınmıştır. Tam metin analizine alınan 201 yayın K3-K4 ve K5 uygunluk kriterlerine uygunluğu açısından değerlendirilmiş ve yalnızca 114 yayının bu kriterlerce uygun olduğu görülmüştür. Tam metinlerin bir kez daha K1 kriterince uygunluğu açısından değerlendirilmesi ile 62 (114-52) yayın araştırmanın dışında tutulmuştur. Sonuç olarak 52 yayın bu araştırmaya dâhil edilmiştir. Analizler sonucunda, sağlık sektöründe ve sağlık kurumlarında inovasyon performansına etki eden boyutların; organizasyon kültürü, liderlik, insan kaynağı, organizasyon yapısı, bilgi edinme ve bilgi paylaşımı, işbirliği, politika ve yönetim desteği ve teknoloji olarak sınıflandırılabilirdiği görülmüştür.

Sonuç ve Tartışma:

Yapılan araştırmalar sonucunda sağlıkta ve sağlık kurumlarında inovasyon performansını ele alan akademik çalışmaların her birinin inovasyon performansının geliştirilmesinde etkili olan farklı bir unsura odaklanmasının yanında, ortak amaç kapsamında yapılan tüm çalışmaların birlikte değerlendirilmesi suretiyle ortaklıklar içerebileceği ve kendi içinde gruplanabileceği görülmüştür. Bu çalışma sonucunda sağlık sektörü ve sağlık hizmeti sunan kurumlarda inovasyon performansını etkileyen boyutlar; i) organizasyon kültürü, ii) liderlik, iii) insan kaynağı iv) organizasyon yapısı, v) bilgi edinme ve bilgi paylaşımı vi) işbirliği vii) politika ve yönetim desteği ve viii) teknoloji olarak belirlenmiştir. İnovasyonu destekleyen bir kurum kültürünün performans geliştirmede temel oluşturacağı görülmüştür. İlâveten organizasyon yapısının inovasyonu, yenilikçi düşünmeyi ve bilgi paylaşımını destekleyecek şekilde kurgulanmasının avantajları dikkat çekmektedir. Yönetim desteği ve uygun liderlik stillerinin de inovasyon performansında insan kaynağı unsuruyla olan olumlu ve destekleyici etkileri bulunmaktadır. İnovasyonu destekleyecek politika ve prosedürlerin mevcudiyeti ile teknolojinin inovasyon geliştirmeye olanak verecek şekilde kullanılmasının da inovasyon performansı ile uyumu görülmüştür. Bu boyutların kombinasyonlarının inovasyonu için gerekli olduğu vurgulanmıştır. Örneğin inovasyonu destekleyen bir organizasyon kültürü kurumdaki insan kaynağının yenilikçi fikirlerini rahatça beyan edebileceği bir ortam sağlamaktadır. Yönetimin etkin liderliği sayesinde yenilik geliştirme konusunda uygun işbirlikleri sağlanabilecektir. Kurum kültürü, liderlik, yönetim desteği, politika ve prosedürler ile desteklenen bilgi paylaşım ve fikir geliştirme ortamının uygun teknolojilerin varlığı ile sağlanacak dijital bilgi paylaşım platformları ile desteklenmesi ise inovasyon performansını doğrudan olumlu yönde etkileyecektir. Çalışma sonucunda her bir boyut kapsamının açıklamalarına yer verilerek inovasyon performansını artırmak isteyen karar vericilerin hangi alanlarda gelişime odaklanmaları gerektiği yönünde öneriler sunulmuştur. Çalışma sonucunda vurgulanan boyutların, sağlık sektöründe inovasyon performansını geliştirmek ve sürdürülebilir bir yenilik yönetim sistemi tasarlamak isteyen yöneticilerin stratejik kararlarına yön vereceği düşünülmektedir. Ayrıca çalışmada bu boyutlar arasındaki ilişki vurgulanmış ve her bir boyutun geliştirilebileceğine dair önerilerde bulunulmuştur. Mevcut inovasyon performansını değerlendirmek isteyen sağlık kurumlarının da yine aynı boyutlar kapsamında ölçüm ve değerlendirme yapabileceği düşünülmektedir.

1. INTRODUCTION

In today's world, marked by globalization, knowledge accumulation is rapidly increasing and this is also reflected in technological developments; An organization's ability to innovate becomes a driving force that underpins competitiveness, continuity and success. (Karaman, 2019; Marques et al., 2022). It is known that innovation helps to obtain economic and social value by producing more and higher value-added outputs with the same resources (Ayçin & Çakın, 2019; Elmacı & Yalçın, 2013). The increasing competitive environment and shortening product life cycles push organizations to innovate to survive. Therefore, businesses focus on innovation as a way to increase efficiency and achieve sustainable competitive advantage (Göker, 2001; Hancıoğlu & Yeşilaydın, 2016). Let's assume that organizations do not constantly strive to innovate. In this case, over time, they will lose their competitive advantage in the face of new consumer trends and developing technologies and lose their chance of survival. In order for organizations to keep up with the changes in the environment, an innovation that adds value to the organizational culture must be defined as the pioneer of organizational understanding and used as a benefit of keeping up with the ongoing changes in the internal and external environment (Ahmed, 1998).

Innovation is an important indicator that increases the productivity, welfare and competitiveness of countries as well as businesses (Karaata, 2012). Countries and institutions that want to benefit from the value-creating power of innovation are giving increasing importance to innovation management studies. Although awareness of innovation is increasing day by day, it is misleading to assume that innovation is a one-time tool or ready-to-use at the time of need. It is not possible to develop innovation without providing appropriate conditions, and innovation development efforts that are not sustainable do not have any permanent benefits. Because every innovation is bound to lose its essentially periodic superiority after a while due to reasons such as the emergence of similar ones, the disappearance or change of the need. The way to maintain the superiority provided by innovative products and services and the advantages brought by this superiority is to make innovation a sustainable business function and to make it a corporate culture in businesses. For this, it is necessary to establish a healthy innovation management system. In order to implement the innovation management system in a healthy way, a methodology is required to manage the measurement, incentive, strategy and action process (Elmacı & Yalçın, 2013; Karaata, 2012; Taşgit & Torun, 2016). One of the priority steps is to measure the innovation performance of the business, as it will be considered essential in determining the first and perhaps the later ones among these processes (Elverdi & Atik, 2020; İnel & Türker, 2016; Karaata, 2012; Süt & Çetin, 2018). This measurement helps determine not only the change in innovation performance, but also whether the resources allocated for this are used effectively (Ayçin & Çakın, 2019; Kalender et al., 2014). Based on Drucker's principle "You cannot control anything you cannot measure; you cannot manage anything you cannot control", planning in line with the data obtained as a result of measurement is important in establishing a successful innovation system and ensuring the sustainability of the system (Drucker, 2014). In this respect, it is important to measure performance and identify areas that need improvement through current situation assessment to ensure effective innovation management. What is also important for performance measurement is that the measurement criteria are determined in accordance with the needs of the sector and the institution.

Innovation, which has become increasingly important, has taken its place in the health sector by becoming one of the main determinants of social welfare and quality of life with the innovations and advances it brings. The health sector has a dynamic structure, and the institutions in this sector should be included in the innovation process, considering the variable and uncertain factors that threaten them (Aksay & Orhan, 2013; Avcı, 2017; Ökem, 2011).

Innovative products and services provided by innovation increase the possibilities of early diagnosis and treatment and prevent future costs. As the healthcare system's efficiency improves, alternative solution options can be developed in the long term. Better quality and more effective services can be provided through advanced technology in the health sector and the complementarity of a qualified workforce. Health service performance is increasing thanks to new treatments, pharmaceutical and medical technology devices, and technological advances in this sector, among the essential intermediate inputs in health service delivery (Ökem, 2011; Şengün, 2016). More particularly, innovation improves the accessibility of health services while also improving the performance, efficiency, and effectiveness of healthcare providers.

In addition to positively impacting healthcare providers and many health-related sectors, innovation brings with it many difficulties and risks in practice due to the nature of the health sector. A short delay or a small mistake that may occur in health care can have dangerous consequences for human life. The fact that developments in the health sector are directly related to human life emphasizes the massiveness and impact of risks (Aksay & Orhan, 2013).

To successfully manage innovation, healthcare providers must overcome various challenges, including human resource issues, a lack of collaboration with internal and external stakeholders, financial difficulties, and various other obstacles. To increase institutions' innovation power, it is critical first to identify the compelling and facilitating factors that influence innovation performance and then develop strategies and policies in this direction (Demirdöğen, 2019; Yaxuan, 2017). A better understanding of the factors influencing innovation performance will lead to a better understanding of institutional innovation activities and policy priorities.

For institutions to increase and sustain their innovation performance, they need to plan their systems and strategies accordingly, knowing well the dimensions that affect innovation performance. One of the critical research areas on the agenda related to innovation is the performance evaluation needed for the effective maintenance of innovation management (Karaata, 2012). To determine whether the resources allocated to innovation are used effectively or not, countries and institutions should regularly evaluate their innovation performance (Ayçin & Çakın, 2019; Kalender et al., 2014).

Indicators that will reveal the current situation are the most needed tool in policy and strategy development processes. Indicators become a tool to convey information to decision-makers. As a matter of fact, decision-makers use this data while making strategic decisions and include it in the decision processes by analyzing it. It is essential to choose the variables that reflect innovation performance in the analysis to make the right decisions and direct the incentives correctly. For this reason, it is essential to determine the current situation with indicators that accurately represent innovation.

Many studies in the literature examine the factors affecting innovation performance in health institutions (Al-Kade, 2019; M. Khallouk et al., 2022; Kim & Kim, 2018; Mitchell & Boyle, 2019; Sharma, 2020). However, when these studies are examined, it is seen that each study mostly takes place in the form of a detailed examination of a single or a few dimension (corporate culture, human resources, organizational structure, etc.). This study aims to analyze and evaluate the academic studies in the literature that deal with innovation performance in the health sector and institutions providing health services and "determine the dimensions that affect innovation performance in the health sector and health institutions". It is thought that the dimensions emphasized as a result of the study can guide the strategic decisions of managers who want to increase innovation performance in the health sector and provide sustainable innovation management.

2. METHOD

2.1. Purpose of the Research

This research is aimed to determine the factors (dimensions and criteria) that affect innovation performance to provide more effective innovation management in the health sector and institutions providing health services.

In order to achieve this aim, a systematic review of the studies in the literature dealing with innovation performance in the health sector and health institutions has been made.

In the studies examined, answers were sought to the following questions;

- What are the aims of the research?
- What are the important conclusions drawn from the findings of the studies?
- What is the main dimension emphasized in the results of the studies?
- What is the type of research?

Examined studies are presented in terms of similarities and differences and grouped in line with their main emphasis.

2.2. The Pattern of the Research

In this study, a systematic literature review was made to achieve the research purpose.

Systematic review studies examine a clearly defined problem using systematic and explicit methods to identify, select, and critically evaluate relevant research and collect and analyze data from included studies (Alkan, 2017; Littell et al., 2008).

Systematic compilation studies should be carried out by following certain steps (Millar, 2004).

In a systematic review study, it is necessary to:

- Clearly defining the purpose
- Selecting the articles included in the research according to the determined criteria,
- Identifying the main features of the selected articles and
- To make inferences with the information obtained from the articles.

The structure of this research was formed in this context by paying attention to the specified rules. The reporting framework provided by the PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis) guide was followed in the review, and the report was presented (Moher et al., 2009).

2.3. Information Sources and Data Collection Process

The studies were conducted in the Web of Science and Google Scholar databases. Studies published in the relevant databases between 2018 and 2022 were searched with the keywords “innovation” and “healthcare”. The studies we came across as a result of the search were evaluated in terms of their compliance with the “suitability criteria” and were selected for examination. The year range has been chosen for the last 5 years, especially to reach current studies.

In order to avoid bias, the references of the selected articles were also checked, and the studies that met the eligibility criteria of our study were included in the review. The cited articles discussed were also checked, and the appropriate ones were included. In addition, an online archive email alert system was used to be informed about newly published articles and follow new publications in line with the selection criteria.

2.4. Eligibility Criteria

Compliance with the following criteria is sought for the studies included in the review.

- Studies should directly address innovation performance in health. (C1)
- Studies between 2018-2022 should be included in the review. (C2)
- As part of the pragmatic approach to gathering literature, only studies written in English were considered. (C3)
- Only studies which full text can be accessed should be reviewed. (C4)
- All of the studies to be included in the review must have been peer-reviewed. (C5)

2.5. Study Selection

As a first step, the researchers (AE, ET) evaluated the titles and summary of all the articles they came across as a result of the search and conducted a conformity review. In the first review, the studies were separated with the markings of “completely handled”, “inspect”, and “ask”. The decision to include studies marked “ask” was made in consultation with other researchers.

After the first two phases of the examination (title and summary), studies that were not considered directly related to our research scope were eliminated. In the title and abstract review, the articles were evaluated for compliance with the "K1: Studies should directly address innovation performance in health" criterion. In the article selection and elimination processes "2.4. The eligibility criteria specified under the title "Eligibility Criteria" have been complied with.

Full-text studies were examined in detail by AY, ET and ŞG, analyzed and tabulated. Studies that did not meet the eligibility criteria were excluded. All remaining studies were included in a second review, the “full text” review. The suitability of the included studies in terms of eligibility criteria was repeatedly evaluated by different authors to ensure quality control. For review, the research was transferred to a Microsoft Excel® (Microsoft 365) table. The elimination and inclusion stages were reviewed and approved by all authors. The study selection process is presented in detail in Figure 1 using the PRISMA flowchart.

3. FINDINGS / RESULTS

Studies to be included in the review were categorized in terms of publication year and author, title, purpose of study, study group, main findings, theme, and type of study. In addition, the studies examined were grouped in terms of the main theme they emphasized.

The steps of the screening process according to the PRISMA method are shown in Figure 1. A total of 1103 publications were reached in the database search using predetermined keywords. After removing duplicate and inaccessible publications, title and abstract analysis was performed on the remaining 950 publications. As a result of this analysis, 201 publications found to be appropriate were re-evaluated in terms of their compliance with K3-K4 and K5 eligibility criteria. The full texts of 114 publications that met these criteria were re-examined in detail by all authors within the scope of K1 criterion. The suitability of the included studies in terms of eligibility criteria was evaluated repeatedly by different authors to ensure quality control. The quality control list followed is presented under the heading "2.4. Eligibility Criteria".

As a result, 52 publications that met all eligibility criteria were included in the analysis. The elimination and selection stages of the 52 publications included in the research, according to the eligibility criteria, are summarized in detail in Figure 1 below.

Figure 1. Publications Included in the Research

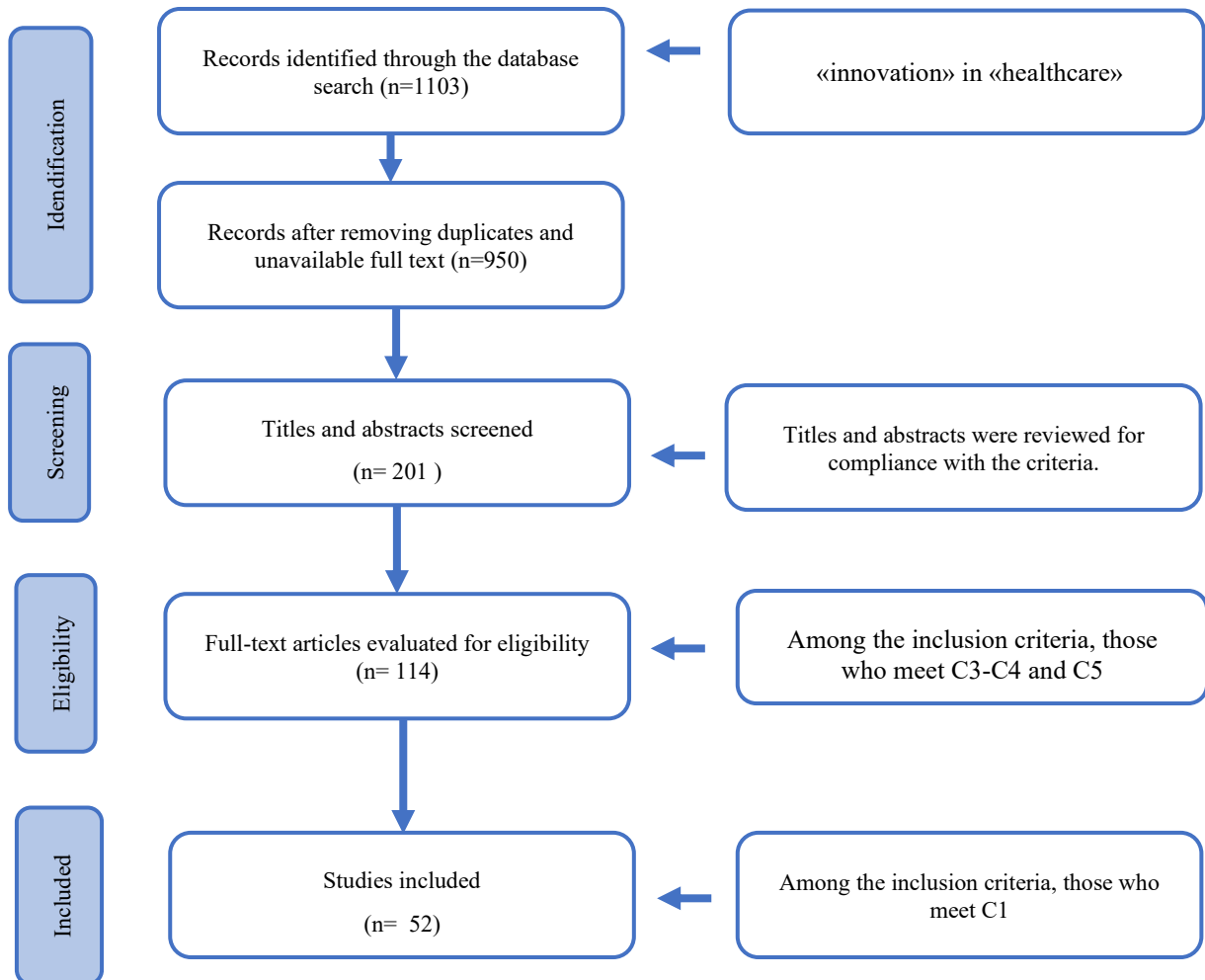


Table 1. Studies Included as A Result of the Literature Review

Dimensions Considered	Authors
Human Resource	(Afsar & Umrani, 2020; Ahmed et al., 2019; el Desoky et al., 2021; Andiappan & Anih, 2022; Ciasullo et al., 2021; Foglia et al., 2018; Hesam Jahanmiri et al., 2021; Khallouk et al., 2022; Liu & Zeinaly, 2020; Lv et al., 2021; Marques et al., 2021; Milella et al., 2021; Mutonyi et al., 2021a; Opoku et al., 2021; Oppi et al., 2019; Palumbo, 2021; Sönmez et al., 2019; Wardan et al., 2020; Zappalà et al., 2020)
Leadership	(Afsar & Umrani, 2020; Ahmed et al., 2019; Andiappan & Anih, 2022; Asurakkody & Kim, 2020; Bagheri & Akbari, 2018; Dias et al., 2018; Gillin & Hazelton, 2021; Marjanovic et al., 2020; Mitchell & Boyle, 2021; Mutonyi et al., 2021b; Naqshbandi et al., 2018; Sharma, 2020; Wang et al., 2019; Zappalà et al., 2020)
Information Acquisition & Sharing	(Al-Kade, 2019; Asurakkody & Kim, 2020; Faugstad Thackery, 2020; Hosseini et al., 2019; Liu & Zeinaly, 2020; Al Jaberi, O. A., 2019; Papa et al., 2018; Secundo et al., 2019; Sharma, 2020)
Organizational Culture	(Andiappan & Anih, 2022; Dahlberg & Wiklund, 2019; Khallouk et al., 2022; Linnéusson et al., 2022; Khodadad-Saryazdi, 2021; Marjanovic et al., 2020; Mutonyi et al., 2021b; Tamer, 2019; Thijssen et al., 2021; Weintraub & Mckee, 2019)
Collaborating with Stakeholders	(Dias et al., 2018; Elabed, 2019; Kim & Kim, 2018; Sharma, 2020; Soompon et al., 2021)
Organizational Structure	(Ahmed et al., 2019; Mutonyi et al., 2021a; Palm & Persson Fischier, 2021)
Policy And Management Support	(Aburayya et al., 2020; Asurakkody & Shin, 2018; Apostolopoulos et al., 2022; Dias et al., 2018; Marjanovic et al., 2020)
Technology	(Khodadad-Saryazdi, 2021; Lv et al., 2021)

Our systematic analysis observed that the studies we examined were sources pointing to more than one dimension (Table 1).

When the studies pointing to more than one dimension are considered; human resource and leadership dimensions of the study conducted by Afsar & Umrani, 2020; leadership and knowledge acquisition and sharing dimensions of the study conducted by Asurakkody & Kim, 2020; human resource and organizational culture dimensions of the study conducted by Khallouk et al., 2022; organizational culture and technology dimensions of the study conducted by Khodadad-Saryazdi, 2021 ; human resource and knowledge acquisition and sharing dimensions of the study conducted by Liu & Zeinaly, 2020; human resource and technology dimensions of the study conducted by Lv et al., 2021; human resource and technology dimensions; Mutonyi et al., 2021a; human resource and organizational structure dimensions; Mutonyi et al., 2021b; leadership and organizational culture dimensions; Zappalà et al., 2020; human resource and leadership dimensions.

Some of these studies were found to address three different dimensions. The study conducted by Ahmed et al., 2019 covers human resource, leadership and organizational structure dimensions; the study performed by Andiappan & Anih, 2022 includes human resource, leadership and organizational structure dimensions; the study performed by Dias et al., 2018 focuses on leadership, collaboration with stakeholders and policy and management support dimensions; the study performed by Marjanovic et al., 2020 encompasses leadership, organizational culture and policy and management support dimensions; the study performed by Sharma, 2020 covers leadership, knowledge acquisition & sharing and collaboration with stakeholders dimensions.

4. DISCUSSION

This research study aims to identify the dimensions that are thought to affect innovation performance in the health sector and health institutions. To achieve this aim, a systematic review of the literature was conducted. Obtained results; It has been shown that the dimensions affecting innovation performance in the health sector and health institutions can be grouped in a total of 8 dimensions it is presented (human resources, leadership, obtaining and sharing information, organizational culture, cooperation with stakeholders, organizational structure, policy and management support and technology.) The criterion scopes of each dimension are detailed in the following paragraphs.

Thus, it is thought that managers who want to increase innovation performance can plan strategic studies within the scope of these dimensions. In this context, it is thought that the 8 dimensions identified as a result of the study and the criteria presented within each dimension will be guiding in developing an innovation strategy.

As a result of our study, which made a systematic review of studies dealing with innovation performance in the health system and health institutions, it was seen that the most emphasized dimension was organizational culture. Studies dealing with the culture dimension were examined in detail, and it was seen that the common emphasis was on the fact that "**organizational culture** plays a facilitating and supporting role in innovation performance."

As a result of the study, which focused on examining the factors that support corporate innovation performance in private and public institutions, it was emphasized that culture facilitated innovation performance (Dahlberg & Wiklund, 2019). Findings from another study with a similar scope show that organizational culture positively affects the development of innovation practices (I. T. Khallouk et al., 2022). The study's findings, which examine the effects of policy practices on innovation, also, in parallel with other studies, emphasize the important role of culture and behavior in an innovative health system (Marjanovic et al., 2020). Some studies deal with the effects of culture and the leadership dimension. From these studies according to the findings of the study conducted on 1008 hospital employees, it was observed that organizational culture mediated the leadership-supportive climate (Mutonyi et al., 2021b). One of the important highlights of the study, which was carried out to investigate which theories and concepts encourage or hinder innovation's ability to manage innovation processes in the health sector, is that leadership similarly encourages an innovative culture (Weintraub & Mckee, 2019). In another study carried out for a similar purpose, the barriers and facilitators to the implementation of innovation in health services were examined, and facilitating factors included a supportive culture, adequate education, training, and knowledge, and recognition of the expected added value (Thijssen et al., 2021). According to a study conducted in 2022, innovation culture and organizational culture cannot be considered independently of one another and must be intertwined (Linnéusson et al., 2022). As emphasized in the results of all these studies, it is seen that organizational culture supports organizational innovation and has a facilitating effect on adapting to innovation (Khodadad-Saryazdi, 2021; Tamer, 2019).

It was seen that another dimension that was emphasized in the studies examined was **leadership**. Studies that deal with innovation performance and leadership in health care have emphasized that "leadership has a facilitating and directing effect on innovation performance".

The findings of a study conducted to determine the factors that enable sustainable innovation in health services emphasized the importance of management and leadership in an innovative health system (Dias et al., 2018). Similarly, the study examines how policies and practices support innovation performance through case studies, confirming the positive effects of governance and leadership on innovation (Marjanovic et al., 2020).

Studies also examine the indirect effects of leadership on innovation by influencing idea generation, knowledge sharing, and innovation. One of these studies shows that a leadership-supportive climate mediates employees' innovative behavior (Mutonyi et al., 2021b). The related study found a direct relationship between leadership's supportive climate and the individual innovative behaviors of employees. Employees' innovative behaviors also help to improve innovation performance (Afsar & Umrani, 2020; Ahmed et al., 2019; Andiappan & Anih, 2022). The study's findings, which examine the relationship between leadership and innovative employee behaviors, also emphasize that leadership styles that make it easier for employees to express their ideas and share the organization's goals should be used to support innovative behaviors (Ahmed et al., 2019). Another study conducted with a similar purpose state that there is a need for healthcare policies and strategies to support a leadership style that facilitates the generation and implementation of ideas (Zappalà et al., 2020). A study carried out in 2022 found that a transformational leader motivates employees to inspire and encourage innovation. It emphasizes that leaders must foster the spirit of teamwork in order to achieve organizational performance and innovation (Mohammed & AL-Abrow, 2022). However, another study conducted in 2022 highlighted the advantages of adopting servant leadership to support a culture of innovation (Andiappan & Anih, 2022).

A recent study from 2021 discussed appropriate leadership behaviors to support healthcare innovation. In the study investigating the relationship between knowledge sharing and innovative work, it was seen that knowledge sharing affects innovative work behavior in a meaningful and positive way, and self-leadership also mediates this relationship (Asurakkody & Kim, 2020). The findings highlight the importance of co-creation culture and leadership to improve corporate innovation performance. As a result of the study, it was emphasized that the

leadership ability that supports innovation should have an impact on creating a shared vision, providing an environment of trust, fostering collaboration, and, most importantly, supporting knowledge acquiring and sharing (Sharma, 2020).

It has come to our attention that research has been conducted on the relationship between innovation performance and leadership in health care regarding leadership styles such as inclusive leadership, entrepreneurial leadership, and shared leadership.

One of the related studies shows that inclusive leadership positively affects employees' innovative behavior (Wang et al., 2019). Studies dealing with entrepreneurial leadership, on the other hand, say that entrepreneurial leadership has a significant positive effect on the innovative work behaviors of employees. In this regard, it is recommended to develop procedures that support leaders in encouraging other employees (followers) to think creatively, generate and implement new ideas, and take risks (Bagheri & Akbari, 2018). In another study, it was emphasized that entrepreneurial leadership encourages entrepreneurial behaviors and supports the development of innovations in entrepreneurial behavior (Gillin & Hazelton, 2021).

Studies on the scope of shared leadership demonstrate a positive relationship between shared leadership and innovation. It has been observed that this positive relationship occurs because the shared leadership style creates a climate of participation that empowers employees and includes them in relevant decision-making processes (Mitchell & Boyle, 2021; Naqshbandi et al., 2018).

The findings of another study conducted for a similar purpose also emphasize the importance of co-creation culture and leadership to improve corporate innovation performance (Sharma, 2020).

Another dimension emphasized, according to the studies examined, is the **human resource** dimension. Because innovation frequently results in change, the resource that will manage and adapt to this change is the organization's human resources. Human resources is the dimension that should be addressed as a priority to overcome the obstacles to change in the direction of innovation (Milella et al., 2021).

Numerous articles we evaluated within the scope of our systematic research deal with this dimension from different perspectives. In the study, which aims to investigate the effect of organizational innovation climate on innovation behavior and the mediating role of psychological empowerment, the findings emphasize that employees should be encouraged to participate in innovation processes (through open communication, personal guidance, etc.). It has been stated that innovative projects can be created for this participation, and rewards can be provided to encourage employees to adopt new ideas, new practices, and innovative behaviors (Lv et al., 2021). Another study on incentive rewards concluded that employee rewards do not guarantee creativity on their own and that the overall context should be considered for creativity (Opoku et al., 2021). According to another study with similar scope, a statistically positive and significant relationship was observed between encouraging employees' ability to achieve and business innovativeness. It was emphasized that employees should attend conferences, workshops, and training programs to develop innovative behaviors and create an entrepreneurial character, and an innovative working environment should be provided (Wardan et al., 2020). Another study stated the importance of encouraging intrapreneurship for successful innovation outputs (Marques et al., 2021). According to the findings of a study conducted in 2022, it is recommended that employees with an innovative spirit be recruited during the recruitment phase to support the innovation culture (Andiappan & Anih, 2022).

Almost every change to be realized within the scope of the organization will directly affect the employees of the organization, as well as the attitude of the employees of the organization, which will directly affect the organizational change. Many changes will be implemented directly through employees of the organization (human resources). For this reason, it is seen that organizational innovation depends on the development and progress of employees. Accordingly, many studies have focused on the relationship between variables that affect employees' abilities at the center of innovation. The study's findings, which deals with the relationship between talent management and organizational innovation performance, show that organizational performance depends on the development and progress of employees. For this reason, it was emphasized that talent management should be focused on to increase employees' innovation ability (Hesam Jahanmiri et al., 2021). In similar studies, it was observed that the employees' innovative behaviors significantly triggered the innovative outputs. It was stated that managerial support should be provided to increase the employees' innovative behaviors (Khallouk et al., 2022; Opoku et al., 2021; Sönmez et al., 2019).

Creativity and innovative thinking ability of human resources are seen as another criterion under the dimension of human resources. It is emphasized in many studies that individual creativity positively affects innovation (Liu & Zeinaly, 2020; Oppi et al., 2019). It is recommended to provide creative and innovative problem-solving training to employees to support individual creative thinking (el Desoky et al., 2021). At the same time, it is recommended to inspire useful ideas to encourage innovative thinking and to develop mechanisms and procedures that facilitate changes in traditional task performances (Oppi et al., 2019). Furthermore, in order to support the innovation of employees, idea generation should be supported, time and resources should be provided, their participation in decision-making processes should be supported, innovative efforts should be responded to positively, and job security should be felt by encouraging and motivating them (Ahmed et al., 2019; el Desoky et al., 2021; Foglia et al., 2018; Liu & Zeinaly, 2020; Opoku et al., 2021).

The importance and necessity of managerial support in supporting employees' individual innovativeness are supported by various studies (Afsar & Umrani, 2020; Palumbo, 2021; Zappalà et al., 2020). According to a study conducted on nurses, it is recommended to develop a mentoring program in which experienced nurses act as models and mentors to empower and motivate new nurses in the profession (el Desoky et al., 2021). Although this study was carried out on nurses, it can also be considered for specialist doctors and intern doctors or specialist health personnel and new health personnel. Another study carried out in 2022 shows that the feedback received from citizens contributes to the emergence of innovative initiatives that will overcome the difficulties in the system. For this contribution, it proposes policy and management interventions to support citizen participation (Ciasullo et al., 2021).

Organizational commitment is another factor that promotes individual innovation. Employees' innovativeness is related to organizational commitment, and employees with a high level of commitment exhibit more innovative behaviors (I. T. Khallouk et al., 2022; Mutonyi et al., 2021a). In the study investigating the effect of innovative behaviors on job engagement, it was emphasized that job engagement supports employees' willingness to participate in improving organizational processes and practices (Palumbo, 2021).

When we evaluate the studies, we have examined within the scope of human resources, it has been seen that the human resource in the focus of innovation emphasizes talent management, creative thinking ability, job, and organizational commitment, and in addition to these, the importance of a culture that will provide an environment for innovation, the managerial climate, and the organizational structure that supports innovation (Ahmed et al., 2019; Oppi et al., 2019).

Notably, some of his studies dealing with the support of innovative work behaviors are also related to the **organizational structure**. It is seen that an organizational structure that supports the generation of ideas and the transfer of ideas is related to the innovative work behaviors of the employees. Similar study findings also point to this point, referring to the same outputs as levers to improve innovative work behavior. It has been emphasized that the organizational structure supports the formation of innovative ideas (Mutonyi et al., 2021a; Palm & Persson Fischier, 2021). Another study emphasized that employees should be open to their suggestions by giving them the responsibility of solving problems on their own and that a good relationship between supervisors and employees should be supported. The same study suggested an organizational structure that facilitates employees' expressing their ideas and sharing organizational goals and responds positively to motivating and innovative efforts (Ahmed et al., 2019). The study's findings, which investigated the facilitators for promoting an innovation culture, suggested that adopting a flat structure where power is structurally more evenly distributed and is open to failure will facilitate the innovation process (Andiappan & Anih, 2022).

Another frequently recurring dimension in studies dealing with innovation performance in health institutions and health systems is **acquiring and sharing knowledge**.

In the findings of the study, which state that innovation performance can be improved through knowledge acquisition, it is emphasized that knowledge acquisition is positively related to innovation performance (Papa et al., 2018). The studies discussed in this context demonstrated that knowledge-sharing behavior affects innovation positively (Liu & Zeinaly, 2020). As emphasized in the study, which deals with the relationship between knowledge sharing and innovative work, knowledge sharing affects innovative work behavior positively and significantly, and self-leadership plays a mediating role in this affirmative effect (Asurakkody & Kim, 2020). In the findings of another study, which was examined in a similar context, it was stated that entrepreneurial orientation and knowledge management positively affected innovation performance. Consequently, it is emphasized that knowledge acquisition practices, knowledge sharing, and entrepreneurial behaviors should be encouraged in health institutions (Al-Kade, 2019). According to the

findings of a different study, which frequently include the role of knowledge sharing in the formation of healthcare innovation, creating an environment for knowledge sharing and encouraging knowledge sharing could provide a foundation for innovation (Al Jaber, O. A, 2019; Sharma, 2020). A related study, which provides a framework for knowledge transfer by focusing on how knowledge should be transferred, mentioned the importance of creating motivation for knowledge sharing and use. (Secundo et al., 2019). Studies examining the effect of knowledge management strategy (knowledge dissemination, planning, and coordination roles) on service innovation performance show that knowledge management practices are a good mediator between knowledge management strategy and innovation performance, consistent with other study findings (Faugstad Thackery, 2020; Hosseini et al., 2019).

In today's conditions, where knowledge is the essential power, acquiring, sharing, and using knowledge from both the internal and external environment is very important. This is also the case in terms of innovation. Especially since the health sector is knowledge-intensive, "knowledge" becomes much more substantial. As frequently and jointly emphasized in the study mentioned above findings that deal with innovation performance in healthcare services, priority should be given to the requirements mentioned within the scope of knowledge sharing to improve innovation performance and provide an environment suitable for innovation. Health managers, who aim to improve innovation performance in health services, should provide an appropriate environment for acquiring, sharing, and using knowledge. Employees with knowledge should be willing to develop innovative ideas and be in an environment where they can share their ideas without hesitation.

Another dimension emphasized, according to the studies examined, was **collaboration with stakeholders**. The findings of studies that deal with innovation performance in health from different perspectives show that collaboration with stakeholders has an important role in innovation performance. Although these studies were not initially carried out to investigate the effect of collaboration on innovation performance, it has drawn our attention that results emphasizing the importance of collaboration have been obtained while investigating different factors that impact innovation performance.

According to the findings of the study, which was carried out to determine the factors that enable sustainable innovation, it was emphasized that teamwork and collaboration are two of the factors that enable innovation (Dias et al., 2018). In another study carried out in a similar context, it was stated that for sustainable-oriented innovation, effective collaboration with stakeholders and demand management should be focused on (Elabed, 2019). The study, which examines innovation performance in health care in the dimension of leadership to create value together, emphasizes the importance of co-creation culture and leadership to improve corporate innovation performance. One of the characteristics of creative leadership ability is the ability to facilitate collaboration (Sharma, 2020). Another study, which aims to identify the factors that have a positive impact on the innovation performance of companies in the health informatics industry, confirmed the importance of collaboration with stakeholders, as have previous studies, and emphasized that collaboration with external stakeholders can improve innovation performance (Kim & Kim, 2018). The study's findings, which explores the necessary conditions to foster innovation in healthcare, also show that internal and stakeholder collaboration is important (Sooampon et al., 2021).

The health sector is a specialized and knowledge-intensive sector that includes many actors. In addition to the fact that many professional groups provide health services, the collaboration of many sector stakeholders is required to realize this service provision. For instance, active collaboration is required between the manufacturer of a technological device used during service provision and the user of this technology and software. When the service provider has an idea of what he needs and transfers that idea to the manufacturer, new or innovative products can be developed. This situation will not only be in the form of product innovation but also the form of process, marketing, or service innovation due to different collaborations. In order to seize these opportunities, it is important to encourage internal and external stakeholders to cooperate.

As a result of the systematic analysis, it is thought that one of the dimensions supporting innovation in health services and health institutions can be considered **policy and management support**. The improvement in each dimension mentioned above will be smoothed out and made possible with the support of the administration and policymakers. Findings from one of the studies supporting this proposition show that management-supported activities support sustainable innovation (Dias et al., 2018). Similarly, the results of another study emphasized that policies that support innovation positively support the ability to initiate and adopt innovation (Marjanovic et al., 2020). Studies emphasize that employees will be encouraged through leadership and management (Asurakkody & Shin, 2018) and that senior management support positively affects the development of innovation practices (Aburayya et al., 2020). Another study emphasized that the legal framework and policies should support the

development of innovative projects (Apostolopoulos et al., 2022). The importance of management and policy support is an undeniable fact in bringing together and sustaining all these dimensions that positively support innovation, such as innovation becoming a culture, supporting the innovation of employees, providing an environment of knowledge sharing, establishing collaboration with stakeholders, and bringing together the factors that support innovation. Since the explanations of the studies that can be considered within the scope of this dimension are mentioned above in different dimension contents, they are not repeated here to avoid repetition. In another similar study in 2020, clear procedures, management support, and collaboration are three supporting elements of open innovation (Pikkarainen et al., 2020). The findings of the study conducted in 2018 examining the Indian health service, which has difficulties in health service delivery due to resource scarcity, emphasized that R&D expenditures and financial incentives should be used in this direction with management and policy support that will support innovation in order to build a sustainable health system (Mazumdar-Shaw, 2018).

It is thought that another dimension that supports innovation can be considered **technology**. Although it is not among the most emphasized dimensions within the scope of the studies we have discussed within our systematic analysis, it is considered important in this dimension. One of the studies dealing with the technology dimension emphasized that technology is an enabler in process innovation and should be used according to needs (Khodadad-Saryazdi, 2021). In another study, the importance of information technologies in providing a suitable environment for innovation was mentioned (Lv et al., 2021).

5. CONCLUSION

As a result of this study, the strategic dimensions affecting innovation performance in the health sector and institutions providing health services have been identified. It has been observed that the dimensions affecting innovation performance organizational culture, leadership, human resources, organizational structure, knowledge acquisition and sharing, collaboration, policy and management support, and technology. It has been emphasized that the combinations of these elements are necessary for innovation.

While presenting the dimensions, the criteria determined according to the points emphasized under the dimensions are presented in the findings section with reference to relevant studies. Within the scope of the organizational culture dimension, "organizational culture that supports innovation"; "Leadership types that support innovation" within the scope of the leadership dimension; Within the scope of the human resources dimension, the criteria include "Encouragement of Human Resources to Innovation", "Talent Management", "Providing Managerial Support for Innovative Behaviors", "Creative and Innovative Thinking Ability of Human Resources" and "Institutional Commitment of Human Resources". Within the scope of the Information Acquisition and Information Sharing dimension, there are "Information Sharing Behavior", "Providing and Promoting an Information Sharing Environment" and "Information Management" criteria. "Cooperation with Internal and External Stakeholders" within the scope of the Cooperation dimension; Within the scope of the Policy and Management Support dimension, "Policies and Strategies Supporting Innovation" criteria are included. While only the "technology" criterion is included in the technology dimension; In the organizational structure dimension, only the "Organizational Structure Supporting Idea Generation/Development" criterion is included.

The dimensions and criterion emphasized as a result of the study are thought to guide strategic decisions of managers who want to improve innovation performance in the health sector and design a sustainable innovation management system. Furthermore, the study emphasized the relationship between these dimensions, and suggestions were made on which dimension could be improved. Academics in this field can use the study's perspective to position and advance future theoretical work. Future research and new trends in the field will continue to develop and broaden this perspective.

DECLARATION OF THE AUTHORS

Declaration of Contribution Rate: Şeyma Güner and İlker Köse developed the research design. Şeyma Güner, Enise Topaylı and Ayşe Elif Yıldız enhanced the literature review and constructed the tables in the manuscript. Şeyma Güner made the analysis. The author(s) read and approved the final manuscript.

Declaration of Support and Thanksgiving: The study is supported by TUBİTAK ARDEB 3005 Project (Project No: 122G080).

Declaration of Conflict: There is no potential conflict of interest in the study.

REFERENCES

- Aburayya, A., Alshurideh, M., al Marzouqi, A., al Diabat, O., Alfarsi, A., Suson, R., Bash, M., & Salloum, S. A. (2020). An empirical examination of the effect of tqm practices on hospital service quality: An assessment study in UAE hospitals. *Systematic Reviews in Pharmacy, 11*(9), 347–362.
- Afsar, B., & Umrani, W. A. (2020). Does thriving and trust in the leader explain the link between transformational leadership and innovative work behavior? A cross-sectional survey. *Journal of Research in Nursing, 25*(1), 37–51. <https://doi.org/10.1177/1744987119880583>
- Ahmed, A. K., Ata, A. A., & Abd-elhamid, Z. N. (2019). Relationship between the leadership behaviors, organizational climate, and innovative work behavior among nurses. *American Journal of Nursing Research, 7*(5), 870–878. <https://doi.org/10.12691/ajnr-7-5-20>
- Ahmed, P. K. (1998). Culture and climate for innovation. *European Journal of Innovation Management, 1*(1), 30–43.
- Aksay, K., & Orhan, F. (2013). Hastanelerde inovasyon sürecinin risk yönetimi bağlamında değerlendirilmesi: Bir model önerisi. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2*(3), 10–23.
- Al Jaber, O. A. (2019). *The Impact of Lean, Green and Knowledge Sharing on Organization Sustainability in Healthcare in UAE: The Mediating Role of Organization Innovation* [Doctoral Thesis]. Abu Dhabi University.
- Al-Kade, A.-H. I. (2019). *The impact of management control systems on innovation performance in healthcare organizations*. [Doctoral Thesis]. United Arab Emirates University.
- Alkan, V. (2017). Bir sistematik derleme çalışması: Öğretmenlik uygulaması. *Yıldız Eğitim Araştırmaları Dergisi, 2*(1), 23–30.
- Andiappan, M., & Anih, J. (2022). Seven ways to inspire innovation in the health technology industry. *Biomedical Instrumentation & Technology, 56*(1), 1–7.
- Apostolopoulos, S., Makris, I., & Stavroyiannis, S. (2022). Healthcare innovation in Greece: The views of private health entrepreneurs on implementing innovative plans. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 8*(2). <https://doi.org/10.3390/joitmc8020078>
- Asurakkody, T. A., & Kim, S. H. (2020). Effects of knowledge sharing behavior on innovative work behavior among nursing Students: Mediating role of self- leadership. *International Journal of Africa Nursing Sciences, 12*. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100190>
- Asurakkody, T. A., & Shin, S. Y. (2018). Innovative behavior in nursing context: a concept analysis. *Asian Nursing Research, 12*(4), 237–244. <https://doi.org/10.1016/J.ANR.2018.11.003>
- Avci, P. (2017). Sağlık örgütlerinde inovasyon. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6*(5).
- Ayçin, E., & Çakin, E. (2019). Ülkelerin inovasyon performanslarının ölçümünde entropi ve MABAC çok kriterli karar verme yöntemlerinin bütünlük olarak kullanılması. *Akdeniz İİBF Journal, 19*(2), 326–351. <https://doi.org/10.25294/AUIIBFD.649275>
- Bagheri, A., & Akbari, M. (2018). The impact of entrepreneurial leadership on nurses' innovation behavior. *Journal of Nursing Scholarship, 50*(1), 28–35. <https://doi.org/10.1111/JNU.12354>

- Ciasullo, M. V., Carli, M., Lim, W. M., & Palumbo, R. (2021). An open innovation approach to co-produce scientific knowledge: examining citizen science in the healthcare ecosystem. *European Journal of Innovation Management*, 25(6), 365–392. <https://doi.org/10.1108/EJIM-02-2021-0109>
- Dahlberg, J., & Wiklund, K. (2019). *Innovation facilitating culture in private and public primary healthcare*. [Master's Thesis]. Lund University School of Economics and Management.
- Demirdöğen, S. (2019). İşletmelerin inovasyon yapmalarına engel olan faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Erzincan organize sanayi bölgesi örneği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 54, 417–446.
- Dias, J. A., Berggren, E., Kleppstø, S., & Jacob, M. (2018). What are the key enabling factors for a sustainable innovative environment in healthcare? *Master's Programme in Management (MSc) Title: What are the key enabling factors for a sustainable innovative environment in healthcare?*
- el Desoky, E., el Said, N., & El-Shaer, A. (2021). Organizational culture, individual innovation and their relation to nursing staff's work engagement. *Mansoura Nursing Journal*, 8(3), 39–59. <https://doi.org/10.21608/mnj.2021.213159>
- Drucker, P. (2014). *Innovation and entrepreneurship*. Routledge Classics.
- Elabed, S. S. (2019). *A framework for sustainability oriented innovation in healthcare* (Vol. 3, Issue December). American University of Sharjah.
- Elmacı, O., & Yalçın, M. (2013). Measuring Innovation Power Of Businesses: A Regional Research in Food And Agricultural Industry. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 62(2), 61–78.
- Elverdi, S., & Atik, H. (2020). Türkiye’de İnovasyon Ölçümüne Yönelik Bir Değerlendirme. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 695–712. <https://doi.org/10.21733/ibad.802626>
- Faugstad, T. (2020). *Middle managers as agents of healthcare innovation* [Doctoral Thesis]. Capella University.
- Foglia, E., Ferrario, L., Gastaldi, L., Maffi, A., Porazzi, E., Garagiola, E., Sali, M., & Lettieri, E. (2018). Supporting innovation in the healthcare sector: The role of ambidexterity. *40th R&D Management Conference*.
- Gillin, L. M., & Hazelton, L. M. (2021). Bringing an entrepreneurial mindset to health-care: a new tool for better outcomes. *Journal of Business Strategy*. <https://doi.org/10.1108/JBS-03-2020-0049>
- Göker, A. (2001). İnovasyonda yetkinleşmek: Rekabet üstünlüğüne giden yol... Türkiye'nin bilim-teknoloji-inovasyon politikası üzerine irdelemeler. *Ekonomik Yaklaşım: Gazi Üniversitesi İktisat Bölümü Yayın Organı Kongreler Dizisi II*.
- Hancıoğlu, Y., & Yeşilaydın, G. (2016). Stratejik Yönetimde Yeni Bir Rekabet Yaklaşımı: Stratejik İnovasyon. *International Journal of Management Economics and Business*, 12(29), 105–124. <https://doi.org/10.17130/IJMEB.20162922025>
- Hesam Jahanmiri, M., Zare, R., Kousha Mirmasoudi, S., Davari, K., Pirzad, A., & Islamipannah, M. (2021). Effect of talent management on organizational performance with the mediating role of absorptive capacity and innovation ability HMIS health management and information science the effect of talent management on organizational performance with the mediating. *Health Man & Info Sci*, 8(2), 129–137. <https://doi.org/10.30476/JHMI.2022.90565.1077>

- Hosseini, S. S., Tekmedash, Y. N., Karami, A., & Jabarzadeh, Y. (2019). The impact of knowledge management strategy on service innovation performance in private and public hospitals. *Iranian Journal of Management Studies*, 12(1), 1–24. <https://doi.org/10.22059/ijms.2018.249784.672966>
- İnel, M. N., & Türker, M. V. (2016). Ulusal inovasyon performansının ölçümü için çok nitelikli karar verme teknikleri ile bir model denemesi. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 38(2), 147–166. <https://doi.org/10.14780/MUIIBD.281391>
- Karaata, E. S. (2012a). *İnovasyonun ölçümünde yeni arayışlar*. Rekabet Forumu Raporu, 1, 1-19.
- Karaata, E. S. (2012b). *Yenilik-Yenileşim-İş Dünyasına Bir Yolculuk*. <https://www.egiad.org.tr/wp-content/uploads/arastirma-raporlari/inovasyon-raporu.pdf>
- Kalender, Z. T. Ş., Fırat, S. Ü., Es, H. A., & Erdem, M. (2014). Bilgi ve iletişim teknolojileri çerçevesinden küresel inovasyon endeksinin analizi ve veri madenciliği kullanılarak ülkelerin kümelenmesi. *1. Yönetim Bilişim Sistemleri Kongresi*.
- Khallouk, I. T., Albaqaeen, M., Dahabreh, A., Alawadhi, F., Mouzaek, M., al Quwain, T., Salloum, U., & Aburayya, A. S. (2022). Examination of the effect of TQM implementation on innovation performance: An assessment study in uae healthcare sector. *Academy of Strategic Management Journal*, 21(S4), 1–17.
- Khallouk, M., Dahabreh, F., & Salloum, S. A. (2022). Examination of the effect of TQM implementation on innovation performance: an assessment study in Uae healthcare sector. *Academy of Strategic Management Journal* 21(4), 1–17.
- Khodadad-Saryazdi, A. (2021). Exploring the telemedicine implementation challenges through the process innovation approach: A case study research in the French healthcare sector. *Technovation*, 107, 102273. <https://doi.org/10.1016/J.TECHNOVATION.2021.102273>
- Kim, H., & Kim, E. (2018). How an open innovation strategy for commercialization affects the firm performance of Korean healthcare IT SMES. *Sustainability*, 10(7), 2476. <https://doi.org/10.3390/SU10072476>
- Linnéusson, G., Andersson, T., Kjellsdotter, A., & Holmén, M. (2022). Using systems thinking to increase understanding of the innovation system of healthcare organisations. *Journal of Health Organization and Management*, 36(9), 179–195. <https://doi.org/10.1108/JHOM-01-2022-0004>
- Littell, J. H., Corcoran, J., & Pillai, V. (2008). Systematic reviews and meta-analysis. In *Systematic Reviews and Meta-Analysis* (Vol. 9780195326543). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/ACPROF:OSO/9780195326543.001.0001>
- Liu, D., & Zeinaly, S. (2020). A new model for investigating the role of IT-based innovation in the pharmaceutical knowledge-sharing attitude: A study of marketing biotechnology firms. *Kybernetes*, 50(5), 1095–1124. <https://doi.org/10.1108/K-07-2019-0505>
- Lv, M., Yang, S., Lv, X. Y., Zhang, L., Chen, Z. Q., & Zhang, S. X. (2021). Organisational innovation climate and innovation behaviour among nurses in China: A mediation model of psychological empowerment. *Journal of Nursing Management*, 29(7), 2225–2233. <https://doi.org/10.1111/jonm.13381>
- Marjanovic, S., Altenhofer, M., Hocking, L., Morgan Jones, M., Parks, S., Ghiga, I., Cox, C., Galai, K., & Ling, T. (2020). *How can policy and practice support an innovating healthcare system?* <https://doi.org/10.1016/j.respol.2004.01.015>

- Marques, C. S., Lopes, C., Braga, V., Ratten, V., & Santos, G. (2021). Intuition and rationality in intrapreneurship and innovation outputs: The case of health professionals in primary health care. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 1–24. <https://doi.org/10.1007/s11365-021-00761-7>
- Marques, C. S., Lopes, C., Braga, V., Ratten, V., & Santos, G. (2022). Intuition and rationality in intrapreneurship and innovation outputs: The case of health professionals in primary health care. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 18(2), 579–602. <https://doi.org/10.1007/S11365-021-00761-7/TABLES/5>
- Mazumdar-Shaw, K. (2018). Leveraging affordable innovation to tackle India’s healthcare challenge. *IIMB Management Review*, 30(1), 37–50. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2017.11.003>
- Milella, F., Minelli, E. A., Strozzi, F., & Croce, D. (2021). Change and innovation in healthcare: findings from literature. *ClinicoEconomics and Outcomes Research: CEOR*, 13, 395. <https://doi.org/10.2147/CEOR.S301169>
- Millar, J. (2004). Systematic Reviews for Policy Analysis. In S. Becker & A. Byrman (Ed.), *Understanding research for social policy and practice: Themes, methods and approaches* (Policy Pre).
- Mitchell, R., & Boyle, B. (2019). Inspirational leadership, positive mood, and team innovation: A moderated mediation investigation into the pivotal role of professional salience. *Human Resource Management*, 58(3), 269–283. <https://doi.org/10.1002/HRM.21951>
- Mitchell, R., & Boyle, B. (2021). Too many cooks in the kitchen? The contingent curvilinear effect of shared leadership on multidisciplinary healthcare team innovation. *Human Resource Management Journal*, 31(1), 358–374. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12309>
- Mohammed, A. A., & AL-Abrow, H. (2022). The impact of empowering and transformational leadership on organizational performance and innovation: The mediating role of shared leadership and moderating role of organizational culture in the Iraqi healthcare sector. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/ijoa-08-2022-3380>
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., Altman, D., Antes, G., Atkins, D., Barbour, V., Barrowman, N., Berlin, J. A., Clark, J., Clarke, M., Cook, D., D’Amico, R., Deeks, J. J., Devereaux, P. J., Dickersin, K., Egger, M., Ernst, E., ... Tugwell, P. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. *PLOS Medicine*, 6(7), e1000097. <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PMED.1000097>
- Mutonyi, B. R., Slåtten, T., & Lien, G. (2021a). Fostering innovative behavior in health organizations: A PLS-SEM analysis of Norwegian hospital employees. *BMC Health Services Research*, 21(1), 1–15. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06505-1>
- Mutonyi, B. R., Slåtten, T., & Lien, G. (2021b). The relationship between organisational culture , leadership supportive climate and hospital employees’ perception of organisational attractiveness and level of innovative behaviour. *Research Square*, 1–29. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-850352/v1>
- Naqshbandi, M. M., Tabche, I., & Choudhary, N. (2018). Managing open innovation: The roles of empowering leadership and employee involvement climate. *Management Decision*. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2017-0660>
- Okem, Z. G. (2011). *Innovation in the health system in Turkey on its way to European Union membership*. CEPS Special Report, 8 March 2011.

- Opoku, S. T., Apenteng, B. A., & Boakye, K. G. (2021). Rewards and employee creativity among rural healthcare employees: The mediating role of organizational support for innovation and the moderating impact of supervisory support. *International Journal of Quality and Service Sciences*. <https://doi.org/10.1108/IJQSS-11-2020-0187>
- Oppi, C., Bagheri, A., & Vagnoni, E. (2019). Antecedents of innovative work behaviour in healthcare: Does efficacy play a role? *International Journal of Public Sector Management*, 33(1). <https://doi.org/10.1108/IJPSM-12-2018-0267>
- Palm, K., & Persson Fischier, U. (2021). What managers find important for implementing innovations in the healthcare sector – practice through six management perspectives. *International Journal of Health Policy and Management*, 2021, 1–11. <https://doi.org/10.34172/ijhpm.2021.146>
- Palumbo, R. (2021). Engaging to innovate: An investigation into the implications of engagement at work on innovative behaviors in healthcare organizations. *Journal of Health Organization and Management*. <https://doi.org/10.1108/JHOM-02-2021-0072>
- Papa, A., Dezi, L., Gregori, G. L., Mueller, J., & Miglietta, N. (2018). Improving innovation performance through knowledge acquisition: The moderating role of employee retention and human resource management practices. *Journal of Knowledge Management*, 24(3), 589–605. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2017-0391>
- Pikkarainen, M., Hyrkäs, E., & Martin, M. (2020). Success factors of demand-driven open innovation as a policy instrument in the case of the healthcare industry. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(2). <https://doi.org/10.3390/JOITMC6020039>
- Secundo, G., Toma, A., Schiuma, G., & Passiante, G. (2019). Knowledge transfer in open innovation: A classification framework for healthcare ecosystems. *Business Process Management Journal*, 25(1), 144–163. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-06-2017-0173>
- Sharma, S. (2020). Co-creational leadership capability for driving health-care service innovation. *European Journal of Marketing*. <https://doi.org/10.1108/MBE-11-2019-0117>
- Süt, E., & Çetin, A. K. (2018). İnovasyon göstergesi olarak inovasyon endeksleri. *Uluslararası Turizm, İşletme, Ekonomi Dergisi*, 2(2), 299–309.
- Sönmez, B., İspir, Ö., Önal, M., & Emirlioğlu, R. (2019). Turkish psychometric properties of the innovative behavior inventory and innovation support inventory: A model analysis on nurses. *Nursing Forum*, 54(2), 254–262. <https://doi.org/10.1111/nuf.12325>
- Sooampon, S., Pisarnurakit, P. P., & Sooampon, S. (2021). Fostering healthcare innovation: A qualitative study of dental implant product development by Thai University researchers. *International Journal of Health Governance*, 26(4), 408–417. <https://doi.org/10.1108/IJHG-05-2021-0046>
- Taşgıt, Y. E., & Torun, B. (2016). Yöneticilerin inovasyon algısı, inovasyon sürecini yönetme tarzı ve işletmelerin inovasyon performansı arasındaki ilişkiler: KOBİ'ler üzerinde bir araştırma. *Journal of Administrative Sciences Cilt*, 14(28), 121–156.
- Tamer, G. (2019). The effects of organizational culture on the relationship of organizational learning and innovation: A research in a private health. *International European Journal of Managerial Research (EUJMR)*, 3(4), 27–44.

- Thijssen, S. v, Jacobs, M. J. G., Swart, R. R., Heising, L., Ou, C. X. J., & Roumen, C. (2021). The barriers and facilitators of radical innovation implementation in secondary healthcare: A systematic review. *Journal of Health Organization and Management*. <https://doi.org/10.1108/JHOM-12-2020-0493>
- Wang, Y. X., Yang, Y. J., Wang, Y., Su, D., Li, S. W., Zhang, T., & Li, H. P. (2019). The mediating role of inclusive leadership: Work engagement and innovative behaviour among Chinese head nurses. *Journal of Nursing Management*, 27(4), 688–696. <https://doi.org/10.1111/jonm.12754>
- Wardan, S., Ghandour, S., & Mohamed Elghabbour, G. (2020). Entrepreneurship and work innovation among nurse managers at port said governmental hospitals. *Port Said Scientific Journal of Nursing*, 7(3), 201–217. <https://doi.org/10.21608/pssjn.2020.36431.1041>
- Weintraub, P., & Mckee, M. (2019). Leadership for innovation in healthcare: An exploration. *Kerman University of Medical Sciences*, 8(3), 138–144. <https://doi.org/10.15171/ijhpm.2018.122>
- Yaxuan, C. (2017). *Innovation activities, knowledge sourcing and perception of innovation barriers evidence from China* [Unpublished PhD Thesis]. University of Durham.
- Zappalà, S., Toscano, F., Polevaya, M. v., & Kamneva, E. v. (2020). Personal initiative, passive-avoidant leadership and support for innovation as antecedents of nurses' idea generation and implementation. *Journal of Nursing Scholarship*, 53(1), 96–105. <https://doi.org/10.1111/jnu.12615>

İŞYERİ NEZAKETSİZLİĞİNE MARUZ KALMANIN ÇALIŞANLARA ETKİSİ: ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ARACI VE PSİKOLOJİK SAHİPLENMENİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ*

THE EFFECT OF EXPOSURE TO WORKPLACE INCIVILITY ON EMPLOYEES: THE MEDIATING EFFECT OF ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AND MODERATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP

Dr. Öğr. Üyesi Vural AKAR¹

ÖZ

Çalışmanın amacı, kurumlarda işyeri nezaketsizliğine maruz kalmanın, çalışanların işte kendilerini yetiştirmeleri üzerindeki etkilerini tespit etmektir. Bu bağlamda işyeri nezaketsizliğinin, çalışanların yaptıkları işte kendilerini yetiştirmeleri üzerindeki etkisi ortaya konularak, bu ilişkide psikolojik sahiplenmenin ve örgütsel özdeşleşmenin nasıl bir role sahip oldukları belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmada, çalışanların işlerinde kendilerini yetiştirme çabalarına yönelik maruz kaldıkları nezaketsiz davranışların etkisine bakılmıştır. Bununla beraber, işletmelerde psikolojik sahiplenmenin düzenleyici rolü çerçevesinde, işyeri nezaketsizliği, örgütsel özdeşleşme ve işte kendini yetiştirme arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın evreni Kütahya'daki alışveriş merkezleri çalışanlarından oluşmaktadır. Çalışmanın örnekleme tesadüfi örneklem yöntemiyle belirlenmiş olup, çevrimiçi anket yöntemiyle 324 çalışandan verilerin toplanması gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilerin analizinde SPSS 23 ve AMOS 24'ten yararlanılmıştır. Çalışma kapsamında güvenilirlik, faktör, korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Regresyon analizi sonucunda işyerinde maruz kalınan nezaketsiz davranışların, çalışanların işte kendilerini yetiştirmeleri üzerinde olumsuz ve anlamlı bir etkisi bulunduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra, bu ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisi, psikolojik sahiplenmenin ise düzenleyici bir rolü olduğu bulgularına da erişilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşyeri Nezaketsizliği, İşte Kendini Yetiştirme, Örgütsel Özdeşleşme, Psikolojik Sahiplenme.

JEL Sınıflandırma Kodları: D23, M10, M12.


ABSTRACT

The purpose of the study is to determine the effects of exposure to workplace incivility in institutions on employees' thriving at work. In this context, the effect of workplace incivility on employees' thriving at work is revealed and the role of psychological ownership and organizational identification in this relationship is tried to be determined. The study examines the impact of incivility towards employees' efforts to thriving at work. However, within the framework of the moderator role of psychological ownership in businesses, the relationship between workplace incivility, organizational identification and thriving at work is examined. The population of the research consists of employees of shopping malls in Kütahya. The sample of the study is determined by random sampling method, and data is collected from 324 employees by online survey method. SPSS 23 and AMOS 24 are used in the analysis of the data obtained. Reliability, factor, correlation and regression analyzes are applied within the scope of the study. As a result of the regression analysis, it is determined that incivility in the workplace has a negative and significant effect on employees' thriving at work. In addition, findings are found that organizational identification has a mediating effect and psychological ownership has a moderating role in this relationship.

Keywords: Workplace Incivility, Thriving at Work, Organizational Identification, Psychological Ownership.

JEL Classification Codes: D23, M10, M12.

* Bu çalışma için Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Etik Kurulundan 06.06.2023-267 sayılı ve 25.05.2023 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Domaniç Hayme Ana Meslek Yüksekokulu, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü, vural.akar@dpu.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

Today, businesses benefit from their internal resources and talents as well as external resources in order to continue their activities and gain competitive advantage. The most important internal resource in this regard is employees. Employees' exposure to negative behavior in the workplace can cause them to have a negative perception of their business and move away from their business, which can disrupt the success of the business and the achievement of the business's goals in an intensely competitive environment. The aim of the research is to reveal the relationship between workplace incivility and employees' self-cultivation at work, to determine the mediating effect of organizational identification in this relationship, and to determine the moderating effect of psychological ownership on the relationship between workplace incivility and self-cultivation at work through organizational identification. This study contributes to the literature on thriving at work in general, but there is not much data associated with this concept in the literature, and its consequences for Turkish culture have only recently begun to be included as a research topic. When the subject of the research is examined in detail in the literature, the fact that there are no studies examining the effects of workplace incivility, organizational identification and psychological ownership on the employee's thriving at work using leader-member interaction theory increases the importance of the results of this study. This study aims to provide a better understanding of what consequences workplace incivility will have, under what processes and conditions. In this respect, this study contributes to the relevant literature.

Design/methodology/approach:

SPSS 23 and AMOS 24 were used to test the data obtained from the participants in the research. First, frequency distributions for demographic questions were discussed, and then reliability analyzes of the scales in the research were performed and explanatory and confirmatory factor analyzes were applied. Correlation analysis was used to determine the relationships of the variables in the study, and process analysis was used along with regression analysis for the hypotheses.

Findings:

The population of the research consists of employees of shopping malls in Kütahya. The sample evaluated in the research was determined based on the random sampling method, and data was collected from 324 employees by applying an online survey to the sample group. 52% of the study participants are men and 48% are women. According to age distribution, 40.2% of the participants are between the ages of 26 and 35. However, it was determined that the majority of the participants, 63%, were faculty graduates. In addition, in terms of marital status, 58.7% of the participants are married and 42.3% are single. Reliability, factor, correlation and regression analyzes were applied within the scope of the study. In the findings obtained from the regression analysis, it was determined that workplace incivility had a negative effect on employees' thriving at work. The study revealed that organizational identification also has a mediating effect of workplace incivility on employees' thriving at work. According to the findings, the direct relationship between workplace incivility and employees' thriving at work is stronger than the effect through organizational identification. In addition, psychological ownership has a moderating role in the negative relationship between workplace incivility and employees' thriving at work, and it has been determined that this relationship becomes more negative in employees with low psychological ownership levels. Moreover, it has been determined that psychological ownership is a moderating variable in the relationship between workplace incivility and thriving at work through organizational identification, and this relationship will be strongest when psychological ownership is at a low level. Accordingly, it can be stated that workplace incivility negatively affects employees' thriving at work, and employees feel uncomfortable about this situation.

Conclusion and Discussion:

The study revealed that workplace incivility is a situation that can have negative effects on employees' thriving at work, and that organizational identification also has a mediating effect in this relationship. According to the findings, the direct relationship between workplace incivility and employees' thriving at work is stronger than the effect through organizational identification. In addition, psychological ownership has a moderating role in the negative relationship between workplace incivility and employees' thriving at work in their institutions, and it has been determined that this relationship becomes more negative in employees with low psychological ownership levels. Accordingly, it can be stated that workplace incivility negatively affects employees' thriving at work, and employees feel uncomfortable about this situation. In this respect, it is important for employees who want to improve themselves at work to manage their relationships in their working life in a way that does not conflict with others. The data obtained in the study are limited to the participants' responses to the scales. One of the most important limitations of this study is that employees do not want to provide information on issues such as workplace incivility and do not support the research due to concerns that the findings of such a study may be negative. Another limitation of the study is that the research is cross-sectional, making it weak in terms of revealing causal relationships. However, this study was carried out with a quantitative method based on data collection with scales whose validity and reliability have been tested before. In future studies, qualitative research method may be preferred and longitudinal research method may be preferred in order to obtain more in-depth information from the participants. It is thought that researchers will contribute to the literature in the future by examining the concept of thriving at work and its relationship with variables such as organizational agility, job retention, and innovative work behavior, which have not been examined before.

1. GİRİŞ

Günümüzde işletmeler faaliyetlerini devam ettirebilmek ve rekabet avantajı sağlayabilmek adına dış kaynaklarının yanı sıra iç kaynaklarından ve yeteneklerinden de faydalanmaktadır. Bu konuda en önemli iç kaynak olarak çalışanlar gelmektedir. Çalışanların işyerlerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalmaları, işletmelerine yönelik olumsuz bir algıya sahip olmalarına ve işletmelerinden uzaklaşmalarına yol açabilmekte, bu durum ise yoğun rekabet ortamında işletme başarısını ve işletmenin hedeflerine ulaşmasını sekteye uğratabilmektedir. Bu nedenle işletmelerin çalışan tatminini sağlayabilmesi ve çalışanlarını elinde tutabilmesi için çalışanlara yönelik işyeri nezaketsizliğinin önlenmesi, onlara kendilerini geliştirebilmeleri için olanak sunulması, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik sahiplenme düzeylerini artıracak kriterlere dikkat etmelerinin, işletmelere önemli faydalar sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bakımdan örgütsel özdeşleşme ve psikolojik sahiplenmenin, çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını arttıracığı ve bu durumun örgütlerin sahip oldukları hedeflere ulaşmalarına katkı sunacağı varsayılmaktadır.

İşyeri nezaketsizliği, işyeri normlarını ihlal eden davranışlardır. Genellikle dikkate alınmayan ve önemsenmeyen işyerindeki nezaketsiz davranışların, bir işletmenin başarısı ya da başarısızlığı üzerinde doğrudan etkisi olmayabilmektedir, ancak iyi ilişkilere sahip, çalışanların birbirine saygılı davrandıkları çalışma ortamları işletme çalışanları adına yararlı olması muhtemeldir.

İşyerinde nezaketsizlik hususunun iyi şekilde anlaşılması nezaketsizliğin yol açabileceği maliyetler bakımından da önem arz etmektedir. Yapılan çalışmalarda da gözler önüne serildiği üzere işyerinde nezaketsizliğe maruz kalma durumunda çalışanların bilinçli şekilde işleri yapma konusunda gayretlerini ve ürün ve hizmet kalitesini azalttıkları, çalışma sürelerini verimli bir şekilde kullanamadıkları belirlenmiştir. Çalışanların sıklıkla karşılaştıkları nezaketsiz davranışların ise kendi alanlarıyla ilgili konularda fikirlerinin alınmaması, aşağılanma, sözlerinin kesilmesi sayılmaktadır (Pierre, 2019, s. 6).

İşyeri nezaketsizliğine sıklıkla maruz kalan kesimlerden biri de alışveriş merkezleri çalışanlarıdır. İş yükünün yoğunluğu, hızlı çalışma temposu açısından alışveriş merkezi çalışanları, yöneticileri, çalışma arkadaşları ve müşterilerin nezaketsiz davranışlarına ara sıra maruz kalabilmektedirler. Bu durum onların iş tatmini, işe adanma, işe bağlılık ve iş anlamlılığı algıları üzerinde olumsuz etkiye sahip olabilmektedir. Dolayısıyla çalışanların tükenmesi, olumsuz algılara sahip olması, kendilerine olan saygılarını yitirmeleri söz konusu olabilmekte (Kabat-Farr vd., 2018, s. 112) ve çalışanlarda nezaketsiz davranışlara karşı tepki gösterme isteği ortaya çıkabilmektedir.

Bireysel ve örgütsel değerler arasında uyum sağlandığında (Sekiguchi, 2004) çalışanlar, işyerleriyle duygusal bağ kurabilmektedirler. Örgütsel özdeşleşme kavramı olarak nitelendirilen bu durum, işyerine aitlik halini ifade etmektedir (Ashforth vd., 2008). Yapılan çalışmalarda ortaya konulduğu üzere işyerleriyle özdeşleşen çalışanların motivasyon düzeyleriyle beraber performanslarının da artacağı belirlenmiş olup; çalışanların iş tatmini, bireysel ve örgütsel başarıları, örgütsel vatandaşlık davranışları ve kurumlarına duydukları güvenin olumlu etkileyeceği de ifade edilmiştir (Öktem, 2016).

Psikolojik sahiplenme, kişinin işyerinin amaç ve hedeflerini kendisininmiş gibi hissetmesidir (Pierce vd., 2001). İşyerinin misyonu, vizyonu ile belirginleşen psikolojik sahiplenme çalışanlarda kuruma bağlılık, iş tatmini ve özsaygı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve yüksek performans gibi çok sayıda olumlu tutumun ve davranışın gelişmesine katkıda bulunmaktadır (Van Dyne ve Pierce, 2004). Yapılan araştırmalarda işyerlerini sahiplenme düzeyleri düşük çalışanların, çalışma ortamlarını beğenmedikleri, kendilerini güvende hissetmedikleri ve işyerlerindeki iletişimlerinin ve öğrenme kültürlerinin gelişmediği ortaya konulmuştur (Cuellar vd., 2018).

İşte kendini yetiştirme kavramı, literatürde oldukça dikkat çeken bir kavramdır (Nekooee vd., 2021, s. 118). Bu kavram, kişinin işyerinde öğrenme ve canlılık deneyimlerinden kaynaklanan psikolojik bir durumdur. İşte kendini yetiştirme, kişisel açıdan büyüme ve gelişim göstermede önemli olan psikolojik bir itici güçtür (Sun vd., 2022, s. 5). Kendini yetiştirme, bağlamsal özellikler, kişisel özellikler ve çevresel kaynaklarla mümkün olabilmektedir (Griffin vd., 2023, s. 255).

Kendini yetiştirme, kişinin kendi gelişimini sağlaması için çalışma ortamını düzenleyebilmesi imkânı tanıdığından ve kişinin sağlığına katkıda bulunma potansiyeli olduğundan önemli bir çalışma konusu (Spreitzer vd., 2005, s. 537) olarak dikkat çekmektedir. İşte kendini yetiştirme; örgütün sürdürülebilirliği ve başarısı için bir araç olarak değerlendirilmekte (Moloney vd., 2020, s. 1) ve olumlu bir çalışma ortamı ve enerji verdiğinden de önemli görülmektedir (Vivek ve Raveendran, 2017, s. 1).

Bu açıklamalar doğrultusunda çalışmanın amacı işyeri normlarını ihlal eden ve medeni olmayan düşük yoğunluklu sapkın davranışlar olarak nitelendirilen işyeri nezaketsizliğinin (Andersson ve Pearson, 1999, s. 457) çalışanların işte kendilerini yetiştirmeleri üzerindeki etkisini ortaya koyarak, bu ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisinin belirlenmesi ve işyeri nezaketsizliğinin, örgütsel özdeşleşme üzerinden işte kendini yetiştirme ile olan ilişkisinde psikolojik sahiplenmenin düzenleyici rolünün belirlenmesidir.

Araştırmada yer verilen değişkenler arasındaki ilişkiler literatürde daha önceki çalışmalarda farklı değişkenlerle ele alınmış ancak örgütsel özdeşleşme ve psikolojik sahiplenme çerçevesinde oluşacak ortamın işyerinde nezaketsizlik ve işte kendini yetiştirme ilişkisini nasıl şekillendireceği, bu ilişki üzerinde nasıl bir rol oynayacağı ortaya konulmamıştır. Bu araştırmayla çalışanların işyeri nezaketsizliğine maruz kalması ile işte kendilerini yetiştirmeler arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşme ve psikolojik sahiplenme nasıl bir rol oynayacağı gözler önüne serilmeye çalışılmaktadır.

Literatürde işyeri nezaketsizliğinin işte kendini yetiştirme (Kleine vd., 2019; Ren vd., 2022) ve örgütsel özdeşleşme (Zhan vd., 2019; Guo vd., 2020) üzerine etkilerini inceleyen ve aralarında negatif ilişki olduğunu ortaya koyan sınırlı sayıda çalışmaya rastlamak mümkündür. Bununla birlikte örgütsel özdeşleşme ile işte kendini yetiştirme (Hur, vd., 2017; Shenghao ve Qianqian, 2022) ile psikolojik sahiplenme ve örgütsel özdeşleşme (Ali vd., 2022; He vd., 2022) arasındaki ilişkileri ele alan ve aralarında pozitif ilişkinin bulunduğunu belirten çalışmalar da mevcuttur. Ancak işyeri nezaketsizliği, örgütsel özdeşleşme, psikolojik sahiplenme ve işte kendini yetiştirme arasındaki ilişkileri birlikte değerlendiren çalışmalara rastlanmamıştır. Bu durum ise ilgili literatür açısından çalışmanın sonuçlarının önemini arttırmaktadır.

Çalışmanın literatür kısmında değişkenler kavramsal olarak ele alınmıştır. Analiz kısmında ise verilerin analizi için SPSS 23 ve AMOS 24 programlarından yararlanılmış olup, verilerin güvenilirlik analizi, doğrulayıcı ve açıklayıcı faktör analizleri, korelasyon, regresyon ve process analizleri yapılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İşyeri Nezaketsizliği

İşyerindeki nezaketsizliği, ilk kez Andersson ve Pearson (1999, s. 457) çalışmalarında ortaya koymuş ve “karşılıklı saygıya ilişkin işyeri normlarını ihlal eden, hedefe zarar vermek amacıyla belirsiz bir niyetle yapılan düşük yoğunluklu sapkın davranışlar” olarak tanımlamıştır. İşyeri nezaketsizliği, saygısız yorumları, başkalarını küçük düşürmeyi, dışsal hakaretleri, dışlayıcı davranışları, başkalarını dinlememeyi, kaba bir dil kullanmayı, kibirli tonlar kullanmayı ve hatta dedikodu yapmayı içeren yaygın bir örgütsel olgudur (Andersson ve Pearson, 1999, s. 466; Cortina ve Magley, 2009, s. 272). İşyerindeki nezaketsizliğin çalışan üzerindeki olumsuz etkisi olarak literatürde en sık rastlanan durum duygusal çaresizlik ve duygusal kaynakların tükenmesi olarak ifade edilen duygusal tükenmedir (Maslach ve Jackson, 1981, s. 99).

İşyeri nezaketsizliğine yönelik literatürde yer alan bir diğer yaklaşıma göre ise işyerinde kasıtlı olsun ya da olmasın, sosyal normları ihlal eden duyarsız, saygısız ve kaba davranışlar nezaketsizlik olarak kabul edilmektedir (Cortina, 2008, s. 66; Porath ve Erez, 2007, s. 1181). Nezaketsiz davranışlar üstü kapalı, sözlü, pasif ve dolaylı davranışlar olarak nitelendirilmektedir. Genel olarak bu tür davranışlarda bulunan birey, bu durumun farkında olmayabilir ve karşındakilere kazara zarar verebilir. Bu tür davranışlar, saldırganlığa ve sürekli kişilerarası çatışmalara yol açabileceğinden etkisi zarar verici olabilir (Andersson ve Pearson, 1999, s. 458).

Sosyal bilişsel teoriye (social cognitive theory) göre, kişinin sergilediği davranışlar sosyal bir ortam içerisinde çevreden gelen uyarıcılarla ve etkileşimlerle şekillenmektedir. İşyerindeki nezaketsizlik, iş hayatının çeşitli yönlerini etkileyebilen ve nihayetinde duygusal tükenmeye yol açabilen bir kişilerarası stres kaynağıdır (Koon ve Pun, 2018; Alola vd., 2021, s. 1; Viotti vd., 2021, s. 209). Duygusal olarak tükenme ise çalışanın yaptığı işe odaklanamamasına ve kendisini geliştirememesine yol açabilir. Kişi, çevresini değerlendirmek suretiyle yaşadığı strese tepki verir (Bandura, 1977). Bu teori bağlamında, işyerinde yöneticilerinin ya da mesai arkadaşlarının nezaketsiz davranışlarına maruz kalan çalışanların stres yaşamaları söz konusu olabilir ve bu stresle başa çıkabilmek için çalışanlar, örgütlerinden uzaklaşma, yaptıkları işe odaklanma gibi olumsuz tutumlar edinebilir ve dolayısıyla işlerinde kendilerini yetiştirme yönünde bir gayret içerisinde olmayabilirler.

İşyerinde nezaketsizliğin varlığı nedeniyle çeşitli örgütlerde çalışanlar memnuniyetsizlik duymakta, bu da çalışma isteklerini azaltmakta ve duygusal olarak tükenmiş olmalarına neden olmaktadır (Alola vd., 2019, s. 9; Kyei-Poku,

2019, s. 1119; Taşkın ve Kosat, 2016). Butt ve Yazdani (2021) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları, işyeri nezaketsizliğine maruz kalan çalışanların sosyal uyum sağlama becerilerini engellediğini ve onları duygusal olarak yorduğunu göstermiştir. Porath ve arkadaşları (2015, s. 264) ile Schilpzand vd. (2016, s. 68), nezaketsizliğe maruz kalmanın işyerinde işe bağlılığı, performansı ve yaratıcılığı engelleyerek çalışan performansına olumsuz etki ettiğini ortaya koymuşlardır. Bireyi işyerinde nezaketsiz davranışlara iten nedenler üzerine çalışma yapan Wegge vd. (2006, s. 61), çok fazla iş yükü/iş baskısı altında olan çalışanların öfkelenmeye, birbirlerine karşı kaba davranışlar sergilemeye ve olumsuz duygular göstermeye daha yatkın olduklarını bulmuşlardır.

Pearson ve Porath (2005), çağdaş örgütlerin sürekli değişimle karakterize edildiğinin ve bu nedenle çalışanların belirli baskılarla karşı karşıya olduğunun altını çizmişlerdir. Çağdaş örgütlerde çalışanlar, yeniden yapılanma, küçülme, yetkilendirme, sürekli iyileştirme, karmaşık görevler, sıkı ve esnek zamanlı çalışma gibi farklı çalışma düzenleri ve reforme edilmiş sözleşmeler (iş güvencesi ve istihdam) dâhil olmak üzere çeşitli örgütsel değişikliklere maruz kalmaktadır (Holm vd., 2016; Güleriyüz vd. 2023, s. 528). Çalışma ortamındaki bu tür sürekli değişiklikler nedeniyle, çalışanların yanı sıra işyeri yöneticileri de daha yüksek düzeylerde stres ve endişe yaşayabilmekte ve bu durum ise onların nezaketsizlik düzeylerinin artmasına neden olabilmektedir.

2.2. Psikolojik Sahiplenme

Psikolojik sahiplenme, "benim" ifadesiyle, maddi veya manevi nesnelere karşı sahiplenilme duygularını ifade eder (Pierce vd., 2003, s. 5). Esasen, psikolojik sahiplik, bireylerin hedef nesnelere (veya onların bir kısmını) kendi nesnelere olarak gördükleri psikolojik bir durumu yansıtır. Pierce vd. (2001, s. 300)'ne göre psikolojik sahiplenme nesne üzerinde uygulanan kontrol, nesnenin yakından anlaşılması ve benliğin nesneye dâhil edilmesi şeklinde üç açıdan oluşmaktadır. Bir nesnenin "benim" olduğu hissiyatı, nesneye dair sahip olunan tutumları geliştirir, nesneye olan bağlılığı ve nesnenin algılanan değerini yukarıya taşır (Dickert vd., 2018, s. 145). Dolayısıyla psikolojik sahiplik kavramı, bir bireyin sahiplik duygusunu vurgular (Kim ve Jin, 2020), çünkü bireyin nesnelere kendileriyle ilişkilendirmesi psikolojik sahiplenmeyi teşvik eder.

Psikolojik sahiplenmenin neden kaynaklandığını açıklamada psikolojik sahiplenme teorisi (psychological ownership theory), insanların sosyo-biyolojik bir sürecin sonucu olarak ihtiyaçlarını karşılamak için sahiplik duyguları geliştirdiğini, sahiplenme eylemleri ve iddialarının doğuştan gelen bir eğilim olarak görülmesi gerektiğini (Litwinski, 1942, s. 36) ifade eder. Bu teori biyoloji ile sosyal alanda edinilen tecrübelerin, insanların sahip olunan hedefleriyle ve sahip olduklarıyla olan ilişkilerini şekillendirmelerinde rolü olduğunu öne sürer (Pierce ve Jussila, 2011, s. 37). Bu bağlamda psikolojik sahiplenmede öne çıkan dört güdüsel ihtiyaç; yeterlik (kontrol ve yeterlilik duygularına duyulan ihtiyaç), öz kimlik (kendini tanımlama ve anlama, başkalarına ifade etme), ait olma (bağlanma ihtiyacı) ve uyarım (uyarıcıyı arama ihtiyacı) şeklindedir (Jussila vd., 2015, s. 123). Bu nedenle, örgütsel bağlamda sahiplik duyguları, bireylerin yetkinlik kazanma, örgüte dayalı açık bir kimlik duygusu edinme, ait olduklarını hissetme ve örgütte teşvik edilme güdülerini harekete geçirir (Pierce vd., 2001, s. 120). Bu motivasyonel ihtiyaçlar, psikolojik sahiplenmenin meydana gelmesini kolaylaştırmada nedensel itici güçler olmasa da psikolojik sahiplenmenin öncülleri olarak hizmet edebilir (Pierce ve Jussila, 2011, s. 205). Daha da önemlisi psikolojik sahiplik teorisi, sahiplik duygularının güçlü motivasyonel, tutumsal ve davranışsal sonuçlar doğurabileceğini önermektedir (Peck ve Shu, 2018, s. 182; Pierce ve Jussila, 2011, s. 204). Psikolojik sahiplenmenin olumlu sonuçları arasında "koruyucu, ilgili ve proaktif sorumluluk üstlenmek" yer alır (Pierce vd., 2003, s. 100).

Psikolojik sahiplenme teorisi, psikolojik sahiplenmenin paylaşma veya işbirliği yapma isteksizliği gibi olumsuz sonuçlara yol açabileceğini de ortaya koymaktadır (Pierce ve Jussila, 2011, s. 204). Münhasıran sahiplik duyguları bulunan bazı bireyler, aşırı kontrol uygulayarak "bölgesel işaretlemeye" veya kişilerarası çatışmalara yol açabilir (Brown vd., 2005, s. 587; Brown ve Zhu, 2016, s. 56; Zhang vd., 2021, s. 745). Bu bakımdan psikolojik sahiplenmenin işyeri nezaketsizliğine neden olabilmesi mümkündür.

2.3. İşte Kendini Yetiştirme

İşte kendini yetiştirme, Spreitzer vd. (2005, s. 538) tarafından işyerinde bireylerin yaşadığı aktif olma ve öğrenme duygularının bir sonucu olarak tanımlanmıştır. Porath vd. (2012, s. 251), işyerinde kendini yetiştirmede kişinin enerjik ve çalışmaktan keyif alma duygusu olarak ifade edilen canlılık ile yetenek ve güven oluşturmak için bilgi ve becerilerin edinilmesi ve uygulanması olarak tanımlanan öğrenmenin, kişisel gelişimin psikolojik yapısının duygusal ve bilişsel boyutları olduğu sonucuna varmıştır ve bir çalışanın öğrenme isteği ve aldığı destek sınırlıysa, öğrenme yolculuğunun anlamsız hâl alabileceğini savunmaktadır.

Spreitzer vd. (2005, s. 539), kendini yetiştirmenin azalan stresin bir getirisi olduğunu ve psikolojik durum, zihinsel kaynaklar ve bir işyerinin bağlamsal özellikleri gibi çeşitli faktörlere bağlı olarak değişebileceğini belirtmiştir. Kurumlarda istenilen bir deneyim olarak görülen gelişim kavramı, çalışanların işlerine adapte olmalarını sağlamalarına ve etkin bir performans sergilemelerine katkı sunar (Jiang vd., 2019, s. 800; Spreitzer vd., 2005, s. 545).

Başarılı bireyler kendi potansiyellerinin farkındadırlar ve zaman içinde gelişim gösterebilirler (Ryff, 1989, s. 1071). Sosyal bilişsel teori (Bandura, 1977) ve öz-belirleme teorisi (Deci ve Ryan, 2000) bağlamında kişinin davranışlarını öz iradesiyle ortaya koyduğu, çevresiyle olan etkileşimin öz iradesiyle amaçları doğrultusunda oluşturduğu ifade edilmiştir (Spreitzer ve Porath, 2014). Bu teorilerden hareketle, gelişmenin dinamik bir süreç olduğunu, zamanla değiştiğini ve çalışma ortamından kolayca etkilenen istikrarlı bir özellikten ziyade anlık bir psikolojik durum olduğunu ifade etmek mümkündür. Literatürde işyerinde kendini yetiştirmenin bilinçli farkındalık (Şahin vd., 2020; Zhu vd., 2021), örgütsel adalet (Zhu vd., 2021), kişi-organizasyon uyumu, işyerinde şiddet (Zhu vd., 2021), çalışma deneyimi (Zhu vd., 2021), kariyer gelişimi (Goh vd., 2022) gibi konularla ilişkisine yönelik çalışmalara rastlamak mümkündür.

İşte kendini yetiştirmenin önemli bir faydası da işletmeler açısından yeni ve değerli görülen fikirlerin ya da çözüm önerilerinin geliştirilmesi olarak ifade edilen çalışan yaratıcılığı kavramıdır (Amabile, 1996; Zhou ve Shalley, 2003). Yapılan çalışmalar işletmelerin sürdürülebilir başarılarında kendini yetiştirmenin, başlıca itici güçleri olan yaratıcılığın ve yenilikçiliğin, çalışanların yetişmelerinde (Wallace vd., 2016) adaptasyon durumunu göstermektedir (Anderson vd., 2014; Hon ve Lui, 2016). Bu durumun temel sebebi, gelişen bireylerin yeni ve eşsiz beceriler edinmeleri konusunda öğrenmeye son derece büyük önem vermeleri ve çalışma isteklerinin edinilen becerileri uygulayabilmelerine olanak sunmasıdır (Wallace vd., 2016, s. 19).

2.4. Örgütsel Özdeşleşme

Birey günlük hayatı içinde kendini ülke, köken, takım gibi grupların bir üyesi olarak nitelendirebilmektedir. Grup üyeliğinin bir türevi de örgütsel özdeşleşmedir. İşletmelerde yöneticilerin çalışanlarına yönelik pozitif ve destekleyici yaklaşımlarının çalışanların kurumlarına aidiyet duygusu geliştirmelerine imkân sunabilmektedir. Bu konuda yapılan araştırmalar işyerinde şefkatle karşılaşan çalışanların işletmeleri için olumlu davranışlar sergilemeye meyilli olduklarını göstermiştir. Örneğin, yapılan çalışmalarda kurum içerisinde merhamet mevcut olduğunda, çalışanların daha güçlü örgütsel bağlılığa sahip oldukları ve işten ayrılma niyetlerinde azalma yaşandığı ortaya konulmuştur (Lilius vd., 2011, s. 3). Bununla beraber çalışanların gurur duyma, ilham alma gibi daha olumlu duygular yaşadıkları da belirlenmiştir (Lilius vd., 2008, s. 193). Bu durumun işletmeler açısından daha fazla potansiyel çalışana kuruma kazandırma imkânı sunabileceği düşünülmektedir. Ek olarak, merhamet, olumlu sosyal davranış sarmallarını teşvik eden rollerin etkisini artırarak (Batson ve Shaw, 1991, s. 113) ve zorluklar sırasında kurumu koruyan ve güçlendiren tampon rollerin (Cameron vd., 2004, s. 12) etkisini artırarak örgütsel performans da dolaylı olarak etkileyebilir. Bu bakımdan örgütsel özdeşleşme kavramı işletmeler açısından göz önünde durulması gereken bir konudur.

Örgütsel özdeşleşme, hem bireyler hem de örgütler açısından iki farklı şekilde ele alınması gereken bir kavramdır. Bireysel anlamda örgütsel özdeşleşme bireyin kendi özelliklerini oluşturmasıyla ilgili bir durumdur ve kişiler işyerlerindeki ilişkilerini, bu oluşturdukları özellikleri çerçevesinde gerçekleştirmektedirler (Myers vd., 2016, s. 2). Özdeşleşme kavramı örgütler açısından ele alındığında ise, örgütün performansı artırıcı niteliğe sahip olan işbirliği içerisinde hareket etme, içsel motivasyonu artırma, işletme başarısı artıracak faydalı kararlar alma, bilgi paylaşımı ve koordineli olma, işten ayrılmaların ve personel devir hızı azaltma gibi işletmelere çeşitli faydalar sağlayan bir kavramdır (Ashforth vd., 2008, s. 337).

Örgütsel özdeşleşme kavramı, çalışanların kendi duygularını, geliştirdikleri fikirlerini, tutumlarını ve sahip oldukları beklentilerini örgütün kimliğiyle ifade etmelerinin bir yolu olarak görülmektedir (Cole ve Bruch, 2006, s. 588). Bu kavram, bireylerin hissettikleri, geniş bir örgütün bir parçası olma hissiyatı olup, çalışanın kurumunu “biz” olarak kişiselleştirilmeye başlaması durumu olarak ifade edilebilir (Saygılı vd., 2019, s. 176). Literatürde örgütsel özdeşleşmenin kuramsal altyapısının, sosyal kimlik teorisi (social identity theory) üzerine inşa edildiği görülmektedir. Sosyal kimlik teorisi, bireyin benliğinin, bir sosyal gruba üyeliğine dair edindiği bilgiden ve bu üyeliğe yüklenen değer ve duygusal önemden türetildiğini ifade etmektedir (Arslandere, 2021, s. 702). Birey oluşan benliğiyle, çevresiyle bağ kurarak aidiyet duygusu geliştirebilir ve kendisini özdeşleştirebilir. Örgütsel özdeşleşme sayesinde, birey ile kurumu arasındaki kimlik sınırı bulanık bir hâl almakta (Lee vd., 2015, s. 1050) ve bu sayede birey mensubu olduğu kurumunun taleplerini kendi talepleri gibi hissetmeye başlamakta ve bu doğrultuda eylemde bulunmaktadır.

Alan yazında da örgütsel özdeşleşme konusunda yapılan araştırmalara bakıldığında diğer örgütsel davranışlar olan örgütsel vatandaşlık (Van Dick vd., 2006), performans (Carmeli vd., 2007), örgüte bağlılık ve sadakat (Gautam vd., 2004), örgüt çalışan uyumu (Sökmen ve Bıyık, 2016), örgüte güven (Ertürk, 2010) ve psikolojik iyi oluş (Bitmiş vd., 2014) gibi çeşitli konularda anlamlı ve pozitif yönlü güçlü ilişkilerinin olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

3. TEORİ VE HİPOTEZLER

3.1. Lider-Üye Etkileşim Teorisi

Lider – üye etkileşim teorisi, kurumsal açıdan liderlik süreçleri ve bu süreçlerin sonuçları arasındaki ilişkileri ele alan teorilerden biri olarak değerlendirilmektedir. Dansereau vd. (1975) tarafından geliştirilen ve ilkin Dikey İkili Bağlantı Modeli olarak tanımlanan liderlik teorisi, geliştirilip Lider – Üye Etkileşim Teorisi olarak ifade edilmiştir. Bu teori, lider ve çalışan arasındaki etkileşimi ele almakta ve birbirleri üzerinde etkiye sahip olduğunu varsaymaktadır.

Lider – üye etkileşim teorisine göre, kurum çalışanlarının rolleri onların amirleriyle olan ilişkileri doğrultusunda gelişim göstermektedir ancak, süreç sonunda ast ve üstleri arasındaki etkileşim değişik nitelikler gösterebilir. Bu bakımdan, kurum içerisinde bir lidere bağlı şekilde çalışanlarda, üstleriyle düşük ya da yüksek niteliğe sahip ilişkiler gelişim gösterebilmektedir (Graen ve Uhl-Bien, 1995, s. 231). Kurum içerisinde üstleriyle düşük niteliklere sahip ilişkileri olan çalışanların, olumsuz etkilenmeleri; yüksek niteliklere sahip ilişkileri olanların ise olumlu etkilenmeleri muhtemeldir.

3.2. İşyeri Nezaketsizliği ile İşte Kendini Yetiştirme Arasındaki İlişkiler

İlgili literatürde işyeri nezaketsizliğinin çalışanların işte kendilerini yetiştirmeleri üzerine negatif bir etkiye sahip olduğunu ortaya koyan çalışmalara rastlanmaktadır (Kleine vd., 2019; Ren vd., 2022). Bununla beraber literatürde işyeri nezaketsizliğinin işte kendini yetiştirmeyle ilgili olduğu düşünülen işten ayrılma niyetini artırdığına (Çoban ve Deniz, 2021), işe adanmışlığı (Baran ve Karavelioğlu, 2022) ve çalışan performansını azalttığına (Çiçek ve Çiçek, 2020) yönelik bulgular da mevcuttur. Lider-üye etkileşim teorisinden hareketle işletmelerinde işyeri nezaketsizliğine maruz kalan çalışanların, amirleriyle düşük nitelikte ilişkilere sahip olmalarından dolayı tatminsizlik yaşamaları muhtemeldir (Demirsel ve Erat, 2019). Bu durum ise çalışanın kendini yetiştirme çabalarına olumsuz bir şekilde yansiyabilir. Bu varsayımın test edilmesi için oluşturulan hipotez şu şekildedir:

H1. İşyeri nezaketsizliğinin, çalışanların işte kendilerini yetiştirmeleri üzerinde doğrudan bir etkisi bulunmaktadır.

Lider - üye etkileşim teorisine göre amirleriyle yüksek niteliğe sahip etkileşim içerisindeki çalışanlar, üstlerine kendilerini oldukça yakın görürler ve bu durumun sürmesi konusunda yoğun çaba içerisine girerler. Bu sayede çalışanlar, örgütlerinin verimliliğini artırma gayretine girişirler (Maslyn ve Uhl-Bien, 2001, s. 697). Tam aksine üstleriyle düşük niteliğe sahip ilişkileri bulunan çalışanların ise, kaynaklara sınırlı olarak erişebildiklerinden, kurumlarına olan bağlılıklarında azalma ve işten ayrılma niyetlerinde artma görülebilmektedir. Dolayısıyla yöneticilerin çalışanlarına yönelik nezaketsiz davranışları çalışanlar üzerinde olumsuz etkilere sebep olabilir. Bu bakımdan lider-üye etkileşim teorisi çerçevesinde işyeri nezaketsizliğinin çalışanların üzerinde negatif bir sonuç oluşturmasında sahiplenme duygusu olarak nitelendirilen çalışanın psikolojik sahiplenme (Pierce vd., 2003, s. 5) derecesinin de bir rolü olup olmadığı test edilmiştir. Bunun için oluşturulan hipotez aşağıdaki gibidir:

H2. İşyeri nezaketsizliğinin, çalışanların işte kendilerini yetiştirmeleri üzerindeki etkisinde psikolojik sahiplenme düzenleyici bir role sahiptir.

İşletmelerdeki çalışanların sahip oldukları becerilerinin yöneticileriyle olan ilişkileri doğrultusunda en iyi şekilde yönlendirilmesi, çalışanların iş performanslarını etkileyebilmekte ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının da güçlenmesine katkıda bulunabilmektedir. Literatürde işyeri nezaketsizliğinin çalışanların kendi duygularını ve beklentilerini örgütün kimliğiyle ifade etmeleri olarak ifade edilen örgütsel özdeşleşme (Cole ve Bruch, 2006, s. 588) üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (Zhan vd., 2019; Guo vd., 2020). Çalışmada işyeri nezaketsizliğinin örgütsel özdeşleşme üzerinde doğrudan etkisi ile işyeri nezaketsizliği işte kendini yetiştirme arasındaki bağ kapsamında örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisi de ele alınmıştır. Örgütsel özdeşleşme çalışanların örgüt ile daha iyi ilişkiler kurmasına katkıda bulunmaktadır (Ashforth vd., 2008, s. 337). Daha önce yapılan çalışmalarda işyeri nezaketsizliğinin örgütsel özdeşleşme ile yakın olarak değerlendirilebilecek bir kavram olan örgütsel bağlılığı azalttığına yönelik bulgulara erişilmiştir (Karagöz, 2023). Lider – üye etkileşim teorisi

bağlamında ise işyeri nezaketsizliğine maruz kalan çalışan, örgütten uzaklaşarak örgütsel özdeşleşmesi zayıflayacak ve kendini yetiştirme davranışından da uzaklaşacaktır. Bu varsayımları doğrulayabilmek için oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir.

H3. İşyeri nezaketsizliğinin, çalışanların örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde doğrudan bir etkisi bulunmaktadır

H4. Örgütsel özdeşleşme, işyeri nezaketsizliğinin çalışanların işte kendilerini yetiştirmeleri üzerindeki etkisinde aracı bir role sahiptir.

Araştırmada incelenen bir diğer durum ise yukarıda belirtilen durumların bir uzantısı olarak işyeri nezaketsizliği, örgütsel özdeşleşme ve kendini yetiştirme arasındaki ilişkide psikolojik sahiplenmenin düzenleyici bir değişken olarak rolünün belirlenmesidir. Psikolojik sahiplik, bir bireyin hedef nesnelere sahip olma duygusunu vurgular ve esasen birey ile hedef nesne arasında psikolojik bir bağlantıdır (Kim ve Jin, 2020, s. 2). Bu noktada çalışanların psikolojik sahiplenme düzeylerinin düşük olduğu durumlarda işyeri nezaketsizliği, örgütsel özdeşleşme ve kendini yetiştirme ilişkisinin daha kuvvetli düzeyde olabileceği değerlendirilmektedir. Bu durumun test edilmesi için oluşturulan hipotez aşağıdaki gibidir;

H5. İşyeri nezaketsizliğinin, örgütsel özdeşleşme üzerinden işte kendini yetiştirme ile olan ilişkisinde psikolojik sahiplenme düzenleyici bir değişkendir. Bu ilişki psikolojik sahiplenme düşük düzeyde olduğunda en kuvvetli şekilde olacaktır.

4. YÖNTEM

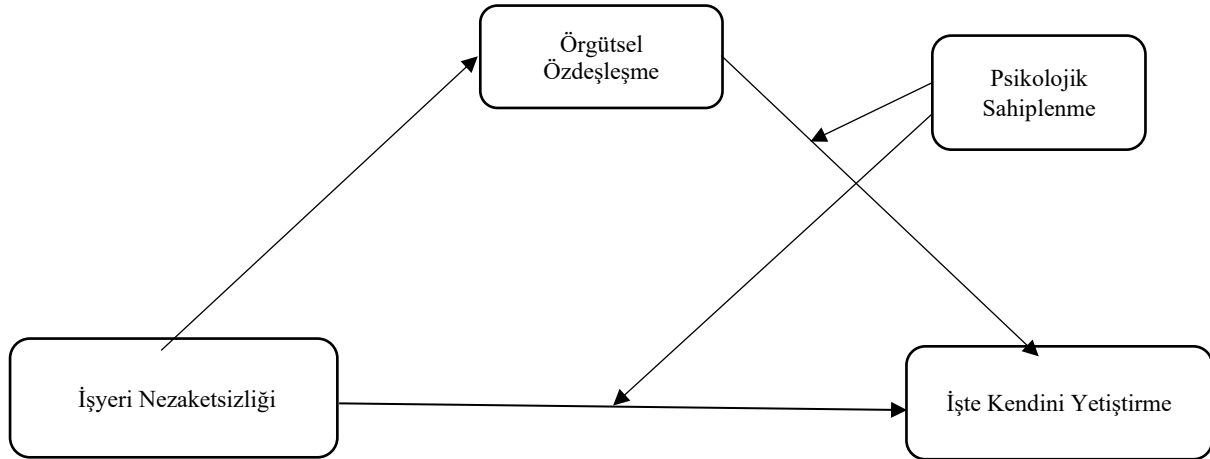
4.1. Araştırmanın Yöntemi ve Modeli

Çalışmada, işyeri nezaketsizliği olarak görülen davranışların, çalışanların işte kendilerini yetiştirmeleri üzerindeki etkisi gözler önüne serilmeye çalışılmıştır. Bununla beraber bu ilişkide çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri aracı etkisi ve psikolojik sahiplenme ise düzenleyici rolü bulunan değişkenler olarak değerlendirilmektedir.

Araştırmada kapsamında katılımcılardan elde edilen verilerin testinde SPSS 23 ve AMOS 24 kullanılmıştır. İlk demografik sorulara yönelik frekans dağılımları ele alınmış, daha sonra ise araştırmadaki ölçeklere ait güvenilirlik analizleri yapılarak, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerine başvurulmuştur. Çalışmada yer alan değişkenlere ait ilişkilerin belirlenmesi için korelasyon analizine başvurulmuş ve hipotezleri konusunda da regresyon analizi ile birlikte process analizinden de yararlanılmıştır.

Modelde, aracı bir değişkenin etkisine bakmanın yararlı olabileceğinden hareketle aracı değişken (Bono ve McNamara, 2011, s. 659) olarak örgütsel özdeşleşme ile bu ilişkinin kuvvetini etkileyen düzenleyici değişken (Baron ve Kenny, 1986, s. 1174) psikolojik sahiplenme de dâhil edilmiştir. Bu çerçevede oluşturulan araştırmanın modeline aşağıda şekil 1’de yer verilmiştir.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Şekil’1 de sunulan modelde sunulduğu hâliyle bu çalışma, işyeri nezaketsizliğine maruz kalmanın çalışanların işte kendilerini yetiştirmeleri üzerinde etkisi bulunabileceğinden hareketle ele alınmıştır. Bununla birlikte işyeri nezaketsizliği ile çalışanların işlerinde kendilerini yetiştirmeleri arasındaki ilişki üzerinde, çalışmada aracı değişken olarak ele alınan örgütsel özdeşleşmenin ve düzenleyici değişken olarak incelen psikolojik sahiplenmenin etkisi olabileceği de düşünülmektedir.

Bu çalışma için Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu’ndan 25.05.2023 tarih, 2023-05 toplantı nolu ve 267 sayılı Etik Kurulu onayı alınmıştır.

4.2. Araştırmanın Örneklemi

Bu çalışmanın örneklemi Kütahya’daki alışveriş merkezleri çalışanlarından oluşmaktadır. Çalışmada Google Forms yardımıyla online anket uygulaması gerçekleştirilen çalışanların seçimi konusunda basit tesadüfi örneklem yöntemine (Walliman, 2015) başvurulmuştur. Bu yöntem her bir katılımcıya çalışmaya katılım konusunda aynı şansı tanımaktadır (Güriş ve Çağlayan, 2013). Bu yöntem ile toplam evren sayısı 1205 alışveriş merkezi çalışanından oluşan, toplamda 400 çalışana anketin linki iletilmiş, ancak 324 çalışandan geri dönüş sağlanarak, bu doğrultuda analizler gerçekleştirilmiştir. Kabul edilebilir örneklem büyüklüğü tablosunda 0,05 güven aralığında 278 örneklemin yeterli (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014, s. 50) olduğu belirtilmiş olup, buna göre yeterli örneklem sayısına ulaşılmıştır.

Çalışmanın katılımcılarının %52’si erkek, %48’i kadındır. Yaş dağılımlarına göre katılımcıların %40,2’si 26 - 35 yaş aralığına sahiptir, diğerlerini ise sırasıyla ele alacak olursak %34’ü 36 - 45; %14’ü 46 - 55; %8,8’i 18 - 25 yaş aralıklarında olup, %3’ü ise 56 yaş ve üzeri bir yaştadır. Araştırmaya katılanların %54,9 ile çoğunluk kesiminin gelir seviyelerinin 10.001TL - 12.500TL aralığında gelire sahip oldukları tespit edilmiştir. Bununla beraber katılımcıların %63 ile çoğunluğunun fakülte mezunu, diğerlerinin ise sırasıyla %17,9’u yüksekokul, %13,8’i yüksek lisans, %3,1’i lise ve %2,2’si ise doktora mezunu oldukları belirlenmiştir. Katılımcıların %44,8’inin kurumlarında çalışma süreleri 6 - 10 yıl aralığında olup; %42,9’u işçi, %39,5’i alt kademe, %13’ü orta kademe ve %4,6’sı üst kademe yöneticisi pozisyonunda bulunmaktadır. Bunların yanında katılımcıların medeni halleri bakımından %58,7’si evli, %42,3’ü ise bekârdır.

4.3. Araştırmanın Ölçekleri

Çalışmada yer alan ölçekler, Türkçe’ye uyarlaması daha önce yapılan, geçerlik ve güvenilirliklerini test edilmiş ölçeklerdir. Ölçekler, 5’li Likert sistemine göre oluşturulmuştur ve değerlendirilmiştir.

İşyeri nezaketsizliğine yönelik ölçek, Cortina vd. (2001) geliştirdikleri, Kaya (2015) tarafından Türkçe’ye uyarlaması gerçekleştirilen yedi maddeli tek boyutlu bir ölçektir. Ölçekte, “İşyerindeki ilişkilerinizde dışlandığınız veya yok sayıldığınız oldu mu?” şeklinde ifadeler bulunmaktadır. Bu ölçeğin güvenilirliğinde Cronbach Alpha katsayısı değerlendirilmiş ve $\alpha=0,92$ olarak tespit edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ilgili Modelle verinin arasında yeterli bir uyum mevcuttur ($\chi^2/df = 3,396$; GFI = 0,954; CFI = 0,993; IFI = 0,993; AGFI = 0,921; RMR = 0,017; RMSEA = 0,086).

İşte kendini yetiştirmeye yönelik ölçek, Porath vd. (2012) geliştirdikleri, Koçak’ın (2016) Türkçe ‘ye uyarladığı 8 maddeli tek boyutlu ölçektir. Ölçekte, “İş yerindeyken, işlere bakış açımı değiştiren yeni şeyler öğreniyorum” şeklinde ifadeler bulunmaktadır. Bu ölçeğin Cronbach Alpha Değeri = 0,96’dır. Bu çalışmada yapılan doğrulayıcı faktör analizine ait sonuçlar, ölçek işte kendini yetiştirmeyi ölçmede iyi bir uyuma sahiptir ($\chi^2/df = 1,915$; GFI = 0,96; CFI = 0,99; IFI = 0,990; AGFI = 0,924; RMR = 0,022; RMSEA = 0,077).

Örgütsel özdeşleşmeye yönelik ölçek, Mael ve Ashforth (1992)’un geliştirdiği, Tak ve AYTEKİN (2004) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan 6 maddeli tek boyuttan oluşan bir ölçektir. Ölçekte, “Biri çalıştığım işyeri için övgü dolu sözler söylediğinde kendime iltifat edilmiş gibi hissederim” şeklinde ifadeler bulunmaktadır. Bu ölçeğin Cronbach Alpha Değeri = 0,95’tir. Çalışmada doğrulayıcı faktör analizinin bulgularına göre, ölçeğin örgütsel özdeşleşmeyi ölçümü konusunda iyi bir uyum gösterdiği ortaya konulmuştur ($\chi^2/df = 3,355$; GFI = 0,980; CFI = 0,993; IFI = 0,994; AGFI = 0,929; RMR = 0,021; RMSEA = 0,085).

Psikolojik sahiplenmeye yönelik ölçek, Van Dyne ve Pierce (2004)’in geliştirdikleri, çalışmalarında yer bulan ve Ötken (2015) tarafından Türkçe’ye uyarlanan 7 maddeli tek faktörlü ölçektir. Ölçekte, “Bu işletme bizim işletmemizdir” şeklinde ifadeler bulunmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha Değeri = 0,84 olarak tespit edilmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizinin sonuçlarına göre ilgili Modelle veri yeterli bir uyuma sahiptir ($\chi^2/df = 3,253$; GFI = 0,971; CFI = 0,990; IFI = 0,990; AGFI = 0,927; RMR = 0,029; RMSEA = 0,084).

4.4. Bulgular

Araştırma ulaşılan verilerin testi konusunda SPSS 23 ve SPSS PROCESS paket programlarından yararlanılmıştır. Yapılan analizlerde yer bulan değişkenler arasındaki ilişkilere ait anlamlılık seviyelerinin $p = 0,01$ ve $p = 0,05$ aralığında yer alması, erişilen bulguların istatistiksel yönden anlamlılığını göstermektedir.

Veriler değerlendirilirken, öncelikle verilerin normal şekilde dağılıp dağılmadığına bakılmıştır. Verilerin, normal dağılım sergilediğinin kabulü adına Skewness değerinin 3'ten, Kurtosis değerinin de 10'dan küçük bir değer alması gerekir (Kline, 1998). Çalışmadaki verilerin çarpıklık ve basıklık seviyelerinin belirtilen bu aralıklar içerisinde olduğu tespit edilmiştir.

4.4.1. Korelasyon Analizi

Çalışmanın değişkenlerine yönelik ortalama, standart sapma ve korelasyon analizi bulgularına Tablo 1'de yer verilmiştir.

Tablo 1. Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Analizi Sonuçları

	Ort.	ss	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
Cinsiyet	U	,501	1										
Çalışan Yaşı	U	,922	,062	1									
Gelir Seviyesi	U	,796	-,254**	,181**	1								
Eğitim Düzeyi	U	,730	-,132*	,223**	,709**	1							
Çalışma Süresi	U	,845	-,129*	,436**	,276**	,445**	1						
İşteki Pozisyon	U	,769	,042	,299**	,417**	,577**	,465**	1					
Medeni Hâl	U	,484	,137*	,178**	,050	,137*	,287**	,286**	1				
İşyeri Nezaketsizliği	2,49	1,181	,162**	,021	-,095	-,138*	,017	,067	-,014	1(0,92)			
Örgütsel Özdeşleşme	3,49	1,177	-,160**	,115*	,152**	,169**	,063	,024	-,045	-,740**	1(0,95)		
İşte Kendini Yetiştirme	3,47	1,159	-,156**	,114*	,159**	,184**	,081	,043	-,027	-,735**	,961**	1(0,96)	
Psikolojik Sahiplenme	3,50	1,163	-,158**	,084	,134*	,180**	,083	,019	-,020	-,770**	,971**	,947**	1(0,84)

N= 324. U= Uygulanamaz. * $p < .05$, ** $p < .01$

Tablo 1'deki korelasyon analizi sonuçlarına göre, araştırmada kontrol değişkenlerden cinsiyetin işyeri nezaketsizliği ile arasındaki ilişkinin pozitif yönlü ($r = 0,162$, $p = 0,01$), örgütsel özdeşleşme ($r = -0,160$, $p = 0,01$), işte kendini yetiştirme ($r = -0,156$, $p = 0,01$) ve psikolojik sahiplenme ($r = -0,158$, $p = 0,01$) ile arasındaki ilişkilerin negatif yönlü ve anlamlı ilişkilere sahip olduğu; yaşın örgütsel özdeşleşme ($r = 0,115$, $p = 0,05$) ve işte kendini yetiştirme ($r = 0,114$, $p = 0,05$) ile ilişkilerinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu; gelir düzeyinin örgütsel özdeşleşme ($r = 0,152$, $p = 0,01$), işte kendini yetiştirme ($r = 0,159$, $p = 0,01$) ve psikolojik sahiplenme ($r = 0,134$, $p = 0,05$) ile arasındaki ilişkilerin pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilere sahip olduğu; eğitim seviyesinin işyeri nezaketsizliği ile arasında oluşan ilişkinin negatif yönlü ($r = -0,138$, $p = 0,015$), örgütsel özdeşleşme ($r = 0,169$, $p = 0,01$), işte kendini yetiştirme ($r = 0,184$, $p = 0,01$) ve psikolojik sahiplenme ($r = 0,180$, $p = 0,01$) ile arasındaki ilişkilerin pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilere sahip olduğu belirlenmiş olup, çalışmadaki diğer kontrol değişkenlerin ise işyeri nezaketsizliği, örgütsel özdeşleşme, işte kendini yetiştirme ve psikolojik sahiplenme ile herhangi bir anlamlı bir ilişkiye sahip olmadıkları belirlenmiştir. Bağımsız değişken olarak yer verilen işyeri nezaketsizliğine maruz kalmanın aracı değişken olan örgütsel özdeşleşme ile arasındaki kurulan ilişkinin negatif yönlü ve anlamlı ($r = -0,740$, $p = 0,01$) olduğu; bağımlı değişken olarak çalışmada bulunan çalışanın işlerinde kendilerini yetiştirmeleri ile arasındaki kurulan ilişkinin negatif yönlü ve anlamlı ($r = -0,735$, $p = 0,01$) olduğu ve ayrıca düzenleyici değişken olarak değerlendirmeye alınan psikolojik sahiplenme ile arasındaki kurulan ilişkinin de negatif yönlü ve anlamlı ($r = -0,770$, $p = 0,01$) olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca aracı değişken olarak çalışmada yer verilen örgütsel özdeşleşmenin çalışanın işte kendini yetiştirmesi ile arasında oluşan ilişkinin pozitif yönlü ve anlamlı ($r = 0,761$, $p = 0,01$) olduğu ve psikolojik sahiplenme ile arasındaki kurulan ilişkinin de pozitif yönlü ve anlamlı ($r = 0,971$, $p = 0,01$) olduğu belirlenmiştir. Bununla beraber psikolojik sahiplenmenin çalışanın işte kendini

yetiştirilmesi ile arasındaki ilişkinin de pozitif yönlü ve anlamlı ($r = 0,947$, $p = 0,01$) ilişkiye sahip olduğu bulgularına erişilmiştir.

4.4.2. Hiyerarşik Regresyon Analizi

Kurulan modelde öncelikle işyeri nezaketsizliğine maruz kalma durumunun, çalışanın işte kendini yetiştirilmesi üzerine etkisine bakılmıştır. Araştırma modelinde yer bulan işyeri nezaketsizliği bağımsız; işte kendini yetiştirme ise bağımlı değişkenlerdir. Modelde değerlendirmeye alınan cinsiyet, çalışan yaşı, gelir seviyesi, eğitim düzeyi, kurumda çalışma süresi, çalışanın işindeki pozisyonu ve medeni hâli kontrol değişkenlerdir; modeldeki aracı değişken örgütsel özdeşleşme ve düzenleyici değişken ise psikolojik sahiplenmedir, bu çerçevede, regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

İşyeri nezaketsizliğine maruz kalmanın çalışanların işlerinde kendilerini yetiştirmeleri üzerine etkileri Tablo 2’de sunulduğu haliyle üç adımda değerlendirilmiştir. İlk adımda araştırmanın cinsiyet, çalışan yaşı, gelir düzeyi, eğitim seviyesi, kurumda çalışma süresi, işindeki pozisyonu ve medeni hâli kontrol değişkenleri ele alınmaktadır. Bir sonraki adımda işyeri nezaketsizliğine maruz kalma ile düzenleyici değişken psikolojik sahiplenme modele eklenilerek, analizlerin tekrarı yapılmıştır. Son adım olan üçüncü adımda ise, etkileşim değişken “işyeri nezaketsizliğixpsikolojik sahiplenme” modele dâhil edilip, analiz yinelenmiştir. Bununla birlikte düzenleyici değişkene yönelik slope analizi (Aiken ve West, 1991) değerlerinin anlamlılığı da incelenmiştir.

Kontrol değişkenlerin ele alındığı birinci adımda erişilen çoklu regresyon analizine ait bulgulara göre, bağımsız değişkenlerin çalışmadaki bağımlı değişkene yönelik etkisini inceleyen model istatistiki bakımdan anlamlıdır ($F = 0,067$, $p < 0,05$). Ulaşılan bulgulara göre kontrol değişkenlerden cinsiyetin ($\beta = -0,133$, $p = 0,024$) işte kendini yetiştirme üzerindeki etkilerinin anlamlı ve negatif; eğitim düzeyinin ($\beta = 0,202$, $p = 0,023$) işte kendini yetiştirme üzerindeki etkilerinin anlamlı ve pozitif olduğu, bunların dışındaki kontrol değişkenlerin ise işte kendini yetiştirme üzerindeki etkilerinin anlamlı olmadığı saptanmıştır.

Bağımsız değişken işyeri nezaketsizliğinin, aracı değişken örgütsel özdeşleşmenin ve düzenleyici değişken psikolojik sahiplenmenin analize dâhil edildiği çoklu regresyon analizinin ikinci adımındaki bulgulara bakıldığında, bağımsız değişkenlerin çalışanların işte kendilerini yetiştirmeleri üzerine etkilerini sunmakta olan model istatistiki açıdan anlamlıdır ($F = 0,928$, $p < 0,001$). Çalışmanın bu adımında kontrol değişkenlerin çalışanların işte kendilerini yetiştirmeleri üzerinde anlamlı etkilere sahip olmadıkları belirlenmiştir. Araştırmada işyeri nezaketsizliğine maruz kalmanın çalışanların işte kendilerini yetiştirmelerinde doğrudan bir etkisi olmadığı ortaya konulmuştur ($\beta = -0,034$, $p = 0,162$). Elde edilen sonuçlara göre aracı değişken örgütsel özdeşleşmenin ($\beta = 0,730$, $p = 0,000$) ve düzenleyici değişken psikolojik sahiplenmenin ($\beta = 0,209$, $p = 0,003$) işte kendini yetiştirmeyi anlamlı şekilde etkilediği görülmektedir.

Üçüncü adımda ise etkileşim değişken “işyeri nezaketsizliğixpsikolojik sahiplenme”nin de modele dâhil edilmesiyle erişilen çoklu regresyon analizinin bulgularına göre, bağımsız değişkenlerin çalışanların işte kendilerini yetiştirmelerine etkisini değerlendirmeye alan çalışmanın modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ($F = 0,929$, $p < 0,001$). Analizin üçüncü adımında da kontrol değişkenlere ait anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Araştırma kapsamında kurumlarında işyeri nezaketsizliğine maruz kalmanın, çalışanların işlerinde kendilerini yetiştirmeleri üzerinde doğrudan bir etkisinin olduğu bulgulanmıştır ($\beta = -0,138$, $p = 0,013$). Buna göre “işyeri nezaketsizliğinin, çalışanların işte kendilerini yetiştirmeleri üzerinde doğrudan bir etkisi bulunmaktadır” biçiminde sunulan hipotez 1 kabul edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre aracı değişken örgütsel özdeşleşmenin çalışan işte kendini yetiştirmesini anlamlı ve pozitif şekilde etkilediği görülmektedir ($\beta = 0,697$, $p = 0,000$). Ayrıca düzenleyici psikolojik sahiplenmenin de çalışan işte kendini yetiştirmesi üzerine etkisi anlamlı ve pozitifdir ($\beta = 0,155$, $p = 0,036$). Bununla beraber etkileşim değişkeni olan işyeri nezaketsizliğixpsikolojik sahiplenmenin çalışanların işte kendilerini yetiştirmeleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($\beta = 0,075$, $p = 0,036$).

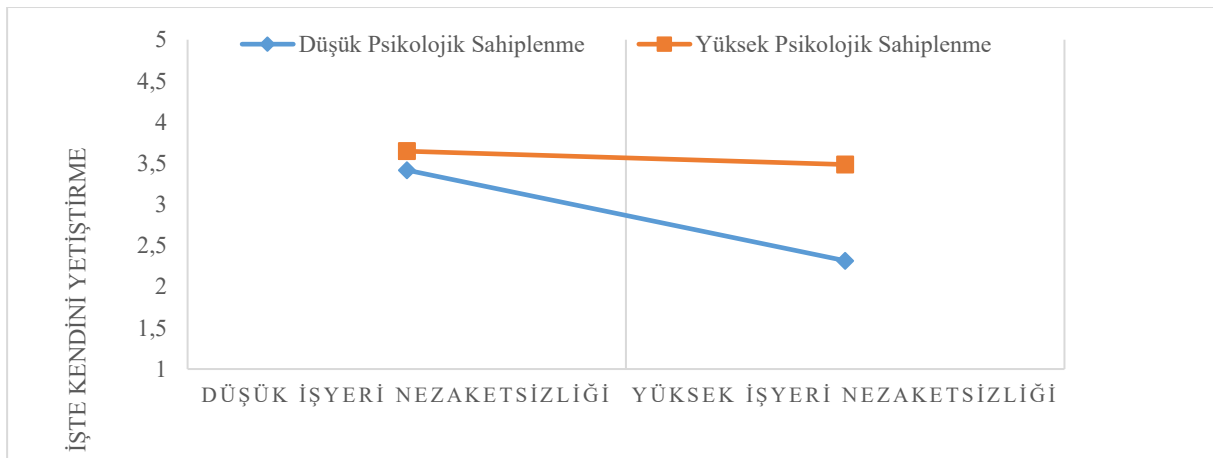
Tablo 2. İşyeri Nezaketsizliğinin İşte Kendini Yetiştirmeye Etkileri

Bağımsız Değişkenler	1.Adım: İşte Kendini Yetiştirme			2.Adım: İşte Kendini Yetiştirme			3.Adım: İşte Kendini Yetiştirme		
	β	t	Sig.	β	t	Sig.	β	t	Sig.
Cinsiyet	-,133	-2,261	,024	,001	,079	,937	,003	,183	,855
Yaş	,120	1,956	,051	,003	,196	,845	-,002	-,095	,924
Gelir	,006	,077	,938	,009	,401	,689	,009	,398	,691
Eğitim	,202	2,283	,023	-,002	-,071	,943	-,002	-,080	,936
Çalışma Süresi	-,034	-,484	,629	,008	,386	,700	,009	,456	,649
Pozisyon	-,083	-1,158	,248	,016	,780	,436	,015	,717	,474
Medeni Hâl	-,025	-,422	,673	,001	,084	,933	,001	,073	,942
İşyeri Nezaketsizliği				-,034	-1,402	,162	-,138	-2,508	,013
Örgütsel Özdeşleşme				,730	11,066	,000	,697	10,334	,000
Psikolojik Sahiplenme				,209	3,038	,003	,155	2,110	,036
İş. Nez. X Psi. Sahip.							,075	2,101	,036
R ²	,067			,928			,929		
R	,259			,963			,964		
F	3,239			401,589			369,467		
Anlamlılık	,002			,000			,000		

N = 324. Standardize edilmiş regresyon katsayıları

Araştırmada, çalışanların işte kendilerini yetiştirmeleri üzerinde işyeri nezaketsizliği psikolojik sahiplenme etkileşim değişkeninin etkisi anlamlıdır ($\beta = 0,075$, $p = 0,036$). Bu doğrultuda gerçekleştirilen ve şekil 2’de sunulan slope analizinin bulgularına göre psikolojik sahiplenmeleri yüksek düzeylerde olan çalışanlarda, işyeri nezaketsizliğine maruz kalma durumunun, işte kendilerini yetiştirmelerinde anlamlı etkisi mevcuttur ($\beta = -0,042$, $t = -1,233$, $p = 0,219$), ancak psikolojik sahiplenmeleri düşük düzeylerde olan çalışanların işyeri nezaketsizliğine maruz kalma durumunun, işte kendilerini yetiştirmelerine etkisi anlamlı ve negatiftir ($\beta = -0,290$, $t = -1,959$, $p = 0,049$). Bu açıdan “işyeri nezaketsizliğinin, çalışanların işte kendilerini yetiştirmeleri üzerindeki etkisinde psikolojik sahiplenme düzenleyici bir role sahiptir” biçiminde çalışmada yer verilen hipotez 2 kabul edilmiştir.

Şekil 2. İşte Kendini Yetiştirmede İşyeri Nezaketsizliği ile Psikolojik Sahiplenme Etkileşimi



Çalışma kapsamında Tablo 3’te belirtildiği üzere kurumlarında işyeri nezaketsizliğine maruz kalmanın, çalışanların örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde doğrudan bir etkisinin olduğu bulgulanmıştır ($\beta = -0,742$, $p = 0,000$). Buna göre “işyeri nezaketsizliğinin, çalışanların örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde doğrudan bir etkisi bulunmaktadır” biçiminde sunulan hipotez 3 kabul edilmiştir.

Tablo 3. İşyeri Nezaketsizliğinin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Örgütsel Özdeşleşme		
	β	t	Sig.
Cinsiyet	-,025	-,626	,532
Yaş	,122	2,945	,003
Gelir	,047	,865	,388
Eğitim	-,020	-,337	,736
Çalışma Süresi	,020	,418	,676
Pozisyon	,048	,974	,331
Medeni Hâl	-,092	-2,329	,020
İşyeri Nezaketsizliği	-,742	-19,483	,000
R ²	,577		
R	,760		
F	53,805		
Anlamlılık	,000		

N = 324. Standardize edilmiş regresyon katsayıları

Bu araştırmada bağımsız ve bağımlı değişkenlerin arasında kurulan ilişkide aracı değişkenin yapmış olduğu etkiyi ölçmede SPSS PROCESS paket programından (Hayes, 2018) faydalanılmıştır. Çalışmada Hipotez 4'ün testi SPSS PROCESS'de Model 4 yöntemiyle yapılmıştır. Tablo 4'te ortaya konulduğu üzere, işyeri nezaketsizliği ile çalışanların işlerinde kendilerini yetiştirmelerinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi anlamlı bulunmuştur ($\beta = -,68$, $p = ,00$). Bu açıdan, örgütsel özdeşleşmenin işyeri nezaketsizliği ile çalışanların işlerinde kendilerini yetiştirmeleri arasındaki aracılık etkisi doğrulanarak, “örgütsel özdeşleşme, işyeri nezaketsizliğinin çalışanların işte kendilerini yetiştirmeleri üzerindeki etkisinde aracı bir role sahiptir” biçiminde çalışmada yer verilen hipotez 4 kabul görmüştür.

Tablo 4. Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisine Ait Sonuçlar

	(İşte Kendini Yetiştirme)			
	E	SE	LLCI	ULCI
Örgütsel Özdeşleşme	-0,68	0,03	-0,74	-0,62

Araştırmada öne sürülen Hipotez 5'in testi Model 14 kullanılarak SPSS PROCESS uygulamasıyla gerçekleştirilmiştir. Tablo 5'te görüldüğü üzere, düşük düzeyde psikolojik sahiplenmenin işte kendini yetiştirme üzerindeki düzenleyici etkisi anlamlıdır ($E = -,53$, $SE = ,06$, $LLCI = -,64$, $ULCI = -,42$), bunun yanı sıra yüksek düzeyde psikolojik sahiplenmenin işte kendini yetiştirme üzerindeki düzenleyici etkisi de anlamlıdır ($E = -,43$, $SE = ,05$, $LLCI = -,54$, $ULCI = -,33$). Ayrıca durumsal aracılık endeksinin de anlamlı olduğu belirlenmiştir ($E = ,04$, $SE = ,01$, $LLCI = ,02$, $ULCI = ,06$). İşte kendini yetiştirme üzerinde durumsal aracılık etkisinin bulunduğu kanıtlanarak, “işyeri nezaketsizliğinin, örgütsel özdeşleşme üzerinden işte kendini yetiştirme ile olan ilişkisinde psikolojik sahiplenme düzenleyici bir değişkendir. Bu ilişki psikolojik sahiplenme düşük düzeyde olduğunda en kuvvetli şekilde olacaktır” biçiminde çalışmada sunulan hipotez 5 kabul edilmiştir.

Tablo 5. Durumsal Aracılık Sonuçları (Aracı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme)

Psikolojik Sahiplenme	(İşte Kendini Yetiştirme)			
	E	SE	LLCI	ULCI
Düşük	-0,53	0,06	-0,64	-0,42
Yüksek	-0,43	0,05	-0,54	-0,33
Durumsal aracılık endeksi	0,04	0,01	0,02	0,06

5. SONUÇ

Çalışma kapsamında yönetici ve diğer çalışanlar tarafından sergilenen küçümseyici, fikirleri dikkate almama ve dışlama gibi işyeri nezaketsizliği (Cortina vd., 2001) olarak nitelendirilen davranışların çalışanların işte kendilerini yetiştirmesi üzerindeki etkisi incelenmiştir. İşyeri nezaketsizliği olarak nitelendirilen bu tür olumsuz davranışların, işletmelerde istenen bir durum olmadığından çalışanların işte kendini yetiştirmelerini olumsuz etkileyeceğinden yola çıkılmıştır. Çünkü çalışanların işte kendilerini yetiştirebilmeleri için yaptıkları işe odaklanabilmeleri gerekmektedir (Spreitzer vd., 2005, s. 539) ancak işyeri nezaketsizliği davranışları onların işlerine odaklanmalarına engel olabilmektedir. Çalışmada ayrıca örgütsel özdeşleşme aracı değişkeninin ve psikolojik sahiplenme düzenleyici değişkeninin düzeylerinin işyeri nezaketsizliği ile çalışanların işlerinde kendilerini yetiştirmeleri arasındaki etkisi de ele alınmıştır.

İşte kendini yetiştirmenin potansiyeli bakımından örgütsel alanda önemli bir yeri bulunmaktadır. Bu çalışma genel olarak işte kendini yetiştirme literatürüne katkıda bulunmakta olup, alan yazında bu kavram ile ilişkilendirilen çok fazla veri bulunmamaktadır ve Türk kültürüne yönelik sonuçlarının nasıl olacağı yeni yeni araştırma konusu olarak yer almaya başlamıştır. İşyeri nezaketsizliği, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik sahiplenmenin çalışanın işte kendini yetiştirmesi üzerindeki etkilerini bir arada ele alan çalışmaların olmaması da bu çalışma sonuçlarının önemini arttırmaktadır. Bu bakımdan bu çalışma ilgili literatüre katkı sağlamaktadır.

Çalışmada işyeri nezaketsizliğinin çalışanların işte kendilerini yetiştirmeleri üzerinde negatif etkiler doğurabilen bir durum olduğu, bu ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisinin de bulunduğu ortaya konulmuştur. Bulgulara göre işyeri nezaketsizliği ile çalışanın işte kendilerini yetiştirmeleri arasındaki doğrudan ilişki, örgütsel özdeşleşme üzerinden gerçekleşen etkiye göre daha güçlüdür. Ayrıca işyeri nezaketsizliği ile çalışanların kurumlarında yapmış oldukları işlerinde kendilerini yetiştirmeleri arasındaki negatif yöne sahip olan ilişkide psikolojik sahiplenme düzenleyici bir role sahiptir ve bu ilişkinin psikolojik sahiplenme düzeyleri düşük çalışanlarda daha olumsuz hale geldiği de belirlenmiştir. Buna göre, işyeri nezaketsizliğinin çalışanların işte kendini yetiştirmelerini olumsuz etkilediği, bu durumdan çalışanların kendilerini rahatsız hissettikleri ifade edilebilir. Bu açıdan işte kendini yetiştirmek isteyen çalışanların çalışma hayatı içerisindeki ilişkilerini diğerleriyle çatışmayacak şekilde yönetebilmeleri önemlidir.

Çalışmadaki elde edilen veriler, araştırmaya katılan çalışanların ölçeklerde yer alan ifadelerle verdikleri yanıtlarla sınırlıdır. Bunun yanı sıra bu çalışma geçerliği ve güvenilirliği sınanan ölçeklerle nicel yöntemle başvurularak gerçekleştirilmiştir. İleride yapılacak çalışmalarda, katılımcılardan daha detaylı bilgilere ulaşabilmek için nitel araştırma yolu tercih edilebilir. Araştırmacıların gelecekte işte kendini yetiştirmeyle geçmişte ilişkisi ele alınmamış örgütsel çeviklik, işe tutulma, yenilikçi iş davranışı gibi değişkenlerin ilişkilerine bakmalarının literatüre katkıda bulunabileceği düşünülmektedir.

Sonuç olarak, çalışanların işte kendilerini yetiştirebilmeleri adına geliştirmeleri gereken bireysel stratejilerin yanı sıra çalıştıkları işletmelerde yöneticileri ve çalışma arkadaşları tarafından kendilerinin fikirlerine önem verilmesi ve kendilerine nazik davranılması da göz önünde bulundurulması gereken konular olarak görülmektedir. Bu bakımdan işletmelerde çalışanlar arasındaki ilişkilerin geliştirilmesine yönelik etkinlikler yapılması, bu konunun önemine dair eğitimler verilmesi ve konferanslar düzenlenmesi önerilebilir. Ayrıca işletme çalışanlarına esnek ve özerk çalışma koşullarının sağlanması ve onlara kendi işlerini şekillendirme olanağı sunulması da onların işte kendini yetiştirmelerinde önemli bir role sahip olabilecektir. İşletmelerin mevcut çalışanlarının durumlarını daha iyi hale getirmeleri ve kendilerini geliştirme potansiyeli yüksek kişileri bünyelerine katmaları görevleri insan kaynakları bölümüne düşmektedir. İşletmelerin insan kaynakları bölümleri tarafından organize edilecek eğitim programlarının, mevcut çalışanlarının işte kendilerini geliştirmelerine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Ortak hedeflere, değerlere ve inançlara sahip işletmeler, çalışanların daha fazla örgütleriyle özdeşleşmelerine ve örgütlerini sahiplenmelerine yardımcı olmakta, bu sayede çalışanları daha mutlu ve motive olarak işletmelerini başarıya ulaştırabilmektedir. Bunun için; çalışanlara yönelik işletmenin sunduğu imkânların artırılması ve çalışanların öneri ve eleştirilerinin dikkate alınması da önerilmektedir.

YAZARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazar, çalışmanın tümüne tek başına katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Aiken, L. S. ve West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Sage Publications
- Ali, M., Islam, T., Ali, F. H., Raza, B. ve Kabir, G. (2021). Enhancing nurses well-being through managerial coaching: a mediating model. *International Journal of Human Rights in Healthcare*, 14(2), 143-157.
- Alola, U. V., Avcı, T. ve Öztüren, A. (2021). The nexus of workplace incivility and emotional exhaustion in hotel industry. *Journal of Public Affairs*, 21(3), e2236.
- Alola, U. V., Olugbade, O. A., Avcı, T. ve Öztüren, A. (2019). Customer incivility and employees' outcomes in the hotel: Testing the mediating role of emotional exhaustion. *Tourism Management Perspectives*, 29, 9-17.
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context*. Westview Press.
- Andersson, L. M. ve Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of management review*, 24(3), 452-471.
- Anderson, N., Potočník, K. ve Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management*, 40(5), 1297-1333.
- Arslandere, M. (2021). Küresel tüketici kültürüyle özdeşleşmenin hedonik ve faydacı alışveriş değeri üzerindeki etkisi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 699-714.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H. ve Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice-hall.
- Baran, H., ve Karavelioğlu, C. (2022). İşyeri nezaketsizliğinin işe adanmaya etkisinde psikolojik sermaye bileşenlerinin rolü. *Alanya Akademik Bakış*, 6(2), 2235-2259.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173.
- Batson, C. D. ve Shaw, L. L. (1991). Evidence for altruism: Toward a pluralism of prosocial motives. *Psychological Inquiry*, 2(2), 107–122.
- Bitmiş, M. G., Sökmen, A. ve Turgut, H. (2014). Psikolojik dayanıklılığın tükenmişlik üzerine etkisi: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 27-40.
- Bono, J. E. ve McNamara, G. (2011). Publishing in AMJ—part 2: Research design. *Academy of Management Journal*, 54(4), 657-660.
- Brown, G., Lawrence, T. B. ve Robinson, S. L. (2005). Territoriality in organizations. *Academy of Management Review*, 30(3), 577-594.
- Brown, G. ve Zhu, H. (2016). ‘My workspace, not yours’: The impact of psychological ownership and territoriality in organizations. *Journal of Environmental Psychology*, 48, 54-64.
- Butt, S. ve Yazdani, N. (2021). Influence of workplace incivility on counterproductive work behavior: Mediating role of emotional exhaustion, organizational cynicism and the moderating role of psychological capital. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 15(2), 378-404.

- Cameron, K. S., Bright, D. ve Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 766-790.
- Carmeli, A., Gilat, G. ve Waldman, D. A. (2007). The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment and job performance. *Journal of Management Studies*, 44(6), 972-992.
- Cortina, L. M. (2008). Unseen injustice: Incivility as modern discrimination in organizations. *Academy of Management Review*, 33(1), 55-75.
- Cortina, L. M. ve Magley, V. J. (2009). Patterns and profiles of response to incivility in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 272.
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H. ve Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64.
- Cuellar, A., Krist, A. H., Nichols, L. M., ve Kuzel, A. J. (2018). Effect of practice ownership on work environment, learning culture, psychological safety, and burnout. *The Annals of Family Medicine*, 16(Suppl 1), S44-S51.
- Çiçek, B., ve Çiçek, A. (2020). İşyeri nezaketsizliğinin yaratıcı çalışan performansı üzerindeki etkisi: Lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 267-282.
- Çoban, R., ve 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.
- Dansereau Jr, F., Graen, G. ve Haga, W. J. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13(1), 46-78.
- Deci, E. L., ve Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Demirsel, M. T., ve Erat, L. (2019). Algılanan işyeri nezaketsizliğinin çalışan memnuniyeti üzerindeki etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (42.1), 209-221.
- Dickert, S., Ashby, N. J. ve Dickert, A. (2018). Trading under the influence: The effects of psychological ownership on economic decision-making. *Psychological Ownership and Consumer Behavior*, 145-163.
- Ertürk, A. (2010). Exploring predictors of organizational identification: Moderating role of trust on the associations between empowerment, organizational support, and identification. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(4), 409-441.
- Gautam, T., Van Dick, R. ve Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology*, 7(3), 301-315.
- Goh, Z., Eva, N., Kiazad, K., Jack, G. A., De Cieri, H. ve Spreitzer, G. M. (2022). An integrative multilevel review of thriving at work: Assessing progress and promise. *Journal of Organizational Behavior*, 43(2), 197-213.
- Graen, G. B. ve Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.

- Griffin, B. A., Ross, T., Karau, S. J., ve Anaza, N. A. (2023). Work-Family Balance and Thriving at Work: The Joint Influence of Supervisor Support, Family Support, and Family Motivation. *Journal of Managerial Issues*, 35(3).
- Guo, J., Qiu, Y. ve Gan, Y. (2020). Workplace incivility and work engagement: The chain mediating effects of perceived insider status, affective organizational commitment and organizational identification. *Current Psychology*, 1-12.
- Güleryüz, İ., Sürücü, L. ve Yıkılmaz, İ. (2023). The Role of Job Stress in the Effect of Workplace Incivility on Organizational Commitment. *Erciyes İletişim Dergisi*, 10(2), 525-542.
- Güriş, S. ve Çağlayan, E. (2013). *Ekonometri: Temel kavramlar*, Der Yayınları.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis second edition: A regression-based approach*. NY: Ebook The Guilford Press.
- He, K., Oláh, J. ve Hasan, M. (2022). The influence of psychological ownership and social support on organizational resilience: the mediating role of organizational identity. *Journal of Business Economics and Management*, 23(3), 650-667.
- Holm, K., Torkelson, E. ve Bäckström, M. (2016). New types of employment, new ways to be uncivil? A thematic analysis of temporary agency workers' exposure to workplace incivility. *Psychology*, 7, 74-84.
- Hon, A. H. ve Lui, S. S. (2016). Employee creativity and innovation in organizations: Review, integration, and future directions for hospitality research. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(5), 862-885.
- Hur, W. M., Shin, Y., Rhee, S. Y. ve Kim, H. (2017). Organizational virtuousness perceptions and task crafting: The mediating roles of organizational identification and work engagement. *Career Development International*, 22(4), 436-459.
- Jiang, Z., Hu, X., Wang, Z. ve Jiang, X. (2019). Knowledge hiding as a barrier to thriving: The mediating role of psychological safety and moderating role of organizational cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, 40(7), 800-818.
- Jussila, I., Tarkiainen, A., Sarstedt, M. ve Hair, J. F. (2015). Individual psychological ownership: Concepts, evidence, and implications for research in marketing. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 23(2), 121-139.
- Kabat-Farr, D., Cortina, L. M., ve Marchiondo, L. A. (2018). The emotional aftermath of incivility: Anger, guilt, and the role of organizational commitment. *International Journal of Stress Management*, 25(2), 109.
- Karagöz, H. (2023). İşyeri Nezaketsizliği ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Algılanan Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü: Perakende Sektöründe Bir Araştırma. *Politik Ekonomik Kuram*, 7(2), 185-200.
- Kaya, E. Ü. (2015). İşyeri kabalığı, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmin değişkenleri arasındaki ilişkiler ve birbirleri üzerindeki etkileri: Yükseköğretimde bir çalışma. *The Journal of Academic Social Science Studies JASSS International Journal of Social Science*, 41(2), 55-78.
- Kim, N. L. ve Jin, B. E. (2020). Why buy new when one can share? Exploring collaborative consumption motivations for consumer goods. *International Journal of Consumer Studies*, 44(2), 122-130.
- Kleine, A. K., Rudolph, C. W. ve Zacher, H. (2019). Thriving at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 40(9-10), 973-999.

- Kline, R. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*.: Guilford.
- Koçak, Ö. E. (2016). How to enable thriving at work through organizational trust. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 5(4), 40-52.
- Koon, V. Y. ve Pun, P. Y. (2018). The mediating role of emotional exhaustion and job satisfaction on the relationship between job demands and instigated workplace incivility. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 54(2), 187-207.
- Kyei-Poku, I. (2019). The influence of fair supervision on employees' emotional exhaustion and turnover intentions. *Management Research Review*, 42(9), 1116-1132.
- Lilius, J. M., Worline, M. C., Dutton, J. E., Kanov, J. M. ve Maitlis, S. (2011). Understanding compassion capability. *Human Relations*, 64(7), 873-899.
- Lilius, J. M., Worline, M. C., Maitlis, S., Kanov, J., Dutton, J. E. ve Frost, P. (2008). The contours and consequences of compassion at work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(2), 193-218.
- Mael, F. ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslyn, J. M. ve Uhl-Bien, M. (2001). Leader-member exchange and its dimensions: Effects of self-effort and other's effort on relationship quality. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 697.
- Moloney, W., Fieldes, J. ve Jacobs, S. (2020). An integrative review of how healthcare organizations can support hospital nurses to thrive at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23), 8757.
- Myers, K. K., Davis, C. W., Schreuder, E. R. ve Seibold, D. R. (2016). Organizational identification: A mixed methods study exploring students' relationship with their university. *Communication Quarterly*, 16(1), 1-22.
- Nekooee, N., Isfahani, A. N., Abzari, M., ve Teimouri, H. (2021). Exploring antecedents and mediators of thriving at work: a mixed-method approach. *International Journal of Business Innovation and Research*, 25(1), 117-143.
- Öktem, Ş., Kızıltan, B., ve Öztoprak, M. (2016). Örgütsel güven ile örgüt ikliminin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: otel işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 162-186.
- Ötken, A. (2015). Algılanan örgütsel destek ve psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki ve bu ilişkide örgütsel adaletin rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(2), 113-140.
- Pearson, C. M. ve Porath, C. L. (2005). On the nature, consequences and remedies of workplace incivility: No time for "nice"? Think again. *Academy of Management Perspectives*, 19(1), 7-18.
- Peck, J. ve Shu, S. B. (Eds.). (2018). *Psychological ownership and consumer behavior*. Springer.
- Pierce, J. L. ve Jussila, I. (2011). *Psychological ownership and the organizational context: Theory, research evidence, and application*. Edward Elgar Publishing.

- Pierce, J. L., Kostova, T. ve Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*, 26(2), 298-310.
- Pierce, J. L., Kostova, T. ve Dirks, K. T. (2003). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. *Review of General Psychology*, 7(1), 84-107.
- Pierre, T. M. A. (2019). Workplace Incivility: A Quantitative Study of Public University Staff Member Experiences in the Northeast.
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C. ve Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250-275.
- Porath, C. L. ve Erez, A. (2007). Does rudeness really matter? The effects of rudeness on task performance and helpfulness. *Academy of Management Journal*, 50(5), 1181-1197.
- Porath, C.L., Foulk, T. ve Erez, A. (2015). How incivility hijacks performance: It robs cognitive resources, increases dysfunctional behavior, and infects team dynamics and functioning. *Organizational Dynamics*, 44(1), 258-265.
- Ren, S., Babalola, M. T., Ogbonnaya, C., Hochwarter, W. A., Akemu, O. ve Agyemang-Mintah, P. (2022). Employee thriving at work: The long reach of family incivility and family support. *Journal of Organizational Behavior*, 43(1), 17-35.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Saygılı, M., Özer, Ö. ve Öke, P. (2019). Örgütsel özdeşleşme ve çalışan performansının incelenmesi: Bir kamu hastanesinde uygulama. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 175-184.
- Schilpzand, P., De Pater, I. E. ve Erez, A. (2016). Workplace incivility: A review of the literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 37, S57-S88.
- Sekiguchi, T. (2004). The role of different types of person-organization fit in Japanese recruiters' judgments of applicant qualifications: An experimental policy-capturing investigation. *Japan Association of Industrial/Organizational Psychology Journal*, 17(2), 51-63.
- Shenghao, G. ve Qianqian, H. (2022). Energetic learning: the effect of organizational identification and thriving at work on innovation performance. *Management Review*, 34(1), 205.
- Sökmen, A. ve Bıyık, Y. (2016). Örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini ilişkisi: Bilişim uzmanlarına yönelik bir araştırma. *International Journal of Informatics Technologies*, 9(2), 221-227.
- Spreitzer, G. M. ve Porath, C. (2014). Self-determination as nutriment for thriving: Building an integrative model of human growth at work. *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*, 90, 245-258.
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S. ve Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, 16(5), 537-549.
- Sun, T., Zhang, S. E., Yin, H. Y., Li, Q. L., Li, Y., Li, L., ... ve Liu, B. (2022). Can resilience promote calling among Chinese nurses in intensive care units during the COVID-19 pandemic? The mediating role of thriving at work and moderating role of ethical leadership. *Frontiers in psychology*, 13, 847536.

- Şahin, S., Arıcı Özcan, N. ve Arslan Babal, R. (2020). The mediating role of thriving: Mindfulness and contextual performance among Turkish nurses. *Journal of Nursing Management*, 28(2), 175–184.
- Tak, B., ve Aydemir, B. A. (2004). Orgütsel özdeşleşme üzerine iki gorgul çalışma. 12. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*.
- Taşkın, E. ve Kosat, A. (2016). Tüketicilerdeki spor sponsorluğu algısının marka değeri üzerine etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(12), 1-17.
- Van Dick, R., Grojean, M. W., Christ, O. ve Wieseke, J. (2006). Identity and the extra mile: Relationships between organizational identification and organizational citizenship behaviour. *British Journal of Management*, 17(4), 283-301.
- Van Dyne, L. ve Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(4), 439-459.
- Viotti, S., Guglielmetti, C., Gilardi, S. ve Guidetti, G. (2021). The role of colleague incivility in linking work-related stressors and job burnout. A cross-sectional study in a sample of faculty administrative employees. *La Medicina del lavoro*, 112(3), 209.
- Vivek, S. A. ve Raveendran, D. (2017). Thriving at workplace by bank managers: An empirical study of public and private sector banks. *International Journal of Entrepreneurship and Development Studies*, 5(1), 1-11.
- Wallace, J. C., Butts, M. M., Johnson, P. D., Stevens, F. G. ve Smith, M. B. (2016). A multilevel model of employee innovation: Understanding the effects of regulatory focus, thriving, and employee involvement climate. *Journal of Management*, 42(4), 982-1004.
- Wegge, J., Van Dick, R., Fisher, G. K., Wecking, C. ve Moltzen, K. (2006). Work motivation, organisational identification, and well-being in call centre work. *Work ve Stress*, 20(1), 60-83.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Detay Yayıncılık.
- Zhan, X., Li, Z. ve Luo, W. (2019). An identification-based model of workplace incivility and employee creativity: evidence from China. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 57(4), 528-552.
- Zhang, Y., Liu, G., Zhang, L., Xu, S. ve Cheung, M. W. L. (2021). Psychological ownership: A meta-analysis and comparison of multiple forms of attachment in the workplace. *Journal of Management*, 47(3), 745-770.
- Zhu, X., Kunaviktikul, W., Sirakamon, S., Abhichartibutra, K. ve Turale, S. (2021). A causal model of thriving at work in Chinese nurses. *International Nursing Review*, 68, 444–452.
- Zhou, J. ve Shalley, C. E. (2003). Research on employee creativity: A critical review and directions for future research. *Research in personnel and human resources management*, 165-217.

LOGISTICS PERFORMANCE INDEX OF AFRICA: AN INDICATOR FOR TÜRKİYE AND AFRICA TRADE RELATIONS?

AFRİKA'NIN LOJİSTİK PERFORMANS ENDEKSİ: TÜRKİYE VE AFRİKA TİCARİ İLİŞKİLERİ İÇİN BİR GÖSTERGE Mİ?

Asst. Prof. Dr. Yasin MERCAN¹

Asst. Prof. Dr. Hakan AYDIN²

ABSTRACT

The logistics performance of countries is important in trade flows. As part of the supply chain process, logistics is the backbone of trade processes. In this direction, the Logistics Performance Index (LPI) put forward by the World Bank can be considered as an indicator. With the LPI, countries have the opportunity to evaluate the effectiveness of their activities in trade and logistics. The aim of the study is to rank and analyze African countries with the integrated Entropy-MOORA Reference Approach using the LPI values for 2023. In order to increase the depth of the study, an evaluation is made based on the trade data between Türkiye and African countries for 2022. The study aims to rank African countries on the basis of six criteria defined by the MOORA Reference Approach and to provide a perspective on the development of Türkiye's trade relations with African countries in line with trade figures. According to the results of the study, South Africa ranks first, Botswana second, and Libya last in the ranking of LPI countries. Türkiye's trade volume with the continent, South Africa ranks fifth, Botswana fifty-third, and Libya third. Therefore, there is no correlation between LPI and trade data in current situation.

Keywords: Logistic Performance Index, Türkiye, Africa, Trade, Entropi-MOORA.

JEL Classification Codes: N77, C60, O18.


ÖZ

Ülkelerin lojistik performansları ticari akış içerisinde önem arz etmektedir. Tedarik zinciri sürecinin bir parçası olan lojistik ticari süreçlerin bel kemiğini oluşturur. Bu doğrultuda Dünya Bankası tarafından ortaya konulan Lojistik Performans Endeksi (LPI) bir gösterge olarak kabul edilebilir. LPI ile ülkeler ticaret ve lojistik alanlarındaki faaliyetlerin etkinliğini değerlendirme imkanı elde ederler. Bu çalışmanın amacı 2023 yılı LPI değerlerini kullanarak bütünlük Entropi-MOORA Referans Yaklaşımı ile Afrika ülkelerinin sıralamasını ve analizini yapmaktır. Çalışmanın derinliğini artırmak amacıyla Türkiye ve Afrika ülkeleri arasındaki 2022 yılına ait ticaret verileri de baz alınarak bir değerlendirme yapılmıştır. Çalışmada Afrika ülkelerinin MOORA Referans Yaklaşımı ile tanımlanan altı kriter temelinde sıralanması ve ticaret rakamları doğrultusunda Türkiye'nin Afrika ülkeleriyle ticari ilişkilerinin geliştirilmesi hususunda perspektif sunulmuştur. Çalışma sonuçlarına bakıldığında LPI ülkeler sıralamasında Güney Afrika birinci, Botswana ikinci iken Libya son sırada yer almaktadır. Türkiye'nin kıta ülkeleriyle ticaret hacminde ise Güney Afrika beşinci, Botswana elli üçüncü iken Libya üçüncü sıradadır. Dolayısıyla mevcut durumda LPI ve ticaret verileri arasında korelasyon bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: Lojistik Performans Endeksi, Türkiye, Afrika, Ticaret, Entropi-MOORA.

JEL Sınıflandırma Kodları: N77, C60, O18.

¹  Kırklareli University, Vocational School of Social Sciences, Logistics Program, yasinmercan@klu.edu.tr

²  Kırklareli University, Vocational School of Social Sciences, Logistics Program, hakanaydin@klu.edu.tr

GENİŞLETİLMİŞ ÖZET

Amaç ve Kapsam:

Bu çalışmada Türkiye ve Afrika ülkeleri ticari ilişkileri ve kıta ülkelerinin LPI verilerinin incelenmesiyle özgün bir tartışmanın oluşturulması hedeflenmiştir. Yapılan çalışmalara bakıldığında LPI ile Türkiye'nin özellikle de Afrika bağlamında karşılaştırmasının yapılmadığı görülmektedir. Bu çalışmanın amaçlarından birisi 2023 yılı için hesaplanan LPI değerlerini kullanarak bütünlük Entropi-MOORA Referans Yaklaşımı ile, Afrika ülkelerinin bir sıralamasını ve analizini yapmaktır. Diğer amacı ise, ticari ilişkiler ve LPI arasındaki ilişkinin incelenmesi hedefi doğrultusunda Türkiye ve Afrika ülkeleri arasındaki ticaret incelenmiştir. Elde edilen sıralama ile yine 2022 yılı Türkiye-Afrika arasında gerçekleşen ticaret hacmi verilerini (TÜİK) dikkate alarak bir karşılaştırma yapmak ve Türkiye Afrika arasındaki lojistik ortamı farklı bir perspektiften değerlendirmektir. LPI endeksi, ülkelerin lojistik performanslarının iyileştirmeler ve zorluklar açısından değerlendirilmesini ve daha etkili lojistik politikaları geliştirmek için ülkeler arasında kıyaslama yapılmasını sağlamaktadır.

Yöntem:

Bu çalışmada Dünya Bankası'nın yayınlamış olduğu LPI'de yer alan 6 kriter kullanılarak Afrika Ülkelerinin Entropy tabanlı MOORA-Referans Nokta yaklaşımı ile değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda öncelikle LPI'de yer alan kriterler ve 30 Afrika ülkesi (alternatifler) dikkate alınarak çalışmanın karar matrisi oluşturulmuştur. Oluşturulan bu matris kullanılarak Entropy yöntemi ile kriter ağırlıkları hesaplanmıştır. Hesaplanan ağırlıklar bütünlük olarak MOORA-Referans Nokta yaklaşımı ile sıralanmıştır. Daha sonra bu sıralama ile Türkiye- Afrika ülkeleri arasında 2022 yılında gerçekleşen ticaret hacmi verileri dikkate alınarak bir değerlendirme yapılmıştır. Çalışmada kullanılan ağırlıklandırma yöntemi objektif yöntemlerden seçilmiştir. Çünkü subjektif olmayan ve kendi iç normalleştirmesine sahip olan bu yöntem öznal ağırlıkları kullanan yöntemlerden daha güçlüdür. Çalışmada kullanılan bütünlük yöntemi ikilisi daha önce bu konu ile ilgili literatürde kullanılmadığı için tercih edilmiştir. MOORA-Referans Nokta yaklaşımı ise diğer yöntemlere nazaran daha az hesaplama zamanı, basit, daha az matematiksel işlem ve bunlara karşılık sonuçlarının daha güvenilir olması sebebiyle tercih edilmiştir. Aynı zamanda bu yöntem sadece nicel veri türünde kullanılmaktadır. Çalışma verileri de niceldir.

Bulgular:

Bu çalışmada LPI'yi oluşturan altı kriter objektif bir ağırlıklandırma yöntemi kullanılarak ağırlıklandırılmış ve buna bağlı olarak Afrika ülkelerin LPI sıralaması elde edilmiştir. Söz konusu kriterler; "Gümrük, Altyapı, Uluslararası Sevkiyatlar, Lojistik Kalite ve Yeterlilik, Takip ve İzleme ve Zamanındalık". Entropy yöntemi ile kriter ağırlıkları belirlenmiştir. Bu ağırlıklara göre kriterlerin önem sırası; Gümrük, Takip ve İzleme, Lojistik Kalite ve Yeterlilik, Altyapı, Zamanındalık ve Uluslararası Sevkiyatlar şeklinde belirlenmiştir. Gümrükler etkin kullanıldığında, gümrük kurumlarının hız, basitlik ve öngörülebilirlik açısından gümrük sevkiyat prosedürlerinin verimliliği ve etkinliği ortaya çıkmaktadır. Gümrük açısından düzenleyici politikalarda sağlanacak hız ve basitlik aslında dolaylı olarak zamanında teslimatı da etkilemektedir. Dolayısıyla iyi bir "Gümrük" skoru, "Zamanındalık" skoru üzerinde de büyük bir etki yapmakta ve onu problem olmaktan çıkarmaktadır. Entropy ve MOORA-Referans Nokta Yaklaşımı ile elde edilen Afrika ülkelerinin LPI endex değerlerine göre sıralaması da yapılmıştır. Bu sonuçlara göre Güney Afrika 0,000 puan ile ilk sırada ve 0,010 puan ile Botswana ikinci sırada yer alırken Libya 0,026 ağırlık puanı ile son sırada yer almaktadır.

Sonuç ve Tartışma:

LPI, ülkelerin lojistik performanslarının değerlendirilmesini ve daha etkili lojistik politikaları geliştirmek için ülkeler arasında kıyaslama yapılmasını sağlamaktadır. LPI kullanılarak yapılan çalışmalar ile bu çalışma karşılaştırıldığında benzer ve farklı yönlerin olduğu görülmektedir. Yalçın ve Ayaz (2020)'nin Türkiye'ye komşu olan dört ülkenin LPI değerlerini inceledikleri çalışma sonuçlarına bakıldığında bu çalışma ile benzer sonuçlar sergilediği görülmektedir. Yapılan çalışmada 0,350 ağırlık puanı ile "Gümrük" skoru ilk sırada yer alırken 0,108 ağırlık puanı ile "Zamanındalık" skoru son sırada yer almaktadır. Yıldırım ve Mercangöz (2019), Ulutaş ve Karaköy (2019) ve Rezaei vd. (2018)'in yapmış oldukları çalışma sonuçlarına bakıldığında ise "Altyapı" skoru en önemli kriter iken bu çalışmada en önemsiz kriter olarak bulunmuştur. Mesic vd. (2022)'nin Batılı Balkan Ülkeleri üzerinde yapmış oldukları LPI sonuçlarına bakıldığında ise "Zamanındalık" skoru 0,207 ağırlık puanı ile ilk sırada yer alırken "Gümrük" skoru 0,119 ağırlık puanı ile son sırada yer almaktadır. Benzer sonuçlar da Isik vd. (2020)'nin Orta ve Doğu Avrupa Ülkeleri üzerine yapmış oldukları çalışmada görülmektedir. Çalışma sonuçlarına göre "Zamanındalık" skoru 0,200 ağırlık puanı ile ilk sırada, "Altyapı" skoru ise 0,106 ağırlık puanı ile son sırada yer almaktadır. Ozman (2019)'ün OECD ülkeleriyle ilgili sıralamada kullandığı ağırlık değerlerine göre ise 0,430 ağırlık puanı ile "Lojistik Kalite ve Yeterlilik" skoru ilk sırada yer alırken "Gümrük" skoru 0,153 ağırlık puanı ile son sırada yer almaktadır. LPI endeksinde yer alan altı kriterin hesaplanan kriter ağırlıklarına bakıldığında farklı çalışmalarda farklı sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir. Aslında bu sonuçların farklı çıkması çok doğaldır. Türkiye'nin Afrika ülkeleriyle olan ticaret hacmiyle LPI arasında, LPI verisi yüksek olan ülkelerle ticaret hacminin yüksek olduğu şeklinde orantı kurulamamıştır. LPI verisi yüksek olan ülkelerle ticari ilişkilerin daha kolay geliştirebileceği yargısı üzerinden hareket edilmektedir. Dolayısıyla Türkiye'nin Afrika ülkeleriyle ticari ilişkilerini geliştirme planı doğrultusunda LPI verisi yüksek ülkelerle ticaret hacmini artırması fırsat penceresi niteliği taşımaktadır.

1. INTRODUCTION

The increase in global trade has led to logistics activities becoming an important tool in achieving strategic competitive advantage globally. The logistics sector, which helps facilitate activities related to the movement of goods in the supply chain, is one of the fastest growing sectors and has the capacity to influence the economic performance of countries. Measuring and assessing the logistics performance of countries can identify the strengths and weaknesses of logistics services along the supply chain, making it easier for them to achieve their economic goals of sustainable competitive advantage.

Logistics is a key element of trade and a country's logistics performance significantly affects the volume of bilateral trade. Logistics structure increases the competitiveness of countries. This has led to the need to develop a specific measurement system for logistics performance and strategies to improve country performance. Accordingly, the LPI, which expresses the logistics performance of countries, was first established in 2007. The LPI is based on interviews with stakeholders such as operators on the ground (global freight forwarders and carriers) who provide feedback on logistics. Operators' feedback is complemented by quantitative data on the performance of the key components of the logistics chain in the country. Therefore, the LPI consists of qualitative and quantitative measures and helps to create a logistics profile for these countries.

Trade, which reflects the course of relations between countries, is an influential factor on political and social relations. As a matter of fact, the development of trade relations is also considered a success in terms of international relations. In this direction, while increasing trade figures is emphasized in foreign policy goals, the development of economic relations is seen as one of the goals in high-level visits between countries and this situation is declared to the public. As government policies, orientations and preferences have short-term consequences as well as long-term effects. In terms of trade relations, studies have been conducted using quantitative data over the years. At this point, taking logistics processes into consideration reveals a different perspective and the capacity to develop commercial relations through LPI is evaluated.

Geographically, Africa ranks second after Asia among the continents with a surface area of 30 million km². In addition to the regional classification of the African continent as north, central, south, west and east, there is also a distinction between North and Sub-Saharan Africa. In the continent, where there are 54 independent countries in the world that have experienced the process of colonialism intensely, the decolonization process took place after the second world war, but its effects still continue. Natural resources play a major role in the economic development of African countries. In this respect, oil and natural gas are at the forefront, while exports of underground resources account for 70% of the continent's exports.

It is clear that political relations are one of the most important variables when analyzing trade relations between Türkiye and African countries. The deepening interest in the African continent in the 21st century makes it possible to open a window of economic relations. While the point from which trade relations have progressed in the period in question can be supported by statistical data, the background of the results that have emerged bears a meaning that needs to be explained. Among these, while it is an indicator of where we have come from in terms of numbers, it is also a matter of curiosity which countries have more intensive trade relations. It is obvious that Türkiye's trade relations vary by region. The figures reflect the intensity of trade relations with Egypt, Libya, Tunisia, Algeria and Morocco in the north of Africa. This can be explained by both the social ties built in the historical process and the geographical proximity factor. The development of Türkiye's relations with Sub-Saharan African countries is a result of the African opening in the last 25 years.

This article aims to create an original discussion by analyzing the trade relations between Türkiye and African countries and the LPI data of the countries of the continent. 2023 LPI data and 2022 trade volume between Türkiye and Africa were evaluated in line with the final data (TURKSTAT). One of the objectives of this study is to make a ranking and analysis of African countries with the integrated Entropy-MOORA Reference Approach using the calculated LPI values. The other objective is to examine the relationship between trade relations and LPI, and trade between Türkiye and African countries is analyzed.

2. TRADE RELATIONS BETWEEN TÜRKİYE AND AFRICAN COUNTRIES

The basic idea in international trade is to sell what is not needed and buy what is needed. The expected contribution of the development of trade relations to the economies of the countries is progress in terms of employment, investment, technology transfer, product and service diversification. Trade is undoubtedly a key

component of economic growth and development. Trade also promotes social and political ties between countries and geographical location is decisive in the development of trade relations. Türkiye's more intensive trade relations with North African countries can be explained by this fact. In advancing trade relations between Türkiye and Africa, the emphasis is on Sub-Saharan Africa. The aim of the policy towards Africa is to increase Türkiye's influence in global politics and to diversify its economic relations (Duzgun, 2017, p. 8). While Türkiye's trade relations with African countries are limited to import and export figures, details such as sectors and product content are not included.

In the 21st century, relations between Türkiye and Africa have started to make progress. While this can be explained by Türkiye's foreign policy preferences, it can't be separated from its economic approach. In 1998, with the launch of the Africa Action Plan, the aim was to improve Türkiye's political, economic and social relations with African countries. However, in the circumstances of the period, it was only possible to accelerate relations with the declaration of 2005 as the Year of Africa. What is meant by Türkiye and Africa relations is mostly with countries in Sub-Saharan Africa. The declaration of Türkiye as a strategic partner by the African Union in 2008 led to the Africa Initiative policy. In 2013, with the adoption of the Africa partnership policy, relations had made significant progress. The emphasis on common bonds with African countries and a win-win approach are brought to the forefront in the discourse. The organization of presidential visits and the increase in the number of embassies are indicators of progress in political relations. Increased trade and investment reflected an improvement in economic relations. On the other hand, it can be said that steps taken in areas such as culture, health, education and transportation support the development of social relations. As a matter of fact, the intensification of relations in the social sphere facilitates the development of relations in other areas. As a result, Türkiye's relations with African countries are carried out at a multidimensional level.

Turkish businesses do foreign trade mostly with North African countries due to geographical proximity and market size (Palacioğlu, 2021, p. 207). In trade towards the continent, businesses generally work in the form of delivery on board (FOB) in Türkiye after the products reach the relevant party. Therefore, the distribution policy is determined by the recipient/intermediary African enterprises. This leads to short-term relationships, and since the buyer makes a price-based evaluation, it leads to a change of supplier as soon as it finds an alternative that offers a favorable price (Palacioğlu, 2021, p. 212-213). Maritime transportation stands out in Türkiye's trade with African countries. The additional documents, reports, surveillance company procedures and costs required in foreign trade, and the collection of taxes based on the prices of European peer products with the reference price practice harm the price advantage of Turkish products (Palacioğlu, 2021, p. 214). Costs, product features and reliability are also critical considerations for Turkish businesses (Duzgun, 2017, p. 123). It also shows that businesses working towards Africa are at the beginning of the internationalization process.

In 2021 and 2022, Ethiopia, Morocco, South Africa, Kenya, Libya, Libya, Egypt, Nigeria were included in the list of countries to be provided export support in foreign trade in order to find alternative markets, while in 2023, the list was expanded and included Angola, Ethiopia, Morocco, Ivory Coast, Ghana, South Africa, Kenya, Democratic Republic of Congo, Egypt, Mozambique, Nigeria, Senegal, Sudan (T.C. Ticaret Bakanlığı, 2022). In terms of investments, Turkish enterprises have chosen Egypt and Algeria in North Africa and South Africa in Sub-Saharan Africa as their bases (Palacioğlu, 2021, p. 208). When it comes to Türkiye's product and country image in trade, historically Türkiye has a positive perception across the continent.

The level of trade between Africa and the rest of the world has increased by 200% since 2000, largely due to economic reforms in African countries (Duzgun, 2017, p. 53). Türkiye's motivation to develop its trade relations with the African continent includes the idea of diversifying its economic partners on a global scale. In 2003 strategy of developing economic relations with Africa is critical for Türkiye's relations with Africa. Algeria, Angola, Democratic Republic of Congo, Egypt, Ghana, Kenya, Mozambique, Nigeria, South Africa and Tanzania are seen as hot spots in the logistics flow to encourage investments by small and medium-sized Turkish enterprises in Africa (PWC, 2013).

Table 1 shows the export and import figures between Türkiye and African countries in 2022. Trade figures with North African countries are higher than with Sub-Saharan African countries. Among Sub-Saharan African countries, exports and imports with South Africa seem to diverge. In this study, trade relations are analyzed quantitatively. Which sector is at the forefront qualitatively can be addressed in a separate study. It should also be kept in mind that Türkiye is in competition with countries outside the region in the development of trade relations across Africa.

Table 1. Türkiye and Africa Trade Data for 2022

Country	Export (\$)	Import (\$)	Total (\$)
Egypt	4,052,807,746	2,331,113,283	6,383,921,029
Morocco	2,977,543,390	986,505,891	3,964,049,281
Libya	2,632,763,757	720,351,849	3,353,115,606
Algeria	1,920,020,434	1,308,350,078	3,228,370,512
South Africa	1,684,034,353	1,453,446,933	3,137,481,286
Tunisia	1,453,462,707	260,323,878	1,713,786,585
Nigeria	736,205,859	93,201,307	829,407,166
Ivory Coast	397,052,562	319,672,166	716,724,728
Senegal	629,351,914	17,377,139	646,729,053
Sudan	428,033,687	187,946,929	615,980,616
Ghana	415,707,461	112,595,278	528,302,739
Mauritania	206,128,319	285,193,528	491,321,847
Djibouti	406,888,732	811,436	407,700,168
Somalia	379,663,982	2,579,124	382,243,106
Tanzania	302,574,551	37,807,860	340,382,411
Ethiopia	316,264,261	18,263,416	334,527,677
Kenya	278,654,245	16,422,039	295,076,284
Cameroon	212,561,237	64,810,037	277,371,274
Liberia	219,858,272	15,075,918	234,934,190
Angola	215,005,154	15,465,188	230,470,342
Togo	183,501,308	11,931,340	195,432,648
Benin	162,633,858	19,965,413	182,599,271
Guinea	160,166,791	20,895,293	181,062,084
Chad	67,740,694	106,675,858	174,416,552
Mali	103,628,679	56,502,300	160,130,979
Niger	130,932,603	23,234,980	154,167,583
Burkina Faso	126,446,103	27,012,970	153,459,073
Rwanda	144,211,539	7,404,666	151,616,205
Mozambique	80,018,069	62,677,904	142,695,973
Sierra Leone	120,909,012	1,840,081	122,749,093
Congo	108,056,316	8,816,624	116,872,940
Democratic Republic of Congo	93,715,637	12,832,757	106,548,394
Mauritius	97,322,128	1,264,990	98,587,118
Madagascar	77,200,392	19,371,078	96,571,470
Gabon	69,500,415	22,005,111	91,505,526
Uganda	61,981,196	27,205,044	89,186,240
Gambia	63,811,868	5,951,678	69,763,546
Zambia	24,769,947	23,328,037	48,097,984
Eritrea	41,874,103	76,042	41,950,145
Comoros	20,951,170	17,958,060	38,909,230
Equatorial Guinea	32,960,189	3,522,259	36,482,448
Zimbabwe	19,919,997	15,863,502	35,783,499

Country	Export (\$)	Import (\$)	Total (\$)
Malawi	4,894,679	26,076,806	30,971,485
Seychelles	12,812,473	16,720,486	29,532,959
Namibia	17,187,980	426,572	17,614,552
South Sudan	15,682,173	677	15,682,850
Mayotte	13,335,674	1,773	13,337,447
Cabo Verde	9,565,616	5,461	9,571,077
Central African Republic	3,452,601	5,852,589	9,305,190
Guinea Bissau	8,436,271	376,160	8,812,431
Burundi	8,531,432	78,209	8,609,641
Sao Tome ve Principe	5,363,733	80,925	5,444,658
Botswana	3,561,012	9,304	3,570,316
Esvatini	290,033	56,923	346,956
Lesotho	143,780	29,186	172,966
TOTAL	21,960,092,094	8,793,364,335	30,753,456,429

Source: (TÜİK, 2022).

Criteria such as cost, product features, reliability, speed and security stand out in Türkiye's trade with African countries. Moreover, the development of trade relations between Türkiye and African countries depends on transportation costs and logistics infrastructure. Logistics plays an important role in the development of foreign trade. With the development of trade between Türkiye and Africa, a roadmap will be needed to address technical barriers. Good logistics performance leads to increased economic efficiency. LPI is an important factor for the development of relationships. Apart from this, trade relations of African countries with countries outside the region are also important as a factor. On the other hand, government policies, the economic situation and taxation are also important. A high LPI can be seen as a window of opportunity. For countries wishing to develop international trade, import and export products can also be considered as a separate topic. At this point, tariff policies, regulations, customs and import controls implemented by governments also come to the fore.

3. LOGISTICS PERFORMANCE INDEX

The LPI was first published in 2007 and continues publishing by the World Bank approximately every two years in 2010, 2012 and 2014. The LPI is used by businesses to identify challenges and opportunities related to the host country's transportation infrastructure, logistics competence and the availability of efficient supply chains, enabling comparisons across 160 countries. In this context, the LPI is a useful indicator of a host country's trade logistics performance and also a benchmark when selecting locations for various types of operations. This is one of the main reasons why countries tend to focus on their rankings rather than improvements in the LPI's actual indicator values (Ojala & Çelebi 2015, p. 7). In this title, studies using LPI are presented. The LPI assesses each country in six different categories (Kim and Min 2011, p. 1170). First one is Customs. It is about efficiency of the customs clearance process, speed, simplicity and predictability of border control agencies/customs procedures. Second is Infrastructure. It reflects the quality of trade and transportation-related infrastructure such as ports, railways and information technology. Thirdly, International Shipments is ease of arranging competitively priced shipments. Fourth one is Logistics Quality and Competence. It is evaluated in terms of the adequacy and quality of logistics services provided by transport operators and customs brokers. Fifthly with Tracking and Tracing, it is possible the ability to track and monitor shipment. The last one Timeliness is about the frequency of shipments reaching recipients within planned or expected timeframes.

When LPI studies are examined, it is seen that Multi-Criteria Decision Making (MCDM) methods are frequently used. In this section, studies using LPI are included. İris & Tanyaş (2011) statistically analyzed the Turkish logistics sector in terms of each transportation mode and logistics activity. The analysis phase is based on three basic frameworks, namely flows, infrastructure and modal splits. The issues from the analysis phase were clustered according to the criteria listed in the 2010 LPI. Solutions to the problems that arise and can be reflected in each cluster are selected using the AHP method, taking into account a set of performance factors. Kim and Min (2011)

aim to examine whether some countries achieve logistics efficiency at the expense of environmental quality. In the study, the Green Logistics Performance Index (GLPI), a hybrid index of LPI and Environmental Performance Index (EPI), was created. Güner and Coşkun (2012) examined the relationship between logistics development measured by LPI and other economic and social factors, taking into account 26 OECD members. Martí et al. (2014) examined the impact of each of the LPI criteria on the trade of developing countries using a gravity model. Possible developments in the field of logistics in developing countries divided into five regions (Africa, South America, Far East, Middle East and Eastern Europe) were tried to be identified. The results suggest that improvement in any component of the LPI can lead to significant growth in a country's trade flows.

In particular, LPI components are becoming increasingly important for international trade in many countries in Africa, South America and Eastern Europe. Ojala and Çelebi (2015) provide a qualitative assessment of the trade and transportation policy environment through a case study on Türkiye. It provides an analysis of the country's logistics performance in relation to the policy components affecting trade and logistics regulations, procedures and operations. In their study Ünal and Yapraklı (2016) examined the structure of the logistics sector in Türkiye and aimed to make an economic analysis of the sector and to reveal Türkiye's potential on a global scale. For this purpose, Türkiye's performance for the last 10 years is analyzed based on the LPI. In addition, another objective of the study is to reveal the situation of leading countries through global LPI reports and to make comparisons between countries. Uca et al. (2016) analyzed the mediating effect of LPI on the relationship between Corruption Perception Index (CPI) and Foreign Trade Volume (FTV) for the years 2007, 2010, 2012, 2014. Regression analysis method was used in the study. According to the results of the analysis, it can be said that a country's logistics capability triggers the relationship between corruption and foreign trade volume. Khan et al. (2017) examines the long-run and causal relationship between Environmental Logistics Performance Indicators (ELPI) and growth-specific factors in a panel of 15 selected global logistics countries over the period 2007-2015. Two factors play a role in country selection. The first are the top-ranked global logistics countries, which have maintained a significant share of their GDP growth over the last decade thanks to their travel and transport logistics infrastructure. The second is countries that spend their considerable profits to reduce environmental problems that could hinder their economic growth. Rezaei et al. (2018) provide an extensive literature review on LPI index studies. In addition, with the BWM method, 107 experts from different sectors were surveyed online to evaluate the criteria weights in the LPI. Looking at the weights, it is seen that the "infrastructure" criterion is the most important.

Liu et al. (2018) analyzed the link between logistics performance and environmental degradation using data from 42 Asian countries between 2007 and 2016. The system Generalized Method of Moments (GMM) regression model is used to examine data from Asian countries and four sub-regions of Asia in aggregate. The study found that logistics performance is significantly related to environmental degradation. La and Song (2019) statistically analyzed the impact of trade on the top 20 exporting Northeast Asian countries using the LPI on trade facilitation based on gravity model estimations. Ulutaş and Karaköy (2019) integrated two methods, SWARA and CRITIC, in determining the criteria weights and analyzed European Union countries. Yıldırım & Mercangöz (2019) analyzed the LPI of OECD countries with fuzzy AHP and ARAS-G methods. In this study, "infrastructure" was found to be the most important component of LPI. Acar and Benli (2021) tried to determine the effect of LPI on export and import volume with panel data models.

The empirical findings from different models strongly confirm that exports increase with an increase in logistics sector performance both in developed countries and in low and medium development countries. On the other hand, imports are not affected by LPI for both country groups. It also reveals that the relationship between the logistics sector and exports is stronger in low and middle income countries than in developed countries. Mešić et al. (2022) conducted LPI analysis and ranking of the countries in the Western Balkans with the integrated CRITIC and MARCOS methods. According to the study results, the most important criterion in weighting is "timeliness". Serbia ranks first in the country ranking. Göçer et al. (2022) developed a methodological framework to analyze the logistics strategies of specific countries and their impact on LPI scores and to recommend policies to improve the LPI scores of these countries.

4. METHODOLOGY

4.1. Entropy Method

Entropy was first developed by Rudolph in 1865 in the field of thermodynamics. It was later used as a measure of uncertainty in the Theory of Mathematical Communication by Claude E. Shannon in 1948 (Uludağ, 2021: p. 393). Criteria weights can be determined subjectively or objectively in a decision problem. The entropy method makes objective weighting based on the characteristics of the alternatives themselves. Weighting the criteria equally or by taking expert opinion is a subjective method based on the opinions of decision makers. The entropy method is an objective method that does not depend on the opinions of decision makers. The entropy method increases the reliability and objectivity of the analysis when weighting criteria. The steps of the method are as follows (Wu et al., 2011, p. 5163; Ayçin, 2018, p. 601-603; Topal, 2021, p. 537-538):

Phase 1: In this first step of the method, a decision matrix (E) is created using m options and n criteria.

$$E = |X_{ij}| = \begin{bmatrix} x_{11} & x_{12} & \dots & x_{1n} \\ x_{21} & x_{22} & \dots & x_{2n} \\ \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ x_{m1} & x_{m2} & \dots & x_{mn} \end{bmatrix}, i = 1, 2, \dots, m \text{ and } j = 1, 2, \dots, n \quad (1)$$

Phase 2: At this stage, the E matrix created above is normalized. This is done using Equation 2 without distinguishing between the benefit and cost functions of the criteria. A normalized decision matrix is then created.

$$r_{ij} = \frac{a_{ij}}{\sum_{i=1}^m a_{ij}}, i = 1, 2, 3, \dots, m \text{ and } j = 1, 2, 3, \dots, n \quad (2)$$

Phase 3: At this stage, Entropy values (e_j) for the criteria are calculated. These values should lie between $0 \leq e_j \leq 1$.

$$e_j = -k \sum_{j=1}^n r_{ij} \ln(r_{ij}), i = 1, 2, 3, \dots, m \text{ and } j = 1, 2, 3, \dots, n$$

Phase 4: At this stage, the degree of differentiation of information (d_j) is determined. The higher the d_j values obtained, the more intense the contrast between the alternative values for the criteria.

$$d_j = 1 - e_j, i = 1, 2, 3, \dots, m \text{ and } j = 1, 2, 3, \dots, n$$

Phase 5: At this stage, Entropy weights (w_j) of the criteria are determined. In this case the equality $w_1 + w_2 + w_3 + \dots + w_j = 1$ must be satisfied. Therefore, the sum of the weights must be 1.

4.2. MOORA-Reference Point Approach

The MOORA method was developed in 2006 by Willem Karel M. Brauers and Edmundas Kazimieras Zavadskas. The MOORA Method is defined as the simultaneous optimization of two or more conflicting objectives subject to certain constraints in multi-objective optimization or programming (Chakraborty, 2011, p. 1156). The method starts the analysis with a matrix of different alternatives for various objectives to which ratio analysis is applied.

In the MOORA Reference Point Approach, after determining the normalized performance values, maximum and minimum reference points are determined in addition to the ratio method. Depending on these points, the result is obtained. The steps of the method are as follows (Brauers& Zavadskas, 2006, p. 447-448; Önay, 2014, p. 248):

Phase 1: In the MOORA-Reference Point Approach, firstly, a decision matrix (E) with m alternatives and n criteria is created like Equation 1 in the first step of the Entropy method.

Phase 2: At this stage, normalization of the E matrix is done with Equation 3. The matrix is normalized by dividing each value by the square root of the sum of squares of the values of the column in which it is located. Afterwards, a normalized decision matrix is created.

$$x_{ij}^* = \frac{x_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^m x_{ij}^2}} \quad (3)$$

Phase 3: At this stage, reference values ($d_{ij} = (|r_j - x_{ij}^*|)$) are determined by considering the normalized decision matrix. The highest values for each objective of all candidate alternatives for maximization and the lowest values for minimization are selected as the reference point (r_j). At this point, if the weights of the criteria are to be used, the normalized values are multiplied by the criteria weights. In this way, a weighted normalized decision matrix is created. “Tchebycheff Min-Max Metric” process is applied to the new matrix and ranking is obtained with Equation 4.

$$\text{mini}\{\text{max}j(|w_j r_j - w_j x_{ij}^*|)\} \quad (4)$$

4.3. Application

In this study, it is aimed to evaluate African Countries with Entropy-based MOORA-Reference Point approach by using 6 criteria in the LPI published by the World Bank. In this direction, firstly, the decision matrix of the study is created by considering the criteria in the LPI and 30 African countries. Using this matrix, criteria weights are calculated by Entropy method. The calculated weights are ranked using the integrated MOORA-Reference Point approach. Then, an evaluation is made by taking into account this ranking and the trade volume data realized between Türkiye and African countries in 2022.

The weighting method used in the study is selected from objective methods. Because this method, which is non-subjective and has its own internal normalization, is more powerful than methods that use subjective weights. The integrated method duo used in the study is preferred since it has not been used in the literature on this subject before. The point approach is preferred because it is less computation time, simpler, less mathematical, and more reliable than other methods. The use of this method only for quantitative data is another reason for preference.

4.3.1. Weighting With Entropy Method

Entropy method, one of the objective methods, is used to find the criteria weights. The decision matrix, which is the first step of the method, is taken from LPI as shown in Table 2.

Table 2. Decision Matrix

Country	Logistics Competence and Quality Score	Timeliness Score	Tracking and Tracing Score	Customs Score	Infrastructure Score	International Shipments Score
South Africa	3.8	3.8	3.8	3.3	3.6	3.6
Botswana	3.4	3.3	3.0	3	3.1	3
Egypt	2.9	3.6	2.9	2.8	3	3.2
Benin	3.0	2.7	3.2	2.7	2.5	2.9
Namibia	2.9	2.9	2.8	2.8	2.8	3
Rwanda	3.0	3.1	3.0	2.5	2.9	2.4
Djibouti	2.8	3.6	2.7	2.6	2.3	2.5
Congo, Rep.	2.9	2.9	2.7	2.3	2.1	2.6
Guinea-Bissau	2.9	2.4	2.3	2.7	2.4	2.9
Mali	2.5	3.1	2.7	2.6	2	2.6
Nigeria	2.3	3.1	2.7	2.4	2.4	2.5
Algeria	2.2	2.6	2.5	2.3	2.1	3
Central African Rep.	2.9	2.6	2.4	2.4	2.6	2.1
Congo, Dem. Rep.	2.4	2.8	2.5	2.3	2.3	2.5
Ghana	2.5	2.7	2.2	2.7	2.4	2.4
Guinea	2.7	2.5	2.7	2.4	2.4	2.2
Mauritius	2.5	3.1	2.9	2.4	2.5	1.9
Togo	2.4	2.8	2.3	2.3	2.3	3
Zimbabwe	2.3	2.8	2.7	2.2	2.4	2.5
Gabon	2.0	3.0	2.5	2	2.2	2.6

Country	Logistics Competence and Quality Score	Timeliness Score	Tracking and Tracing Score	Customs Score	Infrastructure Score	International Shipments Score
Liberia	2.4	2.3	2.4	2.1	2.4	2.8
Sudan	2.4	2.7	2.3	2.1	2.3	2.4
Burkina Faso	2.4	2.4	2.2	2	2.3	2.4
Gambia	2.3	2.6	2.4	1.8	2.3	2.6
Madagascar	2.2	2.6	2.0	1.8	1.8	2.9
Mauritania	2.5	2.8	2.5	2.1	2	2.2
Angola	2.3	2.1	2.3	1.7	2.1	2.4
Cameroon	2.1	2.1	1.8	2.1	2.1	2.2
Somalia	1.8	2.3	1.8	1.5	1.9	2.4
Libya	1.9	2.2	1.8	1.9	1.7	2
Total	76.6	83.5	76.0	69.8	71.2	77.7

After the creation of the decision matrix, the normalized decision matrix is calculated using Equation 2 and given in Table 3. In this method, the normalization process does not differ according to the benefit or cost characteristics of the criteria. In this step, after the column sums are calculated, each value in the decision matrix is normalized by dividing it by the column sum, for example South Africa's Logistics Competence and Quality score in the normalized decision matrix.

$$r_{ij} = \frac{a_{ij}}{\sum_{i=1}^m a_{ij}} = \frac{3,8}{76,6} = 0,050$$

Table 3. Normalized Decision Matrix

Country	Logistics Competence and Quality Score	Timeliness Score	Tracking and Tracing Score	Customs Score	Infrastructure Score	International Shipments Score
South Africa	0.050	0.046	0.050	0.047	0.051	0.046
Botswana	0.044	0.040	0.039	0.043	0.044	0.039
Egypt	0.038	0.043	0.038	0.040	0.042	0.041
Benin	0.039	0.032	0.042	0.039	0.035	0.037
Namibia	0.038	0.035	0.037	0.040	0.039	0.039
Rwanda	0.039	0.037	0.039	0.036	0.041	0.031
Djibouti	0.037	0.043	0.036	0.037	0.032	0.032
Congo, Rep.	0.038	0.035	0.036	0.033	0.029	0.033
Guinea-Bissau	0.038	0.029	0.030	0.039	0.034	0.037
Mali	0.033	0.037	0.036	0.037	0.028	0.033
Nigeria	0.030	0.037	0.036	0.034	0.034	0.032
Algeria	0.029	0.031	0.033	0.033	0.029	0.039
Central African Rep.	0.038	0.031	0.032	0.034	0.037	0.027
Congo, Dem. Rep.	0.031	0.034	0.033	0.033	0.032	0.032
Ghana	0.033	0.032	0.029	0.039	0.034	0.031
Guinea	0.035	0.030	0.036	0.034	0.034	0.028
Mauritius	0.033	0.037	0.038	0.034	0.035	0.024
Togo	0.031	0.034	0.030	0.033	0.032	0.039
Zimbabwe	0.030	0.034	0.036	0.032	0.034	0.032
Gabon	0.026	0.036	0.033	0.029	0.031	0.033
Liberia	0.031	0.028	0.032	0.030	0.034	0.036
Sudan	0.031	0.032	0.030	0.030	0.032	0.031

Country	Logistics Competence and Quality Score	Timeliness Score	Tracking and Tracing Score	Customs Score	Infrastructure Score	International Shipments Score
Burkina Faso	0.031	0.029	0.029	0.029	0.032	0.031
Gambia	0.030	0.031	0.032	0.026	0.032	0.033
Madagascar	0.029	0.031	0.026	0.026	0.025	0.037
Mauritania	0.033	0.034	0.033	0.030	0.028	0.028
Angola	0.030	0.025	0.030	0.024	0.029	0.031
Cameroon	0.027	0.025	0.024	0.030	0.029	0.028
Somalia	0.023	0.028	0.024	0.021	0.027	0.031
Libya	0.025	0.026	0.024	0.027	0.024	0.026

After the normalized decision matrix is created, the entropy value of all criteria is determined. Entropy values are calculated by multiplying each value in Table 3 by its logarithm value. Then, the entropy values (e_j) of all criteria are calculated by taking the column sums. By subtracting each calculated entropy value from 1, the “ $1 - e_j$ ” value expressing the degree of differentiation of information is found. Finally, the weights of the criteria were calculated by dividing the “ $1 - e_j$ ” values by the row sum of the “ $1 - e_j$ ” values. All these calculated values are given in Table 4.

Table 4. Entropy Values of the Criteria

Country	Logistics Competence and Quality Score	Timeliness Score	Tracking and Tracing Score	Customs Score	Infrastructure Score	International Shipments Score
South Africa	-0.149	-0.141	-0.150	-0.144	-0.151	-0.142
Botswana	-0.138	-0.128	-0.128	-0.135	-0.136	-0.126
Egypt	-0.124	-0.136	-0.125	-0.129	-0.133	-0.131
Benin	-0.127	-0.111	-0.133	-0.126	-0.118	-0.123
Namibia	-0.124	-0.117	-0.122	-0.129	-0.127	-0.126
Rwanda	-0.127	-0.122	-0.128	-0.119	-0.130	-0.107
Djibouti	-0.121	-0.136	-0.119	-0.123	-0.111	-0.111
Congo, Rep.	-0.124	-0.117	-0.119	-0.112	-0.104	-0.114
Guinea-Bissau	-0.124	-0.102	-0.106	-0.126	-0.114	-0.123
Mali	-0.112	-0.122	-0.119	-0.123	-0.100	-0.114
Nigeria	-0.105	-0.122	-0.119	-0.116	-0.114	-0.111
Algeria	-0.102	-0.108	-0.112	-0.112	-0.104	-0.126
Central African Rep.	-0.124	-0.108	-0.109	-0.116	-0.121	-0.098
Congo, Dem. Rep.	-0.109	-0.114	-0.112	-0.112	-0.111	-0.111
Ghana	-0.112	-0.111	-0.103	-0.126	-0.114	-0.107
Guinea	-0.118	-0.105	-0.119	-0.116	-0.114	-0.101
Mauritius	-0.112	-0.122	-0.125	-0.116	-0.118	-0.091
Togo	-0.109	-0.114	-0.106	-0.112	-0.111	-0.126
Zimbabwe	-0.105	-0.114	-0.119	-0.109	-0.114	-0.111
Gabon	-0.095	-0.120	-0.112	-0.102	-0.107	-0.114
Liberia	-0.109	-0.099	-0.109	-0.105	-0.114	-0.120
Sudan	-0.109	-0.111	-0.106	-0.105	-0.111	-0.107
Burkina Faso	-0.109	-0.102	-0.103	-0.102	-0.111	-0.107
Gambia	-0.105	-0.108	-0.109	-0.094	-0.111	-0.114
Madagascar	-0.102	-0.108	-0.096	-0.094	-0.093	-0.123
Mauritania	-0.112	-0.114	-0.112	-0.105	-0.100	-0.101

Country	Logistics Competence and Quality Score	Timeliness Score	Tracking and Tracing Score	Customs Score	Infrastructure Score	International Shipments Score
Angola	-0.105	-0.093	-0.106	-0.090	-0.104	-0.107
Cameroon	-0.099	-0.093	-0.089	-0.105	-0.104	-0.101
Somalia	-0.088	-0.099	-0.089	-0.083	-0.097	-0.107
Libya	-0.092	-0.096	-0.089	-0.098	-0.089	-0.094
e_j	0.996	0.997	0.996	0.996	0.996	0.997
$d_j = 1 - e_j$	0.004	0.003	0.004	0.004	0.004	0.003
w_j	0.178	0.148	0.180	0.190	0.171	0.133

4.3.2. Criteria Ranking With MOORA-Reference Point Approach

In this section, the weights obtained with the Entropy method are integrated into the MOORA-Reference Point Approach to rank 30 African countries. Using the decision matrix in Table 2, the steps of the method are applied respectively. First, the decision matrix is normalized. Table 3 is not used because the normalization process is different from the normalization process in the Entropy method. The normalized decision matrix created with the help of Equation 3 is shown in Table 5.

This step calculates the sum of squares of the columns. Each value in the decision matrix is then normalized by dividing it by the square root of the sum of squares of the column values in which it is located such as South Africa's Logistics Competence and Quality score in the normalized decision matrix.

$$x_{ij}^* = \frac{X_{ij}}{\sqrt{\sum_{l=1}^m x_{lj}^2}} = \frac{3,8}{\sqrt{201,08}} = 0,268$$

Table 5. Normalized Decision Matrix

Country	Logistics Competence and Quality Score	Timeliness Score	Tracking and Tracing Score	Customs Score	Infrastructure Score	International Shipments Score
South Africa	0.268	0.246	0.270	0.255	0.273	0.251
Botswana	0.240	0.214	0.213	0.232	0.235	0.209
Egypt	0.205	0.233	0.206	0.217	0.228	0.223
Benin	0.212	0.175	0.227	0.209	0.190	0.202
Namibia	0.205	0.188	0.199	0.217	0.213	0.209
Rwanda	0.212	0.201	0.213	0.193	0.220	0.167
Djibouti	0.197	0.233	0.192	0.201	0.175	0.174
Congo, Rep.	0.205	0.188	0.192	0.178	0.159	0.181
Guinea-Bissau	0.205	0.156	0.163	0.209	0.182	0.202
Mali	0.176	0.201	0.192	0.201	0.152	0.181
Nigeria	0.162	0.201	0.192	0.186	0.182	0.174
Algeria	0.155	0.169	0.178	0.178	0.159	0.209
Central African Rep.	0.205	0.169	0.171	0.186	0.197	0.147
Congo, Dem. Rep.	0.169	0.182	0.178	0.178	0.175	0.174
Ghana	0.176	0.175	0.156	0.209	0.182	0.167
Guinea	0.190	0.162	0.192	0.186	0.182	0.154
Mauritius	0.176	0.201	0.206	0.186	0.190	0.133
Togo	0.169	0.182	0.163	0.178	0.175	0.209
Zimbabwe	0.162	0.182	0.192	0.170	0.182	0.174
Gabon	0.141	0.195	0.178	0.155	0.167	0.181
Liberia	0.169	0.149	0.171	0.162	0.182	0.195

Country	Logistics Competence and Quality Score	Timeliness Score	Tracking and Tracing Score	Customs Score	Infrastructure Score	International Shipments Score
Sudan	0.169	0.175	0.163	0.162	0.175	0.167
Burkina Faso	0.169	0.156	0.156	0.155	0.175	0.167
Gambia	0.162	0.169	0.171	0.139	0.175	0.181
Madagascar	0.155	0.169	0.142	0.139	0.137	0.202
Mauritania	0.176	0.182	0.178	0.162	0.152	0.154
Angola	0.162	0.136	0.163	0.132	0.159	0.167
Cameroon	0.148	0.136	0.128	0.162	0.159	0.154
Somalia	0.127	0.149	0.128	0.116	0.144	0.167
Libya	0.134	0.143	0.128	0.147	0.129	0.140

After the normalized decision matrix is obtained, the weighted normalized decision matrix is obtained using the weights calculated in Table 4 as shown in Table 6. For example, South Africa's weighted Logistics Competence and Quality score is calculated as $0.178 * 0.268 = 0.0477$. After that the reference values of the criteria were determined.

Table 6. Weighted Normalized Matrix and Reference Values

Country	Logistics Competence and Quality Score	Timeliness Score	Tracking and Tracing Score	Customs Score	Infrastructure Score	International Shipments Score
South Africa	0.0477	0.0366	0.0486	0.0485	0.0467	0.0334
Botswana	0.0427	0.0318	0.0384	0.0441	0.0402	0.0279
Egypt	0.0364	0.0346	0.0371	0.0411	0.0389	0.0297
Benin	0.0376	0.0260	0.0409	0.0397	0.0324	0.0269
Namibia	0.0364	0.0279	0.0358	0.0411	0.0363	0.0279
Rwanda	0.0376	0.0298	0.0384	0.0367	0.0376	0.0223
Djibouti	0.0351	0.0346	0.0345	0.0382	0.0298	0.0232
Congo, Rep.	0.0364	0.0279	0.0345	0.0338	0.0272	0.0241
Guinea-Bissau	0.0364	0.0231	0.0294	0.0397	0.0311	0.0269
Mali	0.0314	0.0298	0.0345	0.0382	0.0259	0.0241
Nigeria	0.0289	0.0298	0.0345	0.0353	0.0311	0.0232
Algeria	0.0276	0.0250	0.0320	0.0338	0.0272	0.0279
Central African Rep.	0.0364	0.0250	0.0307	0.0353	0.0337	0.0195
Congo, Dem. Rep.	0.0301	0.0269	0.0320	0.0338	0.0298	0.0232
Ghana	0.0314	0.0260	0.0281	0.0397	0.0311	0.0223
Guinea	0.0339	0.0241	0.0345	0.0353	0.0311	0.0204
Mauritius	0.0314	0.0298	0.0371	0.0353	0.0324	0.0176
Togo	0.0301	0.0269	0.0294	0.0338	0.0298	0.0279
Zimbabwe	0.0289	0.0269	0.0345	0.0323	0.0311	0.0232
Gabon	0.0251	0.0289	0.0320	0.0294	0.0285	0.0241
Liberia	0.0301	0.0221	0.0307	0.0308	0.0311	0.0260
Sudan	0.0301	0.0260	0.0294	0.0308	0.0298	0.0223
Burkina Faso	0.0301	0.0231	0.0281	0.0294	0.0298	0.0223
Gambia	0.0289	0.0250	0.0307	0.0264	0.0298	0.0241
Madagascar	0.0276	0.0250	0.0256	0.0264	0.0233	0.0269
Mauritania	0.0314	0.0269	0.0320	0.0308	0.0259	0.0204
Angola	0.0289	0.0202	0.0294	0.0250	0.0272	0.0223

Country	Logistics Competence and Quality Score	Timeliness Score	Tracking and Tracing Score	Customs Score	Infrastructure Score	International Shipments Score
Cameroon	0.0264	0.0202	0.0230	0.0308	0.0272	0.0204
Somalia	0.0226	0.0221	0.0230	0.0220	0.0246	0.0223
Libya	0.0238	0.0212	0.0230	0.0279	0.0220	0.0186
Referance	0.0477	0.0366	0.0486	0.0485	0.0467	0.0334

In this method, the best value is taken as a reference in the case of maximization and the worst value is taken as a reference in the case of minimization of the decision options according to each criterion. Since all of the criteria in the matrix have maximization objectives, the highest values of all candidate alternatives for each objective are selected as the reference point (r_j). A weighted normalized decision matrix is presented in Table 6. By applying Equation 4 to this matrix, the performance values and ranking of the countries are obtained as shown in Table 7. For example, South Africa's distance to the reference point of the Logistics Competence and Quality criterion is calculated as $|0.0477 - 0.0477| = 0$.

Table 7. Performance Values and Ranking

Country	Logistics Competence and Quality Score	Timeliness Score	Tracking and Tracing Score	Customs Score	Infrastructure Score	International Shipments Score	Yi Score	Ranking
South Africa	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1
Botswana	0.005	0.005	0.010	0.004	0.006	0.006	0.010	2
Egypt	0.011	0.002	0.012	0.007	0.008	0.004	0.012	3
Benin	0.010	0.011	0.008	0.009	0.014	0.006	0.014	6
Namibia	0.011	0.009	0.013	0.007	0.010	0.006	0.013	5
Rwanda	0.010	0.007	0.010	0.012	0.009	0.011	0.012	4
Djibouti	0.013	0.002	0.014	0.010	0.017	0.010	0.017	9
Congo, Rep.	0.011	0.009	0.014	0.015	0.019	0.009	0.019	10
Guinea-Bissau	0.011	0.013	0.019	0.009	0.016	0.006	0.019	15
Mali	0.016	0.007	0.014	0.010	0.021	0.009	0.021	22
Nigeria	0.019	0.007	0.014	0.013	0.016	0.010	0.019	13
Algeria	0.020	0.012	0.017	0.015	0.019	0.006	0.020	19
Central African Rep.	0.011	0.012	0.018	0.013	0.013	0.014	0.018	11
Congo, Dem. Rep.	0.018	0.010	0.017	0.015	0.017	0.010	0.018	18
Ghana	0.016	0.011	0.020	0.009	0.016	0.011	0.020	20
Guinea	0.014	0.013	0.014	0.013	0.016	0.013	0.016	7
Mauritius	0.016	0.007	0.012	0.013	0.014	0.016	0.016	8
Togo	0.018	0.010	0.019	0.015	0.017	0.006	0.019	16
Zimbabwe	0.019	0.010	0.014	0.016	0.016	0.010	0.019	14
Gabon	0.023	0.008	0.017	0.019	0.018	0.009	0.023	25
Liberia	0.018	0.014	0.018	0.018	0.016	0.007	0.018	12
Sudan	0.018	0.011	0.019	0.018	0.017	0.011	0.019	17
Burkina Faso	0.018	0.013	0.020	0.019	0.017	0.011	0.020	21
Gambia	0.019	0.012	0.018	0.022	0.017	0.009	0.022	24
Madagascar	0.020	0.012	0.023	0.022	0.023	0.006	0.023	26
Mauritania	0.016	0.010	0.017	0.018	0.021	0.013	0.021	23
Angola	0.019	0.016	0.019	0.024	0.019	0.011	0.024	27
Cameroon	0.021	0.016	0.026	0.018	0.019	0.013	0.026	28

Country	Logistics Competence and Quality Score	Timeliness Score	Tracking and Tracing Score	Customs Score	Infrastructure Score	International Shipments Score	Yi Score	Ranking
Somalia	0.025	0.014	0.026	0.026	0.022	0.011	0.026	30
Libya	0.024	0.015	0.026	0.021	0.025	0.015	0.026	29

The ranking of African countries according to LPI index values obtained by Entropy and MOORA-Reference Point Approach is presented in Table 7. In this table, the last step of the method, the Tchebycheff Min-Max Metric process, is used to calculate the highest values for all countries. The alternative with the smallest value is ranked first and the alternative with the largest value is ranked last. For example, the Yi score of Libya, which ranked last, was determined as 0.026, the largest element of the set of distances to reference points for all criteria (0.024 - 0.015 - 0.026 - 0.021 - 0.025 - 0.015). According to all results, South Africa ranks first with 0,00 points and Botswana ranks second with 0.0102 points, while Somalia ranks last with a weight score of 0.026.

5. CONCLUSION

The LPI index enables countries to assess their logistics performance and benchmark their logistics performance in order to develop more effective logistics policies. In this study, the six criteria that make up the LPI are weighted using an objective weighting method and the LPI ranking of African countries is obtained accordingly. These criteria are Customs, Infrastructure, International Shipments, Logistics Quality and Competence, Tracking and Monitoring, and Timeliness. Criteria weights are determined by Entropy method. According to these weights, the order of importance of the criteria is determined by MOORA-Reference Point Approach as Customs, Tracking and Monitoring, Logistics Quality and Competence, Infrastructure, Timeliness and International Shipments.

When customs are used effectively, the efficiency and effectiveness of customs shipping procedures in terms of speed, simplicity and predictability of customs institutions are revealed. The speed and simplicity to be achieved in regulatory policies in terms of customs actually indirectly affects on-time delivery. Therefore, a good "Customs" score has a big impact on the "Timeliness" score and makes it less of a problem. When the calculated criteria weights and importance rankings are analyzed, it is seen that partially similar results are obtained with the studies in the literature. Yalçın and Ayaz (2020) examined the LPI values of four countries neighboring Türkiye and found similar results with this study. In the study, the "Customs" score ranked first with a weight score of 0.350, while the "Timeliness" score ranked last with a weight score of 0.108. When we look at the results of the studies conducted by Yıldırım and Mercangöz (2019), Ulutaş and Karaköy (2019) and Rezaei et al. (2018), while the "Infrastructure" score was the most important criterion, it was found to be the least important criterion in this study. When we look at the LPI results of Mešić et al. (2022) on Western Balkan Countries, the "Timeliness" score ranks first with a weight score of 0.207, while the "Customs" score ranks last with a weight score of 0.119. Similar results are also observed in the study of Isik et al. (2020) on Central and Eastern European Countries. According to the results of the study, the "Timeliness" score ranks first with a weight score of 0.200 and the "Infrastructure" score ranks last with a weight score of 0.106. According to the weight values used by Ozmen (2019) in the ranking of OECD countries, the "Logistics Quality and Competence" score ranks first with a weight score of 0.430, while the "Customs" score ranks last with a weight score of 0.153. When the calculated criteria weights of the six criteria in the LPI index are examined, it is seen that different results emerge in different studies. In fact, it is natural that these results should be different. When the analyzed studies are examined, it is seen that each study is evaluated on different country groups. Factors such as the size of the countries, trade volumes, whether they are coastal or not, transit difficulties or country policies have an impact on these different results. There is no correlation between Türkiye's trade volume with African countries and LPI in the sense that Türkiye's trade volume with countries with high LPI data is high. It is based on the judgment that trade relations with countries with high LPI data can be developed more easily. Therefore, in line with Türkiye's plan to improve its trade relations with African countries, increasing trade volume with countries with high LPI data is a window of opportunity.

The period observed and the number of countries analyzed in this study limit the research. In this context, LPI values to be published in the coming years can also be included in this study, i.e. results can be produced. The study area can be expanded by including different sectors and countries in this group. The impact of individual indicators on the LPI value can be determined using different subjective and objective methods and can be compared with the results in this study. In addition, by comparing the ranking obtained here with past and future total trade volume data, the direction of our country's trade with Africa can be evaluated.

DECLARATION OF THE AUTHORS

Declaration of Contribution Rate: The authors have equal contributions.

Declaration of Support and Thanksgiving: No support is taken from any institution or organization.

Declaration of Conflict: There is no potential conflict of interest in the study.

REFERENCES

- Acar, D. Ö., & Benli, M. (2021). Dış ticarete lojistik performansın etkisi. *Journal of Management and Economics Research*, 19(4), 48-65.
- Ayçin, E. (2018). BIST menkul kıymet yatırım ortaklıkları endeksinde (XYORT) yer alan işletmelerin finansal performanslarının entropi ve gri ilişkisel analiz bütünleşik yaklaşımı ile değerlendirilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(2), 595-622.
- Brauers, W. K., & Zavadskas, E. K. (2006). The MOORA method and its application to privatization in a transition economy. *Control and Cybernetics*, 35(2), 445-469.
- Chakraborty, S. (2011). Applications of the MOORA method for decision making in manufacturing environment. *The International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, 54(9-12), 1155-1166.
- Duzgun, M. (2017). *Trade with Africa, logistics model work for Turkey*, Nobel Akademik Yayıncılık.
- Göçer, A., Özpeynirci, Ö., & Semiz, M. (2022). Logistics performance index-driven policy development: An application to Turkey. *Transport Policy*, 124, 20-32.
- Güner, S., & Coskun, E. (2012). Comparison of impacts of economic and social factors on countries' logistics performances: a study with 26 OECD countries. *Research in Logistics & Production*, 2(4), 330-343.
- Isik, O., Aydın, Y., & Kosaroglu, S. M. (2020). The assessment of the Logistics Performance Index of CEE countries with the new combination of SV and MABAC methods. *LogForum*, 16(4), 549-559.
- İris, Ç., & Tanyaş, M. (2011). Analysis of Turkish logistics sector and solutions selection to emerging problems regarding criteria listed in Logistics Performance Index (LPI). *International Journal of Business and Management Studies*, 3(1), 93-102.
- Khan, S. A. R., Qianli, D., SongBo, W., Zaman, K., & Zhang, Y. (2017). Environmental logistics performance indicators affecting per capita income and sectoral growth: evidence from a panel of selected global ranked logistics countries. *Environmental Science and Pollution Research*, 24, 1518-1531.
- Kim, I., & Min, H. (2011). Measuring supply chain efficiency from a green perspective. *Management Research Review*, 34(11), 1169-1189.
- La, K. W., & Song, J. G. (2019). An empirical study on the effects of export promotion on Korea-China-Japan using Logistics Performance Index (LPI). *Journal of Korea Trade*, 23(7), 96-112.
- Liu, J., Yuan, C., Hafeez, M., & Yuan, Q. (2018). The relationship between environment and logistics performance: Evidence from Asian countries. *Journal of Cleaner Production*, 204, 282-291.
- Martí, L., Puertas, R., & García, L. (2014). The importance of the Logistics Performance Index in international trade. *Applied Economics*, 46(24), 2982-2992.
- Mešić, A., Miškić, S., Stević, Ž., & Mastilo, Z. (2022). Hybrid MCDM solutions for evaluation of the Logistics Performance Index of the Western Balkan countries. *Economics*, 10(1), 13-34.

- Ojala, L., & Celebi, D. (2015). The World Bank's Logistics Performance Index (LPI) and drivers of logistics performance. *Proceeding of MAC-EMM, OECD*, 3-30.
- Ozmen, M. (2019). Logistics competitiveness of OECD countries using an improved TODIM method. *Sādhanā*, 44, 1-11.
- Önay, O. (2014). MOORA. Yıldırım, F. B. ve Önder, E. (Ed.). *Operasyonel, yönetsel ve stratejik problemlerin çözümünde çok kriterli karar verme yöntemleri*. Dora yayınları. Bursa.
- Palacioğlu, T. (2021). *Dünyanın yeni rekabet sahnesi gelişen Afrika, Türkiye için fırsatlar, tehditler, rakipler*. Nobel Bilimsel Eserler.
- PwC. (2013). *Future prospects in Africa for the transportation & logistics industry*. Retrieved November 4, 2023 from <https://www.pwc.com/gx/en/transportation-logistics/publications/africa-infrastructure-investment/assets/africa-gearing-up.pdf>
- Rezaei, J., van Roekel, W. S., & Tavasszy, L. (2018). Measuring the relative importance of the Logistics Performance Index indicators using Best Worst Method. *Transport Policy*, 68, 158-169.
- T.C. Ticaret Bakanlığı. (2022). *Hedef ülkeler*. Retrieved November 11, 2023 from <https://ticaret.gov.tr/ihracat/fuarlar/hedef-ulkeler>
- Topal, A. (2021). Financial performance analysis of electricity generation companies with multi-criteria decision making: Entropy-based Cocoso method. *Business & Management Studies: An International Journal*, 9(2), 532.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2022). Retrieved April 14, 2022 from <https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=ticaret%20hacmi>
- Uca, N., İnce, H., & Sümen, H. (2016). The mediator effect of logistics performance index on the relation between corruption perception index and foreign trade volume. *European Scientific Journal*, 12(25), 37-45.
- Uludağ, A. S. & Doğan, H. (2021). *Üretim yönetiminde çok kriterli karar verme yöntemleri literatür, teori ve uygulama*. Nobel yayınevi.
- Ulutaş, A., & Karaköy, Ç. (2019). An analysis of the Logistics Performance Index of EU countries with an integrated MCDM model. *Economics and Business Review*, 5(4), 49-69.
- Ünalın, M., & Yapraklı, T. Ş. (2016). Küresel Lojistik Performans Endeksi ve Türkiye'nin son 10 yıllık lojistik performansının analizi.
- Wu, J., Sun, J., Liang, L., & Zha, Y. (2011). Determination of weights for ultimate cross efficiency using Shannon entropy. *Expert Systems with Applications*, 38(5), 5162-5165.
- Yalçın, B., & Ayvaz, B. (2020). Çok kriterli karar verme teknikleri ile lojistik performansın değerlendirilmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 19(38), 117-138.
- Yıldırım, B. F., & Adiguzel Mercangoz, B. (2020). Evaluating the logistics performance of OECD countries by using fuzzy AHP and ARAS-G. *Eurasian Economic Review*, 10(1), 27-45.

DOĞAL AFETLERİN İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ ALGISINA ETKİSİ: SOSYAL MEDYA VERİLERİ İLE TÜRKİYE'DE DURUM

THE EFFECT OF NATURAL DISASTERS ON THE PERCEPTION OF CLIMATE CHANGE: THE SITUATION IN TÜRKİYE WITH SOCIAL MEDIA DATA

Arş. Gör. Dr. Olcay BESNİLİ MEMİŞ¹

ÖZ

İklim değişikliği, insani etkileri fazla olan önemli bir sosyal sorundur. Buna rağmen, varlığı ve sonuçları hala tartışmalı kabul edilmektedir. Bu durum, iklim değişikliği ile ilgili algıların da belirsiz olmasına, etkilerinin ve sonuçlarının anlaşılmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla, iklim değişikliği ile afetler arasındaki bağlantı konusunda bir belirsizlik söz konusudur. Bu belirsizlik hem uygulanacak politikaların başarısını hem de daha fazla politika talebi için toplumsal baskı oluşmasını engellemektedir. Ancak, iklim değişikliğini deneyimleyen bireylerin, karşı tedbir alma isteğinin arttığı ve daha fazla sosyal politika talep ettikleri görülmektedir. Bu nedenle, toplumların iklim değişikliğini nasıl algıladığı, mücadele için önemli bir konu olarak kabul edilmekte ve araştırılması gereken bir konu haline gelmektedir. Bu bağlamda çalışmada, 2021 yılında Türkiye'de meydana gelen orman yangınlarının toplumsal olarak nasıl algılandığını ortaya koymayı amaçlanmaktadır. Twitter üzerindeki 795 paylaşım incelenmiş ve orman yangınları ile iklim değişikliği arasındaki algılar analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucunda, orman yangınlarının iklim değişikliği ile ilişkisini doğrulayan ve reddeden ifadeler tespit edilmiştir. Ancak, mücadele için iklim değişikliğini işaret etmek yerine, daha çok fiziksel koşulların iyileştirilmesi ve geleneksel nedenler üzerinden politika taleplerinin olduğu görülmüştür. Sonuç olarak, toplumsal algının henüz tam olarak oluşmadığını ve farkındalığı artıran eğitimlere ihtiyaç duyulduğunu söylemek mümkündür.

Anahtar Kelimeler: İklim Değişikliği, Orman Yangınları, Doğal Afetler, Uyum ve Azaltım Politikaları.


JEL Sınıflandırma Kodları: R11, Q54, Q58.

ABSTRACT

Climate change is an important social problem that has a high humanitarian impact. However, its existence and consequences remain controversial. It causes perceptions about climate change to be uncertain, and its effects and consequences are not yet understood. This uncertainty hinders both the success of policies and the creation of social pressure for more policy demand. However, individuals who experience climate change increase their willingness to take countermeasures and demand more social policies. Therefore, how societies perceive climate change is recognized as an important issue for the struggle and has become an issue that needs to be researched. In this context, the study aims to reveal how wildfires that occurred in Türkiye in 2021. 795 Twitter posts are analysed, and perceptions of wildfires and climate change are analysed. As a result of the study, statements confirming and denying the relationship between wildfires and climate change are identified. However, instead of pointing to climate change for combating wildfires, it is observed that there are policy demands based on the improvement in physical conditions and traditional reasons. As a result, it is possible to say that social perception has not yet been fully formed and there is a need for trainings that increase awareness.

Keywords: Climate Change, Wildfires, Natural Disasters, Adaptation and Mitigation Policies.

JEL Classification Codes: R11, Q54, Q58.

¹  Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, olcay.besnili@atauni.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

Climate change is a pertinent social problem, with extreme weather events and disasters causing concern for future agenda setting. However, the fight against climate change lacks priority. This is due to a lack of understanding of its impacts and consequences. Behavioural researchers have linked climate change perceptions to experience and identification learning processes. Individuals who are exposed to extreme weather events or natural disasters caused by climate change tend to demonstrate increased belief in climate change, risk perception and willingness to take action. The aim of the study is to examine public perceptions of the wildfires that started in Antalya in 2021 and occurred in the Mediterranean and Aegean regions of Türkiye, as well as in the Marmara, Western Black Sea and Southeastern Anatolia regions, and to identify demands for fight against climate change.

Design/methodology/approach:

As the study aim encompasses personal, cognitive, and experiential meanings that cannot be quantified, qualitative research methodology is employed. Furthermore, the research model is a case study, which allows to explain and explore complex phenomena. Therefore, a qualitative study is planned, with Twitter being selected as the data source, a significant social media platform, and criterion sampling used for data collection. Accordingly, posts containing the words ("climate change" and "forest") and ("global warming" and "forest") between 28 July 2021 and 12 August 2021 are accessed, and then content analysis is conducted using the case study model. This type of analysis involves grouping, interpreting, and quantifying content flow within visual or textual data sets, while adhering to a specific systematics. All these procedures are executed and visualized in MAXQDA 2022, a program that enables the examination of qualitative data.

Findings:

The research yields the following results: The dataset contains statements that avoid subjective evaluation, establish links between climate change/global warming and wildfires, identify other causes of wildfires, and mention necessary measures without specifying the cause. Secondly, after considering the data set's integrity, an equal number of posts suggest that climate change relates or does not relate to wildfires. Thirdly, posts that do not connect climate change to wildfires introduce additional reasons for wildfires. These reasons fall under the categories of scepticism, distrust, and carelessness. In the category of scepticism, it is asserted that wildfires have no links to climate change, and the concept of climate change is utilised as a cover-up for the actual cause and justification for the introduction of a new economic system. In the category of distrust, it is believed that terrorist organisations are responsible for wildfires, or they are deliberately started to collect rent. The category of carelessness encompasses human activities that contribute to wildfires, such as discarding cigarette butts and burning stubble. Pre-emptive measures mentioned by users include updating firefighting aircraft fleets, increasing air support, mitigating rubbish disposal issues, removing power lines passing through forested areas, implementing stricter penalties, and increasing afforestation policies. Only one post is discovered which suggested combating climate change as a preventative measure against wildfires.

Conclusion and Discussion:

As a result of the research, it is understood that the relationship between climate change and wildfires in Türkiye is not sufficiently established. Therefore, it is not understood that the fight against wildfires goes through the fight against climate change; at least it is determined that this process does not occur spontaneously. Policy demands are mostly expressed based on improving physical conditions and traditional justifications. However, climate change has dynamics that intensify its effects and consequences on the most vulnerable individuals. An increase in the number and intensity of wildfires would also affect vulnerable individuals the most. In this sense, more social policies are required, particularly for disadvantaged individuals. The awareness effect shown by the research data revealed another problem in combating climate change. Individuals or societies lacking awareness may not provide the necessary effort and coordination for policy implementation and effective results. Thus, the legal and administrative practices put forward by governments regarding climate change may fail. Therefore, public institutions, non-governmental organizations, and media organizations should play a greater role in the process of raising public awareness. In addition, it is suggested that while increasing social awareness on the one hand, an early warning system for wildfires, the provision of necessary and sufficient equipment, and the development of social policies for disaster victims should be developed. In this way, it would be possible to move away from unverified relationships, flimsy suspicions, or one-dimensional causes, which are also evident in the findings of the research. The main area of focus would be determined, and it would be possible to be minimally affected by the intense and destructive destruction of wildfires.

1. GİRİŞ

İklim, ortalama hava koşullarını veya bir konumdaki hava durumunun tipik aralığını tanımlayan istatistiksel bir fenomendir (Weber, 2010, s. 332). İklim değişikliği ise dünyadaki canlı yaşamını tehdit eden çevresel, sosyal ve ekonomik bir sorundur. Buna rağmen, iklim değişikliği bireyler tarafından gözlem ve çıkarım aracılığıyla kolayca ve doğru bir şekilde tanımlanamamaktadır. Söz konusu değişikliklerin, bireylerin yaşamlarını etkileyecek düzeye ulaşmaya kadar fark edilmesi de beklenmemektedir. Böylece, aşırı hava olayı ya da afetlerin etki ve sonuçlarının gözlem ve çıkarımla anlaşılmasına kadar geçen sürede, iklim değişikliği Dünya'nın çoğu bölgesinde geri dönülmesi mümkün olmayan tahribatlara neden olabilecektir. Bu nedenle, erken müdahale ile mücadelenin başarılı olmasının önündeki tek engelin, iklim değişikliğine yönelik deneyim ve algı eksikliği olduğunu söylemek mümkündür (Schad vd., 2012, Le Dang vd., 2014). Gerçekten, toplumların iklim değişikliği ile mücadeleyi talep etmesi, öncelikle sorunun farkında olmayı gerektirmektedir. Özellikle konu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, aşırı hava olaylarının yoğunluğu ve görülme sıklığı arttıkça, bir başka deyişle, kişisel olarak deneyimlemek mümkün hale geldikçe toplumların iklim değişikliğine karşı harekete geçme isteğinin arttığı ve sosyal politika taleplerinin oluştuğu görülmektedir (Deryugina, 2013; Howe vd., 2013; Taylor vd., 2014; Sisco vd., 2017). Bununla birlikte, yine geçmiş araştırmalardan, kişisel deneyimin her zaman aynı sonuçlara yol açmadığı ve iklim değişikliği ile mücadele talebini artırmadığı da anlaşılmaktadır. Söz konusu etkisizliğin nedeni olarak, afet ya da aşırı hava olayının boyutu, derecesi ve sonuçlarının kişisel algıları harekete geçirecek düzeyde olmaması gösterilebilir.

Türkiye'de 28 Temmuz 2021 ile 12 Ağustos 2021 tarihleri arasında Antalya'da başlayan ve Akdeniz ve Ege başta olmak üzere Marmara, Batı Karadeniz ve Güneydoğu Anadolu bölgesinde 15'i büyük yaklaşık 300 orman yangını görülmüştür. Orman yangınlarının çıkış nedeni ile ilgili çeşitli spekülasyonlar yapılmış olsa da eşanlı zamanlarda Doğu ve Orta Akdeniz çevresindeki birçok ülkede (Türkiye, Yunanistan, İtalya, Arnavutluk, Kuzey Makedonya, Cezayir ve Tunus) orman yangınları görülmüş ve yangınların yerelden ziyade bölgesel olduğu anlaşılmıştır. Yangınların çıkış nedeni konusunda kesin bir yargıya varmak zor olmasına rağmen, yoğun ve uzun süreli olmasını sağlayan temel nedenin yaz aylarının kuru ve sıcak koşulları olduğunu söylemek mümkündür (CAMS, 2021). Nitekim, Türkiye Cumhuriyeti Meteoroloji Genel Müdürlüğü 2021 yılı iklim değerlendirmelerinde, Akdeniz bölgesinde yaz sıcaklıklarının normalin üzerinde yaşandığını ve tüm yıl boyunca kuraklığın şiddetli olarak görüldüğü şehirler içerisinde Antalya'nın olduğunu belirtmektedir (TCMGM, 2022a, s. 21). Bu durumu doğrular nitelikte orman yangınlarından en fazla zararı Türkiye almıştır (CAMS, 2021). Ancak, iklim değişikliği ile doğrudan bağlantılı kabul edeceğimiz orman yangınlarının toplumsal tezahürlerini, iklim değişikliği ile ilgili bilişsel risk algılarını ve iklim değişikliği ile mücadele etmeye yönelik davranışsal niyetleri nasıl etkilediği ile ilgili bilindiği kadarı ile herhangi bir araştırma mevcut değildir. Bu bağlamda araştırma, 2021 orman yangınlarının Türkiye'de iklim değişikliği ile ilgili algıları ve yaşanan deneyimin iklim değişikliği ile mücadele talebini nasıl etkilediğini incelemeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda araştırma ilk olarak, doğal afetler ve iklim değişikliği ilişkisini ve iklim değişikliği ile mücadele politikalarının kişisel deneyim ile ilişkisini incelemektedir. Ardından ilgili araştırmalar ele alınmakta ve kişilerin deneyim, fikir ve düşüncelerine sosyal medya aracılığı ile erişerek gerçekleştirilen araştırmanın kurgulanması ile ilgili bilgilere yer verilmektedir. Araştırma, bulgularının sunulmasının ardından sonuç ve tartışma ile sona ermektedir. Araştırmanın literatüre iki açıdan katkı sunması beklenmektedir. İlk olarak, iklim değişikliği konusundaki farkındalık düzeyinin görselleştirilmesini sağlayacaktır. İkincisi ise, söz konusu görselden faydalanarak iklim değişikliği ile mücadele için en önemli faktörlerden biri kabul edilen toplumsal bilincin durumunu ve gerekli müdahalelerin toplum tarafından nasıl algılandığını tespit etmeye olanak tanıyacaktır.

2. DOĞAL AFETLER VE İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ İLİŞKİSİ

İklim değişikliği, hava durumundaki dengenin bozulması ile ortaya çıkan ve sıcaklık düzeylerinin artması ile kendini göstermektedir. Sıcaklık düzeyindeki artışlar, Dünya ekosistemlerinin işlevlerini bozarak çevresel, ekonomik ve sosyal birçok sonuç ortaya çıkarmaktadır. Böylece sıcaklık artışları, aşırı hava olaylarına, kuraklık ve yağış rejimi değişikliklerine, denizlerin ve okyanusların ısınarak kutup buzullarını eritmesine neden olurken; insanoğlunu hastalıklar, doğal afetler, arazi kullanım değişiklikleri, göçler, ekonomik faaliyetler, yaşam koşulları değişiklikleri ve kültürel birçok alanda zorlu mücadeleler beklemektedir (Levy ve Patz, 2015, s. 314). Ancak, iklim değişikliğinin etki ve sonuçlarının bazılarının uzun vadede etkili olacağı, bazılarının ise kısa vadede görüleceği tartışılmaktadır. Kısa vadede etkili olacaklar, aşırı sıcaklıklar, şiddetli yağmur ve sel, kasırgalar gibi doğal afetleri içermektedir. Söz konusu doğal afetlerin oluşmasıyla birlikte ikincil etkiler de ardından gelecektir. Böylece, çığ

ve kaya düşmeleri, seller nedeniyle toprak kaymaları ya da kuraklık alanlardaki orman yangınları gibi ikincil etkiler de göz önüne alındığında iklim değişikliğinin kısa vadede görülecek etkilerinin yıkıcılığı dikkat çekmektedir (Anderson ve Bausch, 2006, s. 2).

Orman yangınları, sıcaklık artışı ve yağış rejimi değişkenliği gibi iklim değişikliği etkileri ile kendini göstermekte, şiddeti ve yoğunluğu artmaktadır (Benali vd., 2017; Nolan vd. 2021; Balch vd., 2022; Richardson vd., 202; Lim vd., 2019). Özellikle Akdeniz bölgesinde, yaz sıcaklıkları ve kuraklık nedeniyle orman yangınları sıklıkla yaşanmaktadır. Bununla birlikte, arazinin yüzey şeklinin veya yapılarının düzensiz ve değişken oluşu ile bölgedeki kayaların kalitesinin ve dayanıklılığının düşük oluşu yangınların yayılması konusunda önemli dezavantajlar içermektedir (Finsinger vd., 2021, s. 508). Böylece orman yangınları, iklim, topografya, bitki örtüsü veya antropojenik faktörlerle başlasa da (Vadrevu vd., 2019), arazi kuraklığı nem ve rüzgar koşulları (Peng vd., 2015) gibi iklime bağlı nedenlerle yönetimi de zorlaşmaktadır. Bu anlamda, kasıt, kaza veya ihmâl gibi antropojenik faktörlerle başlayan yangınlar da yayılma, kontrol etme ve önleme açısından riskin önemli bir bileşeni kabul edilmektedir (Mietkiewicz vd., 2020).

İklim değişikliği, Akdeniz bölgesinin bir gerçeği olan orman yangınlarının, daha ciddi bir tehdit haline gelmesine neden olmaktadır. Özellikle, orman yangınların yayılma şiddet ve kapasitesinin, atmosferin ne ölçüde reaktif olduğu ile doğru orantılı olduğu düşünüldüğünde, iklim değişikliğine bağlı etki ve sonuçlar konusunda Akdeniz bölgesi için Dünya üzerindeki en savunmasız ekosistemlerden biri olduğunu söylemek mümkündür (IPCC, 2021, s. 10). Bununla birlikte, özellikle Akdeniz bölgesi için yapılan ve orman yangınlarının doğal veya insan kaynaklı faktörler altında nasıl değiştiğini araştıran çalışmalarda, ilk sırada bulunan insandan kaynaklı faktörlere bağlı orman yangınlarının yerini iklim değişikliğine bağlı yangınların alacağı ile ilgili güçlü bir kanı oluşmaktadır (Finsinger vd., 2021, s. 515-516).

Türkiye, Akdeniz bölgesinde yer alan bir ülke olarak iklim değişikliğinden olumsuz etkilenecektir. Mevcut durumda dahi, iklim değişikliğinin Türkiye üzerindeki etkileri açıkça görülmektedir. Resmi raporlara göre; ortalama en yüksek sıcaklıklar 1970-1979 ile 2011-2021 yılları arasındaki karşılaştırmalara göre yaklaşık 1,6°C artmıştır. Aynı dönemde, ortalama en düşük sıcaklıklar da yaklaşık olarak 1,4°C artmıştır. Söz konusu sıcaklık artışlarının, 1990 yılından sonra başladığı ve özellikle 2000'li yıllardan itibaren daha da belirgin hale geldiği gözlemlenmektedir (TCMGM, 2021). Ayrıca, Türkiye'de yağış miktarındaki değişimler de endişe vericidir. Yine resmi raporlara göre, 1990 yılından bu yana ortalama yağış miktarı 573.4 mm olarak belirlenmişken, 2020 yılında 500.1 mm ve 2021 yılında 524.8 mm olarak gerçekleşmiştir. Böylece, yağış miktarının ortalamasının altında seyrettiğini ve son yıllarda belirgin bir azalış eğilimi gösterdiğini söylemek mümkündür (TCMGM, 2022b). Böylece Türkiye'de, artan sıcaklık, kuraklık, erozyon, deniz seviyesinin yükselmesi ve aşırı hava olayları gibi doğrudan iklim değişikliği etkilerine açıklık, orman yangınları ile ilgili de tehlikede olduğunu göstermektedir. Nitekim, Türkiye'de gerçekleşen orman yangınlarının mevcut durumu, iklim değişikliği etkilerinin artması ile değişme potansiyeli taşımaktadır. Aşağıdaki tablo, mevcut durumu belirlemek Türkiye'de 2021 yılındaki orman yangınlarını çıkış nedenlerine göre göstermektedir.

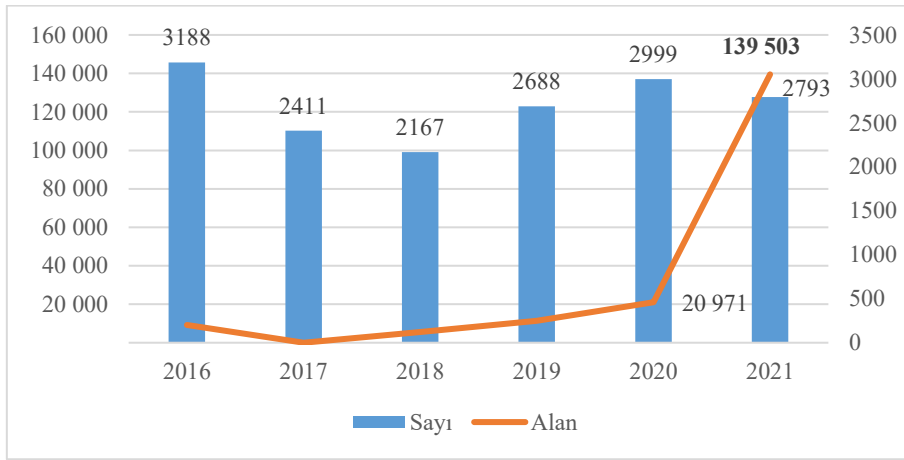
Tablo 1. Nedenine Göre Orman Yangınları (Türkiye)

Nedenler	Adet	Nedenler	Adet
Anız	165	Kundaklama	8
Çöp	20	Kasıt	Diğer
Avcılık	3		102
			Toplam
			110
İhmâl	Çoban Ateşi	Kaza	Enerji
	Sigara		124
	Piknik		Trafik
	Diğer		17
	Diğer		38
	517		Toplam
	822		179
			Toplam
			822
Bilinmeyen Neden	1329	Doğal Nedenler	353
Toplam			2793

Kaynak: (TCTOBOGM, 2021).

Tablodan da görüldüğü gibi, Türkiye’de 2021 yılında 2793 adet orman yangını kayıtlara geçmiştir. Orman yangınlarının sebepleri beş gruba ayrılmıştır. Bunlar; ihmal, kasıt, kaza, doğal ve nedeni bilinmeyenlerdir. Buna göre orman yangınlarının çıkış nedenine göre en fazla olanlar sırasıyla, bilinmeyen nedenler, ihmal ve doğal nedenler olarak belirlenmektedir. Böylece, iklim değişikliği etkileri ile bu sıranın değişmesi beklenmektedir. Bununla birlikte, sıranın değişimi oluşmadan iklim değişikliğinin etkilerini görmek de mümkündür. Türkiye, 2021 yılında Akdeniz bölgesinde en yüksek yaz sıcaklıklarını yaşamıştır (ESOTC, 2021). Bu nedenle, ekolojik olarak ciddi düzeylerde nem açığının oluştuğu, yoğun ve uzun süreli orman yangınları için ideal ortamın sağlandığı ve bu nedenle 2021 yılında gerçekleşen yangınların hızla yayıldığı görülmektedir. Bu durum, özellikle yanan alan ile ilgili verilerde kendini göstermektedir. Aşağıdaki grafik, 2016-2021 yılları arasında çıkan orman yangınları sayısını ve yanan alanı göstermektedir.

Şekil 1. Orman Yangınları Sayısı ve Yanan Alan (Türkiye, 2021)



Kaynak: (TCTOBOGM, 2021).

Şekilden görüldüğü üzere, 2016 yılından 2021 yılına kadar çıkan orman yangını sayısında ciddi sayıda bir artış görülmemektedir. Hatta 2021 yılındaki orman yangını sayısı 2020 yılında çıkan yangınlardan daha düşük sayıdadır. Ancak, orman yangınları dolayısıyla zarar gören hektar cinsinden verilen orman alanlarındaki artış dikkat çekmektedir. Özellikle 2020 yılına göre daha az sayıda orman yangını çıkmasına rağmen, 2021 yılındaki sıcak hava koşullarının etkisi, zarar gören 139503 hektarlık ormanlık alanda kendini göstermekte ve iklim değişikliğinin neden olduğu ortam nedeni ile hızla yayıldığı anlaşılmaktadır. Bu anlamda, Türkiye’de Akdeniz bölgesi için orman yangınlarının iklim değişikliğine bağlı bir doğal afet olarak görülmesi gerektiğini söylemek mümkündür.

3. İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ MÜCADELE POLİTİKALARI VE KİŞİSEL DENEYİM İLİŞKİSİ

Orman yangınları ile mücadele etmek, iklim değişikliği ile mücadeleden geçmektedir. İklim değişikliği ile mücadele etmek için ise politikalara ihtiyaç vardır. İklim değişikliği ile mücadele politikaları uyum ve azaltım olarak ikiye ayrılmaktadır. Uyum politikaları, iklim değişikliğinden kaynaklanan potansiyel etkilerden kaçınmak, hazırlanmak veya yanıt vermek için önleyici tedbirleri içermektedir. Azaltım politikaları ise sera gazı kaynaklarını azaltmaya ve yutakları (ormanlar ve okyanuslar gibi karbondioksiti emen alanlar) artırmaya odaklanmaktadır (IPCC, 2018, s. 541-542). Söz konusu politikaları, birbiriyle kıyaslanacak seçenekler olarak değerlendirmemek gerekmektedir. Bu anlamda politikalar, tüm toplumun mevcut durumunu ortaya koymak, bu durumun iklim değişikliği karşısındaki dayanıklılığını belirlemek ve kırılgan koşulları düzeltmek amacı taşımaktadır. Böylece, uyum ve azaltım politikalarının ulusal ve uluslararası düzeyde ortak çabalarla eşanlı yürütülmesi beklenmektedir (Barker vd., 2008, s. 320). Ancak, günümüzde iklim değişikliği ile mücadele konusunda oldukça geri kaldığımızı söylemek mümkündür. Bu durumun en büyük gerekçesi, modern kapitalist devletlerin sınırlı kaynaklarla karşılanması gereken sonsuz insan ihtiyaçlarını sürdürülebilir bir optimal fayda ile karşılama niyetine karşın, iklim değişikliğinin sınırsız müdahale ihtiyacı ortaya çıkarmasıdır. Bu bağlamda; talepler, yararlanıcılar ve dağıtım araçlarına ilişkin yeni anlayışlar ve sosyal politika yaklaşımlarından söz etmek mümkündür (Gough, 2013). Nitekim, sosyal politikaların talep edilmesi ve güvence altına alınmasında toplumsal fikir birliğinin rolüne ayrıca

önem verilmektedir (Esping-Andersen, 1990). Bu nedenle, hükümetlerin iklim değişikliğini gündemde önceliğe alması için önemli bir kamuoyunun oluşması beklenmektedir (Pralle, 2009). Kamuoyunun oluşması için, toplumların iklim değişikliğini tanıması, etki ve sonuçlarını anlaması önemli bir aşamadır.

Toplumların risk algısını belirleyen en önemli etkenlerden biri, iklim değişikliğinin etki ve sonuçlarına maruz kalmaktır. Son zamanlarda davranış araştırmacıları, deneyimden öğrenme ile betimlemeden öğrenme arasındaki ayrıma dikkat çekmektedir. Deneyimsel öğrenme, hızlı ve otomatik olan çağrışımsal ve genellikle duygusal süreçleri içermektedir. Öte yandan, istatistiksel tanımlardan öğrenmek, analitik işlem ve bilişsel çaba gerektirmektedir. İstatistiksel özetler biçiminde sağlanan bilgilerle öğrenmek yerine kişisel deneyimlerle sağlanan bilgilerle öğrenmenin çok daha etkili olacağı kabul edilmektedir (Hertwig vd., 2004, s. 535; Erev ve Barron, 2005, s. 913).

4. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Herhangi bir duruma ilişkin insan algısına sosyal medya aracılığı ile erişmek, bilimsel araştırmalarda sıklıkla kullanılır hale gelmiştir. Özellikle, iklim değişikliği gibi güncel, tartışmalı ve kitlesel araştırmaya uygun konuların sosyal medya verileri ile analiz edilmesi, konu ile ilgili erişmesi kolay olmayan verilerin incelenmesini mümkün hale getirmektedir. Twitter, bireylerin fikir ve düşüncelerini 280 karakterle paylaşabildiği en popüler sosyal ağlardan biridir. Araştırmacılar ve sosyal bilimciler, fikirleri ayıklamak, analiz etmek, algıları keşfetmek ve eğilimleri belirlemek için Twitter'ı kullanmaktadır. Bununla birlikte Twitter'daki paylaşımlar, karakter sayısının standart olması nedeni ile kısa ve anlamsal olarak sığ kabul edilebilir. Ancak kullanıcılar, paylaşımlarının esas mesajını vurgulamak için anahtar kelimeleri etiketleme, link paylaşımı, alıntılama gibi çeşitli yollara başvurmaktadır. Bu nedenle Twitter verileri, kullanıcının kendi kontrolünde oluşması ve temel mesajı büyük olasılıkla veriyor olması nedeniyle diğer kaynaklardan gelen verilerden üstün kabul edilmektedir (Bastos ve Zago, 2013, s. 3). Bu bağlamda Twitter verileri, iklim değişikliği ile ilgili algı ve etki belirleme, sınıflama yapma gibi araştırmalarda önemli bir kaynak olarak kabul edilmektedir (Zimbra vd., 2018; El Barachi vd., 2021).

Twitter kullanılarak gerçekleştirilen ilk örnek araştırmalardan biri 2012-2013 yılları arasında beş ana dilde (İngilizce, Almanca, Rusça, Portekizce ve İspanyolca) "iklim değişikliği" ve "küresel ısınma" kavramları hakkında 1,8 milyon paylaşım toplayarak kategorize edilen araştırmadır. Bu sayede en fazla paylaşım yapılan coğrafya, konu, olaylar ve medya etkileşimi gibi verilere erişilmiştir (Kirilenko ve Stepchenkova, 2014). Bir başka araştırmada, 13 Ocak ile 30 Mayıs 2013 tarihleri arasında 590.608 paylaşımından oluşan bir veri seti içerisinde, en aktif 1545 Twitter kullanıcısı aktivist, şüpheli, tarafsız veya tanımlanmayan olarak sınıflandırılmıştır (Williams vd., 2015). Kapsamlı bir veri seti ile oluşturulan bir başka araştırmada, iklim değişikliği ile ilgili görüşler 13 yıl boyunca toplanmış ve 15 milyondan fazla paylaşım; coğrafi konum, cinsiyet, iklim değişikliği farkındalığı, inkar, sıcaklık değişimleri ve ilgili konu başlıkları olmak üzere yedi boyutta incelenmiştir (Effrosynidis vd., 2022). İklim değişikliği ile ilgili konulara duyulan ilgiyi tespit etmek için Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'nde 2012-2013 yılları arasında 2 milyondan fazla paylaşım toplanmış ve analiz sonucunda sıcaklık artışlarının paylaşım yapmakta etkili olduğu tespit edilmiştir (Kirilenko vd., 2015). Aynı şekilde iklim değişikliği ile ilgili görüşlerin değişimi de ele alınmış ve ABD'de 2008 ile Temmuz 2014 arasında Twitter'dan elde edilen verilerle, doğal afetlerin oluş esnasında hem doğal afetlerin hem de paylaşım etkileşimlerinin iklim değişikliği farkındalığını ayrı ayrı artırdığı belirtilmiştir (Cody vd., 2015). Doğal afetlerin oluş esnasında iklim değişikliği farkındalığı ile ilgili çalışmalar yürütülmüş, üç şiddetli hava olayı olan Irene ve Sandy Kasırgası ile Jonas Kar Fırtınası sırasında oluşan hasar büyüklüğü ve ölümlerdeki artışın Twitter etkileşimini artırdığı tespit edilmiştir (Roxburgh vd., 2019). Benzer şekilde İspanya için yürütülen bir araştırmada, yerel sıcaklık artışlarının ilgili dönemde iklim değişikliği ile ilgili paylaşımların hacmini artırdığı tespit edilmiştir (Mumenthaler vd., 2021). Bununla birlikte, iklim değişikliği ve küresel ısınma kavramlarının kullanım amacının tespiti (Yeo vd., 2017), iklim değişikliği algılarının belirlenmesi (Haunschild vd., 2019), algıların cinsiyete göre farklılıklarının tespiti (Holmberg ve Hellsten 2015; Effrosinid vd., 2022), küresel salgın gibi beklenmeyen olayların algılara etkisinin belirlenmesi (Loureiro ve Allo, 2021), sektörel etkiler ya da etkilenmelerin iklim değişikliği ile ilgili farkındalığa katkısının tespiti (Becken vd., 2022) Twitter verileri ile analiz edilen araştırmalardır.

Tüm bu araştırmaların odak noktası, toplumsal algıların iklim değişikliği azaltım ve uyum politikalarının varlığını ve verimini etkileyeceği düşüncesi temelinde yoğunlaşmaktadır. Bu bağlamda mücadelenin en önemli başarısızlık nedeni olarak farklı sosyo-ekonomik ve kültürel etkilerin yeterince anlaşılması gösterilmektedir (Goldberg vd., 2019). Yapılan araştırmalar, aşırı hava olayları ve doğal afetlerin, iklim değişikliği inancını, risk algısını ve

harekete geçme isteğini artırma potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir (Bergquist ve Warshaw, 2019; Borick ve Rabe, 2014; Brooks vd., 2014; Broomell vd., 2015; Cutler, 2016; Dai vd., 2015; Deryugina, 2013; Egan ve Mullin, 2012; Lee vd., 2015; Lujala vd., 2015; Myers vd., 2013; Rudman vd., 2013). Ancak, kişisel deneyimin her zaman aynı sonuçlara yol açması beklenmemekte, yapılan araştırmalarda da her zaman iklim değişikliği uyum ve azaltım politikalarına gereken önemin verilmediği gösterilmektedir. Buna göre etkili bir toplumsal tepkinin ve politika talebinin oluşması için yaşanan deneyimin olumsuz sonuçlarının varlığı, boyutu, risk değerlendirmesinin iklim değişikliği ile nedensel olarak bağlantılı olarak görülmesi gerekmektedir. Bu tür bir algı bağlantısının eksikliği, iklim değişikliği endişelerinin artmaması ve uyum ile azaltım politikalarının gündemde daha fazla yer almaması ile sonuçlanmaktadır (Brody vd., 2008; Marquart-Pyatt vd., 2014; Brulle vd., 2012; Carlton vd., 2016; Boag vd., 2018; Mildenberger ve Leiserowitz, 2017; Sun ve Han, 2018). Bir örnek olarak Whitmarsh (2008)'in yaptığı araştırma gösterilebilir. Buna göre araştırma, İngiltere'nin güneyinde sel mağdurları ile yapılan görüşmeler ve anketler sonucunda, katılımcıların iklim değişikliği ile ilgili bir bağlantı kuramadıklarını, ancak hava kirliliği ile ilgili deneyimlerinin iklim değişikliği algılarını ve davranışsal tepkilerini önemli ölçüde etkilediğini ortaya koymaktadır (Whitmarsh, 2008). Benzer şekilde, Norveç'te gerçekleştirilen bir başka araştırma, katılımcıların sıcaklık ve yağıştaki değişikliklerin farkında olduğunu, ancak iklim değişikliği inançları üzerinde sıcaklık artışlarının gösterdiği etkiyi yağışların göstermediğini tespit etmektedir (Howe, 2018).

Orman yangınlarını deneyimleyenlerle yapılan araştırmalar, iklim değişikliğinin orman yangınlarının sıklığını ve yoğunluğunu etkilediğine dair algı geliştirdiklerini ve bu şekilde düşünenlerin iklim değişikliği ile mücadele politikasına destek verdiklerini belirtmişlerdir (Lacroix vd., 2020; Wong-Parodi ve Rubin, 2022). Bununla birlikte, algıların zaman içerisinde politika geliştirmekle ilgili bir sonuç oluşturmadığı da belirtilmektedir (Lacroix vd., 2020). Ancak, orman yangınlarının genellikle en fazla kişisel zarara yol açan doğal afet olarak görülmesi, iklim değişikliğine ideolojik olarak en karşı çıkanların bile görüşlerini etkileme potansiyeline sahip olduğu belirtilmektedir (Alder ve Hostetler, 2014).

5. ARAŞTIRMANIN KURGULANMASI VE KISITLARI

Araştırmanın amacı, orman yangınlarının yaşandığı süreç içerisinde iklim değişikliği ile ilgili bireysel deneyim ve/veya fikirlere ulaşmayı gerektirmektedir. Söz konusu deneyim ve fikirlere nicel metotlarla ulaşmak mümkün olmadığından, araştırmanın modeli, verilerin toplama tekniği ve analizi nitel araştırma metodolojisi çerçevesinde kurgulanmaktadır. Bu bölümde; araştırmanın modeli, verilerin toplanması ve analizi ile ilgili açıklamalara yer verilecektir.

5.1. Araştırmanın Modeli

Nitel araştırma, toplumdaki pratik sorunları doğal ortamında anlamlandırmaya veya yorumlamaya olanak tanımaktadır. Bu anlamda, niceliksel materyaller ile ulaşılamayan kişisel, bilişsel ve deneyimsel anlamlar içermekte ve bu anlamların tasviri amacını taşımaktadır (Denzin ve Lincoln, 2005, s. 2). Her bir kişinin ifadelerinden yola çıkarak toplumsal algı ve anlayışa ulaşmak hedeflenmektedir. Böylece tümevarımsal bir bakış açısı ile bir kişiye veya sosyal bir konuya atfedilen anlamlara ulaşılabacaktır.

Nitel araştırma metodolojisinde, herhangi bir durum, olay ya da fenomenin derinlemesine incelendiği araştırmalar “durum çalışması” modeli ile tanımlanmaktadır. Bir durum çalışması, karmaşık bir fenomenin keşfedilmesine yardımcı olan bir araştırma modelidir. Böylece bir durumun derinlemesine incelenerek, bir başka durumun açıklanmasına olanak tanımaktadır (Yin, 2009, s. 271). Erişilen sonuç, teori geliştirmek, değerlendirme yapmak ya da politika önermek konusunda kullanılmakta (Gerring, 2007, s. 232) ve içinde bulunulan gerçekliğe hizmet etmektedir (Baxter ve Jack, 2008, s. 545). Bu anlamda durum çalışması, araştırmanın verilerinden erişilen toplumsal ya da kişisel düşünce ve zihin yapısının bağlamını ortaya koyan, norm ve kültür hakkında çıkarımlara olanak tanıyan önemli bir nitel araştırma modelidir.

Durum çalışması, durumun sayısına göre, araştırmanın amacına göre ve çalışılan alana göre sınıflandırılmış, kendi içerisinde ayrı modellere ayrılmıştır. Bu anlamda Merriam (1998)'in teorik açıklamaları takip edilmekte ve araştırmanın tek bir durumu betimleyici, yorumlayıcı ve değerlendirmeci olduğu tespit edilmektedir (Merriam, 1998, s. 50).

5.2. Verilerin Toplanması ve Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın verilerini, sosyal medya aracılığı ile toplamak planlanmış, güncel ve bilimsel araştırmalarda kullanıma uygun olduğu için Twitter sosyal ağı tercih edilmiştir. Bu araştırma için Twitter'ın iki avantajı söz konusudur. İlk olarak, kişilerin orman yangınları sürerken yaptıkları paylaşımlarla gerçek tepkilerine ulaşmak hedefini tam olarak karşıladığı düşünülmektedir. İkinci olarak ise orman yangınları sürecinde bölgeye erişmek, etkileri ve etkilenenleri belirlemek gibi maddi manevi zorluklar içeren aşamaları bertaraf etmektedir. Bu avantaj aynı zamanda araştırmanın gözleme dayalı verilerinden yoksun olmasına neden olmaktadır. Gözlemden yoksunluk araştırmanın ilk kısıtlığını oluşturmaktadır. Araştırmanın ikinci kısıtı ise, sosyal medya aracılığı ile ulaşılan paylaşımların, orman yangınlarından gerçekten kişisel zarara uğrayanlara ait olup olmadığının bilinmemesidir.

Nitel araştırmalarda, verilerin derinlik ve yoğunluk içermesi için amaçlı örneklem yöntemlerinden faydalanılmaktadır. Amaçlı örneklem yöntemleri, genellikle evren hakkındaki önceki bilgileri, araştırmanın amacı doğrultusunda kullanmaya olanak tanımaktadır (Creswell, 2016, s. 156-157). Amaçlı örneklem yöntemlerinden ölçüt örnekleme tekniği, araştırmacı tarafından belirlenen ya da önceden hazırlanan ölçütler doğrultusunda verileri amaca uygun olarak sınırlandırmaktadır (Marshall ve Rossman, 2014, s. 227). Bu bağlamda, Twitter'ın konu ve zaman bakımından zengin içeriği, araştırmanın verilerini toplarken ölçütler kullanmayı gerektirmektedir. Twitter'ın gelişmiş arama özelliği, tarih aralığı, konu ve kullanıcı belirterek, araştırmanın özelliklerine uygun paylaşımlara erişmeyi olanaklı kılmaktadır. Nitekim, bu araştırma için zaman aralığı ve konu belirtilerek paylaşımlar sınırlandırılmıştır. İklim değişikliği ile küresel ısınmanın birbirinin yerine kullanıldığı bilindiğinden ("küresel ısınma" "orman") ve ("iklim değişikliği" "orman") olmak üzere iki arama yapılmıştır. Arama sonucunda toplamda 1440 paylaşıma ulaşılmıştır. Tüm paylaşımlara ulaşıldıktan sonra, küresel ısınma ve iklim değişikliği adı verilen iki belgede veri seti oluşturulmuş, yeniden paylaşma (retweet) nedeniyle birden fazla kez bulunanlar ve konu ile ilgisiz olanlar veri setinden çıkarılmıştır. Böylece, iklim değişikliği kavramı içeren 295, küresel ısınma kavramı içeren 500 paylaşım araştırmanın verilerini oluşturmaktadır.

5.3. Verilerin Analizi

Nitel araştırma, verilerin analiz edilmesine betimsel ve içerik analizi olmak üzere iki şekilde olanak tanımaktadır. İçerik analizi, metinsel veya görsel veri setlerinde içerik akışının belirli bir sistematığe bağlı kalınarak gruplandırılması, anlamlandırılması ve nicelleştirilmesini içermektedir (Krippendorff, 2004, s. 102). Bu bağlamda, bir dizi kişisel deneyimi anlamlandırmak, gruplandırmak ve en nihayetinde çeşitli interpretasyon yöntemleri ile paylaşmak için veri setinin çözümlenmesinde içerik analizinin kullanılması uygun görülmektedir. İçerik analizi, metnin anlamlı olduğu kadar büyük ancak mümkün olan en küçük birime ayrılması ile başlamaktadır. Her bir bağlam, metnin bütünündeki anlamından bağımsız kendi içerisindeki anlama göre değerlendirilmekte, üretildikleri ortamlarla ilişkilendirilmekte ve buna göre gruplandırılmaktadır. Nitekim araştırmada, içerik analizi sayesinde, olguları tanımlamak ve geçerli çıkarımlar yapmak için nesnel bir sistematik elde edilmektedir (Downe-Wambolt, 1992, s. 314).

Verilerin analizi, verilerin düzenlenmesi ile başlamış, kodlama süreci ile devam etmiştir. Verilerin en küçük parçalara ayrılarak kodlanması ve daha sonra araştırma sorusu/sorularına göre temalaştırılması tam anlamı ile analizi ifade etmektedir. Böylece ilk olarak, elde edilen 2 belge ve 1440 paylaşım, nitel veri analizine olanak tanıyan bir yazılım olan MAXQDA 22'ye yüklenmiş ve yeniden paylaşımlar, birden fazla kez bulunanlar ve konu ile ilgisi bulunmayanlar veri setinden çıkarılmıştır. Çalışmanın amacına uygun 795 paylaşım analiz için hazır hale getirildikten sonra birden fazla kez okunarak kodlama aşamasına geçilmiştir. Kodlama, nitel araştırmaların en önemli aşamasıdır ve verilerin ilgi alanındaki sosyal olguların etkileşimi ve yorumlanmasıyla araştırmacı tarafından inşa edilmektedir (Strauss ve Corbin, 1990). Böylece, düzenlenen paylaşımların içerikleri ile ilgili kavramlar belirlenmiş ve açık kodlama tekniği ile gruplandırılmıştır. İlk aşamadaki kodlar, paylaşımlar içerisinde yer alan ifadeleri veya basit bir tanımlayıcı cümleyi içermektedir. Daha sonra açık kodlama aracılığı ile oluşan kodlar, birbirleri arasındaki yeni ilişkiler oluşturmak için eksen kodlama ile son haline getirilmiştir (Marshall ve Rossman, 2014, s. 421). Nihayet, kategoriler oluşturulmuş ve kodların her kategoriye uygunluğu birden fazla kez kontrol edilmiştir.

5.4. Araştırmanın Güvenilirliği

Nitel araştırmaların güvenilirliği literatürde çeşitli tekniklerle sağlanmaktadır. Bu teknikler, her araştırmanın türüne, amacına ve bağlamına göre farklılık gösterebilir. Özellikle bu araştırma, veri toplama aracının herkesçe ulaşılabilir olması, belli bir zaman dilimini ve kelimeleri kapsayan paylaşımlarla ilgilenmesi ve kullanıcıların kullandığı ifadelerden yola çıkarak içerik bağlamında analiz edildiğinden, Strauss ve Corbin (1994)'in yaklaşımlarında belirtilen güvenilirlik koşulu sağladığı görülmektedir. Buna göre, veri toplama ve analizden ortaya

çıkan kavramlar, araştırmanın kuramsal düşünce sürecine doğrudan girmekte ve analiz daha ağırlıklı olarak doğrulama veya değişimini sağlayan koşullar temelinde gerçekleşmektedir (Strauss ve Corbin, 1994, s. 276). Bununla birlikte, bu doğrulama ve sınıflandırmaların nesnellliğini sağlamak için uzman görüşüne başvurulmaktadır. Daha önce sosyal medya verileri ile çalışmış ve nitel araştırmalar konusunda uzman bir araştırmacıdan, iklim değişikliği belgesini kodlaması talep edilmiştir. Bu süreçte, bir toplantı gerçekleştirilerek, kodlama sistematığı paylaşılmış, üzerinde tartışılmıştır (Creswell, 2017, s. 201-203). Uzmanın kodladığı belge ile araştırmacının kodladığı belge MAXQDA 2022'ye birleştirilerek yüklenmiş ve kodlayıcılar arası uzlaşma analizleri uygulanmıştır. MAXQDA, üç şekilde kodlayıcılar arası uzlaşma sonuçları vermektedir. Tüm kodların tek tek incelendiği bu testlerde sonuçlar, genellikle paylaşılması zor uzun tablolarla verilmektedir. Bu nedenle üç testin toplam değerleri ile bir tablo yapılarak aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 3. Araştırmanın Güvenilirliği

	İlişkili	İlişkisiz	Toplam	Yüzde
Belgede kod varlığı	26	2	28	92,86
Belgede kod frekansı	26	2	28	92,85
Kod çakışması	784	34	818	95,94

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuş, MAXQDA 2022 çıktısıdır.

Tablodan yakın anlamdan kaynaklı kod varlığı ve frekansında bir uyumsuzluk söz konusu olmuştur. Bununla birlikte, kod çakışması oranında yüksek olması ayrıca önemlidir. Kod çakışması, MAXQDA'da Kappa testi mantığını kapsamaktadır. Kappa testi kodlayıcılar arasındaki uyumun, şans eseri olabileceği olasılığını da dikkate alarak ölçmektedir. Böylece, gözlenen uyumun düzeltilmesi ile elde edilen katsayıya erişmek ve yorumlamak daha objektif karşılanmaktadır (Brennan ve Prediger, 1981). Bu araştırmada, Brennan ve Prediger'in çok sayıda kategoriye ele almayı mümkün kılan Kappa katsayısı yaklaşımı benimsenmiş ve tablodaki kod çakışması değerinde de görüldüğü üzere 0,96 olarak bulunmuştur. Kappa katsayısı -1 ile +1 arasında değer almaktadır ve uyuma arttıkça +1'e yaklaşmaktadır. Böylece araştırmanın kodlamalarında uyumun neredeyse tam olarak sağlandığını söylemek mümkündür.

6. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölümde, Twitter aracılığı ile toplanan verilerin analizine ilişkin sonuçlar yer almaktadır. Kodlama işleminin son hali neticesinde ve tümevarımsal yöntemlerle ortaya çıkan kategorilerden temalara erişilmiştir. Verilerin betimsel bilgileri ve araştırmanın kategorileri verildikten sonra temalar başlık halinde verilerle derinlemesine incelenecektir. Böylece iklim değişikliği ile ilgili algılar, ilişkili ifadeler ve ilişkisiz ifadeler kategorileri altında ortaya konmaya çalışılacaktır. Bununla birlikte, araştırmanın veri setinden orman yangınlarının nedeni ile ilgili bir ifade bulunmadan, sadece gerekli önlemlere değinilen paylaşımlara ulaşılmıştır. Özellikle iklim değişikliği ile mücadelenin bu önlemlerde yer alıp almaması çalışmanın amacı gereği tartışılması gereken bir konudur. Önlemler ile ilgili değerlendirmelerin ardından araştırmanın güvenilirliğine yönelik açıklamalar yer almaktadır.

6.1. Verilerin Betimsel Bilgileri

Verilere, Twitter'ın Haziran 2022 tarihindeki gelişmiş arama süreci ile ulaşılmıştır. Verilerin, paylaşıldığı tarih ve saat ile paylaşan kullanıcının hesap adı dışındaki betimsel bilgilerine ulaşmak mümkün olmamıştır. Ancak ulaşılan bu bilgiler ile araştırma sonucunu etkileyen ve bulgu niteliğinde çıkarımlar söz konusudur. Öncelikle, kesinlik içermemekle birlikte, kullanıcı adlarına göre bir sınıflandırma yapılabilmektedir. Aşağıdaki tabloda, paylaşımların kullanıcı adlarına göre gruplandırılmış hali görülmektedir.

Tablo 2. Kullanıcı Hesap Adlarına Göre Verilerin Durumu

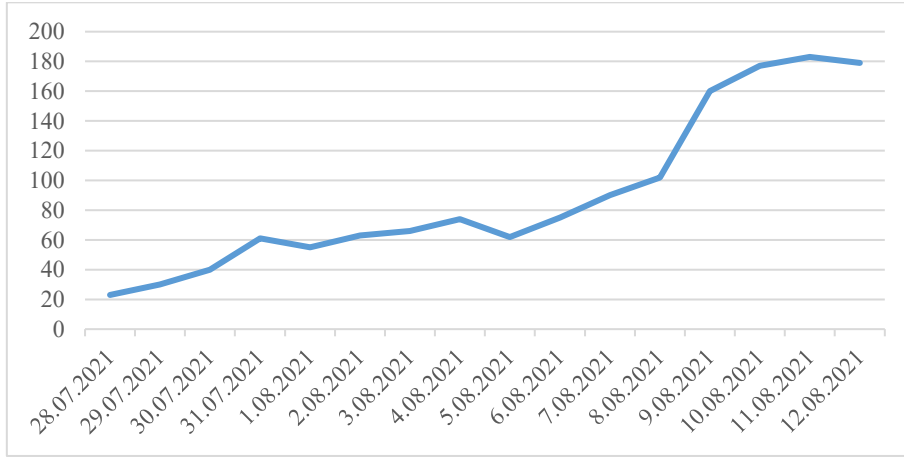
	Ad-Soyadı			Rumuz	Toplam
	Kadın	Erkek	Toplam		
İklim değişikliği	159	73	232	63	295
Küresel ısınma	121	195	316	184	500
Toplam	280	268	548	247	795

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Twitter’da hesaplar, ad-soyadı veya rumuz kullanarak oluşturulmaktadır. Bu tablo ise, kullanıcı hesap adı bir ad ve soyadı kullananlar ya da rumuz kullananların belirlenmesi ile oluşmaktadır. Ayrıca, kullanıcı hesap adı sadece addan oluşanlar da rumuzla hesap kullananlara dahil edilmiştir. İsim ve soyadı kullanmayı tercih eden hesaplarda, genellikle kullanıcı fotoğrafı da görülmüş ve bu sayede, adından anlaşılan kontrol edilerek, anlaşılmayan ise fotoğraf incelenerek, cinsiyet bağlamında bir gruplandırma yapmak mümkün hale gelmiştir. Ancak, rumuzla hesap kullananların, kullanıcı fotoğrafları genellikle temsili olmakta veya bulunmamaktadır. Bu nedenle, rumuzla hesap kullananlar için cinsiyete dayalı bir sınıflandırma yapılamamıştır. Tablodan, araştırmanın verilerinin çoğunlukla ad-soyadı ile oluşturulan kullanıcı hesap adlarına sahip olduğu görülmektedir. Bu durum, verilerin gerçeklik gücü üzerinde önemli bir göstergedir. Nitekim, özellikle sosyal medya verilerinde sıklıkla karşılaşılan anonimlik, kullanıcıların, zarar verme ya da sosyal medya içindeki etkileşimi artırma gibi amaçlarla gerçeklik gücü zayıf ifadeleri daha fazla kullandıkları ile ilgili bir endişe yaratmaktadır (Marx, 1999, s. 102).

Bununla birlikte, araştırmanın zaman dilimi içerisinde (28.07.2021-12.08.2021) konu ile ilgili paylaşımların zamanları, konunun Twitter’da etkinliğinin önemli bir göstergesi olarak kabul edilmelidir. Aşağıdaki grafik, konu ile ilgili paylaşımların günlere göre değişimini göstermektedir.

Şekil 2. Günlere Göre Paylaşım Sayısı



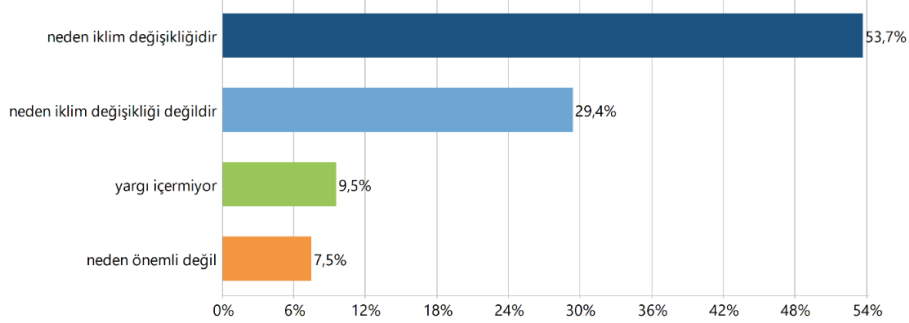
Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil, konunun Twitter’da etkinliğini göstermeyi amaçladığından, analize dahil edilmeyen yeniden paylaşılanlar ve aynı paylaşımları da içermektedir. Bu bağlamda, orman yangının başladığı günlerdeki paylaşım sayısı ile son günlerindeki paylaşım sayısının arasında yaklaşık 9 kat fark görülmektedir. İklim değişikliğinin çevresel belirtileri, kişisel deneyimi ve dolayısıyla algıyı birkaç yoldan etkilemektedir. Belirtinin nerede olduğu, yoğunluğu, devam ettiği süre, türü ve nasıl tanımlandığı önemli kabul edilen etkenlerdir (Reser ve Bradley, 2020, s. 6). Yapılan araştırmalardan da uzun süreli hava olaylarının iklim değişikliği ile ilgili inançları daha fazla etkilediği tespit edilmiştir (Deryugina, 2013, s. 398). Paylaşımlardan, algı düzeyinin arttığına yönelik bir çıkarım yapmak mümkün olmasa da paylaşım sayısının artması, orman yangının devam ettiği süre içerisinde konuya ilginin artmasının bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

6.2. Araştırmanın Kategorileri

Açık kodlama sürecinde paylaşımlarda bulunan ifadelerin yargılarına göre bir sınıflamaya gidilmiş ve belirlenen 4 ana grup araştırmanın kategorilerini oluşturmuştur. Aşağıdaki şekil kategorileri göstermektedir.

Şekil 3. Kategoriler



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuş, MAXQDA 2022 çıktısıdır.

Şekle göre, iklim değişikliğinin orman yangınlarının nedeni olduğunu savunan paylaşımlar, tüm paylaşımların yüzde 54'üne yakındır. Buna karşın paylaşımların yaklaşık yüzde 30'u, orman yangınları ile iklim değişikliği arasında bir ilişkinin olmadığını belirtmektedir. Aynı zamanda tüm paylaşımların yüzde 9,5'ini olumlu ya da olumsuz herhangi bir yargıda bulunmayanlardan oluşmakta iken, ilişkisel bağlamda bir görüş belirtmeden orman yangınları ve iklim değişikliği ile ilgili ifadeler içerenler ise tüm paylaşımların yüzde 7,5'ini oluşturmaktadır. Hiç kuşkusuz bu sonuç, ilk bakışta, iklim değişikliğinin orman yangınlarına neden olduğu ile ilgili daha baskın bir algıyı işaret etmektedir. Ancak, herhangi bir yargı içermeyen ve iklim değişikliğinin altını çizmeden belirtilen paylaşımların da karşıt tarafa geçmesi ile neredeyse yarı yarıya bir ayrım olduğu görülmektedir. Bu anlamda, araştırmada kullanılan veriler tümüyle dikkate alındığında orman yangınları ile iklim değişikliği arasındaki ilişkinin kullanıcılar tarafından daha fazla anlaşılmiş olduğunu söylemek güçtür.

6.3. İklim Değişikliği ile İlgili Algılar

Bu başlık altında iklim değişikliği ile ilgili algılar, ifadelerde ilişkinin bulunup bulunmadığına göre iki başlık altında incelenecektir.

6.3.1. İlişkili İfadeler

Tüm paylaşımlar içerisinde, iklim değişikliği ile orman yangınları arasında bir bağlam kurarak, orman yangınlarının nedeninin iklim değişikliği olduğunu belirten 424 ifade mevcuttur. Aşağıdaki şekil, orman yangınlarının nedeninin iklim değişikliği olduğunu belirten görüşlerden seçilerek oluşturulmuştur.

Şekil 4. İklim Değişikliğinin Neden Gösterildiği İfadeler



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuş, MAXQDA 2022 çıktısıdır.

Şekil, kullanıcıların doğrudan ifadelerini göstermektedir. Kullanıcılar, Türkiye’de meydana gelen orman yangınlarına iklim değişikliğini bir neden olarak göstermişlerdir. Özellikle, yangınların eş zamanlı yaşanıyor olması ve sıcaklığın artarak kuraklığı artırması orman yangınlarının iklim değişikliği ile ilişkisini ortaya koyan unsurlar olarak görülmektedir. Ancak bu ifadelerden, yaşanan orman yangınlarının iklim değişikliği ile ilgili algılarda bir farkındalık yarattığını çıkarmak mümkün değildir. Paylaşılan görüşlerin tam olarak, iklim değişikliğine dikkat çekmek amacı taşıdığı söylenebilir.

6.3.2. İlişkisiz İfadeler

Tüm paylaşımlar içerisinde, iklim değişikliği ile orman yangınları ilişkisinin kurulmadığı 232 ifade tespit edilmiştir. Söz konusu ifadeler, iklim değişikliğini/küresel ısınmayı doğrudan bir neden kabul etmeyenler, iklim değişikliğini inkar ya da eleştirenlerden oluşmaktadır. Bununla birlikte, bu şekildeki paylaşımların tamamında her kullanıcı, orman yangınlarına iklim değişikliği ya da küresel ısınmadan farklı bir başka neden göstermektedir. Bu ifadeler, aynı anlama gelmesine bakılmaksızın kullanıldığı hali ile tek tek kodlanmıştır. Bununla birlikte birden fazla neden belirten paylaşımlarda mevcuttur. Aşağıdaki şekilde, kodların içeriği görülmektedir.

Şekil 5. Orman Yangınlarının Olası Nedenleri

Kod Sistemi	iklim değişikliği	küresel ısınma	TOPLAM
☑ neden iklim değişikliği değildir	■	■	232
☑ şüphelilik			0
☑ yalan	■	■	18
☑ Bill Gates	■	■	14
☑ tiyatro	■	■	13
☑ büyük plan/oyun	■	■	13
☑ Plandemi	■	■	12
☑ bilinçli/planlı saldırı	■	■	12
☑ küresel oyun/güçler	■	■	10
☑ yapay et	■	■	10
☑ yeni dünya düzeni	■	■	8
☑ proje	■	■	7
☑ tehdit	■	■	6
☑ ABD	■	■	5
☑ nüfusu azaltma projesi	■	■	5
☑ Korku salmak	■	■	4
☑ komplo teorisi	■	■	4
☑ bahane	■	■	4
☑ algı oluşturmak	■	■	3
☑ HAARP/5G	■	■	2
☑ pagan ayini	■	■	1
☑ senaryo	■	■	1
☑ elektrikli araçları zorunlu tutmak	■	■	1
☑ güvensizlik			0
☑ terör örgütü/eylemi	■	■	32
☑ kundaklama	■	■	18
☑ sabotaj	■	■	10
☑ arazi rant	■	■	3
☑ dikkatsizlik			0
☑ piknikçiler	■	■	10
☑ anız yakma	■	■	3
☑ sigara izmariti	■	■	3
Σ TOPLAM	204	260	464

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuş, MAXQDA 2022 çıktısıdır.

Şekilde kullanıcılar tarafından orman yangınlarına neden olarak gösterilen ifadeler belgelere göre ayrı ayrı gösterilmiştir. Kodların karşısındaki kareler, ifadelerin sıklığına göre büyük/küçük şekil almaktadır. Buna göre,

küresel ısınma ifadesini kullanan paylaşımlarda orman yangınlarına yönelik başkaca olası nedenlerin iklim değişikliği ifadesini kullananlara göre daha fazla ifade edildiği görülmektedir. Kullanıcıların orman yangınlarına gösterdiği nedenler, şüphencilik, güvensizlik ve dikkatsizlik olarak 3 kategoride toplanmıştır.

6.3.2.1. Şüphencilik

İklim değişikliği ile orman yangınları ilişkisinin kurulmadığı ifadelerden en fazla sıklık şüphencilikte görülmektedir. Bu kategori altındaki paylaşımlarda, iklim değişikliğine/küresel ısınmaya karşı bir duruş gelişmiş, yalan, tiyatro ve proje olduğu nitelenmiştir. Aşağıdaki paylaşımlar şüphencilik kategorisinde kullanılan ifadeler örnek olarak gösterilebilir:

T196: Tamamen yeni dünya düzeni için açlık kıtlık ve su sıkıntıları oluşturmak için zemin hazırlanıyor

T4: Küresel ısınma yalanına insanları inandırmak için her şeyi yapacaklar. Seller, orman yangınları vs. vs. Anladınız siz onu!

T37: Orman yangınlarının, küresel ısınma ve iklim değişikliği ile hiçbir alakası yoktur. Öyle olsaydı kraliçenin ormanları da yanardı. Halbuki şu ana kadar İngiltere'den herhangi bir orman yangını haberi geçilmedi.! Cambaza bak yapıyor Bill'in adamları.!

T203: Bu yılın modası, orman kundaklama, ile küresel iklim değişikliği tiyatrosu başlatmak isteyen...

T495: ...orman yangınları küresel ısınma inekler doğaya zarar veriyormuş yapay ete yönlendirme

T233: Dünyadaki orman yangınları yeni plandemi

Örnek olarak verilen paylaşımlardan görüldüğü gibi orman yangınlarının küresel iklim değişikliğinden kaynaklandığına dair görüşleri çürütmeye yönelik ifadeler de ağırlıktadır. Bununla birlikte, orman yangınlarının ise küresel bir güç aracılığıyla ya da bir plan doğrultusunda, tüm dünyada gerçekleşecek yeni bir düzenin oluşması nedeniyle çıkartıldığına yönelik ifadeler mevcuttur. İklim değişikliğinin gerçekliğinin birkaç niteleme ile tartışılması, orman yangınları ile iklim değişikliği ilişkisinin kurulmaması ve başkaca nedenlerle asıl odağın kaydırılması, iklim değişikliğini algısının toplumsal koşullar/durumlar karşısında istikrarsızlığını göstermektedir. Bu istikrarsızlığın kaynağı, sosyal medyadaki bilgi kirliliği olabilir. Ancak toplumsal algının, söz konusu bilgi kirliliği temelinde oluşması, eğitim sisteminin yeniden sorgulanmasını gerektirmektedir.

6.3.2.2. Güvensizlik

Güvensizlik kategorisinde genel olarak, orman yangınlarının ya bir terör örgütü ile bağlantılı olduğunu ya da orman arazilerinin rant amaçlı imara açılması için bilinçli olarak çıkartıldığına inanılan ifadeler mevcuttur. Aşağıdaki paylaşımlar örnek olarak gösterilebilir:

T82: Bugün Bodrumda başlayan yangında orman içinde Afganlı mülteciler yakalandı. Bu bir iklim değişikliği değil bu bir kundaklama olayıdır

T207: ...Ve sanırım büyük şehirlerde fazla iş fırsatı kalmayan arazi mafyası fırsattan yararlanıp belli yerleri ateşliyor

Türkiye'de 2021 yılında kasti olarak 110 adet yangın çıkarılmış, 8'i kundaklamadan oluşmuştur (TCTOBOGM, 2021). Böyle bir durumda kişilerin resmi açıklamalara güven duymaması olasılık dahilindedir. Özellikle, orman yangınlarının başladığı ilk günlerde bu tür spekülasyon haberlere daha sık rastlanılmıştır. Gerçekten, orman yangınlarının görüldüğü dönemde, haber sitelerinde ve sosyal medyada birçok görsel ve içerik paylaşarak orman yangınlarının nedeni ya da süreci ile ilgili spekülasyonlar yürütülmüştür. Kobak ve Soğukdere (2021) bu konuyu ele alarak, 29 Temmuz -11 Ağustos 2021 tarihleri arasında sosyal medyada paylaşılan ve yalan/yanlış haber olduğu tespit edilen 25 haberi incelemişlerdir. Haberler, yangını çıkaran ya da üstlenen kişiler ve örgütler, yangının çıkma şekli, zarar gören canlılar, yangının ulusal ve uluslararası gündemde yer bulduğu şekil ve yangına müdahale ile ilgili yalan/yanlış bilgiler içermektedir. Araştırmanın sonucunda, yüksek etkileşim alan paylaşımların anonim hesaplardan paylaşıldığı ve hatalı ilişkilendirme ve çarpıtma türlerinde dezenformasyon amacı taşıdığı tespit edilmiştir (Kobak ve Soğukdere, 2021).

Güvensizlik kategorisinde, araştırma verilerinden sadece biri diğerlerinden farklı bir bağlamda ifadeler kullanmıştır. Paylaşım şu şekildedir:

T93: Aleni şekilde bir kundaklama var ve bu yangınlar bir iklim krizine sebep olacak orası kesin. Belki de amaç bu...

Bilindiği gibi orman yangınları, biyoçeşitlilik ve ekolojik bozulma için önemli bir tehdit olduğu kadar iklim değişikliğine neden olacak argümanları da güçlendirmektedir. Söz konusu argümanlar iki açıdan ele alınabilir. Birincisi, orman yangınları sonucunda havaya salınan karbondioksit, sıcaklık artışlarında ve su kaynaklarının kirlenmesinde rol almaktadır. İkincisi ise ormanlık alanların tahribatına bağlı olarak, toprak erozyonunun artmasında, yağışların oluşmasında ve iklim değişikliği ile mücadelede önemli bir rol oynayan orman ekosistemlerinin yok olmasında etkilidir. Bu anlamda, iklim değişikliği ve orman yangınları birbirinin hem sonucu hem etki unsuru olarak çift taraflı bir ilişki içerisinde (Saranya vd., 2016; van der Velde vd., 2021). Paylaşım da görüldüğü gibi, orman yangınlarının bir sonucunun da iklim değişikliğini tetikleyeceğine dair bir ifade kullanılmıştır. Aynı zamanda paylaşımında, orman yangınlarının iklim değişikliğini hangi açıdan etkileyeceği ile ilgili bir ifade de bulunmamaktadır. Böylece bu araştırmanın veri seti dikkate alındığında, orman yangınlarının çift taraflı etkisi ile ilgili toplumsal farkındalığın eksikliği dikkat çekmektedir.

6.3.2.3. Dikkatsizlik

Dikkatsizlik kategorisinde genel olarak, orman yangınlarına yerel halk ya da bireylerin dikkatsiz eylemlerinin neden olduğunu belirten ifadeler mevcuttur. Aşağıdaki paylaşımlar örnek olarak gösterilebilir:

T175: Bu yangınların sebebi anız açmayı bilmeyen orman köylüsü ...

T200: ..bayramdaki piknikçilerin çevreyi bozucu etkisinin tetikleyici olduğu düşüncesindeyim

T7: ...sigara izmariti onlarca nedenden biri...

Dikkatsizlik, yıllardır süregelen orman yangınlarının nedenlerinden biridir. Türkiye Cumhuriyeti Orman Genel Müdürlüğü'nün 2021 yılı için açıkladığı verilere göre 2793 adet görülen orman yangınının 822 adetinin sebebi ihmaldir (TCTOBOGM, 2021). Böylece, Türkiye'nin orman yangınları ile ilgili gerçeklerinden bir diğeri dikkatsizlik olarak kabul edilebilir. Ancak böyle bir durumda, köylülerin, avcılarının, çobanların ve vatandaşların gerekli özeni sağlayacak bilgiye sahip olmadığı ortaya çıkmaktadır. Bu eksiklerin giderilmesi ile birlikte, yine de bu nedenle çıkan yangınların şiddetlenmesi ve yayılmasının önlenmesine yönelik politika eksikliği de dikkat çekmektedir. Bu kategori altında, yoğun olarak insandan kaynaklanan dikkatsizlik bir neden olarak gösterilmiş, ancak hızla yayılması ile ilgili bir ifadeye rastlanmamıştır.

6.3.3. Önlemler

Araştırmanın veri setinden, iklim değişikliği ve orman yangınlarının arasındaki bağlamla ilgilenmeyen, bunun yerine, yangınların çıkmasını önlemek ya da hızla yayılmasını engellemek için alınması gereken aksiyonlarla ilgili ifadeler ulaşılmıştır. Aşağıdaki paylaşımlar bu ifadeler için örnek olarak gösterilebilir:

T33: ...Nedeni ne olursa olsun gerekli önlemi almak, sabotaj vb. de olsa iklim değişikliği de olsa öncelik yangınların büyümeden söndürecek önlemler alınması birinci derecede önemli..

T52: ...küresel ısınma&kuraklığın ayrıca terör saldırısı ihtimalinin olduğu ülkede orman yangınlarının zararını önlemek için hazırlıklı olunmalıydı, çok üzgünüm

T643: ..Şu yaktı, bu yaktı demek yerine önlem alınmalıdır. Ormanlar sabotaja karşı korunmalı ve çıkacak yangınlara müdahale için daha geniş kapsamlı çalışma ve hazırlık yapılmalı.

T124: ...doğal afetlere karşı bilimsel çalışmalar ışığında acil eylem planları hazırlanmalı

T11: Bu yangın söndürme uçağından 30 tane almak şart olmuştur. Ormanlar daha önemli otoyollar ve köprülerden.

Paylaşımlardan görüldüğü gibi, orman yangınlarının hangi nedenle çıktığının önemli olmadığı, yangının durdurulması için gerekli önlemlerin alınması gerekliliğinin altı çizilmiştir. Bazı paylaşımlarda, alınması gereken önlemler ve gereklilikler ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Aşağıdaki şekilden, paylaşımlarda ifade edilen önlemler görülmektedir.

Şekil 6. Orman Yangınlarına Yönelik Önlemler

Kod Sistemi	iklim değişikliği	küresel ısınma
önlemler	25	46
uçak filosu	13	38
yeni tedbirler	12	26
yasaklar	5	2
eylem planı	7	6
araç-teçhizat	8	4
ağaçlandırma	1	1

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuş, MAXQDA 2022 çıktısıdır.

Şekil, ifadelerin sıklığını göstermektedir. Buna göre, orman yangınlarına yönelik tedbirler bu veri seti için yangın söndürme uçak filolarının yenilenmesi, uçakla müdahalenin artırılması, yeni koruma tedbirlerinin artırılması, araç ve teçhizatların artırılması ve ağaçlandırma olarak sınırlanmıştır. Kullanıcılardan bir kısmı yeni tedbirler ile kastlarını açarak eylem planları ve bazı yasaklara dikkat çekmektedir. Bu bağlamda, eylem planı ile yeni yasal düzenlemelerin ihtiyacı vurgulanmaktadır. Yasaklar ise, çöp atmaya yasaklamak, orman alanından geçen elektrik hatlarını kaldırmak ve yeni kurulumları yasaklamak ve orman giriş çıkışlarını yasaklamak olarak özetlenebilmektedir. Söz konusu tabloda, iklim değişikliği ile orman yangınları ilişkisinin eksikliği net bir biçimde görülmektedir. Nitekim, bir sosyal sorunun asıl nedenini bilmek, mücadele edilecek alan ile ilgili kesin ve net bir sonuç ortaya koyacaktır. Bu anlamda, iklim değişikliğinin orman yangınları için önemli bir neden olduğunu bilmek, orman yangınları ile karbondioksit azaltım politikaları ile mücadele etmeyi gerektirecektir. Araştırmanın veri setindeki paylaşımlardan sadece biri bu durumun altını çizmiştir. Paylaşım şu şekildedir:

T261: Önümüzdeki yıllarda Akdenizin kuzey yakası ülkelerdeki orman yangınlarına %87 oranında artması ne yazık ki bu iklim değişikliği bir nebze kontrol alınmazsa kaçınılmaz olacak. Zor günler bizleri bekliyor. Karbon ayak izlerimizi azaltmanın gerekmekte.²

Böylece, Twitter kullanıcılarının orman yangınları ile mücadele için işaret ettikleri alanın genellikle iklim değişikliği azaltım politikaları değil, iklim değişikliği uyum politikaları niteliğinde olduğu tespit edilmektedir.

7. SONUÇ VE TARTIŞMA

Sanayi devriminden bu yana ekonomik, sosyal ve çevresel insan faaliyetleri, Dünya'nın absorbe edemeyeceği bir noktaya gelmiş ve havanın ısınmasına yol açarak iklim değişikliğine neden olmuştur. Havanın ısınması, aşırı hava olayları, kuraklık, azalan kış günleri ve kar yağışı gibi birçok iklimsel dengenin bozulmasını tetiklerken, orman yangınlarını arazi yönetimi gibi tek bir gerekçeye bağlamayı imkansız hale getirmektedir. Isınan hava ve ısınmaya bağlı oluşan kurak toprak ve ağaçlar hem orman yangınlarını başlatan hem de sıklığının ve yoğunluğunun artmasına neden olan bir dizi sonuç ortaya çıkarmaktadır. Aynı zamanda orman yangınları, mevcut orman arazilerinin tahribatına neden olurken, yangın esnasında havaya salınan karbondioksit miktarını artırarak iklim değişikliğinin hızlanmasına yol açmaktadır. Bu nedenle iklim değişikliğini, ekosistemsel dengenin her bir unsuru için risk olarak kabul etmek ve bağlamını anlamak oldukça önemlidir. Böylece, iklim değişikliği ile ilişkili her bir afetle mücadelenin temelini iklim değişikliği ile mücadelenin oluşturduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu bağlamın kurulması ve iklim değişikliği ile mücadelenin toplumun her birimince anlaşılması, geleceğe dönük beklentilerin, risklerin ve politikaların belirlenmesi ve nihayet iklim değişikliği ile mücadelenin başarısının temelini oluşturmaktadır. Nitekim, toplumsal algıda orman yangınları ile iklim değişikliğinin bağdaştırılması önemli bir aşamadır. Toplumsal algılar, literatüre göre deneyim ya da betimlemeden öğrenme süreci ile oluşmaktadır. Bu anlamda, iklim değişikliği ile ilgili herhangi bir afeti deneyimleyen toplumların, iklim değişikliği algılama, riskleri anlama, önlemler geliştirme ve sosyal politikalar talep etme konusunda daha fazla ilerleme kaydetmesi beklenmektedir.

² Yazım yanlışları düzeltilmemiştir.

Türkiye’de 2021 yılında resmi olarak 16 gün süren, neredeyse tüm Akdeniz bölgesi kıyı kesimlerini etkileyen orman yangınları görülmüştür. İklim değişikliğinin, orman yangınlarına doğrudan neden olduğunu söylemek güç olsa da bölgede bahar aylarından bu yana ölçülen aşırı sıcaklıklar ile yoğunluğu ve dağılımı ile ilgisi ortaya konmuştur. Böylece bu çalışmada, Türkiye’de 2021 yılında yaşanan orman yangınlarının iklim değişikliği ile ilişkilendirilip ilişkilendirilmediğine yönelik algının durumuna cevap aranmaktadır. Bu algının varlığı, iklim değişikliğinin neden olduğu tüm afet ve sosyal sorunların çözümünde iklim değişikliği ile mücadeleyi esas alan azaltım, uyum ve sosyal politikaların talep edilmesine olanak tanıyacaktır. Böylece, iklim değişikliğinin neden olduğu orman yangınlarını deneyimleyenlerin oluşturdukları algılar, iklim değişikliği ile mücadele talebin toplumsal tezahürünü ortaya koyacağı için önemlidir. Bu anlamda, deneyime bağlı algıların durumunu belirlemek için yoğun olarak kullanılan sosyal medya ağlarından biri olan Twitter’den orman yangınlarının devam ettiği süre içerisinde konu ile ilgili paylaşımlar toplanmış, bulgular içerik analizi ile ortaya konmuştur.

Araştırmanın sonucunda, beş durum tespit edilmiştir. Birincisi, veri setinden, herhangi bir yangının bulunmadığı ifadelerle, iklim değişikliği/küresel ısınma ve orman yangınlarının ilişkili olduğu, ilişkisiz olduğu ve başkaca orman yangını nedenlerinin gösterildiği ifadelerle ve nedenden bağımsız olarak sadece gerekli görülen önlemlerin belirtildiği ifadelerle ulaşılmıştır. Bu bağlamda, araştırma sorusuna cevap veren kategorilere erişildiği görülmektedir. İkincisi, iklim değişikliğinin orman yangınları ile ilişkili olduğu ifadelerin, ilişkisiz olduğunu düşünenlerden daha fazla olduğu görülmektedir. İlk bakışta, söz konusu farkın olumlu bir durum olduğu söylenebilir, ancak araştırmanın veri setinin bütünlüğü dikkate alındığında ağırlığın yarı yarıya olduğu görülmektedir. Böylece, toplumun iklim değişikliği farkındalığının henüz sağlandığını söylemek mümkün değildir.

Üçüncüsü, orman yangınları ile iklim değişikliğinin ilişkili olmadığını ifade eden paylaşımlarda orman yangınları için bir başka neden sunulmaktadır. Böylece, kullanıcıların orman yangınlarının nedenini kendi algıladıkları şekliyle paylaştıkları görülmektedir. Söz konusu nedenler, şüphelilik, güvensizlik ve dikkatsizlik kategorileri altında gruplandırılmıştır. Buna göre, şüphelilik kategorisinde iklim değişikliği kavramı asıl nedeni gizlemek ve yeni bir ekonomik düzene geçiş için kullanıldığını ifade eden paylaşımlar ağırlıktadır. Güvensizlik kategorisinde ise orman yangınlarının terör örgütleri ile bağlantılı olduğu ya da rant elde etmek için bilinçli yakıldığına inanılan paylaşımlar yoğunluktadır. Dikkatsizlik kategorisi ise halihazırda orman yangınlarının geleneksel nedenlerini işaret eden sigara izmariti atmak ve anız yakmak gibi insan faaliyetlerine dikkat çeken paylaşımlar yer almaktadır. Söz konusu gruplandırma, Türkiye Cumhuriyeti Tarım ve Orman Bakanlığı Orman Genel Müdürlüğü’nce orman yangınlarının çıkış nedenlerine göre belirlediği gruplandırmayı çağrıştırmaktadır. Buna göre, güvensizlik kategorisinin kod içeriği kasıt olarak belirlenen çıkış nedeninin içeriği ile benzerken, dikkatsizlik kategorisinin içeriği ihmal nedenlerinin içeriğine benzemektedir. Buna göre, bu çalışmanın ortaya koyduğu özgün neden şüphelilik kategorisi içeriğindedir. Ancak, bu durum, toplumun bilimsel bilgidan uzak bir tutum içerisinde olduğunu bir kere daha ortaya koymaktadır. Dördüncüsü, orman yangınları için gerekli önlemler konusunda en fazla ifade edilenler yangın söndürme uçak filolarının yenilenmesi ve uçakla müdahalenin artırılmasıdır. Bununla birlikte, ormandaki çöp ve atık sorununun çözülmesi, orman alanından geçen elektrik hatlarının kaldırılması, cezalandırma ve ağaçlandırma politikalarının artırılması gibi önlemler de gerekli olarak ifade edilmektedir. Böylece, orman yangınlarının önlenmesi için iklim değişikliği ile mücadeleyi işaret eden paylaşımların eksikliği dikkat çekmekte, bu konu ile ilgili sadece bir adet paylaşım tespit edilmiştir. Aynı şekilde, orman yangınları sonucunda oluşan tahribatın ve karbondioksit miktarının iklim değişikliğini hızlandıran bir etki yaratacağı ile ilgili sadece bir adet paylaşım rastlanılmıştır. Son olarak ise orman yangınının devam ettiği süre, konuya ilgiyi artırmış ve her geçen gün daha fazla paylaşımın yapılmasına neden olmuştur. Bu durum, doğal afetin toplumsal algısını harekete geçirdiğini göstermektedir.

Bu tespitler, Türkiye’deki orman yangınlarının iklim değişikliği ile bağlantısının henüz kurulmadığını göstermektedir. Bu bulgu, iklim değişikliğinin çok boyutlu yapısının anlaşılması, etki ve sonuçları hakkında bilgi sahibi olunmadığı ve sosyal politika taleplerinin oluşumu için gerekli toplumsal baskının eksikliğini göstermektedir. Oysaki Türkiye, mevcut coğrafi konumu nedeniyle iklim değişikliği ile bağlantılı afetlerin daha sık gündeme geleceği bir ülkedir. Bu anlamda, sadece karbondioksit azaltım politikaları ile iklim değişikliğinin etkilerini durdurmak mümkün görünmemekte, uyum politikalarına ve sosyal politikalara ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Nitekim iklim değişikliği, etki ve sonuçlarını en savunmasız bireyler üzerinde daha yoğun hissettiren dinamiklere sahiptir. Bu anlamda, özellikle dezavantajlı bireylere yönelik daha fazla sosyal politika gerekmektedir. Araştırmanın verilerinin gösterdiği farkındalık etkisi, iklim değişikliği ile mücadeleye yönelik başka bir sorunu daha ortaya koymaktadır. Farkındalığı eksik bireyler ya da toplumların politika uygulama ve

etkin sonuçlar alma süreçlerinde gerekli çaba ve eşgüdümü sağlamaları mümkündür. Böylece, hükümetlerin iklim değişikliği ile ilgili ortaya koyduğu yasal ve yönetsel uygulamaların başarısızlıkla sonuçlanması söz konusu olabilir. Bu nedenle, kamusal kurumlar, sivil toplum kuruluşları ve medya kuruluşları toplumun bilinçlendirilmesi sürecinde daha fazla rol almalıdır. Özellikle eğitim kurumları, zorunlu eğitimi kapsayan tüm müfredatında konu ile ilgili güncellemeler yapmalı, proje süreçleri ile her yaştan bireye ulaşmaya çalışmalıdır. Bununla birlikte, bir yandan toplumsal farkındalığın artması sağlanırken; diğer yandan orman yangınlarına yönelik erken uyarı sistemi, gerekli ve yeterli donanım ve teçhizat temini ve afetzedelere yönelik sosyal politikaların geliştirilmesi önerilmektedir. Bu sayede, araştırmanın bulgularında da kendini gösteren doğrulanmamış ilişkiler, dayanıksız şüpheler ya da tek boyutlu nedenlerden uzaklaşmak mümkün hale gelecek ve asıl odaklanılması gereken alan belirlenmiş olacak ve orman yangınlarının yoğun ve yıkıcı tahribatlarından en az etkilenmek mümkün hale gelebilecektir.

Bu araştırma bundan sonraki araştırmalara, konu ile ilgili daha fazla analizin yapılmasına motivasyon oluşturabilir. Özellikle, orman yangınlarından doğrudan zarar görenler üzerinde, iklim değişikliği algı durumunun belirlenmesi oldukça önemlidir. Aynı şekilde, orman yangınları ile iklim değişikliği arasındaki ilişkinin farkında olanlar ile bu farkındalığı nasıl geliştirdiklerine dair yapılan araştırmalar, sonraki afetlerde alınacak önlemlerle ilgili kilit noktaları belirlemeye yardımcı olacaktır.

YAZARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazar, çalışmanın tümüne tek başına katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Alder, J. R. ve Hostetler, S. (2014). The USGS National Climate Change Viewer: A model visualization web application. *AGU Fall Meeting Abstracts*, U23A-06. <https://doi.org/10.5066/F7W9575T>
- Anderson, J. ve Bausch, C. (2006). *Climate change and natural disasters: Scientific evidence of a possible relation between recent natural disasters and climate change*, Institute for European Environment Policy, https://ieep.eu/wp-content/uploads/2022/12/IEEP_Ecologic_climate_change_natural_disasters.pdf adresinden 15 Nisan 2022 tarihinde alınmıştır.
- Balch, J. K., Abatzoglou, J. T., Joseph, M.B., Koontz, M. J., Mahood, A. L. McGlinchy, J., Cattau, M. E. ve Williams, A. P. (2022). Warming weakens the night-time barrier to global fire. *Nature*, 602, 442-448. <https://doi.org/10.1038/s41586-021-04325-1>
- Barker, T., Scricciu, S. ve Taylor, D. (2008). Climate Change, Social Justice and Development. *Development*, 51(3), 317-324. <https://doi.org/10.1088/1755-1307/6/12/122001>
- Bastos, M. T. ve Zago, G. (2013). Tweeting news articles: readership and news sections in Europe and the Americas. *SAGE Open*, 3(3), 1-18. <https://doi.org/10.1177/2158244013502496>
- Baxter, P. ve Jack, S. (2008). Qualitative case study methodology: Study design and implementation for novice researchers. *The Qualitative Report*, 13, 544-559. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2008.1573>
- Becken, S., Stantic, B., Chen, J. ve Connolly, R. M. (2022). Twitter conversations reveal issue salience of aviation in the broader context of climate change, *Journal of Air Transport Management*, 98, 102157. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2021.102157>
- Benali, A., Mota, B., Carvalhais, N., Oom, D., Miller, L. M., Campagnolo, M. L. ve Pereira, J.M.C. (2017). Bimodal fire regimes unveil a global-scale anthropogenic fingerprint, *Global Ecology and Biogeography*, 26(7), 799-811. <https://doi.org/10.1111/geb.12586>

- Bergquist, P. ve Warshaw, C. (2019). Does global warming increase public concern about climate change?, *The Journal of Politics*, 81(2), 686-691. <http://dx.doi.org/10.1086/701766>
- Boag, A. E., Hartter, J., Hamilton, L.C., Christoffersen, N. D., Stevens, F. R., Palace, M. W. ve Ducey, M. J. (2018). Climate change beliefs and forest management in eastern Oregon: implications for individual adaptive capacity, *Ecology and Society*, 23(4), 1-21. <https://doi.org/10.5751/ES-10355-230401>
- Borick, C. P., ve Rabe, B. G. (2014). Weather or Not? Examining the Impact of Meteorological Conditions on Public Opinion regarding Global Warming. *Weather, Climate, and Society*, 6(3), 413-424. <https://doi.org/10.1175/WCAS-D-13-00042.1>
- Brennan, R. L., ve Prediger, D. J. (1981). Coefficient Kappa: Some uses, misuses, and alternatives. *Educational and Psychological Measurement*, 41(3), 687-699. <https://doi.org/10.1177/00131644810410030>
- Brody, S. D., Zahran, S., Vedlitz, A. ve Grover H. (2008). Examining the relationship between physical vulnerability and public perceptions of global climate change in the United States. *Environment and Behavior*, 40(1), 72-95. <https://doi.org/10.1177/0013916506298800>
- Brooks, J., Oxley, D., Vedlitz, A., Zahran, S. ve Lindsey, C. (2014). Abnormal daily temperature and concern about climate change across the united states. *Review of Policy Research*, 31, 199-217. <https://doi.org/10.1111/ropr.12067>
- Broomell, S. B., Winkles, J. F. ve Kane, P. B. (2017). The perception of daily temperatures as evidence of global warming. *Weather, Climate, and Society*, 9, 563-574. <https://doi.org/10.1175/WCAS-D-17-0003.1>
- Brulle, R., Carmichael, J. ve Jenkins, J. (2012). Shifting public opinion on climate change: An empirical assessment of factors influencing concern over climate change in the US, 2002-2010. *Climatic Change*, 114, 169-188. <https://doi.org/10.1007/s10584-012-0403-y>
- CAMS (Copernicus Atmosphere Monitoring Service). (2021). *Wildfires wreaked havoc in 2021, CAMS tracked their impact*. <https://atmosphere.copernicus.eu/wildfires-wreaked-havoc-2021-cams-tracked-their-impact> adresinden 15 Nisan 2023 tarihinde alınmıştır.
- Carlton, J. S., Mase, A. S., Knutson, C. L., Lemos, M. C., Haigh, T., Todey, D. P. ve Prokopy, L. S. (2016). The effects of extreme drought on climate change beliefs, risk perceptions, and adaptation attitudes, *Climatic Change*, 135, 211-226. <https://doi.org/10.1007/s10584-015-1561-5>
- Cody, E. M., Reagan, A. J., Mitchell, L., Dodds, P. S. ve Danforth, C. M. (2015). Climate change sentiment on Twitter: An unsolicited public opinion poll. *Plos One*. 10(8), 1-18. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0136092>
- Creswell, J. W. (2016). *Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*. (M. Bütün ve S. B. Demir, Çev. Ed.). Siyasal Kitabevi.
- Creswell, J. W. (2017). *Nitel araştırmacılar için 30 temel beceri*. (H. Özcan Çev. Ed.). Anı Yayıncılık.
- Cutler, M. J. (2016). Class, ideology, and severe weather: How the interaction of social and physical factors shape climate change threat perceptions among coastal US residents. *Environmental Sociology*, 2(3), 275-285. <https://doi.org/10.1080/23251042.2016.1210842>
- Dai, J., Kesternich, M., Löschel, A. ve Ziegler, A. (2015). Extreme weather experiences and climate change beliefs in China: An econometric analysis. *Ecological Economics*, 116, 310-321. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2015.05.001>

- Denzin, N. K., ve Lincoln, Y. S. (2005). Introduction: The discipline and practice of qualitative research. N. K. Denzin ve Y. S. Lincoln (Ed.), *The Sage handbook of qualitative research* içinde (s. 1-32). Sage Publications Ltd.
- Deryugina, T. (2013). How do people update? The effects of local weather fluctuations on beliefs about global warming. *Climatic Change*, 118, 397-416. <https://doi.org/10.1007/s10584-012-0615-1>
- Downe-Wambolt, B. (1992). Content analysis: method, applications and issues. *Health Care for Women International*, 13(3), 313-321. <https://doi.org/10.1080/07399339209516006>
- Effrosynidis, D., Karasakalidis, A. I., Sylaios, G. ve Arampatzis, A. (2022). The climate change Twitter dataset. *Expert Systems with Applications*, 204, 117541, 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2022.117541>
- Egan, P. J. ve Mullin, M. (2012). Turning personal experience into political attitudes: The Effect of local weather on Americans' perceptions about global warming. *The Journal of Politics*, 74(3), 796-809. <https://doi.org/10.1017/S0022381612000448>
- El Barachi, M., AlKhatib, M., Mathew, S. ve Oroumchian, F. (2021). A novel sentiment analysis framework for monitoring the evolving public opinion in real-time: Case study on climate change. *Journal of Cleaner Production*, 127820, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127820>
- Erev, I. ve Barron, G. (2005). On Adaptation, Maximization, and reinforcement learning among cognitive strategies. *Psychological Review*, 112(4), 912-931. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.112.4.912>
- ESOTC (European State of the Climate). (2021). *Mediterranean summer extremes*. <https://climate.copernicus.eu/esotc/2021/mediterranean-summer-extremes> adresinden 25 Mayıs.2023 tarihinde alınmıştır.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*, Princeton University Press, Princeton.
- Finsinger, W., Vale, Q., Ribolini, A. ve Tinner W. (2021). Early to late Holocene vegetation and fire dynamics at the treeline in the Maritime Alps. *Vegetation History and Archaeobotany*, 30, 507-524. <https://doi.org/10.1007/s00334-020-00795-x>
- Gerring, J. (2007). *Case study research: Principles and practices*, Cambridge University Press.
- Goldberg, M. H., van der Linden, S., Leiserowitz, A. ve Maibach, E. (2020). Perceived social consensus can reduce ideological biases on climate change. *Environment and Behavior*, 52(5), 495-517. <https://doi.org/10.1177/001391651985330>
- Gough, I. (2013). Climate change, social policy, and global governance. *Journal of International and Comparative Social Policy*, 29(3), 185-203. <https://doi.org/10.1080/21699763.2013.852128>
- Hamilton, L. C., Hartter, J., Keim, B. D., Boag, A. E., Palace, M. W., Stevens, F. R. ve Ducey, M. J. (2016). Wildfire, climate, and perceptions in Northeast Oregon. *Regional Environmental Change*, 16, 1819-1832. <https://doi.org/10.1007/s10113-015-0914-y>
- Haunschild, R., Leydesdorff, L., Bornmann, L., Hellsten, I. ve Marx, W. (2019). Does the public discuss other topics on climate change than researchers? A comparison of explorative networks based on author keywords and hashtags. *Journal of Informetrics*, 13(2), 695-707. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2019.03.008>
- Hertwig, R., Barron, G., Weber, E. U. ve Erev, I. (2004). Decisions from experience and the effect of rare events. *Psychological Science*, 15, 534-539. <https://doi.org/10.1111/j.0956-7976.2004.0071>

- Holmberg, K. ve Hellsten, I. (2015). Gender differences in the climate change communication on Twitter. *Internet Research*, 25(5), 811-828. <https://doi.org/10.1108/IntR-07-2014-0179>
- Howe, P., Markowitz, E., Lee, T., KO, C. Y. ve Leiserowitz, A. (2013). Global perceptions of local temperature change. *Nature Climate Change*, 3, 352-356. <https://doi.org/10.1038/nclimate1768>
- Howe, P. D. (2018). Perceptions of seasonal weather are linked to beliefs about global climate change: Evidence from Norway. *Climatic Change*, 148, 467-480. <https://doi.org/10.1007/s10584-018-2210-6>
- IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change). (2018). Annex I: Glossary. J. B. R., Matthews, (Ed.). *Global Warming of 1.5°C. An IPCC Special Report on the impacts of global warming of 1.5°C above pre-industrial levels and related global greenhouse gas emission pathways, in the context of strengthening the global response to the threat of climate change, sustainable development, and efforts to eradicate poverty* içinde (s. 541-562). Cambridge University Press.
- IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change). (2021). Summary for policymakers, Masson-Delmotte. V., P. Zhai, A. Pirani, S. L. Connors, C. Péan, S. Berger, N. Caud, Y. Chen, L. Goldfarb, M. I. Gomis, M. Huang, K. Leitzell, E. Lonnoy, J.B.R. Matthews, T. K. Maycock, T. Waterfield, O. Yelekçi, R. Yu and B. Zhou (Ed.). *Climate change 2021: The physical science basis* içinde (s. 1-31). Cambridge University Press.
- Kirilenko, A. P. ve Stepchenkova, S. O. (2014). Public microblogging on climate change: One year of Twitter worldwide. *Global Environment Change*, 26, 171-182. <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2014.02.008>
- Kirilenko, A. P., Molodtsova, T. ve Stepchenkova, S. O. (2015). People as sensors: Mass media and local temperature influence climate change discussion on Twitter. *Global Environment Change*, 30, 92-100. <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2014.11.003>
- Kobak, K. ve Soğukdere, Ş. (2021). Sosyal medyadaki dezenformasyon: 2021 Türkiye orman yangınları örneği. *MEDIAJ*, 4(2), 167-189. <https://doi.org/10.33464/mediaj.990600>
- Krippendorff, K. (2004). *Content analysis: An introduction to its methodology*. Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- Lacroix, K., Gifford, R. ve Rush, J. (2020). Climate change beliefs shape the interpretation of forest fire events, *Climatic Change*, 159(1), 103-120, <https://doi.org/10.1007/s10584-019-02584-6>
- Le Dang, H., Li, E., Bruwer, J. ve Nuberg, I. (2014). Farmers' perceptions of climate variability and barriers to adaptation: Lessons learned from an exploratory study in Vietnam. *Mitigation and Adaptation Strategies for Global Change*, 19, 531-548. <https://doi.org/10.1007/s11027-012-9447-6>
- Lee, T. M., Markowitz, E. M., Howe, P.D., Ko, C. Y. ve Leiserowitz, A. A. (2015). Predictors of public climate change awareness and risk perception around the world. *Nature Climate Change*, 5, 1014-1020. <https://doi.org/10.1038/nclimate2728>
- Levy, B. S. ve Patz, J. A. (2015). Climate change, human rights, and social justice, *Annals of Global Health*, 81(3), 310-322. <https://doi.org/10.1016/j.aogh.2015.08.008>
- Lim, C. H., Kim, Y.S., Won, M., Kim, S.J. ve Lee, W.K. (2019). Can satellite-based data substitute for surveyed data to predict the spatial probability of forest fire? A geostatistical approach to forest fire in the Republic of Korea, *Geomatics, Natural Hazards and Risk*, 10, 719-739. <https://doi.org/10.1080/19475705.2018.1543210>

- Loureiro, M. L. ve Alló, M. (2021). How has the COVID-19 pandemic affected the climate change debate on Twitter?. *Environmental Science & Policy*, 124, 451-460. <https://doi.org/10.1016/j.envsci.2021.07.011>
- Lujala, P., Lein, H. ve Rød, J. K. (2014). Climate change, natural hazards, and risk perception: the role of proximity and personal experience. *Local Environment*, 20, 489-509. <https://doi.org/10.1080/13549839.2014.887666>
- Marquart-Pyatt, S. T., McCright, A. M., Dietz, T. ve Dunlap, R. E. (2014). Politics eclipses climate extremes for climate change perceptions. *Global Environment Change*, 29, 246-257. <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2014.10.004>
- Marshall, C. ve Rossman, G. B. (2014). *Designing qualitative research*. Sage Publications.
- Marx, G. T. (1999). What's in a name? Some reflections on the sociology of anonymity, *The Information Society: An International Journal*, 15(2), 99-112. <https://doi.org/10.1080/019722499128565>
- McDonald, R. I., Chai, H. Y. ve Newell B.R. (2015). Personal experience and the 'psychological distance' of climate change: an integrative review. *Journal of Environmental Psychology*, 44, 109-118. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.10.003>
- Merriam, S. B. (1998). *Qualitative research and case study applications in education*, Jossey-Bass Publishers.
- Mietkiewicz, N., Balch, J. K., Schoennagel, T., Leyk, S., St. Denis, L. A. ve Bradley, B. A. (2020). In the line of Fire: Consequences of human-ignited wildfires to homes in the U.S. (1992-2015). *Fire*, 3(3), 50. <https://doi.org/10.3390/fire3030050>
- Mildenberger, M., Lubell, M. ve Hummel, M. (2019). Personalized risk messaging can reduce climate concerns. *Global Environment Change*, 55, 15-24. <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2019.01.002>
- Mumenthaler, C., Renaud, O., Gava, R. ve Brosch, T. (2021). The impact of local temperature volatility on attention to climate change: Evidence from Spanish tweets, *Global Environmental Change*, 69, 102286. <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2021.102286>
- Myers, T., Maibach, E., Roser-Renouf, C., Akerlof, K. ve Leiserowitz, A.A. (2013). The relationship between personal experience and belief in the reality of global warming. *Nature Climate Change*, 3, 343-347. <https://doi.org/10.1038/nclimate1754>
- Nolan, R. H., Bowman, D. M. J. S., Clarke, H., Haynes, K., Ooi, M. K. J., Price, O. F., Williamson, G. J., Whittaker, J., Bedward, M., Boer, M. M., Cavanagh, V. I., Collins, L., Gibson, R. K., Griebel, A., Jenkins, M. E., Keith, D. A., Mcilwee, A. P., Penman, T. D., Samson, S. A., ve Bradstock, R. A. (2021). What do the Australian black summer fires signify for the global fire crisis?. *Fire*, 4(4), 97. <https://doi.org/10.3390/fire4040097>
- Peng, J., Li, Y., Tian, L., Liu, Y. ve Wang, Y. (2015). Vegetation dynamics and associated driving forces in eastern China during 1999-2008. *Remote Sensing*, 7(10), 13641-13663. <https://doi.org/10.3390/rs71013641>
- Pralle, S. B. (2009). Agenda-setting and climate change. *Environmental Politics*, 18(5), 781-799. <https://doi.org/10.1080/09644010903157115>
- Reser, J. P. ve Bradley, G. L. (2020). The nature, significance, and influence of perceived personal experience of climate change, *WIREs Climate Change*, 11(5), 1-28. <https://doi.org/10.1002/wcc.668>

- Richardson, D., Black, A. S., Irving, D., Matear, R. J., Monselesan, D. P., Risbey, J. S., Squire, D. T. ve Tozer, C. R. (2022). Global increase in wildfire potential from compound fire weather and drought. *Npj Climate and Atmospheric Science*, 5, 23. <https://doi.org/10.1038/s41612-022-00248-4>
- Roxburgh, N., Guan, D., Shin, K. J., Rand, W., Managi, S., Lovelace, R. ve Meng, J. (2019). Characterising climate change discourse on social media during extreme weather events. *Global Environmental Change*, 54, 50-60. <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2018.11.004>
- Rudman, L. A., McLean, M. C. ve Bunzl, M. (2013). When truth is personally inconvenient, attitudes change: The impact of extreme weather on implicit support for green politicians and explicit climate-change beliefs. *Psychological Science*, 24(11) 2290-2296. <https://doi.org/10.1177/0956797613492775>
- Saranya, K. R. L., Sudhakar Reddy, C., ve Prasada Rao, P. V. V. (2016). Estimating carbon emissions from forest fires over a decade in Similipal Biosphere Reserve, India, *Remote Sensing Applications: Society and Environment*, 4, 61-67. <https://doi.org/10.1016/j.rsase.2016.06.001>
- Schad, I., Schmitter, P., Saint-Macary, C., Neef, A., Lamers, M., Nguyen, L., Hilger, T. ve Hoffmann, V. (2012). Why do people not learn from flood disasters? Evidence from Vietnam's northwestern mountains. *Natural Hazards*, 62(2), 221-241. <https://doi.org/10.1007/s11069-011-9992-4>
- Sisco, M. R., Bosetti, V. ve Weber E. U. (2017). When do extreme weather events generate attention to climate change?. *Climatic Change*, 143, 227-241. <https://doi.org/10.1007/s10584-017-1984-2>
- Strauss, A., ve Corbin, J. M. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*, Sage Publications, Inc.
- Sun, Y., ve Han, Z. (2018). Climate change risk perception in Taiwan: Correlation with individual and societal factors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(1), 91. <https://doi.org/10.3390/ijerph15010091>
- Taylor, A. L., Dessai, S. ve de Bruin, W. B. (2014). Public perception of climate risk and adaptation in the UK: A review of the literature. *Climate Risk Management*, 4, 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.crm.2014.09.001>
- TCMGM (Türkiye Cumhuriyeti Meteoroloji Genel Müdürlüğü). (2021). *Türkiye maksimum sıcaklık ortalaması, türkiye minimum sıcaklık ortalaması*. <https://mgm.gov.tr/veridegerlendirme/il-ve-ilceler-istatistik.aspx?k=parametrelerinTurkiyeAnalizi> adresinden 17 Temmuz.2022 tarihinde alınmıştır.
- TCMGM (Türkiye Cumhuriyeti Meteoroloji Genel Müdürlüğü). (2022a). *2021 yılı iklim değerlendirmesi*. <https://www.mgm.gov.tr/FILES/iklim/yillikiklim/2021-iklim-raporu.pdf> adresinden 15 Nisan 2023 tarihinde alınmıştır.
- TCMGM, (Türkiye Cumhuriyeti Meteoroloji Genel Müdürlüğü). (2022b). *2021 yılı yağış değerlendirme*. <https://www.mgm.gov.tr/FILES/arastirma/yagis-degerlendirme/2021yagisdegerlendirmesi.pdf> adresinden 17 Temmuz 2022 tarihinde alınmıştır.
- TCTOBOGM (Türkiye Cumhuriyeti Tarım ve Orman Bakanlığı Orman Genel Müdürlüğü). (2021). *Resmi istatistikler*, <https://www.ogm.gov.tr/tr/e-kutuphane/resmi-istatistikler> adresinden 25 Mayıs 2023 tarihinde alınmıştır.
- Vadrevu, K.P., Lasko, K., Giglio, L., Schroeder, W., Biswas, S. ve Justice, C. (2019). Trends in Vegetation fires in South and Southeast Asian Countries. *Scientific Reports*, 9, 7422. <https://doi.org/10.1038/s41598-019-43940-x>

- van der Velde, I. R., van der Werf, G. R., Houweling, S., Maasakkers, J. D., Borsdorff, T., Landgraf, J., Tol, P., van Kempen, T. A., van Hees, R., Hoozeveld, R., Veeffkind, J. P. ve Aben, I. (2021). Vast CO₂ release from Australian fires in 2019-2020 constrained by satellite. *Nature*, *597*, 366-369. <https://doi.org/10.1038/s41586-021-03712-y>
- Weber, E. U. (2010). What shapes perceptions of climate change?. *WIREs Climate Change*, *1*(3), 332-342. <https://doi.org/10.1002/wcc.41>
- Whitmarsh, L. (2008). Are flood victims more concerned about climate change than other people? The role of direct experience in risk perception and behavioural response. *Journal of Risk Research*, *11*, 351-374. <https://doi.org/10.1080/13669870701552235>
- Williams, H. T. P., McMurray, J. R., Kurz, T. ve Lambert, F. H. (2015). Network analysis reveals open forums and echo chambers in social media discussions of climate change, *Global Environment Change*, *32*, 126-138. <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2015.03.006>
- Wong-Parodi, G. ve Rubin, N. B. (2022). Exploring how climate change subjective attribution, personal experience with extremes, concern, and subjective knowledge relate to pro-environmental attitudes and behavioral intentions in the United States, *Journal of Environmental Psychology*, *79*, 101728. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2021.101728>
- Yeo, S. K., Handlos, Z., Karambelas, A., Su, L. Y.-F., Rose, K. M., Brossard, D. ve Griffin, K. (2017). The influence of temperature on #ClimateChange and #GlobalWarming discourses on Twitter. *JCOM*, *16*(05), A01. <https://doi.org/10.22323/2.16050201>
- Yin, R. K. (2009). How to do better case studies: (With illustrations from 20 exemplary case studies). L. Bickman ve D. J. Rog (Ed.). *The SAGE Handbook of Applied Social Research Methods Vol. 2* içinde (s. 254-282). Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- Zimbra, D., Abbasi, A., Zeng, D. ve Chen, H. (2018). The state-of-the-art in Twitter sentiment analysis: A review and benchmark evaluation. *ACM Transactions on Management Information Systems*, *9*(2), 1-29. <https://doi.org/10.1145/3185045>

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ KURUM KİMLİĞİ ALGILARININ KURUMSAL BAĞLILIKLARINA ETKİSİ: BİR KAMU KURUMU ÖRNEĞİ*

THE EFFECT OF HEALTH WORKERS' PERCEPTION OF ORGANISATIONAL IDENTITY ON THEIR ORGANISATIONAL LOYALTY: A PUBLIC INSTITUTION CASE

Dr. Gülsen TOPAKTAŞ¹

Öğr. Gör. Dr. Şafak ÇINAR²

Dr. Gül MERSİNLİOĞLU SERİN³

ÖZ

Bu araştırma, sağlık çalışanlarının kurumsal kimlik ve kurumsal bağlılık algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve kurumsal kimlik algısının kurumsal bağlılık düzeylerine olan etkisinin değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırma, bir kamu sağlık tesisinde çalışan 276 kişi ile yürütülmüştür. Çalışanların; demografik özellikleri, kurumsal iletişim, yapı, kurumsal davranış ve kurumsal bağlılıklarına ilişkin algılarını değerlendirmek için tanımlayıcı istatistik analiz yöntemlerinden faydalanılmıştır. Hipotezleri test etmek için Faktör Analizi, Korelasyon ve Regresyon analiz testleri kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre araştırmanın yapıldığı kamu kurumunda kurumsal kimlik unsurlarının normatif bir bağlılık oluşturduğu ($r=0,212^{**}$, $p < 0,01$), kurum kimliği ile kurumsal bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r=0,196^{**}$, $p < 0,01$). Ayrıca, çalışanların kurumsal kimlik algısının, kurumsal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($F(1,118) = 55,182$, $p < 0,001$, $R^2 = 0,3269$). Araştırmadan elde edilen sonuçlar ışığında, kurum kimliği algısının ve kurumsal bağlılığın artırılmasına yönelik birtakım öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sağlık Çalışanları, Kurumsal Bağlılık, Kurumsal Kimlik.

JEL Sınıflandırma Kodları: I10, J53, I19.

ABSTRACT


The study is conducted to evaluate the relationship between the perceptions of organisational identity and organisational loyalty of health workers. The research is conducted with 276 people working in a public health institution. Descriptive statistical analysis methods are used to evaluate the demographic characteristics, organisational communication, structure, organisational behaviour and organisational loyalty of the employees. In addition, Factor Analysis, Correlation and Regression analysis tests are utilised to test the hypotheses. According to the results of the research, it is found that organisational identity elements create a normative loyalty ($r=0.212^{**}$, $p < 0.01$) and there is a positive relationship between organisational identity and organisational loyalty ($r=0.196^{**}$, $p < 0.01$). In addition, it is concluded that employees' perception of organisational identity has a significant effect on organisational loyalty ($F(1,118) = 55.182$, $p < 0.001$, $R^2 = 0.3269$). In the light of the results found from the research, some proposals are presented to increase the perception of corporate identity and institutional loyalty.

Keywords: Health Workers, Institutional Loyalty, Institutional Identity.

JEL Classification Codes: I10, J53, I19.

* Bu çalışma için Kastamonu Üniversitesi Etik Kurulundan 1/9 sayılı ve 5.01.2023 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  T.C. Sağlık Bakanlığı, Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Eğitim ve Sertifikasyon Dairesi Başkanlığı, gulsen.topaktas@saglik.gov.tr

²  Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Gülhane Sağlık Meslek Yüksekokulu, safak.cinar@saglik.gov.tr

³  T.C. Sağlık Bakanlığı, AB ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü, Uluslararası Kuruluşlarla İlişkiler Daire Başkanlığı, gul.mersinlioglu@saglik.gov.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

Health sector is a dynamic service sector with high personnel turnover rate. Due to the intensive working environment, measuring and evaluating the relationship and effect of organisational identity and organisational loyalty of healthcare professionals is seen as an important need in terms of organisational progress. The health sector is a dynamic service sector with a high turnover rate. In addition, health systems, which passed a great test due to the pandemic, and its valuable members, health workers, continued to work selflessly in a challenging working environment. Measuring and evaluating the relationship and impact of organisational identity and organisational loyalty in employees caused by the workload is considered to be an important need in terms of organisational development. For this reason, examining the perceptions of corporate identity and organisational loyalty of employees and determining their negative aspects is considered as an important necessity for the development of organisational functions. The aim of the study is to measure and evaluate the relationship and effect of organisational identity and organisational commitment of health workers. In addition, in the light of the study outcomes a series of suggestions have been presented to increase the perception of corporate identity and organisational loyalty.

Design/methodology/approach:

The research was conducted with 276 people working in a public health institution. In obtaining the data, a personal information form, corporate identity questions and organisational commitment scale were used. Descriptive statistical analysis methods were applied to evaluate the demographic characteristics, organisational communication, structure, attitudes and commitment of the workers. In addition, factor analysis, correlation and regression analysis methods were used to test the hypotheses of the study. In the questionnaire, 6 questions on socio-demographic characteristics, 10 questions on corporate identity, 9 questions on corporate communication, 8 questions on corporate structure, 8 questions on corporate behaviour and "Organizational Commitment Scale" were used to collect data.

Findings:

As a result of the analysis, it is found that corporate identity factors create normative commitment ($r=0.212^{**}$, $p<0.001$) and there is a positive relationship between organisational identity and organisational commitment ($r=0.196^{**}$, $p<0.001$). In addition, it is also found that employees' sense of organisational identity is statistically meaningful on organisational commitment ($F(1,118) = 55.182$, $p<0.001$, $R^2 = 0.3269$). Another finding of the study is that there is a positive relationship between corporate identity dimensions and normative commitment, while there is a negative relationship with emotional commitment ($r = -0.414^{**}$, $p<0.01$). In addition, there is a negative relationship between informal communication and affective commitment ($r = -0.366^{**}$, $p<0.01$); there is a positive relationship between informal communication and normative commitment ($r=0.196^{**}$, $p<0.01$). One of the important findings of the study is that there is a weak and negative relationship between the affective commitment factor and the position in the workplace ($r = -0.259^{**}$, $p<0.01$). A meaningful, weak and positive relationship ($r=-0.246^{**}$, $p<0.01$) is found between normative commitment and position at the workplace. In the study, a significant relationship is found between formal organisational communication and loyalty.

Conclusion and Discussion:

The success of organisations from past to present is closely related to the commitment of their employees to the organisation. There are many factors affecting the organisational loyalty of employees. One of them is employees' perception of corporate identity. In the study, it is observed that organisational identity has a positive effect on organisational commitment. When the relationship between the sub-dimensions of organisational loyalty and demographic variables is analysed, it is concluded that there is a negative relationship between affective loyalty dimension and position in the workplace, while there is a positive relationship between normative loyalty and position in the workplace and age variables. According to these results, it is thought that commitment positively affects the performance of organisations, and that the management should prioritise policies and actions that would strengthen employees' perceptions of organisational identity. Since organisational communication and perceptions of justice have a positive effect on employees' perceptions of organisational identity, effective, healthy, continuous, multidirectional and constructive communication should be established. Focus group studies should be planned for the different needs and expectations of employees in different positions in the organisation and employee loyalty should be supported. In addition, continuous training and development policies and implementations should be ensured so that employees can always improve themselves. In this way, employees adopting organisational identity believe that organisations value them and care about their welfare, and this contributes to the development of their organisational commitment.

1. GİRİŞ

Kurumlar belirlemiş oldukları amaçları gerçekleştirmek için sahip oldukları kaynakları en verimli şekilde kullanmak isterler. Kaynakların doğru kullanılmasında ve yönetilmesinde en önemli görev nitelikli insan gücüne düşmektedir. Burada önemli olan nokta insan gücünün doğru yönetilerek maksimum verimi sağlayacak çalışanların kurumda çalışmalarının sürekliliğinin sağlanmasına yönelik politikalar geliştirmektir. Son zamanlarda adından sıklıkla söz edilen kurumsal kimlik terimi, çalışanların kurumsal aidiyetinin oluşmasında ve kuruma bağlı kalmasında oldukça önemli bir politika türüdür.

Alan yazında yoğun olarak kullanılan kurumsal kimlik kavramı kurumun tasarımı, iletişimi, davranışları, yapısı, stratejisi gibi unsurlar tarafından şekillenmektedir. Kurumsal kimlik bir organizasyonun hem iç hem de dış çevresinde yer alan hedef kitesine kendini tanıtmak için kullandığı enstrümanlar olarak tanımlanmaktadır (Olca vd., 2023, s. 255). Kurumun kişiliğini ifade eden yöntem, araç, çağrışım, mesaj ve bunların bütününden oluşan kurumsal kimlik, çalışanların kurumdaki koşullar ne olursa olsun süre kalmasını ve kurumun amaçlarını gerçekleştirmek için tüm çabasını göstermesini sağlamaktadır (Dağdemir, 2008, s. 6-10). Çalışanların kurumlarının amaç ve özelliklerini daha iyi anlamalarına ve kurumlarına destek olma ve bağlı kalmalarına katkı sağlayan kurumsal kimlik kurumun sahip olduğu özellikleri göstermektedir. Motive edici bir unsur olarak da kullanılabilecek kurumsal kimlik terimi ortak kültürün oluşmasına yardımcı olarak paydaşların bağlılığını sağlamaktadır (Baskın, 2020, s. 568).

Kurumsal bağlılık kavramı ise bir örgütün üyesi olarak kalabilmek için güçlü bir isteğe sahip olmak, örgütsel amaçları gerçekleştirmede yoğun bir çaba göstermek, örgüt değerlerine ve hedeflerine inanmak ve tüm bunların kabulü olarak ifade edilmektedir (Luthans, 2011). Kurumsal bağlılık çalışanların her birinin örgütlerini benimsemeleri, güçlü bir aidiyet duygusu oluşturmaları, bireylerin örgütleriyle özdeşleşmeleri ve örgütün tanıtılmasında gönüllü olarak rol almaları gibi birçok pozitif sonuçlar sağlamaktadır (Türk ve Tulunay Ateş, 2023, s. 7; Erken ve Çerik, 2007). Örgütlerin sahip olduğu kimlik, ilişki içinde olduğu tüm paydaşları pozitif ya da negatif yönde etkilemektedir. Bu nedenle, örgütler kendilerine uygun pozitif etki yaratan bir kimlik edinme çabası içindedirler. Bu süreçte çalışanlar tarafından algılanan kimlik özellikleri kurumsal bağlılık üzerinde etkili olmaktadır (Okay, 2013).

Sağlık hizmet sektöründe çalışanların kurumsal bağlılıklarını sağlamak diğer sektörlerle kıyasla sunulan hizmetin doğrudan insan sağlığını ve hayatını ilgilendirmesinden dolayı oldukça önemlidir. Sağlık hizmetlerinde yaşanan hızlı değişimler burada çalışanları da olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Bu etkiyi en aza indirmek ve kuruma olan bağlılıkları sağlamak hayati öneme sahip bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır (Çiçek ve Almalı 2020, s.222). Bu nedenle, sağlık çalışanlarının kurum kimliği algısı ile kurumsal bağlılıklarının incelenerek aksayan yönlerin belirlenmesi kişisel ve kurumsal açıdan olumsuzlukların tanımlanması örgütsel fonksiyonların gelişimi açısından önemli bir gereklilik olarak değerlendirilmektedir.

Bu çalışmada bir kamu sağlık tesisinde çalışanların kurumsal kimlik algılarının kurumsal bağlılıklarına etkisinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kurumsal Kimlik

Örgütler sahip oldukları özellikler sayesinde diğer örgütlerden ayırt edilmektedir (İnceç, 2023, s. 155). Yani kendine özgü kurumsal kimlikleri bulunmaktadır. Kurumun ilk kurulma aşamasında başlayan kurumsal kimlik, süreç içinde gelişen davranışlarla benliklerini yansıtmaktadır. Kurumun kuruluş felsefesinin, iç dinamiklerinin ve dış görünümünün de yer aldığı bir yapıdan oluşmaktadır. Kurumun içinde uygulanan kuralların ve değer yargılarının oluşmasında kritik bir role sahiptir. Dolayısıyla, çalışanların iş yerinde bütünsel olarak çalışmaları sağlanırken kurumun dış yapısındaki logo, renk, kurumsal davranış, tasarım ve slogan ile de diğer örgütlerden farklı olarak kendini konumlandırmaktadır (Alsaqqa, 2023, s. 9). Olins (1989)'e göre örgütün yaptığı işin ne olduğunu ve işi yaparken hangi yolları kullandığının açıklaması kurum kimliğinin oluşmasına yardımcı olmaktadır. Kurumsal kimliği monolitik kimlik, desteklenmiş kimlik ve marka kimliği olarak üç ayrı başlıkta incelemektedir. Monolitik kimlik; örgütün kendisini tek bir logo ya da isim ile ifade etmesidir. Desteklenmiş kimlik; örgütün ana faaliyetlerini dışında kalan yan faaliyet gösteren alanlarda da kurumsal logo ile desteklenmesidir. Marka kimliği; örgütün adı ve logosu yerine sahip olduğu markanın kimliği ile öne çıkmasıdır (Meral, 2011, s. 13-14). Kurumsal kimlik kavramının tanımlanmasında ortak nokta, kurumun kendisini ifade

etmesi ile açıklanmaktadır (Dağdemir, 2008, s. 6; Erentürk, 2020). Değerler bütünü olarak tanımlanan kurum kimliği, kurumun davranışları, iletişimi, felsefesi, dizayn unsurlarını içeren kurumu diğerlerinden ayıran kendine özgü olan, geleceğe dair hedeflerine ilişkin maddi ve manevi tüm değerlerini içermektedir (Türk, 2022, s. 210).

Kurumsal iletişim, organizasyonel faaliyetleri gerçekleştirmek amacıyla dikey ve yatay düzeyde bölüm ve unsurlar arasında bilgi akışı ve etkileşim için gerçekleştirilen iletişim süreçlerinin bütünüdür. Kurumsal iletişim iş doyum sürecinde son derece önemli olup, üst-ast iletişiminin etkinliği kurumsal başarıyı da etkilemektedir. Etkili kurumsal iletişimin desteklenmesine yönelik faaliyetler, çalışanlara ve yöneticilere önemli katkılar sunan kazanımlar olarak görülmektedir (Güllüoğlu, 2012, s. 97). Kurumsal iletişimin 3 önemli rolü bulunmaktadır. İlk olarak, kurumsal iletişim paydaş gruplar arasında kurumun anlaşılmasını sağlar, bu özellik güven tesisi için önemli görülmektedir. Bir diğer rolü, kurumun aktivitelerini açıklar ve savunur, bu özellik ikna edicidir. Son olarak ise, kurumun iç iletişimi kurum dışında da kurumun, hizmetinin ve ürünün tanınmasını sağlamaktadır.

Kurumsal iletişim, kurum çalışanları ve bölümlerini birbirine bağlayan temel bir alt sistem olarak görülmektedir. Kurumsal iletişim güven unsuru olup, kurum içi bilgi akışını sağlar, açık ve yapıcı önerilerin, eleştirilerin net bir şekilde ortaya konulmasını temin ederek hata unsurunun iyileştirilmesine olanak tanır ve gizli bilgilerin üçüncü taraflardan korunmasını sağlar (Dowling, 2006, s. 83-84). Kurumsal iletişim kurum çalışanlarının üstlerinin kendilerinden ne beklediğini anlatmaya yardımcı olur ve kurumsal bilinci geliştirmektedir. Kurumda sağlanan iletişimin motivasyonu artırdığı, iletişim yetersizliklerinde ortaya çıkabilecek problemlerin önüne geçtiği bilinmektedir. Ayrıca güdülemenin yetersiz olduğu durumlarda işgücünün işe olan bağlılığının azaldığı açıklanmıştır (Türk ve Tulunay Ateş, 2023, s. 8). Kurum içindeki ilişkilerden, ortamdan genel olarak iletişimden tatmin olunması iletişim doyumunu kavramı ile açıklanmaktadır (Güllüoğlu, 2012, s. 91). Kurumsal iletişim, kurumların tüm mesajlarını ilgili paydaşlarına iletmekte kullandığı iletişim çalışmalarının tamamını kapsamaktadır (Gümüş ve Öksüz, 2010, s. 116). Kurumsal iletişim birimi, yönetiminin aldığı kararları uygulayan, duyuran ve kararlara katkı sağlayan bir sorumluluğa sahip olup, stratejik yönetimin doğal bir parçası olarak görülmektedir. Bu nedenle, yönetsel kararlarda bu sürecin göz önüne alınması, kurumsal hedeflerine ulaşılması açısından önemli görülmektedir (Tunçel, 2011, s. 262).

Kurum kimliğinin bir diğer ögesi kurumsal davranış, kurumsal tutumlar sonucu ortaya çıkan örgütsel faaliyetlerin tümünü temsil etmektedir. Kurum davranışı, örgütün temel faaliyette bulunduğu makro ve mikro çevredeki ekonomik, sosyal, siyasi, eğitim, uluslararası ilişkiler gibi alanlardaki genel davranışını içermektedir. Kurumun bu alanlarda sergilediği davranış ve tutumu, kurum kimliği kültürü açısından önemli olduğu ifade edilmektedir. Kurumsal davranış, kurumsal kimlik yapısının belirleyicileri unsurlarından biri olarak sayılmaktadır (Hepkon, 2003, s. 189; Çiçek ve Almalı, 2020: 222). Kurumsal davranışın belirleyici unsurları bireyler, gruplar ve yapı olmak üzere üçlü kategoride açıklanmaktadır. Bu yapı içerisinde çalışanların davranışlarının kurumsal performans üzerinde oldukça etkili olması çalışanların ne derece önemli olduğunu ifade etmektedir (Robbins ve Odendaal, 2009, s. 7).

Kurum kimliğini oluşturan temel unsurlardan bir diğeri kurumsal yapıdır. Geleneksel kurum yapısı ve onu oluşturan etmenler bir piramide benzetildiğinde üstten alta doğru sırasıyla; kurumun sahibi, yönetici kadro, yönetim, personel, muhasebe, idari, mali ve yönetim hizmetleri yer almaktadır. Kurumsal yapının karakteristiği kurumsal üretim ve kurumsal gelişimi etkileyen kritik bir unsur olarak bilinmektedir. Kurumun büyüklüğü ve yapısı çalışanların kurumsal bağlılıklarını etkileyen bir unsurdur (Martínez-León, ve Martínez-García, 2011, s. 538). Kurumların sosyal yapıdaki pozisyonu, kurum değerlerinin belirleyiciliği açısından önemli görülmektedir. Kurumsal yapı kurum dâhilinde çalışan liderlerin değerlerini yansıtmaktadır. Değerlerin yenilenmesi kurumsal yapıda yenilik getirmektedir. Dolayısıyla liderler, kurumsal yapıyı belirlemede önemli bir role sahiptir (İnce, 2020, s. 54).

2.2. Kurumsal Bağlılık

Kurumsal bağlılığın tanımlanmasında yer alan etkili faktörler bulunmaktadır. Kurumsal bağlılığın tanımlanmasında etkili faktörler şöyledir: 1) Kurumun amaç ve değerlerini kabul etme ve bunlara duyulan inancın varlığı 2) Kurum adına önemli çalışmalarda gönüllü olunması 3) Kurum üyeliğini sürdürmede güçlü bir istek duyulması (Mottaz,1988, s. 467; Korkmaz ve Göktaş, 2023, s. 119). Buradan hareketle kurumsal bağlılığın tanımı kurumun amaç ve değerlerini kabul ederek gönüllü olarak çalışılması ve bu durumu sürdürmede istek duyulması olarak da ifade edilmektedir (Oktay ve Çelebi, 2019, s. 4).

Kurumsal bağlılık çalışanın kurumla özdeşleşmesi, kurumda aktif bir şekilde sorumluluklarını devam ettirme arzusunun seviyesi olarak nitelendirilmektedir (Mahaputra ve Saputra, 2021, s. 104). Kurumsal bağlılık, kurumda çalışanı etkileyen çıkarılara bağlanılması, kurumsal amaç ve hedeflerin benimsenmesi olarak görülmektedir. Aynı zamanda işgörenlerin kurumsal-sosyal sistem içindeki örüntülü ilişkilerine gönüllü olarak sadık ve tutarlı bir şekilde bağlanmasıdır (Bilgiç, 2017, s. 356). Kurumsal bağlılığa yönelik bir başka tanımlamada ise “İşgörenin çalıştığı kurumu ile uyum içinde çalışması, kurumun amaçları yönünde çaba harcaması, kurumdan emeğinin karşılığını aldığına inanması ve kurumun bir üyesi olarak kalma sorumluluğunu hissetmesi” olarak belirtilmektedir (Güçlü, 2006, s. 7).

Penley ve Gould (1988) kurumsal bağlılığı üç farklı boyutta incelemektedir. Bunlar yabancılaştırıcı (zoraki) katılım, çıkarıcı katılım ve ahlaki katılımıdır. Yabancılaştırıcı katılım; çalışanın psikolojik olarak kurumuna bağlılık hissetmemesi rağmen kurumda kalmaya devam etme yönünde davranış göstermesidir. Burada kuruma karşı ciddi düzeyde negatif bir bakış açısı vardır (Uygur, 2015). Çıkarıcı katılım; çalışanın yaptığı iş karşılığında ödül ya da teşvik beklentisi esas alınmaktadır. Çalışan açısından katılımda çıkarıcı amaçlar gözetilmektedir. Ahlaki katılım ise çalışanın kurumun amaç ve değerlerini benimsemesidir (Samadov, 2006, s. 84; Şener ve Eroğlu, 2023, s. 79).

Allen ve Meyer (1990) ise kurumsal bağlılık türlerini sırasıyla duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak sınıflandırmıştır (Allen ve Meyer, 1990, s. 3). Bu üç sınıflandırma türünün çalışanın kurumda kalmasını sağlamada farklı motive edici unsurlara dayandığı ifade edilmektedir (Meyer vd., 1998, s. 32; Döngelci vd., 2023, 175). Kurumsal bağlılığa ilişkin en sık başvurulan yaklaşım duygusal bağlılıktır. Duygusal bağlılık, çalışanın örgüte gönüllü ve güçlü bir şekilde bağlanmasını, çalışanın kendisini kurumla özdeşleştirmesini ve bu durumdan hoşnut olmasını izah etmektedir (Allen ve Meyer, 1990, s.2; Efe., Karavelioğlu ve Ergun Özler, 2020, s. 147). Devam bağlılığı, bireyin işten ayrılması durumunda kaybedeceklerini düşünerek kuruma bağlılığını devam ettirmesi olarak açıklanmıştır (Dağdemir, 2008, s. 26). Bazı çalışmalarda rasyonel bağlılık olarak ifade edilmiş olan (Samadov, 2006, s. 73) devam bağlılığı işten ayrılmaya cesaret edememe olarak da görülmektedir (Topal ve Seraslan 2019, s. 114). Normatif bağlılık çalışanın kuruma karşı sorumluluk duyması ile ilişkilidir. Çalışan ahlaki açıdan kurumsal bağlılığın olması gerektiğini düşünmekte ve kendini kurumda kalmaya zorunlu hissetmektedir (Allen ve Meyer,1990, s. 3; Sayan vd., 2023, s.9). Kurumsal bağlılığın iş devamsızlığı, performansı ve iş devir hızı üzerinde etkili olduğu açıklanmıştır (Mottaz, 1988, s. 469-479).

Kurumsal bağlılık üzerinde etkili olan unsurlar sadece demografik faktörlerle sınırlı olmayıp bağlılık algısının oluşmasında kurum kaynaklı faktörlerin de (kurumun boyutu, yapısı, ücretleri, teşvikleri, ekip çalışması, yönetim ve yönetime katılma) etkili olduğu ifade edilmektedir (Yenihan, 2010, s. 47-54). Çalışanlarının kurumsal bağlılıklarını inceleyen bir çalışmada; çalışanların eğitim düzeyi, gelişim durumu ve teknoloji ile bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Dağdemir, 2008, s. 132-137). Sağlık çalışanlarının bağlılığına ilişkin yapılan bir çalışmada çalışma ortamında yapılacak düzenlemelerin ve yönetimle ilgili faktörlerin çalışanlarla ilgili konularda düzenleme, bilgilendirme ve ödüllendirmenin, kurumsal bağlılık üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir (Vural vd., 2012, s. 140).

3. YÖNTEM

İlişkisel desende hazırlanan bu araştırmanın evrenini, sağlık hizmeti sunmakta olan bir kamu kurumunda çalışan 971 personel oluşturmuştur. Araştırmada evreni bilinen örneklem hesabıyla 300 kişiye ulaşılması hedeflenmiş ve gönüllü olarak 286 katılımcı araştırmaya katılmayı kabul etmiştir. Veriler, ankette yer alan sosyo-demografik özelliklere ilişkin 6 soru, kurum kimliğine yönelik 10 soru, kurumsal iletişime yönelik 9 soru, kurumsal yapıya yönelik 8 soru, kurumsal davranışa yönelik 8 soru ve “Kurumsal Bağlılık Ölçeği” kullanılarak toplanmıştır. Ankette yer alan algılanan kurum kimliği hakkındaki sorular Dağdemir ve Koparal (2008) tarafından hazırlanmıştır. Meyer ve Allen’in tasarladığı Kurumsal Bağlılık Ölçeği 18 önermeden oluşmaktadır (Meyer ve Allen, 1998, s. 29-52). Ölçeğin Dağlı vd. (2018) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılmıştır. Toplam 51 sorudan oluşan ölçekteki 3, 4, 5 ve 13 numaralı sorular ters kodlanmış olup 5’li likert ölçeğinde hazırlanmıştır. Ankette boş bırakılan veya eksik doldurulan anketler çıkarılarak kalan 276 anket değerlendirilmeye tabi tutulmuştur.

3.1. Araştırmanın Etik Yönü

Helsinki Deklarasyonu Prensipleri’ne uygun olarak yürütülen bu çalışma için öncelikle yapılması planlanan kurumdan yazılı izin alınmış, etik izin ise 5.01.2023 tarihli ve 9 sayılı kararı ile Kastamonu Üniversitesi Etik Kurulundan temin edilmiştir.

3.2. Veri Toplama Süreci

Araştırmanın etik kurul izni alındıktan sonra anketler, gönüllük esası ile araştırmaya katılmayı kabul eden çalışanlara 06-30 Ocak 2023 tarihleri arasında araştırmacılar tarafından formlar dağıtılmıştır. Çalışanlar tarafından doldurulan anketler belirtilen tarih aralığındaki aynı gün/saatler içinde araştırmacılar tarafından toplanmıştır.

3.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri aşağıda sıralanmıştır;

H1: Kurumsal iletişim ile iş görenlerin kurumsal bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Kurumsal davranış ile iş görenlerin kurumsal bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Kurumsal yapı ile iş görenlerin kurumsal bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H.4: İş görenlerin algıladığı kurum kimliği kurumsal bağlılıklarını etkilemektedir.

3.4. Verilerin Değerlendirilmesi

Çalışanların demografik özelliklerini, kurumsal iletişim, yapı ve davranış ile kurumsal bağlılıklarını değerlendirmek için tanımlayıcı istatistikler (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma vd.); araştırma hipotezlerini değerlendirmek için Faktör, Korelasyon ve Regresyon analizlerinden; ölçeklerin güvenilirliği belirlemek için Cronbach's Alpha testinden faydalanılmıştır. Araştırma bulguları %95 güven düzeyinde ve $p < 0,05$ düzeyinde değerlendirilmiştir.

3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışmada yer alan bulgular ankete katılmayı kabul eden ve sağlık hizmeti sunumunda yer alan bir kamu kurumunda çalışanların görüşleri ile sınırlı olması nedeniyle üniversite, vakıf ve özel sektör kuruluşları da dahil olmak üzere evren dışına genelleme yapılamaz.

4. BULGULAR

Araştırmanın demografik değişkenlerinin sayısı ile yüzdeleri aşağıda gösterilmektedir (Tablo 1).

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikler (n=276)

Değişkenler	Gruplar	n	%
Yaş	18-25	2	0,7
	26-35	76	27,4
	36-45	106	38,3
	46-55	79	28,5
	56 ve üstü	13	4,7
Cinsiyet	Kadın	165	59,6
	Erkek	111	40,1
Medeni Durum	Bekar	65	23,5
	Evli	211	76,2
Eğitim Durumu	Lise	28	10,1
	Lisans	155	56,0
	Lisansüstü	93	33,6
Çalışma Süresi (yıl)	0-5	54	19,6
	6-10	84	30,4
	11-15	51	18,5
	16-30	86	31,2
	31 ve üstü	1	0,4

İş yerindeki pozisyon	Sağlık Profesyoneli	63	22,7
	Kariyer Uzmanı	52	18,8
	VHKİ	136	49,1
	Diğer (Destek hizmetler)	24	8,7
Toplam		276	100

VHKİ: Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni

4.1. Güvenilirlik Analizleri ve KMO Değeri

Çalışmada Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örnekleme yeterliliği test ile ölçeklerin faktör analizine uygunluk durumu ölçülmüştür. Tablo 2 incelendiğinde KMO değerinin örnekleme yeterliliğinin kabul edilebilir ($>0,50$) düzeyde olduğu görülmekte olup, Tablo 2’de yer alan KMO değerinin örnekleme yeterliliğinin iyi düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu durumda, faktör analizi uygulanabilir sonucuna varılmıştır. Faktör analizi sonucuna göre ölçeklerin güvenilirlik kat sayısı (Cronbach Alpha) hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, hesaplan α değeri ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. Ölçeklerin Güvenirlik Analizi ve KMO Değeri

Ölçekler	Cronbach’s Alpha (α)	KMO
Kurumsal İletişim	,775	,784
Kurumsal Bağlılık	,730	,774

4.2. Bağlılık ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişki

Araştırmadaki ölçekler ile demografik değişkenler arasındaki ilişki ve bu ilişkinin yönünü saptamaya yönelik olarak Pearson Korelasyon Analizi’nin bulguları aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 3. Pearson Korelasyon Analizi Bulguları

Demografik Faktörler	Duygusal Bağlılık		Devam Bağlılığı		Normatif Bağlılık	
	Ort./SS		Ort./SS		Ort./SS	
	2,93 / 0,91		3,12 / 0,83		2,83 / 0,71	
	r	p	r	p	R	p
Yaş	-,120*	,047	,003	,956	,176**	,003
Cinsiyet	-,042	,093	-,042	,491	-,117	,053
Medeni durum	-,042	,484	-,147*	,015	-,120*	,046
Eğitim durumu	,027	,652	-,016	,792	-,148*	,014
Çalışma süresi (yıl)	-,125*	,038	-,30	,622	,047	,436
İş yerindeki pozisyon	-,259**	,000	-,067	,266	,246**	,000

Tablo 3’de verilen Pearson Korelasyon analizine göre kurumsal bağlılık alt boyutlarıyla demografik değişkenler arasındaki ilişki şu şekilde özetlenmiştir. Çalışanların kurumsal bağlılık faktörlerinin ortalamalarının dağılımı sırasıyla devam (Ort. 2,93) >duygusal (Ort. 3,12)> normatif (Ort. 2,83) bağlılık olarak tespit edilmiştir. Duygusal bağlılık faktörü ile iş yerindeki pozisyon arasında zayıf, negatif yönde ve anlamlı ($r = -,259^{**}$, $p < 0.01$); normatif bağlılık ve yaş arasında zayıf, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki ($r = ,176^{**}$, $p < 0.01$); normatif bağlılıkla iş yerindeki pozisyon arasında zayıf, pozitif yönde ve anlamlı ($r = -,246^{**}$, $p < 0.01$) bir ilişki saptanmıştır. Bu bulgulardan elde edilen sonuçlara göre; yaş arttıkça normatif bağlılık artmaktadır. Yaş değişkeni, diğer bağlılık türleriyle anlamlı bir ilişki göstermemiştir ($p > 0.05$).

Tablo 4. Kurumsal Kimlik ile Bağlılık Arasındaki İlişki; Korelasyon Analizi Bulguları

Kurumsal Faktörler	Duygusal Bağlılık		Devam Bağlılığı		Normatif Bağlılık		Ort.	SS
	r	p	r	p	r	p		
Kurumsal İletişim	-,366**	,000	,026	,662	,196**	,001	3,15	,67
Kurumsal Yapı	-,415**	,000	-,008	,893	,186**	,002	2,78	,94
Kurumsal Davranış	-,414**	,000	,016	,796	,212**	,000	3,00	,78

(**) 0,01 düzeyinde ve istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 4'te Kurumsal Kimlik faktörleri ile bağlılık faktörleri arasındaki ilişki değerlendirildiğinde Kurum Kimliği faktörleri (iletişim, yapı ve davranış) ile Normatif Bağlılık arasında anlamlı ve olumlu yönde; Duygusal Bağlılık ile anlamlı ve olumsuz yönde bir ilişkili olduğu belirlenmiştir ($r=-,414^{**}$, $p < 0.01$). Yine, Kurumsal Yapı ile Duygusal Bağlılık arasında anlamlı ve olumsuz yönde ($r=-,415^{**}$, $p < 0.01$); Kurumsal Yapı ile Normatif Bağlılık arasında anlamlı ve olumlu yönde bir ilişki olduğu ($r=,186^{**}$, $p < 0.01$) sonucu ortaya çıkmaktadır. Benzer şekilde, Kurumsal Davranış ile Duygusal Bağlılık arasında anlamlı ve olumsuz yönde bir ilişki olduğu ($r=-,414^{**}$, $p < 0.01$); Kurumsal Davranış ile Normatif Bağlılık arasında anlamlı ve olumlu yönde bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,212^{**}$, $p < 0.01$).

Korelasyon Analizi neticesinde araştırmamızın H1, H2 ve H3 hipotezleri kabul edilmiştir.

4.3. Kurumsal Kimliğin Kurumsal Bağlılığa Etkisi

Kurumsal kimlik algısının çalışanların kurumsal bağlılık düzeylerine olan etkisinin değerlendirilmesi için yapılan Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi'nin bulguları aşağıda gösterilmektedir (Tablo 5).

Tablo 5. Kurumsal Kimliğin Kurumsal Bağlılığa Etkisi; Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata B	β	T	p	F	Model p	R	R ²	R (Adjusted)
	Sabit	2,490	,107	-	23,341	,000					
Kurumsal Bağlılık	Kurumsal Kimlik	,155	,035	,262	4,492	,000	20,177	,000	,262	,069	,065

Tablo 5'te gösterilen Doğrusal Regresyon Analizi bulgularına göre; kurumsal kimlik algısının çalışanların kurumsal bağlılık üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulguya göre, kurum kimliği algısının ($\beta=0,262$) Kurumsal Bağlılığı anlamlı ve pozitif yönde etkilediği saptanmıştır.

5. TARTIŞMA

Sağlık hizmet sektörünü diğer sektörlerden ayıran en belirgin özelliği hayati öneme sahip bir yapıda olmasıdır. İnsan hayatını doğrudan etkileyen sağlık sektöründe hizmet sunumunda en önemli rol sağlık çalışanlarına düşmektedir. Dolayısıyla sağlık yöneticilerinin çalışanlara kurumsal aidiyet oluşturmak, çalışanları motive etmek ve en önemlisi kurumsal bağlılıklarını artırarak uzun süre kurumda kalmalarını sağlaması gerekmektedir. Bunu başarmak için kurumsal bağlılıkları etkileyen faktörleri iyi analiz etmesi ve olumsuz etkileyecek faktörleri ortadan kaldırması beklenmektedir. Kurumsal kimlik, çalışanların kendilerini kurumun önemli bir parçası olarak hissetmesini sağlayarak kurumlarıyla kendilerini bir bütün olarak değerlendirirler (Okay, 2013, s.24). Ayrıca, bir çalışan kendisini kurumla özdeşleştirdiğinde kurumsal kimliğini bireysel kimliğiyle bütünleştirebilir. Kurumsal kimliği benimseyen çalışanlar kurumların kendilerine değer verdiğine ve onların refahını önemseydiğine inanırlar ve bu onların kurumsal bağlılıklarının gelişmesini sağlar (Edwards ve Pecceci, 2010, s. 18).

Sağlık çalışanlarının kurumsal kimlik algılarının kurumsal bağlılıklarına olan etkisinin incelendiği bu araştırmadan elde edilen bulgular; sosyo-demografik değişkenlerden sadece yaş ve iş yerindeki pozisyonunun kurumsal bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılığı anlamlı bir şekilde etkilediği; cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve çalışma süresinin örgüte bağlılığı etkilemediğini göstermiştir.

Yaş değişkeni açısından bakıldığında çalışanların yaşı arttıkça bağlılık boyutlarından olan normatif bağlılık düzeyinin de arttığı bulunmuştur. Yani çalışanın yaşı arttıkça görev ve sorumluluk bilincine dayalı olarak kurumda kalma konusunda kendisini zorunlu hissetmektedir. Bu durumun, çalışanın yaşı ilerledikçe konfor alanından

ayrılmak istememesinden kaynaklanıyor olabileceği düşünülmektedir. Tulunay ve Buluç (2018) tarafından Bartın’da bir ilköğretim okulunda yapılan çalışmada öğretmenlerin kurumsal bağlılıklarının yaşa göre arttığı bulunmuştur. Benzer şekilde Finegold vd. (2002) tarafından altı büyük şirkette çalışan 3000 kişiyle yapılan çalışmada 31-45 yaş arası ve 45 yaş üstü çalışanların örgütte kalma isteklerinin 30 yaş altı çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulardan farklı olarak Demir ve Kobal (2021) tarafından Hakkâri Devlet Hastanesinde 120 sağlık çalışanı ile yapılan bir çalışmada ise 24-35 yaş arasında olan çalışanların kurumsal bağlılık düzeylerinin 36 yaş ve üstü çalışanlara oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Kılıçaslan ve Kaya’nın (2018) çalışmasında ise çalışanların personel güçlendirme algıları ile örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çalışmanın önemli bulgularından biri de çalışanın iş yerindeki pozisyonu ile örgüte gönüllü ve güçlü bir şekilde bağlanmasını ifade eden duygusal bağlılığının negatif yönde ($r = -.259^{**}, p < 0.01$); normatif bağlılığının ise pozitif yönde ($r = .246^{**}, p < 0.01$) ilişkili olduğunun saptanmasıdır. Bu sonuç, çalışanların buldukları pozisyonda kurumda çalışmalarını için duygusal bağlılıktan ziyade ahlaki bir görev duygusu nedeniyle işten ayrılmamak gerektiği düşüncesiyle kendini kuruma bağlı hissetmekte olduğunu göstermektedir. Kılıç (2008) tarafından yapılmış olan çalışmada çalışanların iş yerindeki pozisyonlarının arttıkça normatif bağlılıklarının da arttığı, yönetsel bir görevi bulunmayan çalışanların genel olarak kurumsal bağlılık düzeyinin de daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Hall vd. (2004) tarafından hastanede görev yapan 144 hemşire ile yapılan çalışmada, kurumlarının kariyer planlama ve kariyer geliştirme programı karşısındaki memnuniyetlerinin yüksek kurumsal bağlılık ile düşük düzeyde devamsızlık yarattığı tespit edilmiştir. Sturges vd. (2005) tarafından yapılan bir diğer çalışmada, kariyer planlamanın kurum tarafından destekleniyor olmasının çalışan üzerinde pozitif etki yarattığı ve örgütsel bağlılığı etkilediği ileri sürülmüştür. Bu sonuca göre çalışanın iş pozisyonu arttıkça kendisini kurumda kalmak zorunda hissetmesinden ve ayrılmasının ahlaki olarak uygun olmayacağını düşünmesinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Bu sonucun aksine Granrose ve Portwood (1987), kurum tarafından yapılan kariyer yönetimi uygulamalarıyla ilgili çalışana bilgi verilmesinin örgütsel bağlılıkla ilişkisi olmadığını yaptıkları bir çalışmada bulgulamıştır.

Çalışmada kurumsal davranış ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ve negatif yönde; kurumsal davranış ile normatif bağlılık arasında ise anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öztürk vd. (2019) Kırıkkale’de faaliyet gösteren hastanelerde görev yapan 389 sağlık çalışanının örgütsel bağlılıklarını ölçmek için yapmış oldukları çalışmada, çalışanların genel motivasyon düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında güçlü pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Genel motivasyonun örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde ise duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile güçlü pozitif, devam bağlılığı ile zayıf pozitif ilişki olduğu bulgulanmıştır. Meyer (2002)’in çalışmasında çalışanın arzu edilen davranışlarında en fazla duygusal bağlılığın, daha sonra normatif bağlılığın etkili olduğu tespit edilmiş ancak devam bağlılığında istenen iş davranışları ile ya negatif yönde veya ilişkisiz olduğu ileri sürülmüştür. Bu sonuçlardan yola çıkarak, kurumsal davranış algısını oluşturan yöntemlerin çalışanlar tarafından olumlu algılandığı takdirde çalışanların duygusal bağlılık gösterme potansiyelinin artacağı öngörülmektedir.

Son olarak, çalışanların kurumsal kimlik algılarının kurumsal bağlılık üzerine etkisi incelendiğinde kurum kimliği ile normatif bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuşken duygusal bağlılık ile negatif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bu durumun çalışanların kurum kimliğini benimseyenlerin kurumlarına karşı güçlü normatif bağlılık hissedebileceği düşünülmektedir. Dağdemir (2008) kurum kimliğinin, çalışanların kurumsal bağlılıkları üzerindeki etkisini tespit etmek için yapmış olduğu çalışmada kurumsal bağlılığın alt boyutlarından olan ve en fazla ele alınan normatif bağlılık ile kurumsal kimlik faktörleri arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve kurumsal kimliğin normatif bağlılık yarattığını tespit etmiştir. Özer’in (2020) bir kamu kurumunda çalışan 1269 kişi ile yaptığı çalışma sonucuna göre kurumsal kimlik boyutlarının gücünün, kurumsal bağlılığı artırdığı dolayısıyla bunun da işten ayrılma düşüncesini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Erkmən ve Çerik’in (2007) kurum imajı boyutlarından olan kurumsal kimliğin kurumsal bağlılık üzerindeki etkisini incelediği çalışmada da benzer sonuç bulunmuştur. Duman vd. (2013) tarafından Ankara’da 952 kişi üzerinde yapılan çalışmada kurumsal kimlik algısı ile duygusal ve normatif bağlılık düzeyi arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Geçmişten günümüze kadar kurumların başarısı çalışanların kuruma bağlılıklarıyla yakından ilişkilidir ve bu bağlılıkları etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bunlardan biri de çalışanların kurumsal kimlik algılarıdır. Bu araştırmada çalışanların kurumsal kimlik algısının kurumsal bağlılığa etkisi incelenmiştir. Ayrıca bu çalışmanın

sonuçları, ankete katılmayı kabul eden kamuda görevli sağlık çalışanlarının görüşlerini yansıttığından sadece bu evrenin görüşleriyle sınırlıdır.

Araştırmada dikkat çeken sonuçlar şu şekilde özetlenmiştir:

- Araştırmada katılımcıların çoğu 36-45 yaş aralığında, kadın, evli, lisans mezunu ve çoğunluğu 16-30 yıl çalışma süresine sahip olan çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların kurumsal bağlılık faktörlerinin ortalamalarının dağılımında en yüksek olan devam bağlılığı olup, bunu duygusal bağlılık daha sonra da normatif bağlılık izlemiştir. Bu sonuç, çalışanların işten ayrılması durumunda sahip olduğu olanakları kaybetmeyi göze alamaması sebebiyle her şeye rağmen kurumda kalmaya devam etmek istediğini göstermektedir.
- Bu araştırmada, kurumsal kimliğin kurumsal bağlılık üzerinde olumlu bir etki oluşturduğu ortaya konmuştur. Yine çalışmada, kurumsal bağlılık alt boyutlarıyla demografik değişkenler arasındaki ilişki dikkate alındığında; duygusal bağlılık boyutu ile iş yerindeki pozisyon arasında negatif bir ilişki gözlemlenirken, normatif bağlılık ile iş yerindeki pozisyon ve yaş değişkenleri arasında olumlu bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Kurum kimliği ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, çalışanların algıladığı kurum kimliğinin kurumsal bağlılık üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır. Bu noktada, ortaya çıkan bu sonuçlar, kurum kimliği ile kurumsal bağlılık arasındaki etki düzeyini yansıtmaktadır.

Bu sonuçlardan hareketle; bağlılığın kurumların verimliliklerini olumlu etkilediğinden kurum yönetimi, çalışanların kurumsal kimlik algılarını kuvvetlendirmeye yönelik politika ve eylemlerini önceliklendirmelidir. Kurum yönetimi, kurumsal iletişim ve adalet algı sürecinde çalışanların kurumsal kimlik algıları üzerindeki olumlu etkiye sahip olduğundan dolayı etkin, sağlıklı, sürekli, çok yönlü ve yapıcı bir iletişim mekanizması inşa etmeye çalışmalıdır. Kurumda farklı pozisyonda çalışanların farklı ihtiyaç ve beklentilerine yönelik odak grup çalışmaları planlanmalı, çalışanların bağlılıkları desteklenmeli ve duygusal bağlılıklarını artırmaya yönelik uygulamalara gidilmelidir. Yine, kurumda yeni ve tecrübeli olanlar arasında şeffaf, hesap verebilir, dürüst, güvenilir ve adil bir yapı tasarlanarak kurumsal bağlılık kuvvetlendirilmelidir. Ayrıca, her zaman çalışanların kendilerini geliştirebilecekleri sürekli eğitim ve gelişim politikaları ile uygulamaları sağlanmalıdır. Kurumsal kimlik algısını oluşturan enstrümanların geliştirilerek çalışanların aidiyet hissini ve iş tatminini destekleyecek faaliyetlere odaklanılmalıdır. Kurumlar çalışanların demografik farklılıklarını göz önünde bulundurarak ekipler arasında iş birliğinin desteklenmesine yönelik faaliyetlerde bulunulabilir. Kurum, çalışanlarına güçlü ve köklü bir yapıya sahip olduğunu hissettirmeli ve bunu pekiştirici faaliyetlerde bulunmalıdır. Kurumsal bağlılık alt boyutlarının odak grup görüşmeleri incelenmeli ve sonuca göre kurumsal politikalar geliştirilmelidir. Kurumsal kimliğin ve kurumsal bağlılığın örgütler için ne derecede önemli olduğu konusunda yöneticilerin farkındalığı artırılmalıdır. Alan yazına ve uygulayıcılara fayda sağlayacağı düşüncesiyle yapılacak olan araştırmaların kamu, özel ve vakıf örnekleri ile farklı kurumlarda araştırılması ve karşılaştırılması önerilmektedir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- 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.
- Alsaqqa, H. H. (2023). Healthcare organizations management: Analyzing characteristics, features and factors, to identify gaps “scoping review”. *Health Services Insights*, 6, 1-10.
- Baskın, Z. P. (2020). Kurumsal kimlik ve logo: Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi örneği. *Sanat ve Tasarım Dergisi*, (26), 563-577.
- Bilgiç, H. F. (2017). Kurumsal bağlılık-iş tatmini ilişkisi. *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 2(3), 35-49.

- Çiçek, B. ve Almalı, V. (2020). Kurumsal kimlik oluşturmada kurumsal imaj algısının rolü: Örgüt kültürünün aracılık etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 27(2), 219-238.
- Dağdemir, A. (2008). *Kurum kimliği ve kurumsal bağlılık arasındaki ilişki, kurum kimliğinin çalışanların kurumsal bağlılıkları üzerindeki etkilerinin bir işletmede araştırılması* [Doktora Tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z. ve Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1788-1800. <https://doi.org/10.17755/esosder.445932>
- Demir, S. ve Yaşbay Kobal, H. (2021). Örgütsel kimlik algısının örgütsel bağlılığa etkileri: Hakkari Devlet Hastanesi örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(1), 109-126.
- Dowling, G. R. (2006). Communicating corporate reputation through stories. *California Management Review*, 49(1), 82-100.
- Döngelci, C. S. Kök, S. B. ve Sarıkaya, M. (2023). Örgütsel bağlılığın demografik değişkenler açısından incelenmesi: Özel sektör çalışanları üzerine bir uygulama. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 171-190.
- Duman, Ş., Paşamehmetoğlu, A. ve Poyraz, A. B. (2013). Örgütsel kimlik algısı, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Journal of Business, Economics and Political Science*, 2(4), 75-89.
- Edwards, M. R. ve R. Peccei (2010), Perceived organizational support, organizational identification and employee outcomes: Testing a simultaneous multifoci model. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), 17-26.
- Efe, U., Karavelioğlu, C. ve Ergun Özler, N. D. (2020). İşveren markasının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (64), 143-161.
- Erentürk, M. K. (2020). Kurumsal kimlik, kurumsal imaj ve kurumsal itibar ilişkisi. *Premium e-Journal of Social Sciences (PEJOSS)*, 4(5), 169-176.
- Erkmen, T. ve Çerik, Ş. (2007). Kurum imajını oluşturan kurum kimliği boyutları bağlamında örgüte bağlılığın incelenmesi: Üniversite öğrencileri üzerine bir uygulama. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(28), 107-119.
- Finegold, D., Mohrman, S. ve Spreitzer, G. M. (2002), Age effects on the predictors of technical workers' commitment and willingness to turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 655-674.
- Granrose, C. S. ve Portwood, J. D. (1987). Matching individual career plans and organizational career management. *The Academy of Management Journal*, 30(4), 699-720.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm sektöründe durumsal faktörlerin Kurumsal bağlılık üzerindeki etkisi* [Doktora Tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Güllüoğlu, Ö. (2012). *Kurumsal iletişim, iletişim doyumu ve kurumsal bağlılık*. Eğitim Yayınevi.
- Gümüş, M. ve Öksüz, B. (2010). İtibarın temel taşı olarak kurumsal iletişim: Kurumsal itibar sürecinde iletişimin rolü ve önemi. *Marmara İletişim Dergisi*, 16, 112-124.
- Hall, M. L., Waddell, J., Donner, G. ve Wheeler, M.M. (2004). Outcomes of a career planning and development program for registered nurses. *Nursing Economics*, 22(5), 231-238.

- Hepkon, Z. (2003). Kurumsal kimlik inşasını belirleyen faktörler: Bir literatür taraması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi*, 2(4), 175-211.
- İngeç, A. K. (2023). Kurum kimliği üzerine. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 61, 153-169. <https://doi.org/10.47998/ikad.1212487>.
- Kılıçaslan, S. ve Kaya, A. (2018). Personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: kamu kurumu çalışanları örneği. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 10(1), 57-71.
- Kılıç, G. (2008). *Kariyer yönetimi ve kurumsal bağlılık arasındaki ilişki: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma* [Doktora Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Korkmaz, O. ve Göktepe, T. (2023). Yetenek yönetiminin örgütsel bağlılığa etkisi: Örgüt temelli öz saygının aracılık rolü. *International Journal of Management and Administration*, 7(14), 112-140.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence based approach*. New York McGraw-Hill Irwin.
- Mahaputra, M. R., ve Saputra, F. (2021). Literature review the effect of headmaster leadership on teacher performance, loyalty and motivation. *Journal of Accounting and Finance Management*, 2(2), 103-113.
- Martínez-León, I. M. ve Martínez-García, J. A. (2011). The influence of organizational structure on organizational learning. *International Journal of Manpower*, 32(5/6), 537-566.
- Meral, P. S. (2011). *Yeni başlayanlar için kurumsal kimlik ve marka*. Detay Yayıncılık.
- Meyer, J. P., Irving, P. G. ve Allen, N. J. (1998). Examination of the combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19(1), 29-52.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Mottaz, C. J. (1988). Determinants of organizational commitment. *Human Relations*, 41(6), 467-482.
- Okay, A. (2013). *Kurum kimliği*. Derin Yayınları
- Oktay, E. ve Çelebi, A. M. (2019). Örgütsel bağlılık ve personel güçlendirme ilişkisi: Karaman ili merkezinde bir kamu sektöründe araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10(23), 1-14.
- Olçay, E., Alpboğa, R., Açar, M. S., Karaman, S. Çelik, S. ve Deniz, İ. (2023). Örgütsel bağlılık kavramı ve kuramlarına genel bir bakış. *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 9(62), 2558-2569. <http://dx.doi.org/10.29228/JOSHAS.6877>
- Olins, W. (1989). *Corporate identity: making business strategy visible through design*. Thames and Hudson
- Özer, M. (2020). *Kurumsal kimlik faktörleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizminin aracılık etkileri: Özel ve kamu sektörlerinde bir çalışma* [Doktora Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Öztürk, Z., Yılmaz, Ö. ve Erdem, Ö. (2019). Hastanelerde sağlık çalışanlarının motivasyon düzeylerinin örgütsel bağlılıklarına etkileri: Kırıkkale İli örneği. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 5(1), 21-50.

- Penley, L. E. ve Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A Perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), 43-59. <https://doi.org/10.1002/job.4030090105>
- Riatmaja, D. S. ve Shaddiq, S. (2023). The effect of job satisfaction, employee loyalty, and employee commitment on leadership style in startup companies, *International Quality Conference*, 1565-1574.
- Robbins, S. P., Odendaal, A. ve Roodt, G., (2009). *Organisational Behaviour Global and Southern African Perspectives*, (2. Baskı). Pearson Education.
- Samadov, S. (2006). *İş doyumunu ve Kurumsal bağlılık: Özel sektörde bir uygulama* [Yüksek Lisans Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Sayan, İ., Zeyneloğlu, S. ve Malatyalı, İ. (2023). Covid-19 pandemi sürecinde sağlık çalışanlarının stresle başa çıkma tarzlarının örgütsel bağlılık düzeylerine etkisi. *Disiplinlerarası Yenilik Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 7-15.
- Serarslan, M. Z. ve Topal, A. (2019). Sağlık bakanlığı çalışanlarının otantik liderlik davranışlarının kurumsal bağlılıklarına etkinin değerlendirilmesi, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(95), 110-121
- Sturges, J., Guest, D., Conway, N., ve Davey, K. M. (2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 731-748.
- Şener, A. O. ve Eroğlu, E., (2023). Üniversitelerde halkla ilişkiler faaliyetlerinin örgütsel bağlılığa olan etkisinin değerlendirilmesi. *Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi Uluslararası Hakemli Dergisi Online Kurgu*, 31(1), 65-76.
- Topal, A. ve Serarslan, M. Z. (2019). *Kurum çalışanlarının, örgütsel bağlılığını etkileme sürecinde otantik ve hizmetkâr liderlik davranışlarının incelenmesi: Sağlık Bakanlığı merkez teşkilatı örneği* [Doktora Tezi]. İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Tulunay Ateş, Ö. ve Buluç, B. (2018). İlköğretim öğretmenlerinde motivasyon ve örgütsel bağlılığın demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (48), 1-30.
- Tunçel, H. (2011). Kurumsal iletişimin kavramsal çerçevesi hakkında bir yorum. *Marmara İletişim Dergisi*, 2011(18), 252-267.
- Türk, C., (2022). Kurumsal kimlik kılavuzu nedir? Koç Holding kurumsal kimlik kılavuzunun incelenmesi. *Bodrum Journal of Art and Design*, 1(2), 208-220.
- Türk, Ö. ve Tulunay Ateş, Ö. (2023). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve motivasyonu arasındaki ilişkiler: meta-analiz çalışması, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1-30. <https://doi.org/10.9779/pauefd.1100214>
- Uygur, A. (2015). Bir araştırma ile örgütsel bağlılık ve işe bağlılık. Barış Kitap
- Vural, F., Dura, A. A., Şükran, F. İ. L., Çiftçi, S., Torun, S. D. ve Patan, R. (2012). Sağlık çalışanlarında memnuniyet, kurumda kalma ve kurumsal bağlılığa etki eden faktörler. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(3), 137-144.
- Yenihan, B. (2010). *Türk ilaç sektöründe çalışana tıbbi tanıtım temsilcilerinin iş doyumunu ve kurumsal bağlılık düzeylerinin incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Sakarya Üniversitesi.

COVID-19 PANDEMİSİNİN HASTANE KALİTE MALİYETLERİNE ETKİSİ: BİR DEVLET HASTANESİ ÖRNEĞİ*

THE IMPACT OF THE COVID-19 PANDEMIC ON HOSPITAL QUALITY COSTS: A PUBLIC HOSPITAL EXAMPLE

Öğr. Gör. Buket OĞUZ ALRAMAZANOĞLU¹

Prof. Dr. Sıdıka KAYA²

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, COVID-19 pandemisinin ilk yılında (11 Mart 2020-11 Mart 2021) bir devlet hastanesindeki kalite maliyetlerini belirlemek ve bu maliyetleri pandemi öncesindeki kalite maliyetleri ile karşılaştırmaktır. Araştırma, döner sermaye bütçesinden gerçekleştirilen harcamalara dayalı olarak yapılmıştır. Kalite maliyetleri PAF (Prevention-Appraisal-Failure) Modeline göre belirlenmiştir. Bu model kapsamında maliyetler; önleme maliyeti, ölçme-değerlendirme maliyeti, iç başarısızlık maliyeti ve dış başarısızlık maliyeti olmak üzere dört kategoride incelenmiştir. Veriler, hastane kayıtlarının incelenmesi ve hastane çalışanları ile yapılan görüşmeler yoluyla elde edilmiştir. Araştırmada Microsoft Office Excel yazılımı kullanılmış, verilerin değerlendirilmesinde Pareto analizi ve oran analizinden yararlanılmıştır. COVID-19 pandemisinin ilk yılında toplam kalite maliyetinin toplam maliyet içindeki payının %10 olduğu ve pandemi öncesi döneme göre %50 azaldığı bulunmuştur. Pandemi döneminde toplam döner sermaye harcamaları arttığı halde, toplam kalite maliyeti hem Türk Lirası bazında hem de yüzde olarak azalmıştır. Önleme maliyetleri pandemi döneminde %95,59'dan %92,07'ye düşmüştür. Pandemi döneminde önleme ve dış başarısızlık maliyetleri azalırken ölçme-değerlendirme ve iç başarısızlık maliyetleri artmıştır. Pandemi döneminde tıbbi atık yönetimi, sterilizasyon maliyetleri ve tetkiklerin tekrarlanması maliyeti artmıştır. Pandemi döneminde hastane kalite maliyetlerinin nasıl değiştiğini ortaya koyan bu çalışma, daha sonra yaşanabilecek benzer dönemlerde kaliteyi artırırken maliyetlerin azaltılması için alınabilecek önlemler ve planlamalar hakkında yöneticilere ışık tutabilir.

Anahtar Kelimeler: Kalite Maliyeti, COVID-19, Önleme Maliyeti, Ölçme-Değerlendirme Maliyeti, Başarısızlık Maliyeti.

JEL Sınıflandırma Kodları: I18, I19, M19, M11, M21, D24.


ABSTRACT

The aim of the study is to determine the quality costs in a public hospital in the first year of the COVID-19 pandemic (11 March 2020-11 March 2021) and compare these costs with the quality costs before the pandemic. The research is based on the expenditures made from the revolving fund budget. Quality costs are determined according to the PAF (Prevention-Appraisal-Failure) Model. The costs are examined in four categories: the cost of prevention, appraisal costs, internal failure costs, and external failure costs. Data are obtained from hospital records and interviews with hospital staff. Microsoft Office Excel software is used in the research, Pareto analysis and ratio analysis are used in the evaluation of the data. In the first year of the COVID-19 pandemic, it is found that the share of the total quality cost in the total cost was 10% and decreased by 50% compared to the pre-pandemic period. Although the total revolving fund expenditures increased during the pandemic period, the total quality cost decreased both in Turkish Liras and as a percentage. Prevention costs decreased from 95.59% to 92.07% during the pandemic period. While prevention and external failure costs decreased during the pandemic period, appraisal costs and internal failure costs increased. Medical waste management costs, sterilization costs and the cost of repeating the laboratory tests increased during the pandemic period. The study can shed light on the measures and plans that can be taken to reduce costs while increasing quality in similar periods that may be experienced later on.

Keywords: Quality Cost, COVID-19, Prevention Cost, Assessment Cost, Failure Cost.

JEL Classification Codes: I18, I19, M19, M11, M21, D24.

* Bu çalışma için Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonundan 1635956 sayılı ve 22.06.2021 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Mehmet Tanrıku Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, buket.oguzalramazanoglu@ibu.edu.tr

²  Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, sdkaya@hacettepe.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

The aims of the study are 1) to determine the quality costs according to the PAF Model based on the expenditures made from the revolving fund budget in a public hospital in the first year of the COVID-19 pandemic, and 2) to compare these costs with the quality costs determined by the same method in the same hospital in 2016 before the pandemic.

Design/methodology/approach:

The research is carried out in a public hospital with a capacity of 250 beds located in the city center of Sakarya. Within the scope of the research, data belonging to the first year of the COVID-19 pandemic are studied. The first COVID-19 case in Turkey is reported on March 11, 2020. For this reason, data between March 11th, 2020, and March 11th, 2021 is included in the study. Data are obtained by reviewing the administrative, financial, medical and technical records of the hospital where the research is conducted, and also by interviewing the managers of the hospital, the employees of the quality unit and relevant units. Quality costs are determined according to the PAF (Prevention-Appraisal-Failure) Model, which is the most common quality cost model. The costs are examined in four categories: the cost of prevention, appraisal costs, internal failure costs, and external failure costs. The cost of quality items that should be included for the COVID-19 pandemic is determined through interviews with hospital management, quality unit staff, academics and health personnel. The data obtained are evaluated as percentages and proportions. Calculations for the share of quality cost in the hospital's total revolving fund expenditures and the shares of prevention, appraisal, internal failure and external failure costs in the total quality cost are made with "Microsoft Office Excel software".

Findings:

In the hospital where the research is conducted, the revolving fund expenditures were 52,571,925.56 TL in total in 2016. While additional payments (31%) had the highest share in total expenditures, investment expenditures (3%) had the lowest share in 2016. In the period of 11.03.2020-11.03.2021 regarding the COVID-19 pandemic, the revolving fund expenditures were 92,057,029,27 TL in total. While additional payments (35%) had the highest share in total expenditures, investment expenditures (1%) had the lowest share. When the percentages within the total quality costs of the quality cost groups in the hospital are evaluated, it is determined that the prevention costs were in the first place in the COVID-19 period with a rate of 92.07%. It is determined that internal and external failure costs have the lowest shares in the quality costs of the hospital. Compared to the pre-COVID-19 period (2016), the total cost increased in the first year of COVID-19, while the total quality cost decreased both in TL and proportionally despite the increasing total cost. While the total cost of quality is expected to increase year-on-year in an inflationary environment, it is a remarkable finding that both its decrease in TL terms and its share in total cost decreased from 20.69% to 10.09%. When analyzed on a group basis, preventive costs decreased both in TL terms and proportionally from 95.59% to 92.07% in the COVID-19 period compared to the previous period. External failure costs also decreased proportionally from 1.20% to 0.86% in the COVID-19 period compared to the previous period. Appraisal costs, on the other hand, increased proportionally in the COVID-19 period compared to the previous period and rose from 2.99% to 6.43%. Internal Failure costs also increased during the COVID-19 period, from 0.23% to 0.64%.

Conclusion and Discussion:

It is revealed that the share of total quality cost in total expenditures in the first year of the COVID-19 pandemic was 10% and decreased by 50% compared to the pre-pandemic period. Although the total cost increased during the pandemic period, it is an interesting result that the total cost of quality decrease both in Turkish Liras and as proportionally. When analyzed in terms of quality cost groups, preventive costs are prominent in both periods, in line with the literature, and constitute more than 90% of total quality costs. While prevention and external failure costs decreased during the pandemic period, appraisal and internal failure costs increased. During the pandemic period, the share of medical waste management costs and sterilization costs in preventive costs increased. This is because the importance of infection control has increased during the pandemic. The cost of repeating laboratory tests, which is in the category of internal failure costs, also increased during the pandemic period. It is stated that the most important reason for repeating the tests is that the blood of COVID patients is prone to clotting. Therefore, repeated testing may not be considered an internal failure. During the pandemic period, the number of re-admissions to the intensive care unit, which has a higher cost, decreased, while the number of patients who re-visited to the emergency department increased. The study can inform the managers about which cost items would increase or decrease in the event of a possible pandemic in the future and can guide them on the measures to be taken.

1. GİRİŞ

Kalite kavramı sıklıkla kullanılan bir kavram olmakla birlikte herkes tarafından kabul edilen tek bir tanımı yoktur. En kapsamlı anlamda kalite, hizmet ya da ürünün bir özelliğidir. Hizmet ya da ürünü değerlendirecek olan kişinin bakış açısı, bu özellik hakkındaki düşüncelerini etkilemektedir (Kaya ve Korku, 2016, s.537). Sağlık hizmetlerinde kalitenin genel geçer olarak kabul edilen bir tanımı bulunmamaktadır. Ancak sıklıkla atıfta bulunulan tanımlar arasında; Donabedian, Amerikan Tabipler Birliği, ABD Tıp Enstitüsü, Maxwell ve Ovreteit'in tanımları bulunmaktadır. Yüksek kaliteli hizmeti "hizmet sürecinin bütün kısımlarındaki beklenen kazançlar ve kayıplar dengesi hesaba katıldıktan sonra, hastanın iyilik halinin kapsamlı bir ölçüsünü en üst düzeye çıkarması beklenen hizmet" olarak tanımlayan Donabedian' a göre kalitenin özellikleri optimallik, etkililik, verimlilik, etkenlik, kabul edilebilirlik, hakkaniyet ve yasallığı içerir. Bunlardan verimlilik en düşük maliyet ile en iyi sonuca ulaşmaya çalışmak ile ilgilidir. Maxwell' e göre kalitenin boyutlarından biri olan verimliliği tanımlamak için birim maliyet, aynı tedavi veya hizmetin farklı yerlerdeki birim maliyeti ile karşılaştırılabilir. Amerikan Tabipler Birliğine göre "yüksek kaliteli hizmet" hedeflenen tedavi amacına ulaşmak için gerekli sağlık bakım sistemi kaynaklarının ve teknolojinin verimli şekilde kullanılması gerekmektedir. ABD Tıp Enstitüsüne göre kalitenin boyutlarından biri olan verimlilik, kaynak israfının azaltılmasını gerektirir. Ovreteit ise kalitenin hizmetten yararlananlar, hizmet sunan profesyoneller ve yöneticiler için farklı anlama geldiğini belirtmektedir. Yöneticilere göre kalite, müşteri ihtiyaçlarını karşılayacak hizmet sunum sürecinde, kaynakların en verimli şekilde kullanılması ile ilgilidir (Kaya, 2013, s. 3).

Sürekli iyileştirme programlarının amacı sadece müşteri ihtiyaçlarını karşılamak değil, aynı zamanda bunu en düşük maliyetle yapmak olduğundan, kaliteyi iyileştirirken kuruluşların kaliteye ulaşmayla ilgili maliyetleri hesaba katması gerekmektedir. Bu da ancak kaliteye ulaşmak için gerekli olan maliyetlerin düşürülmesi ile mümkün olabilir ve bu maliyetlerin düşürülmesi ise ancak tespit edilip ölçülebilmesi ile mümkündür. Bu sebeple, kalite maliyetinin tespit edilip raporlanması idareciler için önemli bir konudur (Vaxevanidis vd., 2008, s. 27).

Maliyet, hedeflenen bir sonuca erişebilmek için katlanılan maddi, başka bir ifadeyle iktisadi tutardır (Vargün ve Gül, 2023, s. 551). Kalite maliyeti ise, bir kuruluşun bünyesindeki kaynaklarını, düşük kaliteyi önlemek, kuruluşun hizmet veya ürünlerinin kalitesini ölçüp-değerlendiren ve iç ve dış başarısızlık kaynaklı faaliyetler için ne ölçüde kullanıldığını tespit etmesine imkân tanıyan bir metot olarak tanımlanmaktadır. Bu tür bilgiler, bir kuruluşun süreç iyileştirmelerinin uygulamasıyla elde edeceği potansiyel tasarrufları belirlemesine olanak tanımaktadır (American Society for Quality, 2023, s.1). Kalite maliyetinde yaşanan azalmalar, bir kuruluşun büyüme oranı ve kârlılığı üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir. Chicago İşletme Enstitüsü tarafından yapılan bir araştırmada, toplam kalite yönetimi sistemini ortalama olarak 6,5 yıl boyunca kullanan şirketlerin gelirlerini, tüm Amerika Birleşik Devletleri imalatçıları için yıllık %4,2 olan oranına kıyasla, yıllık %8,3 oranında artırdığını göstermiştir (Quality America Inc., 2018, s.1).

Kalite maliyetleri, meydana gelebilecek muhtemel hataların önüne geçmek adına yürütülen işlerin gözlemlenmesi ile üretim süreci esnasında ve sonrasında oluşabilecek hatalar neticesinde meydana gelecek maliyetlerin toplamıdır. İşletmeler kalitesiz ürünler sebebiyle oluşacak maliyetleri en az düzeyde tutmaya çalışmalıdır. İşletmelerde kalite maliyetleri doğru şekilde tespit edildiğinde yönetim tarafından doğru kararlar alınacak ve işletme adına uygun adımlar atılacaktır. Kalite maliyetlerinin tespitinde ölçülemeyen maliyetler de göz önünde bulundurulmalıdır (Çil ve Ağ, 2019, s. 876). Kalite maliyeti ilkesi, yıllar önce televizyonda yayınlanmış olan bir yağ filtresi reklamına benzemektedir. Bu reklamın sloganı "Bana Şimdi Öde veya Sonra Öde" şeklindeydi. Mesajda aracınızın önleyici bakımını yaptırmanızın gelecekte daha maliyetli onarımları önleyebileceği aktarılmaktadır. Bir kuruluş, başarısızlıkları azaltmak veya önlemek için kalite maliyetlerine ağırlık vermeyi ya da süreç sonunda kusur müşteri tarafından tespit edildiğinde ödemeye katlanmayı seçebilir. Çoğu durumda kuruluşlar ikinci seçeneği tercih etmektedir. Ürün arızaları, garanti maliyetlerinin artmasına ve ürünün geri çağırılmasına kadar gidebilir, bunun sonucunda da yıkıcı bir etki yaratabilir. Buna ek olarak da marka değeri kaybı ve gelecekteki satışlarda muhtemel azalış nedeniyle ortaya çıkan ölçülmesi zor maliyetler de vardır. Sonuç olarak kalite maliyeti, bir şirketin kârlılığı üzerinde olumlu ya da olumsuz çok büyük bir etkiye sahip olabilir (Quality-One, 2023, s.2).

31 Aralık 2019 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü Çin Ülke Ofisi, Çin' in Hubei eyaletine bağlı Vuhan şehrinde o esnada sebebi belirsiz zatürre vakaları bildirmiştir. 5 Ocak 2020 tarihinde ise insanlarda daha önce tespit edilmemiş yeni bir koronavirüs çeşidi tanımlanmıştır. Başlangıç aşamasında 2019- nCoV olarak tanımlanan bu hastalık daha sonrasında COVID-19 olarak isimlendirilmiş ve Çin' de ortaya çıkışından sonra kısa sürede dünya genelinde etki yaratmıştır (WHO, 2020, s. 1). Türkiye' de ilk COVID-19 vakasının 11 Mart 2020 tarihinde tespit edildiği Türkiye

Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı tarafından ilan edilmiştir. Sağlık Bakanlığı tarafından yıllık olarak her hastane için açıklanan takvime göre gerçekleştirilen Sağlıkta Kalite Standartlarına uygunluk denetimi ise pandemi esnasında durdurularak tüm yönetsel organlar pandemi yönetimine yoğunlaşmıştır.

Yaşamımızda çok yönlü ve büyük değişikliklerin gerçekleştiği COVID-19 pandemisi dönemi birçok açıdan incelenmiş olmakla birlikte bu dönemde hastanelerde kalite maliyetlerinin nasıl değiştiği bilinmemektedir. Yapılan literatür taramasında bunu araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Böyle olağanüstü bir dönemde kalite maliyetlerinde ne gibi değişiklikler olduğunun bilinmesi, daha sonra yaşanabilecek benzer dönemlerde kalitenin yükseltilirken maliyetlerin düşürülmesi için alınabilecek tedbirler ve yapılacak planlamalar hakkında yöneticilere ışık tutabilir. Bu nedenle, bu çalışmanın amacı COVID-19 pandemisi döneminde bir devlet hastanesinde döner sermaye bütçesinden gerçekleştirilen harcamalara dayalı olarak PAF Modeli' ne göre kalite maliyetlerini belirlemek ve bu maliyetleri pandemi öncesinde 2016 yılında, aynı hastanede aynı yöntemle belirlenmiş olan kalite maliyetleri ile karşılaştırmaktır.

Araştırmanın amaçları kapsamında belirlenen sorular ise şunlardır:

- COVID-19 pandemisinin ilk yılında hastanenin döner sermaye bütçesinden gerçekleştirilen toplam harcamalar ne kadardır?
- COVID-19 pandemisinin ilk yılında hastanenin döner sermaye bütçesinden gerçekleştirilen toplam kalite maliyeti (harcamaları) ne kadardır?
- COVID-19 pandemisinin ilk yılında hastanenin döner sermaye bütçesinden gerçekleştirilen toplam harcamalar içinde toplam kalite maliyetinin payı ne kadardır?
- COVID-19 pandemisinin ilk yılında hastanenin döner sermaye bütçesinden gerçekleştirilen toplam kalite maliyeti içinde önleme, ölçme-değerlendirme, iç başarısızlık ve dış başarısızlık maliyetlerinin payları ne kadardır?
- COVID-19 pandemisinin ilk yılında hastanenin döner sermaye bütçesinden gerçekleştirilen toplam harcamalar içindeki toplam kalite maliyetinin payı, pandemi öncesinde 2016 yılında gerçekleşmiş olan paya göre nasıl bir fark göstermektedir?
- COVID-19 pandemisinin ilk yılında hastanenin döner sermaye bütçesinden gerçekleştirilen toplam kalite maliyeti içindeki önleme, ölçme-değerlendirme, iç başarısızlık ve dış başarısızlık maliyetlerinin payları; pandemi öncesinde 2016 yılında gerçekleşmiş olan paylara göre nasıl bir fark göstermektedir?

2. LİTERATÜR

İlk olarak Feigenbaum ve Juran tarafından önerilen kalite maliyeti kavramı, maliyet azaltma ve kalite iyileştirme için etkili bir araç olarak incelenmiş ve uygulanmıştır (Wu vd., 2022, s. 2). Kaliteli hizmet veya ürünün sunumuyla yapılan işlemlerin verimliliği artmakta, verimlilikteki meydana gelen gelişmeler de katlanılan maliyetleri azalttığı için işletmenin kârlılığı artmaktadır. Maliyetlerin azalması, ürün veya hizmetin satış fiyatının düşmesini sağladığı için de satışlarda bir artış olur, nihayetinde satışlardaki artış da kârlılığı artırmaktadır (Bozdemir ve Ulu, 2017, s. 26). Herhangi bir kalite maliyet sisteminin amacı, kalite maliyetlerini pratikte en düşük seviyeye indirmektir (Pyzdek ve Keller, 2013, s. 143). Kalite maliyetlerinin analizi, kalite yönetiminin etkililiğini değerlendirmek için bir yöntem ve sorunlu alanları, fırsatları, tasarrufları ve eylem önceliklerini belirlemek için bir araç sağlar (American Society for Quality, 2023, s. 2)

Kalite maliyetlerini incelemek için genelde Fırsat Maliyeti Modelleri, PAF Modeli, Crosby Modeli, ABC Modelleri ve Süreç Maliyeti Modelleri kullanılmaktadır (Schiffauerova ve Thomson, 2006, s. 649). Kalite maliyet modellerinin çeşitliliğine rağmen, pratikte en yaygın uygulanan model Feigenbaum (1956) tarafından geliştirilen PAF (Prevention-Appraisal-Failure) modelidir. Feigenbaum' un modeli halen kalite maliyetleri ve kalite geliştirme için referans bir çerçeve sağlamaktadır (Asada vd., 2021, s. 557).

Endüstri sektöründe, toplam maliyet içerisinde kalite maliyetlerinin yüzdesinin %20-40 arasında olduğunun tahmin edildiği, sağlık bakım uzmanları ve hastane yöneticileri tarafından da bu oranların genel olarak kabul gördüğü belirtilmektedir (McLaughlin ve Kalunzy, 1999, s. 25). Gelişmekte olan bir şirkette kalitenin maliyetinin toplam satışın %15-20' si kadar olduğu, ortalama düzeyde performansla sahip bir şirkette bu oranın %40' a kadar

çıkabildiği, sağlık kuruluşlarında ise bu rakamın gelirlerin yaklaşık yarısı kadar olabildiği belirtilmektedir (Donnelly vd., 2018, s. 1686).

Yapılan literatür taramasında, sağlık kurumlarında kalite maliyetlerine yönelik çalışmalar nadirken son yıllarda bir artış olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde 2020 yılında Karabük Eğitim ve Araştırma Hastanesinde kalite maliyetlerinin analizi ve raporlanmasına yönelik yapılan bir uygulamada kalite maliyetleri içinde önleme maliyetlerinin en yüksek harcamaya sahip grup olduğu saptanmıştır (Vargün ve Gül, 2023, s. 561) Atatürk Üniversitesi Araştırma Hastanesinde 2013-2017 dönemi verileri ile yapılan kalite maliyet analizinde ise toplam kalite maliyetleri içerisinde en yüksek bulunan grubun değerlendirme maliyetleri olduğu ve yıllara göre benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir (Alpa vd., 2021, s. 38). PAF modeline göre bir devlet hastanesinde kalite maliyetlerinin incelenmesiyle toplam kalite maliyetinde en büyük payın önleme maliyetlerine ait olduğu saptanmıştır (Oğuz Alramazanoğlu vd., 2021, s. 98). Özel bir hastanede kalite maliyetlerinin tespitine yönelik yapılan bir çalışmada önleme maliyetlerinin toplam maliyetler içerisinde en yüksek paya sahip olduğu saptanmıştır (Şimşek, 2022, s. 42). Ağız ve diş sağlığı merkezinde PAF Modeli' ne göre kalite maliyetlerinin analizi için yapılan bir uygulamada ise önleme maliyetlerinin maliyet grupları arasında en yüksek orana sahip olduğu bulunmuştur (Erkaya Daştan ve Bozdemir, 2021, s. 1046).

Azerbaycan'ın Bakü ilinde hizmet sunan bir özel hastanenin maliyet verilerinden faydalanılarak yapılan bir araştırmada ise toplam kalite maliyet grupları içerisinde önleme faaliyeti maliyetlerinin en yüksek paya sahip olduğu saptanmıştır (Kurşunel ve Ebdülrazade, 2018, s. 194). Fas' taki bir klinik laboratuvarında kalite maliyetlerini tahmin etmek için yapılan bir çalışmada, toplam kalite maliyetleri içerisinde en fazla harcamanın ölçme-değerlendirme faaliyetlerine yapıldığı tespit edilmiştir (Zahar vd., 2016, s. 543).

Literatürde yer alan ulusal ve uluslararası çalışmalar incelendiğinde; çalışmaların yürütüldüğü sağlık kurumlarının özel/kamu hastanesi olması, büyüklükleri, özellikleri ve çalışma kapsamına alınan maliyet kalemlerinde değişikliklerin olmasına karşın toplam maliyet içerisinde tespit edilen toplam kalite maliyetinin yüzdelik bazda genel olarak benzerlik gösterdiği görülmüştür. Ancak yapılan literatür taramasında, COVID-19 pandemisinin hastanelerde kalite maliyetlerini nasıl etkilediğine yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle, bu çalışmada diğer çalışmalardan farklı olarak; araştırmanın yapıldığı hastanenin COVID-19 pandemisinin ilk yılına ait kalite maliyetleri tespit edilecek ve aynı hastanenin 2016 yılı kalite maliyetleri ile karşılaştırılarak pandeminin kalite maliyetlerine etki edip etmediği, etki ettiyse ne yönde etki ettiği belirlenecektir.

3. YÖNTEM

Bu araştırmada kalite maliyetlerinin belirlenmesi için PAF modeli kullanılmıştır. İngilizce Prevention, Appraisal ve Failure kelimelerinin baş harflerinin bir araya gelmesiyle oluşan PAF modeli Feigenbaum tarafından 1956 yılında geliştirilmiştir (Kaygusuz ve Tamış, 2017, s. 726). Kalite maliyetlerinin yapısı konusunda yaygın olarak kullanılan model, PAF Modelidir (Sadkowski, 2019, s. 126). En yaygın kalite maliyet modeli olan PAF Modeli'nin özelliği, kalite maliyetlerinin alt ve ana unsurlarını tek tek tanımlamasıdır. Bu model kapsamında önleme maliyeti, ölçme-değerlendirme maliyeti ve başarısızlık maliyeti olmak üzere üç kategori bulunmaktadır. Önleme maliyeti, ürün veya hizmetlerde kalitesizliği önlemek adına başlatılan faaliyetlerle ilişkilendirilmiş maliyet kalemlerinden oluşmaktadır. Ölçme-değerlendirme maliyetleri, kalite standartları ve performans gerekliliklerine uygunluğu garanti etmek için hizmet veya ürünün ölçülmesi, değerlendirilmesi veya denetlenmesi ile ilişkili maliyetlerdir. Başarısızlık maliyeti, hizmet veya ürünün kusurlu olmasından dolayı müşteri ihtiyaçlarına uygunsuzluk sebebiyle meydana gelen maliyet kalemlerini içermekte ve iç ve dış başarısızlık maliyeti olarak ikiye kategoriye ayrılmaktadır. PAF Modeli maliyet çerçevesi, kalite maliyetlemesi için birçok endüstride uygulanmış olup kalite maliyetini optimize etmek ve optimal (en uygun) kalite seviyesini elde etmek için de kullanılmaktadır (Wu vd., 2022, s. 3). Genel olarak PAF Modelindeki kategorilerde yer alan faaliyetler şu şekilde açıklanmaktadır (Vaxevanidis vd., 2009, s. 29):

- Önleme Maliyetleri: Toplam kalite yönetim sisteminin tasarlanması, uygulanması ve sürdürülmesiyle ilişkili maliyetlerdir. Önleme maliyetleri, eylem veya operasyon öncesi planlanır ve gerçekleşir.
- Ölçme-Değerlendirme Maliyetleri: Tedarikçi ve müşterinin; satın aldığı malzemeler, ara mallar, süreçler, hizmetler ve ürünlerin belirlenmiş standartlara uygunluğunun değerlendirilmesiyle ilgili maliyetlerdir.
- İç Başarısızlık Maliyetleri: Ürün veya hizmet belirlenmiş kalite standartlarına erişemediğinde meydana gelen maliyetlerdir. Bu maliyetler hizmet veya ürünün müşteriye ulaşmasından önce tespit edilir.

- Dış Başarısızlık Maliyetleri: Ürün veya hizmet belirlenmiş kalite standartlarına erişemediğinde meydana gelen ancak müşteriye ulaşmadan tespit edilemeyen maliyetlerdir.

Araştırma, Sakarya il merkezinde bulunan 250 yatak kapasiteli bir devlet hastanesinde yapılmıştır. Araştırma kapsamında COVID-19 pandemisinin ilk bir yılına ait veriler çalışılmıştır. Bu nedenle, Türkiye’ de ilk COVID-19 vakasının bildirildiği 11 Mart 2020 ile 11 Mart 2021 tarihleri arasındaki veriler araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırma için Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonundan 1635956 sayılı ve 22.06.2021 tarihli etik kurul onayı alınmıştır. Araştırmanın yapılabilmesi için ilgili Hastane Başhekimliğinden ve Sakarya İl Sağlık Müdürlüğünden resmi izinler alınmıştır.

Hastanenin 2016 yılında döner sermaye bütçesinden gerçekleştirilen harcamalarına dayalı kalite maliyetlerinin analizinde olduğu gibi bu çalışmada da veriler; araştırmanın yürütüldüğü hastanenin yönetimi, ilgili birim çalışanları ve kalite birimi ile görüşülerek ayrıca mali, idari, teknik işlerle ilgili dokümanlar ve hasta kayıtlarından yararlanılarak elde edilmiştir (Oğuz Alramazanoğlu vd., 2021, s. 91). Retrospektif nitelikteki bu araştırma yürütülürken 2016 yılı için tespit edilmiş olan maliyet kalemlerine COVID-19 pandemisine yönelik olarak hangi unsurların dahil edileceğine hastane yönetimi, kalite birimi çalışanları, akademisyenler ve sağlık personeli ile yapılan görüşmeler sonucunda karar verilmiştir.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler yüzdesel olarak grafikler ve tablolar aracılığıyla değerlendirilmiştir. Hastanenin toplam döner sermaye harcamaları içinde kalite maliyetinin payı ile toplam kalite maliyeti içinde yer alan önleme, ölçme-değerlendirme, iç başarısızlık ve dış başarısızlık maliyetlerinin paylarına yönelik hesaplamalar ve oranlamalar “Microsoft Office Excel yazılımı” ile yapılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde Pareto analizi ve oran analizinden yararlanılmıştır.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmanın yapıldığı hastanede 2016 yılında döner sermayeden yapılan harcamalar toplam 52.571.925,56 Türk lirasıdır. Ek ödemeler (%31), toplam harcamalar içinde en fazla payı, yatırım harcamaları (%3) ise en az payı almıştır (Şekil 1). Ek ödeme grubu; 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ek ödeme farkları, performans dayalı ek ödemeler ve personele yapılan sabit ek ödemeler kalemlerinden oluşmaktadır (Oğuz Alramazanoğlu vd., 2021, s. 96).

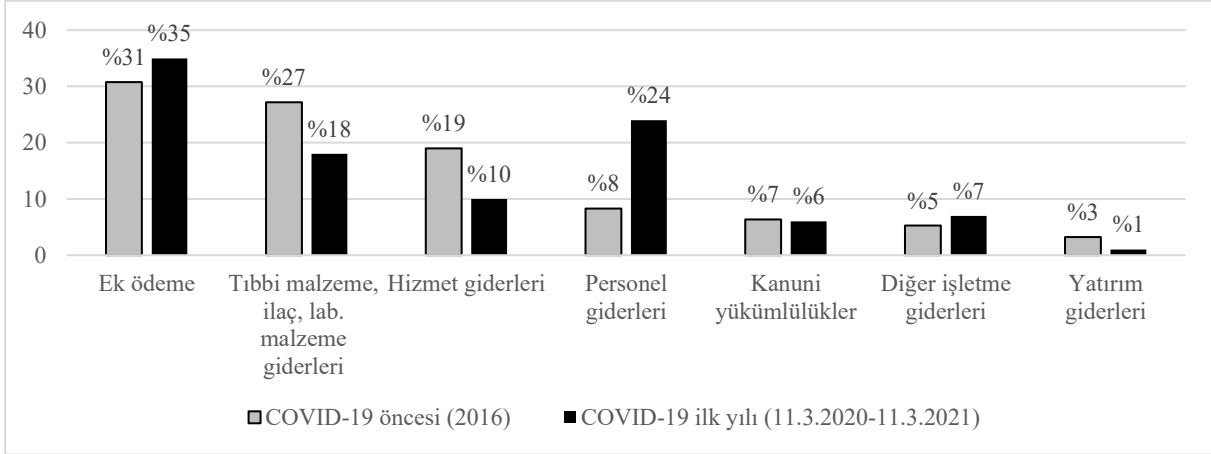
COVID-19 pandemisine ilişkin 11.03.2020-11.03.2021 döneminde ise döner sermaye harcamaları toplam 92.057.029,27 Türk lirasıdır. Toplam harcamalar içinde ek ödemeler (%35) en fazla payı alırken, yatırım harcamaları (%1) en az payı almıştır (Şekil 1). Ek ödeme kalemleri, 2016 yılındaki harcama kalemlerinin aynıdır.

Tablo 1. Hastane 2019-2020 Yılları İstatistik Verileri

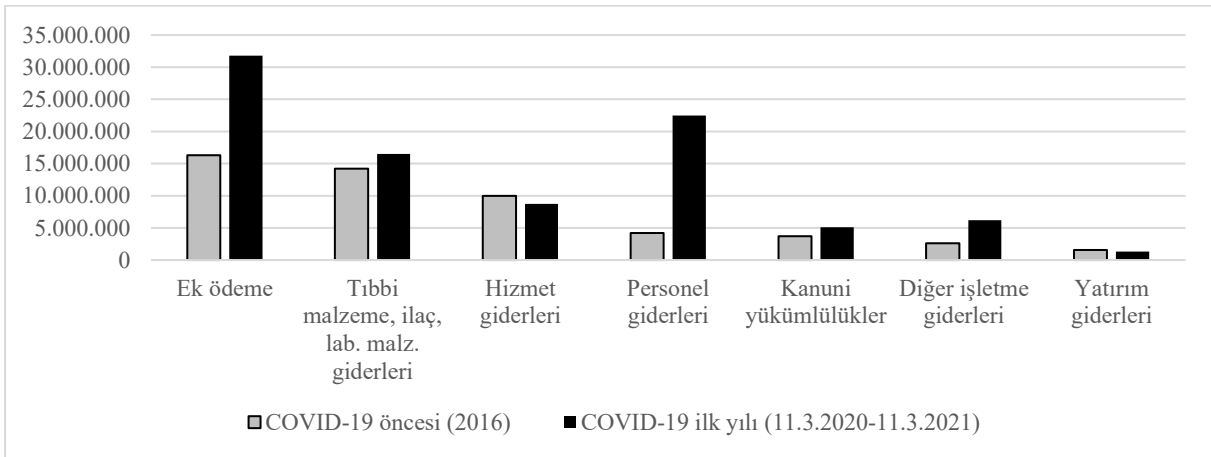
Veri Türü	2019 Yılı	2020 Yılı
Ayaktan Hasta Başvuru Sayısı (Acil ve Dış Dahil)	738.850	472.477
Yatan Hasta Sayısı	13.323	10.663
Acil Servis Başvuru Sayısı	135.282	117.665
Yatak Doluluk Oranı (%)	62,80	57,00
1. Seviye YBÜ Yatak Doluluk Oranı (%)	78,10 (10 Yatak)	53,10 (10 Yatak)
2. Seviye YBÜ Yatak Doluluk Oranı (%)	94,00 (12 Yatak)	84,48 (22 Yatak)
3. Seviye YBÜ Yatak Doluluk Oranı (%)	98,00 (18 Yatak)	94,70 (18 Yatak)

Tablo 1. de hastaneye başvuru sayılarına ilişkin bazı veriler sunulmaktadır. Görüleceği üzere pandeminin ilanından önceki iki ay da normal dönem verileri olduğu halde 2020 yılında genel olarak hasta başvuru sayısı azalış göstermiştir. Yatak doluluk oranı azalmış, yoğun bakım yatak doluluk oranları da azalmıştır. Ancak 2020 yılında 2. Seviye yoğun bakım ünitesinde ilave 10 yatak kapasitesi ile genişleme olduğu da görülmektedir.

Şekil 1. COVID-19 Öncesi ve Sonrası Dönemde Hastane Döner Sermaye Harcamaları Gerçekleşme Dağılımı (%)



Şekil 2. COVID-19 Öncesi ve Sonrası Dönemde Hastane Döner Sermaye Harcamaları Gerçekleşme Dağılımı (TL)



COVID-19 ilk yılı ve 2016 yılındaki hastane döner sermaye harcamaları karşılaştırıldığında (Şekil 1 ve Şekil 2) Ek-Ödeme ve Personel Giderlerinde hem parasal olarak hem de toplam döner sermaye harcamalarının içinde yüzde olarak artış mevcuttur. Bu durum, COVID-19 döneminde hizmet veren personele risk sebebiyle döner sermaye dağıtımlarının yükseltilmesi ve 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile sürekli işçi statüsüne geçirilen hizmet alımı personelinin maaş ödemelerinden kaynaklanmaktadır. Aynı zamanda Sağlık Bakanlığında yapılmış olan bedelsiz ilaç ve kişisel koruyucu ekipman devirleri sebebiyle tıbbi malzeme, ilaç ve laboratuvar malzeme giderleri oransal olarak azalmıştır. Hizmet giderlerindeki hem parasal hem de oransal azalış hizmet alımı yoluyla istihdam edilen güvenlik, temizlik, teknik ve veri giriş personelinin 696 sayılı KHK ile 02.04.2018 yılında sürekli işçi statüsüne geçirilerek maaş ödemelerinin personel giderleri bölümünden ödenmesidir. Personel giderlerindeki artışta bu durumun da etkisi bulunmaktadır. Kanuni yükümlülükler ise TL bazında artış göstermiş olsa da yüzdesel bazda azalış göstermiştir. Diğer işletme giderlerindeki artış aradan geçen yaklaşık beş yıllık sürede bu bölümden ödenen elektrik, su, doğalgaz gibi sabit işletme giderlerinde yaşanan fiyat artışından kaynaklıdır. Yatırım giderleri ise pandemi yönetimi kapsamında bütçede yatırıma değil temizlik, sterilizasyon, atık yönetimi ve personel, ek ödeme gibi giderlere ağırlık verilmesinden dolayı hem oransal hem de parasal olarak azalmıştır.

Sağlık Bakanlığı tarafından hastanelere yönelik olarak Sağlıkta Kalite Standartları (SKS) kapsamında hazırlanan SKS göstergeleri de kalite maliyet kalemleri belirlenirken dikkate alınmıştır. PAF Modeli' ne göre hastanedeki kalite maliyetleri önleme, ölçme-değerlendirme, iç ve dış başarısızlık maliyetleri olarak gruplandırılmış (Şekil 3), her bir kalite maliyet kaleminin bağlı olduğu ana kalite maliyet kalemine oranı, toplam kalite maliyetine oranı ve toplam maliyete oranı belirlenmiştir. Bahsi geçen maliyetler COVID-19 dönemi ve 2016 yılı için olmak üzere Tablo 2' de sunulmuştur.

Şekil 3. PAF Modeli' ne Göre Hastane Kalite Maliyet Kalemleri

Önleme Maliyetleri	Ölçme - Değerlendirme Maliyetleri	İç Başarısızlık Maliyetleri	Dış Başarısızlık Maliyetleri
<ul style="list-style-type: none"> Hasta güvenliğini sağlama Çalışan güvenliğini sağlama Enfeksiyon kontrolünü sağlama Sterilizasyon Hasta dosyası ve arşivleme Hizmete erişim Kalite eğitimleri Hastane hizmet içi eğitimleri Haşerelerle mücadele Tıbbi makine ve ekipman Tıbbi atık yönetimi Hizmet alımı firma maliyeti Makine, teçhizat, bakım ve onarım Bilgi güvenliği Çamaşırhane Temizlik malzemeleri alımı Tesis güvenliği Personel sağlık taramaları 	<ul style="list-style-type: none"> Kalibrasyon ve bakım onarım Anketler Tıbbi kayıtların kontrolü Satın alınan tıbbi cihaz ve tıbbi malzemenin kontrolü Stok kontrol, değerlendirme ve takip İnternet ve telefon Kalite birimi çalışanları Öz değerlendirme Risk değerlendirme 	<ul style="list-style-type: none"> Dosya kontrolü ve eksikliklerin giderilmesi Tetkiklerin tekrarlanması Başarısızlık analizi 	<ul style="list-style-type: none"> Hasta şikâyet ve memnuniyetlerinin incelenmesi ve geribildirim Yoğun bakım ünitesine 48 saat içerisinde tekrar yatışı yapılan ve acil servis birimine 24 saat içerisinde tekrar başvuran hasta maliyeti

Tablo 2. COVID-19 Öncesi ve Sonrası Dönemde Kalite Maliyetleri (TL)

Kalite Maliyet Kalemleri	Kalite Maliyetleri (COVID-19 Dönemi: 11.03.2020-11.03.2021)	Kalite Maliyetleri (2016)			Kalite Maliyetleri (2016)			
		A*	B**	C***	A*	B**	C***	
Önleme Maliyetleri								
Hasta Güvenliğini Sağlama Maliyeti	39.938,58	0,47	0,43	0,04	166.198,75	1,60	1,53	0,32
Çalışan Güvenliğini Sağlama Maliyeti	7.939,20	0,09	0,09	0,01	24.381,05	0,23	0,22	0,05
Enfeksiyon Kontrolünü Sağlama Maliyeti	117.274,33	1,37	1,26	0,13	23.349,94	0,22	0,21	0,04
Sterilizasyon Maliyeti	282.233,85	3,30	3,04	0,31	74.731,91	0,72	0,69	0,14
Hasta Dosyası ve Arşivleme Maliyeti	42.861,55	0,50	0,46	0,05	26.233,12	0,25	0,24	0,05
Hizmete Erişim Maliyeti	8.778,80	0,10	0,09	0,01	53.469,39	0,51	0,49	0,10
Kalite Eğitimleri	0,00	0,00	0,00	0,00	1.004,24	0,01	0,01	0,00
Hastane Hizmet İçi Eğitimleri Maliyeti	48.678,59	0,57	0,52	0,05	73.039,36	0,70	0,67	0,14
Haşerelerle Mücadele Maliyeti	3.292,20	0,04	0,04	0,00	2.478,00	0,02	0,02	0,00
Tıbbi Makine ve Ekipman Maliyeti	49.173,00	0,57	0,53	0,05	918.797,22	8,84	8,45	1,75
Tıbbi Atık Yönetimi Maliyeti	570.956,29	6,67	6,14	0,62	200.868,35	1,93	1,85	0,38
Hizmet Alımı Firma Maliyeti	6.190.539,80	72,36	66,62	6,72	8.375.127,08	80,55	76,99	15,93
Makine, Teçhizat, Bakım ve Onarım Maliyeti	508.988,20	5,95	5,48	0,55	223.575,37	2,15	2,06	0,43
Bilgi Güvenliği Maliyeti	63.220,00	0,74	0,68	0,07	135,00	0,00	0,00	0,00
Çamaşırhane Maliyeti	209.539,22	2,45	2,26	0,23	28.086,09	0,27	0,26	0,05
Temizlik Malzemeleri Alımı Maliyeti	223.833,00	2,62	2,41	0,24	139.000,00	1,34	1,28	0,26
Tesis Güvenliği Maliyeti	127.937,00	1,50	1,38	0,14	60.899,90	0,59	0,56	0,12
Personel Sağlık Taramaları Maliyeti	59.605,05	0,70	0,64	0,06	6.692,16	0,06	0,06	0,01
Toplam	8.554.788,66	100,00	92,07	9,29	10.398.066,93	100,00	95,59	19,78

Ölçme-Değerlendirme Maliyetleri								
Kalibrasyon ve Bakım Onarım Maliyeti	47.600,00	7,97	0,51	0,05	44.039,92	13,55	0,40	0,08
Anketler Maliyeti	0,00	0,00	0,00	0,00	34,90	0,01	0,00	0,00
Tıbbi Kayıtların Kontrolü Maliyeti	43.208,66	7,23	0,47	0,05	24.300,23	7,48	0,22	0,05
Satın Alınan Tıbbi Cihaz ve Tıbbi Malzemenin Kontrolü Maliyeti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Stok Kontrol, Değerlendirme ve Takip Maliyetleri	428.110,39	71,67	4,61	0,47	175.860,69	54,11	1,62	0,33
İnternet ve Telefon Maliyeti	7.681,63	1,29	0,08	0,01	48.783,90	15,01	0,45	0,09
Kalite Birimi Çalışanları Maliyeti	70.699,94	11,84	0,76	0,08	31.959,79	9,83	0,29	0,06
Öz Değerlendirme Maliyeti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Risk Değerlendirme Maliyeti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Toplam	597.300,62	100,00	6,43	0,65	324.979,43	100,00	2,99	0,62
İç Başarısızlık Maliyetleri								
Dosya Kontrolü ve Eksikliklerin Giderilmesi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Tetkiklerin Tekrarlanması	59.704,80	100,00	0,64	0,06	5.229,42	21,36	0,05	0,01
Başarısızlık Analizi	0,00	0,00	0,00	0,00	19.253,12	78,64	0,18	0,04
Toplam	59.704,80	100,00	0,64	0,06	24.482,54	100,00	0,23	0,05
Dış Başarısızlık Maliyetleri								
Hasta Şikâyet ve Memnuniyetlerinin İncelenmesi ve Geribildirim Maliyeti	25.465,27	31,84	0,27	0,03	12.533,42	9,63	0,12	0,02
Yoğun Bakım Ünitesine 48 Saat İçerisinde Tekrar Yatışı Yapılan ve Acil Servis Birimine 24 Saat İçerisinde Tekrar Başvuran Hasta Maliyeti	54.506,65	68,16	0,59	0,06	117.594,00	90,37	1,08	0,22
Toplam	79.971,92	100,00	0,86	0,09	130.127,42	100,00	1,20	0,25
Toplam Kalite Maliyeti	9.291.766,00				10.877.656,32			
Toplam Maliyet	92.057.029,27				52.571.925,56			
Toplam Kalite Maliyeti / Toplam Maliyet Oranı	10,09				20,69			

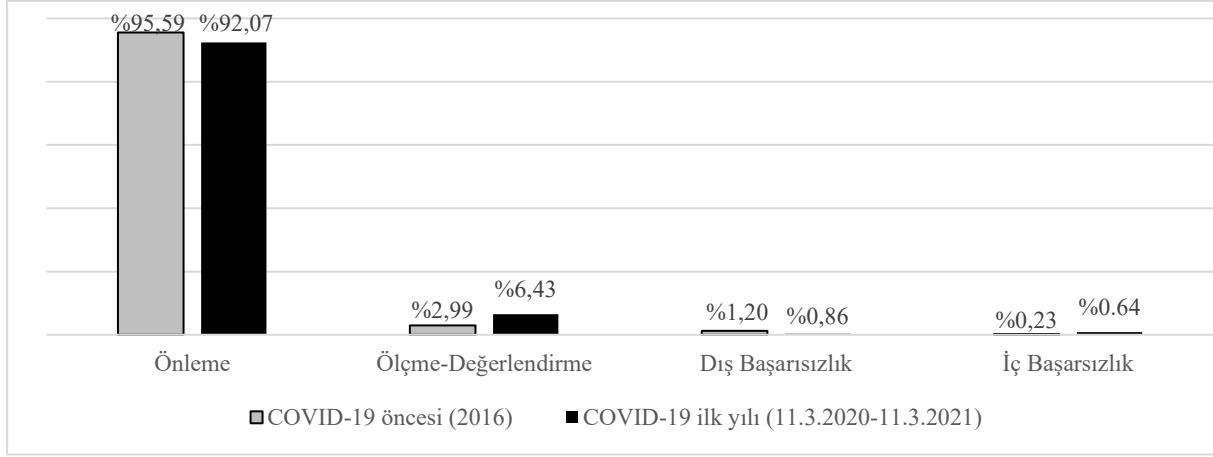
1 İlgili kalite maliyet kaleminin bağlı olduğu ana kalite maliyet toplamına yüzdesel oranı

2 İlgili kalite maliyet kaleminin toplam kalite maliyetlerine yüzdesel oranı

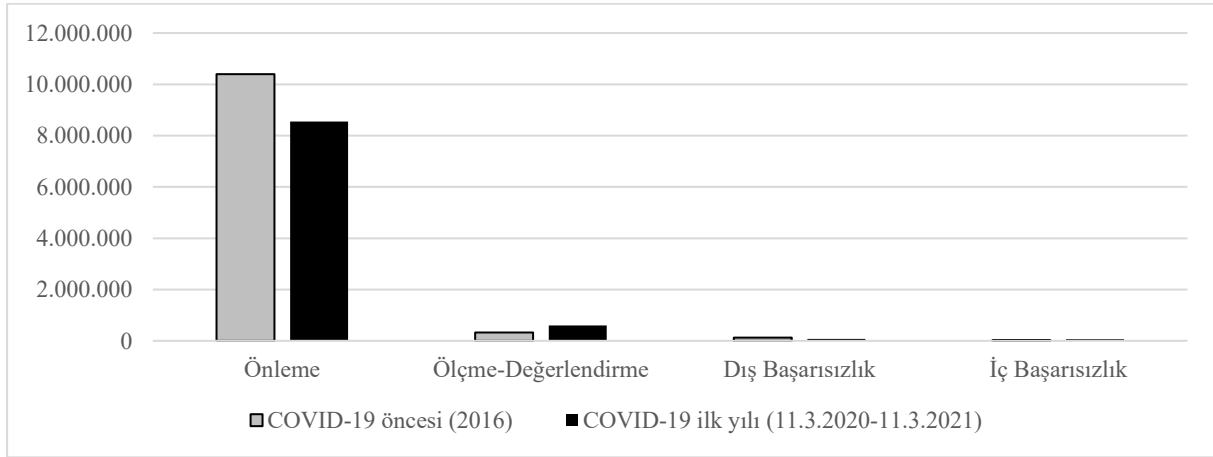
3 İlgili kalite maliyetlerinin toplam maliyete yüzdesel oranı

Toplam kalite maliyetinin enflasyonist ortamda yıllara göre artış göstermesi beklenirken hem TL bazında azalması hem de toplam maliyet içindeki payının %20,69' dan %10,09' a düşmesi dikkat çekici bir bulgudur. Hastanenin kalite maliyet gruplarının toplam kalite maliyetleri içerisindeki yüzdelere bakıldığında (Tablo 2) COVID-19 döneminde ilk sırada %92,07 oran ile önleme maliyetlerinin geldiği belirlenmiştir. Hastanenin kalite maliyetlerinde en düşük paylar ise iç ve dış başarısızlık maliyetlerine aittir. COVID-19 öncesi dönem (2016) ile karşılaştırıldığında, COVID-19 ilk yılında toplam maliyet artış göstermiş, toplam kalite maliyeti ise artan toplam maliyete karşın hem TL bazında hem de oransal olarak azalış göstermiştir (Tablo 2). Grup bazında incelendiğinde ise önleme maliyetleri COVID-19 döneminde önceki döneme göre hem TL bazında azalmış (Şekil 5) hem de oransal olarak %95,59' dan %92,07' ye düşmüştür (Şekil 4). Dış başarısızlık maliyetleri de oransal olarak COVID-19 döneminde önceki döneme göre %1,20' den %0,86' ya düşmüştür. Ölçme-değerlendirme maliyetleri ise oransal olarak COVID-19 döneminde önceki döneme göre artış göstererek %2,99' dan %6,43' e yükselmiştir. İç Başarısızlık maliyetleri de COVID-19 döneminde artış göstererek %0,23' ten %0,64' e yükselmiştir (Şekil 4).

Şekil 4. COVID-19 Öncesi ve Sonrası Dönemde Kalite Maliyetleri Dağılımı (%)



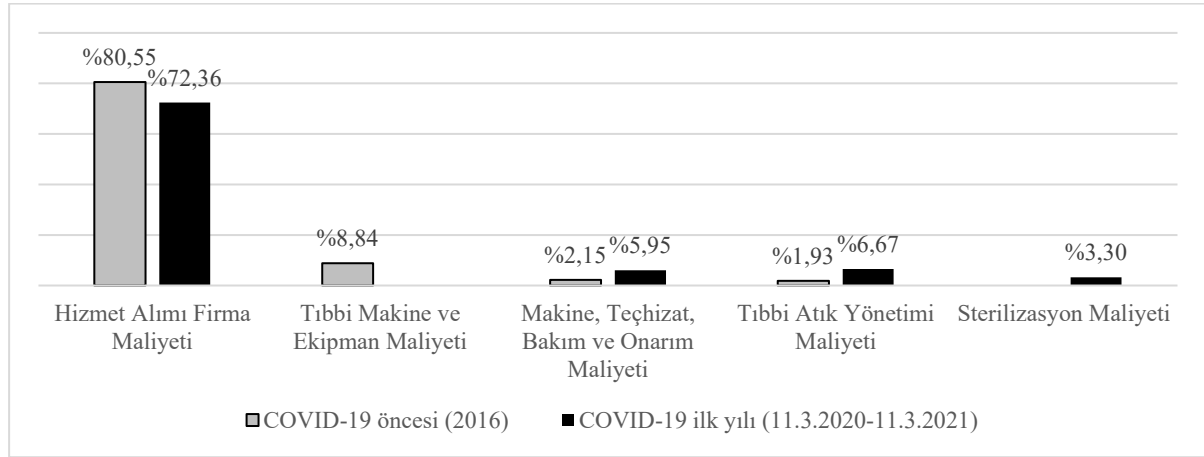
Şekil 5. COVID-19 Öncesi ve Sonrası Dönemde Kalite Maliyetleri Dağılımı (TL)



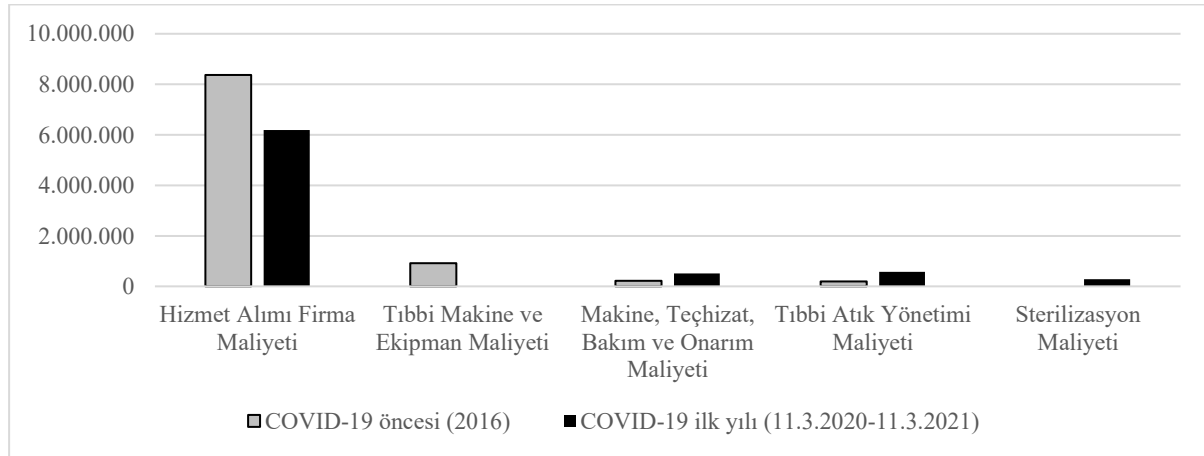
Karabük Eğitim ve Araştırma Hastanesinde 2020 yılında toplam maliyetler içerisinde toplam kalite maliyetinin oranının yaklaşık %8,39 olduğu, kalite maliyetleri içerisinde ise % 54.47 oran ile önleme maliyetlerinin en yüksek grup olduğu saptanmıştır (Vargün ve Gül, 2023, s. 561). Bir ağız ve diş sağlığı merkezinde PAF Modeli' ne göre kalite maliyetlerinin analizi için yapılan uygulamada ise kalite maliyetlerinin, hastanenin toplam hizmet üretim maliyetleri içerisinde %13,4 paya sahip olduğu belirlenmiştir. Önleme maliyetlerinin ise %83,44 oran ile maliyet grupları arasında en yüksek orana sahip olduğu belirtilmiştir (Erkaya Daştan ve Bozdemir, 2021, s. 1046). Azerbaycan'ın Bakü ilinde hizmet sunan bir özel hastanenin maliyet verilerinden faydalanılarak yürütülen bir araştırmada ise toplam maliyet içerisinde toplam kalite maliyetinin yüzdesinin %31,26 olduğu ve maliyet grupları içerisinde %97,62 oran ile önleme faaliyetlerine yönelik maliyetlerin olduğu saptanmıştır (Kurşunel ve Ebdülrazzade, 2018, s. 195). PAF Modeli' ne göre bir devlet hastanesinde kalite maliyetlerinin incelenmesi sonucunda toplam kalite maliyetinin toplam maliyet içindeki payı %20,69 olarak tespit edilmiştir. Toplam kalite maliyeti içerisinde en büyük pay ise önleme maliyetleri (%95,59) olarak tespit edilmiştir (Oğuz Alramazanoğlu vd., 2021, s. 98). Bu sonuçlar değerlendirildiğinde toplam maliyet içerisinde kalite maliyetlerinin oranının %8-%31 aralığında değiştiği görülmektedir. Yürütülen çalışmada ise bu oran %10,09 olarak tespit edilmiş olup bu oranın da literatürle uyumlu olduğu anlaşılmaktadır. Ancak 2016 dönemine göre kalite maliyetlerinin yüzdesel olarak toplam maliyetin içindeki payı %20,69' dan %10,09' a düşerek yarı yarıya azalış göstermiştir. Bu düşüş TL bazında toplam maliyetlerin yıllar içerisindeki artışına rağmen gerçekleşmiştir. Atatürk Üniversitesi Araştırma Hastanesinde 2013-2017 yılları verileri ile yapılan kalite maliyet analizinde ise toplam kalite maliyetleri içerisinde en yüksek bulunan grup değerlendirme maliyetleri olup yıllara göre %71,42 ile %73,90 oran aralığında saptanmıştır (Alpa vd., 2021, s. 38). Bir özel hastanede kalite maliyetlerinin tespitine yönelik yapılan çalışmada

önleme maliyetlerinin %85 oran ile maliyet grupları arasında en yüksek paya sahip olduğu saptanmıştır (Şimşek, 2022, s. 42). Sağlık hizmetlerinde kalite maliyetinin tespitine yönelik olarak klinik laboratuvarında yapılan bir vaka çalışmasında ise toplam kalite maliyetlerinin %83' ünün iyi kalite maliyetlerine (%42 ölçme-değerlendirme maliyetleri ve %41 önleme maliyetleri) harcadığı tespit edilmiştir (Zahar vd., 2016, s. 543). Bu çalışmalar değerlendirildiğinde toplam kalite maliyeti içerisinde neredeyse tüm çalışmalarda önleme maliyetleri grubu en fazla paya sahiptir. Bu oran %54-%97 aralığında değişmektedir. Yürütülen çalışmada da literatürü destekleyici şekilde benzer sonuç elde edilerek önleme maliyetleri grubunun yüzdesi %92,07 olarak tespit edilmiştir.

Şekil 6. COVID-19 Öncesi ve Sonrası Dönemde Önleme Maliyetleri Dağılımı (%)



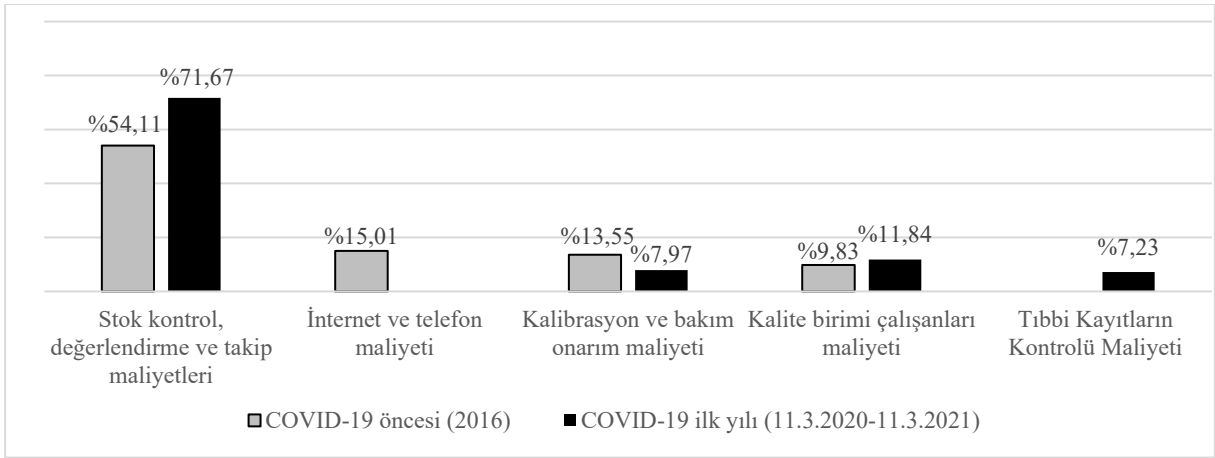
Şekil 7. COVID-19 Öncesi ve Sonrası Dönemde Önleme Maliyetleri Dağılımı (TL)



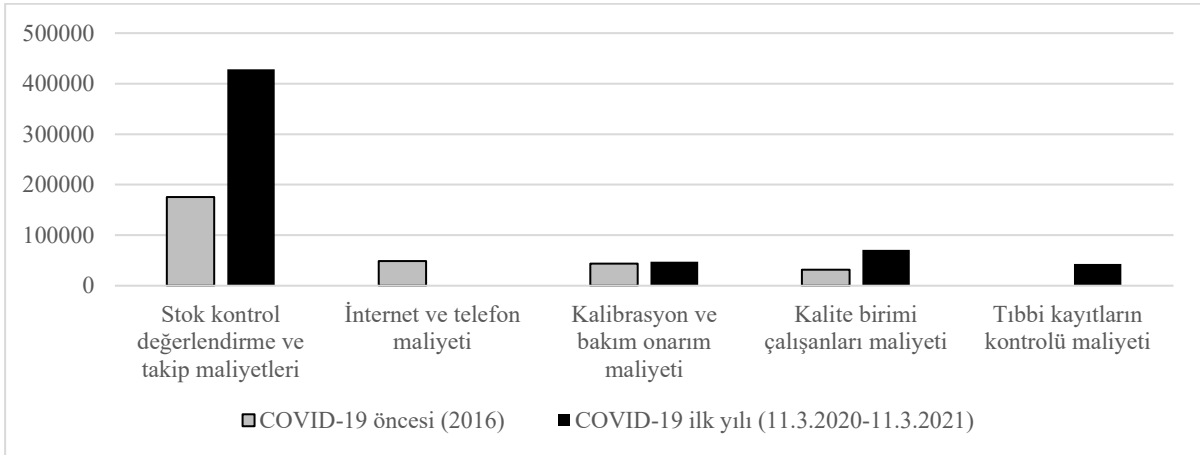
Şekil 6 ve Şekil 7 incelendiğinde COVID-19 öncesi ve sonrası dönemde kalite maliyetlerinden önleme maliyetleri içinde oransal olarak en yüksek paya sahip olan beş kalem ele alındığında hizmet alımı firma maliyetlerinin payının %80,55' ten %72,36' ya düştüğü görülmektedir. Bunun en temel sebebi hizmet alımı yoluyla yürütülen veri giriş, güvenlik ve temizlik hizmetlerinde taşeron olarak çalıştırılan personelin 2018 yılında yayınlanan 696 sayılı KHK ile kadroya alınmasıyla maaş ödemelerinin artık personel giderleri ve ek ödeme kalemlerinden yapılmasıdır. Makine, teçhizat bakım ve onarım maliyetinin payının %2,15' ten %5,95' e yükseldiği ve tıbbi atık yönetim maliyetinin payının da %1,93' ten %6,67' ye yükseldiği görülmektedir. Makine, teçhizat bakım ve onarım maliyetinin artışı, yatırım grubundaki alımların bakanlığın genel bütçeden temini ile azalma göstermesi ile orantılı şekilde COVID-19 döneminde tıbbi cihaz, ekipman alımlarının azalması ve buna paralel olarak da mevcut cihazların yıpranma ve bakım onarım maliyetlerinin artış göstermesi ile açıklanabilir. Tıbbi atık yönetimi maliyetlerindeki artışın COVID-19 döneminde araştırma yapılan hastanenin bir dönem (Kasım 2020 - Ocak 2021) pandemi hastanesi olarak hizmet vermesi nedeniyle COVID-19 hastalarına verilen bakım hizmetinde personelin enfeksiyon riskine karşı aldığı tedbirler kapsamında kullandığı kişisel koruyucu ekipman ve tek kullanımlık

kiyafetlerin tıbbi atık kapsamında imhasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bulaş riski yüzünden hastalarda kullanılan tek kullanımlık malzemelerin de tıbbi atık kapsamında değerlendirilmesi bu artışa katkıda bulunmuş olabilir. COVID-19 öncesi dönemde önleme maliyetlerinde öne çıkan kalemlerden biri olan tıbbi makine ve ekipman maliyeti ise COVID-19 döneminde grup içerisinde azalış göstermiş ve en yüksek kalemler arasından çıkmıştır. Bunun sebebi ise yatırım faaliyetlerinin yeni cihaz alımlarında döner sermaye ile değil merkezi planlama ile genel bütçeden alınması gibi önlemlerle yeni cihaz alımlarının azalmasıdır. COVID-19 öncesi dönemde önleme maliyetleri grubunda öne çıkan bir kalem olmayan sterilizasyon maliyeti ise TL ve oran bazında artış göstermiştir. COVID-19 odaklı bakım hizmetlerinin yoğunlaşması ile artan sterilizasyon ihtiyacına bağlı olarak bu kalemden artış yaşanmıştır.

Şekil 8. COVID-19 Öncesi ve Sonrası Dönemde Ölçme-Değerlendirme Maliyetleri Dağılımı (%)



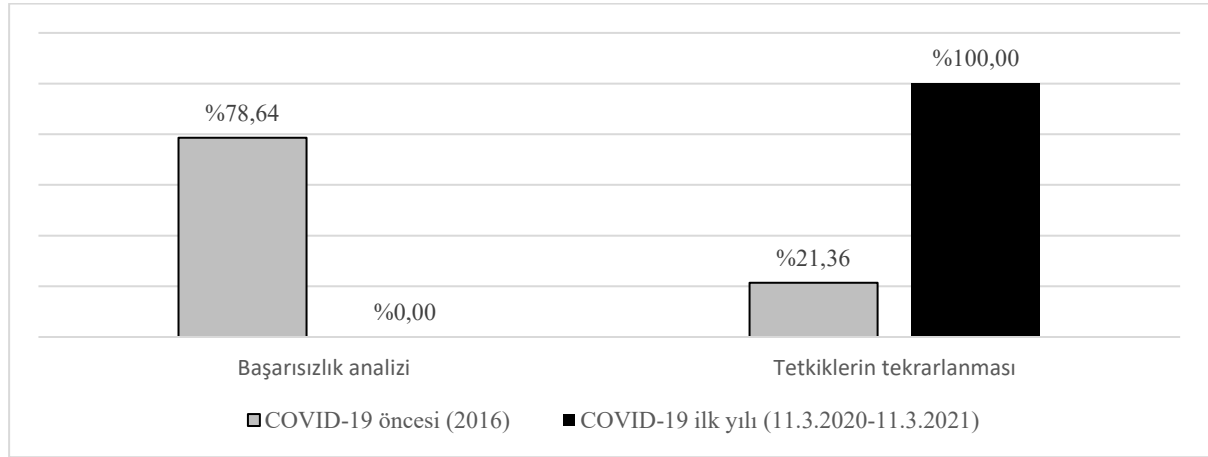
Şekil 9. COVID-19 Öncesi ve Sonrası Dönemde Ölçme-Değerlendirme Maliyetleri Dağılımı (TL)



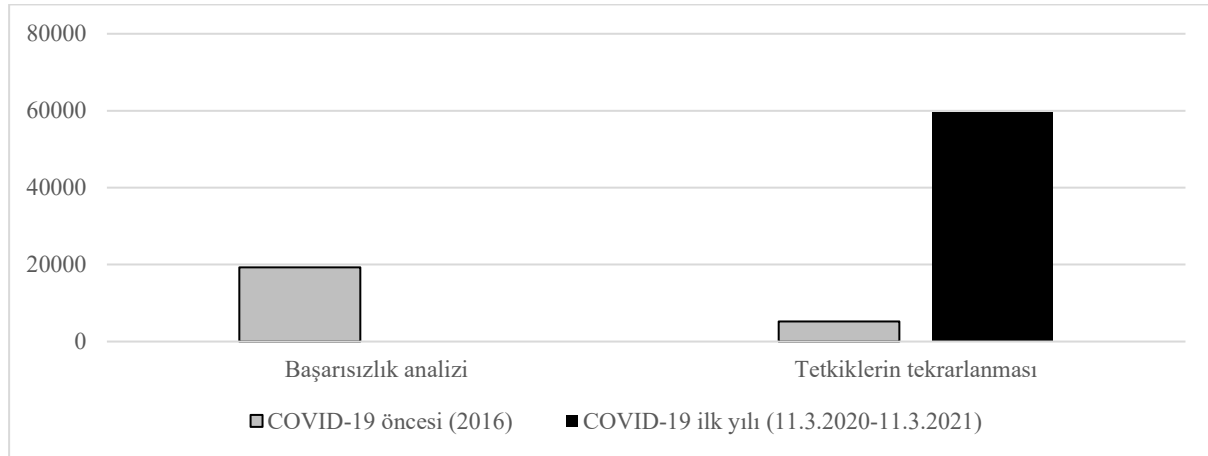
Kalite maliyet gruplarından ölçme-değerlendirme maliyetleri grubu içindeki dağılım incelendiğinde, stok kontrol, değerlendirme ve takip maliyetlerinin hem COVID-19 öncesi dönemde hem de COVID-19' un ilk yılında TL olarak ve grup içindeki yüzdesi bakımından ilk sırada geldiği görülmüştür. Bununla birlikte COVID-19 döneminde bu maliyetlerin payı grup içinde %54,11' den %71,67' ye yükselmiştir (Şekil 8 ve Şekil 9). Bu artış depo stok yönetiminde çalışan personel sayısının artması ve maaşlarına yıllar içerisinde gelen zamlardan kaynaklanmaktadır. İnternet ve telefon maliyetinin COVID-19 döneminde öne çıkmaması ise internet ve telefon hatlarına yönelik satın almaların İl Sağlık Müdürlüğü bünyesine geçmesi sebebiyledir. Yine kalibrasyon ve bakım onarım maliyeti payının COVID-19 öncesi döneme göre %13,55' ten %7,97' ye düşmesi, bu hizmetlerin çoğunun mümkün olduğunda mevcut insan kaynağı ile karşılanması ve gereksiz hizmet alımına çıkılmaması amacıyla İl Sağlık Müdürlüğü bünyesinde kurulan ekipler tarafından gerçekleştirilmesinden kaynaklıdır. Kalibrasyon ve bakım onarım hizmetlerinin öncelikle İl Sağlık Müdürlüğüne kurulan ekip tarafından gerçekleştirilmesi, eldeki

imkânlarla gerçekleştirilemeyecek olan hizmetler için hizmet alımına gidilmesi, COVID-19 pandemisinden önce başlatılan bağımsız bir uygulamadır. Kalite birimi çalışanları maliyeti payı da personel maaşlarının artışı ve COVID-19 öncesi dönemde ilgili birimde görev yapan bir personelin taşeron firma bünyesindeyken kadroya geçişi ile birlikte bu kaleme dahil olması nedeniyle COVID-19 döneminde %9,83' ten %11,84' e çıkmıştır. Tıbbi kayıtların kontrolü maliyeti ise COVID-19 öncesinde öne çıkan bir kalem değilken COVID-19 döneminde personel maaşlarına gelen zam ve internet ve telefon maliyeti kaleminde harcama olmaması sebebiyle öne çıkan bir kalem olmuştur.

Şekil 10. COVID-19 Öncesi ve Sonrası Dönemde İç Başarısızlık Maliyetleri Dağılımı (%)



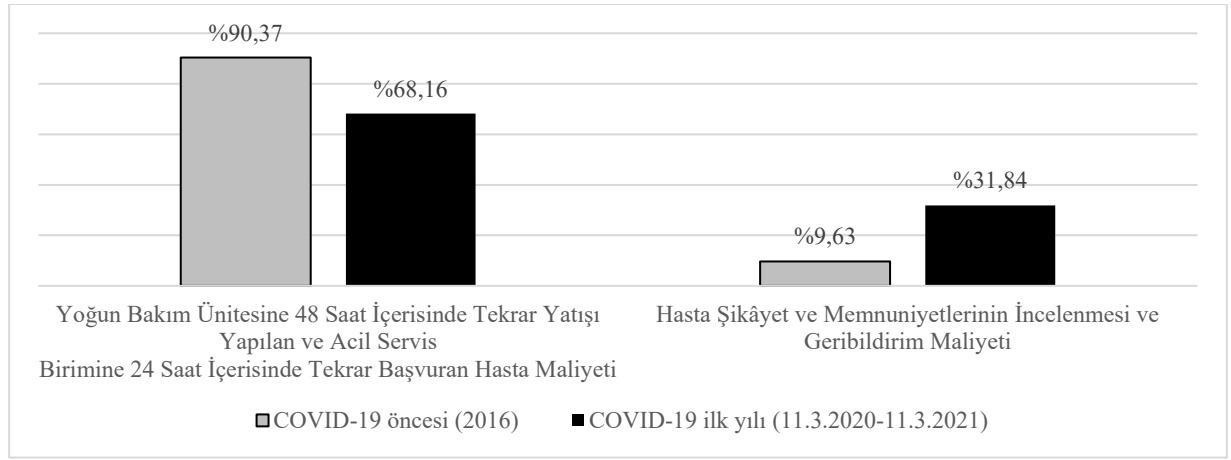
Şekil 11. COVID-19 Öncesi ve Sonrası Dönemde İç Başarısızlık Maliyetleri Dağılımı (TL)



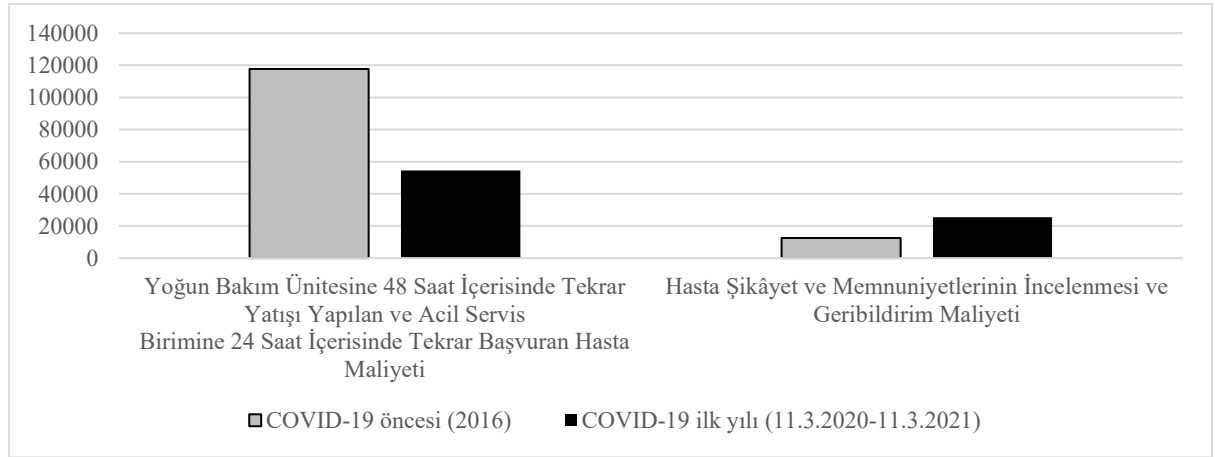
Şekil 10 ve Şekil 11' de görüldüğü gibi, kalite maliyetlerinden iç başarısızlık maliyetleri grubunda COVID-19 öncesi dönemde başarısızlık analizi maliyeti var iken COVID-19' un ilk yılında bu maliyet kalemi sıfır TL olarak gerçekleşmiştir. Kalite biriminde yapılan incelemelerde, COVID-19 döneminde 14 adet düzeltici ve önleyici faaliyet dosyası açıldığı, bunların çözümlendiği ancak ekstra maliyet çıkarmadığı tespit edilmiştir. Tetkiklerin tekrarlanması ise gerek TL bazında gerekse oransal olarak artmış ve grup içindeki payı %21,36' dan %100' e çıkmıştır. Bu çok ilginç ve COVID-19 bağlamında irdelenmesi gereken bir bulgudur. Tetkiklerin tekrarlanması maliyeti; teknik arıza, hastanın durumu ya da çalışanlardan kaynaklanan sorunlardan dolayı görüntüleme işlemleri ya da laboratuvar tetkiklerinin tekrarlanması sonucunda meydana gelen maliyetlerdir (Oğuz Alramazanoğlu, 2019, s. 77). Tetkiklerin tekrarlanması kapsamında, hem 2016 yılında hem de COVID-19' un ilk yılında yapılan çalışmalarda, hastane bilgi yönetim sisteminde istatistik olarak mevcut olan veri kullanıldığı için sadece laboratuvar tetkiklerinin tekrarlanmasına ilişkin maliyetler hesaba katılabilmektedir. Çünkü sisteme görüntülemenin tekrarına ilişkin bilgi girilmemektedir.

Hastalardan teşhis ve tedavi amacıyla incelenmek üzere alınan kan örneklerinden bazıları pıhtılaşma, uygunsuz tüp, uygunsuz şartlarda birimler arası transfer gibi sebeplerle laboratuvar tarafından reddedilebilmektedir. Tetkiklerin tekrarlanma maliyetinin artmasının hastaların kanının pıhtılaşma eğiliminde olmasından kaynaklandığı belirtilmiştir. Diğer yandan pandeminin ilk yılında tekrarlanan bazı testler, tıbben gerekli olduğu için tekrarlanmış olabilir. Bu nedenle COVID-19 döneminde tetkiklerin tekrarlanması maliyeti artmış olmakla birlikte bu artış bir “iç başarısızlıktan” kaynaklanmış olmayabilir. Tekrarlanan tetkiklerin ne kadarının COVID-19 ile ilgili olduğu veya COVID-19 döneminde hangi tetkiklerin tekrarlanması nedeniyle oluşan maliyetlerin iç başarısızlık maliyetleri sayılmaması gerektiğinin belirlenmesi ise bu araştırmanın kapsamı dışında olup ayrıca araştırılması gerekmektedir.

Şekil 12. COVID-19 Öncesi ve Sonrası Dönemde Dış Başarısızlık Maliyetleri Dağılımı (%)



Şekil 13. COVID-19 Öncesi ve Sonrası Dönemde Dış Başarısızlık Maliyetleri Dağılımı (TL)



Yoğun bakım ünitesine 48 saat içerisinde tekrar yatışı yapılan ve acil servis birimine 24 saat içerisinde tekrar başvuran hasta maliyeti COVID-19 döneminde önceki döneme göre hem TL hem de yüzde olarak azalmış ve dış başarısızlık grubu içinde %90,37' den %68,16' ya düşmüştür (Şekil 12 ve Şekil 13). Pandemi döneminde yoğun bakım ünitesine tekrar yatış azalmış, acil servise tekrar başvuru ise artmıştır. Yoğun bakım ünitesine tekrar yatışların azalması, hastaların servise çıkarılıp orada da yakın takip yapılması ile iyileşmesi ve yeniden yatışa gerek kalmaması ile ilgili olabilir. Diğer yandan pandemi döneminde ölüm hızının artması da bu sonucu etkilemiş olabilir, çünkü ölen kişilerin yeniden yatma olasılığı yoktur. Ayrıca, hastalar 48 saat içinde aynı hastanenin yoğun bakım ünitesine değil başka bir hastanenin yoğun bakım ünitesine yatmış da olabilir. Acil servise 24 saat içinde tekrar başvuruların artmasının ise acil servise başvurup PCR yapılan hastanın PCR sonucunu öğrenmesiyle ya da durumunun kötüleşmesiyle tekrar başvurusundan kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir. Burada şunu da göz önünde bulundurmak lazımdır; COVID-19 döneminde acil servise başvuran ya da yoğun bakım ünitesine

yatan her hastanın başvuru ya da yatış sebebi COVID-19 ile ilgili olmayabilir. Bunun tespiti için de başka araştırmalara ihtiyaç vardır. Yoğun bakım ünitesine yeniden yatış maliyeti artmış, acil servise yeniden başvuru maliyeti ise azalmıştır. Ancak bu ikisinin maliyeti birlikte değerlendirildiğinde, COVID-19 döneminde bir azalış söz konusudur. Bu durum da yoğun bakım ünitesine yatış ile acil servise başvurunun birim maliyetlerinin ve hasta sayılarının farklı olmasından kaynaklanmaktadır. Hasta şikâyet ve memnuniyetlerinin incelenmesi ve geribildirim maliyeti kalemi, hasta hakları biriminde görevli bir sosyal hizmet uzmanının maaşından oluşmaktadır. Personel maaşlarında 2016 yılından COVID-19 dönemine kadar geçen sürede gerçekleşen zamlardan dolayı bu kalemden artış olmuştur.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın temel amacı, döner sermaye bütçesinden gerçekleştirilen harcamalara dayalı olarak, bir devlet hastanesinde PAF Modeli' ne göre COVID-19 pandemisi dönemindeki kalite maliyetlerini belirlemek ve pandemi öncesi dönemle karşılaştırmaktır. Bu amaç doğrultusunda yapılan araştırmada, COVID-19 pandemisinin ilk yılında toplam harcamalar içinde toplam kalite maliyetinin payının %10 olduğu ve pandemi öncesi döneme göre %50 azaldığı ortaya çıkarılmıştır. Pandemi döneminde toplam maliyet arttığı halde, toplam kalite maliyetinin hem Türk Lirası bazında hem de yüzde olarak azalması ilginç bir sonuçtur.

Kalite maliyet grupları bazında incelendiğinde ise her iki dönemde de önleme maliyetleri, literatürle uyumlu olarak önde gelmekte ve toplam kalite maliyetlerinin %90'ından fazlasını oluşturmaktadır. Bununla birlikte pandemi döneminde önleme ve dış başarısızlık maliyetleri azalırken ölçme-değerlendirme ve iç başarısızlık maliyetleri artmıştır.

Pandemi döneminde, önleme maliyetleri içinde hizmet alımı firma maliyeti ile tıbbi makine ve ekipman maliyetinin payı azalırken; makine, teçhizat bakım ve onarım maliyeti, tıbbi atık yönetimi maliyeti ve sterilizasyon maliyetinin payı artmıştır. Hizmet alımı firma maliyetinin azalmasının en önemli nedeni, hizmet alımı yoluyla yürütülen bazı hizmetlerde taşeron olarak çalıştırılan personelin kadroya alınmasıdır. Tıbbi makine ve ekipman maliyetinin azalmasının sebebi, yeni cihazların daha çok döner sermayeden değil genel bütçeden alınmasıdır. Pandemi döneminde tıbbi atık yönetimi ve sterilizasyon maliyetlerinin artması ise beklenen bir sonuçtur.

Pandemi döneminde, ölçme ve değerlendirme maliyetleri içinde kalibrasyon ve bakım onarım maliyeti ile internet ve telefon maliyeti, azalırken; stok kontrol, değerlendirme ve takip maliyetleri, kalite birimi çalışanları maliyeti ve tıbbi kayıtların kontrolü maliyeti artmıştır. Kalibrasyon ve bakım onarım maliyeti ile internet ve telefon maliyetinin azalması, bu hizmetlerin daha çok İl Sağlık Müdürlüğü tarafından yerine getirilmeye başlanmasından kaynaklanmaktadır. Diğer maliyetlerin artışı ise personel sayısı ve maaşlarının artmasıyla ilgilidir.

Pandemi döneminde, yapılan düzeltici önleyici faaliyetler ilave maliyet çıkarmadığı için iç başarısızlık maliyetlerinden başarısızlık analizi maliyeti sıfır TL olarak gerçekleşmiştir. Tetkiklerin tekrarlanması bu durumda tek maliyet olarak ortaya çıkmıştır. Tetkiklerin tekrarlanmasının en önemli sebebinin COVID hastalarının kanının pıhtılaşma eğiliminde olması olduğu belirtilmiştir. Bu nedenle, COVID-19 pandemisi döneminde tetkiklerin tekrarlanması bir iç başarısızlık sayılmayabilir.

Pandemi döneminde, dış başarısızlık maliyetlerinden yoğun bakım ünitesine 48 saat içerisinde tekrar yatışı yapılan ve acil servis birimine 24 saat içerisinde tekrar başvuran hasta maliyeti azalmıştır. Maliyeti daha yüksek olan yoğun bakım ünitesine yeniden yatışlar azalırken acil servise tekrar başvuran hasta sayısı artmıştır. Bu değişikliklerin COVID-19 hastalığı ile ilgili olduğu düşünülmektedir. Hasta şikâyet ve memnuniyetlerinin incelenmesi ve geribildirim maliyetindeki artış ise çalışan personelin maaş artışından kaynaklıdır.

Araştırmada bazı sınırlılıklar mevcuttur. Araştırma bir devlet hastanesinin COVID-19 pandemisinin ilk yılı olan 11.03.2020-11.03.2021 dönemi mali harcamalarını kapsamaktadır. Araştırmanın yürütüldüğü hastanede Türkiye' de pandeminin ilan edildiği 11.03.2020 tarihinden sonra kısmi pandemi ve 02.11.2020 tarihi itibarıyla de tam pandemi hastanesi olarak hizmet verilmiştir. Dolayısıyla tespit edilen bulguların tüm devlet hastanelerine genellenememekte ve sadece çalışılan yıla ait kalite maliyetlerini yansıtmaktadır. Araştırmanın bir diğer sınırlılığı, yalnızca döner sermaye bütçesinden gerçekleştirilen harcamaların kapsama alınmasıdır. Ayrıca çalışılan dönemde Sağlık Bakanlığından bedelsiz olarak gönderilen tıbbi sarf malzemesi veya ilaç vb. ürünlerin (örneğin N95 maske, tek kullanımlık hasta bakım önlükleri ve bir dönem COVID-19 tanısı alan hastaların tedavisine eklenen ilaç gibi) maliyetleri bu çalışmaya dahil edilmemiştir. Hastanelerde meydana gelen harcamalar sunulan hizmetin kalitesi ile doğrudan veya dolaylı olarak ilişkilendirilebilmektedir. Kalite maliyetlerine yönelik çalışmalarda hangi unsurların

dahil edilmesi gerektiği konusunda yaşanan güçlükler ve literatürde pandemi döneminde sağlık kurumlarında kalite maliyetlerini inceleyen bir çalışmaya rastlanmaması nedeniyle bu çalışmada pandemi döneminde kaliteyi doğrudan ilgilendirdiği düşünülen harcamalar dikkate alınmıştır.

Bu çalışmanın özgün yanı ise, bildiğimiz kadarıyla COVID-19 dönemine ilişkin herhangi bir sağlık kuruluşunda kalite maliyetlerini araştıran bir çalışma olmamasıdır. Aynı hastanenin 2016 yılı verileri ve COVID-19 pandemisinin ilk yılı verilerini karşılaştırarak pandemi sürecinin kalite maliyetlerine olan etkisini ortaya koyan bu çalışmanın literatüre katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Hastanelerin kalite maliyetlerini düşürmek için, her maliyet kaleminin detaylı bir şekilde analiz edilmesi ve bu maliyet kalemlerinin önemi ve etkileri hakkında farkındalık oluşturulması gerekmektedir. Çalışma bulgularına dayanarak şu öneriler sunulabilir:

- Hastane yönetimi tarafından çalışmanın yürütüldüğü hastanede belirli aralıklarla PAF Modeli' ne göre kalite maliyetleri analiz edilebilir. Tespit edilen sonuçlar, önem verilmesi gereken alanların neler olduğu gibi konularda hastane yönetimine rehberlik edebilir. Var ise başarısızlık unsurlarının süreklilik arz edip etmediği açısından değerlendirme yapılarak gerekli önlemlerin alınmasına yardımcı olabilir.
- Bu çalışma gelecekte olası bir pandemi durumunda hangi maliyet kalemlerinde artış veya azalış yaşanacağı hakkında yöneticileri bilgilendirip yapılacak düzenleme veya alınacak tedbirler konusunda yol gösterebilir.
- COVID-19 döneminde tetkiklerin tekrarlanması maliyeti artırmıştır. Bu artışın ne kadarının başarısızlık olarak değerlendirilebileceği ile ilgili veriye erişilememiş, dolayısıyla bu değerlendirme yapılamamıştır. Fakat yine de araştırmamız ile COVID-19 öncesine (2016) ait verilerle COVID-19 dönemine ait veriler arasında karşılaştırma yapılarak iki dönem arasındaki fark ortaya konmuştur. COVID-19 döneminde hangi testlerin tekrarlanması nedeniyle oluşan maliyetlerin başarısızlık maliyetleri sayılması ve hangilerinin sayılmaması gerektiğinin belirlenmesi ise bu araştırmanın konusu değildir. Bu, ayrı bir araştırmanın konusu olabilir.
- COVID-19 döneminde acil servise 24 saat içerisinde tekrar başvuran ya da yoğun bakım ünitesine 48 saat içerisinde tekrar yatan her hastanın başvuru ya da yatış sebebi COVID-19 ile ilgili olmayabilir. Bunun tespiti için de başka araştırmalara ihtiyaç vardır.
- Daha sonra yapılacak çalışmalarda, sadece döner sermaye harcamaları üzerinden değil hastanede yapılan tüm harcamalar üzerinden kalite maliyetleri hesaplanabilir.
- Son olarak, kalite maliyetleri sadece maddi kayıplarla sınırlı kalmayabilir. Hastaların güven kaybı, hastanenin itibar kaybı gibi maddi olmayan (veya gizli) maliyetler de bulunmaktadır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda bunların da nicel hale getirilerek hesaba katılması önerilir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

Alpa, K., Ertaş, F. C. ve Güney, G. (2021). Sağlık işletmelerinde kalite maliyet analizi: atatürk üniversitesi araştırma hastanesinde bir uygulama. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 851926(89), 27–44.

American Society for Quality. (2023). *Cost of Quality (COQ)*. <https://asq.org/quality-resources/cost-of-quality> adresinden 12 Mayıs 2023 tarihinde alınmıştır.

Asada, R. Y., Kumar, Y. ve Al-Hubaishi, Dr. W. (2021). A review: Models costing quality and its impact on the planning and control processes in manufacturing industries. *International Journal of Research - Granthaalayah*, 9(4), 557–570.

Bozdemir, E. ve Ulu, Ö. (2017). Kalite maliyetlerinin bir otomotiv yan sanayi işletmesinde PAF modeline göre analizi. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 23–43.

- Çil, E. ve Ağ, A. (2019). Toplam kalite yönetimi çerçevesinde kalite maliyetlerinin PAF modeline göre tespit edilmesi ve muhasebeleştirilmesine yönelik bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(3), 871–889.
- Donnelly, L. F., Lee, G. M. ve Sharek, P. J. (2018). Costs of quality and safety in radiology. *Radiographics*, 38(5), 1682–1687.
- Erkaya Daştan, B. ve Bozdemir, E. (2021). Hastane işletmelerinde kalite maliyetlerinin PAF modeline göre analizi. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 12(3), 1038–1049.
- İncesu, E. ve Ögüt, N. (2013). Hastane işletmeciliğinde kalite maliyet hesaplaması: Konya Seydişehir Devlet Hastanesinde bir uygulama. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 6(2), 113–142.
- Kaya, S. (2013). Sağlık hizmetlerinde kalite kavramı. Kaya, S. (Ed.), *Sağlık Kurumlarında Kalite Yönetimi* içinde (s. 4–6). TC. Anadolu Üniversitesi Yayını No:2864.
- Kaya, S. ve Korku, C. (2016). Sağlık hizmetlerinde kalite standartları. Varlı Uzun, G. (Ed.), *Ağız ve diş sağlığı teknikleri için dört elli diş hekimliği* içinde (s. 526–537). Güneş Tıp Kitabevleri.
- Kaygusuz, F. ve Tanış, V. N. (2017). Kalite maliyetlerinin PAF modeli çerçevesinde incelenmesi ve bir medikal parça üretim işletmesinde uygulama. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(63), 723–740.
- Kurşunel, F. ve Ebdülrazade, S. (2018). Sağlık işletmelerinde kalite maliyetleri ve örnek uygulama. *International Conference on Eurasian Economies*, 188–195.
- McLaughlin, C. P. ve Kalunzy, A. D. (1999). *Defining quality improvement: past, present, and future, continuous quality improvement in health care theory, implementation and applications*. Aspen Publishers.
- Oğuz Alramazanoğlu, B. (2019). *PAF Modeli ile bir Devlet Hastanesinde kalite maliyetlerinin incelenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Oğuz Alramazanoğlu, B., Kaya, S. ve Gözlü, K. (2021). Bir devlet hastanesinde kalite maliyetlerinin PAF Modeli ile incelenmesi. *Verimlilik Dergisi*, 7495(3), 91–104.
- Pyzdek, T. ve Keller, P. A. (2013). *The handbook for quality management : a complete guide to operational excellence*. McGraw-Hill.
- Quality America Inc. (2018). *Benefits of quality cost reduction*. https://qualityamerica.com/LSS-Knowledge-Center/qualitymanagement/benefits_of_quality_cost_reduction.php adresinden 15 Mayıs 2023 tarihinde alınmıştır.
- Quality-One. (2023). *Cost of quality (COQ)*. <https://Quality-One.Com/Coq/#:~:Text=The%20goal%20of%20implementing%20Cost,Areas%20and%20opportunities%20for%20improvement.https://quality-one.com/coq/#:~:text=The%20goal%20of%20implementing%20Cost,Areas%20and%20opportunities%20for%20improvement> adresinden 10 Nisan 2023 tarihinde alınmıştır.
- Sadkowski, W. (2019). Models of quality costs calculation. *Scientific Quarterly*, 2(46), 117–129.
- Schiffauerova, A. ve Thomson, V. (2006). A review of research on cost of quality models and best practices. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 23(6), 647–669.
- Şimşek, M. (2022). Sağlık kurumlarında kalite maliyetleri: Özel hastane örneği. *International Journal of Current Social Science*, 1(1), 39–44.

- T.C. Sağlık Bakanlığı. (2020). *COVID-19 (SARS-CoV-2 enfeksiyonu) genel bilgiler, epidemiyoloji ve tanı*. <https://covid19.saglik.gov.tr/Eklenti/39551/0/covid-19rehberigenelbilgiler epidemiyolojivetanipdf.pdf> adresinden 15 Nisan 2023 tarihinde alınmıştır.
- Vargün, H. ve Gül, S. (2023). Kalite maliyetlerinin analizi ve raporlanması: Karabük Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesinde bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 2(23), 550–564.
- Vaxevanidis, N. M., Petropoulos, G., Avakumovic, J. ve Mourlas, A. (2009). Cost of quality models and their implementation in manufacturing firms. *International Journal for Quality Research*, 3(1), 27–36.
- WHO. (2020). *Coronavirus disease 2019 (COVID-19) situation report – 1*. <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/situation-reports> adresinden 2 Nisan 2023 tarihinde alınmıştır.
- Wu, Q., Xuan, J., Zhou, F., Mei, Y. ve Su, J. (2022). New Quality Cost Framework (QCF) Based on the Hybrid Fuzzy MCDM approach. *Computational Intelligence and Neuroscience*, 2022, 1–13.
- Zahar, M., El Barkany, A. ve El Biyaali, A. (2016). Cost of quality in healthcare: A Case study in a clinical laboratory. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 17(4), 536–548.

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

DİJİTALLEŞMENİN ETKİSİNDE İNSAN KAYNAKLARI UYGULAMALARI, ÇALIŞANLARIN YETKİNLİKLERİ VE İYİ OLUŞ HALLERİ*

HUMAN RESOURCES APPLICATIONS, EMPLOYEE'S COMPETENCIES AND WELL-BEING UNDER THE EFFECT OF DIGITALISATION

Arş. Gör. Hazal Yaren YALIRSU¹

Dr. Öğr. Üyesi Hazel ULUKAYA²

Prof. Dr. Sibel GÖK³

Dr. Öğr. Üyesi Altan BAŞARAN⁴

ÖZ

İnsan kaynakları yönetimi, teknolojik gelişmelerle birlikte dijitalleşme sürecinden etkilenmektedir. Dijitalleşen insan kaynakları uygulamaları, işlerin daha hızlı, hatasız ve efektif yapılmasına imkan tanınmasının yanı sıra insan kaynakları çalışanlarından ve yöneticilerinden beklenen yetkinliklerde değişime yol açmakta ve çalışanların iyi oluş hallerini de etkilemektedir. Bu çalışmada, örgütlerde dijitalleşen insan kaynakları uygulamalarını tespit etmek; dijital dönüşüm sürecindeki insan kaynakları çalışanlarında aranan yetkinlikleri ve bu yetkinliklerdeki değişimleri incelemek; dijital dönüşümün çalışanların iyi oluş halleri üzerindeki etkilerini ortaya koymak amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda nitel araştırma yöntemiyle İstanbul ilinde çeşitli sektörlerde görev yapan 40 insan kaynakları çalışanı ve yöneticisiyle derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre insan kaynakları uygulamalarındaki dijital dönüşümün oldukça sınırlı olduğu ve çalışanlarda aranan yetkinliklerden, teknik yetkinliklerin en çok ön plana çıktığı tespit edilmiştir. Ayrıca, dijital dönüşümle birlikte uzaktan çalışmanın, iyi oluş halini bir yandan çalışanların işlerini kolaylaştırması ve zaman tasarrufu sağlaması nedeniyle olumlu etkilediği diğer yandan esnek çalışma saatlerini artırması ve yüz yüze iletişimi azaltması nedeniyle de olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Dijitalleşen insan kaynakları uygulamalarının tespitine, bu süreçte aranan yetkinliklerin öneminin vurgulanmasına ve dijitalleşme sürecinin çalışanların iyi oluş hallerini etkileyen durumların belirlenmesine yönelik ulusal literatürde bir çalışmaya rastlanmamış olması nedeniyle bu çalışmanın literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Dijital İnsan Kaynakları Yönetimi, Dijital İnsan Kaynakları Uygulamaları, Yetkinlikler, İyi Oluş Hali.

JEL Sınıflandırma Kodları: E24, J24, M12, O32, O15.

ABSTRACT


The digitalisation of human resource management is a process which is in harmony with innovations in technology. Digital applications in human resource management allow us to work faster, more accurately and more effectively. Along with digitalisation, there has also been a change in the competencies expected of HR professionals. It also has an impact on the well-being of employees. The aim of the study is to identify digital human resource applications in organisations, to present the required competencies of HR professionals in digitalisation, to examine changes in these competencies, and to investigate the impact of digital transformation in HR on employees' wellbeing. In this context, using the qualitative research method, in-depth interviews are conducted with 40 human resource professionals working in different sectors in İstanbul. The results of the research revealed that digital transformation in human resources applications is extremely limited, and technical competencies are the most important among the required employee competencies. Furthermore, it is shown that remote working and digitalisation in human resources improve employees' well-being by making their work more efficient and allowing them to save time, but it also has a negative impact on their well-being due to flexible working hours and less face-to-face interactions. Since no study has been found in the national literature, it is expected that the study would contribute to the identification of digital human resource applications, to highlight the importance of HR professionals' competencies and to emphasize the factors affecting the well-being of HR employees in the digital HRM process.

Keywords: Digital Human Resources Management, Digital Human Resource Applications, Competencies, Well-Being.


JEL Classification Codes: E24, J24, M12, O32, O15.

* Bu çalışma 13.05.2022 tarihinde International Marmara Social Sciences (Imascon 2022 Spring) Kongresi'nde sunulan ve tam metni bildiriler kitabında yayınlanmayan "Dijital Dönüşümde İnsan Kaynakları Yönetimi ve COVID-19 Etkileri" başlıklı bildirden hazırlanmıştır. Çalışma için Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırma Etik Kurulundan 2021-105 sayılı ve 22.12.2021 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  İstanbul Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, hazal.yalirsu@istun.edu.tr

²  Marmara Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, hazel.agun@marmara.edu.tr

³  Marmara Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, sgok@marmara.edu.tr

⁴  Marmara Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, altan.basaran@marmara.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

The aim of the study is to identify digital HR applications in organisations, to present the required competencies of HR professionals in digitalisation, to examine changes in these competencies, and to investigate the impact of digital transformation in HR on employees' wellbeing. The digitalisation of human resources management (HRM) has numerous benefits, including the minimization of human errors, cost reduction, and increased efficiency. Organisational failure to adapt to emerging technologies and employees lacking sufficient competence are example of significant barriers to successfully transforming to Industry 4.0 technologies. It is crucial to remember that the level of digitalisation of organisations directly impacts on obtaining these benefits. Hence, organisations need to pay attention to the competency and training of their human resources employees. Due to digitalization, changes in HR competencies impact individuals' emotions, attitudes, and behaviours. Consequently, the examination of employees' emotional state and well-being is significant in digital HR transformation. Strategically, the well-being of employees is important. The digitalization of HR has a positive impact on their well-being by making their job tasks easier. However, it can have a negative impact when work-life balance is compromised due to remote working.

Design/methodology/approach:

Within the scope of the research, semi-structured interviews were conducted with 40 HR professionals working in different sectors in İstanbul by using purposeful sampling technique. Among of the 40 meetings, 39 were conducted using the Zoom or Microsoft Teams platforms, while only 1 was conducted face-to-face. The interview form includes of 14 open ended questions related to research questions, as well as the demographic questions. The interview questions were reviewed by two academics specialised in work psychology and HRM to ensure the study's credibility. The data obtained from the interviews was analysed using the content analysis method with the MAXQDA 2022 programme. Initially, the codes were created, and afterwards, the codes were organised into thematic clusters to produce a themed-code modelling.

Findings:

The analysis resulted in four differing themes: "opinions in digital HR applications", "opinions in competencies theme", "opinions in competency-based training theme", and "opinions in employee well-being theme". Firstly, the theme of digital HR applications has 16 dimensions. The findings indicate that the e-communication dimension is the most mentioned. In addition, the applications of e-payroll and personnel affairs are used by hr assistant specialists relatively. When the data obtained from interviews was evaluated, it was found that HR assistant specialists were unaware of gamification, artificial intelligence, data storage options, and advertising practices in HR. Only a small number of organisations has a comprehensive digital HR application. Secondly, the theme of competencies has 9 dimensions. The participants emphasised the significance of technical competences more than everything else. The ability to communicate effectively, non-native language skills, and relationship management are also mentioned frequently. Thirdly, the theme of competency-based training has 2 dimensions which are corporate training and individualized training. The corporate training includes both online and on-the-job training. On the other hand, the participants mentioned that individualized training is mostly about getting a master's degree or developing job related skills. Finally, the theme of employee well-being has 7 dimensions. Well-being is primarily affected by positive emotion, communication satisfaction, work-life balance, and personal development codes. Participants expressed positivity about personal growth in this theme. Participants expressed negativity about communication satisfaction and work-life balance codes due to the flexible working model and lack of communication. In addition, when the data obtained from interviews was evaluated, it was found that HR assistant specialists were unaware of gamification, artificial intelligence, data storage options, and advertising practices in HR.

Conclusion and Discussion:

As a result, it was discovered that all HR practices are not involved in digital transformation. Furthermore, it has been found that the competencies related to human resources applications in digital transformation is varied. Findings showed that e-communication applications are the most frequently used in HR processes. Recruitment, one of the core functions in HR, is carried out with digital recruitment platforms that are usually purchased externally. In contrast to these findings, digital applications are used less in other functions. It was found that, HR assistant specialists have less knowledge on digital applications compared to HR specialists and managers. Based on the findings, effective communication skills are crucial in digital transformation. The digital competences, such as business intelligence and analytical thinking skills, are rarely mentioned. These findings indicate that HR employees have limited knowledge of digital transformation. Nevertheless, there are ongoing efforts to develop competencies, such as corporate training or individualised training. It is known that digital applications have impact on participants well-being. It has a positive impact by speeding employee tasks, but it has negative impact by reducing face-to-face interactions.

1. GİRİŞ

Endüstri devrimlerinin ortaya çıktığı dönemden günümüze kadar değişen teknoloji, örgütlerin değişimle başa çıkabilme kapasitesi ve kendini yenileyebilmesi, rekabet ortamında hayatta kalmalarında oldukça etkilidir. Bunun yanı sıra, Endüstri 4.0'a geçişle beraber karmaşık hale gelen görevleri yerine getirecek çalışanların, stratejik ve yenilikçi davranışlar göstermesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bu doğrultuda çalışanların kişiliklerinin, sahip oldukları yetkinliklerin ve bilgi düzeylerinin dikkate alınması gerekmektedir (Özmen vd., 2019). Endüstri 4.0'ı diğer endüstri devrimlerinden ayıran temel özellikleri, daha fazla teknolojiyi içinde barındırması, değişim ve inovasyon ihtiyacıdır. İnovasyonun sürekliliği işletmeler için başarı anahtarı niteliğindedir (Lasi vd., 2014; Lu, 2017).

Teknolojik gelişmelerle beraber insan kaynakları yönetiminde (İKY) de dönüşümler söz konusu olmuştur. İnsan kaynağındaki niceliksel özellikler, yerini niteliksel özelliklere bırakmıştır. İnsan kaynakları yönetiminin endüstri 4.0 sürecine uyumunda en önemli adım İKY fonksiyonlarının dijitalleştirilmesidir. İKY fonksiyonlarının dijitalleşmesiyle günümüzde, bulut sistemleri üzerinden büyük veriye dayalı karar verme ve öngörü oluşturabilme olanağı elde edilebilmektedir (Karas ve Březovská, 2020; Brennen ve Kreiss, 2016). Değişime hızlı adaptasyon gereklilikleri ve bu teknolojik adaptasyonların kalıcılığının sağlanması noktasında örgütlerin kendi kültürlerini gözetmeleri ve uyum stratejileri geliştirmeleri önem arz etmektedir (Muzannhamo ve Rankhumise, 2023). İnsan kaynakları çalışanlarının sahip olduğu yetkinlikler, örgütlerin uyum stratejilerinin etkinliğinde belirleyici olmaktadır. Diğer ifadeyle bu süreçte, çalışanların esnek, sürekli öğrenmeye istekli, rekabet koşullarının da getirdiği baskı altında çalışabilme becerisine sahip, sürdürülebilir zihniyetli ve uyumlu olması gerekmektedir (Li, 2022). Bahsedilen yetkinliklerdeki değişimler ışığında İKY'de bir dönüşüm olması kaçınılmaz hale gelmektedir.

Bunun yanı sıra, dijitalleşme sürecinin İKY'ne ve çalışan yetkinliklerine olan etkisinin olumlu ve olumsuz yönlerinden bahsedilmektedir. Örneğin, yöneticiler ve çalışanlar arasındaki iletişim ve güven ortamının, dijitalleşme nedeniyle ortadan kalkma riski olumsuz etkiler arasında yer alırken, tüm İKY fonksiyonları dijitalleşme sürecine dönüşürken çalışanların işlerini kolaylaştıracak yeni süreçlerin varlığı ise olumlu yanlarından biridir. Çalışanın kendini geliştirmesinin bir zorunluluk haline gelmesi nedeniyle stres altında olması ise genel iyi oluş halini olumsuz etkileyebilmektedir. Bireyin iyi oluş hali; yaşam kalitesi, yaşam doyumu, olumlu duygulanım ve iyilik hali gibi kavramlarla ifade edilmektedir (Küçük ve Çakıcı, 2018). İş hayatındaki değişimlerin ve çalışanlara sağlanan koşulların kişisel iyi oluş haline etkisi bulunmaktadır. Bu sebeple, örgütlerin kullandıkları dijital insan kaynakları uygulamalarının zaman içindeki dönüşümün, çalışanların iyi oluş halleri üzerinde etkili olacağı düşünülmektedir. Sonuç olarak, İK çalışanlarında aranan yetkinliklerin, zaman içerisinde gerçekleşen dönüşümün ve tüm bunlar sonucunda İK çalışanlarının iyi oluş hallerinin incelenmesi önem taşımaktadır.

Bu doğrultuda, araştırmanın amacı örgütlerde dijitalleşen insan kaynakları (İK) uygulamalarını tespit etmek; dijital dönüşüm içerisinde İK çalışanlarında aranan yetkinlikleri ve bu yetkinliklerde zaman içinde gerçekleşen değişimleri ortaya koymak; dönüşüm sürecindeki İK çalışanların genel iyi oluş hallerini incelemektir. Bu noktadan hareketle mevcut çalışmada, dijital insan kaynakları yönetimi uygulamaları, dijital çalışan yetkinlikleri (Kumpikaitė-Valiūnienė vd., 2021) ve dijital iyi oluş hali kavramları (Gennari vd., 2023) ele alınarak, konu üzerine yapılan çalışmalar ışığında akıllı insan kaynakları yönetimi (Strohmeier, 2020a) yeniden incelenmiştir. Çalışmada, özellikle Cohen (2015), SHRM (2022), WEF (2023) Andrews ve Withey (1974) tarafından yapılan araştırmalardan yola çıkılarak oluşturulan aşağıdaki temel araştırma sorularına (problem) yanıtlar aranmaktadır;

- Dijitalleşme sürecinde insan kaynakları uygulamalarında nasıl bir dönüşüm gerçekleşmiştir?
- Dijitalleşme sürecinde insan kaynakları çalışanlarında olması beklenen yetkinlikler nelerdir ve bu yetkinlikler dijital dönüşüm içinde nasıl değişmiştir?
- Dijital İK uygulamalarının kişinin iyi oluş haline yansımaları nelerdir?

Dijital İKY (Strohmeier, 2020b) süreci ile ilgili uluslararası literatürde birçok yeni çalışma (Meijerink vd., 2021; Omar vd., 2023) yer alırken, ulusal literatürde konu ile ilgili kapsayıcı çalışmaların (Alkahlout, 2023) az olduğu görülmektedir. Özellikle ülkemizdeki kurumlarda dijital İKY uygulamalarının tespit edilip gerekli yetkinliklerin varlığının vurgulanmasının hem insan kaynakları yönetimi literatürüne katkı sağlayacağına hem de konuyla ilgili bundan sonra yapılacak olan araştırmalara yol göstereceğine inanılmaktadır. Aynı zamanda, dijital İKY sürecinde çalışanların iyi oluş haline etki eden durumların belirlenmesine yönelik çalışmaların yerli literatürde yer almamasından dolayı mevcut araştırmanın, literatürde söz konusu boşluğu doldurarak İKY alanına yeni bir bakış açısı kazandıracakı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Akıllı İnsan Kaynakları Yönetimi

Toplumların üretim süreçlerinden sosyo-ekonomik yapılarına kadar her şeyi radikal bir biçimde etkileyen endüstri devrimleri, teknoloji gelişimine ve değişimine dayanmaktadır (Lasi vd., 2014). Endüstri devrimleri, birinci endüstri devrimi (1712 yılında Thomas Newcomen tarafından buhar makinesinin icadı ve James Watt tarafından bunun iyileştirilmesi) ile başlayan, ikinci ve üçüncü endüstri devrimleriyle devam eden ve Endüstri 4.0 ile günümüze süregelen değişim ve dönüşüm süreçlerini içermektedir. Endüstri devrimlerinin tarihsel olarak gelişimi değerlendirildiğinde, devrimlerin ortak unsuru olan enerjinin ve teknolojinin, atılımlara ve yaşanan değişimlere yön verdiği görülmektedir (Başaran, 2021). Bu devrimler içinde Endüstri 4.0, İKY'nin dijital dönüşümü ve gelişimi bakımından önemli bir yere sahiptir. Endüstri 4.0; bulut bilişim, büyük veri ve veri analizi, eklemeli üretim (3d yazıcılar), nesnelerin interneti (IoT – internet of things), otonom (öğrenen) robotlar / yapay zekâ (yz) araştırmaları, sanal gerçeklik ve artırılmış gerçeklik, siber güvenlik, siber-fiziksel sistemler'in bir araya gelerek ortaya çıkardığı yeni yapının kavramlaştırılmasıdır (Acatech, 2013; Schwab, 2017). Endüstri 4.0, akıllı fabrikalarda fiziksel dünyanın kopyası olan sanal ortamlarda ademi merkezi kararların otonom olarak alındığı ve fiziksel ortamda bilgisayarlar kontrolünde kararların uygulandığı, fiziksel nesnelerin dijital ortama dahil edilmesi için eklenen çipler sayesinde bilgi ağına sürekli olarak veri aktarımı sağlanarak cihazların birbirleriyle iletişim halinde olduğu, üretim sistemi dikey olarak örgüt süreçleriyle, yatay olarak da yaratılan değer zinciri ile bütünleştiği yeni bir ürün/hizmet birleşimi ortaya koyan bir yaklaşımdır (Smit, vd., 2016). Üretim sürecinde ortaya çıkan Endüstri 4.0, öncüllerinde de olduğu gibi üretim alanı dışında da etkiler yaratmaktadır (Schwab, 2017; ILO, 2019; Schwab ve Davis, 2019). Endüstri 4.0'ın kendi özelliklerine bağlı olarak birtakım güçlü yanları ve zayıf yanları mevcuttur. Performansı ve verimi artırması, yüksek nitelikli işlerin sayısını çoğaltması, esnek ve kontrollü üretim biçimiyle tüketici memnuniyetini yükseltmesi güçlü yanlarını; teknolojiye duyduğu yüksek bağımlılık, yüksek maliyeti ve yüksek güvenlik ihtiyacı zayıf yönleri arasında yer almaktadır (WEF, 2023). Bu süreçte istihdam açısından yüksek nitelikli işlere yönelik talep artışı olacağı beklenirken düşük nitelikli işlere olan talebinde azalacağı düşünülmektedir (Smit vd., 2016).

İnsan kaynakları yönetimi faaliyetlerinin dijital platformlarda yürütülmeye başlanarak “e-İKY”, “sanal tabanlı insan kaynakları yönetimi”, “WEB tabanlı İKY” olarak adlandırıldığı görülmektedir (Karas ve Březovská, 2020). İşe alım süreçlerinde dijital platformların payının giderek arttığı, LinkedIn gibi platformların giderek egemen konuma geldiği görülmektedir. Bu süreçte, verilerin yapay zekâ tarafından analiziyle adayların önyargılardan arınmış şekilde seçilmesi hedeflenmektedir (Deterding vd., 2011; Pan ve Froese, 2023; Budhwar vd., 2002). Yetkinliklerin ön plana çıkmasının ve dijital iş çözümleriyle aday bulmanın, eğitim ve geliştirme faaliyetlerinde kolaylık sağladığı vurgulanmaktadır (Benešová ve Tupa, 2017; Göktaş ve Baysal, 2018).

Dijitalleşen insan kaynakları yönetiminin, insan hatalarının minimize edilmesi, maliyetlerin düşürülmesi ve işlerin hızlandırılması gibi pek çok alanda fayda sağladığı ifade edilmektedir. Örgütlerin dijitalleşme düzeyi de bu faydaların ortaya çıkmasında etkili olmaktadır. Örgütlerin Endüstri 4.0'a geçişinde, yeni teknolojilere uyum sağlayamaması, çalışanlarının bu konuda yetkinliklerinin yetersiz olması, yeterli yatırımın yapılmaması ve mevcut çalışanlarının kapasitelerini doğru şekilde yönetememeleri büyük engeller teşkil etmektedir (Mazuchenko ve Maršíková, 2019). Bu nedenle örgütlerin, insan kaynakları çalışanlarının yetkinliklerine ve eğitimlerine gereken özeni göstermesi gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle örgütler ortaya çıkan koşullarla mücadele edebilmek ve yeni normale uyum sağlayabilmek için, yapay zekâ, büyük veri, bulut bilişim öncelikli olmak üzere tüm yeni teknolojik olanakları insan kaynakları faaliyetlerinde kullanarak akıllı insan kaynakları sistemlerini oluşturmaktadırlar (Sivathanu ve Pillai, 2018).

2.2. İnsan Kaynakları Çalışanlarının Yetkinlikleri

İnsan kaynağının yönetiminde bir strateji olarak da ön plana çıkan (Jacobs, 1989) yetkinlik kavramına yönelik literatürde çok çeşitli tanımlamaların yapıldığı görülmektedir. Kimisi yetkinlik kavramını bir kişinin, becerilerini ve kişilik özellikleri kapsayan tüm nitelikleri olarak tanımlarken (Boyatzis, 1982), kimisi de bir kişiyi iyi bir lider yapmasına katkı sağlayacak bilgisi ve becerileri olarak tanımlamaktadır (Hornby ve Thomas, 1989). Yetkinlik tanımlarının çoğunda, kişinin işteki performansıyla ilgili davranışlarının bir boyutu olduğu vurgulanmaktadır (Woodruffe, 1993). Yetkinliklerin örgütlerin gelecekteki ve rekabet edilebilirliği noktasında oldukça önemli olduğu belirtilmekte; bir örgütteki çalışanların kolektif bilgisi, temel yetkinlikler olarak değerlendirilmektedir (Pralhad ve Hamel, 2001).

Yetkinliklere yönelik çok çeşitli modellemeler olduğu görülmektedir. Bu modellemelerin temelini, kişilerin bilgilerine, becerilerine, yeteneklerine ve diğer özelliklerine (KSAOs) dayandığı ifade edilmektedir (Campion vd., 2011). Her modelin yetkinlikleri çeşitli şekilde isimlendirilerek gruplandırma yaptığı görülse de ilişkiler, liderlik ve analitik düşünme gibi yetkinliklerin zaman içerisinde aynı kaldığı görülmüştür (Woodruffe, 1993). Yetkinlikler konusunda yapılan gruplandırmaların en önemlileri arasında teknik (hard) ve sosyal (soft) yetkinlikler bulunmaktadır (Jacobs, 1989).

Çalışanların bilgi, yetenek ve yetkinliklerine yönelik birçok sınıflandırma olmakla birlikte sektörler ve yapılan işlere bağlı olarak bu yetkinlikler değişiklik göstermektedir. Farklı rollere yönelik yetkinliklerin neler olduğu belirlenmeye çalışılsa da üzerinde uzlaşmış ve tüm insan kaynakları çalışanlarını kapsayan bir model olmadığı görülmektedir. Çalışanların yetkinlikleri, rekabet edilebilirliğin sağlanması ve verimliliğin yükseltilebilmesi adına örgütlerin stratejik talepleri haline gelmiştir (Helfat vd. 2007; McCartney, Murphy ve McCarthy, 2021; Özmen vd., 2019). İnsan kaynakları çalışanlarında, sadece işleri gereği ihtiyaç duyulan yetkinlikler yoktur; bu yetkinliklerin yanı sıra yoğun insan ilişkileri içinde olmaları nedeniyle kendilerinde olması beklenen sabırlı olmak veya dinamik olmak gibi farklı birtakım yetkinlikler de bulunmaktadır (Ulrich vd., 2009).

Yetkinliklerin kazanımı noktasında ise üniversitelerin, staj dönemlerinin ve deneyimlerin büyük rolü olduğu ifade edilmektedir (Li, 2022; WEF, 2023). Özellikle deneyimler yoluyla elde edilen ve çalışanların tüm kariyerleri boyunca kullanabilecekleri yetkinlikler, “transfer edilebilir (transferable)” yetkinlikler olarak ifade edilmiştir (UNESCO, 2012). Bu yetkinlikler arasında iletişim becerileri, problem çözebilme, analitik düşünebilme, liderlik ve zaman yönetimi gibi yetkinlikler bulunmaktadır (Kolot vd., 2022).

İnsan Kaynakları Yönetimi Topluluğunun (SHRM) oluşturduğu ve Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Topluluğu (SIOP) tarafından geliştirilen yetkinlik modellemesi dokuz temel yetkinlik kümesinden oluşmaktadır. Bu model insan kaynakları yönetimi alanında geliştirilmiş en kapsamlı model olarak gösterilmektedir (Cohen, 2015). 2021 yılında ise bu model güncellenmiş ve modelin içerdiği yetkinlikler değişmiştir. Tablo 1’de gösterilen model, yetkinliklerin ancak davranışlarla desteklenmesiyle başarıya ulaşılmasının mümkün olduğunu savunmaktadır (SHRM, 2021).

Tablo 1. Yetkinlik Modeli (SHRM)

Davranışsal Yetkinlikler Kümeleri	Yetkinlikler	Alt Yetkinlikler
Liderlik İK stratejisine uygun bir vizyon geliştirerek uygulamak, örgütsel girişimlere liderlik etmek veya girişimleri yönetmek, örgüt üyelerini ve liderlerini etkilemek, etik bir örgütsel iklim oluşturulmasına katkı sağlamak, etik kodlara uygun davranmak, eşit, kapsayıcı ve çeşitliliği gözetilen bir kültür yaratılmasına yardımcı olmak	<i>Liderlik ve Danışma</i> <i>Etik Uygulamalar</i> <i>Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık</i>	Örgütü yönetme vizyon, İK girişimlerini yönetme), etki Kişisel ve profesyonel bütünlük, etik temsilci Çeşitlilik ve kapsayıcılık içeren bir kültür yaratma, eşitlik ilkesinin devamlılığı
Kişilerarası (Interpersonal) İlişki ağları kurmak, profesyonel ilişkiler kurulmasını sağlamak ve ilişkileri korumak, etkili çatışma yönetimi, hissedarlarla açık ve etkili iletişim kurulması	<i>İlişki Yönetimi</i> <i>İletişim</i> <i>Küresel Düşünce Yapısı/Küresel ve Kültürel Etkililik</i>	İlişki ağları kurma, ilişkiler kurabilme, takım çalışması, müzakere ve çatışma yönetimi Mesajları iletebilme, örgütsel bilgileri aktarabilme, dinleme Kültürel olarak çeşitlilik içeren bir çalışma ortamını sağlama, küresel çevrede faaliyet gösterme, kültürel olarak çeşitlilik içeren ve kapsayıcı çalışma ortamlarını sağlama
İş (Business)/ İnsan Kaynaklarında Teknik Deneyim İnsan kaynakları departmanının amaçlarını örgüt amaçlarına uygun olarak belirleme, örgütün faaliyet gösterdiği çevreyi anlama, insan kaynağı ihtiyacını karşılayacak şekilde iş çözümleri üretip uygulama, değişim yönetimi, iş kararlarının verilmesi adına veri toplama ve analiz etme	<i>İş Zekası</i> <i>Danışmanlık</i> <i>Kritik Değerlendirme/ Analitik Yetenek</i>	İş ve rekabet farkındalığı, iş analizi, stratejik uyum İş zorluklarını değerlendirme, İK çözümlerini üretme, İK çözümleri konusunda tavsiyeler verme, değişim yönetimi Verileri anlama, toplama, analiz etme, kanıt bazlı karar verebilme

Kaynak: (Cohen, 2015; SHRM, 2021).

Bu çalışmada, insan kaynakları yönetiminde yetkinliklerin incelenmesinde, sözü edilen iki modelin beraber değerlendirilmesi gerektiği savunulmaktadır. İki modelde de benzer yetkinliklerden söz edilmekle birlikte farklı sınıflandırma mevcuttur. Bu iki modelin karşılaştırılması ve birbirleriyle olan denkliği, tarafımızdan oluşturulan Tablo 2’de verilmektedir;

Tablo 2. Karşılaştırmalı Yetkinlik Modeli

SHRM Modeli	Dünya Ekonomik Forumu Modeli
Yetkinlikler	
Liderlik ve Danışma	Liderlik ve Sosyal Etki
Etik Uygulamalar/ Küresel Düşünce Yapısı/Küresel ve Kültürel Etkililik/ Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık	Çevre Yönetimi Dünya Vatandaşlığı
İlişki Yönetimi	Hizmet Oryantasyonu ve Müşteri Hizmetleri Pazarlama ve Medya
İletişim	Empati ve Aktif Dinleme Öğretme ve Mentorluk Dayanıklılık, Esneklik ve Çeviklik Merak ve Yaşam Boyu Öğrenme Motivasyon ve Öz farkındalık Güvenilebilirlik ve Detaylara Dikkat
İş Zekâsı	Yapay Zekâ ve Büyük Veri Teknoloji Okuryazarlığı Tasarım ve Kullanıcı Deneyimi Ağ kurma ve siber güvenlik Programlama
Danışmanlık	Yetenek Yönetimi Kaynak Yönetimi ve Operasyonları Kalite Kontrolü
Kritik Değerlendirme/ Analitik Yetenek	Analitik Düşünme Yaratıcı Düşünme Sistem Düşüncesi Çok Dillilik Okuma, Yazma ve Matematik
-	Manuel El Becerisi ve Hassasiyet

Teknolojik gelişmeler arasındaki sürenin daralmasıyla beraber (Lasi vd., 2014), Dünya Ekonomik Forumu (2023) başta olmak üzere pek çok çalışmada, örgütlerin sahip olduğu yetkinlikleri tanımasının ve en iyi şekilde yönetmesinin önemi (Pralhad and Hamel,1994) ve bunun yanı sıra çalışanlar tarafından da yeni yetkinliklerin edinilmesinin gerekliliği üzerinde durulmaktadır (Li, 2022). Bunun yanı sıra yaşam boyu öğrenmenin artık olmazsa olmaz bir olgu haline geldiği de görülmektedir. Yetkinliklerin kazanımının yanı sıra güncel tutulması ve gerekli noktalarda yenilenmesine yönelik iki farklı yöntemden söz edilmektedir. Bunlardan ilki, çalışanların mevcut işlerini gerçekleştirirken teknolojik gelişmelerle beraber yeni yetkinlikler öğrenmesini kapsayan yeni yetkinliklerin geliştirilmesi (upskilling) yöntemidir. Diğeri ise çalışanların, yeni teknolojik gelişmelerle beraber mevcut işinin artık sona ermesi ve yeni bir meslek edinmesi sonucunda ortaya çıkan yeni yetkinliklerin edinilmesi (reskilling) yöntemidir (Li, 2022).

Çalışanların yetkinliklerinin, işlerini sürdürebilme ve gerektiğinde yeni iş bulabilme noktasında fayda sağlarken diğer yandan işlerini kolayca yapabilmelerinde de etkili olduğu ifade edilmektedir. İnsan kaynağının öneminin en üst düzeylere çıktığı günümüzde, çalışanların yetkinliklerini anlayabilmenin ve yetkinliklerin geliştirilmesinde

yardımcı olmanın ve buna uygun bir örgüt kültürü yaratmanın, örgütlerin başlıca stratejilerinden biri haline geldiği görülmektedir. Son olarak, dijitalleşme ile insan kaynakları yetkinliklerinde istenen ve beklenen değişimleri yakalamaya çalışmak kişilerin duygu, tutum ve davranışlarını da etkilemektedir. Dolayısıyla çalışanların İKY alanında duygu durum ve iyi oluş hallerini incelemek, dijital İKY dönüşümü konuları açısından önem kazanmaktadır.

2.3. İnsan Kaynakları Çalışanlarının İyi Oluş Halleri

Çalışanların iyi oluş halleri, genel anlamıyla kişilerin karşılaştıkları olumlu ve olumsuz durumlar arasında dengeyi kurarak yaşadıkları tatmin olarak tanımlanmaktadır (Zhang ve Shi, 2017). Çalışan iyi oluş halinin öznel iyi oluş, psikolojik iyi oluş ve işyeri iyi oluş olarak üç bileşenden oluştuğu ileri sürülmektedir (Page ve Vella-Brodrick, 2009). Bu çalışmada çalışan iyi oluş hali, öznel iyi oluş bağlamında genel anlamıyla ele alınmaktadır.

Çalışanların iyi oluş halleri, insan kaynakları yönetiminde stratejik bir önceliğe sahiptir (Guest, 2017). Bunun başlıca sebepleri arasında çalışanların örgüte bağlılıkları, performans düzeyleri ve örgüte olan olumlu katkıları yer almaktadır (Lin, Li ve Lam, 2020). Çalışan iyi oluş haline yönelik yapılan çalışmalarda, dijitalleşmenin giderek yaygınlaşması ile beraber “dijital iyi oluş hali (digital well-being)” kavramının sıkça ele alındığı görülmektedir (Burr vd., 2020; Roffarello vd., 2023; Gale ve Devine, 2023; Kitkowska vd., 2023). Dijital iyi oluş hali kavramı dar anlamda teknolojinin kişilere olan etkilerini incelemektedir. Daha geniş perspektifte sadece kişiye olan etkilerinin değil bunun yanı sıra tatmin düzeylerinin de üzerinde durmaktadır (Gennari vd., 2023).

Mazuchenko ve Maršiková (2019) çalışmalarında, insan kaynaklarında görülen dijitalleşmenin yararları ve riskleri üzerinde durmaktadır. Hataların azaltılmasından, insan kaynakları yönetiminin rolünü güçlendirmesinden, teknolojik gelişmelerin takip edilmesinden ve süreçlerin hızlandırılmasından yararlar olarak söz ederken; değişime direnç gösteren çalışanlardan, insan kaynakları çalışanlarının yetkinliklerinin aynı hızda gelişim gösterememesinden ve örgütlerin dijital uygulamalara tam olarak adapte olmamasından da riskler olarak bahsetmektedir. Bu doğrultuda, kimi çalışanların dönüşüm süreci içinde olumsuz etkilenmesi beklenen sonuçlar arasında yer almaktadır. Ayrıca bu süreçte, insan kaynakları yöneticilerinin tutum ve davranışlarının da oldukça etkili olduğu vurgulanmaktadır. Değişimin etkili şekilde yönetilmemesinin, dijital yetkinliklere yeterince önem verilmemesinin, örgütün eğitim ve gelişim süreçlerinin gereklilikler ile eşleşmemesinin olumsuz sonuçlara neden olacağı ifade edilmektedir (Mazuchenko ve Maršiková, 2019). Diğer yandan yetkinliklerin geliştirilmesine yönelik yapılan çabaların, işsizliğin ve eşitsizliğin azaltılmasında olumlu etkileri bulunacağı (UNESCO, 2012) dolayısıyla olumsuz sonuçlarla başa çıkmada etkili olacağı düşünülmektedir.

Teknolojik gelişmeleri ve çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini inceleyen çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Literatürde de zaman içinde çalışanların iş ortamında yaşadıkları stres olgusuna teknolojik gelişmelerle beraber eklenen “teknostres (technostress)” gibi yeni kavramlar ortaya çıktığı görülmektedir. Teknostres, teknolojiye bağlı çalışmayla beraber artan iş yükü ve teknolojik adaptasyona olan sürekli ihtiyaç sonucu oluşmaktadır. Literatürde yapılan pek çok çalışmada, örgütlerin çalışanların yaşadığı teknostreste destekleyici bir kültüre sahip olmalarının, olumsuz çıktıları azaltmada rol oynadığı saptanmıştır (D'Arcy vd., 2014; Wang, Ding ve Kong, 2023). Bunun yanı sıra, özellikle korona salgını sürecinde uzaktan çalışmada görülen artış, beraberinde yalnızlık olgusunu, dünya çapında büyüyen bir sağlık sorunu haline getirmiştir. Uzaktan çalışmanın getirdiği sosyal izolasyon, yalnızlığı artıran bir etken olarak ele alınmaktadır (Abelsen vd., 2021). Çalışanların, çalışma arkadaşlarından uzakta çalışması onların iyi oluş hallerini olumsuz etkilemekte ve duygusal tükenmeyi beraberinde getirmektedir. Ayrıca çalışanların uzayan mesai saatlerinin, iş-yaşam dengesini koruma hakkını ihlal etmesi sebebiyle de pek çok ülke bu konuda harekete geçerek yasalar çıkarmıştır (Vernea, 2023). İş-yaşam dengesinin bozulmasının, çalışanların hakkı olan dinlenmenin önlenmesine, gizliliğinin ihlal edilmesine ve çok uzun saatler çalışma sonucu işle bağını koparamamasına yol açtığı; bunun sonucu olarak baş ağrısı, göz yorgunluğu ve stres gibi sağlık sorunlarının ortaya çıktığı görülmektedir (Llave, 2021).

Uzaktan çalışma ve dijital uygulamaların kullanımının giderek yaygınlık kazanması, çalışanların kurdukları iletişimi de dijital hale getirmiştir. İnsan kaynakları yönetiminde, eğitimden işe alım süreçlerinin yönetimine kadar pek çok alanda Zoom gibi uygulamaların sıklıkla kullanıldığı görülmektedir. Yoğun olarak Zoom gibi uygulamaların kullanımı sonucunda ortaya çıkan yorgunluk, “Zoom yorgunluğu (Zoom fatigue/Zoom exhaustion)” olarak adlandırılmaktadır. Zoom yorgunluğu daha önce sözü edilen bilgisayarla bağın koparılamaması ve çevrimiçi kalma sürelerinin artışı gibi sorunlarla doğrudan ilintilidir (Speidel vd., 2023). Daha öncesinde yüz yüze yapılan toplantıların sürelerinin dijital uygulamalarla kısaldığı ve gereksiz toplantıların

sayılarının azaldığı durumlarda işleri kolaylaştırdığı ancak diğer yandan uzayan videokonferans sürelerinin çalışanların yorgunluklarını artırdığı ve strese neden olduğu, yapılan çalışmalarda elde edilen bulgular arasında yer almaktadır (Dennis, 2021; Shoshan ve Wehrt, 2021). Bir yandan olumsuz etkilerin azaltılmasında ve önlenmesinde diğer yandan da olumlu etkilerin artırılmasında etkili olan unsurlar arasında çalışanların yetkinlikleri önemli bir yer tutmaktadır. Öğrenmeyi öğrenmek ile başlamanın ve beraberinde daha birçok yetkinliğin, çalışanların özyeterlik algılarını ve kendilerine olan güvenlerini yükselttiği bulunmuştur, bu anlamda da çalışanların yetkinliklerinin, dijital çalışmayla beraber iyi oluşları üzerinde önemli bir rolü olduğu ifade edilmektedir (Kumpikaitė-Valiūnienė vd., 2021).

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Nitel araştırma yönteminde, bireylerin ve grupların sosyal hayatta yaşadıkları problemleri ve olayları ortaya çıkarmak, bu olaylara yükledikleri anlamları oluşturmak esas alınmaktadır (Creswell, 2018; Miles ve Huberman, 1994). Nitel araştırma, görüşme, gözlem veya belge analizi ile kişilerin olaylara ilişkin algılarının bütüncül bakış açısıyla ortaya konulmasını sağlayan bir yöntemdir (Creswell, 2018). Bu doğrultuda araştırma, çalışma konuları olan dijital dönüşüm sürecine bağlı olarak ortaya çıkan İKY uygulamaları, İKY bölümlerinde kullanılan elektronik insan kaynakları uygulamaları, hem dijital dönüşümde hem de halihazırda insan kaynakları çalışanlarından beklenen yetkinlikler ve bu yetkinlikler için alınan eğitimler, dijitalleşme sürecinde iyi oluş hallerini etkileyen faktörler konularında derinlemesine bilgi edinmek, neden-sonuç ilişkilerini görebilmek ve sorunları irdeleyebilmek amacıyla nitel araştırma olarak tasarlanmıştır (Miles ve Huberman, 1994).

Nitel araştırmanın tasarımında, açıklayıcı araştırma yaklaşımı ve yapısal betimleme yaklaşımdan yararlanılmıştır. Olgular arasındaki neden ve sonuç ilişkilerinin incelenmesi ve sorunların belirlenmesine yönelik olan açıklayıcı araştırma tasarımı (Aziz, 1994), dijitalleşme süreci ile iyi oluş halleri arasındaki neden-sonuç ilişkilerini görebilmek ve sorunları irdeleyebilmek amacıyla yönelik olarak tercih edilmiştir. Fenomenolojik yaklaşım bağlamındaki yapısal betimleme, olgu ile ilgili deneyime sahip kişilerden verilen toplandığı ve kişilerin olguyu koşul, durum ve içerik açısından nasıl deneyimlediklerinin incelenmesidir (Creswell, 2018). Yapısal betimleme tasarımından, dijitalleşme sürecindeki dönüşümlerin -İKY uygulamaları, yetkinlikler ve eğitim uygulamaları bakımından- nasıl deneyimlendiğine ilişkin bilgi edinmek amacıyla yararlanılmıştır.

Nitel araştırma yöntemlerinden derinlemesine görüşme yöntemi kullanılarak katılımcılardan bilgi elde edilmiştir. Bu başlık altında, çalışmada yer alacak şekillere ve tablolara ilişkin dikkat edilmesi gereken hususlara değinilecektir.

3.1. Araştırma Alanı ve Çalışma Grubu

Araştırmanın konusuna ve amacına uygun bilgilerin alınabilmesine imkân veren çalışma alanının belirlenmesi önemli bir konudur. Bu kapsamda insan kaynakları yönetimi bölümleri çalışma alanını oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubu ise amaçlı örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Bu yöntemin tercih edilmesinde birkaç husus ön plana çıkmaktadır. İlki, katılımcıların dijital uygulamalar kullanan insan kaynakları yönetimi bölümü çalışanı olması kriteridir. İkincisi, kaynaklara erişilebilirlik ve gönüllülük esasından hareketle katılımcılara ulaşılabilirliktir (Creswell, 2018). Katılımcılara ulaşılabilirlik, araştırmanın konusu ve amacına uygun olarak bilgi alınabilecek katılımcıların seçilmesine olanak tanımaktadır (Patton, 2002). Bu bağlamda katılımcıların insan kaynakları yönetimi bölümünde yönetici, uzman, uzman yardımcısı, sorumlu pozisyonunda çalışan olmalarına karar verilmiştir.

Veri toplama aşamasında, İstanbul ilinde farklı sektörlerde (teknoloji ve bilişim, danışmanlık, inşaat, turizm, gıda, kozmetik, bankacılık, sağlık, hizmet ve üretim) faaliyet gösteren dijitalleşme sürecindeki ve farklı ölçeklerdeki firmalarda dijital uygulamalar kullanan insan kaynakları yönetimi bölümlerindeki çalışanlara ulaşılmıştır. Araştırma konuları ile ilgili görüşlerini paylaşmaya gönüllü 20 insan kaynakları uzman yardımcısı ve 20 insan kaynakları yöneticisi/uzmanı olmak üzere toplam 40 katılımcı ile yarı yapılandırılmış görüşme formları kullanılarak derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Çalışma grubunda 26 kadın ve 14 erkek katılımcı yer almaktadır. Katılımcıların 31'i bekar, 9'u evlidir ve yaş ortalamaları 26.8'dir. Çalışma grubunun, görüşme esnasında çalıştıkları kurumdaki deneyimlerinin ortalaması 1,5 yıl, toplam mesleki deneyimlerinin ortalaması ise 4,5 yıldır.

3.2. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Nitel araştırmalar içerisinde geçerlilik ve güvenilirlik düzeyini artırmak amacıyla ayrıntılı betimleme yapılması ve katılımçı çeşitliliğinin sağlanması önemlidir (Meriam, 2009). Bu nedenle çalışmada, kişilerin farklı sektörlerde ve farklı kurumlarda olmalarına özen gösterilmiştir. Aynı zamanda, katılımçıların çalıştıkları kurumlarda dijital uygulamaların kullanıldığı araştırmacılar tarafından önceden bilinmesi ile ayrıntılı betimleme yapma olanağı elde edilmiştir. Bu çalışma için Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırma Etik Kurulundan 2021-105 sayılı ve 22.12.2021 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

Bu doğrultuda gerçekleştirilen görüşmeler esnasında, çalışmanın temel soruları (problemi) kapsamında geliştirilen “Dijitalleşme süreci içinde insan kaynakları uygulamalarında ne gibi bir dönüşüm gerçekleşmiştir?”, “Örgütteki insan kaynakları çalışanlarının dijital insan kaynakları hakkında sahip oldukları bilgi düzeyleri nedir?”, “Örgütte insan kaynakları çalışanlarında hangi yetkinlikler aranmaktadır?”, “Dijital çalışma biçimi yaptıkları işi nasıl etkilemektedir?”, “Dijital çalışma biçimlerinin bireysel hayata ve işe yönelik olumlu duygulara etkileri nelerdir?” ve “Örgütteki dijital çalışma biçimi, gelecekteki işleri ve konuları hangi yönlerden etkileyecektir?” 6 temel soru kapsamında alt açılımları ile birlikte 14 adet soruya yanıt aranmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme yönteminin niteliği bağlamında katılımçılara ayrıca ek sorular yöneltilmiş ve konulara ilişkin derinlemesine bilgiler elde edilmeye çalışılmıştır.

Katılımcılara yöneltilen sorular literatür incelemesi sonrasında oluşturulan kavramsal çerçeve ve bulgulardaki temalara yön verecek (tümünden gelim) bilgiler insan kaynakları yetkinlikleri (Cohen, 2015; SHRM, 2022; WEF, 2023) ve öznel iyi oluş hali (Andrews ve Withey, 1974)] doğrultusunda oluşturulmuştur. Aynı zamanda çalışmanın inanılabilirliğini sağlamak amacıyla (Miles ve Huberman, 1994) görüşme soruları örgüt psikolojisi ve insan kaynakları yönetimi alanında çalışan iki akademisyen tarafından incelenmiştir. Yarı-yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılarak katılımçılarla yapılan derinlemesine görüşmeler 17 dakika ile 120 dakika arasında sürmüştür. Katılımcıların 39’u ile Zoom veya Teams gibi online görüşme platformları aracılığıyla, belirledikleri gün ve saat içerisinde görüşmeler yapılmıştır. Bir görüşme ise yüz yüze ve kişinin kurumunda gerçekleştirilmiştir. Görüşme verileri, 34 görüşmede katılımçıların izni ile ses kaydı alınarak not edilmiş, 6 görüşmede ise el ile not alınarak belgelendirilmiştir. Görüşme formunun anlaşılabilirliğini test etmek amacıyla elde edilen verilerin doğruluğu, görüşme sırasında katılımçılara onaylatılarak denetlenmiştir.

4. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmanın veri analizi aşamasında içerik analiz yöntemi temel alınmıştır (Miles ve Huberman, 1994: 40). İçerik analizi kapsam, olayların temsili ve eylemlerin tespit edilmesi noktasında araştırmacılara geniş bilgiler sunabilmektedir (Krippendorff, 2018). Bu bağlamda, öncelikle not edilmiş olan mülakatlar deşifre edilerek bilgisayar ortamında Word programına aktarılmış ve yazılı hale getirilmiştir. Yazılı hale gelen 187 sayfalık görüşme verileri MAXQDA 2022 programına aktarılmıştır. MAXQDA programı, manuel olarak yapılan nitel araştırma verilerini sistematik olarak çözümleme olanağı sağlayan, görsel analiz araçlarını yoğun şekilde kullanan ve temel istatistiksel analizleri veren bir programdır (Woolf ve Silver, 2017). Programa aktarılan görüşme metinleri tek tek ele alınarak her bir veri derinlemesine analiz edilmiştir. Katılımcıların dijitalleşme sürecine dair önemli ifadelerin içeriklerinden ve ilgili literatürdeki çalışmalardan (bkz. Veri Geliştirme) yola çıkarak kodların oluşturulmasında, tümevarım-tümdengelim birlikteliği analizine (Yıldırım ve Şimşek, 2013) uygun olacak şekilde çözümleme yapılmıştır. Birinci aşamada, dijitalleşme süreci ve insan kaynakları yönetimi ilişkisine dair ilk kodlar oluşturulmuştur. Birbiri ile ilişkili olduğu düşünülen kodlar arasındaki ortak noktalar tespit edilerek kodlar, oluşturulan temalar altında toplanmış ve isimlendirilmiştir. Böylelikle tema ve kod modellemesi oluşturulmuştur. Veri kodlama süresince kodlar; “dijital insan kaynakları uygulamaları teması”, “yetkinlikler teması”, “yetkinlik eğitimleri teması” ve “çalışanların iyi oluş hali teması” olmak üzere 4 tema altında kodlanmıştır. Tüm görüşmelerin analizleri sonucu toplamda 591 ifade kodlanmış ve sonrasında kod-alt kod modellemesi oluşturulmuştur. Sonrasında kodlar arasındaki ilişkiler ve hiyerarşiler ortaya çıkartılarak, MAXQDA programı aracılığı ile elde edilen görseller sunulmuştur.

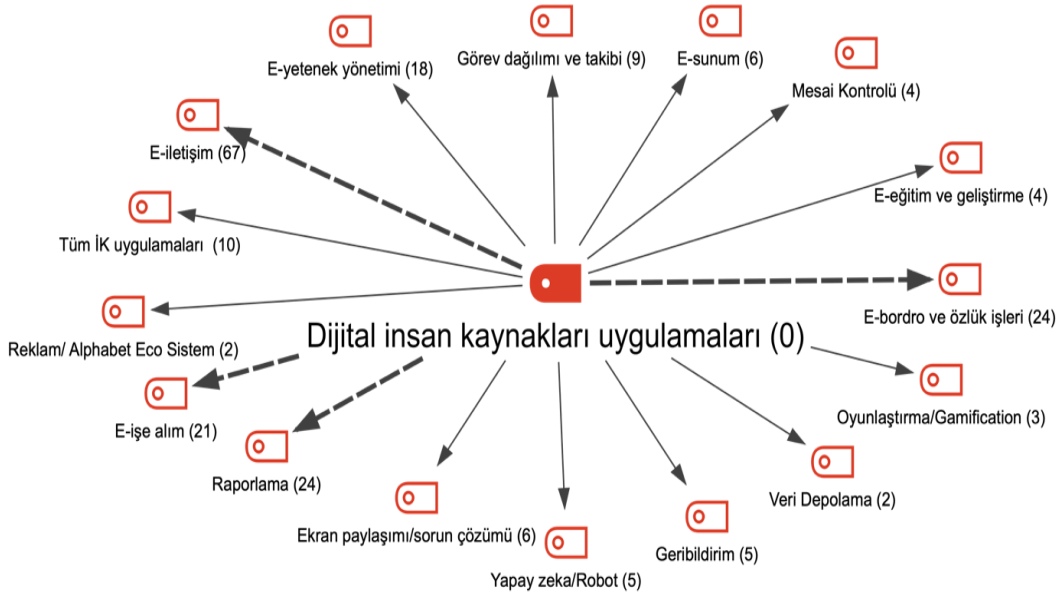
Bulgular kısmında ayrıca katılımçıların her bir temayı yansıtan ifadelerine yer verilmiştir. Katılımcılar analiz sürecinde insan kaynakları bölümü uzman yardımcıları Ç1, Ç2, ...Ç20 ve insan kaynakları bölümü yöneticileri ise Y1, Y2,... Y20 şeklinde kodlanmıştır.

5. BULGULAR

5.1. Dijital İnsan Kaynakları Uygulamaları Temasına Ait Görüşler

Katılımcıların, insan kaynakları alanında dijital dönüşüm olan uygulamalara ilişkin görüş ve değerlendirmeleri, Şekil 1’de 16 kod (boyut) olarak alt kodlarının tekrarlanma sıklıkları ile birlikte (parantez içinde) yer almaktadır. (Yapılan kod-alt kod modellemesinde, dijital insan kaynakları uygulamaları temasındaki kodların alt kodlarına, kendi içerisinde çok fazla dijital uygulama ismi içerdiğinden ekte verilen detaylı tablo (Ek 1.) üzerinden bakılabilir).

Şekil 1. Dijital İnsan Kaynakları Uygulamaları Temasına Ait Kod- Alt Kod Modellemesi



Bu model (Şekil 1) MAXQDA 2022 nitel analiz programının kullanıcıya sunduğu bir görselleştirme modelidir. Katılımcıların en çok elektronik iletişim (e-iletişim) uygulamaları kodu (boyutu) ile ilgili yoğun bir şekilde görüş bildirdikleri görülmektedir. Bunu sırasıyla e- bordro ve özlük işleri, raporlama, e-işe alım ve e-yetenek yönetimi kodları (boyutları) izlemektedir.

Katılımcılar tarafından dijital insan kaynakları uygulamaları temasında e-iletişim boyutu içerisinde en çok Zoom, Google Meet ve Teams gibi uygulamaların kullanıldığına dair görüşler bildirilmiştir. Örneğin katılımcı Y38 “Google uygulamaları çok ağırlıklı kullanılıyor çünkü bana güvenilir gelen de Google. Zoom kullandık aslında hala kullanılıyor ama sadece kendi aramızda konuşulacaksa kullanıyoruz. Görüşmeleri ve davetleri Meet’ten hallediyoruz.” şeklinde bu durumu ifade etmektedir.

Katılımcılar e-bordro ve özlük işleri uygulaması olarak Logo programının sıklıkla kullanıldığını belirtmiştir. Konu ile ilgili olarak katılımcı Ç5 “Logo başta kullanılıyor öncelikle çünkü tüm işler bu uygulamalar etrafında şekilleniyor bu uygulamalara eklenti şeklinde ekleniyor desem doğru olabilir. Benim asıl işim bordro ve özlük olduğu için bunlar benim temelimi oluşturuyor.” şeklinde görüşünü ifade etmiştir. Aynı zamanda katılımcılar SAP uygulamasını e-bordro ve özlük işlerinde kullanılan bir diğer yoğun program olarak bahsederken, e-yetenek yönetimi içerisinde de yoğun olarak kullanıldığını belirtmişlerdir. Konu ile ilgili olarak katılımcı Y38 “Biz SAP kullanıyoruz benimle başlayan süreç yetenek yönetimindeki arkadaşın da bir çalışanla ilgili verilerini kolayca görmesini sağlayan bir program.” şeklinde ifade etmiştir.

E-işe alım boyutunda LinkedIn en çok kullanılan uygulama olarak ön plana çıkmaktadır. Konu ile ilgili örnek olarak katılımcı Y37’nin görüşü: “İşe alım tarafında ayrıca biz çok aktif bir LinkedIn’ciyiz. Orayı çok yoğun olarak kullanıyoruz.”

Dijital insan kaynakları uygulamaları teması aynı zamanda katılımcıların iş pozisyonlarına göre incelenmiştir (Şekil 2).

Şekil 2. Katılımcıların İş Pozisyonuna Göre Dijital İK Uygulamaları Temasına Dair Görüşlerinin Yoğunluğu

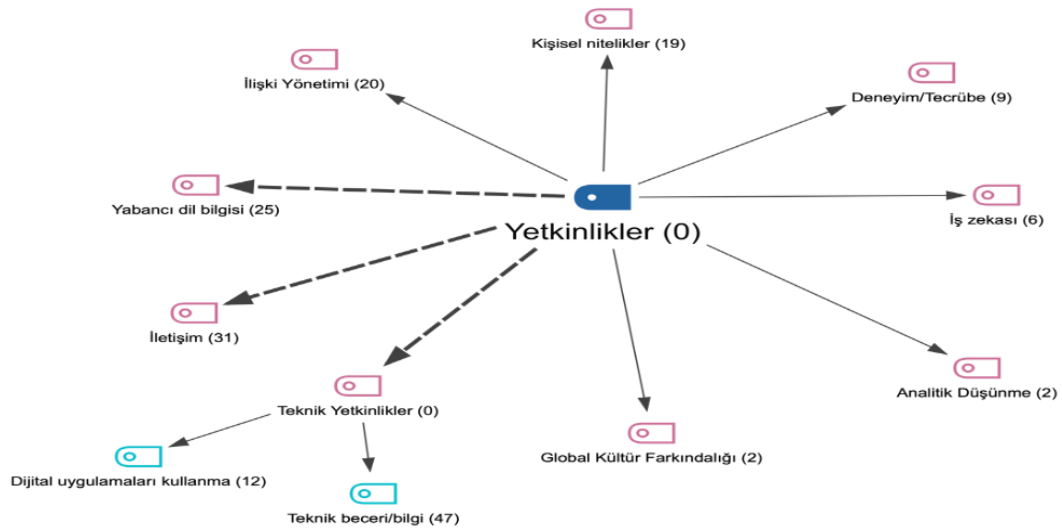
Kod Sistemi	Yönetici/Uzman	Uzman Yardımcısı	TOPLAM
✓ Dijital insan kaynakları uygulamaları			0
> Geribildirim	•	•	5
> E-yetenek yönetimi	•	•	17
> Ekran paylaşımı/sorun çözümü	•	•	5
> Görev dağılımı ve takibi	•	•	8
> Reklam/ Digital Advertising System	•	•	2
> E-sunum	•	•	6
> Raporlama	•	•	24
> Mesai Kontrolü	•	•	4
> E-eğitim ve geliştirme	•	•	4
> E-işe alım	•	•	21
> Veri Depolama	•	•	2
> E-bordro ve özlük işleri	•	•	22
> Tüm İK uygulamaları	•	•	9
> E-iletişim	•	•	65
> Oyunlaştırma/Gamification	•	•	2
> Yapay zeka/Robot	•	•	4
Σ TOPLAM	113	87	200

Şekil 2'ye göre, öncelikle e-iletişim boyutu ile ilgili olarak tüm katılımcıların (insan kaynakları yönetici/uzman ve uzman yardımcısı) yoğun olarak görüş bildirdikleri görülmektedir. E-bordro ve özlük işleri uygulamalarını yoğunlukla kullanan grubun ise uzman yardımcısı pozisyonunda olduğu görülmektedir. Dijital İK uygulaması olarak raporlama programlarına dair görüşleri yoğunlukla yönetici/uzman pozisyonundaki kişiler bildirmiştir.

Katılımcılar ile yapılan görüşmeler değerlendirildiğinde, uzman yardımcısı pozisyonundaki kişilerin oyunlaştırma, yapay zekâ, veri depolama ve reklam uygulamalarına dair bilgi sahibi olmadıkları tespit edilmiştir. Az sayıda katılımcı kurumlarındaki tüm insan kaynakları uygulamalarının dijital kullanıma geçtiğini ifade etmiştir.

5.2. Yetkinlikler Temasına Ait Görüşler

Şekil 3, katılımcıların dijital insan kaynakları yetkinlik düzeylerine dair 9 kodu (boyutu) ve alt kodlarının tekrarlanma sıklıklarını göstermektedir.

Şekil 3. Yetkinlikler Temasına Ait Kod-Alt Kod Modellemesi

Katılımcılar ile yapılan görüşmelerde, yetkinlikler temasına ilişkin en çok teknik yetkinlikler boyutunun önemli olduğu vurgusu yapılmıştır. Katılımcılar sırasıyla yetkinlik düzeyine dair iletişim, yabancı dil bilgisi ve ilişki yönetimi ile ilgili yoğun görüş bildirmişlerdir.

Teknik yetkinlikler boyutu ile ilgili görüş bildiren katılımcı Y37, “Bizde yeniliklere çok çabuk adapte olunabiliyor çünkü işimiz teknoloji. Yeni bir şey gördüğümüzde bir de biz işe alım yaparken insan kaynaklarına teknolojiye ne kadar yatkınlığı var, teknolojiye dair neler biliyor gibi şeyleri de sorguladığımız için bu yönden her şey daha kolay oluyor. Adaptasyon olsun, kullanım olsun oldukça hızlıyız.” şeklindeki ifadesiyle teknik bilgi/beceri düzeyinin önemli olduğunu vurgulamıştır.

Katılımcılar iletişim yetkinliklerinin de sıklıkla önemli bir konu olduğunu belirtmiştir. Konu ile ilgili olarak katılımcı Y30 “Birçok sorumluluğu unutmadan yapabiliyor olmalıyım. Benim pozisyonum için karakter çok önemli. İletişim konusu da çok önemli çünkü portal kurucuları ve şirket yöneticileriyle görüşüyorum. Bunun dışında yazılım alanına aşina olmasını istiyoruz. Bu tarz şeylere bakıyoruz.” şeklinde görüşünü ifade etmiştir.

Yabancı dil bilgisi boyutu ile ilgili olarak, dijital bir yazılım veya program kullanılacaksa bu dil bilgisinin ek bir nitelik olarak görülmediği yönünde görüşler bildirilmiştir. Ancak -katılımcılar tarafından ifade edildiği üzere- ülkemizde dijitalleşme yeni bir süreç olarak ele alındığı için bu boyut da en çok dile getirilen yetkinlik düzeyi olmaktadır. Konu ile ilgili örnek olarak katılımcı Y40’ın görüşü: “Benim işe alımda teknolojiyi bilmem çok büyük artı oldu. İngilizce zaten şirket bünyesine girebilmeniz için bilmeniz gerekiyor. Almanca bilerseniz çok daha iyi.”

Yetkinlik temasında sıklıkla dijital uygulamaları kullanma düzeyinin önemi vurgulanırken hem uygulayıcılar hem de çalışma arkadaşları ile kurulan ilişki yönetiminin de kritik olduğu tespit edilmiştir. Konu ile ilgili olarak katılımcı Ç14 bu durumu “Bilgisayar kullanmaya yönelik becerilerimiz ve hızımız sorgulanıyor. Motivasyonumuz yüksek mi öğrenmeye istekli miyiz gibi konulara bakıyorlar. İknâ kabiliyetimiz ve etkili iletişim kurma becerimizi sorguluyorlar.” şeklinde ifade etmiştir. Yetkinlikler teması katılımcıların iş pozisyonlarına göre incelenmiştir (Şekil 4).

Şekil 4. Katılımcıların İş Pozisyonuna Göre Yetkinlikler Temasına Dair Görüşlerinin Yoğunluğu

Kod Sistemi	Yönetici/Uzman	Uzman Yardımcısı	TOPLAM
Yetkinlikler			0
Teknik Yetkinlikler			0
Teknik beceri/bilgi	●	●	30
Dijital uygulamaları kullanma	●	●	10
İletişim	●	●	30
İlişki Yönetimi	●	●	18
Deneyim/Tecrübe	●	●	8
Kişisel nitelikler	●	●	18
İş zekası	●	●	6
Analitik düşünme	●	●	2
Global Kültür Farkındalığı	●	●	2
Yabancı dil bilgisi	●	●	25
TOPLAM	79	70	149

Şekil 4’te de görüldüğü üzere, hem teknik yetkinlikler hem de iletişim yeteneği alt boyutunun, tüm pozisyonlardaki katılımcılar tarafından (insan kaynakları yönetici/uzman ve uzman yardımcısı) yoğunlukla ifade edildiği tespit edilmiştir.

Katılımcılar ile yapılan görüşmeler yetkinlikler teması bağlamında değerlendirildiğinde, uzman yardımcısı pozisyonundaki kişilerin iş zekâsı, analitik düşünme ve global kültürel farkındalık yetkinlik düzeyi konularına dair bilgi sahibi olmadıkları görülmüştür.

5.3. Yetkinlik Eğitimleri Temasına Ait Görüşler

Yetkinlik teması altında, katılımcıların sahip oldukları ya da ileride kazanılması gereken yetkinliklere dair eğitim uygulamaları hakkındaki görüşleri değerlendirilmiştir (Şekil 5).

Şekil 5. Yetkinlik Eğitimleri Temasına Ait Kod-Alt Kod Modellemesi



Yetkinlik eğitimleri sırasıyla kurum eğitimleri ve bireysel eğitimler olmak üzere iki alt boyutta görülmektedir. Katılımcılar sıklıkla kurum eğitimlerini hem iş başında hem de iş dışında olmak üzere çeşitli eğitim uygulamaları ya da eğitim portalları aracılığıyla aldıklarını belirtmiştir. Konu ile ilgili olarak katılımcı Ç24'ün "Zorunlu eğitimlerimiz var. Soft skill, technical ve dönemsel olarak ayrılan eğitimlerimiz var. Kişilerin ihtiyaçlar bazında atanan eğitimler olabiliyor. Bilge Adam'dan eğitim aldık. İç eğitim için görüşmelerimiz sürüyor. İçerde HBR'den Saba'dan ve farklı yerlerden eğitimlerin toplandığı bir e-learning platformu var. Kişi istediğinde o eğitimleri istediğinde ücretsiz alabiliyor. İSG, etik, data safe, risk, fishing eğitimlerimiz zorunlu tutulan eğitimler arasında mesela." şeklindeki ifadesi örnek olarak verilebilir.

Bireysel eğitimler boyutunda ise yoğunlukla kişilerin yeteneklerini geliştirmek için yüksek lisans eğitimi almak istediği ve internet üzerinde çeşitli kanallarda verilen eğitim uygulamalarını takip ettiği görülmektedir. Konuya ilişkin görüşünü katılımcı Ç10 "Yüksek lisans yapmayı planlıyorum ben de yani yakın zamanda ALES'e ve YDS'ye girme planım var. Hani güzel bir yüksek lisans yapmak istiyorum. Hani yapmış olmak için değil de gerçekten bana donanım kazandıracak bilgi sahibi olmamı sağlayacak bir yüksek lisans yapma planım var" olarak ifade etmektedir.

Yetkinlik eğitimleri teması aynı zamanda katılımcıların iş pozisyonlarına göre incelenmiştir (Şekil 6).

Şekil 6. Katılımcıların İş Pozisyonuna Göre Yetkinlik Eğitimleri Temasına Dair Görüşlerinin Yoğunluğu

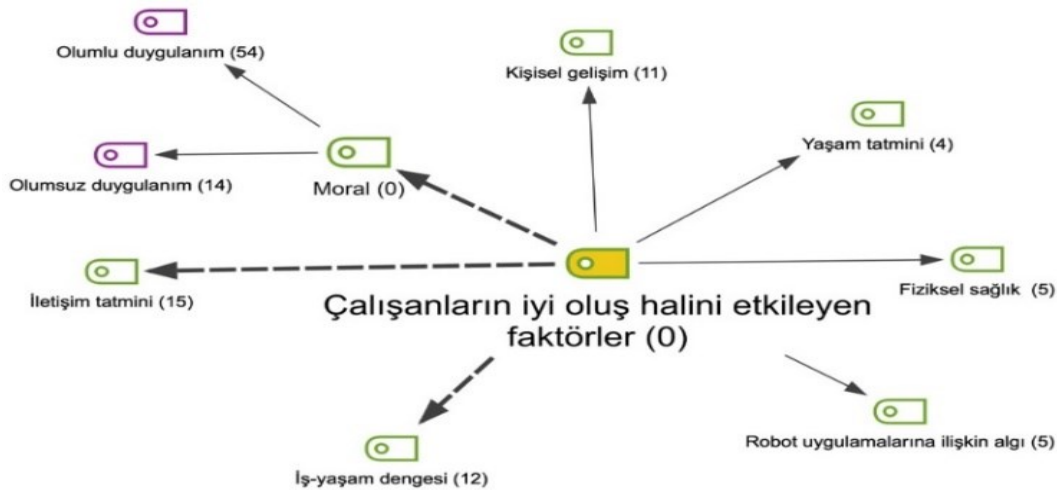
Kod Sistemi	Yönetici/Uzman	Uzman Yardımcısı	TOPLAM
Yetkinlik eğitimleri			0
Bireysel Eğitimler/Yeteneğin Geliştirilmesi		●	17
Kurum Eğitimleri/Yeteneğin Kazandırılması	●	●	32
TOPLAM	18	31	49

İnsan kaynakları uzman yardımcıları hem kurum eğitimleri ve hem de bireysel eğitimleri aldıklarına dair yoğunlukla görüş bildirmektedir. İK yöneticisi/uzmanı pozisyonundaki kişiler ise hem kendi kurumlarını hem de kendi pozisyonlarını değerlendirdiklerinden bahsetmekte, çok sıklıkla da zorunlu iş başı ve iş dışı gibi kurum eğitimlerinin varlığından söz etmektedirler.

5.4. İyi Oluş Halini Etkileyen Faktörler Temasına Ait Görüşler

Dijital sürecin, kişilerin halihazırda işteki mutluluğuna, gelecekteki bireysel hayatına ve işe yönelik olumlu duygularına olan etkisini ortaya koyan faktörler Şekil 7'da sunulmaktadır.

Şekil 7. Çalışanların İyi Oluş Hallerini Etkileyen Faktörler Temasına Ait Kod-Alt Kod Modellemesi



Şekil 7’de da görüldüğü gibi sırasıyla olumlu duygulanım, iletişim tatmini, iş yaşam dengesi ve kişisel gelişim kodları (boyutları), iyi oluş halini etkileyen öncelikli faktörleri oluşturmaktadır. Katılımcılar yoğunlukla, dijital uygulamaların işlerini kolaylaştırdığını, zaman tasarrufu sağladığını ve moral açısından işe yönelik olumlu duygular içerisinde olduklarını belirtmişlerdir. Konu ile ilgili olarak katılımcı Y32 görüşünü “*Dijitalleşmenin işgücü kaybına etkileri hakkında konuşmalar oluyor ama buna çok fazla katılmıyorum çünkü ne olursa olsun insan faktörünün her zaman olacağını düşünüyorum; dijitalleşme sadece insanların işlerini kolaylaştıran olmazsa olmaz bir kavram olarak görüyorum.*” şeklinde ifade etmektedir. Yine konu ile ilgili bir diğer katılımcı (Ç6) “*Konumumun giderek daha iyi olabileceğine inanıyorum iyi bir işe alımcı olarak belki burada belki başka bir yerde çalışacağım. Artık bu tip dijital applerin kullanılmadığı bir çalışma şekli olmadığı için de aslında rahat çalışabileceğimi düşünüyorum*” şeklindeki ifadesinde, iyi oluş halini olumlu etkileyen durumları belirtmektedir. Katılımcılar tarafından, kişisel gelişim kodunda da iyi oluş hallerini olumlu etkileyen konulara yoğun olarak değinilmiştir.

Ayrıca, dijital uygulamaların bireylerin gelişimine olumlu katkı sağladığını ifade eden katılımcılar da bulunmaktadır. Katılımcı Y35 bu olumlu katkıyı şu şekilde açıklamaktadır: “*Kendi kararlarımı daha çok verebildiğim bir ortadayım şu anda bu da tabii beni daha olumlu etkiliyor. Beni geliştiriyor her anlamda bu da. Halledemediğim şeyleri halletme konusunda tecrübe sahibi oldum. Stres yönetimi anlamında geliştiren bir dönem.*”

Katılımcılar iletişim tatmini ve iş-yaşam dengesi kodları ile ilgili olarak ise yoğun olumsuz görüş bildirmişlerdir.

İyi oluş halini olumsuz etkileyen faktörlerden biri olarak iletişim tatmini boyutunda, yoğun olarak iletişimin yetersiz olduğu belirtilmektedir. Uzaktan çalışma modelinin ve çevrimiçi görüşmelerin artış göstermesinin, çalışma arkadaşları ile olan iletişim doyumunu olumsuz etkilediği ifade edilmektedir. Örneğin konuya ilişkin olarak katılımcı Y40 bu durumu, “*Evden çalışma güzel, hoş; dijitalleşme, teknoloji girsinler hayatımıza evet tamam ama molalarda insanlarla konuşamamak kötü. Bence ayda bir ofise gidilmeli. Dediğim gibi ben yanımda çalışan kişiyi tanımıyorum, ismini dahi bilmiyorum. Mail atıyorum ama çoğu kişinin fiziki olarak bende profili yok. Evden çalışma iyi oluyor ama çalış çalış insanın bir molaya ihtiyacı oluyor. Onda da kimseyle konuşmuyorsun. Bu kısmı ypratıcı. İnsanlarla iletişim aşırı derecede koptu, networkünüz doğrudan etkileniyor.*” şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcılar, uzaktan çalışma modelinin iş-yaşam dengesi üzerindeki olumsuz etkisinden de yoğun olarak bahsetmişlerdir. Özellikle, esnek çalışma modeli ile oluşan kişilerin her an çalışmaya hazır algısının, kendilerine vakit ayırmalarını engellediğini belirtmektedirler. Katılımcı Y33 tarafından bu durum, “*Anlattım ya ben çok öyle desteklemiyorum çünkü akşamlara kadar hatta gecelere kadar çalışmak kimsenin hoşuna giden bir şey değildir bence ve bu çok güzel sömürü haline gelmiş durumda. Ofisten bilgisayarı kapatıp çıktığım gibi evde de bilgisayarı kapatıp hayatıma dönebilsem evden çalışmak isterim ama maalesef öyle bir şey mümkün olmuyor.*” şeklinde ifade edilmektedir.

İş pozisyonuna göre karşılaştırma yapıldığında dijital sürecin, her iki pozisyondaki katılımcılarda da çoğunlukla olumlu bir moral oluşturduğu görülmektedir (Şekil 8).

Şekil 8. Katılımcıların İş Pozisyonuna Göre İyi Oluş Hallerini Etkileyen Faktörler Temasına Dair Görüşlerin Yoğunluğu

Kod Sistemi	Yönetici/Uzman	Uzman Yardımcısı	TOPLAM
✓ Çalışanların iyi oluş halini etkileyen faktörler			0
Robot uygulamalarına ilişkin algı			4
Fiziksel sağlık			5
İletişim tatmini			14
Kişisel gelişim			11
İş-yaşam dengesi			12
Yaşam tatmini			4
✓ Moral			0
Olumsuz duygulanım			12
Olumlu duygulanım			35
TOPLAM	48	49	97

Bununla birlikte yönetici pozisyonunda olan katılımcılar, dijital uygulamaların kişilerle olan yüz yüze iletişimi azaltmasının olumsuz yönüne vurgu yapmışlardır. Uzman yardımcısı pozisyonunda olan katılımcılar ise bir yandan dijital uygulamaların kişisel gelişimi artıran olumlu yönüne vurgu yaparken diğer yandan iş-yaşam dengesi bağlamında sürekli ekran başında olmanın, fiziksel sağlık üzerindeki olumsuz etkilerine daha çok vurgu yapmışlardır.

Son olarak, sadece yönetici pozisyonunda olan kişiler robot uygulamaların varlığından bahsetmiş; gelecekte robotik sürecin insan emeği yerine geçmeden birlikte kullanılacağına dair olumlu ifadelerde bulunmuşlardır.

6. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmada, dijitalleşme süreci ile birlikte değişen insan kaynakları uygulamalarının, dijital dönüşümde aranan yetkinliklerin ve yetkinlik eğitimlerinin incelenmesi; dijital dönüşüm sürecinde çalışanların iyi oluş halini etkileyen unsurların belirlenmesi hedeflenmiştir. Araştırmanın soruları/problemi ve amacı doğrultusunda, farklı sektörlerde görev yapan insan kaynakları yöneticisi/uzmanı/uzman yardımcısı pozisyonlarında çalışan 40 katılımcıdan oluşan çalışma grubu ile nitel bir araştırma gerçekleştirilmiştir.

İK uygulamalarının dönüşümü ile ilgili birinci araştırma sorusu kapsamında; tüm insan kaynakları uygulamalarının dijital dönüşüm içerisine girmediği ancak dijital dönüşüm içinde olan İK uygulamalarıyla ilişkili olarak aranan yetkinliklerin, günümüzdeki akıllı insan kaynakları yönetimi açısından farklılık gösterdiği belirlenmiştir. İK süreçlerinde elektronik iletişim kanallarının en sıklıkla kullanıldığı görülmüştür. Bordo/ özlük işleri ve raporlama süreçlerinin bilgisayar temelli uygulamalar ve çoğunlukla uzaktan çalışma biçimi ile yürütüldüğü tespit edilmiştir. İşe alım gibi önemli bir İK faaliyetinin ise genellikle dışarıdan satın alınan işe alım platformlarıyla gerçekleştirildiği ifade edilmiştir. Performans yönetimi, kariyer yönetimi, yetenek yönetimi, çalışan ilişkileri gibi diğer önemli İK faaliyetlerine dair dijital uygulamaların çok az kullanıldığı tespit edilmiştir. Oysaki çoğu araştırmada yapay zekâ ve robotik çözümlerin karmaşık kararların alınması, işe alım süreçlerinin yönetilmesi, verimliliğin artırılması ve performans yönetimi gibi insan kaynakları faaliyetinde kullanıldığı belirtilmektedir. Örneğin SAP, SuccessFactors ve Microsoft Azure gibi İK bulut çözümlerinin insan kaynakları faaliyetlerinde sıklıkla kullanıldığı (Gür vd., 2019); yapay zekanın eğitim entegrasyonu uygulamalarının da çalışanların yetkinliklerinin ve performanslarının sürekli olarak takip edilebilmesine olanak tanıdığı (Budhwar vd., 2022) ifade edilmektedir. Literatürde sıklıkla yer verilen akıllı İK dönüşümünde tüm faaliyetlerin yapay zekâ/robot kullanımına geçiş sürecinden, bu araştırmada katılımcılar tarafından çok kısıtlı söz edilmiş ve uzman yardımcısı pozisyonundaki İK çalışanlarında böyle bir uygulamanın varlığı bilgisinin, yöneticilere/uzmanlara göre daha az olduğu tespit edilmiştir. Pek çok katılımcı SuccessFactors kullandığından söz etse de yapay zekâ araçlarını kullandıklarından bahsetmemiştir.

İK yetkinlikleri ile ilgili ikinci araştırma sorusu “Örgütte insan kaynakları çalışanlarında hangi yetkinlikler aranmaktadır?”, kapsamında; katılımcılar, dijital İK uygulamalarına bağlı olarak kurumlarında aranan yetkinliklerin en başında teknik bilgi ve becerinin arandığını dile getirmişlerdir. Katılımcıların söz ettiği gibi yapılan araştırmalar da işe alımda teknolojik yeterliliklerin sağlanması noktasında yetkinlik ve becerilerin artık diploma ve sertifikalardan daha fazla önemsendiğini göstermektedir (Benešová ve Tupa, 2017; Deloitte, 2023; Zhou ve Zhou, 2023). İletişim becerisinin hem uzaktan çalışma biçiminin hem de dijital uygulamaların artan kullanımı ile ilgili önemli bir diğer özellik/yetenlik olduğu tespit edilmiştir. Katılımcılar, yabancı dil bilgisinin bir yetkinlikten öte kurumlarda zorunlu bir özellik olması gerektiğini ancak bunun, aranan bir yetkinlik olarak kurumlarında ele alındığını belirtmişlerdir. Literatürde, insan kaynaklarındaki dijitalleşmenin daha teknik, analitik ve veri odaklı yetkinlikleri gerekli kıldığı ifade edilmektedir (McCartney vd., 2021). Oysaki bu araştırmada, dijital yetkinlerde en çok aranan özelliğin başında olan iş zekâsı ve analitik düşünme becerisinin katılımcılar tarafından çok az dile getirildiği tespit edilmiştir. Aynı zamanda, belirtilen yetkinliklere paralel olarak katılımcıların kurumlarında aldığı eğitimlerin (birkaç haftayı kapsayan teknik ve teknik olmayan yetkinlik akademi eğitimleri), kısa zamanda çalışanlara kazandırılmasına yönelik yetkinlik eğitimleri olduğu tespit edilmiştir.

İK ve iyi oluş hali ilgili üçüncü ve son araştırma konusu olan dijital İK uygulamalarının ve çalışanlarda dönüşümü beklenen yetkinliklerin, katılımcıların duyu ve moral düzeylerine etkisi kapsamında; işin yapılış biçimini kolaylaştırması, zaman kaybının önüne geçmesi ve uzaktan çalışma biçimiyle özel yaşamlarına vakit ayırmaları paralelinde olumlu duygulanım yaşadıkları tespit edilmiştir. Deloitte 2021 Global İnsan Kaynakları Trendleri raporu Türkiye verileri incelendiğinde, uzaktan çalışma biçimine geçilmesinin çalışanların iyi oluş halleri üzerinde olumlu etkisinin olduğunun ifade edildiği görülmektedir (Deloitte, 2021; Tokdemir, 2022). Ancak, dijital çalışma

biçiminin getirdiği sanal işlerin artmasının ve bunun da kişilerin birbiriyle olan yüz yüze iletişim kalitesini azaltmasının, katılımcıların iyi oluş halini olumsuz etkileyen bir durum olduğu belirtilmiştir. Araştırma bulgularıyla uyumlu olarak konuyla ilgili yapılan araştırmalarda (Deloitte, 2023), dijital çalışma biçiminin mentorluk bulmada eksiklik yaşama, kişinin kendini daha izole hissetmesi veya iş arkadaşlarıyla iletişim kuramaması gibi olumsuz sonuçlarının olduğu ifade edilmektedir. Bunun yanı sıra özellikle İK uzman yardımcıları, sürekli ekran başında olma halinin fiziksel sağlıklarını olumsuz etkilemekte olduğunu da belirtmişlerdir. Fiziksel sağlığın yanı sıra çalışanların duygu durumlarının da olumsuz etkilendiğini söylemek mümkündür. Yapılan araştırmalarda çalışma ortamının çalışanların stresleri üzerinde ciddi bir etkisinin olduğu (Giorgi vd., 2022) ve çalışma ortamı kaynaklı stresi azaltmada iyi oluş haline yönelik politikaların gerekli olduğu vurgulanmaktadır (Kumar Pradhan vd., 2021; Becker vd., 2022). Özetle, dijital İK dönüşümüyle ortaya çıkan yeni süreçlerin, çalışanların iyi oluş halini, olumsuz yönünün yanı sıra yoğunlukla olumlu etkilediği tespit edilmiştir. Dijital İK dönüşümünün, iletişim süreçlerinde dijital platform kullanım sıklığının artmasının ve çalışanlar arası fiziksel iletişimin azalmasının iletişim doyumunu ve dijitalleşmeyle birlikte esnek çalışma uygulamalarının sık kullanımının iş yaşam dengesini olumsuz etkilemekle birlikte iletişimde zaman tasarrufu sağlaması ve işleri kolaylaştırması bakımından olumlu etkilerinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Literatürde, katılımcıların vurguladığı uzaktan çalışmanın, esnek çalışma saatlerinin ve sürekli çevrimiçi olma halinin (always on), olumlu algılanan yanlarının yanı sıra iyi oluş hallerini olumsuz etkileyen nedenler arasında da yer aldığı görülmektedir (Deloitte, 2021; Yang vd., 2023). Özel yaşamlarına her an kısa süreli de olsa zaman ayırabileceklerini bilmenin yanı sıra kendilerinden her an iş yapmaya halihazır durumda olma beklentisinin olması ve mesai kavramından uzaklaşılması, iyi oluş hallerini olumsuz etkileyen nedenlerdendir. Uzaktan çalışmayı evlerinden gerçekleştiren çalışanlar açısından iş-aile çatışmasının arttığına ilişkin bulgular bulunmaktadır (Yang vd., 2023). Bunun yanı sıra bu araştırmada da benzer bir bulgu olarak, uzaktan çalışmayla beraber gelen çalışanların sürekli olarak kontrol amaçlı izlenmesinin, çalışanların kendilerine güvenilmediğini hissettirdiği, bu durumda çalışanların iyi oluşları üzerinde olumsuz yansımaları olduğu belirtilmektedir (Anteby ve Chan, 2018; Hipp ve Krzywdzinski, 2023).

Sonuç olarak bu çalışmada, insan kaynakları yönetim fonksiyonlarının tam anlamıyla dijital dönüşüme girmediği tespit edilmiştir. Örgüt içi iletişim süreci ve toplantı faaliyetlerinin yürütülmesi alanlarında yoğunlukla dijital dönüşümün başladığı görülmüştür. İşletmelerin muhasebe ve finansman işlerinin dijital sürece taşınması da yoğunlukla bahsedilen bir diğer konu olmuştur. Dijitalleşme ile birlikte çalışanlarda beklenen iş zekası ve analitik düşünme yetkinliklerinin görece teknik becerilere kıyasla daha az olduğu vurgulanmıştır. Bununla birlikte, çalışanların dijitalleşme sürecine olumsuz bakmadığı aksine iş süreçlerini kolaylaştırdığı için genel iyi oluş hallerine olumlu yansıdığı tespit edilmiştir.

Sosyal bilimler alanında yapılan diğer nitel araştırmalarda olduğu gibi bu çalışmada da birtakım kısıtlar bulunmaktadır. İlk kısıt, araştırmanın İstanbul ilinde faaliyet gösteren orta-yüksek teknoloji sektörlerinde tasarlanmış olmasıdır. Diğer kısıt, araştırmanın söz konusu firmaların sadece insan kaynakları departmanlarında çalışanlar ile yürütülmüş olmasıdır. Bir diğer kısıt ise çalışma grubundaki kişilerin rastlantısal olarak seçilmiş olmasıdır.

Örgütlerde İK alanında çalışanların dijital dönüşüm sürecinin, özellikle pandemi dönemi sonrası hızlandığı ve zorunlu hale getirilmeye çalışıldığı görülmektedir. Dijital dönüşüme dair örgüt kültürünün zorunluluktan değil de bilgi çağının paralelinde organik gelişmesi ve sadece İK çalışanlarında değil tüm kurum genelinde oluşturulması önemli bir konu olarak ortaya çıkmaktadır. Kurumlardan, dijital İK uygulamalarının kurumun dış çevresinden satın alınması yerine kendi iç çevresinde geliştirilmesi gereken bir yapıda ve yetkinlikte olması beklenmektedir. Bu yönüyle aranan dijital yetkinliklere, çalışanların kurumla tanışmadan daha önce sahip olması gerekmektedir. Kurumlara, başta İK çalışanları olmak üzere tüm çalışanlarda olması gereken dijital yetkinliklerin (ör. teknik yetkinlik, iş zekası, analitik düşünme) incelenmesi önerilmektedir. Aynı zamanda dijital değişim ve çalışma biçiminin, bireysel düzeyde hem olumlu hem de olumsuz pek çok sonuçlar doğurması beklenmektedir.

Gelecekte konuyla ilgili yapılacak olan araştırmalarda farklı illerde ve farklı alanlarda çalışan kişilere ulaşılmasının ve bunun yanı sıra dijitalleşme sürecinin iş hayatına yansımalarının farklı açılardan ele alınmasının, konunun çok yönlü yapısının daha iyi anlaşılmasına yardımcı olacağı öngörülmektedir. Örneğin dijital dönüşüm sürecinin, kişilerin iyi oluş hallerinin yanı sıra psikolojik esenlik, psikolojik güvenlik, işe katılım gibi değişkenler bakımından da incelenmesinin önemli bulgular sağlayacağı düşünülmektedir.

Ulusal literatür incelendiğinde, dijitalleşme sürecinin insan kaynakları yönetimi üzerindeki etkilerine dair özellikle derleme çalışmaların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Bu açıdan bu çalışmanın, dijital İK uygulamalarının varlığını ve niteliğini tespit eden, bu uygulamalara paralel olarak aranan dijital İK yetkinliklerine ve dijital iyi oluş haline dikkat çeken bir nitel çalışma olması özelliğiyle hem insan kaynakları yönetimi literatürüne katkıda bulunacağı hem de gelecekte araştırmacılara yeni bir bakış açısı kazandıracığı düşünülmektedir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Abelsen, S.N., Vatne, S.-H., Mikalef, P. ve Choudrie, J. (2023). Digital working during the covid-19 pandemic: How task-technology fit improves work performance and lessens feelings of loneliness, *Information Technology & People*, 36(5), 2063-2087. <https://doi.org/10.1108/ITP-12-2020-0870>
- Acatech. (2013). *Recommendations for implementing the strategic initiative industrie 4.0*. Acatech.
- Alkahlout, O., (2023). Dijital insan kaynakları yönetimi çalışmalarının bibliyometrik analizi (2013-2022). *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 783-794.
- Andrews, F. M. ve Withey, S. B. (1974). Developing measures of perceived life quality: Results from several national surveys. *Social Indicators Research*, 1, 1-26. <https://doi.org/10.1007/BF00286419>
- Anteby, M. ve Chan, C. K. (2018). A self-fulfilling cycle of coercive surveillance: Workers' invisibility practices and managerial justification. *Organization Science*, 29(2), 247-263. <https://doi.org/10.1287/orsc.2017.1175>
- Asiltürk, A. (2018). İnsan kaynakları yönetiminin geleceği: İK 4.0. *Journal of Awareness*, 3(5), 527-544.
- Aziz, A. (1994). *Araştırma yöntemleri, teknikleri ve iletişim*. Turhan
- Başaran, A. (2021). *Proje bazlı örgütlerde insan kaynakları yönetimi*. Nobel.
- Benešová, A. ve Tupa, J. (2017). Requirements for education and qualification of people in industry 4.0. *Procedia Manufacturing*, 11, 2195-2202.
- Brennen, J. S. ve Kreiss, D. (2016). Digitalization. K. B. Jensen, R. T. Craig, J. D. Pooley ve E. W. Rothenbuhler (Ed.) *The international encyclopedia of communication theory and philosophy* içinde (s. 1-11). John Wiley & Sons.
- Boyatzis, R. (1982). *The competent manager*. Wiley.
- Budhwar, P., Malik, A., De Silva, M.T.T. ve Thevisuthan, P. (2022). Artificial intelligence – challenges and opportunities for international HRM: A review and research agenda. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(6), 1065-1097. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2035161>
- Bulte, A. (2018). What is industry 4.0 and what are its implications on human resources management practices. *11th IBA Bachelor Thesis Conference*. Netherlands.
- Burr, C., Taddeo, M. ve Floridi, L. (2020). The ethics of digital well-being: A thematic review. *Science and Engineering Ethics*, 26, 2313-2343.

- Campion, M. A., Fink, A. A., Carr, L., Phillips, G. M. ve Odman, R. B. (2011). Doig competencies well: Best practices in competency modeling. *Personnel Psychology*, 64, 225-262.
- Cohen, D. J. (2015). HR past, present and future: A call for consistent practices and a focus on competencies. *Human Resource Management Review*, 25(2), 205-215.
- Creswell, J. W. (2018). *Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*. (M. Bütün ve S. Demir, Çev.), Siyasal Kitabevi.
- D'Arcy, J., Gupta, A., Tarafdar, M. ve Turel, O. (2014). Reflecting on the "dark side" of information technology use. *Communications of the Association for Information Systems*, 35(5), 109-118.
- Deloitte. (2017). *The fourth industrial revolution is here — are you ready?*. Deloitte. https://deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/manufacturing/Industry4-0_Are-you-ready_Report.pdf
- Deloitte. (2021). *2021 Global İnsan Kaynakları Trendleri*. Deloitte. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/human-capital/2021-Global-Insan-Kaynaklari-Trendleri-Raporu.pdf>
- Deloitte. (2023). *2023 gen z and millennial survey*. Deloitte. <https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/legacy/docs/deloitte-2023-genz-millennial-survey.pdf?dl=1>
- Deloitte. (2023). *New fundamentals for a boundaryless world: 2023 global human capital trends report*. Deloitte. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/sg/Documents/human-capital/sea-cons-hc-trends-report-2023.pdf>
- Demirkol, N. ve Tis, G. (2018). Endüstri 4.0'in insan kaynakları ve insan kaynakları yönetimine etkisi. *IV. International Caucasus-Central Asia Foreign Trade and Logistics Congress Proceeding Book* (s. 535-534). Aydın, Türkiye.
- Dennis, M. J. (2021). Digital well-being under pandemic conditions: Catalysing a theory of online flourishing. *Ethics and Information Technology*, 23, 435-445. <https://doi.org/10.1007/s10676-021-09584-0>
- Deterding, S., O'Hara, K., Sicart, M., Dixon, D. ve Nacke, L. (2011). Gamification: using game design elements in non-gaming context. *CHI EA'11: CHI Extended Abstracts on Human Factors in Computing Systems*, (s. 2425-2428). Vancouver, Kanada.
- Eldem, M. O. (2017). Endüstri 4.0. *TMMOB EMO Ankara Şubesi Haber Bülteni*, 3, 10-16.
- Gennari, R., Matera, M., Morra, D., Melonio, A. ve Rizvi, M. (2023). Design for social digital well-being with young generations: Engage them make them reflect. *International Journal of Human-Computer Studies*, 173, 1-21. <https://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2023.103006>
- Giorgi, G. Ariza-Montes, A., Mucci, N. ve Leal-Rodríguez, A. (2022). The dark side and the light side of technology-related stress and stress related to workplace innovations: From artificial intelligence to business transformations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1248.
- Göktaş, P. ve Baysal, H. (2018). Türkiye'de dijital insan kaynakları yönetiminde bulut bilişim. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(4), 1409-1724.
- Guest, D. E. (2017) Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27, 22–38.

- Gür, Y. E., Ayden, C. ve Yücel, A. (2019). Yapay zekâ alanındaki gelişmelerin insan kaynakları yönetimine etkisi. *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(2), 137-158.
- Gürün, F. ve Özdemir, S. (2019). Endüstri 4.0 ve beşerî sermayenin geleceği. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 76, 67-88.
- Helfat, C. E., Finkelstein, S., Mitchell, W., Peteraf, M. A., Singh, H., Teece, D. J. ve Winter, S. G. (2007). *Dynamic capabilities: Understanding strategic change in organizations*. Blackwell Publishing.
- Hernandez-de-Menendez, M., Morales-Menendez, R., Escobar, C. A. ve McGovern, M. (2020). Competencies for industry 4.0. *International Journal on Interactive Design and Manufacturing*, 14, 1511-1524. <https://doi.org/10.1007/s12008-020-00716-2>
- Hipp, L. ve Krzywdzinski, M. (2023). Remote work: New fields and challenges for labor activism. *Work and Occupations*, 50(3), 445-451. <https://doi.org/10.1177/07308884231163135>
- Hornby, D. ve Thomas, R. (1989). Towards a better standard of management, *Personnel Management*, 21(1), 52-55.
- ILO. (2019). *Daha aydınlık bir gelecek için çalışmak- çalışma yaşamının geleceği küresel komisyonu*. International Labour Office.
- Jacobs, R. (1989). Getting the measure of management competence. *Personnel Management*, 21(6), 32-37.
- Karas, A. ve Březovská, B. N. (2020). Digitalization and its impact on human resources and HR marketing. *Marketing Identity: COVID-2.0 Conference Proceedings from the Annual International Scientific Conference*, (s. 233-247). Slovakia
- Kılıç, S. (2016). <https://hburturkiye.com/blog/ikinci-bin-yilin-ilk-devrimi-endustri-4-0> adresinden 17 Nisan 2020 tarihinde alınmıştır.
- Kitkowska, A., Alağa, A. S. ve Wästlund, E. (2023). Lockdown locomotion: The fast-forwarding effects of technology use on digital well-being due to COVID-19 restrictions, *Behaviour & Information Technology*, <https://doi.org/10.1080/0144929X.2023.2203268>
- Kolot, A., Lopushniak, H., O. K., Varis, I. ve Ryabokon, I. (2022). Transferable competencies of HR manager under global socio-economic changes. *Problems and Perspectives in Management*, 20(1), 322-341.
- Kumar Pradhan, R., Prasad Panigrahy, N. ve Kesari Jena, L. (2021). Self-efficacy and workplace well-being: Understanding the role of resilience in manufacturing organizations. *Business Perspectives and Research*, 9(1), 62-76. <https://doi.org/10.1177/2278533720923484>
- Kumpikaitė-Valiūnienė, V., Aslan, I., Duobienė, J., Glińska, E. ve Anandkumar, V. (2021). Influence of digital competence on perceived stress, burnout and well-being among students studying online during the covid-19 lockdown: A 4-country perspective. *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 1483-1498.
- Kuper, H. (2020). Industry 4.0: Changes in work organization and qualification requirements-challenges for academic and vocational education. *Entrepreneurship Education*, 3, 119-131.
- Küçük, Ö. ve Çakıcı, A. (2018). İşyeri kabalığının öznel iyi oluş haline etkisi. *İş ve İnsan*, 5(1), 75-87.
- Lasi, H., Kemper, H. G., Feld, T. ve Hoffman, M. (2014). Industry 4.0. business and information. *Systems Engineering*, 6(4), 239-242.

- Li, L. (2022). Reskilling and upskilling the future-ready workforce for industry 4.0 and beyond. *Information Systems Frontiers*, 1-16. <https://doi.org/10.1007/s10796-022-10308-y>
- Lin, C., Li, X. ve Lam, L. W. (2020). Development or maintenance? Dual-oriented human resource system, employee achievement motivation, and work well-being. *Human Resource Management*, 59(4), <https://doi.org/311-325>. 10.1002/hrm.21997
- Llave, O. V. (2021). Remote work and the right to disconnect in Europe. ILO Paris Office Webinar on Teleworking. Eurofound. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-paris/documents/meetingdocument/wcms_767509.pdf adresinden 16 Şubat 2021 tarihinde alınmıştır.
- Lu, Y. (2017). Industry 4.0: A survey on technologies, applications and open research issues. *Journal of Industrial Information Integration*, 6, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jii.2017.04.005>
- Mazuchenko, A. ve Maršíková, K. (2019). Digitally-powered human resource management: Skills and roles in the digital era. *Acta Informatica Pragensia*, 8(2), 72-87.
- Mazurchenko, A. ve Zelenka, M. (2022). Employees' digital competency development in the construction and automotive industrial sectors. *Central European Business Review*, 11(1), 41-63.
- McCartney, S., Murphy, C. ve McCarthy, J. (2021). 21st century HR: A competency model for the emerging role of HR analysts. *Personnel Review*, 50(6), 1495-1513.
- Meijerink, J., Boons, M. Keegan, A. ve Marler, J. (2021) Algorithmic human resource management: Synthesizing developments and cross-disciplinary insights on digital HRM, *The International Journal of Human Resource Management*, 32(12), 2545-2562.
- Meriam, S. B. (2009). *Qualitative research: A guide to design and unplementation*. San Fransisco, California: Jossey-Bass.
- Miles, M. B. ve Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Thousand Oaks Sage.
- Muzannhamo, A. ve Rankhumise, E. (2023). Human resource management and digitalization in a South African public enterprise. *Indonesian Journal of Innovation ad Applied Sciences*, 3(1), 31-37.
- Nocker, M. ve Sena, V. (2019). Big data and human resource management: The rise of talent analytics. *Social Sciences*, 8(10), 1-19.
- Omar, A., Kristina, K., Dina, S. ve Mujtaba, M. (2023) Advanced technologies enabled human resources functions: Benefits, challenges, and functionalities: A systematic review, *Cogent Business & Management*, 10:2
- Özmen, Ö. T., Eriş, E., Süral Özer, P. ve Zerey, H. (2019). Endüstri 4.0'a bütüncül bir yaklaşım: Örnek olay analizi ve stratejik yol haritası. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 20(2), 499-520.
- Özsoylu, A. F. (2017). Endüstri 4.0. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 21(1), 41-64.
- Page, K. M. ve Vella-Brodrick, D. A. (2009). The “what”, “why” and “how” of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research*, 90(3), 441-458.
- Pan, Y. ve Froese, F. J. (2023). An interdisciplinary review of AI and HRM: Challenges and future directions. *Human Resource Management Review*. 33(1), 100924. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100924>
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (3. Baskı), Sage Publications Inc.

- Prahalad, C. K. ve Hamel, G. (1990). The core competence of the corporation. *Harvard Business Review*, 69(3), 275-292.
- Prahalad, C. K. ve Hamel, G. (1994). Strategy as a field of study: Why search for a new paradigm?. *Strategic Management Journal*, 15, 5-16.
- Roffarello, A. M., De Russisi, L., Lottridge ve D., Cecchinato, M. E. (2023). Understanding digital wellbeing within complex technological context. *International Journal of Human-Computer Studies*, 175, 103034
- Rifkin, J. (2011). *The third industrial revolution: How lateral power is transforming energy, the economy, and the world*. Palgrave Macmillan.
- Schwab, K. (2017). *Dördüncü sanayi devrimi*. Optimist.
- Schwab, K. ve Davis, N. (2019). *Dördüncü sanayi devrimini şekillendirmek*. Optimist.
- Shoshan, H. N. ve Wehrt, W. (2021). Understanding "zoom fatigue": A mixed-method approach. *Applied Psychology*, 71, 827-852. <https://doi.org/10.1111/apps.12360>
- Shpak, N., Odrekhichskyi, M., Dorshkevych, K. ve Sroka, W. (2019). Simulation of innovative systems under industry 4.0 Conditions. *Social Sciences*, 8, 202-216.
- SHRM. (2021). *SHRM body of applied skills and knowledge: Your comprehensive roadmap for a career in HR*. California: SHRM. <https://www.shrm.org/certification/decide/Documents/shrm-bask-2022.pdf>
- Sivathanu, B. ve Pillai, R. (2018). Smart HR 4.0 – how industry 4.0 is disrupting HR. *Human Resource Management International Digest*, 26(4), 7-11.
- Smit, J., Kreutzer, S., Moeller, C. ve Carlberg, M. (2016). *Directorate general for internal policies: Industry 4.0*. (Rapor No. IP/A/ITRE/2015-02). European Parliament. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/570007/IPOL_STU\(2016\)570007_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/570007/IPOL_STU(2016)570007_EN.pdf)
- Speidel, R., Felder, E., Schneider, A. ve Öchsner, W. (2023). Virtual reality against zoom fatigue? A field study on the teaching and learning experience in interactive video and VR conferencing. *Journal for Medical Education*, 40(2), 1-22.
- Strohmeier, S. (2020a) Smart HRM – a Delphi study on the application and consequences of the internet of things in human resource management, *The International Journal of Human Resource Management*, (31)18, 2289-2318.
- Strohmeier, S. (2020b). Digital human resource management: A conceptual clarification. *German Journal of Human Resource Management*, 34(3), 345-365. <https://doi.org/10.1177/2397002220921131>
- Tokdemir, G. (2022). Software professionals during the covid-19 pandemic in Turkey: Factors affecting their mental well-being and work engagement in the home-based work setting. *Journal of Systems and Software*, 188. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2022.111286>
- Gale, T. ve Devine, M. A. (2023) Advancing understanding of digital well-being at the intersection of technology and leisure. *Journal of Leisure Research*, 54(5), 667-683.
- Tükel, S. ve Bozağaç, F. (2018). Endüstri 4.0'ın insan kaynakları yönetimine etkileri. *Toros Üniversitesi İİBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(9), 419-441.
- Ulrich, D., Allen, J., Brockbank, W., Younger, J. ve Nyman, M. (2009). *HR transformation: Building human resources from the outside in* (1.Baskı). McGraw Hill.

- UNESCO. (2012). EFA global monitoring report youth and skills: Putting education to work. Paris: UNESCO Publishing.
- Ünlü, F. ve Atik, H. (2018). Türkiye'deki işletmelerin endüstri 4.0'a geçiş performansı: Avrupa Birliği ülkeleri ile karşılaştırmalı ampirik analiz. *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, 17(2), 431-463.
- Van den Berg, M. J., Stander, M. W. ve Van der Vaart, L. (2020). An exploration of key human resource practitioner competencies in a digitally transformed organisation. *SA Journal of Human Resource Management*, 18, 1-13.
- Vernea, S.-A. (2023). Rest time and digitization. The right to disconnect. *Revue Européenne du Droit Social*, 60(3), 73-81. <https://doi.org/10.53373/REDS.2023.60.3.0126>
- Wang, H., Ding, H. ve Kong, X. (2023). Understanding technostress and employee well-being in digital work: The roles of work exhaustion and workplace knowledge diversity. *International Journal of Manpower*, 44(2), 334-353.
- WEF. (2023). *The future of jobs report 2023*. World Economic Forum.
- Woodruffe, C. (1993). What is meant by a competency?. *Leadership & Organization Development Journal*, 14(1), 29-36.
- Woolf, N. H. ve Silver, C. (2017). *Qualitative analysis using MAXQDA: The five-level QDA™ method*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315268569>
- Yang, D., Kelly, E., Kubzansky, L. ve Berkman, L. (2023). Working from home and worker well-being: New evidence from Germany. *ILR Review*, 76(3), 504-531. <https://doi.org/10.1177/00197939221148716>
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, A. (2018). Endüstri 4.0 ve akıllı fabrikalar. *Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 22(2), 546-556.
- Yılmaz, R. M. ve Göktaş, Y. (2018). Using augmented reality technology in education. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 47(2), 510-537.
- Zhang, S. ve Shi, Q. (2017). The relationship between subjective well-being and workplace ostracism: The moderating role of emotional intelligence. *Journal of Organizational Change Management*, 30(6), 978-988.
- Zhou, Y. ve Zou, Y. (2023). The effects of congruence between digital HRM systems and previous non-digital HRM systems on firms' data-driven insights. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 61(4), 952-980.

Ek 1. Dijital İnsan Kaynakları Uygulamaları

Ana Kategori	Alt Kategori	Uygulamalar
Tüm İK'yı Kapsayan		Delta İK, Kolay İK, Workcube, Poldy, Oracle, Pozitif İK, SalesForce, Bilin Humanist
E-Bordro ve Özlük İşleri		Mikro Yazılım, Freedom ERP, Logo, Datassist, Zoho, SAP SuccessFactor, Luca, Orka, Türkkep, Axapta
Veri	Depolama	Excel, Google Drive, OneDrive, Trello, Azure
	Transfer	WeTransfer
	Analiz	Excel, Tableau
	Görselleştirme	PowerBI, Tableau, Miro
	Raporlama	PeopleLise, SQL, PeopleBox
E-İşe Alım		Zoho, Lever, Assessment Center, PeopleBox, Avature
	Video Mülakat	Human, PeopleBox
	Aday Tarama	LinkedIn, Slack, GlassDoor, Kariyer.net, Secret CV, GitHub
	Aday Takip Sistemi	Jira, PeopleLise
	Test-Envanter	PeopleLise
	Mülakat	Google Meet, Slack, Zoom, Microsoft Teams, Whatsapp, Gmail, Discord, Sorwe, Telegram, Jitsi, Yammer
Mesai Kontrolü		Datassist, Zoho, HubStaff, ShiftUp, TimeSheet
E-Eğitim ve Geliştirme		LinkedIn, Kariyer.net, Datassist, Enocta, Sorwe, Youtube, Miro, Saba, Infinity, Vyond
E-Sunum		Canva
	Sunum Aracı	Mentimeter, Kahoot
Görev Dağılımı		Jira, Trello, Workzone, Decisions, Scrum
Ekran Paylaşımı ve Sorun Çözümü		AnyDesk, Alpemix, TeamViewer
E-Yetenek Yönetimi		SAP SuccessFactor
Geribildirim		WeFocus, Buddy

VERGİLENDİRME AKTÖRLERİNİN BLOCKCHAIN TEKNOLOJİSİ TUTUMLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: ISPARTA İLİ ÖRNEĞİ*

A STUDY ON BLOCKCHAIN TECHNOLOGY ATTITUDES OF TAXATION ACTORS: THE CASE OF ISPARTA PROVINCE

Kaan Yalçın AKINCI¹

Doç. Dr. Dilek GÖZE KAYA²

ÖZ

Globalleşen teknolojik dönüşümler mali yenilikleri de beraberinde getirmektedir. Blockchain teknolojisinin gelişimiyle iktisadi kavramların zaman ve mekan kısıtlamalarının değişimi görülmektedir. Blockchain teknolojik alt yapısının bilginin merkeziz bir şekilde eş anlı kayıt imkanı sunarak bilgi güvenliği sağladığı bilinmektedir. Blockchain teknolojisi, karşılıklı güven mekanizmasını sağlayarak geriye dönük bilgilerin değiştirilememesi özelliğiyle güvenilir işlem, şeffaf ve hesap verilebilir bir sistemi oluşturmaktadır. Bu kapsamda blockchain teknolojik alt yapısının vergilendirme süreçlerinde etkinliği önem arz etmektedir. Araştırmamızda bireylerin yaşam standartlarını, yaşlarını, çalışma düzeylerini, mesleklerini, davranış kalıplarını ve konuya bakış açılarındaki farklılıkları belirlemeyi amaçlayan anket yöntemi uygulanmıştır. Araştırma kapsamında anket uygulanarak bilgi toplanmıştır. Mali uzmanlara gerçekleştirilen anket uygulaması kapsamında katılımcıların saha çalışması kapsamında blokzincir teknolojisinin muhasebe ve vergilendirme alanlarına etkisi hakkında görüşler alınmıştır. Hiç şüphesiz kamu muhasebe ve vergilendirme alanlarında blokzincir teknolojisinin AR-GE çalışmalarının bir an önce başlaması gerektiği düşünülmektedir. Vergi ve muhasebe alanlarında etkin bir sistemin kurulması için mali uzmanların blockchain teknolojisi teknik ve kapsamlı eğitimlerin verilmesi gerekliliği önem arz etmektedir. Vergi ve muhasebe uzmanlarına yönelik yapılan çalışma, uzmanların blockchain bakış açısını değerlendirmesi ve geliştirilmesi kapsamında literatüre katkı sunması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Vergi Kanunu, Muhasebe ve Denetim, Kamu Yönetimi -Kamu Sektörü Muhasebesi ve Denetimleri.

JEL Sınıflandırma Kodları: K34, M4, H83.

ABSTRACT


Globalizing technological transformations also bring financial innovations. With the development of Blockchain technology, it is seen that economic concepts have changed the time and space constraints. It is known that the Blockchain technological infrastructure provides information security by providing the opportunity to record information simultaneously in a decentralized way. Blockchain technology provides a mutual trust mechanism and creates a reliable transaction, transparent and accountable system with the ability to change backward information. In this context, the effectiveness of the blockchain technological infrastructure in taxation processes is important. In the research, a survey method is applied to determine the living standards, ages, working conditions, occupations, behavioral patterns and perspective differences among individuals. Within the scope of the research, information is gathered through a questionnaire. Within the scope of the survey applied to financial experts, the opinions of the participants about the impact of blockchain technology on the fields of accounting and taxation are taken within the scope of the field study. Undoubtedly, it is thought that R&D studies of blockchain technology in the fields of public accounting and taxation should start as soon as possible. In order to establish an effective system in tax and accounting fields, it is important that financial experts should be given technical and comprehensive training on blockchain technology. The study for tax and accounting experts is expected to contribute to the literature within the scope of the experts' evaluation and development of the blockchain perspective.

Keywords: Tax Law, Accounting and Auditing, Public Administration -Public Sector Accounting and Audits.

JEL Classification Codes: K34, M4, H83.

* Bu çalışma Dilek GÖZE KAYA danışmanlığında Kaan Yalçın AKINCI tarafından hazırlanan ve 15.09.2022 tarihinde savunulan "Vergilendirme Aktörlerinin Blokzincir Uygulamasına Bakış Açısı: Isparta İli Örneği" başlıklı yüksek lisans tezinden yararlanarak hazırlanmıştır. Çalışma için Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulundan E-87432956-050.99-413427 sayılı ve 20.12.2022 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maliye Anabilim Dalı, Bilim Uzmanı, kaanyalcinakinci@hotmail.com

²  Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü, dilekgozekaya@hotmail.com

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

With the phenomenon of digitalization, the notoriety of crypto currency, BZ technology, which is the infrastructure of cryptocurrencies, has also been on the agenda. BZ has found an application area for schools to follow their students. Tax and control can be brought back to life on the blockchain, full of activities in tax and audit. BZ technology in Turkey is considered insufficient. This comprehensive training recipient would receive comprehensive information about blockchain, evaluate the training and audit processes, evaluate the tax and audit processes, and choose the opinions and attitudes of the audit experts on this subject. For the purpose of the research, a total of ninety-seven accounting campaigns are carried out in the province of Isparta, including Income Specialist, Income Specialist Assistant, Independent Accountant and Certified Public Accountant. Training of education in accounting, tax and auditing, requests BZ. To present the experts from the scope of the BZ, guided by a technical approach. At the same time, it displays a positive image in terms of evaluating the benefit of tax and auditing from BZ technology.

Design/methodology/approach:

In the research, the questionnaire method, which aims to determine the living standards, ages, working conditions, professions, behavior patterns and the divergence of the individuals' perspectives on the subject, is applied. The researcher is more effective in collecting data with the study questions he posed to the participants than other data collection practices (Büyükoztürk et al., 2017). Information is collected through a questionnaire within the scope of the research. Permission from Süleyman Demirel University Ethics Committee (numbered E-87432956-050.99-413427 dated 20.12.2022) was taken to carry out the study. Chi-square test is used to analyze the qualitative relationship between two independent variables. While the indicator that the two variables are independent is expressed as the null hypothesis (H0), the indicator of the correlation between the two variables is expressed as the working hypothesis (HA) (Güngör & Bulut, 2008). The ANOVA test examines the significance of change between multiple groups means to analyze the relationship between more than two parameters. (Köse and Öztumur, 2014). Correlation analysis method is used for the correlation between the sub-variables of the scale.

Findings:

Within the scope of the research, according to the demographic results, 3/4 of the participants are male, young and middle-aged, approximately 86%, 3/4 of them are at the associate degree-undergraduate education level, the participants have a monthly income of 8.000 TL or more, and 45% of the participants It is observed that 1/4 of the participants are SMMM, 1/4 of the participants have 21-25 professional experience, 54% of the participants have heard of blockchain technology through bitcoin, and more than half of the participants think that blockchain technology will affect the trade-finance-insurance sectors.

Conclusion and Discussion:

By integrating BZ-based systems into the operational structure of tax administrations, it is possible for the taxpayer to perform transactions and taxation processes at any time, regardless of time. At the same time, it can be expected that the taxpayer can follow all tax processes transparently and see that it is subject to fair taxation, which will facilitate taxation compliance. With the BZ-based taxation system, tax administrations can instantly view the transactions entered by the taxpayer and cannot change the entered data, thus creating significant convenience and advantages in transaction tracking and auditing. It can be expected to minimize the tax collection costs incurred while collecting taxes by disabling intermediary institutions, and to save time by eliminating bureaucratic processes. The system, which is expected to prevent tax losses and evasion, can increase tax revenues and make future development moves more beneficial. Naturally, the infrastructure and development costs of these technological investments are high. In terms of benefit maximization, it can be predicted that the increase in tax revenues would be higher than the technology costs. In order for these technological investments to work effectively, the technological infrastructure must have a solid legal and technical infrastructure as soon as possible. The personnel who would carry out the operations should also be trained in technical terms and a qualified staff should be formed. At the same time, taxpayers should be given training on BZ-based taxation and transaction. The study contributes to the literature, and the application of the questionnaire on the basis of Turkey It is thought that realization of this would lead to more efficient results. In order to establish the infrastructure of BZ technology in Turkey, policy makers Policy monitoring to promote BZ-based applications would follow in the future. It is expected that it would contribute to the integration of the system.

1. GİRİŞ

Blokzincir teknolojisi, ülkelerin vergilendirme ve muhasebe süreçlerine yönelik araştırmaları incelemektedir. Bu çalışmada da ülkemizdeki mevcut vergi ve muhasebe süreçleri incelenerek gelecek dönemlerde olması muhtemel blokzincir tabanlı vergilendirme süreçlerinin nasıl olabileceği değerlendirilmiştir.

Blokzincir teknolojisi ve uygulamalarının Türkiye'deki mevcut vergilendirme ve muhasebe süreçlerine nasıl etkisinin olabileceği konusunda muhasebe ve vergilendirme alanlarında uzman kişilere çoktan seçmeli yöntemle sorular yöneltilip, verilen cevaplar neticesinde bulgular tespit edilmiştir. Bulgular neticesinde çıkarımlarda bulunularak, Türkiye'deki blokzincir teknolojisi çalışmalarının hızlı gelişimi için önerilerde bulunulmuştur.

Çalışmamızdaki verilerin öncelikle normal dağılım gösterdiği ve bu bağlamda analiz yöntemlerine devam edilmiştir. Katılımcıların unvanları ile boyutlar kapsamında bir farklılık tespit edilmiş fakat diğer demografik değişkenleri ile belirlenen 5 boyut arasında bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Son olarak yapılan korelasyon testi kapsamında BZ teknoloji uyumu ve vergilendirme etkisi, denetim etkisi arasında yüksek korelasyona sahip olduğu tespit edilmiştir. Saha çalışması kapsamında blokzincir teknolojisinin muhasebe ve vergilendirme alanlarına etkisi hakkında görüşler alınmıştır. Hiç şüphesiz kamu muhasebe ve vergilendirme alanlarında blokzincir teknolojisinin AR-GE çalışmalarının bir an önce başlaması gerektiği düşünülmektedir.

2. BLOKZİNCİR TEKNOLOJİSİ VE VERGİLENDİRME

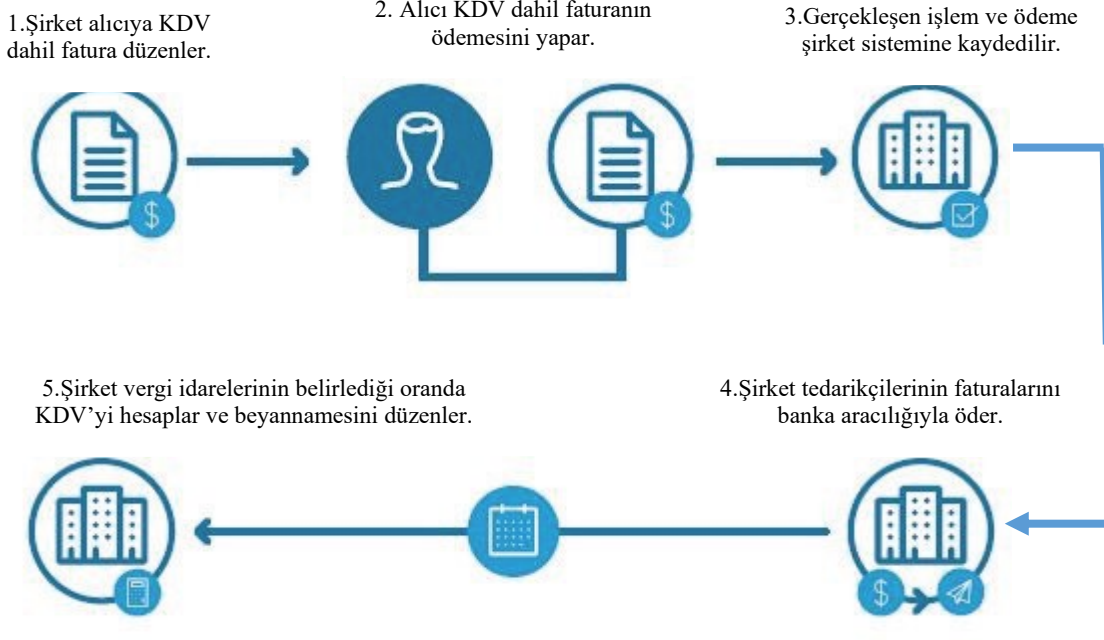
Bu bölümde devletlerin en büyük gelir kaynaklarında biri olan vergilerin blokzincir teknolojisiyle beraber katma değer vergisi, özel tüketim vergisi, transfer fiyatlandırması ve personel ücretleri kapsamında işleyiş yapısındaki avantajları incelenecektir.

2.1. Blokzincir ve Katma Değer Vergisi

Gelişmekte olan ülkelerin önemli gelir kalemlerinden olan katma değer vergisi, ticari işlemlere konu olan tüm emtia ve hizmetlerden farklı oranlar üzerinden tahsil edilmektedir (Taxation and Customs Union, 2018).

Türk Vergi Sistemi mevzuatının 3065 sayılı kanunuyla yasal mevzuatta yer alan katma değer vergisi, mahsup yönteminin kullanılmasıyla indirim sistemine konu olması bakımından önem arz etmektedir. İndirim mekanizması ile mükellefin satın aldığı mal ve hizmetler sebebiyle üstlendiği KDV'yi, sattığı mal ve hizmet sebebiyle katma değer vergisini alıcıya yansıtmaktadır. Katma değer vergisinin hesaplanan KDV'nin indirilecek KDV'yle mahsuplaşmasıyla arada kalan fark ise ödenecek vergi miktarı olarak belirlenip hazineye aktarılmaktadır (Yıldız, 2019, s. 59). Hali hazırdaki KDV işleyiş yapısı itibarıyla, KDV'yi doğuran olayın gerçekleşmesi ve tutarın tahsil edilip hazineye aktarılması aşamasında özel sektöre sorumluluk yükleyip bağımlı olmaktadır (Şuekinçi ve Çatıkkaş, 2020).

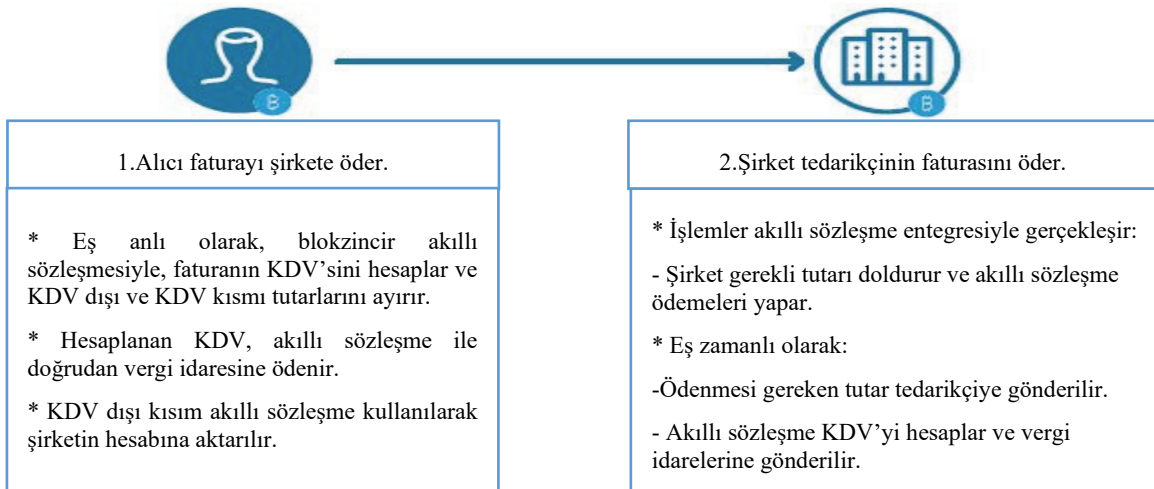
Şekil 1. Geleneksel KDV İşleyişi



Kaynak: (Deloitte, 2017, s. 13).

Ticari olarak işlemlerin akıllı sözleşme tabanlı mekanizmayla yapılması ve tüm süreçlerin dağıtık veri yapısına sahip blokzincir tabanlı KDV sistemiyle tahsil edilmesiyle, KDV'ye konu olan işlemler anlık olarak gerçekleştirilebilir (Akdemir Altunbaşak, 2018, s. 366). Akıllı sözleşme aracılığıyla gerçekleşen işlemlerde fatura tutarı, KDV kısmı ve satıcı kazancı olarak ikiye ayrılır. Tahsil edilen KDV doğrudan hazineye transfer edilirken, satıcı kazancıda satıcının hesabına havale edilir. Dolayısıyla firmalara yüklenen KDV sorumluluğunun da manipüle edilmeden işlem yapılmasını sağlayacaktır (Frankowski, Baranski ve Bronowska, 2017).

Şekil 2. Blokzincir Tabanlı KDV İşleyişi



Kaynak: (Deloitte, 2017, s. 13).

Dünya Ekonomik Forumunun 2016 yılında gerçekleşen zirvesinde ise sadece KDV ödemelerinde geçerli olacak 'VATCoin³' kripto para birimiyle ödeme yapılması önerilmiştir (Ainsworth ve Shact, 2016, s. 1165). Vergi ödeme aracı olarak önerilen kripto para sisteminin kullanılmasıyla beraber birçok avantaj yaratacağı ifade edilmektedir (Deloitte, 2017, s. 17). Buna göre;

- KDV ödemelerinde geçerli ortak kripto parayı kabul eden üye ülkelerin akıllı sözleşmelerde kayıtlı fatura bedellerinde belirlenen KDV tutarı kabul edilen kripto para birimi üzerinden yapılacaktır,
- VATCoin kural olarak nakit paraya ve başka bir para birimine devletlerin haricinde döndürülemezdir. Dolayısıyla spekülasyon işlem yapılmasına engellemektedir,
- Anlık yapılan işlemlerin şeffaflığıyla hem alım hem de satışta yapılan işlemler gerçek zamanlı olarak yapılacaktır,
- Enflasyonist durumlardan etkilenmemektedir.

Blokzincir tabanlı sistemle KDV tahsilatının gerçekleşmesi, kaçakçılık faaliyetlerinin önüne geçerek önemli derecede azaltılması da beklenmektedir. Aynı zamanda vergi mekanizmalarının anlık işlemlerinin takip edebilmesi ve değiştirilmesine imkan vermemesi denetim kolaylığı yaratması beklenmektedir (Johnston ve Lewis, 2017, s. 16).

Blokzincir tabanlı KDV sistemi aşağıdaki gibi avantajlar sağlaması beklenmektedir (Deloitte, 2017, s. 13);

- Firmaların muhasebe ve idari iş yükleri azalarak, zamandan tasarruf sağlar,
- Yapılan tüm işlemler gerçek zamanlı olarak anlık gerçekleştirilir,
- Akıllı sözleşmelerle gerçekleşen işlemler şeffaf ve değiştirilmeye karşı koruma sağlamaktadır,
- Bireysel hata riskini minimum seviyeye indirip dolandırıcılık faaliyetleri önler,
- Firmaların anlık finans durumları hakkında bilgi verir,
- Devlet ve firmalar arasında hızlı ve daha az maliyetli para transferi sağlar,
- Mükellefler fatura düzeylerine göre KDV tutarının yükünü alırlar ve beyandan kaçılması minimum seviyede tutulur. Aynı zamanda beyanlar günlük takibinin gerçekleşip, ay s006Fnunda kümülatif tutar belirlenmiş olur,
- KDV'nin işlenmesine izin verilmesi ve aynı zamanda yasal işlemlerin çok boyutlu şekilde doğrulama ve kontrol mekanizmasının devrede olması, KDV dolandırıcılığını engelleyip bu konudaki vergi kaybını azaltması beklenmektedir.

2.2. Blokzincir ve Özel Tüketim Vergisi

Dünya ekonomilerinde önem arz eden bir diğer gelir kalemi de özel tüketim vergisidir. Özel tüketim vergisi, belirlenen ürünler üzerinden belirli bir değer veya belirlenen oran üzerinden hesaplanan vergi türüdür. Katma değer vergisine benzerlikleri olmakla beraber özel tüketim vergisinde indirim sisteminin uygulanmaması yönünden farklı olmaktadır. Blokzincir tabanlı özel tüketim vergisi uygulamasının, blokzincir tabanlı KDV sisteminin birçok yönden aynı olması sebebiyle aynı avantaj ve etkiye sahip olması beklenmektedir. Akıllı sözleşmelerle uygulanan KDV sistemi, ÖTV içinde aynı şekilde geçerli olması beklenmektedir (Yıldız, 2019, s. 60).

2.3. Blokzincir ve Transfer Fiyatlandırması

Firmaların birbirleri arasında kar aktarımının karşılıklı olarak gerçekleştirilebildiği, firmaların ortak çıktığı bağımlı firmaların mal ve hizmet transferi itibarıyla uyguladıkları fiyatlandırma politikasıdır (Sağmanlı, 1999, s. 29). İşleyiş yapısı olarak ana firmanın, farklı ülkelerde bulunan bağlı küçük işletmeler veya şubeler aracılığıyla ara mamul temini sağlayıp onlar üzerinden düşük fiyat politikası izleyip çok uluslu şirketler arasında kar aktarımını sağlanmaktadır (Akdemir Altunbaşak, 2018, s. 367).

³ VATCoin: Dünya ekonomik formu tarafından önerilen sadece KDV ödemelerinde geçerli kripto para birimi.

Birleşmiş Milletlerin incelemelerine göre, global ticaret içerisinde şirketçi alışverişin ortalama %30 civarı olduğu belirlenmiştir. Transfer fiyat uygulama yapısı ülkelerde farklı yapıları olmakla beraber esas itibarıyla işlemlerin emsal bedellere göre daha uygun bedelle yapılmasını amaçlamaktadır (TBV, 2020, s. 17-18).

Blokzincir tabanlı akıllı sözleşme uygulaması telif ve lisans işlemlerinin takip edilmesi ve kar dağıtımının şeffaf şekilde görüntüleyerek transfer fiyatlandırmasının takibinin yapılmasına imkan tanınması beklenmektedir (Atçı, 2019, s. 86). Aynı zamanda birden çok ülkede faaliyette bulunan firmaların muhasebe yapısındaki transfer fiyatlandırması işlemlerinin akıllı kontratlar aracılığıyla gerçekleşmesiyle, girilen verilen değiştirilmesine imkan vermemesi ve uluslararası veri akışı sağlayarak vergi denetim görevlilerinin işlem takibinin kolaylaştırması beklenmektedir (Yıldırım ve Işıldak, 2018, s.2, Owens ve Jong, 2017, s. 6).

Tablo 1. Transfer Fiyatlandırması Karşılaştırması

Klasik Transfer Fiyatlandırması	Blokzincir Tabanlı Transfer Fiyatlandırması
Firmalar arası sözleşmelerin geleneksel yöntemlerle gerçekleştirilmesi arası	Blokzincir tabanlı sunucularla sözleşme işlemleri, akıllı sözleşmeler aracılığıyla yapılır
Kurumların rollerini tanımlamak için kurum içi e-posta ve yazışmalar dikkate alınır.	Anlaşmaların süreçleri kimlik doğrulama ve işlem takipleri blokzincir teknolojisi dağıtık defter mekanizmasıyla gerçekleştirilmektedir.
Nakit giriş ve çıkışı işlemi Kurumsal Kaynak Planlaması (ERP) nda aracılığıyla takip edilmektedir.	Nakit akışı şartnameye uyulması dahilinde akıllı sözleşmelerle beraber ödemeler gerçekleştirilir.
Evrakta sahtecilik ve kayıtların silinme veya oynanma olasılığı yüksektir.	Veriler blokzincir tabanlı sisteme kaydedilerek belgelerin kurulan riskini ortadan kaldırır. Veriler gerçek zamanlı olarak damgalanarak kayıt altına alınır.
Tedarik zincirini süreçlerini takip edebilmek için her süreç için ayrı kağıt belgelere ihtiyaç duyulmaktadır.	Tedarik zincirinin her süreci blokzincir tabanlı uygulamalarla yapılarak, tarafların tüm süreçleri şeffaf şekilde takip edebilmesine imkan tanımaktadır.

Kaynak: (Parekh, 2017).

Akıllı sözleşmelerin temelinde olan girilen protokollerin transfer fiyatlandırmasına uyarlanmasıyla sözleşmenin şartları doğrultusunda işlemler otomatik olarak yönetilmesine imkan tanımaktadır. Bu sayede mükellefin sisteme müdahale edilmesinin önüne geçerek, hukuka aykırı fiilleri tespitinde kolaylık sağlanması beklenmektedir (Min ve Yanting, 2018, s. 84).

Blokzincir teknolojisi, geleneksel transfer fiyatlandırmasının mevcut hükümlerin ilkelerini değiştirmemektedir. Teknolojinin alt yapısını kullanarak transfer fiyatlandırması uygulamasında çözümler sağlanması beklenmektedir (Ream vd. 2016). Aynı zamanda blokzincir tabanlı veri ağı sayesinde transfer fiyatlandırması modelleri incelemeleri için anlık ve doğrulanmış bilgi transferi hizmeti sunacağı düşünülmektedir (WU/NET Team, 2017).

2.4. Blokzincir ve Personel Ücretleri

Personel ücretleri, çalışan işçilerin maaşlarından gelir vergisinin ve sosyal güvenlik kurum prim ödemelerinin stopaj yoluyla kesildikten sonra personele yatırılan ücrettir (Atçı, 2019, s. 85). Gelişmiş ülkelerin çoğunda personel ücretleri dijital yöntemlerle yapılmaktadır. Fakat işveren tarafından vergi ve SGK kesintilerinin yapılması işverene sorumluluk yüklemekte ve her kurumun ayrı bir işleyiş yapısı olması sorun yaratmaktadır (Deloitte, 2017, s. 11).

Blokzincir tabanlı personel ücretleri akıllı sözleşme uygulamalarının esas uygulama etkilerini belirli şekilde görülmesi beklenmektedir. Akıllı sözleşme uygulamasıyla gerçekleşen personel ücretleri firmalara yüklenen sorumluluğu azaltırken, vergi idaresi içinde daha düşük maliyetle vergi toplanmasını imkan vermektedir (Yıldız, 2019, s. 58). Ücretler hesaplanırken ayrı ayrı farklı kurumlarca yapılması yerine akıllı sözleşmeler aracılığı ile gerçekleşmesiyle süreçlerin tek bir yapıda gerçekleşip insan hatalarının önüne geçmesi beklenmektedir (Owens ve Jong, 2017, s. 6).

Akıllı sözleşmelere kodlanan personel ücretlerini işveren vergi ve sosyal güvenlik prim kesintilerini yapmadan brüt olarak aktarılması mümkündür. Akıllı sözleşmeler yatırılan bu ücreti vergi kesintisi otomatik olarak kesip vergi dairesine, sosyal güvenlik primini kesip ilgili kuruma ve geri kalan net ücreti de personelin hesabına otomatik olarak aktarmaya imkan tanımaktadır. Bu sayede vergi ve ödeme süreçleri hızlanırken daha az maliyetle süreç etki gerçekleşir. (Akdemir Altunbaşak, 2018, s. 364).

Personel ücretleri için bahsedilen sürecin akıllı sözleşmeler aracılığıyla otomatikleştirilip blokzincir tabanlı sistemde kayıt altına alınmasına yönelik süreç aşağıdaki şekilde gerçekleştirilebilir (TBV, 2020, s. 17):

- 1) İşveren tarafından personel ücreti vergi ve sosyal güvelik primleri kesintisi yapılmadan brüt olarak sisteme girilir,
- 2) Blokzincir tabanlı sisteme vergi idaresi, sosyal güvenlik kurumu gibi ilgili kurumlara entegre şekilde çalışarak vergi ve primler doğru şekilde hesaplanır ve doğrulanır.
- 3) Vergi ve primler ilgili kurum hesaplarına otomatik aktarılır geriye kalan net tutar personel hesabına aktarılır
- 4) Akıllı sözleşme tabanlı uygulama ile, ücret ve vergilendirme süreçleri daha hızlı ve minimum maliyetle yapılırken, insan kaynaklı hatalar da azalabilir.

2.5. Blokzincir Tabanlı Vergilendirmenin Avantaj ve Dezavantajları

Blokzincir teknolojisiyle sağlık, eğitim, hukuk, lojistik vb. birçok alan ve sektörde değişim ve dönüşümüne zemin hazırlanmıştır. Nitekim vergi idareleri de blokzincir tabanlı teknolojik dönüşümün vergilendirme süreçlerinde uygulanma alanlarının yer almasının avantaj ve dezavantajları bulunmaktadır (Gezer, 2023).

Blokzincir tabanlı vergilendirme süreçleri, vergi tahsilatında aracı kurumlara olan gerekliliği ortadan kaldırması sebebiyle oluşan personel maliyetlerini en aza indirmekte ve aynı zamanda bürokratik süreçleri de ortadan kaldırarak işlemlerin hızlı yapıda olmasını sağlamaktadır (Ağcakaya ve Kaya, 2022, s.64). Blokzincir tabanlı muhasebe ve vergi süreçlerinde girilen veri ve kayıtların silinmemesi özelliğiyle hesap hileleri ve vergi kayıplarını önüne geçerek vergi süreçlerinin daha adil ve şeffaf yürütülmesi için avantaj yaratmaktadır. Aynı zamanda vergi denetimlerinin daha güvenli ve düzenli bir şekilde denetime tabii olmasına olanak tanımaktadır (Demirhan, 2019, s. 357).

Blokzincir teknolojisinin avantajları olmakla birlikte dezavantaj yaratacak konuları da beraberinde getirmektedir. Blokzincir tabanlı sistemin temelinde anonimliğin yer alması vergi idareleri açısından belirsizlik ve karmaşıklığa neden olmakla beraber yasadışı işlemlerin gerçekleşmesine olanak tanımaktadır (Gezer, 2023). Blokzincir teknolojisi ve beraberindeki kripto para dönüşümü ülkelerin mevcut vergilendirme yasalarının yetersiz olması, mevcut yasaları güncellemekle beraber veri akışının tüm ülkeler arasında eş anlı olarak yapılması vergi idarelerinin vergi matrahını daha doğru tespit etmesine imkan tanıması beklenmektedir (Thiemann, 2021, s.12). Bu bağlamda ülkelerin teknolojik dönüşümde yasal alt yapıyı hazırlaması ve kurum personellerinin bu yönde farkındalıklarının olması ve gerekli eğitimleri alması önem arz etmektedir.

3. BLOKZİNCİR UYGULAMALARININ VERGİ DENETİMİNDE ETKİSİNE YÖNELİK ARAŞTIRMA

Dijitalleşme olgusuyla beraber her sektörde görülen dijitalleşme, vergilendirme süreçlerinin de dijitalleşmesi zorunluluğunu getirmektedir. Dijitalleşme devriminin yeni başlangıcı web3 olarak anılan 'Blokzincir Teknolojisi' uygulamalarının vergilendirme ve muhasebe süreçlerine etkisini ilerleyen dönemlerde gelmesi beklenmektedir. Araştırma konusu da blokzincir teknolojisinin mali uzmanların algı düzeylerini incelemek için belirlenmiştir.

3.1. Araştırmanın Konusu

Bu Çalışmanın üçüncü ve son bölümü olarak kabul edilen bölümde, sahada yüz yüze anket yöntemiyle gerçekleştirilmiş araştırma verilerine değinilmektedir. Birinci ve ikinci bölümlerde teorik ve teknik bilgilerle konunun çerçevesinin çizilmesiyle bu kapsamda oluşturulan bu bölüm araştırma açısından önem arz etmektedir. Araştırma kapsamına dahil olan 37 Gelir Uzmanı, 6 Gelir Uzman Yardımcısı, 10 Serbest Muhasebeci, 44 Serbest Muhasebeci Mali Müşavir bulunmaktadır. İlerleyen başlıklarda araştırmanın veri toplama yöntemi, evreni ve örnekleme, araştırmanın sınırlılıklarından bahsedilmektedir. Araştırmanın dahilinde toplamda doksan yedi adet katılımcıya anket uygulanmıştır.

3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Dijitalleşme olgusuyla beraber kripto para birimlerinin ün kazanmasıyla, kripto paraların alt yapısı olan BZ teknolojisinin de gündemde olması kaçınılmaz olmuştur. BZ teknolojisinin gelişimini ülkelerin yakından takip etmesiyle birçok sektörde uygulama alanı bulmuştur. Vergi ve denetim alanlarında blokzincir tabanlı uygulamaların hayata geçmesiyle, vergi ve denetimde etkinlik sağlaması beklenmektedir. Bu kapsam doğrultusunda çalışmanın amacı, blokzincir kavramını detaylı ele almak, işleyiş yapısına dikkat çekmek, sektörlerle

etkisini değerlendirmek, vergi ve denetim süreçlerine etkilerini inceleyip, akabinde muhasebe, vergi ve denetim uzmanlarının bu konuyla ilgili görüş ve tutumlarını ortaya koymaktır. Araştırma amacı kapsamında, Isparta ilinde bulunan Gelir Uzmanı, Gelir Uzman Yardımcısı, Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavir olmak üzere toplamda doksan yedi kişiye anket uygulaması yapılmıştır. Muhasebe, vergi ve denetim alanlarındaki uzmanların tutumları, ilerleyen dönemlerde BZ teknolojisinin uygulamaya safhasına geçilmesinde oluşabilecek muhtemel sorunların önüne geçmesi beklenmektedir. Uzmanlara anket yöntemiyle yöneltilen sorular neticesinde, BZ teknolojisinin gelişimine önemli katkı sunması beklenmektedir. Aynı zamanda BZ teknolojisinden vergi ve denetim alanlarında fayda sağlanabileceğinin değerlendirilmesi araştırmanın önemi göstermektedir.

3.3. Araştırmanın Sorusu ve Hipotezleri

Araştırma kapsamında ana soru aşağıdaki gibidir:

Blokszincir teknolojisini algılama düzeylerini etkileyen etkenler nelerdir ve vergi ve muhasebe uzmanlarının demografik değişkenlere göre farklılıkları göstermekte midir?

Araştırmanın hipotezleri ise şu şekildedir:

- **H₁**: Blokszincir teknolojisi algısı mali uzmanların bazı **demografik** değişkenlerine göre farklılıklar göstermektedir.
- **H_{1.1}** Blokszincir teknolojisi algısı mali uzmanların **cinsiyet** bakımından değişkenlerine göre farklılıklar göstermektedir.
- **H_{1.2}** Blokszincir teknolojisi algısı mali uzmanların **yaş** bakımından değişkenlerine göre farklılıklar göstermektedir.
- **H_{1.3}** Blokszincir teknolojisi algısı mali uzmanların **eğitim** durumları bakımından değişkenlerine göre farklılıklar göstermektedir.
- **H_{1.4}** Blokszincir teknolojisi algısı mali uzmanların **unvan** durumları bakımından değişkenlerine göre farklılıklar göstermektedir.
- **H_{1.5}** Blokszincir teknolojisi algısı mali uzmanların **gelir düzeyi** durumları bakımından değişkenlerine göre farklılıklar göstermektedir.
- **H_{1.6}** Blokszincir teknolojisi algısı mali uzmanların **mesleki deneyim** durumları bakımından değişkenlerine göre farklılıklar göstermektedir.

3.4. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın sınırlılıkları göz önünde bulundurularak; vergilendirme, muhasebe ve denetim alanlarında uzman olan Isparta ilinde bulunan gelir uzmanı, gelir uzman yardımcısı, serbest muhasebeci, serbest muhasebeci mali müşavir ve yeminli mali müşavirin yer aldığı toplam 515 kişi araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Süleyman Demirel Üniversitesi ve ilgili makamlar arasındaki resmi yazışmalar neticesinde evrenimiz büyüklüğü tespit edilmiştir.

Konunun henüz olgunlaşmamış olması ve evrenin tamamına ulaşmanın zor olması, evrenden çeşitli yöntemlerle belirlenen örneklem büyüklüğüyle araştırmanın ana materyalini oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini Isparta ilinde bulunan gelir uzmanı, gelir uzman yardımcısı, serbest muhasebeci, serbest muhasebeci mali müşavir ve yeminli mali müşavirlerden oluşan popülasyon içinden rassal şekilde belirlenen basit tesadüfi örnek yöntemiyle tespit edilen, 97 katılımcıya çoktan seçmeli anket yönteminin uygulanması oluşturmuştur. Bu süreç sonucunda muhasebeleştirme ve vergilendirme süreçlerine yönelik tutumlarını etkileyen faktörler tespit edilmiştir.

Çalışmanın amacı bölümünde de anlatıldığı üzere, araştırma 5 meslek unvanına sahip bireyler üzerine gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın istatistikî analiz sürecinde basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak anket yapılacak bireylerin sayısı belirlenmiştir.

3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma kapsamında Isparta ilinde bulunan on Serbest Muhasebeci, kırk dört Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Isparta Defterdarlığı bünyesinde çalışan otuz yedi Gelir Uzmanı, altı Gelir Uzman Yardımcısı olmak üzere toplam doksan yedi katılımcı ile 1 Mart – 1 Nisan 2022 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara

gönüllülük esasıyla anket gerçekleştirilmiştir. Yüz yüze yapılan anket uygulamasında BZ teknolojisi hakkında bilgi sahibi olmayan ve konu ile ilgilenmeyen bireylere anket yapılmamıştır. Henüz olgunlaşmakta olan BZ teknolojisi hakkında bilgi yetersizlikleri çalışmanın önemli kısıtlaması olmuştur. Çalışmanın Türkiye genelinde BZ teknolojisi hakkında bilgi sahibi bireylerle yapılması daha verimli sonuçlar elde edilebilmesini sağlayacaktır. Bu çalışma için Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulundan E-87432956-050.99-413427 sayılı ve 20.12.2022 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

3.6. Araştırmanın Ölçeği

Araştırmamızda bireylerin hayat standartlarını, yaşları, çalışma düzeyleri, meslekleri, davranış şekilleri ve konuya bakış açılarının ayrıklığını belirleme amacıyla anket yöntemi uygulanmıştır. Araştırmacı, katılımcılara yönelttiği çalışma sorularıyla veri toplaması, diğer veri toplama uygulamalarına göre daha etkindir (Büyüköztürk vd., 2017). Araştırma kapsamında da anket uygulanarak bilgi toplanmıştır.

Ki-kare testi, iki bağımsız değişken arasındaki niteliksel ilişkiyi analiz etmek için kullanılmaktadır. İki değişkenin bağımsız olduğunun göstergesi Sıfır hipotezi (H0) olarak ifade edilirken, iki değişken arasında bağıntı olduğunun göstergesi ise çalışma hipotezi (HA) olarak ifade edilmektedir (Güngör ve Bulut, 2008). ANOVA testi, ikiden fazla parametre arasındaki ilişkiyi analiz etmek için çoğul grup ortalamaları arasında değişimin anlamlılığı incelenmektedir. (Köse ve Öztumur, 2014). Ölçeğin alt değişkenleri arasında bağıntısı için korelasyon analizi yöntemine tabi tutulmuştur.

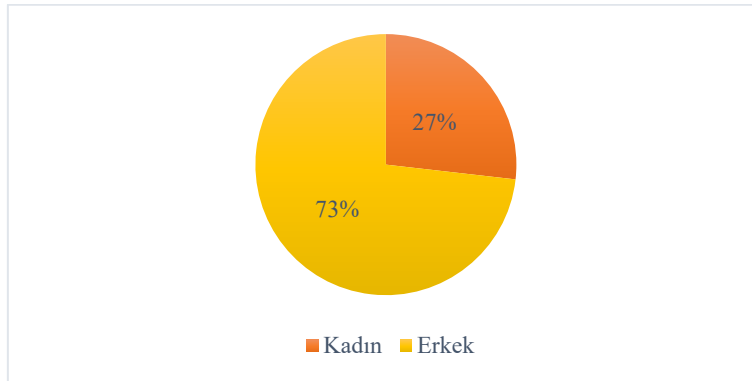
3.7. Araştırmanın Tanımlayıcı Bulguları

Araştırma kapsamında katılımcılara cinsiyet, yaş, eğitim, aylık gelir, mesleki deneyim, BZ duyduğu uygulamalar ve BZ teknolojisinin etkileyeceği sektör ve BZ teknolojilerine bakış açıları hakkındaki durumları değerlendirilmiştir.

3.7.1. Katılımcıların Cinsiyet Durumu

Aşağıdaki Şekil 3'te görüldüğü gibi araştırma kapsamında erkeklerin ağırlıklı sayıda oldukları tespit edilmiştir. Araştırma dahilindeki katılımcıların cinsiyet oranlarına baktığımızda ise; erkek katılımcıların %73, kadın katılımcıların ise %27 orana sahip olduğu görülmektedir. Erkek katılımcıların daha baskın olduğu tespit edilmiştir.

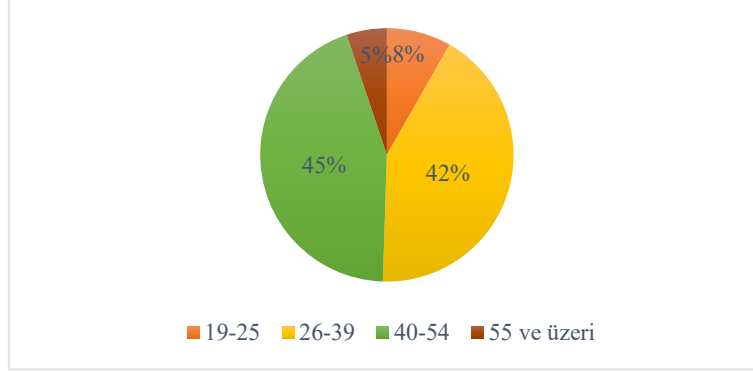
Şekil 3. Katılımcıların Cinsiyet Oranları



3.7.2. Katılımcıların Yaş Durumları

Aşağıdaki Şekil 4'te görüldüğü gibi araştırma kapsamında katılımcıların 26-39 ve 40-54 yaş aralığına sahip bireylerin ağırlıklı oldukları tespit edilmiştir. Araştırma dahilindeki katılımcıların yaş oranlarına baktığımızda ise; katılımcıların 19-25 yaş aralığının %8, 26-39 yaş aralığının %42, 55 ve üzeri yaş aralığının %5 ve 40-54 yaş aralığında %45 oranla daha baskın olduğu görülmektedir. Teknolojik yeniliklere hiç şüphesiz genç ve orta yaş grupları daha istekli ve gelişime açık görünmektedir.

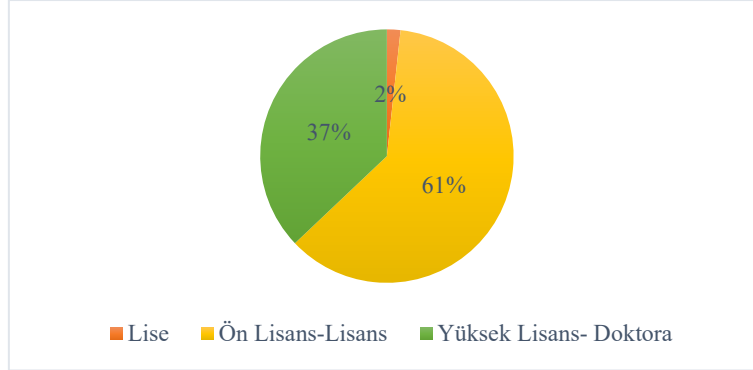
Şekil 4. Katılımcıların Yaş Oranları



3.7.3. Katılımcıların Eğitim Durumları

Aşağıda Şekil 5'te görüldüğü gibi araştırma kapsamında katılımcılardan ön lisans – lisans mezuniyet derecesine sahip bireylerin ağırlıklı oldukları tespit edilmiştir. Araştırma dahilindeki katılımcıların eğitim oranlarına baktığımızda ise; katılımcıların Lise öğrenime sahip bireylerin %2, Lisans üstü eğitimin %25 ve Ön Lisans-Lisans eğitim düzeyinin %45 oranla daha baskın olduğu görülmektedir.

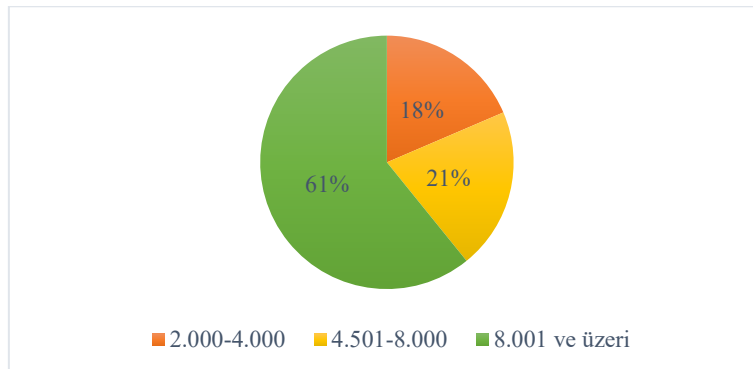
Şekil 5. Katılımcıların Eğitim Oranları



3.7.4. Katılımcıların Aylık Gelir Durumları

Aşağıdaki Şekil 6'da görüldüğü gibi Araştırma kapsamında katılımcılardan 8000 TL ve üzeri gelire sahip bireylerin ağırlıklı oldukları tespit edilmiştir. Araştırma dahilindeki katılımcıların aylık gelir oranlarına baktığımızda ise; katılımcıların 8.000 TL ve üzeri aylık gelire sahip olanların %61 oranla daha baskın olduğu görülmektedir. Aylık gelir düzeyi artan bireylerin blokzincir teknoloji ve uygulamalarına ilgi düzeyleri arttığı anlaşılmaktadır.

Şekil 6. Katılımcıların Aylık Gelir Oranları



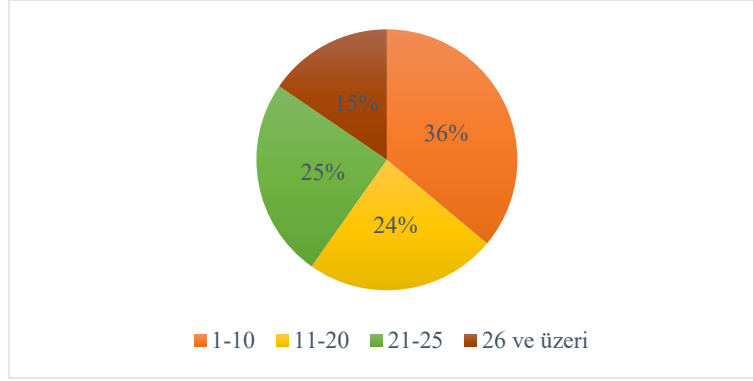
3.7.5. Katılımcıların Unvan Durumları

Araştırma kapsamında katılımcıların Serbest Muhasebeci Mali Müşavir unvanına sahip bireylerin ağırlıkta olduğu belirlenmiştir. Araştırma dahilindeki katılımcıların unvan oranlarına baktığımızda ise; katılımcıların gelir uzmanı unvanına sahip bireylerin %38, gelir uzman yardımcısı unvanının %6, Serbest Muhasebeci unvanının %10 ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavir unvanına sahip bireylerin % 45 oranla daha baskın olduğu görülmektedir.

3.7.6. Katılımcıların Mesleki Deneyim Durumları

Aşağıda Şekil 7’de görüldüğü gibi araştırma kapsamında katılımcılardan 1-10 yıl mesleki deneyime sahip bireylerin %36 oranla ağırlıklı oldukları tespit edilmiştir. Araştırma dahilindeki katılımcıların mesleki deneyim oranlarına baktığımızda ise; katılımcıların 11-20 yıl deneyime sahip bireylerin % 24, 21-25 yıl deneyim bireylerin % 25, 26 ve üzeri mesleki deneyime sahip bireylerin %16 olduğu görülmektedir. Mesleki deneyim arttıkça BZ teknolojisine ilgi azaldığı görülmektedir. BZ teknolojisinin henüz olgunlaşmamış olmasının etkisinin olduğu düşünülmektedir.

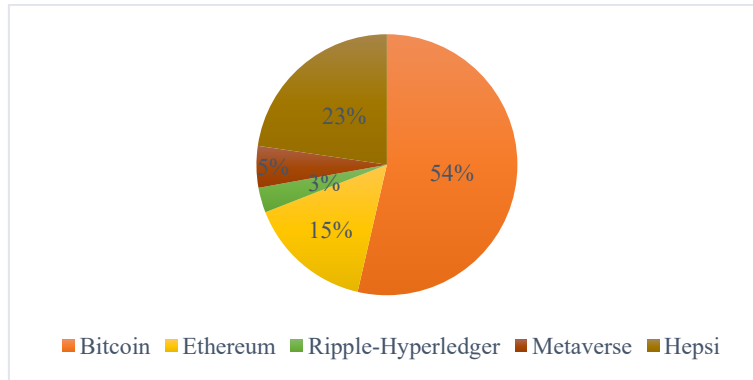
Şekil 7. Katılımcıların Mesleki Deneyim Oranları



3.7.7. Katılımcıların BZ Teknolojisini Duyduğu Uygulamalar

Aşağıdaki Şekil 8’de gösterildiği gibi araştırma kapsamında katılımcılardan BZ teknolojisini duydukları uygulamalar sınıflandırmasında Bitcoin vasıtasıyla duyanların %54 oranla ağırlıklı olduğu tespit edilmiştir. Araştırma dahilindeki katılımcıların BZ teknolojisini duyulan uygulamaların oranlarına baktığımızda ise; katılımcılar ethereum uygulamasıyla %16, Ripple-Hyperledger uygulamasıyla %3, Metaverse uygulamasıyla %5 ve hepsi seçeneğinin ise %23 olduğu tespit edilmiştir. BZ teknolojisinin bilinirliğinin ilk uygulama olan Bitcoin para birimiyle duyulduğu görülmektedir. Bitcoin ile tanıdığımız BZ teknolojisini hiç şüphesiz diğer uygulamaları da önem arz etmektedir. Her geçen gün geliştirilen uygulamaların etkisi ve yapısının da eğitimlerinin verilmesi önem arz etmektedir.

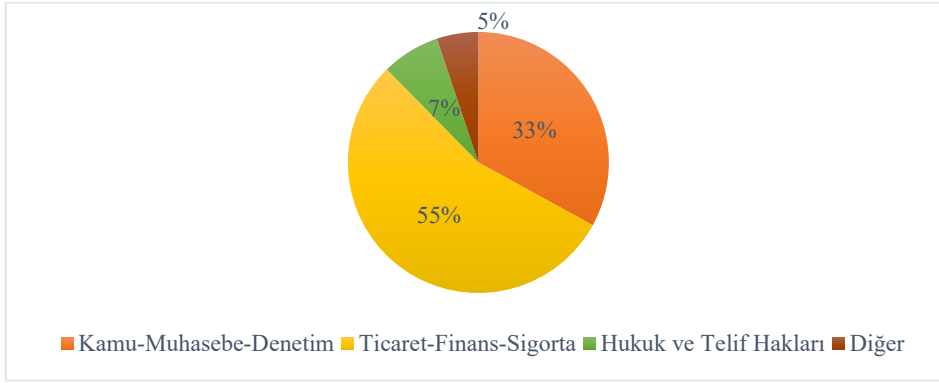
Şekil 8. BZ Uygulama Oranları



3.7.8. Katılımcıların BZ Teknolojisinin En Fazla Etkiyeceğini Düşündüğü Alan ve Sektörler

Aşağıdaki Şekil 9'da gösterildiği gibi araştırma kapsamında katılımcıların, BZ teknolojisini en fazla etkileyeceğini düşündükleri alanlar kapsamında alınan cevaplara göre ticaret-finans-sigortanın %55 oranla öne çıktığı tespit edilmiştir. Araştırma dahilindeki katılımcıların BZ teknolojisini en çok etki edeceği düşündükleri alanların oranlarına baktığımızda ise; katılımcıların kamu-muhasebe-denetim alanlarına etkisinin %33, hukuk ve telif haklarına %7 ve diğer seçeneğinin ise % 5 olduğu tespit edilmiştir. BZ teknolojisini finans uygulamalarıyla duyulmasının en çok ticaret, finans ve sigorta alanlarına etki edeceğinin düşünüldüğü görülmektedir. Fakat sadece finans alanında değil değişikimiz gibi tüm sektörlerde uygulanıp fayda sağlayacağı beklenmektedir. Bundan dolayı tüm sektörler ve özellikle muhasebe ve vergi uygulamaları için pilot uygulamaların biran önce tanıtılıp uygulamaya geçilmesi önemli katkı sunacaktır.

Şekil 9. BZ Teknolojisinin Etkiyeceği Alan Oranları



3.7.9. Katılımcılara BZ Teknolojisinin Uygulanabilirliği Önündeki Engellerin Neler Olduğunu Düşünme Durumları

Aşağıdaki Tablo 2'de gösterildiği gibi araştırma kapsamında katılımcılara yöneltilen, "Blokzincir teknolojisini uygulanabilirliği önündeki engeller nelerdir?" sorusuna ağırlıklı olarak seçenekler arasından "hepsi" yönünde verilen cevabın %62 oranla öne çıktığı tespit edilmiştir. BZ teknolojisi önündeki engellerin oranlarına baktığımızda ise; katılımcıların gizlilik ve güvenliğin %10, çözümlerin yetersizliği % 3, maliyet durumunun %2, standart yetersizliğinin %1, elaman eksikliğinin %2, yasal engellerin %1 ve bilgi yetersizliklerinin %19 olduğu tespit edilmiştir. BZ teknolojisini güvenli bir sistem olarak görmedikleri düşünülmektedir. Fakat teknolojinin en etkin özelliğinin güvenli bir sistem olduğu bilinmektedir. Bu sonuçtan anlaşılacağı üzere BZ teknolojinin teknik özellikleri ve avantajlarıyla ilgili eğitimlerin verilmesi önem arz etmektedir.

Tablo 2. BZ Teknolojisinin Uygulanabilirliği Önündeki Engeller Göstergesi

BZ Engelleri	Sıklık	Yüzdellik
Gizlilik ve Güvenlik	10	10,3
Blokzincir çözümleri için yetersiz yapıda olması	3	3,1
Teknoloji geliştirme maliyetlerinin yüksek olması	2	2,1
Yeterli endüstri standartlarının mevcut olmaması	1	1,0
Yeterli kalifiyeli uzman eksikliği	2	2,1
Yasal engeller	1	1,0
Bilgi yetersizliği	18	18,6
Hepsi	60	61,9
Toplam	97	100,0

3.7.10. Katılımcıların BZ Teknolojisinin Hangi Özelliklerinin Faydalı Olacağını Düşünme Durumları

Aşağıdaki Tablo 3'te gösterildiği gibi araştırma kapsamında katılımcılara yöneltilen, "Blokzincir teknolojisinin hangi özelliklerinin faydalı olacağını düşünüyorsunuz?" sorusuna ağırlıklı olarak "hepsi" yönünde cevabının %64 oranda verildiği tespit edilmiştir. BZ teknolojisi avantaj oranlarına baktığımızda ise; katılımcıların dağıtık veri yapısının %10, güven sağlaması %4, otomasyon %7, kurcalanmaya izin vermemesinin %14 olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. BZ Teknolojisinin Avantajlarının Göstergesi

BZ Engelleri	Sıklık	Yüzdellik
Dağıtık veri yapısı	10	10,3
Taraflararası güven oluşturması	4	4,1
Fiziksel belgeleri otomatikleştirip dijital ortamda saklaması	7	7,2
Bilgilerin değiştirilmesine izin vermemesi	14	14,4
Hepsi	62	63,9
Toplam	97	100,0

3.7.11. Katılımcılara BZ Teknolojisinde Hangi Konuda Bilgi Yetersizliklerinin Olduğunu Düşünme Durumları

Aşağıdaki Tablo 4'te görüldüğü gibi araştırma kapsamında katılımcılara yöneltilen, "Blokzincir teknolojisinde hangi konuda bilgi yetersizliğinizin olduğunu düşünüyorsunuz?" sorusuna ağırlıklı olarak seçenekler arasından "hepsi" yönünde verilen cevabın %73 oranda öne çıktığı tespit edilmiştir. BZ teknolojisi bilgi yetersizlikleri oranlarına baktığımızda ise; katılımcıların yasal düzenleme %3, ticari uygulamaları %7, işleyiş ve yapısının %10 ve sisteme etkilerinin %6 oranda cevaplar verildiği tespit edilmiştir.

Tablo 4. BZ Teknolojisinde Bilgi Yetersizlik Göstergesi

BZ Engelleri	Sıklık	Yüzdellik
Yasal düzenlemeler	3	3,1
Ticari uygulama alanları	7	7,2
Teknolojinin işleyişi ve yapısı	10	10,3
Mevcut sisteme etkileri	6	6,2
Hepsi	71	73,2

3.8. Ölçeğe Göre Frekans Dağılımı

Aşağıda yer alan Tablo 5'de ölçeklerin frekans dağılımlarına yer verilmiştir. Türkiye'nin vergi ödemelerinde geçerli blokzincir tabanlı ödeme sistemini çıkartmasının yararlı olacağını düşünülmektedir. Çin ve beraberindeki birçok ülkede prototip modellerin vergi ödeme (KDV) sistemleri üzerinde denendiği bilinmektedir. Faturalandırma ve vergilendirme süreçlerinin akıllı sözleşmelerle otomatikleştirilmesi gerektiğini düşünülmektedir. Geleneksel vergilendirme süreçlerinde insan kaynaklı veya kasıtlı olarak yapılacak hataları minimum seviyede tutup vergi kayıplarının önüne geçeceği düşünülmektedir. Türk vergi mevzuatlarına uyumlu blokzincir kanunu çıkarılması gerekmekte olduğu düşünülmektedir. Uygulama safhasına geçilmeden yasal mevzuatın oluşturulması uygulama aşamasında oluşacak sorunların ve cezaların çözümü için yararlı olacaktır.

Tablo 5. Ölçeğe Frekans Dağılımı

		n	%
Blokzincir teknolojisinin bitcoin kripto para sistemiyle yaygınlaştığını düşünüyor musunuz?	Hayır	15	15,5
	Kararsızım	18	18,6
	Evet	64	66,0
Blokzincir teknolojisini güvenli bir sistem olarak görüyor musunuz?	Hayır	40	41,2
	Kararsızım	34	35,1
	Evet	23	23,7
Blokzincir teknolojisinin yeterince anlaşıldığını düşünüyor musunuz?	Hayır	62	63,9
	Kararsızım	32	33,0
	Evet	3	3,1
Türkiye'deki blokzincir çalışmalarını yeterli buluyor musunuz?	Hayır	62	63,9
	Kararsızım	32	33,0
	Evet	3	3,1
Blokzincir teknolojisinin gelecekte yaygınlaşmasını olası görüyor musunuz?	Hayır	10	10,3
	Kararsızım	10	10,3
	Evet	77	79,4
Blokzincir sistemleri sizce yasal düzenlemeye ve denetlemeye tabi olmalı mı?	Hayır	6	6,2
	Kararsızım	5	5,2
	Evet	86	88,7
Blokzincir tabanlı uygulamalarının birçok aracı insanı ve kurumu devre dışı bırakacağını düşünüyor musunuz?	Hayır	11	11,3
	Kararsızım	33	34,0
	Evet	53	54,6
Blokzincir teknolojisinin iktisadi birçok yapıyı etkisiz bırakacağını düşünüyor musunuz?	Hayır	14	14,4
	Kararsızım	38	39,2
	Evet	45	46,4
Blokzincirin bilgi mahremiyetini engellediğini düşünüyor musunuz?	Hayır	26	26,8
	Kararsızım	40	41,2
	Evet	31	32,0
Blokzincir teknolojisinin sahtecilik ve dolandırıcılık gibi faaliyetleri engelleyeceğini düşünüyor musunuz?	Hayır	44	45,4
	Kararsızım	36	37,1
	Evet	17	17,5
Blokzincir uygulamalarının günlük rutin işlemleri kolaylaştıracağını düşünüyor musunuz?	Hayır	17	17,5
	Kararsızım	36	37,1
	Evet	44	45,4
Blokzincir tabanlı uygulamaların bilgi güvenliğini sağladığını düşünüyor musunuz?	Hayır	31	32,0
	Kararsızım	41	42,3
	Evet	25	25,8
Blokzincir teknolojisinin yeni iş sahalarının açılmasını sağlayacağını düşünüyor musunuz?	Hayır	14	14,4
	Kararsızım	35	36,1
	Evet	48	49,5

		n	%
Türkiye'nin yerli kripto parasını çıkartması sizce blokzincir teknolojisinin işleyişine katkı sağlar mı?	Hayır	8	8,2
	Kararsızım	39	40,2
	Evet	50	51,5
Blokzincir teknolojisinin vergi kaçakçılığını önleyeceğini düşünüyor musunuz?	Hayır	40	41,2
	Kararsızım	31	32,0
	Evet	26	26,8
Blokzincir teknolojisinin vergi denetim görevlilerinin performansını artıracığını düşünüyor musunuz?	Hayır	40	41,2
	Kararsızım	34	35,1
	Evet	23	23,7
Türkiye'nin sadece vergi ödemelerinde geçerli blokzincir tabanlı ödeme sistemini çıkartmasının yararlı olacağını düşünüyor musunuz?	Hayır	19	19,6
	Kararsızım	27	27,8
	Evet	51	52,6
Blokzincir teknolojisinde geriye dönük bilgilerin değiştirilememesi özelliğinin vergi denetim süreçlerini kolaylaştıracağını düşünüyor musunuz?	Hayır	19	19,6
	Kararsızım	22	22,7
	Evet	56	57,7
Blokzincirin, muhasebe süreçlerinin etkin işlemesini sağlayacağını düşünüyor musunuz?	Hayır	21	21,6
	Kararsızım	38	39,2
	Evet	38	39,2
Faturalandırma ve vergilendirme süreçlerinin akıllı sözleşmelerle otomatikleştirilmesi gerektiğini düşünüyor musunuz?	Hayır	8	8,2
	Kararsızım	25	25,8
	Evet	64	66,0
Mevcut sözleşme hukuku düzenlemeleri sizce akıllı sözleşmelere uygulanabilir mi?	Hayır	7	7,2
	Kararsızım	39	40,2
	Evet	51	52,6
Blokzincir tabanlı vergilendirme sistemi sizce mükelleflerin vergiye uyumunu kolaylaştırır mı?	Hayır	16	16,5
	Kararsızım	44	45,4
	Evet	37	38,1
Sizce Türk vergi mevzuatlarına uyumlu blokzincir kanunu çıkarılması gerekmekte midir?	Hayır	15	15,5
	Kararsızım	15	15,5
	Evet	67	69,1
Sizce muhasebe ve vergi idaresi çalışanlarının blokzincir teknolojisi eğitimleri alması gerekir mi?	Hayır	10	10,3
	Kararsızım	14	14,4
	Evet	73	75,3

3.9. Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

Araştırmada araştırmacının verilerin faktör yükleriyle bir hipotez elde etmek için yeterli delile sahip değilse değişkenler arasındaki ölçme aracının verilerin sayısını ve faktörler yapısını belirlemek için uygulanan analize açıklayıcı faktör analizi olarak adlandırılmaktadır (Doğan ve Başoçku, 2010, s. 66). Çalışmamız açıklanan bilgiler neticesinde faktör yapısı açıklayıcı faktör analiziyle tespit edilecektir.

Araştırma kapsamında verilerin açıklayıcı faktör analizine uygunluğunun sınıp karar verilebilmesi adına 'Kaiser-Meyer-Olkin' (KMO) katsayısı ve değişkenler kendi arasında kolerasyonun göstergesi için ise 'Barlett's küresellik' testinin değeri ile yapılmaktadır (Işıldak ve Tunca, 2018, s.246). Bartlett's küresellik testinin anlamlı olması ve KMO katsayısının 0,60 değerinin üzerinde olması veri setinin açıklayıcı faktör analizine uygunluğu açıklamaktadır (Yüksekbilgili, 2015).

Çalışma normal dağılım gösterdiğinden dolayı faktör çıkarma metodu olan En Çok Olabilirlik (*Maximum Likelihood*) metodu kullanılmaktadır. Faktörlerin toplam faktör yüklerinin en az 0,32 olması talep edilmiştir. Sincer (2017) doktora tezinde açıklandığı üzere faktörlerin yüklerinin en az 0,32 olması gerektiği ifade edilmiştir (Sincer, 2017). Faktör analizi çerçevesinde faktör yüklerinin yetersiz olduğu 5 soru araştırmanın bundan sonraki analizleri için veri setinden çıkarılmıştır.

Açıklayıcı faktör analizi çerçevesinde blokzincir teknolojisi algı düzeyine etki eden faktörler ölçeğine göre KMO değerinin ,710 olarak elde edilmiştir. Görüldüğü üzere örneklemin yeterli düzeyde olduğu ve kabul edilebilirliğinin yeterli olduğu görülmektedir. Aynı zamanda Bartlett faktörlebilirlik düzeyi ($X^2=807,488$, $df=276$, $p<.000$) anlamlı olarak tespit edilmiştir. Aşağıda Tablo 6’da Bartlett’s ve KMO testlerinin sonuçları yer almaktadır.

Tablo 6. BZ Algılama Düzeyini Etkileyen Etmenler Ölçeği KMO ve Bartlett's Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Testi		,710
	Yaklaşık Ki Kare	807,488
Bartlett’s Küresellik Testi	df	276
	Sig.	,000

Tablo 7’de de gösterildiği üzere BZ Algılama Düzeyini etkileyen etmenler ölçeğinin 24 ifadesi 5 faktörlü bir düzende olduğu ve total varyansın %53,6’sını açıkladığı görülmektedir. Aşağıda ayrıntılı tabloda yer alan bileşenlerin kaç faktörlü bir yapı, toplam varyansın açıklayıcılık derecesinin hangi düzeyde yer aldığını göstermektedir. Faktör yük değerinin daha önce ifade edildiği gibi 0,32 değerinin üstünde olması baz alınarak analizlerle yukarıdaki tablo oluşturulmuştur.

Tablo 7’ye göre bu 5 alt boyuttan oluşan **Blokzincir Algılama Düzeylerini Etkileyen Etmenler Ölçeğinin** güvenilirlik katsayılarının dikkate alarak “*Teknoloji Etkinliği*”, “*Teknoloji Uyumu*”, “*Vergilendirme Etkisi*”, “*Sosyal yapıya etkisi*” ve “*Denetim Etkisi*” olarak isimlendirilmiştir.

Tablo 7. BZ Algılama Düzeylerini Etkileyen Etmenler Ölçeğinin Faktörler ve Faktör Yük Dağılımı

Ölçek İfadeleri	BZ Teknoloji Etkinliği	BZ Teknoloji Uyumu	Vergilendirme Etkisi	Sosyal Yapıya Etkisi	Denetim Etkisi
4. Blokzincir teknolojisini güvenli bir sistem olarak görüyor musunuz?	,770				
12. Blokzincir teknolojisinin sahtecilik ve dolandırıcılık gibi faaliyetleri engelleyeceğini düşünüyor musunuz?	,652				
13. Blokzincir uygulamalarının günlük rutin işlemleri kolaylaştıracağını düşünüyor musunuz?	,481				
14. Blokzincir tabanlı uygulamaların bilgi güvenliğini sağladığını düşünüyor musunuz?	,906				
15. Blokzincir teknolojisinin yeni iş sahalarının açılmasını sağlayacağını düşünüyor musunuz?	,434				
16. Türkiye'nin yerli kripto parasını çıkartması sizce blokzincir teknolojisine katkı sağlar mı?		,348			
20. Blokzincir teknolojisinde geriye dönük bilgilerin değiştirilememesi özelliğinin vergi denetim süreçlerini kolaylaştıracağını düşünüyor musunuz?		,360			
21. Blokzincirin, muhasebe süreçlerinin etkin işlemlerini sağlayacağını düşünüyor musunuz?		1,055			
24. Blokzincir tabanlı vergilendirme sistemi sizce mükelleflerin vergiye uyumunu kolaylaştırır mı?		,350			
8. Blokzincir sistemleri sizce yasal düzenlemeye ve denetlemeye tabi olmalı mı?			,410		
22. Faturalandırma ve vergilendirme süreçlerinin akıllı sözleşmelerle otomatikleştirilmesi gerektiğini düşünüyor musunuz?			,564		
23. Mevcut sözleşme hukuku düzenlemeleri sizce akıllı sözleşmelere uygulanabilir mi?			,476		
25. Sizce Türk vergi mevzuatlarına uyumlu blokzincir kanunu çıkarılması gerekmekte midir?			,554		
26. Sizce muhasebe ve vergi idaresi çalışanlarının blokzincir teknolojisi eğitimi alması gerekir mi?			,733		

Ölçek İfadeleri	BZ Teknoloji Etkinliği	BZ Teknoloji Uyumu	Vergilendirme Etkisi	Sosyal Yapıya Etkisi	Denetim Etkisi
9. Blokzincir tabanlı uygulamalarının birçok aracı insanı ve kurumu devre dışı bırakacağını düşünüyor musunuz?				,619	
10. Blokzincir teknolojisinin iktisadi birçok yapıyı etkisiz bırakacağını düşünüyor musunuz?				,924	
17. Blokzincir teknolojisinin vergi kaçakçılığını önleyeceğini düşünüyor musunuz?					,674
18. Blokzincir teknolojisinin vergi denetim görevlilerinin performansını artıracığını düşünüyor musunuz?					,904

3.10. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi Bulguları

Blokzincir uygulamalarına yönelik bireylerin yaklaşımlarını etkileyen etmenler ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlikleri tabloları aşağıda yer almaktadır. Blokzincir uygulamalarına yönelik bireylerin yaklaşımlarını etkileyen etmenler ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik katsayısına bakıldığında yeterli güvenilirlik katsayısı olan 0,70 sınırının görece düşük bir miktar değer elde edilmektedir. Bu değer analizi yapmak için ön kabul değerlendirilmektedir. Kalaycı (2010) (Kalaycı, 2010) bu değer 0,60 değerinin üzerinde olmasını aynı zamanda kabul etmektedir. Bu durum itibarıyla analizlerin devamının getirilerek yapılması gerçekleştirilmiştir.

Tablo 8. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

Ölçek	İfade	Cronbach'sAlpha Değeri
Blokzincir Teknolojisini Algılama Düzeylerini etkileyen etmenler (BTAD)	35	0,749
<i>BTAD Ölçeğinin Alt Boyutları</i>		
Teknoloji Etkinliği	5	0,813
Teknoloji Uyumu	4	0,672
Vergilendirme Etkisi	5	0,718
Sosyal Yapıya Etkisi	2	0,752
Denetim Etkisi	2	0,791

3.11. Normallik Dağılımı

Veri analiz yönteminde istatistiksel testler veri yapısı, dağılım yapısına ve teste tabi olacak hipoteze göre 'parametrik' ve 'nonparametrik' olarak iki grupta tasniflenmektedir. Nonparametrik testler genellikle bir evren dağılımına bağlı olmayan, beklenen-gözlenen değer farkları, sıra ve sıra farkları gibi daha temel ve betim kestirimlerine bağlı işlemleri kapsayan esnek yöntem. Parametrik testler ise belirli evren dağılımına ve bu dağılımı belirleyen ortalama, standart sapma gibi parametrelere dayalı işlemleri içeren esnek olmayan yöntem ve teknik ortak adıdır (İşıldak ve Yıldırım, 2018, s. 35). Parametrik testin istatistiksel gücü ve etkisinin, nonparametrik teste göre daha parametrik olmayan testlere göre yüksek olmaktadır (Demir vd., 2016). Yapılan çalışma kapsamında veri setinin normal dağılım gösterdiği ve bu sebeple de parametrik analizler yapılacaktır. Aşağıdaki Tablo 9'da normal dağılım tablosu ayrıntılı olarak görülmektedir.

Tablo 92. Normal Dağılım Tablosu

	Ortalama	Çarpıklık Katsayısı	Çarpıklık Standart Hatası	Basıklık	Basıklık Standart Hatası
F3	2,5052	-1,145	0,245	-0,249	0,485
F4	1,8247	0,324	0,245	-1,325	0,485
F5	1,3918	1,016	0,245	0,028	0,485
F6	1,4433	1,167	0,245	0,233	0,485
F7	2,6907	-1,9	0,245	2,123	0,485
OSB8	2,8247	-2,924	0,245	7,305	0,485
OSB9	2,433	-0,819	0,245	-0,515	0,485
OSB10	2,3196	-0,559	0,245	-0,87	0,485
OSB11	2,0515	-0,089	0,245	-1,291	0,485

	Ortalama	Çarpıklık Katsayısı	Çarpıklık Standart Hatası	Basıklık	Basıklık Standart Hatası
OB12	1,7216	0,505	0,245	-1,04	0,485
OB13	2,2784	-0,505	0,245	-1,04	0,485
OB14	1,9381	0,105	0,245	-1,254	0,485
OB15	2,3505	-0,645	0,245	-0,829	0,485
OB16	2,433	-0,701	0,245	-0,5	0,485
MVD17	1,8557	0,274	0,245	-1,447	0,485
MVD18	1,8247	0,324	0,245	-1,325	0,485
MVD19	2,3299	-0,662	0,245	-1,071	0,485
MVD20	2,3814	-0,801	0,245	-0,95	0,485
MVD21	2,1753	-0,31	0,245	-1,218	0,485
MVD22	2,5773	-1,256	0,245	0,432	0,485
MVD23	2,4536	-0,717	0,245	-0,452	0,485
MVD24	2,2165	-0,34	0,245	-0,96	0,485
MVD25	2,5361	-1,256	0,245	-0,031	0,485
MVD26	2,6495	-1,67	0,245	1,383	0,485

3.12. Fark Testi Bulguları

Aşağıdaki tabloda Blokzincir uygulamalarına yönelik bireylerin yaklaşımlarını etkileyen etmenler ölçeğinin alt boyutları bakımından fark testleri gerçekleştirilmiştir. Analize ilişkin yapılmış olan ANOVA ve T- testinin raporlama şeklinde sunumu yapılmıştır.

Tablo 10. Blokzincir Algılama Düzeylerini Etkileyen Etmenler Ölçeği Alt Boyutlarının Cinsiyet Açısından Farklılığı (Bağımsız Örneklem T-Testi)

Alt Boyutlar	Cinsiyet	Sıklık	Ortalama	Standart Sapma	T	P
BZ Teknoloji Etkinliği	Kadın	26	1,8769	,59350	-1,535	,128
	Erkek	71	2,0761	,55587		
BZ Teknoloji Uyumu	Kadın	26	2,1731	,49381	-1,484	,141
	Erkek	71	2,3486	,52352		
Vergilendirme Etkisi	Kadın	26	2,5769	,45722	-,420	,675
	Erkek	71	2,6197	,43968		
Sosyal yapıya etkisi	Kadın	26	3,3288	,94225	-1,199	,234
	Erkek	71	3,5457	1,05193		
Denetim Etkisi	Kadın	26	3,3774	,83846	,517	,606
	Erkek	71	3,7556	1,09324		

Blokzincir algılama düzeylerini etkileyen etmenlerin cinsiyetlere değişikliklerine göre analiz yukarıda Tablo 10'da görülmektedir. Yapılan analiz ve yukarıda yer alan bulgular ışığında, cinsiyete göre BZ teknoloji etkinliği, BZ teknoloji uyumu, vergilendirme etkisi, sosyal yapıya etkisi ve denetim etkisi boyutlarının cinsiyete göre farklılaşmamaktadır. Erkeklerin kadınlara göre blokzincir teknolojisi algılama düzeyinde BZ teknoloji etkinliğinin olacağı, BZ teknoloji uyumunun daha fazla uyum sağlayacağı, sosyal çevreye ve denetime etkisi anlayışına sahiptirler. Erkek ve Kadımların blokzincir teknolojisi algılama düzeyinde vergilendirme etkisi görüşleri bakımından yakın görüşleri olduğunu göstermektedir.

Tablo 11. Blokzincir Algılama Düzeylerini Etkileyen Etmenler Ölçeği Alt Boyutlarının Yaşları Açısından Farklılığı (Bağımsız Örneklem T-Testi)

Alt Boyutlar	Yaş	Sıklık	Ortalama	Standart Sapma	T	P
BZ Teknoloji Etkinliği	40 ve üzeri	48	1,9875	,59987	-,600	,550
	19-39	49	2,0571	,54314		
BZ Teknoloji Uyumu	40 ve üzeri	48	2,2917	,58194	-,185	,854
	19-39	49	2,3112	,45509		
Vergilendirme Etkisi	40 ve üzeri	48	2,5875	,48887	-,455	,650
	19-39	49	2,6286	,39581		
Sosyal yapıya etkisi	40 ve üzeri	48	1,9063	,77635	-,988	,326
	19-39	49	1,7755	,68512		
Denetim Etkisi	40 ve üzeri	48	2,3125	,62420	,880	,381
	19-39	49	2,4388	,63437		

Araştırma kapsamında blokzincir algılama düzeylerini etkileyen etmenlerin yaş farklılıklarına göre yapılan analizin sonucu yukarıda Tablo 11’de görülmektedir. Yapılan analiz ve yukarıda yer alan bulgular ışığında, yaş farklılıklarına göre BZ teknoloji etkinliği, BZ teknoloji uyumu, vergilendirme etkisi, sosyal yapıya etkisi ve denetim etkisi boyutlarının yaşa göre farklılaşmamaktadır. 19-39 yaş grubunun, 40 üzeri yaş grubuna göre blokzincir teknolojisi algılama düzeyinde sosyal yapıya yapacağı etkinin daha fazla olacağını düşündükleri görülmektedir.

40 ve üzeri yaş grubunun, 19-39 yaş grubuna göre blokzincir teknolojisi algılama düzeyinde BZ teknoloji etkinliğinin olacağını, BZ teknoloji uyumunun daha fazla uyum sağlayacağı, vergilendirmeye etkisinin ve denetime etkisinin önemli olacağı anlayışına sahiptirler.

Tablo 12. Blokzincir Algılama Düzeylerini Etkileyen Etmenler Ölçeği Alt Boyutlarının Eğitim Açısından Farklılığı (Bağımsız Örneklem T-Testi)

Alt Boyutlar	Eğitim	Sıklık	Ortalama	Standart Sapma	T	P
BZ Teknoloji Etkinliği	Lise-Önlisans-Lisans	73	1,9808	,57847	-1,265	,209
	Lisansüstü	24	2,1500	,53487		
BZ Teknoloji Uyumu	Lise-Önlisans-Lisans	73	2,2842	,52921	-,570	,570
	Lisansüstü	24	2,3542	,49408		
Vergilendirme Etkisi	Lise-Önlisans-Lisans	73	2,6164	,45185	,316	,752
	Lisansüstü	24	2,5833	,42083		
Sosyal yapıya etkisi	Lise-Önlisans-Lisans	73	2,3493	,67022	-,734	,464
	Lisansüstü	24	2,4583	,48715		
Denetim Etkisi	Lise-Önlisans-Lisans	73	1,8767	,73965	,857	,394
	Lisansüstü	24	1,7292	,70679		

Blokzincir algılama düzeylerini etkileyen etmenlerin eğitim değişikliklerine göre analiz yukarıda Tablo 12’de görülmektedir. Yapılan analiz ve yukarıda yer alan bulgular ışığında, eğitim düzeylerine göre BZ teknoloji etkinliği, BZ teknoloji uyumu, vergilendirme etkisi, sosyal yapıya etkisi ve denetim etkisi boyutlarının eğitim düzeylerine göre farklılaşmamaktadır. Lise-Önlisans-Lisans eğitim düzeyine sahip katılımcıların Lisansüstü eğitim düzeyine göre blokzincir teknolojisi algılama düzeyi bakımından vergilendirme ve denetim etkisi boyutlarının daha fazla olacağı anlayışına sahiptir. Lisansüstü eğitime sahip bireylerin, lise-önlisans-lisans eğitim düzeyine sahip bireylere göre blokzincir teknolojisi algılama düzeyi bakımından BZ teknoloji etkinliğinin olacağını, BZ teknoloji uyumunun daha fazla uyum sağlayacağı ve sosyal yapıya etkisi bakımından daha yüksek ortalama puanına sahiptirler.

Tablo 13. Blokzincir Algılama Düzeylerini Etkileyen Etmenler Ölçeği Alt Boyutlarının Unvan Açısından Farklılığı (Bağımsız Örneklem T-Testi)

Alt Boyutlar	Unvan	Sıklık	Ortalama	Standart Sapma	T	P
BZ Teknoloji Etkinliği	Gelir Uzmanı	43	2,0047	,65099	-,277	,783
	Serbest Muhasebeci	54	2,0370	,50218		
BZ Teknoloji Uyumu	Gelir Uzmanı	43	2,3430	,52333	,700	,485
	Serbest Muhasebeci	54	2,2685	,51819		
Vergilendirme Etkisi	Gelir Uzmanı	43	2,4977	,50213	-2,242	,027
	Serbest Muhasebeci	54	2,6963	,37009		
Sosyal yapıya etkisi	Gelir Uzmanı	43	2,3953	,65062	,265	,792
	Serbest Muhasebeci	54	2,3611	,61749		
Denetim Etkisi	Gelir Uzmanı	43	1,8256	,81565	-,175	,861
	Serbest Muhasebeci	54	1,8519	,66325		

Araştırma kapsamında blokzincir algılama düzeylerini etkileyen etmenlerin unvanları bakımından farklılıklarına göre yapılan analizin sonucu yukarıda Tablo 13'te görülmektedir. Yapılan analiz ve yukarıda yer alan bulgular ışığında, unvan farklılıkları açısından, vergilendirme etkisi boyutu bakımından farklılaşmaktadır. Gelir Uzmanı ve Serbest Muhasebeci unvanına sahip bireylerin vergilendirmeye etkisi bakımından farklı görüş ve tutumları bulunmaktadır. Unvan farklılıkları açısından BZ teknoloji etkinliği, BZ teknoloji uyumu, sosyal yapıya etkisi ve denetim etkisi boyutlarının unvanlara göre farklılaşmamaktadır. Gelir Uzman ve Serbest Muhasebeci unvanları bakımından yakın görüşleri bulunmaktadır.

Tablo 14. Blokzincir Algılama Düzeylerini Etkileyen Etmenler Ölçeği Alt Boyutlarının Gelir Düzeyi Açısından Farklılığı (ANOVA Testi)

Alt Boyutları	Gelir Düzeyi	Sıklık	Ortalama	Standart Sapma	F	P
BZ Teknoloji Etkinliği	2000-4500	18	2,1222	,53198	0,349	0,707
	4501-8000	20	1,9800	,48079		
	8000 ve Üzeri	59	2,0068	,61248		
BZ Teknoloji Uyumu	2000-4500	18	2,2083	,53722	0,487	0,616
	4501-8000	20	2,3750	,40959		
	8000 ve Üzeri	59	2,3051	,54943		
Vergilendirme Etkisi	2000-4500	18	2,8000	1,14413	2,800	0,066
	4501-8000	20	2,6600	0,98845		
	8000 ve Üzeri	59	2,5322	0,75252		
Sosyal yapıya etkisi	2000-4500	18	2,5278	,55498	0,638	0,531
	4501-8000	20	2,3500	,67082		
	8000 ve Üzeri	59	2,3390	,63951		
Denetim Etkisi	2000-4500	18	2,0833	1,1919	1,574	0,213
	4501-8000	20	1,9000	1,05873		
	8000 ve Üzeri	59	1,7458	0,77688		

Araştırma kapsamında blokzincir algılama düzeylerini etkileyen etmenlerin Gelir düzeylerine göre karşılaştırılması için yapılan ANOVA testi sonrasında Gelir gruplarına göre anlamlı farklılık bulunamamıştır. Buna göre Tablo 14'de bulunan bulgular ışığında 2.000-4.500 gelir grubuna sahip katılımcıların BZ teknoloji etkinliği, vergilendirme etkisi, sosyal yapıya etkisi ve denetim etkisi boyutları açısından diğer gelir gruplarına göre ortalama puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Gelir düzeyleri açısından 4.501-8.000 gelir düzeyine sahip katılımcıların BZ teknoloji uyumu boyutu açısından diğer gelir gruplarına göre daha yüksek ortalama puana sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 15. Blokzincir Algılama Düzeylerini Etkileyen Etmenlerin Gelir Düzeylerinin Çoklu Karşılaştırması

			Ortalama Fark	Standart Sapma	P
Denetim Etkisi	2000-4500	4501-8000	,18333	,20768	,655
		8000 ve Üzeri	,33757	,19192	,200
	4501-8000	2000-4500	-,18333	,20768	,655
		8000 ve Üzeri	,15424	,16389	,618
	8000 ve Üzeri	2000-4500	-,33757	,19192	,200
		4501-8000	-,15424	,16389	,618
Sosyal Yapıya Etkisi	2000-4500	4501-8000	,17778	,19903	,648
		8000 ve Üzeri	,18879	,15506	,452
	4501-8000	2000-4500	-,17778	,19903	,648
		8000 ve Üzeri	,01102	,17156	,998
	8000 ve Üzeri	2000-4500	-,18879	,15506	,452
		4501-8000	-,01102	,17156	,998
BZ Teknoloji Etkinliği	2000-4500	4501-8000	,14222	,16517	,668
		8000 ve Üzeri	,11544	,14860	,720
	4501-8000	2000-4500	-,14222	,16517	,668
		8000 ve Üzeri	-,02678	,13385	,978
	8000 ve Üzeri	2000-4500	-,11544	,14860	,720
		4501-8000	,02678	,13385	,978
BZ Teknoloji Uyumu	2000-4500	4501-8000	-,16667	,15627	,541
		8000 ve Üzeri	-,09675	,14543	,785
	4501-8000	2000-4500	,16667	,15627	,541
		8000 ve Üzeri	,06992	,11621	,820
	8000 ve Üzeri	2000-4500	,09675	,14543	,785
		4501-8000	-,06992	,11621	,820
Vergilendirme Etkisi	2000-4500	4501-8000	,14000	,10053	,356
		8000 ve Üzeri	,26780*	,08524	,007
	4501-8000	2000-4500	-,14000	,10053	,356
		8000 ve Üzeri	,12780	,10534	,452
	8000 ve Üzeri	2000-4500	-,26780*	,08524	,007
		4501-8000	-,12780	,10534	,452

Araştırma kapsamında blokzincir algılama düzeylerini etkileyen etmenlerin Gelir düzeylerine göre karşılaştırılması için yapılan ANOVA testi sonrasında Gelir gruplarına göre BZ teknoloji etkinliği, BZ teknoloji uyumu, sosyal yapıya etkisi ve denetim etkisi anlamlı farklılık bulunamamıştır. Buna göre Tablo 15'te bulunan bulgular ışığında vergilendirme etkisi boyutuna göre 2.000-4.500 gelir düzeyine sahip bireyler ile 8.000 ve üzeri gelir düzeyine sahip bireyler arasında pozitif yönde bir farklılık bulunmaktadır. Vergilendirme etkisi kapsamında değerlendirildiğinde 2.000-4.500 gelir düzeyine sahip katılımcıların 8.000 ve üzeri gelir düzeyine sahip bireylerle göre blokzincir algılama seviyelerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 16. Blokszincir Algılama Düzeylerini Etkileyen Etmenler Ölçeği Alt Boyutlarının Mesleki Deneyim Açısından Farklılığı (ANOVA Testi)

Alt Boyutları	Mesleki Deneyim	Sıklık	Ortalama	Standart Sapma	F	P
BZ Teknoloji Etkinliği	1-10	35	2,1829	,49793	1,518	0,215
	11-20	23	1,9391	,54751		
	21-25	24	1,9000	,62693		
	26 ve Üzeri	15	1,9733	,63636		
BZ Teknoloji Uyumu	1-10	35	2,3786	,46325	1,384	0,253
	11-20	23	2,1630	,49777		
	21-25	24	2,2292	,62518		
	26 ve Üzeri	15	2,4500	,46483		
Vergilendirme Etkisi	1-10	35	2,6686	,37556	0,332	0,802
	11-20	23	2,5739	,32644		
	21-25	24	2,5750	,58477		
	26 ve Üzeri	15	2,5733	,50634		
Sosyal yapıya etkisi	1-10	35	2,4857	,63577	1,440	0,236
	11-20	23	2,4348	,57017		
	21-25	24	2,3333	,61972		
	26 ve Üzeri	15	2,1000	,68661		
Denetim Etkisi	1-10	35	1,8857	,71831	1,664	0,180
	11-20	23	1,6087	,58303		
	21-25	24	1,8125	,77757		
	26 ve Üzeri	15	2,1333	,83381		

Araştırma kapsamında blokszincir algılama düzeylerini etkileyen etmenlerin mesleki deneyimlerine göre karşılaştırılması için yapılan ANOVA testi sonrasında mesleki deneyimlere göre anlamlı farklılık bulunamamıştır. Bu kapsamda Tablo 16'da bulunan sonuçlar ışığında 2.000-4.500 gelir grubuna sahip katılımcıların BZ teknoloji etkinliği, vergilendirme etkisi, sosyal yapıya etkisi ve denetim etkisi boyutları açısından diğer gelir gruplarına göre ortalama puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Gelir düzeyleri açısından 4.501-8.000 gelir düzeyine sahip katılımcıların BZ teknoloji uyumu boyutu açısından diğer gelir gruplarına göre daha yüksek ortalama puana sahip olduğu görülmektedir.

3.13. Korelasyon Analizi

Çalışmanın bu bölümünde, blokszincir uygulamalarına yönelik bireylerin yaklaşımlarını etkileyen etmenlerin birbirleri arasındaki ilişkileri incelenmiştir. Blokszincir uygulamalarına yönelik bireylerin yaklaşımlarını etkileyen etmenler ölçeğinin alt boyutları arasında yapılan korelasyon analizinde gruplandırılmış şekliyle birbirleriyle tekil bazda farklı düzeyli korelasyona sahip oldukları belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar kapsamında Tablo 19'da ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Tablo 17. Blokszincir Algılama Düzeylerini Etkileyen Etmenlerin Boyutlar Arası Korelasyon Analizi

Boyutlar	BZ Teknoloji Etkinliği	BZ Teknoloji Uyumu	Vergilendirme Etkisi	Sosyal Yapıya Etkisi	Denetim Etkisi
BZ Teknoloji Etkinliği	1	,308**	,298**	,179	,394**
BZ Teknoloji Uyumu		,000	,454**	,119	,417**
Vergilendirme Etkisi			,000	,310**	,223*
Sosyal yapıya etkisi				,000	,000
Denetim Etkisi					1

** Korelasyon önem düzeyi 0,01

Araştırma kapsamında blokzincir algılama düzeylerini etkileyen etmenlerin ölçeğinin alt boyutlarının arasında yapılan korelasyon analizi sonucu Tablo 17’de görülmektedir. Bu kapsamda BZ teknoloji etkinliği boyutu ile BZ teknoloji uyumu, vergilendirme etkisi ve denetim etkisi boyutları arasında pozitif yönde yüksek düzeyde korelasyon göstermektedir. BZ teknoloji uyumu boyutu ile vergilendirme etkisi ve denetim etkisi boyutu ile pozitif yönde korelasyon görülmektedir. Yine vergilendirme etkisi boyutu ile sosyal yapıya etkisi boyutu ve denetim etkisi boyutu arasında pozitif yönde korelasyon görülmektedir. En yüksek korelasyon düzeyi ise BZ teknoloji uyumu ile vergilendirme etkisi ve denetim etkisi boyutları arasında görülmektedir ($p<0,01$, $p=0,000$, $r=0,454$, $r=0,417$). Bu kapsamda blokzincir algılama düzeyi BZ teknoloji uyumu fazla olacağını düşünen katılımcının vergilendirmeye yapacağı etki ile denetim sağlayacağı etkinin daha fazla olacağını görülmektedir.

3.14. Kabul ve Ret Edilen Hipotezler

Araştırma kapsamında ana sorusu; Blokzincir teknolojisini algılama düzeylerini etkileyen etmenler nelerdir ve vergi ve muhasebe uzmanlarının demografik değişkenlere göre farklılıkları göstermekte midir? Şeklinde dir. Araştırma sorusunu detaylı olarak incelemek amacıyla sorulmuş olan demografik değişkenler ile ölçek ifadesinde yer alan her bir boyut arasında fark testleri yapılmıştır.

Yapılan fark analizleri ana hipoteze bağlı bir şekilde 6 alt hipoteze de ayrılarak 6 alt hipotez oluşturulmuştur. Aşağıdaki listede sadece $p (<0.50)$ değeri bakımından anlamlı olan hipotezlere yer verilmiştir.

- **H_{1.1}** Blokzincir teknolojisi algısı mali uzmanların **cinsiyet** bakımından değişkenlerine göre farklılıklar olduğunu **desteklememektedir**.
- **H_{1.2}** Blokzincir teknolojisi algısı mali uzmanların **yaş** bakımından değişkenlerine göre farklılıklar olduğunu **desteklememektedir**.
- **H_{1.3}** Blokzincir teknolojisi algısı mali uzmanların **eğitim** durumları bakımından değişkenlerine göre farklılıklar olduğunu **desteklememektedir**.
- **H_{1.4}** Blokzincir teknolojisi algısı mali uzmanların **unvan** durumları bakımından değişkenlerine göre farklılıklar **göstermektedir**.
- **H_{1.5}** Blokzincir teknolojisi algısı mali uzmanların **gelir düzeyi** durumları bakımından değişkenlerine göre farklılıklar olduğunu **desteklememektedir**.
- **H_{1.6}** Blokzincir teknolojisi algısı mali uzmanların **mesleki deneyim** durumları bakımından değişkenlerine göre farklılıklar olduğunu **desteklememektedir**.

Çalışma neticesinde unvanlar kapsamında kamu kesimi ve özel kesim olarak boyutlar çerçevesinde bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Fakat diğer demografik değişkenler ile “Teknoloji Etkinliği”, “Teknoloji Uyumu”, “Vergilendirme Etkisi”, “Sosyal yapıya etkisi” ve “Denetim Etkisi” boyutlarına bakış açıları kapsamında farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir. Unvanlara göre sorular kapsamında farklı algılama görülürken yaş, cinsiyet, eğitim düzeyleri, gelir düzeyleri ve mesleki deneyim durumları değişkenlik gösterse de bakış açılarında farklılık bulunmamaktadır.

5. SONUÇ

Araştırma kapsamında demografik sonuçlara göre katılımcıların 3/4’nün erkek, genç ve orta yaş katılımcıların yaklaşık %86’sını oluşturduğu, 3/4’nün önlisans-lisans eğitim düzeyinde olduğu, katılımcıların 8.000 TL ve üzeri aylık gelire sahip olduğu, katılımcıların %45’inin SMMM unvanında olduğu, katılımcıların 21-25 meslek deneyimine sahip bireylerin 1/4’ ünü oluşturduğu, katılımcıların %54’nün blokzincir teknolojisini bitcoin vasıta ile duyduğu, katılımcıların yarısından fazlasının blokzincir teknolojisinin ticaret-fınans-sigorta sektörlerine etki edeceğini düşündükleri görülmüştür.

Bulgular ve analizlerden elde edilen sonuçlar kapsamında sayısal veriler aşağıda maddeler halinde özetlemektedir:

Blokzincir teknolojisi algılama düzeyi etmenlerine bakıldığında cinsiyetlere göre BZ teknoloji etkinliği, BZ teknoloji uyumu, vergilendirme etkisi, sosyal yapıya etkisi ve denetim etkisi boyutlarına bakış açıları bakımından farklılaşma göstermediği görülmektedir. Blokzincir algılama düzeyleri bakımından kadın ve erkek mali uzmanların BZ teknoloji etkinliği, BZ teknoloji uyumu, vergilendirme etkisi, sosyal yapıya etkisi ve denetim etkisi alt boyutları görüşlerinin aynı olduğu görülmektedir.

Blokszincir teknolojisi algılama düzeyini etkileyen etmenlerine bakıldığında yaş gruplarına göre BZ teknoloji etkinliği, BZ teknoloji uyumu, vergilendirme etkisi, sosyal yapıya etkisi ve denetim etkisi boyutlarına bakış açıları bakımından farklılaşma göstermediği görülmektedir. Blokszincir algılama düzeyleri bakımından mali uzmanların yaşları ile boyutlar arasında farklı düzeyde bir algılama olmadığı görülmüştür.

Blokszincir teknolojisi algılama düzeyini etkileyen etmenlerine bakıldığında eğitim düzeyi gruplarına göre BZ teknoloji etkinliği, BZ teknoloji uyumu, vergilendirme etkisi, sosyal yapıya etkisi ve denetim etkisi boyutlarına bakış açıları bakımından farklılaşma göstermediği görülmektedir. Blokszincir algılama düzeyleri bakımından mali uzmanların lise-önlisans-lisans veya lisansüstü eğitim düzeylerine sahip olmaları ile boyutlar arasında farklı düzeyde bir algılamamaktadır.

Blokszincir teknolojisi algılama düzeyini etkileyen etmenlerine bakıldığında unvanlarına göre BZ teknoloji etkinliği, BZ teknoloji uyumu, sosyal yapıya etkisi ve denetim etkisi boyutlarına bakış açıları bakımından farklılaşma göstermediği görülmektedir. Blokszincir algılama düzeyleri bakımından bireylerin gelir uzmanı veya serbest muhasebeci unvanına sahip olmaları ile boyutlar arasında farklı düzeyde bir algılama olmadığı görülmüştür. Ancak blokszincir algılama düzeyinde unvanlara göre vergilendirme etkisinin anlamlı bir şekilde farklılaşma barındırdığı gözlemlenmiştir. Vergilendirme etkisi boyutunda gelir uzmanları ve serbest muhasebecilerin diğer boyutlarda ortalamalarına nazaran vergilendirme etkisinde daha yüksek ortalamalara sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu durum katılımcıların vergilendirme etkisi boyutunda unvan algılama düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca vergilendirme etkisi kapsamında katılımcıların kamu sektörü ve reel sektöre göre ayrışmaları farklılaşmayı etkileyen bir diğer unsur olabilir. Kamu kesiminin BZ teknolojik alt yapısıyla gerçekleşen işlemlerin iş yükünü azaltacağı, odaklanması gereken verginin esasına ilişkin denetimleri daha verimli olabileceği beklenmektedir. Vergilendirme aktörlerini oluşturan özel kesim, mükelleflerin elektronik işlemler ve BZ tabanlı sistemlere uyumlaştırma çabasının önem arz ettiği ifade edilmektedir. BZ teknoloji uyumunun gerçekleşmesiyle muhasebe işlemlerindeki iş yükünün hafifleyeceği ve şahsi hataların minimum seviyeye ineceği beklenmektedir. Her durumda hem mükelleflerin hem de vergilendirme aktörlerinin teknoloji okur-yazarlıklarının yüksek olması teknolojidenden maksimum verimin sağlanacağı da düşünülmektedir.

Blokszincir teknolojisi algılama düzeyini etkileyen etmenlerine bakıldığında gelir düzeyleri bakımından BZ teknoloji etkinliği, BZ teknoloji uyumu, vergilendirme etkisi, sosyal yapıya etkisi ve denetim etkisi boyutlarına bakış açılarının herhangi bir gelir düzeyine sahip olmalarının farklı düzeyde bir algılamalarının olmadığı görülmüştür. Mali uzmanların gelir düzeylerinin farklı olması teknoloji algılama düzeyleri bakımından aynı bakış açısına sahip olduğu görülmektedir.

Blokszincir teknolojisi algılama düzeyini etkileyen etmenlerine bakıldığında mesleki deneyim süreleri bakımından BZ teknoloji etkinliği, BZ teknoloji uyumu, vergilendirme etkisi, sosyal yapıya etkisi ve denetim etkisi boyutlarına bakış açılarının herhangi mesleki deneyim süresine sahip olmalarının farklı düzeyde bir algılamaya sebebiyet vermediği görülmüştür. Mali uzmanların mesleki deneyim sürelerinin blokszincir algılama düzeyleri bakımından boyutlar arasında bir farklılaşma bulunmamaktadır. BZ teknolojisinin gelişimi ve gündemde olması, vergilendirme aktörlerinin her yaş grubu için bilgi sahibi olmasını sağlamaktadır. Olgunlaşmamış bir teknolojik sistem olmasından dolayı daha çok genç yaş grubunun daha ilgili olması beklenirken, orta ve üzeri yaş grubunda bulunan vergilendirme aktörlerinin de ilgili olduğu görülmektedir.

Blokszincir algılama düzeyi bakımından boyutlar arasındaki korelasyon testi sonucuna göre en yüksek korelasyon kat sayısının BZ teknoloji uyumu ile vergilendirme etkisi boyutu arasında gerçekleştiği görülmüştür. Bunun yanı sıra kendi içinde 6 adet daha korelasyon bağı oluşturan durum tespit edilmiştir. BZ teknoloji uyumu ile Vergilendirme etkisi ve Denetim etkisi boyutları arasında yüksek korelasyon göstermesi mali uzmanların BZ teknolojisi uyumunun ne kadar fazla olursa Vergilendirme ve Denetim etkisinin o denli etkili olacağı düşünüldüğü görülmektedir. Bu bağlamda BZ teknolojisine uyumunun artırılması yerinde bir çalışma olacağı düşünülmektedir.

Merkezsiz dağıtık mimari yapısına sahip teknoloji, güvenilir, şeffaf, hesap verilebilir, az maliyetli ve denetlenebilir bir sistem oluşturmaya imkan tanımaktadır. Sağlık sektöründe hastaların takibini ve denetimini kolaylaştırmayı sağlamaktadır. Finans sektöründe işlem zamanlarında yaşanan gecikmelerin ve maliyetlerinin düşürülmesi BZ alt yapısıyla mümkün görünmektedir. Sigortacılık sektöründe ise genellikle aracı kurumlarla gerçekleştirilen işlemlerin, BZ teknolojisiyle birlikte aradaki aracı kuruma olan ihtiyacı ortadan kaldırıp aracı kurum maliyetlerini ortadan kaldırmaktadır. Teknolojinin önemli etkileri de tedarik zinciri sektöründe görülmesi beklenmektedir. Çünkü tedarik zinciri aşamasının çok katmanlı olması ve her tedarik sürecinde izlenebilirliğe ihtiyaç

duyulmaktadır. Tedarik zincirinin her aşamasının şeffaf izlenebilmesini ve denetlenebilmesine BZ teknolojisi imkan tanımaktadır.

BZ teknolojisinin her sektöre entegre edilebilmesi ve avantajlarından yararlanabilmesi, muhasebe, denetim kamu ve vergilendirme alanlarına önemli katkılar vermesi beklenmektedir. Muhasebe süreçlerinde gerçekleşen elektronikleşmeyle evraklarda dijitalleşmeler gerçekleşmiş, fakat vergi kayıp ve kaçaklarının önüne tam anlamıyla geçememiştir. BZ teknolojik alt yapısıyla muhasebe süreçlerinin mal alım-satımından, fatura kesilip vergilendirme aşamasında vergi tahsil edilinceye kadar tüm süreçler şeffaf görüntülenebilmektedir. Aynı zamanda BZ teknolojinin girilen verilerin değiştirilememesi özelliği muhasebe ve denetim mesleği açısından işlemlerin takibini kolaylaştırmaktadır.

Bu çalışmada küresel düzeyde her sektör ve alanda yaşanan BZ teknolojik devriminin vergilendirme, muhasebe ve kamu alanında yaşanan gelişimi ve gelecekte olması muhtemel senaryolar incelenmiştir. Tabii ki Kamu Maliyesinin saç ayaklarını oluşturan ilki vergi idaresi personellerinden Gelir Uzman ve Gelir Uzman Yardımcıları ve saç ayağından ikincisi muhasebe alanında görev yapan Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavir personellerinin BZ teknolojisi hakkında bilgi düzeyleri ölçülmüş ve teknolojinin gelişimine katkı sunmak amacıyla gerekli katkılar sunulmuştur.

Sonuç olarak; Vergi idarelerinin işleyiş yapısına BZ tabanlı sistemler entegre edilmesiyle mükellef açısından, zaman fark etmeksizin her an işlem ve vergilendirme süreçlerini yapabilmesi mümkün olabilmektedir. Aynı zamanda vergisel tüm süreçlerini şeffaf bir şekilde takip edebilmesi ve adil vergilendirmeye tabi olduğunu görmesi mükellefin vergilendirmeye uyumunu da kolaylaştırması beklenebilir. Vergi idareleri BZ tabanlı vergilendirme sistemiyle birlikte mükellefin girdiği işlemleri anlık görüntüleyebilmesi ve girilen verilerin değiştirilememesiyle işlem takibi ve denetiminde de önemli kolaylık ve avantajlar oluşturabilir. Vergi toplarken oluşan vergi toplama maliyetlerini aracı kurumları devre dışı bırakarak minimuma indirip, bürokratik süreçleri de ortadan kaldırarak zamandan tasarruf edilmesini sağlaması beklenebilir. Vergi kayıp ve kaçakların önüne geçmesi beklenen sistem vergi gelirlerini artırıp ileriye dönük kalkınma hamlelerinin daha faydalı yapılmasını sağlayabilir. Doğaldır ki bu teknolojik yatırımların alt yapı ve geliştirme maliyetleri yüksektir olmaktadır. Fayda maksimizasyonu yönünden bakıldığında vergi gelirlerinde yapacağı artış, teknoloji maliyetlerinden yüksek olacağı öngörülebilir. Bu teknolojik yatırımların etkin çalışabilmesi için teknolojik alt yapının bir an önce sağlam hukuki ve teknik alt yapıya kavuşması gerekmektedir. İşlemleri gerçekleştirecek personellerin de teknik anlamda eğitimlerin verilip kalifiyeli eleman kadrosu oluşturulmalıdır. Aynı zamanda vergi mükelleflerinin BZ tabanlı vergilendirme ve işlem yapma konusunda eğitimlerin verilmesi gerekmektedir.

Bu çalışma literatüre katkı sağlayıp, anket uygulamasının Türkiye bazında gerçekleşmesi, daha verimli sonuçların elde edilmesini sağlayacağı düşünülmektedir. Türkiye'deki BZ teknolojisinin alt yapısının oluşturulması için politika yapıcıların BZ tabanlı uygulamaları teşvik edici politika izlemesi ilerleyen zaman diliminde sisteme entegrasyonuna katkı sağlayacağı beklenmektedir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

Ainsworth, R. T. ve Shact, A. (2016). Blockchain technology might solve vat fraud. *Tax Notes International*, 13 (83), 1165-1174.

Ağcakaya, S. ve Kaya, I. (2022). Blockchain teknolojisinin vergi kayıp ve kaçaklarına etkisi. S. Ağcakaya (Ed.), *Blockchain teknolojileri ve uygulamaları* içinde (s. 59-80), Nobel Bilimsel.

Akdemir Altunbaşak, T. (2018). Blok zincir (blockchain) teknolojisi ile vergilendirme. *Maliye Dergisi*, (174), 360-371.

- Atçı, M. (2019). Blok zincir, akıllı sözleşmeler ve üçlü kayıt sistemi vergi ve muhasebe uygulamalarına katkı sağlayabilir mi?. *Vergi Sorunları*, 42(370), 76-88.
- Deloitte. (2017). Blockchain technology and its potential in taxes. *Deloitte*, 1-20.
- Demir, E., Saatçioğlu, Ö. ve İmrol, F. (2016). Uluslararası dergilerde yayımlanan eğitim araştırmalarının normallik varsayımları açısından incelenmesi. *Academia*, 2(3), 130-148.
- Demirhan, H. (2019). Effective taxation system by blockchain technology. Ü. Hacıoğlu (Ed.), *Blockchain economics and financial market innovation financil innovations in the digital age* içinde (s. 347-360). Springer.
- Doğan, N. ve Başokçu, T. (2010). İstatistik tutum ölçeği için uygulanan faktör analizi ve aşamalı kümeleme analizi sonuçlarının karşılaştırılması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 1(2), 65-71.
- Gezer, T. (2023). Vergilendirmede blok zincir teknolojisinin avantaj ve dezavantajları, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 41, 199-212.
- Frankowski, E., Baranski, P. ve Bronowska, M. (2017). Blockchain technology and its potential in taxes. *Deloitte*. 21
- Johnston, S. ve Lewis, A. (2017). New frontiers: tax agencies explore blockchain. *Tax Notes International*, 86(9), 16-19.
- Işıldak, B. ve Tunca, M. (2018). Havalimanı hizmetlerinde müşteri memnuniyetini etkileyen faktörler üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 241-255.
- Işıldak, B. ve Yıldırım, A. (2018). Havalimanı yer hizmetlerinde çalışanların örgütsel bağlılık algılarının örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini üzerindeki rolü ve etkinliği üzerine bir araştırma ve örnek uygulama. *Anka E-Dergi*, 3(2), 25-41.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım.
- Min, W. ve Yanting, C. (2018). The challenges and countermeasures of tax. *Advances in economics, business and management research collection and administration in china under the background of "internet + "*, 63, 79-86.
- OECD. (2020). *Consumption tax trends 2020, vat/gst and excise rates*. <https://oecd-ilibrary.org/taxation/consumption-tax-trends-2020-152def2d-en> adresinden 3 Aralık 2021 tarihinde alınmıştır.
- Owens, J. ve Jong, J. (2017). Taxation on the blockchain: opportunities and challenges. *Tax Notes*, 87 (2017), 1-17.
- Parekh, P. (2017). *Blockchain technology: possible future of digital transfer pricing*. <https://www.ey.com/2017/11/10/blockchain-technology-possible-future-of-digital-transfer-pricing> adresinden 11 Nisan 2022 tarihinde alınmıştır.
- Ream, J., Chu, Y. ve Schatsky, D. (2016). Upgrading blockchains smart contract use cases in industry. *Deloitte University Press*.
- Sağmanlı, M. (1999). Çokuluslu işletmelerde transfer fiyatlandırması. *Öneri Dergisi*, 2(11), 29-36.
- Sincer, E. (2017). *Din inancı ve dindarlık düzeyinin girişimciliğe etkisi: Hatay örneklemini üzerinde değerlendirme* [Doktora Tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi.

- Şekinci, C. ve Çatıkkaş, Ö. (2020). Blok zinciri teknolojisinin muhasebe ve vergilendirme üzerine etkileri. *İSMMMO*, 30(162) 51-65.
- Taxation and Customs Union. (2018). *What is vat?*. https://taxation-customs.ec.europa.eu/what-vat_en adresinden 2 Şubat 2022 tarihinde alınmıştır.
- TBV. (2020). *2019 Çalışma raporu*. Türkiye Bilişim Vakfı. <http://tbv.org.tr/wp-content/uploads/2020/10/Rapor2020.pdf> adresinden 20 Mart 2022 tarihinde alınmıştır.
- TBV. (2020). Vergi, muhasebe ve denetim açısından kriptoparaların incelenmesi. *Blockchain Türkiye Platformu, Haziran*(2020), 1-65.
- Thiemann, A. (2021). *Cryptocurrencies: An empirical view from a tax perspective*. European Commission JRC Working Papers on Taxation and Structural Reforms No 12/2021.
- WU/NET Team. (2017, March). *Blockchain: taxation and regulatory challenges and opportunities*. WU/NET,First Meeting in the Multi-stakeholder Series. https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/d/i/taxlaw/institute/WU_Global_Tax_Policy_Center/Tax_Technology/Backgrd_note_Blockchain_Technology_and_Taxation_03032017.pdf adresinden 5 Ocak 2022 tarihinde alınmıştır.
- Yıldırım, A. ve Işıldak, B. (2018). İşletme yönetimi programı öğrencilerinin staj faaliyetlerinin insan kaynakları yönetimi izdüşümünde rolü ve etkinliği üzerine bir araştırma ve örnek uygulama. *Anka E-Dergi*, 3(2), 1-11.
- Yıldız, Y. (2019). Blok zincir teknolojisi ve vergi denetimi üzerine olası etkileri. *Vergi Sorunları*, (366), 55-63.
- Yüksekbilgili, Z. (2015). Türkiye’de y kuşağının yaş aralığı. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(53)259-267.

BİREYLERİN SAĞLIKLI YAŞAM FARKINDALIĞI İLE YAŞAM DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ*

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE HEALTHY LIFE AWARENESS OF INDIVIDUALS AND LIFE SATISFACTION

Şeyda ULUDAĞ¹

Prof. Dr. Yunus Emre ÖZTÜRK²

ÖZ

Ortalama yaşam ömrünün uzaması, değişen yaşam kalitesi algısı, gelişen teknoloji gibi faktörler bireylerin artık daha sağlıklı yaşamak istemesini ve sağlıklı yaşam farkındalıklarının artmasını sağlamıştır. Bu farkındalık artışı bireylerin yaşam şekillerini ve dolayısıyla yaşamdan aldıkları doyumlarını da etkilemektedir. Bu doğrultuda çalışmada sağlıklı yaşam farkındalığı ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma, nicel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilmiş olup tanımlayıcı niteliktedir. Anketler bireylere çevrimiçi olarak ulaştırılmış ve veriler toplanmıştır. Çalışmanın evrenini Konya ili Selçuklu, Meram ve Karatay ilçelerinde yaşayan 18 yaş üstü bireyler, örneklemi ise kolayda örneklem yöntemi ile ulaşılan 414 birey oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında t-testi, anova analizi, pearson korelasyon analizi ve basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda bireylerin sağlıklı yaşam farkındalıklarının ve yaşam doyumlarının çeşitli sosyodemografik değişkenlerden etkilendiği tespit edilmiştir. Ayrıca bireylerin sağlıklı yaşam farkındalıkları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve bireylerin sağlıklı yaşam farkındalıklarının arttıkça yaşam doyumlarının da arttığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Doyum, Farkındalık, Sağlık, Yaşam.

JEL Sınıflandırma Kodları: I10, I19, J17.

ABSTRACT

Factors such as increasing average lifespan, changing perception of quality of life, and developing technology have made individuals want to live healthier and their awareness of healthy living has increased. This increase of awareness affects lifestyles of individuals and therefore their life satisfaction. In this direction, the study purpose to examine the relationship between healthy life awareness and life satisfaction. The study is carried out by quantitative research method and has a descriptive nature. Surveys are delivered to individuals via online platforms and data are collected. The universe of the study consists of individuals over the age of 18 living in Selçuklu, Meram and Karatay districts of Konya province, and the sample consists of 414 individuals reached by with convenience sampling method. Within the scope of the study, t-test, anova analysis, Pearson correlation analysis and simple linear regression analysis are performed. As a result of the analysis, it is determined that healthy life awareness of individuals and life satisfaction are affected by various sociodemographic variables. Additionally, it is concluded that there is a significant relationship between individuals' healthy life awareness and life satisfaction and as individuals' healthy life awareness increases, their life satisfaction also increases.

Keywords: Satisfaction, Awareness, Health, Life.

JEL Classification Codes: I10, I19, J17.

* Bu çalışma 02-06 Mayıs 2023 tarihinde 8. Uluslararası Sağlık Bilimleri ve Yönetimi Kongresi'nde sunulan ve tam metni bildiriler kitabında yayınlanmayan "Bireylerin Sağlıklı Yaşam Farkındalığı ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı bildirden hazırlanmıştır. Çalışma için Selçuk Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan 2023/455 sayılı ve 26.04.2023 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹ Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Öğrencisi, seydauludag42@gmail.com

² Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, yunuseozturk@gmail.com

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

Each passing day, with developments in technology and health increase the life expectancy of individuals. How individuals, long life periods of time much healthy live and how satisfied they are with life over is a subject of research, and it is a fact that can be said intuitively that there is a relationship between healthy life awareness and life satisfaction. Therefore, study in parallel with this, the aims to examine the relationship between individuals' healthy life awareness and life satisfaction. In the literature review conducted within the scope of the study, it is noteworthy that there are few studies examining healthy life awareness and life satisfaction together. For this reason, this study was carried out considering that measuring the relationship between life satisfaction and healthy life awareness consisting of nutrition, change, socialization and responsibility will contribute to the literature.

Design/methodology/approach:

The research is a quantitative research method and descriptive study that examines the relationship between individuals' healthy life awareness and life satisfaction. The research data were collected by the online data collection method (google forms) based on the answers given to the online survey by the individuals who volunteered to participate in the research who live in Selçuklu, Meram and Karatay districts of Konya, which constitute the sample. The survey first includes informed consent, then demographic data and scales. Healthy Living Awareness Scale (2020) and Life Satisfaction Scale (2016) were used in the study. The healthy life awareness scale consists of 15 items, and the life satisfaction scale consists of 5 items. Population of the research consists of 1,409,919 individuals, and 414 people were reached using the with convenience sampling method. SPSS Statistics 20 program was used to analyze the research data. T-test, ANOVA analysis, Pearson correlation analysis and simple linear regression analysis were applied in the research.

Findings:

Skewness and kurtosis coefficients were examined to determine whether the questionnaire used in the study conformed to normal distribution. It was determined that the study conformed to normal distribution and parametric tests were applied (Healthy Life Awareness Skewness = -0.376; Kurtosis = 0.190; Life Satisfaction Skewness = -0.015; Kurtosis = -0.642). In the study, the Cronbach's Alpha coefficient of the healthy life awareness scale was found to be reliable as 0.862, and the life satisfaction scale was found to be reliable as 0.902. T-test and ANOVA test were applied to analyze whether the participants' healthy life awareness and life satisfaction differed significantly according to demographic variables. In this in the direction, no significant difference was detected between individuals' gender and chronic disease status together with healthy life awareness ($p>0.05$). Additionally, no significant difference was detected between individuals' gender, age, education level, number of visits to a health institution, chronic disease status and cigarette/alcohol use and life satisfaction ($p>0.05$). Pearson correlation analysis was performed to determine the relationship between healthy life awareness, sub-dimensions of healthy life awareness (change, socialization, responsibility and nutrition) and life satisfaction. In this regard, a positive significant relationship was detected between healthy life awareness and healthy life awareness sub-dimensions together with life satisfaction.

Conclusion and Discussion:

As a result of the study conducted to examine the relationship between individuals' healthy life awareness and life satisfaction, it was determined that individuals' healthy life awareness and life satisfaction differ significantly with various sociodemographic variables. Accordingly, as a result of the study, it was determined that individuals who are married being, have good relationships with people around them, engage in regular physical activity and have a good or very good monthly income have higher healthy life awareness and life satisfaction. In addition, in the study, as individuals' awareness of healthy living increases, their life satisfaction will increase; on the contrary, it has been determined that as their awareness of healthy living decreases, their life satisfaction will also decrease. In this in the direction, considering the positive externality of health, it can be said that increasing individuals' awareness of healthy living and thus increasing their life satisfaction will also increase the health of the society. It is recommended to conduct new studies by establishing mediation models by determining another scale that can increase or decrease the relationship between individuals' healthy life awareness and life satisfaction. In addition, it is proposed that new studies can be conducted by privatizing the research sample, which can be considered as the limitation of the current study.

1. GİRİŞ

Yaşam koşullarının giderek değişmesi, ortalama yaşam süresinin uzaması, beslenme alışkanlıklarındaki değişiklikler ve beden algısının değişmesi gibi faktörlerden dolayı bireylerin sağlıklı yaşam davranışları da değişmektedir. Diğer bir deyişle günümüzde, bireylerin mevcut sağlıklarını korumaları ve hastalıklardan kaçınmaları için yaşam biçimlerini değiştirmesi ve sağlıklı yaşam hakkında bilinç düzeylerinin artması gerekmektedir (Mansur ve Ertaş, 2022). Kurttaş (2016), sağlıklı yaşamın neredeyse tüm bireyler için günlük hayattaki temel söylemlerin ve yaşam tarzının ayrılmaz parçalarından biri olduğunu belirtmiştir. Çünkü bireyler daha kaliteli ve aktif yaşamın önemini kavramaya başlamıştır.

Bireylerin sağlıklı yaşam farkındalıklarının artması kendi sağlıklarını geliştirecek davranışlar sergilemelerini sağlayabilmektedir. Bu davranışlar da bireyin iyilik halini arttıran ve bireysel gelişimini sağlayacak tutumlar sergilemesini kapsamaktadır (Tambağ, 2013). Bireylerin iyilik hallerinin ve bireysel gelişimlerinin artmasının ise yaşam doyumlarını artırabileceği düşünülmektedir. Çünkü yaşam doyumunu, bireylerin kendi hayatlarından elde ettiği pozitif çıkarımlardır (Kaba vd., 2018). Yaşam doyumunu, bireyin hem iş hem özel hayatı olarak ele alınan yaşama karşı verdiği tepkilerdir (Dikmen, 1995, s. 118). Bu tepkilerin toplamı da yaşam doyumunun yüksek veya düşük olmasını belirlemektedir.

Yaşam doyumunu subjektif bir kavram olarak ele alınmakta ve aile, arkadaş ortamı, yaş, cinsiyet, sağlık algısı ve maddi durum gibi birçok faktörden etkilenmektedir. Diğer bir deyişle yaşam doyumunu etkileyen birçok etmen bulunmakta ve bu etmenlerin sistemli bir şekilde incelenerek analiz edilmesi sonucunda bireylerin yaşam doyumunu düzeyinin artırılması gerekmektedir (Polatçı, 2015). Bu doğrultuda, bireylerin sağlıklı yaşam farkındalıklarının yüksek olmasının yaşam doyumunu artıracığı tam tersi durumda düşük olmasının ise yaşam doyumunu azaltacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla çalışmada buna paralel olarak, bireylerin sağlıklı yaşam farkındalığı ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu başlık altında, çalışmada geçen; sağlık, sağlıklı yaşam farkındalığı, doyum ve yaşam doyum kavramlarından kısaca bahsedilmiştir. Ayrıca çalışmanın bu bölümünde sağlıklı yaşam farkındalığı ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiye de yer verilmiştir.

2.1. Sağlık Kavramı

Sağlık, bireylerin yalnızca hasta veya sakat olmaması değil, aynı zamanda ruhen, beden ve sosyal açıdan da iyilik durumunda olmasıdır (Türk Dil Kurumu Sözlükleri, 2011; World Health Organization [WHO], 1948). Geçmişten günümüze değişen toplumsal yapı ve kitle iletişim araçları kullanımının yaygınlaşması ile kişiler sağlık hakkında ulaşmak istedikleri bilgiye kolaylıkla ulaşabilmektedirler. Böylece hemen hemen tüm insanların sağlık bilgi düzeyleri artmakta ve sağlıklı yaşam gündelik hayatın ana konularından biri haline gelmektedir (Kurttaş, 2016). Kitle iletişim araçlarının kullanımının artması, hastalık ve sağlık ile ilgili farkındalığın ve algının oluşması ya da değişmesi üzerinde oldukça etkilidir (Karaca, 2021).

1950'li yıllardan sonra sağlığın ölçülmesinde; bireyin yaşadığı ortamın, ailenin ve topluluğun önemi ele alınarak toplumsal iyilik hedeflenmiş ve toplumsal iyilik düşüncesi benimsenmeye başlanmıştır (Dağhan, 2017). Ayrıca geçmişte sağlık; hekim, ameliyat gibi kavramları akla getirirken, günümüzde sağlık; sağlıklı beslenme, fiziksel/zihinsel aktivite gibi kavramları akla getirmektedir. Hastalığın ön planda olduğu geçmişten çok günümüzde sağlıklı yaşamak daha ön planda olmaktadır (Kurttaş, 2016). Çünkü sağlık, günlük yaşam için bir kaynak olup, yaşamın amacı değildir (WHO, 1986). Bu nedenle sağlık kavramının anlaşılmasında bireylerin davranışları, sosyal yaşamları ve sağlığı algılama biçimleri oldukça önemlidir. Bireylerin daha sağlıklı olmak için gerçekleştirdikleri davranışlar da sağlıklı yaşam farkındalığı olarak ele alınmaktadır.

2.2. Sağlıklı Yaşam Farkındalığı Kavramı

Sağlık norm ve ilkelerine dikkat edilerek devam ettirilen hayat, sağlıklı yaşamı ifade etmektedir (Türk Dil Kurumu Sözlükleri, 2011). Sağlıklı yaşam, ciddi bir biçimde hastalanma ya da erken ölüme tehlikesini azaltarak yaşamdan keyif almayı sağlayan bir yaşam tarzı olarak tanımlanmaktadır (WHO, 1999). Toplumu oluşturan tüm bireylerin, sağlıklarını korumak, iyileştirmek, geliştirmek ve sağlığının devamını sağlamak için sağlıklı yaşam biçimlerini belirlemeleri gerekmektedir (Savucu, 2020; Gökbulut ve Bal, 2021). Kişinin, sağlığına etki eden davranışların

tamamını kontrol edebilmesi sağlıklı yaşam biçimi olarak tanımlanmaktadır (İskender vd., 2018). Sağlıklı bir yaşam tarzı için tütün kullanmamak, fiziksel aktivite yapmak, sağlıklı beslenmek ve alkol kullanmamak ya da kullanımını azaltmak önemlidir (WHO, 1999). Bunun için de sağlıklı yaşamın farkında olmak gerekmektedir. Farkındalık, bireyin çevresini tanıması, anlaması ve yaptığı bir şeyi açıklayabilme becerisi olarak tanımlanmaktadır (Yılmaz ve Özer, 2021). Diğer bir ifade ile farkındalık, bilinmesi gerekli olan şeyler hakkında haberdar ve farkında olma durumu olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu Sözlükleri, 2011). Farkındalık düzeyi yüksek kişiler, kendisine ve çevresine dair düzenlemeler yapabilen bilinçlilik düzeyleri de yüksek olan kişilerdir (Yılmaz ve Özer, 2021). Bilinçli farkındalık, bireyleri basamaklılardan uzaklaştırarak sağlıklı ve bilinçli davranışlar sergilemeleri bakımından önemlidir (Özer ve Yılmaz, 2020). İnsanların yaşamlarına anlam yükleyebilmesi, yaşamlarından keyif alabilmesi ve yaşamlarında mutlu olabilmesi için öncelikle yaşam doyumuna sahip olmaları gerekmektedir (Dağlı ve Baysal, 2016). Bu noktada yaşam doyum kavramının ele alınması gerekmektedir.

2.3. Doyum ve Yaşam Doyumu Kavramları

Doyum, elindekinden memnun olunması, isteklerin giderilmesi, gereksinimlerin sağlanması ile tatmin edilmesi, dileklerin ve beklentilerin karşılanmasıdır (Özer ve Karabulut, 2003; Türk Dil Kurumu Sözlükleri, 2011). Diğer bir ifade ile doyum, taleplerin ve temennilerin karşılanmasıyla deneyimlenebilen bir vaziyettir (Güler ve Usluca, 2021). Kişinin tüm yaşamından ne kadar doyum aldığı ve memnun olduğu, yaşam doyum kavramı ile anlaşılmaktadır (Güler ve Usluca, 2021; Özer ve Karabulut, 2003). Doyumun bireylerin hayatına entegre edilmiş kavramı ise yaşam doyumunu olarak ele alınmakta ve bireylerin genel hayatlarından ne kadar memnun oldukları ile belirlenmektedir.

Yaşam doyum; bireyin kendi hayatını, belirlediği ölçütler çerçevesinde yaşaması, yaşamından memnun olması ve bütün yaşamını genel olarak olumlu bir tutumla değerlendirmesidir (Çevik ve Korkmaz, 2014; Babahanoğlu, 2020). Yaşam doyumunu genel olarak bireyin psikolojik iyi oluşuyla ilişkili olan psikolojik bir durum olarak tanımlanmaktadır (Arı vd., 2020). Diğer bir deyişle yaşam doyum, bireyin yaşam kalitesinin olumlu ölçümüdür (Borg vd., 2005). Bir kişinin doyum sağladığı ve yaşam kalitesine katkı sağladığı alanlar ise aile, serbest zaman, iş hayatı, para, sağlık, bireyin yakın çevresi ve benlik olarak ele alınabilmektedir (Dost, 2007). Bu doğrultuda sağlığın yaşam doyumunu etkilediği söylenebilmektedir.

2.4. Sağlıklı Yaşam Farkındalığı ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki

Her geçen gün teknolojideki ve sağlık alanındaki gelişmeler bireylerin yaşam süresini arttırmaktadır. Doğumla başlayıp ölüme biten bu süreç, yaşamı ifade etmektedir (Türk Dil Kurumu Sözlükleri, 2011). Bireylerin, uzun yaşam süreleri içerisinde ne kadar sağlıklı yaşadıkları ve yaşamdan ne kadar doyum aldıkları bir araştırma konusu olup sağlıklı yaşam farkındalığı ile yaşam doyumunun ilişkili olduğu sezgisel olarak söylenebilir. Literatüre bakıldığında bireylerin yaşam doyumları ile sağlıklı yaşam farkındalıkları arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalardan ziyade sağlığı dolaylı olarak ele alan iyi oluş, beden algısı, bilinçli farkındalık vb. kavramların araştırıldığı görülmektedir. Örneğin Şahin (2019) tarafından yürütülen bir çalışma sonucunda, bilinçli farkındalık ile mental iyi oluş ve yaşam doyum arasında pozitif anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle, bireylerin iyi oluşlarının artmasının yaşam doyumunu da artırdığı belirlenmiştir. Proctor ve Linley (2014) tarafından da sağlıklı yaşam biçimi davranışlarının sergilemenin ve psikolojik iyi oluşun yaşam doyumunu üzerinde pozitif etkisi olacağı belirtilmiştir. Parletta vd. (2016) tarafından da mental hastalığı olan bireylerin daha az sağlıklı davranış sergileyecekleri, sağlıklı yaşam davranışlarının daha düşük olacağı buna bağlı olarak yaşam doyumlarının da azalacağı belirtilmiştir. Yapılan bu çalışmalara ek olarak, sağlığın hem bedensel hem mental iyi oluş ile tanımlandığı düşünüldüğünde yaşam doyumunun beslenme, değişim, sosyalleşme ve sorumluluktan oluşan sağlıklı yaşam farkındalığı ile ilişkisinin ölçülmesinin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca yaşam doyumunu bir piramit olarak düşünüldüğünde piramidin her bir basamağında aile, iş, sosyal yaşam ve sağlık gibi yaşamın tüm alanlarından duyulan memnuniyetin yer aldığı ve bunların toplamının yaşam doyumunu oluşturduğunu söylemek mümkündür (Arslan ve Akkas, 2014). Bu piramidin bir basamağında yer alan sağlığın, yaşam doyumunu ile arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi için çalışmada sağlıklı yaşam farkındalığı boyutu ele alınmıştır. Bu çalışma sınırlı bir bölgede gerçekleştirilmiş olmasına rağmen, sağlıklı yaşam farkındalığı ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin gücü üzerinde durulmaktadır.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu bölümde çalışmanın amacı, sorusu, hipotezleri, evreni ve örneklemin seçim yöntemleri, çalışmada kullanılan analiz yöntemleri gibi bilgiler sunulmuştur.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Türü

Çalışmada bireylerin sağlıklı yaşam farkındalıkları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmaktadır.

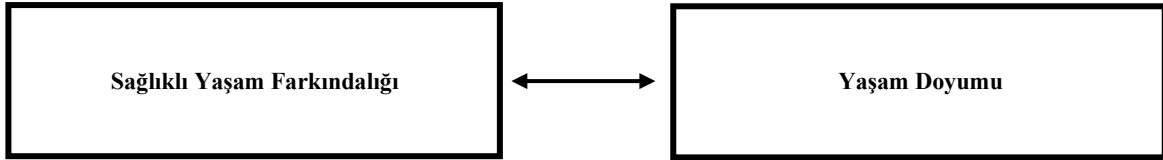
Araştırma bireylerin sağlıklı yaşam farkındalığı ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyen nicel araştırma yöntemi ve tanımlayıcı nitelikte bir çalışmadır.

3.2. Araştırmanın Sorusu, Hipotezi ve Modeli

Bireylerin sağlıklı yaşam farkındalığı ile yaşam doyumları arasında ilişki var mıdır?

H₁: Bireylerin sağlıklı yaşam farkındalığı ile yaşam doyumları pozitif yönlü ilişkilidir.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



3.3. Araştırmanın Etik Boyutu

Araştırma öncesi Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 26.04.2023 tarih ve 2023/455 sayılı kararı ile etik kurul izni alınmıştır. İzin alındıktan sonra çalışmaya başlanmıştır.

3.4. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi

Araştırma nicel veri toplama yöntemlerinden anket tekniği ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri, örnekleme oluşturan Konya'nın Selçuklu, Meram ve Karatay ilçelerinde yaşamakta olan, araştırmaya katılmaya gönüllü olan bireylerin online ankete verdiği cevaplar üzerinden çevrimiçi veri toplama yöntemi (Google Formlar) ile toplanmıştır.

3.5. Araştırmanın Evreni ve Örnek Seçim Yöntemi

Araştırmanın evreni, Konya ilinin Selçuklu, Meram ve Karatay ilçelerinde yaşamakta olan 18 yaş ve üzerindeki bireylerden oluşmaktadır. Buna göre evren, Selçuklu (690.667), Meram (348.325) ve Karatay (370.927) ilçelerindeki toplam 1.409.919 bireyden oluşmaktadır (Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü, 2023). Coşkun vd. (2015) tarafından oluşturulan, belirli evrenler için kabul edilebilir örnek büyüklükleri tablosuna göre 1.000.000 kişilik evren için en az 384 kişiye ulaşılması gerektiği belirtilmektedir (Coşkun vd., 2015). Bu doğrultuda araştırmanın genellenebilirliğini arttırabilmek için kolayda örneklem yöntemi ile 414 kişiye ulaşılmıştır.

3.6. Çalışma Kapsamında Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada Sağlıklı Yaşam Farkındalığı Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklere ilişkin bilgilere aşağıda yer verilmiştir.

Sağlıklı Yaşam Farkındalığı Ölçeği (SYFÖ): Özer ve Yılmaz (2020) tarafından geliştirilip geçerlilik ve güvenilirliği yapılan ölçek; değişim, sosyalleşme, sorumluluk ve beslenme olmak üzere 4 alt boyut ve 15 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten minimum 15, maksimum 75 puan alınabilmektedir. Yüksek puan, sağlıklı yaşam farkındalığı düzeyinin yüksek olduğunu ifade etmektedir. Ölçek 5'li likert şeklinde toplanmakta olup ölçeğin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alfa) 0,81 olarak güvenilirirdir. Ölçekte "Sağlıkla ilgili konuların konuşulduğu ortamlara dikkatimi veririm." ve "Yemeğimin miktarına dikkat ederek yerim." gibi maddeler mevcuttur. (Özer ve Yılmaz, 2020). Ölçeğin kullanım izni e-posta yoluyla alınmıştır.

Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ): Diener vd. (1985) tarafından geliştirilen ve Dağlı ve Baysal (2016) tarafından Türkçeye uyarlanan bir ölçektir. 5 maddesi olan ölçekten minimum 5, maksimum 25 puan alınabilmektedir. Yüksek puan, kişilerin yaşamdan aldıkları doyumun yüksek olduğunu ifade etmektedir. Ölçek 5'li likert tipindedir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alfa) 0,88 olarak bulunmuştur. Ölçekte "İdeallerime yakın bir yaşamım vardır." ve "Yaşamımdan memnunum." gibi maddeler mevcuttur. (Dağlı ve Baysal, 2016). Ölçeğin kullanım izni e-posta yoluyla alınmıştır.

3.7. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Analiz Yöntemleri

Araştırma verilerini analiz edebilmek için SPSS Statistics 20 programı kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan anketin normal dağılıma uyup uymadığının belirlenmesi için çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) katsayısına bakılmıştır. Buna göre ± 1.0 arasındaki basıklık değeri mükemmel kabul edilmektedir, ayrıca ± 2.0 arasındaki bir değer de kabul edilebilir bir değerdir (George ve Mallery, 2010). Araştırmada tanımlayıcı istatistiklerin (ortalama, standart sapma vb.) yanında T-testi, ANOVA analizi, Pearson korelasyon analizi ve basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Analizler doğrultusunda elde edilen sonuçlar %95'lik güven aralığında ve $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

4. BULGULAR

Çalışmada kullanılan anketin normal dağılıma uyduğu tespit edilmiş ve parametrik testler uygulanmıştır (Sağlıklı Yaşam Farkındalığı Skewness=-0,376; Kurtosis= 0,190; Yaşam Doyumu Skewness=-0,015; Kurtosis=-0,642) (George ve Mallery, 2010). Sağlıklı yaşam farkındalığı ölçeği Cronbach's Alpha katsayısı 0,862, yaşam doyumu ölçeği ise 0,902 olarak güvenilir bulunmuştur.

4.1. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

Tablo 1. Demografik ve Tanımlayıcı Veriler

	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	239	57,7
	Erkek	175	42,3
Yaş	18-29	202	48,8
	30-49	161	38,9
	50 ve üzeri	51	12,3
Öğrenim Durumu	İlkokul	45	10,9
	Ortaokul	18	4,3
	Lise	78	18,8
	Ön lisans	68	16,4
	Lisans	164	39,6
	Lisansüstü	41	9,9
Aylık Gelir Algısı	Çok kötü veya kötü	77	18,6
	Orta	215	51,9
	İyi veya çok iyi	122	29,5
Medeni Durum	Evli	220	53,1
	Bekar	194	46,9
Çevredeki Kişilerle İlişkiler	Kötü/Orta	114	27,5
	İyi	300	72,5
Sağlık Kurumuna Başvuru Sayısı	2 ve daha az	144	34,8
	3-4	136	32,9
	5-6	76	18,4
	7 ve üzeri	58	14,0
Kronik Hastalık	Evet	80	19,3
	Hayır	334	80,7
Sigara/Alkol Kullanımı	Evet	120	29,0
	Hayır	273	65,9
	Kullanıyordum ama bıraktım	21	5,1

	Gruplar	n	%
Fiziksel Aktivite Durumu	Düzenli olarak fiziksel aktivite yaparım	65	15,7
	Bazen fiziksel aktivite yaparım	242	58,5
	Hiç fiziksel aktivite yapmam	107	25,8
Toplam		414	100

n: Örneklem sayısı

Çalışmaya katılan bireylerin çeşitli demografik ve tanımlayıcı verilerinin yüzde ve frekans(n) değerleri Tablo 1’de gösterilmektedir. Buna göre çalışmaya katılan bireylerin %57,7 (239)’si kadın %42,3 (175)’ü erkektir. Yaş açısından bakıldığı zaman çalışmaya en yüksek katılım %48,8 (202) ile 18-29 yaş aralığındaki bireyler tarafından sağlanmıştır. Ardından sırasıyla %38,9 (161) ile 30-49 yaş aralığındaki bireyler ve %12,3 (51) ile 50 ve üzeri yaş aralığındaki bireyler gelmektedir. Çalışmaya katılan bireylerin %8,2 (34)’si çok kötü, %10,4 (43)’ü kötü, %51,9 (215)’u orta, %27,3 (113)’ü iyi, %2,2 (9)’si ise çok iyi bir aylık gelir algısına sahiptir. Katılımcıların %15,7 (65)’si düzenli olarak fiziksel aktivite yapmayı, %58,5 (242)’i bazen fiziksel aktivite yapmayı ve %25,8 (107)’i ise hiç fiziksel aktivite yapmamayı tercih etmektedir.

4.2. Katılımcılara Ait Demografik Bulgulara Göre Yapılan Analizler

Çalışmada yapılan analizler sonucunda bireylerin yaşam doyumu ile cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, sağlık kurumuna başvuru sayısı, kronik hastalığa sahip olup olmama durumu ve sigara/alkol kullanımı arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$). Ayrıca bireylerin sağlıklı yaşam farkındalıkları ile cinsiyetin ve kronik hastalığın arasında da anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0,05$). Anlamlı farklılık görülen bulgulara ise Tablo 2’den itibaren yer verilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Medeni Durumlarının Alt Boyutlara ve Ölçek Ortalamasına Göre T-Testi

	Medeni Durum	n	Ort	S.S	T	p
Değişim Alt Boyutu	Evli	220	4,3355	0,79704	1,842	0,066
	Bekar	194	4,1979	0,71083		
Sosyalleşme Alt Boyutu	Evli	220	3,5432	1,08479	2,663	0,008
	Bekar	194	3,2693	0,99576		
Sorumluluk Alt Boyutu	Evli	220	4,1015	0,86963	1,476	0,141
	Bekar	194	3,9708	0,93222		
Beslenme Alt Boyutu	Evli	220	3,5773	1,10006	2,716	0,007
	Bekar	194	3,2749	1,16365		
Sağlıklı Yaşam Farkındalığı	Evli	220	3,9258	0,65236	3,112	0,002
	Bekar	194	3,7203	0,68605		

Ort: Ortalama

S. S: Standart Sapma

Bireylerin sağlıklı yaşam farkındalıkları ile medeni durumları arasında anlamlı farklılığın tespit edilmesi için bağımsız gruplarda T-testi yapılmıştır ve analiz sonuçları Tablo 2’de yer almaktadır. Buna göre bireylerin sağlıklı yaşam farkındalığının, sosyalleşme alt boyutu ve beslenme alt boyutu ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Buna göre, evli olan bireylerin sosyalleşme düzeyi, beslenme durumu ve sağlıklı yaşam farkındalığı bekar bireylerden daha yüksektir.

Tablo 3. Katılımcıların Çevredeki Kişilerle İlişkilerinin Alt Boyutlara ve Ölçek Ortalamasına Göre T-Testi

	Çevredeki Kişilerle İlişkiler	n	Ort	S.S	T	p
Değişim Alt Boyutu	Kötü veya Orta	114	3,9158	0,83333	-5,603	<0,001
	İyi	300	4,4060	0,68493		
Sosyalleşme Alt Boyutu	Kötü veya Orta	114	3,2281	0,95389	-2,366	0,026
	İyi	300	3,4858	1,07961		
Sorumluluk Alt Boyutu	Kötü veya Orta	114	3,6754	0,93175	-5,240	<0,001
	İyi	300	4,1789	0,85008		
Beslenme Alt Boyutu	Kötü veya Orta	114	3,1316	1,20603	-3,390	<0,001
	İyi	300	3,5511	1,09251		
Sağlıklı Yaşam Farkındalığı	Kötü veya Orta	114	3,5275	0,66232	-5,828	<0,001
	İyi	300	3,9442	0,64522		

Bireylerin sağlıklı yaşam farkındalıkları ile çevredeki kişilerle ilişkileri arasında anlamlı farklılık olup olmadığının tespit edilmesi için bağımsız gruplarda T-testi yapılmıştır ve analiz sonuçları Tablo 3'te yer almaktadır. Buna göre bireylerin sağlıklı yaşam farkındalığı ve alt boyutlar ile çevredeki kişilerle ilişkileri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Buna göre, çevresindeki kişilerle arası iyi olan bireylerin değişim, sosyalleşme, sorumluluk, beslenme ve sağlıklı yaşam farkındalıklarının kötü veya orta olan bireylerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Yaşlarının Alt Boyutlara ve Ölçek Ortalamasına Göre Anova Testi

	Yaş	n	Ort	S.S	F	p	Post-hoc
Değişim Alt Boyutu	18-29 ¹	202	4,1307	0,75254	6,989	<0,001	1<2,3
	30-49 ²	161	4,3938	0,69297			
	50 ve üzeri ³	51	4,4392	0,89534			
Sosyalleşme Alt Boyutu	18-29 ¹	202	3,3700	0,96203	3,135	0,045	3<2
	30-49 ²	161	3,5528	1,07326			
	50 ve üzeri ³	51	3,1569	1,26190			
Sorumluluk Alt Boyutu	18-29 ¹	202	3,9455	0,94035	4,678	0,010	1<2
	30-49 ²	161	4,2070	0,73309			
	50 ve üzeri ³	51	3,8889	1,13072			
Beslenme Alt Boyutu	18-29 ¹	202	3,2393	1,13366	6,022	0,003	1<2
	30-49 ²	161	3,6315	1,02781			
	50 ve üzeri ³	51	3,5948	1,36514			
Sağlıklı Yaşam Farkındalığı	18-29 ¹	202	3,7125	0,70329	7,229	<0,001	1<2
	30-49 ²	161	3,9797	0,58448			
	50 ve üzeri ³	51	3,8183	0,67539			

Bireylerin sağlıklı yaşam farkındalıkları ile yaşları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için Anova testi yapılmıştır. Buna göre değişim, sosyalleşme, sorumluluk, beslenme ve sağlıklı yaşam farkındalığı ile bireylerin yaşları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Farkın kaynaklandığı grupların belirlenmesi için Tukey testi gerçekleştirilmiştir. Test sonuçlarına göre 18-29 yaş aralığındaki bireylerin değişim ortalaması 30-49 ve 50 ve üzeri yaş aralığındaki bireylerden daha düşüktür. 30-49 yaş aralığındaki bireylerin sosyalleşme ortalaması 50 ve üzeri yaş aralığındaki bireylerden; 30-49 yaş aralığındaki bireylerin sorumluluk, beslenme ve sağlıklı yaşam farkındalığı ortalamaları 18-29 yaş aralığındaki bireylerden daha yüksektir. Dolayısıyla, bireylerin yaşları arttıkça değişim, sorumluluk, beslenme ve sağlıklı yaşam farkındalıkları artarken sosyalleşme düzeylerinin azaldığı söylenebilmektedir.

Tablo 5. Katılımcıların Öğrenim Durumlarının Alt Boyutlara ve Ölçek Ortalamasına Göre Anova Testi

	Öğrenim Durumu	n	Ort	S.S	F	p	Post-hoc
Değişim Alt Boyutu	İlkokul ¹	45	4,3022	0,85347	3,820	0,002	6>2,4
	Ortaokul ²	18	3,9222	0,97532			
	Lise ³	78	4,1974	0,77927			
	Ön lisans ⁴	68	4,0588	0,89513			
	Lisans ⁵	164	4,3451	0,64602			
	Lisansüstü ⁶	41	4,5854	0,52989			
Sosyalleşme Alt Boyutu	İlkokul ¹	45	3,1889	1,18244	1,365	0,237	-
	Ortaokul ²	18	3,4583	1,12541			
	Lise ³	78	3,2917	1,12541			
	Ön lisans ⁴	68	3,3125	1,10593			
	Lisans ⁵	164	3,5427	0,97867			
	Lisansüstü ⁶	41	3,5366	1,03379			
Sorumluluk Alt Boyutu	İlkokul ¹	45	3,8519	1,03122	3,854	0,002	6>1,2,3
	Ortaokul ²	18	3,6481	1,17419			
	Lise ³	78	3,8974	1,05861			
	Ön lisans ⁴	68	3,9118	0,91716			
	Lisans ⁵	164	4,1646	0,75263			
	Lisansüstü ⁶	41	4,4065	0,60788			
Beslenme Alt Boyutu	İlkokul ¹	45	3,4963	1,27450	3,371	0,005	6>2,4
	Ortaokul ²	18	2,9074	1,45883			
	Lise ³	78	3,3718	1,19882			
	Ön lisans ⁴	68	3,1422	1,11869			
	Lisans ⁵	164	3,5122	1,06847			
	Lisansüstü ⁶	41	3,9024	0,81050			
Sağlıklı Yaşam Farkındalığı	İlkokul ¹	45	3,7541	0,63227	4,657	<0,001	6>2,3,4 5>4
	Ortaokul ²	18	3,5407	0,84169			
	Lise ³	78	3,7308	0,73364			
	Ön lisans ⁴	68	3,6471	0,71153			
	Lisans ⁵	164	3,9285	0,63652			
	Lisansüstü ⁶	41	4,1333	0,42374			

Bireylerin sağlıklı yaşam farkındalıkları ile öğrenim durumları arasında anlamlı farklılığın araştırılması için Anova yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 5'te verilmiştir. Buna göre, değişim, sorumluluk, beslenme ve sağlıklı yaşam farkındalığı ile bireylerin öğrenim durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Farkın kaynaklandığı grupların belirlenmesi için Tukey testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre lisansüstü eğitim mezunu bireylerin değişim, beslenme ve sağlıklı yaşam farkındalıkları ortaokul ve ön lisans mezunu bireylerden daha yüksektir. Ayrıca lisansüstü eğitim mezunu bireylerin sorumluluk düzeyleri ilkökul, ortaokul ve lise mezunu bireylerden daha yüksektir. Yine aynı test sonucuna göre lisans mezunu bireylerin sağlıklı yaşam farkındalıklarının ön lisans mezunu bireylerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, bireylerin öğrenim durumları arttıkça sağlıklı yaşam farkındalıklarının da arttığı söylenebilmektedir.

Tablo 6. Katılımcıların Aylık Gelir Algılarının Alt Boyutlara ve Ölçek Ortalamasına Göre Anova Testi

	Aylık Gelir Algısı	n	Ort	S.S	F	p	Post-hoc
Değişim Alt Boyutu	Kötü veya çok kötü ¹	77	4,1429	0,78797	4,171	0,016	1,2<3
	Orta ²	215	4,2270	0,76257			
	İyi veya çok iyi ³	122	4,4295	0,71705			
Sosyalleşme Alt Boyutu	Kötü veya çok kötü ¹	77	2,8539	0,97024	14,891	<0,001	1<2,3
	Orta ²	215	3,5000	1,01479			
	İyi veya çok iyi ³	122	3,6189	1,05245			
Sorumluluk Alt Boyutu	Kötü veya çok kötü ¹	77	3,7143	1,03126	6,766	<0,001	1<2,3
	Orta ²	215	4,0822	0,85621			
	İyi veya çok iyi ³	122	4,1721	0,84657			
Beslenme Alt Boyutu	Kötü veya çok kötü ¹	77	3,2944	1,20303	3,606	0,028	2<3
	Orta ²	215	3,3566	1,11349			
	İyi veya çok iyi ³	122	3,6639	1,11793			
Sağlıklı Yaşam Farkındalığı	Kötü veya çok kötü ¹	77	3,5437	0,61197	11,773	<0,001	1<2<3
	Orta ²	215	3,8301	0,65664			
	İyi veya çok iyi ³	122	4,0087	0,68904			

Bireylerin sağlıklı yaşam farkındalıkları ile aylık gelir algıları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için Anova analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır. Buna göre değişim, sosyalleşme, sorumluluk, beslenme ve sağlıklı yaşam farkındalığı ile bireylerin aylık gelir algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Farkın kaynaklandığı grupların belirlenmesi için post-hoc testlerinden Tukey testi uygulanmıştır. Test sonuçlarına göre aylık gelir algısı orta, iyi veya çok iyi olan bireylerin sosyalleşme ve sorumluluk düzeyleri kötü ve çok kötü olan bireylerden daha yüksektir. Ayrıca aylık gelir algısı iyi veya çok iyi olan bireylerin kötü veya çok kötü ve orta olan bireylere göre değişim ortalaması daha yüksektir. Aylık gelir algısı iyi veya çok iyi olan bireylerin sağlıklı yaşam farkındalığı orta olan bireylerden; orta olan bireylerin de kötü ve çok kötü olan bireylerden daha yüksektir. Buna göre bireylerin gelir algısı arttıkça sağlıklı yaşam farkındalıklarının da arttığı görülmektedir.

Tablo 7. Katılımcıların Son Bir Yılda Sağlık Kurumuna Başvuru Sayısının Alt Boyutlara ve Ölçek Ortalamasına Göre Anova Testi

	Sağlık Kurumuna Başvuru Sayısı	n	Ort	S.S	F	p	Post-hoc
Değişim Alt Boyutu	2 ve daha az ¹	144	4,3431	0,72156	1,221	0,302	--
	3-4 ²	136	4,1868	0,76525			
	5-6 ³	76	4,3263	0,65470			
	7 ve üzeri ⁴	58	4,2172	0,94426			
Sosyalleşme Alt Boyutu	2 ve daha az ¹	144	3,4861	1,02877	0,591	0,621	--
	3-4 ²	136	3,3971	1,05956			
	5-6 ³	76	3,4211	1,00682			
	7 ve üzeri ⁴	58	3,2716	1,15402			
Sorumluluk Alt Boyutu	2 ve daha az ¹	144	4,2431	0,87281	5,560	<0,001	1>4
	3-4 ²	136	4,0098	0,89253			
	5-6 ³	76	3,9693	0,70380			
	7 ve üzeri ⁴	58	3,7011	1,09525			

	Sağlık Kurumuna Başvuru Sayısı	n	Ort	S.S	F	p	Post-hoc
Beslenme Alt Boyutu	2 ve daha az ¹	144	3,5949	1,17482	2,373	0,070	--
	3-4 ²	136	3,4044	1,04893			
	5-6 ³	76	3,4211	1,03332			
	7 ve üzeri ⁴	58	3,1322	1,32885			
Sağlıklı Yaşam Farkındalığı	2 ve daha az ¹	144	3,9449	0,63912	3,09	0,02	1>4
	3-4 ²	136	3,7843	0,71274			
	5-6 ³	76	3,8325	0,58408			
	7 ve üzeri ⁴	58	3,6448	0,74503			

Bireylerin sağlıklı yaşam farkındalıkları ile son bir yılda sağlık kurumuna başvuru sayısı arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için Anova analizi yapılmıştır. Buna göre sorumluluk boyutu ve sağlıklı yaşam farkındalığı ile bireylerin son bir yılda sağlık kurumuna başvuru sayısı arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Test sonuçlarına göre son bir yılda 2 ve daha az sağlık kurumuna başvuru yapan bireylerin 7 ve üzeri başvuru yapan bireylere göre sorumluluk ortalamaları ve sağlıklı yaşam farkındalıkları daha yüksektir. Buna göre bireylerin sağlıklı yaşam farkındalıklarının artması sonucunda kendi sağlıkları üzerinde kontrol uygulayabildikleri için bu bireylerin sağlık kurumuna başvuru sayısında azalma görülebileceği yorumu yapılabilmektedir.

Tablo 8. Katılımcıların Sigara/Alkol Kullanımının Alt Boyutlara ve Ölçek Ortalamasına Göre Anova Testi

	Sigara/Alkol Kullanımı	n	Ort	S.S	F	p	Post-hoc
Değişim Alt Boyutu	Evet ¹	120	4,1400	0,86795	3,113	0,046	1<2,3
	Hayır ²	273	4,3114	0,70035			
	Kullanıyordum ama bıraktım ³	21	4,4952	0,77361			
Sosyalleşme Alt Boyutu	Evet ¹	120	3,1854	1,06831	4,140	0,017	1<2
	Hayır ²	273	3,5027	1,03799			
	Kullanıyordum ama bıraktım ³	21	3,5833	0,97254			
Sorumluluk Alt Boyutu	Evet ¹	120	3,9111	0,94650	1,778	0,170	--
	Hayır ²	273	4,0891	0,87389			
	Kullanıyordum ama bıraktım ³	21	4,1429	0,94617			
Beslenme Alt Boyutu	Evet ¹	120	3,1722	1,23668	5,494	0,004	1<2,3
	Hayır ²	273	3,5189	1,08303			
	Kullanıyordum ama bıraktım ³	21	3,8571	1,01965			
Sağlıklı Yaşam Farkındalığı	Evet ¹	120	3,6461	0,68577	6,979	<0,001	1<2,3
	Hayır ²	273	3,8928	0,65658			
	Kullanıyordum ama bıraktım ³	21	4,0540	0,67020			

Bireylerin sağlıklı yaşam farkındalığı ile ilgili görüşleri ile sigara/alkol kullanımı arasındaki farklılığın belirlenmesi için Anova analizi gerçekleştirilmiş olup sonuçlar Tablo 8'de verilmiştir. Tablo 8'e göre bireylerin sosyalleşme, beslenme ve sağlıklı yaşam farkındalıkları ile sigara/alkol kullanımı arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Test sonuçlarına göre sigara/alkol kullanmayan bireylerin kullanan bireylere göre sosyalleşme ortalamaları daha yüksektir. Yine aynı test sonucuna göre sigara/alkol kullanan bireylerin sigara/alkol kullanmayan ve kullanmayı bırakan bireylere göre beslenme, değişim ve sağlıklı yaşam farkındalıkları daha düşüktür. Genel olarak bakıldığında sigara kullanan bireylerin sağlıklı yaşam farkındalıklarının sigara/alkol kullanmayan veya daha önce kullanıp bırakmış olan bireylerden daha düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 9. Katılımcıların Fiziksel Aktivite Yapma Durumunun Alt Boyutlara ve Ölçek Ortalamasına Göre Anova Testi

	Fiziksel Aktivite Durumu	n	Ort	S.S	F	p	Post-hoc
Değişim Alt Boyut	Düzenli olarak fiziksel aktivite yaparım ¹	65	4,4031	0,78461			
	Bazen fiziksel aktivite yaparım ²	242	4,2744	0,72312	1,704	0,183	--
	Hiç fiziksel aktivite yapmam ³	107	4,1832	0,81963			
Sosyalleşme Alt Boyutu	Düzenli olarak fiziksel aktivite yaparım ¹	65	3,6269	1,06169			
	Bazen fiziksel aktivite yaparım ²	242	3,5351	0,99313	11,203	<0,001	3<1,2
	Hiç fiziksel aktivite yapmam ³	107	3,0140	1,07876			
Sorumluluk Alt Boyutu	Düzenli olarak fiziksel aktivite yaparım ¹	65	4,3436	0,82909			
	Bazen fiziksel aktivite yaparım ²	242	4,1006	0,81621	11,569	<0,001	3<1,2
	Hiç fiziksel aktivite yapmam ³	107	3,7196	1,03112			
Beslenme Alt Boyutu	Düzenli olarak fiziksel aktivite yaparım ¹	65	4,0615	0,99109			
	Bazen fiziksel aktivite yaparım ²	242	3,4587	1,05688	19,121	<0,001	3<2<1
	Hiç fiziksel aktivite yapmam ³	107	3,0031	1,22131			
Sağlıklı Yaşam Farkındalığı	Düzenli olarak fiziksel aktivite yaparım ¹	65	4,1159	0,62764			
	Bazen fiziksel aktivite yaparım ²	242	3,8793	0,62697	17,437	<0,001	3<2<1
	Hiç fiziksel aktivite yapmam ³	107	3,5427	0,71183			

Bireylerin sağlıklı yaşam farkındalıkları ile fiziksel aktivite yapma durumu arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için Anova analizi yapılmıştır. Buna göre sosyalleşme, sorumluluk, beslenme boyutları ve sağlıklı yaşam farkındalıkları ile bireylerin fiziksel aktivite yapma durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Test sonuçlarına göre hiç fiziksel aktivite yapmayan bireylerin düzenli ve bazen fiziksel aktivite yapan bireylere göre sosyalleşme, sorumluluk, beslenme boyutları ve sağlıklı yaşam farkındalıkları daha düşüktür. Yine aynı test sonucuna göre düzenli olarak fiziksel aktivite yapan bireylerin bazen fiziksel aktivite yapan ve hiç fiziksel aktivite yapmayan bireylere göre beslenme ve sağlıklı yaşam farkındalıkları daha yüksektir. Buna göre bireyler düzenli olarak fiziksel aktivite yaptıkça sağlıklı yaşam farkındalıklarının da arttığı görülmektedir.

Tablo 10. Katılımcıların Medeni Durumları ve Çevredeki Kişilerle İlişkilerinin Ölçek Ortalamasına Göre T-Testi

	Medeni Durum	n	Ort	S.S	T	p
Yaşam Doyumu	Evli	220	3,1727	1,01764		
	Bekar	194	2,8320	1,05909	3,336	<0,001
	Çevredeki Kişilerle İlişkiler	n	Ort	S.S	T	p
Yaşam Doyumu	Kötü veya Orta	114	2,6596	0,98876		
	İyi	300	3,1473	1,04278	-4,311	<0,001

Bireylerin yaşam doyumları ile medeni durumları ve çevredeki kişiler ile ilişkileri arasında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit edilmesi için bağımsız gruplarda T-testi yapılmıştır ve analiz sonuçları Tablo 10'da yer almaktadır. Tablo 10'a bakıldığında, bireylerin yaşam doyumu ile medeni durumları ve çevredeki kişilerle ilişkileri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Buna göre evli bireylerin yaşam doyumlarının bekar bireylerden; çevresindeki kişiler ile ilişkileri iyi olan bireylerin ise kötü veya orta olan bireylerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 11. Katılımcıların Aylık Gelir Algılarının Ölçek Ortalamasına Göre Anova Testi

	Aylık Gelir Algısı	n	Ort	S.S	F	p	Post-hoc
Yaşam Doymumu	Kötü veya çok kötü ¹	77	2,2987	1,17232	40,294	<0,001	1<2<3
	Orta ²	215	2,9656	0,91003			
	İyi veya çok iyi ³	122	3,5475	0,90428			

Bireylerin yaşam doyumu ile aylık gelir algıları arasında anlamlı farklılık olup olmadığı belirlenebilmesi için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları Tablo 11’de yer almaktadır. Buna göre bireylerin yaşam doyumu ile aylık gelir algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Farkın kaynaklandığı grupları belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Tukey testine göre, aylık gelir algısı iyi veya çok iyi olan bireylerin yaşam doyumları aylık gelir algısı çok kötü veya kötü ve orta olan bireylerden; gelir algıları orta olan bireylerin ise çok kötü veya kötü olan bireylerden daha yüksektir. Buna göre bireylerin gelir algıları arttıkça yaşam doyumlarının da arttığı söylenebilmektedir.

Tablo 12. Katılımcıların Fiziksel Aktivite Yapma Durumunun Ölçek Ortalamasına Göre Anova Testi

	Fiziksel Aktivite Durumu	n	Ort	S.S	F	p	Post-hoc
Yaşam Doymumu	Düzenli olarak fiziksel aktivite yaparım ¹	65	3,2985	1,11698	4,430	0,012	1>3
	Bazen fiziksel aktivite yaparım ²	242	3,0248	1,01362			
	Hiç fiziksel aktivite yapmam ³	107	2,8131	1,05590			

Bireylerin yaşam doyumu ile ilgili görüşleri ile fiziksel aktivite yapma durumu arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için Anova analizi yapılmıştır. Buna göre yaşam doyumu ile bireylerin fiziksel aktivite yapma durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Test sonuçlarına göre düzenli olarak fiziksel aktivite yapan bireylerin hiç fiziksel aktivite yapmayan bireylere göre yaşam doyumları daha yüksektir. Buna göre fiziksel aktivite yapmanın yaşam doyumunu yükselttiğini söylemek mümkündür.

Tablo 13. Sağlıklı Yaşam Farkındalığı ile Yaşam Doymumu Arasındaki Korelasyon Analizi

		1	2	3	4	5
Değişim Alt Boyutu (1)	r	-				
	p	-				
Sosyalleşme Alt Boyutu (2)	r	0,200**				
	p	<0,001				
Sorumluluk Alt Boyutu (3)	r	0,627**	0,338**			
	p	<0,001	<0,001			
Beslenme Alt Boyutu (4)	r	0,249	0,374**	0,397**		
	p	<0,001	<0,001	<0,001		
Sağlıklı Yaşam Farkındalığı (5)	r	0,710**	0,707**	0,776**	0,692**	
	p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	
Yaşam Doymumu (6)	r	0,158**	0,281**	0,209**	0,355**	0,351**
	p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 13’te sağlıklı yaşam farkındalığı ölçeği ve alt boyutları ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi için yapılan korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Bu doğrultuda sağlıklı yaşam farkındalığı ve sağlıklı yaşam farkındalığının alt boyutları ile yaşam doymumu arasında anlamlı ve pozitif doğrultuda bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre bireylerin sağlıklı yaşam farkındalıkları arttıkça yaşam doyumlarının arttığı aynı zamanda yaşam doyumları arttıkça sağlıklı yaşam farkındalıklarının da arttığı görülmektedir.

Tablo 14. Sağlıklı Yaşam Farkındalığı ile Yaşam Doyumunun Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Değişkenler	B	Standart Hata	β	T	p
Sabit	0,922	0,279	-	3,306	<0,001
Sağlıklı Yaşam Farkındalığı	0,546	0,072	0,351	7,616	<0,001
R=0,351	R ² =0,123		F=58,004		p= <0,001

Basit doğrusal regresyon analizinde bir bağımlı bir de bağımsız değişken var olup bu iki değişkende normal dağılımalıdır. Böylece bağımsız değişkenden yola çıkılarak ilişkili olduğu bağımlı değişkenin değeri tahmin edilebilmektedir (Genç, 2022; Kılıç, 2013; Şener ve Morova, 2014). Tablo 14' te Sağlıklı yaşam farkındalığı bağımsız değişkeninin yaşam doyumuna bağımlı değişkenine etkisinin belirlenebilmesi için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Bu doğrultuda yaşam doyumundaki %12,3'lük değişim sağlıklı yaşam farkındalığı tarafından açıklanabilmektedir (R²=0,123). Sağlıklı yaşam farkındalığının yaşam doyumunu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir (p<0,05).

5. TARTIŞMA

Çalışmada amaç olarak oluşturulan Hipotez: H₁ yapılan korelasyon analizinden elde edilen bulguya göre kabul edilmiş ve desteklenmiştir. Buna göre bireylerin sağlıklı yaşam farkındalığı ile yaşam doyumları (r=0,351) arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki vardır. Ayrıca yapılan regresyon analizine göre de bireylerin sağlıklı yaşam farkındalıklarında meydana gelen artışın yaşam doyumlarına da yansıtacağı söylenebilmektedir.

Çalışmada bireylerin sağlıklı yaşam farkındalıkları ile cinsiyetleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. Literatüre bakıldığında benzer bir şekilde Karaca (2021) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada bireylerin cinsiyetlerine göre sağlıklı yaşam farkındalıklarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Gökbulut ve Bal (2021) tarafından mental iyi oluş ile sağlıklı yaşam farkındalığı arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan çalışmada ise bireylerin cinsiyetlerine göre sağlıklı yaşam farkındalıklarında anlamlı farklılık saptanmış ve kadınların sağlıklı yaşam farkındalıklarının erkeklere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tokay Argan ve Mersin (2020) tarafından yapılan çalışmada bireylerin cinsiyetlerine göre yaşam doyumlarında anlamlı farklılık bulunmuş ve kadınların yaşam doyumlarının erkeklerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Güler ve Usluca (2021) tarafından yürütülen bir çalışmada bireylerin yaşam doyumları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirtilmiştir. Yapılan mevcut çalışmada da bireylerin cinsiyetlerine göre yaşam doyumlarında anlamlı bir farklılık görülmeyerek Güler ve Usluca (2021) tarafından yapılan çalışmayı destekler niteliktedir.

Aydın ve Güner'in (2021) yaptığı bir çalışmada katılımcıların medeni durumları ile sağlıklı yaşam farkındalıkları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiş ve evli bireylerin sağlıklı yaşam farkındalıklarının bekar bireylere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yapılan mevcut çalışmada da bu bulguyu destekler nitelikte, bireylerin sağlıklı yaşam farkındalıkları ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş ve evli bireylerin sağlıklı yaşam farkındalıkları bekar bireylere göre daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca çalışmada bireylerin yaşam doyumları ile medeni durumları arasında anlamlı farklılık tespit edilerek evli bireylerin yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Literatür de bu bulguyu destekler niteliktedir. Güler ve Usluca (2021) tarafından yapılan bir çalışmada bireylerin yaşam doyumları ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve evli bireylerin yaşam doyumlarının bekar bireylere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Borg vd. (2005) tarafından yaşlı bireylerin yaşam doyumunu ve ilişkili faktörlerin incelenmesi amacıyla yapılan çalışmada bireylerin fiziksel aktivite yapma durumu ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş ve fiziksel aktivite yapan bireylerin yaşam doyumlarının fiziksel aktivite yapmayan bireylere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yapılan mevcut çalışmada da bireylerin yaşam doyumları ile fiziksel aktivite yapma durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunarak elde edilen bulgular Borg vd. (2005) tarafından yapılan çalışmayı destekler niteliktedir. Babahanoğlu (2020) tarafından çalışan annelerin yaşam doyumlarının incelendiği bir çalışmada bireylerin öğrenim durumlarının artmasının yaşam doyumlarında da bir artış oluşturduğu tespit edilmiştir. Fakat mevcut çalışmadan elde bulgulara bireylerin öğrenim durumlarına göre yaşam doyumlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Çalışmada, bireylerin aylık gelir algıları arttıkça sağlıklı yaşam farkındalıkları ve yaşam doyumlarının da arttığı tespit edilmiştir. Yılmaz ve Özer (2021) ve Mansur ve Ertaş (2022) tarafından yapılan çalışmalarda ise bireylerin gelir durumlarına göre sağlıklı yaşam farkındalıklarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Fitzroy ve Nolan (2021) tarafından gerçekleştirilen çalışmada bireylerin yaşam doyumları ile gelir durumları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiş ve gelir durumunun artmasının yaşam doyumunu artıracaklarını belirtilmiştir. Bu sonuçlara dayanarak bireylerin refah seviyesinin yükseltilmesi için politika yapıcılarının hem mikro hem makro düzeyde yapacakları politikaların önemi artmaktadır.

Çalışmada ulaşılan bir diğer sonuç ise, bireylerin sağlıklı yaşam farkındalıkları arttıkça yaşam doyumlarının da artacağı; tam tersi olarak sağlıklı yaşam farkındalıklarının azaldıkça yaşam doyumlarının da azalacağıdır. Literatüre bakıldığında ise bireylerin yaşam doyumları ile sağlıklı yaşam farkındalıkları arasındaki ilişkiyi direkt olarak ele alan çalışmalar yerine dolaylı olarak yaşam doyumunu beslenme (Proctor ve Linley, 2014; Gürçan ve Kolburan, 2019), sağlıklı yaşam biçimi davranışları (Tambağ, 2013; Arı vd., 2020; Baksi vd., 2020), psikolojik iyi oluş (Rochlen vd., 2008; Demir vd., 2021; Kermen vd., 2016) gibi sağlıklı yaşam farkındalığının alt boyutlarına yakın konularda ele alınan çalışmalara rastlanmıştır. Bu doğrultuda da yapılan çalışmalarda psikolojik iyi oluşun, beslenme şekillerinin ve sağlıklı yaşam biçimlerinin yaşam doyumunu ile pozitif yönlü ilişkisinin olduğu belirlenmiştir.

Çalışmanın Konya ilinin Selçuklu, Meram ve Karatay ilçelerinde yaşamakta olan 18 yaş ve üzerindeki bireyler ile yapılması çalışma için bir sınırlılık olarak kabul edilebilmektedir. Buna rağmen, sağlıklı yaşam farkındalığı ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin gücü üzerinde durulduğunda gelecekte hem yeni çalışmalara hem de birçok politikada (sağlık, ekonomi vb.) politika yapıcılara katkı sağlayabileceği durumu çalışmayı güçlendirmektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bireylerin sağlıklı yaşam farkındalıkları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan çalışmanın sonucunda, bireylerin sağlıklı yaşam farkındalıkları ve yaşam doyumlarının çeşitli sosyodemografik değişkenler ile anlamlı olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre çalışma sonucunda evli olan, düzenli olarak fiziksel aktivite yapan ve aylık gelir algısı iyi veya çok iyi olan bireylerin sağlıklı yaşam farkındalıklarının ve yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda ülke genelinde fiziksel aktivite yapmaya yönlendirici sosyal ve kültürel faaliyetler gerçekleştirilebilir ve zamanla artırılabilir. Çalışmada, çevredeki kişilerle ilişkileri iyi olan bireylerin sağlıklı yaşam farkındalıklarının ve yaşam doyumlarının, kötü veya orta olan bireylerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda sağlıklı yaşam farkındalığı ile yaşam doyumunu ilişkisinde kişiler arası iletişim engelleri aracı rolünün incelendiği bir nicel çalışma gerçekleştirilebilir. Ayrıca çalışmada bireylerin sağlıklı yaşam farkındalıklarının arttıkça/azaldıkça yaşam doyumlarının artacağı/azalacağı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda sağlığın pozitif dışsallığı da göz önünde bulundurulduğunda, bireylerin sağlıklı yaşam farkındalıklarının artırılmasının ve böylece yaşam doyumlarının da artırılmasının toplumun da sağlığını artıracakları söylenebilmektedir. Bu durum karşısında ülkenin refah seviyesinin artmasının sağlıklı yaşam farkındalığının ve yaşam doyumunun da artmasındaki etkisini inceleyen bir çalışma yapılabilir. Ayrıca bu etkinin aracılığı ile ülkeler arası karşılaştırma çalışmaları da gerçekleştirilebilir.

Çalışma kapsamında yapılan literatür incelemesinde sağlıklı yaşam farkındalığı ve yaşam doyumunu bir arada inceleyen çalışmaların az olması dikkat çekmektedir. Bu nedenle çalışmanın literatüre bu açıdan katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla gelecek çalışmalarda bu katkıya ek olarak bireylerin sağlıklı yaşam farkındalıkları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi arttıracak veya azaltabilecek başka bir ölçek belirlenerek, aracılık modelleri kurularak bu ilişkinin güçlendirilmesinin sağlanması önerilmektedir. Ayrıca yapılan mevcut çalışmanın sınırlılığı olarak kabul edilebilecek araştırma örnekleminin, özelleştirilmesi ile yeni çalışmalar yapılabilmesi önerilmektedir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Arı, Ç., Ulun, C., Yarayan, Y., Dursun, M., Mutlu, T. ve Üstün, Ü. D. (2020). Mindfulness, healthy life skills and life satisfaction in varsity athletes and university students. *Progress in Nutrition*, 22(2), 1-8. <https://doi.org/10.23751/pn.v22i2-S.10561>
- Arslan, S. ve Akkas, O. A. (2014). Quality of college life (QCL) of students in Turkey: Students' life satisfaction and identification. *Social Indicators Research*, 115, 869-884. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0235-9>
- Aydın, A. ve Güner, Ö. (2021). Çalışan kadınlarda pandeminin ruhsal etkileri ve sağlıklı yaşam farkındalığı. *Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care*, 15(3), 602-609. <http://dx.doi.org/10.21763/tjfmpe.909485>
- Babahanoğlu, R. (2020). Çalışan annelerin yaşam doyumlarının incelenmesi. *Uluslararası Kültürel ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(2), 518-530. <https://doi.org/10.46442/intjcss.793186>
- Baksi, A., Sürücü, H. A. ve Çetik, S. (2020). Hemşirelik öğrencilerinde sağlıklı yaşam biçimi davranışları ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi. *JAREN*, 6(2), 229-235. <http://doi.org/10.5222/jaren.2020.85057>
- Borg, C., Hallberg, I. R. ve Blomqvist, K. (2005). Life satisfaction among older people (65+) with reduced self-care capacity: the relationship to social, health and financial aspects. *Journal Of Clinical Nursing*, 15(5), 607-618. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2006.01375.x>
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı* (8. Baskı). Sakarya Kitabevi.
- Çevik, N. K. ve Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de yaşam doyumunu ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin iki değişkenli sıralı probit model analizi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 126-145.
- Dağhan, Ş. (2017). “Halk sağlığı hemşireliği felsefesiyle hemşire olmak” anlamı nedir?. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 10(2), 107-112.
- Dağlı, A. ve Baysal, N. (2016). Yaşam doyumunu ölçeğinin türkçe’ye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59), 1250-1262. <https://doi.org/10.17755/esosder.263229>
- Demir, R., Tanhan, A., Çiçek, İ., Yerlikaya, İ., Kurt, S. Ç. ve Ünverdi, B. (2021). Yaşam kalitesinin yordayıcıları olarak psikolojik iyi oluş ve yaşam doyumunu. *Yaşadıkça Eğitim*, 35(1), 192-206. <http://dx.doi.org/10.33308/26674874.2021351256>
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi (SBF) Dergisi*, 50(3), 115-140.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Dost, M. T. (2007). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunun bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(22), 132-143.
- Fitzroy, F. R. ve Nolan, M. A. (2021). Income status and life satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 23(1), 233-256. <https://doi.org/10.1007/s10902-021-00397-y>
- Genç, O. (2022). Basit doğrusal regresyon analizi ile inşaat işlerinde saatlik işgücü maliyet endeksinin tahmin edilmesi. 2. *Uluslararası Mühendislik ve Uygulamalı Doğa Bilimleri Konferansı* (s.789-791). Konya, Türkiye.

- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: a simple guide and reference* (17 Baskı). Allyn & Bacon.
- Gökbulut, N. ve Bal, Z. (2021). Mental iyi oluşluğun sağlıklı yaşam farkındalığıyla ilişkisi. *Anatolian Journal of Health Research*, 2(2), 51-56. <http://dx.doi.org/10.29228/anatoljhr.52199>
- Güler, K. ve Usluca, M. (2021). Yetişkin bireylerde bilinçli farkındalık ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 372-383. <http://dx.doi.org/10.47525/ulasbid.868875>
- Gürçan, N. ve Kolburan, Ş. G. (2019). Üniversitedeki kız öğrencilerin yeme tutumlarının yaşam doyumu ve çocukluk çağı travmaları ile ilişkisi. *Aydın İnsan ve Toplum Dergisi*, 5(1), 9-28.
- İskender, H., Dokumacıoğlu, E., Kanbay, Y. ve Kılıç, N. (2018). Üniversite Öğrencilerinde Sağlıklı Yaşam ve Depresyon Puan Düzeyleri ile İlgili Faktörlerin Belirlenmesi. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9(4), 414-423. <https://doi.org/10.31067/0.2018.64>
- Kaba, İ., Erol, M. ve Güç, K. (2018). Yetişkin yaşam doyumu ölçeğinin geliştirilmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 1-14.
- Karaca, Ş. (2021). Sağlık haber algısının sağlıklı yaşam farkındalığı üzerindeki etkisinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*, 41(2), 289-318. <https://doi.org/10.26650/SJ.2021.41.2.0001>
- Kermen, U., Tosun, N. İ. ve Doğan, U. (2016). Yaşam doyumu ve psikolojik iyi oluşun yordayıcısı olarak sosyal kaygı. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 20-29.
- Kılıç, S. (2013). Doğrusal regresyon analizi. *Journal of Mood Disorders*, 3(2), 90-92. <https://doi.org/10.5455/jmood.20130624120840>
- Kurtdaş, M. Ç. (2016). “Sağlıklı yaşam!” sloganı etrafında şekillenen yeni tüketim biçimleri. *Sosyolojik Düşün*, 1(1), 1-10.
- Mansur, F. ve Ertaş, Ş. (2022). Covid-19 sürecinde bireylerin sağlıklı yaşam farkındalıklarının incelenmesi. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(1), 43-64.
- Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü. (2023). *Türkiye istatistik kurumu tarafından 06.02.2023 tarihinden açıklanan 31 Aralık 2022 tarihli adrese dayalı nüfus kayıt sistemi (ADNKS) sonuçları*. <https://nvi.gov.tr/konya/istatistikler> adresinden 6 Nisan 2023 tarihinde alınmıştır.
- Özer, E. ve Yılmaz, N. (2020). Sağlıklı yaşam farkındalığı: bir ölçek geliştirme çalışması. *Geleneksel ve Tamamlayıcı Tıp Dergisi*, 3(1), 47-60.
- Özer, M. ve Karabulut, Ö. Ö. (2003). Yaşlılarda yaşam doyumu. *Turkish Journal of Geriatrics*, 6(2), 72-74.
- Parletta, N., Aljeesh, Y. ve Baune, B. T. (2016). Health behaviors, knowledge, life satisfaction, and wellbeing in people with mental illness across four countries and comparisons with normative sample. *Frontiers in Psychiatry*, 7(145), 1-8. <https://doi.org/10.3389%2Ffpsyt.2016.00145>
- Polatçı, S. (2015). Örgütsel ve sosyal destek algılarının yaşam tatmini üzerindeki etkisi: iş ve evlilik tatmininin aracılık rolü. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 25-44.
- Proctor, C. ve Linley, P. A. (2014). Life satisfaction in youth. G. A. Fava ve C. Ruini (Ed.), *Increasing psychological well-being in clinical and educational settings: Interventions and cultural contexts* (s. 199–215). Springer Science + Business. https://doi.org/10.1007/978-94-017-8669-0_13

- Rochlen, A. B., McKelley, R. A., Suizzo, M. A. ve Scaringi, V. (2008). Predictors of relationship satisfaction, psychological well-being, and life satisfaction among stay-at-home fathers. *Psychology of Men & Masculinity*, 9(1), 17-28. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1524-9220.9.1.17>
- Savucu, Y. (2020). Sağlıklı yaşam biçimi davranışları. *Spor ve Rekreasyon Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 34-43.
- Şahin, A. (2019). Üniversite öğrencilerinde bilinçli farkındalık ile yaşam doyumu ve iyi oluş arasındaki ilişkiler. *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8, 151-176.
- Şener, E. ve Morova, N. (2014). Bulanık mantık ve doğrusal regresyon analizleri ile Burdur Gölü su seviyesi değişimlerinin modellenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 15(1), 60-66. <https://doi.org/10.19113/sdufbed.44928>
- Tambağ, H. (2013). Yaşlılarda sağlıklı yaşam biçimi davranışları ve yaşam doyumu. *The Medical Journal of Mustafa Kemal University*. 4(16), 23-31.
- Tokay Argan, M. ve Mersin, S. (2020). Life satisfaction, life quality, and leisure satisfaction in health professionals. *Perspectives in Psychiatric Care*. 57(2), 606-666. <https://doi.org/10.1111/ppc.12592>
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri. (2011). *Güncel türkçe sözlük*. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 3 Nisan 2023 tarihinde alınmıştır.
- WHO. (1948). *Constitution of the World Health Organization*. <https://www.who.int/about/governance/constitution> adresinden 5 Nisan 2023 tarihinde alınmıştır.
- WHO. (1986). *Ottawa Charter for Health Promotion*. <https://www.who.int/teams/health-promotion/enhanced-well-being/first-global-conference> adresinden 5 Nisan 2023 tarihinde alınmıştır.
- WHO. (1999). *Healthy living: What is a healthy lifestyle?* http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/108180/EUR_ICP_LVNG_01_07_02.pdf?sequence=1 adresinden 5 Nisan 2023 tarihinde alınmıştır.
- Yılmaz, N. ve Özer, E. (2021). Y kuşağı bireylerin sağlıklı yaşam farkındalık düzeylerinin incelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(4), 955-963. <http://dx.doi.org/10.37989/gumussagbil.889608>

YOĞUN BAKIM ÜNİTELERİNİN ETKİNLİKLERİNİN MALMQUIST TOPLAM FAKTÖR VERİMLİLİĞİ ANALİZİ İLE DEĞERLENDİRMESİ

EVALUATION OF THE EFFECTIVENESS OF INTENSIVE CARE UNITS BY MALMQUIST TOTAL FACTOR EFFICIENCY ANALYSIS

Tuna Aybike GÖKTAŞ¹

Doç. Dr. Pınar Yalçın BALÇIK²

ÖZ

Bu çalışma kamu hastaneleri bünyesinde bulunan genel yoğun bakım ünitelerinin sağlık hizmet bölgelerine göre verimliliklerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışma 2016-2020 yılları arası 4 dönemi kapsamaktadır. Çalışma evrenini 30 sağlık hizmet bölgesi oluşturmakta olup, örneklem seçilmemiştir. Malmquist Toplam Faktör Verimliliği Endeksi Analiz Yöntemi ile sağlık hizmet bölgelerine göre genel yoğun bakım ünitelerinin verimlilik değerlerindeki değişimler analiz edilmiştir. Sonuçlara göre 2017 yılında 2016 yılına göre 18 bölgenin, 2018 yılında 2017 yılına göre 10 bölgenin, 2019 yılında 2018 yılına göre 16 bölgenin, 2020 yılında ise 2019 yılına göre 8 bölgenin toplam faktör verimliliklerinin arttığı gözlemlenmiştir. Dönemlere göre 30 bölgenin toplam faktör verimliliği ortalama değerleri sırasıyla; 1,016, 0,95, 1,037, 0,879 olarak gerçekleşmiştir. 2016-2020 dönemi genel olarak değerlendirildiğinde ise 1 bölgenin teknik etkinlik değişiminin arttığı, 9 bölgenin ölçek etkinliği değişiminin arttığı, 9 bölgenin ise toplam faktör verimliliği değişiminin arttığı görülmektedir. 2016-2020 dönemi teknik etkinlik, ölçek etkinliği ve toplam faktör verimliliği ortalamaları sırasıyla 0,990, 0,992 ve 0,969 olarak gerçekleşmiştir. Pandeminin ilk dönemi olan 2019-2020 döneminde ise toplam faktör verimliliği, teknik ve ölçek etkinliği değişimlerinin azaldığı gözlemlenmiştir. Bu bulgu ile genel yoğun bakım ünitelerinin o dönemde yönetsel açıdan verimli yönetilemediği, uygun ölçekte üretim yapılmadığı ve yeterli düzeyde teknolojik yatırım olmadığı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Malmquist, Etkinlik, Yoğun Bakım, Sağlık Hizmeti, Pandemi.


JEL Sınıflandırma Kodları: C23, C67, I19, I10, I18.

ABSTRACT

The study aims to reveal the efficiency of general intensive care units in public hospitals according to health service regions. The study covers 4 periods between 2016-2020. The population of the study consists of 30 health service regions and a sample is not selected. With the Malmquist Total Factor Efficiency Index Analysis Method, the changes in the productivity values of the general intensive care units according to the health service regions are analyzed. According to the results, it is observed that the total factor productivity of 18 regions increased in 2017 compared to 2016, 10 regions in 2018 compared to 2017, 16 regions in 2019 compared to 2018, and 8 regions in 2020 compared to 2019. Total factor productivity average values of 30 regions according to periods, respectively; 1.016, 0.954, 1.037, and 0.879. When 2016-2020 period is evaluated in general, it is seen that the change in technical efficiency of 11 regions increased, the change in scale efficiency of 7 regions increased, and the change in total factor productivity of 9 regions increased. The averages of technical efficiency, scale efficiency and total factor productivity for the 2016-2020 period are 0.990, 0.992 and 0.969, respectively. In the period of 2019-2020, the first period of the pandemic, it is observed that the total factor productivity, technical and scale efficiency changes decreased. This finding shows that the administrative resources of the general care intensive units could not be managed efficiently at that time, production is not made at the appropriate scale, and the technological investments are not at a sufficient level.

Keywords: Malmquist, Efficiency, Intensive Care, Healthcare, Pandemic.

JEL Classification Codes: C23, C67, I19, I10, I18.

¹  Hacettepe Üniversitesi, Halk Sağlığı Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Doktora Öğrencisi, tunaaybike.bilkay@gmail.com

²  Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, pyalcin@hacettepe.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

The Ministry of Health has divided the country into 30 healthcare service regions based on criteria such as population and infrastructure to ensure more efficient use of resources. The aim of the study is to assess the performance of general intensive care units in hospitals under the Ministry of Health according to the healthcare service regions.

Design/methodology/approach:

For this purpose, the Malmquist Efficiency Index based on Data Envelopment Analysis (DEA), which is commonly used to measure efficiency in healthcare services, is preferred. DEA is a non-parametric mathematical programming technique that allows for the simultaneous analysis of multiple inputs and outputs by reducing them to a single measure, making it a popular choice in healthcare services (Yolalan, 1993, p. 28). The study covers four periods between 2016 and 2020. The universe of the study consists of 30 healthcare service regions, and all regions are included in the study. The changes in the efficiency values of general intensive care units are analyzed based on the Malmquist Total Factor Productivity Index according to the healthcare service regions. The data evaluated in the analysis are obtained from the TSIM (Basic Health Statistics Module) database, which is used by the Ministry of Health, with the necessary permissions obtained. The number of certified nurses, the number of other nurses, the number of intensive care beds and the number of monitors as input variables in the study; the number of hospitalized patients and the number of days hospitalized are used as output variables.

Findings:

The data of the decision-making units for the years 2016, 2017, 2018, 2019, and 2020 are analyzed by choosing the input oriented MTFE analysis in the DEAP 2.1 program. As a result, the values of the technical efficiency changes, scale efficiency changes, and total productivity changes of the health service regions according to the examined periods are obtained. According to the results, the total factor productivities of 18 regions increased in 2017 compared to 2016, 10 regions increased in 2018 compared to 2017, 16 regions increased in 2019 compared to 2018, and 8 regions increased in 2020 compared to 2019. The average values of total factor productivity for the 30 regions during the periods were 1.016, 0.954, 1.037, and 0.879, respectively. In the overall evaluation of the 2016-2020 period, it is observed that technical efficiency increased in 11 regions, scale efficiency increased in 9 regions, and total factor productivity increased in 9 regions. The average values of technical efficiency, scale efficiency, and total factor productivity for the 2016-2020 period were 0.990, 0.992, and 0.969, respectively. In 2019-2020 period, it is observed that total factor productivity, the changes in technical and scale efficiency decreased. This finding may indicate that the general intensive care units under the Ministry of Health are not well managed in that period, appropriate scale of production is not achieved, and technological investments are not made. Furthermore, in the overall evaluation of the 2016-2020 period, it can be stated that 37% of the regions experienced an increase in technical efficiency, 53% experienced a decrease, and 10% remained unchanged. The highest average of regions with increased technical efficiency is observed in the 2016-2017 period, with a value of 1.125. On the other hand, the lowest average of regions with decreased technical efficiency is observed in the 2019-2020 period, with a value of 0.865. For regions with increased scale efficiency, the highest average is observed in the 2016-2017 period, with a value of 1.033. The lowest average of regions with decreased scale efficiency is also observed in the 2019-2020 period, with a value of 0.954. The period with the highest percentage of regions showing an increase in total factor productivity is 2016-2017 (60%). The period with the highest percentage of regions showing a decrease in total factor productivity is 2019-2020 (73%). In the overall evaluation of the 2016-2020 period, it can be said that 30% of the regions experienced an increase in total factor productivity, while 70% experienced a decrease. The highest average of regions with increased total factor productivity was observed in the 2018-2019 period, with a value of 1.158. The lowest average of regions with decreased total factor productivity is observed in the 2019-2020 period, with a value of 0.807.

Conclusion and Discussion:

The research indicates that in the period of 2016-2020, total factor productivity increased in %30 of the 30 healthcare regions in Turkey, while it decreased in %70. Antalya is the region with the highest increase in technical efficiency, while İstanbul Bakirköy had the highest decrease. In terms of scale efficiency, Gaziantep had the highest increase in efficiency, while Elazığ-Malatya had the highest decrease. Also, the study shows that management activities in intensive care units are successful, and services are produced at an appropriate scale in 2016-2017 period. Despite the increase in total factor productivity in the 2018-2019 period, the decrease in technical efficiency change can be explained by the sufficient level of technological investments. According to the results of the study, there is a decrease in the total factor productivity, technical and scale efficiency of public intensive care units in Turkey in the 2019-2020 period. In the 2019-2020 period, which is the first period of the pandemic, it can be said that management activities are insufficient, production is not made at an appropriate scale and the investments made are insufficient to increase total factor productivity, and it can be suggested to develop managerial skills. It is important to evaluate the emergency service and ambulance services as well as the good planning of the transport system and the intensive care structuring. The study emphasizes that the re-evaluation of intensive care units in regions with decreasing total factor productivity would be a guide for future planning.

1. GİRİŞ

Yoğun bakım üniteleri (YBÜ) durumu kritik olan hastaların tedavilerinin ve bakımlarının yapıldığı hastanelerin özellikli birimlerindedir. YBÜ “Bir ya da daha fazla organ veya organ sistemlerinde ciddi işlev bozukluğu nedeniyle yoğun bakım gereksinimi olan hastaların iyileştirilmesini amaçlayan, yerleşim biçimi ve hasta bakımı açısından ayrıcalık taşıyan, ileri teknolojiye sahip cihazlarla donatılmış, 24 saat yaşamsal göstergelerin gözlemi ve hasta tedavisinin yapıldığı klinikler” olarak tanımlanmaktadır (SB [Sağlık Bakanlığı], 2008). Bu birimlerde takip edilen hastalar, hastalıklarının ciddiyeti, yapılan müdahalelerin daha sık olması ve kullanılan ilaçların daha riskli olması sebebiyle iyatrojenik olaylara karşı daha savunmasız hastalardır. Bu nedenle YBÜ’ler hastanelerin diğer akut bakım ünitelerinden çok daha yüksek hemşire-hasta oranı gerektirmektedir ve bu durum maliyetlerin daha da artması anlamına gelmektedir (Min vd., 2018, s. 242).

Sağlık Bakanlığının yayımladığı Yataklı Sağlık Tesislerinde Yoğun Bakım Hizmetlerinin Uygulama Usul ve Esasları Hakkında Tebliğine (2011) göre yoğun bakım servisi fonksiyonel olarak dâhili yoğun bakım servisi, cerrahi yoğun bakım servisi, nöroyoğun bakım servisi, anestezi yoğun bakım servisi, kardiyovasküler cerrahi yoğun bakım servisi, koroner yoğun bakım servisi ve genel yoğun bakım servisi şeklinde ayrılır. Bunlardan Türkiye genelinde en yaygın olanı genel yoğun bakım üniteleridir ve her sağlık hizmet bölgesinde genel yoğun bakım ünitesi planlaması yapılmıştır.

Yoğun bakım yataklarının sayısı ve dolulukları, yoğun bakım harcamalarının temel belirleyicileridir (Altawalbeh vd., 2018, s.1016). Türkiye’de yoğun bakım yatak sayısının giderek artış gösterdiği görülmektedir. 2016 yılında 33.063 olan yoğun bakım yatağı sayısı 2020 yılında 47.700’e ulaşmıştır (SB, 2021, s. 122). 2021 yılında Sağlık Bakanlığına bağlı hastanelerde kullanılan hastane yataklarının %15’ini yoğun bakım yatakları oluşturmakla birlikte, diğer sağlık hizmeti sunumundan sorumlu sektörler içerisindeki payına bakıldığında üniversiteler ve özel sektör hastaneler de dâhil olmak üzere yoğun bakım yatağı oranı %49,8 olarak gerçekleşmiştir (SB, 2022, s. 4).

Dokuzuncu Kalkınma Planında (2007-2013) “sağlık sisteminin etkinleştirilmesi”, sosyal ve ekonomik ilerleme eksenini belirlemiştir ve buna göre “Sağlık hizmetlerine erişim olanaklarının iyileştirilmesi için altyapı ve sağlık personeli ihtiyacı karşılanacak ve ülke genelindeki dağılımları dengelenecektir. Erişimi kolaylaştıracak genel sağlık sigortası sistemi hayata geçirilecektir” hedefi kalkınma planında alt başlık olarak yer almıştır. Bu doğrultuda 2006 yılında uygulamaya konulan saha koordinatörlüğü uygulaması ile 2006-2009 yılları arasında 81 ile yerinde incelemeler yapılmış, bu incelemeler doğrultusunda tüm ilçeler coğrafi yapı, nüfus yapısı, ulaşım imkânları ve yaşayan nüfusun sağlık hizmetini alma biçimleri gibi kriterler açısından değerlendirilerek 02.07.2010 tarih ve 27132 sayılı 2010/50 Genelge ile sağlık bölge planlaması uygulamaları yayımlanmıştır. Bu genelge ile ülke geneli 29 sağlık hizmet bölgesine ayrılmıştır. Ancak bu yapılanma 2016 yılında tekrar değerlendirilerek mevcut şartlara uygun bir şekilde güncellenmiş, sağlık hizmet bölge sayısı 30’a çıkarılmıştır (SB, 2016).

Bu çalışmada, 30 sağlık hizmet bölgesine göre Sağlık Bakanlığına bağlı sağlık tesisleri bünyesinde bulunan genel yoğun bakım ünitelerinin 2016, 2017, 2018, 2019 ve 2020 yılları itibarıyla etkinliklerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Etkinlik değerlendirmesi için temeli Veri Zarflama Analizine (VZA) dayanan Toplam Faktör Verimlilik Endeksi (MTFVE) Analizi seçilmiştir. VZA modeli temelli bir analiz seçilmesinin nedeni çoklu girdi ve çoklu çıktının bu yöntemle analiz edilebilmesidir. Sağlık hizmetlerinde çıktı kontrolünün zor olması nedeniyle genellikle bu alanda girdi odaklı VZA kullanılmaktadır. Bu çalışmada kullanılan CCR (Charnes, Cooper, Rhodes) modeli, ölçüğe göre sabit getiri varsayımına dayanır ve girdileri en aza indirmeyi amaçlar; BCC (Banker, Charnes, Cooper) modeli ise ölçüğe göre değişken getiri varsayımına dayanır. Bu iki modele dayanarak karar verme birimi (KVB) olarak seçilen 30 sağlık hizmet bölgesinin yıllar itibarıyla etkinlik skorları değişimi MTFVE ile analiz edilmiştir. MTFVE analizinde panel veri kullanılır. Bu yöntemin kullanılmasının nedeni zamana göre üretkenliğin gelişimini ölçerek nedenleri ortaya koymaktır (Benli, 2012, s. 371).

Sonraki bölümlerde sırasıyla çalışmada kullanılan yöntemler ile uygulama ve aşamaları hakkında bilgilere yer verilecek olup daha sonra bulgular ortaya konularak sonuç bölümünde özetlenecektir.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

2.1. Veri Zarflama Yöntemi

Etkinliği ölçmek için en sık kullanılan iki analiz yöntemi, stokastik sınır analizi (SSA) ve veri zarflama analizidir (VZA). İlki parametrik ölçümdür ve girdi çıktıyı ölçmeye yönelik işlevsel formları tahmin etmek için ekonometrik varsayımlar kullanır. İkincisi, parametrik olmayan bir yaklaşımdır ve birden fazla çıktı ve girdi ile sınırı belirlemek için kullanıcı formuna koşullar koymadan gözlemlenen verileri kullanan esnek bir yöntemdir (Ozcan, 2014).

Veri zarflama analizi tekniği, bir matematiksel programlama tekniğidir. Parametrik olmayan yöntemler, parametrik yöntemlerin uygulanması esnasında yaşanan zorluklar nedeniyle geliştirilen ve çözüm tekniği olarak matematiksel programlamayı kullanmaktadır. VZA ile ilgili literatür araştırması yapıldığında; temel ilkelerinin Farrell (1957) tarafından atıldığı, ancak matematiksel çerçevenin Farrell'in (1957) çalışmasından 20 sene sonra Charnes, Cooper ve Rhodes (1978) tarafından yapılan çalışmada ele alındığı görülmektedir. Bu çalışmadan sonra VZA, dünyada yaygın bir şekilde kullanılmaya başlanmış olup, günümüzde sağlık hizmetlerinde verimliliği ölçmek için en çok kullanılan tekniklerden biri haline gelmiştir (Aydın, 2015, s. 119). Çünkü bu yöntem birden çok girdi ve çıktıyı tek bir ölçüte indirgeyerek, hepsinin aynı anda analiz edilmesine imkân tanımaktadır (Yolalan, 1993, s. 28).

VZA, karar verme birimi olarak adlandırılan bir gruptaki birimlerin göreceli etkinliğini karşılaştırmak için kullanılmaktadır. KVB, görevi girdileri çıktılarına dönüştürmek olan ve bu süreçte dönüşümün ihtiyacı olan teknoloji ile ilgili kararı alma sorumluluğunu üstlenen birimdir. Ancak karar verme birimlerinin özelliği, aynı tür girdiler ile aynı tür çıktılarına ulaşabilen kıyaslanabilir birimler olmalarıdır. VZA tekniği, etkin olan karar verme birimlerine 1, etkin olmayan karar verme birimlerine 1'den düşük skorlar atayan ve parametrik olmayan bir analiz olmasına rağmen en avantajlı yönü girdi ve çıktı değişkenleri arasında herhangi bir fonksiyonel bağlantıya ihtiyaç duyulmamasıdır. Ayrıca VZA yöntemini diğer yöntemlerden ayıran diğer önemli özelliği birden çok girdi ve birden çok çıktı kullanılan üretim süreçlerinde girdi ve çıktı değişkenlerinin ağırlıklarını belirlemesidir. Bu şekilde performans karşılaştırmasına imkân sağlar ve karar verme birimlerinin etkisizlik düzeyi ile etkisizliğin kaynağını belirleyebilir (Yoluk, 2010, s.2). Bu yöntem, girdi ve çıktı değişkenleri arasındaki ilişkinin açık bir şekilde ortaya konulmasını gerektirmediğinden daha nesnel bir özelliğe sahiptir. Bu nedenle VZA yöntemi, etkinlik değerlendirmesinde yaygın olarak kullanılmaktadır (Zhou vd., 2019, s. 3).

VZA modelleri incelendiğinde Charnes ve arkadaşlarının (1978) geliştirmiş oldukları ölçeğe göre sabit getiri (CCR) modeline ek olarak Banker ve arkadaşları (1984) ölçeğe göre değişken getiri (BCC) modelini tasarlamışlardır. CCR ile toplam etkinlik hakkında genel bir değerlendirme yapılabilirken BCC ile teknik etkinlik hakkında değerlendirme yapılabilir. Ayrıca girdi kaynakları belirlenerek yetersiz veya fazla olanlar öngörülebilmektedir. Bu çalışmada hem girdi odaklı CCR hem de girdi odaklı BCC kullanılacaktır.

Genel bir VZA modeli aşağıdaki gibi formüle edilebilir:

$$\text{Maks.} \quad : \quad E_z = \frac{\sum ur \cdot yrz}{\sum vi \cdot xiz} \quad (1)$$

$$\text{Kısıtlar} \quad : \quad \frac{\sum ur \cdot yrj}{\sum vi \cdot xij} < 1 \quad (2)$$

Bu formülde;

E : Verimlilik skorunu,

z : Verimliliği ölçülen karar verme birimini

yrj : j'inci karar verme birimi için r'inci çıktı miktarını

xij : j'inci karar verme birimi için i'ninci girdi miktarını

ur” ve “vi” : Çıktı ve girdi ağırlıklarını göstermektedir.

Bu formüle göre, VZA yönteminin temeli, ağırlıklı çoklu çıktıların, ağırlıklı çoklu girdilere oranının maksimizasyonudur.

Girdiye yönelik CCR, çıktı seviyesini değiştirmeden en etkin duruma getirebilmek için girdi seviyesinin ne kadar azaltılması gerektiğini inceleyen bir VZA modelidir ve dayandığı temel varsayım ölçeğe göre sabit getiri

varsayımdır. Bu modelde tüm KVB'lerin optimal ölçekte üretim yaptıkları varsayılarak, görece toplam etkinlik hesaplanmaktadır. Toplam etkinlik olarak da bilinen CCR modeli, teknik ve ölçek etkinliğin bileşimi ile bulunmaktadır (Maniadakis vd., 2009, s. 152). Buna göre, bir KVB'nin toplam etkin olabilmesi teknik ve ölçek etkinliğe bağlıdır (Yılmaz ve Şenel, 2019, s. 67).

Günlük yaşantıda ölçüğe göre değişen getiri ile çalışan sistemler de bulunmaktadır. Bu kapsamda geliştirilen girdiye yönelik BCC ise, ölçüğe göre değişen getiri ile çalışan sistemlerin etkinlik düzeylerini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Teknik etkinlik olarak da bilinen BCC modeline göre; herhangi bir çıktı değişkeninde bir birimlik artış sağlamak için, başka bir çıktı değişkeninde azalış veya bir girdi değişkeninde artış gerekiyorsa karar verme birimleri teknik açıdan etkindir yorumu yapılabilir. Bu durumun tam tersi şekilde de herhangi bir girdi değişkeninde bir birimlik azalış sağlamak için, diğer bir girdi değişkeninde bir birimlik artış veya bir çıktı değişkeninde azalış gerekiyorsa karar verme birimlerinin teknik açıdan etkin olduğu söylenebilir (Koopmans, 1951, s. 626).

Ölçüğe göre getiri modeli ise en verimli ölçek büyüklüğünün tahmini ile ilgilidir. Bir KVB'nin ölçüğe göre getiri durumu, girdi ve çıktı değişkenleri arasındaki oransal değişime göre hesaplanır. Buna göre bileşim sabit iken tüm girdi değişkenlerinde elde edilen artıştan oransal olarak daha çok çıktının elde edilmesi ölçüğe göre artan getiriyi (Increasing Return to Scale); tüm çıktı değişkenlerinde elde edilen artışın oransal olarak tüm girdilerde gerçekleşen artıştan daha az olması ise ölçüğe göre azalan getiriyi (Decreasing Return to Scale) ifade etmektedir (Banker, 1984: 36). Ölçek etkin olmayan bir KVB yeni teknolojiler kullanarak veya farklı üretim süreçleri ile ölçek etkin duruma gelebilir. (Ozcan, 2014; Yılmaz ve Şenel, 2019).

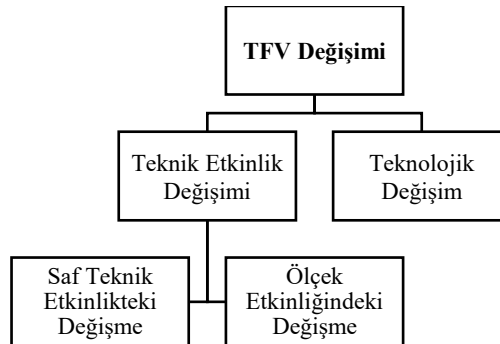
Her ne kadar VZA'nın değerlendirmeye alınan tüm karar verme birimlerinin örgütsel ve çevresel özelliklerinin aynı olduğunu kabul etmesi sebebiyle verimsizliğin kötü yönetimden kaynaklandığını varsayması ya da veride aşırı değerler olması sebebi ile verimlilik sonuçlarının değişebilmesi gibi dezavantajları bulunsa da olumlu tarafı bu dezavantajların çeşitli yöntemler ile ortadan kaldırılabilmektedir.

2.2. Malmquist Toplam Faktör Verimliliği Endeksi

VZA modelleri aynı zaman diliminde, farklı KVB'lerin görece etkinliklerinin ölçümü için kullanılmaktadır. Kısaca, kesit şeklinde olan verilerde (t) periyodu için teknik etkinliğin hesaplanmasını sağlamaktadır. Ancak KVB'lerin (t) ve (t+1) dönemlerindeki etkinliğinin zaman içindeki değişimini incelemek için parametrik olmayan yöntemlerden biri olan MTFVE kullanılmaktadır (Ayrıçay ve Özçalı, 2014, s. 254; Aydın, 2022, s. 29).

Malmquist Endeksi (ME) her bir veri noktasının, ortak teknolojiye göre nispi uzaklık oranlarını hesaplar ve iki veri noktası arasındaki toplam faktör verimliliğindeki değişimi ölçerek KVB'ler arasında zaman içinde oluşan verimlilik değişikliklerini teknik ve teknolojik etkinliklere göre ayrışmasını sağlamaktadır (Şahin, 2009, s. 14). ME, yakalama etkisi (catch-up effect) ve sınır değişimi (frontier-shift) terimlerinin çarpımı olarak da tanımlanabilir. Yakalama etkisi bir KVB'nin etkinliğinin artması ya da azalması olarak ifade edilir ve teknolojik etkinlik değişimine (TED) karşılık gelir. Sınır değişimi ise, iki zaman dilimi arasındaki etkinlik sınırlarındaki değişim olarak ifade edilir ve teknolojik değişime (TD) karşılık gelir (Cooper vd.,2007, s.328; Henriques ve Gouveia, 2022, s.5; Aydın, 2022, s.30; Pourmahmoud ve Bagheri, 2023, s.4). Kısacası TED ve TD'nin çarpımı sonucu TFV değişimi bulunur (Naldöken ve Çakır, 2019, s. 1877). Şekil 1'de görüldüğü gibi MTFVE'de teknik etkinlik değişimi, saf teknik etkinlikteki değişim ve ölçek etkinliğindeki değişimden ve ölçek etkinliğindeki değişmeden kaynaklanabilmektedir (Flokou vd., 2017, s. 8).

Şekil 1. Toplam Faktör Verimliliğini Oluşturan Öğeler



Kaynak: (Yüksel ve Yiğit, 2020, s. 467).

MTFVE analizinin matematiksel gösterimi aşağıdaki gibi ifade edilmektedir.

$$M_o = \underbrace{\frac{\theta_0^{t+1}(x_0^{t+1}, y_0^{t+1})}{\theta_0^t(x_0^t, y_0^t)}}_{(TED)} * \underbrace{\sqrt{\frac{\theta_0^t(x_0^{t+1}, y_0^{t+1})}{\theta_0^{t+1}(x_0^{t+1}, y_0^{t+1})} * \frac{\theta_0^t(x_0^t, y_0^t)}{\theta_0^{t+1}(x_0^t, y_0^t)}}}_{(TD)} \quad (3)$$

MTFVE analizi sonuçları 1'den küçük, 1 veya 1'den büyük değerler alabilir. Toplam Faktör Verimliliğindeki değişim 1'den büyük ise verimlilikte artış olduğu, 1'den küçük ise verimlilikte düşüş olduğu, 1 olması ise verimlilikte bir önceki döneme göre değişim gözlenmediğini ifade etmektedir (Yu ve Ramanathan, 2008, s. 874). MTFVE ile hesaplanan teknolojik değişim değerinde geçen 'teknoloji', sadece teşhis ve tedavide kullanılmakta olan cihaz yeniliklerini değil, verimliliği etkileme potansiyeline sahip tüm üretim sürecindeki yönetsel politikaları, düzenlemeleri ve çevresel etkenleri de kapsamaktadır. MTFVE analizi sonucu elde edilebilecek etkinlik değerleri ve açıklamaları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. MTFVE Analizinde Hesaplanan Etkinlik Değerleri ve Açıklamaları

Kısaltma	Açılımı	Açıklaması
effch	Technical Efficiency Change	Teknik Etkinlik Değişimi
techch	Technological Change	Teknolojik Değişim
pech	Pure Technical Efficiency Change	Saf Teknik Etkinlik Değişimi
sech	Scale Efficiency Change	Ölçek Etkinliği Değişimi
tfpch	Total Factor Productivity Change	Toplam Faktör Verimliliği Değişimi

3. UYGULAMA

Çalışma 2016, 2017, 2018, 2019 ve 2020 yıllarında genel yoğun bakım ünitesi bulunan kamu hastanelerinin tamamını kapsamaktadır. Örneklem seçilmemiş olup, evrenin tamamına ulaşılmıştır. KVB olarak seçilen 30 sağlık hizmet bölgesinin yıllar itibariyle etkinlik skorları değişimini değerlendirmek için DEAP 2.1 programı ile Malmquist Toplam Faktör Verimlilik Endeksi (MTFVE) uygulanmıştır. VZA modellerinden girdileri en aza indirmeyi hedefleyen ve ölçüğe göre sabit getiri varsayımına dayanan CCR (Charnes, Cooper, Rhodes) modeli ile ölçüğe göre değişken getiri varsayımına dayanan BCC (Banker, Charnes, Cooper) modeli kullanılarak etkinlik değerlendirmesi yapılmıştır. ME yönteminde panel veri kullanıldığından ulaşılan değerler bir önceki yıla göre hesaplanmaktadır. Bu çalışma 2016-2020 yıllarını kapsadığından analiz sonuçları 2017 yılı ile başlamaktadır.

3.1. Karar Verme Birimleri ve Değişkenlerin Seçimi

Türkiye genelinde sağlık hizmet sunumunun çok sektörlü yapılanması sebebiyle, sağlığa ayrılan kaynakların kamu ve özel ayrımı yapılmadan akılcı ve verimli kullanılabilmesi, kaynak israfına ve atıl kapasiteye sebebiyet verilmeden eldeki kaynakların dengeli dağıtılmasını sağlamak Sağlık Bakanlığının hedefleri arasındadır. Bu doğrultuda ileri teknoloji tıbbi donanımın, özel projelendirilmiş ve maliyet gerektiren sağlık tesislerinin ve yetişmiş sağlık insan gücü gerektiren özellikli sağlık hizmetlerinin ülke geneline yaygınlaştırılarak, hastaların bu hizmetlerden bulunduğu sağlık bölgesinde faydalanmasını sağlamak üzere bölge merkezli sağlık hizmet sunumu ilkesi benimsenmiştir. Bu şekilde büyük şehirlere ve belirli hastanelere olan yoğun hasta talebine bağlı olarak gecikebilen teşhis ve tedavinin önüne geçilmesi amaçlanmıştır (Sağlık Bakanlığı, 2016).

Çalışma kapsamına alınan karar verme birimleri arasında homojenliğin sağlanabilmesi için hastanelere ait veriler Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen 30 sağlık bölgesine göre gruplandırılmıştır. Buna göre Karar Verme Birimleri Tablo 2'de belirtilmiştir. Analiz kapsamına alınan veriler, Sağlık Bakanlığı tarafından kullanılmakta olan TSİM (Temel Sağlık İstatistikleri Modülü) veri tabanından elde edilmiştir. Verilerin elde edilmesi için gerekli izin Sağlık Bakanlığından alınmıştır.

Tablo 1. Karar Verme Birimleri Olarak Seçilen Sağlık Bölgeleri ve Kapsamındaki İller

Sıra No	KVB-Sağlık Bölgeleri	İller/İlçeler
1	Adana Bölgesi	Adana, Hatay, Osmaniye
2	Ankara Bilkent Bölgesi	Ankara (Çankaya, Mamak, Etimesgut, Sincan, Gölbaşı, Polatlı, Kazan, Beypazarı, Şereflikoçhisar, Nallıhan, Haymana, Kızılcahamam, Bala, Ayaş, Güdül, Çamlıdere, Evren), Bartın, Bolu, Çankırı, Karabük, Kastamonu, Zonguldak
3	Ankara Etlik Bölgesi	Ankara (Keçiören, Yenimahalle, Altındağ, Pursaklar, Çubuk, Elmadağ, Akyurt, Kalecik), Çorum, Kırıkkale, Kırşehir, Yozgat
4	Antalya Bölgesi	Antalya, Burdur, Isparta
5	Aydın-Denizli Bölgesi	Aydın, Denizli, Muğla
6	Bursa Bölgesi	Balıkesir, Bursa Çanakkale, Yalova
7	Diyarbakır Bölgesi	Batman, Diyarbakır, Mardin, Siirt, Şırnak
8	Elâzığ-Malatya Bölgesi	Bingöl, Elâzığ, Malatya, Tunceli
9	Erzurum Bölgesi	Artvin (Merkez, Şavşat, Yusufeli), Bayburt, Erzincan, Erzurum
10	Eskişehir Bölgesi	Afyonkarahisar, Bilecik, Eskişehir, Kütahya
11	Gaziantep Bölgesi	Adıyaman, Gaziantep, Kahramanmaraş, Kilis
12	İstanbul Anadolu Güney Bölgesi	Maltepe, Pendik, Sultanbeyli, Tuzla, Kartal, Adalar
13	İstanbul Anadolu Kuzey Bölgesi	Beykoz, Şile, Ümraniye, Üsküdar, Kadıköy, Ataşehir, Sancaktepe, Çekmeköy
14	İstanbul Bakırköy Bölgesi	Bahçelievler, Bakırköy, Esenler, Bağcılar, Güngören
15	İstanbul Beyoğlu Bölgesi	Beşiktaş, Sarıyer, Beyoğlu, Eyüpsultan, Şişli, Kağıthane
16	İstanbul Çekmece Bölgesi	Büyükçekmece, Küçükçekmece, Başakşehir, Silivri, Çatalca, Esenyurt, Avcılar, Beylikdüzü
17	İstanbul Fatih Bölgesi	Bayrampaşa, Sultangazi, Fatih, Gaziosmanpaşa, Arnavutköy, Zeytinburnu
18	İzmir Güney Bölgesi	Gazimir, Karabağlar, Kiraz, Konak, Ödemiş, Seferihisar, Tire, Torbalı, Urla, Selçuk, Bayındır, Buca, Çeşme, Menderes, Balçova, Narlıdere, Güzelbahçe, Beydağ
19	İzmir Kuzey Bölgesi	İzmir (Dikili, Foça, Karşıyaka, Kemalpaşa, Menemen, Aliağa, Bergama, Bornova, Çiğli, Bayraklı, Kınık), Manisa, Uşak
20	Kars Bölgesi	Ağrı (Diyadin, Eleşkirt, Hamur, Merkez, Taşlıçay, Tutak), Ardahan, Iğdır, Kars
21	Kayseri Bölgesi	Kayseri, Nevşehir, Niğde
22	Kocaeli Bölgesi	Düzce, Kocaeli, Sakarya
23	Konya Bölgesi	Aksaray, Karaman, Konya
24	Mersin Bölgesi	Mersin
25	Samsun Bölgesi	Amasya, Ordu, Samsun, Sinop
26	Sivas-Tokat Bölgesi	Sivas, Tokat
27	Şanlıurfa Bölgesi	Şanlıurfa
28	Trabzon Bölgesi	Artvin (Arhavi, Borçka, Hopa), Giresun, Gümüşhane, Rize, Trabzon
29	Trakya Bölgesi	Edirne, Kırklareli, Tekirdağ
30	Van Bölgesi	Ağrı (Doğubeyazıt, Patnos), Bitlis, Hakkâri, Muş, Van

Çalışmada kullanılacak olan değişkenler, öncelikle literatür araştırması yapılarak sağlık hizmetlerinde ve özellikle yoğun bakım üniteleri özelinde yapılan veri zarflama analizlerinde sıklıkla kullanılan değişkenler dikkate alınarak belirlenmiştir. Literatür araştırması sonucu benzer çalışmalarda kullanılan girdi ve çıktı değişkenleri Tablo 3'te gösterilmiştir. MS Excel yardımıyla hastanelere ait verilerden bir veri seti oluşturulmuştur. Ayrıca veri setinde kullanıma uygun olan 'monitör' ve 'sertifikalı hemşire' sayısı verileri de değişkenlere eklenmiştir. Tablo 4'te değişkenlerin tanımları yapılmıştır.

Tablo 3. Diğer Çalışmalarda Kullanılan Girdi ve Çıktı Değişkenleri

Çalışma	Girdi	Çıktı
Sezen ve Gök, 2009	Fiili Yatak Sayısı Uzman Doktor Sayısı Pratisyen Doktor Sayısı	Poliklinik Sayısı
		Taburcu Olan Hasta Sayısı
		Ameliyat Sayısı
		Doğum Sayısı
		Yatak İşgal Oranı
		Ortalama Kalış Günü
		Yatan Hasta Oranı
Halpern ve Pastores, 2010	Yoğun Bakım Yatak Sayısı	Yatak Devir Hızı
		Yatılan Gün Sayısı
Leleu vd., 2012	Personel Sayısı Hemşire Sayısı Yatak Sayısı	Yatılan Gün Sayısı
		Yatak Başına Düşen Hemşire Çalışma Saati
Beylik vd., 2015	Uzman Hekim Sayısı Pratisyen Doktor Sayısı Yatak Sayısı	Acil Poliklinik Sayısı
		Poliklinik Sayısı
		Yatan Hasta Sayısı
		Ameliyat Sayısı
		Yatak İşgal Oranı
Flokou vd., 2017	Yatak Sayısı Hekim Sayısı Diğer Sağlık Çalışanı Sayısı	Ortalama Kalış Süresi
		Yatan Hasta Sayısı
		Ameliyat Sayısı
Ferreira ve Marques, 2018	Diğer Sağlık Çalışanı Sayısı İlaç ve Tıbbi Malzeme Gideri Dış Kaynak Kullanımı ile Yapılan Harcamalar Personel Gideri Teknoloji Gideri Yatan Hasta Sayısı	Ayaktan Hasta Sayısı
		Taburcu Olan Hasta Sayısı
Bahrami vd., 2018	Hekim Sayısı Hemşire Sayısı Yatak Sayısı Tıbbi Cihaz Sayısı	Yatan Hasta Sayısı
		Yatak Doluluk Oranı
		Taburcu Olan Hasta Sayısı
Antunes vd., 2021	10 Yatağa Düşen Doktor Sayısı 10 Yatağa Düşen Hemşire Sayısı 10 Yatağa Düşen Fizyoterapit Sayısı Yatak Doluluk Oranı	Yatak Sayısı
		Haftalık Doktor Çalışma Süresi
		Haftalık Hemşire Çalışma Süresi
Çınarhoğlu, 2021	Yatak Sayısı Hekim Sayısı Hemşire Sayısı	Yatan Hasta Sayısı
Dedecan, 2021	Hekim Sayısı Hemşire Sayısı Yatak Tıbbi Cihaz Sayısı	Yatan Hasta Sayısı
		Taburcu Olan Hasta Sayısı
		Ölen Hasta Sayısı
		Yatak Doluluk Oranı
		Yatak Devir Hızı

Tablo 4. Değişkenlerin Tanımı

Girdiler		
X1	Sertifikalı Hemşire Sayısı	İlgili dönem boyunca genel yoğun bakım ünitelerinde çalışan ve 'Yoğun Bakım Hemşireliği' sertifikası olan hemşirelerin toplam sayısını
X2	Diğer Hemşire Sayısı	İlgili dönem boyunca genel yoğun bakım ünitelerinde çalışan ve 'Yoğun Bakım Hemşireliği' sertifikası olmayan diğer hemşirelerin toplam sayısını
X3	Yoğun Bakım Yatak Sayısı	İlgili dönemde genel yoğun bakım ünitelerinde kullanılan tescilli yoğun bakım yatağı sayısını
X4	Monitör Sayısı	İlgili dönemde genel yoğun bakım ünitelerinde kullanılan hasta başı monitör sayısını
Çıktılar		
Y1	Yatan Hasta Sayısı	İlgili dönemde genel yoğun bakım ünitelerinde yatan toplam hasta sayısını
Y2	Yatılan Gün Sayısı	İlgili dönemde genel yoğun bakımda yatan hastaların, yattıkları gün sayılarının toplamını

Öncelikle seçimi planlanan girdi ve çıktı değişkenlerinin aralarındaki ilişkiyi tanımlamak amacıyla SPSS paket programı ile korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre girdi ve çıktılara ait değişkenler arasındaki tüm korelasyon değerleri $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı ve pozitif bulunmuştur (Tablo 5).

Tablo 5. Girdi ve Çıktı Değişkenlerinin Korelasyon İlişkisi

Değişkenler / Kodları	Hemşire Sayısı Yatak Sayısı Monitör Sayısı Yatan Hasta Sayısı Yatılan Gün Sayısı				
	X2	X3	X4	Y1	Y2
Sertifikalı Hemşire Sayısı X1	,775	,841	,879	,897	,915
Diğer Hemşire Sayısı X2		,962	,937	,891	,925
Yatak Sayısı X3			,980	,941	,969
Monitör Sayısı X4				,926	,968
Yatan Hasta Sayısı Y1					,973

Sağlık alanında yapılan VZA çalışmalarının incelenmesi ve korelasyon analizi sonucunda çalışma kapsamına alınan girdi değişkenleri sertifikalı hemşire sayısı, diğer hemşire sayısı, yoğun bakım yatak sayısı ve monitör sayısı; çıktı değişkenleri ise yatan hasta ve yatılan gün sayısı olarak belirlenmiştir. Cooper vd. (2011)'e göre VZA yapılırken sonuçların daha iyi olması için KVB sayısının girdi-çıktı değişken sayısının toplamının 3 katından fazla olması gerekmektedir. Bu çalışmada 4 girdi 2 çıktı değişkeni ve 30 KVB olduğu için $[(4+2) * 3 = 18]$ koşulun sağlandığı görülmektedir.

4. BULGULAR

Bu çalışmada kullanılan girdi ve çıktı değişkenlerine ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 6'da verilmiştir. Tablo 6'da en sağdaki sütun, 2016-2020 yılları arasında ortalama sertifikalı hemşire, diğer hemşire, yoğun bakım yatağı ve yoğun bakımlarda kullanılan monitör sayılarındaki artışı göstermektedir. 2016-2020 dönemi genel değerlendirildiğinde girdi değişkenlerinde en büyük artışın diğer hemşire sayısında (%177,9) ve monitör sayısında (%127,4) gerçekleştiği görülmektedir. Çıktı değişkenlerinin değişim yüzdelere bakıldığında ise yatan hasta sayısının %34,46 oranında arttığı görülür iken yatılan gün sayısındaki artışın %65,64 olması yatış sürelerinin uzadığı anlamına gelebilir.

Tablo 6. 2016 ve 2020 Yılları Arası Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler		2016	2017	2018	2019	2020	2016'dan 2020'ye Değişim Yüzdesi
		Ortalama	Ortalama	Ortalama	Ortalama	Ortalama	
Girdiler							
X1	Sertifikalı Hemşire Sayısı	63,9	78,8	97,5	113,1	124,8	95,3
X2	Diğer Hemşire Sayısı	107,7	117,0	131,9	132,3	299,3	177,9
X3	Yoğun Bakım Yatak Sayısı	221,3	260,1	287,9	311,7	325,2	46,9
X4	Monitör Sayısı	130,1	148,8	167,1	179,3	295,8	127,4
Çıktılar							
Y1	Yatan Hasta Sayısı	6.381,6	7.012,5	7.483,5	8.002,6	8.580,6	34,4
Y2	Yatılan Gün Sayısı	33.776,5	39.442,6	44.589,3	50.155,8	55.949,1	65,6

Karar verme birimlerinin 2016, 2017, 2018, 2019 ve 2020 yılları itibariyle verileri, DEAP 2.1 programında girdi yönelimli MTFVE analizi seçilerek analiz edilmiş, bunun sonucunda sağlık hizmet bölgelerinin yıllara göre teknik etkinlik değişimleri, ölçek etkinliği değişimi ve toplam verimlilik değişimlerine ait değerler elde edilerek ve Tablo 7'de gösterilmiştir. Tabloda yer alan 1'den büyük değerler KVB etkinliğinin bir önceki döneme göre arttığını, 1'den küçük değerler etkinlikteki azalmayı ve 1'e eşit değerler etkinliğin değişmediğini göstermektedir.

Tablo 7. 2016-2020 Yılları Arası Malmquist Endeksine Göre Araştırma Kapsamındaki Sağlık Hizmet Bölgelerinin Teknik Etkinlik, Ölçek Etkinliği ve Toplam Faktör Verimliliği Değişimlerine Ait Değerler

KVB	2016-2017			2017-2018			2018-2019			2019-2020			2016-2020		
	TED	ÖED	TFVD	TED	ÖED	TFVD	TED	ÖED	TFVD	TED	ÖED	TFVD	TED	ÖED	TFVD
1	0,977	0,982	0,972	0,935	0,972	0,923	1,144	1,064	1,183	0,914	0,942	0,818	0,989	0,989	0,965
2	0,967	0,957	1,060	0,971	0,968	0,932	0,803	0,928	0,851	1,282	1,043	1,349	0,991	0,973	1,032
3	1,009	1,009	1,006	0,979	0,979	0,939	1,016	1,016	1,056	0,960	1,061	0,971	0,991	1,016	0,992
4	1,019	0,983	1,042	1,248	0,991	1,182	1,080	0,992	1,148	1,061	1,036	0,927	1,099	1,000	1,070
5	1,115	1,006	1,192	1,000	1,000	0,963	1,000	1,000	0,967	0,905	0,998	0,732	1,002	1,001	0,950
6	0,988	0,988	1,080	1,012	1,012	0,960	0,907	0,907	0,984	1,103	1,103	1,016	1,000	1,000	1,009
7	1,067	1,067	1,083	1000	1000	0,900	0,982	0,982	0,987	1,018	1,018	0,821	1,016	1,016	0,943
8	1,000	1,000	0,993	0,802	0,940	0,641	0,827	1,013	0,872	0,988	0,688	0,808	0,900	0,900	0,819
9	1,092	1034	1,178	0,824	0,940	0,803	0,876	0,945	0,933	1,481	1,119	1,443	1,040	1007	1,062
10	1,226	1,005	1,327	0,785	0,993	0,748	1,175	1,002	1,265	0,809	0,933	0,779	0,978	0,983	0,994
11	1,112	1,109	1,071	1,000	1,000	0,933	1,000	1,000	1,011	1,000	1,000	0,888	1,027	1,026	0,973
12	0,743	0,980	0,699	1,280	1,030	1,314	1,180	1,005	1,315	0,790	0,942	0,818	0,971	0,989	0,997
13	0,784	0,994	0,679	1,276	1,006	1,242	0,909	0,996	0,911	1,018	0,964	1,058	0,981	0,990	0,950
14	1,000	1,000	1,064	1,000	1,000	1,085	1,000	1,000	0,829	0,586	0,805	0,717	0,875	0,947	0,910
15	1,000	1,000	1,089	1,000	1,000	0,990	1,000	1,000	0,866	0,763	0,921	0,598	0,935	0,980	0,865
16	1,141	1,000	1,054	0,688	0,937	0,661	1,285	1,023	1,369	0,755	1003	0,780	0,934	0,990	0,929
17	0,924	0,991	0,890	1,083	1,009	1,111	1,000	1,000	1,065	1,000	1,000	1,210	1,000	1,000	1,062
18	1,000	1,000	0,983	1,000	1,000	0,947	1,000	1,000	1,108	0,972	0,972	0,902	0,993	0,993	0,982
19	1,098	1,031	1,102	0,882	0,963	0,849	1,118	1,025	1,174	0,797	0,953	0,747	0,964	0,992	0,951
20	0,941	0,956	0,956	1,340	1,126	1,203	0,826	0,852	0,843	1,144	1,108	1,074	1,044	1004	1,010
21	1,243	1,001	1,318	1,000	1,000	0,933	0,965	0,999	0,987	0,943	0,976	1,034	1,031	0,994	1,059
22	1,054	1,067	1,059	0,999	0,988	0,960	0,923	0,959	1,007	1,019	1,061	1,004	0,998	1,017	1,007
23	0,992	1,065	0,993	1,061	0,995	1,024	1,015	1,008	1,100	0,986	1,000	0,858	1,013	1,017	0,990

KVB	2016-2017			2017-2018			2018-2019			2019-2020			2016-2020		
	TED	ÖED	TFVD	TED	ÖED	TFVD	TED	ÖED	TFVD	TED	ÖED	TFVD	TED	ÖED	TFVD
24	1,000	1,000	0,906	1,000	1,000	1,018	1,000	1,000	0,924	1,000	1,000	0,802	1,000	1,000	0,909
25	1,000	1,000	1,053	0,976	0,981	0,918	1,024	1,019	1,103	0,811	0,928	0,772	0,949	0,982	0,953
26	1,020	1,004	1,359	1000	1000	0,801	1,000	1,000	1,482	1000	1000	0,608	1005	1001	0,995
27	1,000	1,000	0,722	1,000	1,000	0,839	1,000	1,000	1,056	0,965	0,968	0,720	0,991	0,992	0,824
28	1,441	0,979	1,447	1,077	1,031	1,027	0,867	0,937	0,950	0,828	0,980	0,768	1,027	0,981	1,021
29	0,649	0,998	0,702	1,363	0,975	1,314	1,055	1,027	1,099	0,936	0,994	0,937	0,967	0,998	0,987
30	0,963	0,994	0,901	0,999	1,011	0,877	0,962	0,996	0,992	1,121	1,001	0,972	1,009	1000	0,934
Ort,	1,008	1,006	1,016	1,003	0,994	0,954	0,986	0,989	1,037	0,951	0,980	0,879	0,990	0,992	0,969

Buna göre 30 sağlık hizmet bölgesinde teknik etkinlik değişiminin 2016-2017 dönemi için 1,008, 2017-2018 dönemi için 1,008, 2018-2019 dönemi için 0,992 ve 2019-2020 dönemi için 0,951 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Bu dört dönemin ortalama teknik etkinlik değişim değeri ise 0,990 olarak gerçekleşmiştir.

Araştırma kapsamındaki ilk dönem olan 2016-2017 dönemi için sağlık hizmet bölgelerinin teknik etkinliğindeki değişimin ortalamasının 1,008 olması 2017 yılında 2016 yılına göre teknik etkinlikte %8'lik bir artış olduğunu göstermektedir. Bu dönemde teknik etkinliği bir önceki yıla göre en çok artan sağlık hizmet bölgesinin %44,1'lik bir artış ile 28 nolu sağlık hizmet bölgesi olduğu görülmüş, buna karşın, diğer bölgelerle karşılaştırıldığında 2016 yılına göre teknik etkinliği en fazla düşen bölgenin ise 29 nolu sağlık hizmet bölgesi olduğu ve bir önceki yıla göre %35,1'lik bir düşüş olduğu tespit edilmiştir. 2017 yılında 30 sağlık hizmet bölgesinden 13'ünün teknik etkinliğinde bir önceki yıla göre %0,9 ile %44,1 arasında bir gelişme olduğu, 7 bölgenin teknik etkinliğinde bir değişim olmadığı ve 10 bölgenin teknik etkinliğinin bir önceki yıla göre %0,8 ile %35,1 arasında düştüğü görülmektedir.

2017-2018 dönemi için sağlık hizmet bölgelerinin teknik etkinliğindeki değişim incelendiğinde, ortalamanın 1.003 olması 2018 yılında 2017 yılına göre teknik etkinlikte %0,3'lük çok küçük bir artış olduğunu göstermektedir. Bu dönemde teknik etkinliği bir önceki yıla göre en çok artan sağlık hizmet bölgesinin %30,3'lük bir artış ile 29 nolu sağlık hizmet bölgesi olduğu görülmüştür. Buna karşın, diğer bölgelerle karşılaştırıldığında 2017 yılına göre teknik etkinliği en fazla düşen bölgenin ise 16 nolu sağlık hizmet bölgesi olduğu ve bir önceki yıla göre %31,2'lik bir düşüş olduğu tespit edilmiştir. 2018 yılında 30 sağlık hizmet bölgesinden 9'unun teknik etkinliğinde bir önceki yıla göre %1,2 ile %36,3 arasında bir gelişme olduğu, 10 bölgenin teknik etkinliğinde bir değişim olmadığı ve 11 bölgenin teknik etkinliğinin bir önceki yıla göre %0,1 ile %31,2 arasında değişen oranlarda düştüğü görülmektedir.

2018-2019 dönemi için sağlık hizmet bölgelerinin teknik etkinliğindeki değişim incelendiğinde, ortalamanın 0.986 olması 2019 yılında 2018 yılına göre teknik etkinlikte %1,4'lük bir düşüş olduğunu göstermektedir. Bu dönemde teknik etkinliği bir önceki yıla göre en çok artan sağlık hizmet bölgesinin %28,5'lik bir artış ile 16 nolu sağlık hizmet bölgesi olduğu görülmüştür. Buna karşın, diğer bölgelerle karşılaştırıldığında 2018 yılına göre teknik etkinliği en fazla düşen bölgenin ise 2 nolu sağlık hizmet bölgesi olduğu ve bir önceki yıla göre %19,7'lik bir düşüş olduğu tespit edilmiştir. 2019 yılında 30 sağlık hizmet bölgesinden 10'unun teknik etkinliğinde bir önceki yıla göre %1,5 ile %28,5 arasında değişen oranlarda bir gelişme olduğu, 9 bölgenin teknik etkinliğinde bir değişim olmadığı ve 11 bölgenin teknik etkinliğinin bir önceki yıla göre %1,8 ile %19,7 arasında değişen oranlarda düştüğü görülmektedir.

2019-2020 dönemi için sağlık hizmet bölgelerinin teknik etkinliğindeki değişim incelendiğinde, ortalamanın 0.951 olması 2020 yılında 2019 yılına göre teknik etkinlikte %4,9'luk bir düşüş olduğunu göstermektedir. Bu dönemde teknik etkinliği bir önceki yıla göre en çok artan sağlık hizmet bölgesinin %48,1'lik bir artış ile 9 nolu sağlık hizmet bölgesi olduğu görülmüştür. Buna karşın, diğer bölgelerle karşılaştırıldığında 2019 yılına göre teknik etkinliği en fazla düşen bölgenin ise 14 nolu sağlık hizmet bölgesi olduğu ve bir önceki yıla göre %41,4'lük bir düşüş olduğu tespit edilmiştir. 2020 yılında 30 sağlık hizmet bölgesinden 9'unun teknik etkinliğinde bir önceki yıla göre %1,8 ile %48,1 arasında değişen oranlarda bir gelişme olduğu, 4 bölgenin teknik etkinliğinde bir değişim olmadığı ve 17 bölgenin teknik etkinliğinin bir önceki yıla göre %5,7 ile %41,4 arasında düştüğü görülmektedir.

Sağlık hizmet bölgelerinin teknik etkinliğindeki değişimler tek tek ardışık yıllar açısından ele alındıktan sonra tüm çalışma dönemi boyunca (2016-2020) teknik etkinliklerindeki değişimin ortalaması incelendiğinde ise %1'lik bir

düşüş gerçekleştiği görülmüştür. Bu dönem boyunca diğer sağlık hizmet bölgeleri ile karşılaştırıldığında teknik etkinliği en çok gelişme gösteren bölgenin %9,9'luk ortalama artışla 4 nolu bölge olduğu görülürken, teknik etkinliği en çok düşen bölgenin ise %12,5'lik ortalama düşüş ile 14 nolu bölge olduğu görülmüştür. Çalışma dönemi boyunca genel olarak 30 sağlık hizmet bölgesinden 11'inin teknik etkinliğinin artış gösterdiği, 3'ünün teknik etkinliğinde bir değişim olmadığı ve 16 bölgenin ise teknik etkinliğinin düştüğü görülmektedir.

Araştırma kapsamındaki 30 sağlık hizmet bölgesinde ölçek etkinliği değişiminin 2016-2017 dönemi için 1,006, 2017-2018 dönemi için 0,994, 2018-2019 dönemi için 0,989 ve 2019-2020 dönemi için 0,980 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Bu dört dönemin ortalama teknik etkinlik değişim değeri ise 0,992 olarak gerçekleşmiştir.

İlk dönem olan 2016-2017 dönemi için sağlık hizmet bölgelerinin ölçek etkinliğindeki değişimin ortalamasının 1.006 olması 2017 yılında 2016 yılına göre ölçek etkinliğinde %0,6'lık çok küçük bir artış olduğunu göstermektedir. Bu dönemde ölçek etkinliği bir önceki yıla göre en çok artan sağlık hizmet bölgesinin %10,9'luk bir artış ile 11 nolu sağlık hizmet bölgesi olduğu görülmüştür. Buna karşın, diğer bölgelerle karşılaştırıldığında 2016 yılına göre ölçek etkinliği en fazla düşen bölgenin ise 20 nolu sağlık hizmet bölgesi olduğu ve bir önceki yıla göre %4,4'lük bir düşüş olduğu tespit edilmiştir. 2017 yılında 30 sağlık hizmet bölgesinden 11'inin ölçek etkinliğinde bir önceki yıla göre %0,1 ile %10,9 arasında bir gelişme olduğu, 8 bölgenin ölçek etkinliğinde bir değişim olmadığı ve 11 bölgenin ölçek etkinliğinin bir önceki yıla göre %0,2 ile %4,4 arasında değişen oranlarda düştüğü görülmektedir.

İkinci dönem olan 2017-2018 dönemi için sağlık hizmet bölgelerinin ölçek etkinliğindeki değişimin ortalamasının 0.994 olması 2018 yılında 2017 yılına göre ölçek etkinliğinde %0,6'lık bir düşüş olduğunu göstermektedir. Bu dönemde ölçek etkinliği bir önceki yıla göre en çok artan sağlık hizmet bölgesinin %12,6'lık bir artış ile 20 nolu sağlık hizmet bölgesi olduğu görülmüştür. Buna karşın, diğer bölgelerle karşılaştırıldığında 2017 yılına göre ölçek etkinliği en fazla düşen bölgenin ise 16 nolu sağlık hizmet bölgesi olduğu ve bir önceki yıla göre %6,3'lük bir düşüş olduğu tespit edilmiştir. 2018 yılında 30 sağlık hizmet bölgesinden 7'sinin ölçek etkinliğinde bir önceki yıla göre %0,6 ile %12,6 bir gelişme olduğu, 10 bölgenin ölçek etkinliğinde bir değişim olmadığı ve 13 bölgenin ölçek etkinliğinin bir önceki yıla göre %0,5 ile %6,3 arasında değişen oranlarda düştüğü görülmektedir.

Üçüncü dönem olan 2018-2019 dönemi için sağlık hizmet bölgelerinin ölçek etkinliğindeki değişimin ortalamasının 0.989 olması 2019 yılında 2018 yılına göre ölçek etkinliğinde %1,1'lik bir düşüş olduğunu göstermektedir. Bu dönemde ölçek etkinliği bir önceki yıla göre en çok artan sağlık hizmet bölgesinin %6,4'lük bir artış ile 1 nolu sağlık hizmet bölgesi olduğu görülmüştür. Buna karşın, diğer bölgelerle karşılaştırıldığında 2018 yılına göre ölçek etkinliği en fazla düşen bölgenin ise 20 nolu sağlık hizmet bölgesi olduğu ve bir önceki yıla göre %14,8'lik bir düşüş olduğu tespit edilmiştir. 2019 yılında 30 sağlık hizmet bölgesinden 10'unun ölçek etkinliğinde bir önceki yıla göre %0,2 ile %6,4 arasında bir gelişme olduğu, 9 bölgenin ölçek etkinliğinde bir değişim olmadığı ve 11 bölgenin ölçek etkinliğinin bir önceki yıla göre %0,1 ile %14,8 arasında düştüğü görülmektedir.

Dördüncü dönem olan 2019-2020 dönemi için sağlık hizmet bölgelerinin ölçek etkinliğindeki değişimin ortalamasının 1,108 olması 2020 yılında 2019 yılına göre ölçek etkinliğinde %10,8'lik bir artış olduğunu göstermektedir. Bu dönemde ölçek etkinliği bir önceki yıla göre en çok artan sağlık hizmet bölgesinin %11,9'luk bir artış ile 9 nolu sağlık hizmet bölgesi olduğu görülmüştür. Buna karşın, diğer bölgelerle karşılaştırıldığında 2019 yılına göre ölçek etkinliği en fazla düşen bölgenin ise 8 nolu sağlık hizmet bölgesi olduğu ve bir önceki yıla göre %31,2'lik bir düşüş olduğu tespit edilmiştir. 2020 yılında 30 sağlık hizmet bölgesinden 10'unun ölçek etkinliğinde bir önceki yıla göre %0,01 ile %11,9 arasında bir gelişme olduğu, 5 bölgenin ölçek etkinliğinde bir değişim olmadığı ve 15 bölgenin ölçek etkinliğinin bir önceki yıla göre %0,2 ile %31,2 arasında düştüğü görülmektedir.

Sağlık hizmet bölgelerinin ölçek etkinliğindeki değişimler tek tek ardışık yıllar açısından ele alındıktan sonra tüm çalışma dönemi boyunca (2016-2020) ölçek etkinliklerindeki değişimin ortalaması incelendiğinde ise %0,8'lik bir düşüş gerçekleşmiştir. Bu dönem boyunca diğer sağlık hizmet bölgeleri ile karşılaştırıldığında ölçek etkinliği en yüksek gelişme gösteren bölgenin %2,6'lık ortalama artışla 11 nolu bölge olduğu görülürken, ölçek etkinliği en çok düşen bölgenin ise %10,0'luk ortalama düşüş ile 8 nolu bölge olduğu görülmüştür. Çalışma dönemi boyunca genel olarak 30 sağlık hizmet bölgesinden 9'unun ölçek etkinliğinin artış gösterdiği, 5'inin ölçek etkinliğinde bir değişim olmadığı ve 16 bölgenin ise ölçek etkinliğinin düştüğü görülmektedir.

Araştırma kapsamındaki 30 sağlık hizmet bölgesinde toplam faktör verimliliği değişiminin 2016-2017 dönemi için 1,016, 2017-2018 dönemi için 0,954, 2018-2019 dönemi için 1,037 ve 2019-2020 dönemi için 0,879 olarak

gerçekleştiği görülmektedir. Bu dört dönemin ortalama toplam faktör verimliliği değişimi değeri ise 0,969 olarak gerçekleşmiştir.

İlk dönem olan 2016-2017 dönemi için sağlık hizmet bölgelerinin toplam faktör verimliliği değişimin ortalamasının 1.016 olması 2017 yılında 2016 yılına göre toplam faktör verimliliğinde %1,6'lık bir düşüş olduğunu göstermektedir. Bu dönemde toplam faktör verimliliği bir önceki yıla göre en çok artan sağlık hizmet bölgesinin %44,7'lik bir artış ile 28 nolu sağlık hizmet bölgesi olduğu görülmüştür. Buna karşın, diğer bölgelerle karşılaştırıldığında 2016 yılına göre toplam faktör verimliliği en fazla düşen bölgenin ise 13 nolu sağlık hizmet bölgesi olduğu ve bir önceki yıla göre %32,1'lik bir düşüş olduğu tespit edilmiştir. 2017 yılında 30 sağlık hizmet bölgesinden 18'inin toplam faktör verimliliğinde bir önceki yıla göre %0,6 ile %44,7 arasında bir gelişme olduğu ve 12 bölgenin toplam faktör verimliliğinin bir önceki yıla göre %0,7 ile %32,1 arasında düştüğü görülmektedir.

İkinci dönem olan 2017-2018 dönemi için sağlık hizmet bölgelerinin toplam faktör verimliliği değişimin ortalamasının 0,954 olması 2018 yılında 2017 yılına göre toplam faktör verimliliğinde %4,6'lık bir düşüş olduğunu göstermektedir. Bu dönemde toplam faktör verimliliği bir önceki yıla göre en çok artan sağlık hizmet bölgesinin %31,4'lük bir artış ile 12 nolu sağlık hizmet bölgesi olduğu görülmüştür. Buna karşın, diğer bölgelerle karşılaştırıldığında 2017 yılına göre toplam faktör verimliliği en fazla düşen bölgenin ise 8 nolu sağlık hizmet bölgesi olduğu ve bir önceki yıla göre %35,9'luk bir düşüş olduğu tespit edilmiştir. 2018 yılında 30 sağlık hizmet bölgesinden 10'unun toplam faktör verimliliğinde bir önceki yıla göre %1,8 ile %31,4 arasında bir gelişme olduğu, 20 bölgenin toplam faktör verimliliğinin bir önceki yıla göre %1,0 ile %35,9 arasında düştüğü görülmektedir.

Üçüncü dönem olan 2018-2019 dönemi için sağlık hizmet bölgelerinin toplam faktör verimliliği değişimin ortalamasının 1.037 olması 2019 yılında 2018 yılına göre toplam faktör verimliliğinde %3,7'lik bir artış olduğunu göstermektedir. Bu dönemde toplam faktör verimliliği bir önceki yıla göre en çok artan sağlık hizmet bölgesinin %48,2'lik bir artış ile 26 nolu sağlık hizmet bölgesi olduğu görülmüştür. Buna karşın, diğer bölgelerle karşılaştırıldığında 2018 yılına göre toplam faktör verimliliği en fazla düşen bölgenin ise 14 nolu sağlık hizmet bölgesi olduğu ve bir önceki yıla göre %17,1'lik bir düşüş olduğu tespit edilmiştir. 2019 yılında 30 sağlık hizmet bölgesinden 16'sının toplam faktör verimliliğinde bir önceki yıla göre %0,7 ile %48,2 arasında bir gelişme olduğu, 14 bölgenin toplam faktör verimliliğinin bir önceki yıla göre %0,8 ile %17,1 arasında düştüğü görülmektedir.

Dördüncü dönem olan 2019-2020 dönemi için sağlık hizmet bölgelerinin toplam faktör verimliliği değişimi ortalamasının 0,879 olması 2020 yılında 2019 yılına göre toplam faktör verimliliğinde %12,1'lik bir düşüş olduğunu göstermektedir. Bu dönemde toplam faktör verimliliği bir önceki yıla göre en çok artan sağlık hizmet bölgesinin %44,3'lük bir artış ile 9 nolu sağlık hizmet bölgesi olduğu görülmüştür. Buna karşın, diğer bölgelerle karşılaştırıldığında 2019 yılına göre toplam faktör verimliliği en fazla düşen bölgenin ise 15 nolu sağlık hizmet bölgesi olduğu ve bir önceki yıla göre %40,2'lik bir düşüş olduğu tespit edilmiştir. 2020 yılında 30 sağlık hizmet bölgesinden 8'inin toplam faktör verimliliğinde bir önceki yıla göre %0,4 ile %44,3 arasında bir gelişme olduğu, 22 bölgenin toplam faktör verimliliğinin bir önceki yıla göre %2,8 ile %40,2 arasında değişen oranlarda düştüğü görülmektedir.

Sağlık hizmet bölgelerinin toplam faktör verimliliğindeki değişimler tek tek ardışık yıllar açısından ele alındıktan sonra tüm çalışma dönemi boyunca (2016-2020) toplam faktör verimliliğindeki değişimin ortalaması incelendiğinde ise %3,1'lik bir düşüş gerçekleşmiştir. Bu dönem boyunca diğer sağlık hizmet bölgeleri ile karşılaştırıldığında toplam faktör verimliliğinde en yüksek gelişme gösteren bölgenin %7,0'lik ortalama artışla 4 nolu bölge olduğu görülürken, toplam faktör verimliliği en çok düşen bölgenin ise %18,1'lik ortalama düşüş ile 8 nolu bölge olduğu görülmüştür. Çalışma dönemi boyunca genel olarak 30 sağlık hizmet bölgesinden 9'unun toplam faktör verimliliğinin artış göstermesine karşın 21 bölgenin toplam faktör verimliliğinin düştüğü görülmektedir.

Tablo 8. Dönemlere Göre Teknik Etkinlik Değişimine İlişkin İstatistikler

Dönem	Etkinliği Düşen Bölgeler		Etkinliği Değişmeyen Bölgeler		Etkinliği Artan Bölgeler	
	Frekans	Ortalama	Frekans	Ortalama	Frekans	Ortalama
2016-2017	10	0,892	7	1,000	13	1,125
2017-2018	11	0,894	10	1,000	9	1,193
2018-2019	11	0,895	9	1,000	10	1,109
2019-2020	17	0,865	4	1,000	9	1,138
2016-2020	16	0,963	3	1,000	11	1,028

Tablo 8'e bakıldığında teknik etkinliği artan bölge yüzdesinin en fazla olduğu dönemin 2016-2017 (%43) olduğu görülmektedir. Teknik etkinliği azalan bölge yüzdesinin en fazla olduğu dönem ise 2019-2020 (%57) dönemidir. Bu dönem covid-19 pandemisinin ilk dönemi olması sebebiyle dikkat çekicidir. 2016-2020 dönemi genel değerlendirildiğinde ise bölgelerden %37'sinin teknik etkinliğinin arttığı, %53'ünün düştüğü, %10'unun ise değişmediği söylenebilir. Teknik etkinliği artan bölgelerin incelenen dönemler bazında en yüksek ortalaması 2017-2018 döneminde 1.193 olarak gerçekleşmiştir. Teknik etkinliği azalan bölgelerin incelenen dönemler bazında en düşük ortalaması ise 2019-2020 döneminde 0,865 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 9. Dönemlere Göre Ölçek Etkinliği Değişimine İlişkin İstatistikler

Dönem	Etkinliği Düşen Bölgeler		Etkinliği Değişmeyen Bölgeler		Etkinliği Artan Bölgeler	
	Frekans	Ortalama	Frekans	Ortalama	Frekans	Ortalama
2016-2017	11	0,982	8	1,000	11	1,036
2017-2018	13	0,961	10	1,000	7	1,032
2018-2019	11	0,954	9	1,000	10	1,020
2019-2020	15	0,931	5	1,000	10	1,055
2016-2020	16	0,980	5	1,000	9	1,011

Tablo 9'a bakıldığında ölçek etkinliği artan bölge yüzdesinin en fazla olduğu dönemin 2016-2017 (%37) olduğu görülmektedir. Ölçek etkinliği azalan bölge yüzdesinin en fazla olduğu dönemlerin ise 2016-2017 ve 2019-2020 (%37) olduğu görülmektedir. 2019-2020 dönemi covid-19 pandemisinin ilk dönemi olması sebebiyle dikkat çekicidir. 2016-2020 dönemi genel değerlendirildiğinde ise bölgelerden %30'unun ölçek etkinliğinin artmasına karşın, %53'ünün düştüğü, %16'sının ise değişmediği söylenebilir. Ölçek etkinliği artan bölgelerin incelenen dönemler bazında en yüksek ortalaması 2019-2020 döneminde 1,055 olarak gerçekleşmiştir. Ölçek etkinliği azalan bölgelerin incelenen dönemler bazında en düşük ortalaması ise yine 2019-2020 döneminde 0,931 olarak gerçekleşmiştir.

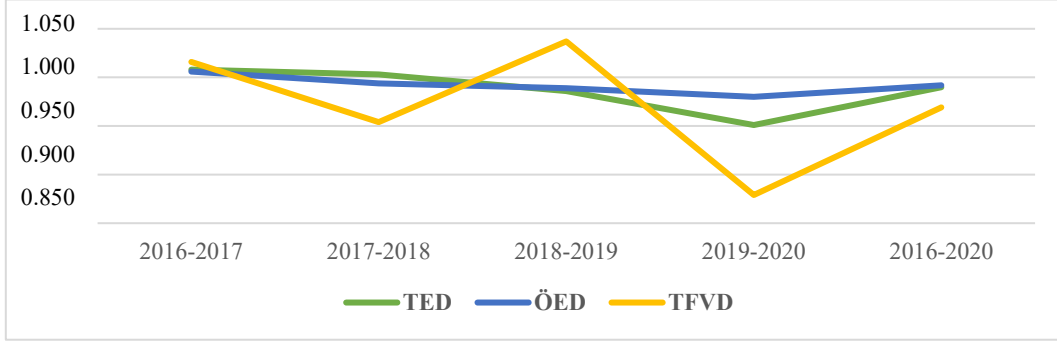
Tablo 10. Dönemlere Göre Toplam Faktör Verimliliği Değişimine İlişkin Sayı ve Ortalamalar

Dönem	Etkinliği Düşen Bölgeler		Etkinliği Değişmeyen Bölgeler		Etkinliği Artan Bölgeler	
	Frekans	Ortalama	Frekans	Ortalama	Frekans	Ortalama
2016-2017	12	0,879	—	1,000	18	1,143
2017-2018	20	0,876	—	1,000	10	1,152
2018-2019	14	0,921	—	1,000	16	1,158
2019-2020	22	0,807	—	1,000	8	1,148
2016-2020	21	0,943	—	1,000	9	1,036

Tablo 10'a bakıldığında toplam faktör verimliliği artan bölge yüzdesinin en fazla olduğu dönemin 2016-2017 (%60) olduğu görülmektedir. Toplam faktör verimliliği azalan bölge yüzdesinin en fazla olduğu dönem ise 2019-2020(%73) dönemidir. 2016-2020 dönemi genel değerlendirildiğinde ise bölgelerden %30'unun toplam faktör verimliliğinin arttığı, %70'inin ise düştüğü söylenebilir. Toplam faktör verimliliği artan bölgelerin incelenen dönemler bazında en yüksek ortalaması 2018-2019döneminde 1,158 olarak gerçekleşmiştir. Toplam faktör

verimliliği azalan bölgelerin incelenen dönemler bazında en düşük ortalaması ise 2019-2020 döneminde 0,807 olarak gerçekleşmiştir.

Şekil 2. Dönemlere Göre Malmquist Endeksi Bileşenlerinin Değişimi



Şekil 2'ye bakıldığında teknik etkinlik değişiminin, ölçek etkinliği değişiminin ve toplam faktör verimliliği değişiminin dönemlere göre ortalamaları görülmektedir. Özellikle çalışma pandemi öncesi ve sonrası dönemler arasındaki toplam faktör verimliliğindeki değişimdeki yaşanan düşüş açıkça görülmektedir.

5. SONUÇ

Sağlık bakım sistemlerindeki israfı azaltmak veya yetersizliğin önüne geçmek için yapılan verimlilik analizleri yöneticiler başta olmak üzere politika yapıcılarının da ilgisini çekmeye başlamıştır. Hastanelerdeki birimler özelinde verimlilik düşünüldüğünde yoğun bakım ünitelerinin yönetimini zorlaştıran ve aciliyet kazandıran birçok faktör bulunabilir. Çünkü bu birimler en kritik hastaların bakımı ve tedavisi için ayrılan özel bölümlerdir. Bu nedenle bir hastanın kapasite yetersizliği veya benzeri bir nedenle bakımının ertelenmesi, hasta yaşamını tehdit eden yanlış kararların alınmasına sebebiyet verebilir. Yakın zamanda dünya genelinde yaşanan covid 19 pandemisi bunun en güzel örneklerinden biridir. Pandemi döneminde genel sağlık sistemlerinde yoğun bakım hizmetlerine yönelik aşırı talep, farkedilir hale gelmiştir (Tsekouras vd., 2010, s. 432). Bu bağlamda, yoğun bakım planlaması, bakımın bölgesel olarak etkili bir şekilde operasyonel hale getirilmesinin önemli bir parçasını oluşturmaktadır.

Bir hastayı yoğun bakımda tedavi etmek, normal bir serviste olduğundan çok daha pahalıdır. Literatürde, bir hastanın yoğun bakımdaki tedavi maliyetinin, normal bir serviste tedavi edilme maliyetinin dört (Rapoport vd., 2003) ila altı (Griffiths vd., 2005) katı olduğuna dair çalışmalar mevcuttur. Hastanelerin bu birimlerinde uzmanlaşma da oldukça yüksektir. Bu da yoğun bakım ünitelerini pahalı hale getiren faktörlerden biridir. Bu yüzden yoğun bakım ünitelerinin etkinliklerinin değerlendirilmesi ve izlenmesi kaynakların verimli kullanımı açısından önem arz etmektedir.

Çalışma sonuçlarına göre Türkiye geneli kamuya bağlı yoğun bakım ünitelerinin teknik, ölçek etkinliği ve toplam faktör verimliliği değişim ortalamasının en fazla covid 19 pandemisinin ilk yılına denk gelen 2019-2020 döneminde düştüğü görülmektedir. Toplam faktör verimliliği, teknik etkinlik değişimi ve teknolojik etkinlik değişiminin çarpımı sonucu bulunmaktadır. Teknolojik etkinlik değişimindeki artış ise karar verme biriminde üretimi destekleyen teknolojik yatırımların yapıldığını göstermektedir. Araştırmanın 2016-2020 dönemi ortalamalarına bakıldığında ise 3 etkinlik değişiminin de görülmektedir. Teknik etkinlik değişimi %1,0, ölçek etkinliği değişimi %0,8 ve toplam faktör verimliliği değişimi ise %3,1 oranında azalmıştır.

Kamu hastanelerinde bulunan genel yoğun bakım ünitelerinde 2016-2020 dönemi için teknik etkinlik değişimi en çok artan bölge Antalya Bölgesi olurken, en çok azalan bölge İstanbul Bakırköy Bölgesi olmuştur. Ölçek etkinliği açısından bakıldığında etkinlik değişimi en çok artan bölge Gaziantep Bölgesi olurken, en çok azalan bölge Elâzığ-Malatya Bölgesi olmuştur. Toplam faktör verimliliği açısından bakıldığında ise etkinlik değişimi en çok artan bölge Antalya olurken, en çok azalan bölgenin ise Elâzığ-Malatya Bölgesi olduğu görülmüştür.

Teknik etkinlik değişiminin 1'den büyük olması o bölgenin yoğun bakım ünitelerinde yönetsel faaliyetlerde başarılı olduğunu ifade ederken ölçek etkinliği değişiminin 1'den büyük olması o bölgede yoğun bakım ünitelerinin uygun ölçekte hizmet üretmede etkin olduğunu göstermektedir. Bu çalışma, 2016-2020 döneminde 30 sağlık hizmet bölgesinin %30' unda toplam faktör verimliliğinin arttığını, %70'inde ise azaldığını göstermiştir.

Toplam faktör verimliliği azalan bölgeler sırasıyla Elazığ-Malatya, Şanlıurfa, İstanbul-Beyoğlu, Mersin, İstanbul-Bakırköy, İstanbul Çekmece, Van, Diyarbakır, İstanbul-Anadolu Kuzey, Aydın-Denizli, İzmir-Kuzey, Samsun, Adana, Gaziantep, İzmir-Güney, Trakya, Konya, Ankara-Etlık, Eskişehir, Sivas-Tokat ve İstanbul Anadolu Güney Bölgesidir. Buna rağmen bu bölgelerden Aydın-Denizli, Diyarbakır, Gaziantep, Van, Konya ve Sivas-Tokat Bölgelerinin teknik etkinlik değişimlerinde artış olması, bu bölgelerin teknolojik etkinlik değişimlerinin azaldığı anlamına gelebilir. Bu yüzden bu bölgelerde yer alan illerdeki genel yoğun bakım ünitelerinde teknolojik yatırımların planlanması önerilebilir. Toplam faktör verimliliği azalan Adana, Ankara Etlık, Elazığ-Malatya, İstanbul Anadolu Kuzey, İstanbul Bakırköy, İstanbul Beyoğlu, İzmir Kuzey, Samsun, Şanlıurfa, İstanbul Çekmece, İzmir Güney, Trakya, Eskişehir ve İstanbul Anadolu Güney Bölgelerinin ise teknik etkinlik değişimlerinin de azaldığı gözlemlenmiştir. Bu nedenle bu bölgelerde yer alan illerdeki yoğun bakım ünitelerinde hem yönetsel becerilerin geliştirilmesi hem de teknolojik yatırımların yapılması önerilebilir. Ankara Etlık, Aydın-Denizli, Diyarbakır, Gaziantep, Konya ve Sivas-Tokat Bölgelerinin ise toplam faktör verimliliklerindeki azalışa rağmen ölçek etkinlik değişimlerinin arttığı görülmektedir. Bu durum bu bölgelerde uygun ölçekte hizmet verildiği anlamına gelebilir.

Toplam faktör verimliliği artan bölgelerden Ankara-Bilkent ve Kocaeli Bölgelerinde teknik etkinlik değişiminin azaldığı görülmüştür. Bu durum, bu bölgelerdeki illerde bulunan genel yoğun bakım ünitelerinin teknolojik etkinlik değişimlerinin arttığı, bu bölgelerde teknolojik yatırımların yapıldığı anlamına gelebilir. Ancak Erzurum, Kars, Kayseri, Trabzon ve Antalya Bölgelerinin ölçek etkinlik değişimlerinin azalması, bu bölgelerdeki illerde bulunan genel yoğun bakım ünitelerinin uygun ölçekte çalışmadıklarını gösterebilir.

Bir sağlık hizmet bölgesinde yoğun bakım planlaması yapılırken, aynı bölgede hizmet veren özel ve üniversite kuruluşlarında da yoğun bakım yapılanması çok önemlidir. Aynı zamanda bölge içi ve bölgeler arası nakil sistemi de kaynakların verimli kullanılabilmesi açısından iyi planlanmalıdır. Sağlık kaynaklarının mekânsal dağılımını dikkate alan kanıta dayalı operasyonel tasarım ve yoğun bakım profesyonellerinin etkin planlaması, yoğun bakımın verimli yönetimi için kritik öneme sahiptir (Cinaroglu,2021, s.1). Özellikle yoğun bakım ünitesi planlamaları yapılırken acil servis ve ambulans hizmetlerinin de birlikte değerlendirilmesi, nakil süresi boyunca hastanın stabilize edilmesini sağlayacak şekilde organize olması, ulaşım imkanlarının bu çerçevede değerlendirilmesi gerekmektedir.

Bu çalışma kapsamında toplam faktör verimliliği düşüş gösteren bölgelerde yer alan yoğun bakım ünitelerinin bu açılardan tekrar değerlendirilmesi, bundan sonraki süreçlerde yapılan planlamalarda yol gösterici olacaktır.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Çalışmaya birinci yazar %75 oranında, ikinci yazar %25 oranında katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

Altawalbeh, S. M., Saul, M. I., Seybert, A. L., Thorpe, J. M. ve Kane-Gill, S. L. (2018). Intensive care unit drug costs in the context of total hospital drug expenditures with suggestions for targeted cost containment efforts. *Journal of Critical Care*, 44, 77-81. <https://doi.org/10.1016/j.jcrc.2017.10.029>

Antunes, B. B. P., Bastos, L. S. L., Hamacher, S. Ve Bozza, F. A. (2021) Using data envelopment analysis to perform benchmarking in intensive care units. *PLoS ONE* 16(11), 1-13. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0260025>.

Aydın, A. (2022). Benchmarking healthcare systems of OECD countries: A DEA – based malmquist productivity index approach. *Alphanumeric Journal*, 10 (1), 25-40. <https://doi.org/10.17093/alphanumeric.1057559>

Aydın, Ö. (2015). Sağlık kurumları yönetiminde modelleme süreci, sayısal karar verme ve kontrol. İ. Şahin ve H. Ö. Nacı, (Ed.) *Sağlık kurumlarında operasyon yönetimi* içinde (s. 2-33). Anadolu Üniversitesi Yayını No:2580.

- Ayrıçay, Y. ve Özçalı, M. (2014). 1997-2012 yılları arasında Türkiye’de veri zarflama analizi ile ilgili yayımlanan akademik çalışmalar. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 246-279.
- Bahrami, M. A., Rafiei, S., Abedi, M. ve Askari R. (2018). Data envelopment analysis for estimating efficiency of intensive care units: a case study in Iran. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 31(4), 276- 282. <https://doi.org/10.1108/IJHCQA-12-2016-0181>
- Banker, R. D. (1984). Estimating most productive scale size using data envelopment analysis. *European Journal of Operational Research*, 17(1), 35-44. [https://doi.org/10.1016/0377-2217\(84\)90006-7](https://doi.org/10.1016/0377-2217(84)90006-7)
- Benli, Y. K. (2012). Veri zarflama analizi (VZA) ve malmquist toplam faktör verimliliği (TFV): konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(3), 369-382. <https://doi.org/10.21121/eab.2012319524>
- Beylik, U., Kayral, İ. H. ve Naldöken, Ü. (2015). Sağlık Hizmet etkinliği açısından kamu hastane birlikleri performans analizi. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 39(2), 203- 224.
- Charnes, A., Cooper, W. ve Rhodes, E. (1978). Measuring the efficiency of decision making units. *European Journal of Operational Research*, 2(6), 429-444. [https://doi.org/10.1016/0377-2217\(78\)90138-8](https://doi.org/10.1016/0377-2217(78)90138-8)
- Cinaroglu, S. (2021). Intensive care unit services preparedness for the pandemic: an efficiency analysis. *Health Services Insights* 14, 1–9. <https://doi.org/10.1177/11786329211037527>
- Cooper, W. W., Seiford, L. M., ve Tone, K. (2007). A comprehensive text with models, applications, references and DEA-solver software. *Efficiency change over time* içinde (s.323-345) Springer Science+ Business Media.
- Cooper, W., Seiford, L.M. ve Zhu, J. (2011). Data envelopment analysis: history, modelsand interpretations. Cooper, W. Seiford, L.M. ve Zhu, J. (Ed), *Handbook on data envelopment analysis* içinde (s. 1-9) New York Springer.
- Dedecan, M. (2021). *Yoğun bakım ünitelerinin etkinliklerinin değerlendirilmesi: Bir üniversite hastanesi örneği* [Yüksek Lisans Tezi]. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi.
- Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013). (2006, 1 Temmuz). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/07/20060701M1-2.pdf>
- Farrell, M. J. (1957). The measurement of productive efficiency. *Journal of the Royal Statistical Society Series A (General)* 120(3), 253-290. <https://doi.org/10.2307/2343100>.
- Ferreira, D. ve Marques R.C. (2018). Identifying congestion levels, sources and determinants on intensive care units: the Portuguese case. *Health Care Management Science*, 21, 348-375. <https://doi.org/10.1007/s10729-016-9387-x>
- Flokou, A., Aletras, V. ve Niakas, D. A (2017). Window-dea based efficiency evaluation of the public hospital sector in greece during the 5-year economic crisis. *PLoS One*. 12(5), 1-26. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0177946>
- Griffiths, J. D, Price-Lloyd, N., Smithies, M. ve Williams, J. E. (2005). Modelling the requirement for supplementary nurses in an intensive care unit. *The Journal of the Operational Research Society* 56, 126–133. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jors.2601882>

- Halpern, N. A. ve Pastores, S. M. (2010). Critical care medicine in the United States 2000–2005: an analysis of bed numbers, occupancy rates, payer mix, and costs. *Crit Care Med*, 38(1), 65-71. <https://doi.org/10.1097/CCM.0b013e3181b090d0>
- Henriques, G. O. ve Gouveia M. C. (2022). Assessing the impact of COVID-19 on the efficiency of Portuguese state-owned enterprise hospitals. *Socio-Economic Planning Sciences* 84 (101387), 1-28. <https://doi.org/10.1016/j.seps.2022.101387>
- Koopmans, T. C. (1951). Analysis of Production as an Efficient Combination of Activities. T.C. Koopmans, (Ed.) *Activity analysis of production and allocation, cowles commission for research* içinde (33-97), Wiley.
- Leleu, H., Moises, J. ve Valdmanis, V. (2012). Optimal productive size of hospital's intensive care units. *International Journal Production Economics*, 136, 297-305. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2011.12.006>
- Maniadakis, N., Kotsopoulos, N., Prezerakos, P. ve Yfantopoulos, J. (2009). Health care services performance measurement: theory, methods and empirical evidence. *European Research Studies*, 12(3), 151-170.
- Min, A., Scott, L. D., Park, C., Vincent, C. ve Ryan, C. J. (2018). Organizational factors associated with technical efficiency of nursing care in us intensive care units. *Journal Nursing Care Quality*, 34(3), 242-249. <https://doi.org/10.1097/NCQ.0000000000000362>
- Naldöken, Ü. ve Çıraklı, Ü. (2019). Türkiye’de acil servislerin toplam faktör verimliliklerinin malmquist indeksi ile ölçülmesi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(4), 1870-1887. <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v7i4.1167>
- Ozcan, Y. A. (2014). Performance Measurement Using Data Envelopment Analysis (DEA). Y. A. Ozcan (Ed.), *Health Care Benchmarking and Performance Evaluation* içinde (s. 15-47). Boston, MA.
- Pourmahmoud, J. ve Bagheri, N. (2023). Uncertain Malmquist productivity index: An application to evaluate healthcare systems during COVID-19 pandemic. *Socio-Economic Planning Science* 87 (101522), 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.seps.2023.101522>
- Rapoport, J., Teres, D., Zhao, Y. ve Lemeshow, S. (2003). Length of stay data as a guide to hospital economic performance for ICU patients. *Medical Care*, 41, 386–397.
- Sağlık Bakanlığı. (2008). *Yoğun bakım ünitelerinin standartları konulu 2008/53 sayılı genelge*. <https://www.saglik.gov.tr/TR,10979/yogun-bakim-unitelerinin-standartlari-genelgesi-200853.html> adresinden 8 Şubat 2023 tarihinde alınmıştır.
- Sağlık Bakanlığı. (2016). *Sağlık bölge planlaması hakkında 02.07.2010 tarih, 27132 sayılı genelge*. <https://www.saglik.gov.tr/TR,11024/saglik-bolge-planlamasi-hakkinda-genelge-ile-hastane-yatak-ve-rolleri-tescil-onayi-201050.html> adresinden 13 Şubat 2023 tarihinde alınmıştır.
- Sağlık Bakanlığı. (2016). *Sağlık hizmet bölgeleri organizasyon şemasının güncellenmesi konulu bakan oluru*. <https://www.saglikaktuel.com/d/file/saglik-hizmet-bolgeleri-organizasyon-semasi-guncelleme-.pdf> adresinden 13 Şubat 2023 tarihinde alınmıştır.
- Sağlık Bakanlığı. (2021). *Sağlık İstatistikleri Yıllığı, 2020*. Sağlık Bakanlığı Yayın No: 1260.
- Sağlık Bakanlığı. (2022). *Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2021 Haber Bülteni*. <https://sbsgm.saglik.gov.tr/TR,92604/saglik-istatistikleri-yilligi-2021-haber-bulteni-yayimlanmistir.html> adresinden 28 Mart 2023 tarihinde alınmıştır.

- Sezen, B. ve Gök, M.Ş. (2009). Veri zarflama analizi yöntemi ile hastane verimliliklerinin incelenmesi. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 36(2), 383-403.
- Şahin, İ. (2009). Sağlık bakanlığı genel hastaneleri ve sağlık bakanlığına devredilen SSK genel hastanelerinin teknik verimliliklerinin karşılaştırmalı analizi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 11(1), 1-47.
- Tsekouras K, Papathanassopoulos F, Kounetas K ve Pappous G. (2010). Does the adoption of new technology boost productive efficiency in the public sector? The case of ICUs system. *Int J Production Economics*, 128, 427-433.
- Yataklı Sağlık Tesislerinde Yoğun Bakım Hizmetlerinin Uygulama Usul ve Esasları Hakkında Tebliği. (2011). 20.07.2011 tarihli ve 28000 sayılı Resmî Gazete. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=15146&MevzuatTur=9&MevzuatTertip=5> adresinden 13 Şubat 2023 tarihinde alınmıştır.
- Yılmaz, F. ve Şenel, İ. K. (2019). Sağlık kurumlarının etkinliklerinin veri zarflama analizi ile değerlendirilmesi. *Sosyal Güvençe Dergisi*, 7(15), 63-88. <https://doi.org/10.21441/sosyalguvence.600856>
- Yolalan, R. (1993). *İşletmeler arası göreceli etkinlik ölçümü*. MPM Yayınları.
- Yoluk, M. (2010). *Hastane performansının veri zarflama analiz yöntemi (VZA) ile değerlendirilmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Atılım Üniversitesi.
- Yu, W. ve Ramanathan, R. (2008). An assessment of operational efficiencies in the UK retail sector. *International Journal Retail Distrib Management*, 36(11): 861–882. <https://doi.org/10.1108/09590550810911656>
- Yüksel, O. ve Yiğit, V. (2020). Malmquist toplam faktör verimlilik endeksi: ağız ve diş sağlığı merkezlerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(4), 477-485. <https://doi.org/10.22312/sdusbed.727955>
- Zhou, Y., Li, L., Sun, R., Gong, Z., Bai, M. ve Wei, G. (2019). Haze influencing factors: a data envelopment analysis approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16 (914), 1-16. <https://doi.org/10.3390/ijerph16060914>

AN INVESTIGATION INTO THE INTERACTION OF SMART CITY GOVERNANCE AND GREEN ECONOMY

AKILLI ŞEHİR YÖNETİŞİMİ VE YEŞİL EKONOMİ ETKİLEŞİMİ ÜZERİNE BİR İNCELEME

Asst. Prof. Dr. Ahmet TUZ¹

Dr. Egemen SERTYEŞİLİŞİK²

Prof. Dr. Begüm SERTYEŞİLİŞİK³

ABSTRACT

Cities can be effectively transformed into smart cities (SCs) to support sustainability, green economy (GE) and sustainable development (SD). Urbanization policies are important for SCs's effectiveness in GE and sustainability. The study aims to propose suggestion on preliminary pillars of the multi-layered conceptual model towards contribution of smart governance (SG) in SCs to GE and sustainability. Therefore, the study reviews the literature in different search engines (e.g., Web-of-Science, Scopus, Scencedirect) with keyword combinations of SC, GE, SC governance and sustainability. The study examines SC examples and SG strategies to support GE. The findings highlight the contribution of SC and effective SG to the GE and the multi-layered nature of SC that changes strategically through a multi-actor and multi-sectoral approach. The results emphasize that sustainability interacts with the SC, creating a closed loop that supports SC governance to develop GE. Furthermore, the results provide preliminary suggestion on main pillars of the conceptual model as five aspects (technological, governance, environmental, social, economic) and five keys (ICT-led urban-growth, collaboration, integration, transparency & accountability, green performance) that can support GE because of the interactions of SG and SD. The study can be beneficial for municipalities, urban planners, and researchers in the relevant field.

Keywords: Green Economy, Smart City Governance, Sustainable Development, Sustainable Development Policies, Urbanization Policies.

JEL Classification Codes: Q01, Q50, Q56, R58.


ÖZ


Sürdürülebilirliği, yeşil ekonomiyi (YE) ve sürdürülebilir kalkınmayı (SK) desteklemek için şehirler etkili bir şekilde akıllı şehirlere (AŞ) dönüştürülebilir. AŞ'in YE ve sürdürülebilirlik açısından etkinliği için kentleşme politikaları (KP) önemlidir. Bu makale, AŞ'lerde akıllı şehir yönetişimi (AŞY) ile şehirlerin YE'ye ve sürdürülebilirliğe katkıları yönünde çok katmanlı kavramsal modele (ÇKKM) yönelik temeller üzerine ön öneri geliştirmeyi amaçlamaktadır. Bu nedenle, bu makale AŞ, YE, AŞ yönetimi ve sürdürülebilirlik anahtar kelime kombinasyonlarıyla farklı arama motorlarındaki (örn. Web-of-Science, Scopus, Scencedirect) mevcut literatürü gözden geçirmiştir. Bu çalışmada, AŞ örnekleri ve YE'yi desteklemek için akıllı yönetim (AY) stratejileri incelenmiştir. Bulgular, AŞ'lerin ve etkili AY'nin YE'ye katkısı ve çok aktörlü ve çok sektörlü bir yaklaşımla stratejik olarak değişen AŞ'nin çok katmanlı doğasını vurgulamaktadır. Sonuçlar ayrıca sürdürülebilirliğin AŞ konseptiyle etkileşime girdiğini ve AŞY'yi YE'yi geliştirmek için destekleyen kapalı bir döngü oluşturduğunu vurgulamaktadır. Ek olarak, bulgular AY ve SK arasındaki etkileşimin bir sonucu olarak YE'nin yaratılmasını destekleyebilen çok katmanlı kavramsal beş anahtar (BİT odaklı kentsel büyüme, iş birliği, entegrasyon, şeffaflık ve hesap verebilirlik, yeşil performans) ve beş aç (teknolojik, yönetim, çevresel, sosyal ve ekonomik) sağlamaktadır. Bu makale ilgili alanda çalışan belediyeler, şehir plancıları ve araştırmacılar için faydalı olabilecektir.

Anahtar Kelimeler: Yeşil Ekonomi, Akıllı Şehir Yönetişimi, Sürdürülebilir Kalkınma, Sürdürülebilir Kalkınma Politikaları, Kentleşme Politikaları.

JEL Sınıflandırma Kodları: Q01, Q50, Q56, R58.

¹  Istanbul Medipol University, Faculty of Fine Arts Design and Architecture, Department of Architecture, ahmet.tuz@medipol.edu.tr

²  Gözüyılmaz Engineering and Marine Industries Ltd., egemens@alumni.bilkent.edu.tr

³  Istanbul University, Faculty of Architecture, Department of Interior Architecture, bsertyesilisik@istanbul.edu.tr

GENİŞLETİLMİŞ ÖZET

Amaç ve Kapsam:

Teknolojinin gelişimi ile önem kazanan AŞ kavramı, şehirlerin dünya genelinde rekabet avantajı elde edebilmesi ve yaşam koşullarında iyileştirme olanağı sunması ile şehir yönetişimi stratejilerinde (ŞYS) önemli bir yer edinmeye devam etmektedir. Yüksek düzeyde üretkenliğe sahip olma ve kalkınma fırsatları sunabilme özellikleriyle şehirler sosyal ve ekonomik kalkınma kapsamında önemli roller üstlenmektedir. Şehirler, yadsınamaz çevresel olumsuz etkileri üzerinde teknoloji odaklı akıllı çözümler geliştirerek yeşil stratejiler oluşturmaktadır. Bu husus sürdürülebilir kalkınma hedefleri (SKH) doğrultusunda AŞ oluşumunun önemini vurgulamaktadır. Sürdürülebilirlik ilkelerinin (örn: sosyal, ekonomik, çevresel) ve teknoloji odaklı AŞ kavramının ŞYS'ye entegrasyonu KP'nin önemini ortaya koymaktadır. KP'nin kullanıcı odaklı ve teknoloji yoğun gelişmelerle yapılması, sürdürülebilir, yaşanabilir ve kaynak açısından verimli kentsel alanlar yaratılmasını sağlar, toplumsal ve yaşamsal refahı artırır ve bu stratejiler doğrultusunda da YE'nin oluşumuna ve gelişimine olanak tanır. SKH'nin yerine getirilebilmesi, AŞ oluşumu ile teknoloji odaklı çözüm yollarının geliştirilebilmesi, AŞ uygulamasında şehirlerin yönetim kalkınma hedeflerinin önemini vurgulamaktadır. Bu makalede, dünya genelinde birçok uygulaması gerçekleştirilen AŞ oluşum örnekleri incelenmiştir. Bu makale, AŞ'lerde YE'nin oluşturulabilmesine ve geliştirilebilmesine olanak tanyacak, AŞY'nin SKH doğrultusunda gelişimini sağlayabilecek ve YE oluşumunda rol oynayacak ÇKKM geliştirmeyi amaçlamaktadır.

Yöntem:

Bu makalede, amaç doğrultusunda ilk aşamada literatür taraması yöntemi kullanılmıştır. Literatür taramasında son beş yılda ve farklı arama motorlarında (örn. Web-of-Science, Scopus, Sciencedirect) İngilizce dilinde yayımlanmış araştırma makaleleri dikkate alınmıştır. AŞ, YE, sürdürülebilirlik ve AŞY anahtar kelime kombinasyonları kullanılarak başlık, özet ve anahtar kelimelerde tarama yapılmıştır. Toplamda 158 makale elde edilmiştir. Makalelerin içerik analizi yöntemiyle incelenmesi sonucunda elde edilen bilgiler bu makalenin literatür taramasını şekillendirmiştir. İkinci aşamada ilk olarak dünya nüfusu artış verileri ve kentsel nüfus artışı değerlendirilmiştir. İkinci olarak, dünya genelinde bulunan AŞ'leri değerlendiren uluslararası indeksler (örn: IESE Cities Motion Index, JLL's Attraction Index) taranmıştır. Bu indekslerde AŞ kavramının AY'nin temel bileşenlerine bağlı olarak dünya genelinde yapılan sıralamalar incelenmiştir. Son beş yıl içerisinde indekslerde dünya genelinde ilk beş sıralamada yer alan şehirler makalede örnek şehirler olarak incelenmiştir. Belirlenen AŞ örneklerinin, sürdürülebilirlik ve AY kapsamında uyguladıkları stratejiler ile bu stratejilerin YE oluşturma kapsamında etkileri ve gelecek odaklı planlanan stratejik unsurlar incelenmiştir. İncelemeler, literatür kapsamında elde edilen bulgular ışığında değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular ile AŞ uygulamalarının sürdürülebilir gelişime etkisini vurgulayan AY ve YE oluşturabilme kavramları etkileşimi ile şekillenen ÇKKM oluşturulmuştur. Kaynak taraması yöntemiyle elde edilen bulgular ve dünya genelindeki AŞ uygulamalarını inceleyen uluslararası geçerliliği olan indekslerden elde edilen bulgular ÇKKM'nin altyapısını oluşturmuştur.

Bulgular:

İstatistiksel verilerin analizi, dünya nüfusunun artış trendinde olduğunu yansıtmakta olup gelir seviyesine bağlı olmaksızın şehirlerde nüfus artışının yaşanacağı beklentisini göstermektedir. Dünya genelinde AŞ sayısının hızla arttığı gözlemlenmiştir. Dünya genelinde, IMD Dünya Rekabet Edebilirlik Merkezi AŞ endeksine göre 2023 yılında 141 AŞ nin, Cities in the Motion endeksine göre ise 181 AŞ nin olduğu gözlemlenmiştir. Bu makale, AŞ'lerin ve sürdürülebilirlik odaklı AY'nin YE'ye katkısına vurgu yapmıştır. Bulgular, AY'nin çok katmanlı yapısı üzerinde sürdürülebilirlik kavramının benimsenmesini ön plana çıkarırken, AŞ'lerin stratejik olarak değişen çok aktörlü ve çok sektörlü olan çok katmanlı doğasını vurgulamaktadır. Bu makale kapsamında AŞ'lerde AŞY ile şehirlerin YE'ye ve sürdürülebilirliğe katkıları yönünde ÇKKM'ye yönelik temeller üzerine şekillenen beş anahtar ve beş açı vurgulanmıştır. AŞ'lerin çok katmanlı yönetsel yapı ile şekillenmesinin (organizasyonel, stratejik ve taktik seviyeleri), AY, sürdürülebilirlik ve YE kavramlarının birbirleriyle etkileşiminin AŞ oluşumundaki etkisini artırdığı vurgulanmıştır. Literatürde AŞ kavramının kavramsal dört farklı aşamada değişimi (AŞ 1.0, AŞ 2.0, AŞ 3.0, AŞ 4.0) incelemesi sonucunda AY için AŞ'lerin beş anahtarı (teknolojide bilgi işlem teknolojileri (BİT) liderliğinde kentsel büyüme, yönetimde iş birliği, kentsel planlamada entegrasyon, şeffaflık ve hesap verebilirliğe yatırım) olarak belirtilmiştir. Ek olarak, AY'nin SKH'nin etkileşimi ile YE'nin oluşturulmasında teknolojik, yönetim, çevresel, sosyal ve ekonomik açılar olmak üzere beş açıdan ele alınmasının önemi vurgulanmıştır. Uluslararası AŞ odaklı indekslerde ilk sıralarda yer alan AŞ'lerin bu makalede oluşturulan KM'ye paralellik göstererek, AY'nin sürdürülebilirlik ve YE oluşumuna yönelik stratejiler oluşturduğu gözlemlenmiştir.

Sonuç ve Tartışma:

Dünya nüfusunun hızlı artış göstermesi, şehirlerin akıllı yönetim ve YE bazlı gelişme gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Sürdürülebilirlik ve AŞ kavramları etkileşimli olup AŞY YE'yi destekleyen bir döngü oluşturmaktadır. Bu çalışmada ÇKKM'e yönelik önerilen beş anahtardan (teknolojide BİT liderliğinde kentsel büyüme, yönetimde iş birliği, kentsel planlamada entegrasyon, şeffaflık ve hesap verebilirliğe yatırım) ve beş açıdan (teknolojik, yönetim, çevresel, sosyal ve ekonomik) oluşan ön temeller şehirlerin yeşil ekonomik kalkınmalarında daha sürdürülebilir ve akıllı olmalarında rol oynayabilir. Bu çalışma, AŞ olma yolunda ilerleyen ve/veya ilerleme hedefi olan şehirler için, AY'nin katmanlı yapısı (organizasyonel, stratejik, taktik seviye) ile sürdürülebilirliğin ilişkilendirilmesi, bu etkileşim ile YE oluşturma ve YE büyüme sağlanabilmesi için temel kavramları içeren bir ön rehber niteliği taşımaktadır. Bu makalenin ilgili alanda çalışan belediyeler, şehir plancıları, akademisyenler için ve YE'yi desteklemek üzere şehirlerin AŞ'lere dönüşmesi ile ilgili tüm paydaşlara faydalı olabileceği düşünülmektedir.

1. INTRODUCTION

Cities have high level of productivity and potential to provide development opportunities (Monzon, 2015). Even if cities have important social and economic roles at the global scale, they have adverse environmental impact (Albino et al., 2015). The potential of cities can play an important role in identifying issues that negatively affect living conditions and enable them to strengthen these weaknesses to achieve better conditions. Cities have significant role in addressing challenges in environmental impact (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2014). Considering interactions among greening public investment and purchasing, raising consumer needs, supporting greener industries, and research and innovative applications, cities have a central role in implementing green growth strategies (OECD, 2013). Smart solutions orientation can minimize the environmental footprint of the city through conserved energy, and efficient resource allocation increased efficiency, and minimized waste and pollution (Barrionuevo et al., 2012).

Even if the smart city (SC) idea was introduced in the 1850s as an advanced technology-driven future social change, economic development, and urban settlement, SC has become a key academic research topic in recent decades (Angelidou, 2014). Gabrys (2014) argues that the emergence of cybernetic planned cities, which form the basis of SC concepts, dates back to the 1960s, and that since the 1980s, the concept of networked cities that constitute and target urban development has been emphasized (Gabrys, 2014, as cited in Bibri & Krogstie, 2017). There are many studies and/or research [e.g., intelligent city (Albino et al., 2015); knowledge city (Anthopoulos, 2015); learning city (Dameri et al., 2019)] in which many different terms, concepts and urban models are used/referenced interchangeably with SCs.

Linking smartness and sustainability into a city can contribute to social cohesion and reduction in adverse impact on the environment, creating a green economy (Girardi & Temporelli, 2017). The European SC Model, created by the Vienna University of Technology, shapes the definition of SC by building on the capabilities and activities of self-determined, independent, and knowledgeable citizens who perform well in 6 key areas (i.e., smart governance, economy, environment, living, mobility, people) of urban development (Figure 1) (Vienna University of Technology, 2022). SC is a conceptual framework representing a comprehensive approach to urban management (Monzon, 2015). SC is built on the development of technological application on urban environment that makes the economy, mobility, environment, people, life and governance smart (Makiela et al., 2022). Having a user centric approach, SC is a technology intensive concept (Albino et al., 2015; Bakıcı et al., 2012) and focuses on enhancing city performance (Barrionuevo et al., 2012). SC aims to enhance well-being through creating sustainable, habitable and resource efficient urban areas (Yigitcanlar & Lee, 2014). SC focuses on effective resource management, and reduction in energy consumption and pollutant emissions (Girardi & Temporelli, 2017).

The New York Proposal for Inclusive Growth in Cities, which points out urgent economic and political obligations addressing inequalities in societies, and which centralizes well-being and social inclusion on economic growth, has been signed by 47 mayors around the world (OECD, 2016a). Furthermore, the Paris Proposal for Inclusive Growth in Cities, which has been taken as a next step, and which has been signed by 50 mayors in 2016, aims to take actions in four areas which are the same as the New York Proposal is focusing on preventing rising inequalities (OECD, 2016b). Enhancing growth inclusively and sustainably, the Paris Proposal addresses the inequality and climate change, which is adopted with the aim of implementing and enhancing growth of cities inclusively and sustainably (OECD, 2016b).

Governance of smart cities (SCs) can support cities to grow in socioeconomic and socioenvironmental capabilities that can support development in green economy (Kinelski, et al., 2022). In the literature, there are many SC definitions shaped by SC's effects on sustainable development (SD) (e.g., Makiela et al., 2022; Ruhlandt, 2018; Mutiara et al., 2018; Scholl & AlAwadhi, 2016; Kourtit et al., 2012). SC is the progression of technology and creation of sustainable economic growth for the communities through effective resource management and renewable energy consumption (Caragliu et al., 2011). Cooperation of different economic actors through information technologies can support creation of a business infrastructure that can provide interconnected business models with advanced economic capital (Komninos, 2011; Kourtit et al., 2012).

Various studies have focused on different aspects of SCs. For example, Boiler (1998) focused mainly on smart growth (Boiler, 1998, as cited in Van Bastelaer, 1998), while Van Bastelaer (1998) focused on multimedia technology application in digital cities. The University of Ottawa has advocated a governance-oriented SC approach highlighting social capital's role and relations in development (Albino et al., 2015). Moreover, the

European Union (EU) has a significant endeavour to develop a strategy to achieve SC understanding in growing urban areas and improving its applications (Caragliu et al., 2011). There are many studies (e.g., Han & Kim, 2021; Tarek & Nasreldin, 2022; Šurdonja et al., 2020) in the literature on smart mobility, living, and environment. However, there is a literature gap in the link between SC governance and green economy. Based on the literature review, examining contribution of SCs to green economy, and the SC governance and green economy relationship, this paper aims to propose a preliminary suggestion on main pillars of the multi-layered conceptual model towards contribution of smart governance in SCs to green economy and sustainability.

2. SMART CITY AND ITS SMART GOVERNANCE

Originating in the 1850s with a high-tech focus on future social change, SC was shaped by cybernetic planned cities in the 1960s and shifted to urban development concepts in the 1980s (Angelidou, 2014; Bibri & Krogstie, 2017). Implementing and integrating ICT into urban infrastructure by global companies (Praharaj & Han, 2019) have enhanced the technological vision of SC and enabled cities to evolve in all kinds of innovation, development, planning, and management (Yigitcanlar et al., 2018; Praharaj & Han, 2019).

As ICT application supports innovative solutions to urban management related problems, SC is based on ICT implementation-based strategies and depends on human and social capital involvement (Dameri et al., 2019). Although SC is claimed to be a completely techno centric city (Praharaj & Han, 2019), the multidimensional feature of SC shows its multidimensional focus rather than being just a technology-centred interpretation (Ruhlandt, 2018). Human-centred approaches to urban environment's problems are required for SC development and therefore, SCs leverage technology to provide a better life for their residents (Angelidou, 2014, p.4). Having a multi-dimensional characteristic, SCs involve human, infrastructural, social, and entrepreneurial capitals, collaboration and well-being and sustainability (Appio, et al., 2019; Ruhlandt, 2018; Dameri et al., 2019; Ismagilova et al., 2019; Yigitcanlar et al., 2019), which are integrated and coordinated, and linked to innovative solutions through the cooperation and participation of different actors and different sectors (Ruhlandt, 2018). Komninos (2019) defined the SC, where innovation and urban life cooperate, as the value of socioeconomic, sociotechnological, and techno environmental growth. While innovation is compatible with technology, Komninos (2019) has determined SC's conceptual development in 4 stages (i.e., SC 1.0, SC 2.0, SC 3.0, SC 4.0) according to the social, environmental, and economic effects of these technologies on urban life (Komninos, 2019).

In the literature, SC is shaped by different components (Figure 1), where smart governance (SG) is the core component (Appio et al., 2019; Lopes, 2017; Mutiara et al., 2018; Ruhlandt, 2018; Vienna University of Technology, 2022). SC has a multi-level perspective (organizational, strategic, and technical), which supports achievement of goals in SC applications despite difficulties (Ruhlandt, 2018) (Figure 1). SG plays important role in supporting management and organization of SC to reach its purposes (Lopes, 2017). The definition of SG in the literature includes: involvement of multiple actors (Appio et al., 2019; Mutiara et al., 2018); interaction of different sectors for decision making (Batty et al., 2012; Kourtit et al., 2012; Lombardi et al., 2012; Nam & Pardo, 2011); providing investment promotion (Mutiara et al., 2018); creating services for citizens (Ruhlandt, 2018; Lopes, 2017); improvement of efficiency through innovations (Barrionuevo et al., 2012); e-governance service (Barns, 2018); urban infrastructure management (Razaghi & Finger, 2018); improvement in the socio-economic and environmental performances (Ruhlandt, 2018; Kourtit et al., 2012); sustainability oriented ICT management (Scholl & AlAwadhi, 2016). Figure 1 highlights multi-level perspective of SG (Figure 1). Contrary to the technocentric definition of SG (Ruhlandt, 2018), there is interaction in terms of sustainability's social, environmental, and economic pillars at each stage from Ruhlandt (2018)'s perspectives of organizational, strategic, and technical levels. Therefore, technology-oriented SG implementation at each stage can contribute to and enhance the socioeconomic, socio-technological, and technological developments. Participation of multiple actors and multiple sectors at all levels can support social capital development, as well as can minimize environmental impact (Ruhlandt, 2018). Cooperation of multiple actors and multiple sectors can support creation and development of sustainable green economy. SG can influence sustainability and green economy. SG can be enabled/supported by the technologies and smart infrastructure of SCs. SG can integrate Komninos (2019)'s four stages of SC. Furthermore, SG can integrate and be enabled by Anthopoulos (2015)'s hard and soft infrastructure of SCs. Based on information exchanges, SC provides information flow to commercial service, which can enable more resource efficient and sustainable ecosystem creation (Hammer et al., 2011).

SCs can be defined as technology and data-driven sustainably managed economy engines (Barns, 2018). Enhancing the socio-economic performance, SC is a consequence of knowledge intensive strategies (Kourtiti et al., 2012). Integrating skilled labour force as human capital with open network linkages as social capital, SCs have business opportunities as entrepreneurial capital and job opportunities (Kourtiti et al., 2012). SCs can enhance innovation based on high educated people knowledge and creativity as human capital (Zygiaris, 2013). Innovation capacity and potential of SCs can influence green economy, GDP of their countries and their SD. SCs can be called as sustainable cities considering influence of their smartness on resource efficiency, green economy and SD.

3. EXAMPLES FOR SMART CITIES AND GREEN ECONOMY

SD refers to a long-term vision that analyzes the main priorities to be developed for the future in economic, social and environmental terms, ensuring that the current situation is addressed and the functionality that meets the needs is achieved (United Nations Economic Commission for Europe [UNECE], 2020). The UN 2030 SD agenda provides 17 sustainable development goals (SDGs) as an action plan for the future, which can enable policymakers to focus on the SDGs and create government policies and strategies with an understanding of economic growth, social equity, and environmental protection (United Nations, [UN], 2023). Cities play an important role as being the center of high productivity, providing potentials for the development (e.g., entrepreneurships, technology centers, new business models and interactions) with economic growth and social capital manner (Monzon, 2015), besides having adverse environmental impact (Albino et al., 2015). Cities therefore play an important role in addressing and managing sustainability. UNECE (2020) argues that innovation, which provides innovative opportunities for creating a circular economy, increasing human capital through different job opportunities, minimizing waste, air pollution, energy, and resource depletion, is the key factor for the transition to sustainability in cities. Moreover, SDG 11 refers to the creation of cities focused on SD and includes: adequate and affordable housing for all (11.1), sustainable and green transport (11.2), sustainable urban planning and sustainable governance with participation of all (11.3), reducing economic loss and green creating a circular economy (11.5), reducing the negative environmental impacts of cities, creating waste management policies and improving air quality (11.6), creating a sustainable pillars-oriented connection between urban and rural areas by implementing sustainability oriented governance policies nationally or regionally (11.A), and supporting underdeveloped countries with technical, financial and sustainable governance models (11.C) (UN, 2023).

The world population is increasing rapidly. The world population is estimated to reach 8.6 billion in 2030 and projected to reach 9,8 billion in 2050 (United Nations Department of Economic and Social Affairs [UNDESA], 2024). As cities are the economic and social assets of countries (Monzon, 2015; Albino et al., 2015), urbanization in the face of an ever-increasing population has become an urgent management problem for city governance, which should provide solutions to challenges such as ensuring continuity in economic growth, ensuring the effectiveness of resource management, minimizing the damage to the environment and citizens' accessibility to daily resources/services (UNECE, 2020).

The rapid increase in the world population accelerates the increase in the urbanized population. The projected urbanized population worldwide and on all continents is expected to increase continuously between 2024 and 2050 (UNDESA, 2024). Approximately 70% of the world population, which is estimated to be 9.8 billion in 2050 (United Nations Department of Economic and Social Affairs, 2024), is expected to live in cities (OWD, 2024). Furthermore, more than half of the population in each continent is expected to live in cities in 2050, and that the fastest increase between 2024 and 2050 is expected to be seen in Asia and Africa followed by Europe (OWD, 2024). When statistical predictions are examined, in 2050, the population in cities in more developed regions is expected to have a higher percentage, whereas a faster increase in the urbanized population is expected between 2024 and 2050 in underdeveloped regions (OWD, 2024). When urban population estimates are evaluated at an economic scale, it is predicted that more than half of the population in countries at all income levels will live in cities in 2050, whereas in high-income countries, almost the entire population (88.39%) will live in cities, while in low-income and middle-lower income countries, there will be a faster increase in the urbanized population (OWD, 2024).

The formation of SCs that integrate sustainability, innovation and technology is paving the way for the establishment of new SCs globally. The IMD World Competitiveness Center publishes an annual SC index that evaluates the technological and structural dimensions of smart cities according to the country-level human

development index. According to the IMD Smart City Index (IMD SCI) 2023, there are 141 smart cities worldwide; the majority of these are located on the European continent (41%), followed by Asia (31%), with a minority in Africa (6%) and Australia (4%) (IMD, 2023). Additionally, the IESE Cities in the Motion index (IESE CMI) evaluates cities in 10 different categories (e.g., economy, governance, urban planning) to rank cities according to their sustainable and smart performance (IESE, 2017). Similar to the IMD SCI, the IESE CMI evaluates 180 cities worldwide; the majority of cities (40%) are located in Europe, followed by Asia (27%), and a minority of cities are located in Africa (6%) (IESE, 2017). As a continent, Europe is home to most of the world's smart cities, and its urbanized population is expected to experience the fastest growth between 2024 and 2050 (OWD, 2024).

The rapid increase in the world population (it is estimated to reach 8.6 billion in 2030 and 9.8 billion in 2050) (UNDESA, 2024) also causes the urban population to increase rapidly (approximately 70% of the world's population will be urban population in 2050) (OWD, 2024). Regardless of the development level of countries and the income level of people, more than half of the world's population is expected to live in urban areas in 2050 (OWD, 2024). For this reason, the increasing world and urbanizing population is becoming a serious management problem for city governance that needs to be solved in economic, social, and environmental terms. Within the scope of ensuring economic growth (economic pillar), ensuring citizens' access to daily resources/services, and increasing job opportunities (affecting social pillar), and minimizing environmental impacts and ensuring energy efficiency, resource management and minimizing waste management (environmental pillar), it is essential for city governance to develop innovative and technological strategies, providing green economy (UNECE, 2020). It is important to ensure SC pillars to create a sustainable and SC. The smart city, which addresses this sustainability in all its dimensions, should be supported by smart city governance that enables the formation of a green economy with the contribution of other SC pillars.

Green economy has become one of the priority issues that attract the attention of countries. Green economy, which is an important supporter of SD, focuses mainly on green public and private investments that create a balance between environmental and ecological protection (e.g., reduction in carbon emissions, preventing the decrease in biodiversity), ensure social inclusive equality, focus on resource efficiency, and increase income and employment (United Nations Environment Programme [UNEP], 2011). Rio+20 has inspired SD and fostered further future SD policies and green economy. According to Rio+20, the UN SD conference held in Rio de Janeiro, The United Nations (UN) contextualizes success in achieving the three-bottom line (TBL) of SD (Rio+ 20's visions 3, 4 and 6) and recognizes the progress of SD at all geographical levels, namely at the regional, national, subnational, and local levels (Rio+ 20's vision 22) (UN, 2012). Moreover, the UN confirms the influence of various actors (e.g., governments, nationally based private and public sectors) in the implementation of SD (Rio+ 20's visions 19 and 46) and affirms the need for active participation of all countries in the global decision-making process for SD (Rio+ 20's vision 19) (UN, 2012). Moreover, the UN confirms that the implementation of the green economy provides different country-based approaches (e.g., strategies, plans and priorities) for the transition to SD (Rio+ 20's visions 56-59) (UN, 2012). While the UN recognizes that green economy strategies vary from country to country (Rio+ 20's vision 59), the UN also confirms that these strategies should support: minimizing environmental impacts and waste (Rio+ 20's vision 60); improving resource efficiency (Rio+ 20's vision 61); creating inclusive and equal employment opportunities (Rio+ 20's visions 62-64); application of ICT to build capacity in open and transparent information sharing in different areas supporting SD (Rio+ 20's vision 65) (UN, 2012). In addition, the UN, aware of the importance of the intersection of finance, technology use and capacity building in line with country needs in the implementation of the green economy and achieving the SD Goals (Rio+ 20's vision 66), encourages the creation of models and/or best practices that will guide countries in their green economy strategies (Rio+ 20's vision 66(c)) (UN, 2012). In addition to green economy strategies, the UN encourages the determination of methodologies for policy making that will enable the creation of a green economy (Rio+ 20's vision 66(d)) (UN, 2012). The UN emphasizes the role of governance in developing policies for the implementation of the green economy through an inclusive and transparent process (Rio+ 20's vision 67) (UN, 2012). Additionally, the UN encourages public and private sector collaboration in green economy initiatives, where private sector's contribution can support green economy policies (Rio+ 20's visions 68-71) (UN, 2012). Furthermore, the UN encourages the implementation of governance strategies that enhance the green economy, where ICT-based frameworks can develop environmental solutions (Rio+ 20's vision 72) (UN, 2012). In the context of the green economy conceptualized in the UN SD conference Rio+20, this study examined international indices that evaluate SCs around the world (e.g. IESE Cities Mobility Index, JLL's Attraction Index). This study

focused on the cities in the top five in the indexes and examined the SC strategies of these cities for creating a green economy.

Amsterdam, Oslo, London, and Tokyo are among the SCs ranking in the upper levels in the IESE Cities in the Motion index (IESE CMI) (IESE, 2017). Amsterdam was the top city in urban planning in the IESE CMI in 2017 (IESE, 2017). “Amsterdam 2040: Economically strong and Sustainable” is the motto of the Structural Vision 2040, which is the master plan for Amsterdam explored by Amsterdam City Council (PLAN Amsterdam, 2011). This vision is in line with green economy requirements and can encourage green economy (PLAN Amsterdam, 2011). Additionally, aiming to become an energy efficient, and climate neutral city, Amsterdam plans to develop urban design sustainably, to be able to accommodate more people transforming to urban mix residential and business functions (PLAN Amsterdam, 2011). This urban mix residential and business functions enabling transformation of urban design can contribute to sustainability and green economy as transportation durations and relevant GHG emissions releases can be reduced (PLAN Amsterdam, 2011).

Oslo was the third top city in urban planning in the IESE CMI in 2017 (IESE, 2017). Establishment of more green spaces in urban areas is among the key points of Oslo in urban planning (Nordic Innovation, 2015). Blue green factor is an urban development tool implemented in Oslo to secure the urban areas and make the city greener, liveable, and sustainable (Nordic Innovation, 2015). FutureBuilt is the programme implemented in Oslo aiming to create carbon neutral urban areas and to reduce GHG emissions (Nordic Innovation, 2015). Oslo’s target for reduction in GHG emissions can support and encourage green economy, and environment responsible production, consumption, and supply (Nordic Innovation, 2015). Oslo's green ambitions made the city a green capital and in 2017, thus the city won the European green capital award (European Commission [EC], 2020). Focusing on climate strategies in line with the Paris agreement, creating a climate budget that is unmatched in any city in the world, creating a market to develop green transition-oriented zero-emission machinery purchasing strategies, investing in public transport infrastructure, developing recycling management strategies, increased the effects of SG on the creation of the green economy (EC, 2020).

London and Tokyo can be given as other examples for SCs contributing to green economy. Integration of globalization, urbanization and modernization drive many cities (e.g., Tokyo, London) into world stage into Super City status (JLL, 2014). London and Tokyo were among the top SCs in terms of economy in IESE CMI 2017 (IESE, 2017). Being both a global technology and finance centre, London population is fast accelerated and expected to reach approximately to 9.8 million in 2030 (Smart London Plan, 2017). SC provides creation of competitive and innovative commerce (Bakıcı et al., 2012). London is expected to have 641,000 new jobs (Smart London Plan, 2017). It is planned to have innovative and collaborative business models pointing low emission vehicles on road while providing e-commerce job options (Smart London Plan, 2017). These new business models and innovations supported by the SC infrastructure of London can contribute to green innovations, and green economy as well. Tokyo contributed approximately 40% to Japan’s GDP (MINERVA, 2015). According to JLL’s 2014 Attraction Index (JLL, 2014), which compares top 300 cities globally in terms of overall economic and real estate market size, Tokyo is the top city around the world. Complying with the Creating the Hydrogen Society Vision, Tokyo created a roadmap for hydrogen and fuel cells by 2040, which fits into local production for local consumption, and involves the residential fuel cell units which targets nearly 5.5 million by 2030 (MINERVA, 2015). The main goal is to reach one million apartment blocks having electricity provided by hydrogen (MINERVA, 2015). Being one of the major markets for SC and green technologies, Japanese market involves a range of business and cooperation opportunities for different sectors such as sustainable construction, waste management, energy management and operations (MINERVA, 2015). Tokyo has the largest consumer market and global competitive position with its large economy which provides holding competitive advantage related to its innovative, creative, liveable, and sustainable competences (JLL, 2014).

4. DISCUSSION

The world is facing a rapid increase in population (UNDESA, 2024). the urbanized population around the world is expected to increase rapidly between 2024 and 2050 (OWD, 2024). In addition, according to continent-based analyses, statistical data show that the fastest increase in urbanized population between 2024 and 2050 is expected to occur in Asia and Africa, with an increase of approximately 15% (OMD, 2024). Since cities play an important role in economic development, social and human capital and minimizing environmental impacts with the concern of sustainability (Monzon, 2015), it is important for city governance to provide sustainable services to citizens

with the understanding of globalization and digital revolution, which indicates being a sustainable and smart city (UNECE, 2020). Presenting 17 SDGs, SD highlights how a city can become a sustainable city in SDG 11 (UN, 2023), furthermore, UNECE enhances SDG 11 with the contribution of innovation that provides IoT and ICT-based solutions to challenges to improve the quality of governance (UNECE, 2020). Therefore, with the contribution of innovative orientation through the TBL approach, cities can become sustainable and smart cities.

SC emerged with a high-technology-oriented approach to future social change, evolving into highly cybernetic planned cities and transitioning to urban development concepts (Angelidou, 2014; Bibri & Krogstie, 2017). SC is not only based on ICT implementation strategies, but also depends on human and social capital participation (Dameri et al., 2019). Therefore, SC should not be classified only as a techno-centric approach (Praharaj & Han, 2019). In turn, the multidimensional characteristics of SCs that enable the participation of human, infrastructural, social, and entrepreneurial capitals, collaboration, prosperity, and sustainability focus can increase the importance of SCs with ICT integration (Angelidou, 2014). The participation of different actors and sectors into SC's governance and the multidimensional features of SCs can ensure the integration and coordination of innovative solutions in line with the TBL of SD (Yigitcanlar et al., 2019). As it is seen that the UN encourages the implementation of the green economy, supporting SD, and encourages the green economy strategies that should focus on ICT application, governance and collaboration, resource efficiency, enhancement in human and social capital. With its multi-layered structure and comprehensive framework based on six pillars (i.e., environment, life, people, mobility, economy, and governance) (Vienna University of Technology, 2022), SC can be considered as an effective strategic element on a country basis that can promote green economy implementation.

SC can provide innovative solutions with smart governance to enhance green economic growth, social capital, living conditions and to minimize the environmental degradation. According to statistical data gathered from OWD, (2024), it is seen that the urbanized population will increase further in places where the majority of SCs are located, such as more developed regions and high-income countries. According to smart city indexes, moreover, the majority of smart cities are located in the Europe continent (41% for IMD SCL, and 40% IESE CMI) (IMD, 2023; IESE, 2017), where the urbanized population is projected to reach about 84% in 2050 (OWD, 2024). While it is seen that Africa is one of the continents where a few SCs are in contrast to other continents, a rapid increase in the urbanized population is expected to be seen in Africa by 2050. The UN (2012) supports guidance of developed countries to undeveloped countries to create green economies, which interacts with SC (Rio+ 20's vision 66(c)). Thus, it is important to develop SC governance strategy preliminary models/steps for the establishment of a SC and, accordingly, the development of the green economy.

Green economy, which is the most important supporter and a significant result of SD, has become one of the priority issues that attract the attention of countries with its focus on minimizing environmental impacts, ensuring social equality, increasing income and employment, and increasing resource efficiency (UNEP, 2011). The UN confirms the progress of SD at all geographical levels and recognizes the need for green economy policies that can be diversified according to country-based approaches (UN, 2012). According to Rio +20, the UN promotes the implementation of green economy policies that support SD and confirms that policy approaches differ at the country level (UN, 2012). Moreover, The UN confirms that green economy strategies should support ensuring minimization of environmental impact through ICT-based solutions, building capacity by creating open and transparent information sharing platforms through the application of ICT, increasing public and private sector cooperation, increasing resource efficiency, inclusive and equal employment opportunities create (UN, 2012). Furthermore, The UN (2012) supports the creation of green economy models and/or best practices that can guide countries. Therefore, the UN (2012) recognizes that governance plays an important role in the development of green economy strategies with transparent progress and supports policy-making methods that enhance green economy creation. Therefore, the interactions of SC governance and green economy to promote SD have been analyzed under the key areas shown in Figure 1.

- *Administration - Green Economy*

SC has a comprehensive framework based on six pillars (i.e., environment, living, people, mobility, economy, and governance) (Vienna University of Technology, 2022). Achieving targets in SC emphasizes necessity for a multi-level solution focus (Ruhlandt, 2018). Having a multi-level perspective can support achievement of goals in SC considering the interaction of six pillars (Ruhlandt, 2018). For this reason, governance in supporting inter-pillar interaction in SC applications is important. Therefore, SG can become a significant pillar of the SC to support achievement of its goals (Mutiaru et al., 2018; Ruhlandt, 2018; Razaghi & Finger, 2018; Lopes, 2017). Achieving

targets in SC applications can support the concept of SC by providing new targets (Makiela et al., 2022). In the literature, the conceptual changes of SCs are evaluated in four different stages (i.e., SC 1.0, SC 2.0, SC 3.0, SC 4.0) (Komninos, 2019; Makiela et al., 2022). The focus on technology-intensive SC classification started with a technology focus on collaboration-oriented social equality and social capital (Komninos, 2019; Makiela et al., 2022). Integration of sustainability, however, provided SC with to shift towards individualism-oriented SD governance philosophy (Komninos, 2019; Makiela et al., 2022).

Due to the multifaceted nature of the city administration, it is important for multi actors to participate in management at the strategic level in SC governance (Lopes, 2017; Lombardi et al., 2012). This participation can enable different power groups to come together in the decision-making process through diversification of this structuring at the technical level and the information transfer at the governance stage (Batty et al., 2012; Nam & Pardo, 2011). This, in turn, can support socioeconomic and socio-environmental performances through collaboration in governance in SCs. The development of financial capital that can support the green economy can be supported by adopting transparency and accountability principles in all kinds of services to be offered and created.

- *Technology – Green Economy*

Addressing technology as a pillar at the organizational level can enable the creation of data-driven assets and investments at the strategic level (Barns, 2018). At the technical level, it can enable the evaluation of technology-driven data in SCs (Barns, 2018). Establishment and development of data-driven infrastructures can contribute to the creation of social infrastructures and development of innovative knowledge-based business opportunities (Kourtiti et al., 2012). With the development of different business infrastructures, multidisciplinary job opportunities can be increased (Komninos, 2011; Kourtiti et al., 2012). Therefore, ICT-driven development in SCs can contribute to and enhance social/human capital and economic capital. Furthermore, this is in compliance with the UN (2012). The UN believes that the application of ICT facilitates the flow of information between the public and governments (UN, 2012). Additionally, the UN recognizes the important role of ICT in exchanging information, innovative solutions to environmental degradation and capacity building for SD (UN, 2012).

- *Investment – Green Economy*

SCs target to increase city performance through a technology-intensive user-centered approach (Albino et al., 2015; Bakıcı, et al., 2012) to increase welfare, use resources efficiently, and create sustainable and liveable living spaces and find sustainable solutions (Yigitcanlar & Lee, 2014). For this reason, SCs' main goals point out sustainability' three pillars. Intersection between smartness and sustainability can contribute to increasing social cohesion, reducing environmental impact, and promoting a green economy (Girardi & Temporelli, 2017). Furthermore, Porritt (2005) created 5 capital framework dimensions that mainly focus on examining sustainability in economic terms: natural, human, social, financial, and manufacturer capitals (Forum for the future, 2022). Integration of framework components into SC pillars has revealed importance of the contribution of capital-oriented pillars in SC applications (Han & Kim, 2021). Management of each pillar individually and management of interaction of the pillars are important in achieving the goal in SC applications (Han & Kim, 2021; Tarek & Nasreldin, 2022; Šurdonja et al., 2020). For this reason, SG can contribute to and influence the use of sustainable economic resources and creating a green economy. Furthermore, the UN draws attention to the importance of equipping workers with the necessary skills in terms of education, social and health protection (UN, 2012). Additionally, the UN encourages the participation of all stakeholders to create a network system that can improve business trends and enable and increase the movement of skilled workers across countries (UN, 2012).

- *Urban Planning – Green Economy*

Urban planning is important for SC organization, and it emphasizes importance of resource management, which can enhance efficiency and effectiveness at the strategic level, minimize and control waste and pollution (Barrionuevo et al., 2012). Integration of efforts (e.g., to use renewable energy and recycle waste materials and to minimize the environmental footprint) into SG strategies can contribute to environmental performance and establishment of green economy supporting natural capital. The UN recognizes that the green economy can improve resource management in the context of sustainability, while minimizing hazardous environmental impacts and waste and maximizing efficiency (UN, 2012). Additionally, the UN promotes sustainable waste management in terms of the 3Rs (reduce, reuse and recycle) (UN, 2012). Moreover, energy efficiency is one of the important

issues recognized by the UN, as the UN supports energy efficient solutions (e.g., cleaner energy, renewable energy) in all kinds of applications (e.g., construction, transportation, production of goods and services) (UN, 2012). Additionally, the UN supports governance strategies that focus on energy efficiency-focused programs such as transportation planning and building management (UN, 2012).

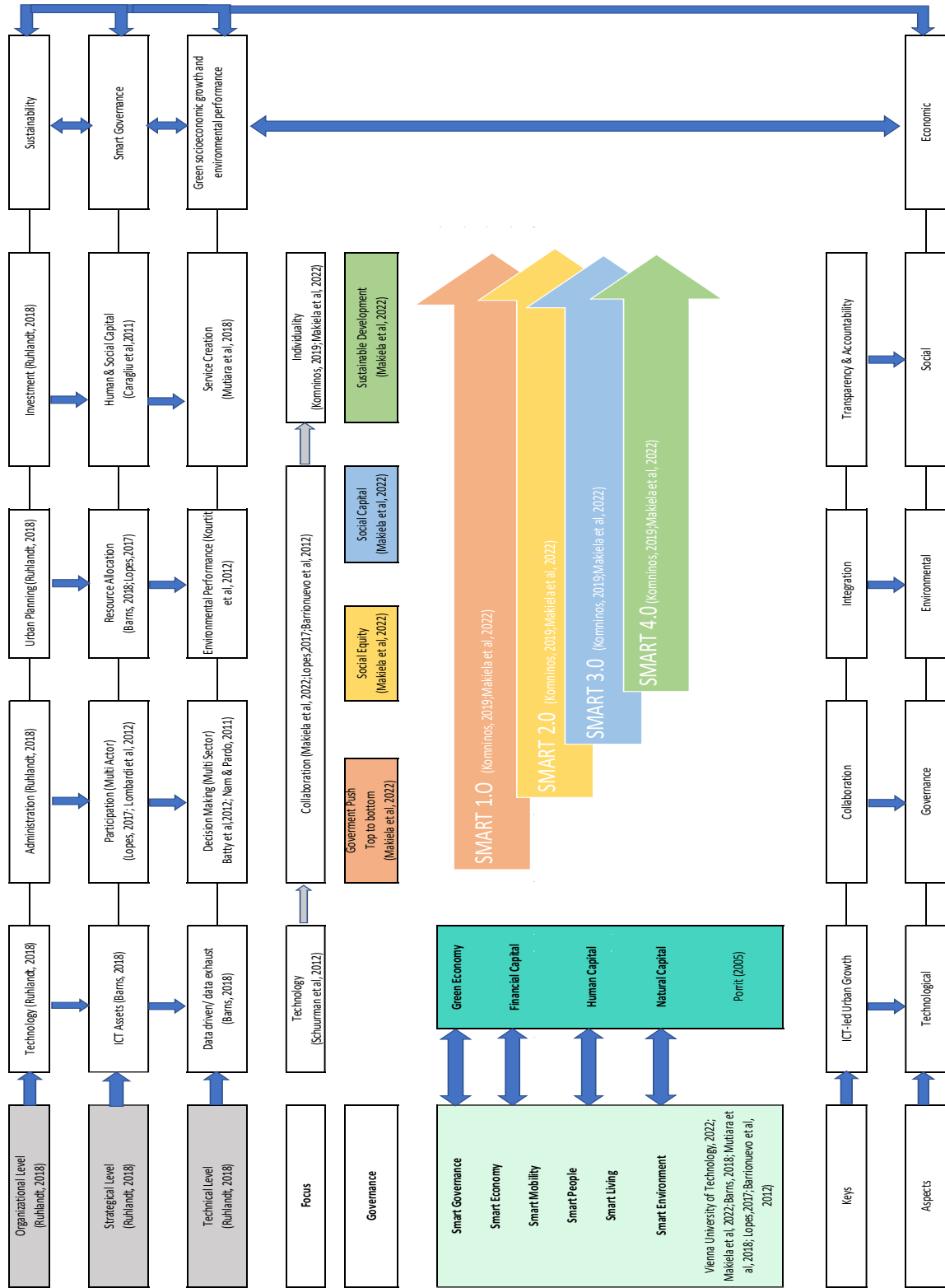
SC, which has a multi-component and multi-levelled structure, can contribute to city's SD in social, environmental, and economic dimensions by considering technology, management, urban planning and investment-oriented at the organizational level (Ruhlandt, 2018). Moreover, SC can enhance sustainability with a multi-actor and multi-sector basis at the strategic and technic levels (Ruhlandt, 2018). Targeting sustainability with SG can support the development of cities in socioeconomic and socio-environmental dimensions, and a green economy can be developed with the contribution of these developments to natural capital, human capital, and economic capital (Makiela et al., 2022; Caragliu et al., 2011). Developing the green economy can provide new inputs to the SC pillars, creating a closed looped and enabling the city to develop in all aspects such as ICT assets (Barns, 2018), participation (multi actor) (Lopes, 2017; Lombardi et al., 2012), resource allocation (Barns, 2018; Lopes, 2017), human and social capital (Caragliu et al., 2011) at the strategic level (Ruhlandt, 2018), and data driven/ data exhaust (Barns, 2018), decision making (multi Sector) (Batty et al., 2012; Nam & Pardo, 2011), environmental performance (Kourtiti et al., 2012), service creation (Muttiara et al., 2018) at technical level. SG can be supported by establishing and managing the relationships between the SC pillars and it can contribute to SD and creation of green economy.

There is relationship between smartness level of SCs and their governance (Figure 1). Transition from smart 1.0 to smart 4.0 (Komninos, 2019; Makiela et al., 2022) can be supported by the transition from government push top to bottom (Makiela et al., 2022) to social equity (Makiela et al., 2022), to social capital (Makiela et al., 2022) and to SD (Makiela et al., 2022) (Figure 1). SG, smart economy, mobility, people, living and environment (Vienna University of Technology, 2022; Makiela et al., 2022; Barns, 2018; Muttiara et al., 2018; Lopes, 2017; Bartonuevo et al., 2012) are related with and corresponding to Porritt (2005)'s green economy, financial, human and natural capitals (Figure 1).

The five aspects of SC governance to support SD are technologic, governance, environmental, social and economic keys at the Ruhlandt (2018)'s three main levels classification (i.e., organizational, strategic, and technical) (Figure 1). Sustainability can enhance SG which can further affect green socioeconomic growth and environmental performance contributing to the economic aspect (Figure 1). At the organizational level, technology, administration, urban planning, investment can contribute to the sustainability (Ruhlandt, 2018) (Figure 1). At the strategic level, ICT assets, participation (multi actor), resource allocation, human and social capital can support SG (Figure 1). At the technical level, data driven/data exhaust, decision making multi sector, environmental performance, service creation can contribute to green socioeconomic growth and environmental performance (Figure 1). The organizational, strategic, and technical levels are interrelated and can influence each other. For example, at the organizational level urban planning can influence/affect resource allocation (Barns, 2018; Lopes, 2017) at the strategic level, whereas resource allocation can influence environmental performance (Kourtiti et al., 2012) at the technical level (Ruhlandt, 2018) (Figure 1).

The five keys (i.e., ICT-led urban growth, collaboration in management, integration in urban planning, transparency, and investment in accountability) can support green economy through the interactions of SG and SD (Figure 1). Technology can support ICT assets (Barns, 2018), which can support the data driven/data exhaust (Barns, 2018) which can contribute to the 'ICT-led urban growth' key related with the technological aspect (Figure 1). Administration can support participation (multi actor) (Lopes, 2017; Lombardi et al., 2012), which can influence decision making (multi sector) (Batty et al., 2012; Nam & Pardo, 2011) contributing to the 'collaboration' key related with the governance aspect (Figure 1). Similarly, urban planning can contribute to resource allocation (Barns, 2018; Lopes, 2017), which can support environmental performance (Kourtiti et al., 2012) influencing the 'integration' key related with the environmental aspect (Figure 1). Furthermore, investment can support human and social capital (Caragliu et al., 2011), which can influence service creation (Muttiara et al., 2018) contributing to the 'transparency and accountability' key related with the social aspect (Figure 1). Additionally, sustainability can contribute the SG which both can support green socioeconomic growth and environmental performance supporting the economic aspect (Figure 1).

Figure 1. The Smart City Governance, Green Economy and SD Relationship

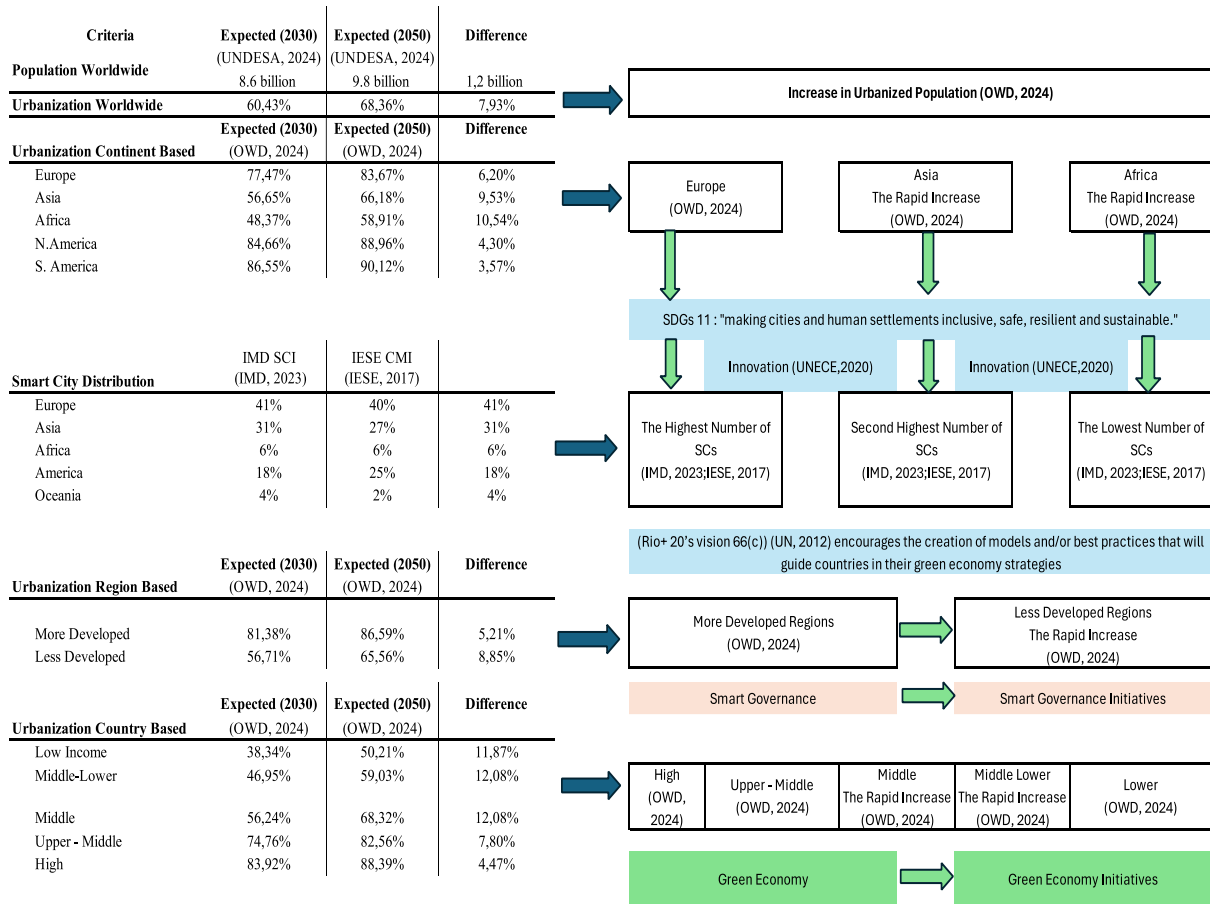


5. CONCLUSION

Based on the literature review, this paper examined the contribution of SCs to green economy and the SC governance and green economy relationship to propose a preliminary suggestion on main pillars of the multi-layered conceptual model towards contribution of SG in SCs to green economy and sustainability. Cities have impact on their citizens' life quality, welfare, and wellbeing. Reducing cities' environmental footprint can contribute to sustainability of the world.

This article evaluates the application of SD and SDGs to city governance for the transition to sustainable and smart cities in line with green economy creation. The expected rapid increase in the world population necessitates the creation of new and innovative city governance strategies in line with the sustainability TBL approach and UNSDGs. This study emphasized the importance of urbanization and evaluated the expected situation of urbanization globally, continentally, in developed regions and countries based on their economic level classifications. In addition, this study emphasised the distribution of smart cities worldwide according to the different global indices (Figure 2).

Figure 2. The Interaction of SC and GE from Population Perspective



Based on OWD (2024), majority of smart cities are in Europe, with 84% of the population expected to live in urbanized cities by 2050. Furthermore, even if a rapid increase in Africa's urbanized population is expected (10.54%) and it is estimated that the urbanized population will reach approximately 59% by 2050 (OWD, 2024), Africa has one of the lowest percentages (6%) of smart city distribution (OWD, 2024) (Figure 2).

The UN supports sustainable development at all geographical levels and confirms the positive impact of different actors in the implementation of sustainable development and the creation of green economy strategies (UN, 2012). The UN (2012) endorses the implementation of sustainable development, and the formulation of green economy

strategies can enable policymakers to develop country-based policies for the implementation of the green economy through an inclusive and transparent sustainable development process. Additionally, the participation of different actors and sectors in governance can strengthen cooperation on green economy strategy and policy making, as the UN encourages (UN,2012). Vision 66(c) of Rio+20 encourages the creation of models and/or best practices to guide countries in their green economy strategies (UN, 2012) (Figure 2).

This current study highlighted the contribution of smart governance (SG) in SCs to EE and sustainability as presented in figure 1. The suggestion of this study may pave the way for cities that aim to become smart cities in the face of the rapid increase in the urbanizing population. This paper examined examples of SCs contributing to the green economy. As seen in the Structural Vision 2040 motto, Amsterdam aims to be an economically strong and sustainable SC (PLAN Amsterdam, 2011). Focusing on urban design and aiming to be a climate-neutral city, Amsterdam tries to increase socio-economic development by investing in human capital in this direction with multi-sectoral engagement in smart government focus (PLAN Amsterdam, 2011). Focusing on being a sustainable SC, Oslo managed to set an example for other SCs by winning the European green capital award (EC, 2020). Keeping sustainability at the forefront in all components of the SC (i.e., blue green factor tool, FutureBuilt programme), Oslo has been shown as an exemplary city in creating a green economy with its SG. Focusing on climate strategies in line with the Paris agreement, it contributed to the formation of green economy by creating a climate budget that is unmatched in any city in the World (EC, 2020). London aims to create new business plans and innovation opportunities with the Smart London Plan (Smart London Plan, 2017). With this plan, the multi-sectoral and multi-actor approach will provide many job opportunities and employment opportunities and will also enable the creation of green innovation that enhance the creation and development of green economy (Smart London Plan, 2017). Tokyo, which is levelled as the top attractive city according to its economy and real estate, targets to increase its green economy by complying with its Hydrogen Society Vision by 2040 (MINERVA, 2015). In addition, Tokyo aims to develop markets by providing green technology-oriented business opportunities that will enable the continuous creation of a green economy while supporting a multi-sectoral and multi-actor approach to governance (MINERVA, 2015).

This paper emphasized the contribution of SCs and effective SG shaped by the sustainability formula to the green economy. The findings emphasize that the concept of sustainability is adopted on the multi-layered structure of SG, and that the strategically changing multi-layered structure of SCs, involving multi-actor and multi-sector.

In this paper, five keys and five aspects are highlighted in the proposal on the foregrounds of the multi-layered conceptual model for the contribution of SG to green economy and sustainability in SCs. This study emphasized that the shaping of SCs with a multi-layered managerial structure (organisational, strategic, and tactical levels) and the use of SG, sustainability and green economy concepts in SC operation are increased. As a result of examining four different gradual changes of the SC concept in the literature (Smart City 1.0, Smart City 2.0, Smart City 3.0, Smart City 4.0) (Komninos, 2019; Makiela et al., 2022), the five keys to SG of SCs are expressed as follows: ICT-led growth, cooperation, integration, transparency. and accountability. In addition, this study emphasized the importance of five aspects, namely technological, governance, environmental, social, and economic aspects, which enable the creation of a green economy with the effects of SG and SD.

Interactions between SD and the SC can create a closed loop that can contribute to increase in socioeconomic and sociotechnical performances while minimizing the environmental impact of SC (Kinelski et al., 2022). This paper underlines the five keys of a SC (i.e., ICT-led urban growth, collaboration in administration, integration in urban planning, transparency, and accountability) that can enable SC governance at the Ruhlandt (2018)'s classification based three levels (i.e., organizational, strategic, and technical levels). In addition, this paper presents five aspects (i.e., technological, governance, environmental, social, and economic aspects) based on creating a green economy through the SG and SD interaction. Moreover, according to the interaction of sustainability with SCs (figure 1), this study highlights how sustainability can be adopted in SG multi-layered governance levels to support green economy. This paper can contribute to SD in SCs by enhancing SG at the multifaceted levels identified by Ruhlandt (2018) as organizational, strategic, and technical levels. This paper can guide professionals and academics who are willing to research on enhancing SD pillars in SCs in the relevant field. In addition, this paper can support stakeholders of cities to be transformed into/established as smart ones and to strategize on creating green economy.

DECLARATION OF THE AUTHORS

Declaration of Contribution Rate: The authors have equal contributions.

Declaration of Support and Thanksgiving: No support is taken from any institution or organization.

Declaration of Conflict: There is no potential conflict of interest in the study.

REFERENCES

- Albino, V., Berardi, U., & Dangelico, R. M. (2015). Smart cities: definitions, dimensions, performance and initiatives. *Journal of Urban Technology*, 22(1),3-21.
- Angelidou, M. (2014). Smart city policies: a spatial approach. *Cities*, 41(1), 3-11.
- Anthopoulos, L. G. (2015). Defining smart city architecture for sustainability. *14th IFIP Electronic Government (EGOV) and 7th Electronic Participation (ePart) Conference* (p. 140-147). Thessaloniki, Greece.
- Appio, F. P., Lima, M., & Paroutis, S. (2019). Understanding smart cities: innovation ecosystems, technological advancements, and societal challenges. *Technological Forecasting and Social Change*, 142, 1-14.
- Bakıcı, T., Almirall, E., & Wareham, J. (2012). A smart city initiative: the case of Barcelona. *Journal of the Knowledge Economy*, 2(1), 135-148.
- Barns, S. (2018). Smart cities and urban data platforms: designing interfaces for smart governance. *City, Culture and Society*, 12, 5-12.
- Barrionuevo, J. M., Berrone P., & Ricart, J. E. (2012). Opportunities for urban development smart cities sustainable progress. *Iese Insight*, 14(14), 50-57.
- Batty, M., Axhausen, K. W., Giannotti, F., Pozdnoukhov, A., Bazzani, A., Wachowicz, M., Ouzounis G., & Portugali, Y. (2012). Smart cities of the future. *The European Physical Journal Special Topics*, 214(1), 481-518.
- Bibri, S. E., & Krogstie, J. (2017). Smart sustainable cities of the future: An extensive interdisciplinary literature review. *Sustainable Cities and Society*, 31, 183–212.
- Bollier, D. (1998). *How smart growth can stop sprawl: A fledgling citizen movement expands*. Essential Books.
- Caragliu, A., Bo, C.D., & Nijkamp, P. (2011). Smart cities in Europe. *Journal of Urban Technology*, 18(2), 65–82.
- Dameri, R. P., Benevolo, C., Veglianti, E., & Li, Y. (2019). Understanding smart cities as a glocal strategy: a comparison between Italy and China. *Technological Forecasting and Social Change*, 142, 26-41.
- European Commission. (2020). *Oslo European green capital 2019-final report*. Retrieved March 01, 2023 from https://ec.europa.eu/environment/europeangreencapital/wp-content/uploads/2020/Oslo_European_Green_Capital_2019_final_report.pdf
- Forum for the Future. (2023). *The five capitals - a framework for sustainability*. Retrieved March 12, 2023 from <https://www.forumforthefuture.org/the-five-capitals>
- Gabrys, J. (2014). Programming environments: Environmentality and citizen sensing in the smart city. *Environment and Planning D: Society and Space*, 32(1), 30-48.

- Girardi, P., & Temporelli, A. (2017). Smartainability: a methodology for assessing the sustainability of the smart city. *Energy Procedia*, 111, 810 – 816.
- Hammer, S., Lamia, K. C., Alexis, R., Marissa, P. (2011). *Cities and green growth: a conceptual framework*. Retrieved March 08, 2023 from <https://www.oecd.org/cfe/regionaldevelopment/49330120.pdf>
- Han, M. J. N., & Kim, M. J. (2021). A critical review of the smart city in relation to citizen adoption towards sustainable smart living. *Habitat International*, 108, 102312.
- IESE. (2017). *IESE cities in motion index*. Retrieved March 04, 2023 from https://media.iese.edu/research/pdfs/ST-0442-E.pdf?_gl=1*14bjdyk*_ga*NzkyMDkyMTI0LjE2NjM3Njg2Nzg.*_ga_1ZPBDBC6NV*MTY4NDgzMTk3Mi4yLjAuMTY4NDgzMTk3Mi4wLjAuMA
- IMD (2023). *IMD smart city index report 2023*. Retrieved March 04, 2023 from <https://imd.cld.bz/IMD-Smart-City-Index-Report-20231>
- Ismagilova, E., Hughes, L., Dwivedi, Y. K., & Raman, K. R. (2019). Smart cities: advances in research—an information systems perspective. *International Journal of Information Management*, 47, 88-100.
- JLL. (2014). *Tokyo on the World Stage*. Retrieved March 05, 2023 from <https://www.us.jll.com/en/research/cities-research>
- Kinelski, G., Stęchły, J., & Bartkowiak, P. (2022). Various facets of sustainable smart city management: selected examples from Polish metropolitan areas. *Energies*, 15(9), 2980.
- Komninos, N. (2011). Intelligent cities: variable geometries of spatial intelligence. *Intelligent Buildings International*, 3(3), 172 – 188.
- Komninos, N. (2019). *Smart cities and connected intelligence: Platforms, ecosystems and network effects* (1st Ed.). Routledge.
- Kourtit, K., Nijkamp, P., & Arribas, D. (2012). Smart cities in perspective – a comparative European study by means of self-organizing maps. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 25(2), 229-246.
- Lombardi, P. L., Giordano, S., Farouh, H., & Yousef, W. (2012). Modelling the smart city performance. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 25(2), 37 – 149.
- Lopes, N. V. (2017, July). Smart governance: A key factor for smart cities implementation. In *2017 IEEE International Conference on Smart Grid and Smart Cities (ICSGSC)* (p. 277-282). Singapore.
- Makiela, Z. J., Stuss, M. M., Mucha-Kuś, K., Kinelski, G., Budziński, M., & Michałek, J. (2022). Smart city 4.0: sustainable urban development in the metropolis GZM. *Sustainability*, 14(6), 3516, 2-19.
- MINERVA. (2015). *Tokyo smart city development in perspective of 2020 olympics opportunities for EU-Japan cooperation and business development*. Retrieved March 05, 2023 from https://www.eu-japan.eu/sites/default/files/publications/docs/smart2020tokyo_final.pdf
- Monzon, A. (2015). Smart cities concept and challenges: bases for the assessment of smart city projects. *International Conference on Smart Cities and Green ICT Systems (SMARTGREENS)* (p. 1-11). Lisbon, Portugal.
- Mutiara, D., Yuniarti, S., & Pratama, B. (2018, March). *Smart governance for smart city*. IOP Conference Series: Earth and Environmental Science (p. 012073). Medan, Indonesia.

- Nam, T., & Pardo, T. A. (2011). Conceptualizing smart city with dimensions of technology, people, and institutions. *12th Annual International Digital Government Research Conference: Digital Government Innovation in Challenging Times* (p. 282-291).
- Nordic Innovation. (2015). *Nordic urban strength and challenges, how do we perceive ourselves when it comes to developing sustainable, smart liveable cities?*. Retrieved March 11, 2023 from <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1314616/FULLTEXT01.pdf>
- OECD. (2013). *OECD Green growth studies green growth in cities*. Retrieved March 17, 2023 from https://read.oecd-ilibrary.org/urban-rural-and-regional-development/green-growth-in-cities_9789264195325-en#page1
- OECD. (2014). *Cities and climate change policy perspectives national governments enabling local action*. Retrieved March 17, 2023 from <https://www.oecd.org/env/cc/Cities-and-climate-change-2014-Policy-Perspectives-Final-web.pdf>
- OECD. (2016a). *Paris action plan for inclusive growth in cities*. Retrieved March 17, 2023 from <https://www.oecd.org/inclusive-growth/champion-mayors/internationalandregionalevents/Binder2.pdf>
- OECD. (2016b). *Inclusive growth in cities campaign: a roadmap for action the New York proposal for inclusive growth in cities*. Retrieved March 17, 2023 from <https://www.oecd.org/inclusive-growth/about/inclusive-cities-campaign/NY%20Proposal%20-%20English.pdf>
- Our World in Data. (2024). *Urbanization*. Retrieved February 08, 2024 from <https://ourworldindata.org/urbanization#all-charts>
- PLAN Amsterdam. (2011). *Economically strong and sustainable structural vision: Amsterdam 2040*. Retrieved March 17, 2023 from <https://www.yumpu.com/en/document/read/47476337/amsterdam-2040>
- Praharaj, S., & Han, H. (2019). Cutting through the clutter of smart city definitions: a reading into the smart city perceptions in India. *City, Culture and Society*, 18, 100289.
- Razaghi, M., & Finger, M. (2018). Smart governance for smart cities. *Proceedings of the IEEE*, 106(4), 680-689. IEEE.
- Ruhlandt, R. W. S. (2018). The governance of smart cities: a systematic literature review. *Cities*, 81, 1–23.
- Scholl, H. J., & AlAwadhi, S. (2016). Creating smart governance: the key to radical ICT overhaul at the City of Munich. *Information Polity*, 21(1), 21-42.
- Smart London Plan. (2017). *Using the creative power of new technologies to serve London and improve Londoners' lives*. Retrieved March 17, 2023 from https://www.london.gov.uk/sites/default/files/smart_london_plan.pdf
- Šurdonja, S., Giuffrè, T., & Deluka-Tibljaš, A. (2020). Smart mobility solutions—necessary precondition for a well-functioning smart city. *Transportation Research Procedia*, 45, 604-611.
- Tarek, S., & Nasreldin, T. I. (2022). Towards applying smart mobility solutions in Egypt: an integrative framework and a case study application. *Ain Shams Engineering Journal*, 101987.
- UNECE. (2020). *People-smart sustainable cities*. Retrieved February 08, 2024 from https://unece.org/sites/default/files/2021-01/SSC%20nexus_web_opt_ENG_0.pdf

- United Nations Environment Programme. (2011). *Towards a green economy: pathways to sustainable development and poverty eradication - a synthesis for policy makers*. Retrieved December 18, 2023 from www.unep.org/greeneconomy
- United Nations. (2012). *The future we want*. Retrieved December 18, 2023 from <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/733FutureWeWant.pdf>
- United Nations. (2023). *The sustainable development goals report special edition*. Retrieved February 08, 2024 from <https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023.pdf>
- United Nations Department of Economic and Social Affairs. (2024). *World population projected to reach 9.8 billion in 2050, and 11.2 billion in 2100*. Retrieved February 08, 2024 from <https://www.un.org/en/desa/world-population-projected-reach-98-billion-2050-and-112-billion-2100>
- Van Bastelaer, B. (1998, October). Digital cities and transferability of results. In *4th EDC Conference on digital cities*, (p. 61-70). Salzburg.
- Vienna University of Technology (2022). European smart cities. Retrieved March 08, 2023 from <https://www.smart-cities.eu>
- Yigitcanlar, T., & Lee, S. H. (2014). Korean ubiquitous-eco-city: a smart-sustainable urban form or a branding hoax?. *Technological Forecasting and Social Change*, 89, 100-114.
- Yigitcanlar, T., Kamruzzaman, M., Buys, L., Ioppolo, G., Sabatini-Marques, J., da Costa, E. M., & Yun, J. J. (2018). Understanding 'smart cities': intertwining development drivers with desired outcomes in a multidimensional framework. *Cities*, 81, 145-160.
- Yigitcanlar, T., Kamruzzaman, M., Foth, M., Sabatini-Marques, J., da Costa, E., & Ioppolo, G. (2019). Can cities become smart without being sustainable? A systematic review of the literature. *Sustainable Cities and Society*, 45, 348-365.
- Zygiaris, S. (2013). Smart city reference model: assisting planners to conceptualize the building of smart city innovation ecosystems, *Journal of Knowledge Economy*, 4, 217-231

HEMŞİRELİKTE MESLEKİ ÖRGÜTLENME: TÜRKİYE'DE VE SEÇİLİ ÜLKELERDE MEVCUT DURUM

PROFESSIONAL ORGANIZATION IN NURSING: CURRENT SITUATION IN TÜRKİYE AND SELECTED COUNTRIES

Öğr. Gör. Fatoş TOZAK¹

Hande DEMİRTAŞ²

Doç. Dr. Gökhan ABA³

ÖZ

Mesleki örgütler, belli bir meslekte yasalarla meslek ve üyelerini tanımlayan, meslek üyelerini bir araya getirerek yaptıklarını denetleyen ve kontrol eden, mesleki profesyonelleşmeye katkı sağlayan sivil toplum örgütleridir. Hemşirelik mesleği de profesyonel olarak, mesleki ilgi alanlarıyla uyumlu bir mesleki derneğe katılmak, hizmet verilen organizasyon için olduğu kadar bireye de faydalıdır. Mesleki derneğe üyelik, hemşirelik uygulama standartlarını belirler, sağlık politikasını geliştirir, hem üyelerinin hem de sağlık hizmeti kullanıcılarının haklarını destekler ve korur. Hemşireliğin sağlık politikasına katılımının önündeki belirtilen engeller arasında hemşirelik örgütlerine dahil olmanın önemi konusunda anlayış eksikliği bulunmaktadır. Özellikle meslek üyelerinin mezuniyet sonrası mesleki bilgi birikiminin artırılmasında, üyelerinin eğitim sürecinde aktif yer alarak kişisel ve profesyonel büyüme fırsatları yakalamasında mesleki örgütlere üye olmaları ilk adımdır. Dünya genelinde hemşirelik örgütlenmeleri 1900'li yılların başında başlamıştır. Türkiye'deki mevcut hemşirelik örgütlenmesi ile ICN'ye üye olan, sağlıklı ve güncel verisine ulaşılabilen ülkelerden ABD, Birleşik Krallık, Çin, Almanya, Rusya, Japonya, Kanada, Avustralya, Norveç, Güney Kore, Suudi Arabistan ve Nepal'in hemşirelik meslek örgütlenmeleri hakkında bilgi verilmiştir. Bu derleme makalede örgütlenme ve mesleki derneklerin önemi ile hemşirelikte mesleki örgütlenmenin mevcut durumunu ortaya koymak amaçlanmıştır. Ayrıca hemşirelikte mesleki örgütlenmenin önündeki engellerin kalkmasına yönelik bazı önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, Mesleki Örgütlenme, Mesleki Dernekler.


JEL Sınıflandırma Kodları: I1, I10, I19.


ABSTRACT

Professional organizations are non-governmental organizations that define the profession and its members by law in a certain profession, supervise and control what the members of the profession do by bringing them together, and contribute to professional professionalization. As a nursing professional, joining a professional association that aligns with one's professional interests is beneficial to the individual as well as to the organization served. Membership in a professional association sets standards of nursing practice, advances health policy, and promotes and protects the rights of both its members and health care users. Cited barriers to nursing participation in health policy include a lack of understanding of the importance of involvement in nursing organizations. Becoming a member of professional organizations is the first step, especially in increasing the professional knowledge of professional members after graduation and in enabling their members to take an active part in the education process and gain personal and professional growth opportunities. Nursing organizations around the world started in the early 1900s. The current nursing organization in Turkey and the nursing professional organizations of the USA, the United Kingdom, China, Germany, Russia, Japan, Canada, Australia, Norway, South Korea, Saudi Arabia, and Nepal, which are members of the ICN and whose health and up-to date data are attained, are introduced in the study. In the review article, it is aimed to reveal the importance of organization and professional associations and the current situation of professional organization in nursing. In addition, some suggestions are made to remove the obstacles to professional organization in nursing.

Keywords: Nursing, Occupational Organizations, Professional Associations.

JEL Classification Codes: I1, I10, I19.

¹  İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, fatos.tozak@yeniyuzuyil.edu.tr

²  Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Doktora Öğrencisi, handedt5@gmail.com

³  Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, gaba@bandirma.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

Organizations are organizations that emerge as a result of human needs, have a common purpose, have their own authority and hierarchy, where their members come together to realize a clear and common purpose. The unity of people or institutions gathered around this common purpose creates the organization. Every organization that carries out its activities independently by targeting social issues constitutes non-governmental organizations. Non-governmental organizations are not only organizations that act on a voluntary basis, realize certain goals and enlighten the public on certain issues, but also take part in the transfer of information and cooperation, in solving professional problems. Organization, legality, voluntariness, the principle of public interest, autonomy, non-profit principle, the feature of having a public space, the principle of specialization in a certain subject and transparency are the basic characteristics of non-governmental organizations. Functionally, political functions, their effects on the legislative and executive fields, influencing the public and political parties, constitute cultural and individual functions. Laws that can meet non-governmental organizations qualitatively and functionally in Turkey are the Law on Associations and Foundations. Professional associations are of great importance, especially in terms of functionality. Professional organizations are organizations that represent members of certain professions with common ideals and carry out activities in line with professional interests and purposes. In this review article, which are members of ICN and whose current data can be accessed, Turkey and the USA, United Kingdom, China, Germany, Russia, Japan, Canada, Australia, Norway, South Korea, Saudi Arabia and Nepal nursing professional organizations has been given information about. It was written to reveal the importance of professional organization, the organizational levels of the national and international nursing profession, and the organizational problems in the nursing profession.

Design/methodology/approach:

In this review article, detailed information is given about the current situation of the nursing profession organization in our country and in twelve selected countries. It is believed that by presenting current scientific information about professional organization in a systematic framework, it will contribute to the awareness of nurses about professional organization and the strengthening of nursing.

Findings:

Professional organizations have an important place in the professional development of professions, in providing professional freedom and unity of power. One of the most common is associations, and in the process of organizing associations; It is very important to follow the current situation closely, to achieve its goals, to adopt solution-oriented approaches, and to ensure the continuity of its professional vision and mission. Professional associations carry out functions for career development, advocacy, networking, mentoring and the development of professional members in accordance with their purpose of existence. In this context, the way to strengthen the nursing profession in every field is to become members of professional associations with the principle of unity of purpose, and even to act under the roof of a single professional organization. In addition, organization is important for nursing professionals to defend their rights by providing a sense of unity, to gain professional autonomy and to increase the quality of nursing care.

Conclusion and Discussion:

Today, there are many organizations such as associations and unions established in different fields of expertise in the country and abroad related to the nursing profession. However, in national and international researches on the professional organizations of nurses, it is seen that the number of nurses who are members of professional associations or who are considering becoming a member of professional associations is not at a sufficient level compared to the number of working nurses. Among the reasons for this are; Lack of awareness towards nursing organizations, high membership costs, inability to spare time due to long working hours, family responsibilities, inappropriate place or meeting time, lack of belief, and no difference between those who are members of associations and those who do not. In this direction, nurse leaders, professional associations and nurse professionals should be aware of their roles in order to remove the barriers and the importance of professional organization. Nurses' awareness of professional organization should be increased and activities should be organized to encourage them to become members of professional organizations. These activities should be aimed at promoting nursing organizations, establishing trust in organizations, increasing the initiatives to solve professional problems and increasing the prestige of the profession. In order to make positive changes that will increase membership in professional organizations and retain members, the obstacles in front of membership should be determined first and cooperation should be made with the nurses in the field for initiatives to remove these obstacles. Professional organization in nursing should not only start with professional life, but should be supported by a guidance program or course curriculum to raise awareness from student years.

1. GİRİŞ

Ortak bir amaç ve işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kişi ya da kurumların oluşturduğu birlikteliğe örgütlenme adı verilmektedir (Yılmaz Kuşaklı vd., 2019). Sivil toplum alanında faaliyet gösteren ve toplumda, idarenin bir parçası olmayan her örgütlenme sivil toplum kuruluşunu oluşturmaktadır. Sivil toplum kuruluşları arasında; siyasi gruplar, dini kuruluşlar, sendikalar, spor kulüpleri, özel sektör girişimleri, dernekler, birlikler, odalar ve loncalar yer almaktadır. Bu kuruluşlar arasında işlevsel yönden mesleki dernekler önemli bir konuma sahiptir (Özdelikara vd., 2016; Özsoy vd., 2016). Ülkemizde, sendika ve dernek statüsündeki sivil nitelikli meslek kuruluşları meslek örgütünü (Türk Hemşireler Derneği gibi) ifade ederken; “meslek kuruluşu” kavramı ise daha çok kamu kurumu kapsamındaki meslek kuruluşlarını (Türk Tabipler Birliği gibi) ifade etmek için kullanılmaktadır (Avşarbay ve Dilekçi, 2014).

Bir mesleğin gelişmesi ve güç kazanabilmesi için; ortak amaç ve inançları taşıyan belirli sayıda meslek üyesinin bir araya gelerek, kendine ait otoritesi bulunan örgüt yapısı oluşturması, aşağıdan yukarı dikey hareketliliğinin bulunması, açık amaçlarını üyelerine iletebilmesi ve örgütün isteklerini gerekli otoritelere ulaştıran bir yapısının olması gerekmektedir (Yılmaz Kuşaklı vd., 2019). Bu bağlamda mesleki örgütler mesleki amaçlar etrafında toplanmış meslek üyelerini temsil eden örgütlerdir. Mesleki örgütler ile meslek üyeleri aynı sosyo-kültürel ve hukuki amaç çerçevesinde güçlerini kullanarak mesleklerini daha ileriye taşıyabilmektedir. Özellikle günümüz bilgi toplumlarında kalite, iş birliği ve bilgi alışverişinin vazgeçilmez olması sebebiyle mesleki örgütler, mesleklerin gelişiminde büyük önem arz etmektedir (Korkmaz, 2011). Meslek üyelerinin haklarının savunulması ve mesleğin gelişmesi için mesleki bir örgüte sahip olunması, bir mesleğin profesyonelleşmesinin önemli kriterlerinden biri olarak kabul edilmektedir (Altuntaş ve Yetkinler, 2020). Mesleki profesyonellik her sektörde önemli olmasına karşın sağlık sektöründe insan hayatının söz konusu olması ve hata payına yer olmaması sebebiyle daha fazla öne çıkmaktadır (Adıgüzel vd., 2011). Tüm mesleklerde olduğu gibi hemşirelik mesleğinin gelişmesinde de hemşirelik örgütleri önemli katkı sağlayacak parametrelerden biridir (Karabey vd., 2020). Hemşirelikte mesleki örgütlenme bakım kalitesinin artması, mesleki otonomi gelişimi, hemşireler arası birlik beraberlik, ekip ruhu ile uygulamalarda ortak bir çerçeve oluşturması açısından önemlidir (Karabey vd., 2020). Bunun yanında hemşirelik örgütleri içlerinde özelleşerek dikkat çekmek istedikleri hastalıklara veya politikalara farkındalık oluşturabilmektedir. Örneğin Ulusal Siyah Hemşireler Vakfı (NBNF) Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) var olan azınlıklar ile yetersiz hizmet alan gruplar için program oluşturarak hizmet sunmaktadır. Bu bağlamda ABD’de kardiyovasküler hastalıkların önde gelen ölüm nedenleri arasında olması sebebiyle Afrikalı Amerikalı kadınlar arasında kardiyovasküler hastalıkların azaltılması amacıyla sağlık eğitim hizmetleri geliştirme ve koordinasyon aşamasında profesyonel destek sağlamıştır (Georges, 2005). Hemşirelik örgütleri hemşirelik mesleğinin gelişmesine katkı sağladığı gibi bireylere de fayda sağlamaktadır. Bireyler profesyonel bir örgüte katıldıkları için dayanışma ve güç duygusu hissetmektedir (Dale ve Mandi, 2020). Ayrıca mesleki örgütlenme ile hemşirelerin örgütsel bağlılığının da artması beklenmektedir (Şahan, 2020). Bu çalışmada, hemşirelikte mesleki örgütlenme, Türkiye’deki ve seçili ülkelerdeki hemşirelik meslek örgütlenme yapıları hakkında detaylı bilgi verilmesi amaçlanmıştır.

2. TÜRKİYE’DE HEMŞİRELERİN MESLEKİ ÖRGÜTLENMESİ

Ülkemizde hemşirelik mesleğinde ilk örgüt, 1933 yılında kurulan ‘Türk Hastabakıcılar Cemiyeti’dir. 1943’te yapılandırılarak Türk Hemşireler Derneği (THD) olarak hizmet vermeye başlamış, 1949 yılında ise dünyada ilk kurulan hemşirelik organizasyonu olan International Council of Nurses’e (ICN) üye olmuştur (Karabey vd., 2020; Korkmaz, 2011). “Hemşirelik mesleğini temsil etmek, topluma güvenli ve nitelikli bakım sunulmasını sağlamak için politikaların oluşturulmasında söz sahibi olarak mesleği geliştirmek, hemşirelerin refahını artırmak, şimdi ve gelecekte toplumun güvenli, sağlıklı ve sürdürülebilir bir çevrede yaşamasını sağlamak için meslektaşları ve paydaşları ile iş birliği içinde çalışmak” misyonunu benimseyen THD, ülkemizdeki en büyük hemşirelik örgütü konumundadır (Türk Hemşireler Derneği, 2023). 1933-1973 yılları arasında genel merkezi İstanbul’da olan dernek, 1973 yılında (1630 sayılı Dernekler Kanunu gereğince) merkezini, Ankara’ya taşımıştır. Aynı yıl İstanbul Şubesi, 1974’te ise Isparta Şubesi açılmıştır. İlerleyen yıllarda yeni şubelerin açılması ve varlığını sürdüremeyen şubelerin kapatılması sonucunda, 2018 Genel kurulu sonrası aktif olarak çalışan; İstanbul, İstanbul Anadolu, Ordu, Uşak, Gaziantep, Bursa, Mersin, İzmir, Malatya, Trabzon, Antalya, Manisa, Eskişehir, Erzurum, Konya, Samsun ve Zonguldak olmak üzere 16 ilde, toplam 17 şubesi ile faaliyet göstermektedir (Türk Hemşireler Derneği, 2023).

THD, sağlık sisteminin yaşamsal bir bileşeni olan, hemşirelik mesleğine ait bilgi ve uygulamaların tanınmasını sağlamak için hemşirelik mesleğinin icrası, yönetimi, eğitimi ve özlük hakları alanında çalışmalarını sürdürmektedir. Aynı zamanda Hemşirelik Yasası ve Hemşirelik Yönetmeliği'nin çıkarılmasına da liderlik etmiştir. Ancak günümüzde THD henüz kamu kurumu niteliğinde bir meslek kuruluşu değildir. 1996 yılında "Hemşirelik ve Türk Hemşireler Birliği Kanun Tasarısı" hazırlanmış, 1998'de Türkiye Büyük Millet Meclisinin ilgili komisyonundan geçmiştir. Ancak, tam yasalaşacakken hükümet düştüğü için yasalaşamamış, daha sonraki zamanlarda THD'nin bu konudaki girişimleri sonuçsuz kalmıştır (Türk Hemşireler Derneği, 2023).

Ülkemizde sağlık çalışanları arasında en fazla sayıda görev yapan meslek mensubu grubunu hemşireler oluşturmasına rağmen (2021 yılı itibarıyla 232.442) en büyük hemşirelik örgütlenmesini temsil eden THD'ye üye sayısı sadece on bindir. Görüldüğü üzere sayıca çoğunlukta olmasına rağmen üye sayısındaki yetersizlik nedeniyle hemşirelik sadece dernek düzeyinde temsil edilmektedir. Derneğin hâlihazırda var olan şube sayısı (17), ülke çapında yetersiz örgütlendiğini göstermektedir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2023; Türk Hemşireler Derneği, 2023).

2019 yılında yaşanan Covid-19 pandemisi, hemşirelerin güvenliği, refahı, tıbbi malzeme temini, acil durum finansmanı gibi farklı hemşirelik ve sağlık problemlerine hızlı cevap bulması sebebiyle hemşirelikte mesleki örgütlenmenin önemini ortaya koymuştur (Crumley, 2020). Bu doğrultuda THD, zorlu salgın sürecinde meslektaşlarına destek olmak için bazı çalışmalar gerçekleştirmiştir. Bunlar; koruyucu ekipman, negatif basınçlı izole üniteler, toplumun koruyucu önlemleri, vaka yönetimi çalışmaları, uzun çalışma saatleri ve hemşire/hasta planlamasındaki orantısızlık gibi yaşanan sorunların çözüme kavuşturulması talebinde bulunmuştur. Bunların yanında, Covid-19 durum analiz raporları hazırlayarak kişisel koruyucu ekipman kullanımı ve el hijyeni, vaka yönetim şemaları, bulaşıcı hastalıklarla mücadele rehberi, Covid-19 hemşire eğitim rehberi gibi en güncel ve kanıta dayalı bilgilere ulaşılması, hizmet içi ve oryantasyon eğitimlerinde kullanılması için de paylaşımlarda bulunmuştur (Türk Hemşireler Derneği, 2023).

Literatür incelendiğinde ülkemizde hemşirelik alanında tarihi öneme sahip olan Türk Hastabakıcılar Cemiyeti ile başlayan örgütlenmenin sonraki yıllarda (örnek: Çapa Hemşireleri Geliştirme ve Dayanışma Derneği, Cerrahpaşa Hemşireler Derneği) kurum bazlı dernekler ile birlikte özel dal derneklerinin de (örnek: Türk Cerrahi ve Ameliyathane Hemşireleri Derneği) ve hatta bu dal derneklerinin de alt dallarının da kurulduğu (örnek: Endoskopik Cerrahi ve Laparoskopi Hemşireleri Derneği) görülmektedir. Türkiye'de, ulusal hemşirelik mesleği ile ilgili 59 mesleki örgüt bulunmaktadır (Tablo 1).

Tablo 1. Ulusal Hemşirelik Mesleği ile İlgili Örgütler ve Kuruluş Yılları* (Kronolojik olarak sıralanmıştır)

Türk Hemşireler Derneği (1943)	Florence Nightingale Hemşire Mektepleri ve Hastaneleri Vakfı (1948)	Vehbi Koç Vakfı Hemşirelik Fonu (1974)	Onkoloji Hemşireliği Derneği (1989)	Türk Yoğun Bakım Hemşireleri Derneği (1992)	Semahat Arsel Hemşirelik Eğitim ve Araştırma Merkezi (1992)
Çapa Hemşireleri Geliştirme ve Dayanışma Derneği (1992)	Türk Nefroloji, Diyaliz ve Transplantasyon Hemşireleri Derneği (1992)	Cerrahpaşa Hemşireler Derneği (1994)	Diyabet Hemşireliği Derneği (1995)	Gastrointestinal Endoskopi Hemşireleri ve Teknisyenleri Derneği (1996)	Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Derneği (HEMAR-G) (1996)
Çocuk Hemşireliği Derneği (1997)	Türk Cerrahi ve Ameliyathane Hemşireleri Derneği (1998)	Kalp Damar Cerrahisi Hemşireleri Derneği (1998)	Çocuk Cerrahisi Hemşireliği Derneği (1998)	Hematoloji Hematolojik Onkoloji ve Kemik İliği Transplantasyon Hemşireleri Derneği (1999)	Ege Üniversitesi Hemşirelik Mezunları Derneği (1999)
Nöroşirürji Hemşireliği Derneği (1999)	Psikiyatri Hemşireliği Derneği (2000)	Neonatoloji Hemşireliği Derneği (2002)	İç Hastalıkları Hemşireliği Derneği (2006)	Üroloji Hemşireleri Derneği (2006)	Romatoloji (Romhemder) Hemşireler Derneği (2006)
Öğrenci Hemşireler Derneği (2006)	İnfertilite Hemşireliği Derneği (2007)	Ebe ve Hemşireler Derneği (2007)	Hemşirelik Eğitim Derneği (2007)	Yara Ostomi İnkontinans Hemşireleri Derneği (2008)	Üreme Sağlığı ve İnfertilite Hemşireliği Derneği (2008)
Endoskopik Cerrahi ve Laparoskopi Hemşireleri Derneği (2009)	Acil Hemşireliği Derneği (2010)	Hacettepe Hemşirelik Lisans ve Lisansüstü Mezunlar Derneği (2010)	Kadın Sağlığı Hemşireliği Derneği (2010)	Nöroloji Hemşireliği Derneği (2011)	Yönetici Hemşireler Derneği (2011)

Kemik İliği Transplantasyonu Hemşireliği Derneği (2012)	Hemşireler Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği (2012)	Geriatric Hemşireliği Derneği (2012)	Hemşirelik Eğitim Programları Değerlendirme ve Akreditasyon Hemşireliği Derneği (2013) (HEPDAK)	Kültürlerarası Hemşirelik Derneği (2013)	Halk Sağlığı Hemşireliği Derneği (2014)
Ortopedi ve Travmatoloji Hemşireleri Derneği (2015)	İnovatif Hemşirelik Derneği (2016)	Uludağ Üniversitesi Hemşirelik Lisans ve Lisansüstü Mezunları Derneği (2016)	Cerrahi ve Sterilizasyon Hemşireleri Derneği (2017)	Enfeksiyon Kontrol Hemşireleri Derneği (2018)	Hemşirelikte Liderlik Derneği (HELİD) (2018)
Hemşirelik Bilişim Derneği (2019)	Hemşirelik Cinsel Sağlık Eğitim ve Danışmanlık Derneği (2019)	İş Sağlığı Hemşireliği Derneği (İŞHEM-DER) (2003)	Karadeniz Yoğun Bakım Hemşireliği Derneği*	İzmir Çağdaş Hemşirelik Araştırma ve Geliştirme Derneği*	Hemşirelikte Klinik Simülasyon Derneği*
Uludağ Hemşireleri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği*	Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Mezunları Derneği*	İstanbul Sağlık Memuru Acil Tıp Teknisyeni Hemşire ve Ebe Derneği (İSAHED)*	Karadeniz Teknik Üniversitesi Hemşirelik ve Ebelik Bölümü Mezunları Derneği*	Pediyatrik Nefroloji Diyaliz ve Transplantasyon Hemşireliği Derneği*	

Kaynak: (Karabey vd., 2020, s. 384-391; Yılmaz Kuşaklı vd., 2019, s. 131-138; Türkiye İstatistik Kurumu, 2023).

*Bazı derneklerin kuruluş yıllarına ulaşılamamıştır.

Yıllar içerisinde sayıca artış gösteren bu derneklerden bazılarının üniversite bünyesiyle ortaklaşa kongre, sempozyum gibi bilimsel organizasyonlarda adının geçmesine rağmen aktif bir web sayfasının olmadığı (örnek: Karadeniz Yoğun Bakım Hemşireleri Derneği) ve aktif bir web sayfası olan derneklerin ise üye sayıları ya da kuruluş yılları gibi bilgilere yer vermediği (örnek: Türk Hemşireler Derneği; İstanbul Sağlık Memuru Acil Tıp Teknisyeni Hemşire ve Ebe Derneği) görülmüştür. Karabey vd. (2020) tarafından yapılan çalışmada THD'nin web sitesi aracılığı ile ulaşılabilen 33 ulusal hemşirelik derneği olduğu belirtilmiştir. Yapılan bu çalışma ulusal hemşirelik derneklerinden bazılarının web sayfasının olmadığını destekler niteliktedir. Dülger (2021) tarafından hazırlanan ICN temalı küresel sorumluluk farkındalığı konulu yüksek lisans tez çalışmasında ise ulusal hemşirelik mesleki örgütlerinin sayısı 56 adet olarak verilmiştir.

Ulusal alan yazında 59 olarak tespit edilen hemşirelik örgütlerinden 57'si genel ve özel dal hemşirelik derneği, mezunlar derneği, yardımlaşma ve dayanışma, okulları koruma vb. şeklindeyken, iki tanesi vakıf niteliğindedir ve günümüzde aktif olarak faaliyet göstermektedir (Tablo 1). Günümüze kadar kurulan ulusal hemşirelik derneklerinin sayısındaki artışa rağmen, sağlık çalışanları arasında sayıca üstünlüğü olan hemşirelerin üye olma oranlarının aynı oranda artmaması; derneklerin kuruluş amacına yönelik faaliyetlerinin yetersiz kalmasından ve hemşireler üzerinde istenilen etkiyi bırakamamasından kaynaklandığı söylenebilir. Bunun yanında hemşirelikte en büyük örgütlenmenin THD olmasına rağmen açılan özel dal derneklerinin THD çatısı altında toplanamaması, THD'nin üye sayısının bölünmesine yol açarak, "Türk Hemşireler Birliği" olma yolundaki en büyük engellerden birisinin de bu bölünmeden kaynaklı üye sayısındaki yetersizlik olduğu söylenebilir.

3. ULUSLARARASI HEMŞİRELİK ÖRGÜTLERİ

Uluslararası düzeyde, çeşitli hemşirelik uzmanlıklarını ve mesleki ilgi alanlarını temsil eden profesyonel organizasyonlar mevcuttur. Uluslararası profesyonel hemşirelik kuruluşları, hemşirelerin politika geliştirmesine destek olacak yetkiyi sağlayarak buna yönelik süreçlerin oluşturulmasını sağlamakta ve hemşirelik bakım uygulamalarının geliştirilmesine yönelik öneriler ile karar verici hemşirelere rehberlik etmektedir (Catallo vd., 2014). Uluslararası hemşirelik örgütleri, ileri düzey hemşirelik rolleri için sağlık politikasıyla ilgili var olan sorunlar hakkında düzenleme geliştirme programları oluşturarak sağlık politikalarının geliştirilmesini ve gözden geçirilmesini sağlarken bu konulardaki bilgilerin daha etkili bir şekilde yayılmasında da önemli rol oynamaktadır (Heale vd., 2015).

Dünyada ilk kurulan hemşirelik organizasyonu olan ICN, hemşirelerin sesi olan en kapsamlı uluslararası örgüttür (Dülger, 2021). 1899 yılında kurulan ve merkezi İsviçre'nin Cenevre şehri olan ICN hemşireler tarafından yönetilmektedir. ICN, 2021 yılı itibari ile Dünya'da 138 ulusal hemşire birliğini bünyesinde barındırmakta ve 27 milyonun üzerinde hemşireyi temsil etmektedir. Amacı hemşireler arası birliği sağlayabilmek, hemşireliği geliştirmek ve sağlık politikalarını belirlemede etkin olabilmektir (Uluslararası Hemşire Dernekleri, 2023; Uluslararası Hemşireler Konseyi, 2023). ICN, zor ve stresli zamanlarda hemşirelerin kendilerini ve mesleklerini iyileştirici faaliyetlerin geliştirilmesinde hemşirelere destek sağlamakta ve öncülük etmektedir. Örneğin, Covid-19 pandemi döneminde hemşirelerin sorunlarını gündeme getirmiş ve destek olarak bu zorlu dönemde hemşirelerin yanında olmuştur (Morin, 2021). Covid-19 pandemisinde yüz bini aşan hemşire ve diğer sağlık çalışanları ölümünün sorumlusu olarak politikacılara karşı hemşirelerin sesi olmuştur (Catton, 2021). Ayrıca ICN'nin resmi dergisi olan "International Nursing Review" (INR) hemşireliğin geliştirilmesi ve sağlık politikasını biçimlendirme amacına yönelik faaliyetler sürdürerek hemşirelik örgütlenmesine fayda sağlamaktadır.

Hemşirelerin toplum sağlığındaki etkisinin önemi tartışılmazdır. Bu sebeple ICN ve Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) 1948'den beri ortak çıkarları doğrultusunda projelerde iş birliği yapmaktadır (Uluslararası Hemşireler Konseyi, 2023). ICN ve DSÖ'nün birlikte yaptıkları "Nursing Now" kampanyasında yayınladıkları 2020 raporunda dünyadaki hemşire açığına dikkati çekerek 2030 yılına kadar bu açığın kapanmasına yönelik adımların atılmasının önemi vurgulanmıştır (Dünya Sağlık Örgütü, 2023). Uluslararası ittifaklar, toplumların sağlığını koruma ve geliştirilmesinde fayda sağladığı gibi mesleklerin gelişmesine de olumlu katkılar sağlamaktadır. Bu bağlamda toplum sağlığı ile ilgili uluslararası çalışmalarda bulunan DSÖ, hemşirelik için önemli bir konumdadır. Fakat DSÖ'nün hemşirelere gereken önemi vermediği, hemşirelik kimliğinin görünürlüğünün yeterli olmadığı ve alanındaki uzman hemşirelerin bilim insanı olarak değerlendirmede yetersiz kaldığı eleştiriler mevcuttur (Wong vd., 2015). Örneğin ülkemizde de Sağlık Bakanlığı Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü personel dağılım cetvelinde Uzman Tabip, Tabip, Uzman Diş Tabibi, Diş Tabibi ve Eczacı unvanları tablosu "stratejik personel" olarak adlandırılırken, hemşireler "diğer sağlık personeli" başlığı altında yer almaktadır (Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2023). Dünyada hemşirelerin mesleki çıkarlarını koruyan ve haklarının savunuculuğunu yapan birçok uluslararası hemşirelik örgütleri mevcuttur. Bu örgütlerden Avrupa Hemşire Dernekleri Federasyonu (EFN-European Federation Of Nurses Associations) 1971 yılında kurulmuştur ve Avrupa'da bir milyondan fazla hemşireyi temsil etmektedir. EFN'nin misyonu, "Avrupa Komisyonu, Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi gibi Avrupa Kurumlarında lobi yaparak, AB'ye özel atıfta bulunarak hemşireleri ve hemşirelik mesleğini teşvik etmek ve korumaktır". EFN, hemşirelik mesleğinin statüsü ve çıkarlarını güçlendirmek amacıyla çalışmalarına devam etmektedir (Avrupa Hemşire Dernekleri Federasyonu, 2023). İngiltere'deki uluslararası hemşirelik örgütü olan İngiliz Hemşireler Birliği (BNA) ise 1948 yılında kurulmuştur. 30.000'in üzerinde hemşire üyesi vardır (Türk Hemşireler Derneği, 2023). BNA hemşirelere rekabet gücü sağlamak, özlük haklarını geliştirmek, hemşireler için uygun, tercih edilen çalışma koşullarını belirlemek, kalıcı ve sözleşmeye dayalı istihdam sağlamak amacı ile hizmet vermeye devam etmektedir. Amerika'da kamu ve özel üniversitelerde 850'den fazla üye hemşirelik okulunu temsil eden Amerikan Hemşirelik Okulları Birliği (AACN- The American Association Of Colleges Of Nursing) ise bakalorya adı verilen bazı ülkelerinde, üniversiteye girebilmek için lise bitirme sınavından sonra yapılan sınav ve lisansüstü programların birleşimini oluşturmaktadır. Amerikan Hemşirelik Okulları Birliği, bütün akademik kuruluşa hizmet etmektedir. Dekan ya da başhemşire AACN'nin temsilcisi olarak görev yapmaktadır (Amerikan Hemşirelik Okulları Birliği, 2023).

Hemşirelik uygulamalarında ortak bir dil geliştirerek meslek gelişimini amaç edinen ACENDIO (The Association For Common European Nursing Diagnoses, Interventions And Outcomes: Avrupa Ortak Hemşirelik Tanıları, Girişimleri ve Sonuçları Birliği) 1995 yılında kurulmuş olup bireysel ve kurumsal üyeleri mevcuttur. ACENDIO, iki yılda bir uluslararası kongreler gerçekleştirmekte ve hemşirelik literatürüne önemli katkılar sağlamaktadır (Türk Hemşireler Derneği, 2023).

Uluslararası diğer bir hemşirelik örgütü olan Amerikan Hemşireler Birliği (ANA- American Nurses Association), 1896'da kurulmuş olup, ABD'deki hemşirenin sözcülüğünü üstlenmektedir. Hemşirelerin haklarını korumada ve disiplinler arası iş birliği sağlamada hemşireliğin gelişimine katkı sağlamaktadır (DosSantos vd., 2016). 2006 yılında ANA, holistik hemşireliği resmi bir hemşirelik uzmanlık alanı olarak tanımıştır ve Amerikan Holistik Hemşireler Birliği (AHNA- The American Holistic Nurses Association), bir dal derneği olarak hemşireliğin bütüncül sesi olarak tanınmaktadır (Amerikan Holistik Hemşireler Birliği, 2023).

Yukarıda konu edilen uluslararası hemşirelik meslek örgütlerinin yanı sıra uluslararası dal dernekleri de yer almaktadır ve Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Hemşirelik ile İlgili Uluslararası Mesleki Örgütler

ICN- International Council of Nurses: Uluslararası Hemşireler Konseyi
WHO- World Health Organization: Dünya Sağlık Örgütü
EFN- European Federation of Nurses Associations: Avrupa Hemşire Demekleri Federasyonu
BNA- British Nursing Association: İngiliz Hemşireler Birliği
CNA- Canadian Nurses Association: Kanada Hemşireler Birliği
AACN- The American Association of Colleges of Nursing: Amerikan Hemşirelik Okulları Birliği
ACENDIO- The Association For Common European Nursing Diagnoses, Interventions And Outcomes: Avrupa Ortak Hemşirelik Tanıları, Girişimleri ve Sonuçları Birliği
ANA- American Nurses Association: Amerikan Hemşireler Birliği
AHNA- The American Holistic Nurses Association: Amerikan Holistik Hemşireler Birliği
APNA- American Psychiatric Nurses Association: Amerikan Psikiyatri Hemşireleri Birliği
EONS- European Oncology Nursing Society: Avrupa Onkoloji Hemşireliği Derneği
ESNO- European Specialist Nurses Organizations: Avrupa Özel Dal Hemşireleri Örgütü
FEND- Federation of European Nurses in Diabetes: Avrupa Diyabet Hemşireleri Federasyonu
IMIA-NI- Special Interest Group on Nursing Informatics of Imia: Uluslararası Tıp Bilişimi Birliği- Hemşirelik Bilişimi Grubu
IFPN- International Federation of Perioperative Nurses: Uluslararası Perioperatif Hemşireler Federasyonu
ISNCC- The International Society of Nurses in Cancer Care: Uluslararası Kanser Bakım Hemşireliği Derneği
SPN- Society of Pediatric Nurses: Pediatri Hemşireleri Derneği
PEN- Pediatric Endocrinology Nursing Society: Pediatrik Endokrinoloji Hemşireliği Derneği
NANDA- International (Nanda-I) North American Nursing Diagnosis Association: Kuzey Amerika Hemşirelik Tanıları Birliği
NURSE.ORG- Düşündürücü içerik yayımlayarak ve kültür değiştiren girişimler başlatarak hemşirelerin ve hemşirelik öğrencilerinin hayatlarını etkileyen bir platformdur.
UNESCO- United Nations Educational, Scientific And Cultural Organization: Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve Kültür Örgütü

Kaynak: (Türk Hemşireler Derneği, 2023).

4. SEÇİLİ ÜLKELERDE HEMŞİRELİK MESLEK ÖRGÜTLENMELERİ

Ülkelerde en büyük sağlık hizmet grubu hemşireler olmasına rağmen sağlık politikaları oluşturma ve sağlık sistemi değişiklikleri konusunda hekimlerin daha fazla söz sahibi olduğu bir gerçektir. Hemşirelerin bu konularda daha etkili olarak söz sahibi olmalarını sağlamada en büyük katkı sağlayıcılar ise ICN’ye üye olan ulusal kuruluşlardır (Catallo vd., 2014). ICN, dünya çapında 28 milyon hemşireyi temsil eden 130’den fazla ulusal hemşire birliğinden (NNA) oluşan bir federasyondur (Uluslararası Hemşireler Konseyi, 2023). Ağustos 2022 itibarıyla Afrika bölgesi (28), Doğu Akdeniz bölgesi (12), Avrupa bölgesi (37), Amerika bölgesi (33), Güneydoğu Asya bölgesi (8), Batı Pasifik Bölgesi (17) olmak üzere altı bölgeden 135 hemşirelik derneği ICN’ye üyedir (Uluslararası Hemşire Dernekleri, 2023). ICN’ye bireysel üyelik yoktur, ulusal hemşireler birliğinin parçası olan hemşireler otomatik olarak ICN’nin bir parçası olarak kabul edilmektedir (Uluslararası Hemşire Dernekleri, 2023). Uluslararası bu kuruluşlar hemşirelerin politikaya ilgisini ve katılımını desteklemekte, hasta güvenliği, hemşirelerin sosyo ekonomik refahı ile hemşirelik uygulamalarını destekleyerek sağlık politikası üzerindeki etkisini artırmaktadır (Catallo vd., 2014; Crumley, 2020). Catallo vd. (2014) yaptığı çalışmada ulusal ve uluslararası hemşirelik örgütlerinin etkili çalışmalarının, mesleğin gelişmesinde umut verici olduğu belirtilmektedir. Bu bölümde ICN’ye üye olan, sağlıklı ve güncel verisine ulaşılabilen ülkelerden ABD, Birleşik Krallık, Çin, Almanya, Rusya, Japonya,

Kanada, Avustralya, Norveç, Güney Kore, Suudi Arabistan ve Nepal'in hemşirelik meslek örgütlenmeleri hakkında detaylı bilgilere yer verilmiştir.

4.1. ABD'de Hemşirelik Meslek Örgütlenmesi

1911 yılında kurulan Amerikan Hemşireler Birliği (ANA), ABD'deki tüm uzmanlık ve uygulama ortamlarında politik olarak aktif olmakta ve hükümete lobi oluşturma konusunda yardımcı olmakta ve 4 milyon hemşire üyesiyle önde gelen bir organizasyon olarak hizmet vermektedir (Amerikan Hemşireler Birliği, 2023). 1894'te kurulan Hemşire Okulları Yöneticileri Birliği, 1952 yılında Ulusal Hemşireler Birliği olarak çalışmalarına devam etmiştir. Ulusal hemşireler birliği çalışma alanlarının sınırları artırılarak, hemşirelik hizmetlerini uygulama, denetleme ile eğitimi sağlayıcı olarak faaliyetlerine devam etmiştir (Şendir, 1994). DSÖ 2017 verilerine göre, ABD ülkesinde kayıtlı 4.729.338 hemşire olmasına rağmen, sayısı 300'den fazla olan hemşirelik meslek kuruluşlarına, hemşirelerin sadece %10-20'si üyedir (Walton, 2017). Örneğin; Amerika Birleşik Devletleri'nde onkoloji bakımı yapan tahmini 120.000 hemşire olmasına rağmen, Onkoloji Hemşireliği Derneği'nin (Onkoloji Hemşireliği Derneği [ONS], 2021) üye sayısı 35.000 civarındadır (Onkoloji Hemşireliği Derneği, 2023; Cline vd., 2019). Bu bağlamda yurt dışındaki hemşirelik mesleki örgütleri, örgütlerin teşvik etme çabalarına rağmen hemşireler bazı sebeplerle bu örgütlere aktif katılmamaktadırlar. Bu sebepler, politik farkındalık eksikliği, hemşirelik örgütlerine karşı farkındalık azlığı, politika geliştirme için yeterli zamanı bulamama ve bu konuda beceri eksiklikleri olarak sıralanmaktadır (Catallo vd., 2014). 2022'de, Covid-19 salgınınin kademeli olarak gerilemesine rağmen hemşireler, iş yeri ve çevresel zorluklarla mücadele etmek zorunda kalmış ve bu sebeple ANA hemşirelerin stres ve tükenmişlikleri önleme programı ile ilgili çalışmalar yapmıştır. 2022 yılına ait raporunda, hemşireler ile iş birliği içinde çalışarak hemşirelikte ırkçılığı tanımlamak, ırkçılığa karşı harekete geçmek ve en iyi uygulamaları örneklendirmek için önemli adımlar atmıştır. Aynı raporda, değişim ve yenilikler de desteklenmiştir. Amerikan Hemşireler Vakfı, hemşireleri geliştirmeye ve hemşirelik uygulamalarını ve sağlık sistemlerini dönüştürmeye yönelik vizyoner projeler geliştirmiştir. Hemşirelik Sertifika Merkezi ise programlar ve hizmetler aracılığıyla hemşirelik uygulamalarında mükemmelliğe yönelik küresel standartlar geliştirmiştir (Amerikan Hemşireler Birliği, 2023).

4.2. Birleşik Krallık'ta Hemşirelik Meslek Örgütlenmesi

27 Mart 1916'da Hemşirelik Koleji Ltd. adıyla sadece 34 üye ile kurulan profesyonel bir kuruluş olan Hemşirelik Yüksekokulu olarak başlamıştır. O zamandan bu yana, yarım milyondan fazla üyesiyle dünyanın en büyük hemşirelik personeli meslek birliği ve sendikası haline gelmiştir. 1919 yılında ilk kez hemşireler için bir kayıt sistemi oluşturan Hemşireler Yasası çıkarılmıştır. Haziran 1928'de Kraliyet Beyanını almıştır fakat diğer hemşirelik kuruluşlarının karşı çıkması nedeniyle, 1939 yılına kadar unvanlarında 'Kraliyet' kelimesini kullanamamışlardır. 1939'da Kral VI. George 'Kraliyet' unvanını vermiştir. 1960 yılında erkekler dahil tüm kayıtlı hemşirelere üyeliğini açmış, 1962 yılında hemşire ücretlerinin ülke ortalamasının %60'ına düşmesi ve kamu sektörü maaşlarının dondurulmasının ardından ilk kamu maaş kampanyasını başlatmıştır. 1963 yılında, Kraliyet Hemşirelik Koleji ve Birleşik Krallık Ulusal Hemşireler Konseyi, Birleşik Krallıkta Hemşirelik Meslek Örgütlenmesi (RCN) olmak için ICN'ye katılmıştır. 1968 yılında üyelik sadece öğrenci hemşireler için açılmışken, 2011'de sağlık görevlilerini tam üyeliğe kabul etmiştir. 1976 yılında sendika olarak kayıtlı olmuştur. RCN, 1977'den beri bir sendika olarak da tescil edilmiştir. 1992 yılında RCN kampanyasının ardından, hemşirelerin reçete yazması yasa haline getirilmiştir. İskoçya, Kuzey İrlanda, Galler ve dokuz İngiltere bölgesinde ofisleri bulunmaktadır. Birleşik Krallık'ta ve uluslararası alanda üyeleri arasında kayıtlı hemşire, ebe, sağlık görevlisi ve hemşirelik öğrencileri yer almaktadır. Kamu, özel ve gönüllü sektörlerde çalışan hemşirelik personelinin mesleki çıkarlarını temsil ederek, hasta bakımının kalitesini iyileştiren politikalar geliştirmek, etkilemek ve uygulamak için Birleşik Krallık'taki hükümetler ve diğer kuruluşlarla lobi yapmaktadır. 2011 yılında yüksek düzeyde mesleki niteliklere sahip sağlık bakım asistanlarını (HCA'lar) tam üyeliğe kabul etmiştir. 2019 yılında "Güvenli ve Etkili Bakım için Personel İstihdamı ve Geleceğimize Fon" kampanyaları başlatmış, aynı yıl İskoç hükümeti Sağlık ve Bakım Yasa Tasarısını kabul etmiştir. Bu, Birleşik Krallık'ta hem sağlık hem de sosyal bakım hizmetlerinde güvenli personel alımına ilişkin gereklilikleri belirleyen ilk mevzuattır. 2021 yılında İngiltere, Galler ve İskoçya'da Hemşirelik İçin Adil Ücret" konusunda kampanyalar yapmıştır. Sağlık ve Bakım Yasa Tasarısı'nın Meclis'ten geçmesini sağlamıştır. Hemşirelik İşgücü Standartları hayata geçirilmiş ve Birleşik Krallık'ta hemşirelik profesyonelleri tarafından hemşirelik profesyonelleri için yazılan türünün ilk standartları olmuştur. Yine aynı yıl, yeni bir eğitim portalı ile tüm hemşirelik personelinin öğrenme ve kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olacak planları belirleyen üç yıllık bir eğitim stratejisi başlatmıştır. RCN, ayrıca Avrupa'nın en büyük uzman

hemşirelik kütüphanelerinden birine sahiptir (Kraliyet Hemşirelik Koleji ve Birleşik Krallık Ulusal Hemşireler Konseyi, 2023).

4.3. Çin’de Hemşirelik Meslek Örgütlenmesi

Çin’de ilk hemşirelik okulu Ella Johns tarafından 1888 yılında açılmıştır. 1909 yılında ülkede ilk hemşireler derneği olan Çin Hemşireler Derneği kurulmuş ve ilk iş olarak hemşirelik standartlarını belirlemiştir (Şendir, 1994; Dereli ve Temel, 2021). Çin Hemşirelik Derneği, Çin genelinde 5 milyondan fazla hemşire ve sağlık profesyonelinin temsil etmektedir fakat günümüze kadar olan hemşirelik gelişmelerinde Çin hemşirelikte örgütlenmede yeterli gelişmeyi gösterememiştir. Çin Hemşirelik Derneği (CNA), Çinli hemşireler ve sağlık profesyonelleri tarafından gönüllü olarak oluşturulmuş, kar amacı gütmeyen, kayıtlı bir akademik ve kamu kurumsal organıdır. Hükümet ile hemşirelik çalışanları arasındaki bağlantı olarak çalışmalarını sürdürmektedir. CNA, hem Çin Bilim ve Teknoloji Derneği, hem de Çin Sağlık Bakanlığı tarafından yönetilmektedir. CNA’nın genel merkezi Pekin’dedir ve Hong Kong Özel İdari Bölgeleri ve Makao Özel İdari Bölgeleri dâhil olmak üzere ülke çapında şubeleri bulunmaktadır. CNA’nın şu anda rutin çalışmaları ve akademik faaliyetleri üstlenen 13 Çalışma Komitesi ve 32 Uzman Komitesi bulunmaktadır. CNA dört akademik dergi yayınlamaktadır ve bunlardan birisi Çin’deki en eski hemşirelik akademik dergisi olan “Chinese Journal of Nursing”dir. Çin Hemşirelik Derneği Bilim ve Teknoloji Ödülü, Çin’de hemşirelik alanında verilen en yüksek ödül olarak tanınmaktadır. Çin hemşirelik derneğinin “Bilim Popüleleştirme Platformu” adı altındaki web sitesinde hemşirelikle ilgili güncel popüler bilim kaynakları ve popüler bilim haberlerinin olduğu bilimsel gelişmeler takip edilmektedir (Çin Hemşirelik Derneği, 2023).

4.4. Almanya’da Hemşirelik Meslek Örgütlenmesi

Hemşirelik, Almanya’da dekoneslerin (orta çağlarda kilise ve manastırlardaki kadın sağlıkçıları) etkisinde başlamıştır. 1836’da kurulan ilk hemşirelik okulu ile Almanya’da hemşireliğin gelişimi başlamış ve İkinci Dünya savaşı sonrasında hemşirelik okullarının sayısı artmıştır (Dereli ve Temel, 2021). Alman Hemşirelik Meslekleri Birliği (DBfK), Almanya’daki en tanınmış ve en büyük bağımsız hemşirelik meslek birliğidir. Sağlık ve hemşireliği temsil etmekte, geriatrik bakım, sağlık ve çocuk hemşireliğinin profesyonel çıkarlarını korumayı ve hemşirelik mesleğinin profesyonelleşmesini, hemşireliğin geliştirilmesini, profesyoneller için uygun, iyi ve motive edici çalışma koşullarının oluşturulması için çalışmalar sürdürmektedir. DBfK, ICN’nin Alman üyesi ve Alman Hemşirelik Konseyi’nin (DPR) kurucu üyesidir. Dernek 1903 yılında, hemşireliği "kız kardeş" mesleği olmasının ötesinde profesyonel bir mesleğe dönüşmüştür. DBfK’nın kurucusu olan Agnes Karll bir Kızılhaç hemşiresidir ve “Alman Florence Nightingale” olarak tanınmıştır. DBfK yapısına bakıldığında federal bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Federal birliğin çatısı altında kuzey-doğu, kuzey-batı, güney-doğu ve güney-batı olmak üzere dört bölgesel birlik mevcuttur ve yasal olarak bağımsız derneklerdir. Bu özelliklerinden dolayı bölgesel birlikler belirli bir şekilde özerktirler, fakat içerik yönünden DBfK’nın kararı olan ortak stratejileri izlemektedirler. Federal birliğin ve bölgesel birliklerin görevleri farklıdır. Federal dernek, Avrupa ve uluslararası kuruluşlarla iletişim halinde ve Avrupa siyasetine odaklanırken, Almanya’daki birçok önemli konu ve düzenleme federal eyaletlerin meselesidir. Haziran 2020’de DBfK on yıllık uzun vadeli bir perspektifle bir eylem programı yayınlamıştır. DBfK, kendisini “hemşirelik çalışmalarının tüm alanlarını temsil eden profesyonel bakıcıların güçlü sesi olarak” tanıtarak, mesleğin etkisini güçlendirmek için Almanya genelinde siyasi kararların şekillenmesinde hemşirelik meslek odaları kurulmasına yardımcı olmaktadır. Üyelerini mesleki sorumluluk alanında sigortalayarak profesyonel hukuki koruma sağlamak, bilgi ve danışmanlık hizmeti vermektedir. Temel hedefleri arasında; profesyonel politik çalışmalarla mesleki alanın gelişimini ve çalışma koşullarını şekillendirmeye yardımcı olmak, iyi bakım kalitesi için hemşirelik mesleklerine iyi çerçeve koşulları sunmak, tüm hemşirelik uzmanları için iyi ve ileri bir eğitim vermek yer almaktadır. Derneğin 2018 yılında tüzüğü güncellenmiş olup bu tüzük çerçevesinde hemşireliğin geliştirilmesi, hemşirelerin mesleki kaygılarına yönelik anlayış geliştirmesi, diğer derneklerle işbirliği sağlanması, bakımda kalite güvencesi, üst düzey eğitim faaliyetlerinin benimsenmesi, sağlıklı yaşam tavsiyeleri sunulması, iş güvenliği, kariyer planlaması, yükseköğretimde hemşirelik derslerinin yaygınlaştırılması, geriatri, sağlık ve çocuk hemşireliği bakımında halka yönelik dergiler yayınlanması ve sağlık bakım ödemelerinde müzakereleri temsil etme faaliyetleri yürütülmektedir. Dernek; sosyal medya hemşireliği, uzman standartları, hemşirelikte liderlik, yara bakımı ve hemşireler için İngilizce gibi konularda ücretli eğitimler düzenlemektedir (Alman Hemşirelik Meslekleri Birliği, 2022).

4.5. Rusya’da Hemşirelik Meslek Örgütlenmesi

1992’den itibaren faaliyet gösteren Rusya Hemşireler Birliği (RAMS) üyeleri, Rusya Federasyonu’nun 45 kuruluşundan hemşireler, ebeler, sağlık görevlileri ve laboratuvar asistanlarıdır. 43 tane bölgesel şubesi bulunmaktadır. RAMS, yüksek öğrenim görmüş hemşireler için sürekli tıp eğitimi modeli geliştirme projesinin bir katılımcısıdır, her yıl onlarca bilimsel ve pratik konferans, sempozyum ve seminer düzenlemektedir. RAMS, 2016 yılında Brezilya, Rusya, Hindistan, Çin ve Güney Afrika Cumhuriyeti (BRICS) Ülkelerinin Kardeş Dernekleri İttifakını oluşturmasında öncü olmuş ve 2019’da dernek öncülüğünde Rusya’da katılımcı kardeş ülkeler formu düzenlenmiştir. RAMS, 2005’ten beri ICN’nin, 1998’den beri Avrupa Ulusal Hemşirelik ve Ebelik Dernekleri Forumu’nun bir üyesidir. Dernek sağlık alanındaki branşlaşmayı dikkate alan fizyoloji, cerrahi, anesteziyoloji ve resüsitasyon, psikiyatri, genel tıp vb. özel bölümler oluşturarak faaliyetlerini gerçekleştirmektedir. Rusya Hemşireler Birliği’nin amacı, kanıta dayalı hemşirelik uygulamalarının tanıtılması, bilimsel çalışmalarının yaygınlaştırılmasının teşvik edilmesi, mesleki standartların oluşturulması ve uygulamanın düzenlenmesi, eğitimin geliştirilmesi ile tıbbi bakımın sürdürülmesidir. Derneğin hedeflerinden olan eğitim, hemşirelerin bakım sağlayıcı rollerinin genişletilmesi, mesleğin gelişimini destekleyecek meslek düzenleme sistemi oluşturulmasını sağlamayı, hemşireler için fırsatlar oluşturmayı temel almaktadır. Dernek amacına yönelik mesleğin gelişim tarihini ve seçkin temsilcilerinin anısını korumayı, iletişim becerilerini geliştirmeyi, toplumda olumlu bir hemşire imajı yaratmayı ve gençlerin vatansever eğitimini geliştirmek için Rusya Tıp Tarihçileri Derneği (ROHM) ile aktif olarak iş birliği yaparak "Hemşirelik Tarihi" adı altında özel bir bölüm oluşturmak için antlaşma yapmıştır. Aynı zamanda dernek, mesleki standartların güncellenmesinde sorumlu geliştirici olarak rol oynamaktadır. Dernek tarafından geliştirilen sağlık görevlisi ve hemşire mesleki standartları Rusya Adalet Bakanlığı tarafından tescil edilmiş olup son olarak RAMS tarafından 2022’de hemşire uzmanı ve genel tıp taslak mesleki standartları güncellenmiştir (Rusya Hemşireler Birliği, 2023).

4.6. Japonya’da Hemşirelik Meslek Örgütlenmesi

Japonya’da ilk mesleki örgütlenme 1887’de Japon Kızılhaç Örgütü kurulmasıyla başlamıştır (Dereli ve Temel, 2021). 1929’da hemşirelik derneği kurulmuştur (Nakamoto vd., 2022). Japon Hemşirelik Derneği (JNA), hemşireler ve diğer disiplinler ile iş birliği içerisinde yüksek kaliteli bakım amacıyla Japonya’da hemşireliği yönetmektedir. 1946 yılında kurulan JNA, halk sağlığı hemşirelerini, ebeleri, yardımcı hemşireleri (lisanslı pratik hemşire; LPN) temsil eden Japonya’daki en büyük profesyonel hemşirelik kuruluşudur. Japon Hemşirelik Derneği, hemşirelerin (sağlık hemşireleri, ebeler, hemşireler, yardımcı hemşireler) gönüllü olarak katıldığı ve yönettiği Japonya’nın en büyük hemşirelik profesyonel birliği olup 47 il hemşirelik derneği (kurumsal üyeler) ile iş birliği içinde çalışan ülke çapında bir kuruluştur. Mevcut üye sayısı yaklaşık 760.000’dir. 2019 verilerine göre Japonya’da çalışan toplam hemşire sayısı 1.683.295’dir. Ülkede hemşire ve ebelerin yarısından fazlası derneğe üye olurken halk sağlığı hemşirelerinin derneğe üyelik oranı düşüktür. 2015 yılından itibaren her yıl belirli bir amaç doğrultusunda hemşirelik zirvesi yapmış, 2024 yılında yapılacak olan 6. Hemşirelik Zirvesinde “yerel toplulukları destekleyen hemşirelik profesyonellerine yaşam boyu öğrenme” teması belirlenmiştir. JNA amaçları; insanların onurunu korumak, evrensel ihtiyaçlarını karşılamak, sağlıklı yaşamlarını sağlamak ve sağlıklı yaşama kavuşmasına fayda sağlamaktır. Ayrıca hemşirelikte uzmanlaşmaya dayalı hemşirelik kalitesinin artırılması ve eğitimin geliştirilmesi sağlanarak hemşirelerin iş barışı içinde çalışmalarını sağlayacak ortamların oluşturulması hedeflenmektedir. JNA’nın 2021 yılında belirledikleri öncelikli politikaları ise; temel hemşirelik eğitimde reformlar geliştirmek, sağlığın korunması ve geliştirilmesi için toplum temelli entegre bakımı destekleyen hemşirelik hizmet sunum sistemi kurulması, hemşirelerin rollerinin ve hemşire insan kaynaklarının genişletilmesi ile hemşirelerin çalışma ortamları için reformlar geliştirilmesi, hemşirelikte standartların oluşturulması ve kriz yönetim sistemlerinin güçlendirilmesi olarak belirlenmiştir (Japon Hemşirelik Derneği, 2023). 1994 yılında Japon Aile Hemşireliği Araştırma Derneği (JARFN) kurulmuştur. JARFN, hastanelerde, bakım tesislerinde ve evde bakım merkezlerinde, birimi aile olan bir çerçevede etkili hemşirelik yöntemlerini yaygın olarak geliştirmek amacıyla kurulmuştur. Bu hemşirelik yöntemleri sadece yaşamın her aşamasında sağlık sorunu yaşayan kişileri değil, rehabilitasyondan terminal bakıma kadar sağlığın sürdürülmesine ve geliştirilmesine yönelik bakım faaliyetlerini de kapsamakta olup dernek ülkede sağlığın geliştirilmesine önem vermiş ve fayda sağlamıştır (Ishigaki, 2013).

4.7. Kanada’da Hemşirelik Meslek Örgütlenmesi

1908 yılında 16 organize hemşirelik kurumunun temsilcileri Ottawa’da bir araya gelerek Kanada Ulusal Eğitimli Hemşireler Birliğini (CNATN) kurmuştur. 1911 yılından beri hemşirelik mezunlarının dernekleri ile yerel ve

bölgesel hemşire gruplarının olduğu 28 üye derneğe sahiptir. Örgütlenmesini hızla geliştirerek 1924'te dokuz ilde CNATN üyesi olan hemşirelik örgütü hemşireler, diğer sağlık çalışanları ve diğer kurumlar ile iş birliği içerisinde sağlığı geliştirmek ve Kanada'yı uluslararası düzeyde temsil etmeyi amaçlamıştır. 1924'te Kanada Hemşireler Derneği (CNA) adı ile çalışmalarına devam etmiştir (Türk Hemşireler Derneği, 2023; Chiu vd., 2020). CNA, Kanada'da bütün hemşireleri temsil eden ulusal ve uluslararası bir ses olarak görülmektedir. CNA'nın hemşireliğe ulusal bir etki sağlamak ve politik kararlarda etkili olmak amacı ile farklı forumları mevcuttur. Kanada'daki 11 yerel hemşirelik birliğinin katılımı ile 126.000'den fazla hemşire üyesi vardır (Kanada Hemşireler Birliği, 2023). CNA, 12 Ekim 2008'de ülke çapındaki meslektaşları ve hemşirelerle hâlâ karşı karşıya oldukları zorluklar ve CNA'nın ileriye dönük yönü hakkında konuşmak için ülke çapındaki binlerce hemşireyle elektronik olarak bağlantı kurarak kuruluşunun yüzüncü yılında ilk ulusal podcastini yapmıştır. 1976-2012 yılları arasında 37 yıl boyunca CNA, hemşirelik mesleğin küresel sağlığa katkısını güçlendirmek için 45'ten fazla ülkede ortaklıklar kurmuştur. CNA, uluslararası kalkınma alanındaki çalışmalarına 1965 yılında Karayipler'deki hemşirelik liderleriyle birlikte bölgedeki İngilizce konuşulan 23 hemşirelik okulunda anket çalışmalarıyla başlamıştır. Pan Amerikan Sağlık Örgütü (PAHO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından finanse edilen bu dönüm noktası niteliğindeki çalışma, hem hemşire kaydı için bölgesel eğitimin hem de karşılıklı ilişkilerin uygulanabilir olduğu fikrinin güçlendirilmesine yardımcı olmuştur. Anketin sonuçları ve devam eden iş birliği, 2012 yılında Bölgesel Hemşirelik Kurumunun (RNB) kurulmasını sağlamıştır. RNB, bölgesel sağlık bakanlıklarına sağlık ve hemşirelik konularında tavsiyelerde bulunmaya ve Karayipler bölgesinde hemşirelik eğitim ve hizmetini iyileştirmeye devam etmektedir. Yurtdışı ortaklıklar ve Kanada hemşirelik dernekleri arasında karşılıklı paylaşım ve destek, uluslararası programın başarısının merkezinde yer almıştır. CNA amaçlarını belirledikleri temel çerçeve etrafında hemşireliğe ve kamu yararına faydalı sonuçlar sağlamak, kamuda mesleğe yönelik düzenlemelere ön ayak olmak, sağlık ve hemşirelik alanında ulusal ve uluslararası liderlik sağlamak ve sağlık politikalarını şekillendirmek ve hemşireliği savunmak olarak güncel halini belirtmektedir. CNA "Gücümüz, Kanada hemşirelerinin bilgi ve becerilerinin etkisindedir" misyonunu benimsemiştir. Günümüzde aktif olarak 13 ilde ve bölgede hemşireleri, uygulayıcı hemşireleri, lisanslı ve kayıtlı pratik hemşireleri, kayıtlı psikiyatri hemşirelerini, emekli hemşireleri ve hemşirelik öğrencilerini temsil etmekte ve ulusal birlik sağlamaktadır. Faaliyetlerinde mesleği ulusal ve uluslararası düzeyde diğer kuruluşlara ve hükümetlere karşı temsil etmeyi, hemşirelerin birbirlerini desteklemelerini ve kâr amacı güdülmeyen sağlık sistemini güçlendirmeyi görev edinmiştir. Ayrıca hemşirelere sağlık politikaları ve hemşire uzmanlar aracılığı ile danışmanlık hizmeti de sağlamaktadır (Kanada Hemşireler Birliği, 2023).

4.8. Avustralya'da Hemşirelik Meslek Örgütlenmesi

Avustralya Hemşirelik Koleji (ACN), temelleri Avustralya Hemşirelik Koleji ve Avustralya Kraliyet Hemşirelik Koleji olan iki kuruluşun kökenlerini yansıtmaktadır. Avustralya Kraliyet Hemşirelik Koleji de 1949'da kurulmuştur. 5 Ocak 1949'da Macquarie Street, Sidney'deki BMA Hall'da Ulusal Sağlık Hizmetleri Yasa Tasarısını tartışmak için düzenlenen kitlesel hemşire toplantıları, Federal Sağlık Hizmetleri'nin NSW şubesi haline gelmesi amacıyla NSW Hemşirelik Koleji'nin kurulmasına yönelik kararların alınmasına yol açmıştır. 12 Ocak 1949'da Geçici Konsey toplanarak NSW Hemşirelik Koleji açılmıştır. NSW Hemşirelik Koleji'nin hedefleri arasında, hemşireler için ilgili lisansüstü derslerin geliştirilmesi ve sunulması, hemşirelik sanatını, bilimini ve hemşireliğin tüm dallarda profesyonel olarak ilerlemesini teşvik etmek yer almaktadır. 2003 yılında NSW Hemşirelik Koleji'nin adı, şu anda benimsenen daha geniş Avustralya perspektifini yansıtacak şekilde Hemşirelik Koleji olarak değiştirilmiştir. Avustralya Hemşirelik Koleji (ACN), 1949'da Victoria'da kurulmuş ve birçok benzer amaç ve hedefe sahip olmasına rağmen, NSW Hemşirelik Koleji'nden ayrılmıştır. 2012'de Avustralya Hemşirelik Koleji ve Avustralya Kraliyet Hemşirelik Koleji birleşmiş ve adı Avustralya Hemşirelik Koleji olarak belirtilmiştir. ACN, Canberra ve Sydney olmak üzere iki merkezde bulunmaktadır. ACN, eğitim, ulaşılabilirlik ve Avustralya'daki hemşirelerin bilgi ve becerilerini geliştirmeyi amaç edinmektedir. Avustralya Hemşirelik Koleji (ACN), hemşirelerin statüsünü, tanınmasını ve saygısını geliştirmek için politika, savunuculuk ve eğitime odaklanan hemşirelik mesleğinin ulusal sesidir. Eğitim yoluyla hemşirelerin liderlik yeteneklerinin geliştirilmesini hedeflemiştir. ACN, "Sağlığı Şekillendirme, Hemşireliği Geliştirme" misyonunu benimsemiştir. ACN, ICN Avustralya üyesidir ve mesleğin hem ulusal hem de uluslararası düzeyde savunuculuğunu yapmaktadır. Hemşirelerin uzmanlık ve deneyimlerinin Avustralya sağlık ve yaşlı bakımı sistemi genelinde politika geliştirmede temsil edilmesini sağlamak ve klinik bakım standartlarını oluşturmak derneğin politikaları arasında yer almaktadır. Hemşireler için kariyer merkezi kaynakları, liderlik programları ve başışıklamanın önemini vurgulamak için aşılama merkezlerinde eğitim ve seminer imkanları sunmaktadır. Ulusal iklim kampanyası ve Avustralya'nın en yoğun Aborijinleri ve Torres Boğazı Adalıları ile yerli olmayan sağlık kurumları, sağlık profesyonelleri kuruluşları

ve insan hakları örgütleri “Açığı Kapatma Kampanyası'nı” yürütmektedir. 2019'da “Nursing Now” kampanyası ile, Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslararası Hemşireler Konseyi ile iş birliği içinde dünya çapında hemşireliğin statüsünü ve profilini yükseltmeyi amaçlayan üç yıllık küresel farkındalık kampanyasına destek olmuştur (Avustralya Hemşirelik Koleji, 2023).

4.9. Norveç’de Hemşirelik Meslek Örgütlenmesi

Norveç Hemşireler Derneği 1912'de kurulmuştur. ICN üyesi olan Norveç Hemşireler Derneği (NSF), 130.000 üye ile Norveç'in dördüncü en büyük sivil toplum kuruluşudur. Çalışan hemşireler, öğrenciler ve emekli hemşireler üye olabilmektedir. Dernek bünyesinde acil hemşireleri, anestezi hemşireleri, gelişmiş klinik genel hemşirelik, iş yeri hemşireleri, dermatoloji hemşireleri, diyabet hemşireleri vb. branşlar bulunmaktadır. Belli bir branşa üye olan hemşireler derneğin dersler, eğitim ve sağlık politikası kapsamındaki genel hedeflerini desteklemeye katkıda bulunmakla birlikte mesleki kurslara ve konferanslara erişim elde edebilmekte ve burs başvurusunda bulunabileme imkanlarına sahip olabilmektedir. NSF kuruluşundan itibaren eğitimi hemşirelere yönelik bir organizasyon olma hedefindedir. Hemşirelik eğitiminde köklü iyileştirmeleri görev edinmiştir. Bu sebeple iyi bir hemşirelik eğitimi dernek için önemli bir konu olmuştur. 1915 yılında Norveç Tabipler Birliği hemşirelerin eğitimini araştırmak için dördü hemşire olmak üzere on üyeden oluşan bir komite kurmuştur. 1919 yılında komitenin çalışmaları sona ermiş bölge hemşireleri için bir buçuk yıl, hastanelerde çalışan hemşireler için üç yıl sürmesi gereken iki bölümlü eğitim önerisinde bulunmuştur. NSF bu öneriye karşı çıkarak ve tüm hemşireler için tek tip üç yıllık temel eğitim talep eden bir karşı teklif öne sürmüştür. Bu doğrultuda hükümete öneride bulunmuş ve komitenin hemşire eğitimi için sunduğu önerinin ertelenmesini sağlamıştır. Bu sayede Norveç hemşirelik eğitiminin kalitesinin güçlendirilmesinin sürekli garantörü olmuştur. Üstelik derneğe üye olabilmek için üç yıllık eğitim şartı da eylem araçlarından birisi olmuştur. 1939 yılında Sosyal İşler Bakanlığı, hemşirelik eğitimi ve hemşirelik işlevinin çeşitli yönlerini araştırmak üzere bir komite kurmuştur, komite NSF ile aynı görüşte olmuş fakat İkinci Dünya Savaşı nedeniyle Norveç'te olağanüstü hal ilan edilmiş ve 1946 yılına kadar çalışmanın sonucu alınamamıştır. 1948'de Sosyal İşler Bakanlığı tarafından sunulan "Hemşirelerin Eğitimi ve Kamu Onayına İlişkin Kanun" onaylanmıştır. 1977'de NSF hemşirelik eğitiminin üniversite sistemine transferini hazırlayan komiteler kurmuştur (Holtet komitesi, Furnes komitesi ve Valsset komitesi). Devlet, 1986 yılında kamu hemşireliği eğitiminin sorumluluğunu üstlenmiş ve ismi “hemşirelik okullarından” “hemşirelik kolejlerine” değiştirilmiştir. Dernek, devlet yetkilendirmesinin sağlanmasında itici bir güç olmuştur. Hemşirelerin mali ve mesleki çıkarlarının korunması Norveç Hemşireler Derneği için önemli olmuş ve bu doğrultuda hemşirelerin İşçileri Koruma Yasası'na dahil edilmesini sağlamaya yönelik uzun süreli mücadelesi 1939'da bu yasa kapsamına hemşirelerin alınmasıyla başarılı olmuştur. Ayrıca kadın haklarının güçlendirilmesine ve çalışma hayatında tanınmaya yönelik çalışmalar yürütmüştür. NSF; hemşirelerin çıkarlarını korumak, çalışma hayatındaki haklarının ve tanınırlığının güçlendirilmesine yönelik çalışmalar yapmak ve eşit, adil bir çalışma hayatının sözcüsü ve savunucusu olarak faaliyetler gerçekleştirmeyi hedeflemiştir. 2002 yılında NSF, hastanelerin yeni bir toplu pazarlık alanına taşınması üzerine toplu sözleşmeye varmak için greve gitmiştir. Grev, NSF'nin NATO (şimdiki adı Spekter) ile birleşik ve ülke çapında bir toplu sözleşme imzalamasıyla sonuçlanmış ve bu sonuç tüm kuruluşlara fayda sağlamıştır. Grev nedenleri arasında vardiya/rotasyon davası ve eşit ücret yer almaktadır. NSF'nin, üç parçalı vardiyalarda çalışanlar için haftalık çalışma saatlerinin azaltılması talebinin onaylanmasıyla sona ermiştir (Norveç Hemşireler Derneği, 2023).

4.10. Güney Kore’de Hemşirelik Meslek Örgütlenmesi

ICN üyesi olan Kore Hemşirelik Derneği (KNA) 1923 yılında hemşirelik kulübü adı ile kurulmuştur. Kore hükümetinin kurulmasıyla adı 1948'de “Kore Hemşireler Derneği” olarak değiştirilmiştir. 1953'te yayıncılık başlamış anatomi ve fizyoloji hemşirelik kitaplarının ilk basımı yapılmıştır. Aynı yıl derneğin “Chosun Hemşirelik Bölümü Bülteni” dergisi “Kore Hemşireliği” ismini alarak yeniden yayınlanmıştır. 1957 yılında Ulusal Tıbbi Hizmet Yönetmeliği uyarınca anonim bir dernek olarak tescil edilmiştir. 1972 yılında Kore Hemşirelik Etik Kodlarını ilan etmiş, bir sonraki yıl hemşirelere yönelik sürekli eğitimi başlatmıştır. 1978 yılında ilk on yıllık uzun vadeli iş planı oluşturulmuştur. 1980 yılında Anayasa değiştirilirken sağlık ve çevre hakkının vatandaşların temel hakları arasında yer alması yönünde bir hareket başlatmıştır. 1999 yılında derneğin web sitesi kurulmuş, iki yıl sonra Hemşirelik Eğitimi Değerlendirme Enstitüsü açılmıştır. 2003 yılında Tıbbi Kanun Uygulama Kurullarında değişiklik (profesyonel hemşirelerin dört alandan on alana genişletilmesi, profesyonel hemşireler için yeterlilik koşullarının güçlendirilmesi) yapılmıştır. Profesyonel hemşire sisteminin hayata geçmesiyle birlikte 2006 yılında enfeksiyon da dahil olmak üzere dokuz alanda ilk profesyonel hemşireler yetiştirilmiştir. 2011 yılında dört yıllık

hemşirelik eğitimini birleştirmeyi amaçlayan “Yüksek Öğrenim Yasası Kısmi Değişiklik Tasarısı” meclisten geçmiştir. 2018 yılında Profesyonel hemşirelerin çalışma kapsamını belirleyen “Sağlık Hizmeti Kanununda Değişiklik Tasarısı” meclis genel kurulunda kabul edilmiştir. 2020 yılında Covid-19'un yayılmasını önlemeye yönelik “Bir kişi tek maske” kampanyasını yürütmüş, Covid-19'a müdahale eden hemşireler için bir rehber hazırlamıştır. Bulaşıcı hastalıklar çağında güvenli hasta bakımı kılavuzlarının hazırlanması, saha hemşireleri ve hemşirelik yöneticileri için Covid-19 kamu güvenliği hemşirelik sisteminin kurulmasına yönelik çalıştay düzenlenmiştir. 2021 yılında Sağlık ve Refah Bakanlığı bünyesinde 46 yıl sonra ilk kez “Hemşirelik Politikası Dairesi” kurulmuş, bir yıl sonra mecliste Sağlık ve Refah Komisyonu'nun ilk yasa tasarısı alt komitesi toplanarak üç hemşirelik yasa tasarısının ilk müzakeresi yapılmıştır. 2022 yılında Hemşirelik yasının yasallaşması mitingi düzenlenmiştir (2022 Hemşirelik Politikası Bildiri Töreni). Güney Kore Hemşirelik Derneği, ülke genelinde sağlık hizmetlerinin iyileştirilmesine katkıda bulunmaktadır. Derneğin amacı, üyelerin niteliklerinin geliştirilmesini desteklemek, meslek etiğine uymak, üyelerin hak ve menfaatlerini korumak, halk sağlığı ve refahını geliştirmek ve uluslararası kuruluşlar aracılığıyla ulusal hemşirelik mesleğinin gelişimine fayda sağlamak olarak belirlenmiştir. KNA'ya bağlı on kuruluş bulunmaktadır. Bunlar sırasıyla; Sağlık Hemşireliği Derneği, Hastane Hemşireliği Derneği, Anestezi Hemşireliği Derneği, Sağlık Yöneticileri Derneği, Sağlık Öğretmenleri Derneği, Endüstri Hemşireleri Derneği, Sigorta İnceleme Hemşireliği Derneği, Evde Hemşireler Derneği, Psikiyatri Hemşireliği Derneği, Yaşlılar Hemşireler Derneğidir (Kore Hemşirelik Derneği, 2023).

4.11. Suudi Arabistan'da Hemşirelik Meslek Örgütlenmesi

Suudi Hemşireler Derneği (SNA), 2018'de Mütevelli Heyeti tarafından kurulmuştur. Derneğin merkezi Suudi Arabistan, Riyad şehrinde bulunmaktadır. Vizyonu; hemşirelik mesleğini ileriye taşıyan hemşirelerin öncü sesi olmak, misyonu ise; hemşirelik mesleğini ilerletmek, Suudilerin sağlık durumunu iyileştirmek, bakım verimliliğini ve kalitesini artırmaktır. Hedefleri arasında; Krallık içinde ve dışında toplum ve çeşitli kurumlar arasında bilimsel ve mesleki bilgi alışverişini kolaylaştırmak, hasta güvenliğini ve sağlıklı hemşirelik çalışma ortamını teşvik etmek, tüm hemşire profesyonelleri için ayrımcı olmayan bir sınır ile şans sağlamak, hemşirelik uygulamasının standartlarını belirlemek ve kabul edilebilir bir hasta bakımı standardını denetlemek ve sürdürmek yer almaktadır. Bunun yanı sıra her hemşirelik uzmanlığına fayda sağlayacak plan, öneri, program ve etkinliklerin hayata geçirilmesi için son derece profesyonel bir veri tabanı hazırlamak, ortaklıklar geliştirerek ilgili taraflarla karşılıklı işbirliği yapmayı hedeflemektedir. Hemşirelik mesleğini geliştirmek, Suudi toplumunun mevcut ve gelecekteki ihtiyaçlarını karşılamak için hemşirelik mesleğini ileriye taşıyan hemşirelerin önde gelen sesi olma amacı taşımaktadır. 2021'de Suudi Sağlık Uzmanları Komisyonu tarafından üç yıllık bir süre için Suudi Hemşireler Derneği, hemşirelerin mesleki gelişim faaliyetleri ve programlarını sağlamak amacıyla, sürekli mesleki gelişim kurumu olarak akredite edilme kararı almıştır. Suudi Hemşireler Derneği Hemşirelik hizmetlerinde birlik ve sadakat, dürüstlük ve şeffaflık, başarı ve mükemmellik, merhamet ve saygı değerlerini benimseyerek faaliyetlerine devam etmektedir (Suudi Hemşireler Derneği, 2023).

4.12. Nepal'de Hemşirelik Meslek Örgütlenmesi

Nepal Hemşirelik Derneği (NAN), Nepal'de hemşirelerin profesyonel örgütü olup, sınıf ve din ayrımı yapılmayan, politik içeriği olmayan bir organizasyondur. NAN, 1969 yılında ICN üyesi olmuştur. Başlangıçta Nepal Eğitimli Hemşireler Derneği (TNAN) olarak tescil edilmiş olup sonrasında derneğin adı değiştirilerek Nepalce "Nepal Nursing Sangh" ve İngilizce "Nepal Nursing Association of Nepal" olarak anılmış ve NAN olarak kısaltılmıştır. Sınıf ve dinden etkilenmeyen, politik ve sektörel olmayan bir organizasyondur. Hemşirelerin mesleki haklarını ve çıkarlarını korumak, geliştirmek ve kaliteli hemşirelik hizmeti sunmak temel amaçlarıdır. Nepal Hemşirelik Derneği, “Tüm hemşirelik profesyonellerini tek bir çatı altında birleştirmeye ve mesleki gelişim ve kaliteli hemşirelik hizmeti için sürekli destek sağlamaya kararlıdır” misyonunu benimsemiştir. NAN yönetim kurulu üyeleri ülkede üç yılda bir yapılan gizli oylama ile seçilmektedir (Nepal Hemşirelik Derneği, 2023). Nepal'de hemşirelerin mesleki örgütlenmesi mesleki gelişim için gerekli temel faktörlerden birisi olarak tanımlanmaktadır (Shrestha vd., 2010).

Tablo 3'te, ICN'ye üye olan Türkiye ve seçili ülkelerin, güncel hemşire sayıları, en yüksek üyeye sahip mesleki örgütleri ve bu örgütlerin üye sayılarına yer verilmiştir.

Tablo 3. Ülkelerin Toplam Hemşire Sayısı ile Mesleki Derneklere Üyelik Sayısı

Ülke	Hemşire Sayısı	Hemşirelik Derneği	Üye Sayısı
Türkiye	232.442 (2021 verisi)	THD	10 bin
ABD	5.130.507 (2018 verisi)	ANA	4 milyon
İngiltere (Birleşik Krallık)	568.158 (2020 verisi)	RCN	>465 bin
Çin	4.445.047 (2022 verisi)	CNA	>330 bin
Almanya	1.160.000 (2019 verisi)	DBfK	20 bin
*Rusya	860.869 (2020 verisi)	RAMS	-
Japonya	1.487.444 (2018 verisi)	JNA	760 bin
Kanada	417.921 (2020 verisi)	CNA	135 bin
*Avustralya	309.906 (2019 verisi)	ACN	-
**Norveç	96.900 (2020 verisi)	NSF	130 bin
*Güney Kore	105.125 (2017 verisi)	KNA	-
*Suudi Arabistan	194.907 (2019 verisi)	SNA	-
*Nepal	87.333 (2018 verisi)	NAN	-

Kaynak: (Dünya Sağlık Örgütü, 2023; Uluslararası Hemşire Dernekleri, 2023; Türkiye İstatistik Kurumu, 2023).

*Bazı ülkelerin hemşirelik meslek örgütlerinin web sayfalarında üye sayısı hakkında bilgiye yer verilmemiştir, üye sayısı hakkında bilgilendirme talebine ise veri gizliliği gerekçe gösterilerek bilgi verilmemiştir.

**Norveç'teki üye sayısının hemşire sayısından fazla olması hemşirelik öğrencileri, hemşireler ve emekli hemşirelerin üye olmasından kaynaklanmaktadır.

5. SONUÇ

Türkiye'de hemşirelik mesleki örgütlenmesi üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde, hemşirelerin kendi meslektaşları ile rekabet ettiği ve birlikte hareket etmedikleri, yetersiz mesleki bilinç ve örgütlenememe nedeniyle, küçük öbekler halinde örgütlenemediği ve bunun da beklenen oranda etkili olmadığı ifade edilmektedir (Ayaz, 2010; Korkmaz, 2011). Bu bağlamda son yıllarda hemşirelik alanındaki örgütlenme, daha çok mesleki örgütlenme çeşitliliği ile kendini göstermektedir. Bu derneklerin tek bir meslek örgütü çatısı altında birleşerek ortak hareket etmeleri sağlandığı takdirde, hemşirelerin daha fazla güç elde edeceği aşıkardır. Hemşirelerin mesleki örgütlenmelerine ilişkin yapılan başka bir çalışmada ise, herhangi bir mesleki derneğe üye olmadığı, mesleki dernekleri tanımadığı, derneklerin mesleki bilinçlenmede etkili olmadığını düşünmesine karşın, hemşirelerin derneklerden mesleki sorunların çözümü ve haklarını savunma beklentileri de yüksek bulunmuştur (Altuntaş ve Yetginler, 2020). Hemşirelikte mesleki derneklerin çoğunun hemşireler ve hemşire öğrenciler tarafından iyi bilinmediği veya bilinmesine rağmen herhangi bir derneğe üye olmadıkları belirtilmektedir (Altuntaş ve Yetkinler, 2020; Korkmaz ve Görgülü, 2010; Kırca ve Öngen, 2020; Çiçek vd., 2018; Özdelikara vd., 2016). Hemşire öğrencilerinin mesleki örgütlenme ile ilgili tutumlarının hemşirelik mesleğinin geleceği ve gelişimi açısından ayrıca önemli olduğu, bu konuda mesleki örgütlerin daha aktif tutum geliştirilmesinin hemşirelik açısından önemli olduğu söylenebilir. Öğrencilerin mesleki örgütlere olumlu bakış açıları olduğu ve mesleğin gelişmesi için gerekliliği belirtmelerine rağmen mesleki örgütlenmelerinin beklenen seviyede olmadığı belirtilmiştir (Kırca ve Öngen, 2020). Çiçek vd. (2018) ise çalışmasında hemşirelik öğrencilerinin derneklere ait bilgileri olmasına karşın üye olmak için yapılacakları bilmemeleri sebebiyle üye olmadıklarını belirtmiştir. Bu veriler hemşirelik mesleğinin araştırmacı ruhu ile örtüşmediği gibi hemşirelerin günceli takip etme konusunda zayıf olduğunu göstermektedir.

Literatürdeki sebeplere paralel olarak hemşirelik örgütlerini tanıtmak veya profesyonel kuruluşlara üye olmak amacı ile eğitimler verilerek farkındalığı artırıcı çalışmalar mevcuttur (Echevarria, 2018; Rosemarie, 2013; Ünsal vd., 2010). Bu çalışmalardan biri olan, Ünsal vd. (2010) çalışmalarında hemşirelik öğrencilerine hemşirelik dernekleri ile ilgili eğitim vererek verilen eğitimin etkili, farkındalık ile bilgi düzeyini arttırdığını belirtmiştir. Crumley'in (2020) çalışmasında da benzer olarak hemşireler mesleki örgütlerin üyeler için ortak bir sesi olduğunu düşünmekte ve eğitimin örgütlenme için önemini belirtmektedir. Ayrıca ülkemizde hemşirelik eğitiminde standardizasyonun olmaması, sağlık meslek liselerinin halen aktif olması ve yardımcı hemşirelik gibi unvanların

yetiştirildiği okulların eğitim vermesi farklı eğitim seviyelerindeki hemşirelerin sahada birlikte çalışmalarını çatışmalara yol açmaktadır (Yıldırım, 2014). Çatışmaların geliştiği ortamlarda hemşirelerin birlik beraberlik sağlayamayacağı söylenebilir. Bununla birlikte sahada liyakatten uzak, eğitim ve uzmanlıkların dikkate alınmadığı görevlendirmeler ile hemşireler arası çatışmalar artmaktadır. Sonuç olarak hemşirelikte meslektaşlar arası ilişkileri zayıf ve çatışmaların engellenemediği ortamlar oluşmakta olup birlik ve beraberlikten uzaklaşmaktadır. Hemşirelerin profesyonel davranışlara yönelik tutumlarına bakıldığında hemşirelikle ilgili bir derneğe üye olmayan hemşirelerin profesyonel tutumlarının daha düşük olduğu belirtilmektedir (Demir-Dikmen vd., 2014). Profesyonel tutumları düşük olan hemşirelerin mesleki bilgi ve otonomisinin eksik olması sebebi ile örgütlenme bilincinin de oluşmamış olması düşünülebilir. Hemşirelerin temsil edilmesi, sağlık politikalarının oluşturulması ve geliştirilmesi, hemşirelerin haklarının savunuculuğu konularında hemşirelik örgütleri önemli fırsat sağlayıcıdır (Karabey vd., 2020). Ülkemizde hemşirelik meslek örgütlenmesinde Türk Hemşireler Birliği'nin kurulamamış olması örgütlenmede en büyük eksikliklerden biridir. Hemşirelerin mesleki standartların yükseltilmesi, haklarının gözetilmesi ve mesleğin gelişmesine yönelik önerilerin kabul ettirilmesinde hemşirelik dernekleri yeterli yetkiye sahip değildir (Yıldırım, 2014). Hemşireler Birliği kurulması bu konudaki mesleki hakların savunulması ve kabul ettirilmesinde fayda sağlayacağı tartışmalıdır. Fakat sağlık alanının en büyük grubunu oluşturan hemşireler alandaki gücünün farkında değildir. Hemşirelerin birlik olarak yönetsel karar verme ve politika oluşturma gibi konularda bu gücünü kullanamadığı söylenebilir. Hemşirelerin bu gücünün farkındalığını sağlayacak saha çalışmaları örgütlenme bakımından büyük fayda sağlayacağı düşünülebilir. Bu konuda da Türkiye'de hemşireleri temsil eden en büyük örgüt olan Türk Hemşireler Derneği'nin yetersiz politikaları da eleştirilebilir. Sahada yeteri kadar bulunmamaları hemşirelerin derneğe karşı güvenini zedeleyebilmektedir. Türk Hemşireler Derneği'nin saha faaliyetlerinin artırılması örgütlenmeyi olumlu etkileyeceği düşünülmektedir. Uluslararası literatür incelendiğinde ise, hemşirelerin çoğunun profesyonel bir organizasyona katılmayı düşünme nedenleri arasında; en önemli faydası sürekli eğitim vermesi, olumlu sosyal değişim sağlaması, kanıt dayalı uygulama, liderlik yoluyla hemşirelik hizmetlerinin kalitesini artıracığı, sağlık bakımı değişiklikleri ve politikaları hakkında mevcut farkındalığı koruması ve meslekte büyük bir etkiye sahip olması yer almaktadır (Walton, 2017). Bu olumlu düşüncelere karşın, birçok profesyonel hemşirelik örgütünün liderleri, örgütsel üyeliğin azalmasıyla ilgili endişelerini dile getirmişlerdir (Esmaceli vd., 2013). Yıllar içinde mesleki organizasyonlara katılmaya ve orada kalmaya yeterince istekli, yetenekli ve kendini adanmış profesyonellerin sayısında gözle görülür bir azalma olmuştur (Walton, 2017). Üyelikteki düşüşü anlamak için Esmaceli vd. (2013), hemşirelerin profesyonel organizasyonlarında yer almasını engelleyen engelleri araştırmıştır. Türkiye'deki örgütlenemeye benzer olarak bu engeller arasında; uygunsuz konum, zaman kısıtlamaları, yüksek üyelik maliyeti, aile sorumlulukları, çok fazla çalışma ve profesyonel organizasyonun doğasının anlaşılmasında yer almaktadır (Esmaceli vd., 2013). Echevarria çalışmasında, hemşire örgütlerinin çalışmalarına rağmen katılım sağlamayan ve yeni mezun hemşireler için üyelik avantajlarını, ANA Hemşirelik Kapsamı ve Uygulama Standartları kapsamında açıklayarak bilinçli olarak karar vermelerini sağlamaya çalışmıştır (Echevarria, 2018). Hemşirelerin bu sayede hemşirelik mesleğini geleceğe sağlam adımlarla taşıyacağı düşünülebilir. Profesyonel bir organizasyonun parçası olmak hemşirelerin, profesyonelleşmesine, liderlik niteliklerini geliştirmelerine yardımcı olacaktır ve uygulamada karşılaşılan sorunlarla ilgili seslerini geliştirecekleri ve paylaşacakları bir ortam sağlayacaktır (Walton, 2017).

Dünya genelinde hemşirelik örgütlenmeleri 1900'lü yılların başında başlamıştır. Belirtilen seçili ülkeler arasında ilk örgütlenen ülke Almanya olmasına rağmen günümüz hemşire ve üye sayısı oranında Türkiye'den sonra en düşük ülkedir. Çin 1909 yılında yapılan hemşirelik örgütlenmesi hemşirelik standartlarını geliştirerek mesleğin profesyonelleşmesinde önemli faydalar sağlamıştır. Tartışılan bu seçili ülkelerde örgütlenmeler 1900'lü yılların başı olmasına rağmen Rusya ve Suudi Arabistan örgütlenmeleri daha geç gerçekleşmiş ülkelerdendir. Rusya 1992'de, Suudi Arabistan ise 2018'de hemşirelikte örgütlenmelerini sağlamışlardır. Suudi Arabistan hemşirelikte örgütlenmede geç kalmasına rağmen örgütün üçüncü yılında akreditasyon konularında çalışmalar yapmıştır. Norveç, İngiltere ve Japonya'da hemşire üye sayısı diğer seçili ülkelere kıyasla fazla olmasına rağmen ne yazık ki istenen düzeyde değildir. Norveç'te hemşirelik örgütlenmesi dünyadaki hemşirelik örgütlenme ortalamasının çok üzerindedir. Japonya'da da hemşirelerin yarıdan fazlası örgütlere katılım sağlamaktayken özellikle WHO verilerine göre Amerika'daki hemşirelik örgütlenmesi yeterli seviyede değildir (Walton, 2017). Amerika'daki örgütlenememe sebeplerinden biri olarak hemşire göçü olduğu söylenebilir. Küresel hemşireliğin bir sonucu olarak ABD'de çalışan hemşirelerin %8 ile %15'inin Filipinler, Hindistan, Jamaika, Kanada ve Nijerya'dan yabancı eğitilmiş hemşireler olduğu belirtilmiştir (Gray ve Madigan, 2021). Hemşire göçünün birlik sağlamayı zorlaştırarak örgütlenmeyi olumsuz etkilediği düşünülebilir. Çin ve Almanya'da Türkiye'deki mesleki örgütlenmeye benzer biçimde yeteri kadar gelişmemiştir. Hemşirelikte mesleki örgütlenme dünya genelinde

hemşirelerin bir sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. Uluslararası örgütlerin ortak noktası olan hemşirelerin sesi olma anlayışı ile uluslararası örgütlerin yaptıkları faaliyetler de benzerdir. Örneğin Türkiye’de Türk Hemşireler Derneği’nin Covid-19 dönemindeki çalışmalarına benzer olarak ACN, Covid-19 pandemisinde hemşirelerin işlerini kolaylaştırmaya yönelik olarak toplumun yapabileceği eylemler konusunda farkındalık sağlayıcı çalışmalarda bulunmuştur (Avustralya Hemşirelik Koleji, 2023). Bu yapılan çalışmalar hemşirelerin kendilerini örgütlerin bir parçası olarak görmelerine fayda sağlayacaktır. Hemşireler için mesleki bir örgütün parçası olmak, politik güç elde etmelerini ve bu sayede sağlık sistemindeki kararlarda söz hakkı elde etmesini, mesleki otonomi kazanmalarını, mesleki farkındalık bilinçlerinin gelişmesini, birlik beraberlik duygusunu artırmalarına, ağ iletişimlerinin genişlemesine, sahada karşılaştıkları sorunlara çözüm bulmalarına ve kariyer gelişimlerine faydalar sağlamaktadır. Mesleki örgüte üyelik, sağlık hizmetlerindeki değişiklikler ve politikalar konusunda güncel olmasını sağlamanın yanı sıra sürekli eğitim kurslarına erişim sağlar. Sürekli eğitim, yaşam boyu öğrenmeyi içerir. Hemşireler mesleğe katkıda bulunmaya devam ettikçe, mesleki örgütler aracılığıyla sunulan destek, hemşirelerin yetkinliğini, liderlik becerilerini ve başarılarını geliştirerek hemşirelik uygulamalarının standartlar çerçevesinde uygulanmasını sağlayacaktır.

Sonuç olarak, Türkiye ve seçili ülkelerdeki hemşirelik mesleki örgütlenmelerine bakıldığında; hemşireler mesleki gelişimlerinde, güçlü bir mesleki örgütlenmenin gerekliliğine inanmalarına rağmen, hemşire profesyonellerin mesleki dernekleri tanımamaları ve nasıl üye olacaklarını bilmemeleri, meslek örgütlerinin meslekte söz sahibi olmadıklarını düşünmeleri, yüksek üyelik maliyetleri, inanç eksikliği, uzun çalışma mesailerinden dolayı zaman ayıramamaları, aile sorumlulukları, uygunsuz yer veya toplantı zamanları, mesleki örgütlerin savunuculuk rolünde yeterli olmadıkları düşünceleri üye olmaları önündeki engellerdir. Bu kapsamda bu engellerin aşılabilmesi için yöneticiler, mesleki örgütler ve hemşireler üzerine düşen sorumlulukların farkında olmalıdır.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O., Tanrıverdi, H. ve Sönmez, D. (2011). Mesleki profesyonellik ve bir meslek mensupları olarak hemşireler örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 235-261.
- Alman Hemşirelik Meslekleri Birliği. (2022). *About the association*. <https://www.dbfk.de/de/ueberuns/ziele/index.php> adresinden 23 Aralık 2022 tarihinde alınmıştır.
- Altuntaş, S. ve Yetkinler, Ş. (2020). Hemşirelerin mesleki derneklere bakış açıları. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1(7). <https://doi.org/10.5222/SHYD.2020.75046>
- Amerikan Hemşireler Birliği. (2023). *About the association and membership*. <https://www.nursingworld.org/membership/join-ANA> adresinden 10 Ocak 2023 tarihinde alınmıştır.
- Amerikan Hemşirelik Okulları Birliği. (2023). *About the association*. <https://www.aacnursing.org/> adresinden 5 Haziran 2023 tarihinde alınmıştır.
- Amerikan Holistik Hemşireler Birliği. (2023). *About the association*. <https://www.ahna.org/> adresinden 10 Mart 2023 tarihinde alınmıştır.
- Avrupa Hemşire Dernekleri Federasyonu. (2023). *About the Federation*. <http://www.efnweb.be/> adresinden 2 Şubat 2023 tarihinde alınmıştır.
- Avşarbay, A. ve Dilekçi, T. (2014). Türkiye’de kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile ilgili temel tartışmalar ve İngiltere’deki tıp mesleği ile ilgili uygulama. *Türk İdare Dergisi*, 478, 323-358.

- Avustralya Hemşirelik Koleji. (2023). *About the association and the college*. <https://www.acn.edu.au/about-us/who-we-are-what-we-do> adresinden 13 Mart 2023 tarihinde alınmıştır.
- Ayaz, Ö. (2010). *Hekim, hemşire ve sağlık yöneticilerinin meslekleşme düzeylerinin değerlendirilmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Catallo, C., Spalding, K. ve Vijeh, R. (2014). Nursing professional organizations. *SAGE Open*, 4. <https://doi.org/10.1177/2158244014560534>
- Catton, H. (2021). International council of nurses representing nursing at the world health organization: COVID-19, policy and holding politicians to account. *International Nursing Review*, 68(3), 267–269. <https://doi.org/10.1111/inr.12702>
- Chiu, P., Villeneuve, M. J. ve Paul, P. (2020). A century of political influence: The evolution of the Canadian nurses association's policy advocacy agenda. *The Canadian Journal of Nursing Research = Revue Canadienne de Recherche En Sciences Infirmières*, 52(3), 176–184. <https://doi.org/10.1177/0844562120945892>
- Cline, D., Curtin, K. ve Johnston, A. P. (2019). Professional organization membership, the benefits of increasing nursing participation. *Clinical Journal of Oncology Nursing*, 23(5), 543-546.
- Crumley C. (2020). The benefits of active engagement in nursing professional organizations: A view from here. *Journal of wound, ostomy, and continence nursing: official publication of the wound, Ostomy and Continence Nurses Society*, 47(6), 547. <https://doi.org/10.1097/WON.0000000000000700>
- Çiçek., Ö., Fata, S., Şerbet, M. ve Deniz, E. (2018). Hemşirelik son sınıf öğrencilerinin hemşirelik derneklerine ilişkin bilgi düzeyi ve üye olmalarını etkileyen bazı faktörler. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 4(27), 133-138.
- Çin Hemşirelik Derneği. (2023). *About the association*. <https://science.zhhlxh.org.cn/> adresinden 15 Kasım 2023 tarihinde alınmıştır.
- Dale, C. ve Mandi, W. (2020). Getting involved in your Professional nursing organization. *Journal for Nurses in Professional Development*, 36(4), 248–249. <https://doi.org/10.1097/NND.0000000000000650>
- Demir Dikmen, Y., Yönder, M., Yorgun, S., Yıldırım Usta, Y., Umur, S. ve Aytakin, A. (2014). Hemşirelerin profesyonel tutumları ile bunu etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3-17.
- Dereli, F. ve Temel, A. B. (2021). Dünyada hemşirelik eğitiminin başlaması: ilk hemşirelik okulları. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 6(1), 15-22.
- DosSantos, J., FarleyEstevam, dosSantos, R. M., Costa, L. d. M. C., deAlmeida, L. M. W. S., de Macêdo, A. C. ve Santos, T. (2016). The importance of civilian nursing organizations: Integrative literature review/Importância das organizações de enfermagem: Revisão integrativa da literatura/Importância de las organizaciones civiles de enfermería: Revisión integrativa de la literatura. *Revista Brasileira De Enfermagem*, 69(3), 572-580. <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167.2016690326i>
- Dülger, Ş. (2021). *Uluslararası Hemşireler Konseyi (ICN) 2009-2018 temaları özelinde "Küresel sorumluluk" farkındalığı: Bursa Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Hemşireleri*. [Yüksek Lisans Tezi]. Bursa Uludağ Üniversitesi.
- Dünya Sağlık Örgütü. (2023). *About the world health organization*. <https://www.who.int/> adresinden 11 Şubat 2023 tarihinde alınmıştır.

- Dünya Sağlık Örgütü. (2023). *Nursing personnel*. https://apps.who.int/gho/data/node.main.HWFGRP_0040?lang=en adresinden 6 Ocak 2023 tarihinde alınmıştır.
- Echevarria, I. M. (2018). Make connections by joining a professional nursing organization. *Nursing*, 48(12), 35–38. <https://doi.org/10.1097/01.NURSE.0000547721.84857.cb>
- e-Devlet Kapısı. (2023). *Türkiye’de hemşirelik dernekleri hakkında*. <https://www.turkiye.gov.tr/icisleri-ddb/dernek-sorgulama> adresinden 5 Ocak 2023 tarihinde alınmıştır.
- Esmaceli, M., Dehghan-Nayeri, N. ve Negarandeh, R. (2013). Factors impacting membership and non-membership in nursing associations: A qualitative study. *Nursing and Health Sciences*, 15, 265-272. <https://doi.org/10.1111/nhs.12012>
- Georges, C. A. (2005). Professional nursing organizations: Influencing policy affecting the health status of African American communities. *Nurse Leader*, 3(5), 18–20. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2005.07.007>
- Gray, S. ve Madigan, E. (2021). All nursing is global nursing. *AJN American Journal of Nursing*, 121(12), 61–63. <https://doi.org/10.1097/01.NAJ.0000803224.96943.ca>
- Heale, R. ve RieckBuckley, C. (2015). An international perspective of advanced practice nursing regulation. *International Nursing Review*, 62(3), 421–429.
- Ishigaki, K. (2013). An outline of the history of family nursing in Japan and the Japanese Association for Research in family nursing. *Journal of Family Nursing*, 19(2), 140-145.
- Japon Hemşirelik Derneği. (2023). *About the association*. <https://www.nurse.or.jp/> adresinden 23 Mart 2023 tarihinde alınmıştır.
- Kanada Hemşireler Birliği. (2023). *About the association*. <https://www.cna-aiic.ca/fr/adhesion/qui-sommes-nous> adresinden 24 Ocak 2023 tarihinde alınmıştır.
- Karabey, T., Gürsoy, Z. ve Yıldırım, G. (2020). Türkiye’deki ulusal hemşirelik derneklerinin etkinliklerine bir bakış. *Lokman Hekim Dergisi*, 10(3), 384-391. <https://doi.org/10.31020/mutftd.738958>
- Kırca, N. ve Öngen, M. (2020). Mezun konumunda olan öğrencilerin hemşirelik derneklerine ilişkin görüşleri: Kalitatif çalışma. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 8(3), 676-687. <https://doi.org/10.33715/inonusaglik.761720>
- Kore Hemşirelik Derneği. (2023). *About the association*. http://www.koreanurse.or.kr/about_KNA/article.php adresinden 14 Mayıs 2023 tarihinde alınmıştır.
- Korkmaz, F. ve Görgülü, S. (2010). Hemşirelerin meslek ölçütleri bağlamında hemşireliğe ilişkin görüşleri. *Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 1–17.
- Korkmaz, F. (2011). Meslekleşme ve ülkemizde hemşirelik. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 59-67.
- Kraliyet Hemşirelik Koleji ve Birleşik Krallık Ulusal Hemşireler Konseyi. (2023). *About the college and the council*. <https://www.rcn.org.uk/about-us/what-the-rcn-does> adresinden 6 Şubat 2023 tarihinde alınmıştır.
- Morin, K. H. (2021). Contributions of Professional nursing organizations. *Journal of Advanced Nursing*, 77(6), e1-e3.

- Nakamoto, I., Horita, S., Sasai, S., Uji, S., ve Wakamura, T. (2022). Nursing in Japan. M. Nagórska (Ed.), *Medical professions in international perspective* nurse içinde (s. 58-78). Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- Nepal Hemşirelik Derneği. (2023). *About the association*. <https://www.nursingassoc.org.np/> adresinden 23 Ocak 2023 tarihinde alınmıştır.
- Norveç Hemşireler Derneği. (2023). *About the association*. <https://www.nsf.no/om-oss/om-oss> adresinden 14 Mart 2023 tarihinde alınmıştır.
- Onkoloji Hemşireliği Derneği. (2023). *About the association*. <https://www.ons.org/> adresinden 10 Ocak 2023 tarihinde alınmıştır.
- Özdelikara, A., Mumcu Boğa, N. ve Ağaçdiken Alkan, S. (2016). Hemşirelik öğrencilerinde mesleki örgütlenme tutumunun belirlenmesi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 2(3), 58-70.
- Özsoy, S., Ateş, E. ve Konal, E. (2016). Türkiye'de hemşirelik dernekleri ve internet ortamındaki profiller. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 32(3), 50-64.
- Rosemarie, T. S. (2013). The value of belong ingto a Professional nursing organization. *AORN Journal*, 98(2), 99–101. <https://doi.org/10.1016/j.aorn.2013.06.002>
- Rusya Hemşireler Birliği. (2023). *About the association*. <https://medsestre.ru/istorija/> adresinden 21 Şubat 2023 tarihinde alınmıştır.
- Shrestha, G. K., Bhandari, N. ve Singh, B. (2010). Nurses' views on need for professional development in Nepal. *Journal of the Nepal Medical Association*, 49(179), 209–215.
- Şahan, S. (2020). Hemşirelikte örgütlenme ve örgütsel bağlılık. *Türkiye Klinikleri Tıp Etiği Hukuku Tarihi Dergisi*, 28(1), 122-127. <https://doi.org/10.5336/mdethic.2019-66152>
- Şendir, M. (1994). *Hemşire yöneticilerin iş tanımları*. [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Suudi Hemşireler Derneği. (2023). *About the association*. <https://sna.org.sa/> adresinden 12 Mart 2023 tarihinde alınmıştır.
- Türk Hemşireler Derneği. (2023). *Türk hemşireler derneği hakkında*. <https://www.thder.org.tr/> adresinden 20 Şubat 2023 tarihinde alınmıştır.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2023). *Türkiye'de dernek ve hemşireler hakkında istatistik*. <https://data.tuik.gov.tr/> adresinden 10 Nisan 2023 tarihinde alınmıştır.
- Uluslararası Hemşire Dernekleri. (2023). *About international nurse associations*. www.nurse.or.jp/nursing/international/icn/about/list/index.html adresinden 23 Mart 2023 tarihinde alınmıştır.
- Uluslararası Hemşireler Konseyi. (2023). *List about the International Council of Nurses*. <https://www.icn.ch> adresinden 10 Mart 2023 tarihinde alınmıştır.
- Ünsal, A., Yıldırım, T. ve Aymelek, N. (2010). Öğrencilere verilen eğitimin hemşirelik derneklerine ilişkin bilgi düzeylerine etkisi. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, 3(2).
- Yıldırım, A. (2014). *Sağlık sistemi ve yönetim ilkeleri ışığında hemşirelik* (1. Baskı). Hedef CS Basın Yayın.

- Yılmaz Kuşaklı, B., Çetin, G. ve Yerköy Ateş, A. (2019). Hemşirelikte mesleki örgütlenme. *Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi*, 2(2), 131-138.
- Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2023). *Personel dağıtım cetveli*. <https://yhgm.saglik.gov.tr/TR-42988/personel-dagilim-cetveli-pdc.html> adresinden 11 Kasım 2023 tarihinde alınmıştır.
- Walton, K. R. (2017). Barriers to membership in a Professional organization for advanced practice nurses. *Walden University Scholar Works*.1-37.
- Wong, F. K. Y., Liu, H., Wang, H., Anderson, D., Seib, C., ve Molasiotis, A. (2015). Global nursing issues and development: Analysis of world health organization documents. *Journal of Nursing Scholarship*, 47(6), 574-583.