



Management and Political Sciences Review



Volume: 1 | Issue: 1 | Year: March 2019

ISSN:2636-8684



Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Canakkale Onsekiz Mart University

MANAGEMENT
AND
POLITICAL SCIENCES REVIEW



Volume: 1 Issue: 1 Year: March 2019
ISSN:2636-8684

Management and Political Sciences Review

Management and Political Sciences Review Mart 2019'da yayın hayatına başlamayı amaçlayan, uluslararası bilimsel hakemli bir dergidir. Management and Political Sciences Review dergisinin temel amacı; yönetim ve siyaset bilimi disiplinine teorik ve pratik açılardan katkı sağlayacak, tarafsızlık ilkesi çerçevesinde hazırlanmış, bilim etiği ilkelerine bağlı, güncel ve çözüm odaklı çalışmaların yayınlanmasıdır. Management and Political Sciences Review yılda iki kez yayınlanan, uluslararası ve hakem denetimli bir dergidir. Dergi, yönetim ve siyaset bilimi temel alanıyla ilgili hazırlanmış olan yazıların paylaşılabilceği geniş kapsamlı bir platform niteliğindedir. Bu kapsamda işletme yönetimi alanında stratejik yönetim, örgütsel davranış, pazarlama yönetimi, insan kaynakları yönetimi gibi yönetim disiplinin farklı boyutlarında aynı zamanda siyaset bilimi alanının kamu yönetimi, yönetim bilimi, yerel yönetimler, kent ve çevre politikaları ve siyaset sosyoloji gibi alt disiplinlerinde akademik çalışmalarının yayınlanmasını hedeflemektedir.

Editörler

Prof.Dr.Hüseyin ERKUL

Prof.Dr.Mustafa GÖRÜN

Prof.Dr.Gülten GÜMÜŞTEKİN

Editör Yardımcısı

Doç.Dr.Pelin KANTEN

Web sayfası: <http://dergipark.gov.tr/mpsr>

Management and Political Sciences Review

Vol: 1 - No:1 - 2019

ISSN:2636-8684

Önsöz

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Rektörü -Prof.Dr.Yücel ACER

Sunuş

Prof.Dr.Hüseyin ERKUL & Prof.Dr.Mustafa GÖRÜN & Prof.Dr.Gülten GÜMÜŞTEKİN

Bilim Kurulu

Prof. Dr. Yücel Acer (Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey)

Prof. Dr. Hüseyin Erkul (Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey)

Prof. Dr. Daniel Stavárek (Silesian University, Czech Republic)

Prof.Dr. Eric Strauss (Michigan State University)

Prof. Dr. S. Tamer Çavuşgil (Georgia State University, USA)

Prof.Dr.Bünyamin BACAĞ (Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey)

Prof. Dr. Gülten Gümüştekin (Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey)

Prof. Dr. Erhan Gümüş (Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey)

Prof. Dr. Nazan Yelkikalkan (Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey)

Prof. Dr. Muharrem Tuna (Gazi University, Turkey)

Prof. Dr. Belkıs Özkara (Afyon Kocatepe University, Turkey)

Prof.Dr.Ayşe Özcan (Giresun University, Turkey)

Prof. Dr. Cavide Uygül (Kültür University, Turkey)

Prof.Dr. Eyyüp Yaraş (Akdeniz University)

Prof.Dr.Muhteşem Baran (İstanbul University)

Prof.Dr. Lütfiye Özdemir (İnönü University)

Assoc.Prof. Issam Ghazzawi (University of La Verne, U.S.A)

Assoc. Prof. Pelin Kanten (Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey)

Assoc. Prof. Ümran Şengül (Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey)

Assoc.Prof.Metin Atmaca (Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey)

Assoc. Prof. Selahattin Kanten (Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey)

Assoc. Prof. Michal Tvrdón (Silesian University, Czech Republic)

Assoc. Prof. Roman Šperka (Silesian University, Czech Republic)

Assoc. Prof. Duygu Kızıldağ (İzmir Demokrasi University, Turkey)

Assoc.Prof.Ali Murat Alparslan (Mehmet Akif Ersoy University)

Assos.Prof.Dr.Murat Yeşiltaş (Mehmet Akif Ersoy University)

ÖNSÖZ

Yükseköğretim kurumları, bilimsel bilginin üretilmesine, paylaşılmasına ve bilimsel araştırmaların yürütülmesine önemli düzeyde katkı sağlayan birimlerdir. Özellikle bilimsel araştırmaların sürekliliğinin sağlanmasında yükseköğretim kurumlarının bilimsel nitelikli yayınları kritik bir role sahiptir. Yükseköğretim kurumlarının fakülte, enstitü ve yüksekokul gibi birimleri aracılığıyla üretilen bilimsel nitelikli yayınlar ile özgün akademik konuların etik, şeffaf ve tarafsız ilkeler çerçevesinde irdelendiği bir zemin oluşturulması amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda Üniversitemiz Siyasal Bilgiler Fakültesi koordinatörlüğünde “Management and Political Sciences Review” Dergisi, ilk sayısı ile yayın hayatına başlamaktadır. Dergi; işletme yönetimi, siyaset bilimi ve kamu yönetimi, iktisat ve uluslararası ilişkiler ana disiplinleriyle, bu disiplinlerin alt dallarında akademik açıdan bilimsel araştırmalara, teorik incelemelere ve uygulama çalışmalarına yer vermeyi hedeflemektedir.

“Management and Political Sciences Review” Dergisinde, farklı alanlarda ulusal ve uluslararası düzeyde gerçekleştirilen bilimsel araştırmaların yayınlanmasının akademisyenlere yön vereceği; aynı zamanda iş dünyasında ise uygulamacılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Üniversitemiz tarafından hayata geçirilen bu akademik yayının bilim etiği ilkeleri çerçevesinde, adil ve tarafsız yayın anlayışı ile yürütülmesi ve güncel çalışmalarla sürekliliğinin sağlanması önem arz etmektedir. Bu bağlamda, bilimsel metodoloji çerçevesinde, “Management and Political Sciences Review” dergisinin yönetim, siyaset bilimi, iktisat ve uluslararası ilişkiler bilim dallarında hazırlanmış akademik çalışmaların paylaşılabilmesi bir alan olacağını ifade etmek mümkündür. Uluslararası indeksli dergilerde taranan hakemli bir dergi olma hedefi ile yayın hayatına Mart 2019 tarihinde başlayacak olan “Management and Political Sciences Review” yılda iki kez yayınlanacak olup, İngilizce ve Türkçe dillerinde makale kabul edecektir. Derginin ilk sayısında araştırma yöntemleri, finans, üretim yönetimi, sağlık yönetimi, örgütsel davranış ile yönetim-organizasyon alanlarında yedi değerli makale yer almaktadır. Derginin ilk sayısına makale göndererek katkı sağlayan yazarlara, bilim kuruluna ve hakemlere, ayrıca dergi editörlüğünü yürüten Prof.Dr.Hüseyin ERKUL’a, Prof.Dr.Mustafa GÖRÜN’e, Prof.Dr.Gülten GÜMÜŞTEKİN’e ve Doç.Dr.Pelin KANTEN’e teşekkürü borç bilirim.

Prof.Dr.Yücel ACER

ÇOMÜ Rektörü

BAŞLARKEN

“Management and Political Sciences Review” dergisi yönetim ve siyaset bilimine kuramsal ve uygulamalı katkı sağlayacak bir platformdur. Dergimiz; sosyal bilimler alanındaki bilim adamlarının davranış bilimleri, pazarlama yönetimi, insan kaynakları yönetimi gibi yönetim bilimleri disiplinin farklı boyutlarında ve aynı zamanda siyaset bilimi alanının kamu yönetimi, yönetim bilimi, yerel yönetimler, kent ve çevre politikaları, kamu hukuku ve siyaset sosyolojisi gibi alt disiplinlerle, metodoloji ve bilimsel araştırma yöntem ve teknikleri konularında Yükseköğretim Kurulu’nun (YÖK’ün) “**açık bilim – açık erişim**” politikası gereği bir bilgi ve deneyim paylaşım alanı olacaktır.

YÖK Başkanımız Prof. Dr. M. A. Yekta SARAÇ’ın “**nitelikli bilgi nitelikli bilim insanları ile üretilir**” sözünden hareketle dergimiz; bilgi ile ilişkilerimizi düzenleyecek bir know-how ortamı oluşturacak; bilginin elde edilmesi, üretilmesi, yaratılması ve paylaşılmasını sağlayacak bir değer yaratma süreci olacaktır.

Dergimiz; Toplum 5.0 olarak adlandırılan insan odaklı sosyal refah ve bireyin mutluluğu yaklaşımı yeni toplumun (super smart society) oluşturulmasında önemli bir araç olma görevini üstlenecektir. Dergimiz, yerel sorunların yanı sıra Türkiye ve Dünya sorunlarının doğru teşhisi ve buna yönelik çözüm önerilerinin geliştirildiği bir tartışma ortamı yaratacaktır.

Günümüzde bireylerin ve kurumların başarısı; bilgiyi elde etme, üretme ve etkin kullanmasına bağlıdır. Ancak, bilgi maddeleşmedikçe yani teknolojiye dönüşmedikçe ve günlük yaşamda işe vuruk olmadıkça ekonomik kaynak olma özelliği taşımaz.

Bu düşünceden hareketle, farklı disiplinler tarafından üretilen bilgilerin yerelden küresel doğru ilerlemesi, bilim insanlarının iş dünyası ve kamu yöneticileri ile bir araya gelip, iş dünyasına ve kamu politikalarına yön vermesi; doğa bilimleri ile sosyal bilimlerin işbirliği bağlamında toplumsal sorunların çözümlenmesinde önemli bir rol oynayacaktır.

Türkiye’nin özellikle bölgesel güvenlik sorunlarını yoğun yaşadığı bu dönemde küresel düzeydeki gelişmelerin izlenmesi, dijital dönüşümün yaşandığı bu dönemin doğru algılanması ve değerlendirilmesi için donanımlı insan kaynağının önemi doğru okunmalıdır.

Bilim insanlarının ürettiği yayınların, projelerin ve teknolojinin toplumun ihti-

yaçlarına göre katkı sağlaması beklenmektedir. Bunun yanı sıra, bilimsel nitelikte proje ve yayınlar ile Türkiye'nin sınırlandırılma, yalnızlaştırılma ve ekonomisinin hedef olması gibi tehditlerle başa çıkabilmesi mümkün olabilecektir. Ayrıca bilimsel nitelikli çalışmalar ile vekâlet savaşlarının **ahde vefa** tanımaksızın uygulandığı günümüzde Türkiye'nin bölgesel gücünün farkındalığı artacaktır.

Dergimiz; bilimsel olarak üretilen bilginin paylaşımı, geleceğin mesleklerinin düşünülmesi, kamu politikalarının oluşturulması, farklı tehditlerin doğru okunması, iç ve dış tehditler konusunda bilgi, farkındalık düzeyinin yükseltilmesi ve bilinç oluşturulması anlamında sorunların çözümü, varsayımların irdelenmesi ve doğrulanmasında önemli bir araç olacaktır. Bu konuda özü ve sözü olan bilim insanlarımızın bilimsel nitelikli eserlerini bekliyor; destek, katkı ve emeği olanlara teşekkürü borç biliyorum.

Prof. Dr. Hüseyin ERKUL

SBF Dekanı

İÇİNDEKİLER

Metodolojik Açıdan Lisansüstü Bitirme Tezleri Üzerine Nitel Bir Araştırma.....	11
Prof.Dr.Hüseyin ERKUL & Doç.Dr.Pelin KANTEN	
Örgüt İklimi ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Etik Davranışlar Üzerindeki Etkisi...39	
Prof.Dr.Gülten GÜMÜŞTEKİN & Merve Gözde DURMAZ	
Impact Of Distance On State University Enrolments: The Case For Çomü	65
Dr.Öğr.Üyesi Can BEKAROĞLU	
The Impact of Accounting Information Systems (AIS) on Fraud Detection.....	81
Arş.Gör.Güneş TOPÇU	
Tedarikçi Seçim Kriterlerinin Bulanık Vikor ile Belirlenmesi.....	93
Doç.Dr.Ümran ŞENGÜL	
Sağlıkta Dönüşüm Programı Üzerine Bir Değerlendirme.....	117
Hafize SEÇTİM	
Anti-Sosyal Davranışlar Üzerine Kavramsal Bir İnceleme.....	135
Benan ARDA	

METODOLOJİK AÇIDAN LİSANSÜSTÜ BİTİRME TEZLERİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Prof. Dr. Hüseyin ERKUL¹ & Doç. Dr. Pelin KANTEN²

ÖZET

Bilimsel araştırma sürecinin güvenilirliği ve geçerliliği sistematik olarak izlenen yöntem ve tekniklerin bütünü temsil eden metodoloji ile ilişkilidir. Birbirine bağlı çeşitli aşamaları içeren bilimsel araştırma süreçlerinde metodolojik hatalar ve sorunlarla sıklıkla karşılaşmaktadır. Literatürde araştırmacılar tarafından bilimsel araştırma olarak değerlendirilen rapor, tez, makale ve bildiri gibi çalışmalarda yapılan hatalara ve metodolojik sorunlara önemli düzeyde değinildiği görülmektedir. Bu doğrultuda, çalışmada 2010-2015 yılları arasında Yükseköğretim Kurumu tez merkezine kayıtlı ve erişim izni olan işletme ve kamu yönetimi alanındaki 420 lisansüstü eğitim tezinin incelenerek, metodolojik açıdan görülen sorunların belirlenmesi ve bir model dâhilinde sunulması amaçlanmaktadır. Araştırma amacı kapsamında, lisansüstü tezler bilimsel araştırma sürecinin aşamaları çerçevesinde incelenerek, MAXQDA nitel veri analizi programı vasıtasıyla kodlanmış ve kategorize edilmiştir. Kodların ve kategorilerin görselleştirilmesinde frekans analizi, karşılaştırmalı analiz ve ilişki analizleri gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, 2010-2015 yılları arasında Yükseköğretim Kurumu tez merkezine kayıtlı olan ve incelenen 420 işletme ve kamu yönetimi alanındaki yüksek lisans ve doktora tezinde metodolojik problemler “**araştırma tasarımına ilişkin sorunlar**”, “**araştırma yöntemine**” ve “**raporlamaya ilişkin sorunlar**” olmak üzere üç ana tema çerçevesinde, on altı alt-tema kapsamında sınıflandırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Metodolojik Sorunlar, Lisansüstü Eğitim Tezleri, Bilimsel Araştırmalar

A QUALITATIVE STUDY ON THE GRADUATE THESIS FROM THE METHODOLOGICAL PERSPECTIVE

ABSTRACT

The reliability and validity of the scientific researches related with the concept of methodology which represent the following methods and techniques. In scien-

1 Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, SBKY Bölümü, hcerkul@comu.edu.tr

2 Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü, pelinkanten@comu.edu.tr

tific researches which includes several phases, it is seen mistakes are regarding methodology and problems are frequently encountered. However, the studies that are classified as paper, article and thesis considered as a scientific research in literature and it is viewed that there are some mistakes and problems in these researches. Therefore, it is aimed to submit a model within the scope of determining methodological problems through the evaluating of 420 thesis. These thesis are related with the business administration and public management field which are recorded in Higher Education Institution Thesis Center and have a permission between 2010-2015 years. The thesis in the graduate education field are analyzed using with MAXQDA 10.0 software based on some criteria which are decided by the researchers previously and themes, categories, codes, sub-codes were formed by this programme. In addition, inductive content analysis was used for the analyzing of the data. Consequently, as a result of the analyses the thesis which have been evaluated between 2010-2015 years related with the business administration and public management were examined under the three main theme (problems associated with research design, problems associated with the research methodology and the problems related with the reporting) and also it is determined sixteen sub categories related with these themes.

Keywords: Methodological Problems, Graduate Education Thesis, Scientific Researches.

1.GİRİŞ

Günümüzde, insan kaynağının çeşitli bilgi ve beceriler kazandırılması yolu ile yetiştirilmesi ve geliştirilmesi toplumsal kalkınmanın temel aracı olarak görülmektedir (Karadağ ve Balkar, 2015: 226). Yetiştirme ve geliştirme, bireylere belirli bilgi ve becerileri kazandırmayı amaçlayan temel eğitim fonksiyonudur (Kanten, 2006: 75). Eğitim, belirli hedeflere ulaşmak amacıyla bilinçli bir şekilde yeteneklerin geliştirilmesini ve birey davranışlarında belirli ölçülerde değişiklik sağlanmasını ifade etmektedir. Daha basit bir tanımla, eğitim deneyim yoluyla maksatlı olarak bireylerin davranışlarında kalıcı bir değişiklik yaratılması sürecidir (Sözer vd., 2002: 43). Bu bağlamda bireylerin davranışlarında istenen kalıcı değişikliklerin, toplumsal gelişmenin, bilimsel ve teknolojik anlamda ilerlemenin büyük ölçüde temel eğitim veren kurumlarla sağlanabileceğini ifade etmek mümkündür (İbiş, 2014: 117). Eğitim kurumlarından birisi olan ve eğitim sisteminin en üst kademesinde yer alan üniversitelerin ülkelerin gelişmişlik düzeylerine ve nitelikli işgücünün yetiştirilmesine katkı sağlayacağı; aynı zamanda bilimsel bilginin üretilmesini ve paylaşılmasını destekleyeceği ileri sürülmektedir (Toprak ve Taşgın, 2017: 602). Üniversiteler, genel olarak bilimsel bilginin üretildiği; nitelikli düzeyde eğitim, öğretim faaliyetlerinin ve bilimsel

araştırmaların yürütüldüğü fakülte, enstitü ve yüksekokul gibi birimlerden oluşan eğitim kurumları olarak tanımlanmaktadır (Karakaya vd., 2016: 41). Yükseköğretim hizmeti veren bu kurumlarda ön lisans, lisans ve lisansüstü düzeylerde eğitim-öğretim faaliyetlerinin yürütüldüğünü belirtmek mümkündür (İbiş, 2014: 118).

Lisansüstü düzeyde yürütülen eğitim-öğretim faaliyetleri üniversitelerin bilgiyi üretme ve iletme araçlarından birisi olarak değerlendirilmektedir (Arı vd., 2009: 16). Lisansüstü eğitim, çeşitli bilim dallarında yüksek lisans ve doktora programlarını içeren en üst düzeyde eğitim programı olarak tanımlanmaktadır (Akyol ve Yavuzkurt, 2016: 909). Başka bir ifadeyle, lisansüstü eğitim Yüksek Öğretim Kurulunun (YÖK) Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliğine göre; yüksek lisans, doktora, tıpta uzmanlık ve sanatta yeterlilik programlarını kapsamaktadır. Bu programlar eğitim, öğretim faaliyetleri ile bilimsel araştırma ve uygulamalar gerçekleştirme gibi bir dizi etkinliği içermekle birlikte, nitelikli işgücü yetiştirme, araştırma yapma, bilgi üretme ve yayma, toplumsal sorunlara çözüm önerisi getirme gibi çeşitli amaçlara da sahiptir (Benligiray, 2009: 169; Sezgin vd., 2011: 163). Bu çerçevede, lisansüstü eğitim programlarının bilimsel bilginin üretilmesine ve bilim insanı yetiştirilmesine katkı sağlayarak, ülkenin kalkınmasına yön verdiğini ifade etmek mümkündür (Karadağ ve Özdemir, 2017: 268). Bununla birlikte, lisansüstü eğitim programlarında gerçekleştirilen ve “tez” olarak adlandırılan bilimsel çalışmalar ile önemli düzeyde bilgi aktarımının sağlandığı görülmektedir (Arı vd., 2009: 16). Lisansüstü eğitim süreçleri kapsamında bilimsel araştırma raporu olarak ortaya konan tezler, ilgili bilim dallarında bilimsel bilginin üretildiğini ve yayıldığını kanıtlamaktadır. Tez çalışmaları, bilimsel bir jüri önünde savunulan, belirli kavram, kuram, metodoloji, tartışma ve sonuç gibi aşamalardan oluşan geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmış araştırmalardır (Şenyurt ve Özkan, 2017: 630-631). Bu araştırmalar, yüksek lisans tezi ve doktora tezi olmak üzere iki farklı düzeyden oluşmaktadır. Yüksek lisans tezi, lisansüstü eğitim kapsamında öğrencilere mesleki konularda derin bilgi kazandırmak ve var olan bilginin uygulamada nasıl kullanılacağını göstermek amacıyla gerçekleştirilmektedir. Doktora tezi ise daha bağımsız araştırma yapma, bilimsel olayları geniş ve derin bir bakış açısı ile irdeleyerek yorum yapma ve yeni sentezlere ulaşmak için gerekli adımları belirleme yeteneği kazandırmak amacıyla ortaya konmaktadır. Doktora tezlerinin, bilime yenilik getirmesi, yeni bir bilimsel yöntemi geliştirmesi ve bilimsel yöntemin yeni bir alana uygulanması gibi nitelikler taşıması beklenmektedir.

2. KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde felsefe, bilim ve metodoloji kavramlarının açıklanması amaçlanmıştır.

2.1.Felsefe- Bilim ve Metodoloji Kavramları

İnsanın yaşadığı evreni ve bu evrendeki yerini, evrenin işleyiş biçimini ve döngüsünü merak ederek sorgulamaya ve öğrenmeye ilkçağlardan itibaren başladığı görülmektedir. Özellikle evreni, insanı ve toplumu anlamak için yapılan araştırma ve sorgulama disiplininin Antik dönemde anlam kazanmaya başladığı ileri sürülmektedir. Felsefe olarak adlandırılan bu disiplin içerisinde başta Sokrates, Platon ve Aristo olmak üzere birçok düşünürün evren ve evrendeki varlıkların bilgisine ulaşma çabası içerisinde “nedir” sorusunun cevabını aradıkları gerçeğiyle karşılaşmıştır. Bu dönemde felsefi düşünce sistemli bir biçimde akla ve deneyimlere dayalı bilgi üretme yolunda hızla ilerlemiş, böylece bilgi ve bilgelik gittikçe artan bir şekilde önem kazanmıştır. Felsefe bir yandan bilginin özünü ve kaynağını araştırırken bir yandan da devlet ve devlet şekilleri kavramlarını ön plana çıkarmıştır. Dolayısıyla felsefi düşüncenin dünyayı anlamak ve kavramak için her türlü bilgi, algı ve sezgi sonuçlarını analiz ederek; tümdengelim ve tümevarım yöntemlerini kullanan, böylece gerçek bilgiye ulaşmayı amaçlayan bir bilim dalı olduğu ifade edilebilir. Bu çerçevede, felsefeye özgü düşünme ve çözümlenme yöntemlerinden yararlanarak, bilimin kavramsal yapısı ve işleyişi bilim felsefesi ile açıklanabilir.

Bilim felsefesi; bilimi ve bilimsel bilginin üretiliş biçimini açıklamaya çalışan ve bilimsel yöntemin doğruluğunu araştıran bir disiplindir. Başlangıçta felsefenin içinde yer aldığı kabul edilen bilim dallarının zamanla bilimsel bilginin gelişmesiyle felsefeden ayrıldığı ileri sürülmektedir. Başka bir ifadeyle, doğa bilimlerindeki değişimler ve bu bilimlerin zamanla felsefeden ayrılarak, bağımsızlaşması sonucunda felsefenin faaliyet alanı daralmış, felsefenin hangi konuları inceleyeceği merak konusu haline gelmiştir. (Ergün, 2013: 4-5). Diğer taraftan, 15. yüzyılın sonlarında ise bilim ve felsefe ayrımının belirginleştiği özellikle Rönesans’la birlikte modern bilimin gelişme hızında artış kaydedildiği görülmektedir (Köroğlu ve Köroğlu, 2016: 5). 19. yy’dan itibaren bilim felsefesi alanında pozitivizm, diyalektik, materyalizm, diyalektik materyalizm gibi farklı teori ve yaklaşımlarla, önemli düzeyde gelişme kaydedilmiştir. Özellikle bilim felsefesinin tümdengelim ve tümevarım olmak üzere iki zıt yaklaşım çerçevesinde yoğunlaştığı göze çarpmıştır. Başka bir ifadeyle, bilim felsefesi tarihinde öncelikle bilimsel gerçekliğe Aristoteles tarafından tümdengelim yolu

ile var olan deneyimlerden yola çıkarak ulaşılmaya çalışılmıştır. Ancak, 17. yüzyılda Bacon gözlem ve deneylerden yola çıkarak, tümevarımcı bir yaklaşımın benimsenmesinin gerekliliğini vurgulamış, böylece pozitivistlerde bu yaklaşımı izlemiştir (Saruhan ve Özdemirci, 2011: 99-117). Bu bağlamda, pozitivism düşüncesi ile bilimsel bilginin olgularla desteklenmesi ve olgulara dayanması durumunda gerçekçi olacağını varsaymak mümkündür (Ergün, 2013: 6).

Bilimsel bilgi; akılcı, deneylere ve gözlemlere dayalı aynı zamanda mantıksal bir tutarlığa sahip bilgiler kümesidir (Çilingir, 2016: 6). Bilimsel bilginin elde edilmesi; olguların betimlenmesi ve açıklanmasını kapsayan sistemli bir bilgi edinme sürecini ve bilimsel yöntemi gerektirmektedir. Bilimsel yöntem; açık, tarafsız, rasyonel, eleştirel, seçici, denetlenebilir ve denenebilir en güvenli sorun çözme biçimini ifade etmektedir (Sığırı, 2018: 21). Bilimsel yöntem; kuram ve metodoloji olmak üzere iki temel süreci kapsamaktadır. Kuram, bilgiyi anlamlandırmayı kolaylaştıran ve olayları açık bir şekilde görmeyi sağlayan varsayımlardır. Metodoloji ise, evreni tanıma ve anlama çabası içerisinde verileri hangi yollarla toplayacağımızı ve nasıl analiz edeceğimizi tasarlama sürecidir (Saruhan ve Özdemirci, 2011: 15). Daha geniş bir çerçevede, metodoloji; bir araştırma sürecine başlanırken konuya bağlı olarak hangi bilim felsefesinin önderliğinde o araştırmanın temeli olarak ele alınacağını ve gerekli olan verilerin hangi bilimsel yöntemle elde edileceğinin (tümevarım-tümdengelim), sonrasında verilerin hangi metodolojik araçlarla (gözlem, görüşme, anket, deney) toplanacağını ve hangi istatistiksel analiz yöntemlerinin kullanılacağını değerlendirilmesidir. Bu çerçevede, bilimsel araştırmanın aşamalarını SKD YTV İDG olarak kısaltmak mümkündür. Aşağıda bu kısaltmanın açıklaması verilmektedir (Erkul, 2013: 27):

- S: Sorun (problem)
- K: Konu
- D: Denence (hipotez)
- Y: Yöntem
- T: Teknik
- V: Verilerin Toplanması
- İ: İstatistiksel Analiz
- D: Denencenin Sınanması
- G: Genel Değerlendirme

Özetle, bilimsel araştırmanın aşamaları, bilimsel araştırma konusunun belirlenmesi, araştırma probleminin tanımlanması, araştırmanın varsayım ve sınırlılıklarının belirlenmesi, hipotezlerin (denencelerin) ileri sürülmesi, araştırma yönteminin tasarlanması, veri toplama aracının geliştirilmesi, evren ve örneklem seçimi, istatistiksel analizler, bulgu ve yorumlama olmak üzere bir dizi aşamayı kapsamaktadır (Arı vd. 2009: 17).

2.2. Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem ve Teknikleri ile İlgili Kavramlar

Doğa ve sosyal bilimler olmak üzere iki temel alana ayrılan bilim tarihi incelendiğinde, doğa bilimlerinin köklü bir geçmişe sahip olmasına rağmen, sosyal bilimlerin ise daha çok 20. yüzyılda ön plana çıktığı görülmektedir. Sosyal bilimlerin temel konularını toplumsal olayların oluşturması (toplumun yapısı, işleyişi, toplum-birey ilişkileri ve toplumsal kurumlar) ve bireylerin toplumsal yaşamdaki özelliklerinin (kişilik, öğrenme ve algılama vb.) toplumsal yaşamı şekillendirmesi sebebiyle, sosyal bilimler doğa bilimlerinden farklılaşmaktadır. Bununla birlikte, sosyal bilim araştırmalarında kullanılan yöntem ve teknikler de bu alana özgü bazı karakteristikler taşımaktadır (Özdamar vd., 1999: 3). Ayrıca, sosyal bilim araştırmalarının inceleme alanının birey ve toplum olması aynı zamanda araştırmayı gerçekleştiren kişilerin farklı değer yargılarına, kişilik özelliklerine ve kültürlere sahip olması, bu araştırmalarda öznelliği ve göreceliği kaçınılmaz kılmaktadır. Böylece, sosyal bilim araştırmaları farklı paradigmaları ve bakış açılarını gerektirmektedir. Bu çerçevede sosyal bilimlerde yaygın olarak pozitivist anlayış, yorumsamacı anlayış, eleştirel anlayış, post-pozitivizm ve post-modern anlayış gibi farklı birçok paradigmanın tercih edilmesi gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 33). Çünkü insan davranışının farklı açılardan analiz edilmesini gerektiren sosyal bilimlerde bilgi, anlama çabasına ve bilim adamının gerçeği sorgulama düzeyine bağlıdır (Köroğlu ve Köroğlu, 2016: 10).

2.2.1. Bilim Kavramı

Anlama çabası ve gerçeği sorgulama, bilgi elde etmeyi gerektirmektedir. Tecrübe veya çalışma yoluyla kazanılmış anlayışı ifade eden bilgiyi değerli ve bilimsel kılan ise üretilme biçimidir (Güçlü ve Sotirofski, 2006: 353). Diğer bir ifadeyle bilginin sistemli ve tutarlı bir şekilde anlaşılması ve araştırılması (epistemoloji) bilgi kuramının önemini göstermektedir (Erdoğan, 2007: 25). Bilim ise, yöntemli olarak düzenli ve bulunduğu an için kabul edilmiş, değişebilir bilgiler olarak tanımlanmaktadır (Erkul, 2013: 5). Bilimin amacı; akılcı bir bakış açısıyla olgular arasındaki ilişkilerin açıklanmasını ve doğrulanmasını sağlamaktır (Sığırı, 2018: 11). Bu bağlamda, bilimin temel işlevinin doğa olaylarını, toplumsal

yaşamla ilgili olguları, teknolojideki gelişmeleri irdeleme, açıklama, yorumlama ve kontrol etme olduğu ifade edilebilir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, 3). Daha geniş bir çerçevede, bilimin çeşitli aşamalar içerdiği ileri sürülmektedir. Birinci aşama; sezgilere ve gözlemlere dayanarak olay ve nesnelere anlamak, tanımlamak ve açıklamak için çözümlenerek betimlemek; ikinci aşama olgular arasında nedensellik ilişkilerini kurmak ve bu ilişkileri kuramlara dönüştürüp, bugün ve gelecekle ilgili tahminlerde bulunmaktır. Son aşama ise farklı düzeylerde ortaya çıkan ilişkileri yasalar ve kuramlar halinde ifade ederek, uygulanabilir çıkarımlarda bulunmayı içermektedir (Erkul, 2013: 5).

2.2.2. Bilimsel Araştırma ve Araştırma Yöntemi Kavramları

Araştırma, bilginin elde edilmesi, elde edilen bilginin geliştirilmesi ve gerçeğe uygun olup olmadığının denetlenmesi için harcanan bir dizi çabayı ifade etmektedir (Alkan, 2014: 2). Başka bir tanıma göre araştırma; bir konu hakkında derinlemesine bilgi edinmek, bir soruna çözüm bulmak veya bir olayı detaylı olarak irdelemek amacıyla gerçekleştirilen girişimlerdir (Usta, 2011: 177). Yöntemli olarak üretilen bilimsel bir bilgi elde etmek amacıyla gerçekleştirilen bu girişimler bilimsel araştırma olarak adlandırılmaktadır. Bilimsel araştırma; varolan durumun saptaması (betimleme), olaylar ve nesnelere arasındaki ilişkiyi anlama (açıklama) ve hipotezleri (deneceleleri) doğrulama amacıyla yapılmaktadır (Erkul, 2013: 10). Bu çerçevede, bilimsel bir araştırmanın; problemin sezilmesi, problemin tanımlanması, problemi çözmek için bilgi toplanması, hipotez önerilmesi, model kurulması ve hipotezin test edilmesi, gerekli verilerin elde edilmesi, değerlendirme ve genelleme yapılması, olgular arasındaki ilişkilerin açıklanması, kuram oluşturulması ve raporlama olmak üzere çeşitli aşamalardan oluştuğunu ifade etmek mümkündür. Bilimsel yöntemi içeren bu aşamalar, tündengelim ve tümevarımın bir bileşimi olmakla birlikte aynı zamanda bilimsel bilgi üretiminin temelidir (Sığırı, 2018: 22). Dolayısıyla bilimsel bir araştırmada, sorun belirlenmeden, araştırma sorunsalı tasarlanmadan ve hipotezler oluşturulmadan, yöntem karar vermek doğru olmayacaktır. Bu nedenle araştırma tasarımında önce “araştırmanın sorunsalı/problemi” gerekçeli olarak belirlenmelidir. Bununla birlikte yöntem bölümünde ise “neyin nasıl yapılacağı” tasarlanmalıdır. Diğer bir deyişle, araştırma sorunsalına en uygun şekilde cevap vermesi mümkün olan araştırma tekniğinin seçilmesi gerekmektedir (Erdoğan, 2007, 32). Çünkü araştırma tekniği veya yöntemi, bilimsel bilginin elde edilmesi, araştırmanın geçerli ve güvenilir olarak değerlendirilmesi açısından oldukça önem taşımaktadır. Araştırma yöntemi, bilimsel bir araştırma sürecinde dikkate alınması gereken genel kuralları ifade etmektedir (Saruhan ve Özdemirci, 2011: 123).

Araştırma sonuçlarının bilimsel bir nitelik taşıması, belirli bir geçerliliğe ve güvenilirliğe sahip olması amacıyla izlenmesi gereken teknikler araştırma yöntemi olarak tanımlanmaktadır. Araştırma yönteminin; araştırma problemine, araştırmacının anlayışına, sahip olduğu imkân ve kaynaklara göre şekillenmesi beklenmektedir. Dolayısıyla, araştırmacının bu faktörleri dikkate alarak, belirli bir yöntemi tercih etmesi mümkündür. Sosyal bilimlerde farklı bakış açıları ve paradigmaların olması, araştırmacılara çeşitli yöntem ve teknikleri uygulama olanağı sağlamaktadır. Örneğin, sosyal bilimlerde araştırmalar amaç açısından keşfedici, tanımlayıcı ve açıklayıcı olmak üzere üç temel çerçevede ele alınmaktadır. Keşfedici araştırma; araştırma sorununun tespiti, tanımlanması ve sorunun kesin olarak formüle edilmesi ile araştırma değişkenlerinin ve bu değişkenler arasındaki ilişkilerin tanımlanmasını içermektedir. Tanımlayıcı araştırma; araştırma problemine ilişkin değişkenlerinin ve değişkenler arasındaki ilişkilerin tanımlanarak, ileriye dönük tahminler yapılmasını nitelemektedir. Açıklayıcı araştırma ise; araştırma probleminin neden ve sonuç ilişkisinin saptanmasını hedeflemektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 97-101). Bu bağlamda araştırma türüne bakılmaksızın, tüm araştırmaların araştırma konusu seçme (ya da başlığı belirleme), araştırma konusunda varolan alan yazının (literatürün) taranması, araştırma önerisi hazırlanması, denence (hipotez) oluşturulması, uygun araştırma yöntem ve tekniğinin seçilmesi, verilerin toplanması ve işlenmesi, istatistiksel analizler ve sonuçların rapor haline getirilmesi gibi çeşitli aşamalar içerdiği ifade edilebilir.

3. LİSANSÜSTÜ EĞİTİM TEZLERİNDE GÖRÜLEN METODOLOJİK SORUNLAR

Metodoloji, bilimsel bilginin üretilmesinde kullanılan yol, yöntem ve tekniklerin bütünüdür ifade etmektedir. Daha geniş bir çerçevede, bilimsel araştırmalarda kuramsal bir çerçeve zemininde tasarlanan araştırma modeli, ileri sürülen varsayımlar ve araştırmanın nasıl gerçekleştirildiği metodolojik yapıyı göstermektedir (Erdoğan, 2013: 1). Metodolojik yapı, araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliği ile doğrudan ilişkili olmakla birlikte, araştırma sürecinin biçimsel aşamalarını temsil etmektedir (Saruhan ve Özdemirci, 2011: 123). Başka bir ifadeyle, güvenilir ve geçerli bir araştırma gerçekleştirebilmek için sistematik bir metot izlemek gerekmektedir. Birbirine bağlı bir dizi faaliyet içeren sistematik araştırma sürecinde bazen metodolojik hatalar ve sorunlar ortaya çıkmaktadır (Toy ve Tosunoğlu, 2007: 2-18). Literatürde varolan çalışmalarda, bilimsel araştırma sürecinde yapılan hataların ve metodolojik açıdan sorunların ele

alındığı görülmektedir. Örneğin; Erdoğan (2001) çalışmasında metodolojik sorunların genellikle başlık ile araştırma içeriğinin uyumsuzluğu, hipotezlerin bir gerekçeye dayanmaması, araştırma amacının doğru belirlenmemesi ve kuramsal çerçevenin çizilememesi, yanlış evren ve örneklem seçimi, veri toplama aracının doğru geliştirilememesi, kullanılan ölçekler ile istatistiksel analizler arasında uyumsuzluk olması, kuram-hipotez ve bulgular arasında ilişki kurulamaması olarak ele almıştır.

Özen (2002) çalışmasında ise çoğu araştırmacının Anglo-Amerikan yazınından türeyen popüler kuramları, modelleri ve bu kültüre özgü geliştirilmiş ölçekleri sorgusuz benimseyerek Türkiye'deki yönetim ve örgüt olgularını incelediklerini ve kuramsal katkı yapmaktan kaçındıklarını belirtmiştir. Ayrıca, kullanılan istatistiksel analizlerin herhangi bir kuramsal ve pratik katkısının olmadığına, analizler sonucunda ulaşılan bulgular ile kuramlar arasında bir ilişki kurulamadığına, elde edilen bulguların kuram ve model geliştirmekten uzak olduğuna değindiği görülmüştür. Bademci (2005) çalışmasında bilimsel araştırmalarda görülen tasarım ve yöntem sorunlarını bir bütün olarak değerlendirdiğinde; bazı araştırmacıların; bilimsel araştırmaların güvenilirlik ölçümlerinde eksiklikler olduğunu, kavramları yanlış kullandıklarını ve örneklem büyüklüğü konusunda denek sayısı yeterliliğini gözden kaçırdıklarını vurgulamıştır. Toy ve Tosunoğlu (2007)'de bilimsel çalışmalarda örneklem seçim yönteminin belirtilmemesi, örneklem seçiminde kullanılan kriterler, kullanılan ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği ile ilgili bilgilerin sunulmaması ve araştırma amacına uygun istatistiksel yöntemin seçilmemesi gibi hususlarda araştırmacıların metodolojik hatalar yaptığını belirtmişlerdir. Bununla birlikte Sayın (2010a, b) ise bilimsel araştırmalarda daha çok istatistiksel testlerin ve analizlerin bazı araştırmacılar tarafından yanlış uygulandığı ve hatalı bir şekilde yorumlandığını ileri sürmüştür.

Erkul (2013)'de sosyal bilimlerde araştırma sorunlarını; tasarım ve kurgulama eksikliği, kuramsal çerçevenin çizilememesi, amaç ve önemin ortaya konulamaması, hipotezlerin doğrulanamaması, istatistiksel teknikler konusunda bilgi eksikliği, doğru istatistiksel tekniğin seçilmemesi, denence-bulgu-öneri-sonuç ilişkisinin kurulamaması ve araştırma raporu yazımında bilimsel dilin kullanılmaması şeklinde sınıflandırdığı görülmüştür. Bu doğrultuda literatür incelendiğinde genel olarak, araştırmacıların tasarım, kavramsal ve kuramsal çerçeve, amaç ve önemin belirlenmesi, araştırma yönteminin ve örneklemine seçimi, kullanılacak ölçeklerin belirlenmesi ve kullanılan istatistiksel analiz teknikleri, araştırma sonuçların yorumlanması ve öneri geliştirilmesi gibi

konularda eksikliklerinin olduğunu ifade etmek mümkündür. Sonuç olarak; insanın olduğu her süreçte hataların ve eksikliklerin kaçınılmaz olduğu gerçeği göz ardı edilmemelidir. İnsan, tarihsel süreç içerisinde oluşan bilgi birikiminin odak noktası konumundadır. Başka bir ifadeyle, gerçeği arama ve sorgulama düşüncesinde olan insanoğlu, bilgi elde etmek ve bilgi birikimini arttırarak “nasıl” sorusunun cevabına ulaşmak amacıyla bir takım teknik ve yöntemlerden yararlanmaktadır. Bu teknik ve yöntemler bilimsel araştırma metodolojisini oluşturmakla birlikte tündengelim ve tümevarım senteziyle inşa edilmektedir. Dolayısıyla, bilimsel araştırmaların farklı paradigmalara ve yöntemler çerçevesinde şekillendiğini ancak neden-sonuç ilişkilerini anlamak, açıklamak ve sorunlara çözüm üretmek amacı temeline dayandığını ifade etmek mümkündür.

Lisansüstü eğitim sürecinde tez çalışmalarının özgün bir şekilde gerçekleştirilmesi ve bilimsel niteliğe sahip olmasıyla bilimsel araştırma yeterliliğinin sağlanması beklenmektedir (Akgün ve Güntaş, 2018: 133). Ancak, günümüzde yüksek lisans ve doktora düzeyinde gerçekleştirilen tez çalışmalarında nicelik açısından sürekli bir artış olmasına rağmen, bu çalışmaların niteliği konusunda önemli düzeyde boşluklar göze çarpmaktadır. Örneğin Arı vd. (2009) yüksek lisans tezleri üzerinde yaptıkları araştırmada hipotezlerin kurulma şekli, hipotez kurulmadan istatistiksel analizlerin yapılması, evren ve örnekleme ilişkin detaylı bilgi verilmemesi, örneklemin yanlış belirlenmesi gibi metodolojik hatalar olduğunu ileri sürmüşlerdir. Akyol ve Yavuzkurt (2016) lisansüstü tezler üzerine yaptıkları çalışmada yaygın olarak nicel yöntemin ve veri toplama aracı olarak anket tekniğinin kullanıldığına değinmişlerdir. Aydın vd. (2018) çalışmasında ise lisansüstü eğitim kapsamında doktora tezleri incelenmiş ve bu tezlerde belirli araştırma konularına yoğunlaşıldığı, araştırma modeli ile örneklem tekniği arasında uyumsuzluk olduğu, gözlem ve saha araştırması gibi veri toplama tekniklerinden oldukça az yararlandığı ve araştırma amacına uygun analiz yönteminin seçilmediği görülmüştür. Ayrıca bu çalışmada doktora tezlerinin konu, yöntem ve istatistiksel analiz açısından birbirlerine oldukça benzediği, farklı konuları dikkate alan ve ayrıntılı çalışmaların sınırlı olduğu vurgulanmıştır. Bununla birlikte Başman vd. (2018)’de istatistiksel analizlerin gereği olan varsayımların yeterli derecede incelenmeden parametrik testlerin uygulandığı sonucuna varmıştır.

Sonuç olarak; sosyal bilimler alanındaki varolan tez çalışmaları incelendiğinde, büyük ölçüde kuramsal ve metodolojik açıdan eksikliklerin olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, lisansüstü tezlerde araştırma süreci tasarımında öncelikle

araştırma konusuna bağlı olarak hangi bilimsel kuramın temel alınacağını belirlenmesi, kuramsal çerçevenin çizilmesi ve yöntem kısmının tasarlanması gerekmektedir. Ancak, mevcut lisansüstü tez çalışmalarının çoğunluğunda araştırma konusunun dayanağı olan kuramlara yer verilmediği, araştırma modelinin ve değişkenlerinin tanımlanmadığı, örneklem çerçevesinin belirlenmediği, hipotez ve varsayımların ele alınmadığı, veri toplama tekniği ve kullanılan istatistiksel analiz yöntemleri hakkında detaylı bilgiler verilmediği gibi birçok eksiklik olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla, bu araştırma ile YÖK tez merkezine kayıtlı olan sosyal bilimler alanındaki lisansüstü tezlerden “işletme” ve “kamu yönetimi” alanında hazırlanan yüksek lisans ve doktora tezlerinin metodolojik eksiklikler çerçevesinde incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu çerçevede, 2010-2015 yılları arasında yayınlanmış YÖK tez merkezine kayıtlı ve erişim izni olan 420 lisansüstü eğitim tezi metodolojik açıdan içerik analizi yöntemiyle incelenmiş ve aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- (1) İşletme ve kamu yönetimi alanındaki lisansüstü eğitim tezleri yüksek lisans ve doktora açısından nasıl bir dağılım göstermektedir?
- (2) İşletme ve kamu yönetimi alanındaki lisansüstü eğitim tezleri alan itibariyle nasıl bir dağılım göstermektedir?
- (3) Lisansüstü eğitim tezlerinde araştırma amacı ve kapsamı açık olarak belirtilmekte midir?
- (4) Lisansüstü eğitim tezleri kullanılan araştırma yöntemi açısından nasıl bir dağılım göstermektedir?
- (5) Lisansüstü eğitim tezleri veri toplama teknikleri açısından nasıl bir dağılım göstermektedir?
- (6) Lisansüstü eğitim tezlerinde araştırma modeli açık ve net olarak belirtilmekte midir?
- (7) Lisansüstü eğitim tezlerinde hipotezler açık olarak belirtilmekte midir?
- (8) Lisansüstü eğitim tezlerinde örnekleme yöntemlerine ilişkin dağılım nasıldır?
- (9) Lisansüstü eğitim tezlerinde evren ve örneklem bilgisi açık olarak belirtilmekte midir?
- (10) Lisansüstü eğitim tezleri kullanılan istatistik analiz programları açısından nasıl bir dağılım göstermektedir?
- (11) Lisansüstü eğitim tezleri kullanılan istatistiksel yöntemler açısından nasıl bir dağılım göstermektedir?
- (12) Lisansüstü eğitim tezlerinde araştırma bulguları, öneri ve tartışma kısımları

yeterli ve açıklayıcı mıdır?

4. ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Araştırmanın amacı; sosyal bilim araştırmalarının temelini oluşturan işletme ve kamu yönetimi bilim dallarında tamamlanmış olan yüksek lisans ve doktora tezlerinin incelenerek, metodolojik sorunların ortaya konmasıdır. Bu amaç kapsamında yukarıda belirtilen araştırma sorularına cevap aranmış ve nitel araştırma desenlerinden betimleyici analizden yararlanılmıştır. İçerik analizinin ilk aşamasını temsil eden betimsel analiz, elde edilen verilerin önceden tasarlanan temalar çerçevesinde özetlenmesini içermektedir. Betimsel analiz, doküman incelemesi sonucunda toplanan verilerin araştırma sorularına cevap bulmayı sağlayacak şekilde organize edilmesini nitelendirmektedir (Sığırı, 2018: 276). Bu bağlamda, çalışmada 2010-2015 yılları arasında işletme ve kamu yönetimi alanında tamamlanan lisansüstü tezlerinin amaç, kapsam, araştırma sorunsalı belirleme, araştırma yöntemi seçimi, hipotez geliştirme, veri toplama tekniği, örneklem seçimi, kullanılan istatistiksel yöntemler, bulguların yorumlanması vb. gibi önceden belirlenen metodolojik sorunlar çerçevesinde incelenmesi amaçlanmıştır. Belirlenen araştırma amacı çerçevesinde, varolan kayıt ve belgeler amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme tekniği kullanılarak taranmıştır. Araştırmacılar tarafından sosyal bilimler alanındaki işletme ve kamu yönetimi bilim dallarında 2010-2015 yılları arasında yayımlanan ve erişim izni olan lisansüstü tezler ölçüt olarak belirlenmiştir. Bu ölçütler doğrultusunda, YÖK tez merkezinde işletme ve kamu yönetimi alanında kayıtlı olan toplam 420 adet yüksek lisans ve doktora tezi araştırmanın veri kaynağını oluşturmaktadır. Tablo 1 ve Tablo 2’de lisansüstü tezlerinin alan ve yıllar itibariyle dağılımı verilmektedir.

Tablo 1. 2010-2015 Yılları Arasındaki Yüksek Lisans Tezlerinin Dağılımı

Yıllar	Kamu Yönetimi	İşletme	Toplam
2010	39	41	80
2011	32	23	55
2012	23	23	46
2013	11	21	32
2014	17	26	43
2015	38	52	90
Toplam	160	186	346

Tablo 2. 2010-2015 Yılları Arasındaki Doktora Tezlerinin Dağılımı

Yıllar	Kamu Yönetimi	İşletme	Toplam
2010	11	7	18
2011	9	5	14
2012	7	3	10
2013	8	2	10
2014	2	4	6
2015	10	6	16
Toplam	47	27	74

4.1.Verilerin Analizi

Bu çalışmada, elde edilen verilerin değerlendirilmesinde MAXQDA programından, içerik analizi ve ilk aşaması olan betimsel analiz yönteminden yararlanılmıştır. Betimsel analiz yöntemine göre, elde edilen verilerin daha önceden belirlenen temalar çerçevesinde kodlanması ve organize edilmesi amaçlanmaktadır. Bununla birlikte çalışmada tümdengelimci bir yaklaşımla verilerin kategorize edilmesini temsil eden yönlendirilmiş içerik analizi uygulanmıştır. Yönlendirilmiş içerik analizi, araştırmacı tarafından belirlenmiş olan kodlarla kodlama sürecinin başlayarak, tanımlanan kodların birbirleriyle ilişkilerine göre belirli kategoriler altında sınıflandırılmasını ve temaların oluşturulmasını amaçlamaktadır. Böylece içerik analizinde öncelikle elde edilen verilerin kavramsallaştırılması, organize edilmesi, temaların oluşturulması ve bulguların ortaya çıkarılması gerekmektedir (Sığırı, 2018: 280-304). Bu çerçevede araştırma verilerinin analizinde belgelerin taranması ve incelemesiyle elde edilen veriler araştırma amacına uygun olarak açık bir şekilde kodlanmıştır. Açık kodlamalardan sonra ana kategoriler ve alt kategoriler oluşturularak, birbiriyle ilişkili veriler bir araya getirilmiştir. Seçici kodlama yapılarak, alt kodlarda ana kategorilerle uyumlu olacak şekilde daraltma yapılmıştır. Son aşamada ise, karşılaştırmalı ve ilişkisel analiz yapılmış, bulgular yorumlanarak, model şeklinde sunulmuştur. Ayrıca araştırmanın güvenilirliği ise alanında deneyimli iki akademisyene kategorilendirme işlemi yaptırılarak, elde edilen kategoriler ile araştırmacıların oluşturduğu kategorilerin karşılaştırılması ile sağlanmıştır. Buna göre 3800 kodlamada görüş birliği, 286 kodlamada ise görüş ayrılıkları belirlenmiştir. Miles ve Huberman (1994) $Güvenilirlik = ((Görüş Birliği) : (Görüş Birliği + Görüş Ayrılığı)) \times 100$ formülü kullanılarak “ $Güvenilirlik = 0.93$ ” olarak hesaplanmıştır.

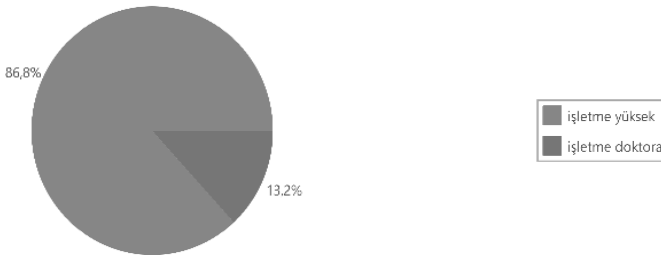
5.ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmada incelenen tezler, önceden belirlenen ölçütlere göre kodlanmıştır. Kodlar arasındaki ilişkilerin oluşturduğu yapı içerisinde 7 adet kategori (lisansüstü eğitim tezinin türü, araştırma tasarımı, araştırma yöntemi, veri toplama yöntemi, örneklem yöntemi, veri analiz yöntemleri, istatistiksel analiz programları) olmak üzere 4086 açık kod belirlenmiştir. Bu kodların görselleştirilmesinde frekans (f) tablo ve grafikleri, yoğunluk tabloları ve kod haritaları kullanılmıştır.

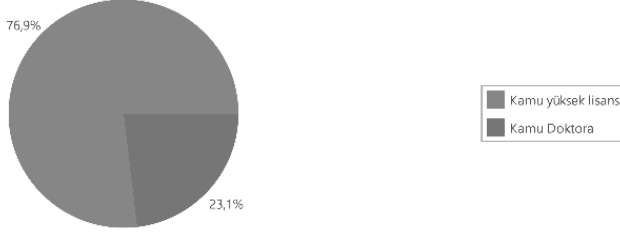
5.1. Lisansüstü Eğitim Tezlerinin Bilim Alanı Olarak Dağılımına İlişkin Bulgular

Çalışmanın ilk aşamasında ana temayı ifade eden işletme ve kamu yönetimi alanındaki lisansüstü eğitim tezlerinin yüksek lisans ve doktora eğitim düzeyi çerçevesinde dağılımı belirlenmeye çalışılmıştır. Şekil 1 ve Şekil 2’de 2010-2015 yılları arasında YÖK tez merkezine kayıtlı olan işletme ve kamu yönetimi alanındaki lisansüstü eğitim tezlerinin program açısından yüzdesel dağılımı verilmektedir. Buna göre, belirtilen yıllarda işletme alanındaki tezlerin en yüksek kodlama ile (% 86.8) yüksek lisans tezleri, (% 13.2) ile ise doktora tezleri olduğu görülmüştür. Elde edilen bulgu, 2010-2015 yılları arasında işletme alanında en çok yüksek lisans tezi üretildiğini göstermektedir.

Şekil 1. 2010-2015 Yılları Arasında İşletme Alanındaki Lisansüstü Tezlerin Program Düzeylerine Göre Yüzdesel Dağılımı



Şekil 2. 2010-2015 Yılları Arasında Kamu Yönetimi Alanındaki Lisansüstü Tezlerin Program Düzeylerine Göre Yüzdesel Dağılımı

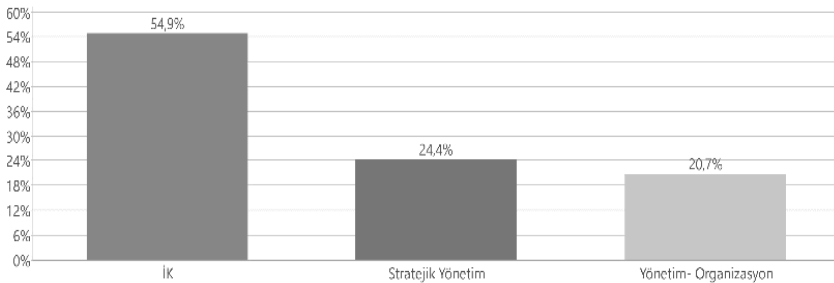


Şekil 2'ye göre belirtilen yıllarda kamu yönetimi alanındaki lisansüstü tezlerinin en yüksek kodlama ile (% 76.9) yüksek lisans tezleri, (% 23.1) ile ise doktora tezleri olduğu görülmüştür. Elde edilen bulgu, 2010-2015 yılları arasında kamu yönetimi alanında en çok yüksek lisans tezi üretildiğini göstermektedir.

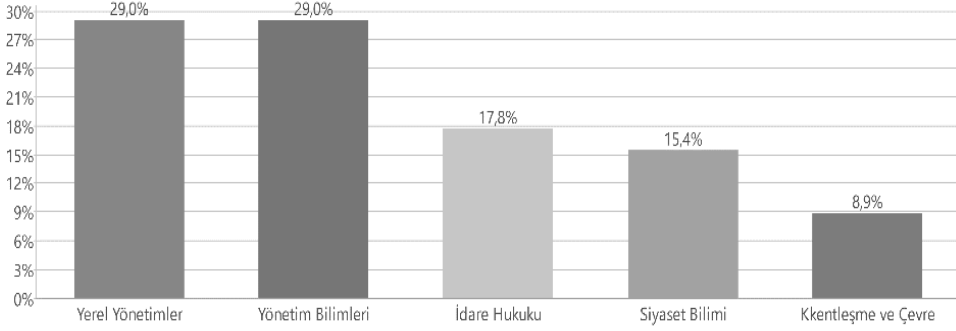
5.2. İşletme ve Kamu Yönetimi Alanındaki Yüksek Lisans Tezlerinin Ana Bilim Dalları Olarak Dağılımına İlişkin Bulgular

Araştırmada, işletme ve kamu yönetimi alanındaki yüksek lisans tezlerinin ana bilim dalları çerçevesinde dağılımı belirlenmeye çalışılmıştır. Şekil 3 ve Şekil 4'de 2010-2015 yılları arasında YÖK tez merkezine kayıtlı olan işletme ve kamu yönetimi alanındaki yüksek lisans tezlerinin ana bilim dalları açısından yüzdesel dağılımı verilmektedir. Buna göre, belirtilen yıllarda işletme alanındaki yüksek lisans tezlerinin en yüksek kodlama ile (% 54.9) insan kaynakları ana bilim dalında olduğu, bunu sırasıyla (% 24.4) ile stratejik yönetim alanının ve (% 20.7) ile yönetim-organizasyonun izlediği görülmüştür. Elde edilen bulgu, 2010-2015 yılları arasında işletme alanında en çok insan kaynakları alanında yüksek lisans tezi üretildiğini göstermektedir.

Şekil 3. 2010-2015 Yılları Arasında İşletme Alanındaki Yüksek Lisans Tezlerinin Ana Bilim Dallarına Göre Yüzdesel Dağılımı



Şekil 4. 2010-2015 Yılları Arasında Kamu Yönetimi Alanındaki Yüksek Lisans Tezlerinin Ana Bilim Dallarına Göre Yüzdesel Dağılımı

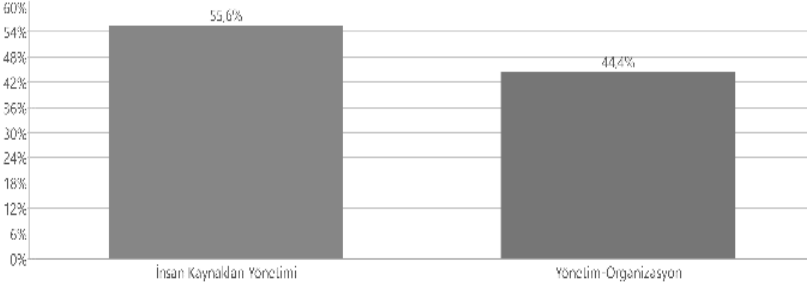


Şekil 4, 2010- 2015 yılları arasında kamu yönetimi alanındaki yüksek lisans tezlerinin en yüksek kodlama ile (% 29) yerel yönetimler ve (% 29) yönetim bilimleri ana bilim dalında olduğu, bunu sırasıyla (%17.8) ile idare hukuku alanının ve (% 15.4) ile siyaset bilimi ve (% 8.9) ile kentleşme ve çevrenin izlediği görülmüştür. Elde edilen bulgu, kamu yönetimi alanında 2010-2015 yılları arasında en fazla “yerel yönetimler” ve “yönetim bilimleri” alanlarında yüksek lisans tezi üretildiğini göstermektedir.

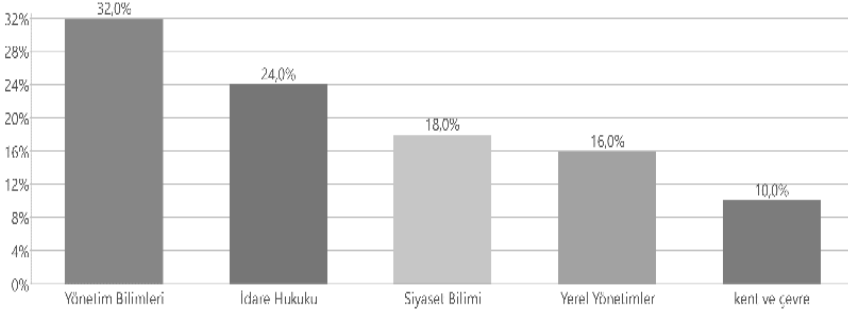
5.3. İşletme ve Kamu Yönetimi Alanındaki Doktora Tezlerinin Ana Bilim Dalları Olarak Dağılımına İlişkin Bulgular

İşletme ve kamu yönetimi alanındaki doktora tezlerinin ana bilim dalları çerçevesinde dağılımı belirlenmeye çalışılmış; Şekil 5 ve Şekil 6’de 2010-2015 yılları arasında YÖK tez merkezine kayıtlı olan işletme ve kamu yönetimi alanındaki doktora tezlerinin anabilim dalları açısından yüzdesel dağılımı verilmiştir. Şekil 5, işletme alanındaki doktora tezlerinin en yüksek kodlama ile (% 55.6) insan kaynakları ana bilim dalında olduğu, bunu sırasıyla (% 44.4) ile yönetim-organizasyon alanının izlediğini göstermektedir. Dolayısıyla, ele alınan tarihlerde işletme alanında en fazla insan kaynakları bilim dalında doktora tezi üretildiğini ifade etmek mümkündür.

Şekil 5. 2010-2015 Yılları Arasında İşletme Alanındaki Doktora Tezlerinin Ana Bilim Dallarına Göre Yüzdesele Dağılımı



Şekil 6. 2010-2015 Yılları Arasında Kamu Yönetimi Alanındaki Doktora Tezlerinin Ana Bilim Dallarına Göre Yüzdesele Dağılımı



Şekil 6'ya göre 2010-2015 yılları arasında kamu yönetimi alanındaki tezlerin en yüksek kodlama ile (% 32) ile yönetim bilimleri alanında olduğu, bunu sırasıyla (% 24) ile idare hukukunun, (% 18) ile siyaset biliminin izlediği görülmektedir. Bu çerçevede, kamu yönetimi alanında en yüksek düzeyde yönetim bilimleri alanında doktora tezi üretildiği ifade edilebilir.

5.4. İşletme ve Kamu Yönetimi Alanındaki Lisansüstü Tezlerde Görülen Metodolojik Sorunlara İlişkin Bulgular

2010-2015 yılları arasında YÖK tez merkezinde kayıtlı olan işletme ve kamu yönetimi alanındaki lisansüstü eğitim tezleri araştırmacılar tarafından belirlenen ölçütler doğrultusunda kodlanmıştır. Bu çerçevede lisansüstü tezler; araştırma tasarımı, araştırma yöntemi, kullanılan istatistiksel analiz programı, veri analiz yöntemi, örneklem yöntemi ve veri toplama yöntemi ana temaları kapsamında kodlanmıştır. Bu ana temalar altında çeşitli alt kodlar belirlenmiştir. Tablo 2 ve Tablo 3'de ana ve alt kodlar bağlamında kamu yönetimi ve işletme alanındaki lisansüstü tezlerinde karşılaşılan metodolojik sorunlar verilmektedir.

Tablo 2. Kamu Yönetimi Alanındaki Lisansüstü Tezlere İlişkin Metodolojik Sorunları Gösteren Yoğunluk Tablosu

Kod Sistemi	Siyaset Bilimi YL	Yönetim Bilimleri YL	Yerel Yönetimler YL	İzare Hukuku YL	Siyaset Bilimi DR	Yerel Yönetimler DR	İzare Hukuku DR	Yönetim Bilimleri DR	Kentleşme ve Çevre DR
▼ <input checked="" type="checkbox"/> araştırma tasarımı									
> <input checked="" type="checkbox"/> evren ve örneklem bilgisi									
<input checked="" type="checkbox"/> amaç	■	■	■	■	■	■	■	■	■
<input checked="" type="checkbox"/> kapsam	■	■	■	■	■	■	■	■	■
<input checked="" type="checkbox"/> kuramsal çerçeve	■	■	■	■	■	■	■	■	■
<input checked="" type="checkbox"/> kullanılan ölçekler	■	■	■	■	■	■	■	■	■
<input checked="" type="checkbox"/> araştırma sınırlıkları	■	■	■	■	■	■	■	■	■
<input checked="" type="checkbox"/> araştırma modeli ve değişke	■	■	■	■	■	■	■	■	■
<input checked="" type="checkbox"/> hipotezlerin kurulması	■	■	■	■	■	■	■	■	■
▼ <input checked="" type="checkbox"/> istatistiksel program kullanımı									
<input checked="" type="checkbox"/> Amos									
<input checked="" type="checkbox"/> Lisrel									
<input checked="" type="checkbox"/> SPSS	■	■	■	■	■	■	■	■	■
▼ <input checked="" type="checkbox"/> veri analiz yöntemi									
▼ <input checked="" type="checkbox"/> ön testler									
<input checked="" type="checkbox"/> normal dağılım						■			
<input checked="" type="checkbox"/> güvenirlik									■
<input checked="" type="checkbox"/> frekans analizleri									■
▼ <input checked="" type="checkbox"/> non parametrik									
<input checked="" type="checkbox"/> wilcoxon									
<input checked="" type="checkbox"/> mann-whitney									
<input checked="" type="checkbox"/> Kruskal Wallis									
<input checked="" type="checkbox"/> Ki-kare									
▼ <input checked="" type="checkbox"/> parametrik									
<input checked="" type="checkbox"/> Anova									
<input checked="" type="checkbox"/> T-testi									
<input checked="" type="checkbox"/> korelasyon									
▼ <input checked="" type="checkbox"/> regresyon									
<input checked="" type="checkbox"/> hiyerarşik regresyon									
<input checked="" type="checkbox"/> açıklayıcı faktör analizi									
<input checked="" type="checkbox"/> doğrulayıcı faktör									
<input checked="" type="checkbox"/> yapısal eşitlik modeli									
▼ <input checked="" type="checkbox"/> örneklem yöntemi									
<input checked="" type="checkbox"/> küme									
<input checked="" type="checkbox"/> sistematik									
<input checked="" type="checkbox"/> kartopu									
<input checked="" type="checkbox"/> basit tesadüfi									
<input checked="" type="checkbox"/> kolayda									
<input checked="" type="checkbox"/> amaçlı örnekleme									
▼ <input checked="" type="checkbox"/> veri toplama yöntemi									
<input checked="" type="checkbox"/> gözlem									
<input checked="" type="checkbox"/> görüşme									
<input checked="" type="checkbox"/> anket									
▼ <input checked="" type="checkbox"/> araştırma yöntemi									
<input checked="" type="checkbox"/> teoretik	■	■	■	■	■	■	■	■	■
<input checked="" type="checkbox"/> nicel	■	■	■	■	■	■	■	■	■
<input checked="" type="checkbox"/> nitel	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Tablo 2’de elde edilen sonuçlar, kamu yönetimi alanındaki yüksek lisans ve doktora tezlerinde araştırma tasarımı kapsamında; evren ve örneklem bilgisinin yeterli düzeyde verilmediğini, kuramsal çerçeve ve kullanılan ölçekler konusunda eksiklikler olduğunu, araştırma modelinin ve değişkenlerin tanımlanmasında boşluklar olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte kamu yönetimi alanındaki yüksek lisans ve doktora tezlerinde sadece “SPSS” programının kullanıldığı,

diğer programlardan yararlanılmadığı belirlenmiştir. Ayrıca bu tezlerde örneklem yöntemlerinin belirtilmediği, veri toplama yöntemi olarak da daha çok anket tekniğinin kullanıldığı tespit edilmiştir. Veri analiz yöntemleri açısından incelendiğinde ön test olarak normal dağılıma bakıldığı, frekans ve güvenilirlik analizlerinin yapıldığı; parametrik testler kapsamında ise t-testi, anova, açıklayıcı faktör analizi ve korelasyon yapıldığı belirlenmiştir. Buna karşın ileri testler olarak değerlendirilen doğrulayıcı faktör analizi, hiyerarşik regresyon analizi ve yapısal eşitlik modellemesinin ise kullanılmadığı görülmüştür.

Tablo 3. İşletme Alanındaki Lisansüstü Tezlere İlişkin Metodolojik Sorunları Gösteren Yoğunluk Tablosu

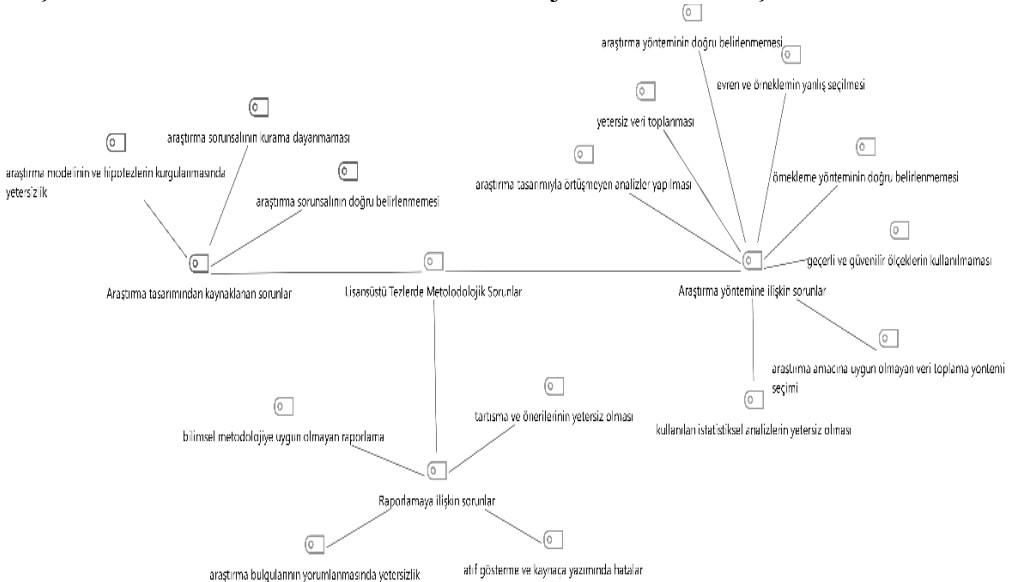
Kod Sistemi	İnsan Kaynakları YL	Yönetim-Org YL	Stratejik Yönetim YL	İnsan Kaynakları DR	Yönetim-Organizasyon DR
▼ araştırma tasarımı					
▶ evren ve örneklem bilgisi					
▶ amaç	■	■	■	■	■
▶ kapsam	■	■	■	■	■
▶ kuramsal çerçeve	■	■	■	■	■
▶ kullanılan ölçekler	■	■	■	■	■
▶ araştırma sınırlılıkları	■	■	■	■	■
▶ araştırma modeli ve değişke	■	■	■	■	■
▶ hipotezlerin kurulması	■	■	■	■	■
▼ istatistiksel program kullanımı					
▶ Amos	■	■	■	■	■
▶ Lisrel	■	■	■	■	■
▶ SPSS	■	■	■	■	■
▼ veri analiz yöntemi					
▼ ön testler					
▶ normal dağılım	■	■	■	■	■
▶ güvenilirlik	■	■	■	■	■
▶ frekans analizleri	■	■	■	■	■
▼ non parametrik					
▶ wilcoxon	■	■	■	■	■
▶ mann whitncy	■	■	■	■	■
▶ Kruskal Wallis	■	■	■	■	■
▶ Ki-kare	■	■	■	■	■
▼ parametrik					
▶ Anova	■	■	■	■	■
▶ T-testi	■	■	■	■	■
▶ kolerasyon	■	■	■	■	■
▼ regresyon					
▶ hiyerarşik regresyon	■	■	■	■	■
▶ açıklayıcı faktör analizi	■	■	■	■	■
▶ doğrulayıcı faktör	■	■	■	■	■
▶ yapısal eşitlik modeli	■	■	■	■	■
▼ örneklem yöntemi					
▶ küme	■	■	■	■	■
▶ sistematik	■	■	■	■	■
▶ kartopu	■	■	■	■	■
▶ basit tesadüfi	■	■	■	■	■
▶ kolayda	■	■	■	■	■
▶ amaçlı örnekleme	■	■	■	■	■
▼ veri toplama yöntemi					
▶ gözlem	■	■	■	■	■
▶ görüşme	■	■	■	■	■
▶ anket	■	■	■	■	■
▼ araştırma yöntemi					
▶ teorik	■	■	■	■	■
▶ nicel	■	■	■	■	■
▶ nitel	■	■	■	■	■

Tablo 3’de işletme alanındaki yüksek lisans ve doktora tezlerinde araştırma tasarımı kapsamında; kuramsal çerçeve, kullanılan ölçekler ve araştırma modeli

ile değişkenlerin tanımlanmasında eksiklikler olduğu görülmektedir. Bununla birlikte işletme alanındaki yüksek lisans ve doktora tezlerinde yaygın olarak “SPSS” programının kullanıldığı, buna ek olarak kısmen diğer programlardan da yararlandığı görülmüştür. İşletme alanındaki tezlerde genellikle örnekleme yönteminin belirtildiği; normal dağılım, frekans analizleri ve güvenilirlik analizi gibi ön testlerin de uygulandığı belirlenmiştir. Bununla birlikte, tezlerde daha çok parametrik testler t-testi, anova, açıklayıcı faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizlerinin yapıldığı belirlenmiştir. Buna ek olarak, ileri testler kapsamında değerlendirilen doğrulayıcı faktör analizi, hiyerarşik regresyon analizi ve yapısal eşitlik modellerinden de yararlandığı görülmüştür. Diğer taraftan araştırma yönetimi açısından ise çoğunlukla nicel araştırmaların yapıldığı ve veri toplama tekniği olarak da anket yönteminin kullanıldığı, nitel yöntemlerden nadiren yararlandığı bulgusuna ulaşılmıştır.

2010-2015 yılları arasında yayınlanan işletme ve kamu yönetimi alanındaki lisansüstü tezlerdeki metodolojik sorunlar ana ve alt kodlar bağlamında verildikten sonra bir model dâhilinde bu sorunlar gösterilmiştir. Şekil 7’de lisansüstü tezlerdeki metodolojik sorunlar ana ve alt faktörler çerçevesinde özetlenmektedir:

Şekil 7. Lisansüstü Tezlerdeki Metodolojik Sorunlara İlişkin Model Önerisi



Şekil 7’deki model önerisine göre; lisansüstü tezlerdeki metodolojik sorunlar

“araştırma tasarımından kaynaklanan sorunlar”, “araştırma yöntemine ilişkin sorunlar” ve “raporlamaya ilişkin sorunlar” olmak üzere üç ana tema çerçevesinde ele alınarak, ana temalar ile alt faktörleri içeren ilişki haritası çıkarılmıştır. Buna göre, incelenen lisansüstü tezlerde araştırma tasarımı çerçevesinde araştırma sorunsalının kurama dayanmaması ve doğru belirlenmemesi, araştırma modelinin ve hipotezlerinin kurgulanmasında eksiklikler olduğu belirlenmiştir. Araştırma yöntemi çerçevesinde ise daha çok yanlış evren ve örneklem seçimi, araştırma tasarımına uygun olmayan yöntem seçimi, istatistiksel analizlerin yetersiz olması, kullanılan ölçeklerin geçerli ve güvenilir olmaması gibi sorunlar tespit edilmiştir. Bununla birlikte raporlama açısından ise bilimsel üsluba uygun olmayan yazım dilinin kullanılması, bulguların yorumlanmasında yetersizlikler, tartışma ve önerilerin eksik olması sorunlarının olduğu görülmüştür.

6. SONUÇ

Yükseköğretim kurumları olan üniversitelerin, toplumsal gelişme, ekonomik büyüme, bilimsel bilgi üretme, üretilen bilginin paylaşılması gibi süreçlerdeki kritik rolü yadsınamaz. Üniversiteler, bireyleri mesleğe ve toplumsal yaşama hazırlama fonksiyonlarını ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitim düzeylerindeki birimleri aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Özellikle lisansüstü düzeyde eğitim veren kurumların nitelikli işgücününün yetiştirilmesine ve bilimsel araştırmaların yürütülmesine önemli düzeyde katkısı söz konusudur. Lisansüstü eğitim kurumları tarafından yürütülen bilimsel araştırmaların Yüksek Lisans Eğitim-Öğretim Yönetmeliğinde yüksek lisans tezi ve doktora tezi olarak adlandırıldığı görülmektedir. Aynı zamanda bilimsel araştırma raporu olarak da sınıflandırılan yüksek lisans ve doktora tezleri belirli kavramlara, kuramlara ve metodolojik temellere dayanan geçerli ve güvenilir çalışmalardır. Ancak jüri onayı ile kabul edilen bilimsel araştırmalar olmasına rağmen tez çalışmalarının önemli bir kısmında metodolojik hataların ve sorunların olduğu görülmektedir. Bu sorunlar genellikle sistematik bir dizi süreç içeren bilimsel çalışmaların, araştırma sürecinde izlenmesi gereken sırayı takip etmemesi veya bu aşamaların her birine gereken önemin verilmemesi sebebiyle ortaya çıkmaktadır. Başka bir ifadeyle, literatürde metodolojik sorunlar olarak adlandırılan bu problemlerin araştırma tasarımı ve kurgulama eksikliği, kuramsal çerçevenin çizilememesi, amaç ve önemin ortaya koyulamaması, hipotezlerin doğrulanamaması, örneklem yönteminin hatalı belirlenmesi, evren ve örneklem seçiminde hata yapılması, doğru istatistiksel tekniğin seçilmemesi, denence-bulgu-öneri-sonuç ilişkisinin kurulamaması ve araştırma raporu yazımında bilimsel dilin kullanılmaması

şeklinde sınıflandırıldığı ifade edilebilir.

Literatürde, sosyal bilimler alanındaki lisansüstü tezlerin, makale ve bildirilerin incelendiği birçok çalışmada özet olarak kuramsal ve metodolojik sorunların olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, bu çalışmada belirli bir dönem aralığında YÖK tez merkezine kayıtlı ve erişim izni olan sosyal bilimlerin temel alanlarını temsil eden işletme ve kamu yönetimi alanındaki lisansüstü tezlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, 2010-2015 yılları arasında işletme ve kamu yönetimi alanında yayınlanmış olan 420 adet tez kaydedilerek; araştırmacılar tarafından belirlenen metodolojik sorunlar kapsamında incelenmiştir. İnceleme kriterlerinin oluşturulmasında literatürde var olan benzer çalışmalardan yararlanılmıştır. Bu çerçevede, araştırma tasarımı, araştırma yöntemi ve raporlama şeklinde üç temel ölçüt belirlenerek, bu kriterler kapsamında alt temalar oluşturulmuştur. Araştırmada, tez çalışmaları incelenirken işletme ve kamu yönetimi alanı olarak dağılım, araştırma amacının ve kapsamının net olarak ifade edilmesi, kullanılan araştırma yöntemi ve veri toplama tekniği, hipotezlerin kurgulanması, örnekleme yönteminin belirlenmesi, kullanılan istatistik analiz programları ve istatistiksel analiz yöntemleri gibi sorulara cevap aranmaya çalışılmıştır. Bu sorular çerçevesinde elde edilen veriler; kamu yönetimi alanında yöntem ve metodoloji açısından işletme alanındaki tezlere göre daha fazla eksiklikler olduğunu göstermiştir. Özellikle kamu yönetimi alanındaki lisansüstü tezlerde araştırma probleminin tanımlanmasında, araştırma modelinin tasarlanmasında ve değişkenlerin belirlenmesinde önemli düzeyde eksiklikler olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, bu tezlerde parametrik ve parametrik olmayan testlerin nadiren kullanıldığı ve örnekleme yöntemine değinilmediği ifade edilebilir.

2010-2015 yılları arasında incelenen tezler arasında kamu yönetimi alanındaki doktora tezleri incelendiğinde ise, bu alandaki yüksek lisans tezlerine göre araştırma tasarımı, model ve değişkenlerin tanımlanması konularında daha az sorun tespit edildiği, ön testlerin büyük ölçüde kullanıldığı ve parametrik testlerden de daha fazla yararlandığı belirlenmiştir. İşletme alanındaki lisansüstü tezlerde ise yaygın olarak örnekleme yönteminin belirtilmemesi, ileri testlerden yararlanılmaması ve nitel araştırma yönteminin seçilmemesi gibi sorunlar olduğu görülmektedir. İşletme alanındaki doktora tezlerinde ise araştırma tasarımı ve yöntem konusunda diğer lisansüstü tezlere göre daha az metodolojik sorun saptanmıştır. Başka bir ifadeyle, bu tezlerde parametrik testlerin kullanıldığı ve ileri araştırma tekniklerinden de oldukça yararlandığı, araştırma tasarımı açısından ise sadece kuramsal çerçeve bağlamında metodolojik eksiklik tespit

edilmiştir. Lisansüstü tezler alan itibariyle incelendiğinde ise; kamu yönetimi alanında yerel yönetimler ve idare hukuku bilim dallarını kapsayan konularda yayınlanan tezlerin yönetim bilimleri, kentleşme ve çevre ile yönetim bilimleri alanlarına göre daha fazla metodolojik problem içerdiği belirlenmiştir. Bu bağlamda, 2010-2015 yılları arasında incelenen tezlerde; kamu yönetimi alanında en nitelikli tezlerin “yönetim bilimleri” alanındaki doktora tezleri olduğu ifade edilebilir. İşletme alanındaki tezler alan açısından incelendiğinde stratejik yönetim bilim dalı ile ilgili tezlerin insan kaynakları ve yönetim-organizasyon alanına göre daha fazla probleme sahip olduğu görülmüştür. Bununla birlikte insan kaynakları alanındaki doktora tezlerinin ise en nitelikli çalışmalar olduğu söylenebilir.

Sonuç olarak; örneklem dâhilinde işletme doktora tezlerinin işletme yüksek lisans tezlerine göre daha nitelikli olduğu ve daha az metodolojik soruna sahip olduğu görülmüştür. Bu bağlamda, 2010-2015 yılları arasında incelenen işletme ve kamu yönetimi alanındaki lisansüstü tezlerde işletme doktora tezlerinin diğerlerine nazaran araştırma tasarımı, araştırma yöntemi ve raporlama gibi kriterler çerçevesinde daha nitelikli olduğu belirlenmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlar literatürde metodolojik sorunları inceleyen çalışmalar ile önemli düzeyde paralellik göstermektedir. Mevcut çalışmalarda da ele alınan sorunların genellikle araştırma kapsam ve tasarımı, kullanılan araştırma yöntemleri ve bulguların yorumlanması çerçevesinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu çalışma, literatürden yola çıkarak, belirlenen kriterler çerçevesinde içerik analizinin kullanılması ve tezlerin inceleme sürecinde nitel analiz programından yararlanılması açısından önem taşımaktadır. Ancak incelenen tezlerin belirli bir dönem aralığını içermesi, işletme ve kamu yönetimi alanında eşit sayıda çalışmanın incelenmemesi ve incelenen doktora tezlerinin sayısının az olması sebebiyle bazı kısıtlar taşıdığı ifade edilebilir. Bu doğrultuda ilerideki çalışmalarda incelenen tezlerin alan itibariyle daha fazla daraltılmasıyla tez taramalarının yapılması önerilebilir. Ayrıca son beş yıl içerisinde belirli bir alandaki yüksek lisans ve doktora tez çalışmalarının ele alınarak, bilimsel araştırma sürecindeki gelişmelerin önceki yıllarla karşılaştırmalarının yapılmasının önem taşıyacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akgün, Ö. E. & Güntaş, S. (2018). Lisansüstü Öğrencilerinin Bilimsel Araştırma Yeterliliklerinin Danışman Görüşlerine Dayalı Olarak İncelenmesi: Kuzey Kıbrıs Türkiye Cumhuriyeti Örneği, *Sakarya University Journal of Education*, 8 (2), 131-144.
- Aktan, O. (2014). Stratejik Planlama Alanında Yapılan Lisansüstü Tezlerin İncelenmesi, *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 2 (1), 12-31.
- Akyol, B. & Yavuzkurt, T. (2016). Türkiye’de Lisansüstü Tezlerde Eğitim Denetimi, *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 5 (2), 908-926.
- Alkan, G. (2014). Türkiye’de Muhasebe Alanında Yapılan Lisansüstü Tez Çalışmaları Üzerine Bir Araştırma, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 41-52.
- Aydın, A., Selvitopu, A. & Kaya, M. (2018). Türkiye’de Yükseköğretim Yönetimi Alanında Üretilen Doktora Tezlerine İlişkin Bir İnceleme, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2 (8), 305-313.
- Arı, G.S., Armutlu, C., Tosunoğlu, N.G. & Toy, B.Y. (2009). Nicel Araştırmalarda Metodoloji Sorunları: Yüksek Lisans Tezleri Üzerine Bir Araştırma, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt 64, Sayı 04, 16-37.
- Bademci, V. (2005). Araştırmalarda Ölçme İle İlgili Bazı Büyük Hataları Düzeltmek ve Bir Reformu Başlatmak: Güvenirlilik, Testlerin Bir Özelliği Değildir. Eğitim Fakültelerinde Yeniden Yapılandırmanın Sonuçları ve Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu, Ankara: Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, 22-23-24 Eylül 2005.
- Başman, M., Uluman, M. & Tunç, E. B. (2018). Eğitim Bilimleri Alanındaki Lisansüstü Tezlerde Varsayım Kullanımı, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18 (2), 736-751.
- Benligiray, S. (2009). Türkiye’de İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yapılan Lisansüstü Tezler ve Bu Tezlerde İncelenen Temaların Analizi: 1983-2008 Dönemi, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4 (1), 167-197.
- Çağlar, Ü. (1989). Bilim Felsefesinde Gelişmeler, *Bilim ve İktisatta İlerleme Fikrinin*

Evrimi, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 31-44.

Çakıcı, C. (2006). Turizm Alanında Lisansüstü Tez Hazırlayan Öğrencilerin Danışman Öğretim Üyelerini ve Danışman Öğretim Üyelerinde Öğrencilerini Değerlendirmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3 (8), 74-104.

Çilingir, L. (2016). “Bilim Felsefesi”, içinde Fen Bilimleri Öğretiminde Bilimin Doğası, Editör M. Demirbaş, 2.Baskı, Ankara: Pegem Akademi.

Duygulu, E. & Sezgin, O. B. (2015). Türkiye’de Örgütsel Davranış Yazını Doktora Tezlerine Yönelik Bir İnceleme, İş ve İnsan Dergisi, 1(2), 13-25.

Erdoğan, İ. (2001). Sosyal Bilimlerde Pozitivist-Ampirik Akademik Araştırmaların Tasarım ve Yöntem Sorunları, Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, Yıl 12, 119-134.

Ergün, M. (2013). Bilim Felsefesi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Ders Notları, <http://kisi.deu.edu.tr//selim.sanlisoy/bilimfelsefesi.pdf>.

Erkul, H. (2013). Örneklerle Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem ve Teknikleri, Ankara: Detay Yayıncılık.

Güçlü, N. & Sotirofski, K. (2006). Bilgi Yönetimi, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 4 (4), 351-371.

Gürbüz, S. & Şahin, F. (2018). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

İbiş, E. (2014). Lisansüstü Eğitimin Sorunları, Yükseköğretim Dergisi, 4 (3), 117-123.

Kanten, S. (2006). Konaklama İşletmelerinde Hizmet Kalitesi Açısından İşgörenlerin Prososyal Hizmet Davranışlarının Sağlanmasında İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Rolü ve Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

Karadağ, N. & Balkar, B. (2015). Toplumsal Kalkınmanın Bir Aracı Olarak Eğitim, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 17, Sayı 1, 225-239.

- Karadağ, N. & Özdemir, S. (2017). Türkiye’de Doktora Eğitimi Sürecine İlişkin Öğretim Üyelerinin ve Doktora Öğrencilerinin Görüşleri, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, Cilt. 7, Sayı. 2, 267-281.
- Karakaya, A., Kılıç, İ. & Uçar, M. (2016). *Üniversite Öğrencilerinin Öğretim Kalitesi Algısı Üzerine Bir Araştırma*, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Özel Sayı 2, 40-55.
- Köroğlu, C. Z. & Köroğlu, M. A. (2016). Bilim Kavramının Gelişimi ve Günümüz Sosyal Bilimleri Üzerine, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 1-15.
- Le, H., Jiang, Z. & Nielsen, I. (2018). Cognitive Cultural Intelligence and Life Satisfaction of Migrant Workers: The Roles of Career Engagement and Social Injustice, *Social Indicators Research*, 139, 237-257.
- Özdamar, K. (1999). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, No:601, Anadolu Üniversitesi
- Özen, Ş. (2002). Türkiye’deki Örgütler/Yönetim Araştırmalarında Törensiz Görgülcülük Sorunu, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2 (2), 5-31.
- Saruhan, S.C. & Özdemirci, A. (2011). *Bilim, Felsefe ve Metodoloji*, 2. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Sezgin, F., Kavgacı, H. & Kılınç, A. Ç. (2011). Türkiye’de Eğitim Yönetimi ve Denetimi Lisansüstü Öğrencilerinin Öz Değerlendirmeleri, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3 (1), 161-169.
- Sığırı, Ü. (2018). *Nitel Araştırma Yöntemleri*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Sözer, A. N., Tütüncü, Ö., Doğan, Ö. İ., Gencel, U., Gül, H., Tenikler, G., Tarlan, D., Aksaraylı, M., Eser, D., Seçer, B., Yağcı, K., Topoyan, M. & Devebakan, N. (2002). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Lisansüstü Eğitim Kalitesinin Artırılmasına Yönelik Bir Alan Araştırması, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (2), 41-65.
- Şenyurt, S. & Özkan, Y.Ö. (2017). Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme Alanında Yapılan

Yüksek Lisans Tezlerinin Tematik ve Metodolojik Açıdan İncelenmesi, İlköğretim Online, 16 (2), 628-653.

Toprak, E. & Taşğın, Ö. (2017). Öğretmenlerin Lisansüstü Eğitim Yapmama Nedenlerinin İncelenmesi, Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 13 (7), 601-615.

Toy, B. Y. & Tosunoğlu, N. G. (2007). Sosyal Bilimler Alanındaki Araştırmalarda Bilimsel Araştırma Süreci, İstatistiksel Teknikler ve Yapılan Hatalar, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 1, 1-20.

Usta, A. (2011). Bilimsel Araştırmalarda Problematik: Projelendirme ve Raporlaştırma, Akademik Yaklaşımlar Dergisi, 2 (2), 176-197.

Yazıcıoğlu, Y. & Erdoğan, S. (2004). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Detay Yayıncılık.

ÖRGÜT İKLİMİ VE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN ETİK DAVRANIŞLAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Prof.Dr.Gülten GÜMÜŞTEKİN¹ & Merve Gözde DURMAZ²

ÖZET

Bu çalışmada, örgüt iklimi ve pozitif psikolojik sermayenin etik davranışlar üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Literatürdeki çalışmalarda işgörenler tarafından algılanan örgüt ikliminin bireysel (yaş, eğitim düzeyi, çalışma arzusuna sahip olma vb.) ve örgütsel(örgütün amaçları, örgütsel yapı, örgütsel çevre, örgütsel değerler ve normlar vb.) olarak birçok faktör tarafından etkilendiği gözlemlenmiştir. Bu etkilenme doğrultusunda işgörenler tarafından algılanan örgüt ikliminin etik davranış sergilemesine etkisinin olduğu düşünülmektedir. Bununla beraber, bireyin yaşadığı olaylara iyimser bakışı, geleceğe yönelik umut duyması, kendi yeteneklerine olan güveni ve zorluklarla baş etme iradesinin etik davranışta bulunması konusunda pozitif bir etki yaratabileceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda çalışmada, örgüt iklimi algısının ve bireyin sahip olduğu pozitif psikolojik sermaye düzeyi etik davranışlar sergileme özelliklerinin üzerindeki etkisi ele alınmıştır. Araştırma amacı doğrultusunda bir devlet hastanesinin 250 çalışanından anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Elde edilen veriler, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, korelasyon analizi, hiyerarşik regresyon analizi vasıtasıyla değerlendirilmiştir. Araştırma bulgularına göre, örgüt iklimi ve pozitif psikolojik sermayenin etik davranışlar üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt iklimi, pozitif psikolojik sermaye, etik davranışlar

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON ETHICAL BEHAVIORS

ABSTRACT

This study investigates the effect of organizational climate and positive psychological capital on ethical behaviors. In literature, studies it has been observed that the organizational climate is perceived by the employees as being influenced individual (age, education level, desire to work, etc.) and organizational (objectives of the organization, organizational structure,

1 Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü,
ggumustekin@comu.edu.tr

2 Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Uluslararası İşletmecilik Doktora
Öğrencisi, mervegozdeduramaz@gmail.com

organizational environment, organizational values and norms, etc.) by many factors. It is thought that the organizational climate perceived by the employees in the direction of this effect has an effect on ethical behavior. However, it is thought that the individual's optimistic view of the events he experienced, his hope for the future, his confidence in his abilities and his willingness to cope with the difficulties had a positive effect on the ethical behavior. Accordingly, study aims to investigate the effects of the perception of organizational climate and the positive psychological capital level of the individual on the behavior of exhibiting ethical behaviors are discussed. For the purpose of the study, data were collected from 250 employees of a state hospital by survey technique. The data were evaluated by means of descriptive and confirmatory factor analysis, correlation analysis and hierarchical regression analysis. Based on the findings, it was determined that organizational climate and positive psychological capital had an effect on ethical behaviors.

Key words: organizational climate, positive psychological capital, ethical behaviors

1.GİRİŞ

Örgüt iklimi, örgüt psikolojisi alanında uzun yıllardır çalışılmakta olan bir kavramdır. Örgüt iklimi, 1920'lerde pozitif çalışma ortamı oluşturma temeline dayanarak kişilerarası ilişkileri sürdürme amacıyla oluşturulmuş bir kavramdır. Kurt Lewin'in (1951), "motivasyon alan teorisi" ile başlayan örgüt iklimi kavramı, çevresel değişkenlere değinmekte ve sosyal psikoloji alanına dayanmaktadır (Rahimic, 2013: 130). Örgüt iklimi, örgüt sistemi, davranışlar, koşullar ve örgütsel yapılardan etkilenen psikolojik bir yapıdır. Schneider, Brief and Guzzo (1996) örgüt ikliminin örgütün değişim çabalarını etkilediğini öne sürmüştür. Bununla birlikte yapılan ampirik çalışmalarda örgüt ikliminin, bireysel ve örgütsel performansı etkilediği gözlemlenmiştir (Furnham & Goodstein, 1997: 164). Forehand (1964) ise örgüt ikliminin üç özelliğine değinmiştir. Bunlardan ilki, örgüt ikliminin belli bir süreliğine kalıcılık göstermesidir. İkincisi, farklı örgütlerde değişiklik göstermesi ve son olarak, örgütte yer alan işgörenlerin davranışlarını etkilemesidir (Zhang & Liu, 2010: 189).

Pozitif psikoloji, bireyin güçlü yanlarını ortaya çıkarmaya çalışan, bireyin yeteneklerini geliştirmeye yönelik ve geliştirilen yeteneklerden çeşitli açılardan faydalanılmasını amaç edinen bir kavramdır (Kanten, 2016: 9). Pozitif psikoloji bireyin erdemleri, mükemmellik olgusu ve güçlü yanlarına odaklanmakta, meydana gelen zorluklara karşı çeşitli çözüm yolları ortaya atarak yaşamı değerli

kılmaktadır (Donaldson & Ko, 2010: 177). Pozitif psikoloji, olumlu olgulara vurgu yaparak pozitif insan işleyişi, bireyin psikolojik sağlığı, hastalık ve diğer zor durumlara uyum sağlama düzeyini bir araya toplayan bir kavramdır (Aspinwall & Tedeschi, 2010: 4). Pozitif psikolojik sermayenin babası olan Luthnas ve meslektaşları (2007), bireyin pozitif psikolojik sermaye düzeyini ölçmek amacıyla umut, öz-yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarını içeren bir ölçek geliştirmişlerdir (Gohel, 2012: 35). Umut, bireyin amaçlarını gerçekleştirecek hedefler belirlemesi ve hedeflere ulaşma yönündeki irade gücüdür. İyimserlik, bireyin yaşamının iyi olacağına dair beklentisi ve geleceğini uygun koşullar altında değerlendirmesidir. Öz-yeterlilik, bireyin kendine inancı ve üstlendiği görevi başarılı bir şekilde yerine getirme yeteneğidir. Dayanıklılık ise, bireyin karşılaştığı sıkıntılı ve zor durumlarla baş edebilme gücü olarak değerlendirilmiştir (Gooty vd., 2009: 354).

Yunancada “ethos” kelimesinden türetilen etik kavramı, bireyin değer evreninin bir tanımıdır. Etik, “iyi-kötü, doğru-yanlış” değerlerin nasıl şekillenmesi gerektiğinin incelenmesi ve ahlaki koşullara göre bireyin davranışlarının değerlendirilmesidir (Evin, 2007: 107). Etik, kuralcı ve değerlendirmeci olan normatif bir yapıya sahiptir (Resnik, 1998: 13). Etik, hem ahlaki hem de ahlak dışı davranışları gözlemleyerek iyi olarak nitelenebilecek yargılar oluşturma ve bireye tavsiyelerde bulunarak herkes tarafından kabul gören değerler sistemi geliştirmeye hizmet etmektedir (Naude, 2004: 55). Navran (1992), etik davranış kavramını bireyin kendi davranışlarıyla tutarlı olacak davranışlar göstermesine yol açan değerler bütünü olarak nitelmiştir (Baker vd., 2006: 853). Etik davranış kapsam olarak, çalışma ortamlarında yöneticiler tarafından teşvik edilen etik ilkelere ve bu etik ilkelerin işgörenler tarafından içselleştirilmesine dayanmaktadır (Richea, 2013: 790).

Bireyin psikolojik olarak geleceğe yönelik pozitif bakış açısına sahip olması, hedeflere yönelme iradesi, yeteneklerine olan inancı ve zor durumların üstesinden gelebilme gücü pozitif sermayesini gündeme getirmektedir. Bireyin katıldığı örgütsel ortamın uygulamalarını algılama düzeyi örgütsel iklimi algısını oluşturmaktadır. Bireyin sahip olduğu pozitif psikolojik sermaye düzeyi ve örgütsel ortama yönelik algısı davranışlarının etik değerler etrafında şekillenmesini sağlayabileceği düşünülmektedir. Alan yazındaki-çalışmalarda, daha çok, örgüt iklimi ve pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı, işgören performansı, işgören memnuniyeti arasındaki ilişkilerin ele alındığı görülmektedir. Örgüt iklimi ile etik davranış ve pozitif psikolojik sermaye ile etik davranış değişkenlerinin ilişkisine yönelik bir çalışma bulunmamaktadır. Bu doğrultuda, çalışmada örgüt iklimi ve pozitif psikolojik sermayenin etik

davranışlar üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgüt İklimi

Örgüt iklimi işgörenlerin çalışma ortamına ilişkin algıları olarak tanımlanmaktadır (Zhang & Liu, 2010: 190). Örgüt iklimi temel olarak sistem teorisi ve örgütsel davranışa dayanmaktadır. Örgüt iklimi örgüt ortamının ne derecede iyi işlediğine, işgörelere ne kadar iyi davranıldığına odaklanmaktadır. Örgüt iklimi teorisinde, sağlıklı bir örgüt yapısına sahip organizasyon, örgütsel performans ve işgören motivasyonunda artış sağlayabilir (Giles, 2010: 68). Örgüt iklimi, işletmelerin birçok yönünü etkilemesi ve işletmenin belirlediği hedeflere ulaşma konusunda kaynak olması nedeniyle günümüze kadar birçok araştırmacının ilgi alanına girmiştir. Örgüt iklimi, işgörenlerin iş ortamındaki tutumlarını etkileyen birçok değişken (standartlar, samimiyet, örgüt yapısı, risk-çatışma, ödüllendirme...) içermektedir (Khasawneh, 2018: 211-213).

Örgüt iklimi kavramsal olarak, örgütün sahip olduğu politikaların, uygulamaların, prosedürlerin işgörenler tarafından algılanmasının sağlanmasıdır. Örgüt iklimi dört varsayım altında toplanabilmektedir. Bunlardan ilki, işgörenlerin örgütsel çevreyi algıladıkları düzeyde davranmasıdır. İkincisi, örgüt iklimi algısı bireye özgüdür. Üçüncüsü, örgütsel çevrenin algılanması işgörenlerin meslektaşlarıyla ve yöneticilerle iletişime dayanan bir sosyal etkileşim sonucunda gerçekleşmektedir. Son olarak, bireysel algılamaya dayanarak örgüt ortamındaki faktörlerin göreceli önemini ortaya çıkarmakta ve örgütün işgörenlerden beklentilerini ortaya koymaktadır (Sherman vd., 2018: 150). Litwin ve Stringer (1968) örgüt iklimini; işgörenlerin ortaklaşa algılarına dayanan, işgörenlerin davranışlarını ve motivasyonlarını etkileyen iş ortamının ölçülebilir özelliklerinin bütünü olarak nitelemişlerdir. Forehand ve Gilmer (1964) örgüt iklimini “belirli bir süreliğine kalıcılık gösteren, işgörenlerin davranışını etkileyen özellikler bütünü ve örgütü diğer örgütlerden ayıran bir yapı” olarak nitelemişlerdir (Datta & Singh, 2018: 40-41).

Örgüt iklimi çok boyutlu yapıya sahip bir kavramdır (Noordin vd., 2010: 1). Örgüt iklimini değerlendirmek amacıyla birçok ölçek geliştirilmiştir. Litwin ve Stringer (1968) örgüt iklimini değerlendirmek amacıyla geliştirdiği ölçekte 9 boyut altında (bireysel sorumluluk, ücret ve ödüllendirme, risk ve çatışma, samimi ilişki ortamı, bağlılık, performans standartları, örgüt yapısı, örgütsel cesaretlendirme ve destek) incelemişlerdir. Aynı şekilde, Taylor ve Bowers (1972) Örgüt Anketi

(SOO), House ve Rizzo (1972) örgütü tanımlayan sorular, Stern (1967) örgüt iklimi indeksi gibi birçok çalışmayla örgüt iklimi değerlendirilmeye çalışılmıştır (Furnham & Goodstein, 1997: 165). Buna ek olarak, Halpin ve Croft (1963) örgüt iklimi teorisinde örgüt ve birey arasındaki uyumsuzlukların anlaşılması amacıyla “birey-çevre uyum teorisi” değerlendirilmiştir. Stern (1970) tarafından geliştirilen Örgüt İklimi Endeksi (OCI) çerçevesinde işgörenler iş ortamında incelenmiştir. Chappell (1995) yedi boyut (siyasi, iklim, iletişim, mesleki gelişme fırsatları, promosyon, değerlendirme ve bireysel kaygılar) çerçevesinde örgüt iklimini değerlendirmeye çalışmıştır (Ahmad vd., 2012: 11881).

Sağlıklı bir örgüt iklimine sahip işletmelerde etkinlik ve verimlilikte artış, işgörenlerde örgütsel bağlılık ve yüksek motivasyon gözlemlenmiştir. Sağlıksız bir örgüt iklimi yapısı mevcut ise, iş tatminsizliği, işgören devamsızlığı, fiziksel ve zihinsel sağlık problemleri, işgören verim ve motivasyonunda azalış, işten ayrılma niyeti gibi tutum ve davranışlar gözlemlenebilir (Akyol, 2010: 20-21). İşgörenlerin sahip olduğu örgüt iklimi algısı, işletmelerde yaratıcılık ve yeniliği olumlu yönde etkileyebilir, işgörenlerde bağlılık, motivasyon sağlayarak örgütsel performansa katkı sağlayabilir (Shanker vd., 2017: 68).

Örgüt iklimi işgörenlerin örgütsel ortamı algılama süreci olarak psikolojik yapıya sahip bir çalışma alanıdır. Örgüt iklimi araştırmaları daha çok bireyin psikolojik yönü üzerinde durmakta ve birey davranışlarına değinmektedir. Örgüt iklimi işgörenin meslektaşları ve yöneticilerle oluşan sosyal ilişkilerinin bir bütünü çerçevesinde örgütsel ve bireysel düzeyleri dengelemeye çalışan şemsiye bir kavramdır (Pıçakçı, 2013: 19).

2.2. Pozitif Psikolojik Sermaye

Luthans ve meslektaşları tarafından pozitif örgütsel davranış iyimser birey yapısı, zorluklara karşı direnç gösterme, olumlu etki, hedeflere yönelmede umut kriterlerinin bir bütünü olarak “psikolojik sermaye” kavramını gündeme getirmiştir (Avey vd., 2010: 20). Pozitif psikoloji, karşılaşılan problemler karşısında çeşitli çözüm yolları ortaya koymakta, bireyin güçlü yanlarına odaklanmakta ve hayatı yaşamaya değer kılan pozitif birey değerlerine vurgu yapmaktadır. Pozitif psikoloji en uygun yaşam işleyişi kapsamında mükemmellik olgusu, bireyin güçlü yanları ve erdemleri, dayanıklılık konularına değinmektedir (Donaldson & Ko, 2010: 177). Pozitif psikoloji, bireyin hastalık ve diğer zor durumlara uyum sağlama gücü, psikolojik sağlık durumunu kapsamaktadır. Pozitif psikoloji kavramı, birçok çalışmada olumlu olgulara (anlama, kişisel gelişim, bağışlama, iyimserlik, olumlu etki, bedensel ve ruhsal sağlık, maneviyat...) vurgu yapmaktadır (Aspinwall & Tedeschi, 2010: 4). Pozitif örgütsel davranış psikoloji alanına

destek sağlama, katı yapılardan ziyade geliştirilebilir ve değiştirilebilir kaynak kapasitesi ve olumlu yapılar oluşturma faktörleri çerçevesinde birleşmektedir (Avey vd., 2010: 19).

Luthans, Youssef ve Avolio (2006) pozitif psikolojik sermaye terimini, “bireyin sahip olduğu pozitif psikolojik gelişim” olarak değerlendirmişlerdir. Pozitif psikolojik sermaye asıl olarak, bireyin şu anda “kim olduğu” ve kendini geliştirerek “kim olabileceği” ile ilgili gelişimsel kavramlara açıklık getirmeye çalışmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye bireyin gelişime açık olan umut, öz-yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik bileşenlerinden oluşan bir kavramdır (Aliyev & Karakus, 2015: 70-71). Luthans pozitif psikolojik sermayeyi öz-yeterlilik, umut, dayanıklılık, iyimserlik olmak üzere dört bileşenli bir yapıda değerlendirmiştir. Öz-yeterlilik; Bandura’nın (1982) sosyal öğrenme kuramından elde edilen bilgiler ışığında bireyin kendi yeteneklerine olan güveni ve bireyin üstüne düşen görevi başarılı bir şekilde yerine getirme yeteneğidir. İyimserlik; bireyin gelecekte iyi şeyler olacağına dair beklentisi, maddi ve sosyal geleceğini uygun koşullar altında değerlendirmesidir. Dayanıklılık; bireyin karşılaştığı birçok sorunla baş edebilme gücü ve sorunlara karşı başarı sağlayabilme iradesidir. Umut ise, bireylerin hedefler belirleme yeteneği ve bu hedefleri karşılayacak yollar planlama iradesini içeren motivasyonel bir güçtür (Goody vd., 2009: 354). Lee ve meslektaşları (2013), psikolojik sermaye kavramını “bireyin iç huzuru” olarak niteleyerek yeniden tanımlamışlardır. Pozitif psikolojik sermaye, huzur ve uyumun ahengi olarak ele alınmıştır. Bireyler yaşamlarında zevk ve huzur veren durumlara yakınlık göstermekte, acılardan ise sakınarak denge kurmaya çalışmaktadır (Anjum vd., 2014: 503).

Pozitif psikoloji kavramı, pozitif yapıyı en iyi şekilde tanımlayan; öz-yeterlilik (üstlenilen görevi başarılı bir şekilde yerine getirme yeteneği), umut (hedefler koyma ve hedefleri karşılayan yollar planlama motivasyonu), iyimserlik (yaşanan olayların olumlu yanlarını gözlemleme ve gelecekte iyi sonuçlara ulaşma beklentisi), dayanıklılık (zorlu durumlara baş edebilme ve başarı sağlayabilme gücü) bileşenlerinin bütünüdür. Kısacası psikolojik sermaye, aslında kim olduğunu (psikolojik benlik) ve bireyin kendini geliştirerek gelecekte kim olabileceği (potansiyel benlik) temelleri üzerine kurulmuş bir yapıdır (Luthans, 2012: 2). Örgütsel ortamda pozitif psikoloji, olumlu birey yapısına değinen ve örgüt içinde işgörenler arasında olumlu psikolojinin hakim olması gerektiğine vurgu yapan bir çalışma alanıdır (Hajloo, 2013: 93). Pozitif psikolojik sermaye bireysel anlamda; bireyin psikolojik kapasitesi, güçlü yanları, özbenlik algısı faktörlerini içermekteyken örgütsel anlamda; etik davranış, çaba sarf etmeye değer iş, kazanç elde etme, rekabet üstünlüğü sağlama ve sürdürülebilir sonuçlar

elde etme faktörlerini içermektedir (Güler, 2016: 12).

Psikolojik sermaye, bireyin performans artışına ve kişisel gelişimine katkı sağlayacak insan sermayesinin gücünü, verimliliğini pozitif yöne etkilemesi açısından örgütlerde nihai öneme sahip bir kavramdır. Pozitif psikolojik sermaye ölçülebilir değerlere sahip olan, gelişime açık ve yönetilebilir bir kavramdır (Temiz, 2016: 39). Pozitif psikolojik sermayeye sahip bir işgörenin; iş performansı, iş tamini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılıkta düzeyinde artış sonuçları bulunmaktadır. Buna ek olarak pozitif psikolojik sermaye düzeyine sahip bireylerde stres, işten ayrılma niyeti, iş arama davranışı, sapkın davranış ve sinik davranış düzeyinde azalma sonuçlarına ulaşılmıştır (Donaldson & Ko, 2010: 182). Pozitif psikolojik sermaye, bireyin üretkenliğine etki edebilecek “bireysel özellikler bütünü” olarak kavramsallaştırılmıştır. Pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan işgörenlerin yüksek performans seviyesine sahip olduğu alan yazındaki çalışmalarda gözlemlenmiştir. Buna ek olarak pozitif psikolojik sermayenin işgören devamsızlığını azaltıcı etkisi olduğu değerlendirilmiştir (Gohel, 2012: 35).

2.3. Etik Davranış

Etik, toplumsal yaşam düzeninde gerekli olan değerlerin belirlenmesini yöneten bir kurallar sistemidir. Bireyin karşılaştığı çeşitli olaylar karşısında doğru ya da yanlış davranışlarını yönlendirebilecek seçim yapmasını sağlamaktadır. Bununla birlikte bireyin kendi davranışlarını değerlendirmede bulunmasını sağlayan bir yapıya sahiptir. Etiğin amacı, toplumsal yapıya ters düşmeyecek birey davranışlarını şekillendiren kuralları belirlemek ve bireyin belirlediği hedeflere ulaşmayı sağlayacak değerleri ortaya çıkarmaktır (Patrick & Nwibere, 2014: 4). Etik, ahlaki ilkeler çerçevesinde; yaşamdan aranan iyi değer, birey davranışları ve bireyi harekete geçirmesi gereken davranış kurallarını ortaya koymaktadır. Etik, bireyin doğru yaşam sürmesi, doğru bir yaşam sürmesi için iyi yaşaması, iyi yaşam elde etmek için misyon ve vizyon oluşturması gerektiğine vurgu yapmakla birlikte, bireyin kişisel davranışları ve standartları yönetmede kullandığı değerler olarak tanımlanmıştır (Laeheem, 2018: 2). Etiğin amacı, olması gereken ahlaki davranış ve ahlak dışı davranış kalıplarını inceleyerek iyi kurulmuş bir toplumsal değerler bütünü oluşturmak ve birey davranışlarına yönelik tavsiyeler sunmaktır. Bu değerler ışığında kavramsal olarak etik, kamuoyu tarafından kabul görmüş ve birey davranışlarını şekillendirmeye yarayan inanç sistemidir (Naude, 2004: 55). Fraedrich (1993) ve Hunt (1990) etik davranışı örgütün sahip olduğu öngörü olarak tanımlamışlardır. Navran (1992) bireyin kendi davranışlarıyla tutarlı davranış göstermesini sağlayan ilkeler ve değerler bütünü olarak tanımlamıştır

(Baker vd., 2006: 853). Etik davranış konusundaki araştırmalar iki önemli noktaya değinmektedir. Bunlardan ilki, örgütte belirlenen etik ilkelerin işgörenler tarafından gönüllü olarak anlaşılması ve uygulanmasıyken ikincisi ise, örgütlerde yöneticiler tarafından desteklenen etik ilkelere dikkat edilmesidir (Richea, 2013: 790). Etik davranış kapsam olarak, etik olmayan ve ahlaki standartlara aykırı olan (sahtecilik, rüşvet, yalan, hile, aldatma vb.) gibi olumsuz davranışlardan uzak durmayı, bunun yanı sıra toplumsal olarak kabul gören (başkalarına saygılı davranış, dürüstlük, iyi niyet, sorumluluk üstlenme vb.) çeşitli tutum ve davranışları benimsemeyi sağlayacak geniş kapsama sahip bir kavramdır (Murphy & Kiffin-Petersen, 2017: 657).

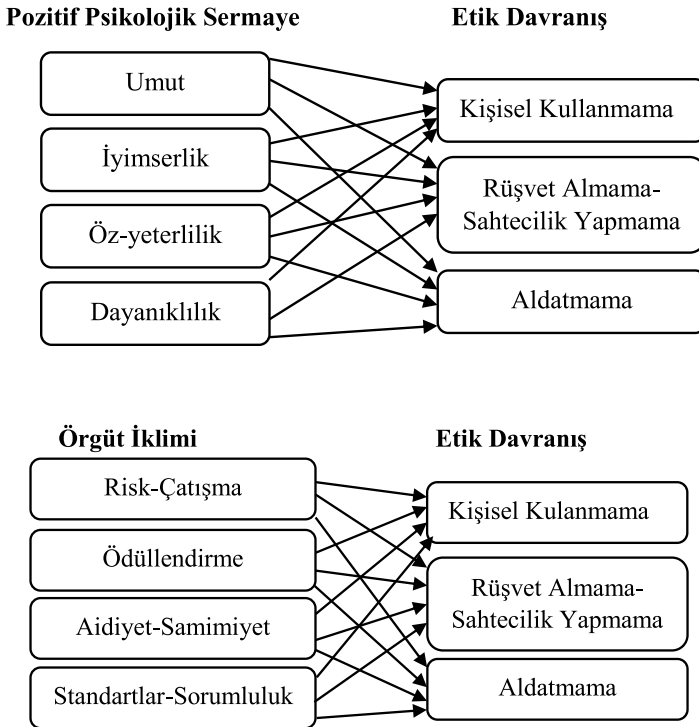
Etik davranış, genel olarak bireyin doğru ve yanlış tüm davranış kalıplarının incelenmesidir. Etik davranış, kamuoyu tarafından kabul gören bireyin yapması gereken davranışları belirtmekte ve bireyin sakınması gereken davranış kalıplarını açıklamaktadır. Etik değerlere sahip birey “dürüstlük, adalet, güven” gibi belirli ahlaki ilkeleri içselleştirebilir. Çalışma ortamında gözlemlenen etik davranış kavramı ise, işletmenin müşterileri ile uzun dönemli ilişki kurması ve müşteri memnuniyetinin ön planda tutulmasını sağlayan “adil ve dürüst yapıları davranışlar” olarak nitelenmektedir (McCain vd., 2010: 994).

2.4. Örgüt İklimi, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Etik Davranışlar Arasındaki İlişkiler

Örgütsel ortamda gözlemlenen etik iklim, yazılı bir belgeye dayanmaksızın, örgüt içinde olgusal bir biçimde kabul edilmekle birlikte, bireyin ilişkilerine, sergilediği davranışlara ve etik standartlara yansımaktadır (Naiyananont & Smuthranond, 2017: 345-346). Bireyin gösterdiği ahlaki davranışların örgütsel iklimi nasıl etkilediği etik iklim algısı ile değerlendirilmektedir. Örgüt iklimi algısında, bireylerin örgütün sahip olduğu uygulamaları ve prosedürleri etik değerler çerçevesinde algılaması etik iklimi olgusunu gündeme getirmektedir. Örgütsel yapıya uygun etik iklim meydana getirilmesi, ahlaki davranışın ve etik değerlerin bireyler tarafından içselleştirilmesiyle sağlanmaktadır (Wesarat vd., 2017: 70). Bireyin pozitif psikoloji düzeyi, bireylerin sahip olduğu ahlaki motivasyon anlayışına katkı sağlamaktadır. Pozitif psikoloji kavramının, “iyi yaşam” olgusuna odaklanması ve pozitif psikolojiye olan değer her geçen gün artması etik davranış üzerine araştırma yapan çalışmacıların ilgisini pozitif psikolojik sermaye alanına yönlendirmiştir (Trevino vd., 2006: 974-975).

Örgüt iklimi, işgörenlerin davranışları, düşünceleri, örgütsel prosedürler çerçevesinde örgütsel ortamı algılaması ile oluşmaktadır. Gerçekleşen bu algının olumlu şekilde gözlemlenmesi işgörenlerin davranışlarına yansımaktadır. Bunun

sonucunda örgüt iklimi algısının örgütsel alanda etik davranış gösterilmesini sağlayabileceği düşünülmektedir. Bireyin kendi yeteneklerine olan inancı, yaşamda iyi şeylerle karşılaşma düşüncesi, başarıya ulaşabilecek hedefler belirleme iradesi ve zorluklara karşı ayakta durabilme gücü pozitif psikolojik sermaye olgusunu oluşturan bileşenlerdir. Pozitif psikolojik sermaye düzeyinin olumlu yapıya sahip olması bireyin örgütsel ortamda etik davranış sergilemesine sebep olabileceği düşüncesini ortaya çıkarabilir. Bu bağlamda çalışmada örgüt iklimi ve pozitif psikolojik sermayenin etik davranışlar üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırma amacı doğrultusunda örgüt iklimi ile etik davranışlar ve pozitif psikolojik sermaye ile etik davranışlar arasındaki ilişkilerin test edilmesine yönelik geliştirilen araştırma modeli ve hipotezleri aşağıdaki gibidir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

H₁: Pozitif psikolojik sermayenin umut boyutu çalışanların kaynakları kişisel kullanmama düzeylerini etkilemektedir.

H₂: Pozitif psikolojik sermayenin umut boyutu çalışanların rüşvet almama-

sahtecilik yapmama düzeylerini etkilemektedir.

H₃: Pozitif psikolojik sermayenin umut boyutu çalışanların aldatmama düzeylerini etkilemektedir.

H₄: Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu çalışanların kaynakları kişisel kullanmama düzeylerini etkilemektedir.

H₅: Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu çalışanların rüşvet almama sahtecilik yapmama düzeylerini etkilemektedir.

H₆: Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu çalışanların aldatmama düzeylerini etkilemektedir.

H₇: Pozitif psikolojik sermayenin öz-yeterlilik boyutu çalışanların kaynakları kişisel kullanmama düzeylerini etkilemektedir.

H₈: Pozitif psikolojik sermayenin öz-yeterlilik boyutu çalışanların rüşvet almamasahtecilik yapmama düzeylerini etkilemektedir.

H₉: Pozitif psikolojik sermayenin öz-yeterlilik boyutu çalışanların aldatmama düzeylerini etkilemektedir.

H₁₀: Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutu çalışanların kaynakları kişisel kullanmama düzeylerini etkilemektedir.

H₁₁: Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutu çalışanların rüşvet almama sahtecilik yapmama düzeylerini etkilemektedir.

H₁₂: Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutu çalışanların aldatmama düzeylerini etkilemektedir.

H₁₃: Örgüt ikliminin risk ve çatışma boyutu çalışanların kaynakları kişisel kullanmama düzeylerini etkilemektedir.

H₁₄: Örgüt ikliminin risk ve çatışma boyutu çalışanların rüşvet almama-sahtecilik yapmama düzeylerini etkilemektedir.

H₁₅: Örgüt ikliminin risk ve çatışma boyutu çalışanların aldatmama düzeylerini etkilemektedir.

H₁₆: Örgüt ikliminin ödüllendirme boyutu çalışanların kaynakları kişisel kullanmama düzeylerini etkilemektedir.

H₁₇: Örgüt ikliminin ödüllendirme boyutu çalışanların rüşvet almama-sahtecilik yapmama düzeylerini etkilemektedir.

H₁₈: Örgüt ikliminin ödüllendirme boyutu çalışanların aldatmama düzeylerini etkilemektedir.

H₁₉: Örgüt ikliminin aidiyet-samimiyet boyutu çalışanların kaynakları kişisel kullanmama düzeylerini etkilemektedir.

H₂₀: Örgüt ikliminin aidiyet-samimiyet boyutu çalışanların rüşvet almama-sahtecilik yapmama düzeylerini etkilemektedir.

H₂₁: Örgüt ikliminin aidiyet-samimiyet boyutu çalışanların aldatmama düzeylerini etkilemektedir.

H₂₂: Örgüt ikliminin standartlar-sorumluluk boyutu çalışanların kaynakları kişisel kullanmama düzeylerini etkilemektedir.

H₂₃: Örgüt ikliminin standartlar-sorumluluk boyutu çalışanların rüşvet almama sahtecilik yapmama düzeylerini etkilemektedir.

H₂₄: Örgüt ikliminin standartlar-sorumluluk boyutu çalışanların aldatmama düzeylerini etkilemektedir.

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada elde edilen veriler yardımıyla araştırma modeli oluşturulmuş ve model vasıtasıyla çeşitli analizler gerçekleştirilmiştir. Bu analizler doğrultusunda araştırma modelinde yer alan tüm değişkenlere keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış, değişkenler arası birlikteliği belirlemek için korelasyon analizine yer verilmiştir. Araştırma hipotezlerin test edilmesinde ise hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılmıştır.

3.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırma Çanakkale ili sınırları içerisinde faaliyet gösteren Çanakkale İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı Mehmet Akif Ersoy Devlet Hastanesinde örnekleme kolayda örnekleme yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Çanakkale İl Salık Müdürlüğü'nden alınan araştırma izni çerçevesinde; araştırma hemşire, doktor, sağlık memurları gibi unvanlara sahip çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu dorultuda, hastane yönetimine teslim edilen toplam 275 adet anket formundan geriye dönen 260 adet (%94,5) formun 250 adedi (%90,1) değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma bulgularına ait demografik veriler tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Demografik Veriler

Cinsiyet		Yaş		Ünvan		Eğitim Düzeyi	
Kadın	%78	20-29 arası	%38	Hemşire	%60	Lise	%10,3
Erkek	%22	30-49 arası	%59	Ebe	%11,5	Önlisans	%21
		50 ve üzeri	%2,5	Doktor	%10,6	Lisans	%53,6
						Lisansüstü	%15

Görev Birimi		Çalışma Süresi		Etik Olmayan Dav. Mar. Kalma		Örgüt İklimi	
Kadın Doğum	%13,5	1 yıldan az	%19	Evet	%49,5	Demokratik	%12,5
Yoğun Bakım	%9,8	1-3 yıl arası	%29,7	Hayır	%50,5	Samimi	%21
Nöroloji-Nefroloji	%8,3	4-6 yıl arası	%16,4			Yenilikçi	%6,7
		7 ve üzeri	%34,9			Açık	%17,9
						Kapalı	%42

3.3. Araştırmanın Ölçekleri

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket formunda, işgörenlerin örgüt iklimi algılarını, pozitif psikolojik sermaye ve etik davranış sergileme düzeylerini ölçmeye yönelik 3 ayrı ölçek bulunmaktadır. Literatürdeki çalışmalardan elde edilen ölçekler İngilizce okutmanları tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Ölçekler Türkçe'ye çevrildikten sonra, pilot araştırma (n=30) vasıtasıyla gözden geçirilmiş ve gerekli düzeltmeler gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerde bulunan ifadelerin yanıtları için eşit aralıklı olduğu varsayılan beş aralıklı Likert tipi derecelendirme; “Kesinlikle katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum”, “Kesinlikle katılıyorum” kullanılmıştır. Ayrıca anket formunda 9 demografik ifadeye yer verilmiştir.

Örgüt İklimi Ölçeği: Örgüt iklimi ölçeği, Litwin ve Stringer (1968) çalışmasından alınarak, Türkçeleştirilmiştir. Örgüt iklimi ölçeğinde; örgüt yapısı, bireysel sorumluluk, ücret ve ödüllendirme, örgütsel cesaretlendirme ve destek, risk-çatışma, samimi ilişki ortamı, performans standartları, bağlılık boyutlarına ait 36 ifade yer almaktadır. Temel bileşenler analizinde, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri .840) göstermiştir. Keşfedici faktör analizi sonucunda 18 madde faktör yüklerinin 0.50'nin altında kalması sebebiyle analiz dışında bırakılmış ve kalan maddelerin dört faktörlü yapıya uyum sağladığı görülmüştür. Kalan maddelerin faktör yüklerinin .51 ile .82 arasında olduğu belirlenmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .84 olarak bulunmuştur.

Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği: İşgörenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin ölçeği Luthans vd. (2007) Türkçe 'ye çeviri çalışmasını

gerçekleştiren Çetin ve Basım (2012)'dan alınmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinde iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz-yeterlilik boyutlarına ait 24 ifade yer almaktadır. Temel bileşenler analizinde, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri .844) göstermiştir. Keşfedici faktör analizi sonucunda 8 madde faktör yüklerinin 0.50'nin altında kalması sebebiyle analiz dışında bırakılmış ve kalan maddelerin dört faktörlü yapıya uyum sağladığı görülmüştür. Kalan maddelerin faktör yüklerinin .53 ile .83 arasında olduğu belirlenmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .86 olarak bulunmuştur.

Etik Davranışlar Ölçeği: İşgörenlerin etik davranış sergileme düzeylerini ölçmek amacıyla belirlenen ölçek Watts (2013) ve Baker vd. (2006) çalışmalarından alınarak, Türkçeleştirilmiştir. Etik davranış ölçeğinde kişisel kullanmama, rastgele suçlamama, rüşvet almama, sahtecilik yapmama ve aldatmama boyutlarına ait 25 ifade bulunmaktadır. Temel bileşenler analizinde, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri .853) göstermiştir. Keşfedici faktör analizi sonucunda 10 madde faktör yüklerinin 0.50'nin altında kalması sebebiyle analiz dışında bırakılmış ve kalan maddelerin üç faktörlü yapıya uyum sağladığı görülmüştür. Kalan maddelerin faktör yüklerinin .64 ile .87 arasında olduğu belirlenmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .88 olarak bulunmuştur.

Keşfedici faktör analizlerinin sonucunda Lisrel 8.80 programı kullanılarak, doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve her bir ölçeğin uyum iyiliği değerleri hesaplanmıştır. Tablo 2'de araştırmanın ölçeklerine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	χ^2	d.f.	χ^2/df	GFI	AGFI	CFI	NFI	NNFI	RMSEA
Örgüt İklimi	183.43	97	1.89	0.91	0.88	0.97	0.93	0.96	0.061
Pozitif Psikolojik Sermaye	204.26	97	2.10	0.90	0.86	0.96	0.93	0.95	0.068
Etik Davranışlar	180.24	71	2.53	0.90	0.96	0.97	0.94	0.96	0.080

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırma sonucunda elde edilen verilere korelasyon analizi gerçekleştirilmiş

ve ortalamalar hesaplanmıştır. Bu kapsamda, işgörenlerin örgüt iklimi ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin etik davranışlar üzerindeki etkisine ilişkin keşfedici korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Tablo 3'te hesaplanan değerler yer almaktadır.

Tablo 3. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Değerleri

		İyim.	Day.	Umut	Öz-yet.	Sta.Sor.	Ödüll	Aid.Sam	Risk-Çat.	Kiş. Kul.	Aldt.	Rüş. Sah.
İyim.	Pear. Cor.	1	,181**	,387**	,163*	,328**	,264**	,213**	,305**	,026	,394**	,152*
Day.	Pear. Cor.	,181**	1	,488**	,500**	-,001	-,080	,104	,128**	-,019	,153*	,061
Umut	Pear. Cor.	,387**	,488**	1	,498**	,079	,141*	,207**	,247**	,061	,269**	,167**
Öz-yet.	Pear Cor.	,163*	,500**	,498**	1	,011	-,016	,023	,139*	-,066	,200**	,075
Stan.-Sor.	Pear Cor.	,328**	-,001	,079	,011	1	,560**	,179**	,458**	,035	,373**	-,086
Ödül.	Pear Cor.	,264**	-,080	,141*	-,016	,560**	1	,243**	,496**	-,084	,411**	-,168**
Aid.-Sam.	Pear Cor.	,213**	,104	,207**	,023	,179**	,243**	1	,238**	,327**	,314**	,424**
Risk-Çat.	Pear Cor.	,305**	,128**	,247**	,139*	,458**	,496**	,238**	1	,033	,419**	,037
Kiş. Kul.	Pear Cor.	,026	-,019	,061	-,066	,035	-,084	,327**	-,033	1	,150*	,542**
Aldat.	Pear Cor.	,394**	,153*	,269**	,200**	,373**	,411**	,314**	,419**	,150*	1	,262**
Rüş.-Sah.	Pear Cor.	,152*	,061	,167**	,075	-,086	-,168**	,424**	,037	,542**	,262**	1

**Kolerasyon 0,01 düzeyinde/ * 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3'te görüldüğü üzere araştırma kapsamındaki bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında anlamlı düzeyde ilişkiler bulunmaktadır. Araştırmada pozitif psikolojik sermaye boyutları ile etik davranış boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre; çalışanların iyimserlik düzeyleri ile aldatmama yönündeki etik davranışları arasında pozitif yönde ($r=0,394$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışanların iyimserlik düzeyleri ile rüşvet almama-sahtecilik yapmama davranışları arasında pozitif yönde ($r=0,152$; $p<0,05$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bununla birlikte çalışanların dayanıklılık özelliği ile aldatmama davranışları arasında pozitif yönde ($r=0,153$; $p<0,05$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışanların umut özelliği ile aldatmama davranışları arasında pozitif yönde ($r=0,269$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki görülmüştür. Ayrıca umut özelliği ile rüşvet almama-sahtecilik yapmama davranışları arasında pozitif

yönde ($r=0,167$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Öz-yeterlilik özelliği ile aldatmama davranışları arasında pozitif yönde ($r=0,200$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre; pozitif psikolojik sermaye özelliklerinden iyimserlik ve umut boyutlarının etik davranışlarla daha güçlü bir ilişkisi olduğu ifade edilebilir.

Örgüt ikliminin boyutları ile etik davranışlar arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre; örgüt ikliminin standartlar-sorumluluk boyutu ile aldatmama davranışları arasında pozitif yönde ($r=0,373$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ödüllendirme ile aldatmama davranışları arasında pozitif yönde ($r=0,411$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve yine ödüllendirme ile rüşvet almama-sahtecilik yapmama davranışları arasında negatif yönde ($r=0,168$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgüt ikliminin aidiyet-samimiyet boyutu ile kişisel kullanmama davranışları arasında pozitif yönde ($r=0,327$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve yine aidiyet-samimiyet ile aldatmama arasında pozitif yönde ($r=0,314$; $p<0,01$) bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca aidiyet-samimiyet boyutu ile rüşvet almama-sahtecilik yapmama davranışları arasında pozitif yönde ($r=0,424$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Örgüt ikliminin son boyutu olan risk-çatışma ile aldatmama davranışları arasında pozitif yönde ($r=0,419$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre; örgüt ikliminin ödüllendirme, aidiyet-samimiyet ve risk-çatışma boyutlarının etik davranışlarla daha güçlü bir ilişkisi olduğu ifade edilebilir.

4.2. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Korelasyon analizi vasıtasıyla, araştırma değişkenleri arasındaki ilişkinin var olup olmadığı test edilmiştir. Buna ek olarak korelasyon analizi bulgularının yardımıyla, araştırmada yer alan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken olan etik davranışı ne düzeyde etkilediğinin açıklanması önem taşımaktadır. Araştırmada korelasyon analizi sonucunda kabul edilen araştırma hipotezlerindeki ilişkilerin bağımsız ve bağımlı değişkenler çerçevesinde regresyon analizi yardımıyla açıklanmasına yönelik gerçekleştirilen regresyon analizi bulguları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4. Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutlarının Etik Davranışların (Rüşvet Almama-Sahtecilik Yapmama) Boyutu Üzerindeki Etkisi

	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Rüşvet Almama-Sahtecilik Yapmama				
Sabit	2,810	,343		,000
Umut	,230	,088	,167	,010
Model 1: Rüşvet Almama-Sahtecilik Yapmama= 2,810+,230X ₁ (X ₁ =Umut) (F=6,774 R ² =,028)				

Tablo 4'teki regresyon analizi R² determinasyon katsayısı değerine göre, çalışanların rüşvet almama/sahtecilik yapmama davranışlarında yaratılan değişkenliğin yaklaşık %3'ü pozitif psikolojik sermayenin 1 boyutu tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli geçerlidir (F= 6,774; p<0,001). Pozitif psikolojik sermayenin umut boyutu (β =,167; p<0,01) çalışanların rüşvet almama/sahtecilik yapmama davranışlarını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir. Sonuç olarak H₂ hipotezi reddedilmemiştir. Pozitif psikolojik sermayenin diğer boyutları olan iyimserlik, öz-yeterlilik, ve dayanıklılık boyutlarının rüşvet almama-sahtecilik yapmama davranışları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu dorultuda H₅, H₈ ve H₁₁ hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 5. Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutlarının Etik Davranışların (Aldatmama) Boyutu Üzerindeki Etkisi

	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Aldatmama				
(Model 1) Sabit	1,720	,218		,000
İyimserlik	,416	,063	,394	,000
(Model 2) Sabit	1,082	,349		,002
İyimserlik	,392	,063	,372	,000
Öz-yeterlilik	,186	,080	,139	,021
Model 1: Aldatmama= 1,720+,416X ₁ X ₁ =İyimserlik X ₂ =Öz-yeterlilik (F=43,641 / R ² =,156)				
Model 2: Aldatmama= 1,082+,392X ₁ +,186X ₂ X ₁ =İyimserlik X ₂ =Öz-yeterlilik (F=24,916 / R ² =,174)				

Tablo 5'teki regresyon analizi R² determinasyon katsayısı değerine göre, çalışanların aldatmama davranışlarında yaratılan değişkenliğin %17'si pozitif psikolojik sermayenin 2 boyutu tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli geçerlidir (F=24,916; p<0,001). Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu (β =,394; p<0,001) çalışanların aldatmama davranışlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Sonuç olarak H₆ hipotezi reddedilmemiştir. Pozitif psikolojik sermayenin bir

diğer boyutu olan öz-yeterlilik boyutu ($\beta=,139$; $p<0,05$) çalışanların aldatmama yönündeki etik davranışlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Sonuçta H_9 hipotezinin reddedilmemiştir. Pozitif psikolojik sermayenin diğer boyutları olan umut ve dayanıklılık boyutlarının aldatmama davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu doğrultuda H_3 ve H_{12} hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 6. Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutlarının Etik Davranışların (Kişisel Kullanmama) Boyutu Üzerindeki Etkisi

	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Kişisel Kullanmama				
(Model 1) Sabit	3,519	,444		,000
İyimserlik	-,001	,077	-,001	,987
Dayanıklılık	-,029	,100	-,023	,773
Umut	,199	,125	,133	,113
Öz-yeterlilik	-,168	,110	-,121	,129

Model 1: Kişisel Kullanmama= $3,519+,-,001X_1+,-,029X_2+,.199X_3+,-,168X_4$ (X_1 =İyimserlik X_2 =Dayanıklılık X_3 =Umut X_4 =Öz-yeterlilik) (F=,991 / R²=,017)

Tablo 6'daki regresyon analizi R² determinasyon katsayısı değerine göre, çalışanların kişisel kullanmama davranışlarında yaratılan değişkenliğin %2'si pozitif psikolojik sermayenin hiçbir boyutu tarafından açıklanamamaktadır. Pozitif psikolojik sermayenin boyutları olan iyimserlik, umut, öz-yeterlilik ve dayanıklılık boyutlarının kişisel kullanmama davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını görmüştür. Bu doğrultuda H_1 , H_4 , H_7 ve H_{10} hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 7. Örgüt İklimi Boyutlarının Etik Davranışların (Kişisel Kullanmama) Boyutu Üzerindeki Etkisi

	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Kişisel Kullanmama				
(Model 1) Sabit	2,367	,223		,000
Aidiyet-Samimiyet	,379	,071	,327	,000
(Model 2) Sabit	2,600	,236		,000
Aidiyet-Samimiyet	,428	,072	,369	,000
Ödüllendirme	-,169	,061	-,173	,006

Model 1: Kişisel Kullanmama= $2,367+,.379X_1$ (X_1 =Aidiyet-Samimiyet) (F=28,382 / R²=,107)
 Model 2: Kişisel Kullanmama= $2,600+,.428X_1+,-,169X_2$ (X_1 =Aidiyet-Samimiyet X_2 =Ödüllendirme) (F=18,442 / R²=,135)

Tablo 7'deki regresyon analizi R^2 determinasyon katsayısı değerine göre, çalışanların kişisel kullanmama davranışlarında yaratılan değişkenliğin %13'ü örgüt ikliminin 2 boyutu tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli geçerlidir ($F=18,442$; $p<0,001$). Örgüt ikliminin aidiyet-samimiyet boyutu ($\beta=.327$; $p<0,001$) çalışanların kişisel kullanmama davranışlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Sonuç olarak H_{19} hipotezi rededilmemiştir. Örgüt ikliminin bir diğer boyutu olan ödüllendirmenin ($\beta=-.173$; $p<0,01$) çalışanların kişisel kullanmama davranışlarını negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Bu sonuca göre, H_{16} hipotezi reddedilmemiştir. Örgüt ikliminin diğer boyutları olan standartlar-sorumluluk ve risk-çatışma boyutlarının kişisel kullanmama davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu dorultuda H_{22} ve H_{13} hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 8. Örgüt İklimi Boyutlarının Etik Davranışların (Rüşvet Almama-Sahtecilik Yapmama) Boyutu Üzerindeki Etkisi

	B	Standart Sapma	B	Anlamlılık
Rüşvet Almama-Sahtecilik Yapmama				
(Model 1) Sabit	2,311	,198		,000
Aidiyet-Samimiyet	,455	,063	,424	,000
(Model 2) Sabit	2,670	,202		,000
Aidiyet-Samimiyet	,530	,062	,494	,000
Ödüllendirme	-,260	,052	-,288	,000
Model 1: Rüşvet Almama-Sahtecilik Yapmama =2,311+,455 X_1 (X_1 =Aidiyet-Samimiyet) ($F=51,934 / R^2=.180$)				
Model 2: Kişisel Kullanmama= 2,670+,530 X_1 +-,260 X_2 (X_1 =Aidiyet-Samimiyet X_2 =Ödüllendirme) ($F=40,963 / R^2=.258$)				

Tablo 8'deki regresyon analizi R^2 determinasyon katsayısı değerine göre, çalışanların rüşvet almama-sahtecilik yapmama davranışlarında yaratılan değişkenliğin %26'sı örgüt ikliminin 2 boyutu tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli geçerlidir ($F=40,963$; $p<0,001$). Örgüt ikliminin aidiyet-samimiyet boyutu ($\beta=.424$; $p<0,001$) çalışanların rüşvet almama-sahtecilik yapmam davranışlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Sonuç olarak H_{20} hipotezi rededilmemiştir. Örgüt ikliminin bir diğer boyutu olan ödüllendirmenin ($\beta=-.288$; $p<0,001$) çalışanların rüşvet almama-sahtecilik yapmama davranışlarını negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Bu sonuca göre, H_{17} hipotezi reddedilmemiştir. Örgüt ikliminin diğer boyutları olan standartlar-sorumluluk ve risk-çatışma

boyutlarının rüşvet almama-sahtecilik yapmama davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu doğrultuda H_{23} ve H_{14} hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 9. Örgüt İklimi Boyutlarının Etik Davranışların (Aldatmama) Boyutu Üzerindeki Etkisi

	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Aldatmama				
(Model 1) Sabit	1,310	,214		,000
Risk-Çatışma	,570	,066	,491	,000
(Model 2) Sabit	,781	,253		,002
Risk-Çatışma	,512	,066	,441	,000
Aidiyet-Samimiyet	,234	,064	,209	,000
(Model 3)	,788	,249		,002
Risk-Çatışma	,409	,073	,352	,000
Aidiyet-Samimiyet	,206	,063	,184	,001
Ödüllendirme	,180	,059	,191	,003
Model 1: Aldatmama = 1,310 + 570X ₁ X ₁ =Risk-Çatışma (F=75,218 / R ² =,241)				
Model 2: Aldatmama = ,781 + 512X ₁ + 234X ₂ X ₁ = Risk-Çatışma X ₂ =Aidiyet-Samimiyet (F=46,398 / R ² =,282)				
Model 3: Aldatmama = ,788 + 409X ₁ + 206X ₂ + 180X ₃ X ₁ = Risk-Çatışma X ₂ =Aidiyet-Samimiyet X ₃ =Ödüllendirme (F=35,065 / R ² =,309)				

Tablo 9’da regresyon analizi R² determinasyon katsayısı değerine göre, çalışanların aldatmama davranışlarında yaratılan değişkenliğin %31’i örgüt ikliminin 3 boyutu tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli geçerlidir (F=35,065; p<0,001). Örgüt ikliminin aidiyet-samimiyet boyutu (β =,209; p<0,001) çalışanların aldatmama davranışlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Sonuç olarak H_{21} hipotezi reddedilmemiştir. Örgüt ikliminin bir diğer boyutu olan ödüllendirmenin (β =,191; p<0,001) çalışanların aldatmama davranışlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Bu sonuca göre, H_{18} hipotezi reddedilmemiştir. Örgüt ikliminin bir diğer boyutu olan risk-çatışma (β =,491; p<0,001) çalışanların aldatmama davranışlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Bu sonuca göre, H_{15} hipotezi reddedilmemiştir. Örgüt ikliminin diğer boyutu olan standartlar-sorumluluğun aldatmama davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu doğrultuda H_{24} hipotezi reddedilmiştir.

4.3. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Sağlık çalışanları içinde yer aldığı örgütü doğru bir şekilde tanımlayabilmesi

ve davranışlarını örgütün kurallarına göre şekilledirebilmesinin en önemli kaynağı örgüt iklimi algısıyla gözlemlenmektedir. Örgütün kurallarının, uygulamalarının ve prosedürlerinin algılanması birey davranışlarını etik ilkelere yönlendirebilmektedir. Sağlık çalışanlarının bireysel olarak sahip olduğu psikolojik sermaye düzeylerinin pozitif yapıda olması işgörenlerin davranışlarının etik değerler ve ilkeler kapsamında şekillenmesine ön ayak olacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda örgüt iklimi ve pozitif psikolojik sermayenin etik davranışlar üzerindeki etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Belirlenen bu amaç kapsamında gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına bakıldığında; umudun rüşvet almama-sahtecilik yapmama davranışını pozitif yönde etkilediği; iyimserliğin aldatmama davranışını pozitif yönde etkilediği; öz-yeterliliğin aldatmama davranışını pozitif yönde etkilediği gözlemlenmiştir. Aynı zamanda araştırma sonuçlarında aidiyet-samimiyetin kaynakları kişisel kullanmama davranışını pozitif yönde etkilediği; aidiyet-samimiyetin aldatmama davranışını pozitif yönde etkilediği; aidiyet-samimiyetin rüşvet almama-sahtecilik yapmama davranışını pozitif yönde etkilediği; ödüllendirmenin rüşvet almama-sahtecilik yapmama davranışını negatif yönde etkilediği; ödüllendirmenin kaynakları kişisel kullanmama davranışını negatif yönde etkilediği; ödüllendirmenin aldatmama davranışını pozitif yönde etkilediği ve son olarak, risk-çatışmanın aldatmama davranışını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. H_2 , H_6 , H_9 , H_{19} , H_{18} , H_{20} , H_{17} , H_{16} , H_{18} , H_{15} hipotezleri kabul edilmiştir.

Dolayısıyla sağlık çalışanlarının sahip olduğu hedeflerini başarılı bir şekilde tamamlayabilme motivasyonu olan umut düzeyi çalışma ortamında onaylanmayan bir davranış türü olan rüşvet-sahtecilik davranışından kaçınma yönünde çalışanı etkilemektedir. Sağlık çalışanlarının olaylara iyimser açıdan yaklaşmaları ve iyimser duygular beslemeleri aldatmacı davranıştan uzak durma yönünde eğilim gözetmelerine sebep olabilmektedir. Sağlık çalışanlarının yeteneklerine olan inançları ve kendilerini örgütsel ortamda zor durumda bırakabilecek aldatmacı davranış sergilemeleri konusuna dikkat etmelerine yol açabileceği düşünülmektedir. Sağlık çalışanlarının kendilerini çalıştıkları örgüte ait hissetmeleri ve iş arkadaşları ile samimi ilişkiler geliştirmeleri kendilerini örgütsel ortamda zor duruma düşürebilecek bir davranış olan kaynakları kişisel kullanmayı engeleyici yönde davranış geliştirmelerine yardımcı olabilir. Sağlık çalışanları samimi ilişkiler çerçevesinde kendisini ait hissettiği örgüte karşı kendilerini sorumlu hissetmeleri aldatmama davranışı göstermelerini sağlayabileceği düşünülmektedir. Sağlık çalışanlarının örgütsel ortamda edindikleri sıcak samimi bağ ve örgütsel ortama aidiyet hissi duymaları örgütsel ortamda dışlanmalarına neden olabilecek ve çalışma arkadaşları tarafından

kötü itibara sebebiyet verebilecek rüşvet alma-sahtecilik yapma davranışı göstermelerini engelleyebileceği düşünülmektedir. Sağlık çalışanlarının meslek gereği zor çalışma koşullarında işlerini icra etmeleri ödülendirme yönünde beklentilerini artırmaktadır ve sağlık çalışanın hak ettiği ödülü alamayacağını düşündüğü takdirde kendi itibarlarına ve örgüte zarar verebilecek rüşvet alma-sahtecilik yapma yönünde davranışta bulunabilecekleri düşünülmektedir. Sağlık çalışanlarının gerektiği ödüle ulaşamadıklarını düşündükleri takdirde hakkı olan ödülü alamadığını düşünerek hastane için gerekli olan kaynakları kişisel kullanma yönünde eğilim gösterebilecekleri varsayılmaktadır. Sağlık çalışanlarının çalışmalarının karşılığı olarak bekledikleri ödüle ulaştıkları takdirde, kuruma olan inancı ve bağlılığının artabileceği düşünülerek aldatma yönünde davranış sergilemeden kaçınabilecekleri düşünülmektedir. Sağlık çalışanlarının çalışma ortamının kutuplaşma, risk ve kaostan uzak durmaları meslektaşlarının huzurunu ve etkinliğini engelleyebilecek aldatmacı davranıştan uzak durma yönündeki davranışa sebep olabileceği düşünülmektedir.

Rehman ve arkadaşları (2018) Pakistanda yükseköretim sektöründe yaptıkları çalışma sonucunda psikolojik sermayenin öğretmenlerin etik davranışları üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Çalışmanın sonuçlarında, psikolojik sermayenin (öz-yeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık) boyutlarının, Pakistanda yükseköretim sektöründe görev alan öğretmenlerin etik davranışları üzerinde etkileri araştırılmıştır (Rehman vd., 2018: 4). Psikolojik sermaye faktörlerinin öğretmenlerin performanslarını etkileyebileceği ve üniversitelerde etik olarak davranmaya yönlendirebileceği düşünülmüştür (Rehman vd., 2018: 1). Rehman ve arkadaşları (2014) telekom sektörünün satış gücü üzerinde yaptıkları çalışmada pozitif psikolojik sermayenin etik davranışlar üzerinde etkisi olduğunu gözlemlenmiştir (Parthi ve Gupta, 2016: 2). Örgütsel anlamda gözlemlenen etik iklim, örgüt üyelerini ahlaki davranmaya yönlilik motive edici olarak etkilemektedir (Elango vd., 2010: 543). Victor ve Cullenden aktaran Sanak'a (2005) göre, bireylerin örgüt kültürünün parçası olarak bilinen inançlara, değerlere ilişkin alguları örgüt ikliminin oluşmasına katkıda bulunmaktadır (Mansuroğlu, 2012: 82).

5. SONUÇ

Günümüzde çeşitli alanlarda (toplumsal hayat, kişilerarası ilişki ağı, çalışma çevresi, siyasal düzen, ekonomik yapı vb.) meydana gelen dönüşüm bireyin kendisini değiştirmesi ve dönüştürmesini gündeme getirmiştir. Bu değişim olgusu bireyin psikolojik sermaye düzeyinin gelişimi ve motivasyonun

arttırılması düşüncesini de beraberinde getirmiştir. Bunun sağlanması bireysel boyutta ve örgütsel alanda değişim geçiren durumlara uyum sağlamayı gerekli kılmaktadır. Buna ek olarak bireyin psikolojik sermaye düzeyi girdiği örgütsel ortamı pozitif bir yapıda algılama sonucunu doğurabilir. Bireyin gerek bireysel anlamda gerekse örgütsel alanda elde ettiği pozitif düşünce yapısı davranışlarının etik değerler çerçevesinde şekillenmesine yol açabileceği düşünülmektedir. Sağlık çalışanlarının hizmeti etkin bir şekilde sunabilmeleri günümüzde en çok dikkat edilen konulardan birisidir. Yaşanan hızlı değişimle birlikte sağlık alanında meydana gelen yenilikler, hizmet kalitesi beklentisindeki değişim ve çalışma ortamlarında meydana gelen dönüşüm işgörenlerin iş yükünün bir kat daha artmasına neden olmuştur. Bunun sonucu da sağlık çalışanlarının örgütsel alanı algılama düzeyleri, psikolojik sermaye yapıları ve ahlaki değerler içerisinde gösterdikleri etik davranışlara dolaylı olarak yansımaktadır.

Araştırma kapsamındaki sonuçlar sağlık çalışanlarının gerek bireysel açıdan gerekse örgütsel açıdan çalışma ortamında etik davranışta bulunmaları sağlamak amacıyla örgütün uygulama, politika ve prosedürleri net bir şekilde belirlenmesinin gerekliliği oldukça önem taşıyan bir noktadır. Sağlık çalışanlarının belirlenen açık prosedürleri ve uygulamaları algılamaları ve bunları etik ilkeler çerçevesinde davranışlarına yansıtma örgüt ikliminin uygun olarak algılandığını göstermektedir. Buna ek olarak hastanede göreve başlayacak olan personelin psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesi amacıyla (kişilik testleri) uygulanarak öz-yeterlilik, dayanıklılık, iyimserlik ve umut bileşenlerinden oluşan değerler dikkate alınarak uyumlu ve etkin çalışabilecekleri alana yönlendirilmeleri etik ilkeler çerçevesinde davranış göstermelerine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Literatürde örgüt iklimi, pozitif psikolojik sermaye ve etik davranışlar arasındaki ilişkileri bir model dahilinde ele alan sınırlı sayıda çalışma yer almaktadır. Bu bağlamda çalışmanın alan yazına katkı sağlaması beklenmektedir. Araştırmacılara sonraki çalışmalarda; pozitif psikolojik sermaye ile psikolojik sağlık durumu arasında ilişkinin incelenmesi; etik davranış düzeyinin sorun bildirme üzerindeki etkisinin incelenmesi; örgüt iklim algısının işgören motivasyonu ile ilişkisinin incelenmesi önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Ahmad, Z., Ali, L. & Ahmad, N. (2012). Organizational Climate: A Study of Pharmaceutical Industry in Pakistan, *African Journal of Business Management*, 6(49), 11880-11886.
- Akyol, T. (2010). Örgütsel İklimin Hizmet Kalitesi Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aliye v, R. & Karakus, M. (2015). The Effects of Positive Psychological Capital and Negative Feelings on Students' Violence Tendency, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 190, 69-76.
- Anjum, M.A., Ahmed, S.J. & Karim, J. (2014). Do Psychological Capabilities Really Matter? The Combined Effects of Psychological Capital and Peace of Mind on Work Centrality and In-role Performance, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(2), 502-520.
- Aspinwall, L.G. & Tedeschi, R.G. (2010). The Value of Positive Psychology for Health Psychology: Progress and Pitfalls in Examining the Relation of Positive Phenomena to Health, *Annals of Behavioral Medicine*, 39(1), 4-15.
- Avey, J.B., Luthans, F., Smith, R.M. & Palmer, N.F. (2010). Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time, *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-28.
- Baker, L.T., Hunt, G.T. & Andrews, C.M. (2006). Promoting Ethical Behavior and Organizational Citizenship Behaviors: The Influence of Corporate Ethical Values, *Journal of Business Research*, 59, 849-857.
- Datta, A. & Singh, R. (2018). Determining the Dimensions of Organizational Climate Perceived by The Hotel, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 36, 40-48.
- Donaldson, S.I. & Ko, I. (2010). Positive Organizational Psychology, Behavior, and Scholarship: A Review of the Emerging Literature and Evidence Base, *The Journal of Positive Psychology*, 5(3), 177-191.
- Elango, B.; Paul, Karen; Kundu, Sumit K.; Paudel, Shishir K. (2010). Organizational Ethics, Individual Ethics and Ethical Intentions in International Decision Making. *Journal of Business Ethics*, 97(4), 543-561.
- Evin, H. (2007). Education Management and Ethics, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(21), 106-114.
- Furnham, A. & Goodstein, D.L. (1997). The Organizational Climate Questionnaire (QCQ). *The 1997 Annual*, 2, 163-179.
- Giles, P. (2010). The Impact of Adult Degree-Completion Programs on the Organizational Climate of Christian Colleges and Universities, *Walden University Unpublished Doctorate Degree Thesis*, United State.
- Gohel, K. (2012). Psychological Capital as a Determinant of Employee

- Satisfaction, *International Referred Research Journal*, 3(36), 34-37.
- Gooty, J., Gavin, M., Johson, P.D., Frazier, M.L. & Snow, D.B. (2009). Transformational Leadership, Positive Psychological Capital, and Performance, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(4), 353-367.
- Güler, G. (2016). Pozitif Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Mersin İli Perakende Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Hajloo, N. (2013). Relationship Between Positive Psychological Capacities and Sense of Humour Among Female Teachers of Iran. *Social and Behavioral Sciences*, 84, 93-96.
- Kanten, P. (2016). Pozitif Örgütsel Davranışın Doğuşu ve Gelişimi. (Ed.: Kanten, Pelin; Kanten, Selahattin). *Örgütlerde Davranışın Karanlık ve Aydınlik Yüzü*, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Khasawneh, O.Y. (2018). Technophobia Without Borders: The Influence of Technophobia and Emotional Intelligence on Technology Acceptance and The Moderating Influence of Organizational Climate, *Computer in Human Behaviour*, 88, 210-218.
- Laeheem, K. (2018). Relationships Between Islamic Ethical Behavior and Islamic Factors Among Muslim Youths in The Three Southern Border Provinces of Thailand, *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 1-7.
- Luthans, F. (2012). Psychological Capital: Implications for HRD, Retrospective Analysis, and Future Directions, *Human Resource Development Quarterly*, 23(1), 1-8.
- Mansuroğlu Doğruel, Çidem (2012). İlköğretim Okul Müdürlerinin Etik Davranışları ile Okul İklimi İlişkisinin İncelenmesi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- McCain, S.C., Tsai, H. & Bellino, N. (2010). Organizational Justice, Employees' Ethical Behavior, and Job Satisfaction in The Casino Industry, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(7), 992-1009.
- Murphy, S.A. & Kiffin-Petersen, S. (2017). The Exposed Self: A Multilevel Model of Shame and Ethical Behavior, *J Bus Ethics*, 141, 657-675.
- Naiyananont, P. & Smuthranond, T. (2017). Relationships Between Ethical Climate, Political Behavior, Ethical Leadership, and Job Satisfaction of Operational Officers in A Wholesale Company, Bangkok Metropolitan Region, *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38, 345-351.
- Naude, I. (2004). Factors Impacting on Ethical Behaviour in Organizations, University of Pretoria, Published Thesis, South Africa.
- Noordin, F., Omar, S., Sehan, S. & Idrus S. (2010). Organizational Climate and Its Influence on Organizational Commitment, *International Business &*

- Economics Research Journal, 9(2), 1-10.
- Parthi, Komila; Gupta, Radhika (2016). A Study of Psychological Capital, Job Satisfaction and Organizational Climate in Telecom Sector: A Gender Perspective. *Diviner*, 13(1), 1-12.
- Patrick, N.N. & Nwibere, B.M. (2014). Managerial Ethics and Organizational Effectiveness: The Nigerian Experience, *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 19(1), 5, 1-10.
- Pıçakçı, K. (2013). Örgüt İkliminin Bireylerin Yaratıcılık Performansı Üzerindeki Etkileri: Moda Sektöründe Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Rahimic, Z. (2013). Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies, *International Business Research*, 6(3), 129-139.
- Rehman, Fazal ur; Yusoff, Rosman Bin Md; Zabri, Shafie Bin Mohamed; İsmail, Fadillah Binti (2018). Impacts of Psychological Capital on the Ethical Behavior of Teachers: A Case of Educational Sector in Pakistan. *MATEC Web of Conferences* 150, 1-6.
- Resnik, D.B. (1998). *The Ethics of Science: An Introduction*. Routledge, 29 West 35th Street, London, New York.
- Richea, M. (2013). Management Ethical Principles and Ethical Behaviour in the Non-profit Organisations. *Shaping a Causal Liaison or a Myth, Social and Behavioral Sciences*, 92, 789-798.
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Heijden, B.I.J.M. & Farrell, M. (2017). Organizational Climate for Innovation and Organizational Performance: The Mediating Effect of Innovative Work Behaviour, *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67-77.
- Sherman, S., Hadar, I. & Luria; G. (2018). Leveraging Organizational Climate Theory for Understanding Industry-Academia Collaboration. *Information and Software Technology*, 98, 148-160.
- Temiz, Ü. (2016). Destekleyici Örgüt İklimi ve Psikolojik Sermayenin Yenilikçilik Eğilimine Etkisi: Görgül Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Trevino, L.K., Weaver, G.R. & Reynolds, S.J. (2006). Behavioral Ethics in Organizations: A Review, *Journal of Management*, 32(6), 951-990.
- Wesarat, P., Sharif, M.Y. & Majid, A.H. (2017). Role of Organizational Ethics in Sustainable Development: A Conceptual Framework, *International Journal Sustainable Future for Human Security*, 5(1), 67-76.
- Zhang, J. & Liu Y. (2010). Organizational Climate and its Effects on Organizational Variables: An Empirical Study, *International Journal of Psychological Studies*, 2(2), 189-201.

IMPACT OF DISTANCE ON STATE UNIVERSITY ENROLMENTS: THE CASE FOR ÇOMÜ

Dr. Can BEKAROĞLU¹

ABSTRACT

This study aims to explain the impact of distance on state university enrolments in Turkey, based on the case for Canakkale Onsekiz Mart University (ÇOMÜ), which has an extensive statistics regarding student background. We are able to explain 2/3 of the variation by using 3 highly statistically significant variables; i) distance to the college town (Çanakkale), ii) distance to the major cities and other nearby universities, iii) the number of students who pass the university entrance test. Further analysis also shows that a relatively significant gender disparity still persists, and distance is found to be much less effective on female students. Additional non-parametric data envelopment analysis also reveals that, compared to the predicted results, conservative and mostly landlocked provinces send far fewer students to ÇOMÜ while nearby provinces, Eastern Anatolia, and the Black Sea Region shows a much greater interest.

Keywords: Distance, University Enrolments, Efficiency Analysis, DEA, Education

JEL Classification: C44, D24, I11, L13

MESAFENİN DEVLET ÜNİVERSİTELERİ KAYITLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÇOMÜ ÖRNEĞİ

ÖZET

Bu çalışma, mesafenin Türkiye’de devlet üniversiteleri kayıtları üzerindeki etkisini, öğrenci istatistikleri konusunda kapsamlı bir veri tabanı olan Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi (ÇOMÜ) temelinde açıklamayı amaçlamaktadır. Çalışmamız değişkenliğin 2/3’ünü, istatistiksel olarak önemli 3 değişken kullanarak açıklayabilmektedir; i) üniversite şehrine (Çanakkale) olan mesafe, ii) diğer büyük şehirlere ve üniversitelere olan mesafe, iii) üniversite giriş sınavını geçen başarılı öğrenci sayısı. Analizler, cinsler arası tercih farklarının hala var olduğu ve mesafenin kız öğrenciler üzerindeki etkisinin erkek öğrencilere nisbeten daha düşük olduğunu göstermektedir. Ek olarak, parametrik olmayan Veri Zarflama Analizi de, beklenen sonuçlara kıyasla, muhafazakâr ve daha çok denize kıyısı olmayan Orta Anadolu’nun ÇOMÜ’yü çok daha az tercih ederken, yakın iller,

1 Dr. Can Bekaroglu, Çanakkale Onsekiz Mart University, Faculty of Political Sciences, Department of Economics

Doğu Anadolu ve özellikle de Karadeniz'in ÇOMÜ'ye çok büyük ilgisinin olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Uzaklık, Üniversite Kayıtları, Etkinlik Analizi, DEA, Eğitim

JEL Sınıflandırması: C44, D24, I11, L13

1. INTRODUCTION

State Universities are generally large institutions composed of multiple divisions appealing to a diverse array of students from all over the country and potentially abroad. Understanding the mix of the student body and where they originate from is of crucial importance in many ways, and necessitates to properly evaluate the pertinent statistics in order to develop necessary policies.

Fortunately Canakkale Onsekiz Mart University (ÇOMÜ) has a large body of student enrolment statistics available to public, including but not limited to their place of origin. This provides us highly important information about the potential links between different regions of the country and help us not only get answers but also raise crucial questions.

Our study here has three main goals; a) to find the direct links for student mobility to a state university from any origin and distance, b) evaluate the potential differences between genders and the implications, c) investigate whether or not the expected amount of students arrive from a certain origin. Overall we will try to generalize the results, discuss their implications and raise questions to incite further curiosity on the issue, opening the door to studies larger in scope and methodology.

Two methodologies are employed here. Rather than survey-based techniques such as conjoint analysis, first a log-linear regression analysis based on Ordinary Least Squares (OLS) will be used to estimate the links between student enrolment both in total and gender specific numbers; and at a further stage, the statistically significant variables will be used in a non-parametric efficiency analysis to determine the relative efficiency levels of the number of students enrolled from each origin. We will further compare these results with those obtained in the Modified OLS (MOLS) figures to get a more sound and broader idea.

2. LITERATURE AND DISCUSSION

2.1 Literature

The first major detailed analysis of the college selection process which was developed by Lewis and Morrison in 1975 (cited in Beswick, 1989) set the stage for further studies. Chapman (1981)'s three-stage model is the first comprehensive seminal model to formulate the university preferences in a conclusive manner and the broadest study investigating the factors that influence the university preference in Turkey is a field study by Cati, Istar, and Ozcan (2016), who list a long and well studied list of literature on the topic.

As previously studied in the literature, there are a plethora of factors affecting the university preference university (i.e. Kallio, 1995; Moogan et al., 1999; Soutar & Turner, 2002; Akar, 2012), including but not limited to the prestige of the institution, accommodation opportunities, financial support and costs, academic environment, available fields, job opportunities, campus life and social opportunities, location, and the distance (Cati, Istar, and Ozcan, 2016).

Hooley & Lynch (1981), for instance, counts 6 factors influencing the students' university preferences in the UK: the existence of appropriate fields, location, type and prestige of the university, distance to home, and recommendation from family, friends and educators. Amca (2011) defines the factors in Turkey as the job opportunities after graduation, graduation success rates, cost of the selected institution, living cost of the college city, geographic location and social life quality. Likewise Baird (1967) and Bowers et al. (1972) define high academic standards as the most important factor influencing student preferences.

Distance to the college city consistently appears in many studies as a crucial factor for university preference as in Gibbons et al. (2002), Tatar& Oktay (2006), Dunnett et al. (2012), Kurt (2013), and Erol et al. (2013) while Çiftçi et al. (2011) emphasizes the university's distance to the city center. Other authors such as Çokgezen (2012), Amca (2011), Kurt (2013) who find little difference between Turkish students and their Western counterparts at university preferences, also emphasize the city factor and whether or not the college is located near or in a major city or hub such as Istanbul and Ankara, which is especially important for future job opportunities and socioeconomic life.

Although Filter (2010) finds no difference between genders in his dissertation study, Shank et al. (1998) and Dunnett et al. (2012) disagree and find a significant disparity between genders in terms of university preferences; concluding that the female students, compared to their male counterparts, tend to go to universities which are closer to home, more industrialized, and located nearer to major cities.

2.2 Discussion

Despite a long list of studies dealing with the factors in general, there is hardly any study that focuses primarily on distance and evaluates the topic from a pure quantitative point of view while most studies focus on survey techniques sometimes using the conjoint analysis. Our study differs from the literature in a few major areas.

First, we do not investigate whether or not sufficient number of students are enrolled at the university as we take the number of students enrolled for granted; we rather investigate the origin of the students and whether we have attracted the expected mix of the students in terms of origin and gender, given the country-wide facts, and whether or not there is a gender disparity as it frequently appears in the literature.

Second, our goal is not to determine all the factors that influence university preference but rather determine how much of this can be explained by using “distance” variables with necessary controls, and then project the efficiency of our outcomes based on these “distance” variables, finding patterns of efficiency with respect to their origins; henceforth we can derive some policy implications and raise questions for further studies.

3. METHODOLOGY AND DATA

3.1 Framework

Our analysis consists of three stages. First we analyse the data in aggregate form, using a logarithmic linear regression model with Ordinary Least Squares (OLS), then repeat the same procedure with two gender-specific datasets, as gender is shown to have significant effect in outcomes (Shank et al., 1998). Finally, based on the variables that appear statistically significant on the regression analysis, we apply a non-parametric Data Envelopment Analysis (DEA) in order to analyse whether or not the number of students enrolled in COMU is efficient. DEA relies on a number of fairly weak assumptions to construct the production technology but avoids any explicit functional relationship between the inputs and outputs through a production function. These assumptions are summarized below. Let Ψ be the feasible set:

- a) all observed input-output combinations are possible; $(x_1, y_1) \in \Psi$.
- b) the production possibility set is convex; Let $\alpha \in [0, 1]$; If $(x_1, y_1), (x_2, y_2) \in \Psi$, then $(x, y) = \alpha(x_1, y_1) + (1-\alpha)(x_2, y_2) \in \Psi$.
- c) inputs and outputs are freely disposable; Let $x_2 \geq x_1$, and $y_2 \leq y_1$. If $(x_1, y_1) \in \Psi$, then $(x_2, y_2) \in \Psi$.

$\in \Psi$ then $(x_2, y_1) \in \Psi$ and $(x_1, y_2) \in \Psi$

We employ the BCC Method (Banker, Charnes and Cooper, 1984) with variable returns to scale (VRS) in our DEA Analysis, rather than the CCR approach (Charnes, Cooper, and Rhodes, 1978), which uses constant returns to scale (CRS). For robustness check we will further compare the results obtained from the MOLS (Modified OLS).

3.2 Variables and Data

There is a strong case in the literature to include “distance” as a variable for university preference as it is only logical to assume that the distance to the college town is inversely proportional to one’s university preference, which is to say that, students are more likely to enroll in closer universities than farther ones. This is corroborated by the literature in numerous studies such as Tatar & Oktay (2006), Briggs et al. (2007), Filtter (2010), Erol et al. (2012), Gibbons et al. (2012), and Kurt (2013).

However, distance to college town alone is not sufficient and other factors can be approximated and/or estimated by other distance variables. Distance to major cities or hubs also play a significant role in student enrolments, as well as the number of successful students from each location (Tatar ve Oktay, 2006; Amca, 2011; Kurt, 2013).

Given the general findings of the literature, the independent variables we have decided to include in the analysis to explain the student enrolments from each location are as follows;

a) **Distance to college town:** University enrolments should be inversely correlated with the distance to the college town, that is, the closer to the university, the more students should enroll. In the case of ÇOMÜ, we would expect a higher enrollment rate from nearby locations.

b) **Distance to major cities:** University enrollments should be positively correlated with the distance to major cities or hubs, that is, the closer to a major city, the fewer students should enroll in the university. In the case of COMU, we would expect a lower enrollment rate from locations closer to the major cities.

According to our preliminary results, distance to Istanbul and Izmir are found to be statistically and mathematically significant, while distance to Ankara is dropped as it appears ambiguous and not statistically significant, most likely due to a great degree of noise in the middle of the country, or it may just not have a universal appeal.

c) **Number of successful students:** University enrollments should be positively correlated with the number of successful students who pass the

university entrance test, that is, the higher number of students pass the university entrance test from a location, the more students should enroll in the university from that location.

d) **Region-specific Dummy variables:** University enrollments may be positively correlated with or skewed towards a certain region, regardless of the distance, that is, a higher number of students will tend to enroll from that region. In the case of ÇOMÜ, only the dummy for the Black Sea Region is found to be statistically significant, while all others are found to be no significant and dropped.

Data used in this study are obtained from official ÇOMÜ website for enrollment statistics², OSYM website for the number of students who successfully pass the OSS test³, and General Directory of Highways (KYK) for the distance variables⁴.

3.3 Model Specification

3.3.1 First & Second Stages

A logarithmic OLS regression is used to estimate the dependent variable at first stage.

$$\ln Y_i = \beta_0 + \beta_1 \ln X_{1i} + \beta_2 \ln X_{2i} + \beta_3 \ln X_{3i} + \beta_4 \ln X_{4i} + \beta_5 D_{5i} + u_i$$

where we assume the following notation:

Y_i : Number of students enrolled from province i

X_{1i} : Distance to the college town from province i

X_{2i} : Distance to Istanbul from province i

X_{3i} : Distance to Izmir from province i

X_{4i} : Number of students who passed the OSS 2006 from province i

D_{5i} : Dummy variable for Black Sea region for province i (Black Sea: 1, otherwise: 0)

At the second stage, a similar logarithmic OLS regression is used to estimate the gender-specific dependent variable.

$$\ln Y_{ig} = \beta_{0g} + \beta_{1g} \ln X_{1ig} + \beta_{2g} \ln X_{2ig} + \beta_{3g} \ln X_{3ig} + \beta_{4g} \ln X_{4ig} + \beta_{5g} D_{5ig} + u_{ig}$$

where g : 0 for male, 1 for female, with gender-specific variables

3.3.2 Third Stage

Let (x_i, y_i) represent the input-output bundle of a unit i , assuming input-output

2 ÇOMÜ Kurumsal Değerlendirme Sistemi, 2018, Retrieved from <https://ubys.comu.edu.tr/BIP/BusinessIntelligence/Home/Index>

3 ÖSYS: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sistemi, Sayısal Bilgiler, Retrieved from <https://www.osym.gov.tr/TR,13046/2017.html>

4 Karayolları Genel Müdürlüğü, Mesafe Sorgulama, Retrieved from <http://www.kgm.gov.tr/Sayfalar/KGM/SiteTr/Uzakliklar/ilcedenIlceyeMesafe.aspx>

bundle observed for N units. Then given the aforementioned assumptions for DEA and VRS, production possibility set is

$$T_c = \{(x, y); x \geq \sum_i^N \lambda_i x_i, y_i \leq \sum_i^N \lambda_i y_i; \lambda_i \geq 0; (i = 1, 2, 3, \dots, N) \text{ while } \sum_i^N \lambda_i = 1\} \quad \{i\}$$

By measuring the radial (equiproportional) efficiency levels of production under VRS, we obtain the efficient services (y^*) that should have been produced. The output-oriented radial efficiency of a DMU s :

$$TE(x_s, y_s) = \left(\frac{1}{1 + \theta_s}\right), \text{ where } \theta_s = \max(\theta) : (x_s, (1 + \theta)y_s) \in T_c \quad \{ii\}$$

The standard DEA LP problem solved to estimate the efficiency of DMU s , relative to contemporaneous VRS frontier is

Objective: Max θ , where θ : **Output inefficiency**, subject to {iii}

- $\sum \lambda_i x_{ij} \geq x_{0j}$ $j = 1$ (Distance to ÇOMÜ, negatively correlated) (1)
- $\sum \lambda_i x_{ij} \leq x_{0j}$ $j = 2, 3$ (Other distances, positively correlated) (2)
- $\sum \lambda_i x_{ij} \leq x_{0j}$ $j = 4$ (Control variable, number of successful students) (3)
- $\sum \lambda_i y_i \geq (1 + \theta) y_{0k}$ (Output constraint, number of enrolments) (4)
- $\lambda_i \geq 0, \sum \lambda_i = 1$ (Variable Returns to Scale Condition) (5)

In the maximization problem above (Max θ), constraints ensure that the benchmark unit created from the convex combination of actually observed data points does not create a virtual location that is closer to ÇOMÜ (eq. 1), or farther away from Istanbul or Izmir (eq. 2 and 3), or have a higher number of successful students who pass the university entrance test (eq. 4) than the comparison unit while enabling $\theta^* y_{0k}$ more outputs (higher number of students enrolled), where the θ is the inefficiency rate for a given location. If θ equals 0, then the unit appears efficient given the observed data.

The dummy variable in the regression analysis is ignored at this stage as there is no way to integrate binary data into DEA. The LP problem above can also be applied to both aggregate and gender-specific data sets, although we have only considered the aggregate case for this study.

4. RESULTS

4.1 Regression Analysis for the aggregate data

All variables that are used in the log-linear regression analysis appear both statistically and mathematically significant even at 1% confidence interval, with a moderately high explanatory power ($R^2 = 0,637$), though it should be noted that the logarithmic explanatory power might be deceiving as it tends to shrink the variance. Nevertheless, all variables are robust and take the correct (expected) signs. There is inevitably some degree of collinearity between distance variables as expected but this does not change the big picture. It should also be noted that the relationship is still statistically significant in the simpler non-logarithmic form, but not as robust.

As expected, distance to Canakkale is negatively proportional with output and has the strongest effect on the output among the variables included, which implies that a greater number of students is expected from closer locations. Balıkesir and Bursa, for instance would send approximately 9 and 6 more students to ÇOMÜ respectively for each 1 km drop in distance. This could be due to various reasons, indirectly manifested in terms of distance, such as greater cultural proximity, higher awareness, greater chance of word of mouth, a greater degree of business or friendly connections etc.

Table 1: Regression Results for All Students

Summary	Total - Logs					
<i>Regression Statistics</i>						
Multiple R	0,798163012					
R Square	0,637064193					
Adjusted R ²	0,612868473					
Standard Error	0,571694466					
Observations	81					
<i>ANOVA</i>						
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>	
Regression	5	43,0271537	8,605430741	26,32962281	2,9393E-15	
Residual	75	24,51259216	0,326834562			
Total	80	67,53974586				
	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
Intercept	1,0914	1,1200	0,9745	0,3330	-1,1398	3,3226
X1-Canakkale	-1,3920	0,2201	-6,3241	0,0000	-1,8304	-0,9535
X2-Istanbul	0,6498	0,1467	4,4304	0,0000	0,3576	0,9419
X3-Izmir	0,4931	0,1436	3,4331	0,0010	0,2070	0,7793
X4-OSS	0,6899	0,0746	9,2533	0,0000	0,5414	0,8384
D5-Black Sea	0,4456	0,1627	2,7389	0,0077	0,1215	0,7696

Similarly, fewer number of students are expected to enrol if there is a major city or hub around. Bursa and Balıkesir would send 2-4 fewer students to ÇOMÜ respectively for each km drop to Istanbul or Izmir. Although Istanbul and Izmir are the two examples used in this analysis, this effect is by no means, limited to these two cities. Similar effects can be expected around any major city / hub in any part of the country. Also as expected, Istanbul has a larger impact on the output than Izmir.

Number of successful students at each location is to be statistically significant as expected and mathematically even more substantial than the distance to major cities. This variable also proved to be much more robust and significant than the population of each location, though both are highly correlated.

An interesting result, which is only visible to the trained eye, is the relative popularity of ÇOMÜ among students from the Black Sea Region for reasons beyond distance, which needs to be further investigated. The dummy variable for the Black Sea Region is both statistically significant and robust, and almost plays as an important role as distance. This might be due to various reasons such as a higher interest in coastal regions by the populace in the Black Sea Region (or other coastal areas in general) etc.

5.2 Regression Analysis for the gender-specific data

All variables that are used in the gender-specific log-linear regression analysis appear both statistically significant at 1% confidence interval, with R^2 ranging from 62% to 64%, more or less replicating the results from the regression with combined data. Similarly, all variables are robust and take the correct (expected) signs. Additionally, the impact of the number of successful students from each location is also almost identical for both genders. However, there are substantial differences between genders with respect to the distance variables and the dummy variable.

Distance to Çanakkale, though negatively proportional regardless of gender, is much stronger for males than females with a coefficient -1.45 vs. -1.33 respectively. Likewise the impact of distances both to Istanbul (0.69 vs. 0.59) and to Izmir (0.59 vs 0.38) are much stronger for males than females. In other words, the distances to any of the three cities in question has a much greater effect on male students and in their decision making. Males appear to be more calculating of and dependent on the distance.

Table 2: Regression Results for Male Students only

Summary		Males				
<i>Regression Statistics</i>						
Multiple R	0,789218714					
R Square	0,622866179					
Adjusted R ²	0,597723924					
Standard Error	0,581497168					
Observations	81					
<i>ANOVA</i>						
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>	
Regression	5	41,88473181	8,376946	24,77368	1,19984E-14	
Residual	75	25,36042171	0,338139			
Total	80	67,24515352				
	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
Intercept	-0,1362	1,1392	-0,1196	0,9051	-2,4057	2,1332
X1-Canakkale	-1,4477	0,2239	-6,4663	0,0000	-1,8937	-1,0017
X2-Istanbul	0,6948	0,1492	4,6573	0,0000	0,3976	0,9919
X3-Izmir	0,5860	0,1461	4,0110	0,0001	0,2950	0,8771
X4-OSS	0,6996	0,0758	9,2244	0,0000	0,5485	0,8506
D5-Black Sea	0,4061	0,1655	2,4545	0,0164	0,0765	0,7358

Table 3: Regression Results for Female Students only

Summary		Females				
<i>Regression Statistics</i>						
Multiple R	0,80221					
R Square	0,64354					
Adjusted R ²	0,619776					
Standard Error	0,581681					
Observations	81					
<i>ANOVA</i>						
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>	
Regression	5	45,8138323	9,162766	27,0805	1,51823E-15	
Residual	75	25,37646964	0,338353			
Total	80	71,19030195				
	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
Intercept	1,0091	1,1396	0,8855	0,3787	-1,2610	3,2793
X1-Canakkale	-1,3275	0,2240	-5,9274	0,0000	-1,7736	-0,8813
X2-Istanbul	0,5912	0,1492	3,9615	0,0002	0,2939	0,8884
X3-Izmir	0,3849	0,1462	2,6335	0,0103	0,0937	0,6760
X4-OSS	0,6836	0,0759	9,0110	0,0000	0,5325	0,8347
D5-Black Sea	0,4999	0,1655	3,0204	0,0035	0,1702	0,8297

The impact of the Black Sea region dummy, on the other hand, is much stronger for females than males (0.41 vs. (0.50), enough to compensate for the decrease in the distance variables, which is due to both lower variance and slope for females

compared to males. This reveals a greater impetus for females to travel longer distances, especially towards coastal and possibly the Western Regions.

5.3 Efficiency Analysis with respect to Student Composition

Table 4

Origins with the lowest efficiency levels				
Order	Province #	Name	DEA-VRS	MOLS
81	71	Kırkkale	0,243	0,296
80	23	Elazığ	0,248	0,309
79	72	Batman	0,248	0,339
78	40	Kırşehir	0,255	0,376
77	78	Karabük	0,288	0,373
76	32	Isparta	0,325	0,279
75	80	Osmaniye	0,336	0,223
74	26	Eskişehir	0,385	0,527
73	2	Adıyaman	0,391	0,387
72	20	Denizli	0,406	0,473
71	46	K.maraş	0,449	0,440

Table 4 lists the 11 provinces with the lowest efficiency levels measured in DEA-VRS, mostly overlapping with the MOLS results on the far column. This means that ÇOMÜ has attracted far fewer students (between 24% and 45%) from these locations than expected. The common characteristics of all the provinces that appear on the list are that they are highly

conservative and mostly landlocked provinces.

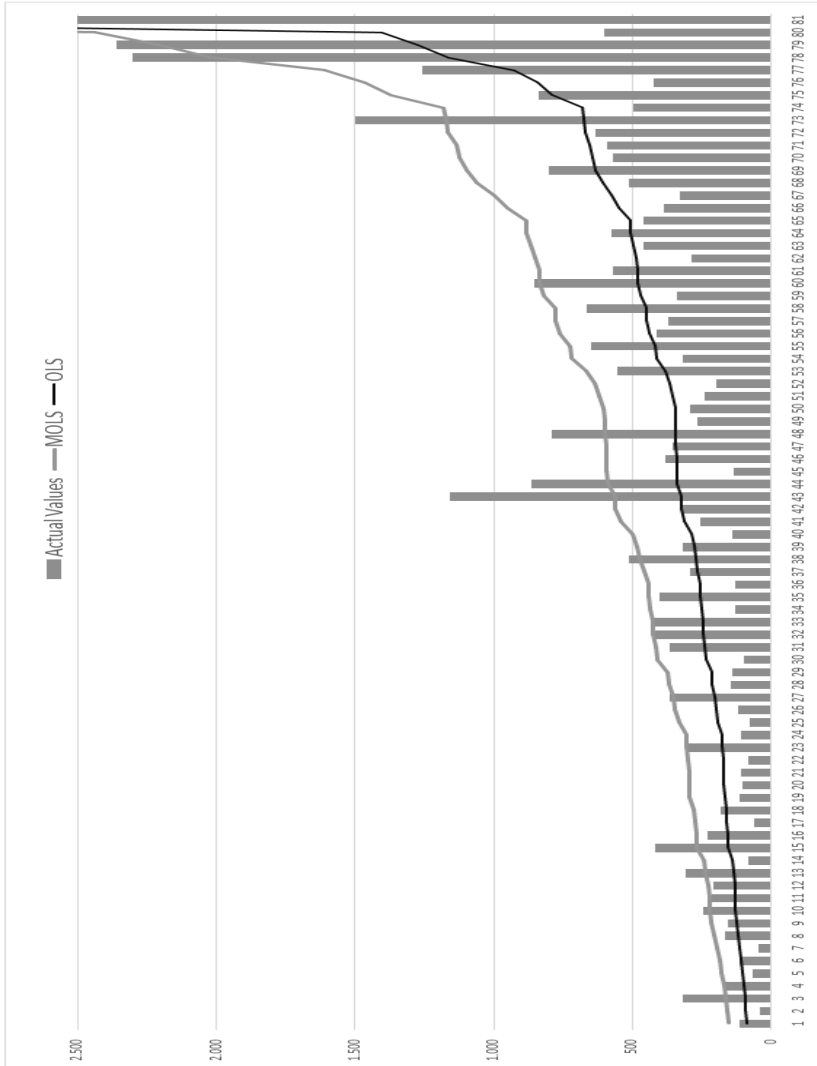
Table 5

Origins with the highest efficiency levels				
Order	Province #	Name	DEA-VRS	MOLS
1	45	Manisa	1,000	2,055
2	75	Ardahan	1,000	1,926
3	36	Kars	1,000	1,569
4	25	Erzurum	1,000	1,474
5	34	İstanbul	1,000	1,280
6	16	Bursa	1,000	1,140
7	37	Kastamonu	1,000	1,090
8	10	Balıkesir	1,000	1,067
9	57	Sinop	1,000	1,037
10	52	Ordu	1,000	1,024
11	62	Tunceli	1,000	1,004

Table 5, similarly lists the 11 provinces with the highest efficiency levels measured in DEA-VRS, compared with the MOLS efficiency levels. The provinces group up in three clusters; the nearby provinces: Manisa, İstanbul, Balıkesir; the Eastern Provinces: Erzurum, Kars, Ardahan, Tunceli; and the Black Sea Cluster: Sinop, Ordu, and Kastamonu, most of which appear to be (super)

efficient, sending students at far greater numbers than expected.

Graph 1 : Number of students in ÇOMÜ 2018 by province of origin, ordered by OLS estimation



5. CONCLUSION

5.1 Concluding Remarks and Limitations of the Study

Distances to both the college town and other major cities or hubs, which appear to be statistically significant, robust and mathematically substantial for both genders, can explain about 2/3 of the variation in the regression analysis; directly

or indirectly as a proxy for other factors such as job opportunities, cultural proximity, networking, word of mouth, travelling opportunities etc. in one's decision making process. While distance to college town is the most important distance factor as expected, distance to other major cities also matter often proportional with their sizes and overall attraction level.

Genders are not influenced the same way, however. Female students appear to be much more willing to get away from their immediate neighbourhoods and have a relatively higher predisposition to travel farther than their male counterparts, though distance has a similar effect on both genders overall. It seems like the female students are more prone to gain their independence away from home, possibly from cultural norms and social pressures.

DEA also reveals that there are certain patterns regarding the student origins arriving at ÇOMÜ. Nearby provinces which are physically and culturally closer, the Black Sea Region, which is also situated along the coastal line, and the Eastern Anatolia, where people are more willing to welcome a more liberal and potentially more prosperous culture. More conservative Middle Anatolian provinces, on the other hand, send much fewer students than predicted. The existence of cultural barriers might be a valid answer, though the exact reasons for such discrepancy remains unanswered.

In order to get more precise answers, a time-series data going as far back as possible would enhance our analysis and provide much more robust results. Similarly, panel data from other state universities would enable us to arrive in more generalizable judgments as well as a better efficiency measurements for regarding the origin of student enrolments.

5.2 Policy Implications

A few interesting points are raised in this study. Why does the Black Sea Region have a special interest in ÇOMÜ? Is it because of a predisposition to coastal regions? Is this interest directed at Marmara Region or even Çanakkale in particular? Similar questions can be raised for the Eastern provinces such as Kars, Ardahan and Erzurum. Are they simply rushing towards the West for cultural and economic reasons, or is there a more complicated answer to this phenomenon?

The other side of the coin, however, shows a lack of interest from the relatively conservative provinces in middle Anatolia, which tend to be more prosperous than the East and has less incentives to rush to the West for immigration. Also the cultural norms might be a hindrance while there are alternative institutions around. Further investigation for the lack interest in those provinces will certainly yield a better understanding of the student composition.

6. REFERENCES

- [1] Akar, C. (2012). Üniversite seçimini etkileyen faktörler: iktisadi ve idari bilimler öğrencileri üzerine bir çalışma. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7(1), 97-120.
- [2] Amca, H. (2011). Üniversitelerin tercihi edilmesini etkileyen faktörler. Retrieved from <http://www.emu.edu.tr/amca/universitelerinTercihiEdilmesiniEtkileyenFaktorler.pdf>
- [3] Baird, L. (1967), “The educational tools of college bound youth”, American College Testing Program Research Report, Iowa.
- [4] Banker RD, Charnes A, Cooper, (1984), WW. Some models for estimating technical and scale inefficiencies in data envelopment analysis. *Management Science*; 30:1078–92.
- [5] Beswick, R. L. K. (1989). A study of factors associated with student choice in the university selection process. Master thesis, University of Lethbridge.
- [6] Bowers, T. and Pugh, R. (1972), “A comparison of factors underlying college choice by students and parents”, American Educational Research Association Annual Meeting.
- [7] Cati, Istar, and Ozcan (2016), “Investigating the Factors that Influence the University Preference: A Countrywide Field Research in Turkey”, *Journal of Higher Education and Science*, Volume 6, Number 2, August 2016; Pages 163-177: DOI: 10.5961/jhes.2016.153
- [8] Chapman, D. W. (1981). A model of student college choice. *Journal of Higher Education*, 52(5), 490–505.
- [9] Charnes A, Cooper WW, Rhodes E. (1978), Measuring the efficiency of decision making units. *European Journal of Operational Research*;2(6):429–44.
- [10] Çokgezen, M. (2012). Determinants of University Choice: A Study on Economics Departments in Turkey. Retrieved from <http://mimoza.marmara.edu.tr/~mcokgez/Makaleler/universitychoice-article-feb-2012.pdf>
- [11] ÇOMÜ Kurumsal Değerlendirme Sistemi, 2018, Retrieved from <https://ubys.comu.edu.tr/BIP/BusinessIntelligence/Home/Index>
- [12] Dunnett, A., Moorhouse, J., Walsh, C. & Barry C. (2012). Choosing a university: A conjoint analysis of the impact of higher fees on students applying for university in 2012, *Tertiary Education and Management*, 18(3), 199-220
- [13] Gibbons, S. & Vignoles, A. (2012). Geography, choice and participation in higher education in England. *Regional Science and Urban Economics*, 42, 98–113.

- [14] Dunnett, A., Moorhouse, J., Walsh, C. & Barry C. (2012). Choosing a university: A conjoint analysis of the impact of higher fees on students applying for university in 2012, *Tertiary Education and Management*, 18(3), 199-220
- [15] Filter, S. (2010). The choice-of-college decision of academically talented students, The George Washington University, Dissertation, Retrieved from http://media.proquest.com/media/pq/classic/doc/2003885961/fmt/ai/rep/NPDF?_s=gn6Nwx50WmJ6Dxi6mBmWtlq3gqo%3D.
- [16] Hooley, G.J. and Lynch, J.E. (1981), "Modelling the student university choice process through the use of conjoint measurement techniques", *European Research*, Vol. 9 No. 4, pp. 158-70.
- [17] Kallio, R. E. (1995). Factors influencing the college choice decisions of graduate students. *Research in Higher Education*, 36(1), 109-124.
- [18] Karayolları Genel Müdürlüğü, Mesafe Sorgulama, Retrieved from <http://www.kgm.gov.tr/Sayfalar/KGM/SiteTr/Uzakliklar/ilcedenIlceyeMesafe.aspx>
- [19] Kurt, A. (2013). Üniversite tercih ederken nelere dikkat edilmeli? Retrieved from http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/01/17/950146/icerikler/universite-tercih-ederkennelere-dikkat-edilmeli_355325.html.
- [20] Moogan, J. Y., Baron S. & Harris, K. (1999). Decision-making behaviour of potential higher education students. *Higher Education Quarterly*, 53(3), 211-228.
- [21] ÖSYS: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sistemi, Sayısal Bilgiler, Retrieved from <https://www.osym.gov.tr/TR,13046/2017.html>
- [22] Shank, M. D. & Beasley, F. (1998). Gender effects on the university selection process. *Journal of Marketing for Higher Education*, 8(3), 63-71.
- [23] Soutar, G. & Turner, J. (2002). Students' preferences for university: A conjoint analysis. *The International Journal of Educational Management*, 16(1), 40-45.
- [24] Tatar E., Oktay M. (2006). Search, choice and persistence for higher education a case study in Turkey. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 2(2), 115-129

IMPACT OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEMS (AIS) ON FRAUD DETECTION

Arş. Gör. Güneş TOPÇU¹

ABSTRACT

This paper examines whether fraudulent activities in financial statements have decreased with the use of computerized accounting information systems (CAIS) and what can be done by accounting information systems (AIS) to decrease fraud in financial statements. Studies show that using computerized accounting information systems do not decrease fraud each time because top management instead of lower level employees is the one who commits crimes. Although enterprise resource planning systems (ERP) provide controls such as segregation of duties, they may not be sufficient to detect fraud. Instead, data mining techniques such as neural networks, decision trees and Bayesian Belief Networks may be used.

Keywords: Internal control, fraud, computerized accounting information systems, ERP

JEL Classification: M40, M41

MUHASEBE BİLGİ SİSTEMLERİNİN HİLE TESPİT ETMEDEKİ ROLÜ

ÖZET

Bu çalışma, finansal tablolardaki hileli faaliyetlerin bilgisayarlı muhasebe bilgi sistemlerinin kullanılmasıyla azalıp azalmadığını ve finansal tablolardaki hilelerin azaltılması için neler yapılması gerektiğini incelemektedir. Yapılan çalışmalar, bilgisayarlı muhasebe bilgi sistemlerinin hileyi her defasında azaltmadığını göstermektedir; çünkü, suçları işleyenler her zaman alt kademedeki çalışanlar değil yönetim kademesindeki çalışanlar da olabilmektedir. Kurumsal kaynak planlaması sistemleri görev ayrılığı gibi kontrolleri sağlamasına rağmen, hileyi tespit etmede yeterli olmayabilirler. Bunun yerine, sinir ağları, karar ağaçları ve Bayes inanç ağları kullanılabilir.

Anahtar Kelimeler: İç denetim, hile, bilgisayarlı muhasebe bilgi sistemleri, ERP

JEL Sınıflandırması: M40, M41

¹ Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü, gunestopcu@comu.edu.tr

1. INTRODUCTION

Business firms are concerned with fraud since it directly affects profit. Fraud costs millions of dollars to business firms (Best *et al.*, 2009). According to The Coalition Against Insurance Fraud estimates, at least \$80 billion fraudulent claims are made in U.S. annually.

Fraud is defined as ‘the theft, concealment, and conversion to personal gain of another’s money, physical assets, or information’ (Turner & Weickgenannt, 2013). For example, an employee that changes cash records in the system to conceal his cash theft from the company is a fraud (Turner & Weickgenannt, 2013). Not only money and physical assets but also information stealing is in fraud context. For example, stealing valuable information about customers of a company and sharing this information with others is a type of fraud. In every firm, errors may occur which are done unintentionally. What differentiates fraud from error is that it is an intentional act such as sabotage, computer fraud or embezzlement.

In the literature, there is a concept named “fraud triangle” which stems from Donald Cressey’s hypothesis (Cressey, 1973: 30). Fraud triangle has three legs: pressure, opportunity and rationalization. In order an individual to commit fraud, three of these factors should be simultaneously present. Pressure is the first factor that inspires the crime. Perpetrator may have some financial problems that he cannot solve through legitimate means. For example, a family member may have a fatal illness whose treatment requires a lot of money, he may not pay his bills or he may want to create smooth earnings to gain investment confidence. All of these factors create pressure on the individual and he begins to consider committing a fraudulent activity such as stealing cash or falsifying financial statements. The second leg is opportunity. Opportunity is the ability to commit fraud. Penetrator can disguise the crime through abusing the trust he creates during his employment in the company. He perceives risk of being caught low so that he commits crime. In the rationalization part, penetrator tries to justify his crime. He believes that he is innocent and circumstances lead him to commit such a crime. Therefore, he convinces himself in a way that makes his act acceptable.

Companies may prevent fraudulent activities through CAIS. Basically, CAIS help companies to increase productivity and eliminate data redundancy. Computer software namely ERP systems such as SAP, Oracle and Peoplesoft are used by companies to ease data management and for controlling purposes. ERP systems, a subset of accounting information systems (AIS), are a set of software applications that are designed to integrate the processes and functions within a company (Daoud & Triki, 2013: 13). With the help of those systems, occurrence

of fictitious and inaccurate transactions are minimized (Sharma, 2004), data is updated and efficiency increases. Another benefit of ERP is its support in the prevention of fraud. Auditors continuously monitor those systems to prevent fraudulent financial reporting. Besides, auditors use not only ERP systems but also computer assisted auditing techniques (CAATs) such as ACL and IDEA to prevent fraud (Fong, 2004). These computer assisted auditing techniques provide auditors to sort and summarize data, select sample, and make calculations from large datasets in ERP systems in a more accurate way (Fong, 2004). However, whether using computerized systems decreased or increased fraud is a question in mind. According to KPMG 1998 Fraud Survey, while average loss from false financial statements was \$765,000 in the 1994 survey, it increased to \$1,239,000 in the 1998 survey (Cullinan & Sutton, 2006). Studies show that using computerized accounting information systems do not decrease fraud each time because top management instead of lower level employees is the one who commit crimes. Besides, since focus shifts from segregation of duties² to greater access, greater risks of fraud occur (Hunton et al., 2001). The aim of this paper is to review whether fraud in financial statements decreased with the computerized accounting information systems and what can be done by AIS to decrease fraud. This paper is composed of four sections. Section 2 reviews the literature. It basically gives information about computer fraud cases, its comparison with manual fraud cases, ERP's importance in detecting fraud, financial statement frauds and employee types that involve in fraudulent activities. Section 3 mentions whether ERP is enough to reduce fraud, and new auditing procedures based on information systems that decrease fraud. Section 4 concludes the paper.

2. FRAUDULENT ACTIVITIES AND AIS

When compared with traditional manual systems, computerized systems have many benefits. For example, they reduce human error associated with manual controls, save time for businesses and allows for easy data access. On the other hand, they have disadvantages as well. Welch *et al.* (2011) investigated whether computer crime is more easily detected than traditional fraud and how computers are used as a tool to cover up a crime. They conducted a survey, which consists of 73 questions mainly covering information on the victim organization, perpetrators, fraud schemes, detection, investigation, and outcomes. 72 computer fraud cases

² Segregation of duties means giving different users distinct but interrelated tasks, so that a failure of one user in the system can be detected by another. For example, users who create master records should not post transactions.

and 99 non-computer fraud cases were analyzed. Sample is composed of 2,000 professional accountants and the survey was sent in 2010 summer. Results of the survey show that fictitious entry has the highest rank with 53 % amongst the other IS fraud schemes. The other IS fraud schemes ranked in a descending order were unauthorized transfer, fictitious reimbursement, fictitious invoice, fraudulent account, unauthorized internal access, modification of database, inflated invoice, unauthorized external access and unauthorized downloads, respectively. Welsch *et al.* (2011) state that the first four schemes are related with fraudently accessing and obtaining cash. The crimes were conducted by perpetrators who have access to internal control systems. Weaknesses in internal control systems were exploited by these perpetrators. Main weaknesses in the internal control systems were separation of duties, proper authorization, periodic checks and balances, lax attitudes, asset safeguards, required documentation and competent personnel. They found that computerized systems frauds contain more complicated schemes and lead to more damages compared with manual systems. They also investigated demographic characteristics of perpetrators such as gender, age, marital status and education level. Contrary to other studies, they found that women are equally likely to commit crime as men. As a suggestion, they proposed that fictitious entries be detected not only primarily focusing on access controls but also on management controls, technology controls and technology safeguards. Also, they suggested using audit software with business intelligence components.

If a company has effective AIS, it can avoid fraud. One of the ways of decreasing fraud in financial statements is using ERP systems. ERP systems prevent fraud by providing controls such as segregation of duties and continuous monitoring. To give an example, sales representative may decrease price of the product more than required to sell it or to increase their relations with customers. Since all transactions are recorded and monitored in ERP systems, it is difficult to hide those transactions. Client First Business Solutions states three ways that ERP systems can prevent fraudulent activities: (1) audit tracking, (2) alerts, and (3) access restrictions. Audit tracking allows managers to monitor who accessed the system when and the usage of those documents through security audit logs. These logs record the events such as failed and successful logins, transaction entries, changes in transactions, and changes in master records (Best *et al.*, 2009). The system gives user id, time, date, etc. For example, unauthorized payment of invoices can be prevented by this way. Alerts allow people to be notified when a data change in the system occurs if certain fields are set up in the system. For example, when clients' information such as names, addresses, and banking details change, the system sends alerts. Access restrictions do not allow penetrators to

conduct operations they are not authorized to. Even if people have authorization to do something, say, approval of the CFO is needed for all requests. Authorized personnel should have physical and remote access to system resources.

Since ERP systems integrate information coming from all departments, it will be more difficult for penetrators to commit crime and disguise their transactions. Sometimes, owners take strategic decisions for the company and they do not want to share those decisions with managers or with other owners, which will be learned if an ERP system is implemented in the company. Or, subdivisions may show resistance to implementation since they are afraid of losing their monopoly power in the company.

Fraud is done mainly by two groups: top management and lower level employees. Cullinan & Sutton (2006) state that fraud is seen as a lower level employee act. However, SEC's Accounting and Auditing Enforcement Releases (AAERs) show that financial statement fraud is mostly done by CEO or equivalent level employees. They state that, therefore, low-cost systems are built to detect lower level employee frauds, and frauds created by top management are lower to detect because of lack of control systems for top managers. According to Cullinan & Sutton's study (2006), during the period 1998 to 1999, they found 72 fraud cases, which shows an increase in the number of frauds when compared with the statistics of AAERs, which found 204 fraud cases over the period 1987 to 1997. Among 72 cases, 70.8% of frauds were committed by CEO, president or equivalent, 19.4% was done by other management, and 7% was done by division management which shows over 90% of cases were committed by senior management. It is also stated in the article that professional standards in the US say "...management is responsible for the prevention and detection of fraud" (AU 316.02) which gives authorization to the management. This leads to ignorance of fraud committed by top management.

SAS 82 in AICPA 1997 reports mainly two types of financial statements fraud: (1) misappropriation of assets, and (2) fraudulent financial reporting. The first one includes theft of assets and can easily be detected by internal control systems, but the second type is most likely to be conducted by top management and cannot be easily detected by the systems.

Literature shows that one of the reasons for fraudulent financial statements is to show continuous growth. Managers in firms which could not reach constant growth choose fraudulent actions to maintain their existing trends (Kirkos *et al.*, 2007); Stice *et al.*, 1991). The article gives an example of a fraud case made in the Cendant Corporation: In order to show outsiders constant growth, manager overstated annual revenues by more than \$300 million. An internal auditor in that

company says: “We never thought [senior management of Cendant] were the type that would do [that] sort of thing” (MacDonald, 1998). In Cendant case, internal control system could not detect fraud since it occurred outside the system.

Another reason for managers to prepare fraudulent financial statements may be high debt ratios (Persons, 1995). Managers are stewards and they protect the rights of owners. However, when there is high level of debt, they misrepresent financial statements to meet debt covenants and they disguise high level of risk. Bayraktar (2007) claims that managers involve in fraudulent accounting activities such as recording fictitious transactions and preparing inaccurate financial statements either (1) to show companies’ financial health better than what it is now or (2) vice versa, i.e., to show it worse than what it is right now. If the firm is small, its aim is to show loss in income statement to decrease taxable income. If the firm is bigger, then its aim shifts to show itself as a profitable firm to the third parties such as to common shareholders.

In another study, Beneish (2007) found that companies which involve in fraudulent activities are newly founded, have low-stock performance, their growth depends on debt, and have deteriorating financial ratios such as decreasing asset quality and gross margin. Sutton & Kuhn (2006) gave example of WorldCom Company as a fraud act. WorldCom management manipulated expenditure to revenue (E/R) ratio at 42% during fraud years, which is lower than it should have been to meet analyst expectations. They also manipulated financial information such as revenue growth, cost reduction and profit, which led to a fraud amount of \$11 billion. How they manipulated financial statements can be classified under 4 headings: (1) operating expenses were categorized as capital expenditure, (2) the value of MCI assets was reclassified as goodwill, (3) future expenses were put under write-downs of acquired assets, and (4) bad debt reserve calculations were manipulated. To solve these problems, they propose that continuous monitoring be needed and it is provided by ERP systems, specifically with SAP R/3 in that paper. The paper describes the function of SAP as so: “SAP general ledger contains all accounting information for regulatory financial reporting in two tables, GLPCT and GLPCA. The continuous assurance application, as described herein, accesses the SAP instance via RFC to extract the table data directly from the SAP database into the auditor’s continuous assurance system’s relational database for analysis.” In another paper, SAP R/3 was mentioned as the current market leader and its segregation of duties was emphasized (Little & Best, 2003). Basically, SAP R/3 assigns profiles that supply authorizations to users which restrict entry into the system.

Therefore, if companies build an effective and efficient AIS, it may detect even

managers' fraudulent activities. Using ERP systems may be beneficial since it allows continuous monitoring of fraud risk. On the other hand, ERP systems may create problems since companies do not manage their security processes effectively. For example, configurable controls may create problem since they are the user-defined settings. Detailed review of configurable controls complements ERP's role on fraud detection.

When we look at Turkey, the number of ERP systems built increased over time. Profitability of the companies have fallen because of decreasing inflation levels over time, which affect sale prices. Therefore, companies try to decrease cost levels. Since ERP systems create efficiency in the companies, their usage adds value in the company. Bayraktar (2007) summarized accounting frauds in Turkey over the years 1990 to 2007 because it was observed that the most of fraudulent accounts occurred between those years. He investigated different kinds of frauds such as accounting fraud, corruption, fictitious export, forgery of documents, and tax evasion. He found that the most common fraud types in Turkey are inappropriate loan usage, fictitious accounts, fraudulent activities by using foreign loans, off-record transactions, and unlawful acts on off-shore accounts. Among these, Bayraktar (2007) claims that the most common fraud type is document fraud such as understatement of sales, overstatement of costs and embezzlement. Fake invoices prepared by companies are given as example: auditors of income are assigned to investigate accounts of S Film Yapım Yönetim Corporation for the year 2003. Controllers prepared 16 pages of report consisting of 53 main points. In these reports, it is written that fake invoice amount is YTL 750,000.

He found that in banking sector, inappropriate use of loan, fictitious accounts and off-record transactions are the most common fraud types. In sectors except banking, the most common fraud types are off-record transactions and document fraud. Whether a firm is a production firm or not affects fraud types as well. For example, if the firm is a production firm, then cost of goods produced is shown as higher than its real value. In publicly traded firms, a common fraud type is misstatement of financial statements, e.g., overstatement of revenues to increase share value. As it is seen, implementation of ERP systems in Turkey may have a high importance since it prevents most of the fraudulent actions aforementioned. These activities are much more related with lower-level employees, which eases ERP systems to detect fraudulent activities.

3. IS ERP ENOUGH TO REDUCE FRAUD?

As Stanton (2012) states, ERP software becomes a necessity for the complex business environment. It helps continuous monitoring of the firm activities. Otherwise, some employees realize that errors are undetected and they continue their fraudulent actions.

On the other hand, standard auditing procedures may not be adequate to cope with financial statement frauds. Although ERP systems provide controls such as segregation of duties, they may not be sufficient to detect fraud. Instead, data mining techniques such as neural networks, decision trees and Bayesian Belief Networks may be used. These techniques can establish relationships among variables that seem to be unrelated and detect correlations that humans cannot identify. Moreover, they can analyze non-numerical data such as recordings of customer service calls and qualitative information in employee files (Fong, 2014). Fong (2014) summarized usage and applications of using three data mining techniques in audit i.e., decision trees, Bayesian Belief Networks, and neural networks, respectively and what could go wrong with those techniques when used in audit. For example, decision trees may be used to audit employee files. Work history of an employee may show any kind of disputes with management that motivate employee to involve in fraudulent acts to take revenge from management. The tree first looks out the first attribute: Odd hours the employee make transactions. As a second attribute, it looks out the employee's work history. If the second attribute is the final attribute, then the branch that predicts the employees that committed fraud among the subset of employees may give accurate results when compared with the real act. The problem with decision trees is that there may be outliers, which lead to a very large tree and additional branches at each node, which have insignificant parts. These insignificant parts do not have a role in the accuracy of the decision tree. The Bayesian Belief Networks (BBN) is based on calculating conditional probabilities. When an unknown sample is chosen, probability of fraud is calculated by using occurred frauds' probability in a previous sample. Technically, "it allows for the representation of dependencies among subsets of attributes". "A BBN is a directed acyclic graph, where each node represents an attribute and each arrow represents a probabilistic dependence" (Kirkos *et al.*, 2007). According to Kirkos *et al.* (2007), BBN classified 90.3% of the validation sample for fraud detection accurately. It outperformed the other two models, i.e., neural networks and decision trees. Drawback of BBN is that validation of the model is costly and time consuming, and it is the most difficult one when compared with other data mining methods (Fong, 2014). Neural networks are inspired from

the functions of human brain which uses a set of interconnected nodes and they are widely used in classification and sampling (Sharma & Panigrahi, 2012). Its advantages are: (1) it is adaptive, (2) it creates robust models, (3) classification process can be changed depending on new training weights, and (4) its analytical abilities grant dealing with inconsistent data (Sharma & Panigrahi, 2012; Fong, 2014). They can be used to predict the occurrence of fraud at the management level (Cerullo & Cerullo, 1999). Besides, it can be used to find correlations among accounts and transactions (Fong, 2014). Drawback of neural networks is its overreliance on technology. Uğurlu & Sevim (2015) first reviewed financial statement frauds and then empirically analyzed fraud risk detection in banking sector in Turkey, which includes commercial and corporate customers of banks for the year 2007. Specifically, they analyzed the use of model in commercial bank loan assessments. The aim was to minimize fraudulent activities in financial statements that cause bad loans. As a method, they proposed artificial neural network (ANN). They found that their model accurately predicts fraud risk in financial statements with an accuracy ratio of 90%. Another study for Turkey related with ANN is conducted by Küçükocaoğlu *et al.* (1997). They used a model depending on ANN that predicts fraudulent activities in financial statements of companies that are registered at İstanbul Stock Exchange (İMKB). They found that this model overperforms other models such as probit model. Accuracy ratio of ANN to predict companies that involve in fraudulent activities is 86.17%.

Islam *et al.* (2011) argue that ERP systems cannot detect multi-transaction fraud, which limits its internal control capability. They proposed a system named fraud scenarios, which are “a set of user activities that indicate the possible occurrence of fraud”. These scenarios concentrate on high-level user transactions on financial data instead of computer system events and states. Scenarios do not confirm that a fraud has occurred. Instead, it gives a possibility of fraud that has to be investigated further. They use four fraud scenarios that put collusion into individual fraud scenarios. These are redirected payment, false invoice payment, misappropriation, and non-purchase payment. They also combine ERP system logs with phone logs, and e-mail logs to detect collusion. While ERP system logs give information about daily activities of users, the other logs give information about communications of the users.

4. CONCLUSION

This paper briefly reviews the literature on financial statements fraud, the role of ERP systems on fraud detection, type of employees that involve in fraudulent

activities, and other types of information systems and decision models that are used to prevent fraud. ERP systems can prevent fraudulent activities through audit tracking, alerts, and access restrictions. Although technology based control systems, i.e. computerized systems are successful at preventing fraud, they do not always decrease it since computerized systems frauds contain more complicated schemes and lead to more damages compared with manual systems.

Although ERP systems provide controls such as segregation of duties and achieves continuous monitoring, they may be insufficient to detect fraud. Other information systems such as neural networks, decision trees, and Bayesian Belief Networks can be applied to detect and prevent fraud in financial statements. These techniques are superior at establishing relationships among variables when compared with humans.

Studies show that financial statement fraud is done mainly by top management to show company's performance better than its existing performance or vice versa. Another reason is to disguise high level of debt.

As a whole, it can be said that nobody can deny the benefits of computerized accounting information systems such as ERP at detecting fraud when compared with manual systems that exist in the past. However, it should be supported with management controls and audit software with business intelligence components as it is stated at Welch *et al.* (2011). Companies should assign authentication, control access, use cryptography and audit trail analysis. Moreover, systems that detect fraud at management level should be developed.

REFERENCES

1. Bayraktar, A., (2007). *Türkiye’de Muhasebe Hileleri Tarihi*, Master’s Thesis, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
2. Beneish, M. D., (1997). *Detecting GAAP Violation: Implications for Assessing Earnings Management Among Firms with Extreme Financial Performance*, Journal of Accounting and Public Policy, 16 (3), 271-309
3. Best, P. T., Rikhardsson, P. & Toleman, M., (2009). *Continuous Fraud Detection in Enterprise Systems through Audit Trail Analysis*, Journal of Digital Forensics, Security and Law, 4(1), 39-60.
4. Cerullo, M. J. & Cerullo V., (1999). *Using Neural Networks to Predict Financial Reporting Fraud*, Computer Fraud & Security, 5, 14-17.
5. Cressey, D. R., (1973). *Other People’s Money: A Study in the Social Psychology of Embezzlement*, Montclair: Patterson Smith, N.J.
6. Cullinan, C. P. & Sutton, S. G., (2002). *Defrauding the Public Interest: A Critical Examination of Reengineered Audit Processes and the Likelihood of Detecting Fraud*, Critical Perspectives on Accounting, 13, 297-310.
7. Daoud, H. & Triki, M., (2013). *Accounting Information Systems in an ERP Environment and Tunisian Firm Performance*, International Journal of Digital Accounting Research, 1-35.
8. *ERP Accounting Software: Preventing Fraud - Clients First*. Retrieved September 15, 2016, from <http://clientsfirst-tx.com/erp-accounting-software-preventing-fraud/>
9. Fong, Q., (2014). *Innovation of Techniques, Tools, and Technology in Audit: The Future of Electronic Audit and Fraud Detection*, Term Paper, University of Waterloo.
10. Hunton J., Wright, A, & Wright S, (2001), *Business and Audit Risks Associated with ERP Systems: Knowledge Differences Between Information Systems Audit Specialists and Financial Auditors*, Working Paper.
11. *Insurers: Victim Impact Statements*. *Victim Impact Statements*, N.p., Retrieved December, 2016, from <http://www.insurancefraud.org/the-impact-of-insurance-fraud.htm#.VhktFOztlHw>
12. Islam, A., Corney, M., Mohay, G., Clark, A., Bracher, S., Raub, T. & Flegel, U, (2011). *Detecting Collusive Fraud in Enterprise Resource Planning Systems*, Chapter Advances in Digital Forensics, IFIP Advances in Information and Communication Technology, 12 (361), 143-153.
13. Kirkos, E., Spathis, C. & Manolopoulos, Y, (2007). *Data Mining*

Techniques for the Detection of Fraudulent Financial Statements, Expert Systems with Applications, 32 (4), 995-1003.

14. Kuhn, J. R. & Sutton, S. G, (2006). *Learning from WorldCom: Implications for Fraud Detection through Continuous Assurance*, Journal of Emerging Technologies in Accounting, 3 (1), 61-80.

15. Küçükkocaoğlu, G., Benli & Y. K., Küçüksözen, C., (1997). *Finansal Bilgi Manipülasyonunun Tespitinde Yapay Sinir Ağı Modelinin Kullanımı*, İMKB Dergisi, 9 (36), 1-30.

16. Little, A.G. & Best, P.J., (2003). *A Framework for Segregation of Duties in an SAP R/3 Environment*, Managerial Auditing Journal, 13(5), 419-430.

17. MacDonald, E., (1998). *Cendant's Former Auditor Suggests it was Misled*, The Wall Street Journal, p. A3

18. *Managing the Business Risk of Fraud: A Practical Guide*, (2008), Publication sponsored by The Institute of Internal Auditors, Association of Certified Fraud Examiners, and The American Institute of Certified Public Accountants.

19. Persons, O., (1995). *Using Financial Statement Data to Identify Factors Associated with Fraudulent Financial Reporting*, Journal of Applied Business Research, 11(3), 38–46.

20. Sharma, P., (2004). *Enterprise Resource Planning*, 1st Edition, Aph Publishing Corporation.

21. Sharma, A. & Panigrahi, P. K., (2012). *A Review of Financial Accounting Fraud Detection Based on Data Mining Techniques*, International Journal of Computer Applications, 39 (1).

22. Stice, J., Albrecht, S. & Brown, L., (1991). *Lessons to be learned - ZZZZBEST Regina and Lincoln savings*, The CPA Journal, 52–53.

23. Turner, L. & Weickgenannt, A. B., (2013). *Accounting Information Systems: The Processes and Controls*, 2nd Edition, Wiley.

24. Uğurlu, M & Sevim, Ş., (2015). *A Comparative Analysis on the Relative Success of Mixed-Models for Financial Statement Fraud Risk Estimation*, Gaziantep University of Social Sciences, 14 (1), 65-88.

25. Welch, S., Madison, T. & Welch, O, (2011). *An Analysis of Computer Fraud: Schemes, Detection, and Outcomes*, Issues in Information Systems, 12(1), 206-212.

TEDARİKÇİ SEÇİM KRİTERLERİNİN BULANIK VIKOR İLE BELİRLENMESİ

Doç.Dr. Ümran ŞENGÜL¹

ÖZET

Günümüzde işletmelerin performansı, tedarik zincirinin önemli bir parçası olan tedarikçilerinin performansı ile ilişkilidir. Tedarikçiler, işletmeye üretim girdileriyle, mal ve hizmet sağlayan kişi ve/veya kuruluşlardır. Günümüzde doğru tedarikçilerle çalışmak, işletmelerin amaçlarına ulaşmasında önemli bir role sahiptir. İşletmeye en uygun tedarikçi veya tedarikçilerin seçimi; kalite, maliyet, teslimat performansı, teknik kapasite, tecrübe ve iş isteme isteği vb. bir çok amacı içinde barındıran çok amaçlı bir problemdir. Doğru tedarikçinin seçilmesi, tedarikçinin seçiminde kullanılan kriterlerin işletmenin iş koluna göre ve önem sırasının bir yöntemine göre belirlenmesi ile doğrudan ilişkilidir. Bu çalışma da Çelik Dövme Sanayindeki bir firmanın tedarikçi seçimi problemini çözmek için kriterler belirlenmiş ve Bulanık VIKOR yöntemi ile önem sırası belirlenmiştir. Analiz sonucunda, tedarikçi seçiminde en önemli kriter, tedarikçi firmanın anahtar teslim (bitmiş iş) iş yapabilme becerisi, olarak tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Tedarikçi Seçim Kriterleri, Bulanık Mantık, Bulanık VIKOR

DETERMINATION OF SUPPLIER SELECTION CRITERIA BY FUZZY VIKOR

ABSTRACT

Today, the performance of enterprises is related to the performance of suppliers, which is an important part of the supply chain. Suppliers are the persons and / or organizations that provide goods and services with production inputs to the enterprise. Working with the right suppliers nowadays has an important role in reaching the goals of the enterprises. Selection of suppliers or suppliers best suited to the enterprise; quality, cost, delivery performance, technical capacity, experience and desire to request etc. it is a multipurpose problem that hosts many purposes. The selection of the right supplier is directly related to the criteria used in the selection of the supplier according to the business line of the company and the determination of the order of importance according to a method. In this study, criteria for solving the problem of selecting a company in the Steel Forging Industry were determined and the order of importance

¹ Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü,
umransengul@comu.edu.tr

was determined by the Fuzzy VIKOR method. As a result of the analysis, the most important criterion in supplier selection is determined as the ability of the supplier to perform turnkey (finished work) work.

Keywords: Supplier Selection Criteria, Fuzzy Logic, Fuzzy VIKOR,

JEL Kodu: C44, D29, D81

bu makale BAP projesinden türetilmiştir

GİRİŞ

İşletmelerin rekabetin yoğun olduğu ortamlarda ayakta kalma mücadelelerinin önemli bir faktörü doğru tedarikçi ile çalışmaktır. Bundan dolayı işletmeler, kalite düzeylerine, bütçelerine, talep değişkenliğine esnek, vb. bir çok kriteri içinde barındıran tedarikçileri seçmek isterler. Tedarikçi seçiminde etkili olan kriterlerin önem sıralamaları da doğal olarak eşit değildir. Ayrıca tüm kriterleri karşılayacak bir tedarikçinin bulunmasında çok zordur. İşletmenin amacı optimalliği yakalayarak, ele alınan kriterleri en önemlisinden başlayarak tamamına yakını içeren tedarikçi yada tedarikçilerle çalışmaktır. Doğru tedarikçinin seçimi doğru kriterlerin belirlenmesi ve işletme açısından kriterlerin doğru şekilde ağırlıklandırılmasına bağlıdır. Nitekim, uygun tedarikçinin seçiminde etkili olan kriterler nitel ve nicel olabilir. Ayrıca bir kriterin bir çok alt kriteri olabilir ve bu kriterler birbiri ile çelişebilir. Bu tarz bir problemi çözmek için Çok Kriterli Karar Verme tekniklerinden (ÇKKV) faydalanılır. Ayrıca, problem çözümündeki veriler, çoğu zaman kesin olarak bilinmemekte ve kesin olmayan ifadeler ile belirtilmektedir. Verilerdeki bu belirsizlikler, bulanık kümelerde üyelik fonksiyonları ile tanımlanıp çözümlenebilmektedir.

Çalışmanın amacı, tedarikçi seçiminde çok önemli bir role sahip olan tedarikçi seçim kriterlerinin, Ankara da faaliyet gösteren bir Çelik Dövme İşleme firmasının üst yöneticileri ile belirlenmesi ve bu kriterlerin ağırlıklandırılmasıdır. Ağırlıklandırma yani kriterlerin önem seviyesinin belirlenmesi için ÇKKV tekniklerinden Bulanık VIKOR yöntemi kullanılmıştır.

Literatürde, üretim işletmelerinin tedarikçi seçiminde ele alınan kriterlerden bir kısma aşağıda verilmiştir.

Karpak vd., (2001), bir üretim tesisinde tedarikçi seçimi için kriter olarak; Ürün maliyeti, Teslim güvenilirliği ve Ürün kalitesini almışlardır. Sarkis ve Talluri (2002) , bir üretim tesisinde, tedarikçi seçiminde kriter olarak, tedarikçinin,

Maliyeti, Kalitesi, İş yapma zamanı, Esnekliği, Kültürü, Teknolojisi ve İlişki becerisi olarak dikkate almışlardır. Muralidharan vd., (2002), bir üretim tesisinde tedarikçilerinin seçimi için tedarikçinin; Kalitesi, Teslim zamanı, Maliyeti, Teknik kabiliyeti, Finansal durumu, Geçmiş performans durumu, Esnekliği, Servis kalitesi, Fabrikalaşma durumu olarak dikkate almışlardır. Barla (2003), bir üretim tesisinde tedarikçilerin seçiminde, tedarikçi kriterlerini; Kalite organizasyonu, Finansal durumu, Servis hizmet durumu, Taşeron güvenliği, Taşeron kabiliyeti, Coğrafi durumu olarak dikkate almıştır. Choy vd., (2005), bir üretim tesisinde tedarikçilerin seçiminde, tedarikçinin, Üretim esnekliği, İletişim kolaylığı, İtibarı, Ticari farkındalığı, Maliyeti, Teslim zamanı, Kalitesi, Teknoloji seviyesi, Yenilik seviyesi, Kültürü olarak dikkate almışlardır. Chen vd., (2006), bir üretim işletmesinde tedarikçilerin seçimi için tedarikçilerin, Coğrafi konumu, Servis hizmeti, Performansı, Kalitesi, Maliyeti, Üretim kabiliyeti, Teknolojisi, Ar-Ge faaliyetlerini dikkate almışlardır. Çoban (2006), bir üretim işletmesinde, tedarikçi kriterlerinin belirlenmesi için, veri madenciliğini kullanmıştır. Chan ve Kumar (2007), bir üretim işletmesinde tedarikçilerin seçimi için tedarikçinin; Ekipman durumu, Üretim kabiliyeti, Malzeme taşıma kabiliyeti, Organizasyonel profili, Finansal durumu, Kalite sistem dokümantasyonu, Kalite sistem sertifikasını dikkate almışlardır. Ha ve Krishnan (2008), bir üretim sisteminde tedarikçilerin seçimi için tedarikçinin, Maliyeti, Kalitesi, Teslim zamanı, Organizasyonel kültür ve stratejisi, Teknik kapasitesini dikkate almışlardır. Yıldız (2013), Türkiye’de otomotiv sektöründe yer alan bir işletmenin, direksiyon dişli kutusunu satın aldığı üç tedarikçinin performans sıralamasını Bulanık TOPSIS, Bulanık ANP ve genelleştirilmiş Choquet İntegrali yöntemini kullanarak bulmuştur. Tedarikçi seçiminde ele aldığı kriterler; Kalite (alt kriterleri; Kusurlu ürün oranları, Kalite yönetim sistemleri, Ürün red yüzdesi, Kalite iyileştirme çalışmaları, Proses iyileştirme yüzdesi), Teslim (alt kriterleri; Sipariş gecikme zamanı, Tam zamanında teslim, Teslim güvenilirliği, Teslim hızı, Teslim ağı kalitesi), Maliyet (alt kriterleri; Birim ürün maliyeti, ödeme periyotları, toplam maliyet, sektörel fiyat davranışlarına uyum, miktara göre fiyat indirimi), Esneklik (alt kriterleri; Hacim esnekliği, Proses esnekliği, Tasarım esnekliği, Ürün çeşitliliği esnekliği) dir. Sarı (2014), bir üretim işletmesinde tedarikçi seçimi için tedarikçinin; Çalışma (alt kriterler; Disiplin, Eğitim, Ücret, Yönetim el kitabına sahip olmak), Kalite (Alt kriterleri; Hatalı ürün yüzdesi, Sürekli iyileştirme, Kalite kontrol sistem ve ekibine sahip olmak, Kalite sertifikalarına sahip olmak), Finans (Finansal şeffaflık, Detaylı finansal tablo sahibi olmak, Yeterli finansal yapı), Çevre (İş emniyeti, Çalışanlara eğitim, Çevresel etki, İş güvenliği, Temizlik), Yönetim (Başka firmalara hizmet verme, İletişim cihazları, İyi organizasyon yapısı, Tecrübe, ulaşılabilirlik, yeterli yönetim kadrosu), Sevkiyat (Ambalaj şartlarına uygunluk,

Doğru faturalama, Esneklik, Zamanında teslimat, Sipariş miktarına uygun teslimat, Zamanında yapma), Fiyat (Fiyat düzeyi, Maliyet düşürme konularında etkinlik, Ödeme vadesi) gibi kriterleri dikkate almıştır. Özder ve Eren (2016), Bir üretim işletmesinde, tedarikçilerin seçimi için, tedarikçinin, Kalite (alt kriterler, Ürün performansı, Standartlar, Üretim tecrübesi), Firma Derecelendirmesi (alt kriterler; Güvenilirlik skoru, Birlikte çalışma süresi, Lokasyon, Fiyat itibarı), Esneklik (Teslimat Esnekliği, Ürün miktarı esnekliği), Temrin süresi (Zamanında teslimat, Dağıtım ağı yaygınlığı) olarak dikkate almışlardır. Alkan vd., (2017), bir üretim işletmesinde, tedarikçilerin seçimi için tedarikçilerin; Kalite (alt kriterler; Reddedilen ürün yüzdesi, Ürün performansı), Teslimat (alt kriterler; Teslim performansı, Taşıma/Nakliye Maliyeti), Fiyat (alt kriterler; Birim fiyat, Sipariş maliyeti, Satın alınan miktara bağlı fiyat indirimi, sektörel fiyat koşullarına uyum, ödeme kolaylığı), Esneklik(alt kriter; Müşteri isteklerine uyum), Müşteri İlişkileri (alt kriterler; İletişim sistemleri, İşbirlikçilik, Güvenilirlik), Rekabet gücü (alt kriterler; Profesyonellik, Üretim/Satış kapasitesi, İş Hacmi/Alışveriş sıklığı), Yenilikçilik (alt kriter; Yeni ürün sunabilme yeteneği) olarak dikkate almışlardır. Aydın ve Eren (2018), bir üretim işletmesinde tedarikçilerin seçimi için, tedarikçinin, kalite, maliyet, tedarik süresi, insan gücü, teknoloji olanaklarını dikkate almışlardır.

İşletmenin iş koluna göre çalışacağı tedarikçilerinde aradığı kriterler değişmektedir. Tüm işletmeler için tedarikçinin yaptığı işin maliyeti, kalitesi, teslim süresi, hizmet kalitesi vb. kriterler temel olarak aynı kalmakla birlikte, bir çok kriter değişmektedir.

Çalışmanın bundan sonraki bölümlerinde sırasıyla, tedarik zinciri ve yönetimi h, Bulanık kümeler ve Bulanık sayılar, Bulanık VIKOR yöntemi, bir sanayi işletmesine uygulama ve sonuç kısmı yer almaktadır.

1. TEDARİK ZİNCİRİ VE YÖNETİMİ

Tedarik zinciri yönetimindeki temel amaç, ürünlerin üreticiden müşteriye düzenli bir şekilde akışının sağlanmasıdır. En eski tanımı ile tedarik zinciri, bitmiş ürünlerin, zincirin bir sonraki halkasına taşınmasıdır. Zaman içerisinde bu tanımlamaya, malzemelerin tedarikçiden müşteriye ulaştırılmasını içeren malzeme yönetimi de eklenmiş ve daha geniş kapsamlı bir disiplin olan lojistik yönetimi oluşmuştur. Günümüzde tedarik zinciri yönetimi kavramını eski tanımlardan ayıran şey, zincirdeki ihtiyaç akışını ve nakit akışını da içermesidir. Tedarik zincirinde tedarikçi seçiminin önemi; tedarikçinin performansı; maliyet,

kalite, teslimat ve hizmet gibi tedarik zincirinin hedeflerine ulaşmasındaki kriterlerin üzerinde önemli role sahiptir (Amid vd, 395: 2006).

Tedarikçi seçimi iki şekilde yapılmaktadır:

1) *Alternatifli ortamda tedarikçi seçimi* : Bu seçimde kalite, maliyet, esneklik, fiyat, dağıtım ve temrin süresi gibi tedarikçi seçimi için kriterler belirlenir ve her bir alternatif için bu kriterlerin ağırlıkları hesaplanır ve en yüksek degere sahip olan tedarikçi seçilir.

2) *Performansa göre tedarikçi seçimi* : Bu yöntemde fiyattan çok tedarikçilerin işletme içi ve dağıtıma ilişkin performans göstergeleri esas alınmaktadır. (Demirdögen ve Küçük, 2007). Alternatif her bir tedarikçi seçim uygulamasında belirlenecek performans kriterlerini en iyi sağlayan tedarikçinin seçimi tedarik zincirinin etkinliğini ve verimliliğini artıracak, etkin tedarik zinciri yönetimi uygulamaları da malzeme akışının etkinliğini sağlayacaktır.

Çoğunlukla, karar vericinin birden fazla amacı vardır ve bu amaçların bir kısmı çelişmektedir. Çoğu durumda alternatifler birbirleri ile çeliştiği için, karar verme çok karmaşık bir hale gelmektedir. Bir alternatifin seçilmesi karar vericiye bir alanda fayda sağlar iken, seçilmeyen diğer alternatifler de başka alanlarda fayda sağlamaktadır. Bu problem genel olarak çok amaçlı karar verme problemi olarak adlandırılır. Bu tür problemlere verilecek örneklerden biride tedarikçi seçimi problemidir. Tedarikçi seçim problemlerinde, çelişen hedefler genellikle kalite, temin süresi ve maliyettir. En iyi kalite ve en kısa teslim süresini sağlayan bir tedarikçi, en yüksek maliyetlere sahip olabilmektedir. Ayrıca, daha kısa teslim süresi olan bir tedarikçi daha düşük malzeme kalitesine sahip olabilmektedir. Bu durumlarda, hangi tedarikçinin seçileceğine karar vermeden önce, tüm tedarikçiler şirketin ihtiyaçları ve stratejilerine göre dikkatli bir şekilde analiz edilmelidir. Bu her bir tedarikçi seçim probleminin neden benzersiz olduğunu göstermektedir (Mızrak, 5: 2003).

Tedarikçi seçim problemlerinde en önemli sorun tedarikçi seçimi için ele alınacak kriterlerdir. Dickson (1966), tedarikçi seçimi için 23 kriterin önemini belirtmiş ve analiz etmiştir. Yaptığı çalışma sonucunda kalitenin en önemli kriter olduğunu ve bunu teslimat ve performans geçmişinin takip ettiğini göstermiştir. Weber vd. (1991), tedarikçi seçim kriterlerinin inceleyen 74 çalışmayı incelemiş ve tedarikçi seçimi için net fiyatın en önemli kriter olduğunu göstermiştir. Tedarikçi seçimi için Rao ve Kiser (1980) ve Bache et al. (1987) sırasıyla 60 ve 51 kriter belirlemişlerdir.

Bu çalışmada yukardaki çalışmalarda yer alan kriterler firma yöneticileri ile birebir görüşülerek tartışılmış, kendi firmaları için hizmet alımında tedarikçi

seçimi için hangi kriterleri dikkate aldıkları sorulmuştur. Yapılan görüşmeler sonucunda 32 kriter belirlenmiştir. Bu 32 kritere çalışmanın uygulama kısmında değinilmiştir.

2. BULANIK KÜMELER VE BULANIK SAYILAR

Zadeh (1965), gerçek hayatta karşılaşılan nesne sınıflarının üyelik derecelerinin tam olarak tanımlanmadığından ve insan düşüncesinin bulanıklığından söz ederek 0 ve 1 ile temsil edilen ikili mantık sisteminin, bu düşünceleri açıklamakta yetersiz kaldığından bahsetmiştir. Bulanık bir küme, sınır koşulları esnek olarak tanımlanan bir kümedir. Bulanık küme teorisi, kısmi üyeliğe izin vererek geleneksel küme teorisini genişletir ve küme üyeliği için $[0,1]$ aralığındaki herhangi bir değeri kabul eder. Bulanık kümeler, keskin olmayan sınırlara sahiptir. Klasik kümede, bir kümeye giren elemanların o kümeye ait olması durumunda üyelik dereceleri 1'e, ait olmaması durumunda ise 0'a eşit varsayılmıştır. Bulanık küme kavramında ise, 0 ile 1 arasında değişen üyelik derecelerinden bahsedilmektedir. Bulanık kümede, 0 sayısı ilgili nesnenin kümenin üyesi olmadığını, 1 sayısı ilgili nesnenin kümenin tam üyesi olduğunu ve bu iki değer arasındaki herhangi bir sayı ise ilgili nesnenin kümeye üyelik derecesini veya kısmi üyeliğini gösterir. Buna göre, bulanık küme teorisinde kümenin elemanı olmayan nesnelere, kümenin tam elemanı olan nesnelere doğru esnek ve dereceli bir geçişe izin verilir. Böylece bulanık küme teorisi klasik küme teorisine göre “çok net değil”, “muhtemelen öyle”, “çok muhtemel” gibi belirsizlik içeren sözel ifadeler matematiksel olarak ifade eder ve bu ifadelerin kümeye dereceli bir şekilde ait olmasını sağlar (Chen & Pham, 2001; Zadeh, 1965; Tsaur, Chang, & Yen, 2002; Ertuğrul & Tuş, 2007). Belman and Zadeh (1970) bulanık ortamlarda karar alma konusunda önde gelen araştırmaları sunmuştur. Bulanık kümeler, modelleme için güçlü matematiksel araçlardır; bir çok endüstri dalında ve belirsizliğin olduğu bir çok sistemde belirsizliği çözmek için bulanık küme teorisi sıkça kullanılmaktadır (Ertuğrul & Karakaşoğlu, 2009).

Bulanık sayı, gerçel sayı R 'de bulanık bir aralığı tanımlayan bulanık bir küme olarak ifade edilir. Bu aralığın sınırları belirsiz olduğu için aralık da bir bulanık kümedir. Bulanık sayılar dışbükey, normalleştirilmiş, sınırlı-sürekli üyelik fonksiyonu olan ve gerçel sayılarda tanımlanmış bir bulanık küme olarak ifade edilir. Bulanık kümeler üyelik fonksiyonları ile tanımlandıklarından bulanık sayılarda kendi üyelik fonksiyonları ile aynı kavramdır ve bu sebeple üyelik fonksiyonu çeşidi kadar bulanık sayı çeşidi vardır (Baykal & Beyan, 2004). Çeşitli bulanık sayılar içinde en popüler olanı üçgen bulanık sayıdır (triangular

fuzzy numbers - TFNs).

Genellikle A üçgen bulanık sayısı başlangıç noktası l , bitiş noktası u ve tepe noktası m olan ve $[l, m, u]$ şeklinde gösterilen sayıdır. (Deng, 1999).

$$(\mu_A; (x; l, m, u)) = \begin{cases} l \leq x \leq m & \text{ise} & \frac{(x-l)}{(m-l)} \\ m \leq x \leq u & \text{ise} & \frac{(u-x)}{(u-m)} \\ x > u \text{ veya } x < l & \text{ise} & 0 \end{cases} \quad (1)$$

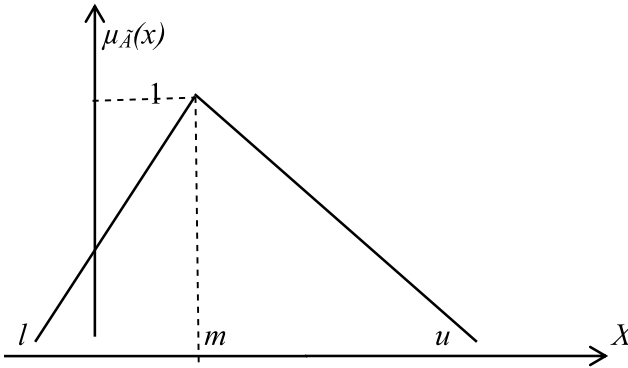
Üçgen bulanık sayıda çeşitli işlemler tanımlanmıştır. Aşağıda matematiksel işlemlerden bazıları gösterilmiştir. İki pozitif bulanık sayı sırasıyla $\tilde{A} = (l_1, m_1, u_1)$ ve $\tilde{B} = (l_2, m_2, u_2)$ olmak üzere:

$$\tilde{A} + \tilde{B} = (l_1, m_1, u_1) + (l_2, m_2, u_2) = (l_1 + l_2, m_1 + m_2, u_1 + u_2) \quad (2)$$

$$\tilde{A} - \tilde{B} = (l_1, m_1, u_1) - (l_2, m_2, u_2) = (l_1 - l_2, m_1 - m_2, u_1 - u_2) \quad (3)$$

$$\tilde{A} \times \tilde{B} = (l_1, m_1, u_1) \times (l_2, m_2, u_2) = (l_1 l_2, m_1 m_2, u_1 u_2) \quad (4)$$

$$\tilde{A} / \tilde{B} = (l_1, m_1, u_1) / (l_2, m_2, u_2) = (l_1 / l_2, m_1 / m_2, u_1 / u_2) \quad (5)$$



Şekil 1. Üçgen Bulanık Sayı $A = (l, m, u)$ $\mu_A(m) = 1$ olmak üzere m 'ye üçgen bulanık sayının tepesi denir ve m 'nin l ve u 'nun orta noktası olma zorunluluğu yoktur (Baykal, Beyan, 2004)

3. BULANIK VIKOR YÖNTEMİ

Çok kriterli karar verme yöntemlerinden biri olan VIKOR (VİseKriterijumsa Optimizacija I Kompromisno Resenje) yöntemi 1998 yılında Opricovic tarafından geliştirilmiş ve birbiri ile çelişen kriterler altında alternatiflerin sıralanması ve en uygun alternatifin seçimi üzerine kurulmuştur (Opricovic&Tzeng, 2004:447). Bulanık mantık VIKOR yöntemine uygulanarak Bulanık VIKOR yöntemi geliştirilmiştir (Chen & Wang, 2009:235; Moeinzadeh & Hajfathaliha, 2009:527). Böylece VIKOR yönteminde kriter ağırlıklarının kesin olarak bilindiği varsayımı, Bulanık VIKOR ile gerçek yaşam problemlerinin çoğunda kesin verileri elde etme gücünü ortadan kaldırmaktadır. Bulanık VIKOR yönteminde alternatifleri sıralama ve seçme on aşamalı bir algoritma ile gerçekleştirilmektedir. Bulanık VIKOR yönteminin adımları verilmiştir aşağıda verilmiştir (Chen & Wang, 2009:235; Moeinzadeh & Hajfathaliha, 2009:527).

Adım 1: Karar vericiler grubu oluşturulur, alternatifler ve değerlendirme kriteri belirlenir. n adet karar vericinin, m adet alternatifin ve k adet değerlendirme kriterinin olduğu varsayılır.

Adım 2: Dilsel değişkenler ve onlara ilişkin bulanık sayılar tanımlanır. Tablo 1’de, kriterlerin ağırlığını ve alternatiflerin ağırlığını belirlemede kullanılan dilsel ifadelerin üçgen bulanık sayılarda karşılığı verilmiştir (Klir, George J., & Bo Yuam, 1995).

Tablo 1. Dilsel İfadeler ve Üçgen Bulanık sayı değeri

Dilsel ifadeler	Bulanık sayılar
Çok az önemli	(0.0,0.1,0.3)
Az önemli	(0.1,0.3,0.5)
Orta derecede önemli	(0.3,0.5,0.7)
Fazla Önemli	(0.5,0.7,0.9)
Çok fazla önemli	(0.7,0.9,1.0)

Adım 3: Her bir kriterin bütünleştirilmiş bulanık ağırlığı aşağıdaki formül ile hesaplanır. Burada n karar verici sayısıdır. Bu çalışmada karar verici sayısı 5'dir.

$$\tilde{w}_j = \frac{1}{n} [\sum_{e=1}^n \tilde{w}_j^e] \quad j=1,2,\dots,k \quad (6)$$

i . alternatifin j . kritere göre önem ağırlığı ise aşağıdaki gibi hesaplanır.

$$\tilde{x}_{ij} = \frac{1}{n} [\sum_{e=1}^n \tilde{x}_{ij}^e] \quad i=1,2,\dots,k \quad (7)$$

Adım 4: Bulanık karar matrisi oluşturulur

$$\tilde{D} = \begin{bmatrix} \tilde{x}_{11} & \tilde{x}_{12} & \dots & \tilde{x}_{1n} \\ \tilde{x}_{21} & \tilde{x}_{22} & \dots & \tilde{x}_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ \tilde{x}_{m1} & \tilde{x}_{m2} & \dots & \tilde{x}_{mk} \end{bmatrix} \quad (8)$$

$i=1,2,\dots,m ; j=1,2,\dots,k$

$$\tilde{W} = [\tilde{w}_1, \tilde{w}_2, \dots, \tilde{w}_k], \quad j=1,2,\dots,k \quad (9)$$

Burada \tilde{x}_{ij} C_j kriterine göre A_i alternatifinin derecesi; \tilde{w}_j , j . kriterin önem ağırlığıdır.

Adım 5: Bulanık en iyi değer \tilde{f}_j^* ve bulanık en kötü değer \tilde{f}_j^- belirlenir.

$$\tilde{f}_j^* = \max_i \tilde{x}_{ij} \quad \tilde{f}_j^- = \min_i \tilde{x}_{ij} \quad (10)$$

Adım 6: \tilde{S}_i ve \tilde{R}_i değerleri hesaplanır.

$$\tilde{S}_i = \sum_{j=1}^k \tilde{w}_j (f_j^* - \tilde{x}_{ij}) / (\tilde{f}_j^* - \tilde{f}_j^-) \quad (11)$$

$$\tilde{R}_i = \max_j \tilde{w}_j (\tilde{f}_j^* - \tilde{x}_{ij}) / (\tilde{f}_j^* - \tilde{f}_j^-) \quad (12)$$

\tilde{S}_i , A_i alternatifinde, kriter değerlerinin bulanık en iyi değere olan uzaklıklarının toplamıdır. \tilde{R}_i ise j . kritere göre A_i alternatifinin bulanık en kötü değere olan maksimum uzaklığıdır. Diğer ifadeyle \tilde{S}_i ve \tilde{R}_i değerleri A_i alternatifinin ortalama ve en kötü skorlarını göstermektedir.

Adım 7: $\tilde{S}^*, \tilde{S}^-, \tilde{R}^*, \tilde{R}^-$ ve \tilde{Q}_i değerleri hesaplanır.

$$\tilde{S}^* = \min_i \tilde{S}_i, \quad \tilde{S}^- = \max_i \tilde{S}_i \quad (13)$$

$$\tilde{R}^* = \min_i \tilde{R}_i, \quad \tilde{R}^- = \max_i \tilde{R}_i \quad (14)$$

$$\tilde{Q}_i = v(\tilde{S}_i - \tilde{S}^*) / (\tilde{S}^- - \tilde{S}^*) + (1-v)(\tilde{R}_i - \tilde{R}^* / \tilde{R}^- - \tilde{R}^*) \quad (15)$$

Burada \tilde{S}^* maksimum grup faydasını, \tilde{R}^* karşıt görüştekilerin minimum pişmanlığını ifade etmektedir. \tilde{Q}_i indeksi grup faydasının ve minimum pişmanlığın birlikte değerlendirilmesiyle hesaplanır. ν değeri maksimum grup faydasını sağlayan stratejinin ağırlığını ifade eder. Uzlaşma “çoğunluk oyu” ($\nu > 0.5$) ile, “konsensüs” ($\nu = 0.5$) veya ($\nu < 0.5$) ile sağlanabilir.

Adım 8: Üçgen bulanık sayı \tilde{Q}_i durulaştırılır ve \tilde{Q}_i indeksi elde edilir. Bu çalışmada bulanık sayıları durulaştırmak için Hsieh (2004) tarafından önerilen BNP (Best Nonfuzzy Performance Value) yöntemi kullanılmıştır. $A = (l_p, m_p, u_p)$ bulanık sayı olmak üzere,

$$BNP_i = [(u_i - l_i) + (m_i - l_i)] / 3 + l_i \quad \forall_i \quad (16)$$

\tilde{Q}_i indeksi alternatiflerin sıralanmasında kullanılır. Bu indeksin en küçük değeri en iyi alternatifi göstermektedir.

Adım 9: Uzlaştırıcı çözüm belirlenir. Aşağıdaki iki koşul sağlanırsa, \tilde{Q}_i indeksi kullanılarak belirlenen çözüm, uzlaştırıcı çözümdür (a').

1. Koşul: Kabul edilebilir avantaj:

$$Q(a'') - Q(a') \geq DQ \quad (17)$$

Burada a değeri, değerine göre sıralamada ikinci sırayı alan alternatiftir.

$$DQ = \frac{1}{m-1} \quad (\text{eğer } m \leq 4 \text{ ise } DQ = 0,25) \quad (18)$$

2. Koşul: Karar vermede kabul edilebilir istikrar: a' alternatifi, S ve/veya R değerlerine göre yapılan sıralamada da en iyi alternatiftir. Bu uzlaştırıcı çözüm karar verme sürecinde istikrarlıdır.

Eğer $Q(a^{(m)}) - Q(a') < DQ$ ise 1. koşul sağlanamıyorsa $a^{(m)}$ ve a' benzer uzlaştırıcı çözümlerdir. Uzlaştırıcı çözümler ($a', a'', \dots, a^{(m)}$) benzer olduğundan, a' karşılaştırmalı bir üstünlüğe sahip olmasına rağmen karar vermede istikrar yoktur. Bu nedenle a' ve a'' nin uzlaştırıcı çözümü aynıdır.

Adım 10: En iyi alternatifin seçimi, yani son aşamadır. Q değeri minimum olan alternatif en iyi çözüm olarak seçilir.

4. UYGULAMA

Çalışma Ankara'da faaliyet gösteren bir Çelik Dövme fabrikasında yapılmıştır. İşletme, sipariş aldığı işlerin bir bölümünü kendi bünyesinde imalat ve montajını yapmakla birlikte 200 adet in üzerinde kendi tedarikçisine iş vermektedir. Bu tedarikçilerin büyük bölümünü talaşlı imalat sektörü oluşturmaktadır

4.1. Bulanık VIKOR Yöntemi ile Tedarikçi Seçim Kriter ağırlıklarının belirlenmesi

Yapılan görüşmeler sonucunda firma tedarikçilerini belirlerken çeşitli önem derecelerine sahip tespit edilen 32 kriter Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Belirlenen Tedarikçi seçim kriterleri

1	Tedarikçi firmanın ürün fiyatı
2	Tedarikçi firmanın ürününü nakletme imkânının olup olmaması
3	Tedarikçi firmanın işletmeye yakınlığı
4	Tedarikçi firmanın sektördeki ünü ve pozisyonu
5	Tedarikçi firmanın performans geçmişi
6	Tedarikçi firma sahibinin medeni (Düzenli aile yaşantısının olması) durumu
7	Tedarikçi firmanın işine ilgisi
8	Tedarikçi firmanın iş aldığı firmadan ikinci el makine almaya sıcak bakması
9	Tedarikçi firmanın, iş aldığı firmanın elemanları ile samimi ilişkiler kurmaması
10	Tedarikçi firmanın finansal yeterliliği
11	Tedarikçi firma sahibi tek kişi ise yaşı ve sağlık durumu
12	Tedarikçi firma iletişiminin iyi olması
13	Tedarikçi firmanın ürünle ilgili tecrübesi
14	Tedarikçi firmanın duygusal yakınlığı
15	Tedarikçi firmanın alt yapı yeterliliği
16	Tedarikçi firmanın bir lisanslı CAD-CAM programı kullanıyor olması
17	Tedarikçi firmanın yapacağı işe uygun kalite kontrol laboratuvarının mevcut olması
18	Tedarikçi firmanın kalite kültürü ve bilinci
19	Tedarikçi firmanın gizli projeler hususunda tutumu ve güvenilirliği
20	Tedarikçi firmanın kendi bünyesinde maliyet düşürücü ARGE çalışmaları yürütüyor olması
21	Tedarikçi firmanın kaliteden ödün vermeden sürekli olarak fiyat avantajı sağlama çabası içinde olması
22	Acil durumlarda tedarikçi firmanın işi bitirinceye kadar mesaiye devam etmesi
23	Tedarikçi firmanın yeni işe teklif verme süresi ve kabiliyeti
24	Tedarikçi firmanın iş sürecinde kısmi işleri analiz yeteneği, kısmi işlere fiyat vermesi (kısım kısım iş yapabilme becerisi)
25	Tedarikçi firmanın anahtar teslim iş yapabilme becerisi
26	Tedarikçi firmanın iadeler konusunda dürüst yaklaşımı
27	Tedarikçi firmanın ham madde, yarı mamul ve mamulleri hava şartlarından etkilenmeyecek şekilde etiketli olarak muhafaza etmesi
28	Tedarikçi firmanın ürün izleme yeteneğinin olması, ürüne uyguladığı iş adımlarının geriye doğru olarak takip edebilmesi
29	Tedarikçi firmanın teklifin ardından numune parça verebilmesi
30	Tedarikçi firmanın rutin işinden ani işe hızla geçiş yapabilmesi
31	Tedarikçi firmanın, temrin süresi içinde ürünü teslim edebilmesi
32	Tedarikçi firmanın ekonomik sarsıntıları atlatma kabiliyeti

Bu kriterler belirlendikten sonra, firma yöneticileri ve tedarikçi seçiminde karar verici konumunda, 5 uzman kişi ile birebir görüşmeler yapılarak elde

edilmiştir. Toplanan veriler Bulanık VIKOR yöntemi kullanılarak sıralanmıştır. Bu işlemler için aşağıdaki sıra takip edilmiştir.

Adım 1: Firmadaki pozisyonları ve konu ile ilgili deneyimleri dikkate alınarak 5 kişilik uzman karar verici grubu belirlenmiştir. Karar vericiler bu çalışmada kriter olarak, ele alınmıştır. Karar vericiler arasında karar verme açısından fark olmadığından ağırlıkları eşit alınmıştır. C_1 :1. Uzman, C_2 :2. Uzman, C_3 :3. Uzman, C_4 :4. Uzman, C_5 :5. Uzman olarak temsil edilmiştir.

Adım 2: Anket uzmanlara doldurtulmuştur.

Adım 3: Dilsel değişkenler üçgen bulanık sayılara dönüştürülmüştür. Çalışmada uzmanlar kriter olarak değerlendirildiğinden, (6) ve (7) nolu eşitlikler kullanılmamıştır. Kriter ağırlıkları Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Kriterlerin bütünleştirilmiş bulanık ağırlıkları

Kriterler	\tilde{w}_j		
	l	m	u
C_1	0.2	0.2	0.2
C_2	0.2	0.2	0.2
C_3	0.2	0.2	0.2
C_4	0.2	0.2	0.2
C_5	0.2	0.2	0.2

Adım 4: (8) ve (9) nolu eşitlikler aracılığıyla alternatifler için bulanık karar matrisi oluşturulur. Bu çalışmada 32 tedarikçi seçim kriteri alternatif olarak değerlendirilerek kriter ağırlıkları bulanık sayı matrisi tespit edilmiştir. Elde edilen değerlere Adım 5 deki işlemler uygulanmıştır.

Adım 5: (10) nolu eşitlik kullanılarak, bulanık karar matrisi incelenmiş ve bulanık en iyi ve en kötü değerler belirlenmiştir. (Tablo 4).

Tablo 4. Bulanık en iyi \tilde{f}_j^* ve Bulanık en kötü \tilde{f}_j^- değerler

Kriterler	\tilde{f}_j^*			\tilde{f}_j^-		
	l	m	u	l	m	u
C1	0.70	0.90	1.00	0.00	0.10	0.30
C2	0.70	0.90	1.00	0.00	0.10	0.30
C3	0.70	0.90	1.00	0.00	0.10	0.30
C4	0.70	0.90	1.00	0.00	0.10	0.30
C5	0.70	0.90	1.00	0.00	0.10	0.30

Adım 6: alternatiflerin en iyi ve en kötü değere olan uzaklık değerleri (sırasıyla \tilde{S}_i ve \tilde{R}_i) hesaplanmıştır.

Adım 7: (13) ve (14) nolu eşitlikler kullanılarak \tilde{S}^* , \tilde{S}^- , \tilde{R}^* , \tilde{R}^- değerleri hesaplanmıştır (Tablo 5).

Tablo 5. \tilde{S}^* , \tilde{S}^- , \tilde{R}^* , \tilde{R}^- değerleri

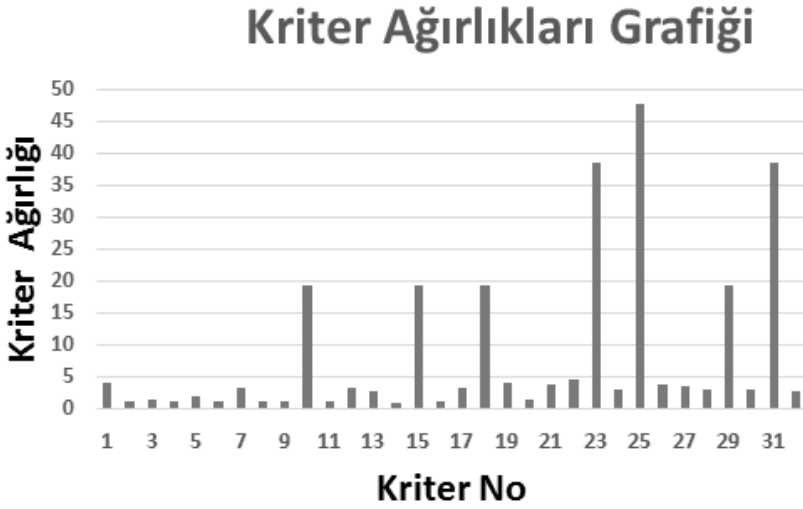
	l	m	u
\tilde{S}^*	0.32	0.90	2.40
\tilde{S}^-	-0.28	0.05	0.85
\tilde{R}^*	0.08	0.20	0.50
\tilde{R}^-	-0.04	0.05	0.25

Adım 8: Adım 7'de hesaplanan değerler (15) nolu eşitlikte yerine konularak \tilde{Q}_i değerleri belirlenmiştir. Denklemden yer alan v değeri konsensüsü yansıtmak için 0.5 olarak alınmıştır. Elde edilen bulanık sayıları durulaştırmak amacıyla (16) nolu denklem kullanılmış ve \tilde{Q}_i , S_i ve R_i indeksleri hesaplanmıştır. Bu indeks değerlerine göre alternatifler sıralanmıştır. Bu çalışmada daha öncede belirtildiği gibi alternatifler kriterleri göstermektedir. O halde tedarikçi seçimi için kriter ağırlıkları Tablo 6'da gösterildiği şekilde hesaplanmıştır.

Tablo 6. \tilde{Q}_i , S_i ve R_i ve indeksleri ve alternatif sırası

\tilde{Q}_i			S_i			R_i			\tilde{Q}_i			
l	m	u	İndeks	sıra	Kriter No	İndeks	sıra	Kriter No	İndeks	sıra	Kriter No	Kriter Ağırlık
0.95	0.77	1.48	0.33	0.21	25	0.15	0.09	10	1.07	1.00	25	47,61905
0.83	0.24	2.54	0.74	0.26	23	0.26	0.09	15	1.20	1.02	23	38,43478
0.86	0.34	2.63	0.88	0.26	31	0.21	0.09	18	1.28	1.02	31	38,43478
0.81	0.12	2.87	0.97	0.27	22	0.26	0.09	23	1.26	1.04	10	19,21739
0.90	0.52	2.06	0.51	0.32	10	0.21	0.09	25	1.16	1.04	15	19,21739
0.81	0.18	2.63	0.84	0.32	15	0.26	0.09	29	1.21	1.04	18	19,21739
0.94	0.72	1.67	0.45	0.32	18	0.15	0.09	31	1.11	1.04	29	19,21739
0.82	0.18	2.68	0.85	0.32	29	0.26	0.15	1	1.22	1.05	22	4,705306
0.83	0.24	2.54	0.74	0.33	1	0.26	0.15	7	1.20	1.07	1	4,192096
0.99	0.94	1.19	0.32	0.33	19	0.09	0.15	12	1.04	1.07	19	4,192096
0.83	0.21	2.58	0.79	0.38	21	0.26	0.15	13	1.21	1.09	21	3,779829
0.94	0.72	1.67	0.45	0.38	26	0.15	0.15	17	1.11	1.09	26	3,779829
0.93	0.66	1.86	0.57	0.44	27	0.15	0.15	19	1.15	1.11	7	3,441389
0.78	0.00	3.20	1.21	0.45	7	0.26	0.15	21	1.32	1.11	12	3,372309
0.99	0.94	1.19	0.32	0.45	12	0.09	0.15	22	1.04	1.11	17	3,372309
0.83	0.21	2.58	0.79	0.45	17	0.26	0.15	24	1.21	1.11	27	3,372309
0.94	0.72	1.67	0.45	0.50	24	0.15	0.15	26	1.11	1.13	24	3,100287
0.99	0.94	1.19	0.32	0.50	28	0.09	0.15	27	1.04	1.13	28	3,100287
0.95	0.77	1.48	0.33	0.50	30	0.15	0.15	28	1.07	1.13	30	3,100287
0.84	0.26	2.44	0.68	0.51	5	0.26	0.15	30	1.18	1.15	13	2,820705
0.95	0.75	1.58	0.38	0.57	13	0.15	0.15	32	1.09	1.15	32	2,820705
0.96	0.80	1.39	0.27	0.57	32	0.15	0.21	3	1.05	1.16	5	1,96441
1.00	0.97	1.09	0.26	0.68	20	0.09	0.21	5	1.02	1.18	20	1,451428
0.94	0.69	1.77	0.50	0.74	2	0.15	0.26	2	1.13	1.20	2	1,341588
1.00	1.00	1.00	0.21	0.74	9	0.09	0.26	4	1.00	1.20	9	1,286412
0.95	0.75	1.58	0.38	0.79	11	0.15	0.26	6	1.09	1.21	11	1,286412
0.94	0.72	1.67	0.44	0.79	16	0.15	0.26	8	1.11	1.21	16	1,24546
0.94	0.69	1.77	0.50	0.84	6	0.15	0.26	9	1.13	1.21	6	1,24546
0.99	0.94	1.19	0.32	0.85	8	0.09	0.26	11	1.04	1.22	8	1,198425
0.94	0.69	1.77	0.50	0.88	3	0.15	0.26	14	1.13	1.26	4	1,197768
1.00	0.97	1.09	0.26	0.97	4	0.09	0.26	16	1.02	1.28	3	1,119977
0.93	0.66	1.86	0.57	1.21	14	0.15	0.26	20	1.15	1.32	14	0,985856

Tablo 6' da tespit edilen Kriter ağırlık değerleri kullanılarak Şekil 2' de görülen kriter ağırlık çubuk grafiği elde edilmiştir.



Şekil 2. Kriter Ağırlıkları çubuk grafiği

Tablo 6 ve Şekil 2’de ki grafik incelendiğinde en yüksek önem derecesine sahip olan ilk 10 kriter, tedarikçi seçimi için kullanılacak olan kriterler olarak uygundur. Firmanın Tedarikçi seçiminde kullanması gerekli olan kriterler Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Tedarikçi seçiminde kullanılacak olan kriterler

Kriter No	Kriter adı
C ₂₅	Tedarikçi firmanın anahtar teslim iş yapabilme becerisi
C ₂₃	Tedarikçi firmanın yeni işe teklif verme süresi ve kabiliyeti
C ₃₁	Tedarikçi firmanın, temrin süresi içinde ürünü teslim edebilmesi
C ₁₀	Tedarikçi firmanın finansal yeterliliği
C ₁₅	Tedarikçi firmanın alt yapı yeterliliği
C ₁₈	Tedarikçi firmanın kalite kültürü ve bilinci
C ₂₉	Tedarikçi firmanın teklifin ardından numune parça verebilmesi
C ₂₂	Acil durumlarda tedarikçi firmanın işi bitirinceye kadar mesaiye devam etmesi
C ₁	Tedarikçi firmanın ürün fiyatı
C ₁₉	Tedarikçi firmanın gizli projeler hususunda tutumu ve güvenilirliği

5. SONUÇ

Günümüzde, küreselleşme ile artan rekabetçi koşullarda, işletmeler var olabilmek ve rekabet güçlerini arttırabilmek için kaynaklarını en iyi şekilde kullanarak, maliyetlerini en aza indirme yoluna gitmektedirler. İşletmeler arası rekabet gücü artık sadece işletmenin performansına bağlı olmayıp, tedarik zinciri içerisindeki tüm birimlerin performansı işletme başarısını birebir etkilemektedir. İşletmelerin, faaliyetlerinin sürekliliği için ihtiyaç duydukları ürün veya hizmetleri, uygun kalitede, doğru zamanda, doğru miktarda ve minimum maliyetle tedarik edebilmesinin yolu etkin tedarik zinciri yönetiminden geçmektedir. Tedarik zinciri içerisinde kritik öneme sahip olan tedarikçi firmaların seçimi ve değerlendirilmesi süreci bu noktada karşımıza çıkan en önemli konulardan biridir. Tedarikçi seçimine verilen önem, tedarikçilerle çok yönlü ve uzun dönemli ilişkilerin gelişmesini sağlamakta ve bu ilişkiler uzun dönemde işletmenin rekabet gücünü olumlu yönde etkilemektedir. İşletme tarafından doğru tedarikçilerin seçilmesi, şirketin satın alma maliyetlerini azaltacak, ürün kalitesini arttırarak, buna bağlı olarak müşteri memnuniyetini arttıracaktır. Tedarik zinciri yönetiminde yer alan tedarikçi seçimi kararı, işletmeler için kritik öneme sahip kararlar arasında yer almaktadır. İşletmelerin istek ve ihtiyaçları doğrultusunda en uygun tedarikçilerin belirlenmesinin amaçlandığı tedarikçi seçimi problemi, sayısal ve sayısal olmayan, birbiri ile çelişen veya birbirini etkileyen birden çok kriteri aynı anda içeren birçok kriterli karar verme problemidir.

Çalışmada, kendisi büyük makine üreticilerinin ana tedarikçisi olan ve makine imalatının çeşitli alanlarında faaliyet gösteren 200 civarında alt tedarikçi ile çalışan bir Çelik Dövme firmasında, talaşlı imalat işi yapan alt tedarikçileri arasında sıralama ve seçim yapmak için işletme yönetimi ile birlikte seçilen, tedarikçi seçim kriterleri sıralanmıştır. Sıralama işleminde Bulanık VIKOR yöntemi kullanılmıştır. İlk olarak literatürde yer alan tedarikçi seçim kriterleri dikkate alınmak suretiyle, firma çalışanlarından uzman görüşü alınarak endüstrinin ihtiyaçları temel alınmak kaydıyla 32 adet tedarikçi seçim kriteri belirlenmiştir. Ağırlık değerleri (Şekil 2) dikkate alındığında İlk 7 kriterin açık ara önemli olduğu ve ilk on kriterin dikkate alınması gerektiği tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre

- 1- Tedarikçi seçiminde en önemli kriter “Tedarikçi firmanın anahtar teslim (bitmiş iş) iş yapabilme becerisi” olarak tespit edilmiştir.
- 2- İkinci olarak “Tedarikçi firmanın yeni işe teklif verme süresi ve kabiliyeti”, üçüncü olarak “Tedarikçi firmanın, temin süresi içinde ürünü teslim edebilmesi”, ve sırasıyla “Tedarikçi firmanın finansal yeterliliği”, “Tedarikçi firmanın alt yapı yeterliliği”, “Tedarikçi firmanın kalite kültürü ve bilinci”, “Tedarikçi firmanın

teklifin ardından numune parça verebilmesi”, “Acil durumlarda tedarikçi firmanın işi bitirinceye kadar mesaiye devam etmesi”, “Tedarikçi firmanın ürün fiyatı”, “Tedarikçi firmanın gizli projeler hususunda tutumu ve güvenilirliği” şeklinde sıralanmıştır

3- İlginç bir şekilde “Tedarikçi firmanın ürün fiyatı” diğer sekiz kriterin gerisinde kalmıştır.

Kriter ağırlıklar tespit sonuçları göstermiştir ki; Endüstri fiyattan önce işini kolay hızlı sorunsuz yapılabilmeye odaklanmaktadır. Firma ile yapılan görüşmeler de bulunan sonuçların firmanın çalışma prensiplerine uygun geldiğini ifade etmişlerdir.

KAYNAKÇA

Alkan, A., Kasımoğlu, H., Ç., Çelik, C., ve Aladağ, Z., (2017). AHP ve PROMETHEE Yöntemleri ile Lastik Üreticisi bir Firma için Tedarikçi Seçimi, Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 21(2), 261-269.

Amid, A., Ghodspour, S. H. and O'Brien, C. (2006). Fuzzy Multi-Objective Linear Model for Supplier Selection in a Supply Chain, International Journal of Production Economics, 104, 394-407.

Aydın, Y., ve Eren, T., (2018). Hava Savunma Sanayii Alt Yüklenici Seçiminde Bulanık Mantık Altında Çok Kriterli Karar Verme ve Hedef Programlama Yöntemlerinin Kullanılması, Journal of Aviation, 2(1), 10-30.

Barla, S.B. (2003). A Case Study of Supplier Selection for Lean Supply by Using a Mathematical Model. Logistics Information Management, 16(6), 451-459.

Bache, J., Carr, R., Parnaby, J., Tobias, A.M., (1987). Supplier development systems. International Journal of Technology Management 2 (2), 219–228.

Baykal, N. ve Beyan, T. (2004). Bulanık Mantık İlke Ve Temelleri, Birinci Baskı, Ankara: Bıçaklar Kitabevi.

Bellman, R.E. and Zadeh, L.A. (1970). Decision making in a fuzzy environment. Management Science, 17(4),141–164.

Chan, F.T.S., Kumar, N. (2007). Global Supplier Development Considering Risk Factors Using Fuzzy Extended AHP-Based Approach. OMEGA–International Journal of Management Science, 3(4), 417-431.

Chen, C.T., Lin, C.T., Huang, S.F. (2006). A Fuzzy Approach for Supplier Evaluation and Selection in Supply Chain Management. International Journal of Production Economics, 102(2), 289-301.

Chen, G. and Pham, T.T. (2001). Introduction to fuzzy sets fuzzy, logic and fuzzy control systems', Applied Mechanics Reviews, 54(6), 102–104.

Chen, L.Y. ve Wang, T.-C. (2009) "Optimizing partners' choice in IS/IT outsourcing projects: The strategic decision of fuzzy VIKOR", International Journal of Production Economics, 120(1), ss.233-242.

Choy, K.L., Lee, W.B., Lo, V. (2005). A Knowledge-Based Supplier Intelligence Retrieval System for Outsource Manufacturing. Knowledge-Based Systems, 18(1), 1- 17.

Çoban., A. (2006). İmalat Sanayinde Veri Madenciliği Destekli Tedarikçi Seçimi Uygulaması, Sakarya Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

Demirdöğen, O., Küçük, O., 2007. Malzeme akışının etkinliğinde tedarik zinciri yönetiminin önemi. 8. Türkiye Ekonometri ve İstatistik Kongresi, İnönü

Üniversitesi, Malatya, Mayıs 24-25.

Deng, H. (1999). Multi criteria analysis with fuzzy pair-wise comparison, *International Journal of Approximate Reasoning*, 21(3),215–231.

Dickson, G W. (1966). An Analysis of Vendor Selection Systems and Decisions. *Journal of purchasing*, 2(1), 5-17.

Ertugrul, I. and Tus, A. (2007). Interactive fuzzy linear programming and an application sample at a textile firm. *Fuzzy Optimum Decision Making*, 6(1), 29–49.

Ertuğrul, İ., Karakaşoğlu, N., (2009). Performance Evaluation of Turkish Cement Firms With Fuzzy Analytic Hierarchy Process And TOPSIS Methods, *Expert Systems With Applications* 36, 702-715.

Ha, S.H., Krishnan, R. (2008). A Hybrid Approach to Supplier Selection for the Maintenance of a Competitive Supply Chain. *Expert Systems with Applications*, 34(2), 1303-1311.

Karpak, B., Kumcu, E., Kasuganti, R.R. (2001). Purchasing Materials in the Supply Chain: Managing a Multi-objective Task. *European Journal of Purchasing & Supply*

Klir, George J., and Bo Yuan. (1995). *Fuzzy Sets and Fuzzy Logic*. New Jersey: Prentice Hall, 1995. Management, 4(7), 209-216.

Mızrak, P. (2003). Supplier Selection Problem – An Application of Goal Programming in a Firm”, *Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İzmir*, 1-30.

Moeinzadeh, P. ve Hajfathaliha, A. (2009). A combined fuzzy decision making approach to supply chain risk assessment”, *World Academy of Science, Engineering and Technology*, (60).519-535.

Muralidharan, C., Anantharaman, N., Deshmukh, S.G. (2002). A Multi-Criteria Group Decision Making Model for Supplier Rating. *The Journal of Supply Chain Management*, Fall, 22-33.

Opricovic, S. ve Tzeng, G.-H. (2004). Compromise solution by MCDM methods: A comparative analysis of VIKOR and TOPSIS. *European Journal of Operational Research*, 156(2), 445–455.

Özder, E.H. ve Eren, T., (2016). Çok Ölçütlü Karar Verme Yöntemi ve Hedef Programlama Teknikleri ile Tedarikçi Seçimi, *Selçuk Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Dergisi*, 4 (3), 196-207.

Rao., C.P., and Kiser., G.E. (1980). Educational Buyers’ Perceptions of Vendor Attributes, *Journal of Purchasing and Materials Management*, 16(4), 25-33.

Sarı., T. (2014). Taguchi, Analitik Ağ Ptrosesi (ANP) ve TOPSIS

Yöntemleri ile Bütünleşik Tedarikçi Seçimi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Sarkis, J., Talluri, S. (2002). A Model for Strategic Supplier Selection. *The Journal of Supply Chain Management*, Winter, 18-28.

Tsaur, S.H., Chang, T.Y. and Yen, C.H. (2002). The evaluation of airline service quality by fuzzy MCDM, *Tourism Management*, 23(2), 107–115.

Weber, C., A., Current, J., R., ve Benton W.C., (1991). Vendor Selection Criteria and Methods, *European Journal of Operational Research*, 50(1), 2-18

Yıldız., A. (2013), Bulanık Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri ile Tedarikçi Seçimi ve Ekonomik Sipariş Miktarının Tespiti: Otomotiv Sektöründe bir Uygulama, Marmara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Zadeh, L A. (1965). Fuzzy Sets. *Information and control*, 8(3), 338-353.

EXTENSIVE SUMMARY

DETERMINATION OF SUPPLIER SELECTION CRITERIA BY FUZZY VIKOR

Assoc. Prof. Ümran ŞENGÜL

Canakkale Onsekiz Mart University, Faculty of Political Science Business,
Numerical Methods,
email: umransengul@comu.edu.tr

1. Introduction

The struggle of the enterprises to survive in environments where competition is intense One factor is to work with the right supplier. Therefore, businesses, quality levels, budgets, flexible to demand variability, etc. they want to select suppliers that host many criteria. The importance of the criteria that are effective in the selection of suppliers is not equally equal. It is also very difficult to find a supplier to meet all the criteria. The purpose of the business is to work with the suppliers or suppliers that include the most important and the most important ones. The choice of the right supplier depends on the determination of the correct criteria and the correct weighting of the criteria for operation. Indeed, the criteria that are effective in selecting the appropriate supplier can be qualitative and quantitative. Furthermore, a criterion can have many sub-criteria and these

criteria may conflict with each other. To solve this kind of problem, Multi-Criteria Decision Making techniques are used. Furthermore, the data in problem solving is often unclear and is indicated by unambiguous expressions. These uncertainties in the data can be identified and solved by membership functions in fuzzy sets.

The aim of the study is to determine the selection criteria of the suppliers which have a very important role in the selection of suppliers with the top managers of a Steel Forging Processing company in Ankara and to weight these criteria. Fuzzy VIKOR method was used in order to determine the importance of weighting criteria.

In the literature, one of the criteria discussed in the selection of suppliers of production enterprises is given below.

Karpak et al., (2001), as a criterion for supplier selection in a production facility; Product cost, delivery reliability and product quality. Sarkis and Talluri (2002), as a criterion in the selection of suppliers in a production facility, have considered the supplier as Cost, Quality, Work time, Flexibility, Culture, Technology and Relationship skill. Muralidharan et al., (2002), the supplier for the selection of suppliers in a production facility; Quality, Delivery time, Cost, Technical capability, Financial status, Past performance status, Flexibility, Quality of service, Considered as factory status. Barla (2003), in the selection of suppliers in a production facility, supplier criteria; Quality organization, Financial status, Service service status, Subcontractor security, Subcontracting capability, Geographic status has taken into account. Choy et. Al., (2005), in the selection of suppliers in a production facility, the production flexibility, communication ease, reputation, commercial awareness, cost, delivery time, quality, technology level, innovation level, culture has taken into account. Chen et al., (2006) considered the suppliers' geographical location, service, performance, quality, cost, production capability, technology, R & D activities for the selection of suppliers in a manufacturing enterprise. Çoban (2006) used data mining to determine supplier criteria in a production enterprise. Chan and Kumar (2007), the supplier for the selection of suppliers in a manufacturing enterprise; Equipment status, Production capability, Material handling capability, Organizational profile, Financial status, Quality system documentation, Quality system certification were taken into consideration. Ha and Krishnan (2008) considered the supplier's cost, quality, delivery time, organizational culture and strategy, technical capacity for the selection of suppliers in a production system. Özder and Eren (2016), For the selection of suppliers in a production enterprise, the supplier's Quality (sub-criteria, Product performance, Standards, Production experience), Firm Rating (sub-criteria; Reliability score, Working time, Location, Price reputation), They considered flexibility (Delivery Elasticity, Product quantity flexibility),

Expiration time (On time delivery, Distribution network prevalence). Alkan et al., (2017), in a production enterprise, suppliers for the selection of suppliers; Quality (sub-criteria; Percentage of rejected product, Product performance), Delivery (sub-criteria; Delivery performance, Transport / Shipping Cost), Price (sub-criteria; Unit price, Order cost, Price reduction due to the amount purchased, Compliance with the sectoral price conditions, ease of payment), Flexibility (sub-criterion; compliance with customer requirements), Customer Relations (sub-criteria; Communication systems, Collaboration, Reliability), Competitiveness (sub-criteria; Professionalism, Production / Sales capacity, Business Volume / Shopping frequency), Innovation (sub-criteria; the ability to offer new products. Aydın and Eren (2018) considered the supplier's quality, cost, supply time, manpower and technology opportunities for the selection of suppliers in a production enterprise.

2. Fuzzy VIKOR

VIKOR (VIseKriterijumsa Optimizacija I Kompromisno Resenje) method, which is one of the multi-criteria decision-making methods, was developed by Opricovic in 1998 and is based on the selection of the most suitable alternative and alternating alternatives under contradictory criteria (Opricovic and Tzeng, 2004: 447). Fuzzy logic was applied to VIKOR method and Fuzzy VIKOR method was developed (Chen and Wang, 2009: 235; Moeinzadeh and Hajfathaliha, 2009: 527). Thus, the assumption that the weights of the criteria are well known in the VIKOR method eliminates the difficulty of obtaining definitive data in most real-life problems with Fuzzy VIKOR. In the Fuzzy VIKOR method, sorting and selection of alternatives is carried out with a ten-step algorithm. In this study, Fuzzy VIKOR method was used to weight supplier selection criteria in supplier selection problem.

3. Results

The study was conducted in Turkey Steel Forging a factory operating in Ankara. The company manufactures and installs a part of the works that it has received, but it also provides over 200 own suppliers. The majority of these suppliers are machining sector. 32 criteria which are determined by the managers and employees of the enterprise are discussed. According to the fuzzy VIKOR method, it was decided that the first 10 of these 32 criteria were significant by weight. These criteria are given in Table 1.

Table 1. Criteria to be used in supplier selection

Criteria No	Criteria Name
C ₂₅	The ability of the supplier company to perform turnkey business
C ₂₃	Supplier's time and ability to bid on a new job
C ₃₁	Supplier can deliver the product within the prescribed period
C ₁₀	Financial competence of the supplier
C ₁₅	Infrastructure of the supplier
C ₁₈	Supplier's quality culture and awareness
C ₂₉	The supplier can provide sample parts after the proposal
C ₂₂	In case of emergency, the supplier shall continue working until finished.
C ₁	A vendor's product price
C ₁₉	Attitude and reliability of the supplier in terms of confidential projects

4. Conclusion

Nowadays, in the competitive conditions that increase with globalization, enterprises are trying to minimize their costs by using their resources in the best way in order to exist and increase their competitiveness. The competitiveness among businesses is no longer just dependent on the performance of the enterprise and the performance of all the units within the supply chain directly affects the business success. Effective supply chain management is the way for companies to supply the products or services they need for the continuity of their activities at the appropriate quality, at the right time, with the right amount and at minimum cost. In the study, a steel forging company, which is the main supplier of big machine manufacturers and working with about 200 sub-suppliers operating in various fields of machine manufacturing, has been listed among the sub-suppliers of Machining business and the selection criteria of suppliers which are decided together with the management of the enterprise to make the selection and sorting. In the sorting process, Wagoner VIKOR method was used. Firstly, taking into consideration the supplier selection criteria in the literature, 32 supplier selection criteria were determined by taking the expert opinion of the company employees based on the needs of the industry. The criteria were weighted using the Fuzzy VIKOR method. When weight values are taken into consideration, it is determined that the first 7 criteria are clearly important and the first ten criteria must be taken into consideration. According to the results obtained

1- The most important criterion in supplier selection was determined as Supplier's

ability to perform turnkey (finished work).

2- Secondly “Supplier’s time and ability to submit a new job”, third “Supplier’s ability to deliver the product within the procurement period” and respectively “Supplier’s financial adequacy”, “Supplier’s infrastructure qualification”, “Supplier’s quality culture and awareness”, “The supplier’s ability to provide sample parts after the proposal”, “The supplier’s continued work until the completion of the work in case of emergency”, “The supplier’s product price”, “The attitude and reliability of the supplier in terms of confidential projects”.

3 - Interestingly, “A vendor’s product price” is below the other eight criteria.

Criterion weights showed the results of the determination; The industry focuses on making the job easy without any problems. The interviews made with the company stated that the results were in compliance with the company’s working principles.

SAĞLIKTA DÖNÜŞÜM PROGRAMI ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Hafize SEÇTİM¹

ÖZET

Türkiye’de uygulanan sağlık politikaları, 1980 sonrası uluslararası kuruluşların desteği ile birçok ülkede uygulamaya konulan ve sağlık sisteminde yapısal dönüşümler yaratan sağlık politikaları ile çoğunlukla uyum içerisinde. Türkiye’de uygulanan sağlık politikaları içerisinde en kapsamlı reformlar, 2003 yılında uygulamaya konulan sağlıkta dönüşüm programı ile gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada; sağlıkta dönüşüm programı çerçevesinde gerçekleşen düzenlemelerin ve uygulamaların, yazılı kaynaklar ve istatistiksel veriler ile betimsel bir değerlendirmesi yapılmıştır. Çalışmada, Sağlıkta Dönüşüm Programı’nın küreselleşmenin sonucu olarak bir vizyon olduğu ve genel anlamda toplumda olumlu karşılandığı sonucuna varılmıştır.

Anahtar kelimeler: Sağlık Politikası, Sağlıkta Dönüşüm Programı, Aile Hekimliği, Genel Sağlık Sigortası, Kamu Hastaneler Birliği.

JEL Kodu: I10, I18, I19

AN EVALUATION OF THE HEALTH TRANSFORMATION PROGRAM

ABSTRACT

Health policies implemented in Turkey are often compliance with health policies that have been implemented since 1980s with the support of international institutions and have created structural transformations in the health system of many countries in the world. The most comprehensive reforms in the health policies implemented in Turkey were carried out by the health transformation program implemented in 2003. In this study; a descriptive evaluation of the arrangements and practices realized within the framework of the health transformation program was made using the written sources and statistical data. In the study, it is concluded that Health Transformation Program is a requirement as a result of globalization and has been accepted positively in society in general.

Keywords: Health Policy, Health Transformation Program, Family Medicine, Universal Health Insurance, Public Hospital Union.

JEL Classification: I10, I18, I19

¹ Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İ.İ.B.F, Kamu Yönetimi Bölümü, hafizesectim@gmail.com

GİRİŞ

Türkiye’de uygulanan sağlık politikalarının dünyadaki gelişmelere paralel olarak 1980’lerden itibaren yeni bir paradigma kazandığı görülmektedir. 1978 yılında Alma Ata Konferansı’nda yayımlanan “21. Yüzyılda Herkese Sağlık” bildirgesi ve 1984 yılında kabul edilen “Dünya Sağlık Örgütü Avrupa Bölgesi Herkese Sağlık Stratejisi ve Hedefleri” bu politikaların temellerini oluşturmuştur. Yine 1996 yılında yayımlanan Ljubljana Bildirgesi’nde; koruyucu sağlık hizmetleri yöneliminin artırılmasına, finansmana dayalı bir sağlık sisteminin oluşturulmasına, kaliteye odaklanan ve vatandaşların beklentilerine göre şekillenen sağlık hizmetlerine ve sağlığı hedefleyen reformlara yer verilmiştir. Uluslararası kuruluşların desteği ile yön verilen sağlık politikaları birçok ülkede uygulanmaya başlanmış ancak ülkemizde ise yirmi yıllık süreçte bazı düzenlemeler yapılmasına rağmen uygulamada başarılı olamamıştır.

2001 ve 2005 arası yılları kapsayan 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı ile Sağlık Bakanlığı’nın görev ve mevcut teşkilat yapısının düzenleneceği, hastanelerin özerk ve rekabet edebilir bir yapıya dönüştürüleceğinin ve aile hekimliği uygulamasına geçileceğinin vurgusu dönüşümün sinyallerini vermiştir (www.3.kalkinma.gov.tr).

Sağlık politikalarının, 2002 yılında iktidara gelen Adalet ve Kalkınma Partisi tarafından kurulan 58. Hükümet tarafından özellikle ele alındığı görülmektedir. 3 Kasım 2002 seçimlerinin ardından 16 Kasım 2002’de açıklanan “Acil Eylem Planı” içerisinde, “Herkese Sağlık” başlığı altında, sağlık alanında yürütülecek temel hedefler belirlenmiştir. Bu temel hedefler başlıca şunlardır;

- a) Sağlık bakanlığının idari ve fonksiyonel açıdan yeniden yapılandırılması,
- b) Tüm vatandaşların genel sağlık sigortası kapsamına alınması,
- c) Sağlık kurumlarının tek çatı altında toplanması,
- d) Hastanelerin idari ve mali açıdan özerk bir yapıya kavuşturulması,
- e) Aile hekimliği uygulamasına geçilmesi,
- f) Anne ve çocuk sağlığına özel önem verilmesi,
- g) Koruyucu hekimliğin yaygınlaştırılması,
- h) Özel sektörün sağlık alanına yatırım yapmasının özendirilmesi,
- i) Tüm kamu kuruluşlarında alt kademelere yetki devri yapılması,
- j) Kalkınmada öncelikli bölgelerde yaşanan sağlık personeli eksikliğinin giderilmesi,
- k) Sağlık alanında e-dönüşüm projesinin hayata geçirilmesi(Sağlık Bakanlığı, 2008: 20).

Sağlık Bakanlığı, sağlık hizmetleri sunumundaki maliyetlerin artması,

vatandaşların değişen beklenti ve talepleri, kamusal kaynaklardaki sınırlılıklar, etkin, verimli ve kaliteli hizmet sunumunda yetersiz kalınması ve vatandaşların kamu yönetimini sorgulaması gibi nedenler sonucunda sağlık alanında reforma gidilmesi ihtiyacı doğduğunu belirtmiştir (Sağlık Bakanlığı, 2012a: 55-56). 2000 yılı sonrası döneme damgasını vuran hiç kuşkusuz Sağlık Bakanlığı'nın 2003'de yayınladığı "Sağlıkta Dönüşüm Programı (SDP)" dır.

Türkiye'de 2000 yılı sonrasında uygulanan sağlık politikaları; sağlık hizmet sunumunda, finansman modellerinde, personel mevzuatı, niteliği ve niceliği, kamu özel ortaklıkları, sağlık turizmini geliştirme, sağlık endüstrilerinde yapısal dönüşümlerin gerçekleştirilmesi için düzenlemeler yapılması üzerinde şekillenmiştir. Kamuda; özel sektör sağlık uygulamaları, kamu-özel sektör ortaklıkları teşvik edilmiş, özel sektör lehine destekler sağlanmaya çalışılmıştır. Bu uygulamalar "Sağlıkta Dönüşüm Programı" adı verilen reform politikalarının da temelini oluşturmaktadır. Her ne kadar bu programın uygulamaya geçişi 2003 yılında olsa da aslında 1980'lerle birlikte benimsenen liberal yapısal dönüşüm politikalarının sonucudur ve bu süreçte uygulanan üretimde özel sektör önceliğine dayanan neo-liberal ekonomik yaklaşımlarla uyum içerisindedir.

Eski Sağlık Bakanı Recep Akdağ'ın "Sosyal Güvenlik Kurumu kamu sigortacılığını yapacak, üniversite hastaneleri, tek çatı altında toplanmış özerk kamu işletmeleri (kamu hastaneler birliği çatısı altında birleşen devlet, SSK ve askeri hastaneleri), özel sağlık kuruluşları sağlık hizmetini sunacak, biz de Sağlık Bakanlığı olarak tamamen kürek çekmekten uzaklaşarak dümeni tutan bir bakanlık haline dönüşeceğiz" (Sağlık Bakanlığı, 2007a;17) sözleri, SDP çerçevesinde yapılan yapısal reformlar ile sağlık hizmetlerini finanse eden, sunan ve politika oluşturan kurumların ayrılacağını da vurgulamaktadır.

Sağlık Bakanlığı, "Herkese Sağlık" başlığında belirlediği tüm hedefleri uygulamaya koymuştur. Uygulamada karşılaşılan bazı sorunlarla (örneğin kamu hastaneler birliği uygulaması) yeniden düzenlemelere gidilse de belirlenen temel hedeflere, 2018 yılı sonu itibarıyla büyük ölçüde ulaşılmıştır.

1. SAĞLIKTA DÖNÜŞÜM PROGRAMI

Sağlık Bakanlığı, Sağlıkta Dönüşüm Programı'nı açıklarken dünyada birçok ülkeyi incelediklerini ve özgün bir model oluşturduklarını vurgulamıştır. Türkiye ile sınırlı kalmayıp birçok ülkede de uygulanan bu politikaların oluşumunda gerek bilgi gerekse finansal açıdan Dünya Bankası (WB), Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) gibi uluslararası organizasyonların etkileri de belirleyici olmuştur. Temel hedefi, yurttaşların sağlığa erişiminde kısıtlamaya yol açmadan, sağlık alanında artan harcamaları azaltmak ve verimliliği arttırmak olan program, neo-liberal piyasa dinamikleri ekseninde sağlık alanının yeniden yapılandırılması üzerine oluşturulmuştur (Sağlık Bakanlığı, 2012a: 51; Elbek ve

Adaş, 2009: 33-34).

2003 yılı başında hazırlanarak Sağlık Bakanlığı tarafından kamuoyuna duyurulan SDP, sekiz tema etrafında dönüşümü hedeflemiştir. Bu hedefler şunlardır;

1. Planlayıcı ve Denetleyici Sağlık Bakanlığı,
2. Herkesi tek çatı altında toplayan Genel Sağlık Sigortası,
3. Yaygın, erişimi kolay ve güler yüzlü sağlık hizmet sistemi,
 - a) Güçlendirilmiş temel sağlık hizmetleri ve aile hekimliği,
 - b) Etkili, kademeli sevk zinciri,
 - c) İdari ve mali özerkliğe sahip sağlık işletmeleri,
4. Bilgi ve beceri ile donanmış, yüksek motivasyonla çalışan sağlık insan gücü,
5. Sistemi destekleyecek eğitim ve bilim kurumları,
6. Nitelikli ve etkili sağlık hizmetleri için kalite ve akreditasyon,
7. Akılcı ilaç ve malzeme yönetiminde kurumsal yapılanma,
8. Karar sürecinde etkili bilgiye erişim: Sağlık Bilgi Sistemi (Sağlık Bakanlığı, 2008: 20).

Memişoğlu'na göre; SDP, sağlık politikalarının düzenlenmesinde kılavuzluk etmekte ve belli ilkeler ekseninde şekillenmektedir. Program en başında insanı merkeze almaktadır. Ayrıca SDP programı, politikalarda sürdürülebilirlik, hizmetlerde sürekli kaliteyi arttırma, tüm paydaşların görüşleri alınarak katılımcı ve uzlaşımçı anlayış geliştirme, yetki devri ve desantralizasyon ile yönetimde güçlendirilmiş sağlık kurumları ve güçler ayrılığı ile sağlık hizmetlerini planlayan, sunan ve finanse eden kurumların birbirinden ayrılmasını kapsamaktadır (Memişoğlu, 2018: 75-76).

SDP çerçevesinde, Sağlık Bakanlığı teşkilat yapısında yeniden yapılanmaya gidilmiştir. Yeni yapıda politika oluşturma, temel kuralları belirleme ve üst denetim görevlerini Sağlık Bakanlığı'na verilmiş diğer fonksiyonların yerine getirilmesi için Bakanlığa bağlı kuruluşlar teşkil edilmiştir. Bu kuruluşlar şunlardır;

- a) Koruyucu ve temel sağlık hizmetlerini yürüten “Türkiye Halk Sağlığı Kurumu”,
- b) Hastane hizmetlerini yürüten “Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu”,
- c) İlaç ve tıbbi ürünlerle ilgili düzenleme ve denetleme yapan “Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumu”.

Bu çerçevede, 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Kamu Hastane Birlikleri'nin kurularak tüm devlet hastaneleri Kamu Hastane Birlikleri'ne bağlanmış, hastanelerde yerinden yönetim ve hastane hizmetlerinde yeniden yapılanma gerçekleşmiştir. Özel hastane kapılarının ücretli hastalar dışında, sağlık ve sosyal güvencesi olanlara da (Emekli Sandığı, BAĞ-KUR, SSK) açılması ile kamu ve özel sektör arasında rekabet oluşturularak, kalite ve verimlilik arttırılmaya çalışılmıştır. Hasta haklarının korunması amacıyla SABİM ve hasta

hakları birimi devreye girmiş, vatandaşlara hekim seçme hakkı getirilmiştir. SDP kapsamında ayrıca, çalışan güvenliği uygulamaları, hastane rollerinin kurum bazında belirlenmesi ve gruplandırılması, acil servislerde seviyelendirme ve tescil, yanık tedavisinde yeni yapılanma, hastane enfeksiyonlarının önlenmesi, merkezi hastane randevu sistemi (MHRS), evde sağlık bakımı hizmetleri, organ nakli hizmetleri, doku ve hücre nakli hizmetleri, replantasyon uygulamaları da gerçekleştirilmiştir. Diğer bir dikkat çeken husus daha önce dikkate alınmayan geleneksel, tamamlayıcı ve alternatif tıp uygulamaları olmuştur.

SDP çerçevesinde çeşitli kanunlar çıkarılarak düzenlemelere gidilmiştir. Bu çerçevede kabul edilen kanunların başında 5283 sayılı “Bazı Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Ait Sağlık Birimlerinin Sağlık Bakanlığı’na Devredilmesine Dair Kanun”, “5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu” ve “5258 sayılı Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hakkında Kanun” gelmektedir.

Türkiye’de uygulanan Sağlıkta Dönüşüm Programı; bir boyutunu sağlık alanı ve diğer boyutunu da sosyal güvenlik oluşturan, Sağlıkta Dönüşüm Projesi (faz 1.) ile Sağlıkta Dönüşüm ve Sosyal Güvenlik Reformu Projesi (faz 2.) olmak üzere iki aşamadan oluşmaktadır. 28 Temmuz 2004 tarihinde yürürlüğe giren “Sağlıkta Dönüşüm Projesi” ile Sağlık Bakanlığı’nın yeniden yapılandırılması, sosyal güvenlik kurumlarının kapasitesinin geliştirilmesi, sağlık hizmeti sunumunun yeniden düzenlenmesi, halk sağlığı ve insan kaynakları kapasitesinin güçlendirilmesi hedeflenmiştir (Bostan ve Çiftçi, 2016:2). Önceki projenin devamı niteliğinde olan ve 29 Eylül 2009 tarihinde yürürlüğe giren “Sağlıkta Dönüşüm ve Sosyal Güvenlik Reformu Projesi” ile de öncelikli olarak Sağlık Bakanlığı’nın stratejik planına destek verilmesi öngörülmüştür (www.saglik.gov.tr). Kalkınma planları da programın amaçlarına uygun olarak hazırlanarak sağlıkta dönüşümün tesisi sağlanmaya çalışılmıştır.

SDP ile sağlık personeline ilişkin bazı konularda da düzenlemelere gidilmiştir. Bu kapsamda 5947 sayılı “Üniversite ve Sağlık Personelinin Tam Gün Çalışmasına ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile sağlık personeline tam gün çalışma esası (ilerleyen zamanlarda 1., 3., 6. ve 7. maddelerde değişikliklere gidildi) getirilmiştir. Ayrıca 1863 Sayılı “Ek Ödeme Yönergesi” ile performans dayalı döner sermaye uygulamasına geçilmiş ve sağlık personeline yapılan ödemelerde performans göstergeleri esas alınmaya başlamıştır (Memişoğlu, 2016: 77).

Sağlık Bakanlığı teşkilat yapısı 18.8.2017 tarihinde, 2016 yılında kabul edilen OHAL kapsamında yapılan bazı değişikliklerle tekrar düzenlenmiş, Halk Sağlığı Kurumu ve Kamu Hastaneleri Kurumu, genel müdürlük düzeyinde teşkilatlandırılmıştır. Sağlık Bakanlığının taşrada İl Sağlık Müdürlüğü, Halk Sağlığı Müdürlüğü ve Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği olarak ayrı ayrı yapılandırılarak yeniden İl Sağlık Müdürlüğü çatısı altında toplanmıştır.

2. SAĞLIKTA DÖNÜŞÜM UYGULAMALARI

Sağlıkta Dönüşüm Programı çerçevesinde birçok uygulama gerçekleştirilmiştir. İlk olarak birinci basamak sağlık hizmetlerinde reformlar yapılarak aile hekimliği, vatandaşa en yakın birimlerde etkin hizmet vererek ikinci ve üçüncü basamaklarda yoğunluğu azaltmak üzere 2004 yılında uygulamaya konulmuştur. SSK ve askeri hastanelerinin Sağlık Bakanlığı'na devri ile kamu kurumlarında sağlık hizmeti sunumunda farklılıklar ortadan kaldırılmıştır. Kamu Hastaneler Birliği çatısı altında hastanelerin yapısı esnek hale getirilerek, etkin ve verimli yönetilmesi sağlanmaya çalışılmış, genel sağlık sigortası oluşturularak çok parçalı sosyal güvenlik sistemi etkin hale getirilmek istenmiştir. Hasta hakları birimi, SABİM oluşturularak vatandaş haklarını korumada önemli adımlar atılmış, hekimlere performans dayalı ek ödeme, hekim seçebilme hakkı, hastanelere sınıflarına göre huzur hakkı, sözleşmeli özel sağlık kuruluşlarına başvurabilme hakkı gibi uygulamalar gerçekleştirilmiştir. Sağlık hizmetlerinde kamu ve özel sağlık kurumları arasında rekabeti ve kaliteyi arttırmaya yönelik bu uygulamaların yanı sıra şehir hastaneleri ile sağlık hizmetlerinde kamu-özel ortaklıkları oluşturulmuştur. Gelişen teknolojiye paralel Türkiye'de sağlık hizmetlerinde ciddi başarılar imza dijital dönüşümler gerçekleştirilmiştir.

Türkiye'de SDP kapsamında gerçekleştirilen en önemli uygulamalardan bazıları; aile hekimliği uygulaması, genel sağlık sigortası uygulaması, performans dayalı ücretlendirme sistemi, kamu hastaneler birlikleri, hasta hakları, e- sağlık uygulamaları ve şehir hastaneleri ile oluşturulan kamu özel ortaklıkları olarak sıralanabilir.

2.1. Aile Hekimliği

24.11.2004 tarihinde kabul edilen ve aynı yıl yürürlüğe giren 5258 sayılı Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hakkında Kanun ile birinci basamak sağlık hizmetlerinin geliştirilmesi, birey ihtiyaçları doğrultusunda koruyucu sağlık hizmetlerine ağırlık verilmesi, bireysel sağlık kayıtlarının tutulması ve bu hizmetlere eşit erişimin sağlanması amaçlanmış ve böylece aile hekimliği dönemi başlamıştır. Aile hekimliği uygulaması, 2010 yılından itibaren tüm Türkiye'de uygulamaya geçmiştir.

SDP'nin temel amaçları arasında olan bu uygulamayla, halkın sağlık düzeyinin yükseltilmesi, kaynakların uygun şekilde kullanarak daha fazla hizmetlerin sağlanması ve hakkaniyet ilkesi ışığında bütün bireylerin sağlık hizmetlerine ihtiyaçları ölçüsünde ulaşmalarının gerek kırsal ve kent gerekse doğu ve batı arasında sağlık hizmetlerine erişim ve sağlık göstergeleri ile ilgili farklılıkların azaltılması hedeflenmektedir (<http://ailehekimligi.gov.tr>).

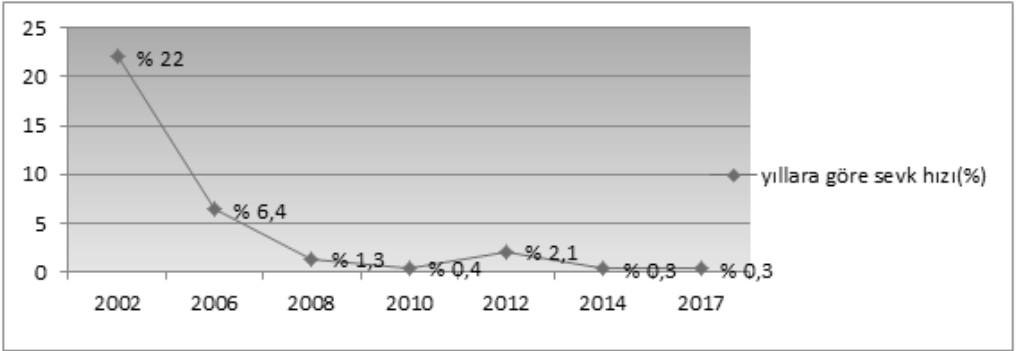
Aile hekimliği uygulaması kapsamında, sağlık ocakları kapatılırken birinci basamakta verilmesi gereken bireye ve topluma yönelik koruyucu sağlık

hizmetlerinin aile hekimlerince sunulması hedeflenmiştir. Çevreye ve topluma yönelik olanlar ise toplum sağlığı merkezlerince yürütülecektir.

Aile hekimliği uygulamasında aile hekimi ve aile sağlığı elemanlarına sözleşmeli çalışma esası getirilmiştir. Sözleşmeler bir yıllık olup, yenilenirken hasta sayısı ve memnuniyeti gibi performans kriterleri dikkate alınmaktadır (Gül ve Dericioğulları, 2010: 332-333). Aile hekimliği uygulamasında çeşitli eleştirilerle de karşılaşmaktadır. Aile hekimlerinin kişi sayısını arttırmaya yönelik diğer hekimlerle rekabet içine girdikleri ve bunun vatandaşın isteklerini koşulsuz yerine getirme gibi bazı etik dışı uygulamalara da yol açabileceği vurgulanmaktadır. Ayrıca aile hekimlerinin çalıştıracakları ek personelin ücretlerini kendilerinin ödemesinin kayıt dışı çalışmaya ve aile sağlığı çalışanlarının ücret ve sosyal haklarında kayıplara yol açabilmesi mümkündür. Birinci basamak sağlık hizmetleri açısından aile hekimliği uygulamasından başka bir alternatif geliştirilmesi söz konusu değilse; öncelikle sevk zinciri zorunluluğunun uygulamaya konması ve aile sağlığı çalışanlarının özlük haklarının korunması için düzenlemeler yapılması gerekmektedir (Gül ve Dericioğulları, 2010: 332, 333; Tekin ve ark. 2014:135-139; Aksakoğlu ve ark. 2003: 1-9).

Aile hekimliği uygulaması, sağlık istatistikleri ile değerlendirildiğinde göze çarpan bazı hususlar bulunmaktadır, aşağıdaki şekillerde bu hususlar verilmektedir.

Şekil 1:Türkiye’ de Yıllara Göre 1. Basamak Sevk Hızı

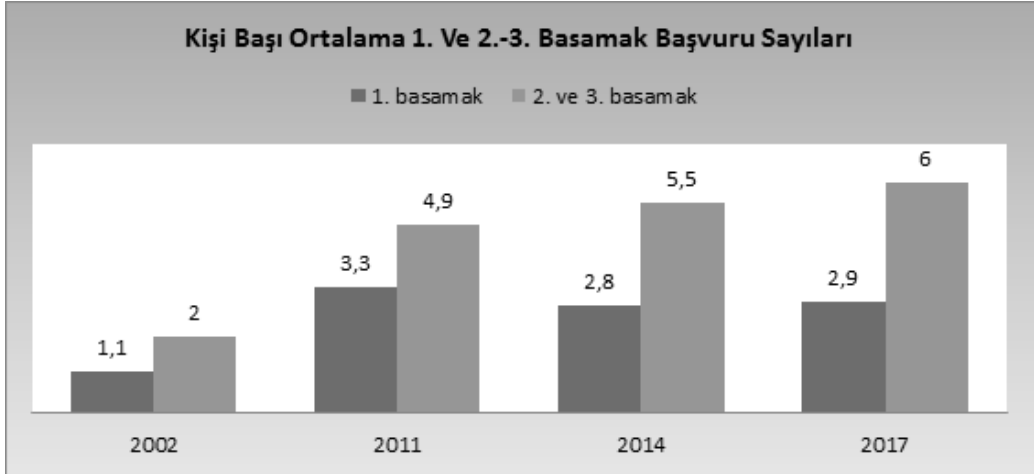


Kaynak: Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2017’den uyarlanmıştır.

Aile hekimliği uygulamasıyla basamaklandırılmış bir hizmet sunumu sağlanması hedeflenmektedir. Birinci ve ikinci basamak sevk hızı oranları incelendiğinde (şekil 1.), 2002 yılında % 22 olan birinci basamak sevk hızı oranı, 2017 yılında % 0,3’e düşmüştür. Veriler değerlendirildiğinde, vatandaşların aile hekimlerince ikinci ve üçüncü basamağa yönlendirilmeden beklentilerinin karşılandığı

söylenbilir.

Şekil 2: Türkiye’de Yıllara Göre 1. ve 2.-3. Basamak Sağlık Kuruluşlarına Kişi Başı Müracaat Sayısı



Kaynak: Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2017’den uyarlanmıştır.

Yıllara göre müracaat sayılarına göre ise (şekil 2.); birinci basamak sağlık kuruluşlarına yapılan kişi başı başvuru sayıları 2002 yılında 1,1; 2011’de 3,3; 2014’de 2,8 ve 2017’de 2,9 olduğu görülmektedir. İkinci ve üçüncü basamak sağlık hizmetlerine kişi başı müracaat sayıları ise 2002’de 2,0; 2011’de 4,9; 2014’de 5,5 ve 2017’de 6,0 olmuştur. Yıllara göre artan müracaat sayılarına oranla birinci basamak hizmetleri oranları artma eğilimi göstermemiştir. İkinci ve üçüncü basamak tedavi kurumlarının daha iyi ve kaliteli sağlık hizmeti ve sağlık eğitimi vermelerine fırsat tanıma girişimi çok başarılı olamamıştır. Bir diğer dikkat çekici nokta ise kişi başı hekime başvuru sayısındaki artışlardır. SDP öncesi 2002 yılında 3,1 olan müracaat sayısı 2017 itibariyle 8,9’a yükselmiştir. Her ne kadar bu değeri SDP ile kesin ilişkilendirmek doğru olmasa da uygulanan politikaların etkisi olabileceği de bir varsayımdır. Birinci basamak sevk hızı ve kişi başı müracaat sayıları beraber yorumlandığında vatandaşların birinci basamak kurumlara uğramadan ikinci ve üçüncü basamak sağlık kurumlarına başvurdukları söylenebilir. Sağlık istatistiklerine göre değerlendirildiğinde, aile hekimliği uygulamasının hedeflediği “kapı tutuculuk” görevini yerine getirmekte başarılı olamadığı yorumlanabilir.

2.2. Genel Sağlık Sigortası

Sağlıkta Dönüşüm Programı’nın bir başka temel bileşeni de Genel Sağlık Sigortası

reformudur. Bu düzenleme ile Sosyal Sigortalar Kurumu, Emekli Sandığı ve BAĞ-KUR'dan oluşan sosyal güvenlik sisteminin tek bir çatı altında birleştirilmesi (Genel Sağlık Sigortası) ve parçalı yapının ortadan kaldırılması amaçlanmıştır. Yeni kurumsal yapının oluşturulması amacıyla öncelikle 2006 yılında 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu kabul edilerek Sosyal Sigortalar Kurumu, Emekli Sandığı ve BAĞ-KUR tek bir çatı altında birleştirilmiş ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'na bağlanmıştır. Söz konusu düzenleme ile mali olarak sürdürülebilir tek bir emeklilik ve sağlık sigortası sisteminin oluşturularak norm birliğinin hâkim kılındığı, sigorta hak ve yükümlülüklerinin eşitlendiği bir sistem oluşturmak amaçlanmıştır. 5502 sayılı Kanun'u tamamlayacak nitelikte olan Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ise 2006 yılında, 5510 Sayılı Kanun ile kabul edilmiş, 01.10.2008 tarihinde ise tüm maddeleriyle yürürlüğe girebilmiştir. Kanundan önce sağlık hizmetlerinin finansmanı karma bir yapı sergilemekteydi. Toplumun belli bir bölümü sağlık sigortacılığı, belli bir bölümü ise kamu yardımı modelinden yararlanmaktaydı. Özel harcamalar az da olsa belli bir paya sahipti. 5510 Sayılı Kanun ile sosyal sigorta kapsamında norm ve standart birliği sağlamıştır. 2007 yılından itibaren SSK, BAĞ-KUR ve Emekli Sandığı ödemeleri, 2010 yılından itibaren kamu görevlilerinin ödemeleri, 2012 yılından itibaren de yeşil kart ödemeleri SGK bünyesinde toplanmıştır (Memişoğlu ve Kalkan, 2016: 658).

Genel Sağlık Sistemi kapsamında sağlık hizmetleri, SGK ile sağlık hizmeti sunucuları arasında yapılacak sözleşmeler yoluyla sağlanmaktadır. Sigortalılar SGK ile sözleşme imzalamış kamu sağlık hizmeti sunucularından ayaktan tedavilerde 2009 yılından itibaren muayene katkı payı ödeyerek, yatarak tedavilerde ise herhangi bir bedel ödemededen yararlanabilmektedir. Sözleşmeli özel sağlık kuruluşları ise belirlenen sınır içerisinde ek ücret talep edebilmektedir. Bu yapıda sağlık hizmetlerini satın alan kurum, sağlık hizmetleri için çeşitli standartlar belirlemektedir ve bu standartlar doğrultusunda hem kamu kesiminden hem de özel sektörden sağlık hizmeti satın alınmaktadır (Tatar, 2011:121). Ayrıca reçete ve ilaç bedelleri üzerinden de değişen oranlarda katkı payı alınabilmektedir.

Genel Sağlık Sigortası, uygulamada olumlu sonuçlar ortaya koysa da bazı eleştirilerle de karşılaşmıştır. Elbek ve Adaş (2009) çalışmasında, Türkiye'nin kayıt dışını azaltan, nüfusun tümünü güvence altına alan ve yurttaşlar arasında farklı sosyal güvenlik sistemleri yaratarak hiyerarşik bir yapılanmaya izin vermeyen bir sosyal güvenlik reformuna ihtiyacı olduğunu belirtmiştir. Ancak TBMM'de kabul edilen yasa bu ihtiyaçlara göre değil, "Sosyal güvenlik sisteminin yaşadığı finansman sorunu, ekonomik göstergeleri de olumsuz etkilediği", "son yıllarda bizzat sosyal güvenlik sisteminin kendisi ülke ekonomisinde istikrarsızlık yaratan ana sebeplerden biri haline geldiği" açıklamalarıyla finansman sorununa çözüm olarak gündeme getirilmiştir. Belirli bir gelirin üzerinde olanlardan destek primi ve ayaktan başvuran hastalardan katkı payı alınması da eleştirilen noktalardır (Elbek ve Adaş, 2009: 37-38).

2.3. Performansa Dayalı Ücretlendirme

Sağlıkta Dönüşüm Programı kapsamında, yeniden yapılandırılan sağlık örgütlenmesinin başta hekimler olmak üzere sağlık çalışanlarınca sahiplenilmesini sağlamak ve motivasyon düzeylerini arttırmak amacıyla “performans” olarak adlandırılan hizmet başı ödeme sistemi uygulamaya konulmuştur. Dönemin Sağlık Bakanı Recep Akdağ, sistemi, ikinci ve üçüncü basamakta “kim hastasını daha çok memnun ediyor ve daha çok hasta celp ediyorsa, kim daha çok muayene yapıyorsa, müdahalede bulunuyorsa, ameliyat yapıyorsa, hasta takip ediyorsa o kişinin performansı, yani döner sermayeden aldığı katkı payı daha yüksek olacak” diyerek açıklamıştır. Bu sistemle sağlık çalışanları kendi aralarında rekabete teşvik edilerek performans arttırılmaya çalışılmıştır (Elbek ve Adaş, 2009: 38-39).

Performansa dayalı ek ödeme; hizmete katkısı oranında yapılan ödemenin yanında, personelin verimliliğini ve çalışma isteklerini arttıran bir uygulama olarak tanımlanmaktadır. Bu uygulamayla kamuda sağlık hizmeti sunan personelin gerek çalışma şartlarının iyileştirilmesi, gerekse sağlık hizmeti sunumundaki performansı karşılığı ücret ödenmesi yoluyla verimli, etkili kaliteli hizmet sunumunun hedeflendiği belirtilmektedir. Kurumsal düzeyde performans ölçümüyle, sağlık hizmetinde kalitenin, verimliliğin ve hasta memnuniyetinin arttırılmasının hedeflendiği ve bireysel performansa olan etkisi nedeniyle tüm personelin kaliteli hizmete katılımının sağlandığı vurgulanmaktadır (Sağlık Bakanlığı, 2008: 149-151).

Uygulamanın sağlık ortamı üzerine yarattığı en önemli olumlu etki tam zamanlı çalışan hekim oranını yükseltmiş olmasıdır. Vatandaşların hekim seçebilmeleri de uygulamanın olumlu bulunan yönlerindedir. Ancak uygulama, hekim odaklı bir uygulama olduğu ve ekip çalışmasına uygun olmadığı konusunda eleştirilmektedir. Ayrıca 2017 sağlık istatistikleri yılına göre; sağlık birimlerinde yatan hasta sayısında, yatak işgal oranlarında ve yatak devir hızında artış ve hastanede kalış süresindeki azalma gerçekleştiği saptanmıştır. Bu oranlar yorumlandığında, bir talep artışının olduğu, sağlık hizmet ve teknolojisinde tüketiminin arttığı söylenebilir. Hekimlerin yaptıkları uygulamalara göre ek ücret kazandığı sisteme yönelik diğer eleştiriler ise adaletsizliğin ve kötü kullanımların artacağı, rekabetin iş barışını kötü etkileyeceği, hasta sayısını arttırmaya çalışan hekimlerin zaman baskısıyla hata yapabileceği yönündedir (Kart, 2013:134-136).

Sağlık Bakanlığı'nın 2010'da yayınladığı personel memnuniyet araştırmasına göre; performansa göre ek ödeme, düzenlenmesi gereken konuların en başında yer almaktadır. Personel tarafından ücretlerde meslekler arası büyük farklılıklar yarattığı, ek ödemenin izin süresince kesilmesi gibi nedenlerle de eleştirilmektedir (Erkan, 2011: 433-436).

2.4. Kamu Hastaneler Birlikleri

Sağlıkta Dönüşüm Programı doğrultusunda öngörülen önemli düzenlemelerden biri de 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kurulan Kamu Hastane Birlikleri'dir. Kamu Hastane Birlikleri'nin kurulması ile tüm devlet hastaneleri ilgili Kamu Hastane Birlikleri'ne bağlanırken Sağlık Bakanlığı'nın da rolünde önemli değişimler söz konusu olmuştur. Sağlık Bakanlığı hizmet sunumundan uzaklaşmış, politika belirleyen ve üreten, düzenleyici ve denetleyici bir yapıya dönüştürülmüştür.

Genel sekreterler tarafından yönetilen Birlikler, kapsadığı hastanelerin mali ve idari tüm yetkilerini üstlenmektedir. Bu düzenleme ile hastanelerin finansal ve personel yönetimleri merkezi yönetimden alınmış, kamu hastaneleri özerk bir yapıya kavuşturulmuştur. Böylece hastanelerin, dinamik kararlar alabilen, güçlendirilmiş yerinden yönetim esasına göre yönetilen esnek ve kolay hizmet sunan kurumlar olmaları sağlanmaya çalışılmıştır (Sağlık Bakanlığı, 2012a: 199-200).

Sağlıkta Dönüşüm Programı ile rekabetin sektörün verim ve kalitesini arttıracacağı tezi üzerinden sağlık birimlerinin idari ve mali yönden özerk işletmeler haline getirilmeye çalışılmış ve bu işletmelerin profesyonel işletme mantığı ile yönetilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Hastane yönetimlerinde ise çok başlılık hedeflenmiş, hastaneleri piyasa mekanizmalarına göre yönetecek profesyonel hastane yöneticisi ve sadece tıbbi hizmetlere bakan, geri planda bir başhekim ile ayrı yönetim birimleri haline getirilmiştir. Bu uygulama, klasik yönetim anlayışının öne çıkmasıyla istenilen stratejik yönetim anlayışı uygulanamamış, sağlık politikalarında tekrar merkezîyetçiliğe dönülmüştür. 2011 yılında devreye giren Kamu Hastaneler Birliği ile oluşturulan çok başlı sistem ülke şartlarında başarılı olamamış istenilen etkinliği sağlayamamıştır (www.kamupersoneli.net). Hedeflenen sağlık kurumlarının profesyonel sağlık yöneticileri tarafından işletme mantığı ile yönetilmesi fikri, atanan yöneticilerin neredeyse tamamının yine hekim kökenli olması nedeniyle maalesef uygulanamamıştır. Olağanüstü Hal (OHAL) kapsamında çıkartılan 694 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile getirilen yeni düzenlemede kamu tüzel kişiliği bulunan Türkiye Halk Sağlığı Kurumu, Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu ve Kamu Hastane Birlikleri kapatılarak Bakanlık teşkilatı içinde Halk Sağlığı ve Kamu Hastaneleri Genel Müdürlük düzeyinde yeniden yapılandırılmıştır.

2.5. Hasta Hakları

Sağlıkta Dönüşüm Programı sonrasında dikkat çeken noktalardan biri de hasta hakları ve hastaların hekim seçme hakkıdır. Vatandaş odaklı hizmet anlayışı çerçevesinde oluşturulan Sağlık Bakanlığı İletişim Merkezi (SABİM) de hasta hakları açısından olumlu bir uygulamadır.

2004 yılında uygulama giren SABİM hizmeti ile vatandaşların bilgi alma ihtiyaçlarını karşılanmakta, sağlık sistemi işleyişi sırasında mağduriyet yaşayanların sorunlarına doğrudan çözüm bulunmasını sağlamaktadır (Sağlık Bakanlığı, 2008: 205-208).

SDP kapsamında devlet hastanelerinin tamamında “Hasta Hakları Birimi” faaliyete geçmiştir. Vatandaşlar, hizmet alma hakkını temin için hasta hakları birimlerine sözlü veya yazılı olarak ihtiyaçlarını iletmekte, kendisine gerekli yardım ve ilettiği konuyla ilgili düzeltici işlemler yapılmaktadır. Uygulamanın, sağlık çalışanlarının haklarıyla çatıştığı, hastalar tarafından istismar edilebildiği gibi gerekçelerle eleştirilmekle birlikte, çalışanlar ve vatandaşlar arasında arabulucu yönünün stresi ve şiddeti azalttığı görüşüyle olumlu karşılanmaktadır (<https://www.haberler.com>; Bostan, 2008: 16; Solmaz ve Duğan, 2018: 198; Cavlak ve Bostancıoğlu, 2015: 39-40).

2.6. E-Sağlık Uygulamaları

Sağlıkta Dönüşüm Programı ile uygulamaya giren Ulusal Sağlık Bilgi Sistemi (USBS), sağlık bilgi sistemlerinde ulusal standartlar getirerek, etkin bilgi sistemi hizmeti sunmayı sağlamaktadır. Sistem tüm ülkeyi kapsayan hızlı bir iletişim omurgasına sahip olup tıbbi görüntü transferine de imkân vermektedir.

Sağlık Bakanlığı'nın tüm hastanelerinde tam otomasyona geçirilerek Merkezi Hastane Randevu Sistemi (MHRS, Alo182) uygulaması başlatılmıştır. Sağlık Bakanlığına ait kaynakların yürürlükteki mevzuat kapsamında etkin şekilde yönetilmesini ve her düzeydeki karar süreçleri için doğru ve tutarlı bilgi üretimini sağlamak için Çekirdek Kaynak Yönetim Sistemi (ÇKYS) yapılandırılmıştır. Sağlık Bakanlığı ayrıca sağlık kurumlarında üretilen her türlü veriyi, doğrudan üretildikleri yerden, standartlara uygun şekilde toplayıp, toplanan verilerden tüm paydaşlar için uygun bilgiler üreterek sağlık hizmetlerinde verim ve kaliteyi artırmayı hedefleyen, entegre, güvenli, hızlı ve genişleyebilen bilgi ve iletişim platformları oluşturmuştur. Bu platformlardan vatandaşlar kişisel sağlık kayıtlarına da ulaşabilmektedir.

Sağlık Bakanı Fahrettin Koca'ya göre; Sağlık Bakanlığı'nın hastaya daha iyi ve kaliteli hizmet sunan ve sağlık çalışanlarının işlerini kolaylaştıran “Kağıtsız Hastaneler” konusunda 2018 sonu itibari ile HIMSS EMRAM derecelendirmelerinde 1 adet seviye 7 ve 164 adet seviye 6 akreditasyonlu kamu hastanesi ile tüm Avrupa ülkelerini geride bırakan Türkiye, aynı kararlılık ve hızla hastanelerini dijitalleştirmeye devam etmekte, sağlık alanında ciddi oranda dijital dönüşümler gerçekleştirmektedir (www.himsseurasia.com).

2.7. Şehir Hastaneleri

Kamu Özel Ortaklığı (KÖO) modeli, 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu'na bir madde eklenmesine dair 15.7.2005 tarih ve 5396 sayılı Kanun ile

hizmet alımı, sunumu, örgütlenmesi ve finansmanı açısından köklü değişimleri getirerek, kamu örgütlenmesine dâhil olmuştur (Karasu, 2011: 7).

SDP kapsamında hayata geçirilen düzenlemelerden bir diğeri de KÖO modeline dayalı “entegre sağlık kampüsleri” ve “şehir hastaneleri” projeleridir. Kamuya ait sağlık yatırımlarının özel sektör tarafından yapılması ve belli bir süreyle devlete kiralanması olarak ifade edilen bu uygulama ile sağlık hizmetlerinin etkin ve verimli sunulması, hizmet kalitesinin artırılması, tedavi çeşitliğinin ülke geneline yayılması ve maliyet etkin sağlık hizmeti sunumunun sağlanması hedeflenmektedir (Sağlık Bakanlığı, 2012b: 233).

KÖO doğrultusunda özel sektör tarafından yapılan hastaneler, belli bir süre zarfı içinde düzenlenen bir sözleşmeyle devlete kiralanmaktadır. Bu kapsamda ülkemizde 2018 sonu itibarıyla 21 adet projenin sözleşmesi yapılmış ve bunlardan 8 adet şehir hastanesi hizmete girmiştir. 13 adet projenin ise 2021 yılında tamamlanması beklenmektedir (www.saglik.gov.tr).

Şehir hastaneleri, sağlık alanındaki özelleştirilme politikalarının bir parçası olarak eleştirilmektedir. Devlet tarafından bedelsiz tahsis edilen arsalar üzerine inşa edilen hastanelerde, tıbbi hizmetlerin bir kısmı, destek hizmetlerin tamamı sözleşme yapılan şirkete devredilmektedir. Zarar edildiği takdirde zarar hazine bütçesinden karşılanmaktadır. Belirlenen hasta kotası, hastaneleri kâr amacıyla hasta sayısını arttırmaya yönelik çaba içerisine sokmakla birlikte, devletin sağlık harcamalarında da gereksiz artışlar oluşturabilecektir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Türkiye’de uygulanan sağlık politikaları 1980 sonrası dünyanın birçok ülkesinde de uygulanan sağlık politikaları ile paralel dönüşüm içerisine girmiştir. Bu dönüşümün gerçekleşmesinde Dünya Bankası, Avrupa Birliği, Uluslararası Para Fonu ve Dünya Sağlık Örgütü gibi uluslararası kuruluşların etkisi belirleyici olmuştur. Türkiye yirmi yıllık süreçte bu politikaları uygulamada tam anlamıyla başarılı olamamıştır. Sağlık politikaları, 2002 yılında iktidara gelen 58. Hükümet tarafından özellikle ele alınmış ve 2003 yılında “Sağlıkta Dönüşüm Programı (SDP)” uygulamaya konulmuştur.

SDP çerçevesinde sağlıkta hizmet kalitesi ve erişimde önemli ilerlemeler kaydedilmiştir. Bu kapsamda; aile hekimliği, anne ve çocuk sağlığı, hastane ve hasta yatak sayıları, sağlık personeli, koruyucu sağlık, kurumsal yapılanma, bulaşıcı hastalıklarla mücadele ve hasta hakları başta olmak üzere pek çok alanda reform niteliğinde gelişmeler sağlanmıştır.

Verimlilik, etkinlik, kalite ve performansı arttırmayı amaçlayan programın uygulanma sonrasında elde edilen istatistikler, sağlık alanında önemli ilerlemelerin yaşandığını göstermektedir. SDP ekseninde uygulanan politikalar birçok eleştiriye de açıktır. SDP kapsamında yürürlüğe giren aile hekimliği uygulaması,

vatandaşa yakın, bölgesindeki halkı tanıyan hekimlerce sunulması açısından olumlu bir uygulama olup, etkin basamaklandırılmış bir sağlık hizmeti sunulması hedeflenmektedir. Hedeflenen basamaklandırılmış hizmetin etkin sunulmadığı sağlık istatistiklerinde gözlenmektedir. İkinci ve üçüncü basamak hizmetlere ulaşımın kolay olması, aile hekimliği uygulamasının etkinliğini azaltmakta ve bu alanda yeni düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Ayrıca hekim eksenli bir uygulama olduğu ve hekim dışı personelin göz ardı edildiği yönünde eleştiriler de bulunmaktadır. Bu konuda hekim dışı personelin özlük haklarının korunması için önlemler alınmalıdır. Aile hekimliklerinin birer özerk işletmeler haline geldiği bu uygulama, neo-liberal politikaların sağlık hizmetlerindeki yansımasıdır.

GSS ile sosyal güvenlik sistemindeki çok başlılığın ortadan kalkması hizmet sunumu da olumlu etkilemiştir. Vatandaşların SGK ile sözleşme yapan herhangi bir kamu veya özel sağlık kuruluşundan hizmet alabilmesi olumlu bir gelişmedir ancak belirli bir gelirin üzerinde olanlardan destek primi ve ayaktan başvuran hastalardan katkı payı alınması, yoksul kesimin sağlık hizmetlerine ulaşımını kısıtlayabilir. Bu doğrultuda dezavantajlı grupların mağduriyetine neden olabilecek noktaların göz önüne alınarak daha kapsayıcı bir düzenleme yapılması gerekmektedir.

Sağlık Bakanlığı'nın daha çok politika oluşturan, düzenleyen ve denetleyen bir role geçmesi, hastanelerin finansal ve personel açısından özerk yapıya büründürülmesi amacıyla oluşturulan Kamu Hastaneler Birlikleri maalesef ülke şartlarında başarılı olamamış bir uygulamadır. Yeni kamu işletmeciliği yaklaşımının sağlık alanında yansıması olan uygulama, ölçek ekonomisi ile kamu kaynaklarının daha etkin kullanımını sağlamayı da amaçlamıştır. Stratejik yönetim anlayışı ile ülke şartlarına uygun yeni bir model geliştirilmesi kaynak kullanımında etkinliği arttırabilecektir. Hastane yönetiminde profesyonel yöneticilik devrini de başlatan bu uygulama, hedeflenen yöneticilerin birçoğunun yönetim alanında eğitim almamış hekim kökenli yöneticiler olması gibi nedenlerle amacına ulaşamamıştır. Hastaneler günümüzde büyük işletmelerle yarışabilecek çapta hizmet üretebilen kuruluşlardır. Hastane yönetiminde profesyonel yöneticiliğin uygulanması zorunluluktur. Hastane yönetimi sağlık hizmetlerinin sadece işletme bilgisi ya da tıp bilgisiyle sağlanmasının zor olduğu bir faaliyettir. Bu açıdan hastane yöneticileri hekim kökenli olacaklarsa yönetim eğitimi almış olanların göreve getirilmesi ya da hastane yönetimi alanında eğitilmesi daha başarılı sonuçlar getirebilecektir.

Hasta hakları, insan hakları kuramında "sağlık hakkı" olarak ifade edilen temel hakka dayandırılır (Hatemi, 2006: 42-44). SDP çerçevesinde hasta hakları uygulaması ile gerçekleştirilen başta hekim seçme hakkı, SABİM ve hasta hakları birimi gibi uygulamalar, vatandaşlar ve personel tarafından genelde olumlu karşılanmaktadır. Çalışan haklarının yeterince göz önüne alınmadığı yönünden eleştirilen uygulamada, çalışan hakları ve hasta haklarının bütünsel olarak ele alınması daha iyi sonuçlar doğurabilecektir.

SDP ile uygulamaya giren Ulusal Sağlık Bilgi Sistemi (USBS), sağlık bilgi sistemlerinde ulusal standartlar getirmiş ve etkin bilgi sistemi hizmeti sunmayı sağlamıştır. E-sağlık uygulamaları sağlık alanında en verimli uygulamalar arasındadır. Sağlık Bakanlığı dijital uygulama alanında birçok hizmeti sunarak ekonomik anlamda da büyük tasarruf sağlamıştır. Ülkenin her tarafından ulaşılabilen kişisel sağlık bilgileri ile kaliteli ve güvenilir hizmet sağlanmaktadır. Ülkenin tüm hastanelerini dijital hale getirmeye çalışan bakanlık bu konuda ciddi adımlar atmaktadır. Bu alanda kişisel bilgilerin paylaşımında güvenlik önlemlerinin alınması açısından zafiyetler de mevcuttur ve hasta hakları açısından bazı tedbirlerin alınması gerekmektedir.

SDP kapsamında uygulamaya giren kamu özel ortaklıkları en çok eleştiri alan konulardandır. KÖO özelleştirme politikalarının bir parçası olarak görülmektedir. Sözleşme yapılan şirketlerin zararının devlet bütçesinden karşılanması, belirlenen hasta kotasının işletmeleri kâr amacıyla hasta sayılarını arttırma çabası içine sokabilecek ve devletin sağlık harcamalarını gereksiz artışlara sebep olabilecektir.

Sağlık; sosyo-ekonomik ve kültürel bileşenleri olan, toplumdaki gelir dağılımı, yoksulluk, işsizlik gibi yapısal sorunlarla birlikte ele alınması gereken çok daha geniş ve çok boyutlu bir kavramdır. Sahip olduğu dışsallığı sağlık alanını özel kılmaktadır. Toplumda korunmasız kesimin sağlık hizmetlerinden mahrumiyeti, bu özelliğinden dolayı toplumun geri kalanını da etkileyecektir. SDP kapsamında koruyucu sağlık hizmetlerinde birçok uygulama gerçekleştirilmiştir. Bu uygulamaların kapsamının daha da arttırılması gerekmektedir. Tedavi edici hizmetlerin maliyetleri ülke ekonomisine ciddi yük getirmekte bunun azaltılması sadece koruyucu sağlık hizmetlerinin daha etkin sunumuyla mümkün olacaktır. Ülkedeki nitelikli sağlık personeli sayısında ciddi artışlar istatistiklere yansımaya rağmen hala OECD ülkeleri ortalamasının altındadır. Etkili hizmet sunumu da ancak nitelikli personelle sağlanabilir ve bu konuda kararlılık devam ettirilmelidir. Sonuç olarak birçok eleştiriye maruz kalsa da Sağlıkta Dönüşüm Programı küreselleşmenin getirdiği bir vizyondur ve topluma yansımaları olumlu olmuştur.

KAYNAKLAR

- AKSAKOĞLU, G., KILIÇ, B., UÇKU, R. (2003), Aile Hekimliği Modeli / Sistemi Türkiye İçin Uygun Değildir, Toplum ve Hekim Dergisi, 18(4), 251-257.
- ATASEVER, M. (2014). Türkiye Sağlık Hizmetlerinin Finansmanı ve Sağlık Harcamalarının Analizi 2002-2013 Dönemi, Sağlık Bakanlığı Yayınları, Ankara.
- BOSTAN, S., ÇİFTÇİ, F. (2016). Sağlıkta Dönüşüm Programı Uygulamalarının Hastane Hizmetleri Üzerindeki Değişim Etkisi: Sağlık Çalışanlarının Görüşleri, SDÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 7 (2), 1-8.
- CAVLAK, H , BOSTANCIOĞLU, D . (2014). Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde Türkiye'deki Sağlık ve Hasta Hakları, International Anatolia Academic Online Journal / Sosyal Bilimler Dergisi, 2 (2), 27-42.
- ELBEK, O., ADAŞ, E. B. (2009). Sağlıkta Dönüşüm: Eleştirel Bir Değerlendirme, Türkiye Psikiyatri Derneği Bülteni, 12 (1), 33-44.
- ERKAN, A. (2011). Performansa Dayalı Ödeme: Sağlık Bakanlığı Uygulaması, Maliye Dergisi, 160, 423-438.
- GÜL, S. S., DERİCİOĞULLARI. D. E. (2010). Piyasa Odaklı Bir Uygulama Olarak Aile Hekimliği: Sağlık Hizmetinin Sunumunda Olası Kayıplar, Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu II Bildiriler Kitabı, İstanbul: Petrol-İş Yayını, 317-337.
- HATEMİ, H. (2006). Özel Hasta Gruplarının Hakları, Sağlık Hakkı Dergisi, 1, 42-44.
- KARASU, K. (2011). Sağlık Hizmetlerinin Örgütlenmesinde Kamu Özel Ortaklığı, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 66 (3), 217-262.
- KART, E. (2013). Sağlıkta Dönüşüm Sürecinde Performansa Dayalı Ücretlendirmenin Hekimler Üzerindeki Etkileri, Çalışma ve Toplum Dergisi, 38 (3), 103-139.
- MEMİŞOĞLU, D. KALKAN, B. (2016). Sağlık Hizmetlerinde Yönetişim, İnovasyon ve Türkiye, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21 (2), 645-665.
- MEMİŞOĞLU, D. (2016). Bir Kamu Politikası Analizi Örneği: Sağlıkta Dönüşüm Programı, Yasama Dergisi, 34, 62-93.
- SAĞLIK BAKANLIĞI. (2007a). Genel Sağlık Sigortası ve Sağlık Bakanlığının Değişen Rolü, Sağlık Bakanlığı Yayınları, Ankara.
- SAĞLIK BAKANLIĞI. (2007b). 21. Hedefte Türkiye, Sağlıkta Gelecek,

Sağlık Bakanlığı Yayınları, Ankara.

SAĞLIK BAKANLIĞI. (2008). Türkiye Sağlıkta Dönüşüm Programı, İlerleme Raporu, (Ed.) AKDAĞ, R., Sağlık Bakanlığı Yayınları, Ankara.

SAĞLIK BAKANLIĞI. (2018). T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2017, Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı Sağlık Araştırmaları Genel Müdürlüğü, Ankara.

SAĞLIK BAKANLIĞI. (2012a). Türkiye Sağlıkta Dönüşüm Programı Değerlendirme Raporu (2003-2011), (Ed.) AKDAĞ, R., Sağlık Bakanlığı Yayınları, Ankara.

SAĞLIK BAKANLIĞI. (2012b). Stratejik Plan 2013-2017, Sağlık Bakanlığı Yayınları, Ankara.

SOLMAZ, B., DUĞAN, Ö. (2018). Sağlık Çalışanı ile Hasta ve Yakınları Arasında Yaşanan Şiddetin Nedenlerinden “İletişim” Üzerine Bir İnceleme, AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18 (2), 185-206.

TATAR, M. (2011). Sağlık Hizmetlerinin Finansman Modelleri: Sosyal Sağlık Sigortasının Türkiye’de Gelişimi, Sosyal Güvenlik Dergisi, 1 (1), 103-133.

TEKİN, Ç., BOZKIR, Ç., SAZAK, Y., ÖZER, A. (2014). Malatya İl Merkezinde Çalışan Aile Hekimleri ile Aile Sağlığı Elemanlarının, Aile Hekimliği Uygulaması Hakkındaki Görüşleri, İş Doymu Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler, Fırat Tıp Dergisi, 19 (3), 135-139.

YILDIRIM, H. H. (2013). Türkiye Sağlık Sistemi: Sağlıkta Dönüşüm Programı Değerlendirme Raporu, Sağlık Sen Yayınları, S.21, Ankara.

<http://www3.kalkinma.gov.tr/PortalDesign/PortalControls/WebIcerikGosterim.aspx?Enc=83DA6FF03C7B4FCD157A140EEA4FF44> (02.01.2019)

<https://www.saglik.gov.tr/TR,11492/tarihce.html> (02.01.2019)

<http://ailehekimligi.gov.tr/aile-hekimlii/tuerkiyedeki-aile-hekimlii.html> (02.01.2019)

<https://sygm.saglik.gov.tr/> (10.01.2019)

<https://himsseurasia.com/nedediler/> (07.01.2019)

<https://www.kamupersoneli.net/gundem/saglik-bakani-demircan-turkiye-de-cok-basliligin-kaldirildigi-h32212.html> (15.01.2019)

<https://www.haberler.com/sabim-e-sikayet-edilen-sadece-4-hekim-uyari-almis-4170115-haberi/> (15.01.2019)

ANTİ-SOSYAL DAVRANIŞLAR ÜZERİNE KAVRAMSAL BİR İNCELEME

Benan ARDA¹

ÖZET

Sanayileşme ve küreselleşme süreci, yönetim ve örgüt düzeyindeki çalışmalara yenilikler getirmiştir. Özellikle son 50 yılda yönetim ve örgüt yazınında önemli gelişmeler olduğu görülmektedir. Hızla gelişen bu süreçte örgüt yönetimlerinde bireysel farklılıkların ve değerlerin dikkate alınmaya başlanması gerekliliği fark edilmiştir. Çünkü bireysel özelliklerin işgören motivasyonunun artması ile birlikte örgütsel karlılığı artırması beklenmektedir. Ancak her ne kadar örgütsel yaşamda olumlu bir iklim oluşturulmaya çalışılsa da bireysel özellikler ve örgütsel unsurlar sebebiyle bazen işgörenlerin olumsuz davranışlar sergileyebildikleri görülmektedir. Dolayısıyla, bu çalışmada olumsuz örgütsel davranışlardan birisi olarak kabul edilen anti-sosyal davranışlar üzerine kavramsal bir inceleme yapılması amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Anti-sosyal davranış, Örgütsel çevre

A CONCEPTUAL REVIEW ON ANTI-SOCIAL BEHAVIOR

ABSTRACT

The process of industrialization and globalization has brought innovations to the level of management and organization. Especially in the last 50 years there have been significant developments in the management and organization literature. In this rapidly evolving process the necessity of taking into account the individual differences and values in the organization administrations was noticed. Because the individual characteristics are expected to increase the organizational profitability with the increase of employee motivation. However, although it is tried to create a positive climate in organizational life, sometimes it is seen that employees can exhibit negative behaviors due to individual characteristics and organizational factors. Therefore, in this study, it is aimed to make a conceptual examination on anti-social behaviors which are considered as one of the negative organizational behaviors.

Keywords: Anti-social behavior, Organizational environment

Jel Codes: M14, M19

¹ Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Uluslararası İşletmecilik Doktora Öğrencisi, benancioplak@gmail.com

GİRİŞ

Çalışma yaşamı ve duygular arasında kuvvetli bir bağ vardır. Özellikle insanın ön planda olduğu işlerde duygular daha önemli hale gelmektedir. Örgütsel yaşamda, bireylerin duygularını kontrol etmeleri beklenmektedir. Duyguların yönetilmesindeki temel amaç, örgütteki pozitif duyguların açığa çıkarılmasıyla; örgütsel verimlilik ve iş tatmini gibi olumlu çıktılarının artmasına katkı sağlamaktır. Böylece pozitif bir iklimin sağlanmasıyla işgörenlerin bağlılıklarının ve motivasyonlarının artması beklenmektedir. Bu sayede işgörenler örgüt ile güçlü bağlar kurmaktadır (Akçay & Çoruk, 2012: 4-20). Örgütsel psikoloji alanında işgörenlerin örgüte uyumu merkezi konumda olan, önemli bir kavramdır. Genel bakış açısına göre; işgörenlerin iş tutum ve davranışlarının, becerilerinin, ihtiyaçlarının ve ilgi alanlarının çalışma ortamlarının çeşitli yönleriyle uyumu durumunda daha olumlu olacağı yönündedir (Brockner & Higgins, 2001: 45). Fakat bahsi geçen bağlar ve uyum mekanizmaları her zaman beklenildiği gibi güçlü ve sağlıklı olmamaktadır. İşgörenlerin ve çalışma ortamının özellikleri dengeleri değiştirebilecek nitelikte kuvvetlidir. Çalışma kapsamında değişen dengelerin negatif yönlü olması durumunda hem bir sebep hem de bir sonuç olarak görülebilecek olan anti-sosyal davranışların örgüt bünyesinde ortaya çıkması ve olumsuz sonuçlar doğurması beklenmektedir. Bu bağlamda, çalışmada olumsuz örgütsel davranışlardan birisi olarak ele alınan anti-sosyal davranışların teorik çerçevede ele alınması ve literatüre katkı sağlanması amaçlanmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE: ANTI-SOSYAL DAVRANIŞ

Anti-sosyal davranışlar, toplumca kabul gören değerlere ve ahlaki normlara uymayan davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Anti-sosyal davranışları, toplumdaki diğer bireylerin kişiliğine veya malına karşı kayıtsızlık, sahtekarlık, istismar, saldırganlık, yalan söyleme, hırsızlık, evden kaçma gibi toplum ve aile yaşamındaki sorumluluk duygusundan yoksun ve suç niteliği taşıyabilen davranışlar olarak tanımlamak mümkündür (Duyguner, 2018: 4). Karmaşık bir dizi eylem olan anti-sosyal davranışın karmaşık bir dizi nedeni vardır. Anti-sosyal davranışın nedenleri bireyler arasında farklılık gösterir ve tek bir nedenin anti-sosyal davranışları genellemek üzere kullanılması mümkün değildir (Brennan & Raine, 1997: 589). Bu anlamda anti-sosyal davranışları etkileyen faktörleri belirlemeye yönelik araştırmalarda genellikle; Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri, Jesness Envanteri, Eysenck Kişilik Envanteri, California Kişilik

Envanteri, Tennessee Benlik Kavramı Ölçeği ve Nowicki-Strickland Denetim Odağı Ölçeği gibi araçların kullanıldığı görülmektedir. Bu ölçeklerden Jesness Envanteri ve Eysenck Kişilik Envanteri doğrudan anti-sosyal davranışların saptanması ile ilgiliyken diğerleri anti-sosyal davranışa neden olan çeşitli davranışsal özellikleri ölçmek amacıyla kullanılmaktadırlar (Kaner, 1991: 187-188).

İnsanların agresiflik ve şiddet gibi eğilimlerinde önem teşkil eden duygular merkezi bir konumdadır (Spector, Fox & Domagalski, 2006: 29). Örneğin Diefendorff vd. (2008) çalışmasında olumsuz olaylara ve duygulara odaklanarak, bu duyguların ve olayların fizyolojik, duyuşsal, bilişsel ve davranışsal aktivite ortaya çıkardığını belirtmişlerdir (Diefendorff, Richard & Yang, 2008: 500).

Uzmanlar bireylerin anti-sosyal davranış gösterme eğilimine genellikle 15 yaş ve sonrası olan orta ergenlik döneminden sonra girdiklerini düşünmektedirler (Marmorstein, 2006: 231). Bu durum bireylerin çocukluk ve ergenlik dönemine odaklanılmasını gerekli kılmaktadır. Dolayısıyla anti-sosyal davranışın çocukluk ve ergenlikteki belirtileri; hırsızlık ve vandalizm gibi yasa dışı eylemler, otoriteye direnç, saldırganlık, dürtüsellik, erken yaşta alkol kullanımı ve cinsellik, evden kaçma, okuldan kaçma, yalan söyleme ve hayvanlara eziyet etmek olarak ortaya çıkması beklenebilir. Diğer taraftan yetişkinlerde ise; suç ve şiddet, aşırı alkol ve uyuşturucu kullanımı, bir işgören olarak kötü bir sicile sahip olunması, boşanma, çocuğu ihmal etmek, dikkatsiz araç kullanmak ve borçlarını ödeyememek olarak belirtilebilir (Farrington, 2005: 177). Literatürde ise özgüveni düşük bireylerin suçluluk ve anti-sosyal davranış gibi sorunları dışa vurmaya daha eğilimli olduğu ileri sürülmektedir (Donnellan, Trzesniewski, Robins, Moffitt & Caspi, 2005: 328). Bununla birlikte mizaç ve kişilik, dürtüsellik, zeka geriliği ya da başarısız bir eğitim hayatı, kötü ebeveynlik ve çocuk istismarı, cezaya dayalı ya da kararsız bir ebeveyn disiplini, ebeveynlerin uyuşmazlığı ve dağılan aileler, anti-sosyal ebeveynler, geniş aile yapısı, akran, okul ve toplumun etkileri, sosyoekonomik durum gibi faktörlerin anti-sosyal davranışlara neden olacağı ifade edilebilir. Fakat risk faktörlerinin sayısı arttıkça anti-sosyal davranışların artması beklenmektedir (Farrington, 2005: 178-186). Ayrıca, kontrol altına alınan bireylerin agresiflik ve anti-sosyal dürtüleri engelleme yeteneğinden yoksun olduğu belirtmek mümkündür. Çünkü fazlasıyla kontrol altında tutulan bireyler provakasyonlara karşı tepkilerini daha sert bir biçimde tutmaya çalışırken, uygun bir şekilde kontrol edilenler kendine güvenin ve girişkenliğin haklı olarak algılandığı durumlar hariç daha ölçülü davranmaktadırlar (Spector ve ark., 2006: 36).

Genel itibariyle anti-sosyal davranış sergileyenlerin; kişilerarası ilişkileri sıkıntılı ve tutarsız, tepkilerini yanlış yer ve zamanlarda dile getiren, dürtü kontrolleri

zayıf bireyler oldukları görülmüştür. Bu bireyler fazla hareketlilik, sorumsuzluk, davranışlarının sonuçlarına katlanamama, diğer insanları suçlama eğiliminde olma ve empati yoksunluğu da gösterebilmektedirler (Duyguner, 2018: 5).

Araştırmacılar, bilişsel bozuklukların anti-sosyal davranışların oluşmasında önemli bir etken olduğu konusunda fikir birliğine varmışlardır (Barriga, Hawkins & Camelia, 2008: 104). Prefrontal² beyin hasarı muhakemeyi etkilememekle beraber saldırganlık, şiddet vb birçok anti-sosyal davranışı da etkilemektedir (Treviño, Weaver & Reynolds, 2006: 977). Ayrıca genetik faktörler ve olumsuz çevresel faktörlerin bir araya gelerek anti-sosyal davranışların ortaya çıkmasında etkili oldukları düşünülmektedir (Cadoret, Cain & Crowe, 1983: 309).

ANTI-SOSYAL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ

Duyguların incelenmesi psikoloji alanında, özellikle klinik, kişilik ve sosyal psikoloji alt alanlarında uzun bir geçmişe sahiptir. Son zamanlarda ise örgütsel psikologlar, iş yerindeki duyguların nedenlerine, sonuçlarına ve ifadelerine odaklanmışlardır. Duygular üzerine yapılan temel teori ve araştırmalar, duyguların incelenmesinin işgörenlerin çalışma tutumlarını ve davranışlarını açıklamaya yönelik önemli bir rolü olduğunu ortaya koymaktadır (Brockner & Higgins, 2001: 35). Bu anlamda örgüt ortamında işgörenlerin duygularının bir yansıması olan anti-sosyal örgütsel davranışlar da kendisine araştırma alanı bulmuş bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Anti-sosyal örgütsel davranış, işi baltalamak, kasıtlı olarak bir hedefi zayıflatmak için yapılan zararlı, aktif ve pasif davranışları içermektedir (Duffy, Ganster, Shaw, Johson & Pagon, 2006: 106). Zararlı örgütsel davranışlar; kurum veya kuruluş üyelerine zarar vermek isteyen işgörenlerin hırsızlık, sabotaj, kişilerarası saldırganlık, iş yavaşlatmaları, zaman ve / veya materyalleri boşa harcamak ve dedikodu gibi davranışlarıdır. (Penney & Spector, 2002: 126). Bu davranışlar aynı zamanda üretkenlik karşıtı iş davranışlarıdır. Oldukça sık görülen ve maliyetli bir problem olan bu davranışlarda belirleyici olan davranışın sonucu değil, kendisi ve zarar verme potansiyelidir (Kanten & Kanten, 2016: 480-481). Dolayısıyla toplumsal normlara karşı çıkan, yasadışı, başkaldıracı, insanlara ya da mala zarar verme amacı güden anti-sosyal davranışlar ile de ilişkilidir.

Öğrenme eyleminin ancak insanların çevresindeki diğer insan davranışlarını gözlemleyerek gerçekleşebileceğini savunan sosyal öğrenme kuramı (Gürel, 2014: 102); anti-sosyal davranışı, diğer davranışlarla aynı şekilde; öğrenilip

2 Beynin, bilişsel kontrol, düşünce ve eylemleri düzenleme kabiliyetinde önemli bir rolü olan ön bölümü.

sürdürülen bir davranış olarak açıklamaktadır. Sosyal öğrenme bakış açısına göre, çevresel faktörlerin anti-sosyal davranışları arttırması mümkündür. (Aquino & Douglas, 2003: 198). Çevresel faktörlerin yanı sıra örgütsel faktörler de anti-sosyal davranışları etkileyebilmektedir. İşgörenler için bilgi kadar önemli ve onları aynı derecede zorlayan diğer kavramlar ise sosyal bir norm olarak adalet, görüşlerine değer verildiğini ve bunları örgütte duyurmalarına fırsat verildiğine dair olan inançlarını ifade eden ses efekti kavramı ve sosyal dışlanma korkusudur. Genellikle adaletsizliğe eşlik eden, onur ve özsaygılarına verilen zararın; İşgörenlerin örgüte karşı eyleme geçmelerini kolaylaştırması da muhtemeldir. Örgüt içindeki adaletsizlikler çeşitli boyutlarda olmakla birlikte, bazen işgörenlerde hırsızlık, sabotaj, hak talep etmek gibi anti-sosyal örgütsel davranışlar olarak görülebilmektedir (Goldman, Gutek, Stein & Lewis, 2006: 801).

Anti-sosyal davranışları, bireyin kimlik tehdidi algıladığı ve algılanan tehdit kaynağına karşı misilleme yaptığı, sürekli devam eden kişilerarası değişimler sürecinden nasıl etkilendiğini açıklayan daha dinamik modeller de mevcuttur. Bu modeller sosyal etkileşimci saldırganlık teorilerini, örgütlerde çatışmaların artması ve intikam modellerini temel almaktadırlar. Kimliğe yönelik tehditler anti-sosyal davranışları tetikleyebilmektedir. Genellikle bu davranışlar, tehdit alıcı tarafından algılanan tehdit kaynağına karşı yönlendirilen direkt cevaplar olmaktadır. Bu davranışların tehdit kaynağına karşı zarar verme potansiyeli bulunmaktadır. Kimlik tehdidi ile birlikte ortaya çıkan temel duygulardan biri öfkedir. Bu duygu aynı zamanda anti-sosyal davranışın da bilinen bir göstergesidir (Aquino & Douglas, 2003: 195-197). Öfke düzeyi yüksek bireyler çok çeşitli durumları olumsuz algılama ve yoğun öfke ile tepki verme eğilimindedirler ve aynı zamanda bu bireylerin daha agresif ve anti-sosyal davranışlarda bulunmaları da muhtemeldir (Spector ve ark., 2006: 36).

Bireysel anti-sosyal davranış ile iş arkadaşlarının anti-sosyal davranışlarla arasındaki pozitif ilişkiyi ortaya koyan, örgütlerdeki anti-sosyal davranışlara yönelik ampirik çalışmalar aynı zamanda grup üyelerinin etik kuralların uygulanmasında ve etik dışı davranışların raporlanmasında önemli rol oynadıklarını ortaya koymuştur (Treviño ve ark., 2006: 969). Bu anlamda anti-sosyal davranışlarda hiyerarşi de önemli bir etkidir. Hiyerarşinin alt kademesindeki insanlar, özellikle de erkekler, genellikle sosyal konumlarını tehdit eden eylemlere rekabetçi bir şekilde yanıt vermek için ne gerekiyorsa yapmaya hazırlardır. Örgütsel çevrede yüksek statüye sahip çalışanların sosyal kimliklerini tehdit eden bir durumla karşılaşmaları halinde bu duruma cevaben anti-sosyal davranış sergileme konusunda düşük statülü bireylere göre daha az

istekli olduğu ifade edilebilir. (Aquino & Douglas, 2003: 199).

SONUÇ

Özellikle 2000’li yıllarda ön plana çıkmaya başlayan “sosyal” temelli kavramlar hayatımızda önemli bir yer teşkil eder hale gelmiştir. Öncesinde ise bireylerin çalışma yaşamındaki değeri dikkat çekmeye başlamıştır. Bu iki unsurun günümüzde kesişimi ile bireyin sosyal bir varlık olarak özellikleri incelenmeye başlandığından örgüt bünyesinde de birey ve özellikleri araştırma konusu olmuştur. Örgüt bünyesindeki negatif davranışlardan birisi olan anti-sosyal davranışların incelendiği bu çalışmada öncelikle anti-sosyal davranış ile ilgili birçok akademik yazın olmasına rağmen anti-sosyal örgütsel davranışlar anlamında eksiklik olduğu görülmüştür.

Genel itibariyle 15 yaş ve sonrasında görülen anti-sosyal davranışlar genetik yapı, ailesel ve çevresel faktörler, sosyoekonomik durum, ebeveyn özellikleri gibi birçok unsurdan etkilenecek ortaya çıkmaktadır. Anti-sosyal davranışlar hırsızlık, başarısızlık, suça meyil, saldırganlık, yalan söyleme gibi toplumca kabul görmeyen birçok olumsuzlukla kendisini göstermektedir. Örgüt bünyesinde ise işgörenlerin adalet algısı, dürtüsellik düzeyleri, öfke kontrol mekanizmaları, örgüt temelli özsayıgıları, örgüte bağlılıkları, örgüt içinde kimliklerini ve sosyal statülerini koruma güdüleri gibi unsurlar işgörenlerin anti-sosyal örgütsel davranışlar sergilemelerine neden olmaktadır. Bunun sonucunda ise işgörenler üretkenlik karşıtı davranış başlığı altında sınıflandırılacak birçok olumsuz davranış sergileyebilmektedirler. Başka bir ifadeyle, örgütlerde işgörenler; sabotaj, yalan söyleme, hak talep etme, etik dışı davranma, iş yavaşlatma gibi davranışları sıklıkla sergileme eğilimindedirler.

Bazı kaynaklarca prososyal davranışların tam zıttı olarak da nitelendirilen anti-sosyal davranışların önüne geçebilmek adına personel alım süreçlerinde detaylı kişilik envanterleri yapılarak bireyin duygu-durum sağlığının kontrolünün sağlanması önem taşımaktadır. Böylece örgüt içi olumsuzluklarda anti-sosyal davranışlarla karşılaşma ihtimali azaltılabilir.

İşgörenlerin çalışmayı arzulayacakları bir örgüt iklimi yaratılmasının, işgörenlerde örgüte bağlılık, örgütsel vatandaşlık, performans ve verimlilikte artış gibi pozitif davranışları arttırması aynı zamanda da işgörenlerin anti-sosyal davranışlar gibi olumsuz davranış sergileme eğilimlerini azaltması muhtemeldir. Dolayısıyla ılımlı bir örgütsel ortamın yaratılması, anti-sosyal örgütsel davranışlara yönelik eğilimi azaltacağından önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Akçay, C. & Çoruk, A. (2012). Çalışma Yaşamında Duygular ve Yönetimi: Kavramsal Bir İnceleme, *Eğitimde Politika Analizi Dergisi*, 1(1), 3-25.
- Aquino, K. & Douglas, S. (2003). Identity Threat and Antisocial Behavior in Organizations: The Moderating Effects of Individual Differences, Aggressive Modeling, and Hierarchical Status, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90, 195-208.
- Barriga, A. Q., Hawkins, M. & Camelia, A. T. (2008). Specificity of Cognitive Distortions to Antisocial Behaviors, *Criminal Behavior and Mental Health*, 18, 104-116.
- Brennan, P. A. & Raine, A. (1997). Biosocial Bases of Antisocial Behavior: Psychophysiological, Neurological, and Cognitive Factors, *Clinical Psychology Review*, 6(17), 589-604.
- Brockner, J & Higgins, E. T. (2001). Regulatory Focus Theory: Implications for The Study of Emotions at Work, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1(86), 35-66.
- Cadoret, R. J., Cain, C.A. & Crowe, R. R. (1983). Evidence for Gene-Environmental Interaction in the Development of Adolescent Antisocial Behavior, *Behavior Genetics*, 3(13), 301-310.
- Diefendorff, J. M., Richard, E. M. & Yang, J. (2008). Linking Emotion Regulation Strategies to Affective Events And Negative Emotions at Work, *Journal of Vocational Behavior*, 73, 498-508.
- Donnellan, M. B., Trzesniewski, K. H., Robins, R. W., Moffitt, T. E. & Caspi, A. (2005). Low Self-Esteem is Related to Aggression, Antisocial Behavior, and Delinquency, *American Psychological Society*, 4(16), 328-335.
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., Shaw, J. D., Johnson, J. L. & Pagon, M. (2006). The Social Context of Undermining Behavior at Work, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 101, 105-126.
- Duyguner, U. (2018). Genel Popülasyonda Anti-sosyal Davranışların Sıklığı ve Anti-sosyal Davranışlar Gösteren Kişilerde Suça Eğilim ile Erken Dönem Uyumsuz Şemalar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Adli Tıp Enstitüsü, İstanbul.
- Farrington, D. P. (2005). Childhood Origins of Antisocial Behavior, *Clinical Psychology and Psychotherapy*, 12, 177-190.
- Goldman, B. M., Gutek, B. A., Stein, J. H. & Lewis, K. (2006). Employment Discrimination in Organizations: Antecedents and Consequences, *Journal of*

- Management, 6(32), 786-830.
- Gürel, R. (2014). Sosyal Pekiştiricilerin ve Model Davranışlarının, Çocukların Ahlaki Yargılarının Şekillenmesindeki Etkisi (Bandura Örneği), Değerler Eğitimi Dergisi, 28(12), 101-113.
- Kaner, S. (1991). Anti-sosyal Davranış Eğilimi Envanteri'nin (ADEE) Geliştirilme Çalışmaları, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 1(24), 187-194.
- Kanten, P. & Kanten, S. (2016). Örgütlerde Davranışın Aydınlık ve Karanlık Yüzü (1. Baskı), Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Marmorstein, N. R. (2006). Adult Antisocial Behaviour Without Conduct Disorder: Demographic Characteristics and Risk for Cooccurring Psychopathology, The Canadian Journal of Psychiatry, 4(51), 226-233.
- Penney, L. M. & Spector, P. E. (2002). Narcissism and Counterproductive Work Behavior: DO Bigger Egos Mean Bigger Problems, International Journal of Selection and Assessment, 1/2(10), 126-134.
- Spector, P. E., Fox, S. & Domagalski, T. (2006). Emotions, Violence, and Counterproductive Work Behavior, <http://qa.inquiryjournal.org/files/upm-binaries/8744_KellowayCh3.pdf>, Erişim Tarihi: 01.02.2019.
- Treviño, L. K., Weaver, G. R. & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral Ethics in Organizations: A Review, Journal of Management, 6(32), 951-990.



ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ

ISSN:2636-8684



ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ

Terzioğlu Kampüsü ÇANAKKALE
Tel:0286 218 00 18/2874 E-mail: comusbfdergi@gmail.com
<http://dergipark.gov.tr/mpsr>