



KOCATEPEİİBF Dergisi

ISSN: 1302-1966 | eISSN: 2651-4117

Cilt: 21, Sayı: 2, Yıl: Aralık 2019
Volume: 21, Issue: 2, Year: December 2019

Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi

Afyon Kocatepe University Journal of Economics and Administrative Sciences

www.iibfdergi.aku.edu.tr | www.dergipark.gov.tr/akuiibfd
akuiibf@aku.edu.tr

Uluslararası, Hakemli, Akademik Dergi

KOCATEPEİİBF

AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

AFYON KOCATEPE UNIVERSITY
JOURNAL OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

Cilt: 21, Sayı: 2, Yıl: Aralık 2019
Volume: 21, Issue: 2, Year: December 2019

ISSN: 1302-1966
eISSN: 2651-4117

AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ - KOCATEPEİİBF
Afyon Kocatepe University Journal of Economics and Administrative Sciences

ISSN: 1302-1966 / eISSN: 2651-4117
DERGİ KISA ADI/Short Title: KOCATEPEİİBF

SAHİBİ/Owner

Prof.Dr. Tuğrul Kandemir, Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dekanı/Dean of Afyon Kocatepe University FEAS, kandemir@aku.edu.tr

EDİTÖR KURULU/Board of Editors

Prof.Dr. Tuğrul Kandemir, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR), Dekan/Dean, kandemir@aku.edu.tr
Prof.Dr. Gülsüm Gürler Hazman, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR), Editör/Managing Editor, gulsumgurler@hotmail.com
Dr. Öğr.Üyesi Şahin Eray Kırdım, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR), Dil Editörü/Language Editor, yekirdim@aku.edu.tr
Arş.Gör. Neslihan Karakuş Büyükben, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR), Editör Yardımcısı/Editorial Assistant, nkarakus@aku.edu.tr
Arş.Gör. Aykut Güryel, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR), Editör Yardımcısı/Editorial Assistant, aykutguryel@hotmail.com

YAYIN KURULU/Editorial Board

Prof.Dr. Bernur Açıkgöz, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi (TR), bernur.acikgoz@ikc.edu.tr
Prof.Dr. Erkan Akar, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR), akar@aku.edu.tr
Prof.Dr. Selçuk Akçay, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR), akcay@aku.edu.tr
Prof.Dr. Tekin Akdemir, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi (TR), akdemir@ybu.edu.tr
Prof.Dr. İsmail Aydoğuş, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR), aydogus@aku.edu.tr
Prof.Dr. Hassanuddeen Abd Aziz, International Islamic University Malaysia (MY), ahassan@iiu.edu.my
Prof.Dr. Harun Cansız, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR), haruncansiz@aku.edu.tr
Prof.Dr. Ali Çelikkaya, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi (TR), acelikka@ogu.edu.tr
Prof.Dr. Erdal Demirhan, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR), demirhan@aku.edu.tr
Prof.Dr. Mustafa Fişne, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR), fisne@aku.edu.tr
Prof.Dr. Gülsüm Gürler Hazman, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR), gulsumgurler@hotmail.com
Prof.Dr. Yusuf Karaca, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR), karaca@aku.edu.tr
Prof.Dr. Tuğrul Kandemir, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR), kandemir@aku.edu.tr
Prof.Dr. Veysel Kula, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR), kula@aku.edu.tr
Prof.Dr. Jülide Yıldırım Öcal, TED Üniversitesi (TR), julide.yildirim@tedu.edu.tr
Prof.Dr. Şuayıp Özdemir, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR), sozdemir@aku.edu.tr
Prof.Dr. Belkis Özkara, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR), bozkara@aku.edu.tr
Prof.Dr. Ethem Kadri Pektaş, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR), pektas@aku.edu.tr
Prof.Dr. İsa Sağbaş, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR), isagbas@hotmail.com
Prof.Dr. Naci Tolga Saruç, İstanbul Üniversitesi (TR), naci.saruc@istanbul.edu.tr
Prof.Dr. Halim Sözbilir, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR), sozbilir@aku.edu.tr
Prof.Dr. Christiane Timmerman, University of Antwerp (BE), christiane.timmerman@uantwerpen.be
Prof.Dr. İhsan Cemil Demir, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR), icdemir@aku.edu.tr
Doç.Dr. Hüseyin Akgönül, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR), akgonul@aku.edu.tr
Doç.Dr. Mehmet Emre Görgülü, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR), egorgulu@aku.edu.tr
Doç.Dr. Mohammad Nurunnabi, Prince Sultan University (SA), mnurunnabi@psu.edu.sa
Doç.Dr. Dan Marius Voicilas, Romanian Academy (RO), dmvoici@yahoo.com
Dr.Öğr.Üyesi Kerim Çınar, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR), cinar@aku.edu.tr
Dr. Mariantonietta Fiore, University of Foggia (IT), mariantonietta.fiore@unifg.it
Dr.Öğr.Üyesi Şahin Eray Kırdım, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR), yekirdim@aku.edu.tr
Dr. Roberto Rana, University of Foggia (IT), roberto.rana@unifg.it
Dr. Edgardo Sica, University of Foggia (IT), edgardo.sica@unifg.it

SEKRETARYA/Secretarial

Arş.Gör. Neslihan Karakuş Büyükben, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR), nkarakus@aku.edu.tr
Arş.Gör. Aykut Güryel, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR), aykutguryel@hotmail.com

HABERLEŞME VE KOORDİNASYON/Communication and Coordination

Afyon Kocatepe Üniversitesi. Ahmet Necdet Sezer Kampüsü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.
Gazlıgöl Yolu, 03200. Afyonkarahisar, Türkiye
| Telefon: +90 272 228 1292 | Faks: +90 272 228 1148 | E-Posta: akuiibf@aku.edu.tr |
İnternet Sitesi: www.dergipark.org.tr/akuiibfd

DERGİ HAKKINDA/About the Journal

Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (KOCATEPEİİBF) uluslararası hakemli akademik bir dergidir. Dergi 1999 yılından bu tarafa Haziran ve Aralık aylarında olmak üzere yılda iki kez yayınlanmakta olup, Aralık 2015 sayısından itibaren hem basılı, hem dijital ortamda yayınlanmaktadır. Dergi DOAJ, Sobiad, Crossref, ESJI, DRJI, ASOS Index, EBSCOhost ve Index Copernicus tarafından taranmaktadır. Dergi sadece www.dergipark.org.tr/akuiibfd adresi üzerinden çalışma kabul etmekte ve bu adres üzerinden yayınlanmaktadır. Dergimizde yayınlanmak üzere gönderilen çalışmalar ön inceleme aşamasında intihal programı (iThenticate) aracılığıyla intihal ve benzerlik taramasına tabi tutulmaktadır. Dergi Türkçe ve İngilizce dilinde çalışmalarını kabul etmektedir.

Afyon Kocatepe University Journal of Economics and Administrative Sciences (KOCATEPEİİBF) is an international, academic peer-reviewed journal. Journal has been publishing biannually in June and December since 1999 and publishing both online and hardcopy since the issue of December 2015. Journal is indexed by DOAJ, Sobiad, Crossref, ESJI, DRJI, ASOS Index, EBSCOhost and Index Copernicus, Journal only accepts articles submitted through www.dergipark.org.tr/akuiibfd and publishing issues on this web site. Submitted articles have been controlling via plagiarism software (iThenticate) upon plagiarism and similarity index at pre review stage. The Journal accepts Turkish and English manuscripts.

BU SAYININ HAKEM KURULU/Referees of This Issue

Prof. Dr. Nejat Basım, Başkent Üniversitesi (TR)
Doç. Dr. Duygu Kızıldağ, İzmir Demokrasi Üniversitesi (TR)
Dr. Ceren Aydoğmuş, Bilkent Üniversitesi (TR),
Doç. Dr. Hakan Tunahan, Sakarya Üniversitesi (TR),
Dr. Öğr. Üyesi Letife Özdemir, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR),
Prof. Dr. Mualla Aksu, Akdeniz Üniversitesi (TR),
Prof. Dr. Belgin Aydıntan, Hacı Bayram Veli (TR),
Prof. Dr. İzzet Gümüş, İstanbul Gelişim Üniversitesi (TR),
Dr. Öğr. Üyesi Hülya Öcal, Afyon Kocatepe Üniversitesi (TR),
Doç. Dr. Erkan Öztürk, Kırklareli Üniversitesi (TR),
Prof. Dr. İsmail Bekçi, Süleyman Demirel Üniversitesi (TR),
Prof. Dr. İlknur Esen Yıldırım, Marmara Üniversitesi (TR),
Prof. Dr. Murat Atan, Hacı Bayram Veli Üniversitesi (TR),
Dr. Öğr. Üyesi Ayhan Demirci Toros Üniversitesi (TR),
Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Akben, Hasan Kalyoncu Üniversitesi (TR),
Doç. Dr. Yücel Öztürkoğlu, Yaşar Üniversitesi (TR),

KOCATEPEİİBF Dergisi olarak, dergimizin Aralık 2019 sayısında yayınlanan çalışmalarda hakemlik yaparak dergimize ve bilimsel yayıncılığa katkı sağlamış olan akademisyenlere teşekkür ederiz.

We, as KOCATEPEİİBF Journal, would like to express our thanks to the scholars who have made their contribution to our journal and scientific publishing through reviewing the manuscripts published in the issue of December 2019.

İÇİNDEKİLER/Contents

YAZARLAR/Authors	ARAŞTIRMA MAKALELERİ/Research Articles	SAYFALAR/Pages
Funda Yazar Hatice Özutku	Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma A Research on The Effect of Psychological Capital on Organizational Commitment	70-81
Feride Hayırsever Baştürk	Finansal Okuryazarlık Düzeyi ile Sigortalı Olma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi The Investigation of Relationship Between The Level of Financial Literacy and Having Insurance Policy	82-97
Mehmet Ali Taş, Hande Akdemir Hüseyin Çiçek	Toksik Duygu Deneyimleri ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Psikolojik Kırılganlığın Düzenleyici Etkisi The Moderating Effect of Psychological Vulnerability in The Relationship Between Toxic Emotion Experiences and Intention of Leave	98-113
Neslihan Derin	Vizyoner Liderliğin Kavramsal Çerçevesi ve İşletmeler İçin Önemi The Conceptual Framework of Visionary Leadership and Its Importance For Business	114- 125
Suat Kara, Şakir Sakarya, Ahmet Mesut Toraman	Kazanç Yönetimi ve Yönetim Karakteristikleri İlişkisinin Borsa İstanbul'da Test Edilmesi Testing of The Relationship Between Earning Management and Management Characteristics in Borsa İstanbul	126-139
Letife Özdemir, Ayşegül Göktaş	Borsa İstanbul'da Yer Alan Petrol İşletmelerinin Etkinliklerinin Ölçülmesi Veri Zarflama Analizi Measuring The Efficiency of Oil Companies in Borsa Istanbul: Data Envelopment Analysis	140- 147
Doğan Kılıç Muhammed Turğut	Kentsel Lojistik Açısından İstanbul Havalimanı ve Atatürk Havalimanı'nın Değerlendirilmesi Evaluation of Istanbul Airport and Ataturk Airport in Terms of Urban Logistics	148-157

Araştırma Makalesi
Geliş Tarihi: 09.04.2019
Kabul Tarihi: 01.07.2019

Research Article
Received: 09.04.2019
Accepted: 01.07.2019

Yazar, F., & Özutku, H. (2019). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *KOCATEPEİİBF Dergisi*, Aralık 2019, 21(2), 70-81.

PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

FUNDA YAZAR¹, HATİCE ÖZUTKU²

ÖZ

Araştırma kapsamı giderek genişleyen psikolojik sermaye kavramı, örgütlerin önem verdikleri konular arasına girmiştir. Örgütlerin sürdürülebilirliği için önemli olan örgütsel bağlılık konusunu etkileyen olumlu ve olumsuz unsurlar araştırılmakta ve örgütler bulunan olumlu unsurların geliştirilmesi için çaba sarf ederken, olumsuz unsurlar için de çözüm arayışına girmektedirler. Örgütsel bağlılığı olumlu etkileyeceği düşünülen çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri araştırmanın içeriğini oluşturmaktadır. Araştırmada psikolojik sermaye kavramının boyutları olan öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik düzeylerinin örgütsel bağlılığa etkisi analiz edilmiş ve bu amaçla bir kamu kurumunda uygulama yapılarak sonuçlar ortaya konmuştur. 157 kişinin katıldığı araştırmadan elde edilen verilerin analiz sonuçlarına göre, çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Psikolojik Sermaye, Öz Yeterlilik, Umut, Psikolojik Dayanıklılık, İyimserlik.

JEL Kodları: M1, M14.

A RESEARCH ON THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT

70

ABSTRACT

The concept of psychological capital has expanded its research increasingly and also has become one of the issues which organizations care about. The negative and positive issues affecting organizational commitment which is important for organizations' sustainability are searched and while organizations are striving for the development of positive elements, they are seeking solutions for negative ones. The purpose of this research is to determine employees' psychological capital levels which is thought to affect organizational commitment positively. In this research, the effects of self-efficacy, hope, resilience and optimism levels, which are the dimensions of psychological capital, on organizational commitment were analyzed and the results are determined by applying them in a public institution. According to the results of the data which obtained from the study with 157 participants, employees' psychological capital levels affect their organizational commitment positively.

Keywords: Organizational Commitment, Psychological Capital, Self-Efficacy, Hope, Optimism, Resilience.

JEL Codes: M1, M14.

¹ Doktora Öğrencisi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, fundasomuncu@yahoo.com- ORCID: 0000-0002-5434-9983.

² Prof. Dr., Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, hozutku@aku.edu.tr - ORCID: 0000-0003-0425-4967.

GİRİŞ

Bireylerin zihinsel sağlıkları için yapılan çalışmaların, onların gücüne inanmaktan uzaklaştığının, zor yaşantı ve koşulların olumsuz etkilerini gidermekte yetersiz kaldığının anlaşılması ile birlikte, psikolojide olumluya odaklanmayı esas alan yeni bir anlayış yaygınlaşmaya başlamıştır. Bu anlayış Seligman (2000) tarafından pozitif psikoloji olarak adlandırılmaktadır (Ergüner Tekinalp ve Işık Terzi, 2015:1). Pozitif psikoloji, bireylerin sahip oldukları güçlü yanlarının olduğunu dikkate alarak bu güçlü yönleri geliştirmeye odaklanmanın ruh sağlığını korumada ve uyum bozukluklarını gidermede en etkili yaklaşım olduğunu vurgulayan modern bir yaklaşımdır.

Fredrickson, 2001 yılında yaptığı çalışmasında, problemlerinin ve kendilerinin olumlu yanlarını görmeyen çalışanların çözüm bulma yönünde cesaretlendireceğini belirtmiştir (Eryılmaz, 2013:7). Çalışanların olumlu duyguları deneyimlemesinin onların yaşama bağlanmalarında ve pek çok faaliyeti gerçekleştirmelerinde de önemli rolü vardır. Çalışanlara ilgi gösterilmesi onların bir şeyleri açıklamaya ve yeni bilgiler elde etmelerine yardımcı olmaktadır. Benzer şekilde, bireyler başarılı olduklarında kendileriyle gurur duymaktadırlar. Bu gurur duygusuyla daha büyük başarılar elde etmeye yönelmektedirler (Eryılmaz, 2013:8). Bu tür olumlu duygular için geliştirilen Genişletme ve İnşa Etme Teorisi (Fredrickson 2001:221) pozitif duyguların hayatın her alanında olumlu etkilere sahip olduğunu ifade etmektedir. Bu teoride pozitif duyguların dikkati genişleteceği, bütünü görmeye yardımcı olacağını ve yaşantıyı kolaylaştıracağı iddia edilmektedir. Psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki irdelenirken genişletme ve inşa etme teorisinin etkisinden söz etmek mümkündür. Teorinin değindiği pozitif duygulara odaklanma psikolojik sermayenin değindiği olumlu duyguların bireye katkısı noktasını açıklamada yardımcı olmaktadır. Bireye katkısı olan bu olumlu duygu hallerinin aynı zamanda örgüte de kazandıracakları olacaktır.

Psikolojik sermaye kavramı pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımlarında ortaya çıkan bir kavramdır. Pozitif psikoloji temelinde bakıldığında, psikolojik sermaye çalışanların örgüt yaşantılarında umutlu, mutlu ve iyimser olmaları durumunda örgüte daha çok katkı sağlayacakları noktasına dikkat çeken bir kavram olarak incelenmekte ve araştırmalara konu olmaktadır. Bu durum örgüt performansını artırma konusunda dikkat çeken bir konu olan örgütsel bağlılık konusuyla ilişkilendirilebilir olması sebebiyle, araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Hem mutlu hem de örgüte bağlı çalışanlar örgütün başarısı için istenen bir durumdur. Psikolojik sermayenin kapsamını yaşayanların olumlu yönde algılanması ve çalışanın bunu geliştirebilir görmesi oluşturmaktadır. Psikolojik sermaye çalışanların verimli olmak amacıyla örgütsel ortamda başarılı olmaları için gereken yeteneklerinin önemine değinmektedir. Örgütsel bağlılık örgütle uyum içerisinde çalışma, örgütün başarısı için istekli olma ve sorumlulukları yerine getirme gibi konularda çalışanları yönlendirmesi açısından önemli bir konudur. Psikolojik sermaye düzeyleri geliştirilen çalışanların örgüte olan bağlılıklarının da artacağı, bağlılığın artışı ile örgüt performansının da gelişeceği düşünülmektedir.

Psikolojik sermayenin boyutları olarak ele alınan iyimserlik, umut, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının çalışanların örgütsel bağlılıklarına etki edip etmediği, etki ediyorsa hangi seviyelerde etkilediği kamu sektöründe faaliyet gösteren bir kurumda araştırılmak istenmiştir. Günümüzde özel sektörde olduğu kadar artık kamu sektöründe de çalışanların niteliklerini artırmaları ve alternatif iş fırsatlarını takip etmeleri sebebiyle işten ayrılmalar meydana gelmekte ya da çalışanın isteksizliği nedeniyle örgüt performanslarında düşüşler yaşanmaktadır. Ülkenin gelişme ihtiyacını sadece özel sektör değil kamu sektöründe faaliyet gösteren kurumlar da karşılamaktadır. Özellikle hizmet alımlarının fazla olduğu durumlarda hizmetin aksamaması ya da hızla ilerlemesi çalışanlara bağlıdır. Bu sebeplerle psikolojik sermaye boyutlarının kamu çalışanlarının örgütsel bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığı kamu çalışanlarından oluşan bir örnekleme araştırılmıştır.

Çalışmanın tasarımında kavramsal çerçeve ortaya konulduktan sonra psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik önceki çalışmaların bulguları verilerek araştırmanın hipotezleri ifade edilmiştir. Araştırmanın örnekleme ve araştırmada kullanılan ölçekler ilgili bilgilere yer verildikten sonra elde edilen veriler analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde etkilediği ortaya çıkmıştır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Psikolojik Sermaye Kavramı ve Boyutları

Psikolojik sermayenin temelini pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımları oluşturmaktadır. 20. yüzyılın ortalarından itibaren çalışanların pozitif yönleri üzerinde çeşitli araştırmalar yapılarak, kendilerini olumlu ve iyi hissettikleri yönlerini destekleyen ve gelişimlerini sağlayan uygulamalara geçilmiştir. Psikolojik sermaye kavramı da bu araştırmalar içerisinde yer alarak ilişkili olduğu konular

üzerine çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Pozitif psikolojik sermaye kavramı ilk defa 2002 yılında Fred Luthans ve arkadaşları tarafından ortaya atılmıştır (Erkmen ve Esen, 2012:55).

Pozitif psikoloji, çalışanların problemlerine ya da sorunlarına değil, iyi taraflarına odaklanmaktadır. Psikolojik sermaye, çalışan verimliliğinin artışına olumlu yönde etki edecek bir dizi nitelik olarak tanımlanmaktadır (Aslan, 2017:5). Çalışanların kim olduğu ve psikolojik pozitif gelişimler ile neler elde edilebileceği konusunu kapsamaktadır (Kumlu, 2017:5). Günümüz örgütlerinde çalışanın daha fazla değerli olmaya başlaması ve örgütlerin çalışanı değerli hissettirme çabaları konuyu önemli hale getirmiştir.

Yaşananların olumlu yönde algılanması ve çalışanın bunu geliştirebilir görmesi psikolojik sermayenin alt yapısını oluşturmaktadır. Nelson ve Cooper'a (2007:11-14) göre psikolojik sermaye; beşeri ve sosyal sermayeden daha fazlasını ifade etmekte, pozitif yönlü, temelinde teori ve araştırmalardan elde edilen bilgiler bulunmakta, ölçülebilir, geliştirilebilir ve çalışanların verimliliği üzerinde etkilidir.

Psikolojik sermaye; zor çalışmalarla baş edebilmek için umudun var olması; başarılı olma beklentisi; uğraştırıcı hedeflerle mücadele edebilme; problemlerle ilgili çalışanın pozitif psikolojik durumudur (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008: 54). Çalışanların verimli olmak amacıyla örgütsel ortamda başarılı olmaları için gereken yeteneklerinin önemine değinmektedir. Örgütlerin büyüme ve gelişim sürecini gerçekleştirebilmeleri için çalışanların performanslarını tam olarak göstermeleri gerektiği algısını ortaya koymaktadır (Luthans vd., 2008:210).

Luthans ve arkadaşları psikolojik sermayenin çeşitli boyutları olduğunu öne sürerek, bu boyutları öz yeterlilik, iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık olarak dört grupta kavramsallaştırmışlardır (Luthans vd., 2006:388):

1. *Öz yeterlilik*: Çalışanın zorlu görevleri başarmak için kendisine güvenebilmesi ve yeterli özgüvene sahip olması
2. *İyimserlik*: Çalışanın şimdi ve gelecekte başarılı olabileceğine dair iyimserlik duygusuna sahip olması
3. *Umut*: Çalışanın hedeflerine ulaşmada azimli olması ve yeni yollar deneyebilecek umuda sahip olması
4. *Psikolojik dayanıklılık*: Çalışanın güçlükler karşısında kalması durumunda toparlanabilmesi, güçlükler karşısında ısrarcı olması ve dayanıklılık göstermesi.

72

Psikolojik sermaye boyutlarından öz yeterlilik, Albert Bandura'nın (1982 ve 1997) Sosyal Bilişsel Teorisine dayanmakta olup, yapılan araştırmalar sonucunda geliştirilmiştir (aktaran Aslan, 2017:20). Öz yeterlilik boyutu, hedeflenen davranışları gerçekleştirmek üzere çalışanın yeteneklerine duyduğu güven düzeyini ifade etmektedir. Öz yeterlilik duygusuyla beraber çalışanların güçlü yönlerinin ortaya çıkarılmasının ve çalışanlar tarafından benimsenip geliştirilebilmesinin çalışanlarda kendilerine olan güven duygusunu da artıracığı belirtilmektedir. Öz yeterlilik düzeyleri artan çalışanların başarıyı elde edebileceklerine olan inanç ve azimleri artmaktadır (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008: 54). Öz yeterlilik, belirli bir alana ve o alandaki çabalara yönelik olan çalışan inancıyla ilgili bir durumdur.

İyimserlik boyutu çalışanların olayları kendi açısından olumlu görmesi olarak değerlendirilmektedir. Çalışanın amacına ulaşmak için hayatta başına iyi şeylerin geleceğine dair genellenmiş bir beklenti olarak ifade edilmektedir (Keleş, 2012:347). Negatif olayları da kendisi dışında gerçekleşen, geçici ve olaylara özgü olarak yorumlamasıdır. İyimser insanlar, geçmişteki başarısızlıklara ve gerilemelere rağmen, pozitif beklentilerle ileriyeye doğru hareket etmeye devam ederler (Erkmen ve Esen, 2012:57). Gelecekle ilgili olumlu durumları ortaya çıkabileceğine dair bir beklenti söz konusudur. Araştırmalarda iyimser çalışanların, yaşamlarında daha çok çalışmaya teşvik edilebilen, daha kolay tatmin olabilen ve zorluklar karşısında pes etmeyen çalışanlar oldukları ifade edilmektedir.

Umut boyutu, belirli bir amaca ulaşmak için çalışanın pozitif beklentileri üzerinde durmaktadır. Çalışana özgü olan umut, gelecekle ilgili olasılıkları düşünerek esnek olabilmek, farklı ihtimallere hazırlıklı olabilmek, bu farklı ihtimaller içinde kendisine uygun olanı ayırt etme ve seçme durumlarını kapsamaktadır (Bruinink ve Bertram, 2005:330-331). Umut boyutunun iki önemli özelliği ortaya çıkmaktadır. Bunlardan birisi, hedefi elde etmeyi isteme ve hedefi elde edebilmek için kendinde güç hissetme iken; diğeri, hedefi elde edebilmek için yollar bulabilme becerisidir (Akman ve Korkut, 1993: 193-194).

Psikolojik dayanıklılık boyutu ise, çalışanların karşı karşıya oldukları riskli ve olumsuz durumlara karşı geliştirdikleri uyum ve olumlu tutum olarak ifade edilmektedir (Masten ve Reed, 2002: 119). Sıkıntı, belirsizlik, çatışma, başarısızlık ve bunların yanında pozitif değişim, ilerleme ve artan sorumluluk karşısında harekete geçmez (Erkmen ve Esen, 2012:57). Dayanıklılığın daha çok olumsuz olaylarda etkisini gösterdiği belirtilmekte, kavramın çalışma yaşamına özgü olumsuz koşul ve dönemlerinde çalışanın stresle başa çıkmasını kolaylaştıran bir özellik olduğu vurgulanmaktadır (Luthans, 2002, 61; Keleş:2012:348).

1.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Boyutları

Örgütsel bağlılığın hem çalışan hem de örgüt açısından beraberinde getirdiği katkılar bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık; örgütle uyum içerisinde çalışma, zamanı ve enerjiyi örgütün başarısı için harcamada istekli davranış sergileme ve sorumlulukları yerine getirme gibi konularda çalışanları yönlendirmesi açısından önem arz etmektedir. Örgütsel bağlılık ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından araştırılmış, 1974'te Porter'in geliştirdiği ölçek ile ölçülmeye çalışılmıştır (Tutar, 2017:14).

Örgütsel bağlılık; çalışanın örgütün aktif bir üyesi olmaya devam etmeye istekli olmasıdır (Sökmen ve Şimşek, 2016:608). Porter ve Steers (1974) örgüt içindeki bağlılığı, çalışanın varlığı ile bütünleşebilecek bir güç ve bir örgüte dahil olmak olarak tanımlamışlardır (Arı vd., 2017:44).

Örgütsel bağlılık, çalışanın sadece işverenine sadakati olarak algılanmamalıdır. Örgütün yararına ve başarısının sürmesi için çalışanların düşüncelerini açıkladığı ve çaba gösterdikleri bir süreçtir. Örgütün kültürüne, örgütün kendisine ve kendisi dışındaki diğer bütün üyelerine olan sadakattir (Öztürk, 2013:10).

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt amaç ve değerlerini kabul etmesi, bu amaçlara ulaşılması yönünde çaba sarf etmesi ve örgütte kalma durumunu devam ettirme arzusudur. Böylece örgütsel bağlılıkta temel olarak şu faktörler üzerinde durulmaktadır: 1) Örgütün amaç ve değerlerine gönülden inanış ve bunları kabulleniş, 2) örgütten yana her şeyini ortaya koymaya gönüllü olma, 3) örgütün bir üyesi olarak kalma noktasında son derece güçlü bir irade ortaya koyma (Yüksel, 2000:176). Örgütsel bağlılık, çalışan ile örgüt arasında uyum, çalışan ve örgütün bir bütün olması, çalışan ve örgütün amaçlarının birleşmesi, çalışan ve örgütün karşılıklı emeklerinin anlaşılmasına inanılması, çalışan ve örgütün karşılıklı sorumluluk hissetmesidir (Öztürk, 2013:11).

Yüksek örgütsel bağlılık çalışanın örgüte ait olma duygusunu arttırmakta ve örgüte yararlı olabileceği düşüncesi ile kendine hedefler oluşturmaktadır. Yüksek düzeyde bağlılık gösteren çalışanların devamsızlıkları azaldığı ve işten ayrılma niyetleri diğer çalışanlara göre daha düşük olduğu ifade edilmektedir (Mowday vd., 1982: 139-140).

Örgütsel bağlılık, farklı araştırmacılar tarafından farklı boyutlara ayrılarak incelenmiştir. Mowday, Porter ve Steers, çalışanın davranışları vasıtasıyla görevlerine ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlarına bağlanması şeklinde tanımlayarak, örgütsel bağlılığı *davranışsal bağlılık* ve *tutumusal bağlılık* olarak iki boyutta sınıflandırmışlar. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini 1974 yılında geliştirmiş ve örgütsel bağlılığı 1979 yılında kullandıkları örgütsel bağlılık ölçeği ile ölçmüşlerdir (Azaklı, 2011:41-43). Davranışsal bağlılık, daha çok çalışanın geçmişteki davranışları nedeniyle örgüte bağlı kalma süresiyle ilgili iken; tutumsal bağlılık, çalışanın örgütsel amaçlarla özdeşleşmesi, örgütle bütünleşmesi ve bu doğrultuda çalışma istekliliği olarak ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla bu tür bir bağlılık, bireyin bazı manevi ödül ve menfaatler karşılığı kendilerini örgüte bağladıkları bir alış veriş ilişkisi olarak ifade edilmektedir (İlleez, 2012:20).

Yapılan araştırmalar içerisinde en çok kullanılan ve kabul gören modellerden birisi Allen ve Meyer'in geliştirdiği üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli olmuştur. Meyer ve Allen (1991), literatürdeki tüm tanımların üç genel içerikten birini yansıttığını önererek, bu üç boyutu ortaya koymuşlardır. Bu boyutlar *duygusal bağlılık*, *devam bağlılığı* ve *normatif bağlılıktır*.

Kaya'ya (2009) göre çalışanların örgüt üyeliğini sürdürmelerinin sebeplerden birisi duygusal bağlılıktır. Duygusal bağlılık çalışanların örgütleri ile bütünleşmesi ve kararlara dahil edilmesi sayesinde örgütüne karşı bağlılık hissetmesidir. Bu bağlılığı duyan çalışan kendini ailenin bir ferdi olarak görmekte ve örgüt açısından kendisinin oldukça önemli olduğunu düşünmektedir (Kolancıoğlu, 2017:102).

Devam bağlılığı, çalışanın örgütten vazgeçmesiyle ilişkilendirdiği kayıplara dayanan bağlılığı içermektedir (Somuncu, 2008:49). Bu bağlılık, çalışanın seçeneklerinin bulunmaması ya da işsiz kalma riskine karşı örgütünün ona yüklediği güçlüklerle katlanma ve dayanma mecburiyeti olarak tanımlanmıştır (Kolancıoğlu, 2017:104). Çalışan mevcut işinden ayrıldığında karşılaşacağı maddi ve manevi zorlukları düşünüp, işyerine katlanması gerektiğini kabul ederek mecburi olarak bağlılık duyması şeklinde ifade edilebilir.

Normatif bağlılık, çalışanın örgütte kalması için zorunluluk hissetmesini içermektedir (Allen ve Meyer, 1990:18). Bu zorunluluk hissi, çalışanın ahlaki duygularıyla ve inandıkları değerlerle ilgilidir. Çalışan, örgütün kendisini ve bağlılığını hak ettiğini düşünmektedir.

Her üç boyut da çalışanların örgüt içinde devam etme isteklerinin esas unsur olduğu görülmektedir (Özdevecioğlu, 2003:114). Her üç bağlılık boyutunda çalışanla örgüt arasında bir bağ oluşmaktadır, ancak boyuta göre bağlılığın niteliği farklılık göstermektedir. Duygusal bağlılıkta çalışan istediği için, devam

bağlılığında ihtiyacı olduğu için, normatif bağlılıkta da öyle olması gerektiğine inandığı için çalışan örgütüne bağlılık duymaktadır (Allen ve Meyer, 1991:3). Duygusal bağlılıkta çalışanın isteği önemliyken, devam bağlılıkta zorunluluk hissi, normatif bağlılıkta yükümlülük duyguları devreye girmektedir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Literatüre bakıldığında, psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık üzerine yapılan inceleme ve araştırmaların sayısının artırılması gerektiği söylenebilir. Psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık konuları ile ilgili bugüne kadar yapılan araştırma ve uygulamalar incelenmiş ve özetlenmeye çalışılmıştır.

Aslan (2017), Şırnak ilinde görev yapan 608 öğretmenden oluşan örneklem üzerinde araştırma yaparak, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiye bakmış ve düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algısının örgütsel bağlılığı az da olsa etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarına ilişkin algılarının örgütsel bağlılığın duygusal ve normatif bağlılık alt boyutları için modelin anlamlı olduğu görülürken, devam bağlılığı boyutuna ilişkin model için bir farklılığa rastlanmamıştır. Araştırmanın sonucunda pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır.

Lifeng'in (2007) Çin'de 198 yönetici ile yapmış olduğu araştırma sonucunda psikolojik sermayenin umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının ayrı ayrı ve bu üç boyutun bir bütün olarak, örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Yine Luthans ve Jensen (2005) çalışmalarını hemşireler üzerinde yapmış ve psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulmuştur.

Şen, Mert ve Aydın, Ankara ve Malatya'da faaliyet gösteren kamu ve ilgili kuruluşlarında çalışan 298 çalışandan elde ettikleri veriler ile ulaştıkları sonuçlardan birisi de psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ile pozitif ilişkili olduklarıdır.

Yan ve Lingli (2011)'nin araştırmalarını Çin'de faaliyet gösteren WISCO şirketinde uygulamışlardır. Araştırma hipotezlerinden birisi psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın ilişkisi olmuş; psikolojik sermayenin iş performansını etkilemesi konusunda örgütsel bağlılığın kısmi aracılık etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır.

Kaya'nın 2012 yılında çalışmasında uygulama yeri olarak Konya ilindeki kamu üniversite hastanelerinde çalışan hemşireleri seçmiş ve 205 hemşireden veri elde etmişlerdir. Verilerle psikolojik sermaye ile mesleki bağlılık ilişkisi incelenmiş; umut boyutu ile normatif bağlılık arasında; dayanıklılık boyutu ile de devam bağlılığı arasında, iyimserlik boyutu ile duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif ilişki bulunmuştur.

Güler (2016)'in çalışması, pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri ile örgütsel bağlılık ve boyutları arasında anlamlı ilişki olup olmadığını perakende sektörü çalışanları üzerinde inceleyen ilk araştırmadır. Büyük bir alışveriş merkezinde giyim kategorisinde faaliyet gösteren mağazalarda çalışan 175 kişiden anket toplanmıştır. Analiz sonuçlarına göre; pozitif psikolojik sermaye bileşenleri ile duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutu ile örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ancak iyimserlik, umut ve öz yeterlilik boyutları ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Ocak ve arkadaşları (2016) Bosna'da görev yapan 215 Bosnalı öğretmen üzerine yaptıkları analizleri sonucunda örgütsel psikolojik sermayenin sadece iyimserlik alt boyutunun iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkilerinin olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Bir başka araştırmada ise, etkileşimsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olup olmadığı ve psikolojik sermayenin bu ilişkide aracılık etkisi tespit edilmeye çalışılmış, analiz sonuçlarının pozitif olduğu ancak zayıf bir ilişki varlığı ile psikolojik sermayenin bu ilişki üzerinde tam aracılık etkisi olduğu ortaya konmuştur (Çoban, 2013:27).

Genç 2014 yılındaki çalışmasında, Ankara'daki kamu kurumlarında 309 çalışandan elde ettiği bulgularla psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisinin bireysel ve sosyal koşullar ile ilişkili faktörlerin ekseninde geliştiğini ortaya koymuştur.

Bu araştırma kapsamında oluşturulan hipotezler ve model şu şekildedir:

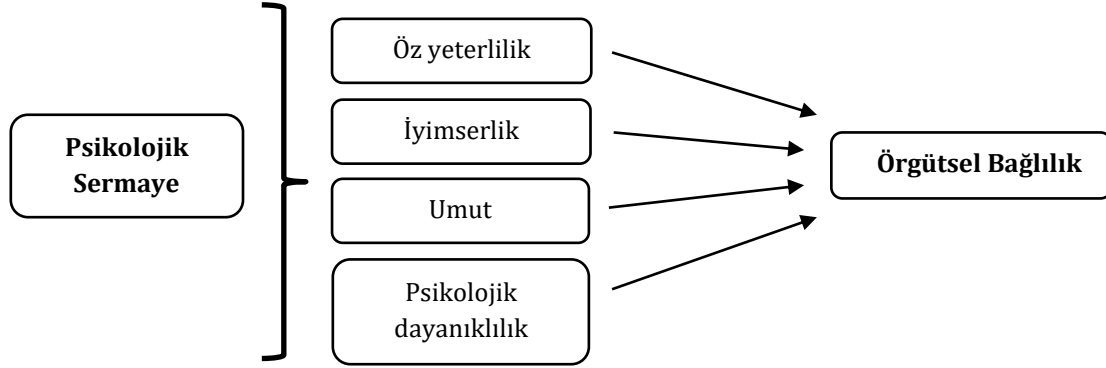
H1: Psikolojik sermaye boyutlarının kamu çalışanlarının örgütsel bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1(a): Psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun kamu çalışanlarının örgütsel bağlılığı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H1(b): Psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun kamu çalışanlarının örgütsel bağlılığı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H1(c): Psikolojik sermayenin umut boyutunun kamu çalışanlarının örgütsel bağlılığı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H1(d): Psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık boyutunun kamu çalışanlarının örgütsel bağlılığı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.



3. YÖNTEM

3.1. Örneklem

Araştırma yapılan kurum, merkezi Ankara'da bulunan ve tarım ve hayvancılık alanlarında faaliyet gösteren bir kamu kurumudur. Bir kamu kurumunun vatandaşlara verdiği hizmetler sebebiyle sektörler arası işleyişlerin aksamaması sebebiyle, çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerinin güçlü, örgüte bağlılıklarının da yüksek olması gerektiği düşünülmektedir. Verilere ulaşmanın kolaylığı açısından uygulama, kurumun Kütahya ve Kütahya'ya yakın illerinde (Afyonkarahisar, Ankara, Denizli) gerçekleştirilmiştir.

Araştırma yapılacak illerde çalışan personel sayısı toplam 271 kişidir. Evrenin özelliklerini yansıtmaya çalışarak seçilen örneklem grubu, basit tesadüfi örneklem yolu ile oluşturulmuştur. Ankete her ilden eşit sayıda kişi katılmasına özen gösterilmiştir. Toplam olarak 200 kişi örnekleme dahil edilmiştir. Anketlere doğru ve zamanında katılım gerçekleştiren 157 kişi olmuştur. İllerden elde edilen veri sayısı Kütahya'dan 38 kişi, Denizli'den 42 kişi, Ankara'dan 45 kişi ve Afyonkarahisar'dan 32 kişidir.

Araştırmaya katılanlar ile ilgili demografik özellikler Tablo 1'de yer almaktadır:

Tablo 1: Katılımcılarla İlgili Demografik Bilgiler

Öğrenim Durumları	Frekans	Yüzde (%)	Medeni Durum	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	78	49,7	Bekar	60	38,2
Erkek	79	50,3	Evli	91	58
			Diğer	6	3,2
Öğrenim Durumu	Frekans	Yüzde (%)	Yaş	Frekans	Yüzde (%)
İlköğretim	6	3,8	18-24	18	11,5
Lise	30	19,1	25-30	36	22,9
Önlisans	12	7,6	31-38	55	35
Lisans	79	50,3	39-45	30	19,1
Yüksek lisans	18	11,5	46 ve üzeri	18	11,5
Doktora	12	7,6			
İşletmede çalışma süresi	Frekans	Yüzde (%)	İş hayatında çalışma süresi	Frekans	Yüzde (%)
1 yıldan az	6	3,8	1 yıldan az	6	3,8
1-3 yıl arası	36	22,9	1-3 yıl arası	12	7,6
4-6 yıl arası	36	22,9	4-6 yıl arası	24	15,3
7-9 yıl arası	67	42,7	7-9 yıl arası	48	30,6
10 yıl ve üzeri	12	7,6	10 yıl ve üzeri	67	42,7

Katılım sağlayanlarda kadın ve erkek oranı birbirine yakındır. Katılımcıların çoğunluğu; evli, üniversite mezunu, 31-38 yaş aralığındadır. Araştırma yapılan kurumda çalışma sürelerine bakıldığında 7 ile 9 yıl arası çalışan sayısı fazladır. Çalışanların çoğunluğu ise 10 yıldan daha uzun bir süredir çalışma hayatında yer almaktadır.

3.2. Ölçüm Araçları

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi tercih edilmiştir. Anket formu hazırlanırken psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık konularında sık kullanılan ölçekler taranmıştır. Araştırmada Mowday, Steers ve Porter (1979) tarafından geliştirilmiş olan “örgütsel bağlılık” ölçeği tercih edilmiştir. Anketin Türkçe versiyonu İleez’in (2012) “Örgüt İkliminin İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama” başlıklı çalışmadan elde edilmiştir. İlgili çalışma içerisinde güvenilirlik analizi sonucu Alpha değeri 0.775 bulunmuştur. Ölçekte 15 madde yer almaktadır. Ölçekte “Bu kurumdaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum”, “Bu kurumda çalışmaya karar vermekle büyük ölçüde hata ettiğimi düşünüyorum”, “Emek ve birikimlerim bu kurumdan ayrılmamı engelliyor” gibi ifadeler yer almaktadır.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği için Luthans ve arkadaşlarının (2007) geliştirdiği 24 sorudan oluşan “Psikolojik Sermaye Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekte psikolojik sermayenin “öz yeterlilik”, “umut”, “iyimserlik” ve “psikolojik dayanıklılık” boyutlarını ölçen 24 soru yer almaktadır. Sorular ölçeği Türkçe’ye uyarlayan Çetin ve Basım’ın (2012) araştırmasından alınmıştır. Öz yeterlilik 1, 9, 11, 14, 18, 19; iyimserlik 3, 4, 15, 16, 21, 23; psikolojik dayanıklılık 5, 7, 8, 10, 13, 22 ve umut 2, 6, 12, 17, 20, 24 sorularla ölçülmektedir. Boyutlar için yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda hesaplanan Alpha değerleri sırasıyla 0.89, 0.89, 0.89 ve 0.88’dir. Ölçekte “Yaptığım işlerin tüm aşamalarında kendimden eminimdir”, “Kendime güvenirim”, “Başarı için yapmam gerekeni biliyorum” gibi ifadeler yer almaktadır. Araştırmadaki ölçeklerde “1: Kesinlikle Katılmıyorum” ve “5: Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde 5’li Likert Ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçekleri daha önce Türkçe’ye uyarlayan çalışmalarda doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Psikolojik sermaye ölçeği için, Çetin ve Basım (2012)’in çalışmasında yaptıkları doğrulayıcı faktör analizinde en iyi uyum değerlerini dört boyutlu yapının sağladığı ortaya çıkmıştır ($\chi^2/df=2,18$; RMSEA=0,057; CFI=0,90). Örgütsel bağlılık ölçeği için, Sarıkaya (2018) çalışmasında yaptığı doğrulayıcı faktör analizinde modelin uyum iyiliği indekslerini $\chi^2/df =2,521$; RMSEA=0,061 olarak bulmuş ve elde ettiği bulgulara göre hem kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliği hem de etki modelinin istenilen kriterleri sağladığını ifade etmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeği maddelerinin ait oldukları ölçeğe etkileri incelendiğinde, bütün maddelerin etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ifade etmiştir.

Araştırmada model için kabul edilebilir bir uyumdan bahsedebilmek ve uyum indekslerini görmek için SPSS Amos 25.0 istatistik programı kullanılmıştır. Uyum indeksi değeri, ki-kare değerinin serbestlik derecesine bölünmesiyle elde edilmektedir. Bu oranın iki veya ikinin altında bir değere eşit olması modelin iyi bir model olduğunu; beş veya daha altında bir değere eşit olması da modelin kabul edilebilir bir uyum iyiliğine sahip olduğunu göstermektedir (Erkorkmaz ve diğ., 2013:213). Araştırmada ele alınan modelde bahsedilen değerlerin 5’in altında çıkması kabul edilebilir bir uyumu göstermektedir. Diğer indeks değerleri de kabul edilebilir değerler aralığında yer almaktadır (uyum iyiliği indeksinin-GFI-0,90’dan, düzeltilmiş uyum iyiliği indeksinin-AGFI- 0,80’dan, karşılaştırmalı uyum indeksinin-CFI-0,90’dan büyük olması, hata tahminlerinin kareköklerinin ortalamasının-RMSEA- 0,05 ve altında olması-iyi uyum ya da 0,08’in altında olması- kabul edilebilir uyuma işaret etmektedir). Modele ilişkin uyum indeksleri değerleri Tablo 2’de gösterilmektedir:

Tablo 2: Modele İlişkin Uyum İndeksleri Değerleri

	Örgütsel Bağlılık	Öz yeterlilik	Umut	İyimserlik	Psikolojik Dayanıklılık
$\Delta X^2/Df$	2,54	2,78	3,10	2,12	1,83
GFI	0,91	0,90	0,98	0,90	0,92
AGFI	0,81	0,92	0,83	0,98	0,91
CFI	0,91	1	0,90	1	0,92
RMSEA	0,07	0,38	0,78	0,74	0,71

p<.001.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik boyutunun araştırılması amacıyla ölçeklerin Cronbach Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Örgütsel bağlılık soruları için bulunan Alpha değeri 0.934 iken,

psikolojik sermaye boyutlarından öz yeterlilik, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve umut soruları için bulunan Alpha değerleri sırasıyla 0.746, 0.962, 0.818 ve 0.952'dir. Bu değerler ölçeklerin tümünün güvenilirlik katsayılarının kabul edilebilir olduğunu göstermektedir.

4. BULGULAR

Veriler, SPSS Statistics 24.0 istatistik paket programında analiz edilmiştir. Verilerin analizine başlamadan önce, verilerin normal dağılım gösterip göstermediklerine bakılmıştır. Ölçeklerin Shapiro-Wilk testine göre sig. değerleri 0,05'ten büyük olduğundan verilerin normal dağılım gösterdiği anlaşılmaktadır. Normalliğe ilişkin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin de -1.5 ve +1.5 arasında kaldığı görülmektedir. Ölçeklerin normallik analizi sonuçları Tablo 3'te yer almaktadır. Veriler normal dağılım gösterdiği için analize parametrik testlerle devam edilmiştir.

Tablo 3: Ölçeklerin Normallik Analizi Sonuçları

Değişkenler	Çarpıklık	Basıklık
Öz Yeterlilik	-,863	-,025
İyimserlik	-1,383	1,110
Psikolojik Dayanıklılık	-1,131	1,365
Umut	-1,316	,781
Örgütsel Bağlılık	-1,180	1,356

Oluşturulan hipotezleri test etmek için önce değişkenler arasındaki Pearson korelasyon katsayılarına bakılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 4'de yer almaktadır. Bu sonuçlar, psikolojik sermaye boyutları ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu göstermektedir ($p<0.01$). Değerlerin 0,6'dan büyük olması değişkenler arasında yüksek korelasyon olduğunu göstermektedir. Değişkenler arasındaki pozitif yönlü ilişkinin varlığı iki değişkenin birlikte değiştiğini göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014). Değişkenlerden birisi artarken diğeri de artmaktadır.

Tablo 4: Korelasyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler			
	Öz Yeterlilik	İyimserlik	Psikolojik Dayanıklılık	Umut
Örgütsel Bağlılık	0,880**	0,879**	0,793**	0,913**

** $p<0.01$ (2-tailed).

Değişkenler arasındaki ilişkiye bakıldıktan sonra, araştırma kapsamında esas soru olan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni etkileyip etkilemediğini test etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi bağımlı değişkenin diğer bağımsız değişkenler tarafından nasıl açıklandığını belirlemeye çalışmaktadır. Ancak regresyon analizinden önce veri setinin analiz varsayımlarını karşılayıp karşılamadığını belirlemek amacıyla, çoklu doğrusal bağlantı araştırılmıştır. Çoklu doğrusal bağlantı, bağımsız değişkenler arasında ilişki olmaması durumunu göstermektedir. VIF değeri 10'a eşit veya daha büyükse anlamlı çoklu doğrusal bağlantı probleminden söz edilmektedir (Vupa ve Gürnlü Alma, 2008:99). Modelde yer alan bağımsız değerlerin VIF değerlerinin 10'dan düşük çıkması çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmadığını ifade etmektedir. Bağımsız değişkenlere ilişkin hesaplanan VIF değerleri Tablo 5'te yer almaktadır:

Tablo 5: Çoklu Doğrusal Bağlantı Sonuçları

Değişkenler	Öz Yeterlilik	İyimserlik	Psikolojik Dayanıklılık	Umut
VIF değerleri	7,025	9,081	4,112	8,708

Hipotezde birden fazla bağımsız değişken olmasından dolayı çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır (Foz yeterlilik=529,99; Fiyimserlik=524,61; Fdayanıklılık=261,861; Fumut=777,47 $p<0.001$). Regresyon analizi sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır:

Tablo 6: Regresyon Analizi Sonuçları**Psikolojik Sermaye Boyutlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler			
	Öz Yeterlilik	İyimserlik	Psikolojik Dayanıklılık	Umut
Örgütsel Bağlılık	$\beta=0,880$	$\beta=0,879$	$\beta=0,793$	$\beta=0,913$
	F=529,99	F=524,61	F=261,861	F=777,47
	R ² =0,774	R ² =0,772	R ² =0,628	R ² =0,834
	B=0,911	B=0,703	B=0,750	B=0,714
	p=,000 ^b	p=,000 ^b	p=,000 ^b	p=,000 ^b

Tabloya bakıldığında öz yeterlilik boyutundaki 1 birim artış örgütsel bağlılığı 0,880 birim; iyimserlik boyutundaki 1 birim artış örgütsel bağlılığı 0,879 birim; psikolojik dayanıklılık boyutundaki 1 birim artış örgütsel bağlılığı 0,793 birim; umut boyutundaki 1 birim artış örgütsel bağlılığı 0,879 birim artırmaktadır.

Analizin düzeltilmiş R² değerlerine bakıldığında; öz yeterlilik boyutu örgütsel bağlılığı %77'lik varyans (değişim) ile, iyimserlik boyutu örgütsel bağlılığı %77'lik varyans ile, psikolojik dayanıklılık boyutu örgütsel bağlılığı %63'lük varyans ile, umut boyutu örgütsel bağlılığı %71'lik varyans ile açıklamaktadır. Varyans yüzdelerinin yüksek olması güçlü ve pozitif yönde anlamlı bir etki olduğunu göstermektedir.

Tüm analiz sonuçları değerlendirildiğinde regresyon modeli anlamlıdır ve oluşturulan "H₁: Psikolojik sermaye boyutlarının kamu çalışanlarının örgütsel bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır" hipotezi ve alt hipotezler kabul edilmektedir. Psikolojik sermaye boyutları örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.

SONUÇ ve TARTIŞMA

Araştırmada çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin örgütsel bağlılıklarına olan etkisini ortaya konmak amaçlanmıştır. Bu etki araştırılırken psikolojik sermaye kavramının alt boyutları olarak tanımlanan iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik boyutlarının örgütsel bağlılığa olan etkileri ayrı ayrı analiz edilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre, psikolojik sermaye boyutlarının örgütsel bağlılığı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarının, Aslan'ın (2017) Şırnak ilinde görev yapan 608 öğretmenden oluşan örneklem üzerinde yaptığı araştırma sonucu ile ulaştığı pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği sonucu ile uyumlu olduğu görülmektedir. Her iki çalışma da kamu alanında faaliyet gösteren kurumlarında uygulanmıştır. Aslan'ın çalışmasının doğu illerinden birinde, bu çalışmanın ise batı illerinden bazılarında yapılmasına rağmen benzer sonuçları vermesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Lifeng'in (2007) Çin'de 198 yönetici ile yapmış olduğu araştırma sonucunda ortaya koyduğu psikolojik sermayenin umut, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarının ayrı ayrı örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olduğu bulgusu yapılan araştırmamızla desteklenmektedir. Lifeng'in araştırması sadece yöneticiler üzerinde uygulanmıştır. Bu çalışmada ise mavi ya da beyaz yaka şeklinde bir ayrıma gidilmemiştir. Luthans ve Jensen (2005) çalışmalarını hemşireler üzerinde yapmış ve psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulmuştur. Kaya'nın (2012) çalışmasında uygulama yeri olarak Konya ilindeki kamu üniversite hastanelerinde çalışan hemşireleri seçmiş, örgütsel bağlılık boyutları da analize dahil edilmiş ve 205 hemşireden elde ettiği veriler sonucunda umut boyutu ile normatif bağlılık arasında; dayanıklılık boyutu ile de devam bağlılığı arasında, iyimserlik boyutu ile duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Psikolojik sermaye boyutlarının örgütsel bağlılığa etkisi konusunu ortaya koyması açısından önem arz etmektedir. Yine Kaya'nın çalışması da araştırmamız gibi kamu alanında gerçekleştirilmiştir.

Güler (2016)'in çalışması, psikolojik sermaye ve bileşenleri ile örgütsel bağlılık ve boyutları arasındaki ilişkiyi perakende sektörü çalışanları üzerinde inceleyen ilk araştırma olması sebebiyle dikkat çekicidir. Büyük bir alışveriş merkezinde giyim kategorisinde faaliyet gösteren mağazalardan 175 kişiden veri toplanarak yaptığı analizlerden bağlılığı etkileyen sonuçlar elde etmiştir. Güler'in araştırması araştırmamızdan farklı olarak özel sektörde uygulanmış ve çalışmamızla uyumlu olarak yorumlanmıştır.

Ancak araştırmamızın sonuçları, Ocak ve diğ. (2016)'nin 215 Bosnalı öğretmenler üzerine yaptıkları araştırma sonucunda ifade ettikleri örgütsel psikolojik sermayenin sadece iyimserlik alt boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkilerinin olduğu bulgusu ile çelişmektedir. Ocak ve diğ.'nin

araştırmasının örnekleminin sadece belirli bir bölgede yaşayan öğretmenleri kapsamı sebebiyle bu farklı sonuca vardıkları düşünülmektedir.

Yaşananların olumlu yönde algılanması ve çalışanın bunu geliştirebilir görmesi psikolojik sermayenin temelini oluşturmaktadır. Kavramsal çerçevede de belirtildiği üzere, psikolojik sermaye çalışanların verimli olmak amacıyla örgütsel ortamda başarılı olmaları için gereken yeteneklerinin önemine değinmektedir. Örgütsel bağlılık da örgütle uyum içerisinde çalışma, örgütün başarısı için istekli olma ve sorumlulukları yerine getirme gibi konularda çalışanları yönlendirmesi açısından önemli bir konudur. Psikolojik sermayenin boyutları olarak öne sürülen öz yeterlilik, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve umut duygularına sahip çalışanların örgütsel bağlılıklarının etkileneceklerini düşünülerek araştırma gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler ve bulgular, çalışanlarının örgüte bağlılığını artırmak isteyen örgütlerin psikolojik sermaye boyutlarına önem vermeleri gerektiğini vurgulamaktadır.

Çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artırmak ve örgütte devamlılığını sağlamak isteyen örgütlerin çalışanların psikolojik sermaye düzeyini yükselterek çalışanlarına uygun çalışma koşulları yaratması, çalışanların gelişimlerini destekleyen eğitim olanaklarını artırması ve onları desteklemesi, örgüt ve çalışan için ulaşılabilir hedefler belirlemesi, örgüt içi iletişimi sağlıklı hale getirmesi, uygun koşullarda çalışanın kararlara katılımını destekleyerek ve örgüte güveni artırarak çalışanın örgüt içinde kalmaya istekli olmasını sağlamaları gerekmektedir. Kamusal alanda faaliyet gösteren bir kurum, çalışanına sunacağı imkanlar konusunda bir özel firma gibi hızlı hareket edemeyebilir, kaynaklarını gerekli izinleri almadan yöneticinin yönlendirdiği şekilde kullanamayabilir, çalışanların alabilecekleri terfiler konusunda engellerle karşılaşılabilir. Bu durumlar kamu kurumunun işinin daha da zor olduğunu göstermektedir. Ancak kamu alanında çalışanlara tanınan haklar ve izinler fırsata dönüştürülebilir. Kurumun kendi içerisinde oluşturacağı örgüt kültürü ve iletişim sayesinde psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık konularına yönelebileceği ve geliştirebileceği düşünülmektedir.

Literatürde psikolojik sermaye boyutlarının örgütsel bağlılık ile olan ilişkisine dair çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmanın kamu alanında bir uygulama olması sebebiyle ilgili literatüre katkı sağlaması beklenmektedir. Çalışmamız sadece kamu alanında faaliyet gösteren bir kurumda gerçekleştirilmiştir. Özel sektörde bir uygulama yapılarak, kamu ve özel sektörlerde çalışanların bağlılıkları ölçülerek, farklılıkları ortaya koyan bir araştırmanın gerçekleştirilebileceği düşünülmektedir. Çalışmamız için analize dahil edilen veriler Kütahya ve çevresindeki iller ile kısıtlı kalmıştır. Diğer illerin de araştırmaya dahil edilebileceği daha kapsamlı bir araştırma gerçekleştirilebilir. Araştırma belirli bir zaman kesitinde neden ve sonuç arasındaki ilişkinin birlikte incelendiği araştırma olması sebebiyle kesitsel bir araştırmadır. Neden-sonuç ilişkisi aynı zaman kesitinde birlikte incelenmiştir. Ayrıca sadece yöneticilerin örnekleme alınarak, psikolojik sermaye boyutlarının örgüte bağlılıklarını etkileyip etkilemediği değerlendirilebilir. Çalışmamızda örgütsel bağlılık boyutlarına kavramsal olarak değinilmiş ancak analiz kısmında boyutlar ayrı ayrı araştırmaya dahil edilmemiştir. Örgütsel bağlılık boyutları da ayrı ayrı ele alınarak, duygusal, devam ve normatif bağlılığın psikolojik sermaye boyutları ile ilişkisi analiz edilebilir.

KAYNAKÇA

- Akman, Y. ve Korkut, F. (1993), "Umut Ölçeği Üzerine Bir Çalışma", *H. Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9, 193-202.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990), "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1991), "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment" , *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Arı, M., Altın, Gülova A. ve Köse, S. (2017), "Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel Bağlılık Davranışının İlişkisi: Bir Sağlık Kuruluşunda Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 10(1), 43-51.
- Aslan, İ. (2017), "Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Yüksek Lisans Tezi*, Siirt Üniversitesi, Siirt.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S. ve Luthans, F. (2008), "Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors", *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Azaklı, Ö. (2011), "Çalışanların Örgüte Bağlılıkları ve İş Güvencesizliği Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama", *Yüksek Lisans Tezi*, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Bruininks, P. ve Bertram, F. M. (2005), "Distinguishing Hope From Optimism and Related Affective States", *Motivation and Emotion*, 29(4), 327-355.
- Çetin, F., ve Basım, H.N. (2012), "Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama", *Çalışması Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çoban, A. (2013), "Psikolojik Sermayenin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerindeki Rolü", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5, 2, ISSN: 1309 -8039 (Online).
- Ergüner Tekinalp, B. ve Işık Terzi, Ş. (2015). *Eğitimde Pozitif Psikoloji Uygulamaları*, Pegem Akademi, Ankara.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2012), "Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(2), 55-72.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K. ve Sanisoğlu, S. Y. (2013), "Doğrulamalı Faktör Analizi ve Uyum İndeksleri", *Türkiye Klinikleri Med Sci*, 33(1), 210-223.
- Erkuş, A., Turunç, Ö. ve Yücel, R. (2011). "Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerde İçsel ve Dışsal İş Tatmininin Aracılık Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 245-270.
- Eryılmaz, A. (2013), "Pozitif Psikolojinin Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Alanında Gelişimsel ve Önleyici Hizmetler Bağlamında Kullanılması", *The Journal of Happiness & Well-Being*, 1(1), 1-22.
- Fredrickson, B. L. (2001), "The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden-And-Build Theory of Positive Emotions", *American Psychologist*, 56, 218-226.
- Genç, A. (2014), "Psikolojik Dayanıklılığın Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Görgül Bir Araştırma", *Yüksek Lisans Tezi*, Başkent Üniversitesi, Ankara.
- Güler, G. (2016), "Pozitif Psikolojik Sermaye İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Mersin İli Perakende Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Yüksek Lisans Tezi*, Toros Üniversitesi, Mersin.
- İllez, Z. (2012), "Örgüt İkliminin İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", *Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Kaya, D. Ş. (2012), "Psikolojik Sermaye ve Mesleki Bağlılık İlişkisine Kariyer Planlamasının Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Model Önerisi", *Yüksek Lisans Tezi*, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Keleş, H.N. (2011), "Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3, 2, ISSN: 1309 -8039 (Online).
- Kolancıoğlu, B. (2017), "Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama", *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul.

- Kumlu, T. (2017), "Otel İşletmesi Çalışanlarının Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki", *Yüksek Lisans Tezi*, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Küçük, T. (2015), "Kamu İlkokullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Diyarbakır İli Örneği", *Yüksek Lisans Tezi*, Zirve Üniversitesi, Gaziantep.
- Lifeng, Z. (2007), "Effects of Psychological Capital on Employees' Job Performance, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior", *Acta Psychologica Sinica*, 2, 18.
- Luthans, F., Avey, J. B. ve Patera, J. L. (2008), "Experimental Analysis of a Webbased Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital", *Academy of Management Learning&Education*, 7(2), 209-221.
- Luthans, F., J. B. Avey, Avolio, B. J., Norman S. M. ve Combs G. M. (2006), "Psychological Capital Development: Toward a Micro-Intervention", *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 387-393.
- Luthans, Fred. (2002), "Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths", *Academy of Management Executive*, 16, 57-72.
- Luthans, K.W. ve Jensen, S.M. (2005), "The Linkage Between Psychological Capital and Commitment to Organizational Mission: A Study of Nurses", *Journal of Nursing Administration*, 35(6), 304-310.
- Masten, A. S. ve Reed, M. J. (2002), Resilience in Development. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology*, New York: Oxford University Press.
- Mowday, R., Porter, L., Steers, R. ve Warr, P. (1982), *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, Londra: Academic Press.
- Nelson, D. ve Cooper, C.L. (2007), *Positive Organizational Behavior*, London: Sage Publication.
- Ocak M., Güler M. ve Basim H. N. (2016), "Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Tutumları Üzerine Etkisi: Bosnalı Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma", *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 113-130.
- Özdevecioğlu, M. (2003), "Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Özmen, A. (1999), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Ed. Ali Atıf Bir. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 1081.
- Öztürk, M. (2013), "Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Kırklareli Örneği)", *Yüksek Lisans Tezi*, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Sarıkaya, G.S. (2018), "İşgören Kaygı Düzeyinin Örgütsel Adalet Algısı İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Aracılık Rolü: Yiyecek İçecek İşletmeleri Örneği", *Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Somuncu, F. (2008), "Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Geliştirme Araçları: Özel Bir Hizmet İşletmesinde Araştırma", *Yüksek Lisans Tezi*, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Sökmen, A. ve Tuğçe, Ş. (2016), "Örgütsel Bağlılık, Örgütle Özdeşleşme, Stres ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 606-620.
- Şen C., Mert, İ. S. ve Aydın, O. (2017), "The Effects of Positive Psychological Capital on Employee's Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Ability Coping With Stress", *Journal of Academic Research in Economics*, 9(2), 164-184.
- Tutar, H. N. G. (2017), "İşyerindeki Yıldırma Davranışlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sessizliğin Aracılık Rolü", *Yüksek Lisans Tezi*, Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay.
- Vupa, Ö. ve Gürünlü Alma, Ö. (2008), "Doğrusal Regresyon Çözümlemesinde Çoklu Bağlantı Probleminin Sapan Değer İçeren Küçük Örneklerde İncelenmesi", *S. Ü. Fen Edebiyat Fakültesi Fen Dergisi*, 31, 97-107.
- Yan, Z. ve Lingli, Z. (2011), "Research on the Relationship between Psychological Capital and Job Performance in WISCO", <https://ieeexplore.ieee.org/document/5881370>, (15.10.2018).

Araştırma Makalesi
Geliş Tarihi: 20.05.2019
Kabul Tarihi: 09.07.2019

Research Article
Received: 20.05.2019
Accepted: 09.07.2019

Hayırsever Baştürk, Feride. (2019). Finansal okuryazarlık düzeyi ile sigortalı olma arasındaki ilişkinin incelenmesi. *KOCATEPEİİBF Dergisi*, Aralık 2019, 21(2), 82-97.

FINANSAL OKURYAZARLIK DÜZEYİ İLE SİGORTALI OLMA ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ¹

FERİDE HAYIRSEVER BAŞTÜRK²

ÖZ

Finansal okuryazarlık; bireylerin finansal kararlar almasında ve finansal refahı elde edebilmesi için gerekli olan farkındalık, bilgi, beceri, tutum ve davranışın bir birleşimi olarak tanımlanmıştır. Finansal erişim ise; bireylerin ve işletmelerin ödeme işlemleri, tasarruf hesapları, mevduat, kredi ve sigorta poliçeleri gibi ürün ve hizmetlere uygun şartlarda ve yeterli düzeyde ulaşabilmesini ve bunları kullanabilmesini ifade etmektedir. Bu araştırmanın amacı, bireylerin finansal okuryazarlık düzeyi ile sigorta poliçesine (Yangın ve DASK, trafik, sağlık, hayat veya diğerlerinden en az biri) sahip olma arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bilecik ve çevre illerde yaşayan farklı meslek gruplarında çalışan kişiler arasından tesadüfi olarak seçilen 429 katılımcıya ulaşılmıştır. Katılımcıların %61,8'i sigorta poliçesine sahip olduğunu ifade etmiştir. Sigorta poliçelerinin %40,1 ile yangın ve DASK, %39,2 ile trafik sigortasında olduğu görülmüştür. Temel finansal bilgi sorularının tamamına doğru cevap veren katılımcıların %74,5'i sigorta poliçesine sahiptir.

Anahtar Kelimeler: Finansal Okuryazarlık, Finansal Bilgi, Finansal Erişim, Sigorta Poliçesi

82

JEL Kodları: G40, D91, G22

THE INVESTIGATION OF RELATIONSHIP BETWEEN THE LEVEL OF FINANCIAL LITERACY AND HAVING INSURANCE POLICY

ABSTRACT

Financial literacy has been described as the combination of awareness, knowledge, ability, attitude and behaviour which are required for individuals to make financial decisions and achieve financial well-being. Financial inclusion states that individuals and managements can reach the products and services such as payment transactions, saving accounts, deposit, credit and insurance policies in favorable circumstances and adequate level and use them. The purpose of this study is that relationship between the level of financial literacy of individuals and having insurance policy (at least one of the fire and TCIP, motor liability, health, life or others) is examined. 429 participants randomly chosen among people living in Bilecik and its surrounding cities and working in different occupational groups have been reached. 61.8% of the participants state that they have insurance policy. It has been seen that 40.1% of insurance policies are fire and natural disasters and 39.2% of insurance policies are motor vehicles liability insurances. 74.5% of the participants who answer all of the basic financial knowledge questions correctly have insurance policy.

Keywords: Financial Literacy, Financial Knowledge, Financial Inclusion, Insurance Policy.

JEL Codes: G40, D91, G22

¹ Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Komisyonu tarafından desteklenmiştir. (Proje No: BŞEÜ.15-02, 2016.01)

² Doçent, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi Bankacılık ve Finans Bölümü, feride.basturk@bilecik.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8381-1743

GİRİŞ

Finansal piyasalarda yaşanan gelişmelere bağlı olarak ürün sayısındaki artışların yatırımcıların ilgisini çekmesi beklenmektedir. Piyasalardaki yatırımcı sayısının artması, yatırımcıların finansal ürünleri tanınmasına diğer bir deyişle farkında olmasına bağlıdır. Ayrıca bankacılık ve sigortacılık sektörlerinde yaşanan teknoloji artışına bağlı olarak yeni ürünlerin hayata geçmesi de ülke gelişmişlik düzeyleri için son derece önemlidir. Arz yönlü bu değişiklikler olurken talep yönlü değişikliklerin veya artışların olması işlem veya ürün alımına destek olacaktır. Özellikle finansal tüketicilerin finansal ürünlere erişiminin artması istenmekte, farkındalık seviyesinin yükseltilmesi amaçlanmaktadır.

Bu kapsamda gerek uluslararası finansal kuruluşlar gerekse ulusal düzeyde düzenleme ve denetleme kuruluşları konuya yakın ilgi göstermektedir. Ülkelerdeki tasarruf oranlarının artması, bireylerin gelecekle ilgili planlama konusunda daha bilinçli adımlar atabilmesi, bu erişimi daha üst düzeylere çıkarabilecektir. Bu gelişmelere bağlı olarak bireylerin sahip olduğu finansal bilgi ve daha geniş bir kavram olan finansal okuryazarlık, gündemdeki yerini korumakta ve okuryazarlık düzeylerini etkileyen veya oluşturan farklı faktörleri inceleme süreçleri hız kazanmaktadır.

Finansal eğitimin finansal okuryazarlık düzeyleri üzerinde olumlu etkisinin olacağı düşünülürken, bireylerin finansal ürünlere erişiminin de konuya katkı sağlayacağı bilinmektedir. Özellikle bankacılık ürünleri (tasarruf hesapları, mevduatlar, kredi kartları, internet bankacılığı) ve sigorta poliçesine sahip olma finansal erişim kapsamındaki unsurlar arasında sayılmaktadır. Finansal tüketici kavramı da yine bu çerçevede dikkate alınmakta ve bu ürünlere sahip olma durumuna göre derecelendirme yapılmaktadır.

Sigortacılık sektörü finansal sistem içinde önemli bir yer edinirken ve özellikle bireylerin tasarruf ve geleceği planlama davranışları ile yakından ilgilenebilmektedir. Bireylerin sahip oldukları varlıkları olası hasarlara karşı koruma düşüncesi ile almış oldukları sigorta poliçeleri onların bakış açılarını yansıtmaktadır. Hayat sigortası ve bireysel emeklilik sözleşmeleri ise hem geleceği planlama konusunda hem de tasarruf bilinçleri hakkında bilgi vermektedir.

Finansal okuryazarlık çerçevesinde bireyin temel finansal kavramları anlayabilecek bilgi düzeyine sahip olması ve bu bilgiyi davranışlarına yansıtarak karar vermesi beklenmektedir. Bir anlamda bankacılık veya sigortacılık ürünlerine erişimin artması okuryazarlık düzeylerini ya da bireylerin okuryazarlık düzeyleri finansal erişim düzeylerini de olumlu etkileyecektir.

Bunların ışığında bu çalışma kapsamında finansal okuryazarlığın bir parçası olan finansal bilgi düzeyi ile finansal erişim kapsamında ele alınan sigorta poliçesine sahip olma konusunun araştırılması amaçlanmıştır. Bireyler için finansal okuryazarlık düzeyleri ile sigorta yaptırma davranışları arasındaki ilişkinin varlığı araştırılmıştır. Bir sigorta poliçesine sahip olan bireylerin finansal bilgi düzeyleri arasında fark olup olmadığı incelenmiştir. Bu araştırmanın gerek uluslararası gerekse ülkemiz tarafından kalkınma planları kapsamına alınan sigortalı olma sayısının artırılması yönündeki planlamalar ışığında, yapılabilecek yeni çalışmalara da katkısının olacağı düşünülmektedir. Uzun vadede finansal okuryazarlık gibi sigorta okuryazarlığının daha fazla gündeme gelmesi beklenmektedir.

1. FİNANSAL OKURYAZARLIK VE FİNANSAL BİLGİ

Finansal Okuryazarlık ölçümü, Uluslararası Finansal Eğitim Ağı ile Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'nün (OECD) ilk üç önceliğinden biriydi ve 2009 yılında yetişkinler arasında temel bir finansal okuryazarlık ölçütü oluşturmak ve zaman içindeki değişiklikleri izlemek için kullanılabilir ortak bir yöntem geliştirmek için çalışmaya başlandı. Daha sonra bir çekirdek anket ve destekleyici açıklamalar/sorular geliştirildi, test edildi ve çevrimiçi olarak erişilebilir hale getirildi (OECD,2017:14). Bu kapsamda; finansal okuryazarlık finansal kararlar alabilmek ve sonucunda bireylerin finansal refahı elde edebilmesi için gerekli olan farkındalık, bilgi, beceri, tutum ve davranışın bir birleşimi olarak tanımlanmıştır (Atkinson, Messy,2012: 44; OECD/INFE, 2012:8).

Yapılan düzenleme, kiminle görüşüleceği ve görüşmecilerin görevlerine nasıl hazırlanacağı hakkında bir anket ve metodolojik rehberlik içermektedir. Ayrıca, ulusal veri kümelerini zenginleştirmek için kullanılabilir ek sorular da içerir. 2012 yılında G20 ülkeleri tarafından onaylanan OECD finansal okuryazarlık tanımını yansıtan OECD/INFE düzenlemesi, katılımcıların finansal bilgi, davranış ve tutumlarının yanı sıra finansal erişim hakkında da bilgi toplamak için tasarlanmıştır.

Akademik olarak yapılan çalışmalarda da; finansal okuryazarlık finansal bilgi olarak tanımlanırken (Hilgert, Hogarth, Beverley, 2003), Moore (2003) finansal bilginin kullanılması durumunda okuryazarlıktan bahsetmektedir. Mandell (2007) finansal ürünleri değerlendirebilme ve kullanma sürecini, Lusardi ve Mitchell (2007) tasarruf ve yatırım kararı verebilmek için gerekli olan kavramları

bilme yeteneğini dikkate alırken, 2008 yılında Lusardi bu kavram bilgisine faiz ve çeşitlendirme kavramlarını da eklemiştir.

Finansal okuryazarlık düzeylerinin ölçümü için Volpe, Chen, Pavlicko (1996) çoktan seçmeli sorulardaki doğru yüzdesini, Hilgert, Hogarth, Beverley (2003) bilgi testindeki doğru yüzdesini, Moore (2003) ise bilgi, deneyim, davranış ve borç güvenliği konusundaki ifadeleri dikkate almıştır. Lusardi ve Mitchell (2007) doğru yanlı ifadeleri içeren 3 soruya verilen cevaplar ile ölçmeye çalışmıştır. İlerleyen yıllarda bu sorular 5 ve 8 olarak arttırılmış ve yeni ifadeler eklenmiştir (Lusardi ve Mitchell, 2007:37).

Finansal bilgi, ekonomi ve finansal alanla ilgili haberleri takip etmek, finansal ürün ve hizmetleri karşılaştırmak ve uygun, iyi bilgilendirilmiş finansal kararlar almak gibi faaliyetlerde bulunmak için gerekli olan finansal okuryazarlığın önemli bir bileşenidir. Finansal kavramların temel bir bilgisi ve parasal becerilerin finansal bağlamda uygulanabilmesi, tüketicilerin finansal meselelerini yönetmek için özerk bir şekilde hareket edebilmelerini ve finansal refahlarını etkileyebilecek haber ve olaylara tepki vermelerini sağlar. Kanıtlar, aslında, daha yüksek seviyedeki finansal bilginin, borsaya katılım ve emekliliğe yönelik planlama gibi olumlu sonuçların yanı sıra borç birikimi gibi olumsuz sonuçlardaki düşüşle ilişkili olduğunu göstermektedir (Hastings vd, 2013:358; OECD, 2017:15)

OECD'ye finansal okuryazar bir birey; temel finansal kavramlar hakkında bilgi sahibi olacaktır. Söz konusu bilgiler arasında basit faiz hesaplamaları veya kredi faizleri, paranın zaman değeri, bölme, enflasyon ve etkileri, temel menkul kıymet türleri, bu kapsamda çeşitlendirme sayılabilir. İleri düzey uzman bilgisi gerektirmeyen, karmaşık olmayan, farklı zorluk derecelerinde finansal bilgiler derlenerek okuryazarlık düzeyleri konusunda ölçümler yapılabilir (OECD,2012:3)

Farklı tanım ve araştırmalardan görüldüğü gibi; finansal okuryazarlığın ölçümü konusunda standart tek bir ölçek bulunmamaktadır. Bireylerin sahip olduğu finansal bilginin düzeyine göre temel düzey veya ileri düzey şeklinde ayrılabilen, günlük hayatta karar verilmesi gereken finansal konular arttıkça bireyler de daha fazla ve ayrıntılı bilgiye ihtiyaç duymaktadır. Finansal okuryazar olabilmek için ileri düzeyde finansal bilgiye sahip olunması beklenmemekte, temel düzey bilgi de yeterli olabilmektedir. OECD'nin tanımına benzer şekilde sahip olunan bilginin davranışa dönmesi önemli bir kriter olmaktadır. Bu kapsamda finansal okuryazarlık için finansal eğitimin önemi artmakta ve olası eğitim süreçleri ile okuryazarlık düzeylerinin arttırılıp arttırılamayacağı araştırılmaktadır.

84

Bu kapsamda, farklı ülkelerdeki hükümetler ve finansal sistem içinde var olan düzenleyici veya denetleyici otoritelerin ve diğer paydaşların girişimlerde bulunması gündeme gelmiştir. Yapılan çalışmalarda finansal eğitim, erişim ve finansal tüketicinin korunabilmesi ve finansal sistem içinde daha fazla yer alması amaçlanmıştır (OECD/INFE, 2012:3).

2. FİNANSAL ERİŞİM ve FİNANSAL EĞİTİM

Finansal sistem içinde yaşayan bireylerin sistemle olan ilişkilerinde üç temel alan öne çıkmaktadır. Bunlar; finansal ürün ve hizmetlere erişim, finansal eğitim ve finansal tüketicinin korunmasıdır. Finansal ürün ve hizmetlere erişim; bireylerin ve işletmelerin tasarruf hesapları, mevduat, kredi, sigorta poliçeleri ve ödeme işlemleri gibi ürün ve hizmetlere uygun şartlarda ve yeterli düzeyde ulaşabilmesini ve bunları kullanabilmesini ifade etmektedir. Finansal eğitim; tüketici ve yatırımcıların bilgilendirilmeleri yoluyla finansal ürünlere, kavramlara ve risklere yönelik farkındalıklarının ve yetkinliklerinin artırılmasıdır. Finansal tüketicinin korunması; finansal ürün ve hizmetleri sunanlar ile bunlara ulaşmayı bekleyenler arasında hakkaniyetli ve adil bir alışveriş ortamını temin etmeye yönelik düzenlemeleri ifade etmektedir (29021 Resmi Gazete, 2014).

Finansal erişim;

- Daha geniş bir bakış açısıyla düzenlenmiş finansal ürün ve hizmetlere zamanında, uygun maliyetli ve yeterli erişimi teşvik etme,
- Finansal farkındalık ve eğitim dâhil olmak üzere özel olarak hazırlanmış mevcut ve yenilikçi yaklaşımların uygulanması,
- Toplumun tüm kesimleri tarafından bu yaklaşımların kullanımlarını yaygınlaştırma sürecini ifade eder (Atkinson ve Messy, 2013: 22).

Dünya bankasına göre finansal erişim; bireylerin ve işletmelerin, sorumlu ve sürdürülebilir bir şekilde ihtiyaçlarını, işlemlerini, ödemelerini, tasarruflarını, kredilerini ve sigortalarını karşılayan yararlı ve uygun fiyatlı finansal ürün ve hizmetlere erişebilmeleri anlamına gelir. Bir banka hesabına erişim, bireylerin para biriktirmelerine, göndermelerine ve almalarına olanak sağladığı için daha geniş finansal erişim yolunda ilk adımdır (www.worldbank.org.).

Finansal erişim araştırmaları, bireylerin finansal olarak ne ölçüde erişim sağladıkları ve aktif finansal tüketicilerin varlıkları hakkında ek görüşler sunmaktadır. Bu kapsamda tüketicilerin sadece finansal ürünleri tedarik etmek yerine seçim süreçleri ve farkındalıkları konusunda da bilgi toplamak amaçlanmaktadır. Finansal erişim tanımları incelendiğinde; özellikle dört gösterge üzerinde durulduğu görülmektedir. Bu göstergeler;

- Bir tür tasarruf veya emeklilik ürünü
- Bir ödeme ürünü, cari hesap veya mobil para (kredi kartları ve mevduat hesapları gibi ödeme olanakları sunabilecek hesap türleri)
- Bir çeşit sigorta poliçesi sahibi olmak
- Kredi veya ipotek (OECD,2016: 55; OECD,2017: 45)

Finansal tüketicilerin bu göstergeleri elinde bulundurmaları finansal erişimin ulaştığı nokta konusunda fikir vermektedir. Ayrıca, bu araştırmalar sırasında tüketicilerin en azından mevcutta var olan finansal ürünlerin farkında olup olmadıkları, finansal ürün seçimleri yapıp yapmadıkları ve para biriktirmeleri ya da para kazanmalarına yardımcı olmak için aileye ya da arkadaşlara yönelmiş olup olmadıkları da incelenir. Banka ya da banka dışı kaynakların (aile ya da arkadaşlar) kullanımı da dikkate alınmaktadır (OECD,2016: 55; OECD,2017: 45). Finansal erişim kapsamında bir sigorta poliçesine sahip olma da önemli bir kriter olarak dikkati çekmektedir. Finansal erişim değerlerinin yüksek çıkması durumunda finansal tüketicilerin bu göstergelerde yer alan finansal ürünleri kullanımının arttığı görülmektedir. Düşük çıkması durumunda ise aşağıda yer alan faktörler nedenler arasında sayılabilir.

- Bankada bir hesap açmaya ihtiyaç duymamak
- Ürünleri nasıl kullanacağını bilmemek
- Günlük finansal işlemler sırasında bir banka hesabı kullanarak maliyetleri azaltılabileceğini görememek
- Bankacılık sektöründe yaşanan teknolojik yeniliklerden haberdar olmamak

Ayrıca bireylerin finansal konular hakkındaki bilgi eksikliği, güven sorunları, yaşanan olumsuz deneyimler, işlemlere şüpheyle yaklaşmak ve belki korku yaşamak finansal erişim düzeylerinin düşmesine neden olabilmektedir (OECD,2017: 46).

85

Değişen koşullar ve ilerleyen süreçler içinde finansal sistemler daha karmaşık hale gelebilmekte, bireyler için finansal okuryazarlık temel bir beceri olarak yerini almaktadır. Bu kapsamda finansal eğitim ile finansal okuryazarlık düzeylerinin arttırabilmesi gündeme gelmiştir. OECD tarafından finansal eğitim; bireylerin finansal kavramlar ve ürünler hakkında farkındalıklarını geliştirdikleri süreç olarak tanımlanmıştır. Bu süreç bilgi veya objektif tavsiye yoluyla, riskleri ve olası fırsatları daha iyi görebilmek, bilinçli kararlar verebilmek, varlıklar arasında seçim yapmak, gerektiğinde nasıl bilgi isteyeceğini bilmek ve finansal refah düzeyini yükseltmek ve korumak için gerekli becerileri ve özgüveni kapsamaktadır (Atkinson, Messy, 2012: 44).

Finansal eğitim, bu unsurların bireyler üzerindeki olumsuz etkilerini sınırlama imkânı tanımaktadır. Finansal eğitim, finansal ürün ve hizmetler hakkında bilgi sağlayarak finansal erişim sahibi olmayan bireyleri alternatif hizmetlerin maliyetleri hakkında bilgilendirmekte ve tüketicilerin daha iyi karar vermelerine katkıda bulunmaktadır. Böylece, bireylerin daha yüksek miktarda tasarruf yapma ve bu tasarrufları daha verimli kullanma olasılığı doğmaktadır (TCMB Bülten, 2015: 2).

Finansal eğitiminin bireysel ve toplumsal olarak getireceği katkılar düşünüldüğünde, finansal eğitime verilen önem artmaktadır. Ancak bu eğitim kapsamında hedeflenen kişi sayılarının çokluğu ve planlanan çalışmaların sürdürülebilir nitelikte olmasının istenmesi nedeniyle paydaş sayısının artması gündeme gelmektedir. Bu kapsamda OECD ve Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşlar ortak çalışmalar yapabilmektedir.

Ülkemizde finansal eğitimin hem finansal sektörün sağlıklı büyümesine hem de ekonomik büyüme ve toplumsal refaha önemli katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Finansal eğitim alanında ülkemizdeki çalışmalar 2014 yılına kadar farklı görev ve sorumluluklara sahip kurumlar üzerinden ayrı platformlarda yürütülmüştür (TCMB Bülten, 2015: 2). Finansal istikrar ile ilgili olarak kurumlar arasında politikaların ve uygulamaların koordinasyonunu sağlamak üzere, 3/6/2011 tarihli ve 637 sayılı KHK'nin 38'inci maddesi ile kurulan Finansal İstikrar Komitesi; Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakanın başkanlığında, Hazine Müsteşarı ile Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK), Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) ve Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu başkanlarından oluşmaktadır (29021 Resmî Gazete, 2014)

Finansal İstikrar Komitesi tarafından, Finansal Eğitim Eylem Planı ile Finansal Tüketicinin Korunması Eylem Planı 2014'te yürürlüğe konmuştur. Eylem planında, finansal ürün ve hizmetlerin topluma yayılması, finansal sistem dışında kalan kişilerin sisteme dâhil edilmesi, mevcut ürün ve hizmetlerin kalitesinin ve kullanımının artırılması amaçlanmaktadır. Ayrıca, finansal tüketicinin korunmasına yönelik etkin tedbirlerin alınması hedeflenmektedir (TCMB Bülten, 2015: 3). Ülkemizde, finansal tüketicinin korunmasına yönelik sorumluluk bankacılık, sermaye piyasaları, sigorta ve sigortayla bağlantılı hizmetler ve ödeme sistemleri çerçevesinde fonksiyonel bir dağılım göstermektedir. Araştırma kapsamında bireylerin geleceği planlama başlığı altında sigortalı olma durumları dikkate alınmıştır.

3. FİNANSAL OKURYAZARLIK İLE SİGORTA ÜRÜNLERİNE ERİŞİM

Finansal eğitim kapsamında geliştirilen ulusal stratejilere bağlı olarak, eğitim kavramı temel finansal araçları bilmek ve bunlara yatırım yapmak gibi sınırlı bir düzeyde düşünülmemekte ve daha geniş kapsamlı bir hale gelmektedir (Uralcan, 2011: 133). Bu konuda verilecek eğitimden beklenen, bireyin finansal işleyişe ilişkin temel unsurları anlaması ve edindiği bilgileri karar alma sürecinde kullanabilmesidir.

Zaman içinde gerek teknoloji alanında yaşanan gelişmeler, gerekse finansal piyasalarda yaşanan değişimler sigorta sektörünü de etkilemektedir. Ayrıca iklim koşullarında yaşanan farklılıklar da yeni ürün arayışlarını gündeme getirmektedir. Doğal afetlerde son yıllarda yaşanan artışlar, kasırga, tsunami, deprem olaylarında görülen frekans ve şiddet artışları, nükleer riskler, genetik alanında yapılan çalışmalar, ozon tabakası yıpranması, çevre kirliliğindeki artışlar ve doğal yaşamın zarar görmesi büyük boyutlara ulaşmaktadır (Uralcan, 2011:127).

Özellikle farklı nedenlerden dolayı yaşanan ekonomik krizler, finans kurumlarında ve toplumda finansal eğitim ve farkındalığı artırmaya yönelik araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin gündeme gelmesine ve dünya ekonomi otoriteleri tarafından tesis edilen küresel kuruluşlarla bu faaliyetlerin desteklenmesine neden olmuştur. Finans kurumlarında da eğitime verilen önem çok yönlü olarak artmış, mikro eğitim anlayışı yerine halkı, ekonomi otoritelerini, finans kurumlarını, eğitim kurumlarını, yerel yönetimleri, sivil toplum kuruluşlarını kapsayan, bilişsel farkındalıklarını artıran ve risk yönetimine katılımlarını sağlayan sürekli bir makro eğitim anlayışı başlamıştır (SEGEM,2011:3; Uralcan,2011:128).

86

2017 yılı içinde ülkemizde sigortacılık sektöründe toplam 46,6 milyar TL prim üretimi gerçekleştirilmiş, bir önceki yıla göre brüt %15 ve reel %3,4 oranında büyüme sağlanmıştır. Sigorta şirketleri tarafından yıl içinde toplam 82,7 milyon adet poliçe tanzim edilmiş ve karşılığında sigorta ettirenlere 107,2 trilyon TL teminat verilmiştir. GSYH'nin 35 katına tekabül eden bu tutar, sigortacılığın ülkemiz ekonomisi ve istikrarlı bir büyüme için önemini ortaya koymaktadır (Sigortacılık ve Bireysel Emeklilik Faaliyetleri Hakkında Rapor, 2017:2)

Ayrıca, üretim dışı kalmış potansiyelle birlikte üretim kapasiteleri göz önünde bulundurulduğunda, sigortacılık sektörüyle ilgili finansal eğitim ve farkındalığın hayati önemi artmaktadır. Finansal eğitim ulusal stratejisi çalışmalarında sigorta kurumu başta olmak üzere tüm kurumlar yer almaktadır. Bu kurumlardaki teknik, sosyal, yasal vb alt yapıların, eğitim veren bölüm, kurum ve kuruluşların ve işlevsel etkinliklerin tümüyle ele alınması, irdelenmesi ve incelenmesi beklenmektedir. Ayrıca uygulanacak eğitim ve bilişsel farkındalık stratejilerinin bilgi çağı eğitim yaklaşımı içinde verilmesi gerekmektedir (Uralcan, 2011: 134).

Görüldüğü gibi bireylerin tasarruf yapma alışkanlıkları, finansal sistem içinde yer alan sigorta şirketleri ve sigorta sisteminin işleyişi hakkında bilgi sahibi olma gerekliliği, finansal okuryazarlık ile sigorta yaptırma arasındaki ilk bağlantı olarak göze çarpmaktadır. Benzer şekilde özellikle geleceği planlama alt başlığı içinde yer alan unsurlar, bireyin sahip olduğu varlıklar, sağlığı ve emeklilik planlamalarında sigortalı olmak konusu önem kazanmaktadır.

OECD tarafından yapılan finansal erişim çalışmalarında katılımcılara farklı kavramları içeren finansal bilgi soruları ile birlikte belirli finansal ürünlerden (bir tür tasarruf veya emeklilik ürünü, bir ödeme ürünü, cari hesap veya mobil para, kredi kartları, bir çeşit sigorta poliçesi, kredi veya ipotek) birine sahip olup olmadıkları sorulmaktadır. 2017 yılında OECD tarafından G20 ülkeleri üzerinde yapılan araştırmaya göre; ortalama olarak, G20 ülkelerindeki bireylerin çoğunluğu (%66) tarafından ödeme ürünlerinin tutulduğu ve tipik olarak en yaygın finansal ürün biçimi olduğunu görülmüştür. Ancak, bazı ülkelerde (özellikle Brezilya, Çin, Hindistan, Endonezya ve Güney Afrika) tasarruf ürünleri, ödeme ürünlerinden daha yaygın olup ve ortalama olarak G20 ülkeleri arasında (%63) gibi bir orana sahiptir. Bu tasarruf ürünlerinden bazılarının temel bankacılık olanaklarını sağlamak için kullanılması muhtemeldir (OECD, 2017: 46).

İlgili ankette, sigortalı olma hakkında tek bir soru sorulmakta (bazı ülkeler tutulan sigorta türlerini bulmak için ek sorular eklese de) ve bireylerin herhangi bir sigortaya (Örneğin; araç, konut, seyahat veya genel anlamda hayat-dışı branşlar) sahip olma derecesi ölçülmektedir.

Sigorta kullanımı ülkeler arasında büyük farklılıklar göstermekte ve ankete katılanların sadece yarısı (%52) böyle bir ürünü elinde bulundurmaktadır. Birkaç ülkede, nüfusun% 80'inden fazlası Kore (%81), Amerika Birleşik Devletleri (%87), Avustralya (%88) bir tür sigortaya sahiptir. Ancak Brezilya (%3), Rusya Federasyonu (%17) ve Türkiye (%19) de beş kişiden ancak birinin veya daha azının herhangi bir sigorta poliçesine sahip olduğu gözlemlenmiştir. OECD tarafından 2016 yılında yapılan araştırmada da; Estonya'da (%97) ve İngiliz Virgin Adaları'nda (%94), sigorta kullanımı neredeyse evrensel olmakla birlikte, Brezilya'da (%3), Belarus'ta (%9) ve Gürcistan'da (%9)'dur (OECD, 2016: 55). Oranların farklı çıkmasında, bazı sigorta poliçelerinin incelenen ülkelerde zorunlu olup olmadığı yani arz yönlü bir faktörün etkili olabileceği düşünülmektedir.

Mc Cormack vd. (2009:225), Amerika'da sağlık sigortası sahibi olmakla finansal okuryazarlık düzeyini araştırmış ve yaşlı bireyler arasında sağlık sigortası okuryazarlığı düzeyinin düşük olduğunu ve sağlık sigortası okuryazarlık düzeyinin cinsiyet, yaş, ırk, etnik köken gibi sosyo-demografik faktörler ile eğitim ve gelir düzeyinden etkilendiğini ortaya koymuştur. Yine benzer şekilde, finansal okuryazarlık ve emeklilikle ilgili katılımcıların temel finansal hesaplamaları yapmada zorlandıkları, finansal bilgi eksikliğinin emeklilik planı yapmada eksikliğe sebep olduğu belirlenmiştir (Lusardi ve Mitchell, 2009: 6). Amerika'da sigorta yaptırmamış olan yetişkin bireylerin sigorta terminolojisine yabancı olduğu ve sigorta kararlarında en önemli belirleyicilerin sigorta kapsamı, prim ve sabit maliyetlerin olduğu gözlemlenmiştir (Politi vd, 2014: 94).

Lusardi ve Mitchell (2009) finansal okuryazarlık ve emeklilik ile ilgili yaptıkları çalışmada katılımcıların temel finansal hesaplamaları yapmada zorlandıklarını, borsanın nasıl işlediğini ve risk çeşitlendirme gibi temel finansal kavramlar ile ilgili bilgi eksikliklerinin olduğunu finansal bilgi eksikliğinin emeklilik planı yapmada eksikliğe sebep olduğunu belirlemişlerdir. Politi vd. (2014) ise Amerika'da sigorta yaptırmamış olan yetişkin bireylerin sigorta bilgi seviyelerini ölçmeyi ve bilgi düzeyini etkileyen faktörleri belirlemeyi amaçlamıştır. Bu kapsamda, farklı ırk, gelir ve eğitim düzeyine sahip 51 katılımcının çoğunun sigorta terminolojisine yabancı olduğu ve sigorta kararlarında en önemli belirleyicilerin prim, sabit maliyet ve sigorta kapsamının olduğu saptanmıştır. Volpe, Chen ve Pavlicko (1996), çalışmalarında 454 üniversite öğrencisinin yatırım yönetimine ilişkin bilgi düzeylerini belirlemeyi, Volpe, Kotel ve Chen (2002) çalışmalarında ise e-finans olanaklarından yararlanarak yatırım kararı alan 530 yatırımcı üzerinde uyguladıkları anket ile katılımcıların yatırım bilgi düzeylerini ölçümlemeyi amaçlamıştır.

Hilgert, Hogarth ve Beverly (2003) çalışmalarında hane halkı açısından finansal yönetim faaliyetlerini (1) Parasal akımların yönetimi, (2) Borçların yönetimi, (3) Tasarruflar ve (4) Yatırımların yönetimi olmak üzere dört grup altında sınıflandırmıştır. Moore (2003) Washington'da yaşayan bireyler üzerinde yaptığı çalışmada iki grup belirlemiştir. İlk grup kredi borcu olan tüketicilerden, ikinci grup ise genel nüfus sakinlerinden oluşmaktadır. Çalışmada bu iki grup arasında finansal bilgi, davranış, görüş, tutum ve ipotek farklılıkları, kredi deneyimleri hakkında bilgi sağlamak amaçlanmıştır. Lucey (2005) yılındaki çalışmasında finansal okuryazarlık anketin geçerliğini ve güvenilirliğini değerlendirmiştir. Finansal okuryazarlık ve finansal okuryazara olan ihtiyaç, mali piyasaların serbestleştirilmesi ve krediye daha kolay erişim ile giderek daha önemli hale gelmiştir. Markow ve Bagnaschi (2005) de Amerika'lı gençlerin yatırım, tasarruf ve borç yönetimi konularında finansal okuryazarlık düzeylerini ölçümlemeye çalışmıştır. Marcolin ve Abraham (2006) ise yaptıkları çalışmada, finansal okuryazarlık araştırmalarındaki mevcut literatür ve potansiyel yeni alanları araştırmıştır.

Lusardi ve Mitchell (2009) tarafından yapılan çalışmada emeklilik planlaması kapsamında Amerika Birleşik Devletleri'nde finansal okuryazarlık tartışılmıştır. Müller ve Weber (2010) finansal okuryazarlığın, sosyoekonomik ve demografik değişkenlerle ilişkili olmasını araştırmış ve yatırım becerileri açısından ortalama düşünme ile finansal okuryazarlık arasında pozitif bir korelasyon olduğunu gözlemlenmiştir. Dvorak ve Hanley (2010), Amerika'da finansal okuryazarlık düzeyini ve belirleyicilerini analiz etmek ve finansal okuryazarlığın emeklilik planlaması üzerindeki etkilerini tespit etmek amacıyla 707 katılımcının yer aldığı bir anket çalışması yapmıştır. Çalışma ile katılımcıların emeklilik planlaması ile ilgili temel bilgilere sahip olduğu ancak yatırım alternatifleri konusundaki bilgi seviyesinin yetersiz olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde, Van Rooij, M, A. Lusardi, ve R. Alessie (2011), geliştirdikleri bir modül yardımıyla 1508 katılımcının sağlandığı hane halkı anket çalışması ile Hollanda'da finansal okuryazarlık ile emeklilik planlaması arasındaki ilişkiyi analiz etmiştir. Çalışmanın sonuçları finansal okuryazarlık ile emeklilik planlaması arasında güçlü pozitif bir ilişkinin olduğunu ve finansal bilgi düzeyi yüksek olan bireylerin emeklilik planı yapmaya daha yatkın olduğunu göstermiştir.

Altıntaş (2009) emeklilik planlarında finansal eğitimin önemine ilişkin yaptığı araştırma sonucunda deneklerin tamamına yakınının emeklilik yatırım fonlarının çeşitleri, içerikleri veya yatırım fonlarının kuruluş amaçlarına ilişkin yeterli bilgi birikimine sahip olmadığını tespit etmiştir. Bayram (2010) ile Temizel ve Bayram (2011) Anadolu Üniversitesi öğrencileri üzerine finansal okuryazarlık araştırması yapmıştır. T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı desteği ile Zeynep Şarlak tarafından temel finansal kavramları, tasarruf, kredi ve finansal müzakereleri açıklayan bir çalışma yapılmıştır (Şarlak, 2011). Özdemir (2012) Kalkınma Bakanlığı'nın Dünya Bankası işbirliği ile hazırladığı finansal okuryazarlık anketini 10.264 kişi ve 3009 hane üzerinde gerçekleştirmiştir.

Türkiye'deki finansal tabana yayılmanın öneminin vurgulanması amacı ile finansal okuryazarlık ve erişim seviyesinin ölçümünün sürekliliğinin sağlanması için Türkiye Ekonomi Bankası katkıları ile Boğaziçi Üniversitesi tarafından Finansal Okuryazarlık ve Erişim Endeksi geliştirilmiştir. Nitel ve nicel yöntemler kullanılarak öncelikle Türkiye'deki finansal okuryazarlığın ve erişimin periyodik olarak tespit edilmesi ve bu tespitin bir endeks oluşturularak düzenli aralıklarla kamuoyu ile paylaşılması amaçlanmıştır (Coşkun vd., 2014). Fettaoğlu (2015)'de Kocaeli'nde ikamet eden, tesadüfi örnekleme yöntemine göre seçilmiş 83 katılımcının anket formunu değerlendirmiştir. Cihangir ve Ergin (2015) ise çalışmalarında belirlemiş oldukları demografik değişkenleri baz alarak Osmaniye'de temel finansal okuryazarlık düzeyini analiz etmiş ve ülke geneli ile karşılaştırma yapmıştır. Uygulanan anket çalışması ile temel finansal kavramlara ilişkin bilgi düzeyinin yüksek olduğu ve eğitim seviyesi ile meslek grubunun finansal okuryazarlık üzerinde daha fazla etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Capuano ve Ramsay (2011) de çeşitli finansal okuryazarlık araştırmaları sonucunda, tüketicilerde tespit edilen hatalı finansal davranışlar arasında; çok az tasarruf yapmak, bütçe yapmamak, geleceği planlamamak, gereksiz borçlanmak, finansal ürünlerin temel özelliklerine dikkat etmemek, sigorta yaptırmamak gibi birçok faktör sayılmaktadır.

2014'de yayınlanan Eylem Planları kapsamında Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM), Finansal Hizmetlere Yönelik Eğitim ve Araştırma Merkezlerinin Kurulmasının Teşvik Edilmesi kapsamında Sigortacılık Eğitim Merkezi (SEGEM)'in kurulması gerçekleşmiştir. Ayrıca Onuncu Kalkınma Planı'nda belirtildiği gibi; gayrisafi milli harcanabilir gelirin tüketilmeyen kısmı olan yurtiçi tasarruflar, yatırımların finansmanı açısından büyük önem taşımaktadır. Bu çerçevede tamamlayıcı sigorta sisteminin geliştirilmesi de dikkat alınmış, Bireysel Emeklilik Sistemine (BES) katılımın artırılması, Özel Sağlık Sigortalarının ve hayat sigortalarının geliştirilmesi çalışmaları eylem planı kapsamına dâhil edilmiştir (Onuncu Kalkınma Planı, 2014-2018).

Finansal okuryazarlık düzeyi yükseldikçe, bireyler finansal ürünler, hizmetler ve kavramlar hakkındaki bilgi ve beceriler ile risk yönetimine daha etkin şekilde yaklaşabilmektedir. Bunların yanı sıra, finansal okuryazarlık tüketicilerin tasarruf etme alışkanlıklarını geliştirerek, tasarruf eğilimini de artırmaktadır.(Hastings ve diğerleri, 2012, OECD,2005 ve 2009; TCMB,2011). Bu nedenle finansal okuryazarlık hem tasarruf eden bireylerin sayısını hem de tasarruf tutarlarını artırmaktadır(TCMB,2017:3).

4. ARAŞTIRMA SÜRECİ

4.1. Amaç

Bu araştırmanın amacı; bireylerin finansal okuryazarlık düzeyi ile sigorta (Yangın ve DASK, trafik, sağlık sigortası, hayat sigortası veya diğerlerinden en az biri) yaptırma davranışları veya sigortalı olma arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmaya katılan bireylerin finansal okuryazarlık düzeyleri ile sosyo-demografik özellikleri de dikkate alınmış ve cinsiyet açısından da farklılıklar gözlemlenmiştir. Bu bağlamda çalışmanın bireylerin finansal okuryazarlık düzeyi ile sigorta yaptırma davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya koyabileceği, sigorta sektörüne ve finansal okuryazarlığa ilişkin planlama sürecinde kullanılabilir bilgiler sunacağı düşünülmektedir.

4.2. Yöntem

Araştırma, saha araştırması şeklinde nicel araştırma deseni çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Nicel araştırma, önceden hazırlanmış bir veri toplama aracına bağlı olarak sayısal yorum ve çıkarımlar yapılabilen araştırma türüdür (Gürbüz ve Şahin, 2014: 173). Araştırma kapsamında anketin ilk bölümünde Lusardi ve Mitchell (2007:6)'de yer alan ve temel düzey finansal okuryazarlık ölçümünde kullanılan paranın zaman değeri, enflasyon ve çeşitlendirme kavramlarını içeren 3 soru yer almaktadır. İkinci bölümde ise katılımcıların demografik özellikleri ile sahip oldukları sigorta poliçelerini belirtebilecekleri ifadeler yer almaktadır(Ek-1). Araştırmanın evrenini Bilecik ve çevre illerde yaşayan farklı meslek gruplarında çalışan kişiler oluşturmaktadır. Bu kişiler arasından tesadüfi olarak seçilen 429

katılımcıya ulaşılmış olup, anketin finansal bilgi kısmında ise ancak 399 katılımcının verileri kullanılabilmiştir.

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE DEĞERLENDİRİLMESİ

Araştırma verileri, önceden belirlenen kavramsal çerçeveye göre özetlenmiş ve yorumlanmıştır. Anket yoluyla elde edilen veriler SPSS 23.0 programı ile analiz edilmiş ve bulgular aşağıdaki başlıklar altında yorumlanmıştır.

5.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya konu olan çalışanların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi gibi demografik özelliklerine ilişkin bulguların tümü aşağıdaki Tablo:1’de gösterilmiştir;

Tablo:1 Demografik Bulgular (n = 429)

		Frekans	Oran (%)
Cinsiyet	Kadın	233	54,3
	Erkek	194	45,2
	Cevapsız	2	,5
	Toplam	429	100
Medeni Durum	Evli	258	60,1
	Bekâr	157	36,6
	Cevapsız	14	3,3
	Toplam	429	100
Yaş	18 Yaş Altı	4	,9
	18-24 arası	81	18,9
	25-30 arası	82	19,1
	31-35 arası	96	22,4
	36-40 arası	61	14,2
	41-45 arası	46	10,7
	46-50 arası	25	5,8
	51-65 arası	27	6,3
	65 üstü	2	,5
	Cevapsız	5	1,2
Toplam	429	100	
Eğitim Düzeyi	İlkokul	26	6,1
	Ortaokul	17	4,0
	Lise	57	13,3
	Meslek Lisesi	21	4,9
	Ön lisans	49	11,4
	Lisans	195	45,5
	Yüksek Lisans	38	8,9
	Doktora	21	4,9
	Cevapsız	5	1,2
Toplam	429	100	
Gelir Düzeyi	Yok	56	13,1
	1-1000	22	5,1
	1001-1500	40	9,3
	1501-2000	53	12,4
	2001-2500	57	13,3
	2501-3000	55	12,8
	3001-3500	39	9,1
	3501-4000	24	5,6
	4001-4500	22	5,1
	4501-5000	18	4,2
	5001-5500	10	2,3
	5501-6000	11	2,6
	6001+	15	3,5
	Cevapsız	7	1,6
Toplam	429	100	

Araştırmaya konu olan kişi sayısı 429 olup, Tablo:1’de de görüldüğü gibi; %54,3’ü kadın ve %45,2’u erkek katılımcılardan oluşmaktadır. Katılanların medeni durumlarına bakıldığında tabloya göre %60,1’i evli, %36,6’sı bekâr, büyük bir kısmı %22,4’ü 31-35 yaş, %19,1’i ise 25-30 yaş arasındadır. Eğitim durumuna bakıldığında katılımcıların %45,5’i lisans mezunudur. Katılımcıların gelir seviyesinde ise, yaklaşık %38,5’i

(12,4+13,3+12,8) 1500-3000 TL aralığındadır.

5.2. Finansal Bilgi ve Cinsiyet İlişkisi

Finansal bilgi düzeylerinin ölçülmesinde ise; anketin ilk bölümünde yer alan matematiksel sorulara verilen cevapların doğru sayısına göre inceleme yapılmaktadır.

Tablo:2 Cinsiyet Açısından Finansal Bilgi Düzeylerine İlişkin Ki-Kare Analizi

Soru 1	Erkek		Kadın		Toplam Örneklem	
		%		%		%
>102 TL	201	86,3	145	74,7	346	81,0
=102 TL	8	3,4	6	3,1	14	3,3
<102 TL	10	4,3	8	4,1	18	4,2
Bilmiyorum	12	5,2	31	16,0	43	10,1
Cevap vermek istemiyorum	2	0,9	4	2,1	6	1,4
Total	233	100	194	100	427	100
Chi ² Test: chi ² : 15,198 p-value: 0,004 df: 4						
Soru 2		%		%		%
Bugünkünden daha fazla	29	12,4	27	13,9	56	13,1
Bugünkü kadar	20	8,6	20	10,3	40	9,4
Bugünkünden az	160	68,7	103	53,1	263	61,6
Bilmiyorum	20	8,6	42	21,6	62	14,5
Cevap vermek istemiyorum	4	1,7	2	1,0	6	1,4
Toplam	233	100	194	100	427	100
Chi ² Test: chi ² : 17,482 p-value: 0,002 df: 4						
Soru 3		%		%		%
Doğru	54	23,2	51	26,3	105	24,6
Yanlış	131	56,2	90	46,4	221	51,8
Bilmiyorum	43	18,5	49	25,3	92	21,5
Cevap vermek istemiyorum	5	2,1	4	2,1	9	2,1
Toplam	233	100	194	100	427	100
Chi ² Test: chi ² : 4,671 p-value: ,198 df: 3						
Çapraz Sorular		%		%		%
Soru 1 ve Soru 2	145	61,7	90	38,3	235	55,0%
Hepsi	94	61,0	60	39,0	154	36,1%
Hiçbiri	1	50,0	1	50,0	2	0,5%
En az bir "bilmiyorum"	58	40,8	84	59,2	142	33,3%
Hepsi "bilmiyorum"	4	28,6	10	71,4	14	3,3%

Araştırmada katılımcıların cinsiyetleri açısından finansal okuryazarlık düzeylerindeki farklılığı görmek amacıyla, frekans dağılımları üzerinden işlem yapan bir analiz yöntemi olan Ki Kare analizi kullanılmıştır. Bu bağlamda araştırmada 1. ve 2. sorulara cevap veren erkek katılımcıların oranı %61,7 iken; kadın katılımcılarda ise bu oran %38,3'e gerilemektedir (Tablo:2).

Tüm sorulara doğru yanıt veren katılımcılar incelediğinde; %61'ini erkekler ve %39'unu kadın katılımcılar oluşturmaktadır. Bu bağlamda paranın bugünkü değeri, enflasyon ve çeşitlendirme, faiz ve hisse senetleri gibi finansal konulardaki temel düzeyler incelendiğinde; erkek katılımcıların kadın katılımcılara oranla daha fazla bilgi sahibi oldukları sonucuna ulaşılmaktadır.

Baştürk, Kamışlı ve Damar (2017: 14) çalışmasında da 819 katılımcıya ulaşılmış ve araştırmada 1. ve 2. sorulara cevap veren erkek öğrenciler %62,1 iken; kadın öğrencilerde ise bu oran %37,3'e gerilemiştir. Tüm sorulara doğru yanıt veren katılımcılar incelediğinde; %62,4'ü erkek ve %36,6'sını kadın katılımcılar oluşturmuştur. Ayrıca araştırmaya katılanların %3,65'si soruların hiçbirine doğru yanıt verememiştir. Erkeklerden sadece 9'u, kadınlardan 20'si tüm soruları yanlış cevaplamıştır. Bu bağlamda erkek katılımcıların kadın katılımcılara oranla daha fazla bilgi sahibi oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

OECD bünyesinde yapılan çalışmada da; kadınların neredeyse tüm ülkelerde erkeklerden daha düşük finansal bilgi seviyelerine sahip oldukları yani cinsiyete göre bilgi düzeyinde farklılık olduğu görülmüştür (Atkinson, Messy, 2012: 38).

5.3. Sigortalı Olma Sorularına Verilen Cevapların İncelenmesi

Anketin ikinci bölümünde katılımcılara sigorta poliçesinin olup olmadığı, var ise hangi branşlarda olduğu, sigorta poliçelerinin yenilemeleri sırasında acente seçiminde nasıl davrandıkları, poliçelerinin kaç yıldır yenilendiği gibi ifadeler eklenerek konuyla ilgili ilave bilgi alınması amaçlanmıştır. Ayrıca sigorta poliçesi

olmayan katılımcılara bunun nedeni hakkında fikir verebilecek ifadeler de eklenmiştir. Böylece sigortalı olmama konusunda da ön bilgi elde edilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda katılımcıların vermiş oldukları cevapların frekansları ve oranları Tablo:3'de özetlenmiştir.

Tablo:3 Sigortalı Olma Sorularına Verilen Cevapların Frekansları ve Oranları

		Frekans(n)	Oran (%)
Sigorta Poliçeniz var mı?	Evet	265	61,8
	Hayır	145	33,8
	Cevapsız	19	4,4
	Toplam	429	100
Hangi Poliçelere sahipsiniz?	Konut +Yangın	172	40,1
	Kasko	134	31,2
	DASK	109	25,4
	Hayat	106	24,7
	Trafik	168	39,2
	Sağlık	147	34,3
	Diğer	15	3,5
	<i>*Birden fazla seçimli soru olduğu için toplam gösterilemiyor.</i>		
Poliçeyi kaç yıldır yeniliyorsunuz?	İlk defa yapıyorum	54	12,6
	1-2 yıl	114	26,6
	3-4 yıl	42	9,8
	5-6 yıl	33	7,7
	Daha fazla	69	16,1
	Cevapsız	117	27,3
	Toplam	429	100
Poliçeyi yenilerken	Aynı acenteyi tercih ederim	173	40,3
	Farklı acentelerdeki primleri karşılaştırır sonra tercih yaparım	137	31,9
	Cevapsız	119	19,7
	Toplam	429	100
Neden bir Poliçeniz yok?	Sigortaya ihtiyaç duymuyorum	31	7,2
	Sahip olduğum varlıkları kendim koruyabilirim	11	2,6
	Sigorta yerine kendim para ayırırım	9	2,1
	Sigortalanacak evim ya da arabam yok	71	16,6
	Sigortayı gerekli görmüyorum	8	1,9
	Sigorta hakkında bilgi sahibi değilim	23	5,4
	Cevapsız	276	64,3
Toplam	429	100	

Araştırma kapsamında katılımcıların %61,8'i (265 katılımcı) sigorta poliçesinin olduğunu ifade etmiştir. Poliçelerin branşlar bazında dağılımına bakıldığında ise; en yüksek payın %40,1 ile yangın kapsamında olduğu görülmüştür. Diğer branşlar ise sırasıyla %39,2 ile trafik sigortası, %34,3 ile sağlık, %31,2 ile Kasko, %25,4 ile DASK gelmektedir. Aynı katılımcıya ait birden fazla poliçe olabileceğinden dolayı mutlak olarak bir toplam sayı verilememektedir. Var olan poliçelerin büyük kısmının %26,6'sının 1-2 yıllık süre geçmişinin olduğu, %16,1'inin ise 5-6- yıldan daha uzun bir süredir devam ederek geldiği görülmektedir. İlk defa poliçe sahibi olan katılımcılar ise %12,6 oranındadır.

Katılımcıların %40,3'ü poliçelerini yenilerken aynı acenteyi tercih etmekte, %31,9'u ise farklı acentelerdeki primleri karşılaştırarak acente tercihlerini yapmaktadır. Sigorta poliçesi bulunmayan katılımcılara bunun nedeni sorulduğunda; "sigortalanacak evim ya da arabam yok" cevabı %16,6 ile ilk sırayı almaktadır. Katılımcıların gelir seviyesine göre ayrımı hatırlandığında, üst gelir gruplarındaki katılımcı sayısının azlığı da bu sonucu desteklemektedir. "Sigortaya ihtiyaç duymuyorum" diyen katılımcıların oranı %7,2 iken, "Sigorta hakkında bilgi sahibi değilim" diyenler %5,4, "Sahip olduğum varlıkları kendim koruyabilirim" diyen katılımcıların oranı ise %2,6 olarak sıralanmaktadır. Sigorta yaptırma konusunda toplumun bilgi düzeyinin yükseltilmesi ile sigortalı olmaya farklı nedenlerden dolayı uzak duran bireylerin ikna edilmesi gündeme gelebilir.

5.4.Sigorta Yaptırma Davranışı İle Finansal Bilgi Arasındaki İlişki

Sigorta poliçesine sahip bireylerin finansal bilgi düzeyleri incelendiğinde 1. ve 2. Soruya cevap verenlerin %70,5'i sigorta poliçesine sahiptir(Tablo:4). Temel finansal bilgi sorularının tamamına doğru cevap verenlerin %74,5'i sigorta poliçesine sahiptir. Sigortası olmayan katılımcıların ise %29,5'i 1. ve 2. Soruya cevap doğru verirken, her üç soruya da cevap verenlerin oranı %25,5'dir. Sigorta poliçesi bulunmayan bireylerde finansal bilgi sorularına doğru cevap verme oranı daha düşük olarak gözlemlenmiştir.

Tablo:4 Sigortalı Olma ya da Olmama Durumuna Göre Finansal Bilgi Sorularına Verilen Cevaplar

Soru 1	Sigortam var		Sigortam yok		Toplam Örneklem	
		%		%		%
>102 TL	223	84,2	111	76,6	334	81,5
=102 TL	7	2,6	7	4,8	14	3,4
<102 TL	11	4,2	4	2,8	15	3,7
Bilmiyorum	20	7,5	21	14,5	41	10,0
Cevap vermek istemiyorum	4	1,5	2	1,4	6	1,5
Total	265	100	145	100	410	100
Chi ² Test: chi ² : 6,992 p-value: 0,136 df: 4						
Soru 2		%		%		%
Bugünkünden daha fazla	30	11,3	25	17,2	55	13,4
Bugünkü kadar	22	8,3	16	11,0	38	9,3
Bugünkünden az	175	66,0	78	53,8	253	61,7
Bilmiyorum	33	12,5	25	17,2	58	14,1
Cevap vermek İstemiyorum	5	1,9	1	0,7	6	1,5
Toplam	265	100	145	100	410	100
Chi ² Test: chi ² : 7,918 p-value: 0,095 df: 4						
Soru 3		%		%		%
Doğru	55	20,8	49	33,8	104	25,4
Yanlış	147	55,5	64	44,1	211	51,5
Bilmiyorum	57	21,5	29	20,0	86	21,0
Cevap vermek istemiyorum	6	2,3	3	2,1	9	2,2
Toplam	265	100	145	100	410	100
Chi ² Test: chi ² : 8,738 p-value: ,033 df: 3						
Çapraz Sorular		%		%		%
Soru 1 ve Soru 2	160	70,5	67	29,5	227	55,4
Hepsi	111	74,5	38	25,5	149	36,3
Hiçbiri	0	0	2	100,0	2	0,5
En az bir "bilmiyorum"	79	59,8	53	40,2	132	32,2
Hepsi "bilmiyorum"	8	57,1	6	42,9	14	3,4

92

Anketin ilk bölümünde yer alan temel finansal kavramların hesaplanmasını içeren sorularda "bilmiyorum" cevabı da bulunmaktadır. Kendi bilgi seviyesini bilen katılımcılardan, eğer kendisine sorulan soruları bilmiyor ise bunu işaretlemesi beklenmekte ve buna göre bilgi düzeyinin farkında olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Yapılan diğer çalışmalarda da katılımcıların cevabı bilmiyor olsa bile, bilmiyorum demek yerine farklı bir şıkkı işaretlediği görülmüştür. Bunun bireylerdeki finansal bilgi ve farkındalık seviyesi yükseldikçe azalacağı varsayılmaktadır (Lusardi, ve Mitchell, 2007:10). Tablo:4'te de benzer bir durum gözlenmekte, sigorta poliçesi olan katılımcıların olmayanlara göre bilmiyorum şıkkını işaretleme oranı daha yüksek olarak (%59,8 ve %57,1) gerçekleşmiştir.

Sigortalı olma ile finansal okuryazarlık sorularına doğru cevap verme yüzdeleri yukarıdaki gibi olmakla birlikte, istatistiksel olarak Ki-Kare değerlerinin bir farklılığı işaret etmediği görülmektedir. Buna göre incelenen verilerden de görüldüğü üzere; (sigortalı olma durumunda) bireyin sadece finansal bilgisinin sigorta yaptırma üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşılabilir. Diğer bir deyişle; H₀ hipotezinin reddedilmesini sağlayacak düzeyde bir kanıtı ulaşılamamıştır.

SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRME

Finansal erişimin kapsamında bakıldığında; bankacılık ürünleri (tasarruf hesapları, mevduatlar, kredi kartları, internet bankacılığı) ve sigorta poliçesine sahip olma temel unsurlar arasında sayılmaktadır. Finansal tüketicilerin finansal sistem ile ilgili temel kavramları bilmesi ve bunları kendi finansal refah düzeyinin yükseltebilecek şekilde kullanması da finansal okuryazarlık olarak ifade edilebilir. Tanımdan da anlaşılacağı üzere finansal bilgiye sahip olmak bu konuda ana unsurlardan birisidir. Finansal eğitim ile finansal bilginin arttırılabileceği düşünülebilir.

Bu kapsamda bankacılık ürünleri ve sigorta poliçesine sahip olma konusunda araştırmaların sayısının artması bu finansal ürünlere erişim konularında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmamıza katkı sağlayacaktır. Sigorta sektörü finansal sistem içinde önemli bir paya sahipken, ülkelerin gelişmişlik düzeyi ve tasarruf alışkanlıkları ile yakından bağlantılıdır. Tasarruf oranlarının düşük olması sektörün gelişiminde önemli bir etken olarak görülmektedir. Ülkemizde de özellikle 2000 yıllardan sonra tasarruf oranlarının düşme eğiliminde olması bu konuya daha fazla dikkat çekilmesine neden olmuştur. Özellikle son yıllarda bireysel emeklilik sistemi üzerinde yapılan yasal değişimler ile daha çok kişinin sistemin içinde olması ve tasarruf oranlarının arttırılması amaçlanmaktadır. Bu kapsamda ülkemizde sigortalı sayısının artması son derece önemlidir. Kişilerin sahip oldukları varlıkların sigorta aracılığıyla korunması yoluyla genel ekonominin

büyük kayıplar yaşaması azaltılabilecektir. Sigorta sektörünün ülkemizde GSMH'nın 35 katına denk gelen bir tutarda teminat oluşturması bu sektörün önemini açıklamaktadır.

Bu araştırma; bireylerin finansal okuryazarlık düzeyi ile sigorta (Yangın ve DASK, trafik, sağlık, hayat sigortası veya diğerlerinden en az biri) yaptırma davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında anketin ilk bölümünde Lusardi ve Mitchell (2007)'de yer alan ve temel düzey finansal okuryazarlık ölçümünde kullanılan paranın zaman değeri, enflasyon ve çeşitlendirme kavramlarını içeren 3 soru yer almaktadır. Araştırmanın evrenini Bilecik ve çevre illerde yaşayan farklı meslek gruplarında çalışan kişiler oluştururken, 429 katılımcının anket sonuçları değerlendirmeye alınmıştır. Katılımcıların %54,3'ü kadın ve %45,2'u erkek iken, %60,1'i evli, %36,6'sı bekâr, %22,4'ü 31-35 yaş, %19,1'i ise 25-30 yaş arasındadır. Eğitim durumuna bakıldığında katılımcıların %45,5'i lisans mezunudur. Katılımcıların yaklaşık yaklaşık %38,5'inin gelir seviyesi, 1500-3000 TL aralığındadır.

Finansal bilgi düzeylerinin ölçülmesinde ise; anketin ilk bölümünde yer alan 1. ve 2. sorulara cevap veren erkek katılımcıların oranı %61,7 iken; kadın katılımcılarda ise bu oran %38,3'e gerilemektedir. Tüm sorulara doğru yanıt veren katılımcılar incelediğinde; %61'ini erkekler ve %39'unu kadın katılımcılar oluşturmaktadır. Bu bağlamda paranın bugünkü değeri, enflasyon ve çeşitlendirme, faiz ve hisse senetleri gibi finansal konulardaki temel düzeyler incelendiğinde; erkek katılımcıların kadın katılımcılara oranla daha fazla bilgi sahibi oldukları sonucuna ulaşılmaktadır. Cinsiyet açısından finansal okuryazarlık düzeyleriyle ilgili, başta OECD bünyesinde olmak üzere yapılan birçok çalışmada benzer sonuçlar gözlemlenmiştir. Kadınların eğitim seviyelerinin yükseltilmesi, finansal farkındalıklarının artırılması ile bu oranların yukarıya çekilmesi amaçlanmaktadır. Özellikle hem uluslararası hem de ulusal boyutta kadınların finansal sistem içinde daha fazla yer alması, hane halkı gelirlerinde ve tasarruflarında daha etkin olabilmesi üzerinde durulmaktadır.

Katılımcıların %61,8'inin sigorta poliçesinin olduğu, en yüksek payın %40,1 ile yangın, %39,2 ile trafik sigortası, %34,3 ile sağlık, %31,2 ile Kasko, %25,4 ile DASK olarak ifade edildiği görülmüştür. Aynı katılımcının birden fazla poliçesi de olabilmektedir. Yapılmış poliçelerin %26,6'sının 1-2 yıllık süre geçmişinin olduğu, %16,1'inin ise 5-6- yıldan daha uzun bir süredir devam ederek geldiği görülmektedir. İlk defa poliçe sahibi olan katılımcılar ise %12,6 oranındadır. Katılımcıların %40,3'ü poliçelerini yenilerken aynı acenteyi tercih etmekte, %31,9'u ise farklı acentelerdeki primleri karşılaştırarak acente tercihlerini yapmaktadır.

OECD bünyesinde 2017 yılında yapılan araştırmada Türkiye'de sigortalı olma oranı %19 olarak görülmüş ve her beş kişiden sadece birinin sigorta poliçesinin olduğu sonucuna varılmıştır. Bu araştırma kapsamında ise bu oran %60'lar seviyesindedir. Katılımcıların %45,5'inin lisans mezunu olmasının bu oranı olumlu yönde desteklediği düşünülmektedir. Ayrıca araştırmanın bölgesel sınırlılıkları, meslek grupları veya katılımcıların çoğu ile yüzyüze görüşmeler yapılarak anketin doldurulması bu oranı etkilemiş olabilecektir. Bunların dışında henüz tam olarak belirlenemeyen farklı faktörlerin de bu oranı etkilemiş olabileceği, yeni araştırmalar yapılması konusunda geniş bir alan açmaktadır.

Araştırma kapsamında bu konuyla ilgili olarak, sigorta poliçesi bulunmayan katılımcılara bunun nedeni sorulduğunda; "sigortalanacak evim ya da arabam yok" cevabı %16,6 ile ilk sırayı almaktadır. Katılımcıların gelir seviyesine göre ayrımı hatırlandığında, üst gelir gruplarındaki katılımcı sayısının azlığı da bu sonucu desteklemektedir. "Sigortaya ihtiyaç duymuyorum" diyen katılımcıların oranı %7,2 iken, "Sigorta hakkında bilgi sahibi değilim" diyenler %5,4, "Sahip olduğum varlıkları kendim koruyabilirim" diyen katılımcıların oranı ise %2,6 olarak sıralanmaktadır. Sigorta yaptırma konusunda toplumun bilgi düzeyinin yükseltilmesi ile sigortalı olmaya farklı nedenlerden dolayı uzak duran bireylerin ikna edilmesi gündeme gelebilecektir.

Sigorta poliçesine sahip bireylerin ilgili sorular kapsamında finansal okuryazarlık düzeyleri incelendiğinde ise; 1. ve 2. Soruya cevap verenlerin %70,5'i sigorta poliçesine sahiptir. Temel finansal okuryazarlık sorularının tamamına doğru cevap verenlerin %74,5'i sigorta poliçesine sahiptir. Sigortası olmayan katılımcıların ise %29,5'i 1. ve 2. Soruya cevap doğru verirken, her üç soruya da cevap verenlerin oranı %25,5'dir. Sigorta poliçesi bulunmayan kişilerde finansal okuryazarlık sorularına doğru cevap verme oranı daha düşük olarak gözlemlenmiştir. Sigortalı olma ile finansal okuryazarlık sorularına doğru cevap verme yüzdeleri yukarıdaki gibi olmakla birlikte, istatistiksel olarak Ki-Kare değerlerinin bir farklılığa işaret etmediği görülmektedir. Buna göre incelenen verilerden de görüldüğü üzere; (sigortalı olma durumunda) bireyin sadece finansal bilgisinin sigorta yaptırma üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşılabilir. Kişilerin sigortalı olmasını etkileyen faktörlerin belirlenmesi, sigortacılık sektörü kapsamındaki temel kavramlar hakkında bilgi sahibi olup olmadıkları, biliyor olsalar bile sigortaya ihtiyaç duyup duymadıkları yani bilginin davranışa ne kadar yansdığı, akla gelen ilk araştırma konuları arasında yer alabilecektir.

Anketin ilk bölümünde yer alan temel finansal kavramların hesaplanmasını içeren sorularda “bilmiyorum” cevabı da bulunmaktadır. Kendi bilgi seviyesini bilen katılımcılardan, eğer kendisine sorulan soruları bilmiyor ise bunu işaretlemesi beklenmekte ve buna göre bilgi düzeyinin farkında olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Yapılan diğer çalışmalarda da katılımcıların cevabı bilmiyor olsa bile, bilmiyorum demek yerine farklı bir şıkkı işaretlediği görülmüştür. Bunun bireylerdeki finansal bilgi ve farkındalık seviyesi yükseldikçe azalacağı varsayılmaktadır (Lusardi, ve Mitchell, 2007:10). Bu çalışmada da benzer bir durum gözlenmektedir, sigorta poliçesi olan katılımcıların olmayanlara göre bilmiyorum şıkkını işaretleme oranı daha yüksek olarak (yaklaşık %57) gerçekleşmektedir.

Araştırma kapsamında gözlemlenen bulgulara bağlı olarak; söz konusu temel finansal okuryazarlık sorularının tamamına doğru cevap verenlerin sigortalı olma oranlarının yüksek olma eğiliminde olması son derece olumlu bir gelişmedir. Lisans mezunları arasında sigortalı olma oranının yüksek olmasına bağlı olarak, eğitim seviyesinin pozitif yönde bir etkisinin olduğu düşünülmektedir. Kişilerin finansal eğitim kapsamında finansal bilgi seviyelerinin yükseltilmesi, sigortacılık alanındaki temel kavramların da eğitim programlarına dâhil edilmesi olumlu gelişmeleri gözlenir hale getirebilecektir.

Benzer şekilde finansal okuryazarlık kapsamında yapılan ve sayıları gittikçe artan çalışmaların “sigorta okuryazarlığı” çerçevesinden de bakılarak yenilerinin yapılmasının, literatürde bu alandaki bulguların artmasına ve farkındalık seviyelerinin yükselmesine destek olacağı düşünülmektedir. Bu ve benzer araştırmaların ankete alınan finansal bilgi ve finansal tutum ve özellikle finansal davranış sorularının artırılarak, daha fazla sayıda katılımcı üzerinde uygulanması önerilmektedir. Tutum ve davranış ifadelerinin sigortalı olma üzerinde daha etkili olabileceği, bu olası davranışların nasıl bir finansal eğitim ile kazandırabileceği araştırmaların artmasına bağlı olarak daha bilinir hale gelebilecektir.

KAYNAKLAR

Altıntaş, K.M. (2009) Belirlenmiş Katkı Esaslı Emeklilik Planlarında Finansal Eğitimin Önemi: Katılımcıların Finansal Okur Yazarlığı Çerçevesinde Alternatif Bir Yatırım Eğitimi Modeli, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(9), 2009, 151-176.

Atkinson, A. and Messy, F-A. (2013), "Promoting Financial Inclusion Through Financial Education: OECD/INFE Evidence, Policies and Practice", OECD Working Papers on Finance, Insurance and Private Pensions, No. 34, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/5k3xz6m88smp-en>.

Atkinson, A. ve Messy, F.-A., (2012), Measuring Financial Literacy: Results of the OECD / International Network on Financial Education (INFE) Pilot Study, OECD Working Papers on Finance, Insurance and Private Pensions, No. 15, <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5k9csfs90fr4-en.pdf?expires=1562000550&id=id&accname=guest&checksum=D37EBB6F9EB42E0514CB098F48C14D2F>

Baştürk F.H., Kamışlı S., Damar A. (2017). Cinsiyete Göre Finansal Okuryazarlık Düzeyindeki Farklılık, 2. Uluslararası Ekonomi Yönetimi ve Pazar Araştırmaları Kongresi, 24-25 Mart, Kocaeli.

Bayram, S. S. (2010). *Finansal Okuryazarlık ve Para Yönetimi Davranışları: Anadolu Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi Eskişehir.

Capuano ,A., Ramsay, I. (2011), What Causes Suboptimal Financial Behaviour? An Exploration of Financial Literacy, Social Influences and Behavioural Economics, SSRN Electronic Journal.

Cihangir, M. ve Ergin, E. (2015). Finansal Okuryazarlığın Temel Düzeyde İncelenmesi: Osmaniye İlinde Ankete Dayalı Bir Araştırma, *The Journal of Academic Social Science*, 3(13), 492-511.

Coşkun, A., Karaca, H. S., Karahan, C. C. ve Ünal, G. (2014). *Türkiye'de Finansal Erişim ve Okuryazarlık* http://www.teb.com.tr/upload/PDF/foe_endeks_rapor_2014.pdf.

Dvorak, T. ve Hanley, H. (2010). Financial Literacy and The Design of Retirement Plans. *The Journal of Socio-Economics*, 39(6), 645-652.

Fettahoğlu, S. (2015). Hane Halkının Finans Eğitimi ve Finansal Okuryazarlık Düzeyleri Üzerine Kocaeli'nde Bir Araştırma. *Journal of Accounting & Finance*, 101-115.

Gürbüz, S. ve Şahin, F., (2014), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Hastings, J. S., Madrian, B.C. and Skimmyhorn, W. L. (2013), Financial Literacy, Financial Education, and Economic Outcomes, The Annual Review of Economics is online at economics.annualreviews.org

Hastings Justine S., Madrian, Brigitte C., Skimmyhorn, William L., (2012), Financial Literacy, Financial Education And Economic Outcomes, National Bureau of Economic Research, Working Paper 18412, <http://www.nber.org/papers/w18412>

Hilgert, M., Hogarth, J., and Beverley, S. (2003). Household Financial Management: The Connection Between Knowledge And Behavior. Technical report #309-322. Federal Reserve Bulletin.

Kalkınma Bakanlığı, (2013). 10. Kalkınma Planı (2014-2018): Ankara: Kalkınma Bakanlığı.

Lucey, T. A. (2005). Assessing the Reliability and Validity of The Jump \$ Tart Survey of Financial Literacy. *Journal of Family and Economic Issues*, 26(2), 283-294.

Lusardi, A. ve Mitchell, O. S., 2007, Financial Literacy and Retirement Planning: New Evidence from The Rand American Life Panel. Michigan Retirement Research Center Research Paper No. WP, 157. ,1-33

Lusardi, A. ve Mitchell, O. S. (2009). Financial Literacy: Evidence and Implications for Financial Education. Trends and Issues, TIAA-CREF Institute.

Mandell, L. (2007). Financial Literacy of High School Students. In J.J. Xiao (Ed.), Handbook of Consumer Finance Research (pp. 163-183). New York, NY: Springer.

Marcolin, S. ve Abraham, A. (2006). *Financial Literacy Research: Current Literature and Future Opportunities*. Paper presented at the 3rd International Conference on Contemporary Business, Australia: Faculty of Commerce, Charles Stuart University.

Markow, D. ve Bagnaschi, K. (2005). *What American Teens & Adults Know About Economics*. http://www.councilforeconed.org/cel/WhatAmericansKnowAboutEconomics_042605-3.pdf

- McCormack, L., Bann, C., Uhrig, J., Berkman, N. ve Rudd, R. (2009). Health Insurance Literacy of Older Adults. *Journal of Consumer Affairs*, 43(2), 223-248. doi:10.1111/j.1745-6606.2009.01138.x
- Moore, D. (2003). Survey of Financial Literacy in Washington State: Knowledge, Behavior, Attitudes, and Experiences. Technical Report n. 03-39, Social and Economic Sciences Research Center, Washington State University.
- Müller, S. ve Weber, M. (2010). Financial Literacy and Mutual Fund Investments: Who Buys Actively Managed Funds? *Schmalenbach Business Review*, 62, 126-153.
- OECD, (2005). Improving Financial Literacy, OECD Publishing.
- OECD, (2009), Financial Literacy and Consumer Protection: Overlooked Aspects of the Crisis, Recommendation on Good Practices on Financial Education and Awareness Relating to Credit, June, <http://www.oecd.org/daf/fin/financial-markets/43138294.pdf>
- OECD (2016), OECD/INFE International Survey of Adult Financial Literacy Competencies, www.oecd.org/finance/OECD-INFE-International-Survey-of-Adult-Financial-Literacy-Competencies.pdf
- OECD (2017), G20/OECD INFE report on adult financial literacy in G20 countries, <http://www.oecd.org/daf/fin/financial-education/G20-OECD-INFE-report-adult-financial-literacy-in-G20-countries.pdf>
- OECD/INFE (2012), High-Level Principles on National Strategies for Financial Education, <http://www.oecd.org/daf/fin/financial-education/OECD-INFE-Principles-National-Strategies-Financial-Education.pdf>
- Özdemir, K. K. (2012). *Türkiye Finansal Yeterlilik Araştırması Ön Sonuçları*. Paper presented at the TÜSİAD Finansal Okuryazarlık Konferansı, İstanbul Sabancı Center.
- Politi, M. C., Kaphingst, K. A., Kreuter, M., Shacham, E., Lovell, M. C. ve McBride, T. (2014). Knowledge of health insurance terminology and details among the uninsured. *Medical Care Research and Review*, 71(1), 85-98. doi:10.1177/1077558713505327
- SEGEM,(2011), Türkiye’de Sigortacılık ve Aktüerya Eğitimi, Üniversitelerde Sigortacılık Lisansüstü Eğitimi Çalışma Grubu Raporu, 16-17 Nisan, 1-14
- Sigortacılık ve Bireysel Emeklilik Faaliyetleri Hakkında Rapor, (2017), Hazine ve Maliye Bakanlığı Sigorta Denetleme Kurulu
- Şarlak, Z. (2011). *Finansal Okuryazarlık* (H. I. Durmuş Ed.). İstanbul: Nakış Ofset.
- Temizel, F. ve Bayram, F. (2011). Finansal Okuryazarlık: Anadolu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi (İİBF) Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(1), 73-86.
- TCMB, (2011), Dünyada ve Türkiye’de Finansal Hizmetlere Erişim ve Finansal Eğitim, https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/362bbf12-7d95-47eb-9d4d-13039893ce5e/finansal_egitim.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-362bbf12-7d95-47eb-9d4d-13039893ce5e-m3fBaLY
- TCMB, (2015). Finansal Eğitim. Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Bülteni, Sayı:37.
- TCMB, (2017), Finansal Okuryazarlık: Bireysel ve Toplumsal Faydaları, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Bülteni, Sayı:48, 2-5.
- Türkiye Sigorta Birliği Faaliyet Raporu, (2014), <https://www.tsb.org.tr/Document/Yayinlar/2014%20Y%C4%B1%20Faaliyet%20Raporu.pdf>
- Uralcan, Ş. G. (2011) Finansal Eğitim Ulusal Stratejisi Oluşumunda Özel Sigorta Sektörüne Yönelik Eğitimlerde Önem Taşıyan Makro Analizler, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12 (2), 113-137.
- Van Rooij, M., Lusardi, A. ve Alessie, R. (2011). Financial Literacy and Retirement Planning in The Netherlands. *Journal of Economic Psychology*, 32(4), 593-608.
- Volpe, R.P., Chen, H., & Pavlicko, J.J. (1996). Personal Investment Literacy Among College Students: A Survey. *Financial Practice and Education*, 6, 86-94.
- Volpe, R.P., Kotel, J.E., & Chen, H. (2002). A Survey of Investment Literacy Among Online Investors. *Financial Counseling and Planning*, 13, 1-16.

29021 sayılı Resmi Gazete, (2014). Finansal Erişim, Finansal Eğitim, Finansal Tüketicinin Korunması, Stratejisi ve Eylem Planları, Başbakanlık Genelge 5 Haziran 2014.

www.worldbank.org/en/topic/financialinclusion/overview.

EK-1 Araştırmada Kullanılan Anket

Aşağıda yer alan "Finansal Bilgi" ile ilgili ifadelere cevap veriniz? Lütfen uygun kutucuğa işaret koyunuz.

1.Vadeli mevduat hesabınızda 100 TL ve yıllık faiz oranının da %2 olduğunu varsayalım. 5 yıl sonra, hesabınızdaki paranın toplam tutarının ne kadar olacağını düşünürsünüz?

a.102 TL'dan daha fazla b. Tam 102 TL c.102 TL'den az d.Bilmiyorum e.Cevap vermek istemiyorum

2.Vadeli mevduat hesabınızın 1 yıllık faiz oranının %1 ve enflasyon oranının da yıllık %2 olduğunu varsayalım. Bir yıl sonra hesabınızdaki para ile ne kadar satın alma işlemi yapabilirsiniz?

a.Bugünkünden daha fazla b.Bugünkü kadar c.Bugünkünden az d.Bilmiyorum e.Cevap vermek istemiyorum

3.Aşağıdaki ifadeye Doğru veya Yanlış olarak cevap veriniz.

"Satın alınan tek bir şirkete ait hisse senedi, genellikle bir yatırım fonundan daha güvenli getiri sağlar."

a.Doğru b.Yanlış c.Bilmiyorum d.Cevap vermek istemiyorum

4. Cinsiyetiniz

a.Erkek b. Kadın

5.Medeni Durum

a.Evli b.Bekar

6.Yaşınız

a.18 yaş altı b.18-24 c.25-30 d.31-35 e.36-40 f.41-45 g.46-50 h.50-65 g.65 yaş üstü

7.Eğitim Durumunuz

a.İlkokul b.Ortaokul c.Lise d.Meslek Lisesi e.Önlisans f.Lisans g.Yüksek Lisans h.Doktora

8.Geliriniz

a.Yok b.1-1000 c.1001-1500 d.1501-2000 e.2001-2500 f.2501-3000 g.3001-3500 h.3501-4000
i.4001-4500 j.4501-5000 k.5001-5500 l.5501-6000 m.6001+

9.Sigorta Poliçeniz var mı?

a. Evet(aşağıdaki sorudan devam ediniz) b. Hayır (son soruyu cevaplayınız)

10.Hangi sigortaya/lara sahipsiniz?

a.Konut b.Kasko c.Dask d.Hayat e.Trafik f.Sağlık g. Diğer.....Yazınız

11.Sahip olduğunuz Poliçeyi Kaç yıldır yeniliyorsunuz?

a.İlk defa yapıyorum b.1-2 yıl c.3-4 yıl d.5-6 yıl e. daha fazla

12.Sigorta poliçemi yenilerken

a.Aynı acenteyi tercih ederim b.Farklı acentelerdeki primleri karşılaştırır sonra tercih yaparım.

13.Sahip olduğunuz poliçe yok ise sebebini yazınız?

a.Sigortaya ihtiyaç duymuyorum

b.Sahip olduğum varlıkları kendim koruyabilirim

c.Sigorta yerine kendim para ayırırım.

d.Sigortalanacak evim ya da arabam yok

e.Sigortayı gerekli görmüyorum.

f.Sigorta hakkında bilgi sahibi değilim.

Taş, M. A., & Akdemir, H., & Çiçek, H. (2019). Toksik duygu deneyimleri ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde psikolojik kırılabilirlik düzenleyici etkisi. *KOCATEPEİİBF Dergisi*, Aralık 2019, 21(2), 98-113.

TOKSİK DUYGU DENEYİMLERİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİNDE PSİKOLOJİK KIRILGANLIĞIN DÜZENLEYİCİ ETKİSİ

MEHMET ALİ TAŞ¹, HANDE AKDEMİR², HÜSEYİN ÇİÇEK³

ÖZ

Yönetici ve çalışanların olumsuz davranışlarının etkisiyle kirlenen örgüt atmosferi çalışanların zamanla zehirlenmelerine sebep olmaktadır. Bu toksisite örgüt içerisinde yayılmakta ve tüm çalışanları etkisi altına alabilmektedir. Fakat psikolojik olarak kırılabilir ve hassas kişilerin bu durumdan daha fazla olumsuz etkilenebileceği düşünülmektedir. Toksikite yoğunlaştıkça da işten ayrılma niyetinin artması beklenmektedir.

Bu beklentiyi sınamak amacıyla, Burdur ilinde faaliyet gösteren bir unlu mamul tesisinde çalışan 275 kişi üzerinde anket yöntemi kullanılarak bir araştırma yürütülmüştür. Yapılan doğrusal regresyon analizi sonucunda toksik duygu durumlarının psikolojik kırılabilirliği ve işten ayrılma niyetini önemli ölçüde arttırdığı tespit edilmiştir. Bunun yanında psikolojik kırılabilirliğin da işten ayrılma niyetini anlamlı şekilde etkilediği saptanmıştır. Bu araştırmanın en önemli ve özgün bulgusu ise SPSS Process Makrosu kullanılarak tespit edilen düzenleyici etkidir. Buna göre toksik duygu deneyimleri ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde psikolojik kırılabilirliğin anlamlı şekilde düzenleyici etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Toksik Duygular, Psikolojik Kırılabilirlik, İşten Ayrılma Niyeti.

JEL Kodları: M12, M19.

THE MODERATING EFFECT OF PSYCHOLOGICAL VULNERABILITY IN THE RELATIONSHIP BETWEEN TOXIC EMOTION EXPERIENCES AND INTENTION OF LEAVE

ABSTRACT

Organizational atmosphere, which is poisoned by the negative behaviors of managers and employees, causes poisoning of employees. This toxicity is spreading within the organization and can affect all employees. However, it is thought that psychologically fragile and vulnerable people may be affected more negatively from this situation. As the toxicity intensifies, the intention to leave is expected to increase.

In order to test this expectation, a survey was conducted on 275 people working in a bakery factory in Burdur city. As a result of the linear regression analysis, it was found that toxic emotional experiences significantly increased psychological vulnerability and intention to leave. In addition, psychological vulnerability was found to have a significant effect on intention to leave. The most important and unique finding of this study is the regulatory effect determined by using SPSS Process Macro. Accordingly, the psychological vulnerability plays a moderating role in the relation between toxic emotion experiences and intention to leave.

Keywords: Toxic Emotions, Psychological Vulnerability, Intention to Leave.

JEL Codes: M12, M19.

¹ Arş. Gör., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, matas@mehmetakif.edu.tr- ORCID: 0000-0001-9714-7188

² Yüksek Lisans Öğrencisi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, akdemir_hande@hotmail.com- ORCID: 0000-0002-7191-0680

³ Doç. Dr., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, hcicek@mehmetakif.edu.tr- ORCID: 0000-0002-8284-7955

GİRİŞ

Her örgütün ulaşmayı arzu ettiği amaç ve hedefleri bulunmaktadır. Bunları gerçekleştirmek için sadık ve nitelikli işgücüne ihtiyacı olduğu aşikârdır. Hızlı akan zaman içerisinde rekabete ve değişen çevre şartlarına uyum göstermek amacıyla çalışanlara baskı uygulanmaktadır. Örgütlerde hedef ve performans yöneliminin önem kazanması sonucunda ise çalışanlar arasında gittikçe geçici ve samimiyetten uzak ilişkilerin geliştiği görülmektedir. Bu duruma maruz kalan çalışanların sosyalizasyonunun düştüğü, içe kapandığı, güvensizlik, duygusal açlık, yalnızlık ve kaygı yaşadığı bilinen bir gerçektir. Bu nedenle örgütlerin sosyal ihtiyaçların karşılanması noktasında yetersiz kaldığı görülmektedir. Dolayısıyla çalışanların olumsuz duygulara karşı direncinin kırılmasına ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayabileceği bir iş arayışına yönelmektedir (Töremen ve Çankaya, 2008: 45). Bu durum zamanla çalışanların, örgüte ve işe karşı bağlılıklarının zayıflamasına, işi anlamsız bulmalarına ve daha mutlu çalışabilecekleri yeni bir iş arayışına sevk edebilmektedir. Çünkü çalışanların daha iyi şartlarda çalışma eğilimi olduğu bir gerçektir. Bu noktada örgüt ve çalışan çıkarlarını ortak paydada buluşturmak önem arz etmektedir.

Özellikle işgücü devir oranının hız kazandığı günümüzde, sadakat ve bağlılık örgütlerin rekabet avantajı için ihtiyaç duyduğu unsurlar haline gelmiştir. İşten ayrılan çalışanın yerini doldurmanın zor ve işe yeni alınan çalışanları eğitmenin maliyetli olduğu ortadadır. Bu nedenle çalışanların tükenmesi, işten soğuması ve nihayetinde başka iş aramaya başlamasını tetikleyen nedenlerin ortaya konulmasında faydalı olacağı ileri sürülmektedir. Bu noktada işi anlamlı bulma, iş tatmini ve örgütsel bağlılık elbette işten ayrılma niyetini düşürmektedir (Çöl, 2004: 501; Çekmeceliolu, 2006: 158). Ancak çalışma ortamında birçok stres ve zehirleyici faktör bulunmaktadır. Nitekim çalışanların tam anlamıyla riskten, stresörlerden ve olumsuz duygu yaratan diğer tüm etmenlerden arınması söz konusu olabilir.

Bireyler stressiz bir ortamda doğmadığı gibi riskli ortamlarda hayatını sürdürmektedir (Sarıçalı, 2018: 42). Toplum içerisinde sahip olunan statüler, kısıtlayıcı çevresel unsurlar, iletişim ağları, yoğun işler ve yönetici davranışları kişilerin uzun vadede zehirlenmelerine, psikolojik olarak kırılganlık düzeylerinin yükselmesine ve hatta işi terk etmelerine sebep olabilmektedir. Eleştirel, art niyetli, kasıtlı tutum ve davranışlar bir çalışma ortamında toksisiteyi tetiklemektedir. Kişi kendini bu toksik ortama uyumlaştırmak için içsel çatışmalar yaşayabilmektedir. Zamanla kişilerin; umut, dayanıklılık, öz yeterlilik, öz saygı, özerklik ve iyimserlik gibi önemli psikolojik sermayelerinin zayıflamasına ve olumsuz dış etmenlere karşı açık hale gelmesine sebep olabilmektedir.

Fabrika gibi tesislerde, yoğun şekilde kas gücüyle çalışmak durumunda kalan işgörenlerin yüksek stres yaşadığı bilinen bir gerçektir. Zorunlu nedenlerden dolayı işten ayrılmasa da işten ayrılma niyetinin yüksek olması beklenmektedir. İş ortamının fiziksel koşullarından ve yoğun iş temposundan dolayı çalışanların zaman zaman tartışmaya varan olumsuz ilişkiler yaşayabilmektedir. Rencide edici davranışlar, kıskançlık, sindirme davranışları ve ast-üst ilişkileri nedeniyle çalışanların kendi aralarında, bazen de yöneticileriyle sürtüşmeler meydana gelebilmektedir. Böyle bir toksik ortamda çalışanların örgüte karşı olumsuz duygular beslemesi ve örgüte karşı arzu edilmeyen davranışlarda bulunmasının doğal olduğu ileri sürülmektedir (Unur ve Pekerşen, 2017: 109; Töremen ve Çankaya, 2008: 37). Çalışanlar, toksik bir ortamda çalışma sonucunda değersizlik, atılmışlık, güçsüzlük, dirençsizlik, kırılganlık ve bezmişlik hissine kapılabilmektedir (Kimlinger vd., 2011: 3).

Stratejik başarının ve asıl işi başaranların iletişim kurduğu temel faktör olarak tasvir edilen örgüt ikliminin; toksik iletişimden ve toksik yönetimden arınması önem arz etmektedir. Çalışanların daha mutlu, dirayetli olması ve olağanüstü performans göstermesi buna bağlı olabilmektedir. Bu bağlamda çalışanlar olumlu ve pozitif bir ortamda bulunduğu sürece işten ayrılma niyetlerinin de azalması beklenebilir.

Bu çalışmanın amacı, çalışanların toksik duygu durumları, psikolojik kırılganlık düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Örgüt içerisinde meydana gelen toksik duyguların ve toksik atmosferin çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde, çalışanların sahip oldukları psikolojik kırılganlığın düzenleyicilik rolünün belirlenmesinin literatüre fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Bu ilişkinin belirlenmesi sonucunda uygulayıcılara ve araştırmacılara önemli bilginin sunulması beklenmektedir. Nitekim söz konusu değişkenleri tek modelde ele alarak ilişkisini ortaya koyan bir çalışmaya da rastlanmamıştır. Dolayısıyla ilgili araştırmanın alanında ilk olması özgünlüğünü ve literatüre yapacağı katkıyı ortaya koymaktadır.

1. TOKSİK DUYGULAR

Toksiste kavramı, örgüt ortamı ve çalışan bağlamında öfke, hayal kırıklığı, tekrar eden, tükenmişliğe sebep olan ve çalışanların içe kapanarak gruptan ayrılmasına sebep olan olumsuz duygu durumlarını ifade etmektedir (Kiefer ve Barclay, 2012: 601). Toksiste, iş hayatında karşılaşılan iğneleyici ve rencide edici

sözler, üstünlük kurma çabası, kötü niyetli denetim, aşırı kıskançlık gibi davranışlardır (Kong, 2011: 156; Pelletier, 2010: 374). İş ortamında toksisite, çalışanların güç ve enerji kaybı yaşamalarına sebep olmaktadır. Dolayısıyla, çalışanların zaman içerisinde tükenmesine yol açtığı ileri sürülmektedir (Frost, 2003: 5; Akt: Kasalak ve Aksu, 2016: 677).

Toksik duygu durumları üç ana faktör üzerinde temellendirilmektedir: Bunlardan ilki, çözülemeyen ve tekrarlanması beklenen duygu durumunu ifade eden tekrar eden duygulardır. Toksik duyguların tekrar etmesi sonucunda kişinin duygusal ağırlık altında ezilmesini ifade etmektedir. İkincisi, sosyal ağırlık hassasiyetine atıf yapan bağlantıyı kesen duygulardır. Bu duygular sonucunda kişiler arkadaşlarından uzak durmaya ve gruptan ayrılmaya eğilim göstermektedir. Üçüncüsü ise, bireylerin zihinsel ve fiziksel açıdan olumsuz etkilenmesine ve kısa sürede tükenmesine, motivasyon ve enerji kaybetmesine sebep olan bezdirici duygulardır (Kiefer ve Barclay, 2012: 603-604; Chu, 2014: 954; Bektaş ve Erkal, 2015: 522).

Toksik duygu durumları genel olarak mobbing ile karıştırılmaktadır. Mobbing belli bir kişiyi hedef alarak sistematik olarak saldırı durumunu ifade etmektedir. Fakat toksik duygu durumlarının belli bir sistematığı bulunmamaktadır. Toksisitenin gerçekleştiği anda ortamda bulunan herkesin etkilenebileceği ileri sürülmektedir (Kasalak ve Aksu, 2016: 677). Bu yönüyle mobbingden ayrıldığı görülmektedir. Diğer yandan olumsuz duyguların kısa süreli ve yoğun niteliğe sahip olması nedeniyle toksik duygu durumunda farklılaştığı ifade edilmektedir (Parkinson, 1995:9). Ancak olumsuz duyguların kısa sürede toksisiteye dönüşme ihtimali de bilinen bir gerçektir (Kiefer ve Barclay, 2012: 603).

Örgüt içerisinde toksik duygulara sebep olan önemli bazı faktörler bulunmaktadır. Yöneticiler tarafından zorbalık, sindirme ve özgüveni baltalama davranışları sergilenebilmektedir. Bu nedenle kötü yönetim önemli bir sebep olarak görülmektedir. Gerektiği durumlarda yöneticilerin çalışanlarına destek olmaması ve terfi zamanlarında onları yalnız bırakması sonucunda yöneticinin ihanet ettiği algısı ve sadakatsizliği düşüncesi önemli bir sebep olarak algılanmaktadır. Bunun yanında ayrıca yöneticilerin empati yetersizliği, duyarsızlığı, hayal kırıklığına uğratması diğer taraftan yüklenen aşırı iş yükü, etik dışı davranışlar, ücret kesintileri, duygusal acılar, travmalar, teknolojik gelişmeler ve yetersiz kalan yeteneklerin başlıca toksik duygu deneyimi sebepleri olduğu ileri sürülmektedir (Frost, 2004: 112-115; Bektaş ve Erkal, 2015: 520).

Toksik yöneticilik toksisitenin önemli bir kaynağı sayılmakta ve toksik bir atmosfer oluşturmaktadır (Kasalak ve Aksu, 2016: 687). Art niyet, baskı, hakaretler, alay etmeler, küçük düşürmeler ve azarlamalar gibi istenmeyen yönetici davranışları çalışanların bezmesine ve içe kapanmasına sebep olabilmektedir (Töremen ve Çankaya, 2008: 37). Nitekim bu tür davranışlar da etik dışı kabul edilmektedir. Yöneticinin makul davranışları ise örgütün mutluluk ve esenliğinde önemli rol oynamaktadır (Bowling ve Michel 2011:309). Toksik duygu durumlarının önemli bir diğer kaynağı ise iş arkadaşlarıdır. Toksisitenin örgütün her tarafına yayılmasını sağlayan çalışanlar olabilmektedir. Bu çalışanlar özellikle önemli ve kritik bir görevde olmaları, yöneticilerin desteğine sahip olmaları veya yetenekli olmaları sonucunda toksisitenin tekrarlanmasına zemin hazırlamaktadırlar (Kusy ve Holloway, 2010: 145-146; Bektaş ve Erkal, 2015: 521).

2. PSİKOLOJİK KIRILGANLIK

Psikolojik kırılma kavramı, psikolojik olumsuzluk ve rahatsızlığa karşı hassasiyeti ve elverişliliği ifade etmektedir. Psikolojik kırılma istenmeyen sonuçlara, ihmal edilmeye, değer görmemeye veya zarar görmeye karşı duyarlılık, zayıflık ve yatkınlık düzeyidir (Uysal, 2015: 110). Başarı veya başkasının onayına bağlı olan zihinsel inançlar olarak ifade edilen psikolojik kırılma (Sinclair ve Wallston, 1999: 120; Nogueira vd., 2017: 215) aynı zamanda bireylerin toplum içerisinde kendini değersiz ve yetersiz görme hissidir (Sarıçam ve Satıcı, 2017: 657). Psikolojik kırılma, her insanda belli bir düzeye kadar olan doğal bir olgu (Satıcı, 2016: 71) şeklinde tasvir edilmektedir.

Psikolojik kırılmanın gerçekleşmesinde birçok sebebin rol oynadığı bildirilmekte ancak en büyük etkenin bireysel algılar olduğu belirtilmektedir (Uysal, 2015: 110). Diğer taraftan kişilik yapısı da önemli bir etken olarak değerlendirilmektedir. Psikolojik kırılmanın sürekli bir kişilik özelliği olduğu da ifade edilmektedir. Bireyler, herhangi bir olayı tehditkâr olarak algılamaları sonucunda psikolojik olarak rahatsızlık yaşamaya başlamaktadır. Bu durumun zamanla kişinin bilişsel olarak zarar görmesine ve kırılma bir yapıya dönüşmesine zemin hazırladığı ileri sürülmektedir (Gökçeakan ve Gökçeakan, 2005). Nitekim bu durumun mantık dışı ve hastalıklı hassas düşüncelere sebep olduğu ifade edilmektedir (Dykman ve Johll, 1988: 337).

Stres, mükemmeliyetçilik endişesi, kendini suçlama eğilimi topluma bağlılık ve çevreden gelen geri bildirimler gibi etmenlerin yadsınmayacak ölçüde etkili olabileceği üzerinde durulmaktadır (Sinclair ve Wallston, 2010). Bunun yanında toplumsal ve kalıtsal sebeplerin de olabileceği bir gerçektir (Uysal, 2015: 110-111). Diğer taraftan psikolojik kırılmanın, kişileri daha hassas hale getiren zihinsel ve bireyler

arası faktörler şeklinde daha geniş yelpazede değerlendirildiği görülmektedir (Monroe ve Simons, 1991: 406).

Farklı düzeylerde olsa da her bireyde psikolojik kırılma olması muhtemeldir. Çünkü psikolojik kırılma kişisel ve çevresel faktörlerin etkisiyle ortaya çıkmaktadır (Rogers, 1997: 67). Bu bağlamda, çevresel faktörler dikkate alındığında çalışanların toksik bir çevrede çalışması durumunda belli bir düzeye kadar kırılma yaşaması olası bir durumdur. Bundan dolayı psikolojik kırılma, çalışanların öz saygı düzeylerini belirleyen başarı ya da başarısızlık olarak değerlendirilmektedir. Psikolojik kırılmanın aslında öz düzenleme etkisine sahip olduğu da ileri sürülmektedir (Gewirth, 1981: 2).

3. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

İşe devam etme önemli bir konudur. Çalışanların işten ayrılma eylemini gerçekleştirmeden önce zihninde bir ayrılma niyeti oluşmaktadır. İşten ayrılma niyeti önemli, bilinçli ve planlı bir karardır (Barlett, 1999: 70; Polat ve Meydan, 2010: 146; Sabuncuoğlu, 2007: 617). Bu niyet, yakın zamanda işten ayrılma düşüncesi (Long vd., 2012: 576), iş koşullarından ve örgüt ortamından duyulan tatminsizlik ve hoşnutsuzluk neticesinde zihinde kurgulanan yıkıcı eylemleri ifade etmektedir (Onay ve Kılıcı, 2011: 365; Loi vd., 2006). Aynı zamanda bu eylemlerin hem önemli bir habercisi (Ökten, 2008: 35) hem de işten ayrılma eğiliminin gücünü ifade etmektedir. Nitekim bu niyetin davranışa dönüştüğü birçok araştırma neticesinde tespit edilmiştir (Yıldız, 2008: 41-42; Kanten, 2014: 15). Sonuç olarak işten ayrılma niyeti, işi ve örgütü sevip sevmeme gerçeği ile yakından ilişkili olup işten ayrılmadan önce gerçekleşmektedir (Çekmecelioğlu, 2006: 153).

İşten ayrılma niyeti genel olarak incelendiğinde, işe devam etmek veya işten ayrılmak arasında bir karar süreci olduğu görülmektedir. İşten ayrılma niyeti üzerinde en fazla etkili olan sebeplerin örgüt temelli olduğu ileri sürülmektedir. Mobbing, sinizm, adaletsizlik, belirsizlik, tatminsizlik, güvensizlik, uyumsuzluk, kötü yönetim tarzı, çatışmalar ve bu unsurların ortaya çıkardığı zehirleyici örgüt atmosferi bunlardan birkaçıdır. Diğer taraftan örgütsel ödüller, iş doyumu, işi anlamlı bulma, alternatif iş olanaklarının durumu, sahip olunan yetenekler ve yeterlilikler işten ayrılma niyeti üzerinde önemli düzeyde etkili olabilmektedir (Sabuncuoğlu, 2007: 617; Ashford vd., 1989: 817).

Örgüt içerisinde toksisite yaratan birçok etmenin işten ayrılma niyetini olumlu etkilediği birçok araştırma neticesinde tespit edilmiştir. Söz gelimi sinizm (Polat ve Meydan, 2010: 159), tükenmişlik ve iş stresi (Onay ve Kılıcı, 2011: 363), düşük düzeyli örgütsel bağlılık (Erdil ve Keskin, 2003: 14), işyeri nezaketsizliği ve işten kaytarma (Kanten, 2014: 18) ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Bunların yanında ayrıca işten ayrılma niyetini negatif etkileyen etmenler de bulunmaktadır. Duygusal ve normatif bağlılık (Sabuncuoğlu, 2007: 617), psikolojik sermaye ve iş tatmini (Erkuş ve Fındıklı, 2013: 310), algılanan örgütsel destek ve örgütle özdeşleşme (Turunç ve Çelik, 2010: 221; Van Dick vd., 2004) gibi unsurların bu etmenlerden bazılarıdır. Nitekim ayrılma niyetinin bağlılık, iş tatmini ve iş güvencesi faktörleriyle negatif ilişkili olduğu bilinen bir gerçektir (Daloğlu, 2002: 22; Poyraz ve Kama, 2008: 157).

İşten ayrılma ile sonuçlanan ayrılma niyeti örgüt için büyük olumsuzluklara sebep olabilmektedir. Uzun vadede yetişen kalifiye elemanların kaybedilmesi örgütün önemli entelektüel sermayesinin yitirilmesi, bazen de rakip örgüte kayması demektir (Polat ve Meydan, 2010: 153) ve önlem alınmaması durumunda ciddi sonuçlara yol açtığı ileri sürülmektedir (Loi vd., 2006: 101). Nitekim olumsuz durum ve davranışlarla karşı karşıya kalınması sonucunda bireylerin psikolojik sorun yaşadığı görülmektedir. Kişi, psikolojik kırılma neticesinde kendini sınırlamaya başlamakta; güçlük ve olumsuzluklarla mücadele edebilme yeterliliğini, dayanıklılığını ve öznel mutluluğunu yitirmektedir (Nogueira vd., 2017: 220-221).

4. TOKSİK DUYGULAR, PSİKOLOJİK KIRILMA VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ

Psikolojik kırılma, dışsal kabul ve onay alma ile ilgili olması nedeniyle iş ortamındaki arkadaşlardan ve yöneticilerin tutum ve davranışlarından etkilenmektedir. İş ortamında zehirleyici duygu deneyimleri ne kadar yüksekse kırılmanın da o oranda yükselmesi beklenmektedir. Diğer taraftan psikolojik kırılmanın, endişe ve stresi tetiklediği görülmektedir. O nedenle içinde bulunulan atmosfer ve çevre önem arz etmektedir (Rogers, 1997). Sosyal çevrede sosyal kaygı düzeyi yüksek olan bireylerin toksik duygu durumuna maruz kaldıklarında utangaç, içe dönük, özgüveni düşük ve yüksek düzeyde kırılma oldukları saptanmıştır (Erözkan, 2004). Dayanıklılık düzeyi yüksek olan kişilerin bile eğer fazla toksisiteye maruz kalırlarsa kırılma yaşayabileceği ileri sürülmektedir. Bir başka deyişle kırılmanın, stres ve toksisite ile yakından ilişkili olduğu söylenebilir (Uysal, 2015: 118). Nitekim kırılma sonucunda insanların umut, dayanıklılık ve öznel mutluluk düzeylerinin düştüğü (Satici, 2016: 69), hatta intihara eğilim gösterdikleri tespit edilmiştir (Conner, 2001: 371).

Toksiste, çalışma ortamında düşük üretim ve performans kaybına sebep olmaktadır. İçsel motivasyonu yok ederek enerjinin düşmesine yol açabilmektedir (Mines vd., 2004: 92). Diğer taraftan çalışanlar diğer arkadaşlarının da iş performansını olumsuz etkileyebilmektedir. Toksik çalışanlar zehirleyici bir iletişim ağı kurabilmekte (Eğinli ve Bitirim, 2008: 135) ve arkadaşlarının moralini bozabilmektedir (Frederick, 2009: 62). Aşırı hırs, kıskançlık, hoşgörüsüzlük, aşağılayıcı sözler, depresif ve kötümser davranışlar örgüt içerisinde kronik bir stres kaynağının oluşmasında; yeni iş arayışı niyetinin filizlenmesinde ve adaletsizlik algısının tetiklenmesinde etkili olabilmektedir (Scholten, 2016).

Haksızlığa maruz kalan çalışanların karşılık vermesi ve adaleti yerine getirmesi muhtemeldir. Zamanla örgüte yönelik tutum ve davranışların değişmesi beklenmektedir (Chu, 2014: 954; Töremen ve Çankaya, 2008: 37). Bu davranışlar arasında intikam, sapma, misilleme, saldırganlık ve işten ayrılma niyeti yer almaktadır (Spector ve Fox 2002: 274, Bowling ve Michel 2011:309; Wei ve Si, 2013: 283). Bu durumun sonuçları hem çalışanları hem de örgütü olumsuz etkilemektedir (Kiefer ve Barclay, 2012: 600; Chu, 2014: 953). Bu nedenle, toksik duygular ile sergilenen davranışların ilişkili olduğu söylenebilir (Kiefer ve Barclay, 2012: 602). Örgüt içerisinde toksistenin farkına varılması ve yönetilmesi gerekmektedir (Kasalak ve Aksu, 2016: 677). Çalışanlara değer verildiği hissini aşılarmaması, nazik davranılmaması, etik dışı davranılması zehirlenmelerine sebep olmaktadır. Bu nedenle, zamanla çalışanların özgüven erozyonuna maruz kalacağı, kendini yetersiz ve bezmiş hissedeceği ifade edilmektedir. Bu durum doğrudan çalışanların verimliliğini ve performansını düşürmekte (Wei ve Si, 2013: 283) ve daha sakin ve huzurlu ortam arayışına yönelmelerinde etkin rol oynamaktadır.

Sonuç olarak, yüksek toksiste nedeniyle örgütlerde yaşanan kaygı, stres, uyum sorunu ve tükenmişlik, çalışanların kırılğan bir yapıya sahip olmasına etki etmektedir. Sonucunda ise mutsuzluk ve dayanıksızlık ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar örgüt içerisinde bunaldıkça, işi bırakma hissi ve duygusu yeşermeye başlamaktadır. Nitekim yeni iş arayışları ve işi bırakma gibi bir sonuca sebep olabilmektedir. Gerek yapılan araştırmaların sonuçlarından gerekse düşünülen sorunlardan hareketle aşağıda sunulan hipotezler geliştirilmiştir.

H1: Toksik duygu durumları işten ayrılma niyetini anlamlı şekilde etkilemektedir.

H2: Toksik duygu durumları psikolojik kırılğanlığı anlamlı şekilde etkilemektedir.

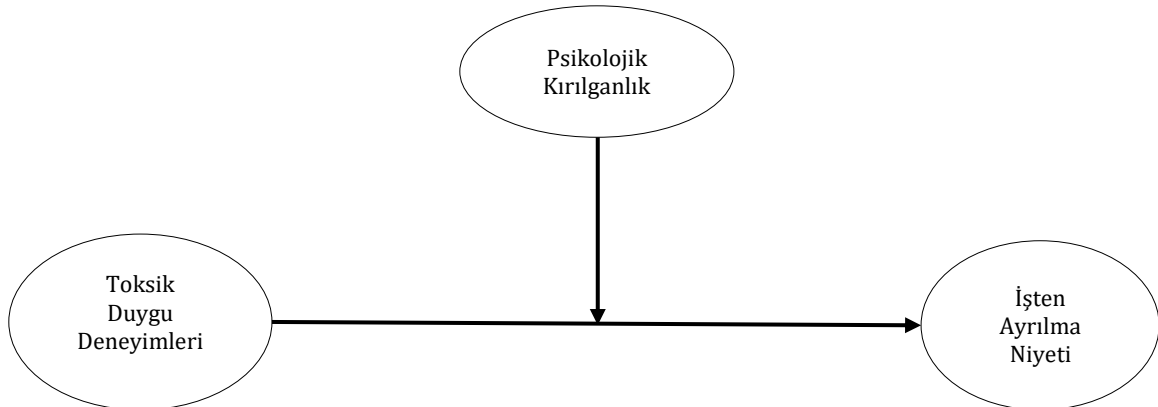
H3: Psikolojik kırılğanlık işten ayrılma niyetini anlamlı şekilde etkilemektedir

H4: Toksik duygu deneyimleri ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde psikolojik kırılğanlığın düzenleyici etkisi vardır.

5. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu araştırmada kullanılan değişkenlere ilişkin model, örneklem, veri toplama araçları, uygulanan analizler ve bulgular yer almaktadır. Uygulanan analizler ve sonuçları araştırmanın sorunsalına, geliştirilen modeline ve hipotezlerine uygun şekilde gerçekleştirilmiştir. Buna göre hipotezlerin amacına ve sınanmasına uygun şekilde geliştirilen model şekil 1'de gösterilmiştir. Nitekim bu çalışmada temel amaç, toksik duygu deneyimlerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik kırılğanlığın düzenleyici etkisini araştırmaktır.

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



5.1. Araştırmanın Örnekleme

Bu çalışmada Burdur ilinde faaliyet gösteren bir unlu mamul üretim tesisi çalışanlarından anket yöntemi kullanılarak veri toplanmıştır. Üç vardiya şeklinde çalışılan bu tesiste yaklaşık olarak 400 kişi görev yapmaktadır. Tesiste çalışanlara 300 adet anket dağıtılmıştır. Ancak bu anketlerden yalnızca 275'i geri dönüş yapmıştır. Buna göre anketlerin cevaplanma oranının yaklaşık olarak %92 olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen veri seti, uç değer teşkil eden veri olup olmadığı bakımından incelenmiştir. Uç değer olmaması nedeniyle veri setinin tamamı analize dâhil edilmiştir.

Kullanılan anket formunda "Toksik Duygu Deneyimleri Ölçeği (TDDÖ)", "Psikolojik Kırılganlık Ölçeği (PKÖ) ve "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (İANÖ)" olmak üzere üç farklı ölçek yer almaktadır.

5.2. Veri Toplama Araçları

Toksik Duygu Deneyimleri Ölçeği (TDDÖ): 14 madde ve 3 boyuttan oluşan bu ölçek, Keifer ve Barclay (2012) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçekte tekrarlanan duygular, bağlantıyı kesen duygular ve bezdirici (yorucu) duygular olarak ifade edilen boyutlar yer almaktadır. Ölçekte 1) Kesinlikle katılmıyorum ve 5) Kesinlikle katılıyorum şeklinde 5'li likert tipi derecelendirme uygulanmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması Bektaş ve Erkal (2015) tarafından gerçekleştirilmiştir.

Psikolojik Kırılganlık Ölçeği (PKÖ): Ölçek, 6 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Bu ölçek Sinclair ve Wallston (1999) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçekte, 1) Kesinlikle katılmıyorum ve 5) Kesinlikle katılıyorum şeklinde 5'li Likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlama ve güvenilirlik çalışması ise Akın ve Eker (2011) tarafından gerçekleştirilmiştir. Uyarlama çalışması neticesinde bu ölçeğin Türk kültürüne uygulanabileceği anlaşılmaktadır (Akın ve Eker, 2011).

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (İANÖ): Bu çalışmada, çalışanların işten ayrılma niyetlerini ortaya koymak amacıyla Cammann ve meslektaşları (1979) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek 3 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte, 1) Kesinlikle katılmıyorum ve 5) Kesinlikle katılıyorum şeklinde 5'li Likert tipi derecelendirme uygulanmıştır. Ölçeğin Türk toplumunda uygulanabilirliği, dil eşdeğerliliği ve güvenilirliği Gürbüz ve Bekmezci (2012) tarafından gerçekleştirilmiştir.

5.3. Ölçeklere İlişkin Faktör Analizleri

Ölçek maddelerinin kaç boyut altında toplanacağını, aralarında nasıl bir ilişkinin olduğunu ve ilgili değişkenlere olan faktör yüklerini ortaya koymak ve ölçek maddelerinin indirgenmesini sağlamak amacıyla SPSS 22 paket programı aracılığıyla Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır (Durmuş vd., 2013: 73; Seçer, 2015: 78). Ölçeklerin yapısal geçerliliğini ölçmek amacıyla temel bileşenler (principal component) metodu ve "varimax" eksen döndürme tekniği kullanılarak AFA uygulanmıştır. Ayrıca Faktör yükü 0,40'ın altında kalan maddelerin elimine edilmesi için gerekli işlem uygulanmıştır. Bu analiz sonucunda, hem kuramsal yapıda olduğu gibi maddelerin dağılımı test edilmiş hem de örneklem büyüklüğünün analize uygunluğunu ve yeterliliğini gösteren Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri (Seçer, 2015: 79; Gürbüz ve Şahin, 2015: 311) ortaya konulmuştur.

Her bir ölçeğin AFA analizi ayrı ayrı yapılmıştır. Öncelikle toksik duygu deneyimleri ölçeği analize tabi tutulmuştur. Ölçeğin, kuramsal yapıda olduğu gibi üç boyuta ayrıldığı tespit edilmiştir. Ancak tekrarlanan duygular boyutunun 2. ve 3. maddeleri gerekli faktör yükünü vermemeleri nedeniyle çıkarılmıştır. Psikolojik kırılganlık ölçeğinin 1. ve 2. maddeleri de benzer sebepten dolayı analize dâhil edilmemiştir. İşten ayrılma niyeti ölçeğinin tüm maddelerinin ise önemli düzeyde faktör yüküne sahip oldukları tespit edilmiştir.

Faktör analizi yapıldıktan sonra kullanılan ölçeklerin hem bir bütün olarak ölçek hem de boyutlar bağlamında güvenilirliği test edilmiş ve sonuçlar Tablo 4'te gösterilmiştir. Ölçeklerin ve ilgili faktörlerin analize uygunluğunu belirlemek amacıyla normal dağılım testi uygulanmıştır. Bu analiz sonucunda tüm değişkenlerin normal dağılım değerlerinin (çarpıklık ve basıklık) -1 ve +1 arasında (Gürbüz ve Şahin, 2015:208-210) olduğu tespit edilmiş olup veri setinin normal dağılım gösterdiği saptanmıştır.

6. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Katılımcıların sosyo-demografik bilgilerini ortaya koymak amacıyla yapılan betimsel analiz bulguları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

		Örneklemin Dağılımı		Örneklemin Dağılımı			
		N	%	N	%		
Cinsiyet Dağılımı	Kadın	212	77.1	Medeni Durum Dağılımı	Evli	192	69.8
	Erkek	50	18.2		Bekâr	43	15.6
	Kayıp Veri	13	4.7		Kayıp Veri	40	14.5
Yaş Dağılımı	25 ve altı	28	10.2	Çalışma Süresi (Yıl)	1-5	158	57.5
	26-35	92	33.5		6-10	41	14.9
	36-45	72	26.2		11-15	27	9.8
	46+	63	22.9		16+	49	17.8
	Kayıp Veri	20	7.3				

Kayıp veri dâhil edilmeden katılımcıların sosyo-demografik özellikleri incelendiğinde, katılımcıların 212'sinin (%77.1) kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Bunun yanında katılımcıların 92'sinin (%33.5) 26-35 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların 192'sinin (%69.8) evli olup, 158'inin (%57.5) 1-5 yıl arasında bu işte çalıştığı saptanmıştır. Buna göre katılımcıların büyük bir çoğunluğunun kadın, 26-35 yaş aralığında, evli ve 1-5 yıl arasında bir çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir.

6.1. Fark Testi Bulguları

Katılımcıların sosyo-demografik değişkenleri bağlamında ölçeklerin ve ilgili boyutlarının ortalamalarında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek amacıyla ANOVA ve Bağımsız Örneklem T testleri uygulanmıştır. Bu analizler sonucunda elde edilen bulgular Tablo 2 ve 3 Tablolarında gösterilmiştir. Ancak tablolarda yalnızca anlamlı farklılığın gerçekleştiği değişkenler sunulmuştur.

Tablo 2: Cinsiyet ve Medeni Durum Farklılığı Değişkenleri İçin Fark Analizi Tablosu

CİNSİYET	Kadın		Erkek		p	t	f	Anlamlı Fark
	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.				
Toksik Duygu Deneyimleri	2.54	.73	2.93	.84	.001	-3.31	.089	Erkek> Kadın
Bağlantıyı Kesen Duygular	2.48	.88	3.15	1.0	.000	-4.65	.344	Erkek> Kadın
Bezdirici Duygular	2.30	.97	2.69	.97	.011	-2.55	.063	Erkek> Kadın
İşten Ayrılma Niyeti	2.16	1.10	2.62	.94	.007	-2.71	1.892	Erkek> Kadın

Df (Serbestlik Derecesi)= 260

MEDENİ DURUM	Evli		Bekâr		p	t	f	Anlamlı Fark
	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.				
Toksik Duygu Deneyimleri	2.57	.75	2.90	.71	.010	-2.60	2.270	Bekâr> Evli
Bağlantıyı Kesen Duygular	2.55	.92	3.06	.98	.001	-3.24	.055	Bekâr> Evli
İşten Ayrılma Niyeti	2.17	1.10	2.62	.98	.015	-2.45	.186	Bekâr> Evli

Df (Serbestlik Derecesi)=233

Tablo 2 incelendiğinde, katılımcıların cinsiyetleri bağlamında toksik duygu deneyimleri ($t_{(260)}=-3.31$; $p<.05$), bağlantıyı kesen duygular ($t_{(260)}=-4.65$; $p<.05$), bezdirici duygular ($t_{(260)}=-2.55$; $p<.05$) ve işten ayrılma niyeti ($t_{(260)}=-2.71$; $p<.05$) ortalamalarında anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Ancak burada tüm değişkenlerde erkeklerin ortalamasının daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<.05$).

Tablo 2'de ayrıca medeni durum bağlamında değişkenlerin ortalamalarında oluşan farklılığa yer verilmiştir. Buna göre, katılımcıların toksik duygu deneyimleri ($t_{(233)}=-2.60$; $p<.05$), bağlantıyı kesen duygular ($t_{(233)}=-3.24$; $p<.05$) ve işten ayrılma niyeti ($t_{(233)}=-2.45$; $p<.05$) ortalamalarında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Burada bekâr katılımcıların ortalamaları evli olanların ortalamalarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<.05$).

Tablo 3: Katılımcıların Yaş Grupları ve Çalışma Süresi Değişkenleri İçin Fark Analizi Tablosu

	Yaş grupları	Ort.	S.S.	p	f	Anlamlı Fark
Toksik Duygu Deneyimleri	25 ve altı	3.17	.95	.000	7.252	25 ve altı >26-35 25 ve altı >36-45 25 ve altı >46+
	26-35	2.55	.76			
	36-45	2.62	.69			
	46+	2.39	.68			
Tekrarlanan Duygular	25 ve altı	3.31	.94	.041	2.788	25 ve altı >46+
	46+	2.69	.93			
Bağlantıyı Kesen Duygular	25 ve altı	3.36	1.22	.000	9.495	25 ve altı >26-35 25 ve altı >36-45
	26-35	2.58	.94			

Psikolojik Kırılganlık	36-45	2.59	.86			25 ve altı >46+
	46+	2.24	.79			
	25 ve altı	3.16	.91	.026	3.138	25 ve altı >46+
	46+	2.58	.79			
<i>D.f. (Serbestlik Derecesi) gruplar arası=3 ve grup iç =251</i>						
	Çalışma Süresi	Ort.	S.S.	p	f	Anlamlı Fark
İşten Ayrılma Niyeti	1-5	2.02	1.09	.002	6,590	11-15>1-5 6-10>1-5
	6-10	2.54	.94			
	11-15	2.61	.87			
<i>D.f. (Serbestlik Derecesi) gruplar arası=2 ve grup iç =223</i>						

Tablo 3'te verilen analiz bulguları incelendiğinde, farklı yaş gruplarında yer alan katılımcıların toksik duygu deneyimleri ($F_{(3,251)}=7.252$; $p<.05$), tekrarlanan duygular ($F_{(3,251)}=2.788$; $p<.05$), bağlantıyı kesen duygular ($F_{(3,251)}=9.495$; $p<.05$) ve psikolojik kırılganlık ($F_{(3,251)}=3.138$; $p<.05$) ile ilgili görüşlerinde anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Tablo incelendiğinde toksik duygu deneyimlerinin ve bağlantıyı kesen duygularının ortalamaları, 25 ve altındaki yaş grubunun diğer tüm yaş gruplarından yüksek olduğu saptanmıştır ($p<.05$). Tekrarlanan duygular ve psikolojik kırılganlık değişkenlerinde ise 25 ve altındaki yaş grubunun ortalamasının sadece 46+ yaş grubunkinden daha fazla olduğu tespit edilmiştir ($p<.05$).

Çalışma süresi grupları bağlamında değişkenlerin ortalamalarında anlamlı farklılığın gerçekleşip gerçekleşmediği test edilmiş ve bulgular Tablo 3'te gösterilmiştir. Buna göre gruplar arasında yalnızca işten ayrılma niyetinin ortalamalarında ($F_{(2,223)}=6.590$; $p<.05$) anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Buna göre 6-10 ve 11-15 yıl çalışma süresine sahip çalışanların işten ayrılma niyetine ilişkin ortalamaları, 1-5 yıl çalışma süresine sahip olan çalışanlarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<.05$).

6.2. Korelasyon Testi Bulguları

Çalışmada kullanılan değişkenler arasında anlamlı ilişkinin olup olmadığını test etmek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Söz konusu değişkenlerin birbirleriyle ilişkilerinin yönünü ve şiddetini belirlemek, sonraki aşamalarda yapılacak analizlerin sonuçlarına işaret edebilmektedir. Korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: Ölçekler Arasındaki İlişki, Ölçeklerin Ortalamaları, Güvenirlik ve KMO Değerleri Tablosu

	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6
1. TOKSİK DUYGU DENEYİMLERİ	2.61	.79	(.903)					
2. Tekrarlanan Duygular	2.85	.97	.749**	(.823)				
3. Bağlantıyı Kesen Duygular	2.59	.97	.834**	.428**	(.874)			
4. Bezdirici Duygular	2.38	1.02	.826**	.389**	.587**	(.830)		
5. PSİKOLOJİK KIRILGANLIK	2.78	.87	.454**	.475**	.323**	.300**	(.637)	
6. İŞTEN AYRILMA NİYETİ	2.23	1.06	.706**	.410**	.627**	.660**	.168**	(.856)

** $P<.01$

Cronbach's Alpha güvenirlik değerleri parantez içinde ve koyu puntolarla gösterilmiştir.

Toksik Duygu Deneyimleri KMO Değeri;.865

Psikolojik Kırılganlık KMO Değeri;.655

İşten Ayrılma Niyeti KMO Değeri;.680

Tablo 4'te verilen korelasyon bulguları tablosu incelendiğinde, tüm değişkenler arasında %99 güvenirlik düzeyinde anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($p<.01$). Buna göre psikolojik kırılganlığın en fazla tekrarlanan duygular ($r=.475$), işten ayrılma niyetinin ise en fazla toksik duygu deneyimleriyle ($r=.706$) ilişkisinin olduğu saptanmıştır. Diğer taraftan psikolojik kırılganlık ve işten ayrılma niyeti arasında da anlamlı ve olumlu bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($p<.01$).

6.3. Regresyon Testi Bulguları

Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkilerini ortaya koymak amacıyla doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Ancak burada çoklu regresyon analizinde bağımsız değişken olarak belirlenen toksik duygu deneyimleri boyutlarının bağımlı değişken olarak ele alınan psikolojik kırılganlık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri araştırılırken Backward selection metodu uygulanmıştır. Bu metod, en az katkısı olan değişkenlerin tek tek kaldırıldığı bir model oluşturmaktadır. En zayıf değişken modelden atılarak tekrar regresyon analizi uygulanmaktadır. Model zayıfladığı takdirde atılan değişken tekrar modele alınarak test edilmektedir. Ancak model zayıflamadığı durumlarda atılan değişken geri

alınmamaktadır ve bu döngü en iyi regresyon modeli ortaya çıkana kadar devam etmektedir (Kalaycı, 2010: 260; Can, 2013: 249). Backward selection metodu, değişkenlerin birleşik etkilerini hesaplaması gibi önemli bir avantaja sahip olması (Anderson ve Bro, 2010: 736) gerekçesiyle uygulanmıştır.

Diğer yandan regresyon analizi için bazı şartların sağlanması gerekmektedir (Kalaycı, 2010: 263). Regresyon modelinde çoklu bağlantı sorununu gösteren Tolerance değerinin 0,2'den büyük ve VIF değerinin de 10'dan küçük olması değişkenler arasında çoklu bağlantı sorununun olmadığını göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015: 264). Ayrıca otokorelasyon sorununu gösteren Durbin Watson değerlerinin 1,5 ile 2,5 arasında olması arzulanmaktadır (Kalaycı, 2010: 264). Nitekim bu değerlerin istenen değerler arasında olduğu tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda ulaşılan bulgular da Tablo 5 ve 6 da gösterilmiştir.

Tablo 5: Toksik Duygu Deneyimlerinin Psikolojik Kırılganlık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Bulguları

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	Psikolojik Kırılganlık			İşten Ayrılma Niyeti		
	β	S.H.	p	β	S.H.	p
TOKSİK DUYGU DENEYİMLERİ	.454	.059	.000	.706	.058	.000
Regresyon Modelin Özeti	R ² =.207; Adj. R ² =.204; F =71.046; p=.000			R ² =.498; Adj. R ² =.496 F =270.570; p=.000		
Tekrarlanan Duygular	Psikolojik Kırılganlık			İşten Ayrılma Niyeti		
	β	S.H.	p	β	S.H.	p
Bağlantıyı Kesen Duygular	.412	.052	.000	.102	.051	.031
Bezdirci Duygular	.147	.052	.012	.334	.058	.000
Regresyon Modelin Özeti	R ² =.243; Adj. R ² =.248 F =43.687; p=.000			R ² =.531; Adj. R ² =.526 F =102.332; p=.000		

Tablo 5'te verilen bulgulara göre, toksik duygu deneyimleri değişkeninin ve faktörlerinin hem psikolojik kırılganlık hem de işten ayrılma niyetiyle kurulan regresyon modellerinin anlamlı olduğu görülmektedir (p<.05). Buna göre toksik duygu deneyimlerinin psikolojik kırılganlığı (β =.454; p<0.05) ve işten ayrılma niyetini (β =.706; p<0.05) anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Diğer yandan boyutların etkisi incelendiğinde psikolojik kırılganlığı sadece tekrarlanan duygular (β =.412; p<0.05) ve bağlantıyı kesen duyguların (β =.147; p<0.05) anlamlı ve olumlu şekilde yordadığı saptanmıştır. İşten ayrılma niyetinin ise tekrarlanan (β =.102; p<0.05), bağlantıyı kesen (β =.334; p<0.05) ve bezdirici duygulardan (β =.424; p<0.05) anlamlı ve olumlu yönde etkilendiği görülmektedir. Ancak burada psikolojik kırılganlığı ve işten ayrılma niyetini en fazla yordayan değişkenin toksik duygu deneyimleri olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre H1 ve H2'nin doğrulandığı söylenebilir.

Tablo 6: Psikolojik Kırılganlığın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Bulguları

BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	BAĞIMLI DEĞİŞKEN			Regresyon Modelin Özeti
	İşten Ayrılma Niyeti			
	β	S.H.	p	
Psikolojik Kırılganlık	.168	.073	.005	R ² =.028; Adj.R ² =.025; F=7.942; p=.005

Psikolojik kırılganlığın işten ayrılma niyetiyle kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir (p<.05). Buna göre psikolojik kırılganlık, işten ayrılma niyetini (β =.168; p<0.05) anlamlı ve pozitif şekilde yordamaktadır. Buradan hareketle H3 de doğrulanmıştır.

6.4. Düzenleyicilik Etkisi Bulguları

Düzenleyici etkisi, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin ne zaman, nasıl ve hangi durumlarda artacağını veya azalacağını ortaya koymak amacıyla uygulanmaktadır. Düzenleyici değişken de bu etkinin hangi durumlarda arttığının, azaldığının veya yön değiştirdiğinin anlaşılmasında yardımcı olmaktadır (Gürbüz, 2019: 81-83). Düzenleyici etkinin anlamlı olduğu tespit edildikten sonra hangi durumlarda (düşük, orta, yüksek veya kadın, erkek veya evli, bekâr vs.) anlamlı hale geldiğinin de saptanması gerekmektedir. Buradan hareketle psikolojik kırılganlığın yüksek, orta ve düşük düzeyde olmasının, toksik duygu deneyimleri ve işten ayrılma niyeti arasında oluşan ilişkide bir farklılığa sebep olup olmasını ortaya koymaktadır. Bu nedenle eğim (slope) testi uygulanmaktadır. Elde edilen sonuçlar da grafik şeklinde sunulabilmektedir (Gürbüz, 2019: 86-87).

Düzenleyici etkisini ortaya çıkarmak için düzenleyici değişken ile bağımsız değişkenin çarpılması gerekmektedir. Bu işlem sonucunda elde edilen değişkenin (etkileşim değişkeni) anlamlı olması düzenleyici etkinin varlığına işaret etmektedir (Baron ve Kenny, 1986; Aktaran: Tokmak, 2014:145-146; Yıldız vd., 2017: 51).

Hipotez 4'ün sınanması amacıyla Andrew Hayes'in geliştirdiği PROCESS isimli makro kullanılmıştır. Toplam 275 örneklem üzerinden %95 güven aralığında ve yanlışlık hatasından arındırılmak maksadıyla bootstrap yöntemi ile 1000'lik örneklem metodu kullanılarak düzenleyici rol modelleri oluşturulmuştur. Düzenleyici rol etkisini test etmek amacıyla SPSS PROCESS makrosunun Model 1'i kullanılarak tespit edilmiştir. Bu test sonucunun anlamlı olup olmadığına karar vermek için, anlamlılık değeri olarak significant yerine, verilen güven düzeyinin alt (LLCI) ve üst (ULCI) sınırlarının her ikisinin de sıfırdan ya küçük ya da büyük olması ölçütünün kullanılması gerekmektedir (Hayes, 2013:105-113; Gürbüz, 2019).

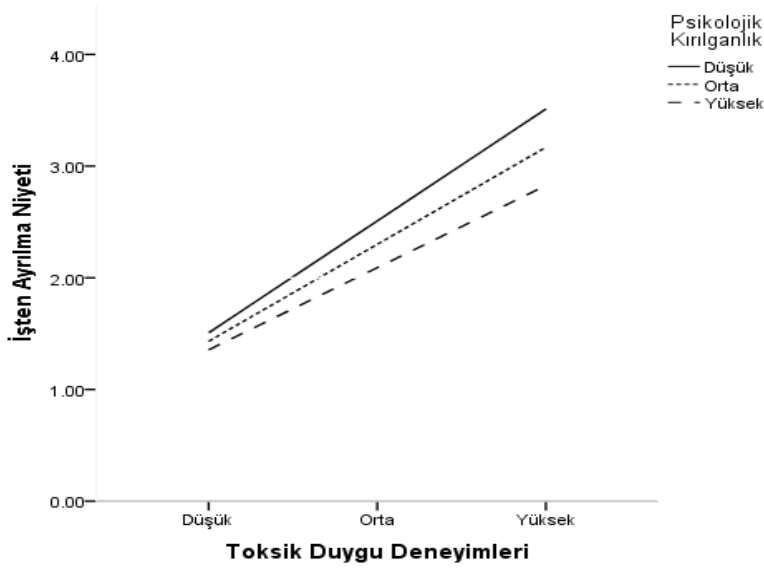
Tablo 7: Düzenleyici Etki Analizinin Bulguları

DEĞİŞKENLER	β	S.H.	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	2.30	.046	49.906	.000	2.2095	2.3910
Toksik Duygu Deneyimleri (X)	1.09	.061	17.688	.000	.9685	1.2112
Psikolojik Kırılma (W)	-.240	.056	-4.188	.000	-.3499	-.1297
Etkileşimsel Etki (X.W)	-.191	.050	-3.898	.000	-.2881	-.0947
Düşük Psikolojik Kırılma	1.26	.079	15.978	.000	1.1021	1.4120
Orta Psikolojik Kırılma	1.09	.061	17.687	.000	.9685	1.2112
Yüksek Psikolojik Kırılma	.92	.071	12.947	.000	.7824	1.0630
Model Özeti	R		R²	F		p
	.743		.552	111.380		.000

Tablo 7'den görüldüğü üzere, toksik duygu deneyimleri ve işten ayrılma niyetinin etkileşimi sonucunda oluşan model istatistiksel açıdan anlamlıdır ($R=.743$; $R^2=.552$; $F=111.380$; $p<.01$). Buna göre, analize dâhil edilen tüm değişkenlerin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkinin %55'ini ($R^2=.552$) açıkladığı tespit edilmiştir. Tablo incelendiğinde, işten ayrılma niyeti üzerinde toksik duygu deneyimlerinin ($\beta=1.09$; $p<.01$) pozitif yönde etkisi bulunurken, psikolojik kırılma ($\beta=-.240$; $p<.01$) ise işten ayrılma niyetinin şekilde negatif yönde ve anlamlı şekilde etkilediği gözükmektedir. İlave olarak toksik duygu deneyimleri ve psikolojik kırılma değişkenlerinin, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileşimsel etkisinin (düzenleyici etki) anlamlı olduğu saptanmıştır ($\beta=-.191$; $p<.01$).

Buna göre düzenleyici değişkenin ayrıntıları incelendiğinde, psikolojik kırılmanın düşük ($\beta=1.26$; $p<.01$), orta ($\beta=1.09$; $p<.01$) ve yüksek ($\beta=.92$; $p<.01$) olduğu durumlarda toksik duygu deneyimlerinin işten ayrılma niyetine olan etkisinin giderek azalmaya başladığı görülmektedir. Bu durum, toksik duygu deneyimleri ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin psikolojik kırılma tarafından düzenlendiği şeklinde ifade edilebilir. Eğitim analizi neticesinde elde edilen sonuçlar görselleştirilerek Şekil 2'de verilen grafik üzerinde gösterilmiştir. Bu bulgulardan hareketle H4 desteklenmiştir.

Şekil 2: Düzenleyici Değişken Etkilerinin Grafik Üzerinde Gösterimi (N=275)



Sonuç itibariyle, psikolojik kırılganlığın düşük, orta ve yüksek olması durumunda toksik duygu deneyimlerinin işten ayrılma niyetini kademeli olarak daha fazla etkilemeye başladığı görülmektedir. Fakat bu durum manidar şekilde psikolojik kırılganlığın düşük olması durumunda daha fazla gerçekleşmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Toksik duygu deneyimleri, psikolojik kırılganlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin araştırıldığı bu çalışmada beklenen sonuçlar elde edilmiştir. Nitekim toksik duygu deneyimleri ve ilgili tüm boyutlarının hem psikolojik kırılganlık hem de işten ayrılma niyeti ile yüksek düzeyde anlamlı ve pozitif bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bir başka anlatımla, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri olumlu ve anlamlı şekilde etkilediği saptanmıştır. Örgüt ortamında zehirleyici unsurların artmasıyla beraber, çalışanların daha hassas ve kırılgan hale geldiği, zamanla işten ayrılmayı istediği ifade edilebilir. Bunun yanında işten ayrılma niyetinin psikolojik kırılganlık nedeniyle arttığı ve bu değişkenle pozitif yönlü ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular literatürdeki çalışmalar tarafından da desteklenmektedir. Ancak bu çalışmanın en özgün bulgusu, toksik duygu deneyimlerin işten ayrılma niyeti üzerindeki anlamlı etkisinde psikolojik kırılganlığın düzenleyici rolüdür. Fakat burada dikkat çekici bir bulgu da, psikolojik kırılganlık düzeyinin yüksek olması durumunda toksik duygu deneyimlerinin işten ayrılma niyetine olan etkisinin nispeten daha az olmasıdır. Bu durum öğrenilmiş iyimserlik, kabullenme, alternatif iş imkânlarının azlığı, öğrenilmiş çaresizlik vb. unsurlarla açıklanabilir.

Psikolojik kırılganlığın, dışsal kabul ve onay alma ile ilgili olması nedeniyle örgüt ortamındaki yönetici ve diğer çalışanların yarattığı olumlu ve olumsuz havadan etkilenmesi beklenmektedir. Özellikle sosyal kaygı düzeyi yüksek olan bireylerin toksik duygu durumuna maruz kalması sonucunda utangaçlık, içe dönüklük, özgüven düşüklüğü ve kırılganlık düzeyinin yüksekliği ortaya çıkmıştır (Erözkan, 2004). Çünkü arzu edilmeyen duygular tekrar ettikçe; iletişimi bozan, içe kapanmaya neden olan bezdirici duyguların yoğunluğu arttıkça psikolojik kırılganlığın artması da kaçınılmaz olmaktadır. Buna bağlı olarak da insanların umut, dayanıklılık ve öznel mutluluk düzeylerinin düştüğü tespit edilmiştir (Satici, 2016: 69).

Örgüt ortamında bulunan stres faktörleri, toksik yönetici ve arkadaş davranışlarının, özellikle hassas ve kırılgan yapıya sahip çalışanların umutsuzluğa kapılmalarına ve içe kapanmalarına sebep olduğu saptanmıştır. Toksik liderliğin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkisinin olduğu, yapılan bir çalışma neticesinde tespit edilmiştir (Yalçınsoy ve Işık, 2018: 1022). İş arkadaşlarının; kıskançlık, hırs, mobbing, depresif ve nevrotik davranışları nedeniyle toksisite oluşabilmektedir. Bu toksisite zehirleyici iletişim ağı ile örgütün tamamına yayılarak, çalışan moralinin düşmesine yol açabilmektedir (Eğinli ve Bitirim, 2008: 135; Scholten, 2016; Frederick, 2009: 62). Bu durum doğal olarak daha huzurlu ve daha ferah bir örgüt ortamı ve iş arayışı niyetinin oluşmasına yol açabilmektedir.

Delaysıyla bu tür toksisite örgüt ortamında olumsuz iletişimin oluşmasına zemin hazırlamaktadır (Unur ve Pekerşen, 2017: 123; Eğinli ve Bitirim, 2008). Çünkü toksisitenin, çalışanların güvensizliğine ve iletişimi kesmesine, örgütsel bağlılığın azalmasına ve işten ayrılmayı istemesine doğru kanalize ettiğine dair sonuçlara ulaşılmıştır (Steele, 2011). Bunun yanında toksisite; çalışanların tükenmesini, isteksizliği

(Bektaş ve Erkal, 2015), işe devamsızlığı ve işten ayrılmayı (Schmidt, 2008) önemli ölçüde beslediği saptanmıştır. Nitekim duygusal tükenmişliğin başarı hissini azaltmasıyla ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Çetinkaya ve Ordu, 2018: 21). Diğer taraftan işyeri nezaketsizliği, kaytarma ve tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (Kanten, 2014: 18). İş ortamı ile ilgili belirsizlik ve iş güvencesinin olmayışı, iş tatminsizliği ve psikolojik rahatsızlıklara neden olmaktadır (Kömürçüoğlu, 2003: 3). Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetini arttırdığı tespit edilmiştir (Polat ve Meydan, 2010: 159). Düşük düzeyli örgütsel bağlılık ise, işten ayrılma niyeti ve yüksek oranlı işgücü devri ile ilişkilendirilmektedir (Erdil ve Keskin, 2003: 14). Diğer taraftan, algılanan örgütsel desteğin, örgütle özdeşleşmenin (Turunç ve Çelik, 2010: 221; Van dick vd., 2004), duygusal ve normatif bağlılığın (Sabuncuoğlu, 2007: 617) işten ayrılma niyetini düşürdüğü saptanmıştır.

Toksisteye sebep olduğu bilinen bu durumlar elbette ki hem çalışanların çıkarını ve olumlu ruh hallerini hem de örgütün rekabet ve başarısını baltalayabilmektedir. Toksisitenin yoğun olduğu iş ortamlarında çalışanlar, iş performansına harcamaları gereken enerjiyi toksisiteyle mücadele etmede kullanılmaktadırlar. Kaçınılmaz olarak da düşük üretim ve düşük motivasyon ortaya çıkmaktadır (Mines vd., 2004: 92). Netice itibarıyla, yoğun toksisite ve psikolojik kırılganlık hem çalışanları hem de örgütü olumsuz etkilemektedir (Kiefer ve Barclay, 2012: 600; Chu, 2014: 953). Bu nedenle örgüt içerisinde kırılganlığı ve işten ayrılmayı besleyen toksistenin farkına varılması, yönetilmesi gerektiği üzerine durulmaktadır (Kasalak ve Aksu, 2016: 677).

Örgütün, varlığını devam ettirebilmesi ve çalışanları en üst düzeyde çalıştırabilmesi için çalışan duygularının bilinmesi ve gerektiği gibi yönetilebilmesi gerekmektedir. Bu noktada çalışanların izlenmesi önem arz etmektedir. Kaygı, stres, verimsizlik ve tükenmişliğin altında yatan sebepleri eşeleyerek asıl sorunun kaynağına inilmesi gerekmektedir. Bunun yanında toksisitenin önemli bir kaynağı olarak yöneticilerin mobbing'den, adaletsizlikten, etik dışı davranışlardan uzak durmasının son derece etkili olduğu ileri sürülmektedir (Töremen ve Çankaya, 2008: 43-44).

Toksistenin ve psikolojik kırılganlığın önlenmesi için çalışanlarla yöneticiler ortaklaşa çalışabilmeli, birbirlerine karşı samimi ve güler yüzlü olmalıdır. Çalışanların insan olduğu gerçeğinden yola çıkarak aşırı düzeyde yüklenilmemelidir. Bilgi paylaşımında bulunarak dedikodu ve olumsuz söylentilerin yayılmasına engel olmalıdır. Etik çerçevesinde hareket ederek çalışanları küçük düşürücü ve rencide edici davranışlardan kaçınılmalıdır. Gerektiği durumlarda yetki ve sorumluluk devrederek işi sahiplenmelerine ve işi anlamlı bulmalarına yardım etmelidir. Örgütler çalışanların kariyer gelişimine yardım etmelidir. Çalışanlara güven vermeli ve adilane bir ödül sistemi kurmalıdır. Diğer yandan toksisitenin önlenmesinde çalışanlara da önemli görevler düşmektedir. Öncelikle her çalışan kişisel SWOT analizini yaparak kendini tanımalıdır. Kendisini olumsuz etkileyecek duyguları bilmeli ve savunma mekanizması geliştirmelidir. Empati kurabilmeli, çalışanların moralini bozacak dedikodu ve asılsız söylemlerden kaçınılmalıdır. Nitekim bu durum toksik iletişime atıf yapmaktadır (Eğinli ve Bitirim, 2008: 125). İşe anlam katmalıdır. İş kendisi için yapmalıdır. İşini sevmelidir. Bencilce davranarak örgütün amaçlarından sapmamalıdır. Kendini geliştirmeye odaklanmalıdır. Duygularını, düşüncelerini, ihtiyaç ve beklentilerini hem çalışma arkadaşlarına hem de yöneticilerine açıkça belirtmelidir ki toksisitenin önüne geçilmiş olsun, gerekli desteği alarak işe devamlılığını sürdürebilsin.

KAYNAKÇA

- Akın, A., Eker, H. (2011), "Turkish Version of the Psychological Vulnerability Scale: A study of Validity and Reliability" *32th International Conference of the Stress and Anxiety Research Society*, 18-20 Temmuz, Münster, Almanya.
- Andersen, C. M., Bro R. (2010), "Variable Selection in Regression-A Tutorial", *Journal of Chemometrics*, 24(11-12), 728-737.
- Ashford S.J., Lee C., Bobko P. (1989), "Content, Causes and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test", *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.
- Barlett, K.R. (1999), "The Relationship Between Training and Organizational Commitment in the Health Care Field", *The Degree of Doctor of Philosophy*, The University of Illinois, Urbana.
- Bektaş, M., Erkal, P. (2015), "Toxicity Behaviors in Organizations: Study of Reliability and Validity of Toxic Emotional Experiences Scale", *Research. Journal of Business and Management*, 2(4), 519-529.
- Bowling N.A., Michel J.S. (2011), "Why do You Treat Mebadly? The Role of Attributions Regarding the Cause of Abusein Subordinates' Responses to Abusive Supervision", *Work and Stress*, 25(4), 309-320.
- Can, A. (2013), *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Chu, L. C. (2014), "Mediating Toxic Emotions in The Workplace-The Impact of Abusive Supervision", *Journal of Nursing Management*, 22(8), 953-963.
- Conner, K. R., Duberstein, P. R., Conwell, Y., Seidlitz, L., Caine, E. D. (2001), "Psychological Vulnerability to Completed Suicide: A Review of Empirical Studies", *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 31(4), 367-385.
- Çekmecelioglu, H. (2006), "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma", *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 153-168.
- Çetinkaya, H., Ordu, A. (2018), "Okul Yöneticilerinin Toksik (Zehirli) Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (31), 15-28.
- Çöl, G. (2004), "Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Daloğlu, M. (2002), "Türk Silahlı Kuvvetlerinde İş gücü Devri: İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Ayrılma İsteği Çerçevesinde Bir İnceleme", *Yüksek Lisans Tezi*, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E. S., Çinko, M. (2011), *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Dykman, B. M., Johll, M. (1998), "Dysfunctional Attitudes and Vulnerability to Depressive Symptoms: A 14-Week Longitudinal Study", *Cognitive Therapy and Research*, 22(4), 337-352.
- Eğimli, A. T., Bitirim, S. (2008), "Kurumsal Başarının Önündeki Engel: Zehirli (Toksik) İletişim", *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 5(3), 124-140.
- Erdil O., Keskin H. (2003), "Güçlendirmeye İş Tatmini, İş Stresi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 32(1), 7-24.
- Erkuş, A., Fındıklı, M. A. (2013), "Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma", *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*, 42(2), 302-318.
- Erözkan, A. (2004), "Üniversite Öğrencilerinin Kişilerarası Duyarlılıkları ile Reddedilme Duyarlılıklarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi", *Gazi Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi*, 5(2), 85-98.
- Frederick, C. (2009), "Toxic employees", *Motor Age*, 62-66.
- Frost, P.J. (2004), "Handling Toxic Emotions: New Challenges for Leaders and their Organization", *Organizational Dynamics*, 33(2), 111-127.
- Gewirth, A. (1981), "Are There Any Absolute Rights?", *The Philosophical Quarterly*, 31(122), 1-16.

- Gökçakan, Z., Gökçakan, N. (2005), "Depresyonda Bilişsel Terapi", *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 91-101.
- Gürbüz, S. (2019), *Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S., Bekmezci, M. (2012), "İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü", *Istanbul Business Research*, 41(2), 189-213.
- Gürbüz, S., Şahin F. (2015), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hayes, A.F. (2013), *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A regression-based Approach*, London: Guilford Press.
- Kalaycı, Ş. (2010), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kanten, P. (2014), "İşyeri Nezaketsizliğinin Sosyal Kaytarma Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü", *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 11-26.
- Kasalak, G., Aksu, M. B. (2016), "How Do Organizations Intoxicate? Faculty's Perceptions on Organizational Toxicity at University", *Hacettepe University Journal of Education*, 31(4), 676-694.
- Kiefer T., Barclay L.J. (2012), "Understanding the Mediating Role of Toxic Emotional Experiences in the Relationship Between Negative Emotions and Adverse Outcomes", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(4), 600-625.
- Kimlinger, D. C., Mines, R. A., Kent, M. S., Hull, S., Hiester, P., Moore, Y. (2011), "Psychology of Performance: Toxicity in the Workplace", *Bizpsyc Executive Coaching Series*, 1-6.
- Kong, Y. D. (2011), "Emotional Intelligence: An Approach for Coping with Toxic Co-workers", *In National Conference on Entrepreneurship and Innovation*, 2011 Conference Proceedings, Manila, 154-163.
- Kömürcüoğlu, H. (2003), "Belirsizlik Ortamında İş Tatmini ve İşe Bağlılık", *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 1(5), <http://www.isguc.org/?p=article&id=36&cilt=5&sayi=1&yil=2003> (12.07.2019).
- Kusy M., Holloway E. (2010), *Toxic Workplace!: Managing Toxic Personalities and their Systems of Power*, San Francisco CA: Jossey-Bass.
- Loi, R., Hang-Yue, N. Folley, S. (2006), "Linking Employees' Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intention to Leave: the Mediating Role of Perceived Organizational Support", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (79), 101-120.
- Long, C.S., Thean, L.Y., Khairuzzaman, W., Ismail, W., Jusoh, A. (2012), "Leadership Styles and Employees' Turnover Intention: Exploratory Study of Academic Staff in a Malaysian College", *World Applied Sciences Journal*, 19(4), 575-581.
- Mines, R. A., Meyer, R. A., Mines, M. R. (2004), "Emotional Intelligence and Emotional Toxicity: Implications for Attorneys and Law Firms", *The Colorado Lawyer*, 33(4), 91-96.
- Monroe, S. M., Simons, A. D. (1991), "Diathesis-Stress Theories in the Context of Life Stress Research: Implications for the Depressive Disorders", *Psychological Bulletin*, 110(3), 406-425.
- Nogueira, M. J., Barros, L., Sequeira, C. (2017), "Psychometric Properties of the Psychological Vulnerability Scale in Higher Education Students", *Journal of the American Psychiatric Nurses Association*, 23(3), 215-222.
- Onay, M., Kılıcı, S. (2011), "İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar ve Aşçıbaşılar", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 363-372.
- Ökten, S. S. (2008), "Güçlendirmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Kalite Kültürünün Ara Değişken Olarak İncelenmesi", *Yüksek Lisans Tezi*, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Pelletier, K. L. (2010), "Leader Toxicity: An Empirical Investigation of Toxic Behavior and Rhetoric", *Leadership*, 6 (4), 373-389.
- Polat, M., Meydan, C. H. (2010), "Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.

- Poyraz, K., Kama, U. B. (2008), "Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143-164.
- Rogers, A. C. (1997), "Vulnerability, Health and Health Care", *Journal of Advanced Nursing*, 26(1), 65-72.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007), "Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7(2), 613-628.
- Sarıçalı, M. (2018), "Üniversite Öğrencilerinde Olumlu Mizah Kullanımı ve Özgünlük İlişkisinde Bilişsel Esnekliğin ve Psikolojik Kırılganlığın Aracılığı: Karma Desen Araştırma", *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Sarıçalı, M., Satıcı, S. A. (2017), "Bilinçli Farkındalık ile Psikolojik Kırılganlık İlişkisinde Utangaçlığın Aracı Rolü", *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(1), 655-670.
- Satici, S. A. (2016), "Psychological Vulnerability, Resilience, and Subjective Well-Being: The Mediating Role of Hope", *Personality and Individual Differences*, 102, 68-73.
- Schmidt, A. A. (2008), "Development and Validation of the Toxic Leadership Scale", *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Maryland Üniversitesi, ABD.
- Scholten, A. (2016), "10 signs that your workplace is toxic and what you should do about it," <http://www.innermedpublishing.com/toxic%20workplace.html>, erişim tarihi: 24-04-2016.
- Seçer, B., Çınar E. (2011), "Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri, Yönetim ve Ekonomi", *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 49-62.
- Sinclair, V. G., Wallston, K. A. (1999), "The Development and Validation of the Psychological Vulnerability Scale", *Cognitive Therapy and Research*, 23(2), 119- 129.
- Sinclair, V. G., Wallston, K. A. (2010), "Psychological Vulnerability Predicts Increases in Depressive Symptoms in Individuals with Rheumatoid Arthritis", *Nursing Research*, 59(2), 140-146.
- Spector P.E., Fox S. (2002), "An Emotion-Centered Model of Volun-Tary Work Behavior: Some Parallels Between Counterproductivework Behavior (CWB) and Organisational Citizenship Behavior (OCB)", *Human Resource Management Review*, 12, 269-292.
- Steele, J. P. (2011), "Antecedents and Consequences of Toxic Leadership in the U.S. Army: A Two Year Review and Recommended Solutions, Kansas, U.S.: Center for Army Leadership", *Technical Report No: 2011-3*, 1-42.
- Tokmak, İ. (2014), "Duygusal Emek ile İşe Yabancılaşma İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Etkisi", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 134-156.
- Töremen, F., Çankaya, İ. (2008), "Yönetimde Etkili Bir Yaklaşım: Duygu Yönetimi", *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 1(1), 33-47.
- Turunç, Ö., Çelik, M. (2010), "Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232.
- Unur, K., Pekerşen, Y. (2017), "İş Stresi ile Toksik Davranışlar Arasındaki İlişki: Aşçılar Üzerinde Bir Araştırma", *Journal of Travel and Hospitality Management*, 14(1), 108-129.
- Uysal, R. (2015), "Psikolojik Kırılganlık", (Ed.) Ahmet Akın ve Ümran Akın, "Psikolojide Güncel Kavramlar I: Pozitif Psikoloji", Ankara: Nobel Akademik.
- Van Dick, R., Christw, O., Stellmacherw J., Wagnerw U., Ahlswedew, O., Grubbaw, C. Hauptmeierw, M., Ho C., Hfeldw, K. M., Patrick, A. T. (2004), "Should I Stay Or Should I Go? Explaining Turnover Intentions With Organizational Identification and Job Satisfaction", *British Journal of Management*, 15, 351-360.
- Wei F., Si S. (2013), "Tit For Tat? Abusive Supervision and Counterproductive Work Behaviors: The moderating Effects Oflocus of Control and Perceived Mobility", *Asia Pacific Journal of Management*, 30(1), 281-296.
- Yalçınsoy, A., Işık, M. (2018), "Toksik Liderlik ile Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine Yönelik Bir Araştırma", *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 17(3), 1016-1025.

Yıldız, B., Özdemir, F., Habib, E., Çakı, N. (2017), "Aşırı Nitelikliliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Kolektif Şükranın Moderator Etkisi", *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 40-61.

Yıldız, S. (2008), "Örgüt Kültürünün, İşten Ayrılma Eğilimi ve Çalışan Verimliliği Üzerindeki Etkisi: Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Destek Algısı", *Yüksek Lisans Tezi*, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Derin, N. (2019). Vizyoner liderliğin kavramsal çerçevesi ve işletmeler için önemi. *KOCATEPEİİBF Dergisi*, Aralık 2019, 21(2), 114- 125.

VİZYONER LİDERLİĞİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ VE İŞLETMELER İÇİN ÖNEMİ

NESLİHAN DERİN¹

ÖZ

Son yıllarda hızlı değişen ve giderek karmaşıklaşan iş çevresinde, geleceği doğru okuyabilen ve işletmelerini bu geleceğe hazırlayan vizyoner liderlere, günümüzde geçmişe nazaran daha çok ihtiyaç duyulmaktadır. Vizyoner lider, hem kendisi hem de işletmesi için vizyon belirleyen kişidir. Bu liderler vizyonu belirlediği gibi vizyonun hayata geçmesi ve işletmenin vizyona ulaşması için vizyonu doğru bir şekilde iletirler, paylaşılr hale getirirler ve kaybını önlemeye çalışırlar. Oluşturdukları vizyon, çalışanlarda bir hedef ve işlerinde bir anlam duygusunun gelişmesine yol açarak onları daha enerjik, daha yenilikçi ve performansı daha yüksek bireyler haline getirebilir. Bu durum işletmenin rekabetçi kalması ve gelişmesi için temel oluşturur.

Son yıllarda giderek önemi artan vizyoner liderliğin kavramsal çerçevesini ortaya koymak ve konuyla ilgili araştırmalara yer vererek vizyoner liderliğin öncüllerini ve sonuçlarını belirlemek amacıyla bu makale bir literatür incelemesi şeklinde ele alınmıştır. Yapılan literatür araştırmalarına dayalı olarak, vizyoner liderliğin, işletmelerin başarısında ve rekabet avantajı elde etmelerinde önemli bir unsur olduğu belirlenmiş, ayrıca çalışanlarda bir takım olumlu örgütsel tutum ve davranışların gelişimine katkı sağlayabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler:Vizyoner liderlik, Vizyon, Vizyoner İşletmeler

Jel Kodları: M10, M19, D23

THE CONCEPTUAL FRAMEWORK OF VISIONARY LEADERSHIP AND ITS IMPORTANCE FOR BUSINESS

ABSTRACT

In the rapidly changing and increasingly complex business environment in recent years, the visionary leaders who can read the future correctly and prepare their businesses for this future, are more needed today than in the past. The visionary leader is the person who determines the vision for himself and his business. These leaders not only determine the vision but also communicate the vision correctly, make it shared, and try to prevent its loss. The vision, which the leader create, leading to the development of a sense of purpose and meaning in employees, can make employees more energetic, more innovative and higher performance individuals. This situation is the basis for the business to remain competitive and improve.

With this literature review article we aim to examine the predecessors and outcomes of visionary leadership and to reveal the conceptual framework of visionary leadership which has become increasingly important in recent years. Based on the literature surveys, it has been concluded that visionary leadership is an important element in the success of enterprises and in achieving competitive advantage, and it is concluded that positive organizational attitudes and behaviors can contribute to the development of employees.

Keywords: Visionary Leadership, Vision, Competitive Advantage, Visionary Business

Jel Codes:M10, M19, D23

¹Prof.Dr., İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, neslihan.derin@inonu.edu.tr, -
ORCID:0000-0001-8832-9393

GİRİŞ

Dünyadaki yeni paradigma değişimleri, örgütler için yeni liderlik türlerini gerektirmektedir. Bu paradigma değişimleri, Naisbitt tarafından; endüstri toplumundan bilgi toplumuna, milli ekonomiden küresel ekonomiye, kısa vadeden uzun vadeye, merkezîyetçilikten ademi merkezîyetçiliğe ve temsili demokrasiden katılımcı demokrasiye geçiş olarak sıralanmaktadır. Paradigma değişimleri geleneksel liderlik teorilerinin yetersiz kalmasına, yeni teori ve liderlik stillerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Buluç, 2009:76). Bu liderlik stillerinden birisi de vizyoner liderliktir. Vizyoner olarak adlandırılan yeni liderlik biçimine duyulan ihtiyaç, gittikçe karmaşıklaşan, sosyal ve ekonomik zorluklarla karşı karşıya olan günümüz dünyasında artmaktadır (Meritt ve Degraff, 1996:72). Günümüzün değişen dünyasında birçok üst düzey yöneticinin sorusu şudur: “işletmemin rekabetçi kalması ve gelişmesi için hangi liderlik stratejisine ihtiyaç var?” Pek çok akademisyen ve danışman için ise cevap: “vizyoner liderlik” veya “vizyon sahibi liderliktir” (Kantabutra ve Avery, 2010:37).

Vizyoner, öncelikli olarak vizyonu olan, geleceği görebilen, o gelecek içinde işletmesinin yerini tayin eden ve o geleceğe ulaşmak için takipçilerini yönlendirendir. Liderliğin bir şeklini oluşturan vizyoner lider, ilk olarak hem kendi hem de organizasyonu için vizyon belirler. Bu tarz liderler, belirlediği vizyonu ileten, paylaşan, kaybını önlemeye çalışan, denetleyen kısacası vizyonu doğru bir şekilde yöneten ve yönlendiren, vizyon etrafında takipçilerini toplayan kişilerdir. Vizyoner liderler, şüanda yapılanlarla, ileride arzu edilenler arasında bağ kurarak, takipçilerine nasıl bir gelecek tanımlayacağına, bu gelecek doğrultusunda onları nasıl hareket ettireceğine ve amaçları nasıl başaracağına odaklanırlar. Bu odaklanma, çalışanların vizyon doğrultusunda motive olmasını sağlar.

Son zamanlarda yapılan ampirik araştırmalar ve meta-analitik incelemeler, kişi, grup, organizasyon seviyesinde vizyoner liderliğin güçlü etkisini gösterirken, günümüzde birçok liderlik ekolleri, takipçileri tarafından vizyoner ve ilham verici olarak tanımlanan liderlik türünü tartışmaktadırlar. Vizyoner liderliğe yönelik ilgi artışında, yapılan çalışmalarla, bu liderlik türünün liderliğin takipçilerini bir takım olumlu tutum ve davranışa yönlendirerek performanslarının artışında, işletmenin karlılığında, piyasa değerinin yükselişinde, rekabet avantajı elde edilmesinde anahtar unsur olduğunun ortaya konması büyük rol oynamaktadır. Yurt dışında vizyoner liderliğin önemini anlaşılmasıyla birlikte yayın sayısı da önemli düzeyde artmaktadır. Yurt dışında konuyla ilgili çok sayıda yayınlara karşılığında rağmen Türkçe literatürde konuya yeterince değinilmediği gözlemlenmiştir. Buradan hareketle vizyoner liderliğin kavramsal çerçevesini çizmek, konuyla ilgili araştırmalara yer vererek vizyoner liderliğin öncüllerini ve sonuçlarını belirlemek amacıyla bu makale bir literatür incelemesi şeklinde ele alınmıştır. Bu makale literatürde konuyla ilgili boşluğu daraltmayı ve vizyoner liderliğin Türk işletmeleri için önemini bir kez daha vurgulamayı hedeflemektedir.

Yukarıdaki bilgiler ışığında bu makalede öncelikle vizyon ve vizyoner liderlik kavramlarına yönelik bir literatür ortaya konulmuş böylelikle vizyoner liderliğin kavramsal çerçevesi oluşturulmuştur. Ardından günümüz işletmelerinin başarılı bir performans meydana getirmeleri için vizyoner liderliğin gerekliliği vurgulanmıştır. Konuyla ilgili araştırmalara yer verilerek vizyoner liderliğin olası öncülleri ve çıktıları hakkında bilgi verilmiştir. Sonuç ve değerlendirme kısmında genel olarak vizyoner liderliğin her türlü organizasyon için önemine; vizyoner organizasyon oluşturmak için lider yöneticilere ve vizyoner liderliğin sahada daha etkin bir şekilde gerçekleştirilmesine katkıda bulunacak araştırmalar yapmayı düşünen akademisyenlere yapılan önerilere yer verilmiştir.

1. VİZYON VE VİZYON BAĞLAMINDA LİDERLİK

Vizyon, Latince “videre” kelimesinden gelmekte, anlamak, uyanık olmak anlamlarında kullanıldığı gibi; düşünme, sezme, fark etme anlamlarında da kullanılmaktadır. Ancak vizyon, daha çok bilinenden bilinmeyene doğru bir bakış olarak tanımlanabilir (Yüksel vd., 2005:264). Başka bir tanıma göre vizyon; ‘Organizasyon için ideal gelecek nedir?’ Sorusunun cevabıdır (Douglas vd., 2001:63). Vizyon, organizasyon üyelerinin uğrunda çaba gösterecekleri, ilham verici, açık, istikrarlı bir gelecek resmidir. Aynı zamanda müşteriler ve hissedarların gözünde organizasyonel kimliğin işaretidir (Almog-Bareket, 2012:439). Vizyon, işletme liderinin ulaşmak istediği ürün, hizmet ve organizasyonun yansıtılan zihinsel görüntüsü olarak da tanımlanmaktadır (Ylimaki, 2006:620-621).

Vizyon organizasyonun ne yapması gerektiği, nereye gitmesi gerektiği konusunda açık bir his temin eder. Bu hissin oluşması için vizyon gerçekçi ve aktarılabilir olmalıdır (Tsui vd., 2006:115). Teorik ve uygulamalı literatürde vizyonun karakteristik yapısı, arzu edilebilir, meydan okuyucu, iyimser, açık, kısa ve başarılı olarak ifade edilmiştir. Vizyon yakın zamanlı somut faydalar yerine, uzak ideolojik hedefleri vurgulamalı, çalışanların vizyon ifadesine katılarak ellerinden gelen en iyisini yapmaları için bir motivasyon kaynağı olmalıdır (Ruvio vd. 2010:144-145; Kantabutra ve Avery, 2010:43-44).

Vizyon, bir örgütün değerlerinin, amaç ve hedeflerinin en temel ifadesidir. Dolayısıyla vizyon, paylaşılan değerleri temsil eden aşkın idealleri içinde barındırır. Vizyonlar ve hedefler bir şekilde benzerdir. Her ikisi de özünde insanların ulaşmak isteyebilecekleri standartları barındırır ancak vizyon, her zaman hedefler kadar tam anlamıyla ulaşılabilir değildir, hedeflerden daha soyut ve küreseldir, hedeflerin aksine tamamen tam olması da gerekmemektedir (Parry ve Hansen, 2007:281). Bu özellikleriyle vizyonun, kendisine ulaşılmasını, en azından yaklaşılmasını sağlayacak bir lidere ihtiyacı olduğu gibi, liderin, liderlik yolculuğunda kendisine ışık tutan bir vizyona ihtiyacı vardır.

Lider öncüdür. Yeni yerlere giden, başkalarının pek yapmadığı şeyleri yapan, başkalarına yol gösteren bir önderdir. Lidere yol gösteren ise vizyondur (Bender, 2000:110). Lider, organizasyona hareket kazandıran, problem çözen, yaratıcı bir ortam oluşturan, yeniliklere yönelik girişimde bulunan, kaliteyi iyileştiren (Eddy, Vanderlinden, 2006:7) en önemlisi vizyon sahibi olan kimsedir. Vizyon sahibi bir lider, bugünün ötesini görebilir, geleceğe yönelik trendleri analiz edebilir, değişiklikleri öngörebilir, fırsatları ve tehditleri tanımlar ve gelecekteki senaryoları tahmin eder. Gelecekte olabilecek olanlara ilişkin iç görüşüyle yukarıdaki analizleri yapan lider, takipçilerinin üstün performans göstermelerini de sağlar (Hwang vd. 2005:963).

Yukarıdaki ifadelerden anlaşılacağı gibi liderliğin temellerinden birisi organizasyonun vizyonunu düşünmek, tanımlamak ve ortaya koymaktır (Drucker, 1996:130). Vizyon, liderlik literatüründe yeni ufuklar açan bir kavramdır ve tüm liderlik alanlarında (sosyal, politik, organizasyonel) liderlik tarzlarının temel bileşenidir (Ruvio vd. 2010:144-145). Nanus'a göre, geleceği iyileştirmede, uzun dönemli başarının sağlanmasında ve bir organizasyonun mükemmelle doğru götürülmesinde, çekici, herkes tarafından paylaşılan vizyondan daha kuvvetli bir araç yoktur (Ylimaki, 2006:620-621). Liderin görevi insanları buldukları yerden alıp, daha önce hiç bulunmadıkları yerlere getirmektir (Sharma, 2007:54). Bunu da ancak etkili bir vizyonla gerçekleştirebilirler. Kısacası vizyon, liderliğin özüdür aynı zamanda bir grup için tek ve cazip bir gelecek vaat eden liderlik iletişimidir (Muczyk ve Steel, 1998:43; Douglas vd., 2001:63). Dolayısıyla vizyon olmadan liderin organizasyona liderlik yapabilmesi mümkün değildir. Bu yüzden liderler için asıl hedef vizyonu belirlemek ve organizasyonu arzu edilen o vizyona taşıyabilmektir. Bunu da ancak vizyoner liderler gerçekleştirebilir.

2. VİZYONER LİDERLİK

Liderlik kavramı geleceğe yöneliktir. Liderin öncelikli fonksiyonu, organizasyonun temel amaçlarını veya ideal gelecek için vizyonunu belirlemek ve bu vizyonu kurum içinde benimsetmektir (Ylimaki, 2006:622). Vizyoner liderin belirlediği vizyon, takipçilerin yolunu bulmalarının imkânsız gibi görüldüğü bir anda onlara güven verebilmelidir. Lider, izleyicilerin gözünde vizyonu canlandırabilmeli, vizyon onlarda canlı vücut bulmuş olarak görebilecekleri bir model oluşturmalıdır (Obeng, 1997:116-117). Bu yüzden vizyoner lider takipçileri için hem kişilik özellikleri hem de davranışlarıyla rol model olmalıdır. Bu şekilde rol model olan liderler, takipçileri tarafından vizyonu benimsetebilecek karizmaya sahip kişiler olarak algılanırlar (Stama vd., 2010:501).

Vizyoner lider öncelikli olarak içgörü, öngörü, hayal gücü, yaratıcılık, zekâ sahibi olmak, dürüstlük, samimiyet, güven, sebat, sabır, güçlülük, hesaplı risk alma, başarı tutkunu, iyimser gibi kişilik özelliklerine dayanır. İkinci olarak vizyoner lider, iyi dinlemek, koçluk yapmak, tutarlı davranmak, takipçilerine geribildirim vermek, hislerini paylaşmak, destek vermek, işleri delege etmek gibi davranış kalıplarına sahiptir. Üçüncü olarak vizyoner lider, kurumsal bağlamdan yola çıkarak hedefleri ve vizyonu belirler, büyük resmi görür (Pathardikar, Sahu, 2014:105-106; Nwankwo, Richardson, 1996:44). Vizyoner lider, taşıması gereken bir takım kişisel özellikleri ile özellikler yaklaşımından; oluşturacağı vizyon ile çalışanları etkilemesi, vizyona yönelik davranışlarda hem kendisinin bulunması hem de çalışanları etkileyerek onların vizyonu gerçekleştirilmeye yönelik davranışlarda bulunmalarını sağlaması nedeniyle davranışsal yaklaşımdan; vizyonu gerçekleştirmenin sadece liderin ve astların yeteneklerine bağlı olmaması, organizasyonel kapasite, teknoloji, kültür, iklim gibi durumsal değişkenlerinde vizyonun gerçekleşmesinde rol oynaması ve liderin bu durumsal faktörlere göre hareket etmesi gerekmesi nedeniyle de durumsal yaklaşımdan esinlenerek modellenilebileceği söylenebilir. Ayrıca, vizyonun kendisinin stratejik bir ifade olması, örgütsel değişime yol açması nedeniyle de vizyoner liderliğin bir stratejik liderlik türü olduğu söylenebilir (Çakınberk vd. 2011:24). Yukarıda belirtilen yaklaşımlar doğrultusunda geliştirilmiş olan vizyoner liderlik tanımları aşağıdaki gibi sıralanabilir.

Tablo 1: Vizyoner Liderlik Kavramına İlişkin Tanımlar

Yazarlar	Vizyoner Lider Tanımları
Lissack ve Roos, 2001.	Vizyoner lider; hem kendisi hem de organizasyon için vizyon belirleyen kişidir,
Rowe, 2001	geleceğe yöneliktir, risk almakla ilgili bir liderlik tarzını ortaya koyan kişidir
Bridge, 2003	vizyonu olan, yani geleceği görebilen, yönlendirebilen kişidir,
Brown ve Anfara, 2003	şuanda yapılanlarla ileride arzu edilenler arasında bağ kurar,
Elenkov vd., 2005	organizasyonun geleceği için gerçekçi, güvenilir, çekici vizyonu oluşturma ve geliştirme kabiliyeti olan kişidir,
Ylimaki, 2006	amaçların oluşturulması düşlerin hayata geçirilmesinde, sezgi, algı, anlayış ve bütünsel bir görüş açısı olan kimsedir,
Maxwel, 2007	geçmişte yaşadıklarını, şimdi yaşadıkları ile değerlendirip gelecek hakkında bir düşünce yaratabilendir,
Kalyoncu, 2008	kurum içinde gerçekçi, güvenilir, etkileyici bir gelecek yaratma, insanları topluca etkileyebilecek ve harekete geçirebilecek vizyonlar oluşturma yeteneğine sahiptir,
D'Intino vd, 2008	yaratıcılığa odaklanarak sürekli hareket eden vizyonu oluşturmaya çalışan kişidir,
Sarwat and others, 2011	takipçilerine nasıl bir gelecek tanımlayacağına, bu gelecek doğrultusunda onları nasıl hareket ettireceğine ve amaçları nasıl başaracağına odaklanandır,
Taylor vd., 2014,	örgütün çalışmasına anlam ve amaç sağlayan, açık ifade edilen vizyonlar yaratma yeteneğine sahip kişidir,
Dhammika, 2014	öncelikli olarak kurumun ne olduğunu daha da önemlisi ne yapmak istediğini tanımlayan; bireysel ve grup eylemleri için stratejik hedefler ve amaçlar belirleyen kişidir,
Ateş vd. (2018)	vizyonun oluşması için her türlü desteği harekete geçiren, takipçilerinin vizyon içerisindeki rollerini algılamalarını sağlayan ve vizyona ulaşılması konusunda onları motive eden kişidir,
Kearneya vd. , 2019	kollektif bir gelecek imajı olan vizyonu etkili bir şekilde ileten kimsedir,

Yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı gibi vizyoner liderliğin öncelikli olarak temeli kendisi ve kurumu için vizyon oluşturabilme kabiliyetidir. Vizyoner liderler, aşağıdaki unsurları göz önünde bulundurarak geleceği tasarlamalı ve vizyon oluşturmalıdır (Hicks,1999:5-8).

- **Geleceğe Yönelik Bakış Açısı Farklılıkları:** Yaşa, cinsiyete, kültüre, bilgi ve teknolojiye değişimlere insanların bakış açıları da farklılıklar olabilmektedir. Lider bu farklılıkların bilincinde olmalı, farklı bakış açısına sahip tüm bu insanları etkileyebilecek bir vizyon oluşturabilmelidir.
- **Alternatif Gelecekler:** Birçok farklı gelecek mümkündür. Bunların en önemli iki tanesi: olası gelecek (muhtemelen olacak olan gelecek) ve arzu ettiğimiz tercih ettiğimiz gelecektir. Lider her ikisine yönelik açıklamalar yapmalıdır.
- **Değişimi Yönetmek:** Lider, geleceği tahmin, değişimlere uyum sağlayabilme, esneklik, yenilik, sezgi gibi yeteneklerini geliştirmeli ve değişime karşı önceden hazırlıklı olmalıdır.
- **Geleceği Oluşturmada Ümit ve Korkunun Yeri:** Ümit ve korku yani iki tezat duygu geleceğe yönelik kararları etkilerler. Korku problemlerden ve değişimden kaçışa yol açarken, ümit, motivasyona ve değişime yönelik aksiyonu artırır. Lider, insanların ümitlerini ve korkularını olumlu yönde yönlendirerek ideal geleceğin oluşmasına yönelik katkıları artırabilir.
- **Geçmiş, Şimdi ve Geleceğin Etkileşimi:** Geçmiş, şimdi ve gelecek grift bir şekilde birbirine bağlıdır. Vizyon grubun, geçmiş, şimdi ve gelecek duygularını birbirine bağlamalıdır. Şimdiki durumdan, gelecekte daha iyiye, daha başarılı daha arzu edilen yere ulaşılması için bir hareketlilik sağlamalıdır. Vizyon şimdi içinde şekillenir fakat gelecek odaklıdır.
- **Dünyadaki Gelişmeler:** Yeni milenyumda, çevre, gelişim, çatışma, insan hakları gibi konular hem yerel hem de global bazda önemli hale gelmiştir. Lider bunlar hakkında bilgi sahibi olmalı ve yeni çıkan problemleri çözebilecek kabiliyette olmalıdır.

Liderin yukarıdaki unsurlara dikkat ederek oluşturacağı vizyon, izleyicilerinde hem duygusal hem de mantıki reaksiyonlar uyandırmalı aynı zamanda belirgin ve açık olmalıdır. Vizyonun uygun bir şekilde oluşturulması ve birtakım özellikleri taşıyor olması vizyonun etkililiği için yeterli değildir. Vizyon aynı zamanda doğru iletişimle aktarılmalıdır. Vizyon aktarılırken sözcüklerle resimler çizilmeli sanki bir peri masalıymış gibi aktarılmalıdır. Takipçilerini sisten çıkaramamak, takipçileri için olduğu kadar vizyon sahibi kişi içinde büyük bir kayıptır. Bu yüzden vizyoner liderin, düşünce yönetiminde sıkı bir disipline ve

eski alışkanlıklardan kurtulmak için titiz bir çalışmaya, takipçileri ile dinamik ve karşılıklı etkileşime gereksinimi vardır (D'Intino vd. 2008:42; Phillips, 2007:151; Mc Larney, Rhyno, 1999:293).

Vizyondan vizyoner liderliğe geçmek, öngörülen geleceği yaratmak için çalışmayı, bunun için gerekli stratejik yönü ve planlamayı içerir (D'Intino vd. 2008:42). Vizyoner liderin üç temel rolü vardır. Bunlar: organizasyona stratejik bir yön belirlemek, motive edici hedefler sunmak ve takipçileri arasında ortak bir kimlik oluşturmaktır (Densten 2005:106). Vizyoner liderin bu sayılan rollerini gerçekleştirebilmesi ve oluşturduğu vizyonu hayata geçirebilmesi için taşıması gereken davranışsal özellikleri şunlardır (Bennis, 1997:138-139):

- **Anlamalı bir vizyon oluşturabilmelidir:** Lider çalışanları işlerin çevresel bölümüne değil merkezine koyabilen, çalışanlara anlamlı gelecek hissi veren ve paylaşabilecekleri vizyonu oluşturmalıdır.
- **Oluşturulan Vizyonu Açıkça İfade Edebilmelidir:** Lider vizyonu, basit ama ikna edici bir tarzda iletmelidir. Bir vizyonu iletme için sözcüklerden daha fazlasına ihtiyaç vardır. Bu sadece konuşma yapmakla, bildiri göndermekle ya da ofislere posterler asmakla sınırlı bir şey değildir.
- **Vizyonu Günbegün Yaşamak:** Vizyonu kendi davranışları ile somutlaştırmak ve kuruluştaki herkesi yaptıkları her şeyde vizyonu uygulayacak şekilde yetkilendirmek demektir.
- **Güven Yaratmak:** Lider vizyona yönelik güven yaratmalı ve güveni sürdürmelidir. Bunun içinde yeterliliğini ve tutarlılığını göstermelidir.
- **Risk Almak:** Lider riske atılmaz, riskli işleri denemez ve her deneyimin ardından ders almazsa hiçbir yere ulaşamaz ve netice olarak vizyonu gerçekleştiremez.

Vizyoner liderin bu şekildeki davranışları, çalışanlar arasında vizyonun netliğini artırır, çalışanların vizyona odaklanmasını ve vizyon etrafında eşgüdüllü bir şekilde çalışmasını sağlar. Çalışanların, vizyonu anlamaları, benimsemeleri, çalışanların vizyonu paylaştıklarının göstergesidir. Liderler tek başlarına vizyonlarını gerçeğe dönüştüremeyeceklerini bilirler bu yüzden vizyonu paylaşılır hale getirmek için ellerinden geleni yaparlar. Paylaşılan vizyonun gerçeğe dönüştürülmesi için, takipçilere gereken şekilde yardım edilir ve destek verilir, onlara karşı kolaylaştırıcı olunur, karar alma süreçlerinde inisiyatif kullanmaları sağlanır. Bu nedenle takipçilere daha iyi pozitif deneyimler ve özgüvene yol açan görevler vererek onların bağımsız olarak çalışmalarına izin verilir. Böylece, takipçiler için duygusal (bağlanma, coşku ve başarı) bir ortam yaratılır aynı zamanda kendi yetkinliklerine ikna edilerek özgüvenleri artırılır (Saba vd. 2017:63-64). Yukarıdaki ifadelerden anlaşılacağı gibi organizasyon içinde pozitif değişimin gerçekleşmesi için vizyonun paylaşılır hale gelmesi insanların vizyon doğrultusunda uyumlaştırılması önemlidir Bu uyumun gerçekleşmesini sağlayacak olanda liderin davranışlarıdır (Schipper vd., 2008: 1597).

Vizyon sahibi olmak, birçok liderlik türü için temel belirleyicidir. Literatürde vizyoner liderliğin, transformasyonel, karizmatik, kültürel vb. liderlikten farklı olup olmadığı tartışılmaktadır. Sashkin'e göre gerçekleştirilmesi öngörülen amacı açıkça ifade eden vizyonuyla örgütsel kültürün dönüşümünü sağlamayı temel görev olarak algılayan kişi vizyoner liderdir. Bu tanımlamanın karizmatik ve transformasyonel liderlikle, vizyoner liderlik arasında açık ve belirgin bir ilişkiyi ifade ettiği ileri sürülmesine karşın, Sashkin ve Burke vizyoner liderlerin (Yılmaz ve Akdemir, 2005:126);

- Güç gereksinimi gibi ayırt edici kişisel özellikleriyle,
- Vizyonu açıklamak için örgütsel kültürü değiştirmek gibi kesin etkiler yaratmalarıyla,
- Ayırt edici davranış örüntüleriyle farklılaştıklarını vurgulamaktadırlar.

Vizyoner liderliği diğer liderlik türlerinden ayırt eden diğer bir unsur, kelimeler ve eylemler aracılığıyla liderin takipçilerine, vizyon doğrultusunda düşünmenin ve hareket etmenin yeni bir yolunu göstermesi ve vizyonu gerçekleştirmek için lidere katılmalarını sağlamasıdır (Westley ve Mintzberg, 1989:19). Vizyoner liderlik, diğer liderlik yaklaşımlarından farklı olarak özel bir enerji ve mesaj yansıtmaktadır (Jubran Saleh ve Al-karasneh, 2009:884-885). Vizyoner liderler daha derin bir bilgeliği dinler; yürekte konuşur ve dürüstlikle hareket eder; vizyonlarının gücü, amaçlarının açıklığı ve kişisel dürüstlüğü olan bağlılığı ile başkalarına olağanüstü başarılar elde etmeleri için ilham verirler (Meritt ve DeGraff,1996:73). Bu liderlik türünün temel karakteristik özellikleri, güçlü inanç ve değerlere sahip olmalarıdır. Aynı zamanda yenilikçi bireyler olarak ün kazanırlar, yeni yönelimler yaratma ve örgütlerinde yeni eylemler başlatma arzusu ile hareket ederler. Onların değişime yönelik iddialı yönelimleri, gelecekte kuruluşlarının pozitif imaj oluşturmalarını kolaylaştırır (Grady, Lesourd, 1990:103). Vizyonerler hırslıdır, geleneksel akla kafa tutarlar, mevcut norm ve politikalara meydan okurlar, yüksek performans beklentilerini ifade ederler, takipçilerine vizyonu başarabileceklerine yönelik güven aşılarlar, onlara, vizyon doğrultusunda ilham verir ve motive ederler (Awamleh ve Gardner, 1999:348; Foster ve Akdere, 2006:101).

Yukarıdaki bilgilerden anlaşılacağı gibi vizyoner liderlik hem kişilik özellikleri hem de davranışlarıyla özel bir liderlik türüdür. Liderler söylemde vizyoner olabilirler. Liderin vizyona yönelik söylemleri ile davranışları birbirine uymuyorsa vizyonun bir anlamı yoktur. Liderin eylemleri kelimelerden daha yüksek sesle çıkmalıdır çünkü kişilerin davranışları söylemlerinden çok daha iyi örnektirler (Dviwedi, 2006:12). Lider davranışlarıyla, takipçilerinde geleceğe yönelik ümit ve güvenin oluşmasına yol açar ve organizasyonun vizyon ve amaçlarını, çalışanların önemli değerleri, gayeleri ve hedefleri ile birleştirici rol oynar. Aynı zamanda lider çalışanların, günlük işlerinin gelecekte gerçekleşecek olan vizyona katkısının ne olduğunu görmelerine yardımcı olur (Kearneya, 2019; Dent vd., 2005:647). Böylelikle lider takipçileri olan insanların hayatlarına bir anlamlılık ve farklılık katar. İnsanların hayatında anlamlılığın olması kendilerini daha enerjik hissetmelerine, daha yaratıcı olmalarına, kendilerini psikolojik olarak iyi hissetmelerine neden olabilir. Liderin söylemleri, davranışlarıyla oluşturacağı böyle bir olumlu çalışma atmosferi, genel anlamda işletmenin daha etkili ve verimli olmasına yol açacaktır.

3. VİZYONER LİDERLİĞİN İŞLETMELER İÇİN ÖNEMİ

Bugün, belki de her zamankinden daha fazla bir kuruluşun dünyada gerçekten gerekli olan ürün ve hizmetleri ortaya koyma çabalarının başarısının, vizyoner liderliğin varlığına bağlı olduğu düşünülmekte ve bu liderlik tarzına her geçen gün ilgi artmaktadır (Merritt, DeGraff, 1996:72). Bu liderlik türüne olan ilgi artışında, konuyla ilgili yapılan araştırmalar da oldukça büyük role sahiptir. Bu araştırmalar, vizyoner liderliğin takipçilerini bir takım olumlu tutum ve davranışa yönlendirip performanslarını artırdığını, işletmenin karlılığını ve piyasa değerini yükselttiğini ortaya koymaktadırlar (Groves, 2006:566-567).

Vizyoner liderlik günümüzün hızla değişen ortamında işletmeleri etkileyen hastalıkların (amaç ve hedef birlikteliğinin yokluğu, performans düşüklüğü, israf vb.) çoğunun tedavisinde kullanılan bir araç olarak lanse edilmektedir (Rowe, 2001:85). Bu hızlı değişim döneminde, lider tarafından iyi hazırlanmış bir vizyon kuruluş için bir mihenk taşıdır ve kuruluşun amacını desteklemeyen, ileride hastalığa yol açabilecek olan girişimler için kaynakların kullanılmasını önler (Foster, Akdere, 2007:109). Böylelikle kaynaklar kurumun amaçları dışında israf edilmemiş, gereksiz maliyetlere yol açılmamış olur ki bu durum kurumun varlığının devamına ciddi katkı sağlar.

İyi tanımlanmış bir vizyon aynı zamanda kurumun sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmesinde yardımcı olur. Günümüzün değişen taleplerini etkin bir şekilde yerine getirmek, sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmek için kuruluşların daha esnek, uyarlanabilir, girişimci ve yenilikçi olmaları gerekmektedir. Vizyon, çalışanların yenilikçi iş davranışında bulunmaları ve yenilikçi çıktılar elde etmelerine yardımcı olur. Sosyal ve ekonomik kargaşanın olduğu, çalışanların iş güvenliklerinin tehdit altında olduğunu hissettikleri dönemlerde vizyonu ifade edebilen ve çalışanları bu vizyona dahil edebilen vizyoner liderler, örgütsel sektörden bağımsız olarak güçlü, yaratıcı ve rekabetçi işletmeler oluşturabilirler (Sarros vd., 2011:292-293).

Bilgi çağına işletmelerin uyum sağlamasında lider anahtar konumuna gelmiştir. Bu çağda işletmelerin fiziksel varlıklarından ziyade kurumun IQ'su ve öğrenme kapasitesi daha önemli hale gelmiştir. Bu çağda sadece üst düzey birkaç kişinin IQ'su ve öğrenme kapasitesinin yüksek olması yeterli olmamaktadır. İşletme çalışanlarının tümünün IQ'su ve öğrenme kapasitesinin yüksek olması gerekir (Uhl-Bien vd., 2007: 300). Vizyoner liderlik organizasyonun öğrenme ve yenilik yapma gibi önemli süreçlerine katkı sağlar. Bunların etkin bir şekilde gerçekleşmesinde anahtar rol oynar (Elenkov ve Manev, 2009:359). Vizyoner liderin, yeni pazar pozisyonları oluşturmak ve geleneksel olarak "sıkışmış" örgütleri dönüştürmek, nerede ve nasıl rekabet edileceğini gösteren kazandırıcı bir vizyona doğru örgütünü hareket ettirebilme gibi özel yetenekleri vardır. Vizyoner liderler sürekli olarak pazarların geleceğine odaklanırlar, bu yüzden yenilik yapma eğilimleri yüksektir. Pazarlardaki durum ve vizyon arasındaki boşluk yeni ürün ve hizmetlerin üretilmesi yönünde takipçilerinde yaratıcı bir gerginlik oluşturur (Dviwedi, 2006:12). Oluşturulan bu yaratıcı gerginlik, lideri ve çalışanlarını yenilikçi davranışta bulunmaya yönlendirir. Böylelikle vizyoner liderin işletmenin yenilikçi yönünü artırdığı söylenebilir.

Çalışanlara vizyonla birlikte açık bir hedef sunulması, çalışanların kendilerini iyi hissetmelerine yardımcı olur. Çalışanlar kendilerini bir hedef çatışması içinde bulurlarsa bu durum kendilerini iyi hissetmelerinde bir azalışa yol açacaktır. Vizyoner lider, sunduğu açık vizyonla takipçilerinde hedef çatışmasını azaltır aynı zamanda neden hedeflere ulaşılması gerektiğine yönelik mantıklı sebepler oluşturur. Neden çaba göstermeleri gerektiğini anlayanlar daha özerk bir akıl yürütmeye, kendilerini iyi hissetme düzeylerini artırır (Densten, 2005:108-109). Kendilerini iyi hisseden çalışanların performansı artar.

Vizyoner lider tarafından paylaşımcı bir yaklaşımla oluşturulan misyon ve vizyon çalışanların bağlılığın oluşmasında oldukça etkilidir (Brabet ve Klemm, 1994:84). Etkili bir şekilde iletilen, paylaşılan bir vizyon içerdiği değer ve amaçların, çalışanlarca paylaşılması, organizasyonla özdeşleşmeye yol açmaktadır. Vizyoner liderin oluşturduğu organizasyon içindeki olumlu iklim, çalışanların hem organizasyonun yararı

için fazladan çalışmalarına hem de organizasyonda kalma, ayrılmama niyetinde artışa yol açmaktadır. Tutarlı açık bir vizyonu takipçilerine sunabilen ve kurum değerlerini yaşayan bir lider temel bir güç kaynağına sahip demektir. Bu güç ile takipçilerini istediği yönde hareket ettirebilir. Nitekim konuyla ilgili yapılan araştırmalar, vizyoner liderliğin işletmeler için önemini, bu liderlik tarzının çalışanların tutum ve davranışlarını nasıl etkilediğini ortaya koymaktadır.

4. VİZYONER LİDERLİK ARAŞTIRMALARI

Liderliğe ilişkin araştırmalara bakıldığında temel liderlik özelliklerinden birisinin vizyon sahibi olmak olduğu görülmektedir. Vizyon sahibi olmak etkili liderliğin temel taşıdır. Nitekim, Westley ve Mintzberg'in etkili liderlik üzerine yaptıkları araştırmalarda, liderin öngörü sahibi olması gerektiğini, organizasyonun geleceğine dair mantıklı, zorlayıcı resmin ve vizyonun gerçek olacağı yönünde inanmış çalışanın olması gerektiğini ortaya çıkarmışlardır (Westley ve Mintzberg, 1989:30-31). Konuyla ilgili yapılan araştırmalar liderin sadece vizyon sahibi olmasının vizyoner organizasyonlar oluşturmak için yeterli olmadığını, vizyonun aynı zamanda kurum çalışanları tarafından paylaşılması gerektiğini ortaya çıkarmışlardır. Ylimaki (2006) yaptığı araştırmada organizasyonun geleceğine yönelik paylaşılan vizyonun, geleceğe yönelik tek bir öngörünün ve değişim sürecinde açık bir şekilde tanımlanmış amaçların oluşumunda önemli olduğunu vurgulamıştır.

Amerika'da ortaokul müdürlerinin vizyoner liderlik yönlerini açıklamaya yönelik olarak Brown ve Anfara (2003) tarafından yapılan araştırmada; vizyon oluşumunda gerekli tüm konuların dikkate alındığı ve tartışıldığı bir ortama, neticede değişimin gerçekleşmesi için girişimci bir yapının varlığına, değişim yönünde vizyon belirlendikten sonra vizyonun sahiplenilmesine ihtiyaç olduğu belirtilmiştir. Bu süreçte liderin değerbilirliği, cesaretlendirici ve açıklayıcı yapıda olmasının yapılacak reformların başarısında önemli unsurlar olduğu vurgulanmıştır.

Çeşitli ülkelerde yapılan araştırmalarda kültürel bağlamda ufak farklılıklar olmakla birlikte genel anlamda vizyoner liderlik desteklenmekte ve kurumun başarısı için gerekli görülmektedir. Kültür üzerinde yapılan klasik bir çalışmada, öngörü ve önceden planlama gibi vizyon temelli liderliği yansıtan birçok özelliğin evrensel olarak olağanüstü liderliği desteklediği bulunmuştur. Avrupa'da yapılan bir araştırmada Fransa hariç tüm Avrupa bölgelerinde vizyon sahibi liderliğin, olağanüstü liderliği kolaylaştırıcı bir özellik olduğu ortaya konmuştur. Kuzey Hindistan da yapılan bir araştırmada, liderliğin diğer tüm alanları vizyona göre düşük güvenilirliğe sahip olduğu belirtilmiştir. Katar ve Kuveyt'te yapılan bir araştırmada, vizyoner liderliğin istenilen bir liderlik özelliği olduğu rapor edilmiştir. Benzer şekilde Türkiye ve İran'da yapılan araştırmalarla, vizyoner liderliğin, etkili liderlik profilinin önemli bir kısmını oluşturduğu ortaya konulmuştur (Kantabutra ve Saratun 2011:998-999).

Rowden (2000) 245 katılımcı ile yaptığı araştırma sonucunda; liderlik tarzının örgütsel bağlılıkla çok büyük oranda ilişkili olduğu, liderlerin çalışanların ihtiyaçlarına duyarlılığı, net bir vizyona sahip olmaları, örgütün hedef ve değerleri açık biçimde ortaya koymaları gibi birtakım davranışlarının örgütsel bağlılığı artırdığı ortaya çıkmıştır.

Densten (2005), Avustralya kolluk kuvvetleri teşkilatında çalışan 580 üst düzey yönetici ile yaptığı deneysel araştırmada, liderin algılanan vizyoner liderlik davranışlarının takipçilerinin tükenmişlik düzeylerini azaltabileceği sonucuna ulaşmıştır. Vizyonla birlikte insanlara işleriyle ilgili bir hedef ve amaç verilmesi, kişilerin işlerini daha anlamlı bulmalarına yol açabilmektedir. Bu anlamlılık duygusu, kişileri daha enerjik kılarak tükenme düzeylerinin azalmasını sağlayabilmektedir.

Kantabutra ve Saratun (2011), Tayland'da bir kamu sektöründe 1111 kişi üzerinde yaptıkları araştırmada, vizyon iletişimi, çalışanların vizyon yönünde motivasyonu ve güçlendirilmesi boyutlarından oluşan vizyoner liderliğin, direk olarak iş tatmininin bir öncülü olduğu sonucuna ulaşılmışlardır. Kantabutra ve Vimolratana (2009), Tayland ve Avustralya'da perakende mağazalarında yaptıkları benzer bir çalışmada, yöneticinin vizyon temelli liderliğinin, öncelikli olarak çalışan tatminine etki ettiğini, çalışan tatmini aracılığıyla da, dolaylı olarak müşteri tatminine yol açtığını ortaya koymuşlardır.

Çınar ve Kaban (2012) sağlık sektöründe yaptıkları araştırmalarında, yöneticilerin kullandıkları çatışma yönetim tarzı ile vizyoner liderlik davranışları arasında anlamlı pozitif ilişki bulmuşlardır. Vizyoner liderlik davranışları daha çok problem çözme ve uyumlaştırma gibi çatışma yönetim tarzıyla ilişkili bulunmuştur. Jubran ve Al-karasneh (2009) yaptıkları araştırmada vizyoner liderlik sayesinde geleceğe yönelik açık bir resmin varlığının, organizasyon problemlerinin çözümünde etkin rol oynadığı sonucuna ulaşılmışlardır.

Fettahoğlu ve arkadaşlarının (2018), Türkiye'de 384 öğretmen üzerinde yaptıkları araştırmada, vizyoner liderlik davranışları ve alt boyutlarının, örgütsel destek ve alt boyutları üzerinde pozitif yönde bir

etkisinin olduğu bulgusuna ulaşılmışlardır. Bu bulgu, yöneticinin vizyoner liderlik davranışlarının, çalışanların örgütsel destek algısına yol açacağını ortaya koymaktadır.

Dhammika (2014), Sri Lanka'daki hem kamu hem de özel sektör kuruluşlarının çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, vizyoner liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu çalışmayla ayrıca özel sektörde vizyoner liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin, kamu sektöründeki ilişkiye daha güçlü pozitif ilişki olduğu ortaya konmuştur. Aynı zamanda vizyoner liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide sektörel farklılığın düzenleyici rol oynadığı belirtilmiştir. Bu araştırma sonuçlarına göre, liderler, vizyoner liderlik özellikleri gösterirken, çalıştıkları örgütsel bağlamı göz önünde bulundurmalıdırlar. Bu durumda, liderlerin vizyoner liderlik yönlerini bağlamın gereğine göre eşleştirmeleri halinde çalışanların da daha yüksek örgütsel vatandaşlık davranışı gösterecekleri söylenebilir.

Zhou vd. (2018), Çin'de yüksek teknoloji kuruluşlarında çalışan 331 mühendis üzerinde yaptıkları çalışmada, vizyoner liderliğin, çalışanların yaratıcılığı ile pozitif yönde ilişkili olduğu ve bu ilişkide bilgi paylaşımının aracı rolde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda vizyoner liderlik ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişkide de çalışanların hedef yönelimli olma davranışı, düzenleyici rol oynamaktadır. Dolayısıyla bu çalışmada vizyoner liderliğin, çalışanların yaratıcılığı üzerindeki etkisinin, çalışanların hedef yönelimli olmalarına ve çalışanlar arasında bilgi paylaşımının olduğu bir kültüre bağlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Saba vd. (2017), Pakistan'da hizmet sektörü çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada, vizyoner liderliğin çalışan performansıyla pozitif ilişkili olduğu, bu ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışının düzenleyici bir role sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Taylor vd. (20014), ABD'de elli iki farklı kâr amacı gütmeyen kuruluşta yönetici ve çalışanlardan bilgi topladığı çalışmada, vizyoner liderliğin, katılımcılık ve açıklık, yenilik ve adaptasyon, bağlılık ve moral, dış destek ve büyüme, yön ve hedef netliği gibi örgütsel etkililiği gösteren konularla pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Konuyla ilgili bu araştırmalar, bu liderlik tarzının organizasyon içinde olumlu bir atmosfere yol açtığı, çalışanlarda bir takım olumlu tutum ve davranışı geliştirdiği, en nihayetinde örgütsel etkililiği artırdığını ortaya koymaktadır.

SONUÇ

Liderlik, paylaşılan bir vizyonun hizmetinde değilse, liderin kendisine hizmet etmeye başlayabilir. Bu durumda liderler enerjilerini misyon ve hedefler yerine, tanınma, güç ve statüye harcayarak, kurumlarını kendilerine hizmet eden bürokrasilere dönüştürebilirler (Blanchard, 2007:48). Bu durumdan kaçınmak için liderin ilk olarak yapması gereken, kendisi ve kurumu için bir vizyon oluşturmak ve oluşturduğu bu vizyonu paylaşılır hale getirmektir.

Bennis, 21. yy.'da liderlerin başarısının vizyon oluşturabilme ve oluşturdukları vizyonu gerçeğe dönüştürebilme kapasitelerine bağlı olduğu değerlendirilmesinde bulunmaktadır. Oluşturulan vizyonun gerçeğe dönüştürülmesi ilk olarak vizyonun etkin bir şekilde ifade edilmesi ve iletilmesiyle mümkündür. Vizyoner liderliğin aracı, tek yönlü iletişim değil, dinamik, etkileşimli bir iletişimdir (Pathardikar ve Sahu, 2014:107). Vizyon iletişimi ile insanlar hangi doğrultuda harekete geçeceklerini anlar. Vizyon net bir şekilde aktarılmadığında, insanlar hareket edemez. Bu durumda insanlar zamanlarını hangi yöne gideceklerini bulmak için harcarlar, bu da onları yorgun ve tepkisiz hale getirir (Taylor vd., 2014:568). Bu yüzden Liderler, takipçilerine amaçları nasıl başaracaklarına yönelik açık bir görüntü vermelidirler ve amaçları başarımları konusunda onları cesaretlendirmelidirler. (Sarwat vd. 2011:658). Takipçiler ise sürekli olarak vizyonun anlamını, odak noktasını ve netliğini bilmelidir. Vizyon yönünde örgütsel değişim sağlıklı, karşılıklı bir vizyon iletişimi olmadan mümkün olmaz.

Çalışanlar kuruma katıldıklarında kariyerleri ile ilgili bir vizyona sahiptirler. Bir lider astlarının hedeflerini bilmelidir aynı zamanda bu hedeflerin olabildiği kadar kurumsal vizyona dönüştürme kabiliyetine sahip olmalıdır. Lider davranışlarıyla, çalışanların bireysel vizyonlarının ortak vizyon içerisindeki yerlerini ve önemlerini kavramalarına yardımcı olmalı, vizyonu paylaşılan bir vizyon haline getirmelidir. Paylaşılan vizyon, takipçileri, değişen ajandalar ve öncelikler karşısında belirli bir yöne yönlendirir. Liderlerin vizyonu geniş ölçüde paylaşıyor ve ilham veriyorsa, insanları motive etmek ve organizasyonu büyük zirvelere çıkarmak için güçlü bir stratejik araç olabilir (Saba vd., 2017:63-64 (Dviwedi, 2006:18).

Yukarıda belirtildiği gibi vizyon stratejik bir araç olabilir ancak vizyon oluşturulma aşamasından başlayarak süreçler doğru yönetilmezse, vizyon sadece bir hayal olarak kalabilir. Vizyonun oluşturulması, iletilmesi, paylaşılması ve uygulanması aşamalarında farklı sorunlar ortaya çıkabilir, bu durum vizyon kaybına yol açabilir. Sorunlar kişisel sebeplerden ve kuruluşun yapısından, kültüründen kaynaklanabilir.

Vizyonlar daha tasarım aşamasında uygun bir şekilde geliştirilmedikleri için ölü doğabilir veya uygulama aşamasında yeterince etkin kılınmazsa yok edilebilir. Duvarlarda asılıdır fakat insanları aksiyona geçirici hiçbir etkisi yoktur. Vizyonun uygulanmasında vizyon kaybına yol açabilecek sorunları bertaraf etmek için örgütün yapısı ve eğilimler sürekli olarak izlenmeli ve bu eğilimleri dikkate alan bir yapılanmaya gidilmelidir. Vizyonu her türlü sorunun çözücüsü gibi bir hataya düşülmemeli, bunun yanında vizyon yönetiminin uygulanması için gerekli bütçe ayrılmalı ve sürecin başarılı bir şekilde tanımlanabilmesi için organizasyonun sahip olduğu tüm ekonomik kaynaklar seferber edilmelidir (Özer, 2008:636-637).

Vizyoner liderlik, dinamik iş dünyasında rekabetçi olmayı sürdürmek isteyen kuruluşlar için önerilmektedir. Etkili bir vizyoner liderlik neticesinde takipçiler vizyona adanır ve vizyonun gerçekleşmesi için ellerinden geleni yaparlar. Bu durum genel anlamda çalışanların performanslarının artmasına yol açar. Vizyoner liderlerin yer aldığı kurumlarda çalışanlar, paylaşılan bir vizyonun verdiği bir yön duygusuna, çalışmalarına yönelik bir anlam duygusuna sahip olurlar. Böylelikle çalışanlarda geleceğe yönelik ümit ve güven duygusu gelişir. Kurum çalışanlarının ümit ve güven duyguları ise; çalışanların, işletmelerini çalışabilecekleri en iyi yer olarak görmelerine, kurumlarıyla gurur duymalarına, fazladan işletmeleri için çalışma güdüsünün oluşmasına yol açar. Kısacası etkili bir vizyoner liderlik kurum içerisinde başta olumlu pozitif iç imaj algısı olmak üzere örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı, kurumsal sahiplenme, yenilikçi iş davranışı gibi bir takım olumlu tutum ve davranışa yol açacaktır. Bu olumlu tutum ve davranışlar işletmenin performansının artışıyla sonuçlanacaktır.

Vizyoner liderlikle ilgili akademik çalışmalara bakıldığında daha çok son otuz yıl içinde gerçekleştirildiği görülecektir. Bu çalışmalar ilk başlarda bu liderlik tarzının kavramsal çerçevesini ve boyutlarını belirlemeye dönük olarak gerçekleştirilmişken son yıllarda öncülleri ve çıktıları arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara da rastlanmaktadır. Ancak konuyla ilgili literatür incelendiğinde vizyoner liderliğin öncülleri ve çıktılarını dönük yoğun araştırmaların yapılmadığı görülmektedir. Hâlbuki giderek karmaşıklaşan iş dünyasında başarı için vizyoner liderlik anahtar unsurdur. Başarılı olmak isteyen işletmeler bu liderlik tarzının tüm boyutlarını, öncüllerini, çıktılarını iyi bilmesi gerekir. Bu liderlik türünün öncüllerinin ve çıktılarının bilinmesi uygulayıcıların bu liderlik tarzını daha bilinçli bir şekilde ortaya koymalarına yardımcı olacaktır. Bu açıdan konuyla ilgili akademisyenler, bu liderlik tarzının öncülleri ve çıktılarının belirlenmesine yönelik daha fazla araştırma yaparak uygulayıcılara yardımcı olabilirler ve literatürdeki boşluğun daraltılmasına katkı sunabilirler.

KAYNAKÇA

- Almog-Bareket, G. (2012), "Visionary Leadership in Business Schools: An Institutional Framework", *Journal of Management Development*, 31(4), 431-440.
- Ateş, N.Y., Tarakci M., Pieterneel P. J., Knippenberg D. V. ve Groenen, P. J. F. (2019), "The Dark Side of Visionary Leadership in Strategy Implementation: Strategic Alignment, Strategic Consensus, and Commitment", *Journal of Management*, XX(X), 1-19.
- Awamleh, R. ve Gardner, W.L. (1999), "Perceptions Of Leader Charisma and Effectiveness: The Effects Of Vision Content, Delivery, and Organizational Performance", *Leadership Quarterly*, 10(3), 345-373.
- Bender, P.U. (2000), *İçten Liderlik*. Çeviri: İ. Kalyoncu, F. Can Akbaş, İstanbul: Hayat Yayınları.
- Bennis, W. (1997), *Liderlerin Lideri Olmak*, Gibson, R. (Ed.), "Geleceği Yeniden Düşünmek", (4. Bölüm), Çeviri: Sinem Gül, İstanbul: Sabah Kitapları.
- Blanchard, K. (2007), *Liderlikte Çıtayı Yükseltmek*. Çeviri: F.Uçtum, İstanbul: Resital Yayıncılık.
- Brabet, J. ve Klemm, M. (1994), "Sharing the Vision: Company Mission Statements in Britain and France", *Long Range Planning*, 27(1), 84- 94.
- Bridge, B. (2003), *Eğitimde Vizyoner Liderlik ve Etkin Yöneticilik*, İstanbul: Beyaz Yayınları.
- Brown, K. ve Anfara, V. (2003), "Paving the way for change: Visionary leadership in action at the middle level", *National Association of Secondary School Principals Bulletin*, 87(16), 16-34.
- Buluç, B. (2009), "İlköğretim Okullarında Bürokratik Okul Yapısı ile Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki", *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 152, 71-86.
- Çakınberk, A., Derin, N. ve Demirel E.T. (2011), *Vizyoner Liderlik Işığında Örgütsel Bağlılık*, Sivas: Asitan Yayıncılık.
- Çınar F. ve Kaban A. (2012), Conflict Management and Visionary Leadership: An Application in Hospital Organizations, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 197- 206.
- Densten I. L. (2005), "The Relationship Between Visioning Behaviours of Leaders and Follower Burnout", *British Journal of Management*, 16, 105-118.
- Dent, E.; Higgins, M. E. ve Wharff, D.M. (2005), "Spirituality and Leadership: An Empirical Review of Definitions, Distinctions, and Embedded assumptions", *The Leadership Quarterly*, 16, 625-653.
- Dhammika, K. S. (2014) "Visionary Leadership and Organizational Citizenship Behavior: An Assessment of Impact of Sectarian Difference", *Proceedings of the First Middle East Conference on Global Business, Economics, Finance and Banking*.
- D'Intino R.S., Boyles T., Neck, C.P. ve Hall J. R. (2008), "Visionary entrepreneurial leadership in the aircraft industry: The Boeing Company legacy", *Journal of Management History*, 14(1), 39-54.
- Douglas, A., Burtis, J.O. ve Pond-Burtis, L.K. (2001), "Myth and Leadership Vision: Rhetorical Manifestations of Cultural Force", *The Journal of Leadership Studies*, 7(4), 55-68.
- Drucker, P.F. (1996), *Gelecek İçin Yönetim*, Çeviri: F. Üçcan, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Dwiwedi, (2006), "Visionary Leadership: A Survey Of Literature and Case Study Of Dra.P.J. Abdul Kalam At Drdl", *The Journal of Business Perspective*, 10(3), 11-21.
- Eddy, P.L. ve Vanderlinden, K.E. (2006), "Emerging Definitions of Leadership in Higher Education: New Visions of Leadership or Same Old "Hero" Leader?", *Community College Review*, 34(1), 5-26.
- Elenkov, D.S., Judge, W. ve Peter, W. (2005), "Strategic Leadership and Executive Innovation Influence: An Internationa Multi-Cluster Comparative Study", *Strategic Management Journal*, 26, 665-682.
- Fettahlıoğlu, O. Ö., Özay, E. ve Akdoğan, Z. (2018), "The Effect Of Visionary Leadership Style on Organizational Support Segment", *Atlas International Referred Journal On Social Sciences*, 4(8), 183-199.
- Foster R.D. ve Akdere, M. (2007), Effective Organizational Vision: Implications for Human Resource Development, *Journal of European Industrial Training*, 31(2), 100-111.
- Grady M.L. ve LeSourd S.J. (1990), "Principals' Attitudes Toward Visionary Leadership", *The High School Journal*, 73(2), 103-110.

- Groves, K. S. (2006), "Leader Emotional Expressivity Visionary Leadership, and Organizational Change", *Leadership & Organization Development Journal*, 27(7), 566-583.
- Hicks, D. (1999), "Visionary Leadership: Choosing The Future in Schools", *Management in Education*, 3(3), 5-8.
- Hwang, A., Khatri, N. ve Srinivas E.S. (2005), "Organizational Charisma and Vision Across Three Countries", *Management Decision*, 43(7/8), 960-974.
- Jubran Saleh, A.M. ve Al-Karasneh, S.M. (2009), "Visionary Leadership as an Approach to Social Studies Teacher Preparation Programmers Reform: Participants' Perspectives", *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, 877-889.
- Kalyoncu, K. (2008), "İlköğretim Okul Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Özelliklerine Sahip Olma Yeterlilikleri", *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kantabutra, S. ve Vimolratana, P. (2009), "Vision-based leadership: relationships and consequences in Thai and Australian retail stores", *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 1(2), 165-188.
- Kantabutra, S. ve Avery G.C. (2010), "The Power of Vision: Statements That Resonate", *Journal of Business Strategy*, 31(1), 37-45.
- Kantabutra S. ve Saratun M. (2011), "Identifying Vision Realization Factors at A Thai State Enterprise, Identifying Vision Realization Factors At A Thai State Enterprise", *Management Research Review*, 34(9), 996-1017.
- Kearney, E., Shemlab, M., Knippenberg, D. ve Scholza, F. A. (2019), "A Paradox Perspective on The Interactive Effects of Visionary and Empowering Leadership", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, In Press, Corrected Proof Article.
- Lissack, M. ve Roos J. (2001). Be Coherent, Not Visionary. *Long Range Planning*, 34, 53-70.
- Mclarney, C. ve Rhyno, S. (1999), "Mary Parker Follett: visionary leadership and strategic management", *Women in Management Review*, 14 (7), 292-302.
- Maxwell, J.C. (2007), *360 Derece Liderlik*. Çeviri: S. Yeniçeri, İstanbul: Beyaz Yayınları.
- Merritt, S. ve DeGraff, J. (1996), "The Revisionary Visionary: Leadership and the Aesthetics of Adaptability" *The Journal of Aesthetic Education*, 30(4), 69-85.
- Muczyk, J.P. ve Steel, R.P. (1998), "Leadership Style and the Turnaround Executive", *Business Horizons*, 41(2), 39-46.
- Nwankwo, S. ve Richardson B. (1996), "Quality Management Through Visionary Leadership", *Managing Service Quality: An International Journal*, 6(4), 44-47.
- Obeng, E. (1997), *Proje Liderinin Gizli El Kitabı*, İstanbul: Dünya Yayıncılık.
- Özer M.A. (2008), *21.Yüzyılda Yönetim ve Yöneticiler*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Parry, K.W. ve Hansen, H. (2007), "The Organizational Story as Leadership", *Leadership*, 3, 281-300.
- Pathardikar A. D. ve Sahu S. (2014), "Can Visionary Leaders Be Role Models for Collaborative Style of Conflict Handling Among Teams in IT Organizations", *Management and Labour Studies*, 39(1), 103-120.
- Phillips, J. (2007), *Orijinal Düşünme Sanatı*, Çeviri: J. Gülmen, İstanbul: Global Yayın Dağıtım.
- Rowden, R.W. (2000), "The Relationship Between Charismatic Leadership Behaviors and Organizational Commitment", *Leadership & Organization Development Journal*, 21(1/2), 30-35.
- Rowe, W.G. (2001), "Creating Wealth in Organizations: The Role of Strategic Leadership", *The Academy of Management Executive*, 15(1), 81-94.
- Ruvio, A., Rosenblatt, Z. Ve Hertz-Lazarowit, R. (2010), "Entrepreneurial Leadership Vision in Nonprofit vs. For-Profit Organizations", *The Leadership Quarterly*, 21, 144-158.
- Saba, S., Tabish, A. ve Khan, A.B. (2017), "Role of Visionary Leadership in the Performance of the Employees at a Workplace: Moderating Effect of Organizational Citizenship Behavior", *Australasian Journal of Business, Social Science and Information Technology*, 3(2), 62-70.

- Sarros J.C., Cooper, B.K. ve Santora J.C. (2011), "Leadership vision, organizational culture, and support for innovation in not-for-profit and for-profit organizations", *Leadership & Organization Development Journal*, 32(3), 291-309.
- Sarwat, N., Hayat, K., Qureshi, J.A. ve Ali, M. (2011), "Impact of Strategic Leadership on Organizational Performance, in the Context of Job Satisfaction and Organizational Commitment, Evidence form Educational Institutions of Pakistan", *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 3(4), 658-675.
- Schipper, M.C., Hartog, D.N., Koopman, P.L. ve Knippenberg, D. (2008), "The Role of Transformational Leadership in Enhancing Team Reflexivity", *Human Relations*, 61, 1593-1616.
- Sharma, R. (2007), *Liderlik Bilgeliği*, Çeviri: Ö. Özköprülü, İstanbul: GOA Basım Yayın,
- Stama D.A., Knippenberg Daan V.K. ve Wisse B. (2010). "The Role of Regulatory fit in Visionary Leadership", *Journal of Organizational Behavior*, 31, 499-518.
- Taylor, C.M., Cornelius, C.J. ve Colvin, K. (2014), "Visionary leadership and Its Relationship to Organizational Effectiveness", *Leadership & Organization Development Journal*, 35(6), 566-583.
- Tsui.S., Zhang, Z. X ve Wu J.B. (2006), "Unpacking the Relationship Between CEO Leadership Behavior and Organizational Culture" *The Leadership Quarterly*, 17, 113- 137.
- Uhl-Bien, M., Marion, R. ve Mckelvey, B. (2007), "Complexity Leadership Theory: Shifting Leadership From The Industrial Age to The Knowledge Era", *The Leadership Quarterly*, 18, 298-318.
- Westley, F. ve Mintzberg, H. (1989), "Visionary Leadership and Strategic Management", *Strategic Management Journal*, 10, 17-32.
- Ylimaki, R.M. (2006), "Toward a New Conceptualization of Vision in theWork of Educational Leaders: Cases of the Visionary Archetype", *Educational Administration Quarterly*, 43(4) , 620-651.
- Yılmaz, A. ve Akdemir, S. (2005), *Örgütlerde Vizyon ve Yönetimi*, Ankara: Detay Yayıncılık
- Yüksel, F., Çevik, O. ve Arduç, K. (2005), "Belediye Başkanlarının Vizyon Ölçümlerine İlişkin Bir Araştırma: Belde Belediyeleri Örneği", *GOP Üniv. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 263-277.
- Zhou, L., Zhao, S., Tian F., Zhang, X. ve Stephen, C. (2018), "Visionary leadership and employee creativity in China", *International Journal of Manpower*, 39(1), 93-105.

Araştırma Makalesi
Geliş Tarihi: 17.07.2019
Kabul Tarihi: 20.09.2019

Research Article
Received: 17.07.2019
Accepted: 20.09.2019

Kara, S., & Sakarya, Ş., & Toraman, A. M. (2019). Kazanç yönetimi ve yönetim karakteristikleri ilişkisinin Borsa İstanbul'da test edilmesi. *KOCATEPEİİBF Dergisi*, Aralık 2019, 21(2), 126-139.

KAZANÇ YÖNETİMİ ve YÖNETİM KARAKTERİSTİKLERİ İLİŞKİSİNİN BORSA İSTANBUL'DA TEST EDİLMESİ

SUAT KARA¹, ŞAKİR SAKARYA², AHMET MESUT TORAMAN³

ÖZ

Son yıllarda yaşanan ve dünyada oldukça geniş yankı uyandıran muhasebe skandalları ile ortaya çıkan ekonomik kayıplar, ilginin kazanç yönetimi üzerine yoğunlaşmasına sebep olmuştur. Bu durum şirketlerin kazanç yönetimi vasıtasıyla finansal tablolarında olması gerekenden farklı veriler sunması yatırımcıları yeniden düşünmeye sevk etmiştir. Yatırımcı düşüncelerinde oluşan bu yeni soru işaretleri kazanç yönetiminin tespiti ve yöntemlerinin uygulanması konusunda geniş bir literatür oluşmasına olanak sağlamıştır. Akademik çalışmalarda şirketin yapısı, denetimi ve yönetim karakteristikleri kapsamında birçok etkenin kazanç yönetimi ile ilişkisi araştırılmaktadır. Bu çalışmada, öncelikle BIST' te işlem gören şirketlerin kazanç yönetimine başvurup başvurmadıkları Beneish modeli kullanılarak tespit edilmeye çalışılmış ve daha sonra da kazanç yönetimine başvurdıkları düşünülen şirketler ile yönetim karakteristikleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Şirketlerin 2014-2017 yılları finansal tablolarından yararlanılarak kazanç yönetimine etkisi olan yönetim karakteristikleri lojistik regresyon analizi kullanılarak ölçülmüştür. Analiz sonuçlarına göre, yönetim karakteristiklerinden Tepe Yöneticiliği İkilemi, Yönetim Kurulu Üye Sayısı, Bağımsız Denetçi Görüşü ve Ortaklık Yapısındaki Yabancı Yatırımcı Yüzdesinin, şirketlerde manipülasyona açık değişkenler olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kazanç Yönetimi, Yönetim Karakteristikleri, Beneish, BIST.

JEL Kodları: M40, G10, G30.

126

TESTING OF THE RELATIONSHIP BETWEEN EARNING MANAGEMENT AND MANAGEMENT CHARACTERISTICS IN BORSA ISTANBUL

ABSTRACT

The economic losses that occurred in recent years with the accounting scandals in the world caused interest to focus on earnings management. This situation led the companies to rethink their investors by offering different data than they should in their financial statements. These new question marks in the investor's thinking have enabled the creation of a wide literature on the determination of earnings management and the application of methods. In academic studies, the relationship of many factors with earnings management is investigated within the structure, supervision and management characteristics of the company. In this study, it was tried to be determined by using Beneish model that companies which are traded in BIST and applied to gain management, and then the relationship between the management characteristics and the companies which are thought to apply to profit management were investigated. The management characteristics of the companies that effect the earnings management by using the financial statements of the years 2014-2017 were measured using logistic regression analysis. According to the results of the analysis, the management characteristics that is like Top Management Dilemma, Number of Board Members, Independent Auditor Opinion and Percentage of Foreign Investors in the Company's Structure are variables that are open to manipulation in companies.

Keywords: Earnings Management, Management Characteristics, Beneish, BIST.

JEL Codes: M40, G10, G30.

¹ Doç.Dr., Balıkesir Üniversitesi, suatkara@balikesir.edu.tr – ORCID: 0000-0001-7818-2551

² Prof. Dr., Balıkesir Üniversitesi, sakarya@balikesir.edu.tr – ORCID: 0000-0003-2510-7384

³ Y. L. Öğr., Balıkesir Üniversitesi, mesutoraman@gmail.com -ORCID: 0000-0002-1730-5084

GİRİŞ

Muhasebenin temel amaçlarından biri, bilgi kullanıcılarının firma ile ilgili karar süreçlerinde ihtiyaç duydukları finansal bilgileri sunmaktır. Uluslararası ekonomik sınırların gittikçe daraldığı bir ortamda sağlıklı kararlar alınmasını sağlayan kaliteli bilgiye ihtiyaç gün geçtikçe artmaktadır. Finansal bilgi kalitesi ile ilgili literatürde genel kabul görmüş, açık ve net bir tanım bulunmamaktadır. Bununla birlikte bu bilgiler ışığında finansal bilgi kalitesi, muhasebe bilgisinin gerçeğe uygun, doğru ve bilgi kullanıcılarının ihtiyaçlarına uygun olması şeklinde ifade edilebilir (Temiz, 2017: 120). Literatürde finansal bilgi kalitesi çeşitli metrik değerler ile ölçülmektedir. Yapılan çalışmalarda finansal bilgi kalitesi üç boyutta ele alınmıştır. Bunlar kazanç yönetimi, zarar tespiti zamanlaması ve değer ilişkisi olarak ifade edilebilir. Çalışma kapsamında kazanç yönetimi değerlendirilecektir.

Kazanç yönetimiyle ilgili olarak çok farklı tanımlar yapılmış olsa da en genel anlamıyla yöneticilerin kendi amaçları doğrultusunda muhasebe rakamlarına müdahale etmesidir. Önceleri genel olarak, kar yönetiminin tanımı ve ölçülmesi ile ilgili çalışmalar yapılırken, son yıllarda kar yönetimini etkileyebilecek veyahut önleyebilecek faktörlerin belirlenmesi, uygulanabilirliği şeklinde çalışmaların hız kazandığı görülmektedir. Bu çerçevede yönetim karakteristikleri (yönetim kurulu üye sayısı, bağımsız yönetim kurulu üye sayısı, tepe yöneticiliği ikilemi, riskin erken saptanması komitesi, yönetim kurulu toplantı sayısı, bağımsız denetçi görüşü, denetim komitesi üye sayısı, halka açıklık oranı, ortaklık yapısındaki yabancı yatırımcı yüzdesi, kurumsal yönetim komite sayısı vb.) ile kazanç yönetimi arasındaki ilişki araştırılmaktadır (Kara ve Tuna, 2018: 98).

Bu çalışmada, yönetim karakteristikleri ve kazanç yönetimi arasındaki ilişki düzeyi incelenmiştir. Çalışma giriş bölümü ile birlikte toplam yedi bölümden oluşmaktadır. Giriş bölümüne takiben ikinci bölümde literatür taramasına yer verilmiş olup konuyla ilgili önceki yapılan çalışmalar özetlenmiştir. Üçüncü bölümde ise kazanç yönetimi, nedenleri ve amaçları ele alınmış, dördüncü bölümde de kazanç yönetimi ve yönetim karakteristikleri arasındaki ilişki açıklanmıştır. Beşinci bölümde ise araştırmanın metodolojisine yer verilmiş olup araştırmada kullanılan model ve değişkenler ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Altıncı bölümde ise elde edilen bulgulara ve değerlendirmelere yer verilmiştir. Yedinci ve son bölümde ise araştırmadan elde edilen sonuçlar genel olarak değerlendirilmiş ve bu çerçevede önerilerde bulunulmuştur.

1. LİTERATÜR TARAMASI

Literatürde kazanç yönetimi ile yönetim karakteristikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalardan bazıları aşağıda özetlenmiştir.

Healy (1985), çalışmasında tepe yöneticilerinin kendi çıkarlarını en üst düzeye çıkarabilmek için, ödenecek primler öncesinde kazanç yönetimine başvurduklarını tespit etmiştir. Jones (1991) ve Aren (2003), çalışmalarında şirketlerin manipülatif tavırlar sergileyerek olması gerekenden daha düşük kar gösterme eğiliminde olduklarını belirlemişlerdir.

Memiş vd. (2012), çalışmalarında kurumsal yönetim ile yönetilen işletmelerde, kazanç yönetimine eğilimin olup olmadığını test etmeye çalışmışlardır. Yönetim kurulu üye sayısında artış olduğunda, denetim komitesi incelemelerinde ve bağımsız denetçi tarafından yapılacak denetimler sonucunda, manipülatif tavırların daha düşük seviyelerde gerçekleştiği gözlemlenmiştir.

Larcker vd. (2005) ve Ishak vd. (2011) çalışmalarında yönetim kurulu üye sayısı ile kazanç yönetimi arasında olumlu yönde bir ilişki olduğunu tespit ederken; Chtourou vd. (2001), Xie vd. (2003), Jaggi vd. (2009), Habbash (2010), Zhou ve Chen (2004), çalışmalarında yönetim kurulu üye sayısı ile kazanç yönetimi arasında olumsuz yönde bir ilişki ortaya çıkarmışlardır.

Klein (2003) ve Dechow vd. (1996), çalışmalarında yönetim kurulu bağımsızlığı arttıkça finansal tablolar üzerinde yöneticilerin kendi çıkarları için yapabilecekleri işlemlerde azalma, yönetim kurulu bağımsızlığının azaldığı durumlarda ise yöneticilerin kazanç yönetimine yöneldiklerini tespit etmişlerdir. Beasley(1996), Xie (2003), Zhou ve Chen (2004), Jaggi vd.(2009), Habbash (2010) çalışmalarında yönetim kurulu üyelerinin bağımsızlığı ile kazanç yönetimi arasında olumsuz yönde bir ilişki tespit ederken; Chtourou vd. (2001) yönetim kurulu bağımsızlığı ile kazanç yönetimi arasında olumlu veya olumsuz bir ilişki tespit edememişlerdir.

Kouki vd.(2011) çalışmalarında kurumsal yönetim bünyesinde genel müdürlük veya CEO'luk ile yönetim kurulu başkanlığının bir kişide toplanmamasını istemektedir. Forker (1992) çalışmasında tepe ikileminin var olduğu durumlarda manipülatör tavırların olabileceğinden bahsederken, tepe ikileminin olmadığı durumlarda ise finansal raporlarda manipülatör hareketlerden kaçınıldığından bahsetmektedir.

Bartov vd. (2001) ise yönetim kurulu bünyesinde oluşacak tepe ikileminin yönetim zafiyetine yol açabileceğinden bahsetmektedir.

Koh (2003), Habbash (2010), ve Al-Fayoumi (2010) akademik araştırmalarında yönetim kurulu üyelerinin sahip oldukları hisseler ve kurumsal sahiplik ile kazanç yönetimi arasında herhangi bir ilişki tespit edememişlerdir. Ali Shah vd. (2009), Rebai (2011) ile Alves (2012), araştırmalarında olumsuz yönde bir ilişki tespit ederken, Yeo vd. (2002), Riahai ve Ben Arab (2011), Roodspohti ve Chasmi (2011) araştırmalarında olumlu yönde bir ilişki tespit etmişlerdir.

Xie vd. (2003), Habbash (2010) ile Alkdai ve Hanefah (2012) araştırmalarında denetim komite üye sayısı ile kazanç yönetimi arasında bir ilişki bulamamışlardır. Ishak vd. (2011) ve Inaam vd. (2012) araştırmalarında olumlu yönde bir ilişki tespit ederken; Zhou ve Chen (2004), Liu ve Sun (2010) ile Garcia vd. (2012) araştırmalarında olumsuz yönde bir ilişki tespit etmişlerdir.

2. KAZANÇ YÖNETİMİ, NEDENLERİ VE AMAÇLARI

Kazanç yönetimi literatürde farklı yazarlar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Yapılan bu tanımlamalardan bazıları aşağıda özetlenmiştir.

Schipper(1989) kazanç yönetimini; "özel kazançlar elde etmek amacı ile finansal raporlama döneminde bilerek ve isteyerek müdahalede bulunulmasıdır" şeklinde tanımlamış olup, tanımlamada kazanç yönetimi ile kamuya açıklanan raporlar üzerinde bilgilere yapılan manipülatör davranışlar ön plana çıkarılmıştır.

Healy ve Wahlen ise yaptıkları çalışmalarında kazanç yönetimini; "Firmanın ekonomik performansı hakkında bazı paydaşları yanlış yönlendirmek ve rapor edilen hesap bilgilerine bağlı olarak gerçekleştirilen sözleşmelerin sonuçlarını etkilemek güdüsüyle, yöneticilerin finansal raporları değiştirmek için finansal raporlama süreci ile ilgili karar aldıklarında ve işlemlerin oluşturulması aşamasında takdir haklarını kullandıklarında ortaya çıkmaktadır" şeklinde tanımlamışlardır.

Yapılan tanımlamalar çerçevesinde kazanç yönetimi ile ilgili iki önemli faktör göze çarpmaktadır (Ayarlıoğlu, 2007:45-46). Bunlar;

- Firma yönetim kurulu üyeleri, kurum içi işlemlerde ve finansal raporlama sürecinde kişisel kararlarını uygulayabilmektedirler.
- Yönetim kurulu üyelerinin, şahsi çıkarlarını en üst düzeye çıkarabilmek için, hissedarlara olduğundan farklı veri paylaşımlarında bulunmak veya sözleşmelerdeki sonuçları etkilemek gibi amaçlar doğrultusunda kararları olabilmektedir.

Kazanç yönetiminin ana gayesi yatırım yapacak kişilerin veya yatırımcıların işletmeye bakış açılarını pozitif bir şekilde etkilemektir. Ancak kazanç yönetiminin amacı konusunda akademisyenler arasında fikir ayrılıkları yaşanmaktadır. Bazı akademisyenlere göre kazanç yönetiminin amacı yönetim kurulu üyelerinin kendi saygınlıklarını korumak ve artırmakken, bazılarına göre de hisse senedi fiyatını artırabilmek için talep artışını sağlamaktır(Varıcı ve Er, 2013: 44).

Yönetim kurulu üyelerinin kazanç yönetimi uygulamalarına hangi koşullarda başvurduğu ve hedefledikleri amaçları aşağıdaki tabloda özet halinde anlatılmaktadır (Çetinel, 2016: 16):

Tablo 1. Kazanç Yönetiminde Koşullar ve Amaçlar

Koşullar	Amaçlar
Firmanın edineceği kar tahminlerden düşük olduğu zaman	Hisse senetleri fiyatlarının düşmesini engellemek
Firmanın elde edeceği kar yöneticilere prim kazandıracak kadar olmadığı zaman	Firma kazancının, yöneticilerin prim alabileceği düzeye gelmesini sağlamak,
Kredi sözleşmelerindeki koşullara uymayan kar elde edileceği zaman	Kredi sözleşmelerindeki koşulları sağlayabilecek kar düzeyleri oluşturmak
Firmanın istikrarlı devam eden kar düzeyini bozacak kar elde edileceği zaman	Kötü sonuçlardan eski yönetimi suçlayarak gelecek dönemleri garanti altına almak
Firmada üst düzey yöneticiler değiştiği zaman	Kötü sonuçlardan eski yönetimi suçlayarak gelecek dönemleri garanti altına almak
Geçmiş dönemlerde tahakkuk etmiş yüksek tutarlarda karşılıkların bulunması	Sonraki dönemlerde şişirilmiş tahakkukların tersine çevrilerek arzu edilen kar rakamlarına ulaşmak istenmesi

Kaynak: Mulford CW ve Comiskey EE (2002), The Financial Numbers Game: Detecting Creative Accounting Practices. John Wiley&Sons, USA, 61.

3. KAZANÇ YÖNETİMİ VE YÖNETİM KARAKTERİSTİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Kazanç yönetimi, akademik araştırmalarda ve yöneticilerin uygulamalarında ilgi odağı olmuş ve olmaya da devam etmektedir. Aldelphia, Enron, Parmalat ve Worldcom gibi şirketlerde finansal raporlar üzerinde yapılan entrikaların gün yüzüne çıkması ile kazançların olduğundan farklı bir şekilde yansıtılması ve yönetim kurulu üyeleri tarafından kazançların farklılaştırılması ile daha da farklı bir boyut kazanarak yaygınlaşmıştır (Larcker vd., 2004: 2).

Yönetim karakteristikleri; yönetim kurulu üye sayısı, bağımsız yönetim kurulu üye sayısı, tepe yöneticiliği ikilemi, riskin erken saptanması komitesi, yönetim kurulu toplantı sayısı, bağımsız denetçi görüşü, denetim komitesi üye sayısı, halka açıklık oranı, ortaklık yapısındaki yabancı yatırımcı yüzdesi, kurumsal yönetim komite sayısı vb. şeklinde olup, bu kavramların kazanç yönetimi ile de bazı ilişkilerin olduğu bilinmektedir. Bu ilişkiler aşağıda açıklanmaya çalışılmıştır.

Kazanç yönetim ile finansal tablolar üzerinde yanlış bilgiler sunarak, yatırımcıların firmanın gerçek performansı hakkında doğru bilgiye ulaşması engellenmektedir. Bu olumsuz durumun oluşmaması için yönetim kurulu üyeleri kazanç yönetimi uygulamalarında kısıtlayıcı bir rol üstlenebilirler. Yapılan araştırmalarda, yönetim kurulu üyelerinin finansal raporların gerçekçi bilgiler sunması konusunda en önemli aktör oldukları yönünde bilimsel sonuçlara varılmıştır (Hutchinson vd., 2008: 242).

Genel müdürlük veya CEO'luk ile yönetim kurulu başkanlığı görevlerinin aynı kişide bulunması tartışmalı bir konu olup bu fikir ayrılığı hususunda ortak bir çatı altında toplanılamamıştır (Kouki vd. 2011: 61). Forker (1992) ve Bartov vd. (2001)'a göre genel müdürlük veya CEO'lüğün aynı kişide birleşmesi zayıf yönetim anlayışına işaret etmektedir.

Beasley (1996)'a göre yönetim kurullarında Bağımsız Yönetim Kurulu üye sayısı arttıkça finansal raporlamadaki yanıltıcı bilgilerde azalma meydana gelmektedir. Dechow (1996) da çalışmasında yönetim kurullarında bulunan yöneticilerin artan sorumlulukları ile finansal raporlardaki hile oranının doğru orantılı olarak arttığını belirtmiştir.

Ortaklık konsantrasyonu, firmadaki hissedarlar arasındaki büyüklüğün göstergesidir (Thomsen ve Pedersen, 2000: 692). Bebchuk (1994), Roodposthi ve Chashmi (2011) ile Memiş ve Çetenak (2012) ise çalışmalarında yüksek hissedarlıklara sahip ortaklıklarda kazanç yönetimi uygulamalarında artış olabileceğini belirtmişlerdir.

Yönetim kurulunda görev yapmakta olan yöneticiler arasından seçilen denetim komitesi üyelerinin büyüklüğü, kalitesi, çokluğu, yetkinliği ve bağımsızlığı ile kazanç yönetimi üzerinde etkisinin olduğu düşünülmektedir. Denetim komitesinin yönetim kurulunda bulunan bağımsız üyelerden oluşması durumunda manipülator davranışların daha az sergileneceği gözlenmektedir (Abbott vd. 2000: 59). Diğer taraftan da Xie vd. (2003), Habbash (2010), Alkdai ve Hanefah (2012) çalışmalarında denetim komitesi üye sayısı, denetim kalitesi ve bağımsızlığı ile kazanç yönetimi arasında bir ilişki tespit edememişlerdir. Chtourou (2001), Zhou ve Chen (2004), Liu ve Sun (2010), Inaam vd. (2012) ile Garcia vd. (2012)

çalışmalarında olumsuz yönde bir ilişki tespit etmişlerken; Ishak vd. (2011) çalışmalarında olumlu yönde bir ilişki bulmuşlardır.

Yönetim kurulu üyeleri ile ilişkili olarak görev yapan "Riskin Erken Saptanması Komitesi"nin asıl amacı şirketi tehdit eden veya edebilecek nitelikteki riskleri zamanında teşhis edip risk yönetimini devreye sokarak, karşılaşılan risklerden faydalanılabilecek fırsatlar yaratmaktır. Diğer bir ifadeyle komitenin amacı risklerin şirketin lehine çevrilmesi, yönetilmesi, raporlanması ve yönetim kuruluna öneri ve tavsiyelerde bulunulmasıdır(<https://www.kap.org.tr/tr/ekindir/33E83437DA85023CE0530A4A622B5826>).

4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

4.1. Araştırmanın Amacı, Kısıtları ve Yöntemi

Son yıllarda yaşanan ve dünyada oldukça geniş yankı uyandıran muhasebe skandalları sonucunda, yatırımcıların finansal tablolara olan olumlu bakış açısında değişimler yaşanmıştır. Yatırımcıların düşüncelerinde oluşmaya başlayan soru işaretlerinin giderilebilmesi için düzenleyici otoriteler tarafından çeşitli düzenlemelerin yapılması zorunlu bir hal almıştır(Zabrosky, 2003: 26). Çalışmada, BIST-İmalat Sanayi'de yer alan işletmelerin 2014-2017 yılları arasındaki yönetim karakteristikleri ile kazanç yönetimi arasındaki ilişkinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya dahil edilen şirketlerin sektörel dağılımı Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Çalışmada Kullanılan Şirketlerin Sektörel Dağılımı

Sektör	Araştırma Kapsamındaki Şirket Sayısı
İmalat Sanayi	(2014-2017)
Gıda, İçki ve Tütün	25*4 yıl
Dokuma, Giyim Eşyası ve Deri	16*4 yıl
Orman Ürünleri ve Mobilya	3*4 yıl
Kağıt ve Kağıt Ürünleri, Basım ve Yayın	10*4 yıl
Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünleri	25*4 yıl
Taş ve Toprağa Dayalı	27*4 yıl
Metal Ana Sanayi	16*4 yıl
Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım	29*4 yıl
Diğer İmalat Sanayi	3*4 yıl
Toplam	154*4 yıl

İmalat sanayide faaliyet gösteren firmaların farklı sektörlerde yer alması çalışmanın kısıtlarından biridir. Kazanç yönetimi uygulamasına başvurma olasılığı firmaların faaliyet gösterdiği sektöre göre değişkenlik gösterebilmekte ve bu durum şirketlerin buldukları sektörlerle göre kazanç yönetimi uygulamalarına başvurma olasılığını da arttırmaktadır.

Çalışmada ilgili sektörlerde faaliyet gösteren firmaların faaliyet raporları ve finansal tablolarından faydalanılmıştır. Bazı firmaların faaliyet raporlarında araştırmamızın bağımsız değişkenleri arasında yer alan ve yönetim karakteristiklerini kapsayan tepe yönetimi ikilemi, riskin erken saptanması komite üye sayısı ve yönetim kurulu toplantı sayısı gibi değişkenlerin bilgisine ulaşılammış ve ilgili şirketler çalışma kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu durum da çalışmanın diğer bir kısıtı arasında kabul edilmektedir.

Çalışmada 11 bağımsız ve 1 bağımlı değişken kullanılmıştır. İlgili değişkenler Tablo 3'de açıklanmıştır.

Tablo 3. Bağımsız Değişkenler ve Açıklamaları

Bağımsız Değişkenler	Açıklama
YKÜS	Yönetim Kurulu Üye Sayısı
BYKÜS	Bağımsız Yönetim Kurulu Üye Sayısı
TYİ	Tepe Yöneticiliği İkilemi
RESKÜS	Riskin Erken Saptanması Komite Üye Sayısı
YKTS	Yönetim Kurulu Toplantı Sayısı
YKÜSP	Yönetim Kurulu Üye Sermaye Payı
BDG	Bağımsız Denetçi Görüşü
DKÜS	Denetim Komite Üye Sayısı
HAO	Halka Açıklık Oranı
OYYYY	Ortaklık Yapısındaki Yabancı Yatırımcı Yüzdesi
KYKÜS	Kurumsal Yönetim Komite Üye Sayısı

Finansal tablolar üzerinde yapılan manipülasyon davranışlarının tespit edilmesi ve kazanç manipülasyonunun kontrol edilmesi amacı ile yararlanılabilecek akademik çalışmalara dayanan modeller geliştirilmiştir. Yapılan çalışmalar temelde finansal tabloların analizine ilişkin istatistiksel modellere dayanmaktadır. Bu açıklamalar çerçevesinde çalışmada Beneish (1999)'in kazanç manipülasyonunu hesaplamak amacı ile ortaya koyduğu model kullanılarak finansal tablolar üzerindeki manipülasyon olasılıkları hesaplanmıştır.

Çalışmamızda Beneish modelinin kullanılmasının temel nedenlerinden ilki; tahakkuk esaslı verileri kullanmasının yanında manipülasyonu ortaya çıkarabilecek bazı finansal tablo kalemlerinden de faydalanmış olmasıdır. İkinci neden ise; çok fazla geriye dönük veriye ihtiyaç duymaması, sadece iki yıllık finansal veri setinin yeterli olmasıdır (Er, 2013: 46). Beneish (1999) Modeli aşağıdaki gibidir:

$$M_i = \beta' X_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

M_i = Bağımlı değişkeni {Manipülasyon şirketler için 1, manipülasyon olmayan (Kontrol) şirketler için 0},

β' = Bağımsız değişkenlerin kısmi regresyon katsayılarını

X_i = Açıklayıcı değişkenlerin oluşturduğu matrisi,

ε_i = Hata terimini, ifade etmektedir.

Modelde, manipülasyon şirketler ile manipülasyon olmayan (kontrol) şirketlerinin bağımsız değişkenleri çoklu regresyon analizi ile değerlendirilmiştir. Bağımlı değişkene (M_i) manipülasyon şirketler için 1, kontrol değişkene diğer bir ifadeyle manipülasyon olmayan şirketler için ise 0 değeri verilmiştir. Ayrıca her bir değişken için de hata terimi (ε_i) hesaplanmaktadır.

Bu doğrultuda kullanılacak denklem aşağıdaki eşitlik (2)deki gibi oluşmuştur:

$$M_i = \beta_1 X_{TAE} + \beta_2 X_{BKME} + \beta_3 X_{AKE} + \beta_4 X_{SYDE} + \beta_5 X_{AME} + \beta_6 X_{PSDGYGE} + \beta_7 X_{BYD} + \beta_8 X_{TTVO} + \varepsilon \quad (2)$$

Modeldeki parametrelerden;

M_i = Bağımlı değişken,

$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_{11}$ = Bağımsız değişkenlerin kısmi regresyon katsayılarını,

ε = İstatistiksel hata terimini göstermektedir.

Modelde yer alan bağımsız değişkenlerin nasıl hesaplandığına ilişkin bilgilere Tablo 4 'te yer verilmiştir.

Tablo 4: Modelde Kullanılan Bağımsız Değişkenler ve Formülasyonları

Bağımsız Değişkenler	Açıklamalar
TAE	$(\text{Ticari alacaklar}_t / \text{Brüt Satışlar}_t) / (\text{Ticari alacaklar}_{t-1} / \text{Brüt satışlar}_{t-1})$
BKME	$[(\text{Brüt Satışlar}_{t-1} - \text{Satılan Mal Maliyeti}_{t-1}) / \text{Brüt Satışlar}_{t-1}] / [(\text{Brüt Satışlar}_t - \text{Satılan Mal Maliyeti}_t) / \text{Brüt Satışlar}_t]$
AKE	$[(1-\text{Dönen Varlıklar}_{t-1} + \text{Duran Varlıklar}_{t-1}) / \text{Toplam Varlıklar}_{t-1}] / [(1-\text{Dönen Varlıklar}_t + \text{Duran Varlıklar}_t) / \text{Toplam Varlıklar}_t]$
SYDE	$\text{Satışlar}_t / \text{Satışlar}_{t-1}$
AME	$[\text{Amortisman Gideri}_{t-1} / (\text{Amortisman Gideri}_{t-1} + \text{Maddi Duran Varlıklar}_{t-1})] / [\text{Amortisman Gideri}_t / (\text{Amortisman Gideri}_t + \text{Maddi Duran Varlıklar}_t)]$
PSDGYGE	$[(\text{Pazarlama, Satış, Dağıtım Giderleri}_t + \text{Genel Yönetim Giderleri}_t) / \text{Brüt Satışlar}_t] / [(\text{Pazarlama, Satış, Dağıtım Giderleri}_{t-1} + \text{Genel Yönetim Giderleri}_{t-1}) / \text{Brüt Satışlar}_{t-1}]$
BYDD	$[(\text{Uzun Vadeli Borçlar}_t + \text{Kısa Vadeli Borçlar}_t) / \text{Toplam Varlıklar}_t] / [(\text{Uzun Vadeli Borçlar}_{t-1} + \text{Kısa Vadeli Borçlar}_{t-1}) / \text{Toplam Varlıklar}_{t-1}]$
TTTVO	$(\text{Sürdürülen Faaliyetler Dönem Karı} / \text{Zararı}_t - \text{Faaliyetlerden Sağlanan Nakit Akışı}_t) / \text{Toplam Varlık}_t$

Çalışmada kullanılan veri setine şirketlerin faaliyet raporları, finansal tabloları ve ilgili dipnotlarından faydalanılarak ulaşılmış ve Beneish (1999:31) modelinde kullanılan formül esas alınarak, manipülasyon olasılığı (M_i) aşağıdaki gibi hesaplanmıştır.

$$M_i = -4,840 + (0.920 * TAE) + (0.528 * BKME) + (0.404 * AKE) + (0.892 * SYDE) + (0.115 * AME) + (-0.172 * PSDGYGE) + (-0.327 * BYDD) + (4,679 * TTTVO) \quad (3)$$

Çalışmada Beneish modeline göre analiz edilen veriler standartlaştırılmış normal değişkene çevrilerek manipülasyon durumları ölçülmeye çalışılmıştır. Her dizideki değişken aşağıdaki formül kullanılarak değiştirilmiştir (Bekçi ve Avşarlıgil, 2011).

$$Z_i = \frac{X_i - \mu}{\sigma} \quad (4)$$

Z_i : i'nci değişkenin Z değerini	μ : ortalamayı
X_i : i'nci değişkenin aldığı değeri	σ : standart sapmayı

Formülde Z_i olarak ifade edilen değişken değer, Beneish modelinde standartlaştırılmış değerlerin hesaplanması ile bulunur (Varıcı ve Er, 2013: 47). Eğer bu değerler;

- 0.035' ten küçük ise şirketin manipülatör bir davranış sergilediğine dair bir olasılığın olmadığını,
- 0.035 - 0.06 değer aralığında ise manipülatör davranışlarda bulunabileceği olasılığını,
- 0.06 - 0.14 değer aralığında ise manipülatör davranışlar sergilediğine dair ciddi bulguların olduğunu,
- 0.14'den daha büyük bir değer hesaplanması durumunda da manipülatör davranışlara dair ciddi bulguların olduğunu ifade etmektedir.

Bu açıklamalar çerçevesinde, Z_i değerleri 0.035'ten küçük olan şirketlerin manipülasyon yapmayan şirketler olduğu ve bu yönde bir ihtimalinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Diğer değer aralıklarında kalan şirketler için ise, manipülatör davranışlar sergileme ihtimali olan işletmeler olarak sınıflandırılmıştır. Tablo 5 incelendiğinde, yapılan analizler sonucunda BİST'da 2014-2017 yılları arasında faaliyet gösteren 154 işletmenin 2014 yılında 48'i, 2015 yılında 28'i, 2016 yılında 34'ü ve 2017 yılında da 40'ının manipülatör davranışlar sergileyebileceği tespit edilmiştir.

Tablo 5. Kontrol Şirketlerinin Manipülasyon Yapma İhtimali

Durum	2014	2015	2016	2017
Manipülasyon Yapma İhtimali Olan Şirket Sayısı	48	28	34	40
Manipülasyon Yapma İhtimali Olmayan Şirket Sayısı	106	126	120	114

Çalışmanın temel amacı olan kazanç yönetimi ile yönetim karakteristikleri arasında farklılık olup olmadığını belirlemeye yönelik olarak firmalara ait faaliyet raporları ve finansal tablolarından elde edilen verilere ait değişkenler Microsoft Excel programı ile hesaplanmış; verilerin analizi SPSS (Statistical Package for Social Science -24.0) paket programı ile yapılmıştır. Kurulan modellerin tahmininde de Lojistik Regresyon Analizinden yararlanılmıştır.

5. Bulgular ve Değerlendirme

Kazanç manipülasyonuna başvurulması durumunda kazanç yönetimi ile yönetim karakteristikleri arasında önemli farklılıkların olup olmadığını tespit edilebilmesi için ilk aşamada değişkenlerin normal dağılıma uygun olup olmadığını belirlemek gerekir. Çalışmada değişkenlerin normal dağılıma uygun olup olmadığı Kolmogorov - Smirnov testi ile analiz edilmiş ve elde edilen sonuçlar aşağıdaki Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6:Kolmogorov Smirnov ve Shapiro Wilk Normallik Test Sonuçları

Değişkenler	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Ortalama	Standart Sapma	Anlamlılık Değeri	Ortalama	Standart Sapma	Anlamlılık Değeri
YKÜS	.213	611	.000	.896	611	.000
BYKÜS	.411	611	.000	.594	611	.000
TYİ	.477	611	.000	.521	611	.000
RESK	.300	611	.000	.793	611	.000
YKTP	.123	611	.000	.910	611	.000
YKÜSP	.251	611	.000	.802	611	.000
BDG	.541	611	.000	.221	611	.000
DKÜS	.519	611	.000	.300	611	.000
HAO	.354	611	.000	.125	611	.000
OYYYY	.440	611	.000	.518	611	.000
KYKS	.308	611	.000	.816	611	.000

Tablo 6 incelendiğinde değişkenlerin tamamının normal dağılıma uygunluk göstermediği ($p < 0,05$) görülmektedir. Dolayısıyla manipülatör davranışlara başvurma ihtimali olan ve olmayan şirketlerin faaliyet raporlarından elde edilen veriler ile yönetim karakteristikleri arasında herhangi bir farklılık olup olmadığını test etmede Mann-Whitney U ve Wilcoxon W testi sonuçlarına bakılabilir. Yapılan bu test sonuçları aşağıdaki Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Değişkenler	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Anlamlılık Değeri
YKÜS	35197,500	46522,500	-0,028	0,978
BYKÜS	33757,000	143972,000	-1,037	0,300
TYİ	31875,000	142560,000	-2,434	0,015**
RESK	34290,000	45615,000	-0,568	0,570
YKTP	33947,500	45272,500	-0,647	0,518
YKÜSP	34380,000	45705,000	-0,478	0,633
BDG	34090,000	144775,000	-1,634	0,002*
DKÜS	34752,000	46077,000	-0,410	0,682
HAO	32597,500	142812,500	-1,352	0,176
OYYYY	31254,500	42579,500	-2,621	0,009*
KYKS	33994,000	45319,000	-0,732	0,464

(*) %1 Anlamlılık Düzeyi , (**) % 5 Anlamlılık Düzeyi

Tablo 7'ye bakıldığında, manipülatör şirketler ile manipülatör olmayan (kontrol) şirketler arasında TYİ değişkeninin %5 anlamlılık düzeyinde, BDG ve OYYYY değişkenlerinin ise %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir. Bu bulgular manipülatör şirketler ile manipülatör olmayan şirketler arasında kazanç manipülasyonu yapma konusunda önemli farklılıkların olduğunu göstermektedir.

Araştırmada lojistik regresyon analizi kullanılmıştır. Çünkü kazanç manipülasyonuna başvuran işletmeler ile başvurmeyen işletmeler olarak bağımsız değişken kategoriktir. Çalışmada esas amaç manipülatör davranışlar sergilemeye yönelik yönetim karakteristiklerinin etkilerinin bağımsız ve birleşik etkisini araştırmaktır. Lojistik regresyonda esas olarak bir olayın olma olasılığının olmama olasılığına oranı araştırılır. Bu doğrultuda belirlenen bağımsız yönetim karakteristikleri değişkenlerinin kazanç manipülasyonu üzerindeki etkisini gösteren model sonuçları Tablo 8'de gösterilmiştir. Diğer taraftan Ki-Kare analizi lojistik regresyon modelini genel olarak test etmekte (Varıcı, 2013: 50) ve test sonucuna göre modelin genel olarak anlamlı olabilmesi için anlamlılık değerinin %5'in altında olması gerekmektedir. Bu değerlendirmeler ışığında Tablo 8'de de görüleceği gibi modelin değişkenlerinin anlamlılık değeri %5'in altında olduğu için, modelin genel olarak anlamlı olduğu ifade edilebilir.

Tablo 8. Modelin Katsayılarının Genel Testi

	Ki-Kare	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Değeri	
Step	26,096	11	0,006	
Adım 1	Block	26,096	11	0,006
	Model	26,096	11	0,006

Modelin uygunluğu ise Hosmer ve Lemeshow testi ile test edilebilmektedir. Buna göre eğer anlamlılık değeri %5'in üzerinde hesaplanmışsa, modelin genel olarak uygun olduğu ifade edilebilir. Tablo 9'da görüldüğü üzere anlamlılık değeri %5'in üzerinde (0,059) hesaplandığından model anlamlıdır ve modelin verileri iyi temsil ettiği ve dolayısıyla da seçilen modelin uygun olduğu söylenebilir.

Tablo 9. HosmerandLemeshow Testi ve Modelin Uyum İyiliği

Hosmerand Lemeshow Test			Modelin Uyum İyiliği		
Ki-Kare	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık	Loglikelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
15,015	8	0,059	654,968	0,342	0,562

Diğer taraftan Cox & Snell R Square ve Nagelkerke R Square değerleri modeldeki bağımlı değişkenin bağımsız değişkenler tarafından ne ölçüde açıklandığını gösteren değerleri ifade etmektedir. Burada Nagelkerke R Square değeri Cox & Snell R Square değerinin düzeltilmiş hali olup genelde Cox & Snell R Square değerinden daha yüksek çıkmaktadır (Varıcı, 2013: 50). Tablo 9'da da görüldüğü üzere Cox & Snell R Square değerinin %34 ve Nagelkerke R Square değerinin ise %56 olduğu dolayısıyla da bu değer iyi olduğu ifade edilebilir.

Tablo 10. Lojistik Regresyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	Wald	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık
YKÜS	0,095	0,057	2,766	1	0,046
BYKÜS	0,170	0,146	1,358	1	0,244
TYİ	0,517	0,244	4,488	1	0,034
RESK	-0,003	0,146	0,000	1	0,985
YKTP	-0,008	0,008	0,923	1	0,337
YKÜSP	-0,315	0,385	0,668	1	0,414
BDG	0,820	0,421	3,802	1	0,041
DKÜS	-0,088	0,278	0,101	1	0,751
HAO	-0,079	0,149	0,280	1	0,596
OYYYY	-1,101	0,456	5,820	1	0,016
KYKS	-0,204	0,153	1,785	1	0,181
Sabit Değer	-1,250	0,448	7,782	1	0,005

Lojistik regresyon denklemi anlamlı çıkan değişkenlerle oluşturulur (Tablo-10). %10'un altında olan değişkenlerin anlamlılık değeri sosyal bilimlerde anlamlı olarak kabul edilebilir. Bu doğrultuda bir işletmenin muhasebe manipülasyonu yapmasına etki eden yönetim karakteristikleri, yönetim kurulu üye sayısı, tepe yöneticiliği ikilemi, bağımsız denetim görüşü ve ortaklık yapısındaki yabancı yatırımcı yüzdesidir. Wald istatistiği sabit terim ile bağımsız değişkenlerin anlamlılığını test eder ve β değeri ile standart hata oranının karesine eşittir. Bu çerçevede Wald istatistiğinin anlamlılık düzeylerine bakılarak tespit edilen anlamlı değişkenler aşağıdaki modelle elde edilmiştir.

$$\ln(P_i / 1 - P_i) = 0.095 * YKÜS + 0,517 * TYI + 0.820 * BDG - 1,101 * OYYYY \quad (5)$$

Modele göre, bir işletmenin kazanç manipülasyonu yapma ihtimali ile yönetim kurulu üye sayısı, tepe yöneticiliği ikilemi ve bağımsız denetim görüşü arasında pozitif bir ilişkinin olduğu, ortaklık yapısındaki yabancı yatırımcı yüzdesi arasında ise negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 11. Lojistik Regresyon Modelinin Sınıflandırma Tablosu

Gözlenen	Tahmin Edilen		
	Manipülâtör Değil	Manipülâtör	Percentage Correct
Manipülâtör Değil	456	5	98,9
Manipülâtör	145	5	52,1
Toplam Yüzde			75,5

Diğer taraftan da modelin uygunluğunun belirlenmesinde tahmin edilen lojistik regresyon modelinin sınıflandırma başarısı da önemli ölçüde etkili olmaktadır. Buna göre seçilen modelin toplamda %75,5 oranında doğru sınıflandırılmış olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre manipülatör şirketlerin %52,1 oranında, manipülatör olmayan şirketlerin ise %98,9 oranında doğru sınıflandırılmış olduğu ve dolayısıyla da sınıflandırmanın iyi olduğu söylenebilir.

SONUÇ

Son yıllarda kazanç yönetimini etkileyen önemli faktörlerden birisinin de yönetim karakteristikleri olduğu düşünülmektedir. Kazanç yönetimi, şirketlerin finansal raporları üzerinde düzenlemeler yaparak bu raporları kullananları yanılttığından bu tür düzenlemeleri yapabilecek eğilimdeki yönetim yapısı ile yakından ilişkilidir. Kazanç manipülasyonundaki en önemli amaçlardan birisi de yatırımcıların algılarını etkilemektir. Bu algı işletmenin hisse senetlerine olan talebi artırmakta veya azaltmaktadır. Kazanç manipülasyonları özellikle hisse başına kazancın artırılması için gerekli muhasebe politikalarındaki değişikliklerin istenilen yönde kullanılmasıyla yapılmaktadır. Böylece işletmenin performansını olduğundan farklı gösterebilme imkânı doğmaktadır.

Bu çalışmada, Beneish modeli kullanılarak BIST İmalat Sanayide faaliyet gösteren 154 şirketin 2014 - 2017 yılları arasında kazanç manipülasyonuna başvurma ihtimalleri ölçülmüştür. Elde edilen bilgiler doğrultusunda şirketler manipülatör ve kontrol şirketleri olarak gruplandırılmış ve yönetim karakteristikleri olarak ifade edilen değişkenlerle ilişkisi araştırılmıştır. Yapılan analizlere göre, yönetim karakteristiklerinden Tepe Yöneticiliği İkilemi (TYİ), Yönetim Kurulu Üye Sayısı (YKÜS), Bağımsız Denetçi Görüşü (BDG) ve Ortaklık Yapısındaki Yabancı Yatırımcı Yüzdesi (OYYYY) gibi değişkenlerin, şirketlerde manipülasyona açık değişkenler olduğu sonucuna varılmıştır.

Bu açıklamalar çerçevesinde, elde edilen sonuçların dünyada ve Türkiye'de önemli etkileri olan Enron Vakasının nedenleri ile karşılaştırıldığında ciddi anlamda benzerlikler gösterdiği söylenebilir. Enron skandalının arkasında yönetim kurulu başkanı, genel müdür ve mali işler müdürünün önemli etkisi bulunmaktadır(Sağlar v.d., 2007: 24). Bu durum, Yönetim Kurulu Üye Sayısı (YKÜS) değişkeninin manipülasyona açık bir değişken olduğu sonucunu desteklemektedir.

Bir başka neden ise Enron'u denetleyen bağımsız denetim firması Arthur-Andersen'in şirketin gerçek olmayan finansal tablo bilgileri için olumlu görüş bildirmesi ve tüm yatırımcı ve tarafların yanıltılmasıdır. Bu neden ise, Bağımsız Denetçi Görüşü (BDG) değişkeninin manipülasyona açık değişken olduğu sonucunu desteklemektedir. Bir başka neden ise, şirket yönetiminin, yönetim kurullarının oluşması ve faaliyetlerinin yürütülmesinde çok fazla etkiye sahip olmasıdır. Yönetim kurulu üyelerinin yetersiz olması veya yöneticilerin fırsatçı davranışlarını önleyecek kadar bağımsız olamamaları ve tepe yönetimde yetkilerin belirli kişilerde tekelleşmesi; şirketlerin ortakların çıkarları doğrultusunda yönetilmelerine neden olmaktadır (Imhoff, 2003: 123). Bu neden ise, Tepe Yöneticiliği İkilemi (TYİ) değişkeninin manipülasyona açık değişken olduğu sonucunu desteklemektedir. Bir diğer neden, Enron'un yapmış olduğu uzun vadeli sözleşmelerde özel amaçlı şirket ortaklıkları aracılığıyla işlemler yapmış olmasına rağmen finansal tablolarını konsolide etmemiş ve pasifine herhangi bir borç kalemi eklenmeden kazançları nakit olarak ele geçirmiş olmasıdır(Healy ve Palepu, 2003: 12 - 13). Bu neden de, dolaylı olarak Ortaklık Yapısındaki Yabancı Yatırımcı Yüzdesi (OYYYY) değişkeninin manipülasyona açık bir değişken olduğu sonucunu desteklemektedir.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında, Türkiye'deki işletmelerin de kazanç manipülasyonuna başvurma ihtimallerinin bulunduğu söylenebilir. Bu durum konunun günden güne daha da önem kazanmasına sebep olmaktadır. Yaşanılan bu süreçte, yatırımcıların zarara gördüğü, dolayısıyla da sonraki süreçlerde yatırımcılar tarafında şirketlerce açıklanan finansal bilgilere olan güvenin zedelendiği gözlenmektedir. Başta ABD ve Avrupa ülkeleri olmak üzere dünyada yaşanan ve Türkiye kamuoyuna da yansıyan kazanç manipülasyonları ile ilgili olaylar, finansal piyasalardaki güven sorununu daha da önemli hale getirmektedir. Konu ülkemiz açısından değerlendirildiğinde kazanç manipülasyonuna yönelik süreçlerin UFRS aracılığıyla ve iyi planlanmış bir denetim sistemi ile aşılabılır. Ancak bunun olabilmesi için de yürürlükteki yasal mevzuatın birbirleriyle çelişmemesi, tüm ekonomi ve muhasebe sistemi elemanlarının belirli bir düzenin oluşturulmasını desteklemesi ve gerekli yaptırımların taviz verilmeden uygulanması bu farklılığın ve dalgalanmaların giderilmesine yardımcı olacaktır. Finansal piyasalarımızda tesis edilecek böyle bir yapı hem bireysel hem de kurumsal yatırımcıların daha fazla yatırım yapmasına neden olabilecek ve böylece finansal piyasalarımızın da derinlik kazanması sağlanmış olacaktır.

KAYNAKÇA

- Abbott L. J., Young, P., ve Parker, S. (2000), "The Effects Of Audit Committee Activity And Independence On Corporate Fraud", *Managerial Finance*, 26, 55-67.
- Ali Shah, S. Z., Butt, S. A., Hasan, A. (2009), "Corporate Governance and Earnings Management an Empirical Evidence Form Pakistan Listed Companies", *European Journal of Scientific Research*, 26(4), 624-638.
- Al, F., Alexander, D. (2010), "Ownership Structure and Earnings Management in Emerging Markets: The Case of Jordan", *International Research Journal of Finance and Economics*, 38, 28-47.
- Alkdai, H., Khalifa, H., ve Mustafa, M., H. (2012), "Audit Committee Characteristics And Earnings Management In Malaysian Shariah-Compliant Companies", *Business and Management Review*, 2(2), 52-61.
- Alves S. (2012), "Ownership Structure and Earnings Management: Evidence from Portugal, Australian", *Accounting Business and Finance Journal*, 6(2), 56- 74.
- Aren, S. (2003), "Yöneticilerin Kar Yönetimiyle İlgili Tutumları ve İMKB'de Bir Uygulama", *Doktora Tezi*, TC Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Ayarlıoğlu, M. L. (2007), "Kar Yönetimi Uygulamaları ve İstanbul Menkul Kıymetler Borsa İstanbul' da İşlem Gören Şirketler Üzerine Uygulama", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 16, 756-770.
- Bartov, E., Gul, F. A. ve Tsui, J. S. L. (2001), "Discretionary-accruals models and audit qualifications", *Journal of Accounting and Economics*, 30(3), 421-452.
- Beasley, M. (1996), "An Empirical Analysis of the Relation Between Board of Director Composition and Financial Statement Fraud", *The Accounting Review*, 71(4), 443-466.
- Bebchuk, L. (1994), "Efficient and Inefficient Sales of Corporate control", *The Quarterly Journal of Economics*, 109, 957-994.
- Bekçi, İ., Avşarlıgil, N. (2011), "Finansal Bilgi Manipülasyonu Yöntemlerinden Yaratıcı Muhasebe ve Bir Uygulama", *MÖDAV Dergisi*, 13(2), 131-162.
- Beneish, M. (1999), "The Detection of Earnings Manipulation", *Financial Analysts Journal*, 55(5), 24-36.
- Chtourou, S., Marrakchi, J. B., ve Lucie, C., (2001), Corporate Governance And Earnings Management, SSRN.com/ abstract=275053. (E.T.15.02.2019).
- Çetinel, T. (2016), "Kazanç Yönetiminin Firmaların Piyasa Değeri Üzerine Etkisi: BİST Firmalarına Yönelik Uygulama", *Yüksek Lisans Tezi*, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi.
- Dechow, P. M., Sloan, R. ve Sweeney, A. (1996), "Causes and Consequences of Earnings Manipulations: An analysis of Firms Subject to Enforcement Actions by the SEC", *Contemporary Accounting Research*, 13, 1-36.
- Er, B. (2013), "Muhasebe Manipülasyonu ve Firma Performansı İlişkisi: İMKB Uygulaması", *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 43-52.
- Forker, J. J. (1992), "Corporate Governance and Disclosure Quality", *Accounting and Business Research*, 22(86), 111-124.
- Garcia, L. S., Emiliano R. B., ve Manuel O. P. (2012), "Audit Committee And Internal Audit And The Quality Of Earnings: Empirical Evidence From Spanish Companies", *Journal Of Management And Governance*, 16(2), 305-331.
- Habbash, M. (2010), "The Effectiveness of Corporate Governance and External Audit On Constraining Earnings Management Practice in The UK", *Doctor of Philosophy*, Durham University, Business School.
- Healy, P. M. (1985), "The Effects of Bonus Schemes on Accounting Decision", *Journal of Accounting and Economics*, 7, 85-107.
- Healy, P.M., Palepu, K.G. (2003), "The Fall of Enron", *The Journal of Economic Perspectives*, 17(2), 3-26.
- Hutchinson, M. R., Percy, M. ve Erkurtoğlu, L. (2008), "An Investigation Of The Association Between Corporate Governannce, Earnings Management And The Effect Of Governance Reforms", *Accounting Research Journal*, 21(3), 239-262.
- Imhoff, E. A. (2003), "Accounting Quality, Auditing, and Corporate Governance", *Accounting Horizons*, 17, 119-123.

- Inaam, Z., Hlioui, K., ve Zehri, F. (2012), "The Effect Of Audit Committee Characteristics On Real Activities Manipulation In The Tunisian Context", *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(2), 1-15.
- Ishak, I., Mohamad, N. H., Nik, M., Zaki, S., A., ve Abdul, R. (2011), "Family Control and Earnings Management: Malaysia Evidence", 2. *International Conference on Economics, Business and Management*, 22, 44-49.
- Jaggi, B., Sidney, L., ve Ferdinand, G., (2009), "Family Control, Board Independence And Earnings Management: Evidence Based On Hong Kong Firms", *Journal Account Public Policy*, 28, 281-300.
- Jones, J.J. (1991), "Earnings Management During Import Relief Investigations", *Journal of Accounting Research*, 29(2), 193-228.
- Kara, S., Tuna, M. (2018), "Kar Yönetiminin Düzeltilmiş Jones Modeliyle Ölçümü: BİST' de Bir Uygulama Uygulama", *Muhasebe ve Denetim Bakış Dergisi*, 54, 97-112.
- Kara, S., Sakarya, Ş. ve Aksu, M. (2016), "Beneish Modeli İle Kazanç Manipülasyonunun Tespit Edilmesi: BİST Şirketleri Üzerine Ampirik Bir Uygulama", *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 8(2), 13-25.
- Klein, A. (2003), "Likely Effects of Stock Exchange Governance Proposals and Sarbanes- Oxley on Corporate Boards and Financial Reporting", *Accounting Horizons*, 17(4), 343-355.
- Koh, P. S. (2003), "On The Association Between Institutional Ownership And Aggressive Corporate Earnings Management In Australia", *The British Accounting Review*, 35(2), 105-128.
- Kouki, M., Elkhaldi, A., Atri, H. ve Souid, S. (2011), "Does Corporate Governance Constrain Earnings Management? Evidence from US Firms", *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 35, 58-71.
- Larcker, D. P., Scott, A. R., ve İrem A. T. (2005), How Important Is Corporate Governance?, SSRN.com/abstract=595821.(E.T.08.12.2018).
- Larcker, D., Richardson S. ve Tuna I. (2004), *Does Corporate Governance Really Matter?*, Workingpaper, The Wharton School
- Liu, G., ve Sun, J. (2010), "Director Tenure and Independent Audit Committee Effectiveness", *International Research Journal of Finance and Economics*, 51, 176-189.
- Memiş, M. ve Çetenak, E. (2012), "Kurumsal Yönetimin Kazanç Yönetimi Uygulamaları Üzerine Etkisi: İMKB'de İşlem Gören Şirketler Üzerine Uygulama", *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(3), 205-224.
- Mulford, W.C., Comiskey, E.E. (2002), *The financial Numbers Game: Detecting Creative Accounting Practices.*, John Wiley&Sons, Newyork.
- Rebai I., (2011), "Institutional Investors Heterogeneity And Earnings Management: The R&D Investment Strategy", *International Journal of Business Research and Management*, 1(3), 122-131.
- Riahi, Y., ve Ben Arab, M. (2011), "Disclosure frequency and earnings management: An analysis in the Tunisian context", *Journal of Accounting and Taxation*, 3(3), 47-59.
- Roodposthi, F. R. ve Chashmi, S. A. B. (2011), "The Impact Of Corporate Governance Mechanisms On Earnings Management", *African Journal of Business Management*, 5(11), 4143-4151.
- Sağlar, J. ve Kandemir, C. (2007), "Enron Olayı: Muhasebe Hilesi mi, Sistem Hatası mı?", *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 11(1), 20-39.
- Schipper, K. (1989). Commentary on Earnings Management, *Accounting Horizons*, 3(4), 91-102.
- Temiz H. & Dalkılıç E. & Hacıhasanoğlu T. (2017), Yönetim Kurulu Yapısı ve Kâr Yönetimi Uygulamaları: BİST İmalat Sektörü Örneği, *BMIJ*, 5(4), 119-136 doi:http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v5i4.
- Thomsen S. ve Pedersen, T. (2000), "Ownership Structure And Economic Performance in The Largest European Companies", *Strategic Management Journal*, 21, 689-705.
- Varıcı, I. ve Er, B. (2013), "Muhasebe Manipülasyonu ve Firma Performansı İlişkisi: İMKB Uygulaması", *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 43-52.
- Xie, B., Wallace, N., Davidson P., ve Dadalt, J. (2003), "Earnings Management and Corporate Governance: The Roles of the Board and the Audit Committee", *Journal of Corporate Finance*, 9(3), 295-317.

Yeo, G., P., Tan , K., Ho, ve S., Chen (2002), "Corporate Ownership Structure And The Informativeness Of Earnings", *Journal of Business Finance & Accounting*, 29, 1023-1046.

Zabrosky, A.W. (2003), "Sarbanes-OxleyLaw of Opportunity and Liability", *Consulting to Management*, 14(2), 1-26.

Zhou, J. ve Ken, Y., C. (2004), Audit Committee, Board Characteristics and Earnings Management By Commercial Banks, http://aaahq.org/audit/midyear/05midyear/papers/zhou_cg_em_dec16a.pdf. (E.T.22.12.2018).

<https://www.kap.org.tr/tr/ek-indir/33E83437DA85023CE0530A4A622B5826> (E.T.01.03.2018.-30.12.2018 Tarihleri arasında).

Araştırma Makalesi
Geliş Tarihi: 28.05.2019
Kabul Tarihi: 03.10.2019

Research Article
Received: 28.05.2019
Accepted: 03.10.2019

Özdemir, F., & Göktaş, A. (2019). Borsa İstanbul'da yer alan petrol işletmelerinin etkinliklerinin ölçülmesi: veri zarflama analizi. *KOCATEPEİİBF Dergisi*, Aralık 2019, 21(1), 140-147.

BORSA İSTANBUL'DA YER ALAN PETROL İŞLETMELERİNİN ETKİNLİKLERİNİN ÖLÇÜLMESİ: VERİ ZARFLAMA ANALİZİ

LETİFE ÖZDEMİR¹, AYŞEGÜL GÖKTAŞ²

ÖZ

Petrol işletmeleri başarılı olabilmek için etkinlik, verimlilik, performans gibi önemli faktörleri göz önünde bulundurmalıdır. Petrol işletmelerinin verimliliği uluslararası piyasalarda rekabet gücünü arttırmaktadır. Bu nedenle petrol işletmeleri verimliliklerini artırabilmek için kaynaklarını etkin kullanmaları gerekmektedir. İşletmelerin etkinliği rekabet ortamında nerede olduğunu belirleme imkanı vermektedir. Bu çalışmada, Borsa İstanbul'a kayıtlı Petrol işletmelerinin (Atlantik, Avrasya, Aygaz, Mepet, Opet, Turcas, Tüpraş and Petkim) etkin olup olmadıkları ölçülmekte ve karşılaştırılmaktadır. Etkinlik ölçümünde Veri Zarflama Analizi (VZA) yöntemi kullanılmıştır. Analizde işletmelerin 2017 finansal tabloları kullanılarak hesaplanan dört tane girdi ile iki tane çıktı değişkenleri veri olarak kullanılmıştır. Analiz sonucunda çalışmaya dahil edilen sekiz petrol işletmesinden beş işletmenin (Aygaz, Mepet, Opet Tüpraş and Petkim) tam etkin olduğu, üç işletmenin (Atlantik, Avrasya ve Turcas) ise tam etkin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada etkin olmayan işletmelerin etkin hale gelebilmeleri için girdi değişkenlerinde azaltma yönünde bir iyileştirme yapılmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Borsa İstanbul, Petrol İşletmeleri, Etkinlik, Veri Zarflama Analizi (VZA)

JEL Kodları: D24, G20

MEASURING THE EFFICIENCY OF OIL COMPANIES IN BORSA ISTANBUL: DATA ENVELOPMENT ANALYSIS

ABSTRACT

In order to be successful, oil companies should consider important factors such as efficiency, efficiency, and performance. The efficiency of oil companies increases their competitiveness in international markets. Therefore, oil companies should use their resources effectively in order to increase their productivity. The effectiveness of companies allows determining where they are in a competitive environment. In this study, it is measured and compared to whether the oil companies (Atlantic, Eurasian, Aygaz, Mepet, Opet, Turcas, Tüpraş, and Petkim) registered in Borsa Istanbul are effective or not. Data Envelopment Analysis (DEA) method was used for efficiency measurement. In the analysis, four inputs and two output variables calculated using the 2017 financial statements of companies are used as data. As a result of the analysis, it was concluded that five of the eight oil companies (Aygaz, Mepet, Opet Tüpraş, and Petkim) were fully effective, while three companies (Atlantic, Eurasia, and Turcas) were not fully effective. In order to make ineffective enterprises effective in the study, an improvement should be made in the reduction of input variables.

Keywords: Borsa Istanbul, Oil Companies, Efficiency, Data Envelopment Analysis (DEA)

JEL Codes: D24, G20

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, , letifeozdemir@aku.edu.tr
ORCID:0000-0002-8636-2277

² Muhasebe ve Finansman Yüksek Lisans Öğrencisi, İzmir Demokrasi Üniversitesi, aysglgkts97@gmail.com
ORCID:0000-0001-6604-3706

GİRİŞ

Globalleşme günümüzde çevremizdeki her alanı etkilediği gibi ekonomik piyasaları da etkilemektedir. Globalleşme şirketler arası rekabetin artmasına ve çok düşük kar ile işletmeleri piyasada tutma çalışmalarına neden olmaktadır. Bu rekabet ortamı da şirketlerin kaynaklarını verimli ve etkin olarak kullanmaya zorlamaktadır. Karlı ve etkin olan işletmeler, faaliyet alanlarındaki sektörün sürekliliğini artırmakta, dolaylı olarak da ekonominin de güçlü ve sağlıklı olmasına neden olmaktadır. İşletmeler için etkinlik ve karlılık başarının bir göstergesi durumundadır. Bu ortamda şirketler sürekliliğini sağlamak için performanslarını geliştirmek zorundadırlar.

Performans, bir işte gösterilen başarı derecesi, üretim verimliliği, hizmet etkinliği gibi, o işle amaçlanan hedefin hangi ölçüde gerçekleştiğinin nitel ve nicel ifadesi olarak özetlenebilir (Özer, 2009). Finansal performans ise; bir şirketin, kaynaklarını ne derece etkin kullandığı ve finansal pozisyonu olarak tanımlanmaktadır. Finansal performansı ölçmek için, verilerin bulunması, test edilmesi, doğru hedeflerin tespit edilmesi, uygun ölçü setinin tanımlanması gibi uzun karmaşık bir süreç ve sistemler gereklidir (Aksoy, 2011). Finansal performansın ölçümünde ulaşılan sonuçlar, işletme değerlendirilmesinde, hem işletme hem de yatırımcı açısından önemli bir unsurdur. İşletmelerin performansının ölçümünde, gerek yöneticiler gerekse ortaklar ve yatırımcılar açısından oldukça önem arz etmektedir. İşletmeler açısından finansal performans, toplam çıktıdan öte, kaynakların hangi derece etkin kullanıldığının ölçümüdür.

İşletmelerin etkinliğinin ölçülmesi yatırım, kredi, şirket birleşmesi gibi kararları yönlendirip etkilemektedir. Yatırımcılar sektör bazında yapılan değerlendirmeler ve analizler ile bilgi portalı sayesinde alacakları yatırım kararlarında daha gerçekçi ve bilgili davranabileceklerdir. İşletmelerin değerlendirilmesi sektör bazında gerekse bireysel olarak da zorunlu bir hal almıştır. İşletmelerin etkinlikleri sadece finansal verilere bakarak değerlendirilmesi çelişkili sonuçlar vererek karar verme sonuçlarını etkileyebilir. Bu sebeplerden dolayı işletmelerin etkinlik ölçümünde bu finansal verilerden yararlanılarak ölçümler yapılmalıdır. Literatürde şirketlerdeki etkinliğin belirlerken verilerin analiz edilmesinde kullanılan Veri Zarflama Analizi (VZA) oldukça geniş bir yer tutmaktadır.

Bu çalışmanın amacı Borsa İstanbul'a kayıtlı Petrol sektöründeki işletmelerin finansal etkinliğini VZA yöntemi ile ölçmektir. Çalışmada da Borsa İstanbul'a kayıtlı 8 petrol işletmesinin (Atlantik Petrol, Avrasya Petrol, Aygaz, Mepet Metro Petrol, Opet Petrolçülük, Turcas Petrol, Tüpraş Türkiye Petrol Rafinerileri, Petkim Petrokimya Holding) 2017 yılı yıllık finansal verileri kullanılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde literatür incelemesi yapılmış, üçüncü bölümde kullanılan metoda yer verilmiş daha sonraki bölümde araştırmanın amacı ve verileri yer alırken son bölümde ise analiz bulguları yer almaktadır. Sonuç kısmında ise çalışmanın genel değerlendirilmesine yer verilmiştir.

1. LİTERATÜR

İşletmelerde etkinlik ölçümü, literatürde yaygınca ele alınan çalışmalardandır. Farklı sektörlerde yer alan işletmelerin etkinliğini inceleyen çalışmalardan bazılarında aşağıda yer verilmiştir.

Tektüfekçi (2010) yaptığı çalışmada İMKB'de yer alan teknoloji işletmelerin finansal etkinliği veri zarflama analizi ile değerlendirmiştir. Çalışmada halka açık 10 teknoloji şirketi karar birimi olarak seçilmiş olup veri zarflama analizi ile incelenmiştir. Çalışma sonucunda İMKB'ye kayıtlı şirketlerden sadece 1 tanesi tam etkin olarak tespit edilmiştir. Diğer işletmelerin etkin olabilmeleri için girdi ve çıktı değişkenlerinde iyileştirme yapılması gerekmektedir.

Cenger (2011) çalışmasında İMKB'de işlem gören 12 çimento şirketinin veri zarflama analizi ile performanslarını ölçmüştür. Analizde İMKB'ye kayıtlı çimento işletmelerinin 1999-2003 dönemine ait veriler kullanılmıştır. 4 girdi 5 çıktı değişkeni veri zarflama analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda çimento firmalarının %75'inin verimli faaliyet gösterdiği anlaşılmıştır.

Orçun, Çimen ve Şahin (2014) yaptıkları çalışmada 25 imalat sanayi şirketinin (İMKB 100 endeksinde) 2008 krizi öncesi ve sonrasındaki yıllara ilişkin etkinlik düzeylerini girdi yönlü veri zarflama analizi yöntemi ile ölçmüşlerdir. Çalışmalarında 5 girdi ve 2 çıktı değişkeni kullanmışlardır. Analiz sonucunda, kriz öncesi ve kriz sonrası olmak üzere her dört yılda da "Otokar Otomotiv, Koza Anadolu Metal Madencilik ve Turcas Petrol" şirketlerini etkin olarak; her dört yılda da "Karsan Otomotiv, OMV Petrol Ofisi ve Ülker Bisküvi" etkin olmayan şirketler olarak bulmuşlardır.

Bakırcı vd. (2014) çalışmalarında BİST'de işlem gören, Demir Çelik Metal Ana Sanayi sektöründe yer alan 14 işletmenin finansal performansları incelenmiştir. İşletmelerin performansı, 2009-2011 yıllarına ait mali tablolarından elde edilen verilerin veri zarflama analizi ile değerlendirilmesi sonucu ölçülmüştür.

Analize dahil edilen 14 işletmeden 3 işletmenin inceleme yapılan 3 yılda, 2 işletmenin 2 yılda, 3 işletmenin 1 yılda etkin olduğu tespit edilirken, 6 işletmenin bu dönemlerde etkin olmadığı belirlenmiştir.

Koçyiğit (2016) Borsa İstanbul'a kayıtlı çimento işletmelerinin 2009-2013 yıllarındaki etkinliklerini araştırmıştır. İşletmelerin finansal oranları kullanılarak 13 işletmenin etkinlik ölçümü veri zarflama analizi ile yapılmıştır. Girdi yönlü VZA'ya göre 2009 yılında 4 işletmenin, 2010 yılında 3 işletmenin, 2011 yılında 3 işletmenin, 2012 yılında 5 işletmenin ve 2013 yılında 3 işletmenin etkin olduğu tespit edilmiştir.

Çelik ve Ayan (2017) Borsa İstanbul'a (BİST'e) kayıtlı imalat sanayi sektöründeki işletmelerin hem işletme bazında hem de buldukları sektör bazında finansal etkinlikleri hesaplanmıştır. Çalışmada 2010 ile 2014 dönemini ait 5 farklı sektörde yer alan işletmelerin verileri girdiye yönelik veri zarflama analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Sektörlerde yer alan işletmelerin 5 yıllık etkinlik skorları raporlanmış olup, sektörler arasında karşılaştırma yapılmıştır. Kimya, petrol kauçuk ve plastik ürünleri sektöründe yer alan 20 işletmeden 5 yılda da CLK Holding (CLKHO), Hektaş (HEKTS), Soda Sanayii (SODA) ve Tüpraş (TUPRS) etkin faaliyet gösteren işletmelerdir.

Yaşar ve Yavuz (2017) çalışmalarında BİST 100'de işlem gören imalat işletmelerinin etkinliklerini Veri Zarflama Analizi ile ölçmüşlerdir. Çalışmalarında 2012-2014 yılları arasındaki 39 işletmenin etkinlik değerleri finansal tablolarındaki verileri kullanarak oluşturulan 5 girdi ve 3 çıktı değişkenleri ile hesaplanmıştır. Analiz sonucunda, 39 işletmeden 12 işletmenin (ADEL, AFYON, ANACM, AYGAZ, BRISA, CIMSA, DEVA, EGEEN, FROTO, KARTN, OTKAR, TUPRAS) 3 yılda da etkin olduğu belirlenmiştir.

Metin, Yaman ve Korkmaz (2017) çalışmalarında Borsa İstanbul'da işlem gören 11 enerji işletmesinin performanslarını TOPSİS ve MOORA çok kriterli karar verme yöntemleri ile analiz etmiş ve çalışmalarında 2010-2015 yılı finansal tablodan elde edilen verileri kullanmışlardır. TOPSİS yöntemine göre tüm yılların en iyi performansına sahip firmaların TUPRS ve AYGAZ olduğu görüşünü elde etmişlerdir.

Karaoğlan ve Şahin (2018) BİST Kimya, Petrol, Plastik Endeksi'nde (XKMYA) yer alan 24 işletmenin 2015 yılındaki finansal performansları Analitik Hiyerarşi Süreci, VIKOR, TOPSİS, Gri İlişkisel Analiz ve MOORA yöntemleri kullanılarak incelemişlerdir. Yöntemlerin sonuçları karşılaştırıldığında, en iyi performans gösteren ACSEL, SODA, RTALB, GEDZA, TRCAS ve ALKİM işletmeleri analiz yöntemi değişse bile ilk 6'da bulunduğu tespit edilmiştir.

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmada Borsa İstanbul'da yer alan petrol işletmelerinin etkin olup olmadıkları ölçülmektedir. Etkinlik ölçümünde Veri Zarflama Analizi (VZA) yöntemi kullanılmıştır. Farrell'in (1957) performans ölçme kuramına dayalı VZA, Charnes ve diğerleri (1978)'nin geliştirmiş oldukları doğrusal programlama tabanlı bir yöntemdir (Ulucan, 2002:187).

VZA'nın, girdi yönlü ve çıktı yönlü olmak üzere iki temel modeli bulunmaktadır (Charnes vd., 1994: 36-50; Bowlin, 1998:8-15). Girdi yönlü VZA (CCR (Charnes, Cooper ve Rhodes)) modeli, sınırlı bir çıktı bütünü en verimli biçimde üretebilmek için kullanılacak en uygun girdi bütünü nasıl olması gerektiğini inceler. Çıktı yönlü VZA (BCC (Banker, Charnes ve Cooper)) modeli ise sınırlı bir girdi bütünü ile maksimum ne kadar çıktı bütününe ulaşabileceğini inceler.

VZA modeli için m adet girdi değişkeni ve d adet çıktı değişkeni olan n adet karar birimi için girdi yönlü CCR modelin matematiksel formülasyonu aşağıdaki gibi gösterilmektedir (Kula ve Özdemir, 2007):

Amaç Fonksiyonu:

$$\text{Max } q_o = \sum_{r=1}^d u_{rk} y_{rk} \quad k = 1, 2, \dots, n$$

Kısıtlayıcı Koşullar:

$$\sum_{r=1}^d u_{rk} y_{rj} - \sum_{i=1}^m v_{ik} x_{ij} \leq 0 \quad j = 1, 2, \dots, n$$

$$\sum_{i=1}^m v_{ik} x_{ik} = 1$$

$$V_{ik} \geq 0 \quad i = 1, 2, \dots, m$$

$$U_{rk} \geq 0 \quad r = 1, 2, \dots, d$$

Burada;

x_{ij} : j karar birimi tarafından işlem görülen i girdi

y_{rj} : j karar birimi tarafından üretilen r çıktı

x_{ik} : Etkinliği incelenen karar birimi tarafından işlem görülen i girdi

y_{rk} : Etkinliği incelenen karar birimi tarafından üretilen i çıktı

v_{ik} : karar biriminin i. nci girdiye verdiği ağırlık

u_{rk} : Karar biriminin r. inci çıktıya verdiği ağırlık

Modellerde d çıktı, m girdi ve n karar verici sayılarını göstermektedir. CCR modelinde, karar birimlerin çıktılarının ağırlıklı ortalamasının maksimum olması hedeflenmektedir. Karar biriminin girdilerinin ağırlıklı ortalaması 1'e eşitlenmektedir. Modelin diğer bir şartı, her karar birim için ağırlıklı çıktı ortalamalarının, ağırlıklı girdi ortalamalarından küçük olmasıdır. Bu şarta göre etkinlik değeri hesaplanmak istenen karar birimlerin çıktılarının ağırlıklı ortalaması maksimum 1'e eşit olmaktadır. Dolayısıyla, etkinlik değeri 1 ise karar birimi etkin, etkinlik değeri 1'den küçük ise karar birimi etkin değildir kararı verilir.

VZA her bir karar verme birimindeki etkinsizlik düzeylerini ve kaynaklarını belirleyerek, alınması gereken önlemlere dair yöneticilere ışık tutmaktadır. Bu kapsamda Potansiyel iyileştirme oranı şu şekilde hesaplanmaktadır. (Yalama ve Sayım 2006). Örneğin X karar verme birimi için kullanması gereken girdi miktarı X_2 kullandığı girdi miktarı X_1 olsun, Dolayısıyla potansiyel iyileştirme oranı = $(X_2 - X_1) / X_1$ dir.

3. ARAŞTIRMANIN AMACI VE VERİLERİ

Bu çalışma, Borsa İstanbul'da işlem gören petrol işletmelerinin etkin olup olmadıklarını veri zarflama analizi (VZA) ile belirlemeyi amaçlamaktadır. İşletmelerde girdilerin kontrolü kolay iken, çıktılarının kontrol edilmesi daha zordur. Bu nedenle çalışmada girdileri minimize etmeyi amaçlayan, girdi yönlü VZA kullanılmıştır. Analizlerde kullanmak için petrol işletmelerinin 2017 yılına ait yıllık bilançolarından elde edilen finansal oranlar hesaplanmıştır. Yıllık bilançolar Kamu Aydınlatma Platformundan (KAP) elde edilmiştir. Çalışmaya dahil edilen petrol işletmelerin listesi tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Petrol İşletmeleri

İşletmenin	
Kodu	Adı
ATPET	Atlantik Petrol Ürünleri Tic. San. A.Ş.
AVTUR	Avrasya Petrol Turs. Tes. Yat. A.Ş.
AYGAZ	Aygaz A.Ş.
MEPET	Mepet Metro Petrol Ve Tes. San. Tic. A.Ş.
OPET	Opet Petrolcülük A.Ş.
PETKM	Petkim Petrokimya Holding A.Ş.
TRCAS	Turcas Petrol A.Ş.
TUPRS	Tüpraş Türkiye Petrol Rafinerileri A.Ş.

Analiz iki aşamadan oluşmaktadır. Analizin ilk aşamasında işletmelerin etkinlik değerleri tespit edilmiştir. İkinci aşamasında ise etkin olmayan işletmelerin etkin hale gelebilmeleri için girdi değişkenlerinde

yapılması gerekli olan potansiyel iyileştirme oranları belirlenmiştir. VZA, WinDEAP paket programı kullanılarak yapılmıştır.

VZA'ne dahil edilecek işletme sayısı belirlenirken girdi ve çıktı sayısı önem arz etmektedir. Bussofiane ve vd. (1991)'nin çalışmasındaki işletme sayısı belirleme kısıtına göre işletme sayısı en az, girdi sayısı + çıktı sayısı + 1 tane olması gerekmektedir. Çalışmaya dahil edilen işletme sayısı 8 olduğu için 4 girdi ve 2 çıktı değişkeni belirlenmiştir. Çalışmada kullanılacak olan girdi ve çıktı değişkenler Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2: Çalışmada Kullanılan Girdi ve Çıktı Değişkenleri

GİRDİLER	ÇIKTILAR
Cari Oran	Özsermaye Karlılık Oranı
Dönen Varlıklar/Kısa Vadeli Yabancı Kaynaklar	Net Kar/ Özsermaye
Kaldıraç Oranı	Aktif Karlılık Oranı
Toplam Borç/Toplam Varlık	Net Kar/ Aktif Toplam
Uzun Vadeli Yabancı Kaynaklar/Pasif Toplam	
Maddi Duran Varlıklar/Aktif Toplam	

VZA yönteminin uygulanabilmesi için değişkenlerin pozitif olması gerekmektedir. Bu nedenle çıktı değişkenlerden negatif değer alanlar pozitif değere dönüştürülmüştür. Dönüştürme işlemi en büyük negatif değer kadar bütün değişkenler arttırılarak yapılmıştır. Benzer dönüştürme işlemi Yalama ve Sayım (2006) ile Kula vd. (2009) da yapmış oldukları çalışmalarda kullanmışlardır.

4. ANALİZ

Çalışmada girdiye yönelik VZA yöntemi kullanılarak analiz yapılmıştır. Borsa İstanbul'da yer alan 8 petrol işletmelerinin 2017 yılı verileri kullanılarak hesaplanan etkinlik katsayıları Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3: İşletmelerin Etkinlik Değerleri

İŞLETMELER	ETKİNLİK DEĞERLERİ
ATPET	0.170
AVTUR	0.654
AYGAZ	1.000
MEPET	1.000
OPET	1.000
PETKM	1.000
TRCAS	0.868
TUPRS	1.000

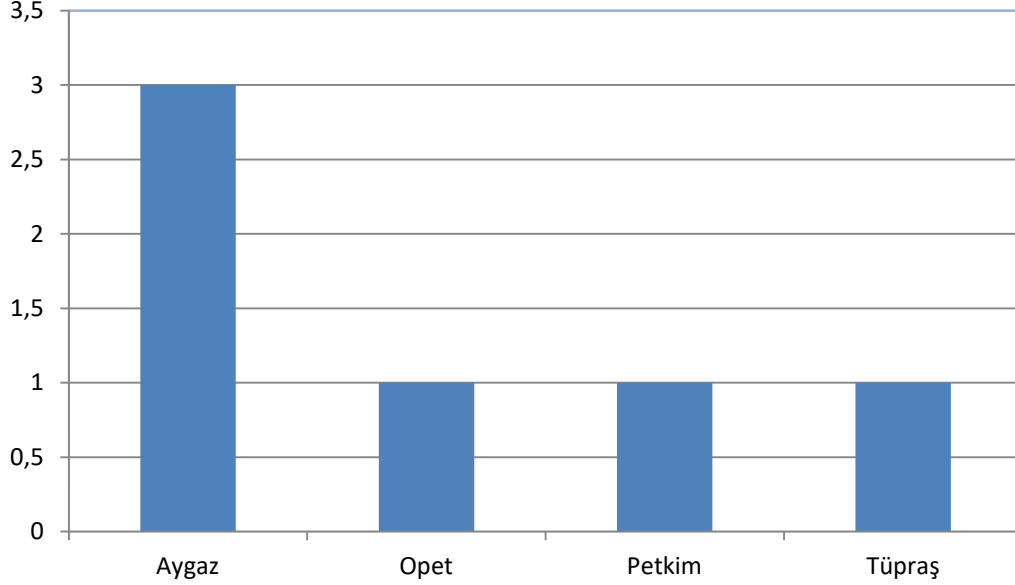
VZA sonucunda etkinlik katsayısı 1'e eşit olan işletmelerin etkin olduğu söylenmektedir. Tablo 3'de görüldüğü gibi etkinlik katsayısı 1'e eşit olan Aygaz, Mepet, Opet, Petkim ve Tüpraş Petrol işletmeleri etkindir. Atlantik, Avrasya ve Turcas işletmelerinin etkinlik katsayıları 1'in altında kaldığı için etkin değildir. Etkin olmayan bu 3 işletmenin etkin olabilmesi için kendilerine referans alacakları işletmeler ve yoğunluk değerleri Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: Referans Kümeleri ve Yoğunluk Değerleri (λ)

İŞLETMELER	REFERANS KÜMESİ					
	İŞLETME	λ	İŞLETME	λ	İŞLETME	λ
ATPET	AYGAZ	0.136				
AVTUR	PETKM	0.145	AYGAZ	0.155		
TRCAS	AYGAZ	0.389	OPET	0.200	TUPRS	0.122

Atlantik Petrol işletmesinin etkin duruma gelebilmesi için Aygaz Petrol işletmesini referans almalıdır. Avrasya Petrol işletmesinin referans kümesi Petkim Petrol ve Aygaz işletmelerinden oluşmaktadır. Üçüncü etkin olmayan işletme olan Turcas Petrolün referans kümesi ise Aygaz, Opet ve Tüpraş Petrol işletmelerinden oluşmaktadır. Tam etkinlik değeri 1'e ulaşan ve referans kümesinde yer alan işletmeler, kaç defa referans oldukları şekil 1'de gösterilmiştir.

Şekil 1: İşletmelerin Referans Seti



Şekil 1 incelendiğinde; Aygaz İşletmesinin 3 işletmeye, Opet, Petkim, Tüpraş işletmelerinin 1'er işletmeye referans olmuşlardır.

145

Etkinlik katsayısı 1'e eşit olmayan yani etkin olmayan işletmelerin etkin hale gelebilmeleri için girdilerinde yapmaları gereken değişiklik miktarını gösteren potansiyel iyileştirme oranları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Potansiyel İyileştirme Tablosu

İŞLETEMELER	DEĞİŞKENLER	GERÇEKLEŞEN	HEDEF	POTANSİYEL İYİLEŞTİRME
ATPET	Cari Oran	1.32	0.169	-0.87
	Kaldıraç Oranı	0.73	0.056	-0.92
	Uzun Vadeli Yabancı Kaynaklar	0.115	0.020	-0.83
	Maddi Duran Varlıklar	0.142	0.019	-0.86
AVTUR	Cari Oran	0.69	0.451	-0.35
	Kaldıraç Oranı	0.209	0.137	-0.34
	Uzun Vadeli Yabancı Kaynaklar	0.177	0.052	-0.71
	Maddi Duran Varlıklar	0.354	0.081	-0.77
TRCAS	Cari Oran	1.045	0.903	-0.14
	Kaldıraç Oranı	0.488	0.375	-0.23
	Uzun Vadeli Yabancı Kaynaklar	0.383	0.132	-0.65
	Maddi Duran Varlıklar	0.143	0.122	-0.15

Tablo 5'teki Potansiyel iyileştirme sonuçlarına göre;

- Atlantik Petrol işletmesinin etkin olabilmesi için girdilerinde; cari oranında %87, kaldıraç oranında %92, UYK/TP Oranı'nda %83, MDV/TA Oranı'nda %86 azaltma yönünde iyileştirme yapılmalıdır.

- Avrasya Petrol işletmesinin etkin olabilmesi için girdilerinde; cari oranında %35, kaldıraç oranında %34, UVYK/TP Oranı'nda %71, MDV/TA Oranı'nda %77 azaltma yönünde iyileştirme yapılmalıdır.
- Turcas Petrol işletmesinin etkin olabilmesi için girdilerinde; cari oranında %14, kaldıraç oranında %23, UVYK/TP Oranı'nda %65, MDV/TA Oranı'nda %15 azaltma yönünde iyileştirme yapılmalıdır.

Elde edilen sonuçlara göre etkin olmayan bütün petrol işletmelerinin girdilerinin tamamında azaltma yönünde bir iyileştirme yapılması gerektiği görülmektedir. İşletmelerin girdi değişkenlerinde yapacağı azaltma ile de aynı karı elde etmesi mümkündür. En çok iyileştirme gerektiren işletme, etkinlik değeri en düşük olan 0.170 ile Atlantik Petrol'dür. En az iyileştirme gereksinimi duyan işletme ise Turcas Petrol'dür.

SONUÇ

Günümüzde işletmelerde performans ve etkinlik kavramı önem taşımaktadır. Yöneticiler işletmelerinin performansını görerek gelecek planları yapmakta ve işletmenin sürdürülebilirliğini arttırmaktadır. İşletmelerin yüksek performans göstermesi doğru işleri doğru şekilde yaptığı ve örgütsel amaçlarına ulaştığı anlamına gelir. Bu finansal performansın ne derece etkin kullanıldığı günümüz rekabet ortamında işletmelerin etkinliklerinin değerlendirilmesinde gerekli kılınmaktadır. İşletmelerde etkinlik ölçümü, işletmenin elindeki mevcut girdilerden daha fazla nasıl çıktı alınabileceğini göstermektedir (Yolalan, 1993). İşletmelerin uluslararası gerekse ulusal piyasalarda kendi sektörlerinde başarılı, devamlılığını sürdürülebilir olabilmeleri ve rekabet edebilmeleri için etkinlik ölçümleri önemli olmaktadır.

Bu çalışmada Borsa İstanbul'a kayıtlı 8 petrol işletmesinin (Atlantik Petrol Ürünleri, Avrasya Petrol, Aygaz, Mepet Metro Petrol, Opet Petrolcülük, Turcas Petrol, Tüpraş Türkiye Petrol Rafinerileri, Petkim Petrokimya Holding) etkin olup olmadığını incelenmiştir. İşletmelerin 2017 yılı verileri kullanılarak veri zarflama analizi uygulanmıştır. Analizde 4 girdi (cari oran, kaldıraç oranı, uzun vadeli yabancı kaynaklar/pasif toplam oranı, maddi duran varlıklar/aktif toplam oranı) değişkeni, 2 çıktı (özsermaye karlılık oranı, aktif karlılık oranı) değişkeni kullanılmıştır.

Analiz sonucunda çalışmaya dahil edilen Borsa İstanbul'a kayıtlı 8 petrol işletmesinden 5 işletmenin (Aygaz, Mepet Metro Petrol, Opet Petrolcülük, Tüpraş Türkiye Petrol Rafinerileri, Petkim Petrokimya Holding) tam etkin olduğu, 3 işletmenin (Atlantik Petrol, Avrasya Petrol ve Turcas Petrol) ise tam etkin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar daha önceden yapılmış uygulamalarla benzerlik göstermektedir. Orçun vd. (2014), Çelik ve Ayan (2017) ve Metin vd. (2017) yaptıkları çalışmalarda tam etkin petrol işletmesi olarak Tüpraş Türkiye Petrol Rafinerileri işletmesini belirlerken, Yaşar ve Yavuz (2017) çalışmalarında tam etkin petrol işletmesi olarak Aygaz ve Tüpraş Türkiye Petrol Rafinerileri işletmelerini tespit etmişlerdir.

Etkin olmayan petrol işletmelerinin etkin olabilmesi için hangi işletmeleri referans alacakları belirlenmiştir. Atlantik Petrol işletmesinin etkin duruma gelebilmesi için Aygaz işletmesini referans almalıdır. Avrasya Petrol işletmesinin referans kümesi Petkim Petrol ve Aygaz işletmelerinden oluşmaktadır. Üçüncü etkin olmayan işletme olan Turcas Petrolün referans kümesi ise Aygaz, Opet ve Tüpraş Petrol işletmelerinden oluşmaktadır. Etkin olmayan işletmelerin potansiyel iyileştirme oranları hesaplanarak girdi değişkenlerinde yapılması gerekli düzeltilmeler belirlenmiştir. Potansiyel iyileştirme tablosuna göre etkin olmayan Atlantik Petrol, Avrasya Petrol ve Turcas Petrol işletmelerinin etkin olabilmesi için tüm girdilerinde azaltma yönünde iyileştirme yapılmalıdır. İşletmelerin girdi değişkenlerinde yapacağı azaltma ile de aynı karı elde etmesi mümkündür. En çok iyileştirme gerektiren işletme, etkinlik değeri en düşük olan 0.170 ile Atlantik Petrol'dür. En az iyileştirme gereksinimi duyan işletme ise Turcas Petrol'dür.

Çalışmaya dahil edilen petrol işletmeleri için belirlenen etkinlik sonuçları, VZA için seçilen girdi ve çıktılarla doğrudan ilgilidir. Bu nedenle seçilecek farklı girdi ve çıktılarla yapılacak analizlere göre etkinlik sonuçlarının değişmesi mümkündür. Ayrıca aynı değişkenlerle işletmelerde etkinlik ölçümü yapan farklı yöntemlerin uygulanmasının da sonuçları değiştirebileceği söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Aksoy, D. (2011) "Türkiye'deki Mevduat Bankalarının Finansal Performanslarının Ölçümü Üzerine Bir Uygulama", *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bakırcı F., Eslamian, S. ve Sattary, A. (2014), "BİST'da Demir, Çelik Metal Ana Sanayii Sektöründe Faaliyet Gösteren İşletmelerin Finansal Performans Analizi: VZA Süper Etkinlik ve TOPSIS Uygulaması", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14(1), 9-19.
- Bowlin, W.F. (1998), "Measuring Performance: An Introduction To Data Envelopment Analysis (DEA)", *The Journal of Cost Analysis*, 3(3), 3-27.
- Cenger, H. (2011), "İMKB'de İşlem Gören Çimento Şirketlerinin Performanslarının Ölçülmesinde Veri Zarflama Analizi Yaklaşımı", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 31.
- Charnes, A., Cooper, W.W, Lewin, A.Y. ve Seiford, L.M. (1994), *Basic DEA models. In: Charnes A, Cooper WW, Lewin AY and Seiford LM (eds). Data Envelopment Analysis.- Theory, Methodology, and Applications*, Kluwer Academic Publishers, Boston/Dordrecht/London, Chapter 2, 23-47.
- Çelik, İ. ve Ayan, S. (2017), " Veri Zarflama Analizi ile İmalat Sanayi Sektörünün Finansal Performans Etkinliğinin Ölçülmesi: Borsa İstanbul'da Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 8(18), 56-74.
- Karaoğlu, S. (2018), "BİST XKMYA İşletmelerinin Finansal Performanslarının Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri İle Ölçümü ve Yöntemlerin Karşılaştırılması", *Ege Akademik Bakış Dergisi* 18(1), 63-88.
- Koçyiğit, M. (2016) "Borsa İstanbul'da İşlem Gören Çimento İşletmelerinin Etkinliklerinin Veri Zarflama Analiz Kullanılarak Ölçülmesi", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(57), 429-439.
- Kula, V. , Kandemir, T. ve Özdemir, L. (2009), "Vza Malmquist Toplam Faktör Verimlilik Ölçüsü: İmkb'ye Koteli Çimento Şirketleri Üzerine Bir Araştırma", *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(17), 187- 202
- Kula, V. Ve Özdemir, L. (2007), " Çimento Sektöründe Göreceli Etkinsizlik Alanlarının Veri Zarflama Analizi Yöntem İle Tespiti ", *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, IX(1), 55-70.
- Metin, S. , Yaman, S. Ve Korkmaz, T. (2017), " Finansal Performansın TOPSIS ve MOORA Yöntemleri İle Belirlenmesi: BİST Enerji Firmaları Üzerine Karşılaştırmalı Bir Uygulama", *Bursa Uludağ Üniversitesi 2. Lisansüstü İşletme Öğrencileri Sempozyumu*, 371-394.
- Orçun, Ç. , Çimen, A.ve Şahin, A. (2014), " Şirket Etkinlikleri: İMKB 100 İmalat Sanayi Şirketleri Uygulaması" *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 39, 21-34.
- Özer, M. A. (2009), "Performans Yönetimi Uygulamalarında Performansın Ölçümü ve Değerlendirilmesi" *Sayıştay Dergisi* 73, 3-29.
- Sezen, B. ve Doğan E. (2005), "Askeri Bir Tersaneye Bağlı Atölyelerin Karşılaştırmalı Verimlilik Değerlendirmesi: Bir Veri Zarflama Yöntemi Uygulaması", *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, 2(2), 77-87.
- Tektüfekçi, F. (2010), "İMKB'ye Kayıtlı Halka Açık Teknoloji Şirketlerinde Finansal Etkinliğin Veri Zarflama Analizi (VZA) İle Değerlendirilmesi " *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 69-77.
- Ulucan, A. (2002), "İSO500 Şirketlerinin Etkinliklerinin Ölçülmesinde Veri Zarflama Analizi Yaklaşımı: Farklı Girdi Çıktı Bileşenleri ve Ölçeğe Göre Getiri Yaklaşımı ile Değerlendirmeler", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 5, 185-201.
- Yalama, A. Ve Sayım, M. (2006), "Veri Zarflama Analizi (VZA) Yöntemi İle Temel Analiz: Türkiye'de İMKB'ye Kote İmalat Sektörü Üzerine Ampirik Bir Uygulama", *10. Ulusal Finans Sempozyumu*.
- Yaşar, F. ve Yavuz, S. (2017), "İmalat İşletmelerinde Etkinlik Ölçümü: BİST 100 Örneği", *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7, 193-220.
- Yolalan, R. (1993), "İşletmeler arası Göreceli Etkinlik Ölçümü", *Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları*, 483, 28.
- <https://www.turpak.com.tr/tr/referanslar/liste/Petrol-Dagitim-Sirketleri/95/0/0>
- <https://www.kap.org.tr/tr/>

Kılıç, D.,&Turgut, M. (2019). Kentsel lojistik açısından İstanbul Havalimanı ve Atatürk Havalimanı'nın değerlendirilmesi. *KOCATEPEİİBF Dergisi*, Aralık, 21(2), 148-157.

KENTSEL LOJİSTİK AÇISINDAN İSTANBUL HAVALİMANI VE ATATÜRK HAVALİMANI'NIN DEĞERLENDİRİLMESİ

DOĞAN KILIÇ¹, MUHAMMED TURĞUT²

ÖZ

Son yıllarda kırsal kesimlerden kentlere doğru giderek artan göç sonucunda kentsel lojistik kavramı oldukça önemli bir hal almıştır. Türkiye'de nüfusun büyük çoğunluğu kentlerde yaşamaya başlamıştır. Kentlerin almış olduğu göçler beraberinde yeni sorunlar ortaya çıkarmıştır. Bu sorunların başında trafik sıkışıklığı, hava kirliliği, gürültü kirliliği, çevre kirliliği ve atık gibi sorunlar gelmektedir. Son yıllarda ortaya çıkan kentsel lojistik kavramı bu sorunların çözümü üzerine yoğunlaşmıştır. Kentsel lojistiğin başarılı bir şekilde uygulanması kent içerisinde yer alan paydaşlar için önemlidir.

Dünyanın en büyük metropol şehirlerinden olan İstanbul için kentsel lojistik kavramı daha da önem kazanmaktadır. Atatürk Havalimanının kent içerisinde kalması, trafik sıkışıklığı, çevre kirliliği ve kapasite yetersizliği gibi sorunların oluşmasına neden olmuştur. Bu sorunların çözümü için İstanbul Havalimanı faaliyete geçirilmiştir.

Kamuoyunda Atatürk Havalimanı ve İstanbul Havalimanı ile ilgili tartışmalar ve kıyaslamalar yapıldığı için bu çalışmaya ihtiyaç duyulmuştur. Bu çalışmada Atatürk Havalimanı ile İstanbul Havalimanının karşılaştırılması yapılmıştır. İstanbul Havalimanı ve Atatürk Havalimanı'nın kentsel lojistik ve kapasite açısından değerlendirilmesi yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İstanbul Havalimanı, Atatürk Havalimanı, Kentsel Lojistik.

JEL Kodları: JEL Code L91, L93, O18, R00.

EVALUATION OF ISTANBUL AIRPORT AND ATATURK AIRPORT IN TERMS OF URBAN LOGISTICS

ABSTRACT

In recent years, as a result of migration from rural to urban areas, the concept of urban logistics has become very important. The majority of the population in Turkey has started to live in cities. Immigration to the cities brought some problems. Traffic jams, air pollution, noise pollution, environmental pollution and waste are the problems that come first. The concept of urban logistics, which emerged in recent years, has focused on the solution of these problems. The successful implementation of urban logistics is very important for stakeholders in the city.

For Istanbul, one of the world's largest metropolitan cities, the concept of urban logistics is becoming more important. Atatürk airport's stay in the city caused a number of problems such as traffic congestion, environmental pollution and lack of capacity. To solve these problems, Istanbul Airport was put into operation.

This study was needed because public debates and comparisons were made about Atatürk Airport and Istanbul Airport. In this study, comparison of Atatürk Airport and Istanbul Airport was conducted. Istanbul Airport and Atatürk Airport were evaluated in terms of urban logistics and capacity.

Keywords: Istanbul Airport, Atatürk Airport, Urban Logistics.

JEL Kodları: JEL Code L91, L93, O18, R00.

¹Öğretim Görevlisi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, dogankilicgrn@gmail.com - ORCID: 0000-0003-2696-8231

²Öğretim Görevlisi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, muhammedturgut01@gmail.com - ORCID: 0000-0002-0868-7041

GİRİŞ

Lojistik, ürün ve hizmetlerin üretim ve son tüketici arasındaki bilgi akışını ile dağıtım faaliyetlerini gerçekleştirmektedir(Bayraktutanvd 2012:61).Kentsel lojistik ise, kent içerisindeki lojistik hareketlerin değerlendirilmesi, planlanması ve uygulanması sürecidir. Kentsel lojistik terimi, lojistik faaliyetlerin gerçekleştirilmesi sırasında şehirlerde ortaya çıkabilecek aksaklıkları minimuma indirmeyi amaçlamaktadır. Kentsel lojistik kavramı, kısa vadeli çözümler sunmak yerine uzun vadeli çözümler sunmayı hedeflemektedir. Bu kavramın temel hedefleri maliyetleri azaltmak, kaliteyi artırmak, verimliliği sağlama ve sürdürülebilir olmaktır(Öztürkoğlu vd. 2018: 207).

Kentsel lojistik şehrin sınırları içerisinde gerçekleşen lojistik faaliyetlerin başarılı bir şekilde organize edilmesine odaklanır ve maliyetleri minimuma düşürerek, trafik sıkışıklığını azaltarak yaşam kalitesini arttıracak şekilde malların, insanların ve bilginin fiziksel hareketiyle ilgilenir (Witkowski ve Janiak, 2012: 569).

Lojistik faaliyetlerdeki performans, ekonomik gelişim göstergesi olarak görülmesinin yanı sıra gelişmişlik düzeyinin belirlenmesi için bir ölçüt olarak görülmektedir. Kentler, lojistik alt yapı sistemlerinin düzeylerine göre değerlendirilmektedir(Bayraktutan ve Özbilgin, 2016:96). Ülkeler düzeyinde kentsel lojistik uygulamaları, lojistik performansını etkilemektedir(Erturgutvd 2018:538).

Kentsel lojistik, daha yaşanabilir şehirler ve şehir içerisindeki lojistik faaliyetlerin sürdürülebilir olması için temel oluşturmaktadır(Taniguchi: 2014: 5).İnsanlar daha temiz hava, sağlıklı yaşam alanları ve daha güvenli topluluklar aramaktadırlar(Savrun ve Mutlu, 2019: 380). İstanbul, ekonomik ve coğrafik yapısı nedeniyle Dünya'nın en büyük metropol şehirlerinden birisidir. Dinamik yapısıyla her geçen gün hem ekonomik hem de nüfus olarak hızla büyümeye devam etmektedir. Ticaret hacminin giderek artması kent içerisinde oluşan lojistik operasyonlarından artmasına neden olmaktadır. Yolcu ve yük taşımacılığında Atatürk Havalimanı'nın kapasitesinin taleplere cevap verememesi Atatürk havalimanının yetersiz olduğunu göstermiş ve İstanbul Havalimanı faaliyete geçirilmesine neden olmuştur.

İstanbul Havalimanının dünyanın önemli çekim merkezlerinden birisi olması planlanmaktadır. İstanbul Havalimanının faaliyete geçirilmesi sonucundan Atatürk Havalimanından yapılan tüm yolcu hareketleri 2019 Nisan ayı itibariyle yeni havalimanına kaydırılmıştır. Havayolu kargo taşımacılığının ise bir süre daha Atatürk Havalimanı ile koordineli bir şekilde devam edilmesine karar verilmiştir.

Yolcu trafiğinin çok fazla olduğu bir havalimanının bir anda yeni havalimanına taşınması birçok tartışmaya sebep olmuştur. Bu geçiş sürecinde altyapının yeteri kadar hazır olmaması ve kurulan bölgenin şehir merkezine uzak olması bir takım ulaşım problemlerini de beraberinde getirmiştir.

Çalışmanın amacı Atatürk Havalimanı ile İstanbul Havalimanının karşılaştırılması, İstanbul Havalimanı'nın lojistik faaliyetlere yapacağı katkılara farkındalık oluşturmaktır. İstanbul Havalimanı kentsel lojistik ve kapasitesi açısından değerlendirilmiştir.

1. KENTSEL LOJİSTİK

Kentsel lojistik, güvenli, çevre dostu ve verimli kentsel taşıma sistemlerinin meydana getirilmesinde önemli bir etkidir. Lojistik kümelenmeler şehir içi trafiğinin düzenlenmesi, teslimatları trafiğin az olduğu saatlerde gerçekleştirmek gibi bir dizi hedeflere ulaşmak için kullanılmıştır. Kentsel lojistik şehir içerisindeki işleyişin daha etkin ve verimli yönetilebilmesi için planlama ve modelleme yapmaktadır(Taniguchi: 2014:4).

Son yıllarda kırsal kesimlerden kentlere akan göç sonucunda kentsel lojistik kavramı oldukça önemli bir hal almıştır. Ülkemizde nüfusun büyük bir çoğunluğu kentlerde yaşamaya başlamıştır. Kentlere olan göç beraberinde bir takım sorunlar getirmiştir. Bu sorunların başında trafik sıkışıklığı, hava kirliliği, gürültü kirliliği, çevre kirliliği ve atık gibi sorunlar gelmektedir.

Kentsel lojistik sürdürülebilir kalkınmanın da en önemli konularından biri haline gelmiştir. Sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleşebilmesi için kentlerin daha temiz daha yaşanabilir yerler olması gerekmektedir. Kentsel lojistik, farklı firmalar tarafından gerçekleştirilen lojistik faaliyetlerinin; kentsel alanlarda, trafik şartları ve çevresel şartlar ile enerji tüketimi ve atıkların yönetilmesini de göz önüne alarak, bunların maksimum şartlarda iyileştirilmesi işlemidir.

Kentsel lojistiği önemli kılan nedenler şu şekilde sıralanabilir (LODER, 2008):

- Kent içi trafik sorunlarını en aza indirmesi,
- Enerji tüketimini azaltılması,

- Gürültü kirliliğini minimuma indirgenmesi,
- Hava kirliliğini kontrol altına alınması,
- Çağdaş bir kent ortamının oluşturulması,
- Lojistik faaliyetlerin kent içerisinde en iyi şekilde yürütülmesi,
- Sürdürülebilir bir kentsel ekonomik büyüme sağlanması,
- Rekabetçiliğin artırılması,
- Kent içerisindeki ticari faaliyetleri eksiksiz ve hızlı bir şekilde yapılması.

Taniguchi ve Van derHeijden(2000) kentsel lojistik kavramını, “ şehirleşmiş alanlarda trafik çevresini, trafik sıklığını ve enerji tüketimini dikkate alarak özel şirketler tarafından yürütülen lojistik ve taşıma eylemlerinin pazar ekonomisi çerçevesinde optimizasyonu” olarak tanımlamıştır.

Kentsel lojistik kavramının 6 ana hedefi bulunmaktadır. Bunlar, ekonomik, verimlilik, yol güvenliği, çevresel, altyapı ve yönetim, kentsel yapı olarak sıralanmaktadır. Bu bileşenler daha yüksek bir yaşam kalitesi için gereklidir(Ogden, 2002).

Kentsel lojistik şehrin içerisinde gerçekleşen lojistik faaliyetlerin başarılı bir şekilde organize edilmesine odaklanır ve maliyetleri minimuma düşürerek, trafik sıklığını azaltarak yaşam kalitesini arttıracak şekilde malların, insanların ve bilginin fiziksel hareketiyle ilgilenir (Witkowski ve Janiak, 2012: 569).

Kentsel lojistiğin temel hedefi genel lojistikte olduğu gibi bütün dağıtım faaliyetlerinin planlanması ve yönetilmesidir. Kentsel lojistiğin ana amaçları ise; çevresel olumsuzlukların önüne geçerek çevrenin korunması, trafik sıklığının azaltılması, enerji tasarrufunun oluşturulması ve kentsel lojistiğin üç ana faktörü olan sürdürülebilirlik, mobility ve yaşanabilirlik kavramları ile ilişkilendirilmesidir (Büyüközkan vd., 2012: 588).

Yapılan tüm tanımlamalara bakıldığında kentsel lojistik, sürekli artan nüfus ve sürekli gelişen ticari faaliyetler kapsamında trafik ile ilgili rahatsızlıkları azaltıp, buna karşılık ekonomik, sosyal ve çevresel kalkınmayı desteklemeyi amaçlamaktadır (Erdir, 2013: 42).Kent nüfusu ile bağlantılı olarak kent içerisindeki lojistik faaliyetlerin gelişmesi ülke üzerinde etki edecektir (Akben ve Bahçeci, 2018:215). Küreselleşme ile birlikte lojistik faaliyetlerin ekonomideki önemi artarken ve şehirlere rekabet avantajı sağlamaktadır(Gergin ve Baki, 2015:116).

Kentsel lojistik yönetimde göz önünde bulundurulması gereken özellikler ve sorunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Kentsel lojistiğin birden fazla tarafı (yük göndericiler, kent sakinleri, yük taşıyıcıları, kent yöneticileri ve yasa koyucular) olduğu için tüm aktörlerin çıkarları gözetilerek kentsel lojistiğin çok yönlü ele alınması gerekmektedir.
- Kentsel lojistik faaliyetlerinin şehirlerarası mesafelere göre daha kısa ve daha küçük hacimlerle gerçekleşmesi ve şehir içi duraklamaların fazla olması lojistik maliyetleri arttırmaktadır.
- Şehir içerisinde bulunan trafik lambalarının ve trafik sıklıklarının fazla oranda olması yakıt sarfiyatlarını ve araçların yıpranma oranlarını arttırmaktadır.
- Trafik sıklığının fazla olması ürünlerin güvenli, doğru teslimatını oldukça zorlaştırmaktadır.
- Kent içlerinde yaşamın ve kent içi hareketin fazla olması lojistik faaliyetlerin daha çevreci ve daha duyarlı bir şekilde gerçekleşmesini gerektirmektedir.
- Kentlerde hem yolcu hem de yük hareketlerinin talebi mevcuttur. Bu iki faaliyetin iç içe olması metropol şehirlerde birbirlerini oldukça olumsuz etkilemekte hem yolcuların hem de yük taşıyıcıların aynı yolları kullanması operasyonların yürütülmesini zorlaştırmaktadır.
- Ürünlerin en büyük müşterilerinin kentlerde olduğu düşünülürse atıkların toplanması, bunların geri dönüştürülmesi gibi tersine lojistik operasyonlarının yönetimi büyük önem taşımaktadır.
- Kentlerin imar planları, altyapı gibi faktörleri de kentsel lojistiği etkilemektedir.
- Kentsel lojistikte kentte yaşayanların en büyük problemlerinden birisi de kent içi otopark sorunudur. Kentsel lojistik yönetimde bu sorununda göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

- E-ticaret ile birlikte ticari dengelerin değişmesi sonucunda lojistik faaliyetlerde de değişimler gerçekleşmiştir. Kent içerisinde lojistik faaliyetlerde zaman kavramı daha da önemli bir hal almıştır. Kent içerisindeki faaliyetlerin artması kentsel lojistik operasyonların daha özenli ve dikkatli bir şekilde yönetilmesini gerektirmiştir.

2. TÜRKİYE'DE VE İSTANBUL'DA HAVA TAŞIMACILIĞI

I. Dünya Savaşı itibariyle ticari amaçlı kullanım için hayatımıza giren uçaklar ülkemizde ve dünyada taşımacılığının değişmesine ve gelişmesine büyük katkı sağlamıştır. Türkiye'de hava taşımacılığı 1930'lu yıllardan itibaren günümüze kadar önemli gelişmeler göstererek taşımacılık sektöründe ki yerini almıştır. Hem yolcu hem kargo taşımacılığı alanında en büyük rolü Türk Hava Yolları üstlenmektedir.

Türkiye'de hava taşımacılığı ilk olarak filosunda ki 5 uçak ile 1933 yılında "Türk Hava Postaları" ile başlamıştır(THY, 2019). Hava taşımacılığının temel yapıtaşlarından birisi olan havalimanlarının işletilmesi ülkemizde Devlet Hava Meydanları İşletmesi (DHMİ) tarafından yapılmaktadır. Türkiye'nin sahip olduğu hava sahasında gerçekleşen hava trafiği DHMİ tarafından düzenlenerek kontrol edilmektedir(DHMİ, 2019a).

Hava taşımacılığı, yatırım maliyetinin yüksek olduğu fakat karlılık oranlarının dünya genelinde yüzde 10'lara ulaşmadığı ve her türlü istikrarsızlıktan kolay bir şekilde etkilenebilen sektördür(Rodoplu vd, 2019:92). Havaçılık işletmeleri, zor koşullar altında faaliyetlerini sürdürürken artan ihtiyaca da cevap vermek zorundadır. Hava kargo ve yolcu taşımacılığına hem iç hat hem dış hat pazarında talebin artmasıyla birlikte yeni havalimanları yapılarak talebe cevap verilmektedir.

Türkiye'de ekonomik koşullarda meydana gelen değişmelerin gelir seviyesini artmasıyla havayolu taşımacılığına olan talep artmıştır. Ülkemizde 1980'lerden sonra gelişmeye başlayan havayolu taşımacılığı 2000 sonrası da verilen önem ile birlikte daha hızlı gelişmektedir(Deniz, 2016:149).

Tablo 1: Havayolu Yük ve Yolcu Miktarları

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Yurtiçi Taşınan Kargo Miktarı (Ton)	71.216	76.269	84.432	100.097	104.941	101.447	81.587	75.254
Yurtdışı Taşınan Kargo Miktarı (Ton)	470.141	508.206	539.627	631.865	737.300	803.314	951.356	1.180.96
Taşınan Kargo Miktarı (Ton)	541.357	584.475	624.059	731.962	842.241	904.762	1.032.94	1.256.22
Yurtiçi toplam Yolcu Sayısı	50.575.42	58.258.32	64.721.31	76.148.52	85.416.16	97.041.21	102.499.35	109.511.39
Yurtdışı Toplam Yolcu Sayısı	52.224.96	59.362.14	65.630.30	73.281.89	80.304.06	84.033.32	71.244.17	83.533.95
Toplam Yolcu Sayısı	102.800.39	117.620.46	130.351.62	149.430.42	165.720.23	181.074.53	173.743.53	193.045.34

Kaynak: DHMİ, (2019b)

Devlet Hava Meydanları İşletmesi (DHMİ) tarafından yayınlanan istatistikler kullanılarak yukarıdaki tablo oluşturulmuştur. Türkiye hava taşımacılığı rakamları 2010-2017 tarihleri arasında incelendiğinde hem yolcu sayısının hem kargo miktarının arttığı görülmektedir. Bazı yıllarda taşınan yolcu sayısı ve kargo miktarlarında azalma olmasına rağmen 2017 yılında taşınan yolcu sayısı 2010 yılında taşınan yolcu sayısına göre % 87,7 oranında artış göstermiştir. 2017 yılında taşınan kargo miktarı ise 2010 yılında taşınan kargo miktarına göre % 132 oranında artış göstermiştir. Zorlu rekabet koşullarında havayolu şirketlerinin birbirleriyle rekabet edebilmek için bilet fiyatlarında indirimde gitmeleri ve hava ulaşımının sağlamış olduğu avantajlar sayesinde havayolunu kullanan yolcu sayısı artmıştır. Hava taşımacılığında ki artış aynı zamanda ülkenin uluslararası ticaretinin, turizminin ve ekonomisinin geliştiğini göstermektedir.

Günümüzde Türkiye'de hava taşımacılığına hizmet veren aktif 55 adet havalimanı bulunmaktadır. Türkiye havalimanlarının en büyüğü olan İstanbul Havalimanı 29 Ekim 2018 tarihinde açılmıştır. İstanbul, Türkiye hava trafiğinin en yoğun olduğu il olma özelliğine sahiptir.

2.1. İstanbul Havalimanı

İstanbul Havalimanı; İstanbul'un Avrupa yakasında Yeniköy ve Akpınar yerleşimleri arasında Karadeniz sahil şeridinde yer alan yaklaşık 76,5 milyon m² büyüklüğündeki alana yapılmıştır. İstanbul Havalimanı, Yap-İşlet-Devret modeli ile 03.05.2013 tarihinde ihalesi gerçekleştirilmiş olup 19.11.2013 tarihinde Uygulama Sözleşmesi imzalanmıştır. İstanbul havalimanı Atatürk havalimanından yaklaşık 35 km uzaklıkta şehrin Avrupa Yakası'nın kuzey kısımların da Arnavutköy ilçesi sınırları içerisin de yer almaktadır.

İstanbul Havalimanı 29 Ekim 2018 tarihinde hava trafiğine açılarak uçaklara hizmet vermeye başlamıştır. İstanbul Havalimanı'nda toplam 1,9 milyon m² kapalı alanı, yıllık yolcu kapasitesi 200 milyona kadar çıkabilen, 6 adet pist, paralel taksiyolları, 6,5 milyon m² büyüklüğünde apron, VIP, kargo ve genel havacılık terminalleri ve devlet konukevi bulunmaktadır. İstanbul Havalimanı'nda 14 check-in adası ve beş yüzün üzerinde check-in noktası, 42 km uzunluğunda ki bagaj bant sistemi ile yolcularına hizmet vermektedir. 70.000 araç kapasitesi ile Avrupa'nın en büyük araç park alanına sahip olan havalimanıdır.

2.2. Atatürk Havalimanı

Atatürk Havalimanı; Yeşilköy, Bakırköy, Yeşilyurt, Sefaköy ve Florya semtleri arasında 11.776.961m²'lik alan üzerine kurulu olan havalimanıdır. Atatürk havalimanı 1912 yılında "Yeşilköy Hava Meydanı" ismiyle askeri amaçlar için hizmet vermeye başlamıştır. Şubat 1933 tarihinde gerçekleştirilen İstanbul-Ankara uçuşuyla sivil uçuşlara açılmıştır. Atatürk Havalimanı, "Yeşilköy Hava Meydanı" ismiyle 1 Ağustos 1953 tarihinde uluslararası uçuşlara açılmıştır(AHL, 2019).

Ülkemize uzun yıllar hizmet veren Atatürk Havalimanı, havacılığın gelişmesi ile talepleri karşılayamaz bir hale gelmiştir. Gün içerisinde birçok saatte tam kapasite ile hizmet vermesine rağmen kapasite yetersizliği yaşayan Atatürk Havalimanı, yolcu ve uçuş sayısındaki artış karşısında pist ve havalimanı tesisleri yetersiz kalmıştır(Ataş vd 2015: 112).

Tablo 2: Atatürk Havalimanı'nda Taşınan Yolcu ve Yük Miktarları

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Atatürk Havalimanı Yolcu Sayısı	32.143.81	37.394.69	45.091.96	51.297.79	56.695.16	61.332.12	60.415.47	64.106.01
Atatürk Havalimanı Kargo Miktarı	452.146	498.049	543.507	630.679	728.485	790.744	918.136	1.129.489

Kaynak:DHMİ, (2019b)

Devlet Hava Meydanları İşletmesi (DHMİ) tarafından yayınlanan istatistikler kullanılarak yukarıdaki tablo oluşturulmuştur.2017 yılında Türkiye iç hat yolcu taşımacılığının %18'i, dış hat yolcu taşımacılığının %53'ü ve kargo taşımacılığının %90'ı Atatürk Havalimanı'nda gerçekleşmiştir(DHMİ, 2018). Atatürk Havalimanı verileri incelendiğinde 2017 yılında taşınan kargo miktarının 2010 yılında taşınan kargo miktarına göre %149,80 oranında arttığı görülmektedir. Açık kaldığı süre boyunca hep Türkiye'nin en yoğun olan Atatürk Havalimanı'nın yolcu sayısı 2017 yılında 2010 yılına göre % 99,4 oranında artış göstermiştir.

Atatürk Havalimanı, hava taşımacılığına hizmet verdiği süre boyunca Türkiye'nin en önemli ve en büyük havalimanı olmuştur. Açıldığı ilk günden itibaren Türk sivil havacılığının en önemli merkezi olan Atatürk Havalimanı 06 Nisan 2019 tarihinde "TK 54" sefer sayılı Singapur uçuşuyla yolcu trafiğine kapatılmıştır.

2.3. Sabiha Gökçen Uluslararası Havalimanı

Sabiha Gökçen Uluslararası Havalimanı, inşa edildiğinde İstanbul'un ikinci havalimanı olmuştur. Havalimanı ismini, Türkiye'nin ilk kadın pilotu ve aynı zamanda ilk kadın savaş pilotu unvanına sahip olan Sabiha Gökçen'den almıştır. 1998 tarihinde yapımına başlanılan havalimanı 2001 yılında bitirilmiştir. Sabiha Gökçen Havalimanı'nın işletme hakkı 2008 yılında 20 yıllığına "MalaysiaAirportsHoldingsBerhad" şirketine devredilmiştir. "MalaysiaAirportsHoldingsBerhad" şirketi tarafından kurulan "ISG" isimli şirket Sabiha Gökçen Havalimanı'nı işletmektedir (ISG, 2019).

Tablo 3: Sabiha Gökçen Uluslararası Havalimanı'nda Taşınan Yolcu ve Yük Miktarları

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Sabiha Gökçen Uluslararası Havalimanı Yolcu Sayısı	11.189.67	13.124.67	14.686.05	18.521.76	23.494.64	28.108.73	29.667.85	31.386.03
Sabiha Gökçen Uluslararası Havalimanı Kargo Miktarı (ton)	29.031	30.808	28.062	32.885	39.447	50.868	63.046	73.449

Kaynak: DHMİ, (2019b)

Devlet Hava Meydanları İşletmesi (DHMİ) tarafından yayınlanan istatistikler kullanılarak yukarıdaki tablo oluşturulmuştur. 2017 yılında Türkiye iç hat yolcu taşımacılığının %19'u ve dış hat yolcu taşımacılığının %12'si "İstanbul Sabiha Gökçen Uluslararası Havalimanı"ndan gerçekleşmiştir (DHMİ, 2018). "Sabiha Gökçen Uluslararası Havalimanı" verileri incelendiğinde 2017 yılında taşınan kargo miktarının 2010 yılında taşınan kargo miktarına göre % 153 oranında arttığı ve yolcu sayısının 2017 yılında 2010 yılına göre % 180 oranında artış göstermiştir. Türkiye'nin en önemli havalimanlarından birisi haline gelen "İstanbul Sabiha Gökçen Uluslararası Havalimanı" Pegasus Hava Yolları'nın merkezi olarak hizmet vermektedir.

3. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Çalışma keşifsel niteliktedir fakat bu konuda bir çalışma ve ölçek bulunmadığı için nitel araştırma yöntemi olan betimsel analiz kullanılmıştır. Betimsel analiz, önceden belirlenmiş sınırlara göre toplanan verilerin özetlenip yorumlanmasıdır. Veriler açık ve sistemli bir şekilde betimlenerek okuyucuya sunulmaktadır. Bulgular, neden sonuç ilişkisi içerisinde değerlendirilir (Yıldırım ve Şimşek, 2016:239). Resmi istatistik kaynaklardan yararlanarak İstanbul'daki havalimanlarının mevcut durumları ortay konularak İstanbul Havalimanı'nın özellikleri değerlendirilmiştir. Araştırma aşamasında ikincil verilerden yararlanılıp, kitaplar, dergiler ve istatistik veriler taranmıştır. Bulgular değerlendirilerek sonuç bölümünde öneriler sunulmuştur. Araştırmamızın amacı İstanbul Havalimanı ve Atatürk Havalimanı'nın kentsel lojistik faaliyetleri açısından değerlendirilerek aralarındaki farkı ortaya koymaktır.

3.1. Bulgular

3.1.1. İstanbul Havalimanı ve Atatürk Havalimanı Kentsel Lojistik Analizi

Çalışmamızın bu bölümün de İstanbul havalimanı ve Atatürk havalimanının kentsel lojistik açısından ulaşım alt yapıları incelenmiştir. Her iki havalimanının buldukları coğrafi konum ve farklı ulaşım modlarına olan yakınlıkları bakımından değerlendirilmeleri yapılmıştır. Havalimanlarının kentsel lojistik açısından şehir taşıma hareketleri üzerindeki çevresel, sosyal, ekonomik ve enerji etkilerini dikkate alınarak yorumlanmıştır.

Atatürk havalimanı bulunduğu konum itibarıyla yerleşim yeri merkezinde kalmasından dolayı yolcu ve yük ulaşımında bir takım aksamaların oluşmasına neden olmaktadır. Bu durum hem havalimanına ulaşmak isteyen yolcuları hem de şehir içerisindeki insanları olumsuz etkilemektedir. Gün içerisinde değişen trafik sıkışıklığından dolayı yolcuların buldukları noktadan havalimanına ne kadar bir sürede ulaşabilecekleri belirsiz bir durum haline gelmektedir. Bu belirsizlik yolcuların şehir de daha az zaman

geçirmesine dolayısıyla da daha az harcama yapmalarına neden olmaktadır. Trafik sıkışıklığının artması araçların trafikte daha fazla kalmasına, yakıt tüketiminin artmasına ve çevre kirliliğine neden olmaktadır. Artan trafik sıkışıklığı, gereğinden fazla yakıt tüketimi ile çevreye olumsuz etki etmesinden dolayı şehir hayatında ki yaşamı daha zorlaştırıcı hale getirmesi kaçınılmaz bir durum haline gelmektedir.

Trafik sıkışıklığının artmasıyla ortaya çıkan olumsuz çevre koşulları Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü'nün (SHGM) başlatmış olduğu yeşil havalimanı projesi ile uyuşmamaktadır. SHGM, yeşil havalimanı projesiyle, havacılık faaliyetlerinden dolayı ortaya çıkabilecek olumsuz hava koşullarını minimum seviyeye indirmeyi amaçlamaktadır. Dünyanın en büyük yolcu uçağı üreticisi olan Boeing ve Airbus şirketleri de SHGM gibi çevre kirliliğini azaltmak maksadıyla yeni üretilen uçakların gaz emisyonlarını, yakıt ve enerji harcamalarını azaltacak teknolojiler kullanmaktadırlar. Fakat Atatürk havalimanının yerleşim yerinin içerisinde de kalmasından dolayı araçların trafikte geçirdikleri zamanın fazla olması hava kirliliğini arttırmıştır. Atatürk havalimanında ki faaliyetlerin İstanbul havalimanına taşınması şehir içerisinde ki trafik sıkışıklığının azalmasını sağlayacaktır. Azalan trafik sıkışıklığı, çevre kirliliğinin azalmasını ve şehir halkının trafikte daha az zaman harcamasını sağlayacaktır. İstanbul havalimanına hem yük hem yolcu ulaşımının demir yolları ağırlıklı yapılacak olması da yeşil havalimanı projesine ve çevreye olumlu katkılar sağlayacaktır.

Atatürk havalimanında yapılan kargo taşımacılığına baktığımızda ülkemizde yapılan kargo taşımacılığının % 90'ının Atatürk havalimanında yapıldığını görmekteyiz. Bu veri, hava kargo taşımacılığı açısından Atatürk havalimanının ne kadar büyük bir önem taşıdığını göstermektedir. Böylesi büyük orana sahip bir havalimanından kargo faaliyetlerini doğrudan İstanbul havalimanına kaydırmak pek mümkün değildir. İlk etapta yolcu taşımacılığı ile ilgili tüm faaliyetler İstanbul Havalimanına kaydırılsa da kargo taşımacılığı noktasında bir süre daha Atatürk Havalimanının kullanımına devam edilecektir. Kargo taşımacılığı için büyük önem arz eden Atatürk havalimanında kargo faaliyetlerinin yürütülmesinin bir takım avantaj ve dezavantajlar mevcuttur. Atatürk havalimanının şehrin içerisinde olması ulaşılabilirliğini oldukça kolay bir hale getirmektedir. Ulaşılabilirliğinin kolay olması nakliyeciler açısından daha düşük maliyetlerle taşıma gerçekleştirilmesine yardımcı olmaktadır. İstanbul havalimanının en büyük dezavantajlarından birisi konum olarak yerleşim yerlerinden uzak olmasıdır. Havalimanının uzak olması nakliyecilerin maliyetlerinin artmasına sebep olduğu için bu durum nakliyeciler açısından olumsuz olarak değerlendirilmektedir.

Bu durum nakliye fiyatları açısından dezavantaj oluştursa da şehre uzak olan İstanbul havalimanının yerleşim yeri dışında olması bir takım avantajlar da doğurmaktadır. En önemli avantajlarından birisi çevresel olumsuzlukların azalmasıdır. Hava kargo faaliyetlerinin İstanbul havalimanına taşınması, Atatürk havalimanına gelen tır, kamyon gibi ağır vasıta araçların şehir içi trafiğinden çekilmesine neden olacaktır. Bu da şehir içi trafik sıkışıklığının ve kazaların bir nebze de olsa azalmasına, kentsel lojistiğin paydaşlarından biri olan kent sakinlerine daha yaşanılabilir bir şehir sunmasına katkı sağlayacaktır.

Ulaşım açısından Atatürk havalimanı daha erişilebilir bir noktada görünse de erişim süresi trafik sıkışıklığından dolayı uzun süre almaktadır. Yeni yapılan Kuzey Marmara otoyolu ve Yavuz Sultan Selim köprüsünün İstanbul havalimanına yakın olması kargo taşımacılığı açısından özellikle Anadolu yakası, Kocaeli, Bursa ve Sakarya gibi İstanbul'un doğusunda bulunan iller için daha fazla avantaj sağlamaktadır. İstanbul ulaşımının en önemli noktalarından olan köprülerde yapılan kısıtlamalar büyük araçları Yavuz Sultan Selim köprüsünü kullanmak zorunda bırakmaktadır. Yavuz Sultan Selim köprüsünü kullanan araçların Atatürk havalimanına ulaşımı İstanbul havalimanına göre ortalama 30 km daha fazladır.

Kuzey Marmara otoyolu vasıtasıyla Doğu-Batı istikametinde ki ana ulaşım arterleri gelişerek ulaşımındaki hizmet kalitesi artırılmış olacaktır. Kuzey Marmara otoyolu projesi Edirne-Kınalı-İstanbul-Ankara otoyolu, İstanbul-İzmir otoyolu ile birleşerek Marmara bölgesini, Ege ve İç Anadolu bölgesine otoyol ağı ile bağlamış olacaktır. Bu proje ile Asya güzergâhında; yıllık işgücü 1.350 milyar ve yakıt tasarrufu ile 2.053 milyar olmak üzere toplamda 3.4 milyar, Avrupa güzergâhında yıllık işgücü tasarrufunda 1 milyar ve yakıt tasarrufu 1.37 milyar olmak üzere toplamda 2.37 milyar, genel toplamda ise yıllık 5.77 milyar TL maliyet avantajı sağlayacaktır. Mevcut ulaşım ağındaki yükü azaltacağından ve trafik güvenliğini artırması dolayısıyla kaza oranında %25 azalma sağlayacaktır. Şehir merkezinde ki trafik yükünü azaltacağı için trafik yoğunluğunun sebep olduğu çevre ve gürültü kirliliğini minimuma indirecektir.

İstanbul Havalimanı ilk aşamada altyapı sisteminin tam bitmemesinden kaynaklı erişimde sıkıntılar mevcuttur. İstanbul havalimanına şehir içinden aktarılacak yüklerin karayolu ile değil de demiryolu ile taşınması hem ürünlerin taşınması süresini kısıltacaktır hem de maliyet olarak nakliye firmalarının maliyetlerini düşürecektir.

Hava kargo taşımacılığında İstanbul Havalimanının faaliyete geçirilmesi daha fazla müşteri memnuniyetinin oluşmasına sebep olacaktır. Bu müşteri memnuniyeti de ülkemizin uluslararası ticarete rekabet edilebilirliğine katkı sağlayacaktır. İlk etapta Atatürk Havalimanına göre maliyeti yüksek olsa da yapılacak olan Demir yolu projesi ile maliyet azaltılacaktır. İstanbul havalimanı ile İstanbul hava ulaşımında dünyanın en önemli transit merkezlerinden birisi haline gelerek, Türkiye'nin dünya hava kargo pazarından aldığı payın artmasına sebep olacaktır.

Yolcu taşımacılığında, Atatürk havalimanına toplu ulaşım raylı sistem ile sağlanırken İstanbul havalimanına toplu ulaşım henüz raylı sistem ile sağlanamamaktadır. Toplu ulaşımın otobüsler vasıtasıyla sağlanmasından dolayı trafik yoğunluğu hava kirliliği ve ekstra maliyet gibi birtakım olumsuzluklara neden olmaktadır. Bu durumun önüne geçebilmek için yapılmakta olan Gayrettepe-İstanbul Havalimanı ve Halkalı-İstanbul Havalimanı metro hatlarının hayata geçirilip, bu hatlara ek olarak yeni ağlar ile havalimanına erişilebilirlik düzeyinin artırılması gerekmektedir.

Atatürk havalimanında ki havacılık faaliyetlerinin İstanbul havalimanına taşınmasıyla birlikte Atatürk havalimanı çevresinde bulunan otel, AVM, akaryakıt istasyonları ve küçük esnaf olumsuz yönde etkilenmiştir. İstanbul havalimanı çevresinde bu tarz yerlerin az sayıda olması ise yolcuların olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır fakat İstanbul havalimanı çevresinin zaman içerisinde şehirleşmesiyle birlikte bu olumsuzluk ortadan kalkacaktır.

Atatürk havalimanının yerleşim yeri içerisinde kalması ve çevresinde yeterli alan bulunmaması nedeniyle lojistik faaliyetlerin önemli bir unsuru olan depolama faaliyetlerinin genişlemesi ve gelişmesi mümkün değildir. İstanbul havalimanının etrafına yapılacak olan yüksek teknolojiye sahip depolar ile bu faaliyet daha doğru ve verimli bir şekilde sağlanacaktır. İstanbul havalimanının etrafına kurulması planlanan lojistik köy projesiyle bütün taşıma modlarının bir arada aktif olarak kullanılması lojistik hizmet kalitesini artırarak ülkemizin lojistik performans kalitesine doğrudan etki edecektir. Bütün taşıma modlarının bir arada olması İstanbul havalimanının önemini artıracak ve bu havalimanını dünyanın en önemli transfer merkezlerinden biri haline getirecektir.

Tablo 4: Atatürk Havalimanı ve İstanbul Havalimanı Karşılaştırması

	Atatürk Havalimanı	İstanbul Havalimanı
Havalimanı Alanı (m²)	11.776.961	76.500.000
Pist Sayısı	3	6
Yolcu Kapasitesi	50.000.000-70.000.000	150.000.000-200.000.000
Kargo Kapasitesi (ton)	1.200.000	3.000.000
Kargo Terminal Alanı	37.100 m ²	1.400.000 m ²
Apron Alanı	369 bin 200 m ²	6.500.000 m ²
Uçak Park Alanı (adet)	90	500
Biniş Köprüsü/Körük	38	143
Otopark (adet)	7.076	70.000
Check-in Bankosu	300+	500+
Dutyfree alanı (m²)	5.336	53.000

Kaynak:DHMİ, (2019b)

İstanbul Havalimanı'nın üzerinde bulunduğu alan Atatürk Havalimanı'nın alanının yaklaşık yedi katı büyüklüğündedir. Atatürk Havalimanı'nda 3 adet pist bulunurken İstanbul Havalimanı'nda 6 adet pist bulunmaktadır. Atatürk Havalimanı kapasitesini aşarak yıllık yetmiş milyon yolcuya hizmet verirken, İstanbul Havalimanı yıllık iki yüz milyon yolcuya rahat hizmet verebilecek kapasiteye sahiptir. Kargo kapasitesinde ise İstanbul Havalimanı, Atatürk Havalimanı'nın üç katı büyüklüğündedir. Atatürk Havalimanı, kargo terminal alanı otuz yedi bin metre kare alana sahip iken, İstanbul Havalimanı'nın kargo terminal alanı bir milyon dört yüz bin metre kare ile yaklaşık 40 katı büyüklüğe sahiptir. Uçak park alanı

sayıları karşılaştırıldığında İstanbul Havalimanı ile Atatürk Havalimanı arasında beş katı büyüklükte bir fark ortaya çıkmaktadır.

SONUÇ

Ticaret hacminin giderek artması kent içerisinde oluşan lojistik hareketlerinde artmasına neden olmaktadır. Bu durum kent içerisinde yapılan faaliyetlerin daha hızlı ve daha kolay gerçekleşmesini gerektirmektedir. Son yıllarda ortaya çıkan kentsel lojistik kavramı bunun üzerine yoğunlaşmıştır. Kentsel lojistiğin başarılı bir şekilde uygulanması kent içerisinde yer alan paydaşlar için oldukça önemlidir.

Dünyanın en büyük metropol şehirlerinden birisi olan İstanbul için kentsel lojistik kavramı daha da önem kazanmaktadır. Sürekli artan nüfusu ve gelişen ekonomisiyle İstanbul, Türkiye' ninde en önemli şehri konumundadır. Ticarete dünyaya açılmanın en önemli yollarından birisi havayolu taşımacılığıdır. Türkiye'de 2017 yılında hava kargo taşımacılığının yüzde 95.76' sını İstanbul'da bulunan Atatürk Havalimanı ve Sabiha Gökçen Havalimanı'nda gerçekleştirmiştir. Türkiye hava kargo taşımacılığının %89,91'i Atatürk Havalimanı'ndan gerçekleştirmiştir. Bu rakam bize hava kargo taşımacılığında Atatürk Havalimanı'nın önemini göstermektedir.

Yapmış olduğumuz çalışmada Atatürk Havalimanı'nın yerini alan İstanbul Havalimanı yük ve yolcu taşımacılığı açısından ele alınmış olup iki havalimanı kıyaslanarak kentsel lojistiğe etkileri değerlendirilmiştir. Atatürk Havalimanı'nın şehir içerisinde bulunması ve ulaşım alt yapısının güçlü olmasından dolayı İstanbul Havalimanı'na göre daha ulaşılabilir bir durumdadır. Fakat şehir içerisindeki trafik sıkışıklığını artırmasından dolayı Atatürk Havalimanı kentsel lojistik açısından dezavantaj oluşturmaktadır. Trafik sıkışıklığından kaynaklanan çevresel dezavantajlar İstanbul Havalimanı ile birlikte azalış göstermiştir.

Atatürk Havalimanının yetersiz alanından kaynaklı oluşan sorunlar, İstanbul Havalimanı ile birlikte hem alan kapasitesi olarak hem de teknolojik olarak çözüme kavuşmuştur. İstanbul Havalimanının etrafının boş arazilerle kaplı olması, kargo taşımacılığı açısından büyük önem oluşturmaktadır. Bu boş arazilere yapılacak olan antrepolar, tır parkları vb. lojistik unsurlarla kargo hizmet kalitesi artacak, uluslararası ticarete daha rekabet edilebilir bir hale gelinecektir. Yapılmış olan Kuzey Marmara Otoyolu ile çevre iller ile olan bağlantılar güçlendirilmiş, ticari faaliyetlerin daha kolay gerçekleştirilmesine olanak tanınmıştır.

İstanbul Havalimanı, Türkiye'nin jeopolitik konumu ve sahip olduğu kapasitesinden dolayı doğal bir transit merkezi haline gelecektir. Bu transit merkezin daha verimli işleyebilmesi için bütün taşıma modlarının bir arada kullanılması ve teknolojiden daha fazla yararlanılması gerekmektedir. Yolcu taşımacılığında ise şehir merkezinden havalimanına metro hatlarının oluşturulması ve yaygınlaştırılması havalimanı için son derece önemlidir.

KAYNAKÇA

- AHL, (2019), Atatürk Havalimanı Tarihçesi, <http://ataturkhavalimani.gov.tr/tarihce/> (02.05.2019).
- Akben, İ. ve Bahçeci, A. P. (2018), "Kentsel Lojistik: Gaziantep Örneği", *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(6), 211-229.
- Ataş, O., Düzgün, M.ve Tanyaş, M. (2015), İstanbul Üçüncü Havalimanı (İga)'nınTürkiye İçin Önemi ve Geniş Çaplı Bölgesel Hava Trafik Üzerindeki Etkisi. Ulusal Lojistik Ve Tedarik Zinciri Kongresi.
- Bayraktutan, Y. ve Özbilgin, M. (2016), "Lojistik Maliyetler ve Lojistik Performans Ölçütleri", *Maliye Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 95-112.
- Bayraktutan, Y., Tüylüoğlu, Ş. ve Özbilgin, M. (2012), "Lojistik Sektöründe Yoğunlaşma Analizi ve Lojistik Gelişmişlik Endeksi: Kocaeli Örneği", *Journal of Alanya Faculty of Business/Alanya İstletme Fakültesi Dergisi*, 4(3).
- Büyüközkan, G., Soncul, M. ve Tanyaş, M. (2012), Kentsel Lojistik Yapısının Modellenmesi ve Analizi. 1.Ulusal Lojistik ve Tedarik Zinciri Kongresi Bildiri.
- Deniz, T. (2016), "Türkiye'de Ulaşım Sektöründe Yaşanan Değişimler Ve Mevcut Durum", *Doğu Coğrafya Dergisi*, 21(36), 135-156.
- DHMI, (2019a), Devlet Hava Meydanları İşletmesi Tarihçesi, <https://www.dhmi.gov.tr/Sayfalar/hakkimizda.aspx> (29.04.2019).
- DHMI, (2019b), <https://www.dhmi.gov.tr/sayfalar/istatistik.aspx>(29.04.2019).
- DHMI,(2018),<https://www.dhmi.gov.tr/Lists/DosyaYonetimiList/Attachments/581/2017%20Sekt%C3%B6r%20Raporu.pdf> (02.05.2019).
- Erdir, A. (2013), "Kentsel lojistik: İzmir İli İçin Bir Uygulama", *Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Erturgut, R.,Ustalı, N. K. ve Bolat, S. (2018), "Kentsel Lojistik ve Singapur Örneği". International Academic Research Congress.
- Gergin, R. E. ve Baki, B. (2015), "Türkiye'deki Bölgelerin Lojistik Performanslarının Bütünleştirilmiş AHS ve TOPSIS Yöntemiyle Değerlendirilmesi", *Business & Economics Research Journal*, 6(4). 115-135.
- ISG, (2019), ISG Hakkımızda, <https://www.sabihagokcen.aero/kurumsal-bilgiler/hakkimizda/isg-hakkinda>, (02.05.2019).
- LODER, (2008),Loder Üniversiteler Arası 5. Lojistik Vak'a Yarışması 2008.
- Ogden K. W. (1992), Urban Goods Movement: A Guide to Policy and Planning. Ashgate Publishing Company: United States.
- Öztürkoğlu, Y.,Özbiltekin, M., Gözaçan, N. ve Sürgeç, I. (2018), "City Logistics: SampleImplementation of Izmir City", *Journal of Management Marketing andLogistics*, 5(3), 206-213.
- Rodoplu, H., Polat G. ve Kılıç D. (2019), "Uçak Sahipliği Açısından Türk Havacılık Şirketleri Üzerinde Bir Araştırma", *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 92-104.
- Savrun, B. ve Mutlu, H. M. (2019), "Kent Lojistiği Üzerine Bibliyometrik Analiz", *Kent Akademisi*, 12(2), 364-386.
- Taniguchi, E. ve Van Der H.(2000b), "An Evaluation Methodolgyfor City Logistics. *Transport Reviews*, 20(1). 65-90.
- Taniguchi, E.,Thompson, R. G.ve Yamada, T. (2014),Recent Trends and Innovations in Modelling city Logistics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 125, 4-14.
- THY, (2019), Türk Hava Yolları Tarihçesi, <https://www.turkishairlines.com/tr-tr/basinodasi/hakkimizda/> (29.04.2019).
- Witkowski, J. ve Janiak, M.K. (2012), "CorrelationBetween City LogisticsandQuality of Life As An Assumption for Referential Model", The Seventh International Conference on City Logistics, Procedia-Social ve Behavioral Sciences, 39, 568-581.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016), *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Teknikleri*. Ankara: Seçkin Yayınları.

