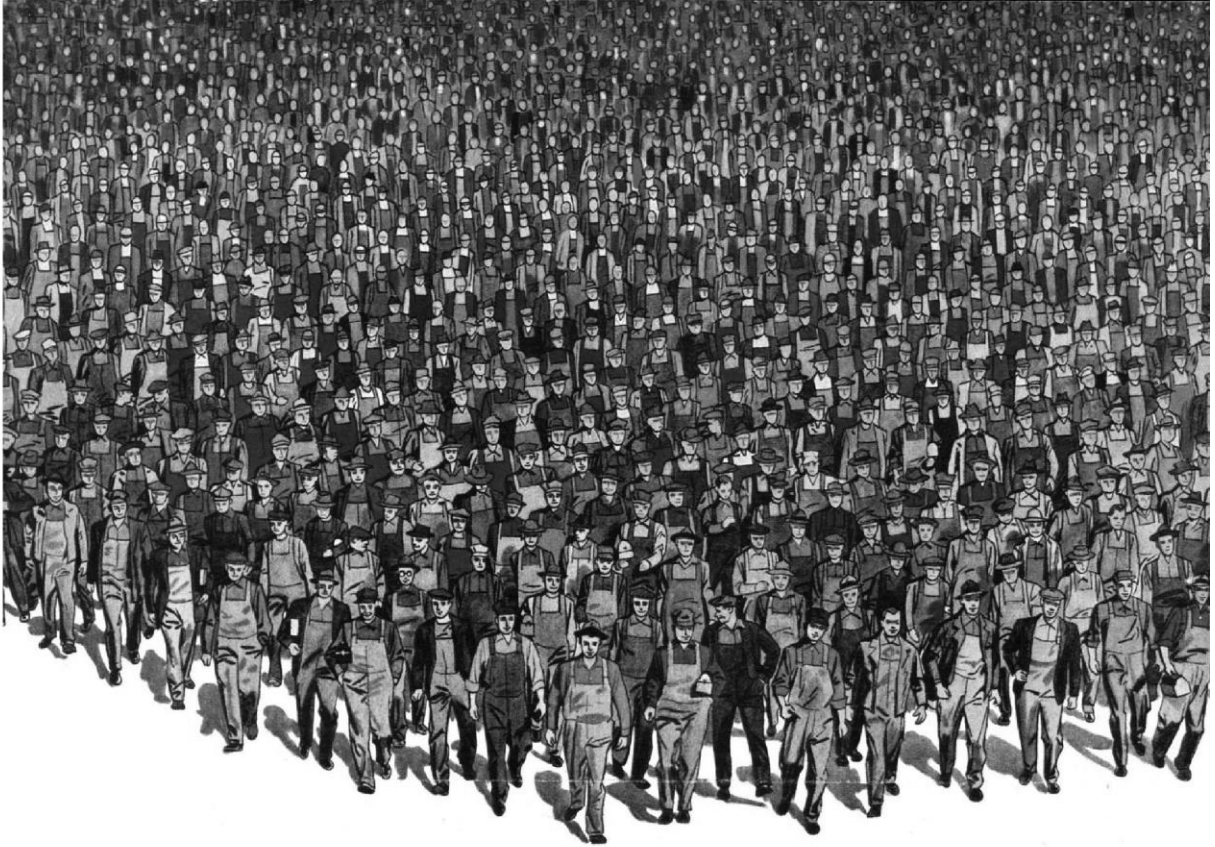




Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi

2020, Cilt 6, Sayı 8



<http://dergipark.gov.tr/yonbil>

ISSN 2149-1984



9 772149 198009 >



Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi

Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi (<http://dergipark.gov.tr/yonbil>)

Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi (<http://dergipark.gov.tr/yonbil>) ISSN 2149-1984

“Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi (YÖNBİL)” internet ortamında yayımlanan, uluslararası, hakemli bir yönetim bilimleri dergisidir.

YÖNBİL'e yönetim bilimleri ve alt disiplinlerine ait olan çalışmalar kabul edilmektedir.

Derginin yazı dili Türkçedir.

YÖNBİL çevrimiçi bir dergi olduğundan basılı sayıları bulunmamaktadır.

Amaç

Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, hakemli uluslararası bir dergi olup, yönetim bilimleri alanında yapılan araştırmaları yayımlama ve bilim insanlarının hizmetine sunmayı amaçlamaktadır. Dergi; KIŞ(Şubat) ve YAZ(Ağustos) dönemleri olmak üzere yılda iki kez yayımlanmaktadır.

Odak ve Kapsam

Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, hakemli uluslararası bir dergi olup, yönetim bilimleri alanında yapılan araştırmaları yayımlama ve bilim insanlarının hizmetine sunmayı amaçlamaktadır. Dergi yönetim bilimleri alanında tüm çalışmalara yer vermektedir. Kapsam dışındaki çalışmalar reddedilmektedir.

Değerlendirme Süreci

Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi'ne yazı göndermek için yazar(lar), derginin internet adresine girerek üye olmalıdır.

Yazarlar makalelerini sisteme yüklerken Word belgesinde yazının başlığının altında yazar adı, unvanı, görev yaptığı kurum ve kendisine ulaşılabilir e-posta adresi gibi bilgilere yer



vermemelidirler. Yazarlar hakemlerin görüşlerini sistemden takip etmelidir. Yazıların hangi akademisyen tarafından sisteme eklendiği ya da dergiye gönderildiği, sistem yöneticisi tarafından görülmektedir. Bu husus, makaleyi inceleyecek hakemlere daha rahat hareket imkânı tanınması açısından önemlidir.

Makale, <http://dergipark.gov.tr/yonbil> adresindeki Makale Takip Sistemi aracılığıyla, e-posta adresi ve parolayla girilen kişisel sayfadan gönderildikten sonra, aynı sayfadan hakem süreci takip edilebilir. Bu aşamadan sonra, düzeltmelerin yapılması için, bütün hakemlerden raporların gelmesi beklenmelidir.

Dergiye ulaşan makale öncelikle alan editörü tarafından incelenir ve makalenin dergi yazım kurallarını taşıyıp taşımadığına bakılır. Derginin yazım kurallarına uymayan makaleler alan editörü tarafından hakemlik süreci başlatılmadan geri çevrilir ya da bazı değişiklikler istenebilir. Yazım kurallarına uygun makaleler ise, alanında uzman olan en az iki hakeme gönderilir. Onbeş gün içerisinde hakemlerin değerlendirmelerini tamamlayarak raporlarını göndermeleri beklenir.

Sürecin her aşamasında, hakemlerin ve yazarların isimlerinin saklı tutulduğu çift-kör hakemlik sistemi kullanılmaktadır. Hakemler kendilerine gönderilen makaleleri; çalışmanın orijinalliği, literatüre katkısı, metodoloji, vb. açıdan değerlendirirler. Hakemler direkt makaleyi kabul edebilir, reddedebilir veya yazarlardan düzeltme yapmalarını isteyebilirler. Bir makalenin yayına kabul edilebilmesi için, en az iki hakemin olumlu görüş bildirmesi gerekmektedir. Hakem raporlarından biri olumlu, diğerinin olumsuz olması durumunda, yazı üçüncü bir hakeme daha gönderilir.

Makale iki hakemden “Kabul Raporu” alması durumunda yayımlanır. Makale iki hakemden “Red Raporu” alması durumunda yayımlanmaz ve makalenin yazar(ları) bilgilendirilir. Hakemlerin “Düzeltilme Raporu” alınması durumunda yazar(lara) istenilen düzeltmeler bildirilir. Yazar(ların) istenilen düzeltmeleri tamamlayarak makaleyi tekrar sisteme yüklemesi istenir. Makalenin düzeltilmiş hali hakemlere tekrar geri gönderilir veya küçük düzeltmeler istenmişse alan editörü, istenilenlerin yerine getirilip getirilmediğini kontrol ederek makaleyi yakın arşivine gönderebilir. Büyük düzeltme raporu verildiyse alan editörü, tekraren aynı hakeme makaleyi gönderir. “Kabul Raporu” alınması durumunda yayın arşivinde sıraya alınır. İstenilen ya da beklenen düzeltmelerin yapılmaması durumunda makale “Red” edilir.

Yayın Sıklığı

Yılda iki sayı olarak çıkarılan dergi ŞUBAT ve AĞUSTOS aylarına yayınlanmaktadır.



Yayın Kuralları

YÖNBİL'de hiç kimseye farklı bir avantaj sağlanmamaktadır.

Dergiye gönderilen çalışmalar öncelikli olarak editör onayından geçmekte ve sadece onay alan çalışmalar ilgili alan hakemlerine gönderim yapılmaktadır. Her çalışma iki alan hakemi tarafından değerlendirilmekte ve onay alan çalışmalar yayına alınmaktadır. Bir çalışmanın sadece iki kez düzeltilmesi istenmektedir. İki düzeltme de talep edilen eksiklikler giderilmediyse çalışma otomatik olarak ret edilmektedir.

Dergi işleyişi ve yapılan her türlü işlem sistem üzerinden takip edilmektedir. Tamamen internet ve web tabanlı çalışan sistemde her türlü kayıt derginin internet tabanında kayıtlı tutulmaktadır.

Her sayıda yazarın sadece bir çalışmasına yer verilmektedir. Aynı yazara ait (birden çok yazarlı olsa dahi) birden fazla çalışma gelecek sayılarda yayınlanmak üzere sıraya alınmaktadır.

YÖNBİL'de tüm alıntılanmalar APA 5 sistemi ile yapılmaktadır.

YÖNBİL'de yayın telif hakkı sözleşmesi kullanılmamaktadır. Yayınlanan tüm makalelerin yayın hakkı YÖNBİL'e aittir. Yazarlar, yayımlanmak üzere kabul edilen makalelerinin yayım haklarının YÖNBİL dergisine devrini kabul etmiş sayılırlar. Yayımlanan makaleler için yazara telif ücreti ödenmez.

YÖNBİL'e gönderilen yayınlar daha önce bir başka dergiye gönderilmemiş olmalı, ret ya da aynı anda farklı dergilerde değerlendirmede bulunmamalıdır.

Dergi editörleri, hiçbir koşul ve şarta bağlı olmaksızın dergiye gelen çalışmalarını hakem sürecine almadan ret etme hakkına tek taraflı olarak sahiptir. Bu durumda yazar ya da yazarlar bir hak iddiasında bulunamazlar.

YÖNBİL'de değerlendirilen yayınların hangi hakem veya hakemler tarafından değerlendirildiği konusunda yazar ya da yazarlar bilgi sahibi olamaz. Bu konuda bilgi talebinde bulunamaz.

Gelen yayınların değerlendirme süreci 1-3 aydır. Fakat değerlendirmede oluşabilecek sorunlar nedeni ile bu durum uzayabilmektedir.

Bilimsel içerik içermeyen ve bilime yenilik kazandırmayan hiçbir çalışma YÖNBİL'de kabul görmemektedir. Bu tip çalışmalara yer verilmemektedir.

Yayımlanan çalışmanın bilimsel ve hukuki her türlü sorumluluğu yazarına ya da yazarlarına aittir.

Dergiye çalışmalarını gönderen tüm yazar ya da yazarlar bu koşulları kabul etmiş sayılırlar.



Açık Erişim Politikası

YÖNBİL yayınlanma ile birlikte açık erişim sağlama politikasını benimsemiştir. Açık erişim bilginin küresel değişimini artırarak insanlık için yararlı sonuçlar doğurmaktadır. YÖNBİL aynı zamanda 12 Eylül 2012 tarihinde kabul edilen Budapeşte Açık Erişim Girişimi'ni desteklemektedir. Bu bağlamda dergi yayın kurulu tarafından benimsenmiş olan açık erişim politikaları şu adreste yer almaktadır:

<http://www.budapestopenaccessinitiative.org/boai-10-translations/turkish-translation>

YÖNBİL'de yayınlanan tüm makaleler "Creative Commons Alıntı 4.0 Uluslararası Lisansı" ile lisanslanmıştır. Bu lisans; yayınlanan tüm makaleleri, veri setlerini, grafik ve ekleri kaynak göstermek şartıyla veri madenciliği uygulamalarında, arama motorlarında, web sitelerinde, bloglarda ve diğer tüm platformlarda çoğaltma, paylaşma ve yayma hakkı tanır. Açık erişim disiplinler arası iletişimi kolaylaştıran, farklı disiplinlerin birbirleriyle çalışabilmesini teşvik eden bir yaklaşımdır. YÖNBİL bu doğrultuda makalelerine daha çok erişim ve daha şeffaf bir değerlendirme süreci sunarak kendi alanına katma değer sağlamaktadır.

YÖNBİL, açık erişim sağlama politikası kapsamında kütüphanelerin dergi içeriğini kütüphane katalog kayıtlarına almalarını önermektedir.



YÖNBİL aşağıdaki veri tabanlarınca taranmakta ve indekslenmektedir:



Google Akademik



Research Bible



Munich Personal
RePEc Archive



Open Depot



Bielefeld Academic
Search Engine



Open Archives



Electronic Journals Library



J-Gate



Leibniz-Informationszentrum
Lebenswissenschaften



The Hamburg State
and University Library



EconPapers



Scientific Indexing
Services



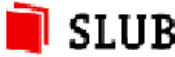
International Society for
Research Activity



AcademicKeys



Universitätsbibliothek
Leipzig



Sächsische
Landesbibliothek



Cite Factor



Saarländische Universitäts-
und Landesbibliothek



СОЦИОНЕТ



Max Planck Institute



Cosmos



The Journals
Impact Factor



International
Scientific Indexing



Open Academic
Journals Index



Journal Index

10.2015



Yayıncı

YÜKSEKBİLGİLİ EĞİTİM ve DANIŞMANLIK LTD. ŞTİ.

Baş Editör

Dr. Öğr. Üyesi Zeki YÜKSEKBİLGİLİ / Nişantaşı Üniversitesi

Yayın ve Editörler Kurulu

Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZCAN / Nişantaşı Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Altay İlkan AKTÜRK / İstanbul Aydın Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Gülbeniz AKDUMAN / İstanbul Bilgi Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Serkan AKGÜN / Kent Üniversitesi

Bilim Kurulu

Prof. Dr. Akiva FRADKIN / York University

Prof. Dr. Anarkül URDALETOVA / Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi

Prof. Dr. Asım SALDAMLI. / Mardin Artuklu Üniversitesi

Prof. Dr. Can BİLGİLİ / Hasan Kalyoncu Üniversitesi

Prof. Dr. Cusup PİRİMBAYEV / Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi

Prof. Dr. Reyhan Ayşen WOLFF / Giresun Üniversitesi

Prof. Dr. Bayram KAYA / Giresun Üniversitesi

Prof. Dr. Celaledin Serinkan / Pamukkale Üniversitesi

Prof. Dr. David SCHWARTZ / Jerusalem University

Prof. Dr. Derman KÜÇÜKALTAN / İstanbul Arel Üniversitesi

Prof.Dr. Fatih BAYRAM / Karabük Üniversitesi

Prof. Dr. Gerhard BERCTOLD / Universidad Azteca

Prof. Dr. Gershon TENENBAUM / Florida State University

Prof. Dr. Hasan AYYILDIZ / Karadeniz Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. Hasan TUTAR / Sakarya Üniversitesi

Prof. Dr. Hüseyin Abdürrahim KANIBİR / Gedik Üniversitesi

Prof. Dr. Nazmiye ERDOĞAN / Başkent Üniversitesi



- Prof. Dr. Tuncay GÖRGÜLÜ / Berlin Humboldt Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf KARACA / Afyon Kocatepe Üniversitesi
Doç. Dr. Ahmet Mutlu AKYÜZ / Gümüşhane Üniversitesi
Doç. Dr. Aslı YURDİGÜL / Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi
Doç. Dr. Burak MİL / İstanbul Arel Üniversitesi
Doç. Dr. Ferudun KAYA / Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Doç. Dr. Hakan ALTIN / Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. Hanifi Murat MUTLU / Gaziantep Üniversitesi
Doç. Dr. İbrahim ÇETİN / Akdeniz Üniversitesi
Doç. Dr. Kazım Ozan ÖZER / Kent Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa KESEN / Adnan Menderes Üniversitesi
Doç. Dr. Serpi KESTANE / Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Sevinc KASIMOVA / Bakü Devlet Üniversitesi
Doç. Dr. Şule YÜKSEL ÖZMEN / Karadeniz Teknik Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Zeynep HATİPOĞLU / İstanbul Arel Üniversitesi
Yard. Doç. Dr. Azamat MAKSÜDÜNOV / Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi
Yard. Doç. Dr. Mehmet BALYEMEZ / Kıbrıs İlim Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZCAN / Nişantaşı Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Altay İlkan AKTÜRK / İstanbul Aydın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Aynur ACER / İstanbul Arel Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Aslı HONÇA / Kastamonu Üniversitesi
Dr. Öğr. Görevlisi Bahar GÜRDİN / Adnan Menderes Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Bülent DEMİR / İstanbul Arel Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Cem KARABAL / Beykent Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Erdal ŞEN / Doğu Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Erdem AKKAN / Mersin Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Esra Sena TÜRKO / Erzurum Teknik Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Gözde MERT / Nişantaşı Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Gülbeniz AKDUMAN / İstanbul Bilgi Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Günay YEŞİLBAŞ / Nişantaşı Üniversitesi



- Dr. Öğr. Üyesi Hülya BULUT / İstanbul Arel Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi İsmet Bihter KARAGÖZ / İstanbul Gelişim Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Sami MENCET / Akdeniz Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Necla DÖNMEZ USTA / Giresun Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Nermin KİŞİ / Bülent Ecevit Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Olca SEZEN DOĞANCILI / Sinop Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Osman SİRKECİ / Giresun Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sedat BAŞTUĞ / İskenderun Teknik Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Serkan AKGÜN / Kent Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sezen BOZYİĞİT / Mersin Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Şükran ÖKTEM / Başkent Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Süreyya YILMAZ / Üsküdar Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Tolga GÖK / Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Volkan YAKIN / Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Dr. Erin HILL / Aston American University
Dr. Habibe AKŞİT / İstanbul Kültür Üniversitesi
Dr. Kamil KANIPEK / Girne Amerikan Üniversitesi
Dr. Vladimir KURYAKOV, Los Angeles International University



Değerlendirme Süreci

Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi'ne yazı göndermek için yazar(lar), derginin internet adresine girerek üye olmalıdır.

Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi'nde yazarlardan yayın için hiçbir şekilde ücret talep edilmemektedir.

Yazarlar makalelerini sisteme yüklerken Word belgesinde yazının başlığının altında yazar adı, unvanı, görev yaptığı kurum ve kendisine ulaşılacak e-posta adresi gibi bilgilere yer vermemelidirler. Yazarlar hakemlerin görüşlerini sistemden takip etmelidir. Yazıların hangi akademisyen tarafından sisteme eklendiği ya da dergiye gönderildiği, sistem yöneticisi tarafından görülmektedir. Bu husus, makaleyi inceleyecek hakemlere daha rahat hareket imkânı tanınması açısından önemlidir.

Makale, <http://dergipark.gov.tr/yonbil> adresindeki Makale Takip Sistemi aracılığıyla, e-posta adresi ve parolayla girilen kişisel sayfadan gönderildikten sonra, aynı sayfadan hakem süreci takip edilebilir. Bu aşamadan sonra, düzeltmelerin yapılması için, bütün hakemlerden raporların gelmesi beklenmelidir.

Dergiye ulaşan makale öncelikle alan editörü tarafından incelenir ve makalenin dergi yazım kurallarını taşıyıp taşımadığına bakılır. Derginin yazım kurallarına uymayan makaleler alan editörü tarafından hakemlik süreci başlatılmadan geri çevrilir ya da bazı değişiklikler istenebilir. Yazım kurallarına uygun makaleler ise, alanında uzman olan en az iki hakeme gönderilir. Onbeş gün içerisinde hakemlerin değerlendirmelerini tamamlayarak raporlarını göndermeleri beklenir.

Sürecin her aşamasında, hakemlerin ve yazarların isimlerinin saklı tutulduğu çift-kör hakemlik sistemi kullanılmaktadır. Hakemler kendilerine gönderilen makaleleri; çalışmanın orijinalliği, literatüre katkısı, metodoloji, vb. açıdan değerlendirirler. Hakemler direkt makaleyi kabul edebilir, reddedebilir veya yazarlardan düzeltme yapmalarını isteyebilirler. Bir makalenin yayına kabul edilebilmesi için, en az iki hakemin olumlu görüş bildirmesi gerekmektedir. Hakem raporlarından biri olumlu, diğersinin olumsuz olması durumunda, yazı üçüncü bir hakeme daha gönderilir.

Makale iki hakemden “Kabul Raporu” alması durumunda yayımlanır. Makale iki hakemden “Red Raporu” alması durumunda yayımlanmaz ve makalenin yazar(ları) bilgilendirilir. Hakemlerin “Düzeltilme Raporu” alınması durumunda yazar(lara) istenilen düzeltmeler bildirilir. Yazar(ların) istenilen düzeltmeleri tamamlayarak makaleyi tekrar sisteme yüklemesi istenir. Makalenin düzeltilmiş hali hakemlere tekrar geri gönderilir veya küçük düzeltmeler istenmişse alan editörü, istenilenlerin yerine getirilip getirilmediğini kontrol ederek makaleyi yaqın arşivine gönderebilir. Büyük düzeltme raporu verildiyse alan editörü, tekraren aynı hakeme makaleyi gönderir. “Kabul Raporu” alınması durumunda yayın arşivinde sıraya alınır. İstenilen ya da beklenen düzeltmelerin yapılmaması durumunda makale “Red” edilir.



Yazım Kuralları

YÖNBİL'e gönderilecek olan makaleler aşağıdaki kurallara göre hazırlanmalıdır;

1. Yazılarda sayfa numarası, üst bilgi ve alt bilgi gibi ayrıntılara yer verilmemelidir.
2. Yazı tipi olarak TIMES NEW ROMAN kullanılmalıdır.
3. Makale içerisindeki başlıkların her bir kelimesinin sadece ilk harfleri büyük yazılmalı, başka hiçbir biçimlendirmeye, yer verilmemelidir.
4. İmlâ ve noktalama açısından, makalenin ya da konunun zorunlu kıldığı özel durumlar dışında, Türk Dil Kurumunun İmlâ Kılavuzu esas alınmalıdır.
5. Makalelerde Türkçe ve İngilizce başlıkla, öz ve anahtar kelimeler bulunmalıdır. Metin içerisinde giriş, teorik temel bulgular ve sonuç kısmı bulunmalıdır. (Ampirik çalışmalarda)
6. Tablolarda başlık üst kısımda ve tablo başlığının harfleri büyük olmalıdır. Şekillerde ise, başlık şeklin altında yer almalıdır ve 12 puntoyla yazılmalıdır.
7. Makalelerde yapılan atıf sistemlerinde APA sistemi kullanılmalıdır. Kaynak gösterme metin içinde (Soyad, Yıl: s. No) şeklinde olmalıdır. Her makalenin sonunda mutlaka kaynakça bulunmak zorundadır. Kaynakçada ise, (Soyad, A. (2015). Xxx Xxxx Xxxx. Şehir: Yayınevi.) şeklinde olmalıdır. Kaynakça soyada göre alfabetik sıraya göre konmalıdır. Kaynakçada ilk harfler büyük değildir.
8. Yazılar, Microsoft Word programında yazılmalı ve sayfa yapıları aşağıdaki gibi düzenlenmelidir:

Kâğıt Boyutu: A4 Dikey

Üst Kenar Boşluk: 2,5 cm

Alt Kenar Boşluk: 2,5 cm

Sol Kenar Boşluk: 2,5 cm

Sağ Kenar Boşluk: 2,5 cm

Yazı Tipi: Times News Roman

Yazı Tipi Stili: Normal

Boyutu (normal metin): 12

Kaynakça: 10 punto ve tek aralık

Satır Aralığı: 1 (tek aralık)

Tablolar: 10 punto ve tek aralık



Kaynakçada Yazım Kuralları:

Kaynakçada aynı yazarın çok sayıda kaynağı varsa, kaynaklar eskiden yeni tarihe doğru sıralanarak yazılır. Aynı tarihli kaynaklarda harf ile sıralama yapılır. Örneğin: 2000a, 2000b.

Dergilerin varsa DOI numaraları yazılır.

Örneğin:

Anderson, A. K. (2005). Affective Influences on the Attentional Dynamics Supporting Awareness. *Journal of Experimental Psychology: General*, 154, 258-281. DOI:10.1037/0096-3445.134.2.258 Yoksa url numaraları yazılır. Örneğin: Fe:Feminist eleştiri dergisi url'si. <http://cins.ankara.edu.tr/cansun.html>

Klasik eserlerin (Marx, Freud gibi) özgün tarihleri biliniyorsa kaynağın sonunda şu şekilde verilir: (Özgün eser 1846 tarihlidir)

Aynı soyadlı yazarlardan, yayını daha eski tarihli olsa bile adının ilk harfi alfabetik olarak önce gelen kaynakçada önce belirtilir. Örneğin: Köker, E. (1998). *Politikanın İletişimi İletişimin Politikası*, Ankara: Vadi. Köker, L. (2007). *Hukuk Reformları Sürecinde Türkiye'nin İnsan Hakları Sorunu*. İnsan Hakları Haberciliği, (derl.) Sevda Alankuş, İstanbul: IPS Vakfı.

Çok yazarlı kitap

Abisel, N., Arslan, U.T., Behçetoğulları, P., Karadoğan, A., Öztürk, S.R. & Ulusay, N. (2005). *Çok Tuhaf Çok Tanıdık*. İstanbul: Metis.

Editörlü kitap

Özbek, M. (Ed.) (2005). *Kamusal Alan*. İstanbul: Hil. Editörlü kitapta bölüm Kejanlıoğlu, B. (2005). *Medya Çalışmalarında Kamusal Alan Kavramı*. Meral Özbek (Ed.), *Kamusal Alan içinde* (s. 689-713). İstanbul: Hil.



Etik Kurallar

Yazarlar

Gönderilen makalenin akademik alanlara katkı sunacak nitelikte olması yazarın sorumluluğundadır.

Çalışmaların özgün olması ve araştırmaya dayalı olması gerekmektedir.

Her ne kadar intihal taraması dergi tarafından yapılacaksa da akademik onursuzluk olan intihalin sonuçları tamamen yazara yönelecektir.

Makale aynı anda farklı dergilere gönderilmemelidir ve daha önce başka bir dergiye gönderilmiş olmamalıdır.

Makalede ismi yazılacak olan diğer yazarların araştırmaya katkı sağladığından emin olunmalıdır. Akademik katkısı olmayan kişilerin ilave yazar olarak gösterilmesi veya katkı sırası gözetilmeksizin, unvan, yaş ve cinsiyet gibi bilim dışı ölçütlerle yazar sıralaması yapılması bilim etiğine aykırıdır.

Dergiye makale gönderen yazarların derginin yayım ve yazım ilkelerini okuduğu ve kabul ettiği varsayılır ve yazarlar bu ilkelerde kendinden beklenenleri taahhüt etmiş sayılmaktadır.

Atıflar ve kaynakça gösterimi eksiksiz olmalıdır.

Yazarlar, Yükseköğretim Kurulu'nca da belirtilen Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi'ni dikkate almalıdır.

Hakemler

Hakemler dergide yayımlanacak makalenin akademik kalitesinin en temel tespit edicisi olduklarının bilinciyle davranmalı ve akademik kaliteyi artırma sorumluluğuyla değerlendirme yapmalıdır.

Hakemler, yalnızca uygun bir değerlendirmeyi yapmak için gereken uzmanlığa sahip oldukları, kör hakemlik gizliliğine riayet edebilecekleri ve makaleye dair detayları her şekilde gizli tutabilecekleri makalelerin hakemliğini kabul etmelidirler.

Makale inceleme süreci sonrasında da incelenen makaleye dair herhangi bir bilgi hiçbir şekilde başkalarıyla paylaşılmamalıdır.

Hakemler, yalnızca makalelerin içeriğinin doğruluğunu ve akademik ölçütlere uygunluğunu değerlendirmelidir. Makalede ortaya konan düşüncelerin hakemin düşüncelerinden farklı olması değerlendirmeyi etkilememelidir.

Hakem raporları objektif ve ölçülü olmalıdır. Hakaret içeren, küçümseyici ve itham edici ifadelerden kesinlikle kaçınılmalıdır.

Hakemler, değerlendirme raporlarında yüzeysel ve muğlak ifadelerden kaçınılmalıdır. Sonucu olumsuz olan değerlendirmelerde sonucun dayandığı eksik ve kusurlu hususlar somut bir şekilde gösterilmelidir.



Hakemler, kendilerine tanınan süre içerisinde makaleleri değerlendirmelidir. Şayet değerlendirme yapmayacaklarsa, makul bir süre içerisinde dergiye bildirmelidirler.

Editörler

Editörler, dergi politikasında belirtilen ilgili alanlara katkı sağlayacak makaleleri değerlendirme sürecine kabul etmelidir.

Editörler, kabul veya ret edilen makaleler ile herhangi bir çıkar çatışması/ilişkisi içinde olmamalıdır.

Editörler bir makaleyi kabul etmek ya da reddetmek için tüm sorumluluğa ve yetkiye sahiptir.

Hakemlerin ve yazarların isimlerinin karşılıklı olarak gizli tutulması editörlerin sorumluluğudur.

Yayınlanmak üzere gönderilen makalelerin intihal taraması ve böylece akademik onursuzluğun önüne geçilmesi için editörler gerekli çabayı göstermelidir.

Dergiye gönderilen makalelerin ön inceleme, hakemlik, düzenleme ve yayınlama süreçlerinin vaktinde ve sağlıklı bir şekilde tamamlanması editörlerin görevidir.

Editörler dergiye makale kabul ederken akademik kaygı ve ölçütleri öncelemelidir.

Editörler dergiye katkısı olmayan kişileri yayın kurulu üyesi veya yardımcı editör olarak göstermemelidir.



Dergi tam metinlerin okuyucular tarafından okunmasına, indirilmesine, kopyalanmasına, dağıtılmasına, yazdırılmasına ve okuyucuların bunları herhangi bir yasal amaçla kullanmalarına izin verir.

Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi [Creative Commons Atıfı-Türetilemez 4.0 Uluslararası Lisansı](#) ile lisanslanmıştır.





Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi

Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi (<http://dergipark.gov.tr/yonbil>)

Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi (<http://dergipark.gov.tr/yonbil>) ISSN 2149-1984

Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt:6, Sayı: 8, 2020

İçindekiler

İnternet Üzerinden Yeniden Satış Motivasyonu Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması Zeki YÜKSEKBİLGİLİ	1 - 12
Türkiye’de Sağlık Alanında Hizmet Veren Sivil Toplum Kuruluşlarının Drucker Düşünceleri Bağlamında Değerlendirilmesi Necdet AY, Onur YARAR	13 - 27
The Effect of Organizational Justice on Employee Well-Being Merve GÜNDÜZ, Veli Deniz DUYAR, Yıldırım ÖRNEKLİ	28-48
Online Background Check System For E-Recruitment: Pre-Employment Screening for Turkish Companies Uğur Tefvik KAPLANCALI, Kerime Arzu BALOĞLU	49-62
Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile Bireysel Mutluluk Düzeyi Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma Naime ŞİMŞEK YÜKSEKBİLGİLİ	63-72



İNTERNET ÜZERİNDEN YENİDEN SATIŞ MOTİVASYONU ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇEYE UYARLANMASI: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI ¹

ADAPTATION OF RESALE MOTIVATIONS IN ONLINE SETTINGS SCALE TO TURKISH: THE VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

Zeki YÜKSEKBİLGİLİ²

Özet

Bu çalışmada internet üzerinden yeniden satış motivasyonu ölçeğinin Türkçeye uyarlanması amaçlanmaktadır. Araştırmaya kolayda örnekleme ile seçilen 755 denek katılmıştır (n=755). Ölçeğin tümüne ilişkin iç tutarlılık katsayısı $\alpha = 0,939$ 'dır. Ölçeğin yapı geçerliği için, açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda toplam açıklanan varyansın %% 77,63 olduğu saptanmıştır. KMO örneklem uygunluk katsayısı 0,797 bulunmuştur. Güvenirlik çalışması sonucunda Cronbach alfa katsayısı ölçeğin bütünü için ,939'dur. Doğrulayıcı faktör analizinde ölçek 6 boyutlu olarak düşünüldüğünde, standart uyum indeksleri kabul edilebilir derece çıkmıştır. Sonuç olarak 6 faktörden oluşan 23 maddelik ölçme aracı, Türk araştırmacıların kullanımına hazır hale getirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yeniden Satış Motivasyonu, Paylaşım Ekonomisi, Ölçek, Ölçek Uyarlama

Abstract

In this study, the author have aimed to adapt the resale motivations in online settings scale to Turkish. A total of 755 surveyors from Turkey were selected using convenient sampling to participate in this study (n=755). The internal consistency for the entire scale was $\alpha = 0,939$. For the construct validity exploratory and confirmatory factor analysis were applied. As a result of the exploratory factor analysis, it was found that the total explained variance was % 77,63 %. The Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy is 0,797. The reliability study indicated that the Cronbach alpha coefficient was ,963 for whole scale. In the exploratory factor analyzing when the scale was thought in 6 dimension, standart compatibility indeksis were fonud on the acceptable level. In conclusion, an instrument consisting of 23 items, 6 factors was prepared for Turkish researchers.

Keywords: Resale Motivations, Collaborative Consumption, Scale, Scale Adaptation.

1- KAVRAMSAL ZEMİN

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler kullanıcılar ile bilgi sistemleri arasında sürekli veri akışını sağlayarak yeni dağıtım kanalları ortaya çıkarmış, tüketim alışkanlıkları ve hizmet sunumunda önemli değişimleri beraberinde getirmiştir (Gyodi,

¹ Bu çalışma III. İşletme ve Yönetim Bilimleri Uluslararası Kongresi'nde (28-29 Şubat 2020 / İstanbul) bildiri olarak sunulmuştur.

² Dr.Öğr.Üyesi, Nişantaşı Üniversitesi, yuksekbilgili@gmail.com

2017: 1). Bu değişimlerden bir tanesi de, bireylerin sahip olduğu kullanılmamış ya da az kullanılmış varlıkları üretken kaynaklara dönüştürme olgusu (Wallsten, 2015: 3) olarak tanımlanabilecek paylaşım ekonomisidir. İnsanların sosyal teknolojiler kullanarak mal ve hizmetlerini paylaşma fikri, paylaşım ekonomisi çağını başlatmıştır (Kişi, 2018: 59).

Bireyin sahip olduğu kullanılmış varlıkların internet üzerinden satışını kolaylaştırmak üzere uluslararası ve ulusal birçok platform bulunmaktadır. Uluslararası platformlara örnek olarak ürünlerin satılabildiği e-Bay, letgo, ilanların verilebildiği Craigslist verilebilir. Ulusal platformlardan bazıları ise Gittigidiyor, sahibinden.com, Gardrops, Dolap ve sanalpazar.com'dur.

Vroom tarafından ortaya koyulan beklenti-değer teorisi başarı motivasyonunu bireyin belirli bir bağlam çerçevesindeki görev ile ilgili performans ortaya koyma beklentileri ile bu göreve yüklediği değerlerin toplamı olarak ele almaktadır (Brophy, 1999). Bu bağlamda, internet üzerinden yeniden satış motivasyonu, ürünün sahip olunmasından, sahip olunmamasına götüren, ürünün satışı sonrasında elde edilen çıktı olarak tanımlanmıştır (Ertz, Durif ve Arcand 2018: 94).

Yeniden satış motivasyonuna etki eden 6 faktör tanımlanmıştır (Ertz vd., 2018: 98) bunlar protesto faktörü (protester factor), ekonomik faktör (economic factor), üretkenlik faktörü (generative factor), eğlence faktörü (recreational factor), pratiklik faktörü (practical factor) ve sosyal faktör (social factor) olarak adlandırmışlardır. Chu ve Liao (2007), Murphy ve Liao (2013) tarafından yapılan çalışmalar çevrimiçi platformların kullanıcılar tarafından genellikle ekonomik ve üretkenlik faktörü için kullanıldığını ortaya koymaktadır. Barlow, Siddiqui ve Mannion (2004) tarafından yapılan çalışmalarda ise mantığa aykırı motivasyon faktörlerinin de olduğunu (sosyal ve eğlence faktörü) ortaya koymuştur.

2- ARAŞTIRMA

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Myriam Ertz, Fabien Durif ve Manon Arcand (2018) tarafından geliştirilen İnternet Üzerinden Yeniden Satış Motivasyonu Ölçeğinin (İÜYSMÖ) Türkçeye uyarlanmasıdır. Araştırmaya başlanmadan önce, İÜYSMÖ'yü geliştiren Myriam Ertz'den ölçeğin Türkçeye uyarlanması konusunda izin istenmiş ve 21.09.2018 tarihinde yazılı izin alınmıştır.

2.2. İnternet Üzerinden Yeniden Satış Motivasyonu Ölçeği

Myriam Ertz, Fabien Durif ve Manon Arcand (2018) tarafından geliştirilen İÜYSMÖ, 6 faktörlü bir yapıya sahiptir. Yazarlar bu faktörleri protesto faktörü (protester factor), ekonomik faktör (economic factor), üretkenlik faktörü (generative factor), eğlence faktörü (recreational factor), pratiklik faktörü (practical factor) ve sosyal faktör (social factor) olarak adlandırmışlardır. 23 sorudan oluşan orijinal İÜYSMÖ'nin güvenilirlik testlerinde Cronbach Alfa katsayısının 0,70 değerinden büyük olduğu, bu değerler faktör sıralarına göre 0,90; 0,86; 0,91; 0,95; 0,94; 0,96 olarak raporlanmıştır. Toplam açıklanan varyans % 86 olarak belirtilmiştir.

2.3. Araştırmanın Yöntemi

İÜYSMÖ'nün Türkçe'ye uyarlanabilmesi için öncelikle İngilizce orijinalinde yer alan maddeler pazarlama konusunda uzmanlaşmış üç akademisyen ve üç pazarlama uzmanı tarafından incelenip Türkçeye çevrilmiştir. Birbirinden tamamen bağımsız olarak yapılan bu çeviriler, bir arada değerlendirilmiş ve her bir madde için en uygun çeviri metni seçilmiştir. Daha sonra seçilen metinler İngiliz Dili ve Edebiyatı alanında uzman iki akademisyen tarafından yeniden İngilizceye çevrilmiş ve orijinal soru formu ile karşılaştırılmıştır. En son aşamada ölçek için hazırlan Türkçe formu, biçimsel olarak Türkçe imla ve anlatım kurallarına uygunluklarına göre incelendikten sonra uygulamaya hazır hale getirilmiştir.

Verilerin analizinde, SPSS (Statistical Package Program for Social Science) 25.0 ve AMOS 24.00 programları kullanılmıştır. Elde edilen soru formu, alt boyutlarının tespit edilmesi için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Soruların analizi için ise temel bileşenler yöntemi kullanılmıştır.

2.4. Araştırmanın Bulguları

Araştırma kapsamında 755 kişi ile anket çalışması yapılmıştır. Anket, çevrimiçi olarak yayınlanmış ve 60 gün süre ile açık tutulmuştur. Sosyal medya ağları vasıtasıyla anketi cevaplayanların sayısı arttırılmaya çalışılmıştır. Elde edilen 755 anketin tamamı, çevrimiçi sistemde tüm sorulara cevap verilmesi zorunlu olarak yayınlandığından, eksiksiz kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında anketi cevaplayanların dağılımları Tablo 1'de özetlenmiştir.

Tablo 1: Anketi Cevaplayanların Dağılımları

		N	% N
Doğum Yıllarına göre	1983'den önce	242	%32,1
	1983-1995	425	%56,3
	1995'den sonra	88	11,7%
Cinsiyete Göre	Kadın	380	%50,3
	Erkek	375	%49,7
Medeni Durumlarına Göre	Bekar	390	%51,7
	Evli	365	%48,3
Eğitim Durumlarına Göre	İlkokul	0	%0,0
	Lise	146	%19,3
	Üniversite	344	%45,6
	Yüksek lisans	265	%35,1
Daha Önce İnternet Üzerinden Kullanmadığı Bir Ürünü Satma Durumlarına Göre	Hiç satmadım.	367	48,6%
	Bir kez sattım.	0	0,0%
	Birkaç kez sattım.	354	46,9%
	Sürekli satıyorum.	34	4,5%

İÜYSMÖ'nün Türkçe'ye uyarlanması aşamasında ilk olarak ölçeğin alt boyutlarını tespit etmek için faktör analizi kullanılmıştır. Faktör analizi, değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkileri inceleyerek, değişkenlerin daha anlamlı ve özet bir şekilde sunulmasını sağlar (Tatlıdil, 1992). Faktör analizi, geliştirilen ölçme aracında, maddeler arasındaki korelasyonlar aracın tek bir yapıyı ölçtüğüne ilişkin kanıt olarak ele alınabilir. Bu

nedenle, geliştirilmekte olan bir ölçme aracında yer alan her bir uyarana (maddeye) cevaplayıcıların verdiği tepkiler arasında belli bir düzen olup olmadığı araştırmacının ortaya koymak istediği sonuçlardan biridir. Bu amaçla kullanılan faktör analizi sosyal bilimlerde, başta psikolojik boyutların tanınmasında ve boyutların içeriği ile ilgili bilgi edinilmesinde kullanılan çok değişkenli analiz tekniklerinden biridir (Tavşancıl, 2002). Veri setinin faktör analizine uygunluğunun test edilmesi için, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Barlett küresellik testi uygulanmış, KMO değeri 0,50'nin üzerinde olduğu ve Barlett testi de 0,05 önem derecesinde anlamlı olduğundan veri seti faktör analizine uygun bulunmuştur (KMO=0,797, $\chi^2_{\text{Barlett test}}(253)= 16059,237$, $p=0.000$).

Temel bileşenler yöntemi ve Varimax döndürme kullanılarak sorular analiz edilmiştir. Örneklem yeterliliği ölçüsü 0,50 değerinin altında kalan hiçbir soruya rastlanmadığından ayrıca faktör altında tek kalan, birbirine yakın faktör ağırlıkları olan ve faktör ağırlığı 0,50'nin altında olan sorular kontrol edilmiş ve hiçbir sorunun çıkartılmaması gerektiğine karar verilmiştir. Ayrıca, anti-imgelasyon matrisi sonuçları bu çalışmanın ekinde sunulmuştur (Ek -1)

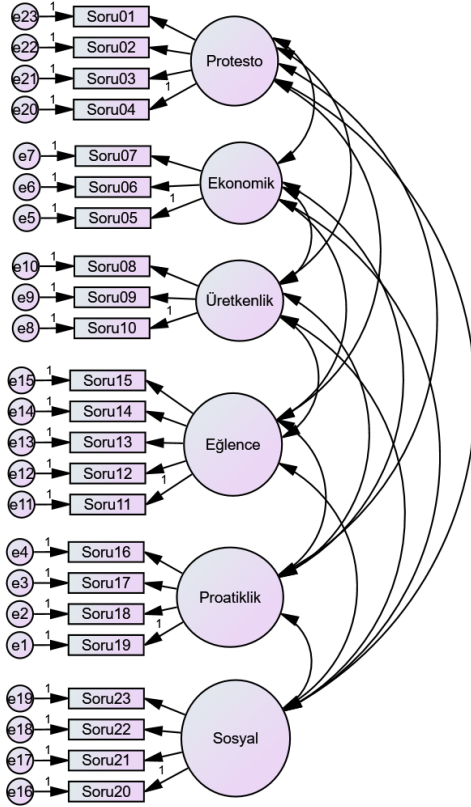
Faktör analizinde, başlangıçta, genel olarak öz değeri 1 ve daha büyük olan faktörler önemli faktörler olarak alınır (Kline, 1994; Tabachnick ve Fideli, 2001). Bu faktör analizi sonucunda 23 sorudan oluşan 6 faktör elde edilmiştir. Toplam açıklanan varyans % 77,63 olarak bulunmuştur (Tablo 2).

Tablo 2: Toplam Açıklanan Varyans ve Öz Değerler Tablosu

Faktörler	Öz Değer			Dönüştürülmüş Kareli Ağırlıklar Toplamı		
	Toplam	Açıklanan Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Açıklanan Varyans %	Kümülatif %
1	9,991	43,438	43,438	4,288	18,644	18,644
2	1,922	8,359	51,797	3,337	14,509	33,153
3	1,831	7,959	59,756	3,262	14,182	47,335
4	1,562	6,793	66,548	2,592	11,269	58,604
5	1,425	6,195	72,743	2,352	10,226	68,829
6	1,124	4,887	77,630	2,024	8,801	77,630

Doğrulayıcı faktör analizi daha önceden belirlenmiş bir yapının doğrulanmasını test etmek amacıyla gerçekleştirilir (Bayram, 2010). DFA, benzeri olan açıklayıcı faktör analizi (AFA) gibi değildir ve DFA'yı yapmak için araştırmacının önceden kafasında bir teori var olması gerekir (Brown, 2006). Bu yüzden DFA'yı genellikle AFA'dan sonra bulgularını doğrulamak için kullanmaktadırlar. Bu çalışmada yapılan DFA için Ki-Kare Uyum Testi (Chi-Square Goodness), İyilik Uyum İndeksi (Goodness of Fit Index-GFI), Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi (Adjusted Goodness of Fit Index-AGFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index-CFI), Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation-RMSEA)

uyum indeksleri incelenmiştir. Tablo 8’de uyum indeksleri, normal değerleri ve İÜYSM Ölçeğinin standart uyum iyiliği ölçütleri görülmektedir. Bu değerlere bakılarak doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre maddelerin uyum iyiliği indeksleri modelin iyi uyum verdiğini göstermektedir. Şekil 1’de uyarlanan ölçeğin yapısı gösterilmiştir.



Şekil 1: İÜYSM Faktör Analizi Sonuç Tablosu

Tablo 8: DFA’da Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri, Normal Değerleri ve İÜYSM Ölçeğinin standart uyum iyiliği ölçütleri

İndex	Normal Değer	Kabul Edilebilir Değer	Elde Edilen Değer
X^2 / sd	<2	<5	2,5308
GFI	>0,95	>0,90	0,625
AGFI	>0,95	>0,90	0,518
CFI	>0,95	>0,90	0,673
RMSEA	<0,05	<0,08	0,0180
RMR	<0,05	<0,08	0,0145

Kaynaklar: (Munro, 2005; Schreiber vd., 2006; Şimşek, 2007; Hooper ve Mullen 2008; Schumacker ve Lomax, 2010; Waltz, Strickland ve Lenz 2010; Wang ve Wang, 2012).

Yapılan çalışmaya ilişkin sonuç tablosu Tablo 9’de özetlenmiştir.

Tablo 9: İÜYSM Faktör Analizi Sonuç Tablosu

Faktör Adı	Soru İfadesi	Faktör Ağırlıkları	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Güvenilirlik
protesto faktörü	S1- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak yeni ürün pazarını alt etmemi sağlıyor.	0,575	18,644	0,797
	S2- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak daha büyük işletmelerle rekabet etmemi sağlıyor.	0,852		
	S3- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak yeni ürün pazarındaki yüksek fiyatları protesto etmemi sağlıyor.	0,851		
	S4- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak yeni ürünlerin aşırı tüketimini sınırlamamı sağlıyor.	0,788		
ekonomik faktör	S5- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak kolay para kazanmamı sağlıyor.	0,879	14,509	0,696
	S6- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak geçinebilmemi sağlıyor.	0,518		
	S7- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak bana ek gelir sağlıyor.	0,754		
üretkenlik faktörü	S8- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak bir ürünü bir kenara bırakıp unutmaktan kaçınmamı sağlıyor.	0,913	14,182	0,839
	S9- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak ürün ömrünü uzatmamı sağlıyor.	0,734		
	S10- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak bir ürünü yeniden kullanıma kazandırmamı sağlıyor.	0,722		
eğlence faktörü	S11- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak diğer bireylerle iletişim kurmamı sağlıyor.	0,819	11,269	0,839
	S12- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satarken oluşan insani ve dostane atmosferi seviyorum.	0,864		
	S13- Ürünleri internet üzerinden satmayı severim.	0,835		
	S14- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak bana diğer bireylerle sohbet fırsatı sağlıyor.	0,817		
	S15- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak zamanımı geçirmenin keyifli bir yoludur.	0,904		

pratiklik faktörü	S16- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak evdeki şeyleri düzenli tutmama yardım ediyor.	0,747	10,226	0,920
	S17- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak benim dağınıklıktan kurtulmamı sağlıyor.	0,784		
	S18- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak benim evdeki eşyaları sınıflandırmama yardım ediyor.	0,843		
	S19- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak benim değişime etki etmemi sağlıyor.	0,820		
sosyal faktör	S20- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak benden daha az şanslı bireylere yardımcı olmamı sağlıyor.	0,859	8,801	0,920
	S21- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak yurттаşlarıma yardımcı olduğumu hissetmemi sağlıyor.	0,870		
	S22- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak toplum için iyi şeyler yaptığımı hissetmemi sağlıyor.	0,749		
	S23- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak çevremdeki insanlar için iyi şeyler yaptığımı hissetmemi sağlıyor.	0,757		
Toplam			77,630	
KMO Ölçek Geçerliliği				0,797
Barlett Küresellik Testi		Ki Kare		16059
		sd		,237
		P değeri		253
				0,000

23 madde ve altı alt boyutlu uyarlanmış ölçeğin güvenilirlik değeri (Cronbach's Alfa) 0,939 olarak ölçülmüştür.

SONUÇ

Bu çalışmada İÜYSMÖ'nin Türkçeye uyarlama çalışması kapsamında maddelerin özgün dilden hedef dile çevrilmesi, dilsel ve kavramsal olarak madde eşdeğerliğinin belirlenmesi ve elde edilen Türkçe formun geçerliğinin ve güvenilirliğinin hesaplanması işlemleri yapılmıştır.

Ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik analiz sonuçları birlikte değerlendirildiğinde 23 madde ve altı alt boyutlu faktör yapısının uygun olduğu, ölçekteki maddelerin geçerliliklerinin yüksek olduğu, ve sonuç olarak Ek-2'de bulunan Türkiye'deki tüketiciler için uygulanabilir, güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu bulguları elde edilmiştir.

Kaynakça:

- Barlow, A. K., Siddiqui, N. Q. & Mannion, M. (2004). Developments in Information and Communication Technologies for Retail Marketing Channels. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 32 (3): 157–163.
- Bayram, N. (2010). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş*. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Brophy, J. (1999). Toward a model of the value aspects of motivation in education: Developing appreciation for. *Educational psychologist*, 34(2): 75-85.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York, NY: Guilford Press.
- Chu, H., Liao, S. (2007). Exploring Consumer Resale Behavior in C2C Online Auctions: Taxonomy and Influences on Consumer Decisions. *Academy of Marketing Science Review* 11 (3): 1–27.
- Gyodi, K. (2017). Uber vs Licensed Taxi Drivers: A War Between Technological Standards. Working Paper DELab UW, No: 2, http://www.delab.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2017/09/WP_2_2017_K.Gyodi_.pdf _K.Gyodi_.pdf, E.T: 26.10.2018.
- Hooper, D., Coughlan, J., Mullen, M. R. (2008) Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*. 6(1), 53-60.
- Kişi, Ö. Ü. N. (2018). ‘Paylaşım Ekonomisinin Ulaşım Sektörüne Yansımaları: Uber Örneği. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(10): 57-68.
- Kline, P. (1994). *An Easy Guide To Factor Analysis*:. New York: Routledge.
- Munro B. H. (2005). *Statistical Methods For Health Care Research*. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins
- Murphy, S. L., Liao, S. (2013). Consumers as Resellers: Exploring the Entrepreneurial Mind of North American Consumers Reselling Online. *International Journal of Business and Information* 8 (2): 183–228.
- Myriam E., Fabien D. & Manon A. (2018) Business at the fingertips of consumers: a scale for measuring resale motivations in online settings, *The International Review of Retail, Distribution and Consumer Research*, 28(1): 92-114, DOI: 10.1080/09593969.2017.1334692
- Schumacker, R.E., Lomax, R.G. (2010) *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. New York: Taylor & Francis Group.
- Schreiber, J. B., Nora A., Stage, F. K., Barlow, E. A., King, J. (2006). Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review. *The Journal of Educational Research*, 99(6), 323-38.

Şimşek, Ö. F. (2007) Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş, Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları. Ankara: Ekinoks.

Tabachnick, B. G, Fideli, L.S. (2001). Using Multivariate Statistics (4th Edition). Boston: Ally And Bacon.

Tatlıdil, H. (1992). Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Analiz. Ankara: Cem Web Ofset.

Tavşancıl, E. (2002). Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi. Ankara: Nobel.

Wallsten, S. (2015). The Competitive Effects of the Sharing Economy: How is Uber Changing Taxis?. Technology Policy Institute New York, https://www.ftc.gov/system/files/documents/public_comments/2015/06/01912-96334.pdf, E.T: 26.10.2018.

Waltz C.F., Strickland O.L., Lenz, E.R. (2010). Measurement in Nursing and Health Research. New York: Springer Publishing Company

Wang, J., Wang, X. (2012) Structural Equation Modeling: Applications Using Mplus: methods and applications. West Sussex: John Wiley & Sons.

EK 1: Anti-Image Correlation Matrisi SPSS Çıktısı

	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	S22	S23
S1	0,575	-0,170	0,013	-0,293	-0,015	0,059	-0,114	-0,044	-0,110	0,251	-0,298	0,013	-0,072	-0,221	-0,100	0,561	-0,394	-0,340	0,220	-0,075	0,051	0,322	-0,322
S2	-0,170	0,852	-0,400	-0,199	0,046	-0,122	0,117	-0,044	-0,110	-0,002	-0,111	-0,194	-0,141	-0,027	0,076	0,053	-0,170	-0,144	0,243	0,015	-0,011	0,035	0,089
S3	0,013	-0,400	0,851	-0,316	-0,115	0,022	0,175	0,022	0,023	0,023	-0,165	0,136	0,090	0,112	-0,371	-0,105	0,091	-0,077	0,137	0,072	-0,131	0,023	-0,071
S4	-0,293	-0,199	-0,316	0,788	-0,120	0,145	-0,046	0,008	0,008	-0,357	0,271	0,063	0,226	-0,051	0,160	-0,176	0,244	0,279	-0,328	0,121	0,021	-0,234	0,017
S5	-0,015	0,046	-0,115	-0,120	0,879	-0,299	-0,022	-0,166	0,175	-0,001	-0,078	-0,026	-0,434	0,227	-0,012	-0,092	0,057	-0,018	0,044	0,002	-0,033	-0,050	0,081
S6	0,059	-0,122	-0,104	0,145	-0,299	0,518	-0,602	0,117	-0,482	0,317	0,050	0,026	0,012	-0,255	-0,036	0,465	-0,243	0,011	-0,192	-0,011	0,144	0,226	-0,324
S7	-0,114	0,117	0,175	-0,046	-0,022	-0,602	0,754	-0,224	0,271	-0,270	-0,005	-0,011	0,149	0,100	-0,135	-0,393	0,111	0,051	0,155	-0,045	-0,298	0,330	0,330
S8	-0,044	0,112	0,022	0,008	-0,166	0,117	-0,224	0,913	-0,138	-0,313	-0,112	-0,092	-0,208	0,046	0,102	-0,010	-0,219	0,093	0,058	-0,192	0,075	0,059	0,059
S9	-0,110	0,055	-0,248	0,008	0,175	-0,482	0,271	-0,138	0,734	-0,440	0,153	0,068	0,089	0,149	0,021	-0,417	0,278	0,077	-0,139	0,000	-0,037	-0,304	0,386

S23	S22	S21	S20	S19	S18	S17	S16	S15	S14	S13	S12	S11	S10
-0,322	0,322	0,051	-0,075	0,220	-0,340	-0,394	0,561	-0,100	-0,221	-0,072	0,013	-0,298	0,251
0,089	0,035	-0,011	0,015	0,243	-0,144	-0,170	0,053	0,076	-0,027	-0,141	-0,194	-0,111	-0,002
-0,071	0,023	-0,131	0,072	0,137	-0,077	0,091	-0,105	-0,371	0,112	0,090	0,136	-0,165	0,023
0,017	-0,234	0,021	0,121	-0,328	0,279	0,244	-0,176	0,160	-0,051	0,226	0,063	0,271	-0,357
0,081	-0,050	-0,033	0,002	0,044	-0,018	0,057	-0,092	-0,012	0,227	-0,434	-0,026	-0,078	-0,001
-0,324	0,226	0,144	-0,011	-0,192	0,011	-0,243	0,465	-0,036	-0,255	0,012	0,026	0,050	0,317
0,330	-0,298	-0,045	0,016	0,155	0,051	0,111	-0,393	-0,135	0,100	0,149	-0,011	-0,005	-0,270
0,059	0,075	-0,192	0,058	0,093	-0,219	0,056	-0,010	0,102	0,046	-0,208	-0,092	-0,112	-0,313
0,386	-0,304	-0,037	0,000	-0,139	0,077	0,278	-0,417	0,021	0,149	0,089	0,068	0,153	-0,440
-0,423	0,520	0,170	-0,205	0,197	-0,110	-0,357	0,258	0,062	-0,009	-0,285	-0,237	-0,333	0,722
0,100	-0,194	0,179	-0,164	-0,245	0,142	0,250	-0,131	0,063	-0,294	0,256	-0,033	0,819	-0,333
0,076	-0,436	0,127	0,145	-0,391	0,296	0,089	0,013	-0,196	-0,338	0,039	0,864	-0,033	-0,237
-0,018	-0,230	0,030	0,164	-0,227	0,219	0,048	-0,028	-0,190	-0,080	0,835	0,039	0,256	-0,285
0,233	0,003	-0,361	0,094	0,065	0,008	0,195	-0,380	-0,204	0,817	-0,080	-0,338	-0,294	-0,009
0,186	-0,129	0,026	-0,129	-0,009	-0,006	0,005	-0,022	0,904	-0,204	-0,190	-0,196	0,063	0,062
-0,392	0,275	0,086	0,004	0,095	-0,225	-0,645	0,747	-0,022	-0,380	-0,028	0,013	-0,131	0,258
0,316	-0,305	-0,036	-0,004	-0,229	-0,253	0,784	-0,645	0,005	0,195	0,048	0,089	0,250	-0,357
0,124	-0,288	-0,013	0,168	-0,449	0,843	-0,253	-0,225	-0,006	0,008	0,219	0,296	0,142	-0,110
-0,253	0,378	-0,123	-0,251	0,820	-0,449	-0,229	0,095	-0,009	0,065	-0,227	-0,391	-0,245	0,197
0,116	-0,210	-0,609	0,859	-0,251	0,168	-0,004	0,004	-0,129	0,094	0,164	0,145	-0,164	-0,205
-0,231	-0,019	0,870	-0,609	-0,123	-0,013	-0,036	0,086	0,026	-0,361	0,030	0,127	0,179	0,170
-0,760	0,749	-0,019	-0,210	0,378	-0,288	-0,305	0,275	-0,129	0,003	-0,230	-0,436	-0,194	0,520
0,757	-0,760	-0,231	0,116	-0,253	0,124	0,316	-0,392	0,186	0,233	-0,018	0,076	0,100	-0,423

EK 2: İNTERNET ÜZERİNDEN YENİDEN SATIŞ MOTİVASYONU ÖLÇEĞİ (İÜYSMÖ) SORU FORMU

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
S1- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak yeni ürün pazarını alt etmemi sağlıyor.					
S2- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak daha büyük işletmelerle rekabet etmemi sağlıyor.					
S3- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak yeni ürün pazarındaki yüksek fiyatları protesto etmemi sağlıyor.					
S4- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak yeni ürünlerin aşırı tüketimini sınırlamamı sağlıyor.					
S5- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak kolay para kazanmamı sağlıyor.					
S6- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak geçinebilmemi sağlıyor.					
S7- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak bana ek gelir sağlıyor.					
S8- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak bir ürünü bir kenara bırakıp unutmaktan kaçınmamı sağlıyor.					
S9- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak ürün ömrünü uzatmamı sağlıyor.					
S10- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak bir ürünü yeniden kullanıma kazandırmamı sağlıyor.					
S11- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak diğer bireylerle iletişim kurmamı sağlıyor.					
S12- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satarken oluşan insani ve dostane atmosferi seviyorum.					
S13- Ürünleri internet üzerinden satmayı severim.					
S14- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak bana diğer bireylerle sohbet fırsatı sağlıyor.					
S15- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak zamanımı geçirmenin keyifli bir yoludur.					
S16- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak evdeki şeyleri düzenli tutmama yardım ediyor.					
S17- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak benim dağınıklıktan kurtulmamı sağlıyor.					
S18- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak benim evdeki eşyaları sınıflandırmama yardım ediyor.					
S19- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak benim değişime etki etmemi sağlıyor.					

S20- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak benden daha az şanslı bireylere yardımcı olmamı sağlıyor.					
S21- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak yurttaşlarıma yardımcı olduğumu hissetmemi sağlıyor.					
S22- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak toplum için iyi şeyler yaptığımı hissetmemi sağlıyor.					
S23- İnternet üzerinden kullanmadığım bir ürünü satmak çevremdeki insanlar için iyi şeyler yaptığımı hissetmemi sağlıyor.					



Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi

Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi (<http://dergipark.gov.tr/yonbil>)
2020, Cilt 6, Sayı 8

TÜRKİYE’DE SAĞLIK ALANINDA HİZMET VEREN SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI’NIN DRUCKER DÜŞÜNCELERİ BAĞLAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

THE ASSESSMENT OF CIVIL SOCIETY ORGANIZATIONS PROVIDING SERVICE IN THE HEALTH AREA IN TURKEY WITHIN THE CONTEXT OF DRUCKER THOUGHTS

Necdet AY¹
Onur YARAR²

Özet

Bu makale Türkiye’deki sağlık alanında hizmet veren sivil toplum kuruluşlarının Drucker düşünceleri bağlamında değerlendirilmesini içermektedir. Drucker son yüzyıla yönetim ve sosyal değişimdeki düşünceleri ile damgasını vurmuştur. Yönetim disiplindeki bakış açısı ile organizasyonların kuruluş amaçlarına, sosyal sorumluluklarına, felsefesine, takım çalışmasının önemine, sorumlulukların dağıtılmasına, müşteri odaklı hizmet kalitesine yaptığı vurguyla organizasyonlarda sistemsel değişikliklere neden olmuştur. Drucker kar amacı gütmeyen organizasyonların önemine değinmiş gelecekte bu yapılaşmanın ve gönüllü hareketlerin artacağını belirtmiştir. Sosyal sektör, bu açıdan vatandaşlara gönüllü çalışma bilincini aşılama, toplumsal sorumluluk yüklemektedir. Gönüllülük ilkesi çevresinde örgütlenen kâr dışı organizasyonlar, demokratik yönetişimin gerçekleştiği özerk yerler olarak ifade edilmiştir. Bu çalışmada Türkiye’deki sağlık alanında hizmet veren sivil toplum kuruluşlarının köklü bir geçmişe sahip olduğu vakıf ve derneklerle faaliyetlerini yürüttükleri Vakıfların kuruluşundaki temel düşünceler yardımlaşma, dayanışma ve insan sevgisi olduğu, amaçlarının herkes tarafından anlaşılabilir, hukuka uygun, süreklilik gösteren nitelikte olup para kazanıp kar dağıtım hedefi olmadığı ve Drucker’ın yönetim sistemi düşüncesine paralel olarak değişimin sürekliliği ilkesi bağlamında profesyonel yönetim anlayışına yönelmeye başladığı tespit edilmiştir. Bu kurumların yönetsel bakış açısında etkisinin olduğu yönetim felsefelerinde değişime yol açtığı, varlıklarını devam ettirmek için hizmet kalitesine önem verdikleri görülmüştür. Yönetimsel alanda çağın gerektirdiği değişimlere ve tanımlamalara gitmek durumunda kaldıkları ileri teknoloji üreten sağlık sektöründe verimlilik ilkesi bağlamında bunun bir zorunluluk olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sivil Toplu, Drucker Düşünce Sistemi, Vakıf Hastaneleri

Abstract

This article covers the assessment of civil society organizations providing services in the field of health in Turkey within the context of Drucker thoughts. Drucker has left his mark on the last century with his thoughts on management and social change. He has led to systemic changes in organizations with his emphasis on the issues such as founding purpose, social responsibilities, philosophy, the importance of teamwork, and distribution of responsibilities and customer-oriented service quality thereof with his perspective of management discipline. Drucker has mentioned the importance of non-profit organizations and stated that these structuring and voluntary movements will increase in the future. In this respect, the social sector instills a sense of voluntary work and imposes social responsibility on citizens. Non-profit

¹ necdetay@aymed.com

² Dr., onur.yarar@okan.edu.tr

organizations, which are organized within the frame of the principle of volunteerism, are expressed as autonomous places where democratic governance takes place. In this study, it is understood that the civil society organizations providing services in the health sector in Turkey have a long history, that the basic thoughts on the foundations that they carry out their activities, are helping, solidarity and the human love, their purpose is legal and understood by everyone, persistent, and does not have any aim such as earning money and distributing profit and that they have started to tend towards professional management approach in the context of continuity of change in parallel with Drucker’s management system. It has been observed that these organizations cause changes in the management philosophies and that have an impact on the managerial perspective and attaches importance to the quality of service to continue their existence. It has been determined that this is a necessity in the context of productivity principle in the health sector producing advanced technology in which they have to make changes and definitions required by the era in the administrative field.

Keywords: Civil Society, Drucker Thought System, Foundation Hospitals

GİRİŞ

Günümüz dünyasında sosyal sistemin önemli paydaşlarından biri olan sivil toplum terimi ilk kez Aristoteles tarafından “Politike Koinonia” şeklinde ifade edildiği yurttaşların, kentlilerin, politeslerin oluşturduğu politik düzen olarak açıklandığı bilinmektedir (Özer 2008: 87). Bunun dışında Hegel 1821’de “Hukuk Felsefesi” adlı eserinde sivil toplum ile devlet arasındaki farklılıkları açıklarken devlete bağımlı olmayan farklı birey, grup, kurum ve kuruluşlar sivil toplumu bir yönüyle negatif yönüne vurgu yapmış (Çaha 1996: 28-30; Markal 2014: 9) tarihsel süreç içinde sivil toplum, pazar ekonomisi, sosyal sınıflar, ekonomik şirketler, bireyler ve devlete bağımlı olmayan her türlü kurum ve kuruluşu kapsayacak şekilde tarif edilmeye başlanmıştır (Çaha 1996: 28-30). Kar amacı gütmeyen bir çok şirketin güçlü sosyal gruplar ve ekonomik destekle vakıf olarak kurulduğu sektörlerinde öncü olduğu ve yıllarca hizmet vermeye devam ettiği görülmektedir.

KAVRAM OLARAK SİVİL TOPLUM KURULUŞU (STK)

“Sivil” sözcüğü, Latince "civis" kökünden türetilmiştir ve "yurttaş veya kenttaş" anlamına gelir. “Sivil toplum” ise, Fransızca’daki "société civile" den gelmektedir (Güneş 2004: 1). Türk Dil Kurumunda “sivil toplum” sözcüğü, devletin kontrolünde olmayan, kararlarını bağımsız şekilde vererek toplumsal faaliyetler yapan bireyler topluluğu biçiminde ifade etmektedir (<http://www.tdk.gov.tr/>). Sivil toplum kuruluşları Türkiye’de geçmişten günümüze cemaat, cemiyet, tarikat, lonca ve vakıf, günümüzde vakıf, dernek, sendika, oda, kooperatif, kulüp, platform gibi kavramlarla ifade edilen türlerden oluşmuştur (Özdemir, Başel ve Şenocak 2009: 156). Bu yönüyle Türkiye’de sivil toplum, tarihsel çerçevede çok güçlü ve köklü vakıf geçmişine sahiptir (Çaha 2006). Bu bağlamda hizmet eden sivil toplum kuruluşları, gönüllü kuruluşlar, üçüncü sektör, hükümet dışı kuruluşlar, kar amacı gütmeyen kuruluşlar olarak çeşitli şekillerde ifade edilmektedir.

Sivil toplum kavramı tarihsel süreci boyunca çeşitli anlamlarda kullanılmıştır. Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi (European Economic and Social Committee, EESC) STK’yı “toplum yararı doğrultusunda sorumluluk üstlenen, resmi makamlar ile yurttaşlar arasında aracı işlevi gören bütün örgütsel yapılanmalar” olarak tanımlamaktadır (Güder 2005: 10). Bu bağlamda STK’lar “dernek, sendika, vakıf, oda, kooperatif, platform, klup hatta siyasi parti” olarak yapılanmaktadır (Yıldırım 2004: 52). Genel bir ifadeyle Sivil Toplum Kuruluşu, resmi kurumlar içerisinde yer almayan, özerk yapıları olan, politik, sosyal, kültürel, hukuki ve çevresel konular için lobi çalışmaları, ikna ve eylemlerle

faaliyet gösteren, çalışanlarını ve üyelerini gönüllülük esasıyla kabul eden, kâr amacı gütmeyen ve gelirlerini bağışlar ve/veya üyelik ödemeleri ile karşılayan kuruluşlardır (Kaplan ve Karagüler 2011: 2).

DRUCKER’IN DÜŞÜNCELERİ BAĞLAMINDA SİVİL TOPLUM VE SAĞLIK HİZMETLERİ

Türkiye’de hizmet veren sağlık kurumlarının bir kısmı büyük sermayelerin, azınlık veya yerli cemaatlerin kurduğu hastanelerden oluşmaktadır. Bu hizmetler vakıflar aracılığıyla sürdürülmektedir. Türkiye’de en önemli sivil toplum kuruluşlarından biri tarihi bir geçmişe sahip vakıflardır. Türkiye’de vakıflar Türk Medeni Kanunu’ndan Önce Kurulmuş Vakıflar (ki bunlar da kendi içinde mahiyetleri, mülkiyetleri, idareleri, kullanım şekilleri bakımından alt kategorilere ayrılıyor) ve Türk Medeni Kanunu’na göre kurulan vakıflar olarak iki temel grupta sınıflandırılmaktadır. Vakıflar arasında hibe verme veya kendi operasyonlarını yürütme açısından bir fark gözetilmemektedir.

Vakıf hastaneleri, mülkiyetine göre hastaneler sınıflandırılmasında, özel hastaneler grubunda yer almaktadır. Vakıf hastanelerini inceleyen araştırmalar, vakıf kavramı, vakıf hastaneleri ve vakıf hastanelerinin yönetimi konuları üzerinde durmaktadır. Vakıf kavramı, belirli bir amacı gerçekleştirmek için gerçek veya tüzel kişilerin mal ve haklarını bağışlayarak oluşturdukları tüzel kişilikli kuruluş olarak tanımlanmaktadır (Resmi Gazete, 8 Aralık 2001). Gönüllü kuruluş hareketi olan vakıflar Drucker (1989) düşüncesinde modern insanın kendisini ifade edebileceği toplumsal hareketlere ihtiyaç duyduğunu sivil toplumun insanın ihtiyaçlarından biri olduğu şeklinde yansıtmış, gerçek veya tüzel kişilerin mal ve haklarını bağışlayarak oluşturmalarının bu ihtiyacın karşılığı olduğu şeklinde yorumlanmıştır

Vakıfların kuruluşundaki temel düşünceler yardımlaşma, dayanışma ve insan sevgisidir. Vakıfların amaçları, herkes tarafından anlaşılabilir, hukuka uygun, süreklilik gösteren nitelikte olup para kazanıp kar dağıtım hedefi yoktur. Drucker (1994: 210) sivil toplumun ana amacı para olmadığı görüşüyle Türkiye’deki vakıf hastanelerinin kuruluş yapısı ve amacıyla bu düşüncenin örtüştüğü görülmektedir.

Kar amacı gütmeyen örgütlerin, paraya ticari işletmelerden daha fazla önem verdiklerini, zamanlarının büyük bölümünü para hakkında konuşarak ve bunu dert edinerek geçirdiklerini çünkü ayakta kalmak için paraya ihtiyaç duyulduğunu ve karşılıksız para vermenin çok zor olduğunu genelde ihtiyaçlarından daha az parayla varlıklarını devam ettirdiklerini belirtmiştir. Ancak, kar amacı gütmeyen örgütler stratejilerini para üzerine kurmadıkları gibi işletmelerin üst yöneticilerinin aksine, yaptıkları planların merkezinde de paranın olmadığını belirtmiştir. Bu betimlemeyle sivil toplumun kar amacı gütmeyen özelliğine vurgu yapmıştır (Drucker 1994: 210)

Vakıflar ait oldukları toplumun eğitimine, kültürüne, sosyal ve siyasal yaşamlarına büyük katkılar sağlamalarının yanında; günümüzde kamu ve özel sektörün dışında ekonomiye yön veren üçüncü sektör olarak kabul edilen sivil toplum kuruluşları içerisinde önemli bir yere sahiptir. Kâr elde etmek amacıyla kurulmamaları, öz kaynaklarının gerçek veya tüzel kişilere ait paylara ayrılmaması, gelir fazlalıklarının bölüştürülmemesi, devredilmemesi ve satılmaması gelir (Şahin 2016).

Vakıf Hastaneleri 27.03.2002 tarihli, 24708 numaralı resmi gazete sayısında Özel hastaneler yönetmeliği birinci kısım genel hükümler kapsam Madde-2 “Devlete, il özel idarelerine, belediyelere, üniversitelere ve diğer kamu tüzel kişilerine ait hastaneler hariç olmak üzere; gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişilerine ait hastaneleri kapsar” uyarınca Özel Hastaneler Yönetmeliği kapsamına girer (www.vgm.gov.tr). Türkiye’deki vakıf sayıları incelendiğinde 2017 yılında; Cemaat vakıf sayısının 167, esnaf vakfının 1, Yurtdışında Kurulan Vakıfların (Yabancı Vakıflar) Türkiye’deki Şube/Temsilcilik Sayısı 22, Vakıf Üniversitesi Sayısı 65 Adet, Vakıf Meslek Yüksek Okul Sayısı 6, Vergi Muafiyeti Olan Vakıf Sayısı 261, Kâr Amaçlı Kuruluş/İşletme Sayısı 1.373 olduğu görülmektedir. Bu sayılar 2018 yılında Vakıf Üniversitesi Sayısının 72, Vakıf Meslek Yüksek Okul Sayısı 5, Vergi Muafiyeti Olan Vakıf Sayısı 274, Kâr Amaçlı Kuruluş/İşletme Sayısı 1.425’e yükseldiği görülmektedir. Bu sonuçlar vakıfların toplumsal hayatta talep gördüğü ve hizmetlerinde daha etkin bir konuma doğru ilerlediğini göstermektedir.

Hastaneler, verdikleri tedavi hizmetinin türüne, mülkiyet yapılarına, yatak kapasitelerine (büyüklüklerine) ve hastaların hastanede kalış sürelerine göre sınıflandırılmaktadır. Dernek ve Vakıf hastaneleri mülkiyet yapılarına göre yapılan sınıflar arasında sivil toplum ve kar amacı gütmeyen örgütsel yapıyı temsil etmektedir (Büker ve Bakır, 2001). Türkiye’de, mülkiyetine göre hastaneler sınıflandırmasının içerisinde, Sağlık Bakanlığına bağlı hastaneler, Askeri Hastaneler, Devlet ve Vakıf Üniversitelerine bağlı Tıp Fakültesi Hastaneleri, Belediyelere ait hastaneler, Dernek ve Azınlık hastaneleri ile özel hastaneler yer almaktadır (Tengilimoğlu 2012). Sağlık sisteminin sağlık harcamaları ve hizmet üretim kalitesi açısından en önemli alt sistemi hastanelerdir (Kavuncubaşı, 2000). Bu hastaneler sivil toplumun sağlık hizmetleri sektöründe yer alan sağlık sisteminin en önemli kuruluşlarından biridir. Verdikleri hizmet kaliteleri nedeniyle de toplum tarafından da büyük ilgi görmektedir. Yapılanma ve yaygınlık açısından ise köklü geçmişi olan vakıf anlayışının ülke geneline yayıldığı söylenebilir.

VAKIF HASTANELERİNİN YÖNETİMİ

Yönetimin sosyal bir disiplin olarak insanların ve insanlara ait kurumların davranışlarıyla ilgilendiğini belirten Drucker (2003) kurum kuruluşların verimliliğinde kuruluşun yapısına ve insan davranışlarının önemine vurgu yapmıştır. Uygulamacılar, disiplinin varsayımları kendilerine ne ifade ederse, ona göre hareket edip davranmaya meyillidirler. Bunun sürekli değişen bir sosyal evren içinde yanlıgılara neden olduğu belirtilmiştir (Drucker 2003). Değişim süreklidir. Sosyal kurumlar içinde yer alan vakıflarda sistemlerini ve yönetim anlayışlarını çağın gerektirdiği yapılanma ve hizmet anlayışına yöneltmek durumundadırlar.

Bu haliyle vakıf hastaneleri anonim şirket tüzel kişiliğine sahiptir. Vakıf hastanelerinin en üst düzey yönetim organı mütevelli heyetidir. Mütevelli heyet hastanenin tüzel kişiliğini temsil etmektedir (Kavuncubaşı 2000). Yönetim sorumluluğunu taşımaktadırlar. Vakıf üniversite hastanelerinin denetimi Sağlık Bakanlığına aittir. Sağlık Bakanlığının yaptığı denetimlerde, denetim elemanı bulduğu eksiklikleri, kanun ve tüzüğe aykırı durumları teftiş defterine yazarak, Bakanlığa ayrı bir raporla iletmektedir. Vakıf üniversite hastaneleri “Özel Hastane Denetim Formu”na göre her altı ayda bir denetlenmektedir. Bu rutin denetim hariç şikayet ve soruşturma nedeniyle yapılan olağan

dışı denetimler, Sağlık Bakanlığı’nın oluşturduğu komisyon ya da Bakanlık müfettişleri tarafından gerçekleştirilir (Resmi Gazete, 27 Mart 2013, Özel Hastaneler Yönetmeliği).

Hastane hedef, strateji ve politikalarını belirlemek, hastaneye kaynak sağlamak, hastane ve çevresi arasında temsilcilik, danışmanlık mütevelli heyetinin görevleri arasındadır. Mütevelli heyet, ilgili mevzuatta öngörülen şart ve niteliklere uygun olarak en az yedi, en fazla on altı kişiden oluşur ve mütevelli heyet üyelerinin görev süresi dört yıldır. Bu süre sonunda seçim yapılmakta ve süresi dolan üye yeniden seçilebilmektedir. Mütevelli heyet üyelerinden biri görevinden ayrıldığında, ayrılan üyenin görev süresini tamamlamak üzere yeni bir üye seçilmektedir. Mütevelli Heyet üyesi fahri olmakla birlikte mütevelli heyet üyeleri kendi aralarından bir başkan seçmektedir (Kavuncubaşı 2000). Vakıf hastaneleri devlet denetiminde gönüllülük ilkesi dahilinde özel hastaneler yönetmeliği çerçevesinde kurulup hizmetini sürdürmektedir.

Yönetim Kurulu

Hastane yönetim kurulu, hastanenin mal varlıklarından ve faaliyetlerinden sorumlu en üst düzeyde karar alma, yürütme ve temsil organıdır. Kar amacı güden kurumlarda yani özel hastanelerde, üst yönetim organı mütevelli heyeti olarak adlandırılırken, kar amacı gütmeyen hastanelerde yöneticiler kurulu olarak adlandırılmaktadır. Yönetim kurulunun ana yükümlülükleri arasında hastanenin misyon ve vizyonunu belirlemek bulunmaktadır. Bunun yanı sıra alınan tüm kararların hukuki ve cezai sorumluluğu yönetim kuruluna aittir (Erdem 2012). Kurumsal yönetim ilkeleri ve tavsiyelerini dikkate alarak yönetim kurulu üyelerini, mütevelli heyeti başkanı, hastane tıbbi direktörü, cerrahi tıp bilimleri bölüm başkanı, dahili tıp bilimleri bölüm başkanı, temel tıp bilimleri bölüm başkanı, hastanenin muhasebe işlemleri koordinasyonundan ve uygulamalarından sorumlu yönetici, hemşirelik hizmetleri koordinasyonundan ve uygulanmasından sorumlu yönetici olarak belirleyen vakıf hastanelerinin yansıra yönetim kurulu üyeleri tıbbi direktör, işletme direktörü ve mütevelli heyet başkanından oluşan vakıf hastaneleri de bulunmaktadır (Tengilimoğlu 2012). Drucker’a (2003) göre, örgütlü ekonomik gelişmeden sorumlu olan yönetim, artık toplumda yer alan bütün kuruluşlar için temel ilkelerle işlev gören bir organdır. Türkiye’de vakıf hastanelerinin yönetmelikleri incelendiğinde ise, vakıf hastanesi yönetim yapısında, yönetim organları ve yönetim kurulları oluşumunda da çeşitlilik gözlenmektedir.

Vakıf hastane yönetim kurullarının görev tanımlaması incelendiğinde hastaneler arasında benzerlik görülmektedir. Bu tanımlara göre, yönetim kurullarının görevleri arasında, hastanenin verimli çalışmasını sağlayacak hedefleri belirlemek, faaliyet planını onaylamak amacıyla idari hizmetlerin düzenli ve etkin bir şekilde yürütülmesini sağlamak, hastane birimleri, komitelerce hazırlanan rapor, proje ve tekliflerini değerlendirerek karar vermek bulunmaktadır (Tengilimoğlu 2012). Bu tür örgütler, açık-seçik ve iyi işleyen bir idare yapısına sahip değildirler. Bu nedenle idare yapıları üzerinde ciddiyetle durmak ve çok çaba harcamak zorundadırlar. Etkin bir liderliğe ve işletme yönetimine, işletmelerden bile çok daha fazla ihtiyaç duyarlar, Bunun için yönetim kurullarına, yönetebilme yeteneğini yeniden kazandırmak gerekmektedir. Bu da ancak yönetim komiteleri kurularak ve komitelerle üst düzey yöneticilerin, performans ve planları tanışmak amacıyla bir araya gelmeleri ile sağlanabilir. Ayrıca yönetim kurulu üyeleri eğitimden geçirilmeli ve performanslarını değerlendirmek için yöntemler geliştirilmelidir (Drucker 1994: 218).

Gelişmiş ülkelerde 21. yüzyılda da büyüme sektörü, organize ekonomik faaliyet olan “işletme” olmayacaktır. Öyle görünüyor ki bu, kâr amacı gütmeyen sosyal sektör, profesyonel yönetime en fazla ihtiyaç duyan; sistematik, prensipli, teoriye dayalı yönetimin en büyük sonuçları en kısa sürede elde edebileceği bir sektör olacaktır (Drucker 2003). Bu bakış açısının yansımaları son yıllarda Vakıf hastanelerinde kurumsal yönetim yaklaşımına verilen önem arttıkça, bu yaklaşım doğrultusunda üst düzeyde yeni unvanların kullanılmaya başlandığı dikkat çekmektedir. Son zamanlarda vakıf hastanelerinin yönetim yapıları incelendiğinde genel koordinatör unvanının yerine CEO unvanına rastlanmaktadır. İdari koordinatörlüğün üç bölüme ayrılarak, pazarlama ve satış grubu yöneticisi için Chief Marketing Officer (Pazarlama ve satış grubu başkanı CMO), finansman sorumlu yönetici için Chief Financial Officer (Finans grubu başkanı-CFO), operasyon yöneticisi için Chief Operations Officer (COO-Operasyonlardan sorumlu başkan) unvanlarının kullanıldığı gözlenebilmektedir (Bezmialem Vakıf Üniversitesi Ana Yönetmeliği).

KAR AMAÇSIZ HASTANELERDE STRATEJİK PLANLAMA, YÖNETİM VE KURUM FELSEFESİ

Drucker’a (2003) göre değişimin kökeni, kapitalizmin içinde bilgi temelli bir devrimin gerçekleşmesine dayanmaktadır. Ona göre, bilginin niteliğindeki devrimlerle gelen bu değişim, toplumu ve toplumun kuruluşlarını değiştirirken, karşımıza kapitalist-ötesi bir toplum çıkartmaktadır. Kapitalist-ötesi toplumda yönetim anlayışı da artık farklıdır.

Stratejik yönetim sürecinin ilk aşaması, dış çevrenin analiz edilmesidir. Dış çevrenin (çevre koşullarının) analiz edilmesinin temel amacı, mevcut olan veya gelecekte ortaya çıkması olası tehdit ve fırsatların belirlenmesidir. Dış çevre ile sağlık kurumunun dışında kalan, sağlık kurumunu dolaylı veya doğrudan etkileyen (ilaç firmaları, rakip kurumlar, oteller v.b.) kişi ve kurumlar belirtilmek istenmektedir. Stratejik yönetim sürecinin ikinci aşamasını, kurumsal yönelimin belirlenmesi oluşturmaktadır. Yönelim, sağlık kurumunun elde etmek istediği sonuçlar ve durumlar olarak tanımlanabilir. Sağlık kurumunun yönelimini ortaya koyan veya betimleyen 3 önemli faktör vardır (Kavuncubaşı 2000).

1. Misyon
2. Vizyon
3. Hedef ve amaçlar

Kurucularının, yöneticilerinin ve üyelerinin birinci derecedeki amacı kar elde etmek yerine, kişilerin yaşam kalitelerini pozitif yönde değiştirmeyi amaç edinerek çalışmak sivil toplum kuruluşlarını görevidir (Drucker 1990: 14). Kurum felsefesi, bir kuruluşun kendisinin ne olduğunu / olmadığını ortaya koyan “kuruluşun kendisi ile ilgili temel düşünceleri” olarak ifade edilebilir. Sözü edilen temel düşünceler kuruluşun sergileyeceği davranış biçimlerini belirleyen bir “ana çerçeve” şeklinde ortaya konulabilir. Dolayısıyla kurum felsefesi kurumun stratejilerini, politikalarını, yönünü, faaliyet planlarını ve uygulamalarını diğer bir deyişle tüm süreçlerini olumlu ya da olumsuz etkileyebilecektir (Okay 2005: 111-112; Akyürek 2005: 43). Drucker (2003)’a göre geçmişte STK’lara katılım ve destek onlara çek yazmak ya da parasal destek sağlamak demektir. Ancak

günümüzde, maddi yardım yeterli görülmemektedir. İnsanlar ikinci bir kariyer değil paralel bir kariyer arayışı içindedirler ve bu insanların çok azı iş değiştirmektedir.

Drucker (2003) takım çalışmasının bir işletmenin ayakta kalmak için olmazsa olmazlardan biri olarak görür. Bunun dışına eski yönetim anlayışı olan tek doğru anlayışının sürdürülebilir olmadığını savunur. Demek ki yönetim gibi bir sosyal disiplinde en önemli şey, temel varsayımlardır. Belki ondan da önemlisi, bu temel varsayımlardaki değişikliklerdir. Kurum felsefesi dört temel boyutta belirtilebilir. Bunlar, örgütün misyonu, vizyonu, değerleri ve ilkeleridir. Bu dört unsur kurumsallaşma için de ayrılmaz bir bütün olarak ifade edilebilir. Misyon örgütün varlık nedenidir (Miller ve Dess 1996: 9-10). STK’lar için kurum felsefesi kapsamında en kritik öge misyon olarak ifade edilebilir. STK’ların misyonları mikro açıdan faaliyet alanlarına (sağlık, eğitim, yardım, kültür, sanat, rehberlik, bilim, toplu pazarlık yapma, mesleki vb.) yöneliktir. Makro açıdan ise evrensel nitelikler (demokrasiyi, sürdürülebilir kalkınmayı, insan haklarını, çevreyi vb. koruma ve geliştirme) kapsamındadır (Mandeville 2005: 6). Ayrıca STK’lar misyon söylemlerinin güzelliğinden ziyade operasyonel olarak doğru eylemleri içermesine önem verirler (Drucker 1990: 3- 4). Misyon ve vizyon söyleminin kısa, açık ve net olmasının misyonun anlaşılması ve uygulamaya geçirilmesi açısından önemli olduğu da literatürde yer alan diğer bir hassas konudur (McDonald, 2007: 260). Misyon ve vizyon kapsamında oluşturulan kabuller ise değerler ve ilkelerdir. Değerler bir örgütte iyi ile kötü arasındaki ayrımı yapmayı sağlayan arzulanmış hedefler olarak tanımlanabilir (Akdemir 2008: 171). Şimdiye kadar, tek doğru organizasyon diye bir şeyin olmadığı açıklık kazanmalıydı. Sadece her birinin görülebilir güçleri, açıkça belirtilmiş sınırları ve özel uygulamaları olan organizasyonlar vardır. Organizasyonun kesin bir şey olmadığı artık ortaya çıkmıştır. Organizasyon, birlikte çalışan insanları verimli kılan bir gereçtir. Belirli bir organizasyon yapısı, belirli zamanlarda ve belirli durumlarda belirli görevlere uyar (Drucker 2003). Bu yönüyle değerler ve ilkeler esas alınarak yapısal yönden daha esnek bir sistem düşünülebilir.

İlkeler bir örgütte uyulması istenen prensipler olarak ifade edilebilir. Örneğin ilkeler yönetim literatüründen faydalanarak örgütsel anlamda “amaç birliği, iş bölümü ve uzmanlaşma, yönetim alanı, hiyerarşi, değişebilirlik, yetki ve sorumluluk devri, istisna, denge” vb. olarak ortaya konulabilir (Akdemir 2009: 264). Sivil örgütlenmenin esasında dostluk, arkadaşlık, birlikte bir şeyler başarma duygusu, kolektiflik ve insanların gönüllü olarak bir araya gelip bir şeyler yapmaya çalışması gibi etkenler vardır. Bir sinerji ve güç birliği duygusunu içeren “sivil toplum, insanların tek tek yapamadıkları şeyleri beraber yapması anlamına gelen bir şey. O anlamda, sivil toplum, bir birlikteliği, gönüllülüğü, dayanışmayı temsil etmektedir (Keyman 2004: 2-3). Yönetim tek doğru yaklaşımı geleneksel yaklaşımda olduğu gibi sadece şirketlere ilişkin bir kavram değildir. Taylor’un kurduğu bilimsel yönetim modelinde olduğu gibi her işi yapmanın en iyi tek yolu bulunmamakla birlikte, insanları yönetmenin en iyi ve tek doğru yolu olduğu ve tek doğru organizasyon yapısı varsayımları da eskimiştir (Drucker 2000: 11–12). Bu yönüyle STK’lar, vatandaşlık bilincinin gelişimine doğrudan katkı sağlayabilecek kuruluşlar olma özelliğine sahiptir. Bu özelliğinden dolayı, bunlar, devletlerin önemle geliştirmesi, desteklemesi, katılımı özendirilmesi ve yasal altyapı oluşturması gereken yapılanmalardır (Aktan ve Çoban 2005: 3).

TOPLUMSAL ETKİLERİ

Sivil toplum kuruluşlarının (STK) kuruluş amacı doğrultusunda farklı yapıları ve bakış açıları nedeniyle üçüncü sektör ismiyle özel ve kamu sektörünün bir paydaşı olarak toplumsal hizmet sektörlerinde sıklıkla yer almaya başlamıştır (Kaldor 2003: 9). Bu yönüyle sivil toplum özerk alanı temsil eden kendini biçimlendirebilme yetisi olan temelinde gönüllülük ilkesi ile hareket eden, güçlü istihdam kabiliyeti olan belirli kural ve ilkeleri gözeterek topluma hizmet eden kuruluşlardır (Biber 2006: 15). Günümüzde hemen her alanda köklü değişimler yaşanmaktadır. Bu değişimler, endüstri toplumunda sektörler ve işletmeler arasındaki rekabeti, bilgi üretiminin devamlılığı ve kendi kendini geliştirme ve yenileme bağlamında bireylere kadar indirgenmiş bulunmaktadır. Ancak, böylesi bir ortamda dahi insanoğlu, rekabet yarışı içinde olmadığı, manevi ve duygusal tatmin bulduğu sıcak ortamlara artan oranda ihtiyaç duyacaktır (Drucker, 1989: 90). Bu yaklaşımla Drucker (1989) modern insanın kendisini ifade edebileceği toplumsal hareketlere ihtiyaç duyduğunu sivil toplumun insanın ihtiyaçlarından biri olduğu vurgusunu yapmıştır.

Demokratikleşme, ancak sosyal hareketlerin kendilerini sınırlandırması sonucunda, sivil toplumun totaliter projelerden özgürleşmesiyle gerçekleşebilir (Göle 2000: 80-81). Sivil toplum örgütlerinin yaygınlığı ve etkinliği artarak sürmektedir. Sivil Toplum bürokratik yapıdan uzak gönüllülüğe dayalı olmak durumundadır. Drucker (1994) son yüzyılda devletlerin yeni kanunlar çıkararak bürokrasinin içinde takılı kaldığını ve toplumsal hizmet kalitelerinde yetersiz olduklarını ortaya çıkan sorunların çözümü için sivil toplum yapılarının oluştuğunu insanı değiştirme, eğitme, maddi ve manevi refahlarını sağlama; aynı zamanda yurttaşlık bilinci oluşturma gibi görevleri üstlendiğini belirtmiştir.

Sivil toplum örgütlerine katılım gönüllüdür ve bireylere bir şeyleri değiştirebildikleri hissini vermektedir. Çalışanların, iş yaşamı dışında cemaat dayanışmasını ve vatandaş sorumluluğunu canlı tutacak kurumlara ihtiyaçları vardır. Sivil toplum örgütlerinin her biri farklı toplumsal problemlerle uğraşmaktadır. Böylece toplum da çoğulcu hale gelmektedir (Drucker 1995: 15). Modern sivil anlayışın devlet ile olan ilişkisine bakıldığında, modern sivil toplumun en önemli özelliği devlet dışı bir alan olmasıdır. Fakat bu, devlet ile sivil toplumun birbirine karşıt olduğu anlamına gelmemektedir (Eraslan 2011: 47). Günümüzde sivil toplum örgütleri kamuoyu oluşturmak, baskı grubu haline gelmek, ülkelerce icra edilen politika tercihlerinde etkileyici rol üstlenmek amacıyla, sosyal hareketler, vatandaşlık grupları, tüketici dernekleri, küçük üretici dernek ve kooperatifler, kadın örgütleri, yerli halk örgütleri ve çeşitli başka kuruluşlar (Lewis 2001: 45) daha köklü olarak ise vakıflar ve cemaat örgütlenmesi ile hizmet sektörlerinde yer almaktadırlar. Hastaneler halka hizmet etmek için kurulmuştur. Kar amacı olmasa da işletmenin giderlerini karşılamak, çalışanların maaşlarını ödemek yeni hizmet alanları oluşturmak için yatırımlar yapmak durumundadırlar. Bu da yapılan hizmetin karşılığının maddi olarak alınması ile mümkün olacaktır. Bu yönüyle hastaneler işletme giderleri ve diğer gider hedefler için ücret almaktadırlar. Yaptıkları yatırımlar ile büyümekte bir erk olarak toplumsal hayata katkıda bulunmakta sağlıkla ilgili alınacak kararlarda sivil toplumun görüş ve düşüncelerini yansıtmaktadırlar. Son yıllardaki sağlık sektöründe sivil toplumun varlığının ve gücünün artması Drucker (2003) bakış açısını da yansıtmaktadır. Drucker (2003: 188) meydana gelen değişimlerin siyasal düşüncelerde köklü değişimleri beraberinde getirdiğini, bu gün yönetimlerin, sadece mevcut yönetici kesimlerin kararları ile sürdürülmediğini, sivil toplumun ve sivil toplum örgütlerinin yönetimler üzerinde daha fazla hak iddia ettiklerini, yetkilerin hukukla ve uluslararası ilişkilerle

sınırlandırıldığı, katılımcı, denetleyici, toplum ve yönetim tiplerinin öne çıktığını belirtmiştir.

STK’ların kuruluş amaçları bağlamında bir takım özellikleri bulundurmaları beklenir. Bunlar “gönüllülük felsefesi çerçevesinde hareket etme, kar amacı gütmeme, katılımcı demokrasiye sahip çıkma, özgür bir biçimde örgütlenebilme, kültürel değerlere önem verme, insan haklarını geliştirme, sürdürülebilir bir dünya yaratmaya katkı sağlama, kamu kurum / kuruluşları ve özel sektör ile paydaş ve bu çerçevede kamusal alanda yerine göre destekleyici ya da karşı bir tavır içinde işlev görme, şeffaflık, yasallık vb” şeklinde belirtilebilir (Doğan 2002: 282; Tosun 2006: 45; Mandeville 2005: 6). Bu kapsamda STK’ların gönüllü felsefesi çerçevesinde oluşturdukları ve diğer sektörlerden onu farklı kılan önemli bir unsur olan gönüllülük olayı yönetim süreçlerinde öne çıkmaktadır (Güder 2005: 28, 152). Gönüllüğü ciddi işleri mütevazı kaynaklarla sağlamanın en rasyonel yollarından biri şeklinde ifade eden Drucker (1995: 210). STK’ların hizmet anlayışının en temel özelliği olarak ifade etmektedir.

Diğer bir özellik ise yönetsel bakış açılarıdır. Drucker’a göre yönetim disiplinin temelini oluşturan “TEK” bakış açılı varsayımlar (tek boyutlu yönetim, tek doğru organizasyon yapısı, tek yönetim tarzı) artık geçerli değildir. Yönetimle ilgili artık yeni varsayımlar vardır. Bunlardan ilki yönetimin sadece kamuya veya özel sektöre ait olmadığı, tüm kuruluşların en belirgin ve ayırt edici unsuru olmasıdır. İkincisi tek doğru organizasyon yapısının olmadığı, göreve göre uygun organizasyon yapılarının varlığıdır. Yönetimle ilgili yeni varsayımlardan sonuncusu ise, tek yönetim tarzının olmadığıdır (Drucker 2000: 10–30) Drucker (2000)’a göre sosyal sektör, bu açıdan vatandaşlara gönüllü çalışma bilincini aşılama, toplumsal sorumluluk yüklemektedir. Gönüllülük ilkesi çevresinde örgütlenen kâr dışı organizasyonlar, demokratik yönetişimin gerçekleştiği özerk yerlerdir.

Drucker’ın yapıtları incelendiğinde, refah devletin ve sosyal politikaların sorgulandığı, kapitalizmin getirdiği işsizlik, yabancılaşma sorunlarına karşın çözüm olarak kilise, vakıf, dernek kâr amacı gütmeyen sosyal sektörü ön plana çıkardığı söylenebilmektedir. Sosyal güvenlik, devlet dışı ve piyasa dışı araçlarla/ kuruluşlarla gerçekleştirilecektir. Drucker’a göre yeniliğe, bilgiye, değişime açık, apolitik, tek amaçlı, hiyerarşik ve bürokratik olmayan, kendi kendini yönetebilen bu kuruluşlarla birlikte yönetimin varsayımları ve gerçekleri de değişmiştir (Soyocak Özalp 2011).

KAR AMACI GÜTMİYEN HASTANELERDE VERİMLİLİK POLİTİKASI VE SORUNLAR

Verimlilik, çıktı (üretim) ile çıktının üretiminde kullanılan girdiler arasında ilişki kuran bir kavramdır. Temelde bir oranlama işlemini ifade eden verimlilik kavramının birçok yaygın kullanımı bulunmaktadır. Ekonomik kuramı açısından, en dar anlamıyla verimlilik, üretim sürecinde boşluk olmadan, verilen bir takım girdiler ile en yüksek (maksimum) üretimin sağlanmasıdır. Daha geniş anlamda verimlilik, verilen bir çıktının en az (minimum) maliyet ile üretilmesidir (Sur 2006). Drucker’a göre bilginin yapısındaki hızlı değişim, onu tek anlamlı kaynak haline getirirken, geleneksel üretim faktörlerinin önemlerini yitirmelerine sebep olmuştur. Bilginin yapısındaki bu hızlı değişim birçok alanı olduğu gibi yönetsel alanı da etkilemiştir. Dün doğru kabul edilen yönetim geçeklerinin bugün için yanıltıcı olduğunu ele almaktadır. Bütün kuruluşlar, değişimin

yönetimini bilmek durumunda, bilgiye, yeniliklere uymak zorundadır (Drucker 1994: 88–90). Bu yönüyle verimlilik için değişim şarttır.

Hastaneler tarafından ortaya konulan çıktı (hizmet), fiziksel boyutları içermediği gibi, belirli standartlar ile ölçülmesi de oldukça güç olan bir üründür. Ortaya konulan çıktının ölçülmesindeki güçlük, hastanelerde verimliliğin ölçülmesini de oldukça güçleştirir (Sur 2006). Drucker (1994, s.80) “Amerikan Akciğer Derneği’ne giderek ayak tırnaklarınızda dönme olduğunu ve bu konuyla ilgili araştırma yapmak, sağlık eğitimi vermek ve mücadele etmek istediğinizi belirttiğinizde, biz sadece kalça ile omuz arasındaki alanla, orada bile anatominin ancak bazı bölümleri ile ilgileniriz” yanıtı ile karşılaşılacağını vurgulamaktadır.

Hastane yönetimi açısından asıl amaç, olası görülen en yüksek nitelikteki hizmeti, en düşük giderle ve maksimum nicelikte topluma sunmak olduğundan, ortaya konulan çıktının da, genellikle “hasta günü” biçiminde tanımlandığı görülür. Çıktının hasta günü biçiminde değerlendirilmesi ise yalnızca hastanenin sunduğu yataklı tedavi hizmetlerini kapsar. Ancak, hastaneler bu hizmetlerin yanı sıra, poliklinik ve acil hizmetlerini de sunarlar (Cutler 2000).

Hastanelerde verimliliğin ölçülmesinde özellik gösteren bir durum da, onların oldukça karmaşık olan örgüt yapılarıdır. Hastanelerde hizmet üreten üniteler (bölümler), temelde üç grup altında toplanırlar. Her grup, birden çok üniteden (üretim merkezi veya maliyet hesaplama merkezi) oluşur. Bu üniteler arasındaki farkların kesin çizgilerle belirtilmesi oldukça güçtür (Cutler 2000). Verimliliği sağlamanın iki yolu vardır, harcanan kaynak sabit tutularak, bu kaynakla maksimum çıktı elde ederek, ikincisi de çıktı sabit tutularak, bunu minimum maliyetle elde ederek.

Günümüzde hastane hizmetleri, ekip çalışmaları sonucunda ortaya konulurlar. Daha iyi eğitilmiş ve kalifiye yardımcı personelin hastanelerde istihdamın sağlanması, makro yönleri de olan bir sorundur. Buna karşılık, mevcut personelin hizmet içi eğitim ile bilgilerinin artırılması ve onlara görevlerini “doğru yapmanın” öğretilmesi, hastane yönetimlerinin görevidir (Seçim 1995). Drucker (2003) takım çalışmasının bir işletmenin ayakta kalmak için olmazsa olmazlardan biri olarak görür.

Tıp bilimindeki tıbbi teknolojideki gelişmelere bağlı olarak, kimi hastalık türleri eski yaygınlığını ve önemini yitirmişlerdir. Bu nedenle kimi servislerde hasta yataklarının doluluk oranı çok düşük iken, kimi servislere kabul edilebilmek için hastalar günlerce sıra beklemektedirler. Böylece mevcut kaynakların kullanımı da rasyonel olmamaktadır. Bu nedenle tüm uzmanlık alanları için küçük üniteler oluşturulması yerine, hasta bakım ünitelerinin bir kaç bölümde toplanması, hem hasta yataklarının hem de başta işgücü olmak üzere, başka girdilerin daha etkin ve verimli kullanımına önemli katkı sağlayabilir (Seçim 1995). Drucker, girişimciliğin esasını daha iyiyi gerçekleştirmek için aynı şeylerin tekrarıdan öte farklı şeyler gerçekleştirme, yenilik güdüsü olarak görmektedir (Drucker 1994: 86–90).

Ortalama kalış süresi ile verimlilik arasında çok yakın bir ilişki vardır. Bu sürenin azaltılmasının verimlilik üzerindeki olumlu etkisi, göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Özellikle büyük şehirlerdeki kamu hastaneleri, kimi destek hizmetlerinin yürütülmesinde merkezileştirmeye gidebilirler. Belli destek hizmetlerinin

merkezileştirilmesi, hastanelerin, ölçeğe göre getiri kuramının avantajlarından yararlanmalarını, böylece bu hizmetleri daha düşük giderle yerine getirmelerini sağlayabilir (Seçim 1995). Drucker (2003: 188) küreselleşme sürecinin, dünyanın yeni vazgeçilmez paradigması olduğu günümüzde, eğitimin sadece ulusal değerlerle ve ticari faaliyetlerin sadece ulus içerisinde sınırlı olduğu dönemler etkisini azalttığını belirtmekte, günümüzde sanayileşmiş toplumlardan gelişmekte olan toplumlara kadar birçok ülke, her türlü dış ilişki stratejilerini ya işbirliği içerisinde olduğu ya da kendine hedef seçtiği ülkelere ve birliklere göre belirlediğini küresel etkileşimlerin önemini vurgulamıştır. Vakıf hastaneleri sağlık turizmden yararlanmakta küresel etkileşimin faydalarını görmektedir. Teknolojik cihazların ve kullanılan ilaçların satın alımında bu etkileşimin bir yansımasının olduğu görülmektedir.

Hastaneler, kullandıkları girdilerin bir bölümünün satın alınmasında merkezi satın almaya giderek, bunları daha düşük fiyatlarla sağlayabilirler. Bu amaçla oluşturulacak merkezi satın alma ünitesi, satın alma işlevinde daha ayrıntılı olarak uzmanlaşmasının yanı sıra, satıcılar karşısında da daha fazla pazarlık gücüne sahip olabilecektir (Seçim 1995). Kar amacı gütmeyen örgütlerin en iyileri, organizasyonlarının görev ve amacının tanımlanması konusunda çok fikir yürütenleridir. İyi niyetlerinin tezahürü olan parlak nutuklardan kaçınıp, bunun yerine üyelerinin-hem yönetici hem de gönüllüler olarak yaptıkları işler üstünde açık ve seçik etkileri olan hedefleri esas alırlar. Mesela, bazılarının hedefi, toplum dışına itilen-alkolik, suçlu, sokağa atılmış kimseleri iyi vatandaşlar olarak yeniden kazandırmak, bu insanların hem kendilerine hem de başkalarına saygı duyan, kendilerine güvenen becerikli insanlar olmasına çalışmak iken, bazılarının amacı doğanın, hayvan ve bitki örtüsünün zenginliğini korumaktır (Drucker 1994: 211). Bu düşünce bağlamında sağlık sektöründe hizmet veren vakıf hastanelerinin ne için kurulduklarını amaçlarının ne olduğunu sürekli düşünmek ve sitemlerini revize ederek bu düşüncelerini aktarmaları verimlilik açısından gerekmektedir.

SONUÇ

Drucker yönetim ve sosyal değişimdeki düşünce sistemiyle son yüzyılın yönetsel alana en fazla katkı sağlayan düşünürlerden biridir. Sosyal sitemin sürekli değişimine vurgu yapmış insanın ihtiyaçlarından birinin sivil toplum hareketi olduğunu gelecekte bu hareketin etkinliğinin daha da artacağını belirtmiş organizasyonların kuruluş amaçlarının toplumu şekillendirmek, eğitmek, değiştirmek olduğunu ve sosyal sorumluluklar taşıdığını, kar amacı gütmeyen organizasyonların önemli olduğu vurgusunu yapmıştır. Drucker (1994) toplumsal hizmet kalitesinde yetersizliğin çözümü için sivil toplum yapılarının oluştuğunu insanı değiştirme, eğitme, maddi ve manevi refahlarını sağlama; aynı zamanda yurttaşlık bilinci oluşturma gibi görevleri sivil toplumun sağlık alanında da hastanelerin üstlendiği belirtilmiştir (Drucker 1995).

İşletmelerde olduğu gibi sivil toplum organizasyonlarında da takım çalışmasının önemine, sorumlulukların dağıtılmasına, müşteri odaklı hizmet kalitesine sivil toplumun gönüllülüğüne yaptığı vurguyla organizasyonlarda sistemsel değişikliklere neden olmuştur. Bu yaklaşımla Drucker (1989) modern insanın kendisini ifade edebileceği toplumsal hareketlere ihtiyaç duyduğunu sivil toplumun insanın ihtiyaçlarından biri olduğu vurgusunu yapmıştır.

Türkiye’deki sağlık alanında hizmet veren sivil toplum kuruluşlarının köklü bir geçmişe sahip olduğu vakıf ve derneklerle faaliyetlerini yürüttükleri ve Drucker’ın yönetim sistemi düşüncesi ile profesyonel yönetim anlayışına yönelmeye başladığı tespit edilmiştir. Bu kurumların yönetsel bakış açısında etkisinin olduğu yönetim felsefelerinde değişime yol açtığı, varlıklarını devam ettirmek için hizmet kalitesine önem verdikleri görülmüştür. Yönetimsel alanda çağın gerektirdiği değişimlere ve tanımlamalara gitmek durumunda kaldıkları ileri teknoloji üreten sağlık sektöründe verimlilik ilkesi bağlamında bunun bir zorunluluk olduğu tespit edilmiştir.

Türkiye’de kar amacı gütmeyen bir çok şirketin güçlü sosyal gruplar ve ekonomik destekle vakıf olarak kurulduğu sektörlerinde öncü olduğu ve yıllarca hizmet vermeye devam ettiği görülmektedir. Hizmet veren sağlık kurumlarının bir kısmı büyük sermayelerin, azınlık veya yerli cemaatlerin kurduğu hastanelerden oluşmaktadır. Bu hizmetler vakıflar aracılığıyla sürdürülmektedir. Drucker (1989) modern insanın kendisini ifade edebileceği toplumsal hareketlere ihtiyaç duyduğunu sivil toplumun insanın ihtiyaçlarından biri olduğu düşüncesi gerçek veya tüzel kişilerin mal ve haklarını bağışlayarak oluşturmalarının bu ihtiyacın karşılığı olduğu şeklinde yorumlanabilir. Drucker (2000)’a göre sosyal sektör, bu açıdan vatandaşlara gönüllü çalışma bilincini aşılama, toplumsal sorumluluk yüklemektedir. Gönüllülük ilkesi çevresinde örgütlenen kâr dışı organizasyonlar, demokratik yönetişimin gerçekleştiği özerk yerlerdir.

Türkiye’de vakıf hastanelerinin yönetmelikleri incelendiğinde ise, vakıf hastanesi yönetim yapısında, yönetim organları ve yönetim kurulları oluşumunda da çeşitlilik gözlenmektedir. Drucker (1994) sivil toplum örgütlerinin açık-seçik ve iyi işleyen bir idare yapısına sahip olmadığını bu sebeple idare yapıları üzerinde ciddiyetle durmak ve çok çaba harcamaları gerektiğini belirtmiştir. Drucker (2003) takım çalışmasının bir işletmenin ayakta kalmak için olmazsa olmazlardan biri olarak görmüş kar amaçlı gütmeyen şirketlerin profesyonel yönetim zafiyetleri olduğunu belirtmiştir.

Verimlilik için yeni yatırımlar yapmanın (Drucker 1994: 86–90) yanında değişimin şart olduğu Drucker’a göre bilginin yapısındaki hızlı değişim, onu tek anlamlı kaynak haline getirirken, geleneksel üretim faktörlerinin önemlerini yitirmelerine sebep olmuştur. Bilginin yapısındaki bu hızlı değişim birçok alanı olduğu gibi yönetsel alanı da etkilemiştir. Dün doğru kabul edilen yönetim geçeklerinin bugün için yanılıcı olduğunu ele almaktadır. Bütün kuruluşlar, değişimin yönetimini bilmek durumunda, bilgiye, yeniliklere uymak zorundadır (Drucker 1994: 88–90). Bu yönüyle verimlilik için değişim şarttır.

Vakıf hastanelerinin yönetiminde mütevelli heyetlerinin etkinliği önemli olsa da etkin bir profesyonel işletme anlayışına bağlı olarak yetkilendirme yapılması yönetimlerde yer alan gönüllü, yönetebilme yeteneğini geliştirici eğitimler verilmesi, kurumlar arası işbirliğine önem verilmesi gerekmektedir. Sağlık sektöründe hizmet veren vakıf hastanelerinin yönetsel amaçlarını sürekli gözden geçirerek gerektiğinde sitemlerini revize etmeleri yeni düşünce ve kararlarını takımlarına aktarmaları verimlilik açısından önerilebilir.

Kaynakça:

- AKDEMİR, A. (2009), İşletmeciliğin Temel Bilgileri, Bursa: Ekin Yayıncılık.
- AKDEMİR, A. (2008), Vizyon Yönetimi, Bursa: Ekin Yayıncılık.
- AKTAN COŞKUN C. ve ÇOBAN, H. (2005), Kamu Sektöründe İyi Yönetim İlkeleri. <http://www.canaktan.org/politika/kurum-devyonetimi/aktancoban>.
- AKYÜREK, R. (2005), Kurumsal İletişimde Stratejik Yönetim ve Planlama, Anadolu Üniversitesi Yayınları: Eskişehir.
- Bezmialem Vakıf Üniversitesi Ana Yönetmeliği. (t.y.) <http://www.bezmialem.edu.tr/ogrenci/yonetmelikler-ve-yonergeler/96-universitemiz/yonetmelik-ve-yonergeler/331-bezmialem-vakif-universitesi-ana-yonetmeliği> (22 Temmuz 2012).
- BİBER, A. (2009), Türkiye’de Sivil Alanın Darlığının Tarihsel Nedenleri Üzerine Bir Değerlendirme. Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3 (11) 27-42
- BÜKER, S. ve H. BAKIR. (2001). Hastanelerde Finansal Yönetim. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- CUTLER, D.M. (2000), The Changing Hospital Industry, Comparing Not-for-Profit and Institutions, The University of Chicago Press, Chigago and London.
- ÇAHA, Ö. (2006), Bir Kez Daha Sivil Toplum, <http://www.siviltoplum.com.tr>
- ÇAHA, Ö. (1996), Sivil Kadın. Türkiye’de Sivil Toplum ve Kadın. (Çeviren: E. Özensel), Ankara: Vadi Yayınları.
- ÇULHAOĞLU, M. (2001). Devlet, Sivil Toplum ve Demokratikleşme, Sivil Toplum: Devletin Büyümesi kitabı içinde, İstanbul: YGS Yayınları.
- DOĞAN, İ. (2002), Özgürlükçü ve Totaliter Düşünce Geleneğinde Sivil Toplum, İstanbul: Alfa Yayınları.
- DRUCKER, P. F., (2003), Geleceğin Toplumunda Yönetim, İstanbul: Hayat Yayınları,
- DRUCKER, P. F., (1995), “Toplumsal Dönüşüm Çağı” Türkiye’de Toplumsal Değişim, İstanbul: Yeni Yüzyıl Yay.
- DRUCKER, P. F., (1994), Kapitalist Ötesi Toplum, (Çev. Belkıs Çorakçı), İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- DRUCKER, F. P. (1990), Managing The Nonprofit Organization, HarperCollins Publishers: New York.
- DRUCKER, P. F. (1989), “What Business Can Learn From Nonprofits”, Harvard Business Review, July-August, pp. 88-93.
- ERASLAN, L. (2011), Sivil Toplum ve Eğitim. 1. Baskı, Ankara: Maya Akademi.

ERCAN, H. (2002), Türkiye’de Sivil Toplum Tartışmaları Üzerine, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 26, (1)

ERDEM, R. (2012). Sağlık Kurumları Yönetimi I. Eskişehir: T.C Anadolu Üniversitesi.

GÖLE, N. (2000), Melez Desenler. İstanbul: Metis Yay.

GÜDER, N. (2005), Sivil Toplumcunun El Kitabı. STGP Yayınları: Ankara.

GÜNEŞ, İ. (2004), Sivil Toplum Kuruluşları. Son Baskı Sanal Dergi, 1, 5
<http://www.sonbaski.com/sayi7siviltoplum.htm>

<http://www.tdk.gov.tr/> erişim tarihi: 25.04.2019.

KALDOR, M. (2003). Civil Society and Accountability. Journal of Human Development, 4(1): 6-12.

KAPLAN, E. ve KARAGÜLER, T. (2011). Sivil Toplum Kuruluşlarında Bilişim Sistemleri Yönetiminin Analizi Ve Model Bir Yapının Oluşturulması. <https://docplayer.biz.tr/4187000-Sivil-toplum-kuruluslarinda-bilisim-sistemleri-yonetiminin-analizi-ve-model-bir-yapinin-olusturulmasi.html> erişim tarihi: 25.04.2019.

KAVUNCUBAŞI, Ş. (2000). Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi. Ankara: Siyasal Kitapevi.

KEYMAN, F. (2004), “Sivil toplum, sivil toplum kuruluşları ve Türkiye” Sivil Toplum ve Demokrasi Konferans Yazıları no 4, İstanbul Bilgi Üniversitesi, http://stk.bilgi.edu.tr/docs/keyman_std_4.pdf

LEWIS, D. (2001), The Management of Non-Governmental Development Organizations An Introduction. Routledge Taylor & Francis Group, UK.

MANDEVILLE, J. (2005), The Nonprofit Sector: A Partner with Government. Patimes Special Section: 6.

MARKAL, B.(2014), Sivil Toplum Kuruluşları Ve Büyükşehir Belediyelerinin Ortak Çalışmaları. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Çankaya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Ankara.

MCDONALD, R. E. (2007), An Investigation of Innovation in Nonprofit Organizations: The Role of Organizational Mission. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly 36(2): 257, 260.

OKAY, A. (2005), Kurum Kimliği. İstanbul: MediaCat Yayınları:

ÖZDEMİR S., BAŞEL, H., ŞENOCAK, H.(2009), Sivil Toplum Kuruluşları (STK)’nın Artan Önemi Ve Üsküdar’da Faaliyet Gösteren Bazı STK’lar Üzerine Bir Araştırma.” Sosyal Siyaset Konferansları, 56, 151- 234.

ÖZER, M. (2008), Günümüz İtibariyle Sivil Toplum Kuruluşlarının İktisadi Ve Sosyal Fonksiyonları.” Electronic Journal of Social Sciences, 7, (26) 86-97.

Resmi Gazete. (8 Aralık 2001), Türk Medeni Kanunu. Sayı 24607.

Resmi Gazete. (27 Mart 2013). Özel Hastaneler Yönetmeliği

SEÇİM, H. (1995), Hastane İşletmeciliği, Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayınları No: 449.

SOYOCAK ÖZALP, S. (2011), Peter Ferdinand Drucker’ın Yönetimsel Açısından Değerlendirilmesi, Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi ISSN: 1309-8012 3, (2), 155-168.

SUR, H. (2006), Sağlık Sektöründe Sağlıklı Yönetim, İstanbul, Avrasya Global Yayınları.

ŞAHİN, N. K. (2016). Sivil Toplum Kuruluşlarından (Stk) Vakıflarda Muhasebe Ve Vergi Uygulamaları, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, ICAFR 16 Özel Sayısı, 703-718.

T.C Başbakanlık Vakıflar Genel Müdürlüğü. www.vgm.gov.tr erişim tarihi: 25.04.2019.

TENGİLİMOĞLU D. (2012). Sağlık Kurumları Yönetimi I. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.

TOSUN, G.E. (2006), İzmir’de Sivil Toplum. İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları.

YILDIRIM, İ. (2004). Demokrasi Sivil Toplum Kuruluşları ve Yönetişim. Ankara: Seçkin Yayınları.



Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi

Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi (<http://dergipark.gov.tr/yonbil>)
2020, Cilt 6, Sayı 8

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE ON EMPLOYEE WELL-BEING

ÖRGÜTSEL ADALETİN ÇALIŞAN MUTLULUĞU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Merve GÜNDÜZ¹
Veli Deniz DUYAR²
Yıldıray ÖRNEKLİ³

Abstract

Employees are seen as the most valuable assets of organizations in today's challenging business world. There is a growing interest to understand the employees' attitudes and behaviors at organizational management. Organizational justice has been an important research topic of scholars for decades. Nevertheless, the relationship of organizational justice and well-being is a developing research topic. This research aims to explore the effects of organizational justice on employee well-being. 217 full-time employees working in information technologies field in Turkey were surveyed.

This study has practical implications about organizational justice perception of employees and employee well-being. The results of the research show that organizational justice has a positive effect on employee well-being. Each well-being dimension (workplace well-being, life well-being and psychological well-being) is affected by organizational justice separately. Distributive justice has been found to be related with all the components of well-being. Additionally, interactional justice is found to be more effective on workplace well-being compared to life and psychological well-being.

Keywords: Organizational Justice, Employee Well-being

Özet

Günümüzün zorlu iş dünyasında, çalışanlar organizasyonların en değerli varlıkları olarak görülmektedir. Örgütsel yönetim alanında, çalışanların tutum ve davranışlarını anlamak için artan bir ilgi vardır. Örgütsel adalet konusu, akademisyenler için onlarca yıldır önemli bir araştırma konusu olmuştur. Bununla beraber, örgütsel adalet ve çalışan mutluluğu arasındaki ilişki gelişmekte olan bir araştırma konusudur. Bu tez, örgütsel adaletin çalışan mutluluğu üzerindeki etkilerini araştırmayı amaçlamaktadır. Araştırma, Türkiye'de bilişim teknolojileri alanında çalışan 217 tam zamanlı çalışan ile yapılmıştır.

Çalışmanın, çalışanların örgütsel adalet algısı ve çalışan mutluluğu ile ilgili pratik sonuçları bulunmaktadır. Araştırma, örgütsel adaletin çalışan mutluluğu üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Her mutluluk bileşeni (hayat, iş yeri ve psikolojik mutluluk), örgütsel adaletten ayrı ayrı etkilenmektedir. Örgütsel adaletin alt bileşenleri; dağıtım, işlemsel ve etkileşim adaletin de etkisi ölçülmüştür. Dağıtım adaletinin, çalışan mutluluğunun tüm bileşenleriyle ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca işlemsel adaletin, hayat mutluluğu ve psikolojik mutluluğa kıyasla iş yeri mutluluğu üzerinde daha etkili olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, Çalışan Mutluluğu

¹ Bahçeşehir University, merve.gunduz@turkcell.com.tr

² Dr., Bahçeşehir University, deniz.duyar1@gmail.com

³ Dr., Bahçeşehir University, yildiray.ornekli@turkcell.com.tr

Introduction

Justice is a term, which has different formal and informal definitions. It is obvious that since ancient times humans are thinking about what justice is. These philosophical studies of justice have a normative approach. The researches about organizational justice focus on the justice perceptions of employees. In contrast to the philosophical studies, organizational justice studies have a descriptive approach. Generally, Organizational Justice has been examined in three dimensions by scholars: Distributive Justice (DJ), Procedural Justice (PJ) and Interactional Justice (IJ). Distributive Justice refers to the fairness perceptions about the distribution of the resources. Procedural Justice describes the fairness perceptions about the procedures in an organization. Lastly, the fairness perceptions about the interpersonal interactions during the execution of organizational procedures are named as Interactional Justice (Ünler and Güler, 2015).

Happiness is another term that have several formal and informal definitions. It is seen as one of the most important goals of people in most societies. Happiness is generally defined by two basic approaches. The first approach (hedonism – pleasure) is about positive feelings and enjoyment. The second approach (eudemonism – virtue) emphasizes ethical, moral, meaningful behavior and personal development. Hedonic happiness is treated as Subjective Well-being (SWB). In contrast, in studies of eudemonic approach, happiness is treated as Psychological Well-being (PWB) (Page & Vella-Brodrick, 2009). Researchers working on the concept of happiness wanted to find a more stable mood rather than instant happiness, so they have started to use the expression "well-being" instead of "happiness". Employee Well-being (EWB) is the second dimension examined in this research. Individuals spend a significant part of their lives in working life. Employees have always seen fairness at work as an important element of an ideal workplace (Levering, 2006). All employees want to be treated fairly at their work and desire well-being in their lives and workplace. Low perceived organizational justice can result in poor employee health (Fujishiro and Heaney, 2009). However, the lack of studies directly examining the relationship between organizational justice and employee well-being draws attention. This study is based on the effects of organizational justice on employee well-being.

Literature Review

Organizational Justice

Organizational Justice is defined as the perceived degree of equity of the working environment (Folger, 1977). The term “workplace fairness” is also used with the same meaning in the literature. OJ is related with the people’s perceptions of fairness in the workplace (Greenberg, 1987b). Justice is seen as a value that is essential of the functioning of modern society (Murphy et al., 2003; p.63). All individuals desire to be treated fairly and feeling justice in the distribution of rights, benefits. While justice is so important in human history, it is an expected situation that justice in organizations has been a significant research topic for decades in the organizational science. The concept of Organizational Justice was started to come out during World War II. Stouffer, Suchman, Devinney, Star and Williams (1949) made a research about the factors that affected the soldiers’ compliance to military life. They analyzed the police officers’ and air corps officers’ satisfaction about their promotions. Air corps officers’ ranks were quicker than the police officers’. However, police officers were more satisfied with their promotions. Stouffer et. al (1949), explained the reason of this situation as the difference

of reference groups for air crops officers and police officers. Officers in air crops compared themselves with their peers and saw that rapid promotions are unfair. Relative deprivation concept was based on this analysis and seen as an important starting point for Organizational Justice literature.

Distributive Justice

Distributive Justice (DJ) is stated as the first category of Organizational Justice literature. It is defined as the fairness in the firm's distribution of rewards (Deutsch, 1985). Aristotle defined the just distribution as "equality of ratios" in his *Nicomachean Ethics*. The earliest justice theory can be attributed to Aristotle (Cropanzano, Bowen and Gilliland, 2007). Distributive Justice concept is highly developed on Adams' (1965) theory of equity. Adams' theory is based on the assumption that employees expect to get high level of earnings in the return of good performance. Equity theory suggests that individuals compare the perceived inputs (knowledge, education, experience, effort, etc.) and outcomes (salary, promotions, premiums, etc.) of themselves with the inputs and outcomes of other individuals. This perception of fairness is not simply determined by the amount received, but by what received, is relative to some referent other (Cropanzano & Greenberg, 1977). Equity theory is represented by the following equation: $(O_1/I_1 = O_2/I_2)$ Outcomes are represented by "O" and incomes are represented by "I". While O_1 and I_1 show the values of the person who make the comparison, O_2 and I_2 represent the values of the referent. According to the theory, "inequity exists for person whenever he perceives that the ratio of his outcomes and the ratio of other's outcomes to other's inputs are unequal." (p.280). Employees evaluate the level of equity of their firms after they make the comparison of inputs and outputs. If there is no difference between the ratios of two employees' input-output ratio, there is no problem. Folger (1986) stated that, in the case of perceived inequality, individuals try to balance this inequity. Employees will increase the input if they feel the inequity is in his/her favor. In the conditions, that employees feel inequity in versus, they will choose some different ways behaviorally or psychologically like lowering their inputs or changing their perceptions of work outcomes (Walster, Walster and Berscheid, 1978; Greenberg, 1990b). Several empirical studies have been conducted since Adams has published his theory (1963, 1965). These studies commonly indicated that employees raised their input when they are overpaid and lowered their input like performance when they are underpaid (Adams & Freedman, 1976; Greenberg, 1982). Leventhal's (1976) justice judgment model is one other main roots of distributive justice concept. Leventhal examined the situations under which individuals employed diverse justice norms. He criticized the thought that individuals evaluate the fairness of their companies just by comparing their and their peers' inputs with the outputs. According to Leventhal, the one who is more in need should get higher overcomes and then anyhow of the input all individuals should get similar outcomes. Greenberg (1987) evaluated Adams' equity theory as reactive and Leventhal's justice judgment as a proactive return of Adams' theory.

Procedural Justice

The concepts about Distributive Justice had become the only concern of Organizational Justice literature until 1970s. DJ focuses on the outcomes and the reactions of individuals to the distribution of organizational earnings, but it ignores the procedures. Every group, organization or society has procedures that regulate the distribution of rewards and resources (Leventhal, 1980). Procedural Justice (PJ) concept suggests that the fairness

perception is not only determined by the perceived fairness of the outcomes, but rather the procedures used to derive outcomes are also important (Lind & Tyler, 1988; Thibaut & Walker, 1975). Procedural Justice concept was first developed by the studies of Walker, LaTour, Lind and Thibaut (1974), Thibaut, Walker, LaTour and Houlden (1974), and Thibaut and Walker (1975, 1978). Thibaut & Walker (1975) made some researches on legal system by examining the dispute resolution process which led to their Procedural Justice theory. They claimed that when there is a process control opportunity for individuals, the decisions are perceived to be fairer. Process control became one of the main arguments of PJ studies. Voice effect is one other argument, which was suggested by Folger (1977). Voice effect argues that individuals have more positive fairness perceptions if they have the opportunity to express their thoughts about a decision. The timing is also important in this theory. The fairness perceptions will be highest when individuals are given the chance to express their voice before the decision is made. When the chance is given after decision, the fairness perception is not as strong as in the pre-decision but still stronger than the situations that they do not have the opportunity to express their voice (Lind, Konfer and Earley, 1990). Referent Cognitions theory, which is one other main theories of procedural justice, was developed by Folger. This theory, which expands upon relative deprivation theory and equity theory, suggested integrating the aspects of Distributive Justice and Procedural Justice (Folger, 1986). Lind and Tyler (1988) developed group-value model to explain how individuals evaluate certain procedures as fair. They suggested that if individuals feel to be treated fairly by their managers in a group environment, they would feel as being respected. Besides that if individuals think the procedures that are used in decision-making process are fair in their organization, they would feel group pride. When a group's procedures are judged fair, employees are more likely to show group-oriented behaviors and they hold better attitude toward the group and its managers (Lind & Earley, 1992). Group-value model became one other contribution to Procedural Justice. Since Procedural Justice has become the topic of Organizational Justice, it has generated a voluminous literature. For understanding the current and future directions of the field of OJ, it requires attention to pay to the historical development of PJ (Greenberg, 1990b).

Interactional Justice

In the early stages of Organizational Justice literature, it was conceptualized as a two-factor (Distributive Justice and Procedural Justice) model (Greenberg, 1990b). Later Bies & Moag (1986) developed a new factor named as Interactional Justice (IJ). The new concept was concerned about the quality of the interpersonal treatment that employers receive from their organizations. They defined four rules for fair interpersonal treatment: Truthfulness, justification, respect and propriety (Bies & Moag, 1986). Interactional Justice refers to the fairness of the treatment an individual receives in the application of formal procedures or in the disclosure of these procedures (Bies, 1987; Bies & Moag, 1986; Bies & Shapiro, 1987; Tyler & Bies, 1990). Some researchers have considered interactional justice as a third type of justice (e.g., Barling & Phillips, 1993; Bies & Shapiro, 1987; Skarlicki & Folger, 1997), while others have treated as IJ is a subset of Procedural Justice (e.g., Moorman, 1991; Niehoff & Moorman, 1993; Tyler & Bies, 1990). In 1993, Greenberg proposed that Interactional Justice construct into two sub-categories: Informational justice and interpersonal justice (Greenberg, 1993a). He presented this separation in his lab study (1993b). Some other scholars have also separated Interactional Justice into two categories and stated that each dimension has different outcomes (Bies, Shapiro & Cummings, 1998, Shapiro, Buttner & Barry, 1994).

Informational justice focuses on the information and explanations that individuals receive about the procedures and outcomes in their organizations. Colquitt asserted some treatments which show informational justice like managers- a) were candid in communicating, b) explained the procedures thoroughly, c) offered reasonable explanations, d) communicated details in a timely manner, e) tailored communication to individual's specific needs (Colquitt, 2001). Item "a" and "b" come from Bies & Moag's study (1986) while item "c", "d" and "e" come from Shapiro's study (1994). Some other scholars also asserted that the information should explain and justify both actions and decisions (Bies & Moag, 1986, Folger, Rosenfield & Robinson, 1983). Interpersonal justice is concerned with the social interaction between an employee and others in the workplace. Interpersonal Justice is concerned with the respect and dignity by authorities in executing procedures and determining outcomes (Colquitt et al., 2001). It is stated that interpersonal justice deals with proper, respectful treatment between an individual and others (Bies & Moag, 1986). Many researches argued that interactional justice has important effects on employee outcomes (e.g., Ambrose, Seabright & Schminke, 2002; Ambrose, Schminke & Mayer, 2013; Aquino, Lewis & Bradfield, 1999).

Employee Well-being

Happiness is seen as one of the most important aims of people in most societies. Happiness in the sense of enjoyment is a human emotion, and most people tend to be happy in normal situation (Diener, 2000). Even though the ancient philosophers focused on the subject of happiness, this matter has only been studied recently by the science of psychology. The positive psychology approach has brought happiness and positive emotions to the forefront and has brought back negative feelings such as stress, depression and their consequences (Seligman and Csikszentmihalyi, 2000). The topic of happiness has been studied in the last decades by psychologists and named as well-being. Well-being is explained by two main approaches in the literature as hedonism and eudemonism (Keyes, Shmotkin and Ryff, 2002 : Ryan and Deci, 2001). Well-being means having much positive feelings and enjoyment according to the hedonic approach while the eudemonic approach tells that well-being is not only instant good feelings; it is about self-recognition, self-actualization, and continuous improvement. It is studied that there can be high correlation between hedonic and eudemonic happiness (Zheng et al., 2015). Based on these two approaches, hedonic happiness is treated as Subjective Well-being (SWB) and eudemonic happiness is treated as Psychological Well-being (PWB). Subjective Well-being (SWB) - the first item of well-being - is seen as a balance between positive and negative affect and life satisfaction (Ryan and Deci, 2001; Keyes, Shmotkin and Ryff, 2002). Diener set 4 components for measuring SWB: "pleasant affect", "unpleasant affect", "life satisfaction" and "domain satisfaction" (Diener, 1999, 2000, 2009). Psychological Well-Being (PWB) - the second aspect of well-being - is defined as a reflection on individual engagement with, and full participation in, the challenges and opportunities of life (Keyes, 2002). PWB concept is firstly handled by Jahoda in 1958. In 1995, Ryff expanded the definition. According to Ryff, PWB consists of 6 well-being dimensions: "self-acceptance", "positive relationship with other people", "autonomy", "environmental mastery", "purpose in life" and "personal growth" (Ryff, 1995). Although some studies demonstrate the strong correlation between SWB and PWB, these variables are usually treated as distinct constructs (Campton, Smith, Qualls and Cornish, 1996; Keyes et al. 2002).

Mental health has become an important topic, for both scholars of human resources management and practitioners working in clinical and health contexts over the last decades. More recently, the positive mental health movement has extended beyond clinical settings and has found an important place in work settings (Page and Vella-Brodrick, 2009). Jahoda has reported a report in 1958 and outlined the complexity of defining mental health. Later many authors have defended mental health should be defined as the presence of wellness rather than the absence of disease (Diener, 1984; Ryff, 1989; Waterman, 1993; Ryff and Keyes, 1995). This approach is a key for employee well-being studies. In the formation of employee well-being literature, two different perspectives for the meaning of EWB are observed. Prior researches on employee well-being, focused on un-well-being rather than well-being. The effects of un-well-being like stress and exhaustion are examined. By the growth of positive psychology, many researches have been studying employee well-being under the field of positive psychology with the view that well-being is not just the absence of illness (Csikszentmihalyi, 1982, 1989; Seligman, 2002, 2011; Diener, 2000; Ryan and Deci, 2001; Ryff 1989b).

After all these conclusions, Page and Vella-Brodrick (2009) introduced a model that consists three main aspects: Subjective Well-being, Psychological Well-being and Workplace Well-being (WWB). In this model, SWB is described as life satisfaction and dispositional affect while WWB includes job satisfaction and work-related affect. Employees' well-being is critical to the survival and development of organizations around the world (Spreitzer & Porath, 2012). The happiness, well-being and their interaction with the satisfaction of the employees' have become a discussion in the literature.

Hypothesis Development

Organizational Justice and Employee Well-being

Organizational justice has been studied by scholars and researchers for more than three decades. Studies have shown that there is a close relationship between organizational justice perceptions and some other organizational management concepts. Efforts to explain the effective impact of organizational justice have become a topic of organizational justice discipline (Greenberg, 1987; 1990b). Organizational justice perceptions have been related to work related attitudes and behaviors such as performance, withdrawal, commitment and job satisfaction (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, & Ng, 2001; Colquitt et al., 2013; Rupp, Shao, Jones & Liao, 2014).

Low justice perceptions of employees are considered as a source of stress (Vermunt & Steensma, 2001). Stress at work causes health problems and strain (Ganzel, Morris & Wethington, 2010). It is also found that continuous stress can have negative outcomes on employees' physical and mental systems (Ganster & Rosen, 2013; Juster et al., 2011). Lind and Tyler have also discussed that organizational justice is important for building and maintaining of trust (Lind and Tyler, 1988). Lack of trust causes uncomfortable employees and low performance of employees'. It is asserted that all the dimensions of organizational justice predict trust (Colquitt et al., 2001). Studies about the relationship between organizational justice and health have been increased from starting 2000 and comparatively little is known about the impact of organizational justice on health outcomes (Elovainio et al., 2013). In recent years, some studies have emphasized the impact of organizational justice on the health and well-being of employees. These studies have shown that organizational justice have effect on different health indicators like well-

being, burnout or sickness absence (Ndjaboue, Brisson & Vezina, 2012; Robbins, Ford & Tetrick, 2012). It has been noted that low organizational justice increases the risk of sickness absence. Taken together all these impact of organizational justice on other organizational outcomes, it is predicted that high justice perceptions of employees' have a positive effect on all the aspects of well-being examined in this study; life well-being, workplace well-being and psychological well-being. Consequently, following hypotheses are asserted:

H1: Organizational Justice has a positive effect on Life Well-being.

H2: Organizational Justice has a positive effect on Workplace Well-being.

H3: Organizational Justice has a positive effect on Psychological Well-being

Distributive Justice and Employee Well-being

Distributive justice, the oldest dimension of organizational justice literature, has been found associated with many organizational outcomes. DJ has been found strongly related with job performance. Decrement in performance is observed when employees have low distributive justice perceptions (Adams & Freedman, 1976; Greenberg, 1982). Prior researches about the relationship between distributive justice and well-being have contradictory results. Several studies support the thought that employees who perceive distributive injustice frequently have work-related health problems and they seek sickness absence from work (de Boer et al., 2002; Ybema and van den Bos, 2010). On the other hand, there are some researches which have expressed that distributive justice has no effect or weak effects on employees' well-being (Judge and Colquitt, 2004; Moliner et al., 2008). Adams' equity theory suggests that when individuals perceive injustice at their work, they feel dissatisfied. Greenberg (2004) has indicated that perceived injustice is a source of stress for individuals. Distributive justice is seen as a predictor of personal well-being (Paz et al., 2009; Kool & Van Dierendonck, 2012; Robbins et al., 2012). DJ has also been found related with citizenship behaviors (Colquitt et al., 2001; Cohen-Charash and Spector, 2001). In spite of contradictory results, Adams' equity theory claims a positive relationship between the high justice perceptions of employees' well-being. In this study, based on the Adams' equity theory and other researches, which show the relationship between distributive justice and employee well-being, it is predicted that distributive justice has a positive effect on employee well-being. Then, following hypotheses are asserted:

H1a: Distributive Justice has a positive effect on Life Well-being.

H2a: Distributive Justice has a positive effect on Workplace Well-being.

H3a: Distributive Justice has a positive effect on Psychological Well-being.

Procedural Justice and Employee Well-being

Procedural justice refers to the fairness of procedures in organizations. There are several studies examined the outcomes of procedural justice. Job satisfaction is one of the main positive outcomes of individuals' attending the decision making process in their organizations (Lange, 2015). Lind and Tyler's group-value model exists in some conclusions for the psychological impact of procedural justice on employees. Individuals, who feel fair treatment in their organizations, feel proud of being a group member. If employees think the procedures at their work have just, they feel as a member of the group. This justice perception increases job satisfaction and well-being of employees

(Huong, Zheng & Fujimoto, 2016). Conversely, low procedural justice perceptions can reveal negative evaluations about one's value and self-esteem (Tyler & Blader, 2003). Employees predict the decisions at their work according to the procedures and rules. Low procedural justice perceptions can cause uncertainty and stress. Procedural Justice's relationship with employee health has been shown by prior studies (Elovainio et al., 2001, 2005; Judge and Colquitt, 2004; Kausto et al., 2005). Taken together all these studies, it is predicted that procedural justice has a positive effect on all the dimensions of employee well-being. Then, following hypotheses are asserted:

H1b: Procedural Justice has a positive effect on Life Well-being.

H2b: Procedural Justice has a positive effect on Workplace Well-being.

H3b: Procedural Justice has a positive effect on Psychological Well-being.

Interactional Justice and Employee Well-being

Interactional justice is more related to the quality of the relationship of the employees with their managers. Employees pay attention to how they are treated. Organizational outcomes such as job satisfaction, organizational citizenship, motivation, commitment, trust, stress, performance are found related to interactional justice (e.g. Greenberg & Colquitt, 2013). Moorman noted that interactional justice is positively associated with organizational citizenship and job satisfaction (Moorman, 1991). Employees who have high levels of interactional fairness perceptions about their work also show a high degree of commitment (Fischer and Smith, 2006).

Justice is a basic psychological need of individuals. Cropanzano et al. examined the relationship between justice theories and basic psychological needs and pointed out that justice serves to an important psychological need for control, belonging and meaning (Cropanzano et al., 2001). Greenberg has also discussed that informational justice can have long-term impacts (Greenberg, 2004). Interpersonal justice is also found in association with work-related stress (Judge and Colquitt, 2004). Stress is found to be related with the psychological health of employees (Ganster and Rosen, 2013; Juster et al., 2011). Based on these hypothetical studies about the effects of interactional justice, it is predicted that high interactional justice perceptions increase all the dimensions of employee well-being. In the sum, following hypotheses are asserted:

H1c: Interactional Justice has a positive effect on Life Well-being.

H2c: Interactional Justice has a positive effect on Workplace Well-being.

H3c: Interactional Justice has a positive effect on Psychological Well-being.

Research Design and Methodology

Research Model

The research model and the hypotheses are shown in Figure 1.

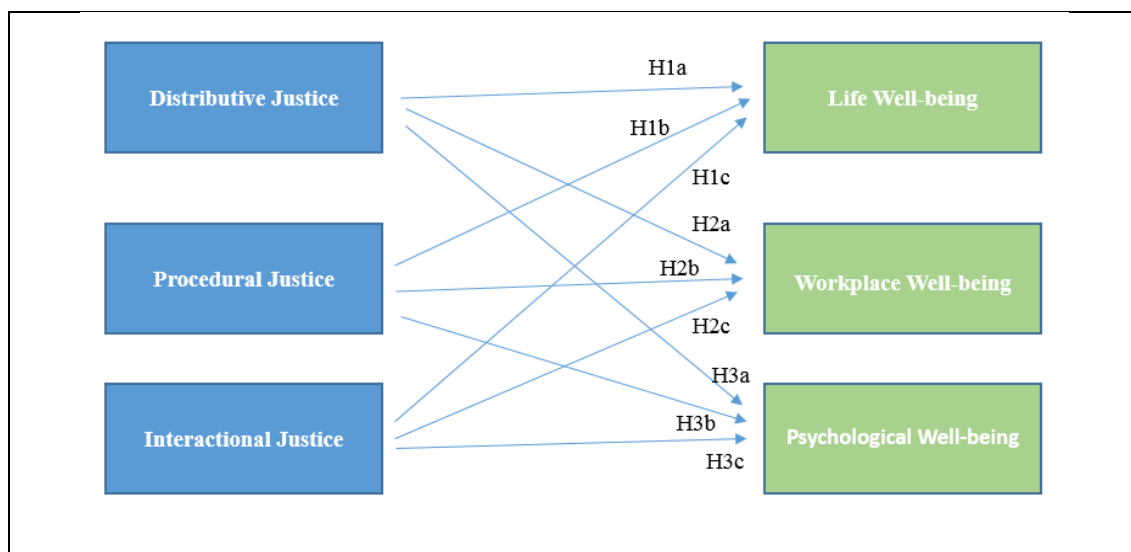


Figure 1: Research model with hypotheses

Participants

Convenience sampling method is used in the research. This is a nonprobability sampling type. Collection of data has been finished in 1 month. The respondents 217 people who are working for 23 different companies. Assurance of anonymity was important to increase the participation and get more responses that are truthful. The research is made with 217 employees. All the participants are working in Information Technology field in Turkey. The scale of the answers was from 1 “Completely disagree” to 5 “Completely agree.” Number of male participants was 154 (71 %) and female was 63 (29 %). Respondents were between 23 and 50 years of age. Median age of the whole group was 33. 211 of participants (97,2 %) have at least undergraduate degrees. Average professional experience was 10,6. Average employment duration of the respondents in their current companies was 6,7 years. Average employment duration of the respondents in their current positions was 3,9 years.

Procedure and Measures

In this study, data analysis and hypotheses testing were made with the Statistical Package for Social Science (SPSS) software (Release 20.0.0) for descriptive statistics (frequency, means, and standard deviations), reliability, correlations and exploratory factor analysis. Structural Equation Modelling (SEM) technique is used (Confirmatory Factor Analysis and Path Analysis) for hypothesis testing and model fit. SEM analyses were made by IBM SPSS AMOS (Analysis of Moment Structures) software (20.0.0 Build 817).

This research is based on subjective responses of employees. Respondents gave answers to questions about Organizational Justice and Employee Well-being according to the perceptions of themselves. One measure for Organizational Justice and one measure for Employee Well-being were used in the study. The measures were selected from the literature, which have been already used in released publications. For Organizational Justice, Niehoff and Moorman (1993) scale is used. This scale has a Turkish translation by Yıldırım (2002) which is used for Turkish questionnaires. For Employee Well-being Zheng et al.’s (2015) scale is used which has a Turkish translation by Duyar (2018).

In this study, Organizational Justice questionnaire's Cronbach's alpha is .951 for total 217 respondents (DJ = .859; PJ = .870; IJ = .941). Employee Well-being questionnaire's Cronbach's alpha is .879 where LWB α = .860; WWB α = .853, and PWB α = .715.

Results

Table 1 shows the means, standard deviations and correlations for the variables in this study.

Table 1: Means, Standard Deviations And Correlations Of The Study Variables

Variable	Mean	St. Dev.	Distributive Justice	Procedural Justice	Interactional Justice	Overall Justice	Life Well-being	Workplace Well-being	Psychological Well-being	Employee Well-being
Distributive Justice	3,5	0,72	1							
Procedural Justice	3,22	0,75	,556**	1						
Interactional Justice	3,68	0,69	,595**	,765**	1					
Overall Justice	3,5	0,63	,776**	,892**	,935**	1				
Life Well-being	3,45	0,61	,273**	,212**	,216**	,260**	1			
Workplace Well-being	3,74	0,61	,535**	,500**	,547**	,600**	,452**	1		
Psychological Well-being	3,98	0,46	,295**	,231**	,247**	,288**	,499**	,424**	1	
Employee Well-being	3,72	0,45	,468**	,402**	,430**	,489**	,828**	,803**	,761**	1

** . Correlation is significant at the 0,01 level

Validity and Reliability of the Constructs

Exploratory factor analysis and Confirmatory factor analysis are used for the measures in order to control the construct validity of the scales. Exploratory factor analysis shows the variables are distributed as shown in the original scales. Confirmatory factor analysis presented results showing the constructs are measured as intended. Convergent and discriminant validity of the constructs are measured with AVE (Average Variant Extracted), CR (Construct Reliability) and MSV (Maximum Shared Variance). According to these calculations all construct except Employee Well-being have convergent and discriminant validity. Convergent validity and discriminant validity may be an issue between the latent variables of Employee Well-being scale. Convergent and discriminant validity analyses are done for employee well-being scale in the literature (Zheng et al., 2015); and mentioned the scale has those types of validity. However, AVE and MSV values indicate some problems with the data of this study. While the calculated values are close to described threshold values, this construct (EWB) continued to be used in this study. In the hypothesis-testing phase, Life WB, Workplace Well-being and Psychological WB are treated as independent variables. According to hypothesized model, multicollinearity VIF values are examined between independent variables and dependent variables. Since VIF values are less than 3, no multicollinearity issue is observed in this study.

Hypothesis Testing

For the model with the variables Organizational Justice and Life Well-being, the goodness of fit indices indicate an acceptable model (CMIN/DF=1.358, RMR=0.047, GFI=0.874, AGFI=0.848, TLI=0.963, CFI=0.967). According to the regression weights and the p-values on Table 2, hypothesis H1 “Organizational Justice has a positive effect on Life Well-being” is supported ($p = .000$).

Table 2: Regression Weights For Organizational Justice And Life Well-Being

		Estimate	S.E.	C.R.	P
Distributive Justice	< Organizational Justice	1			
Procedural Justice	< Organizational Justice	1,432	,187	7,641	***
Interactional Justice	< Organizational Justice	1,313	,168	7,826	***
Life WB	< Organizational Justice	,364	,104	3,492	***

For the model with the variables Organizational Justice sub-dimensions and Life Well-being, the goodness of fit indices indicate an acceptable model (CMIN/DF=1.354, RMR=0.045, GFI=0.875, AGFI=0.848, TLI=0.964, CFI=0.968). According to the regression weights and the p-values on Table 3 hypothesis H1a “Distributive Justice has a positive effect on Life Well-being.” is supported (with p-value = .042). Hypothesis H1b “Procedural Justice has a positive effect on Life Well-being.” and H1c “Interactional Justice has a positive effect on Life Well-being.” are not supported (with p-values = .677 and .298).

Table 3: Regression Weights For Organizational Justice Sub-Dimensions And Life Well-Being

		Estimate	S.E.	C.R.	P
Life Well-being	< Distributive Justice	-,067	,162	-,416	,042
Life Well-being	< Procedural Justice	0,192	,094	2,038	,677
Life Well-being	< Interactional Justice	0,179	,172	1,042	,298

For the model with the variables Organizational Justice and Workplace Well-being, the goodness of fit indices indicate an acceptable model (CMIN/DF=1.541, RMR=0.045, GFI=0.861, AGFI=0.831, TLI=0.947, CFI=0.953). According to the regression weights and the p-values on Table 4, hypothesis H2 “Organizational Justice has a positive effect on Workplace Well-being.” is supported ($p = .000$).

Table 4: Regression Weights For Organizational Justice And Workplace Well-Being

		Estimate	S.E.	C.R.	P
Distributive Justice	< Organizational Justice	1			
Procedural Justice	< Organizational Justice	1,361	,172	7,935	***
Interactional Justice	< Organizational Justice	1,265	,152	8,300	***
Workplace WB	< Organizational Justice	,543	,092	5,929	***

For the model with the variables Organizational Justice sub-dimensions and Workplace Well-being, the goodness of fit indices indicate an acceptable model (CMIN/DF=1.490, RMR=0.048, GFI=0.863, AGFI=0.832, TLI=0.952, CFI=0.958). According to the

regression weights and the p-values on Table 5 hypothesis H2a “Distributive Justice has a positive effect on Workplace Well-being.” is supported (with p-value = .000). Hypothesis H2b “Procedural Justice has a positive effect on Workplace Well-being.” is not supported (with p-value = .560). H1c “Interactional Justice has a positive effect on Workplace Well-being.” is supported (with p-value = .008).

Table 5: Regression Weights For Organizational Justice Sub-Dimensions And Workplace Well-Being

		Estimate	S.E.	C.R.	P
Workplace Well-being	< Distributive Justice	-,241	,058	4,191	***
Workplace Well-being	< Procedural Justice	-,051	,087	-,538	,560
Workplace Well-being	< Interactional Justice	,258	,097	2,650	,008

For the model with the variables Organizational Justice and Psychological Well-being, the goodness of fit indices indicate an acceptable model (CMIN/DF=1.456, RMR=0.061, GFI=0.867, AGFI=0.839, TLI=0.949, CFI=0.955). According to the regression weights and the p-values on Table 6, hypothesis H3 “Organizational Justice has a positive effect on Psychological Well-being.” is supported (p = .010).

Table 6: Regression Weights For Organizational Justice And Psychological Well-Being

		Estimate	S.E.	C.R.	P
Distributive Justice	< Organizational Justice	1			
Procedural Justice	< Organizational Justice	1,428	,187	7,642	***
Interactional Justice	< Organizational Justice	1,302	,167	7,814	***
Psychological WB	< Organizational Justice	,164	,064	2,578	,010

For the model with the variables Organizational Justice sub-dimensions and Psychological Well-being, the goodness of fit indices indicate an acceptable model (CMIN/DF=1.433, RMR=0.060, GFI=0.871, AGFI=0.841, TLI=0.952, CFI=0.957). According to the regression weights and the p-values on Table 7 hypothesis H3a “Distributive Justice has a positive effect on Psychological Well-being.” is supported (with p-value = .005). Hypothesis H3b “Procedural Justice has a positive effect on Psychological Well-being.” and H3c “Interactional Justice has a positive effect on Psychological Well-being.” are not supported (with p-values = .400 and .497).

Table 7: Regression Weights For Organizational Justice Sub-Dimensions And Psychological Well-Being

		Estimate	S.E.	C.R.	P
Psychological Well-being	< Distributive Justice	,175	,062	2,835	,005
Psychological Well-being	< Procedural Justice	-,081	,096	-,842	,400
Psychological Well-being	< Interactional Justice	,069	,102	,679	,497

Conclusion

Discussion

As an overall finding, the studies show that positive fairness perceptions of employees' increase Employee Well-being positively. After literature review, it is asserted in this study that Organizational Justice has a positive effect on Employee Well-being. Hypotheses testing results have shown that Organizational Justice has positive effect on all the aspects of Employee Well-being (Life Well-being, Workplace Well-being, Psychological Well-being). These results are parallel with literature (Elovainio et al., 2001, 2005; Judge and Colquitt, 2004; Kausto et al., 2005). Distributive Justice, the earliest concept of Organizational Justice literature, have been discussed since 1960s. Many scholars have found that Distributive Justice is strongly related to several organizational work outcomes like organizational citizenship behavior, job performance, job satisfaction and well-being (de Boer et al., 2002; Ybema and van den Bos, 2010, Colquitt et al., 2001; Cohen-Charash and Spector, 2001). In this study, Distributive Justice is expected to have a positive effect on all the well-being dimensions (Life Well-being, Workplace Well-being, Psychological Well-being) proposed by Zheng (2015). According to the hypotheses testing, it is found that Distributive Justice has a positive effect on Life Well-being, Workplace Well-being and Psychological Well-being respectively. Procedural Justice, the judgments about the fairness of processes in an organization, is the second main concept of Organizational Justice literature. Many researchers have found out that Procedural Justice and Interpersonal Justice have stronger effects on Employee Well-being than Distributive Justice (e.g., Huang, Zheng and Fujimoto, 2016; Judge and Colquitt, 2004). It is expected in this study that Procedural Justice has a positive effect on Employee Well-being (Life Well-being, Workplace Well-being, Psychological Well-being). However, according to the results, Procedural Justice does not have direct effect on Employee Well-being. Interactional Justice, the latest dimension of Organizational Justice literature, focuses on the quality and degree of the interactions that employees experience from their managers. (Bies and Moag, 1986). Several researches have shown that Interactional Justice has strong effects on employees' perception of stress at work (Judge and Colquitt, 2004; Moliner et al., 2008). Thus, Interactional Justice is expected to have a positive effect on Employee Well-being in this study. The results of the hypotheses testing have shown that Interactional Justice has positive effect on Workplace Well-being. On the other hand, it is found that Interactional Justice has no direct effect on Life Well-being and Psychological Well-being. This result shows the importance of the quality communication especially between the first level managers and the employees.

Theoretical Contributions

Before the year 2000, there were just two published articles about the relationship between organizational justice and employee health (i.e., Schmitt & Dorfel, 1999; Zohar, 1995). After 2000s, the literature about the association between organizational justice and well-being started to grow. Many articles including the first epidemiological study (e.g., Elovainio, Kivimaki, & Helkama, 2001) about organizational justice and employee health have been published (Fujishiro and Heaney, 2009). "Perhaps the greatest strength of justice research is in its potential for improving the effectiveness of work organizations while simultaneously improving the lives of employees" (Cropanzano & Ambrose, 2015). This study supports the literature by highlighting the importance of distributive justice, but contradict with previous studies by saying procedural justice has no effect on none of

the well-being dimensions even on workplace well-being. The results of this research also show Interactional justice's effect is limited only on the workplace aspect of well-being.

Managerial Implications

This study shows the effect and importance of Organizational Justice on Employee Well-being. A manager's success and effectiveness can be evaluated with many factors. The results get by the empirical data of this study show that organizational justice has a significant effect on employee well-being. Thus, managers should consider justice from many perspectives. Employees with high justice perception about their work can be happier. Moreover, happy workers are assumed productive workers (Staw, 1986). Managers should be aware that increasing justice level in the organizations would increase employees' well-being level. As mentioned in the literature part, organizational justice is not just about the equality of ratios that shows distributive justice. Procedural justice and interactional justice are also critical to evaluate the fairness of organizations. All human resources applications like selection procedures, reward systems, conflict management, layoffs and performance appraisals point out the existence of organizational justice (Cropanzano, Bowen and Gilliland, 2013). Therefore, it is important to evaluate all these processes together for managers and employees. The significant effect of interactional justice on work well-being shows the important responsibility of managers.

Limitations and Future Research

This study has some limitations like many researches. These limitations may inhibit the generalizability of the results. For instance, the scales used in the study measure the subjective responses of the respondents. This research is conducted in Turkey with 217 respondents. Similar studies in different countries can have different results. Different cultures can generate different outcomes for the model of this study. All the employees in this study are working in information technology field. Different outcomes can be obtained when the same studies are conducted in different sectors. All the respondents are team members and they are mostly engineers focused on their technical competencies. Future research can be applied to samples where line managers are also included in the participant lists. Participants from other departments (sales, human resources, finance etc.) In this situation, different results may be obtained where soft skills may play a more important role.

References

- Adams, J. S., and Freedman, S., 1976. Equity Theory Revisited: Comments and Annotated Bibliography. In L. Berkowitz and E. Walster (Eds.). *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol. 9. New York, Academic Press, 43-90.
- Adams, J. S., 1963a. Wage Inequities, Productivity and Work Quality. *Industrial Relations*, 3, 9-16.
- Adams, J. S., 1963b. Toward an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436.
- Adams, J. S., 1965. Inequity in Social Exchange. In L. Berkowitz. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, New York: Academic Press, 267-299.

- Ambrose, M. L., Seabright, M. A., and Schminke, M., 2002. Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 89, Issue 1, 947-965.
- Barling, J., and Phillips, M., 1993. Interactional, Formal and Distributive Justice in the Workplace: An Exploratory Study. *The Journal of Psychology*, 127, 649-656.
- Bies, R. J. and Moag, J. S., 1986. Interactional justice: Communication criteria of fairness. In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard and B. H. Bazerman, *Research on negotiation in organizations* (43-55). Greenwich, CT: JAI Press.
- Bies, R. J., & Shapiro, D. L., 1987. Interactional fairness judgments: The influence of causal accounts. *Social Justice Research*. 1, 199-218.
- Bies, R. J., 1987. Beyond "voice": The influence of decision-maker justification and sincerity on procedural fairness judgments. *Representative Research in Social Psychology*, 17, 3-14.
- Brown, T. A., 2006. *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York, The Guilford Press.
- Browne, M. W., and Cudeck, R., 1993. Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen and J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (136-162). Newbury Park, CA: Sage.
- Bryant, F. B., and Yarnold, P. R., 1995. Principle-Components Analysis and Exploratory and Confirmatory Factor Analysis. In L. G. Grimm and P. R. Yarnold (Eds.), *Reading and Understanding Multivariate Statistics* (pp. 99-136). Washington: American Psychological Association.
- Byrne, B. M., 2010. *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*. New York, NY: Routledge.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E., 2001. The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278-321.
- Colquitt, J. A., 2001. On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter O. L. H. and Ng, K. Y., 2001. Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 3, 425-445.
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E., and Wesson, M. J., 2013. Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98, 199-236.
- Compton, W. C., Smith, M. L., Cornish, K. A., and Qualls, D. L., 1996. Factor Structure of Mental Health Measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 406-413.

- Conway, J. M., and Huffcutt, A. I., 2003. A review and evaluation of exploratory factor analysis practices in organizational research. *Organizational Research Methods*. 6, 147–168.
- Cropanzano, R. C., & Ambrose, M. L., 2015. Organizational justice: Where we have been and where we are going. In R. C. Cropanzano & M. L. Ambrose (Eds.), *The Oxford hand-book of justice in the workplace* (pp. 3-14). New York, NY: Oxford University Press.
- Cropanzano, R. C., and Greenberg, J., 1997. Progress in Organizational Justice: Tunneling Through the Maze. In C. L. Copper., and I. T. Roberson (Eds), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 12, John Wiley & Sons, Chichester 317-372.
- Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel, D. R., & Rupp, D., E., 2001. Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 164-209.
- Cropanzano, R.C., Bowen D. E., and Gilliland S.W., 2007. The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21, (4), 34-48.
- Csikszentmihalyi, M., 1982. Toward a psychology of optimal experience. In L. Wheeler (Ed.), *Review of personality and social psychology* (pp. 13-36). Beverly Hills, CA: Sage.
- De Boer, E. M., Bakker, A. B., Syroit, J. E., & Schaufeli, W. B., 2002. Unfairness at work as a predictor of absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 181-197.
- Deutsch, M., 1985. *Distributive Justice: A Social-Psychological Perspective*. New Haven: Yale University Press.
- Diener, E., 2000. Subjective well-being. *American Psychologist*, 55, 34-43.
- Diener, E., 2009. Assessing Subjective Well-Being: Progress and Opportunities. *Assessing Well-Being: The Collected Works of Ed Diener*. Social Indicators Research Series, 39, pp. 25-61.
- Duyar, D. V., (2018). The effect of cultural intelligence on job performance and employee well-being: a comparison between expatriates and host country nationals. PhD Thesis. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Elovainio M., Linna A., Virtanen M., Oksanen T., Kivimaki M., Pentti J., Vahtera J., 2013. Perceived organizational justice as a predictor of long-term sickness absence due to diagnosed mental disorders: Results from prospective longitudinal Finnish Public Sector Study. *Soc Sci Med.*, 91, 39-47.
- Elovainio, M., Kivimaki, M. and Helkama, K., 2001. Organizational justice evaluations, job control, and occupational strain. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 3, pp. 418-424.

- Elovainio, M., van den Bos, K., Linna, A., Kivimäki, M., Ala-Mursula, L., Pentti, J., & Vahtera, J., 2005. Combined effects of uncertainty and organizational justice on employee health: Testing the uncertainty management model of fairness judgments among Finnish public sector employees. *Social Science and Medicine*, 61, 2501-2512.
- Engel, K.S., Moosburger, H., and Müller, H., 2003. Evaluating the fit of structural equation models: Test of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*. 8 (2), pp. 23-74
- Folger R., D. D. Rosenfield, and T. Robinson, 1983. Relative Deprivation and Procedural Justifications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, (2), 268-273.
- Folger, R., 1977. Distributive and procedural justice: Combine impact of “voice” and improvement on experienced inequity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35, 108-119.
- Folger, R., 1986. A referent cognitions theory of relative deprivation. In J. M. Olson, C. P. Herman and M. P. Zanna. *Relative deprivation and social comparison: The Ontario symposium (33-54)*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Fujishiro, K., and Heaney, C. A., 2009. Justice at work, job stress, and employee health. *Health Education & Behavior*, Vol. 36 No. 3, pp. 487-504.
- Ganster, D. C., and Rosen, C. C., 2013. Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39, 1085-1122.
- Ganzel, B. L., Morris, P. A., and Wethington, E., 2010. Allostasis and the human brain: Integrating models of stress from the social and life sciences. *Psychological Review*, 117, 134-174.
- Greenberg, J., & Colquitt, J. A., (Eds), 2013. *Handbook of organizational justice*. New York, NY: Lawrence Erlbaum Associates.
- Greenberg, J., 1982. Approaching Equity and Avoiding Inequity in Groups and Organizations. In J. Greenberg and R. L. Cohen (Eds.), *Equity and Justice in Social Behavior*. Academic Press, New York., 389-435.
- Greenberg, J., 1987. A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *The Academy of Management Review*, 12, (1), 9-22.
- Greenberg, J., 1987b. Reactions to Procedural Injustice in Payment Distributions: Do the Means Justify the Ends? *Journal of Applied Psychology*, 72, 55-61.
- Greenberg, J., 1990b. Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow. *Journal of Management*, 16, 399-438.
- Greenberg, J., 2004. Stress fairness to fare no stress: Managing workplace stress by promoting organizational justice. *Organizational Dynamics*, 33, 352-365.

- Gürbüz, S., and Şahin, F., 2015. Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri 2. Baskı. Ankara, Seçkin yayıncılık.
- Hair, J. F., Black, W.C., Babin B.J., and Anderson, R.E., 2010. Multivariate data analysis. 7th edition. Essex. Pearson New International Edition.
- Jahoda, M., 1958. Current concepts of positive mental health. New York: Basic Books.
- Judge, T. A., and Colquitt, J. A., 2004. Organizational justice and stress: the mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 89, No.3, pp. 395-404
- Juster, R. P., Marin, M. F., Sindi, S., Nair, N. P. V., Ng, Y. K., Pruessner, J. C., and Lupien, S. J., 2011. Allostatic load associations to acute, 3-year and 6-year prospective depressive symptoms in healthy older adults. *Physiology and Behavior*, 104, 360-364.
- Kausto, J., Elo, A.-L, Lipponen, J. and Elovainio, M., 2005. Moderating effects of job insecurity in the relationships between procedural justice and employee well-being: gender differences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 14, No. 4, pp. 431-452.
- Keyes, C. L. M., 2002. The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*. 43, 207–222.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., and Ryff, C. D., 2002. Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007-1022.
- Kline, R.B., 2011. Principles and practice of structural equation modelling. (3rd. Ed.). New York: Guilford Press.
- Kool, M., & Van Dierendonck, D., 2012. Servant leadership and commitment to change: the mediating role of justice and optimism. *Journal of Organizational Change Management*, 25(3), 422-433.
- Lange, T., 2015. Social capital and job satisfaction: the case of Europe in times of economic crisis. *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 21, No. 3, pp. 275-290.
- Le Huong, Connie Zheng, Yuka Fujimoto, 2016. Inclusion, organisational justice and employee well-being. *International Journal of Manpower*, Vol. 37, Issue: 6, pp. 945-964.
- Lei, P. W., and Wu, Q., 2007. Introduction to Structural Equation Modeling: Issues and Practical Considerations, *Educational Measurement, Issues and Practice*, 26, 3, 2007, pp. 33-44
- Leventhal, G. S., 1976. Fairness in Social Relationships. In J. W. Thibaut, J. T. Spence, and R. C. Carson (Eds.), *Contemporary Topics in Social Psychology*. General Learning Press, Morristown, NJ.

- Leventhal, G. S., 1980. What should be done with equity theory? In K. J. Gergen, M. S. Greenberg and R. H. Willis, *Social Exchange: Advances in theory and research* (27-55). New York: Plenum.
- Levering, R., 1988. *A Great Place to Work: What Makes Some Employers So Good-And Most So Bad*.
- Lind, E. A. and Tyler, T. R., 1988. *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum Press.
- Lind, E. A., & Earley, P. C., 1992. Procedural justice and culture. *International Journal of Psychology*. Vol. 27, 227-242.
- Lind, E. A., Kanfer, R., and Earley, P. C., 1990. Voice, Control, and Procedural Justice: Instrumental and Noninstrumental Concerns in Fairness Judgments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 952-959.
- Moliner, C., Martinez-Tur, V., Ramos, J., Peior, J. M. and Cropanzano, R., 2008. Organizational justice and extrarole customer service: the mediating role of well-being at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 17, No.3, pp. 327-348.
- Moorman, R. H., 1991. Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?, *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.
- Murphy, S. M., Wayne, S. J., Liden, R. C., and Erdogan, B., 2003. Understanding Social Loafing: The Role of Justice Perceptions and Exchange Relationships. *Human Relations*, 56, 61-84
- Ndjaboue, R., Brisson C., Vezina, M., 2012. Organisational justice and mental health: a systematic review of prospective studies. *Occup Environ Med*, 69, 694-700.
- Niehoff, B. P., and Moorman, R. H., 1993. Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*. Vol. 36. No. 3, 527-556.
- Page, K. M., Vella-Brodrick D. A., 2009. The 'What', 'Why' and 'How' of Employee Well-Being: A New Model, *Soc Indic Res* 90, 441-458.
- Paz, M. G. T., Gosendo, E. E. M., Dessen, M. C., & Mourao, R. G. V., 2009. Justiça organizacional e bem-estar pessoal nas organizações. [Organizational justice and personal well-being in organizations]. *Estudos*, 36 (1/2), 95-115.
- Robbins, J. M., Ford, M. T., and Tetrick, L. E., 2012. Perceived unfairness and employee health: A meta-analytic integration. *Journal of Applied Psychology*, 97 (2), 235-272.
- Rupp, D. E., Shao, R., Jones, K. S., and Liao, H., 2014. The utility of a multifoci approach to the study of organizational justice: A meta-analytic approach to the study of organizational justice: A meta-analytic investigation into the consideration of

- normative rules, moral accountability, bandwidth-fidelity, and social exchange. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 123, 159-185.
- Ryan, R. M., and Deci, E. L., 2001. On Happiness and Human Potential: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M., 1995. The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, PP. 719-727.
- Ryff, C. D., 1989a. Happiness is everything, or is it? Exploration on the meaning of psychological wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, pp. 1069-1081.
- Ryff, C. D., 1989b. Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: New directions in quest of successful aging. *International Journal of Behavioral Development*, 12, pp. 35-55.
- Ryff, C. D., 1995. Psychological well-being in adult life. *Current directions in Psychological Science*. 4, 99-104.
- Schmitt, M., and Dorfer, M., 1999. Procedural injustice at work, justice sensitivity, job satisfaction and psychosomatic well-being. *European Journal of Social Psychology*, 29(4), 443-453
- Sekaran, U., and Bougie, R., 2013. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. 6th edition. West Sussex. Wiley
- Seligman, M. E. P., and Csikszentmihalyi, M., 2000. Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Seligman, M. P., 2002. *Authentic Happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press.
- Seligman, M. P., 2011. *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Simon & Schuster, New York.
- Shapiro, D. L., Buttner, E. H., and Barry, B., 1994. Explanations: What factors enhance their perceived adequacy. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 58, 346-368.
- Skarlicki, D. P., and Folger, R., 1997. Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82, 434-443.
- Staw, B. M., 1986. Organizational Psychology and the pursuit of the happy/productive worker. *California Management Review*. 28(4), 40-53.
- Stouffer, S. A., Suchman, E. A., DeVinnet, L. C., Star, S. A., and Williams, R. M., 1949. *The American soldier: Adjustment during army life*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

- Thibaut, J., and Walker, L., 1975. *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Thibaut, J., and Walker, L., 1978. A theory of procedure. *California Law Review*, 66, 541-566.
- Thibaut, J., Walker, L., LaTour, S. and Houlden, P., 1974. Procedural justice as fairness. *Stanford Law Review*, 26, 1271-1289.
- Tyler, T. R. and Bies, R. J., 1990. Beyond Formal Procedures: The Interpersonal Context of Procedural Justice, In J. S. Carroll (Ed.), *Applied Social Psychology in Business Settings*, Earlbaum, Hillsdale, NJ, 77-98.
- Tyler, T. R., & Blader, S. L., 2003. The group engagement model: Procedural justice, social identity, and cooperative behavior. *Personality and Social Psychology Review*, 7, 349-361.
- Ünler, E., and Gürel, H., 2015. *Örgütsel Adaletin Peşinde*. 1. Baskı. İstanbul, Beta yayıncılık.
- Vermunt, R., and Steensma, H., 2001. Stress and justice in organizations: An exploration into justice processes with the aim to find mechanisms to reduce stress. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: From theory to practice*, Vol. 2, pp. 27-48.
- Walker, L., LaTour, S., Lind E. A. and Thibaut, J., 1974. Reactions of participants and observers to modes of adjudication. *Journal of Applied Social Psychology*, 4, 295-310
- Walster, E., Walster, G. W., and Berscheid, E., 1978. *Equity: Theory and Research*. Allyn & Bacon, Boston.
- Waterman, AS., 1993. Two conceptions of happiness: contrasts of personal expressiveness (Eudaimonia) and hedonic enjoyment. *J. of Pers. Soc. Psychol.*, 64 (6), pp. 78-91.
- Ybema, J. F., & van den Bos, K., 2010. Effects of organizational justice on depressive symptoms and sickness absence: A longitudinal perspective. *Social Science and Medicine*, 70, 1609-1617.
- Zheng X., Zhu. W., Zhao, H., and Zhang, C., 2015. Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 621–644 (2015).
- Zohar, D., 1995. The justice perspective of job stress. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 487-495



Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi

Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi (<http://dergipark.gov.tr/yonbil>)
2020, Cilt 6, Sayı 8

ONLINE BACKGROUND CHECK SYSTEM FOR E-RECRUITMENT: PRE-EMPLOYMENT SCREENING FOR TURKISH COMPANIES

E-İŞE ALIM İÇİN ÇEVİRİMİÇİ ÖZGEÇMİŞ KONTROL SİSTEMİ: TÜRK ŞİRKETLERİ İÇİN ÖN İSTİHDAM TARAMASI

Uğur Tevfik KAPLANCALI¹
Kerime Arzu BALOĞLU²

Abstract

This paper focuses on designing a background check system for pre-employment screening. More firms are using online screening and filtering during processing job applications. In our study we proposed an online background-checking system design that can be utilized during the development of fully functional system. Two types of users were defined within the system. Free users are the employees and powered users are the employers, which will hire employees. The database of the proposed online system will contain all the background information about the employees and the listings of the employers who are registered in the system. A web-based assessment mechanism, based on comments and points coming from the users, is also included in the design of the system's website, The comments will be shown on employee's profile, so when an employer searches for an employee he/she can check the points and comments of the employee to see whether he or she is capable of the job or not. This website was designed and implemented with using ASP.NET, C# and JavaScript.

Keywords: Background check, online recruitment, pre-employment screening, user profile

Öz

Bu çalışma, istihdam öncesi eleme için bir özgeçmiş kontrol sistemi geliştirmeye odaklanmaktadır. Artık daha fazla firma işe alım işlemlerini yürütürken çevrimiçi eleme ve filtreleme yöntemlerini kullanmakta. Çalışmamızda, işe alım sürecinde işverenlere yardımcı olacak çevrimiçi bir özgeçmiş kontrol sistemi önerdik. Sistemde iki tip kullanıcı tanımlanmıştır. Serbest kullanıcılar çalışanlar ve yetkili kullanıcılar, işe alımı gerçekleştiren işverenlerdir. Çevrimiçi sistemin veri tabanı, çalışanlar ile ilgili tüm özgeçmiş bilgilerini ve sisteme kayıtlı işverenlerin iş ilanlarını içerecektir. Sistemin web sitesi, kullanıcılardan gelen yorumlara ve puanlara dayalı bir değerlendirme mekanizması tarafından da desteklenecektir. Bu yorumlar, çalışanın ve kullanıcıların profilinde gösterilecektir. Dolayısıyla, bir işveren istihdam edeceği kullanıcının puanlarını ve yorumlarını dikkate alarak işe yatkınlıklarını değerlendirebilecektir. Bu web sitesi ASP.NET, C# ve JavaScript kullanılarak tasarlanmış ve uygulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: özgeçmiş kontrol, çevrimiçi işe alım, istihdam öncesi eleme, kullanıcı profili, web sitesi

¹ Yeditepe University, ugur.kaplanicali@yeditepe.edu.tr

² Marmara University, karzubaloglu@gmail.com

Introduction

Employers often refrain from thorough and accurate employee background checks because of the time required to identify all available information and verify records. A 2015 survey by SterlingBackcheck revealed that only %58 percent of UK companies conducting background screening, “citing time and cost as challenges” (SterlingBackcheck, 2016). Organizations invest heavily in latest cutting edge technology to improve their work processes but the majority of them do not use information technologies (IT) to perform background screening during hiring. An end-to-end background screening system that manages all documentation, all search and verifications, and all reports related to screening would benefit both job candidates and employers. However developing propriety systems or software usually costs more than using a web-based application for screening process.

The Background Checks Industry in United States over the past five years, has grown by 3.8% to reach revenue of \$3bn in 2018 (IBISWorld, 2018). In Turkey there is no national database or system that speeds up the screening processes by providing access to all relevant information by all firms and organizations involved with background checks. In European Union (EU), the computerized system European Criminal Records Information System (ECRIS) was established in April 2012 that enables exchange of information on criminal convictions between Member States. EU’s ECRIS serve as an electronic interconnection between criminal records databases but only good for criminal checks (Nielsen, 2016).

Largely manual background checks services were transformed by the Internet as many processes were streamlined and automated. Use of the Internet also increased the speed and efficiency of screening as “employers and recruiters can expect results in a matter of a few days or in some cases only hours or minutes thanks to automation and the proliferation of online databases that store countless consumer records” (ESR, 2012). Another impact of the Internet was the public availability of the content created by the individuals through social media and websites. Many individuals now have an online profile and it is tempting to carry out online and social media searches. The assumed advantage of using web and other software tools instead of the traditional screening methods is that “it performs employment screening with very little human interference and therefore, does not waste time and reduces significantly the cost of labor during the screening process” (Muderedzwa & Nyakwende, 2010).

Researchers are under constant pressure to find better employment screening practices to minimize the chances of hiring unqualified employees (Doty-Navarro & Kleiner, 2000). In United States, many flawed computerized background check system designs are unreliable and they produce flawed results (Schmitt, 2011), (Ludlow, 2015). Recently the US Defense Department announced its plans to hire private contractors to develop a \$600-million-plus computer system for a new background check agency (Shalal, 2016). In addition to nationwide or standalone online systems, advanced social networking technology tools and techniques can also be harnessed to speed up employment background screening.

Also if we consider employment screening domestically, in Turkey, there are only a few companies that carry out background screening but online technique is not being used. It is very common that companies have agreements with private investigative companies to run a background check for a possible future employee, especially for senior executives (Brody, 2010). CV fraud at senior level are increasingly getting noticed; in 2015 a US-based mid-sized IT company found out that, with help from a background screening firm, its India CEO for six months had presented seven different resumes on various portals (Chaturvedi & Bhattacharyya, 2015). So, online background screening, as we call it “Background Check” will open a new window that provides participated member companies an easier and cheaper way to eliminate insufficient or fraud candidates.

Studies indicate that the presence of a criminal record affects the likelihood of an employment offer negatively, in some cases by 50% (Cavico, Mujtaba, & Muffler, 2014). Since it is often difficult to run some legal background checks (such as criminal background, drug history, driving history, etc.), employment screeners only aim to get a better vantage point to candidate’s professional background. Therefore, the main source for background check is often candidate’s employment background. With the “Background Check” online service, all of employment data of the member companies will be gathered in a data pool. Also, social media networks can be accepted as another source for screening. Because of the highly popular social media, working-age population joins to social networks such as Facebook, Twitter, or LinkedIn in one way or another. And these social media networks seem to be a big valid data pool.

It became a common practice in some companies for job candidates to also pass a social media background check. For example Social Intelligence, from United States, offers a product for employment background investigation that provides a comprehensive picture of an applicant’s complete publicly available online presence in social media. Then it generates a report with examples of professional honors and charitable work, along with negative information that meets specific criteria, such as online evidence of racist remarks; references to drugs; sexually explicit photos, text messages or videos; flagrant displays of weapons or bombs and clearly identifiable violent activity (Preston, 2011).

1. Resources for Employment Screening

Employers and HR departments usually utilize background checks as an important part of choosing the best candidate during hiring. They apply to off-line and/or online resources for screening. The rate of availability of these resources changes based on law and regulations in the country.

1.1. Conventional Resources

The standard background check includes items like driving and financial records, employment history and personal references. These resources are mainly in the form of documents, indexed records, or printed guides, available online and off-line. For example, founder and CEO of Employment Screening Resources (ESR) Lester Rosen’s books are hiring guides for employers, recruiters and jobseekers (Rosen, 2017). San Francisco, California, based ESR provides its proprietary

technology solutions for screening process, which is accredited by The Professional Background Screening Association (PBSA). PBSA offers an accreditation program for Consumer Reporting Agencies (CRAs) located in the United States. This program is called Background Screening Agency Accreditation Program (BSAAP) and accredited screening firms are recognized as an agency that meets the highest industry standards (PBSA, 2019).

Private sector's use of polygraphs and voice stress analyzers in pre-employment screening is also prohibited by law in United States (U.S. Department of Labor, 2008) but in Canada, Computer Voice Stress Analyzer (CVSA) device is used as a tool to screen job applicants by public and private agencies (Baines, 2011). Although CVSA tools utilize computing technology, they hardly represent an IT system that can handle pre-employment screening as a whole. Some other standard methods of screening used in the background screening services are, phone screening, fax screening and VoIP screening.

1.2. The New Background Check – Using Social Media to Evaluate Job Candidates

As a result of the open nature of social media that encourages sharing of content produced through digital interactions, different parts of a candidate's life became searchable by hiring managers and HR professionals. Highly dynamic social networking sites “provide utilities designed to help companies locate and attract applicants while they also enable employers to run instant background checks” (Melanthiou, Pavlou, & Constantinou, 2015). Employment screening professionals often facing the question of how-and whether-to perform online background checks on job candidates. Employer searches of social media websites rarely serve to “actively elicit job-related information” purposes (Roth, Bobko, Van Iddekinge, & Thatcher, 2016). Online background check through social media can be very helpful in some cases; but without violating the fine line between exploring a person's online privacy and interfering.

A robust online background-check system should factor in the position, the candidate, the company, and the online activities of candidate for a complete screening. Companies have long used criminal background checks, credit reports and even searches on Google and LinkedIn to probe the previous lives of prospective employees. Blogs, social networks like Facebook and Twitter, and other online activities can paint a more detailed picture of a person and these online activities can be a clear indicator of what kind of employee he or she will be (Jones, 2011).

2017 survey conducted by Harris Poll revealed motives of hiring managers who were using social networks for screening job applicants (McCafferty, 2017). A total of 2,380 hiring and HR managers took part in the research and based on the survey results, 38% of employers who hired individuals after screening their social media pages did so because the candidates' information supported their professional qualifications, while 37% did so because the candidates displayed great communications skills on their social networks. Other reasons for using the social media are:

- To find information that supports job qualifications: 61%,
- To see if the candidate maintains a professional online persona: 50%,
- To learn what other people are posting about the candidate: 37%,
- To find any reason why they should not hire the candidate: 24%

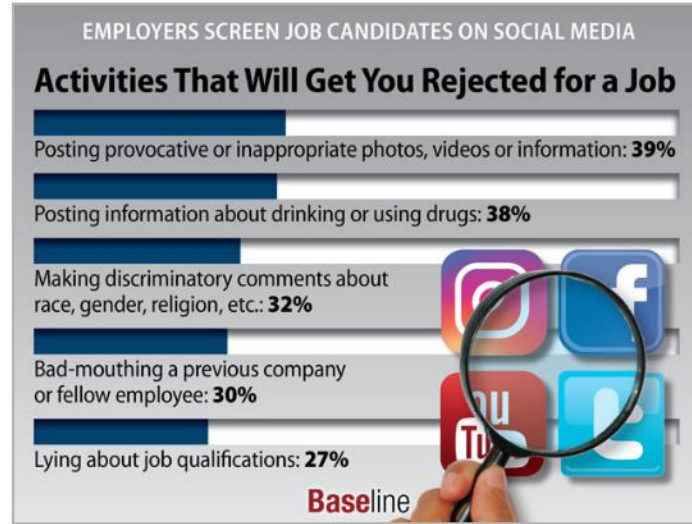


Figure 1. Use of social networks for job screening.

Moreover, results showed that hiring and HR professionals are looking for candidate activities that will lead to a rejection such as (Figure 1):

- Posting provocative or inappropriate photos, videos or information: 39%,
- Posting information about drinking or using drugs: 38%,
- Making discriminatory comments about race, gender, religion, etc.: 32%,
- Bad-mouthing a previous company or fellow employee: 30%,
- Lying about job qualifications: 27%

2. System Design and Implementation

The main objective of this study is to design a model for web-based background check system, which will assist during further development of the full-fledged system. This system design oriented study introduces a preliminary system requirements analysis methodology, a simple system architecture, and an example of flow chart related to candidate search. In addition to that, developing a proof of concept prototype is a valuable experience because: (1) it will improve our skills of web-based applications integration; (2) when finished helping us to understand the workings of a industry-specific system. On that account, a prototype is also developed and presented below.

2.1. System Requirements Analysis

Before developing the background-check system a system requirements analysis has to be done. This study proposed 5-step methodology to pinpoint requirements relate to job screening system. System requirements analysis methodology is briefly explained below:

- 1) Research for gathering general information about hiring process and pre-

employment screening. Every aspect of the processes that companies (employers) use and application of pre-employment screening in real life must be delved before identifying the business requirements. Seen important in this step is to include a list of applicable knowledge about hiring practices.

- 2) Business requirements. A scope is needed to identify business requirements of the screening process, the rules and the order of processes that are going to be implied.
- 3) Defining the process model. It is a phase to specify the model of the application. During this phase, the major screening processes that interact with the system is diagramed and decomposed into more manageable functions.
- 4) Defining the major system components. The major two components are database of the application and its interface. The database prototype is designed and since online screening is the goal, a web-based interface is needed.
- 5) Layout of functional specifications. Where processes, data and interfaces are merged to describe systematically how the users will use the application, and how data will be retrieved, processed and stored.

Following the completion of requirements analysis background checking system development can be initiated. Basic business requirements for the screening process were to provide accurate information on time to the authorized users and to run a screening based on pre-specified hiring policies. Outcomes from system requirements analysis are often taken into consideration for system architecture design. Our model's system architecture is introduced next.

2.2. Background Check System Architecture

In this architecture, job candidates or applicants (A), HR and recruitment firms (B), and employers (C) are considered as user systems. User systems A, B, and C connect to Online Service Hub (G) through web and other networks. Respectively, each user system comprise terminal devices used to log on to, establish an account, establish settings, enter data and retrieve results from Background-Check service server (D) via online hub G. Services server D exchanges data with Background-Check Data Mart (F) and also interacts with social media sites (E) for screening.

A web-based assessment mechanism, based on comments and points coming from the users, is also included in the design of the system's website. The comments will be shown on employee's profile through service server (D), so when an employer searches for an employee he/she will be able to check the points and comments of the employee to see whether he or she is capable of the job or not. Proposed web-based assessment mechanism is similar to a referral system, here points are used instead of references. Points system can be inconclusive by itself, therefore comments are also accepted by the assessment process. Referring to social media (E) is also considered as an important step during the assessment of candidates.

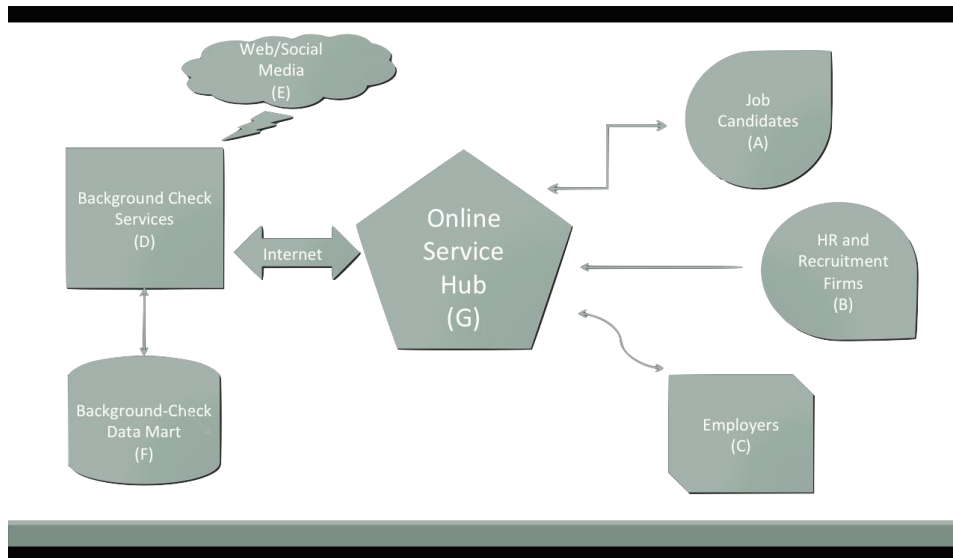


Figure 2. Background-check system architecture

Online Service Hub “G” comprises one or more networks facilitating bidirectional communication between the users (A, B, C) and service providers (D). Online service hub G may include the Internet, local area networks, wide area networks, infrared communications networks, other wireless networks, and/or satellite networks operated by a single telecom service provider or through a consortium. Because of the heavy mobile phone user penetration and increased data speeds over 4G in Turkey, mobile networks are very important for online hub so as the participation of cellular network providers.

Figure 3 shows the flow chart of screening method of candidates based on the given architecture above. In this model, the process starts at step 1 when a user (an authorized user of an employer) accesses service server D over network G via one of first, second, or third user systems A, B, or C, respectively. For purposes of example, we will assume that the user is using first user system B. If this is the first time a user from the employer is accessing the screening system, the user signs up for the screening service at step 2.

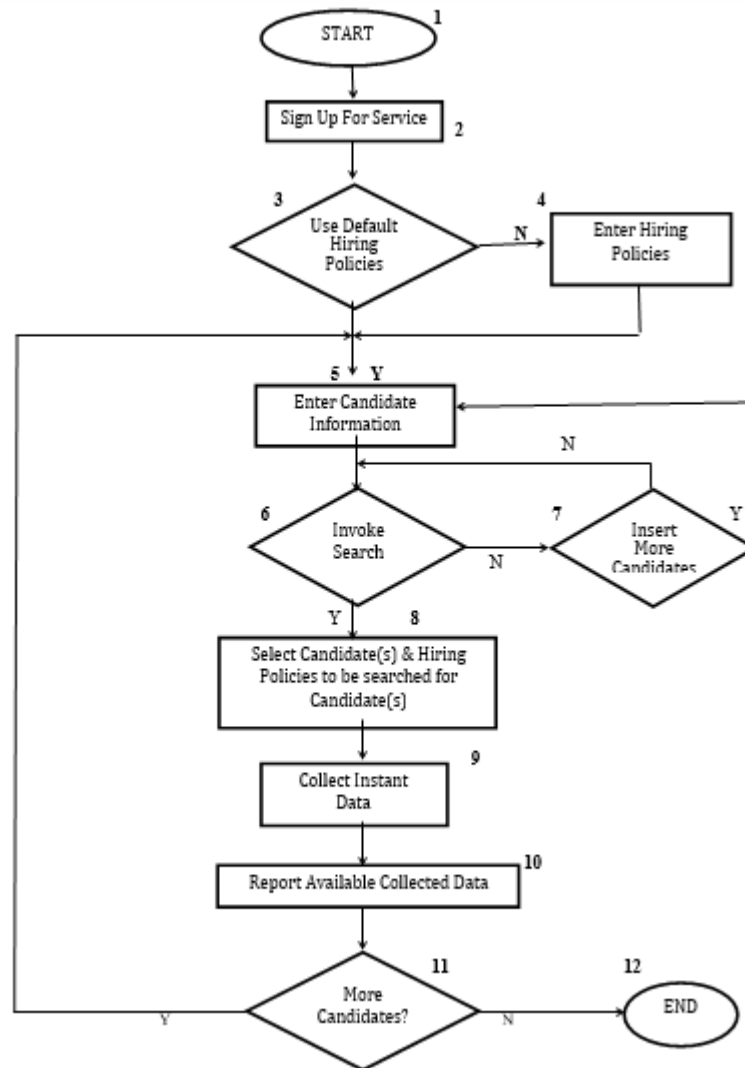


Figure 3. Flowchart for candidate search process.

At step 3, the user is given the choice to use default hiring policies may available on service server E for screening one/more candidates, or to enter hiring policies specific to the employer at step 4. At step 5, the user enters candidate information on first user system B. Candidate information entered may include basic information, such as education, years of experience, and other information needed for the purpose of recording the candidate at instant data source F.

At step 6, the user is given the option by service server E to invoke screening search for the candidate(s) for whom data has been entered. If the user does not wish to, invoke a search, the user proceeds to enter more candidate information on first user system B at step 7. If the user operates to invoke the screening search at step 6, then at step 8, the user selects, using first user system B, the candidate(s) and the respective hiring policies to be used for each candidate for the desired screening search.

Once the user selects one or more candidates and the applicable hiring policy for each candidate, at step 9, service server E communicates with instant data server F at step 9 to

collect the requested screening information for the selected candidate(s). Instant data server F is representative of one or more such servers each having access to one or more databases having information of the type requested by the user for the hiring policy(ies) for the selected candidate(s) residing thereon, and thus readily available to be sent by instant data server F back to service server E. The "instant" is meant to refer to automatic data retrieval.

When screening results are obtained through step 9, those results are made available to service server E as described herein. At step 10, collected data is made available in report form to the user. It is worthy to note that not all requested data for a particular hiring policy may be available to service server E at the same time.

The user is given the opportunity at step 11 to indicate whether additional candidates are to be entered. If more candidates are to be entered, the method proceeds to step 5 for entry of additional candidate information. If no more candidates are to be entered, the process of screening searches for this session for the user ends at step 12. At step 12 the process ends and the user can get the result he wants.

2.3. Coding and Application Implementation for the Prototype Development

Microsoft Visual Studio is an integrated development environment (IDE) and it is used to develop console and graphical user interface applications for the proof-of-concept prototype. Alongside IDE, Windows Forms applications, web sites, web applications, and web services in both native code together with managed code for all platforms supported by Microsoft Windows, Windows Mobile, Windows CE, .NET Framework, and Microsoft Silverlight were the tools chosen for such development.

Microsoft SQL Server is also utilized to store and retrieve data for the system. MsSQL manages data traffic between software applications, and also allows data flow between computers within a network (including the Internet). Other languages used to develop the background checking system were C#, ASP.NET, JavaScript, and Ajax.

Some key screenshots are presented in this section. These screenshots reflect the existing system prototype. The system model is still under development and further analysis will be done as the researchers are seeking to implement continuous improvements to ensure the quality of system outputs.

Next is the "Home Page" of system's website. The "Login" or "Create An Account" buttons are on the right. Through "Login" button users can log in to the website with their own usernames and passwords. If a visitor is not registered with the system then s\he can create a new account and become a member and user of Background Check Process (user type is not selected at this step of registration).



Figure 4. Homepage of background checking system

Screenshot in Figure 5 shows the page called “Register Type”. There are 2 types of users available in system’s website. The first one of them is “Free User” type. These users have restricted privileges. They don’t have privileges for example, to make comment or execute advanced search. They just can see the profiles of other users but cannot take any action on them. The second type is called “Power User”. These users have extended privileges like to make comment and use extended search functions. But some restrictions apply to their profiles too.

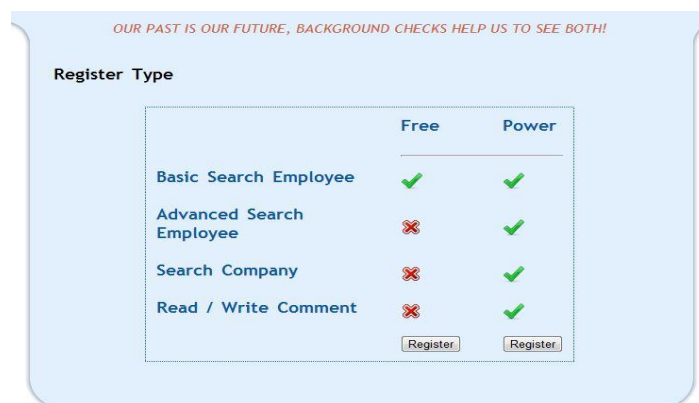


Figure 5. User type selection

Below is the page of Account Creation. In this page, user have to fill some obligatory information including Name, Last Name, Username, Email, Password, Confirmation of Password, Birthday, Gender and Profile Picture. Other information you see on the screen is not mandatory and user can skip them if s/he doesn't want to fill. If user clicks the

“Reset” button all fields will be blanked, and the page returns to its initial appearance. If user clicks “Next Step” button, selection of the company page comes as next screen. If user doesn't fill all of mandatory fields there will be an error message on the screen.

OUR PAST IS OUR FUTURE, BACKGROUND CHECKS HELP US TO SEE BOTH!

Step 1 - Create a new Account

Name Last Name

Username Email

Password Confirm Your Password

BirthDay Gender

Facebook Url Twitter Url

Mobile Phone Profile Picture Dosya seçilmedi

Address

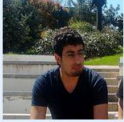
Figure 6. New account creation

This system provides a search function through its “Find Employee” tab on the menu bar. Search pages and the pages showing detailed candidate information are post-login screens.

Background Check Home Company Short List Find Employee Contact

OUR PAST IS OUR FUTURE, BACKGROUND CHECKS HELP US TO SEE BOTH!

Candidate Details



Name Kayhan
Last Name Akcay
Title Head Manager

User Name akcay
Company DENIZBANK

Email akcay.tx@gmail.com
Address Marmara

Figure 7. Search results page

Search results for a candidate is presented through the “Candidate Details” page. Basic search function of the system also lists links to Facebook and Twitter accounts of the candidate.

NAME	LAST_NAME	TITLE	TEL	FAX	EMAIL	FACEBOOK_URL	TWITTER_URL
Oguz	Güney	Intern	05321458458		cotick@windowslive.com	facebook	twitter

Figure 7. Basic search page

Results are listed at the bottom of the screen. If user clicks “FACEBOOK_URL” or “TWITTER_URL” fields, user will be directed either Facebook profile or Twitter profile of searched candidate. If user clicks searched candidate's “NAME” field user will be directed to candidate's profile field in “Background Check”. User can change the page via menu bar. If he/she clicks “Company” Link s/he will be redirected to his/her company page.

Discussion and Conclusion

Background check is important for employers to make the right decision during hiring process. Employers can no longer solely rely on candidate interviews so they prefer other tools that are available online. Firstly, there is a need in our country for an integrated online approach that comprehensively screens data. Secondly, law and regulations must be in favor of up-to-date reliable national online databases that can be accessed not only by authorized companies but also by government agencies for the purpose of employment background screening.

This paper is going to be the first in background check field in Turkey. There are some examples of background check systems but they are not web based. It is an opportunity to lead the online background check sector in Turkey with the development of an online system that is integrated with social networking sites. Our proposed system database will be storing background information about the candidates/employees and the listings of the employers who are registered in the system. Such database content can easily be paired with social media data as well as all the transactions information related to job placement thus creating a valuable relational database that can be utilized as a part of a future employment pre-screening knowledgebase.

Almost all pre-employment screening or hiring process is closely related to access and use of personal data, in other words privacy of candidates and registered users of the system is a matter of concern. This study is more about system design, however any type of screening cannot be done without collecting candidate/employee data in compliance with the law. Same is true for the data and information provided by the employers and other third parties. In Turkey, personal data is protected by Turkish Personal Data Protection Law no. 6698, which is enacted on 2016. As a deliverable for Tubitak Ardeb 3001 (Ar-Ge Başlangıç) Project our system design study was completed before the enactment of the 6698. In fact, privacy legislation are usually subject to changes in the form of amendments or repeal therefore such externality is out of scope for our study.

However database design and all data collection methodologies for a pre-screening and hiring system must satisfy legal data collection practices and abide with the law, in other words, privacy protection should be integrated to the system to the greatest extent. Our recommendation for a future study is to have more focus on design iterations that also takes privacy protection regulations into consideration. Another add-on for the system can be the inclusion of processes that provides more flexibility related to opt-in and opt-out features of data usage.

References

- Baines, D. (2011, March 16). *blog at www.vancouversun.com/baines*. Vancouver Sun: Retrieved from <https://www.pressreader.com/canada/vancouver-sun/20110316/284971081339621>
- Brody, R. G. (2010). Beyond the basic background check: hiring the "right" employees. *Management Research Review*, 210-223.
- Cavico, F. J., Mujtaba, B. G., & Muffler, S. C. (2014). Criminal background checks in employment: An unfolding legal quandary for employers. *Journal of Law and Criminal Justice*, 41-103.
- Chaturvedi, A., & Bhattacharyya, R. (2015, September 22). *The Economic Times Corporate Trends*. Economic Times, India Times: Retrieved from <https://economictimes.indiatimes.com/news/company/corporate-trends/cv-fraud-companies-increase-screening-at-senior-level/articleshow/49053461.cms>
- Doty-Navarro, S. C., & Kleiner, B. H. (2000). How to effectively check references and perform background investigations of job applicants. *Management Research News*, 56-62.
- ESR. (2012, January 3). *ESR News Blog*. Employment Screening Resources: Retrieved from <http://www.esrcheck.com/wordpress/2012/01/03/automation-in-employment-background-screening-leads-to-both-increased-efficiency-and-increased-risks/>
- IBISWorld. (2018, 09 10). *ibisworld.com*: Retrieved from <https://www.ibisworld.com/industry-trends/specialized-market-research-reports/advisory-financial-services/other-outsourced-functions/background-check-services.html>
- Jones, W. (2011, August). *easysmallbusinesshr.com Guest Post*. Easy Small Business HR: Retrieved from <https://easysmallbusinesshr.com/2011/08/guest-post-the-new-background-check-using-social-media-to-evaluate-job-candidates/>
- Ludlow, R. (2015, April 23). *The Columbus Dispatch Stories*. The Columbus Dispatch: Retrieved from https://www.dispatch.com/content/stories/local/2015/04/23/criminal_background_checks.html

- McCafferty, D. (2017, July 13). *Baseline Careers*. Baseline Magazine: Retrieved from <http://www.baselinemag.com/careers/slideshows/employers-screen-job-candidates-on-social-media.html>
- Melanthiou, Y., Pavlou, F., & Constantinou, E. (2015). The use of social network sites as an e-recruitment tool. *Journal of Transnational Management*, 31-49.
- Muderedzwa, M., & Nyakwende, E. (2010). The effectiveness of online employment background screening systems. *African journal of Business Management*, 3597-3604.
- Nielsen, N. (2016, 01 20). *euobserver news*. euobserver: Retrieved from <https://euobserver.com/justice/131916>
- PBSA. (2019). *PBSA Accreditation*. The Professional Background Screening Association: Retrieved from <https://thepbsa.org/accreditation/accreditation-overview/>
- Preston, J. (2011, July 20). *The New York Times Technology*. The New York Times: Retrieved from <https://www.nytimes.com/2011/07/21/technology/social-media-history-becomes-a-new-job-hurdle.html>
- Rosen, L. S. (2017). *The Safe Hiring Manual: The Complete Guide to Employment Background Checks for Employers, Recruiters, and Job Seekers*. Georgia: Facts On Demand Press.
- Roth, P. L., Bobko, P., Van Iddekinge, C. H., & Thatcher, J. B. (2016). Social media in employee-selection-related decisions:A research agenda for uncharted territory. *Journal of Management*, 269-298.
- Schmitt, R. (2011, June 23). *The Center for Public Integrity - Accountability*. publicintegrity.org: Retrieved from <https://publicintegrity.org/accountability/badly-flawed-background-check-system-fails-to-contain-firearms-sales/>
- Shalal, A. (2016, March 1). *Reuters Technology News*. Reuters.com: Retrieved from <https://www.reuters.com/article/us-cyber-usa-background-checks-idUSKCN0W33RH>
- Socialintel. <http://socialintel.com>
- SterlingBackcheck. (2016, 03 11). *Background Screening Trends & Best Practices*. Swansea: Retrieved from <https://www.sterlingcheck.com/wp-content/uploads/2017/05/1103-st-us-rpt-2017-background-screening-trends.pdf>
- U.S. Department of Labor. (2008, July). Fact Sheet #36: Employee Polygraph Protection Act of 1988. Washington, Washington, DC, United States of America.



Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi

Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi (<http://dergipark.gov.tr/yonbil>)
2020, Cilt 6, Sayı 8

BİLİNÇLİ FARKINDALIK DÜZEYİ İLE BİREYSEL MUTLULUK DÜZEYİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA ¹

A RESEARCH ON RELATION BETWEEN MINDFULNESS AND HAPPINESS

Naime ŞİMŞEK YÜKSEKBİLGİLİ²

Özet

Bilinçli farkındalık ile ilgili bugüne kadar yapılmış pek çok çalışma vardır. Bu çalışmaların önemli bir kısmı bilinçli farkındalığın stresle başa çıkmadaki etkisi üzerine iken bir kısmı da bilinçli farkındalık düzeylerinin depresyon, anksiyete, kaygı, olumsuz duygularla başa çıkma arasındaki ilişki üzerine yapılmıştır. Bu çalışma bilinçli farkındalık ile öznel iyi oluş içinde tanımlanan bireysel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi anlamlandırmak üzere yapılmıştır. Çalışma kapsamında farklı cinsiyet ve yaşa mensup, Türkiye sınırları içerisinde yaşayan 166 katılımcı ile anket yapılmıştır (n=166). Benzer çalışmalar bu ilişkiyi orta düzeyde pozitif olarak tanımlamaktadır. Bu çalışmanın sonucunda bilinçli farkındalık ile mutluluk arasında anlamlı ve pozitif yönde, düşük düzeyde bir ilişki ortaya koyulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Bilinçli Farkındalık, Farkındalık, Bilinçlilik, Mutluluk.

Abstract

There are many researches made on the subject of mindfulness. Many of these researches are based on the effect of mindfulness on handling stress, others focus on the relation between mindfulness and depression, worries, negative thoughts. This research is made to find the relation between mindfulness and happiness. In this research, the surveys were run on 166 participants from different gender and age from Turkey (n=166). In similar researches, this relation was found in positive way. In this research, it is found out that there is a significant, positive, low level relation between mindfulness and happiness.

Keywords: Mindfulness, Fullness, Consciousness, Happiness.

GİRİŞ

Bilinçli farkındalık kavramının temeli milattan önceye dayanmakla birlikte, 2500 yıl boyunca dünya üzerinde öncelikle Doğu'da Asya ülkelerinde, daha sonra Asya'da bu deneyimi yaşayan Batılı araştırmacı, akademisyen ve eğitimler aracılığıyla değişerek ve hedefli bir şekilde gelişerek seyahat etmiştir. Etkileri doğuda hala kendini orijinal haline yakın bir şekilde kendini gösterirken batıda bir psikoterapi yöntemi olarak işlenmeye başlanmıştır. Yakın zamanda ruh sağlığı ile ilgili alanlarda bilinçli farkındalık üzerine çalışmalar artmış ve ortaya çıkan başarılı sonuçlar farklı alanlarda da bilinçli farkındalığın

¹ Bu çalışma III. İşletme ve Yönetim Bilimleri Uluslararası Kongresi'nde (28-29 Şubat 2020 / İstanbul) bildiri olarak sunulmuştur.

² Öğr.Görevlisi, Nişantaşı Üniversitesi, naimsimsek@gmail.com

ilişkileri konusu merak uyandırmaya başlamıştır. Bilinçli farkındalık psikoterapi uygulaması olarak ilk kez 1979 yılında Dr. John Kabat-Zinn tarafından geliştirilmiştir. Bu uygulamada bilinçli farkındalık, kronik ağrı hastalarında semptomların ve kronik hastalıktan kaynaklanan stresin azaltılmasına yönelik bir beceri olarak öğretilmiştir. Bilinçli farkındalık tanımlarına bakıldığında en çok alıntı yapılan tanım Dr. John Kabat-Zinn'in "farkındalık, dikkatin istemli bir şekilde ve yargısızca anlık deneyimlerin akışına yöneltilmesidir" şeklindeki tanımıdır (Çatak, Ögel, 2010: 86).

Bilinçli farkındalığın bir beceri olarak öğretilmesi ile kronik ağrı yaşayan bir grup hastada ortaya çıkan stresin azalması, stres algısının değişmesi ve bazı hastalarda ağrı algısını değişmesi başka alanlarda da bilinçli farkındalığın bir terapi yöntemi olarak kullanılabilceği düşüncesini uyandırmıştır.

Diğer bir taraftan da bilinçli farkındalık ölçeğinin geliştirilmesi ile bilinçli farkındalık düzeyinin ölçülebilir olması, ölçülebilir başka durumlarla karşılaştırma yapılabilmesine olanak sağlamıştır. Brown ve Ryan tarafından geliştirilen MAAS (The Mindful Attention Awareness Scale) 15 maddelik, günlük hayattaki farkındalığı ve dikkati ölçen soruları içeren ölçek Türkçe'ye Özyeşil, Arslan, Kesici ve Deniz (2011) tarafından Bilinçli Farkındalık Ölçeği (BİFÖ) adı altında uyarlanmıştır.

Bireysel mutluluk (öznel iyi olma) ile bilinçli farkındalık arasındaki ilişki de üzerinde fazla çalışma olmamakla birlikte merak uyandıran konular arsında yer almaktadır. Bilinçli farkındalık düzeyi arttıkça bireysel mutluluk ne düzeyde olmakta, yaşlar arasında ve cinsiyetler açısından bu ilişki nasıl etkilenmektedir sorusu da diğer bir araştırma konusu olarak karşımıza çıkmaktadır.

1. LİTERATÜR TARAMASI

1.1. Bilinçli Farkındalığın Kökeni

Bilinçli farkındalık ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, kavramın kökeninin Hindistan'da ortaya çıkan Buda öğretilerine dayandığı görülmektedir. Yaklaşık 2500 yıl önce ortaya çıkan bu öğretinin günümüzde bazı disiplinlerce incelenerek çalışmalara konu edilmesi ve stres başta olmak üzere, anksiyete, kaygı, olumsuz duygularla başa çıkma üzerine etkileri başlıca araştırma ve uygulama konuları olmuştur. Yılmaz (2019: 4) yaptığı çalışmada Bodhi'nin şu ifadesine yer vermiştir. "Pali dilinde Dhamma, Sanskritçe Dharma olarak bilinen Buda'nın öğretileri insanın mutluluk ve ruhsal özgürlüğe kavuşmasını ve iç görü kazanıp acı çekmekten kurtulmasını amaçlayan prensip ve uygulamalardan oluşmaktadır. Budizm, güneydoğu Hindistan'dan çıkıp, Sri Lanka, Güneydoğu Asya, Çin, Kore, Japonya ve Himalaya Krallıklarını etkisi altına almıştır ve bu etki hala devam etmektedir".

1.2. Günümüzde Bilinçli Farkındalık Uygulamaları

Bir psikoterapi uygulaması olarak, 41 yıl önce Dr. John Kabat-Zinn disipline edilmiş öğretilen bir beceri şeklinde, bilinçli farkındalık terapisini geliştirilmiştir. İlk kez bir grup kronik ağrısı olan hasta üzerinde uygulanan terapi, kronik hastalıklardan kaynaklanan stresin azaltılmasında olumlu rol oynamıştır.

Kınay (2013: 22) çalışmasında Ögel'in şu ifadesine yer vermiştir: "Bilinçli farkındalığa, Budist pratiğinden bağımsız olarak, psikoterapi içerisinde öğretilen bir yetenek olarak yaklaşılması sonucunda, psikolojik sorunların terapisinde bilinçli farkındalık temelli yöntemlerin uygulanması da mümkün olmuştur". Bilinçli farkındalığı bir terapi yöntemi olarak kullanan yaklaşımların bir kısmı doğrudan yoğun farkındalık eğitimlerinin verilmesine dayanan uygulamalardır. Bazı yaklaşımlarda ise farkındalık temelli teknikler, bilişsel, davranışçı ve yaşantısal yöntemlerle bütünleştirilerek uygulanmaktadır".

1.3. Bilinçli Farkındalık Kavramı

Kınay (2013: 8) Brown ve Ryan'ın "bilinçli farkındalığın en yaygın tanımı dikkatlilik ve şimdiki zamanda olan olayların farkında olma halidir" ifadesine yer vermiştir. Ayrıca aynı çalışmada öz farkındalıkla, bilinçli farkındalık benzermiş gibi görülmeler de araştırmacılar ikisi arasındaki ince farkları belirtmiş olduklarından bahsetmiştir. Richards, Campenni ve Muse-Burke'un "öz farkındalık kişinin bilişi ve duygularının içsel farkındalığı iken, bilinçli farkındalık hem kişinin kendi bilişi ve duygularının hem de çevresinin farkındalığıdır, yani hem içsel hem de dışsal farkındalıktır" ifadelerine yer vermiştir.

Kınay (2013: 8) Hanh'ın bilinçli farkındalığı bireyin bilincini şu anki gerçekliğe canlı tutması olarak tanımladığını belirtmiştir. Aynı çalışmada Brown ve Ryan'ın "bilinçli farkındalık özünde bir bilinçlilik durumudur, bilinç hem farkındalığı, hem de dikkati kapsar ve farkındalık, içsel ve dışsal çevreyi gözlemleyen bilincin arka plandaki radarı gibidir" ifadelerine yer vermiştir. Dikkat ise, sınırlanmış bir deneyime yüksek bir duyarlılık sağlar. Dikkat ve farkındalık normal işlevselliğin kısmen değişmez özellikleri olsa da, bilinçli farkındalık geliştirilmiş bir dikkat ve şimdiki deneyimin farkındalığı ile şimdiki zaman gerçekliği olarak kavranabilir ifadesi de Brown ve Ryan'dan aktarılmıştır.

Bilinçli farkındalıkla ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, pek çok farklı açıdan bakılarak tanımlar ortaya koyulduğu gözlenmektedir. Bilinçli farkındalık kavramının tanımındaki çeşitlilik temelde çok sayıda farklı içeriği içinde barındırıyor olmasından kaynaklanmaktadır. Tanımlamaların çeşitliliği, bilinçli farkındalığın çok yönlü bir kavram olmasından kaynaklanmaktadır. Birbirinden farklı tanımlar birlikte değerlendirildiğinde, şimdiye odaklı dikkat, içsel gözlem, yargısızlık ve kabullenmenin farkındalığın temel bileşenleri olduğunun söylenmesi mümkündür (Çatak ve Ögel, 2010: 86).

Yapılan çalışmalarla ortaya koyulan tanımlardaki çeşitlilik, bilinçli farkındalık sürecini anlamlandırmayı zorlaştırmaktadır. Belki öncelikle bilinçli farkındalığın olmadığı alanı yani farkındasızlığı anlamak bu süreci kolaylaştıracaktır.

1.3.1. Farkındasızlık

Farkındasızlık (mindlessness); otomatik pilot, yapma hali, ruminatif düşünme biçimlerine ve kaçınma davranışının kısaca anlaşılması ile netleşmektedir. Otomatik pilot terimi, kişinin şimdiki andaki duysal algısının bilincinde olmadan veya bilinçli bir hedefi olmaksızın hareket ettiği bir zihin durumudur. Eylem, fiziksel veya zihinsel olabilir, ancak temel nokta, şimdiki ana ilişkin farkındalığın bulanıklığıdır (Kınay,2013). Örneğin sabah dişimizi fırçalarken pek çoğumuz, dişimizi nasıl fırçaladığımızı, diş macununun kokusunu, tadını, diş fırçasının yarattığı basıyı fark etmeyiz. O sırada ne giyeceğimizi ya da iş yerinde ne yapacağımız gibi daha sonraki işlerimizi düşünürüz. Diş fırçalama otomatik bir fiziksel eylem olarak yapılmaktadır. Ne yaptığımızı biliriz ama nasıl yaptığımıza odaklanmayız. Yapma hali Ruminatif düşünce yaşanan durumda ortaya çıkan duyguların yinelenen düşüncelerle tekrar tekrar ortaya çıkarılması ve bir duygu-düşünce açmazının içerisinde kalmayı ifade etmektedir. Ruminatif düşünce tekrar eden eleştiri içeren, yargılayan döngüsel düşüncelerden oluşur. Kaçınma ise olumsuz duygu ve düşüncelerden kaçınarak o durumdan kurtulmaya çalışma çabasıdır. Kaçınma duygu ve düşünceleri yargılayarak olumlu, olumsuz, iyi, kötü şeklinde sınıflayarak ortaya çıkmaktadır. Burada bilinçli farkındalığın sadece farkındasızlığın ötesi olarak algılanması doğru olmayacaktır. Literatür taraması araştırmaların bilinçli farkındalığın sadece farkındasızlığın yokluğundan daha fazlası olduğunu gösterdiğini söylemektedir. Kınay (2013: 9) çalışmasında Ritchie ve Bryant'ın bu konudaki ifadelerine yer vermiştir.

1.3.2. Bilinçlilik

Yılmam (2019: 23) çalışmasında Neff'in şu ifadesine ter vermiştir. Bilinçlilik boyutu, bireylerin kendilerine acı veren duygu ve düşüncelerle aşırı bütünleşmeleri yerine, bu duygu ve düşünceleri dengeli bir farkındalıkla kavrayabilmeleri olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca Martin ve arkadaşlarının da bilinçliliği, bireyin yaşam içindeki sıkıntılı ve üzücü duygularını kabul etmesini sağlayan fakat bu duygular tarafından sürüklenmesine izin vermeyen bir farkındalık olarak tanımladıklarını belirtmiştir. Bilinçlilik hali hayatın sunduğu yaşam deneyimlerini yaşattığı duygu ne olursa olsun olduğu gibi kabul edilmesi ve bilinmesi halidir.

1.4. Öznel İyi oluş

Öznel iyi oluş kavramı 1960 yılında ilk kez Wilson tarafından doktora çalışmasında araştırmaya konu olmuştur. Özdoğan (2018: 20) çalışmasında Gülaldı ve Selçukoğlu'nun "öznel iyi oluş ise, bireyin duygusal dengesi ile yaşamdaki olumlu ve olumsuz duygular arasındaki ilişkidir. Subjektif iyi oluş kavramı, hem mutluluk gibi olumlu duyguları kapsar hem de bireyin hedeflerine ulaşması ile de ilişkilidir" şeklindeki ifadelerine yer vermiştir. Ayrıca çalışmasında yaşam doyumu ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkiye değinmiş ve yaşam doyumunun öznel iyi oluş ile açıklanabileceğini ifade etmiştir.

Olumlu yaşam durumu ve duygulanma biçimleri üzerinde ya hiç durulmamış ya da olumlu duyguların olumsuz duyguların yokluğunda kendiliğinden oluşan özellikler olduğu varsayılmıştır. "Mutluluk mutsuzluğun tersidir, acının yokluğu hazdır" anlayışı 1970'li yıllardan itibaren eleştirilmeye başlanmıştır (Yetim, 2001: 133). Bireyin öznel iyi oluşunun yüksek düzeyde olması, yaşam doyumuna ilişkin olumlu değerlendirmelerinin olduğu, genellikle olumlu duyguların yoğun olduğu, daha az üzüntü, nefret gibi olumsuz duygular yaşadığı anlamına gelmektedir (Yetim, 2001).

1.4.1. Pozitif Psikoloji

Pozitif psikoloji bireyin olumlu duygularına odaklanması ile ilgilidir. Çok uzun yıllar bireyi mutsuz eden nedenlere odaklanılmış ve bu konular üzerine araştırmalar yapılmıştır. Son yıllarda mutluluk kavramı, mutluluk kaynakları, mutluluğun doğası üzerine araştırmalar ağırlık kazanmaya başlamıştır. Pozitif Psikoloji, psikopatoloji yaklaşımlarına bir tepki olarak bireyin kendi içindeki gücü araştırarak, olumsuz durum ve duygularla baş etmesine yardımcı olmak ve öznel iyi oluş halini arttırmayı amaç edinmiş bir alan olarak karşımıza çıkar (Özdoğan, 2018: 20). Hızla gelişen bir alan olan pozitif psikolojinin amacı, bireyin güçlü yanlarını ve olumlu özelliklerini keşfetmesini ve geliştirmesini sağlamak, yetenekli olduğu alanlara ilişkin farkındalık kazandırmak, sahip oldukları olumlu özelliklerini geliştireceği ve kullanacağı bir ortam yaratmak ve var olan potansiyelini kendini geliştirmeye yönelik en iyi şekilde kullanmasını sağlamaktır (Yılmam,2019: 33). Yavuz (2006: 3) çalışmasında Seligman'ın derin mutluluk, bilgelik, esneklik, psikolojik, fiziksel ve sosyal iyi oluş yaşayan insanları anlayarak, diğerlerine bu kapasiteyi kendilerinde geliştirmeleri için yardım etmek pozitif psikolojinin odak noktasını oluşturur ifadesine yer vermiştir.

1.4.1.1. Mutluluk Kavramının Anlamlandırılması

Mutluluk kavramı insanlık tarihi boyunca üzerinde sıklıkla düşünce üretilen konular arasında yer almaktadır. İnsanın yaşam amacı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte mutluluk kavramının yaşam amacı olarak betimlenmesinde kişiler arasında ortaya çıkan farklılıklar konunun araştırılmasındaki önemli bir kısıt olarak karşımıza çıkmaktadır. Literatürde mutluluk kavramı, öznel iyi oluş ve yaşam doyumu kavramları ile birlikte kullanılmaktadır. Bireyler içinde buldukları hayat şartlarından yüksek düzeyde doyum alıyor, olumlu duyguları daha yoğun ve sık, olumsuz duyguları ise daha az sıklıkla yaşıyorlarsa yüksek öznel iyi oluşa sahiptirler (Eryılmaz, 2010). Kabul görmüş bir tanıma göre mutluluk, "Gerçekleşmesi anlamlı etkinlik ve etkileşimle ulaşılabilecek bir ideal olan yetkin bir doyum durumu, arzu ve isteklerin tümüyle karşılanması" şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre mutluluk insanın ancak kendi eylemleri ile kazanabileceği bir idealdir (Akduman ve Yüksekbilgili, 2015: 2).

Mutluluğu doğrudan bir amaç olarak görüp yaşayarak mutlu olunamayacağı düşüncesi on dokuzuncu yüzyılda yaşamış filozof John Stuart Mill tarafından savunulmuştur. Ünlü düşünürü göre, mutluluk bir yan üründür ve asıl önemli olan insanın bütün kalbiyle isteyerek yaptığı ve sonucunda kendisini mutluluğa erdirtirecek şeylerin ne olduğunu keşfetmesidir (Akduman ve Yüksekbilgili, 2015: 2-3).

1.5. Bilinçli Farkındalık ile Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişki Üzerine Araştırmalar

Carmody ve Baer'in geliştirdiği bilinçli farkındalık temelli stres azaltma programına katılan yetişkinlerin bilinçli farkındalık ve iyi oluş hallerinde artma, stres seviye ve belirtilerinde azalma tespit edilmiştir. Brown ve Ryan bilinçli farkındalığın psikolojik iyi oluş üzerinde nasıl bir etkisi olduğunu araştırdıkları çalışmada, bilinçli farkındalık ve

psikolojik iyi oluş arasında anlamlı düzeyde ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır (Özdoğan,2018: 32).

Türkiye’de yapılan çalışmalardan Özyeşil, Arslan, Kesici ve Deniz’in (2011) araştırmalarında bilinçli farkındalığın öz anlayış ve pozitif duygu ile pozitif yönde anlamlı ve orta düzeyde ilişkili olduğunu saptamışlardır. Bu çalışmada ulaşılan sonuçlardan birisi de bilinçli farkındalık ve stres, kaygı, depresyon, negatif duygu değişkenleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğudur.

2. ARAŞTIRMA

2.1. Araştırmanın Evreni, Örnekleme ve Veri Toplama Yöntemi

Bu çalışma nicel nitelikte bir çalışma olup tarama modeli kullanılarak veri toplanması esasına dayanmaktadır.

Araştırmanın evrenini; 1.01.2020-31.01.2020 tarihleri arasında anketi cevaplayan, Türkiye’de farklı illerde ikamet eden kişiler oluşturmaktadır. Araştırmada tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden, kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Çalışmada verilerin sağlanması amacıyla anket formu kullanılmıştır. Çevrimiçi anket yöntemi ile anket uygulanmıştır.

Araştırmanın değerlendirilmesinde SPSS v23 programı ile analizler yapılmıştır. Demografik veriler frekans analizi ile incelenerek dağılımlar “n” ve “%” olmak üzere sunulmuştur. Verilerin dağılımı Kolmogorov-Smirnov testi ile değerlendirilmiştir. Sonuçlara göre verilerin normal dağılım göstermedikleri belirlenmiştir ($p<0.05$). Bu doğrultuda, korelasyon ilişkisinde ise Spearman Rank Korelasyon testi uygulanmıştır.

2.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın kısıtlılıkları değerlendirilecek olursa, örneklemin sadece 166 katılımcı ile sınırlı olması gösterilebilir. Sonuçların daha genellebilir olması açısından daha büyük örneklem sayıları ile söz konusu araştırmanın yapılması uygun olacaktır.

2.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada 2 farklı ölçek kullanılmıştır;

2.3.1. Oxford Mutluluk Envanteri (OME):

Oxford Mutluluk Envanteri (Ölçeği) (OME), Argyle, Martin ve Crossland (1989) tarafından kişisel mutluluğu ölçmek için Oxford Üniversitesi Deneyimsel Psikoloji

bölümünde geliştirilen 29 maddelik 4'lü likert tipi (0-3) bir ölçektir. Türkçeye uyarlanması Doğan ve Çötök (2011) tarafından yapılmıştır.

2.3.2. Bilinçli Farkındalık Ölçeği (BİFO):

Bilinçli Farkındalık Ölçeği (The Mindful Attention Awareness Scale-MAAS) Brown ve Ryan tarafından geliştirilen (2003) 15 maddeli dikkati ve günlük hayattaki şimdiki zaman farkındalığını ölçen bir araçtır. Ölçek, Özyeşil, Arslan, Kesici ve Deniz (2011) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır.

2.4. Araştırmanın Betimsel İstatistikleri

Araştırma kapsamında 166 anket toplanmıştır. Araştırma kapsamında toplanan anketlere ilişkin dağılım Tablo 1'de özetlenmiştir.

Tablo 1. Araştırmanın Betimsel İstatistikleri

Kırılım	Alt Kırılım	N	N%
Çalışma Durumu	Çalışıyor	133	80.1
	Çalışmıyor	33	19.9
Cinsiyet	Kadın	77	46.4
	Erkek	89	53.6
Yaş	<25	11	6.6
	25-30	22	13.3
	31-35	35	21.1
	36-40	30	18.1
	41-45	17	10.2
	46-50	34	20.5
	51-60	14	8.4
	61-65	3	1.8
Medeni Durum	Bekar	49	29.5
	Evli	117	70.5
Eğitim Durumu	Ortaokul	3	1.8
	Lise	18	10.8
	Üniversite	114	68.7
	Yükseklisans	31	18.7

2.5. Bulgular

Araştırma sonucunda elde edilen Bireysel Mutluluk ve Bilinçli Farkındalık ile ilgili verilerin Cronbach's Alpha değeri 0,989 olarak belirlenmiştir. Büyüköztürk (2010) faktör yük değerinin .70 ve üzeri olmasının yeterli olacağını belirtmektedir. Bu değer verilerin son derece güvenilir olduğunu göstermektedir.

Araştırmada yapılan örneklemin sayısının yeterliliğini gösteren Kaiser Meyer Olkin istatistiği sonucu ise 0,68 olarak belirlenmiştir. Field (2000) Kaiser-Meyer-Olkin testi için 0.50 değerinin alt sınır olması gerektiğini ve $KMO \leq 0.50$ için veri kümesinin faktörlenemeyeceğini belirtmiştir. Bu doğrultuda Kaiser-Meyer-Olkin Testinin ise 0.50'den büyük çıkması beklenmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 207).

Çalışmada edilen verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığını anlamak için Tek Örneklem Kolmogorov Simirnov testi yapılmıştır. Bireysel mutluluk ölçümlerinin gerçekleştirildiği işe OME sonuçları ($D(166)=0.073$, $p=.002$) normal dağılıma uygun değildir. Bilinçli Farkındalık ölçümlerinin gerçekleştirildiği BİFO sonuçları ($D(166)=0.087$, $p=.004$) normal dağılıma uygun değildir. Bu sebeple çalışmanın sonrasında parametrik olmayan testler kullanılmıştır.

Korelasyon analizi iki sayısal ölçüm arasında doğrusal bir ilişki olup olmadığını, varsa bu ilişkinin yönünü ve şiddetinin ne olduğunu belirlemek için kullanılan bir istatistiksel yöntemdir. Verilerin normal dağılmadığı durumda Spearman rank korelasyon katsayısı kullanımı tercih edilir. Spearman rank korelasyon sonuçları incelendiğinde bireysel mutluluk ile bilinçli farkındalık arasında ($p=0,05$ seviyesinde) anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Ayrıca bu iki değişken arasında pozitif yönde düşük düzey ilişki olduğu söylenebilir (Tablo 1).

Tablo 1. Spearman rank korelasyon sonuçları

		Bireysel Mutluluk	Bireysel Farkındalık
Bireysel Mutluluk	Korelasyon	1	.153
	Anlamlılık		.049*
	N	166	166
Bireysel Farkındalık	Korelasyon	.153*	1
	Anlamlılık	.049	
	N	166	166

* 0,05 seviyesinde anlamlı bir ilişki

SONUÇ:

Sonuçlar incelendiğinde; literatür taramasında görülen bilinçli farkındalık ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkiyi araştıran çalışma sonuçları ile uyumlu olduğu gözlemlenmiştir. Bu çalışmaların bir kısmı bu ilişkiyi pozitif ve orta düzeyde olarak tanımlamıştır. Bu çalışma da bilinçli farkındalık ile bireysel mutluluk düzeyleri arasında ki ilişki, anlamlı ve pozitif düşük düzeyde olarak tespit edilmiş, daha geniş araştırma evreni ile yeniden yapılası halinde, farklı sonuçlar elde edilebileceği ortaya koyulmuştur. Bu araştırmanın sonucunda, bu ilişkinin düzeyinin orta ya da düşük çıkma koşullarının araştırılmasının,

başka bir tartışma konusu olarak ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu konuda yapılacak araştırmalar literature katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA:

Akduman, G., Yüksekbilgili, Z. (2015). İnsan Kaynaklarında Yeni Bir Vizyon: Mutluluk Yönetimi. Türkmen Kitabevi, İstanbul.

Argyle, M., Martin.M. ve Crossland, J. (1989). Happiness as a Function of Personality and Social Encounters. In J. P. Forgas & J. M. Innes (Eds.), Recent advances in Social Psychology: An International Perspective, New York: Elsevier North-Holland, 189-203.

Brown, K. W. ve Ryan, R. M. (2003). The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-Being. Journal of Personality and Social Psychology, 84 (4), 822-848.

Büyüköztürk, Ş. (2010). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.

Çatak,P.D. Ögel, K. (2010). Farkındalık Temelli Terapiler ve Terapötik Süreçler, Klinik Psikiyatri Dergisi 13(2), 85-91.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve Lisrel Uygulamaları, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara

Doğan, T. ve Çötök, N. A. (2011). Oxford Mutluluk Ölçeği Kısa Formunun Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi. 4(36), 165-172.

Eryılmaz, A. (2010). Ergenler İçin Özel İyi Oluşu Arttırma Stratejilerinin Geliştirilmesi. Türk Rehberlik ve Psikolojik Danışma Dergisi. 4(33), 81-88.

Eryılmaz, A. ve Öğülmüş, S. (2010). Ergenlikte Özel İyi Oluş ve Beş Faktörlü Kişilik Modeli. Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11(3), 189-203.

Field, A. (2000). Discovering Statistics using SPSS for Windows. London, Thousand Oaks, Sage Publications, New Delhi.

Kınay, F. (2013) Beş Boyutlu Bilinçli Farkındalık Ölçeği'ni Türkçe'ye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Psikoloji Yüksek Lisans Programı, İstanbul.

- Özdoğan, H. (2018). Yetişkinlerin Bilinçli Farkındalık Düzeylerinin İyimserlik ve Yaşam Doyumlarına Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Psikolojik Danışma Rehberlik Yüksek Lisans Programı, Samsun.
- Özyeşil, Z. Arslan, C., Kesici, Ş., ve Deniz, M.E. (2011). Bilinçli Farkındalık Ölçeği'ni Türkçeye Uyarlama Çalışması. Selçuk Üniversitesi, Eğitim ve Bilim Dergisi, 36(160), 224-235.
- Yavuz, Ç. (2006). Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Öğrencilerinde Öznel İyi Olma Hali, Psikiyatrik Belirtiler ve Bazı Kişilik Özellikleri: Karşılaştırmalı Bir Çalışma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yetim, Ü. (2001). Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri. Bağlam Yayıncılık, İstanbul.
- Yılmam, B. (2019). Bilinçli Farkındalık ve Öz-Duyarlılığın Öznel İyi Oluş Üzerindeki Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Klinik Psikoloji Anabilim Dalı, Psikoloji Yüksek Lisans Programı, İstanbul.