

Cilt: 1 - Sayı: 1

0 | 0

İçindekiler

Araştırma Makaleleri

- | | |
|--|-----|
| BANKACILIK SEKTÖRÜNDE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ: FLU ÖRGÜTLENME MODELİ / Sayfalar: 5-16
Dr. Melih ALTAY | PDF |
| NAKLİYE ARACI SEÇİMİ: ÇOK KRİTERLİ KARAR VERME MODELİ ÖNERİSİ / Sayfalar: 17-34
Dr. Öğr. Üyesi Ayhan DEMİRCİ | PDF |
| X VE Y KUŞAĞI ÇALIŞANLARIN İŞLE BÜTÜNLEŞME DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ: YEREL YÖNETİM ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA / Sayfalar: 35-52
Dr. Öğr. Üyesi Nuri AVOÇI | PDF |
| KURUM KÜLTÜRÜNÜN OLUŞUMUNDA LİDERLİK SÜRECİ VE LİDERLİK / Sayfalar: 53-61
Dr. Fehmi BAKIR | PDF |
| TURİZMİN SOSYO-KÜLTÜREL ETKİLERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME / Sayfalar: 62-77
Doktora Emine DEMİR | PDF |
| HAVAYOLU İŞLETMELERİNDEKİ BİLGİ VE İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİNİN, ÇALIŞANLARIN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ, YENİLİKÇİLİĞİN ARAÇLIK ROLÜ / Sayfalar: 78-99
Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN, Büğra DÖYAN, Arş. Gör. Özgür Uğur ARIKAN | PDF |
| THE ROLE OF INDIVIDUAL DIFFERENCES AND NORMS IN FLU VACCINATION / Sayfalar: 100-113
Dr. Öğr. Üyesi Sıla DEMİR, Dr. Öğr. Üyesi Başar DEMİR, Prof. Dr. Türker ÖZKAN | PDF |

2020



ANTALYA BİLİM
UNIVERSITY

ANTALYA BİLİM ÜNİVERSİTESİ
ULUSLARARASI SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

ANTALYA BİLİM UNIVERSITY
INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

ABUIJSS
2020

antalya.edu.tr

Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi yılda 2 kez yayımlanan hakemli bir dergidir. Türkçe ve İngilizce dillerinde iktisat, işletme, uluslararası ilişkiler, siyaset bilimi ve kamu yönetimi, davranış bilimleri, maliye, ekonometri, çalışma ekonomisi ve endüstriyel ilişkiler, bankacılık ve finans, insan kaynakları yönetimi, yönetim bilişim sistemleri, sosyal hizmet, uluslararası ticaret ve lojistik, sağlık bilimleri yönetimi, eğitim yönetimi ve ilişkili alanlarda makaleler yayımlar. Dergide yayımlanan makalelerin dil, bilim, yasal ve etik sorumluluğu yazara aittir. Tüm makaleler intihal taramasından geçirilerek yayınlanır. Makaleler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

Antalya Bilim University International Journal of Social Sciences is peer reviewed journal published twice a year. It publishes articles both in Turkish and English languages in the fields of economics, business administration, international relations, political science and public administration, behavioral sciences, finance, econometrics, labor economics and industrial relations, banking and finance, human resources management, management information systems, social services, international trade and logistics, health sciences management, educational administration and related fields. The language, science, legal and ethical responsibility of the articles published in the journal belongs to the author. All articles are published after a plagiarism scan. The published contents in the articles cannot be used without being cited.

❖ *Editörler / Editors in Chief*

✚ *Prof. Dr. Ömer TURUNÇ (Antalya Bilim Üniversitesi)*

❖ *Yayın Kurulu / Editorial Board*

- ✚ *Prof.Dr. İsmail Yüksek, yukseki@antalya.edu.tr, Antalya Bilim Üniversitesi*
- ✚ *Prof.Dr. Hamza Kandur, hamza.kandur@antalya.edu.tr, Antalya Bilim Üniversitesi*
- ✚ *Prof.Dr. İbrahim Sani Mert, ibrahim.mert@antalya.edu.tr, Antalya Bilim Üniversitesi*
- ✚ *Prof.Dr. Umut Avcı, umutavcis@gmail.com, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi*
- ✚ *Doç.Dr. Abdullah Çalışkan, abduallah.caliskan@toros.edu.tr, Toros Üniversitesi*

❖ *Danışma Kurulu / Advisory Board*

- ✚ *Prof. Dr. Ahmet ERKUŞ (Bahçeşehir Üniversitesi)*
- ✚ *Prof. Dr. Bekir GÖVDERE (Süleyman Demirel Üniversitesi)*
- ✚ *Prof. Dr. Dilek ZAMANTILI NAYIR (Marmara Üniversitesi)*
- ✚ *Prof. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK (Toros Üniversitesi)*
- ✚ *Prof. Dr. Harun ŞEŞEN (Lefke Avrupa Üniversitesi)*
- ✚ *Prof. Dr. Himmet KARADAL (Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi)*
- ✚ *Prof. Dr. İsmail CERİTLİ (Antalya Bilim Üniversitesi)*
- ✚ *Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU (Süleyman Demirel Üniversitesi)*
- ✚ *Prof. Dr. İbrahim Sani MERT (Antalya Bilim Üniversitesi)*
- ✚ *Prof. Dr. Mesut UYAR (Antalya Bilim Üniversitesi)*
- ✚ *Prof. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ (Korkut Ata Üniversitesi)*
- ✚ *Prof. Dr. Nejat BASIM (Başkent Üniversitesi)*
- ✚ *Prof. Dr. Selim Adem HATIRLI (Süleyman Demirel Üniversitesi)*
- ✚ *Prof. Dr. Tarık OĞUZLU (Antalya Bilim Üniversitesi)*
- ✚ *Prof. Dr. Ünsal SİĞRİ (Ostim Teknik Üniversitesi)*
- ✚ *Prof. Dr. Sebahattin YILDIZ (Kafkas Üniversitesi)*
- ✚ *Doç. Dr. Hakan TURGUT (Başkent Üniversitesi)*
- ✚ *Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ (İstanbul Üniversitesi)*
- ✚ *Doç. Dr. Mine Afacan FINDIKLI (Beykent Üniversitesi)*
- ✚ *Doç. Dr. Murat ÇUHADAR (Süleyman Demirel Üniversitesi)*
- ✚ *Dr. Öğ. Üy. İnanç İŞTEN (Antalya Bilim Üniversitesi)*

,

*İsimler, akademik ünvan ve alfabetik sıra gözetilerek sıralanmıştır.
Names are listed in academic title and alphabetical order.*

*Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan içerikler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.*

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors. The published contents in
the articles cannot be used without being cited.*

Makalenin on-line kopyasına erişmek için / To reach the on-line copy of article:
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/abuijss>



BANKACILIK SEKTÖRÜNDE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ: FLU ÖRGÜTLENME MODELİ

Melih ALTAY*

ÖZ: Bu çalışmada ekonomi ve insan kaynakları açısından önemli bir yer tutan bankacılık sektörü ve sektördeki sendikal gelişmeler sorgulanmıştır. Türkiye'deki bankacılık sistemi ve banka çalışanlarının üyelik durumunun incelendiği araştırmada; yazın taraması ve görgül araştırmalardan yola çıkılarak konuyla ilgili tespit edilen hususlar kuramsal çerçevede ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler : Bankacılık Sektörü, Sendikalar, Banka Çalışanları.

Yayın Türü : Araştırma makalesi

JEL Sınıflandırması : J2, J5, J8.

Geliş Tarihi: 19.02.2020 / **Kabul Tarihi:** 24.04.2020 **Yayın Tarihi:** 25.06.2020

INDUSTRIAL RELATIONS IN BANKING SECTOR: FLU ORGANIZATION MODEL

ABSTRACT: In this study, the banking sector and trade union developments in the sector, which plays an important role in terms of Economics and human resources, have been investigated. Based on the literature survey and the scientific researches, it was tried to put forward the issues related to the subject in a theoretical framework which examined the banking system in Turkey and the membership status of the bank employees.

Key Words : Banking sector, Trade Unions, Bank Employees.

Article type : Research

JEL Classification : J2, J5, J8.

Received: 19.02.2020 / **Accepted:** 24.04.2020 / **Published:** 25.06.2020

* Dr., maltay35@gmail.com, ORCID: 0000-0001-5598-7226

Kaynak gösterimi için:

ALTAY, M. (2020). Bankacılık Sektöründe Endüstri İlişkileri: Flu Örgütlenme Modeli. Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi (ABUIJSS), 1 (1), 5-16.

GİRİŞ

Bankacılık sektöründe sendikal gelişmeleri araştırmaya yöneldiğimizde literatürde bu konuyla ilgili kısıtlı çalışmaların olması, başlangıçta araştırma/tarama yönteminde yanlışlık yapıldığı şüphesine neden olmuştur. Ancak özel bir bankanın çalışanlarına sendika üyelikleri ile ilgili sorular yönelttiğimizde, bir çalışanın; “Sendika üyesi olup olmadığını bilmiyorum, biz sendika üyesi miyiz arkadaşlar?” şeklinde karşılık vermesi durumun vahametini göstermiştir.

Konuyla ilgili yabancı yayınların taraması esnasında da banka ve sigorta firmaların içeren finans sektöründeki sendikaların bildiğimiz rolün dışında farklı fonksiyonlara sahip olduğu görülmüştür. Sendikalı olup olmadığını bilmeyen ya da aradaki farkı hissetmeyen banka çalışanlarının yanında, literatürde sendikaların bu sektördeki etkinliklerinin ateşli biçimde tartışılmamış olması, sendikaların bankacılık sektöründe belli belirsiz bir aktör olduğunu ve örgütsel etkilerinin zayıf olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmada da öncelikle bankacılık sektörünün gelişim sürecine kısaca değinilmiş ve sektör içerisindeki uygulamalardan bahsedilmiştir. Yerli ve yabancı sektörel gelişmelerle birlikte, bahse konu sektörde sendikaların durumu değerlendirilmiştir. Çalışmanın ilk bölümünde cumhuriyet döneminde bankacılık sektörü hakkında bilgi verilmiş ve emek piyasası özetlenmiştir. İkinci bölümde sendikal gelişim genel kapsamda değerlendirilmiş ve bankacılık sektöründe sendikaların rolü sorgulanmıştır. Son bölümde ise konuyla ilgili araştırma, istatistik ve bulgularından hareketle sektördeki endüstri ilişkileri ve sendikaların geleceği tartışılmıştır.

1. Cumhuriyet Döneminde Bankacılık Sektörü ve Emek Piyasası

Milli iktisadi yaşamı geliştirmek ve alınması gereken tedbirleri tartışmak üzere 17 Şubat-4 Mart 1923 tarihleri arasında düzenlenen İzmir İktisat Kongresine Milli Türk Ticaret Birliği (MTTB) temsilcileri ile birlikte çiftçi, tüccar, sanayi ve işçilerin oluşturduğu toplam 1135 kişilik delege grubu katılım sağlamıştır (Türk, 1982).

Kongrede işçilere sendika kurma ve grev yapma hakkının verilmesi konusu esasa bağlanmıştır. Bununla birlikte asgari ücret, kaza ve yaşlılık sigortası, ücretli yıllık izin ve hastalık izni uygulaması, çalışma saatlerinin 8 saat olarak kabulü, daha iyi çalışma koşulları için tedbirler alınması gibi kararlar alınarak işçi sınıfının hakları genişletilmeye çalışılmıştır. Ne var ki planlanan bu reformların uygulanması hemen gerçekleşmemiş ve uzun bir süreye yayılmıştır (Tezel, 2003).

Girişimcilik deneyimi ve sermaye birikimi olmadan milli bir ekonominin oluşamayacağı göz önüne alınarak; 1924 yılında Türkiye İş Bankası kurulmuş ve Ziraat Bankası anonim şirkete dönüştürülmüştür. Osmanlı'dan devralınan devlet teşebbüslerini anonim şirkete çevirmek amacıyla da 1925'te Sanayi ve Maadin Bankası kurulmuştur (Kazgan, 2002).

1933'de Sümerbank, enerji ve maden sektöründe üretim, ticaret ve finansman hizmeti sunmak üzere de 1935 yılında Etibank kurulmuştur. (Çelebi, 2002). 1945'li yıllara kadar kamu bankaları yoğunluk göstermiş, tek şubeli özel bankalar ise mahalli olarak faaliyetlerini sürdürmüşlerdir (Demir, 2010).

Artan nüfus, gelişen ekonomi ve değişen ekonomi politikalarına paralel olarak 1945 ve sonrasında ülkemizde özel bankalar kurulmaya ve özel bankacılık boy göstermeye başlamıştır (Yetiz, 2016). Bu dönem sonrasında tüm dünyada ulusal bankacılık sektörleri, küresel bankacılık ve finans sistemine süratle entegre olmuş ve uluslar arası ekonomik kuruluşların etki alanına girmiştir (Argent, 2002). Diğer ülkelerde olduğu Türkiye de benzer süreci tecrübe etmiştir.

2. Bankacılık Sektöründe Endüstri İlişkileri

Günümüz koşullarında IMF ve Dünya Bankası gibi uluslararası ekonomik kuruluşlar, işçilerin haklarını ve toplu pazarlığı tamamıyla göz ardı etmekte, sadece çocuk işçiler, zorla çalıştırılanlar ve ayrımcılığa maruz kalanları destekleyerek sendikaların tepkilerini çekmektedir (Kang, 2009).

Öte yandan çalışanların motivasyonunu yükseltmek suretiyle maksimum verim almaya çalışan banka yönetimleri; çalışanlarına ikramiye verme, personelinin sürekli eğitmek suretiyle geliştirme, sosyal ihtiyaçlarını doyurucu biçimde karşılama, beceri ve performans dayalı terfi gibi uygulamalarla personelinin memnuniyetini artırmaktadır. Aynı zamanda kararlara katılım konusunda çalışanlara çeşitli olanaklar sunulmakta, yeni ve işlevsel projeler geliştiren çalışanlar ödüllendirilmektedir. (Koçak ve Erdoğan, 2011).

Endüstri ilişkilerindeki gelişmeler çerçevesinde “mücadeleci” (çatışmacı) yaklaşımın yanında “ortaklık” (işbirlikçilik) konsepti ya da her ikisinin karışımı şeklinde örnekler görülebilmektedir. Mücadeleci endüstri ilişkileri, yöneticilerin yönetme hakkının sendikalar ve çalışanlar tarafından sorgulanmasıdır. Ortaklık endüstri ilişkileri ise mücadeleciliğin tersine karşılıklı iş birliği süreklilik arz ettiği anlaşmaya yönelik tutum ve uygulamalardır. Rekabet ve kârlılığın hüküm sürdüğü zorlu piyasa koşullarında; hem sendikalar hem de çalışanlar, ortaklık ideolojisinin uygun bir alternatif olduğunu ve istihdam ilişkilerinde ortaklığın insan faktörü için adil olmanın teminatı olduğunu düşünmektedir (Gall, 2001).

Ortaklık kuramı, çalışanları daha üretken ve örgüte bağlı hale getirmek için örgütsel karar verme sürecinde çalışanların daha fazla seslerinin duyulması sağlayacak biçimde onların direkt ya da dolaylı katılımlarını tavsiye etmektedir. Bu çerçevede iletişim yukarıdan aşağıya olduğu gibi tam tersi yönünde de gerçekleşebilmektedir. Uyarı panoları, dergiler, intranet ve e-posta sistemlerinin yanında takım brifingleri, anketler, problem çözme grupları ve üst düzey yöneticilerle yüz yüze iletişim kurma gibi uygulamalar hayata geçirilebilmektedir (Tailby vd., 2007).

2.1. Sendikaların Gelişimi

Zanaat işçileri tarafından kurulmuş loncalar, ilk işçi örgütlenmesinin başlangıcını oluşturmaktadır (Hayter, 2012). Ülkemizde ise, sendikacılığın temelini 1871 yılında kurulan Ameleperver Cemiyeti ile atıldığı birçok araştırmacı tarafından kabul edilmektedir (Demir, 2010). Ancak cumhuriyet döneminin ilk evrelerinden 1946’lı yıllara kadar sendikacılık hareketleri sınırlı düzeyde kalmıştır (Tokol, 2012).

1932 yılında Türkiye’nin Uluslararası Çalışma Örgütü’ne üyeliği ile birlikte önemli yükümlülükler kabul edilmiştir (Bingöl, 2013). 1936 yılında yasalanan İş Kanunu’nda işçi-işveren ilişkilerini düzenlemenin yanında grev ve lokavtı enerji sarfı olarak görülmüş, halkçılık ilkesine paralel bir yaklaşım sergilenmiş ve sınıf mücadelesi yerine toplumsal düzen ve dayanışma dikte edilmiştir. Daha sonra 1938 tarihinde çıkarılan Cemiyetler Kanunu ise

derneklerin kuruluşunu müsaade sistemine bağlayarak toplu faaliyetleri kontrol altına almayı amaçlamıştır. İşçilerin sendikal örgütler içinde yer almasının önlenmesi sonucu hareket alanı bulamayan işçi hareketi tamamen durdurulmuştur (Demir, 2007).

İkinci Dünya Savaşı sonrası demokratikleşme eğilimi artmış ve 1946'da Cemiyetler Kanunu'nda değişikliklere gidilmiştir. Bu kapsamda sınıf esasına göre cemiyet kurma yasağı kaldırılmıştır. 1947'de ise İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun kabul edilmiştir. Bahse konu kanunlarda sendikal faaliyetler; yardımlaşma, ortak çıkarları koruma ve temsil şeklinde kısıtlanmıştır. Yine de bu dönemde sendika ve sendikalı işçi sayısında artış gözlenmiştir (Tokol, 2012).

1961 Anayasası'nda ise sendika, grev ve toplu sözleşme hakları güvence altına alınmış ve bu hak tüm çalışanlara verilmiştir. Ülkemizde toplu sendikal eylemlerin düzenleyen ilk kanun 1963 tarihli "Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu"dur (Tokol, 2012). Yine de 1960 sonrasında talep yönlü ekonomik politikalar ve uluslararası mücadelesindeki başarılar sayesinde sendikal hakların genişlediği söylenebilir. Örneğin 1963 tarihli Sendikalar Kanununun kabulü ile sendikal engeller kaldırılmış ve Türkiye Banka İşçileri Sendikası (Bank-İş) ile Türkiye Banka İşverenleri Sendikası (Bank-İşveren) kurulmuştur. (Demir, 2010).

1980 dönemine kadar sendika miktarı ve sendikalaşma oranı artmıştır. 1980 sonrasında da sendikaları sınırlayıcı düzenlemelere yer verilmesiyle birlikte sendikalaşma oranının düştüğü gözlenmiştir (Tokol, 2012). Öte yandan işverenler arasında güven bağının kuvvetli olmadığı Bank-İşveren, güç kaybederek çözülme sürecine girmiş ve 1984'de kapanmıştır. Türk bankacılık sektöründe tek işveren sendikası olan kuruluş, bir daha faaliyet göstermemiştir (Demir, 2010).

2001-2010 döneminde sendikacılara ilişkin ortaya çıkan yolsuzluk iddiaları, sendikacılık hareketini ciddi biçimde yıpratmış ve çalışanların güvensizliğine neden olmuştur (Koç, 2010). 2012 yılında "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu" kabul edilmiş ve sendikalar ile toplu iş sözleşmeleri hakkındaki düzenlemeler tek bir çatı altında toplanmıştır. Bu sayede bazı sendikal haklara önceden getirilen kısıtlamalar kaldırılmış ve özgürlükçü bir tutum sergilenmiştir (Mahiroğullar, 2013).

Günümüzde esnek çalışma sistemleri, taşeronluk, kayıt dışı ve enformel işgücü uygulamaları, üretimde teknolojinin yaygınlaşması gibi hususlar, sendikaların etkinliğinin azalmasına ve sendikalı sayısının düşmesine yol açmaktadır (Ören, 2013). Küreselleşmenin etkisiyle birlikte ekonomide, üretim ve istihdam yapısında değişimler meydana gelmekte ve ülkemizde olduğu gibi diğer ülkelerde de sendikalaşma oranı düşmektedir (Peetz vd., 2002; Koray, 2012). Ülkemizde kamu bankası sayısı azaldıkça, özel ve yabancı orijinli bankaların sayısı artmaktadır (Demir, 2010). Özel bankaların yoğunluk kazanmasıyla birlikte sendikalaşmanın önündeki açık ve gizli engeller de artmaktadır.

Firmaların yönetiminde sınırlı role sahip sendikaların etki alanları da kısıtlı kalmaktadır. Sendikalar pazarlık esnasında daha çok firmaların önceden aldığı kararlara tepki gösterebilmekte ve iş stratejileri üzerinde tali etkiye sahip olup, zayıf varlık göstermektedirler. Tali etkiler daha çok iş değişiklikleri, eğitimlerle yetenek şekillendirme veya bozma ve kariyer desteklemeyi içermektedir (Morris vd., 2001).

2.2. Bankacılık Sektöründe Sendikaların Durumu

Türk bankacılık sektörüne genel bağlamda odaklanıldığında işkolu yerine işletme esaslı sendikal yapılanma göze çarpmaktadır. Bu durumda parçalanmış ve birbirinden bağımsız birçok sendika ortaya çıkmış, çalışanların genel çıkarları toplu biçimde gözetilememiş, dayanışma ve birlikten yoksun bir yapılanma ile sendikalar güçsüzleşmiştir. Bu kapsamda bir araya gelen sendikalar, 1971 yılında Banka ve Sigorta Mensupları Sendikaları Federasyonunu (Banksif) kurmuşlardır (Demir, 2010).

1983 tarihli Sendikalar Yasası Yasa değişikliğinde; işkolu sendikaları zorunlu hale getirildiğinden sendikaların örgütlenme yapısında bir değişme olmamakla birlikte, yalnızca isimleri değişmiştir. Bunlardan Türkiye İş Bankası Mensupları Sendikası (TİBAŞ), Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası (BASİSEN) ismini, Vakıflar Bankası Mensupları Sendikası (VAKIF – BANK - SEN) Banka ve Sigorta İşçiler Sendikası (BASS) ismini, Akbank Mensupları Sendikası (AK - MEN), T. Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası (BANKSİS) ismini, Türk Ticaret Bankası Çalışanları Sendikası, T.Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası (BANK –Sİ - SEN) ismini ve Yapı ve Kredi Bankası Sendikası (YAPI - SEN), T. Devrimci Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası (BANK - SEN) ismini almıştır. Üst düzey üyelik kapsamında, BASİSEN ve BASS TÜRK-İŞ'e, BANKSEN DİSK'e bağlanmıştır. BANK Sİ SEN ve BANKSİS ise herhangi bir konfederasyona bağlı değildir (Demir, 2010).

Konuyla ilgili yapılan incelemede Tablo-1'de görüldüğü üzere, en fazla üyeye sahip sendika BASİSEN'dir. Banka ve sigorta çalışanlarının % 14'ünü bünyesinde bulunduran bu örgüt, sendikal faaliyetlerden çok dayanışma derneği gibi hareket etmektedir. Öyle ki insan kaynakları yönetiminin destekçisi gibi görülen sendika, verimliliğin önemine değinirken; üyelerinin hakları ile ilgili herhangi bir konudan bahsetmemiş ve sendikal mücadelenin yerine barış ve diyalog unsurlarına değinmiştir (Demir, 2010).

Tablo 1: Banka Sendikaları Dağılımı (2012)

İşçi Sayısı	Sendika	Üye Sayısı	Yüzdesi
265.736	BASS (Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası)	10.446	3,93
	BANKSİS (Türkiye Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası)	11.584	4,36
	BASİSEN (Banka - Sigorta İşçileri Sendikası)	38.131	14,35
	BANK-SEN (Devrimci Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası)	493	0,19

Kaynak: http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/istatistikler/calisma_hayati_2012 (Erişim Tarihi: 08.12.2014)

Finans sektöründeki sendikalar, önceleri tek bir banka içinde örgütlenen ve çalışanları temsil eden personel dernek/birlikleri şeklinde ortaya çıkmış ve birbirleriyle diğer birliklerle rekabet halinde varlığını sürdürmüştür. Daha sonra 1970'lerden itibaren bankacılık sendikal yapısının gelişim teşebbüsleri klasik model çizgisinde sürmüştür. 1990'ların ortalarından itibaren işyeri örgütünün geliştirmek üzere ortaklık anlaşmaları sonuçlandırılmıştır. Sendikal örgütler, ekonomik ölçek hedeflerine ulaşmak için birleşme süreciyle birlikte yeniden teşkilatlanmış ve düzenlenmiştir. Burada birleşme süreci, üye miktarını artırma ve hatta işyeri sendikal örgütünü geliştirmeye yönelik politika değişikliklerinin sonucu gerçekleşmiştir (Waddington, 2013).

Bankacılık sektöründe iş kayıplarına paralel olarak, sendika üyeliği de azalmıştır (Cutcher, 2004). Bunda sektörün insan kaynaklarını ağırlıklı olarak vasıflı ve yetişmiş bireylerden sağlaması bir etken olarak kabul edilmektedir (Koçak ve Erdoğan, 2011). Sendikaların kan kaybının sebeplerinden bir diğeri de işverenlerin "esneklik konsepti"dir. Ücretlerde esneklik örneğinde olduğu gibi üretime yönelik, performansa yönelik ve örgütsel kâra yönelik esnek ücretlendirme politikaları karşısında toplu pazarlık olanağı yok olmaktadır. Benzer biçimde esnek çalışma koşulları da kolektif direnç uygulamalarının önünü kesmektedir (Traxler vd., 2008).

Tablo 2: Banka Çalışanları ve Sendikalı Üye Sayıları

Yıllar	Çalışan Sayısı	Sendikalı Çalışan Sayısı	Sendikalaşma Oranı (Yüzde)
Temmuz 2009	157.515	147.538	93,67
Ocak 2013	265.736	60.654	22,82
Ocak 2014	288.719	68.532	23,74

Kaynak: <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/istatistikler>

1980'lere kadar yoğun olan sendikalaşma oranı bu dönemden sonra düşüşe geçmiştir. Tablo-2'de görüldüğü gibi sendikalaşma oranı halen %25 altı seviyesinde

seyretmektedir. 2016 senesinde ise bu oranın yükselmiş olmasına rağmen ortalamasının % 50'nin altına indiği görülmektedir (Tablo-3).

Tablo 3: Bankacılık, Finans ve Sigorta Sektörlerinde Sendikalı Üye Sayıları (2016)

	Çalışan Sayısı	Sendikalı Çalışan Sayısı	Sendikalaşma Oranı (Yüzde)
Kamu	289.578	165.610	57.19
Özel	299.503	104.082	34.75
Toplam	589.081	269.692	45.78

Kaynaklar: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1240/2016-kamu-gorevli-leri-sendikal-istatistikler.pdf> ile <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1241/2016-ocak-ayi-is-kolu-istatistikleri.pdf> adreslerindeki verilerden faydalanılmıştır.

2009 yılına ait istatistiksel veriler özellikle tabloya eklenmiştir. Bu ve önceki dönem istatistiklerine bakıldığında; sendikaların üye sayılarını fazla göstermek adına yanlış beyanda bulunmuşlar ve bu beyanların veri kabul edilmesinden ötürü gerçek dışı oranlar baz alınmıştır. Diğer taraftan bankacılık sektörünün tamamı sendikalı olmadığı halde; sendikaların bulunduğu bankalarda tüm çalışanların “sendikalı” olduğu görülmektedir (Demir, 2010).

Tablo 4: Bankacılık ve Sigorta Sektörlerinde Toplu İş Sözleşmeleri (2012)

	Toplu İş Sözleşme Sayısı	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Üye İşçi Sayısı
Kamu	0	0	0	0
Özel	5	27	15.888	11.510
Toplam	5	27	15.888	11.510

Kaynak: http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cs.gb/dosyalar/istatistikler/calisma_hayati_2012

Tablo-4’de görüldüğü gibi 2012 yılı itibari ile kamu bankalarının hiçbiri toplu iş sözleşmesi imzalamamıştır. Özel sektör için de sadece 27 işyeri toplu sözleşme kapsamına girmiştir. Söz konusu rakamlar çerçevesinde; bankacılık sektöründeki sendikaların kurulma amaçlarının özünü oluşturan bazı faaliyetlerden uzak kaldığı, görevlerini gerçek anlamda yerine getiremedikleri ifade edilebilir.

Bu yüzden doksanlı yıllarda birlik olmaya çalışan sendikalar, yeni İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) tekniklerinin gelişimi karşısında direnç gösterememiştir. Yeni liberal ve küresel iktisat akımına karşı koyamayan sendikalar, bu sürece uygun stratejiler geliştirememiş ve hizmet sektöründe bu boşluğu yeni yönetim uygulamaları doldurmuştur. Dolayısıyla şirketler, çalışanlarını bireysel düşünmeye itecek ve sendikaları da kendilerine bağımlı hale getirecek stratejiler geliştirmişlerdir (Demir, 2010).

Bu kapsamda finans sektörü çalışanları sendikaları kabul etmeme seçeneğine itilmiş ve sendikasız bir yapıya sahip “Ortaklar Konseyi (partners council)” gibi alternatif oluşumları tercih edilebilmiştir. Bu oluşumlar İnsan Kaynakları (İK) bölümleri altında sendikalara alternatif bir seçenek olmuştur. Konseye yöneticiler dahil tüm çalışanlar otomatik olarak üye olmaktadır. Konsey başkanları aylık olarak toplanıp, yöneticiler tarafından İK sorunları hakkında bilgilendirilmekte ve işle ilgili karar verme erken süreçlerinde danışma birimi olarak faaliyet göstermektedir (Tailby vd., 2007).

Konsey, üyelerine İK politikaları, iş değişiklikleri, ödüllendirme de adalet ve personel tatmini gibi konularda söz söyleme hakkı kazandırmaktadır (Upchurch vd., 2006). Sendikalarla yöneticiler arasında oluşturulan bu ortaklıklar, yönetici ile çalışanlar arasındaki gerçek çatışmaları köreltmek, çift taraflı ilişkiyi geliştirmek ve toplu pazarlığın ötesinde sendikaların rollerini genişletmeyi hedeflemiştir. Ortaklığın altı temel bileşeni bulunmaktadır. Bunlar; istihdam garantisi, firmanın başarısına olan bağlılık, açıklık ve şeffaflık, sadece örtüşen çıkarları onaylama, çalışma yaşam kalitesini artırma, motivasyondan istifade etmek, işe değer katma ve ilgi çekici hale dönüştürmek üzere çalışanlara ve yenilikçiliğe bağlılık şeklindedir (Wills, 2004).

Sendikaların ortaklık anlayışına razı olmalarının bazı sebepleri vardır. Bunların başında öncelikli olarak; doksanlı yıllarda işyerleri ve şirketler arasında kendi haklarını savunacak bütünleşik bir yapıya liderlik edilememiştir. İkincisi işsizliğin devam etmesi toplu direnç göstermeye karşın güvensizliğe yol açmıştır. Son olarak finans sektöründe ücretlerdeki artış oranının imalat sektörünün çok üstünde olması sonucu greve olan eğilim azalmıştır (Gall, 2001).

Ülkemizde de faaliyet gösteren bankaların büyük bir çoğunluğunun sendikalarla ilişkisi bulunmamaktadır. Bunda en büyük sebep doğru ve tatmin edici İKY politika ve uygulamalarıdır. Öte yandan bazı bankalar şaşırıcı biçimde tüm elemanlarını sendikaya kaydettirmiş ve sendika ile ilişkilerini geliştirmiştir. Bu durumda olan sendikalar, insan kaynakları birimi ile koordineli ve dayanışma içinde çalışmaktadır (Koçak ve Erdoğan, 2011).

Bununla birlikte bazı bankalar, bizzat kendileri (kendi yönetimlerine bağlı) sendikalarını kurmakta ve işe yeni aldıkları elemanlarını sendikaya kaydettirmektedir. Banka çalışanları, doldurdukları form ve noter evraklarını sendikaya posta ya da faks yolu ile teslim ederken, hem noter hem de üyelik aidatı masrafları banka tarafından karşılanmaktadır. Ne var ki bahse konu yeni “üyeler”, toplu sözleşme faaliyeti dışında hiçbir biçimde sendikanın

varlığını hissedememekte ve sendikalarıyla gerçek anlamda temasa geçememektedir (Demir, 2010).

Benzer biçimde İngiltere’de son yirmi yılda geleneksel sendika sisteminden, sendikasız çok kanallı alt temsil sistemlerine geçilmiştir. Ancak bu gelişme özellikle özel sektör çalışanlarında temsil eksikliği olarak kendisini göstermiştir. Öte yandan son zamanlarda çalışanların sesi kapsamında “sendikasız” olmaktan çok “Sendikasız İşçi Temsilciliği (SiT)” ya da “Ortaklar Konseyi” gibi oluşumlar sorgulanmaya başlamıştır (Upchurch vd., 2006).

Çalışanların çoğu “eğlence günü” veya “bağlılık günü” gibi uygulamalardan memnun kalmasına rağmen, örgütsel karar verme sürecinde gerçek anlamda etkin bir role sahip olmadıklarını, ortaklık konseyinin kısıtlı bir danışma ve bilgilendirme mekanizmasından öteye gidemediğini belirtmektedir. Çünkü yönetimden bağımsız olmayan konseyler, halen çalışanlar için önemli olan ücretler ve çalışma koşulları hakkındaki kararlarda çalışanları devre dışı bırakmaktadır (Tailby vd., 2007).

Çalışanların emeği karşılığında aldıkları ücretleri minimize etmek suretiyle kâr oranlarını artırmayı hedefleyen işletmeler, çalışanların bir arada hareket etmesini sağlayan sendikaları pasifleştirmektedir (Demir, 2010). Araştırmalar özellikle ortaklıkların birçok biçimde, üyelerin gözünde sendikaların meşruiyetini tehdit ettiğini ve fazlalık olarak algılandığını göstermektedir (Wills, 2004).

Bu yeni modelde maalesef kararlara dâhil olma ve yaratıcı uygulamalar hayata geçirilememiştir. Bunda en büyük etken yöneticilerin çalışanlarına karşı güvensizliğidir. Bu oluşumlar karar almada ortak akıldan ziyade, çalışanların yöneticim tarafından ikna edilmesi için bir paravan olarak kullanılmıştır (Upchurch vd., 2006). Ortaklık anlaşmaları çalışma güvenliğini vaat ettiği halde halen işsizliğin önüne geçememektedir. Ücret artışlarının enflasyon oranının altında seyretmesi veya dondurulması ilişkileri gerginlik noktasına getirmektedir (Gall, 2001).

Finans sektöründeki sendikaların temsil yeteneğinin sağlamlştırılması tüm taraflar için stratejik bir amaç olmalıdır. Sektörel sendikacılık tekeli kaçınılmaz görülmekle birlikte; personel birlik/derneklerinin geliştirilmesi ve sektörün kendisinin evrimi çerçevesinde şekillenecektir. Firmalar arasındaki rekabetten faydalanan sendikalar, işverenlerin sendikaları kabullenen ve pazarlık alanının ötesinde temsil haklarını destekleyen politikalarına muhtaçtırlar. Firma sendikacılığı, finans sektörüne yakın diğer sektörlerde de yayılmak suretiyle sektörel sendika tekelleşmesinin alternatifi olabilir (Morris, 2001).

Yeniden örgütlenme yaklaşımında işyerlerindeki temsilciler arasındaki etkinliği artırma anahtar role sahiptir. Bu çerçevede temsilcilerin eğitimi, temsilcilerle üyeler arasındaki güvenin inşa edilmesi, iş yerinin özellikleri (merkezi/ademi merkezi), temsilcilerin cinsiyeti, doğru elemanların işe alımı, sendikal faaliyetlere daha fazla zaman ayırma ve yönetimin tutumları gibi unsurlar sendikaların etkinliğini belirleyen önemli noktalardır (Peetz vd., 2002).

3. Tartışma ve Sonuç

Banka çalışanları ya sendikaya üye olmaya ihtiyaç hissetmemekte ya da sadece bankalarının kontrolü olan sendikalara üye olmak zorunda kalmaktadır. Bankacılık

sektöründe örnek seviyede yürütülen İK politika ve uygulamaları sayesinde sendikalar göz ardı edilmekte ve sendikalaşma bilinci silinmektedir.

Küresel ve liberal akımların etkisiyle üye kaybeden ve zayıflayan sendikalar, varlıklarını sürdürmek için işletme yönetimlerinin boyunduruğu altına girme zorunluluğunu hissetmektedir. Dolayısıyla sendikal örgütler, İKY bölümlerinin bir parçası ya da işletmenin bir ortağı olarak birlikte hareket etmek zorunda kalmaktadır. Bu kapsamda sadece toplu iş sözleşmesi dönemlerinde kendilerini hissettirmeye çalışmakta veya işe alım sürecine hazırlık kapsamındaki adaylara sınava yönelik eğitim vermektedirler.

Bu durumda da sendikaya üye olup olmadığını bilmeyen, bilse de sendikasını güvenilir bir liman olarak görmeyen bir çalışanlar topluluğu karşımıza çıkmaktadır. Ne var ki kolektif hareket etme bilinç ve olanağından yoksun emekçilerin hak kaybına uğramaları ve sahipsiz kalmaları kaçınılmazdır. Çalışanların neo-liberal akımın altında daha fazla ezilmemesi için, toplu hareket etme bilincine yeniden kavuşturulması, firmanın ya da yöneticilerin çıkarlarına hizmet eden, “ortak” olarak görülen tekelleşmiş sektörel sendikalardan çok, yeniden organize edilecek firma sendikalarına olan ihtiyaç sürecektir.

Nitekim bu araştırmada içerik, sadece kuramsal düzeyde incelenmiştir. Konuya daha geniş perspektiften bakmak için bankacılık sektöründe çalışanlarla mülakat ve anket yapma veya uzun dönemli gözlem yapmak suretiyle sektördeki son gelişmelerin, bankaların güttüğü politikaların ve bu unsurların işgörenlere ve çalışma psikolojilerine etkilerinin incelenmesine ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Böylece yönetimlerin iktisadi politikaları ve elde edilen çıktıların mukayese edilerek daha objektif sonuçlara ulaşılabileceği öngörülmektedir.

Kaynakça

- Argent, N. (2002). A global model or a scaled-down version?: geographies of convergence and divergence in the Australian retail banking sector. *Geoforum*, 33(3), 315-334.
- Bingöl, D. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi (8.Baskı)*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Cutcher, L. (2004). The customer as ally: the role of the customer in the finance sector union's campaigning. *The Journal of Industrial Relations*, 46(3), 323-336.
- Çelebi, E. (2002). Atatürk'ün Ekonomik Reformları ve Türkiye Ekonomisine Etkileri (1923-2002), *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5, 17-50.
- Demir, F. (2007). Atatürk Dönemi Çalışma Hayatımız, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 20, 5, 1-20.
- Demir, N. (2010). Bankacılık Sektöründe Sendikaların Değişen Roller ve Bir Örnek: Banksis. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- Gall, G. (2001). From adversarialism to partnership?: Trade unionism and industrial relations in the banking sector in the UK. *Employee Relations*, 23(4), 353-375.
- Hayter, S. (2012). *Küresel Ekonomide Toplu Pazarlığın Rolü Toplumsal Adalet için Müzakere Etmek*, Ankara: Efil Yayınevi.
- <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/istatistikler>
- <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1240/2016-kamu-gorevlileri-sendikal-istatistikler.pdf>
- <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1241/2016-ocak-ayi-is-kolu-istatistikleri.pdf>
- Kang, S. L. (2009). Labor and the Bank: Investigating the Politics of the World Bank's Employing Workers Index. *Journal of Workplace Rights*, 14(4), 481-501.
- Kazgan, G., (2002). *Tanzimat'tan 21.Yüzyıla Türkiye Ekonomisi Birinci Küreselleşmeden İkinci Küreselleşmeye*, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Koç, Y. (2010). *Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi Osmanlı'dan 2010'a*, Ankara: Epos Yayınları.
- Koçak, O. ve Erdoğan, Z. B. (2012). Bankacılık sektöründe yeni insan kaynakları yönetimi yaklaşımları hakkında bir uygulama. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (60), 259-283.
- Koray, M. (2012). *Sosyal Politika (4.Baskı)*, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Mahiroğulları, A. (2013). *Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık (2.Baskı)*, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Morris, T., Storey, J., Wilkinson, A. ve Cressey, P. (2001). Industry change and union mergers in British retail finance. *British Journal of Industrial Relations*, 39(2), 237-256.
- Ören, K. (2013). *Sosyal Politika (3.Baskı)*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic.Ltd.Şti.

- Peetz, D., Webb, C. ve Jones, M. (2002). Activism amongst workplace union delegates. *International Journal of Employment Studies*, 10(2), 83.
- Tailby, S., Richardson, M., Upchurch, M., Danford, A. ve Stewart, P. (2007). Partnership with and without trade unions in the UK financial services: filling or fuelling the representation gap?. *Industrial Relations Journal*, 38(3), 210-228.
- Tezel, Y.S. (2003), *Cumhuriyet Döneminin İktisadi Tarihi (3.Baskı)*, İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Tokol, A. (2012). *Türk Endüstri İlişkileri Sistemi (3.Baskı)*, Bursa: Dora Yayınları.
- Traxler, F., Arrowsmith, J., Nergaard, K., & López-Rodó, J. M. M. (2008). Variable pay and collective bargaining: A cross-national comparison of the banking sector. *Economic and Industrial Democracy*, 29(3), 406-431.
- Türk, İ. (1982). "Atatürk ve Türk Malî Sistemi", **Atatürk Dönemi Ekonomi Politikası ve Türkiye'nin Ekonomik Gelişmesi**, Ankara, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları*: 513, 7-21.
- Upchurch, M., Richardson, M., Tailby, S., Danford, A. ve Stewart, P. (2006). Employee representation and partnership in the non-union sector: a paradox of intention?. *Human Resource Management Journal*, 16(4), 393-410.
- Waddington, J. (2013). The Views of Members towards Workplace Union Organization in Banking between 1999 and 2008. *British Journal of Industrial Relations*, 51(2), 333-354.
- Wills, J. (2004). Trade unionism and partnership in practice: evidence from the Barclays–Unifi agreement. *Industrial Relations Journal*, 35(4), 329-343.
- Yetiz, F. (2016). BANKACILIĞIN DOĞUŞU VE TÜRK BANKACILIK SİSTEMİ. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 107-117.

NAKLİYE ARACI SEÇİMİ: ÇOK KRİTERLİ KARAR VERME MODELİ ÖNERİSİ

Ayhan DEMİRCİ*

ÖZ: Lojistik, özellikle son yıllarda önemini daha da artırarak bilimsel yaklaşımların odağı haline gelmiştir. Ürün fiyatının önemli bir kısmını teşkil eden lojistik faaliyetlerde sağlanabilecek küçük bir iyileştirmenin, fiyatlar üzerinde çok daha fazla oranda iyileşmeye sebep olacağı açıktır. Bu durumun; ürün fiyatlarının düşmesi, karlılığın ve rekabet gücünün artması gibi birçok getirisi bulunmaktadır. Lojistik maliyetler içerisinde de taşımacılık maliyetleri önemli bir yer tutmaktadır. Dolayısıyla sadece taşımacılık işlemlerindeki olası tasarruf, doğrudan lojistik maliyetleri ve nihayet ürün maliyetlerini olumlu etkileyecektir.

Bu kapsamda çalışmada; bir taşımacılık firması tarafından yapılması düşünülen araç tedariki kararına ilişkin çok kriterli karar verme tekniklerinden yararlanılarak sonuçlandırılması sağlanmıştır. Her bir kriterin farklı ağırlıklarda denkleme alındığı çok ve çeşitli kriterlerin etkisi altında verilecek kararlarda önemli bir karar destek kolaylığı sağlayan çok kriterli karar verme tekniklerinden TOPSIS ve VIKOR teknikleri yardımıyla, yedi alternatif arasından bir seçim gerçekleştirilmiştir. Her iki yöntemle yapılan analiz sonucunda aynı aracın temin edilmesinin uygun olacağı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Lojistik Maliyetler, Nakliye Aracı Seçimi, Çok Kriterli Karar Verme Teknikleri, TOPSIS, VIKOR,

Makale Türü : Araştırma makalesi

Jel Sınıflandırması: C44, C49, C61

Geliş tarihi : 21.04.2020/ **Kabul Tarihi:** 21.05.2020 / **Yayın Tarihi:** 25.06.2020

TRANSPORT VEHICLE SELECTION: MULTI-CRITERIA DECISION-MAKING MODEL PROPOSAL

ABSTRACT: Logistics has become the focus of scientific approaches, increasing its importance especially in recent years. It is clear that a small improvement that can be achieved in logistics activities, which constitute a significant part of the product price, will lead to a much greater improvement in prices and this is also provides so many benefits such as decreasing product prices, increasing profitability and competitiveness. Transportation costs have an important place in logistics costs. Therefore, the optimization in transportation operations will directly affect logistics costs and finally product costs.

In this context, in the study; It is ensured to be concluded by making use of multi-criteria decision-making techniques regarding the vehicle purchasing decision that is planned to be made by a transportation company. With the help of TOPSIS and VIKOR techniques, one of the multi-criteria decision-making techniques, which provides an important decision support facility in the decisions that will be made under the influence of various criteria and where each criterion is put into equation with different weights, an optimum selection was made among seven alternatives. As a result of the analysis made with both methods, it was determined that it would be appropriate to provide the same vehicle.

Key Words : Logistics Cost, Transport Vehicle Selection, Multi-Criteria Decision-Making Techniques, TOPSIS, VIKOR,

Article type :Research

Jel Classification : C44, C49, C61

Received : 09.05.2019 / **Accepted:** 27.05.2019 / **Published:** 20.06.2019

* Dr. Öğretim Üyesi, Toros Üniversitesi, Mersin, ayhan.demirci@toros.edu.tr, **ORCID: 0000-0003-3788-4586**

Kaynak gösterimi için:

DEMİRCİ, A. (2020). Antalya Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 1 (1), 17-33

1. GİRİŞ

Lojistikle ilişkili maliyetler, ürünün satış fiyatında önemli bir paya sahiptir. Bu maliyetler arasında en fazla etki de taşımacılık maliyetlerinden kaynaklanmaktadır. Zira hammaddenin üretim tesisine getirilmesinden başlayarak ürünün müşteri ile buluşturulmasına kadar geçen sürecin hemen hemen her adımında taşımacılık faaliyetinin varlığı görülmektedir.

Lojistik ana fonksiyon sahaları arasında önemli bir yere sahip olan taşımacılık işlemleri, alanında uzman firmalar tarafından yürütülmektedir. Bu firmaların maddi varlıkları da nakliye araçlarından oluşmaktadır. Dolayısıyla yatırım yaptıkları bu araçların, ilk defada doğru karar verilerek temin edilmesi hayati önemi haizdir. Zira yüksek maliyetlere katlanılarak satın alınan bu araçlar, beklenen verimin alınmaması halinde atıl duruma düşmeleri de kaçınılmazdır. Buna göre ihtiyacı en uygun koşullarla karşılayacak bir nakliye aracının temini, daha başlangıçta doğru karar verilmesi gereken önemli ve stratejik bir karardır.

Çalışmada nakliye aracı temin kararı vermek durumunda olan bir firma için, piyasa koşullarında belirlenen 7 farklı araç tipi ve bu araçlar için ayırt edici özelliklerinden oluşan 5 kriter dikkate alınarak, en uygun aracın seçim kararı verilmesi sağlanmıştır.

Bu kapsamda; çalışmanın ilk bölümünde, tekniklerin kullanım alanların kapsayan bir literatür araştırmasına yer verilmiştir. Ardından karar verme teorisi ile birlikte her biri karara farklı ağırlıklarda etki eden çok sayıda kriterin göz önüne alınmasına olanak sağlayan çok kriterli karar verme teknikleri hakkında bilgi verilmiştir. Üçüncü bölümde çok kriterli karar verme teknikleri arasından, literatürde yaygın olarak kullanılan TOPSIS ve VIKOR teknikleriyle, aynı veriler kullanılarak analiz yapılmış ve tekniklerin birbirlerini destekledikleri bulgusuna ulaşılmıştır. TOPSIS tekniği ideal çözüme uzaklık ve yakınlık durumuna göre en uygun çözümü belirlerken, VIKOR tekniği uzlaşık çözüm üretmesi bakımından önemlidir. Her iki tekniğin uygulama örneği, literatürüyle birlikte verilerek takibinde kolaylık sağlanması düşünülmüştür. Nihayet son olarak elde edilen bulgular sonuçlar tartışılmıştır.

1. Literatür Araştırması

Soba (2012) çalışmasında çok kriterli karar verme tekniklerinde PROMETHEE yöntemini kullanarak 6 kritere göre 6 alternatif arasından en uygun panelvan aracın seçimini yapmıştır.

Danacı (2014) yaptığı lisansüstü tez çalışmasında yaşam boyu maliyet unsurunu da kapsayacak şekilde bir 4x4 arazi aracı seçimi yapmıştır. Çalışmasında Analitik Hiyerarşik Süreç yöntemini kullanarak, dört ana kritere bağlı olarak beş alternatif araç arasından seçim yapmıştır.

Serhat ve Cengiz (2014) çalışmalarında bulanık Analitik Hiyerarşi Prosesi (AHP) ve bulanık VIKOR yöntemlerini kullanarak, ekonomik, sosyal ve teknolojik faktörler ışığında Ankara için bir otobüs seçimi gerçekleştirmişlerdir.

Arslan (2017) yaptığı çalışmada Gürcistan merkezli bir lojistik firmasının yapacağı toplu araç alımı kararına yönelik olarak AHP ve ARAS yöntemlerini kullanmıştır. Çalışmada dört kritere göre üç farklı marka değerlendirilmiştir.

Anbarcı, Öz ve Giran (2017) çalışmalarında inşaat işlerinde kullanılmak üzere en uygun kamyon seçimi için MOORA yönteminden yararlanmışlardır. Çalışmalarında yedi kritere göre 4 farklı alternatif değerlendirilmiştir.

Ulutaş ve Yürüyen (2019); PSI, ARAS, OCRA ve MOORA yöntemlerini birlikte kullandıkları çalışmalarında yedi kritere bağlı olarak dört alternatif arasında en uygun kamyonun seçimini yapmışlardır.

2. Karar Verme ve Çok Kriterli Karar Verme Teknikleri

Kavram olarak “karar verme” işleminden söz edebilmek için, öncelikle bir ihtiyacın olması elbette gerekecektir. Ancak karar vericiler için bundan daha da önemlisi, bu ihtiyacı giderebilecek iki veya daha fazla alternatifin olması gerekmektedir. Aksi halde tek bir alternatifin varlığı durumunda, karar verme faaliyetinden bahsedilmesi çok da doğru olmayacaktır (Demirci, 2019: 237).

Genellikle geleneksel ve çağdaş karar verme yöntemleri altında toplanan karar teorisi için; belirsizlik ortamı, risk ortamı ve belirlilik ortamı söz konusudur (Demirci, 2020: 36-37).

Günlük hayatta alınan kararların büyük çoğunluğu birden fazla kriterden etkilenir. Bu nedenle, aynı konuda farklı kişilerin aldığı kararlar da birbirinden farklıdır. Kriterlerin sayısına bağlı olarak, bu kriterler birbirinden etkilenirse karmaşık karar verme problemi daha karmaşık hale gelir. Bazı koşulların yerine getirilmesi için bazı kriterlerin terk edilmesi ve hangilerinin seçileceği sorusu da kişiden kişiye değişecek ve karar verme faaliyetini çok daha zor hale getirecektir. Bu noktada çok kriterli karar verme tekniklerinin kullanılması, karar sorunlarının küçük parçalar halinde ele alınmasını ve büyük ölçüde kolaylaştırılmasını sağlayacak ve karar vericilerin daha rasyonel kararlar almasına yardımcı olacaktır (Demirci, 2018: 846).

Literatürde farklı çözüm süreçlerine sahip çok çeşitli karar teknikleri yer almaktadır. Çok kriterli karar verme teknikleri adı altında incelenen bu yöntemler, yukarıda değinilen tüm problemlerin üstesinden gelinmesinde karar vericiye rasyonel karar verme olanağı tanıyan önemli bir karar destek mekanizmalarıdır. Ancak çalışmanın kapsamı ve hacmi dikkate alınarak sadece iki çok kriterli karar verme tekniği (TOPSIS ve VIKOR) ele alınmıştır.

2.1. TOPSIS Tekniği

İlk olarak Hwang ve Yoon (1981) tarafından önerilen ve çok kriterli karar verme yöntemleri arasında en kapsamlı karşılaştırma ile sonuç üreten TOPSIS (Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution) yöntemi; alternatiflerin tercih sıralamasının belirlenmesinde kullanılan uzlaşık bir yöntemdir. Yöntemin uygulamasında alternatifler ideal çözümlere olan yakınlık ve uzaklıklarına göre kıyaslanır. Buna göre pozitif ideal çözüme en yakın ve negatif ideal çözüme en uzak olan karar alternatifi tercih edilir. Yani ideal pozitive en yakın ve ideal negatife en uzak alternatifi tercih derecesi o nispette artmaktadır (Aktaş vd., 2015: 229).

TOPSIS yönteminin; diğer tüm çok kriterli karar verme tekniklerine benzer şekilde uygulama aşamaları bulunmaktadır. Karar matrislerinin oluşturulması, normalize matrisin elde edilmesi, ağırlıklandırılmış normalize matrisin elde edilmesi, ideal ve negatif ideal çözüm değerlerinin elde edilmesi, ideal ve negatif ideal noktalara olan uzaklık değerlerinin elde edilmesi ve ideal çözüme görece yakınlığın hesaplanması şeklinde sıralanabilecek olan bu

aşamalara ait matematiksel altyapı şu şekilde sıralanabilir (Yıldırım ve Önder, 2015: 135-139; Dinçer, 2019: 76-80; Özudođru ve Görener, 2018: 70-81; Çelikkilek, 2018: 175-192; Özbek, 2017: 201-214; Özçalıcı, 2017: 57-67; Paksoy, 2017: 23-35; Yaralıoğlu, 2010: 23-28);

- Karar matrislerinin oluşturulması aşamasında karar verici tarafından; karar noktaları satırları ve faktörler sütunları oluşturacak şekilde, diğer çok kriterli karar verme tekniklerinde de olduğu şekilde, Eşitlik (1)'deki gibi $m \times n$ boyutlu bir matris hazırlanır.

$$A_{ij} = \begin{bmatrix} a_{11} & a_{12} & \dots & a_{1n} \\ a_{21} & a_{22} & \dots & a_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ a_{m1} & a_{m2} & \dots & a_{mn} \end{bmatrix} \quad (1)$$

- Normalize matrisin elde edilmesi aşamasında, Eşitlik (2)'de gösterilen formül yardımıyla karar matrisinin normalize edilmesi sağlanır. Bu aşamada önce karar matrisinde yer alan her bir a_{ij} değerinin karesi alınır. Bu değerlerin toplamında oluşan sütun değeri elde edilir. Karar matrisindeki her bir a_{ij} değeri, bu sütun değerinin kareköküne bölünmek suretiyle normalizasyon işlemi tamamlanmış olur ve Eşitlik (3)'deki matris elde edilir.

$$x_{ij} = \frac{a_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^m a_{ij}^2}} \quad (i = 1, \dots, m \text{ ve } j = 1, \dots, n) \quad (2)$$

$$A_{ij}^* = \begin{bmatrix} x_{11} & x_{12} & \dots & x_{1n} \\ x_{21} & x_{22} & \dots & x_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ x_{m1} & x_{m2} & \dots & x_{mn} \end{bmatrix} \quad (3)$$

- Ağırlıklandırılmış normalize matrisin elde edilmesi aşamasında normalize yoluyla hazırlanmış olan A_{ij}^* matrisinin elemanları w_i gibi bir değerle ağırlıklandırılarak Eşitlik (4)'de yer verilen V matrisi elde edilir. Faktörlerin önem derecelerine göre yapılan ağırlıklandırma işlemi oluşturan bu aşama yöntemin tek sübjektif aşamasıdır. Ağırlıklandırma işleminde uzman görüşünden yararlanılabileceği gibi, bu konuda önemli sonuçlar üreten bazı çok kriterli karar verme tekniklerinden de yararlanılabilir. Burada dikkate alınması gereken en önemli husus, verilecek ağırlıkların toplamının $\sum_{i=1}^n w_i = 1$ olacak şekilde 1'e eşit olması zorunluluğudur.

$$V = \begin{bmatrix} w_1 x_{11} & w_2 x_{12} & \dots & w_n x_{1n} \\ w_1 x_{21} & w_2 x_{22} & \dots & w_n x_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ w_1 x_{m1} & w_2 x_{m2} & \dots & w_n x_{mn} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} v_{11} & v_{12} & \dots & v_{1n} \\ v_{21} & v_{22} & \dots & v_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ v_{m1} & v_{m2} & \dots & v_{mn} \end{bmatrix} \quad (4)$$

- İdeal ve negatif ideal çözüm değerlerinin elde edilmesi aşamasında verilecek karara ilişkin amaç fonksiyonu maksimizasyon ise her sütundaki en büyük değeri (ideal çözüm değeri) ve en küçük değeri (negatif ideal çözüm değeri) belirlenir. Eğer amaç fonksiyonu minimizasyon ise bu işlemin tam tersi alınacaktır. Bu işlemle ilgili notasyon Eşitlik (5) ve Eşitlik (6)'da gösterilmiştir.

Her bir sütuna ait maksimum değerler;

$$A^* = \left\{ \max_j v_{ij} \mid j = 1, \dots, m; i = 1, \dots, n \right\} = \{v_1^*, v_2^*, \dots, v_n^*\} \quad (5)$$

Her bir sütuna ait minimum değerler;

$$A^- = \left\{ \min_i v_{ij} \text{ olmak üzere} \right\} = \{v_1^-, v_2^-, \dots, v_n^-\} \quad (6)$$

- İdeal ve negatif ideal noktalara olan uzaklık değerlerinin elde edilmesi aşamasında öklidyen uzaklık bağıntısı yardımıyla, koordinat düzleminde x ve y koordinatları bilinen iki nokta arasındaki mesafe hesaplanarak ideal noktaya olan uzaklık ve negatif ideal noktaya olan uzaklık hesaplanır.

Öklidyen bağıntısı; p : değişken sayısı, x_{ik} : i . gözlemin k . değişken değeri ve x_{jk} : j . gözlemin k . değişken değeri olmak üzere Eşitlik (7)'de belirtildiği şekilde hesaplanır ve;

$$d_{ij} = \sqrt{\sum_{k=1}^p (x_{ik} - x_{jk})^2} \quad (7)$$

şeklinde ifade edilir. Buna göre karar noktası sayısınca S_i^* ve S_i^- değerleri belirlenir. Burada pozitif ideal uzaklık Eşitlik (8) yardımıyla;

$$S_i^* = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^*)^2} \quad (8)$$

aynı şekilde negatif ideal uzaklık da Eşitlik (9) yardımıyla hesaplanır.

$$S_i^- = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^-)^2} \quad (9)$$

- Her bir karar noktasının ideal çözüme göreli yakınlığın hesaplanması aşamasında ideal ve ideal olmayan noktalara uzaklıklardan yararlanır. İdeal çözüme göreli yakınlık C_i^* ile sembolize edilir ve Eşitlik (10) yardımıyla hesaplanır.

$$C_i^* = \frac{S_i^-}{S_i^- + S_i^*} \quad (10)$$

Bu değer $0 \leq C_i^* \leq 1$ şeklinde bir değer alır. Burada $C_i^* = 1$ ilgili karar noktasının ideal çözüme mutlak yakınlığını gösterirken, $C_i^* = 0$ ise ilgili karar noktasının negatif ideal çözüme mutlak yakınlığını gösterir.

Yöntemin kullanımı ile ilgili örnek uygulamada taşıma aracı tedarik etmek isteyen bir taşımacılık firmasının, alternatifler arasından yapacağı seçime yer verilmiştir. Bir taşımacılık firması için taşıma araçlarının seçimi; yüksek maliyetli olması ve uzun kullanım boyunca sürdürülebilirlik özellikleriyle, başlangıçta doğru karar verilmesi gereken en kritik kararların başında yer almaktadır. Bu kapsamda; uzman görüşü alınarak belirlenen alternatifler ve kriterler ile kriterlere ait ağırlık değerleri ve fayda/maliyet yönlü olma durumları Tablo 1.'de sunulmuştur. Kriter ağırlıklarının çok kriterli karar verme teknikleri yardımıyla belirlenmesi de mümkün olmakla birlikte, çalışmada yer verilen kriter ağırlıkları uzman görüşü alınarak belirlenmiştir.

Tablo 1. Başlangıç Matrisi

Araç Markası	Fiyat (1000 Euro)	Yakıt Sarfiyatı (100 Km.de)	Motor Ömrü (1000 Km.de)	Satış Sonrası Destek	İkinci El Olanığı
	MİN.	MİN.	MAKS.	MAKS.	MAKS.
	0,21	0,16	0,31	0,18	0,14
Alternatif 1	80	28	700	5	3
Alternatif 2	110	29	1000	10	9
Alternatif 3	90	29	700	5	5
Alternatif 4	100	28	750	8	10
Alternatif 5	85	28	700	8	7
Alternatif 6	115	27	1250	7	8
Alternatif 7	80	27	600	3	3

Ardından Eşitlik (2) yardımıyla Tablo 2.'de sunulan Normalize Edilmiş Karar Matrisi elde edilir.

Tablo 2. Normalize Edilmiş Karar Matrisi

Araç Markası	Fiyat (1000 Euro)	Yakıt Sarfiyatı (100 Km.de)	Motor Ömrü (1000 Km.de)	Satış Sonrası Destek	İkinci El Olanığı
Alternatif 1	0,3176	0,3778	0,3145	0,2728	0,1634
Alternatif 2	0,4367	0,3913	0,4492	0,5455	0,4903
Alternatif 3	0,3573	0,3913	0,3145	0,2728	0,2724
Alternatif 4	0,3970	0,3778	0,3369	0,4364	0,5447

Alternatif 5	0,3374	0,3778	0,3145	0,4364	0,3813
Alternatif 6	0,4565	0,3643	0,5615	0,3819	0,4358
Alternatif 7	0,3176	0,3643	0,2695	0,1637	0,1634

Daha sonra Normalize Edilmiş Karar Matrisi, her bir kriter için belirlenen kriter ağırlıklarıyla çarpımı alınmak suretiyle Tablo 3.'de sunulan Ağırlıklandırılmış Standart Karar Matrisi hazırlanır.

Tablo 3. Ağırlıklandırılmış Standart Karar Matrisi

Araç Markası	Fiyat (1000 Euro)	Yakıt Sarfiyatı (100 Km.de)	Motor Ömrü (1000 Km.de)	Satış Sonrası Destek	İkinci El Olanığı
Alternatif 1	0,0667	0,0605	0,0975	0,0491	0,0229
Alternatif 2	0,0917	0,0626	0,1393	0,0982	0,0686
Alternatif 3	0,0750	0,0626	0,0975	0,0491	0,0381
Alternatif 4	0,0834	0,0605	0,1044	0,0786	0,0763
Alternatif 5	0,0709	0,0605	0,0975	0,0786	0,0534
Alternatif 6	0,0959	0,0583	0,1741	0,0687	0,0610
Alternatif 7	0,0667	0,0583	0,0836	0,0295	0,0229

Daha sonra Eşitlik (7) yardımıyla d_{ij} ile sembolize edilen ve her bir kriter için pozitif ideal ve negatif ideal çözüm değerleri hesaplanır. Yapılan hesaplama sonucunda elde edilen pozitif ideal ve negatif ideal çözüm değerleri Tablo 4.'de gösterilmiştir.

Tablo 4. Pozitif İdeal ve Negatif İdeal Çözüm Değerleri (d_{ij})

	Fiyat (1000 Euro)	Yakıt Sarfiyatı (100 Km.de)	Motor Ömrü (1000 Km.de)	Satış Sonrası Destek	İkinci El Olanığı
Pozitif İdeal Çözüm Değerleri	0,0667	0,0583	0,1741	0,0982	0,0763
Negatif İdeal Çözüm Değerleri	0,0959	0,0626	0,0836	0,0295	0,0229

Tablo 4.'deki değerler ile Eşitlik (8) yardımıyla pozitif ideal noktalara olan uzaklıklar (S_i^*) ve Eşitlik 3.6.6.8. yardımıyla negatif ideal noktalara olan uzaklıklar (S_i^-) belirlenir. Yapılan hesaplamalar sonucunda belirlenen pozitif ideal noktalara olan uzaklıklar Tablo 5.'de ve negatif ideal noktalara olan uzaklıklar Tablo 6.'da sunulmuştur.

Tablo 5. Pozitif İdeal Noktalara Olan Uzaklıklar (S_i^*)

Araç Markası	Fiyat (1000 Euro)	Yakıt Sarfiyatı (100 Km.de)	Motor Ömrü (1000 Km.de)	Satış Sonrası Destek	İkinci El Olanığı	S_i^*
Alternatif 1	0,0000000	0,0000047	0,0058669	0,0024107	0,0028499	0,0111321
Alternatif 2	0,0006255	0,0000186	0,0012122	0,0000000	0,0000582	0,0019145
Alternatif 3	0,0000695	0,0000186	0,0058669	0,0024107	0,0014540	0,0098197
Alternatif 4	0,0002780	0,0000047	0,0048486	0,0003857	0,0000000	0,0055170
Alternatif 5	0,0000174	0,0000047	0,0058669	0,0003857	0,0005234	0,0067980
Alternatif 6	0,0008514	0,0000000	0,0000000	0,0008679	0,0002326	0,0019519
Alternatif 7	0,0000000	0,0000000	0,0081942	0,0047250	0,0028499	0,015690

Tablo 6. Negatif İdeal Noktalara Olan Uzaklıklar (S_i^-)

Araç Markası	Fiyat (1000 Euro)	Yakıt Sarfiyatı (100 Km.de)	Motor Ömrü (1000 Km.de)	Satış Sonrası Destek	İkinci El Olanığı	S_i^-
Alternatif 1	0,0008514	0,0000047	0,0001939	0,0003857	0,0000000	0,0014357
Alternatif 2	0,0000174	0,0000000	0,0031031	0,0047250	0,0020938	0,0099393
Alternatif 3	0,0004344	0,0000000	0,0001939	0,0003857	0,0002326	0,0012467
Alternatif 4	0,0001564	0,0000047	0,0004364	0,0024107	0,0028499	0,0058580
Alternatif 5	0,0006255	0,0000047	0,0001939	0,0024107	0,0009306	0,0041654
Alternatif 6	0,0000000	0,0000186	0,0081942	0,0015429	0,0014540	0,0112097
Alternatif 7	0,0008514	0,0000186	0,0000000	0,0000000	0,0000000	0,0008701

Son olarak Eşitlik (10) yardımıyla her bir alternatif için C_i^* ile sembolize edilen ideal çözüme göreli yakınlık değerleri hesaplanır. Yapılan hesaplamalar sonucunda elde edilen ideal çözüme göreli yakınlık değerleri ve TOPSIS tekniğine göre karara esas sıralama Tablo 7.'de sunulmuştur. Burada ideal çözüme en yakın olan değere sahip olan, diğer bir deyişle en düşük değere sahip olan alternatifin seçilmesi gerekmektedir.

Tablo 7. İdeal Çözüme Göreli Yakınlık Değerleri (C_i^*) ve Sıralama

Araç Markası	C_i^*	Sıralama
--------------	---------	----------

Alternatif 1	0,735766	3
Alternatif 2	0,305017	6
Alternatif 3	0,737293	2
Alternatif 4	0,492505	5
Alternatif 5	0,560923	4
Alternatif 6	0,294426	7
Alternatif 7	0,809786	1

Sonuç olarak beş kritere bağlı olarak altı alternatif arasından yapılacak olan taşıma aracı seçim kararı için TOPSIS tekniği ile yapılan analiz neticesinde belirlenen kriterlere göre en ideal taşıma aracının ALTERNATİF 6 olduğu belirlenmiştir.

2.2. VIKOR Tekniği

VIKOR (ViseKriterijumska Optimizacija I Kompromisno Resenje) yöntemi, birbiri ile çelişen kriterlerin bulunduğu durumda alternatifler arasında sıralama ve seçim yapılmasını sağlamaktadır. Yöntemin uygulamasında uzlaşık çözüme ulaşmak amacıyla, ideale yakınlık esasına dayanan bir toplama fonksiyonu kullanılır ve kriterler için lineer normalizasyon yapılır. VIKOR yöntemi, çoğunluk için maksimum grup faydası, karşıt görüşlüler için ise minimum kişisel pişmanlığı sağladığı için karar vericiler tarafından kabul edilebilir bir uzlaşık sonuç ürettiği ifade edilebilir (Aktaş vd., 2015: 237).

Uzlaşık çözümün temelleri Po Lung Yu (1973) ve Milan Zeleny (1982) tarafından atılmıştır. Uzlaşık çözüm, ideale en yakın çözümdür ve uzlaşma, ortak kabul üzerinde anlaşmaya varmaktır. VIKOR yöntemi S. Opricovic (1998) tarafından çok kriterli karar verme problemlerinde uygulanabilir bir teknik olarak sunulmuştur (Mardani vd., 2016: 3; Yıldırım ve Önder, 2015: 117-118).

Kriter fonksiyonlarının birimlerini ayıklamada; TOPSIS yöntemi vektör normalizasyonundan yararlanırken, VIKOR yöntemi lineer normalizasyondan yararlanır. Burada TOPSIS yöntemi, ideal çözüme en kısa mesafeli ve negatif ideal çözüme en uzak mesafeli bir çözümü belirler, ancak bu mesafenin göreceli önemini dikkate almaz. Uzlaşma sıralaması yöntemi olan VIKOR yöntemi ise "çoğunluk" için azami "grup faydası" ve "rakip" için "asgari bireysel pişmanlık" sağlayan bir sonuç üretir (Opricovic ve Tzeng, 2004: 445; Opricovic ve Tzeng, 2007: 516).

VIKOR yöntemi farklı birimlerle ölçülmüş olan ve birbirleriyle çelişebilen kriterlerden oluşan problemlerin çözümünde kullanılan ve uzlaşık sonuç üretebilen bir yöntem olarak geliştirilmiştir ve aşağıdaki notasyonla gösterilir.

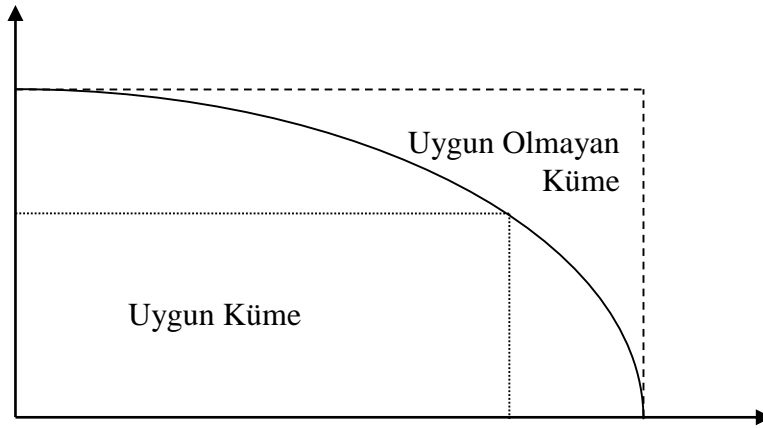
$$mco_j \{(f_{ij}(A_j), j = 1, \dots, J), i = 1, \dots, n\}$$

Burada J, alternatif sayısını; $A_j = \{x_1, x_2, \dots\}$, belirli x değeriyle elde edilen j'inci alternatif; f_{ij} , A_j alternatifi için i'inci kriter fonksiyonunu; n, kriter sayısını; mco, çok kriterli karar verme yöntemini belirtir. VIKOR yönteminin geliştirilmesi, Eşitlik (11) ile başlamıştır;

$$L_{p,j} = \left\{ \sum_{i=1}^n [w_i(f_i^* - f_{ij}) / (f_i^* - f_i^-)]^p \right\}^{1/p}, \quad 1 \leq p \leq \infty; j = 1, 2, \dots, J \quad (11)$$

Burada Duckstein ve Opricovic (1980) tarafından tanımlanan $L_{p,j}$, A_j alternatifinin ideal çözüme olan mesafesini temsil eder. Buna göre Şekil 1.'de uygun küme ve uygun olmayan küme gösterilmiştir (Opricovic, 2009: 232).

Şekil 1. Uygun Küme – Uygun Olmayan Küme



Diğer çok kriterli karar verme tekniklerinde olduğu gibi VIKOR tekniğinde de Eşitlik (1)'de gösterildiği gibi karara yönelik bir başlangıç matrisi oluşturulur (Özbek, 2017: 219-221).

$$A_{ij} = \begin{bmatrix} a_{11} & a_{12} & \dots & a_{1n} \\ a_{21} & a_{22} & \dots & a_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ a_{m1} & a_{m2} & \dots & a_{mn} \end{bmatrix} \quad (1)$$

İkinci aşamada her kriter için; Eşitlik (12) yardımıyla en iyi (f_j^+) ve Eşitlik (13) yardımıyla en kötü (f_j^-) değerleri belirlenir.

$$f_i^+ = \max_i x_{ij}, f_i^- = \min_i x_{ij}; j. \text{fonksiyon fayda cinsinden ise} \quad (12)$$

$$f_i^+ = \min_i x_{ij}, f_i^- = \max_i x_{ij}; j. \text{fonksiyon maliyet cinsinden ise} \quad (13)$$

Yöntemin üçüncü aşamasında değerler ve Eşitlik (14) kullanılarak Normalize Edilmiş Karar Matrisi elde edilir.

$$(f_j^+ - x_{ij}) / (f_j^+ - f_j^-) \quad (14)$$

Dördüncü aşamaya geçildiğinde, normalize edilmiş karar matrisi ve uzman görüşü veya diğer bazı çok kriterli karar verme teknikleri yardımıyla belirlenen kriter ağırlıkları çarpılarak Ağırlıklandırılmış Karar Matrisi elde edilir.

Beşinci aşamada ağırlıklandırılmış karar matrisinde yer alan veriler ile Eşitlik (15) yardımıyla S_i değerleri ve Eşitlik (16) yardımıyla R_i değerleri belirlenir. Burada w_j , ölçüt ağırlıklarını ve göreceli önemlerini ifade etmektedir. Buna göre hesaplanan; S_i , R_i , S^+ (en küçük S_i değeri), S^- (en büyük S_i değeri), R^+ (en küçük R_i değeri) ve R^- (en büyük R_i değeri) değerlerinden oluşan bir tablo hazırlanır.

$$S_i = \sum_{j=1}^n w_j (f_j^+ - x_{ij}) / (f_j^+ - f_j^-) \quad (15)$$

$$R_i = \max_j [w_j (f_j^+ - x_{ij}) / (f_j^+ - f_j^-)] \quad (16)$$

Ardından v değeri maksimum ortak faydayı sağlayan strateji için ağırlığı ifade etmek üzere, Eşitlik (17) yardımıyla Q_i değeri hesaplanır.

$$Q_i = \frac{v(S_i - S^+)}{(S^- - S^+)} + \frac{(1 - v) * (R_i - R^+)}{(R^- - R^+)} \quad (17)$$

Altıncı aşamada belirlenen S_i , R_i ve Q_i değerleri için, alternatifler, karar esas olmak üzere sıralanır. Burada en büyük değere sahip alternatif karar alternatifi olarak kabul edilebilir. Ancak yöntemin uygulanmasında, özellikle daha çok sayıda alternatifi yer aldığı çözümlerinde öne sürülen iki kabul şartı da bulunmaktadır. Dolayısıyla yedinci ve son aşamada yöntemin öne sürdüğü kabul edilebilir avantaj ve kabul edilebilir istikrar şartları kontrol edilmek suretiyle uzlaşık en iyi sıralama belirlenir.

Kabul Edilebilir Avantaj Şartı;

Hesaplanan tüm Q_i değerleri Eşitlik (18) yardımıyla kontrol edilir.

$$Q_2 - Q_1 \geq \frac{1}{n - 1} \quad (18)$$

Eşitlikte; n alternatif sayısını, Q_1 ilk sıradaki değeri ve Q_2 de ikinci sıradaki değeri ifade etmektedir. Burada eğer alternatif sayısı 4'ten azsa, eşitliğin sağ tarafı 0,25 olarak kabul edilir.

Kabul Edilebilir İstikrar Şartı;

S_i ve/veya R_i değerlerine göre de Q_1 alternatifi en iyi seçenek olmalıdır. Burada eğer bu iki şartın sağlanamadığı ortaya çıkarsa farklı bir kontrol önerilmektedir. Buna göre; eğer Kabul Edilebilir Avantaj Şartı sağlanamıyorsa Eşitlik (19) kullanılmalıdır. Eğer Kabul

Edilebilir İstikrar Şartı sağlanamıyorsa, bu durumda da ilk iki sırada yer alan alternatifler, en iyi uzlaşık çözüm olarak kabul edilmelidir.

$$Q_{max.} - Q_1 < \frac{1}{n-1} \quad (19)$$

Uygulama örneği olarak TOPSIS Tekniğinin uygulamasında olduğu gibi taşıma aracı tedarik etme kararı verecek bir taşımacılık firması seçilmiştir. Bu maksatla Tablo 1.'de belirtilen alternatifler için aynı kriterler ve kriter ağırlıkları kullanılmıştır.

Daha sonra fayda yönlü kriterler için Eşitlik (12) yardımıyla ve maliyet yönlü kriterler için Eşitlik (13) yardımıyla en iyi (f_j^+) ve en kötü (f_j^-) değerleri belirlenir. Belirlenen en iyi (f_j^+) ve en kötü (f_j^-) değerleri Tablo 8.'de gösterilmiştir.

Tablo 8. En İyi (f_j^+) ve En Kötü (f_j^-) Değerleri

Değerler	Fiyat (1000 Euro)	Yakıt Sarfiyatı (100 Km.de)	Motor Ömrü (1000 Km.de)	Satış Sonrası Destek	İkinci El Olanığı
(f_j^+) Değerleri	80	27	1250	10	10
(f_j^-) Değerleri	115	29	600	3	3

Ardından Eşitlik (14) yardımıyla karar matrisinin normalizasyonu ve ağırlıklandırması yapılır. Bu kapsamda yapılan hesaplamalar sonucunda elde edilen Normalize Edilmiş Karar Matrisi Tablo 9.'da, Ağırlıklandırılmış Normalize Matris de Tablo 10.'da sunulmuştur.

Tablo 9. Normalize Edilmiş Karar Matrisi

Araç Markası	Fiyat (1000 Euro)	Yakıt Sarfiyatı (100 Km.de)	Motor Ömrü (1000 Km.de)	Satış Sonrası Destek	İkinci El Olanığı
Alternatif 1	0,0000	0,5000	0,8462	0,7143	1,0000
Alternatif 2	0,8571	1,0000	0,3846	0,0000	0,1429
Alternatif 3	0,2857	1,0000	0,8462	0,7143	0,7143
Alternatif 4	0,5714	0,5000	0,7692	0,2857	0,0000
Alternatif 5	0,1429	0,5000	0,8462	0,2857	0,4286
Alternatif 6	1,0000	0,0000	0,0000	0,4286	0,2857
Alternatif 7	0,0000	0,0000	1,0000	1,0000	1,0000

Tablo 10. Ağırlıklandırılmış Normalize Matris

Araç Markası	Fiyat (1000 Euro)	Yakıt Sarfiyatı (100 Km.de)	Motor Ömrü (1000 Km.de)	Satış Sonrası Destek	İkinci El Olanığı
Alternatif 1	0,0000	0,0800	0,2623	0,1286	0,1400
Alternatif 2	0,1800	0,1600	0,1192	0,0000	0,0200
Alternatif 3	0,0600	0,1600	0,2623	0,1286	0,1000
Alternatif 4	0,1200	0,0800	0,2385	0,0514	0,0000
Alternatif 5	0,0300	0,0800	0,2623	0,0514	0,0600
Alternatif 6	0,2100	0,0000	0,0000	0,0771	0,0400
Alternatif 7	0,0000	0,0000	0,3100	0,1800	0,1400

Daha sonra Eşitlik (15) yardımıyla S_i değerleri ve Eşitlik (16) yardımıyla R_i değerleri ile bunlara bağlı olarak; S^+ (en küçük S_i değeri), S^- (en büyük S_i değeri), R^+ (en küçük R_i değeri) ve R^- (en büyük R_i değeri) değerleri belirlenir. Hesaplamalar sonucunda elde edilen veriler Tablo 11.'de gösterilmiştir.

Tablo 11. S_i, R_i, S^+, S^-, R^+ ve R^- Değerleri

Araç Markası	S_i Değerleri	R_i Değerleri
Alternatif 1	0,6109	0,2623
Alternatif 2	0,4792	0,1800
Alternatif 3	0,7109	0,2623
Alternatif 4	0,4899	0,2385
Alternatif 5	0,4837	0,2623
Alternatif 6	0,3271	0,2100
Alternatif 7	0,6300	0,3100
S^+ Değeri	0,3271	-
S^- Değeri	0,7109	-
R^+ Değeri	-	0,1800
R^- Değeri	-	0,3100

Daha sonra maksimum ortak faydayı sağlayan strateji için ağırlığı ifade etmek üzere, Eşitlik (17) yardımıyla Q_i değeri hesaplanır. Formülde yer alan v ağırlık değeri için farklı değerler verilerek elde edilen Q_i Değerleri, S_i ve R_i Değerleri ile birlikte Tablo 12.'de sunulmuştur.

Tablo 12. S_i , R_i ve Q_i Değerleri

Araç Markası	S_i Değerleri	R_i Değerleri	Q_i Değerleri				
			q=0,00	q=0,25	q=0,50	q=0,75	q=1,00
Alternatif 1	0,6109	0,2623	0,6331	0,6597	0,6863	0,7128	0,7394
Alternatif 2	0,4792	0,1800	0,0000	0,0991	0,1982	0,2973	0,3963
Alternatif 3	0,7109	0,2623	0,6331	0,7249	0,8166	0,9083	1,0000
Alternatif 4	0,4899	0,2385	0,4497	0,4433	0,4369	0,4305	0,4241
Alternatif 5	0,4837	0,2623	0,6331	0,5769	0,5206	0,4643	0,4081
Alternatif 6	0,3271	0,2100	0,2308	0,1731	0,1154	0,0577	0,0000
Alternatif 7	0,6300	0,3100	1,0000	0,9473	0,8946	0,8419	0,7892

Son olarak Tablo 12.'de gösterilen S_i , R_i ve Q_i değerleri, karar aşamasında dikkate alınmak üzere sıralanır. Yapılan sıralama Tablo 13.'de gösterildiği gibidir.

Tablo 13. S_i , R_i ve Q_i Değerlerinin Sıralaması

Araç Markası	S_i Değerleri Sıralaması	R_i Değerleri Sıralaması	Q_i Değerleri Sıralaması				
			q=0,00	q=0,25	q=0,50	q=0,75	q=1,00
Alternatif 1	5	4	4	5	5	5	5
Alternatif 2	2	1	1	1	2	2	2
Alternatif 3	7	4	4	6	6	7	7
Alternatif 4	4	3	3	3	3	3	4
Alternatif 5	3	4	4	4	4	4	3
Alternatif 6	1	2	2	2	1	1	1
Alternatif 7	6	7	7	7	7	6	6

Bu sıralamaya göre Alternatif 6 ve Alternatif 2 ilk iki sırayı paylaşan karar alternatifleridir. Burada yöntemin son aşamasına göre uzlaşık çözüm için gerekli iki koşulun (kabul edilebilir avantaj şartı ve kabul edilebilir istikrar şartı)da kontrol edilmesi ve uzlaşık bir

çözüm üretilmesi yerinde olacaktır. Bu noktada Eşitlik (18) yardımıyla kabul edilebilir avantaj şartının, Eşitlik (19) yardımıyla kabul edilebilir istikrar şartının karşılanıp karşılanmadığı kontrol edilir. Yapılan kontroller sonucunda elde edilen sonuçlar Tablo 14.'de sunulmuştur.

Tablo 14. Uzlaşık Çözüm Karşılaştırma Sonuçları

Q_1	0,0000	0,0991	0,1154	0,0577	0,0000
Q_2	0,2308	0,1731	0,1982	0,2973	0,3963
$Q_2 - Q_1$	0,2308	0,0740	0,0828	0,2396	0,3963
DQ	0,1667	0,1667	0,1667	0,1667	0,1667
Kabul Edilebilir Avantaj Şartı	$Q_2 - Q_1 \geq DQ$	$Q_2 - Q_1 < DQ$	$Q_2 - Q_1 < DQ$	$Q_2 - Q_1 \geq DQ$	$Q_2 - Q_1 \geq DQ$
Kabul Edilebilir İstikrar Şartı	KEAŞ Karşılandı 1. Sıra	KEAŞ Karşılanmadı 1. ve 2. Sıra	KEAŞ Karşılanmadı 1. ve 2. Sıra	KEAŞ Karşılandı 1. Sıra	KEAŞ Karşılandı 1. Sıra
Karar	Alternatif 2	Alternatif 2 Alternatif 6	Alternatif 6 Alternatif 2	Alternatif 6	Alternatif 6

Tablo 14.'den de görüldüğü üzere karar aşamasında Alternatif 6 ve Alternatif 2 ön plana çıkmaktadır.

3. Sonuç ve Değerlendirme

Çalışmada; nakliye aracı tedariki için iki farklı çok kriterli karar verme tekniği (TOPSIS ve VIKOR) kullanılarak, 5 kritere bağlı olarak 7 alternatif arasından en uygun kararın verilmesi sağlanmıştır.

TOPSIS tekniğine göre yapılan sıralama sonucunda Alternatif 6, en uygun çözüm olarak kabul edilmiştir. İkinci sırada ise Alternatif 2 ön plana çıkmaktadır. TOPSIS tekniği sonuçlarının sıralaması Tablo 7.'de sunulmuştur.

VIKOR tekniğine göre de benzer sonuçlar elde edilmiştir. Tablo 13.'de de görülebileceği üzere, VIKOR tekniği ile yapılan yedi sıralama ölçütüne göre; dört ölçütte Alternatif 6 ilk sırada yer alırken, kalan üç ölçütte Alternatif 2 ikinci sırada yer almışlardır. Aynı şekilde ölçütler ölçütler ve ilk iki sıra kendi aralarında yer değiştirecek şekilde gerçekleşmiştir. Buna göre de ilk iki sıradaki en uygun alternatifler, sadece sıralama değişecek şekilde aynı kalmıştır.

Ayrıca VIKOR tekniğinin gereği olarak uzlaşık çözüm için yapılan ve kabul edilebilir avantaj şartı ile kabul edilebilir istikrar şartı da kontrol edilmiş ve Tablo 14.'de sunulan sıralamada da aynı iki alternatifin en uygun seçenekleri oluşturduğu görülmüştür. Kabul

edilebilir avantaj şartının sağlanabildiği iki ölçütte ($q=0,75$ ve $q=1,00$) Alternatif 6 ilk sırada yer alırken, bir ölçütte ($q=0,00$) Alternatif 2 ilk sırada yer almıştır.

Son olarak kabul edilebilir avantaj şartının sağlanamaması halinde kabul edilebilir istikrar şartına bakılması gerektiğinden, alternatifler kabul edilebilir istikrar şartına göre değerlendirilmiştir. Buna göre ilk iki sıradaki alternatiflerin en uygun alternatif olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Burada da iki ölçütte ($q=0,25$ ve $q=0,50$) ilk iki sırayı yine Alternatif 6 ve Alternatif 2 paylaşmışlardır.

TOPSIS ve VIKOR tekniklerinin uygulaması her ne kadar birbirinden farklı olsa da aynı sonuçları sağlamaları bakımından önemlidir. Böylece çok kriterli karar verme tekniklerinin hem birbirinin sağlaması gibi uygulanabilmesi hem de sonuçların daha sağlam ve rasyonel temellere dayandırılabilmesi açısından önem arz etmektedir.

Bundan sonra yapılacak benzer çalışmalarda farklı tekniklerin kullanılarak, tekniklerin birbirini destekleyen ve/veya birbirleriyle çelişen yönlerinin ortaya konabilmesi olasıdır.

Kaynakça

- Aktaş, R., Doğanay, M.M., Gökmen, Y., Gazibey, Y. ve Türen, U. (2015). Sayısal Karar Verme Yöntemleri. Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Anbarcı, M, Öz, B. ve Giran, Ö. (2017). İnşaat Yönetiminde Nakliye Aracı Seçiminde Moora Çok Ölçütlü Karar Verme Yöntemi ile Bir Uygulama, Uluslararası Katılımlı 7. İnşaat Yönetimi Kongresi, Samsun.
- Arslan, H.M. (2017). AHP-ARAS Hibrit Yöntemi ile Lojistik İşletmelerinin En Uygun Araç Seçimi, The Journal of Operational Research, Statistics, Econometrics and Management Information Systems (alphanumeric journal), Volume: 5, Issue: 2.
- Çelikkbilek, Y. (2018). Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri – Açıklamalı ve Karşılaştırmalı Sağlık Bilimler Uygulamaları İle. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Danacı, Y. (2014). 4x4 Arazi Aracı Seçimi İçin Yaşam Boyu Maliyet Tabanlı Çok Kriterli Bir Yaklaşım, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Demirci, A. (2018). Health Sciences Research in the Globalizing World. İçinde R. Efe, E. Alexandrova, N.L. Shapekova, B. Ak ve F. Özcanaslan (Eds.). Analytic Hierarchy Process As Example of Establishment Place Selection (ss. 842-853). St. Kliment Ohridski University Press, Sofia, Bulgaria.
- Demirci, A. (2019). Sağlık Kurumları Yönetimi. İçinde Demirci A. ve Manavgat G. (Eds.). Sağlık Kurumlarında Karar Verme Teknikleri (ss. 237-262). Gazi Kitabevi, Ankara.
- Demirci, A. (2020). Sağlık Hizmetleri Yönetiminde Çok Kriterli Karar Verme Teknikleri. Gazi Kitabevi, Ankara.
- Dinçer, E. (2019). Çok Kriterli Karar Alma. Gece Akademi, Ankara.
- Mardani A., Zavadskas E.K., Govindan K., Senin A.A. ve Jusoh A. (2016). VIKOR Technique: A Systematic Review of the State of the Art Literature on Methodologies and Applications, MDPI Sustainability.
- Opricovic, S. (2009). Compromise in Cooperative Game and The VIKOR Method, Yugoslav Journal of Operations Research, Vol.: 19, No.: 2.
- Opricovic, S. ve Tzeng, G.H. (2007). Extended VIKOR Method in Comparison With Outranking Methods, European Journal of Operational Research, 178, Elsevier.
- Opricovic, S. ve Tzeng, G.H. (2004). Compromise Solution by MCDM Methods: A Comparative Analysis of VIKOR and TOPSIS, European Journal of Operational Research, 156, Elsevier.
- Özbek, A. (2017). Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri ve Excel ile Problem Çözümü. Seçkin Akademik ve Mesleki Yayınlar, Ankara.
- Özçalıcı, M. (2017). MATLAB İle Çok Kriterli Karar Verme Teknikleri. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Özüdoğru, A.G. ve Görener, A. (2018). Sağlık Yönetiminde Karar Verme – I, Çok Kriterli Karar Verme Uygulamaları İle. İçinde E. Önder ve B.F. Yıldırım (Eds.). Hastane Yeri Seçiminde Çok Kriterli Karar Verme Yöntemlerinin Kullanımı (ss. 63-84). Doya Basın Yayın Dağıtım, Bursa.
- Paksoy, S. (2017). Çok Kriterli Karar Vermede Güncel Yaklaşımlar. Karahan Kitabevi, Adana.
- Serhat, A. ve Kahraman, C. (2014). Vehicle Selection for Public Transportation Using an Integrated Multi Criteria Decision Making Approach: A Case of Ankara, IOS Press Content Library, Volume: 26, Issue: 5.
- Soba, M. (2012). PROMETHEE Yöntemi Kullanarak En Uygun Panelvan Otomobil Seçimi ve Bir Uygulama, Journal of Yaşar University, 28(7).

Ulutaş, A. ve Yürüyen, A.A. (2019). Nakliye Aracı Seçimi İçin Karşılaştırmalı Çalışma. İçinde Full Paper Proceeding, II. International Conference on Empirical Economics and Social Science (ICEESS' 19).

Yaralıoğlu, K. (2010). Karar Verme Yöntemleri. Detay Yayıncılık, Ankara.

Yıldırım, B.F. ve Önder, E. (2015). Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri. Dora Basın Yayın Dağıtım, Bursa.



X VE Y KUŞAĞI ÇALIŞANLARIN İŞLE BÜTÜNLEŞME DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ: YEREL YÖNETİM ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Nuri AVCI*

ÖZ: X ve Y kuşağı çalışanların işle bütünleşme düzeyleri açısından benzerlik ya da farklılıklarını incelemeyi amaçlayan bu çalışma; işte olası çatışmaların önlenerek çalışan verimliliğini artırma odağı nedeniyle literatürde önemli bir konu olmaya devam etmektedir. Araştırma nicel araştırma deseninde planlanarak bir yerel yönetim kuruluşunun 175 ofis çalışanı üzerinde yürütülmüştür. Araştırmada veri toplama aracı olarak Schaufeli ve diğerlerinin (2006) geliştirdiği ve Atilla-Bal (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği (UWES) kullanılmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre; X Kuşağında olan katılımcıların Y Kuşağında olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde işle bütünleşme düzeylerinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler : X Kuşağı, Y Kuşağı, İşle Bütünleşme, İşle Bütünleşme Düzeyi, Yerel Yönetim,

Makale Türü :Araştırma makalesi

Jel Sınıflandırması : M12, J21, J24

Geliş tarihi: 11.02.2020/ Kabul Tarihi: 01.06.2020/ Yayın Tarihi: 25.06.2020

INVESTIGATION OF WORK ENGAGEMENT LEVEL OF GENERATION X AND Y EMPLOYEES: AN APPLICATION ON LOCAL GOVERNMENT EMPLOYEES

ABSTRACT: This study aims to examine the similarities or differences between Generation X and Y employees in terms of work engagement. It continues to be an important issue in the literature due to its focus on increasing employee productivity by preventing potential conflicts. The research was planned in a quantitative research design and carried out on 175 office workers of a local government organization. In the research, Utrecht Work Engagement Scale (UWES) developed by Schaufeli et al. (2006) and adapted to Turkish by Atilla-Bal (2009) was used as data collection tool. According to the findings it was found that the participants in Generation X had a higher level of work engagement than those in Generation Y.

Key Words: Generation X, Generation Y, Work Engagement, Work Engagement Level, Local Government

Article type :Research

Jel Classification: M12, J21, J24

Received: 11.02.2020 / Accepted: 01.06.2020 / Published: 25.06.2020

*Dr. Öğretim Üyesi, Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul, nuri.avci@nisantasi.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8128-5666

Kaynak gösterimi için:

AVCI, N. (2020). Antalya Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 1 (1), 35-52

1. GİRİŞ

Kuşak kavramı, Türk Dil Kurumu Genel Türkçe Sözlüğünde, “Yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişilerin topluluğu” olarak tanımlanmaktadır.

“Kuşak” terimi genellikle üyelerinin yıllarca paylaşılan yaşam deneyimleri ile birbirine bağlı olduğu zaman dilimi anlamında kullanılmaktadır. Kişiler, dünyaya geldikleri yıllar veya yaşlara göre gruplanır. Bunun nedeni, gruplanan kişilerin; hayatlarındaki olayların ve hayat tecrübeleri ile birlikte iş tecrübelerinin, davranışlarının, tercihlerinin, isteklerinin, algılamalarının aynı olması ve hareketlerinde bile benzer taraflarının olması beklenir (Kian, Wan ve Rajah, 2013: 54).

Kuşakların yıllara göre sınıflandırılmasında literatürde görüş farklılıkları bulunmakla birlikte günümüzde iş hayatında; 1925-1945 arasında dünyaya gelmiş Sessiz Kuşak (Zemke, Raines ve Filipczak,2000:3); 1946-1964 arasında dünyaya gelen Baby Boomers Kuşağı (Oblinger ve Oblinger, 2005: 66); 1965-1980 yılları arasında dünyaya gelenleri X Kuşağı; 1981-1995 yılları arasında dünyaya gelmiş olan Y Kuşağı ve 1996 ve sonrasında doğanları kapsayan ve geleceği simgeleyen “Dijital Yerliler”, “Medya Kuşağı”, “com kuşağı”, “net kuşağı” gibi isimlerle adlandırılan Z Kuşağıdır (Atabay, 2011: 6). Bu kuşakta bulunanlara “Kuşak I”, “İnternet Kuşağı”, “Her Zaman Online”, “Next Generation” veya “iGen” isimleri de söylenmektedir (Akdemir, Konakay ve Demirkaya ,2013: 15). Z Kuşağı aynı zamanda çok fazla işi yapabildiği için değişik kaynaklarda da araştırmacılar tarafından M Kuşağı olarak da adlandırılmaktadır (Toruntay, 2011: 82).

Kuşakları birbirleri ile yaşamış oldukları iletişimsel sorunlar, toplumsal hayat ve çalışma hayatları direk etkileyici olmaktadır. Her bir kuşağın tutumları, algıları ve benlik özellikleri kuşak çatışmalarına sebep olabilmektedir. Yukarıda anılan kuşaklardan sesiz kuşak çalışma hayatından çekilirken z kuşağı çalışma hayatına dahil olmaya başlamıştır.

İş yerinde bütünleşme olgusunu Kahn (1990:694), “örgüt üyesinin kendisini iş rolüne harmanlaması” olarak tanımlanmıştır. Bu da kişi ile örgüt arasında psikolojik bir bağa neden olmaktadır. İşle bütünleşme ise kişinin sürekli bir biçimde ve olumlu duygusal bir güdüyle işini yerine getirmesi durumudur ve aynı zamanda yüksek düzeyde bir canlılık ve memnuniyet halini yansıtmaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter,2001). Bu nedenle işle bütünleşme (work engagement); dinçlik (vigor), adanmışlık (dedication) ve işe yoğunlaşma (absorption) boyutları ile karakterize olmuş bir kavramdır (Schaufeli, Salanova, Gonzàlez-Romà ve Bakker,2002). Dinçlik çalışırken enerji ve zihin dayanıklılığının yüksek olması; bireyin işi için çaba sarf etme isteği, kolay yorulmama ve zorunluluk anında dahi sebat ile karakterize edilmiş ve değerlendirilmiştir (Schaufeli vd., 2002). Adanmışlık boyutu işi anlam ve amaç dolu bulma, işi için coşkulu, ilham dolu olma, yaptığı işten gurur duyma ve işini mücadeleye değer görme kavramlarıyla nitelendirilmiştir (Schaufeli ve Bakker, 2003). İşe yoğunlaşma boyutu, bireyin işine tam anlamıyla konsantre olması ve işine kendin kaptırması, bu sebeple de zamanın çabuk geçmesi ve bireyin kendini işten ayırma konusunda zorluk çekmesi ile betimlenmiştir (Schaufeli vd., 2002). Schaufeli ve Salanova (2008)’ya göre işle bütünleşmiş kişiler, işle ilgili olumlu tutumlara sahip olur ve işleriyle özdeşleşirler, kişisel sağlıkları iyidir, olumlu duygular içerisindedirler ve tükenmişlik yaşama riskleri düşüktür, iyi performans sağlarlar, içsel motivasyonları yüksektir. Robert ve Davenport (2002)’a göre işle bütünleşme, kişinin işine olan isteği ve işine gösterdiği katılım olarak tanımlanmıştır. Bu doğrultuda işleriyle bütünleşmiş olan çalışanlar kendilerini işleriyle özdeşleştirir ve işin kendisinden

motive olurlar. Daha çok çalışma eğilimi gösterirler. Diğer çalışanlardan daha verimli çalışırlar. Vogelgesang, Leroy ve Avolio (2013), çalışanların işle bütünleşme düzeyleri arttıkça işlerindeki performanslarının da arttığını belirtirken, Bakker, Demerouti ve Ten Brummelhuus (2012), işle bütünleşmenin özellikle yüksek sorumluluk sahibi kişilerde iş performansını, bağlamsal performansı ve aktif öğrenmeyi arttırdığını vurgulamıştır.

2.Araştırma Yöntemi

X ve Y Kuşağı çalışanların işle bütünleşme düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını anlamaya yönelik bu çalışma, nicel araştırma yöntemlerinden tarama tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Tarama çalışmaları; “Bir konuya ya da olaya ilişkin katılımcıların görüşlerinin ya da ilgi, beceri, yetenek, tutum vb. özelliklerinin belirlendiği genellikle diğer araştırmalara göre daha büyük örneklem üzerinde yapılan araştırmalar” şeklinde ifade edilebilir (Karasar, 2015: 122).

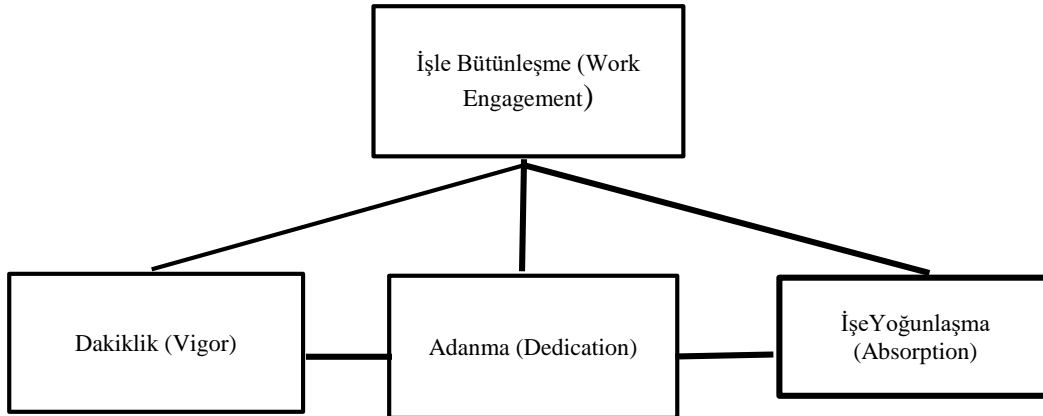
2.1.Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini İstanbul İli Maltepe Belediyesinde çalışan 593 kişi oluşturmaktadır. Ulaşılabilirlik ölçütü esas alınarak kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen Belediye ana kampüsündeki 175 ofis çalışanı araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Dağıtılan anketlerden 165 adet dönüş olmuş, bunlardan 18 adedi birden çok seçeneği işaretleme, karalama gibi nedenlerle değerlendirmeye tabi tutulmamıştır.

2.2.Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırma modeli aşağıdadır:

Şekil 1: Araştırma Modeli



Modelin testi için geliştirilen hipotezler aşağıdadır:

H₁: Dakiklik ile adanma arasında pozitif yönde anlamlı ilişki vardır.

H₂: Dakiklik ile işe yoğunlaşma arasında pozitif yönde anlamlı ilişki vardır.

H₃: Adanma ile işe yoğunlaşma arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H₄: X ve Y kuşağı çalışanların işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H5: Kadın ve erkek çalışanların işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H6: Katılımcıların gelir durumuna göre işle bütünleşme düzeyleri anlamlı olarak farklılık göstermektedir

H7: Katılımcıların eğitim seviyelerine göre işle bütünleşme düzeyleri anlamlı olarak farklılık göstermektedir.

H8: Katılımcıların medeni durumlarına göre işle bütünleşme düzeyleri anlamlı olarak farklılık göstermektedir.

H9: Katılımcıların çalışma sürelerine göre işle bütünleşme düzeyleri anlamlı olarak farklılık göstermektedir.

H10: Katılımcıların çalışma pozisyonlarına göre işle bütünleşme düzeyleri anlamlı olarak farklılık göstermektedir.

H11: Katılımcıların iş değiştirme düşüncelerine göre işle bütünleşme düzeyleri anlamlı olarak farklılık göstermektedir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak Schaufeli ve diğerlerinin (2006) geliştirdiği ve Atilla-Bal (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan İşle Bütünleşme Ölçeği (UWES) kullanılmıştır. Bu ölçek 17 ifade ve üç alt boyuttan oluşmaktadır.

- Dakiklik ya da işe istek duyma(vigor): 1-6 ifade;
- Adanmışlık(dedication):7-11 ifade
- İşe yoğunlaşma(absorption):12-17 ifade bulunmaktadır.

Ölçekte ölçme derecesi olarak 5'li Likert kullanılmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler "Kesinlikle katılmıyorum" ve "Kesinlikle katılıyorum" şeklinde, 1 ile 5 arasında bir değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Atilla-Bal (2009)'ın çalışmasında ölçek alt boyutlarının iç tutarlılık katsayı sırasıyla; .878 (dakiklik), .754 (adanmışlık) ve .819 (işe yoğunlaşma) olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise, işle bütünleşme ölçeğine ilişkin belirlenen güvenilirlik değerleri aşağıdadır:

Tablo1. İşle Bütünleşme Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Boyutlar	Cronbach's Alpha Katsayısı
Dakiklik (İşe İstek Duyma)	0,739
Adanma	0,703
İşe Yoğunlaşma	0,748
İşle Bütünleşme	0,88

3. Araştırma Bulguları

3.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Tablo2. Katılımcılarının Kuşaklara Göre Dağılımı

Kuşak					
		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif
Kuşak	Y kuşağı	70	47,6	47,6	47,6
	X Kuşağı	77	52,4	52,4	100
	Toplam	147	100	100	

Katılımcıların %52,4 (77 Kişi) X Kuşağı, %47,6 (70 Kişi) Y Kuşağıdır.

Tablo3. Katılımcılarının Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet					
		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif
Cinsiyet	Kadın	42	28,6	28,6	28,6
	Erkek	105	71,4	71,4	100
	Toplam	147	100	100	

Katılımcıların %71,4 (105 kişi) erkek, %28,6 (42 kişi) kadındır.

Tablo 4. Katılımcılarının Gelir Durumlarına Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif
Gelir Durumu	1001-2000 TL	70	47,6	47,6	47,6
	2001-3000 TL	56	38,1	38,1	85,7
	3001-4000 TL	21	14,3	14,3	100
	Toplam	147	100	100	

Katılımcıların gelir durumu; %47,6 (70 kişi) 1001 – 2000 TL, %38,1 (56 kişi) 2001 – 3000 TL ve %14,3 (21 kişi) 3001 – 4000 TL'dir.

Tablo 5. Katılımcılarının Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif
Eğitim Durumu	Lise	28	19	19	19
	Lisans	98	66,7	66,7	85,7
	Ön lisans	21	14,3	14,3	100
	Toplam	147	100	100	

Katılımcıların eğitim durumları; %66,7 (98 kişi) lisans, %19,0 (28 kişi) lise, %14,3 (21 kişi) ön lisansdır.

Tablo 6. Katılımcılarının Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif
Medeni Durum	Evli	70	47,6	47,6	47,6
	Bekar	77	52,4	52,4	100
	Toplam	147	100	100	

Katılımcıların medeni durumları; %52,4 (77 kişi) bekar, %47,6 (70 kişi) evlidir.

Tablo 7. Katılımcılarının Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif
Çalışma Süresi	1 Yıdan Az	7	4,8	4,8	4,8
	1 - 5 Yıl	49	33,3	33,3	38,1
	6 - 10 Yıl	63	42,9	42,9	81
	11 - 15 Yıl	21	14,3	14,3	95,2
	16 Yıl ve Üzeri	7	4,8	4,8	100
	Toplam	147	100	100	

Katılımcıların çalışma süreleri; %42,9 (63 kişi) 6 – 10 yıl arası, %33,3 (49 kişi) 1-5 yıl arası, %14,3 (21 kişi) 11 – 15 yıl arası ve %4,8 (7 kişi) 1 yıldan az ve 16 yıl ve üzeridir.

Tablo 8. Katılımcılarının Çalışma Pozisyonlarına Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif
Çalışılan Pozisyon	Alt Kademe	28	19	19	19
	Orta Kademe	91	61,9	61,9	81
	Departman Yöneticisi	28	19	19	100
	Toplam	147	100	100	

Katılımcılar çalıştıkları pozisyona göre; %61,9 (91 kişi) orta kademe, %19 (28 kişi) alt kademe ve departman yöneticisidir.

Tablo9. Katılımcılarının İş Değiştirme Düşüncesine Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif
İş Değiştirme Düşüncesi	Evet	35	23,8	23,8	23,8
	Hayır	112	76,2	76,2	100
	Toplam	147	100	100	

Katılımcılar iş değiştirme düşüncelerine göre: %76,2 (112 kişi) iş değiştirmek istemeyen, %23,8 (35 kişi) iş değiştirmek isteyendir.

3.2.Araştırmanın Hipotezlerine İlişkin Bulgular

3.2.1.İşle Bütünleşme Düzeyinin Ölçek Alt Boyutları ile İlişki Durumu

İşle bütünleşme düzeyinin dakiklik, adanmışlık ve işe yoğunlaşma alt boyutu ile ilişki durumu Tablo 10'dadır.

Tablo10. Katılımcılarının İşle Bütünleşme Düzeylerinin İlişki Analizi

		Dakiklik	Adanma	İşe Yoğunlaşma
Dakiklik	Pearson Correlation	1	,583**	,842**
	Sig. (2-tailed)		0	0
Adanma	Pearson Correlation	,583**	1	,542**
	Sig. (2-tailed)	0		0

İşe Yoğunlaşma	Pearson Correlation	,842**	,542**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	

İşle Bütünleşme Ölçeği düzeylerine göre, alt boyutları arasında korelatif ilişki olup olmadığı korelasyon analizi ile test edilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre, işle bütünleşme düzeyi ile en yüksek düzeyde korelatif ilişki içerisinde olan alt boyutun dakiklik (işe istek duyma) olduğu görülmektedir. Dakiklik boyutu işle bütünleşme düzeyini çok yüksek düzeyde etkilemektedir ($r=0,925$, $p<,005$). İşle bütünleşme düzeyi, işe yoğunlaşma alt boyutu ile yüksek düzeyli ve pozitif yönde ($r=0,842$, $p<,005$) ve adanma alt boyutu ile orta düzeyli ve pozitif yönlü ($r=0,583$) ilişki içerisindedir.

Buna göre; “ H_1 , H_2 ve H_3 hipotezleri kabul edilmiştir.

3.2.2. İşle Bütünleşme Düzeylerinin Kuşaklara Göre Farklılık Durumu

İşle bütünleşme düzeylerinin kuşaklara göre durumu Tablo11’dedir.

Tablo11. Katılımcılarının İşle bütünleşme Düzeylerinin Kuşaklarına Göre Farklılık Analizi

	Kuşak	N	Ortalama	Std. Sapma	F	P
Dakiklik	Y kuşağı	70	3,55	0,5364	9,727	0
	X Kuşağı	77	4,1212	0,38582		
Adanma	Y kuşağı	70	3,62	0,63351	5,593	0
	X Kuşağı	77	4,1455	0,45496		
İşe Yoğunlaşma	Y kuşağı	70	3,75	0,51056	1,216	0
	X Kuşağı	77	4,303	0,4399		
İşle Bütünleşme Düzeyi	Y kuşağı	70	3,6412	0,44055	3,67	0
	X Kuşağı	77	4,1925	0,38628		

Katılımcılarının işle bütünleşme düzeylerinin kuşak değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı Bağımsız T – Testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analize göre katılımcıların İşle Bütünleşme Ölçeği ile alt boyutları düzeylerinin kuşak değişkenine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Analiz neticesinde X Kuşağında olan katılımcıların işle bütünleşme düzeyleri ile dakiklik, adanma ve işe yoğunlaşma alt boyutları düzeylerinin Y Kuşağında olan katılımcılara göre istatistiki olarak anlamlı şekilde yüksek çıktığı görülmektedir.

Bu durumda “ H_4 : X ve Y kuşağı çalışanların işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

3.2.3. İşle Bütünleşme Düzeylerinin Demografik Faktörlere Göre Farklılık Durumu

Durumu

3.2.3.1. İşle Bütünleşme Düzeylerinin Cinsiyet Faktörüne Göre Farklılık Durumu

İşle bütünleşme düzeylerinin cinsiyet faktörüne göre farklılık durumu Tablo 12’dedir.

Tablo12. Katılımcılarının İşle Bütünleşme Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Farklılık Analizi

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	F	P
Dakiklik	Kadın	42	3,3333	0,4463	0,615	0
	Erkek	105	4,0556	0,43095		
Adanma	Kadın	42	3,3333	0,62574	14,268	0
	Erkek	105	4,12	0,42661		
İşe Yoğunlaşma	Kadın	42	3,5556	0,4837	2,595	0
	Erkek	105	4,2333	0,44434		
İşle Bütünleşme Düzeyi	Kadın	42	3,4118	0,30163	5,447	0
	Erkek	105	4,1373	0,39659		

Katılımcılarının işle bütünleşme düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşma farkılaşmadığı Bağımsız T – Testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analize göre katılımcıların İşle Bütünleşme Ölçeği ile alt boyutları düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Analiz neticesinde erkek katılımcıların işle bütünleşme düzeyleri ile dakiklik, adanma ve işe yoğunlaşma alt boyutları düzeylerinin kadın katılımcılara göre istatistik olarak anlamlı şekilde yüksek çıktığı görülmektedir.

Bu durumda, “H5: Kadın ve erkek çalışanların işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

3.2.3.2. İşle Bütünleşme Düzeylerinin Gelir Durumuna Göre Farklılık Durumu

İşle bütünleşme düzeylerinin gelir durumuna göre farklılık durumu Tablo13’tedir.

Tablo13. Katılımcılarının İşle Bütünleşme Düzeylerinin Gelir Durumlarına Göre Farklılık Analizi

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	Sig.p.
Dakiklik	1001-2000 TL	70	3,4833	,45325	51,161	0,000
	2001-3000 TL	56	4,1875	,42410		
	3001-4000 TL	21	4,1667	,24152		
	Toplam	147	3,8492	,54351		
Adanma	1001-2000 TL	70	3,5600	,58937	31,159	0,000
	2001-3000 TL	56	4,1250	,49369		
	3001-4000 TL	21	4,4000	,00000		
	Toplam	147	3,8952	,60561		
İşe Yoğunlaşma	1001-2000 TL	70	3,6500	,42102	66,290	0,000
	2001-3000 TL	56	4,3333	,40327		
	3001-4000 TL	21	4,5556	,29027		
	Toplam	147	4,0397	,54839		
İşle Bütünleşme Düzeyi	1001-2000 TL	70	3,5647	,34770	73,981	0,000
	2001-3000 TL	56	4,2206	,39679		
	3001-4000 TL	21	4,3725	,18633		
	Toplam	147	3,9300	,49572		

Katılımcılarının işle bütünleşme düzeylerinin gelir durumlarına göre farklılaşp farklılaşmadığı Tek Yönlü ANOVA ile analiz edilmiştir. Yapılan analize göre katılımcıların İşle Bütünleşme Ölçeği ile alt boyutları düzeylerinin gelir durumlarına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Söz konusu farklılıkların;

-1001 – 2000 TL arasında gelire sahip olan katılımcıların işle bütünleşme düzeyleri ile dakiklik, adanma ve işe yoğunlaşma alt boyutları düzeyleri diğer katılımcılara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

-2001 – 3000 TL arasında gelire sahip olan katılımcıların işle bütünleşme düzeyleri ile dakiklik, adanma ve işe yoğunlaşma alt boyutları düzeyleri 3001 – 4000 TL arasında gelire sahip olan katılımcılara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Bu duruma göre; “H6: Katılımcıların gelir durumlarına göre işle bütünleşme düzeyleri anlamlı olarak farklılık göstermektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

3.2.3.3. İşle Bütünleşme Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Farklılık Durumu

İşle bütünleşme düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılık durumu Tablo14’dedir.

Tablo14. Katılımcılarının İşle Bütünleşme Düzeylerinin Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Analizi

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	Sig.p.
Dakiklik	Lise	28	3,8750	,50026	1,390	0,252
	Lisans	98	3,8810	,59542		
	Ön lisans	21	3,6667	,24152		
	Toplam	147	3,8492	,54351		
Adanma	Lise	28	4,1000	,30551	21,080	0,000
	Lisans	98	3,9857	,53976		
	Ön lisans	21	3,2000	,72938		
	Toplam	147	3,8952	,60561		
İşe Yoğunlaşma	Lise	28	4,2500	,60604	2,694	0,071
	Lisans	98	4,0000	,56278		
	Ön lisans	21	3,9444	,29027		
	Toplam	147	4,0397	,54839		
İşle Bütünleşme Düzeyi	Lise	28	4,0735	,47617	5,519	0,005
	Lisans	98	3,9538	,50526		
	Ön lisans	21	3,6275	,34916		
	Toplam	147	3,9300	,49572		

Katılımcılarının işle bütünleşme düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılaşp farklılaşmadığı Tek Yönlü ANOVA ile analiz edilmiştir. Yapılan analize göre katılımcıların İşle Bütünleşme Ölçeği ile adanma alt boyutu düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Söz konusu farklılıkların hangi eğitim grupları arasındaki

farklılıktan meydana geldiğini tespit etmek için yapılan post-hoc (Tukey Testi) analizi sonucu aşağıdadır:

-Ön lisans mezunu olan katılımcıların İşle Bütünleşme Ölçeği ile adanma alt boyutu düzeylerinin diğer katılımcılara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

-Lisans mezunu olan katılımcıların İşle Bütünleşme Ölçeği ile adanma alt boyutu düzeylerinin Lise mezunu olan katılımcılara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Buna göre; “H7: Katılımcıların eğitim seviyelerine göre işle bütünleşme düzeyleri anlamlı olarak farklılık göstermektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

3.2.3.4. İşle Bütünleşme Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Farklılık Durumu

İşle bütünleşme düzeylerinin medeni duruma göre farklılık durumu Tablo15’dedir.

Tablo15. Katılımcılarının İşle Bütünleşme Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Farklılık Analizi

	Medeni Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	F	Sig.p.
Dakiklik	Evli	70	3,5167	0,49486	7,704	0,006
	Bekar	77	4,1515	0,38822		
Adanma	Evli	70	3,54	0,55571	4,293	0
	Bekar	77	4,2182	0,44977		
İşe Yoğunlaşma	Evli	70	3,6333	0,42335	1,541	0
	Bekar	77	4,4091	0,35308		
İşle Bütünleşme Düzeyi	Evli	70	3,5647	0,35271	1,178	0
	Bekar	77	4,262	0,35288		

Katılımcılarının işle bütünleşme düzeylerinin medeni hallerine göre farklılaşp farklılaşmadığı Bağımsız T – Testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analize göre katılımcıların İşle Bütünleşme Ölçeği ile alt boyutları düzeylerinin medeni hallerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Bekar olan katılımcıların işle bütünleşme düzeyleri ile dakiklik, adanma ve işe yoğunlaşma alt boyutları düzeylerinin Evli olan katılımcılara göre istatistiki olarak anlamlı şekilde yüksek çıktığı görülmektedir.

Buna göre “H8: Katılımcıların medeni durumlarına göre işle bütünleşme düzeyleri anlamlı olarak farklılık göstermektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

3.2.3.5. İşle Bütünleşme Düzeylerinin Çalışma Sürelerine Göre Farklılık Durumu

İşle bütünleşme düzeylerinin çalışma sürelerine göre farklılık durumu Tablo 16’dadır.

Tablo16. Katılımcılarının İşle Bütünleşme Düzeylerinin Çalışma Sürelerine Göre Farklılık Analizi

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	Sig.p.
Dakiklik	1 Yılda Az	7	2,6667	,00000	49,707	0,000
	1 - 5 Yıl	49	3,4762	,35355		
	6 - 10 Yıl	63	4,1852	,39950		
	11 - 15 Yıl	21	4,1111	,32203		
	16 Yıl ve Üzeri	7	3,8333	,00000		
	Toplam	147	3,8492	,54351		
Adanma	1 Yılda Az	7	4,0000	,00000	26,793	0,000
	1 - 5 Yıl	49	3,3429	,55827		
	6 - 10 Yıl	63	4,1778	,46017		
	11 - 15 Yıl	21	4,1333	,34833		
	16 Yıl ve Üzeri	7	4,4000	,00000		
	Toplam	147	3,8952	,60561		
İşe Yoğunlaşma	1 Yılda Az	7	3,0000	,00000	41,934	0,000
	1 - 5 Yıl	49	3,6429	,38640		
	6 - 10 Yıl	63	4,3889	,42650		
	11 - 15 Yıl	21	4,2222	,29027		
	16 Yıl ve Üzeri	7	4,1667	,00000		
	Toplam	147	4,0397	,54839		
İşle Bütünleşme Düzeyi	1 Yılda Az	7	3,1765	,00000	51,218	0,000
	1 - 5 Yıl	49	3,4958	,27486		
	6 - 10 Yıl	63	4,2549	,38933		
	11 - 15 Yıl	21	4,1569	,28838		
	16 Yıl ve Üzeri	7	4,1176	,00000		
	Toplam	147	3,9300	,49572		

Katılımcılarının işle bütünleşme düzeylerinin çalışma süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Tek Yönlü ANOVA ile analiz edilmiştir. Yapılan analize göre katılımcıların İşle Bütünleşme Ölçeği ile alt boyutları düzeylerinin çalışma süresi değişkenine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Söz konusu farklılıkların;

-1 yıldan az çalışma süresi olan katılımcıların dakiklik ile yoğunlaşma alt boyutu düzeylerinin diğer katılımcılara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

-1-5 yıl arasında çalışma süresi olan katılımcıların dakiklik ile yoğunlaşma alt boyutu düzeylerinin 6 yıl ve fazla çalışma süresi olan katılımcılara göre düşük olduğu tespit edilmiştir.

-1-5 yıl aralığında çalışma süresi olan katılımcıların diğer katılımcılara göre adanma alt boyutu düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir.

-5 yıl ve daha az çalışma süresi olan katılımcıların 6 yıl ve daha fazla çalışma süresi olan katılımcıların işle bütünleşme düzeylerinden düşük olduğu tespit edilmiştir.

Buna göre; “*H9: Katılımcıların çalışma süresine göre işle bütünleşme düzeyleri anlamlı olarak farklılık göstermektedir*” hipotezi kabul edilmiştir.

3.2.3.6. İşle Bütünleşme Düzeylerinin Çalışma Pozisyonlarına Göre Farklılık Durumu

İşle bütünleşme düzeylerinin çalışma pozisyonlarına göre farklılık durumu Tablo17’dedir.

Tablo17. Katılımcılarının İşle Bütünleşme Düzeylerinin Çalışma Pozisyonlarına Göre Farklılık Analizi

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	Sig.p.
Dakiklik	Alt Kademe	28	3,9167	,48750	0,694	0,501
	Orta Kademe	91	3,8077	,57624		
	Departman Yöneticisi	28	3,9167	,48750		
	Toplam	147	3,8492	,54351		
Adanma	Alt Kademe	28	4,0500	,36362	4,210	0,017
	Orta Kademe	91	3,7846	,62839		
	Departman Yöneticisi	28	4,1000	,65206		
	Toplam	147	3,8952	,60561		
İşe Yoğunlaşma	Alt Kademe	28	4,2083	,63929	4,482	0,013

X VE Y KUŞAĞI ÇALIŞANLARIN İŞLE BÜTÜNLEŞME DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ: YEREL YÖNETİM ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA

	Orta Kademe	91	3,9359	,54420		
	Departman Yöneticisi	28	4,2083	,36747		
	Toplam	147	4,0397	,54839		
İşle Bütünleşme Düzeyi	Alt Kademe	28	4,0588	,48665	3,540	0,032
	Orta Kademe	91	3,8462	,49026		
	Departman Yöneticisi	28	4,0735	,47805		
	Toplam	147	3,9300	,49572		

Katılımcıların işle bütünleşme düzeylerinin çalışılan pozisyon değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Tek Yönlü ANOVA ile analiz edilmiştir. Yapılan analize göre katılımcıların İşle Bütünleşme Ölçeği ile alt boyutları düzeylerinin çalışılan pozisyon değişkenine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Buna göre; “*H10: Katılımcıların çalışma pozisyonuna göre işle bütünleşme düzeyleri anlamlı olarak farklılık göstermektedir*” hipotezi ret edilmiştir.

3.2.3.7. İşle Bütünleşme Düzeylerinin İş Değiştirme Görüşlerine Göre Farklılık Durumu

İşle bütünleşme düzeylerinin iş değiştirme görüşlerine göre farklılık durumu Tablo18’dedir.

Tablo18. Katılımcıların İşle Bütünleşme Düzeylerinin İş Değiştirme Görüşlerine Göre Farklılık Analizi

	İş Değiştirme Görüşü	N	Ortalama	F	Sig.p.
Dakiklik	Evet	35	3,2667	1,533	0
	Hayır	112	4,0313		
Adanma	Evet	35	3,36	17,684	0
	Hayır	112	4,0625		
İşe Yoğunlaşma	Evet	35	3,5	4,304	0
	Hayır	112	4,2083		
İşle Bütünleşme Düzeyi	Evet	35	3,3765	8,255	0
	Hayır	112	4,1029		

Katılımcılarının işle bütünleşme düzeylerinin iş değiştirme görüşlerine göre farklılaşmış farklılaşmadığı Bağımsız T – Testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analize göre katılımcıların İşle Bütünleşme Ölçeği ile alt boyutları düzeylerinin iş değiştirme görüşlerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p < 0,05$). İş değiştirme düşüncesinde olmayan katılımcıların işle bütünleşme düzeyleri ile dakiklik (işe istek duyma), adanma ve işe yoğunlaşma alt boyutları düzeylerinin iş değiştirme düşüncesinde olan katılımcılara göre istatistiki olarak anlamlı şekilde yüksek çıktığı görülmektedir.

Bu sonuçlara göre; *“H11: Katılımcıların iş değiştirme görüşlerine göre işle bütünleşme düzeyleri anlamlı olarak farklılık göstermektedir”* hipotezi kabul edilmiştir.

4.Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada elde edilen sonuçlara göre işle bütünleşme düzeyi, dakiklik, işe yoğunlaşma ve adanmaya doğru bir silsile izlemektedir. İşle bütünleşme düzeylerini oluşturan alt boyutlar arasında yüksek dereceli ilişkinin varlığı bu ilişki düzeyinin bütünleşme düzeyi arttıkça zayıfladığı görülmektedir. Ayrıca çok sayıda sosyo- demografik faktörün işle bütünleşme düzeyi üzerinde etkisinin farklılaşması, işle bütünleşme olgusunun çok karmaşık bir yapıya sahip olduğuna işaret etmektedir.

Araştırmada işle bütünleşmenin X ve Y kuşakları bakımından farklılaştığı görülmektedir. X Kuşağı çalışanlarının Y Kuşağı çalışanlarına göre daha yüksek işle bütünleşme düzeylerine sahip olduğu sonucu elde edilmiştir. Bununla birlikte çalışmada erkek katılımcılar kadın katılımcılar göre, geliri yüksek olan katılımcılar geliri düşük olan katılımcılara göre, bekar katılımcılar evli katılımcılara göre, çalışma süresi az olan katılımcılar uzun süredir çalışan katılımcılara göre ve iş değiştirme düşüncesinde olmayanlar iş değiştirme düşüncesinde olanlara göre daha yüksek işle bütünleşme düzeyine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çalışmada elde edilen bulgular; D’Amato ve Herzfeldt’in Avrupa’daki idareciler üzerinde yapmış olduğu araştırmada *“Y Kuşağının X Kuşağına oranla işle bütünleşme düzeylerinin daha az olduğu”* (D’Amato ve Herzfeldt, 2008: 932); Lub ve arkadaşlarının Hollanda’da otel çalışanları üzerinde yapmış olduğu çalışmada *“X Kuşağının Y Kuşağına göre işle bütünleşmelerinin daha yüksek olduğu”* (Lub vd, 2012: 560) ve TNS Sofres’in 19 bin 840 kişi üzerinden gerçekleştirmiş olduğu araştırma neticesinde, *“belirli bir yaştan sonra bütünleşme düzeyinin seviyesinin yükseldiği, kişilerin 18 ile 24 yaş aralığında işle bütünleşme düzeyleri %51 iken 50 ve üzeri yaşlarda %63 olarak belirlendiği* (TNS,2002) çalışmalarıyla örtüşmektedir.

Ancak bu çalışmanın sonuçları ile Nelson’ın Brezilya’da Kamu Kurumlarında çalışan hemşireler üzerinde yapmış olduğu araştırmada *“X ve Y Kuşağının işle bütünleşme seviyelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı”* (Nelson, 2012: 810); Singh ve Gupta’nın Hindistan’da yapmış olduğu çalışmada da X ve Y Kuşakları arasında *“işle bütünleşme boyutları olan duygusal bütünleşme, normatif bütünleşme ve devamlılık bütünleşmesi düzeyleri bakımından farklılıklar olmadığı* (Singh ve Gupta, 2015: 1201) sonucu ile örtüşmemektedir.

Teknolojinin kuşaklar arası yaş aralığını iyice daraltmaya devam edeceği, Endüstri 4.0 ve Toplum 5.0 dünyasında bir sonraki kuşağının bir önceki kuşağa göre işle bütünleşmede olmasa bile, çoklu mobil yetkinlikleri ile daha avantajlı bir konuma geçebileceği düşünülmektedir.

Ulaşılan bu sonuçlara göre; yeni endüstriyel yapıda standardizasyon ve kontrol unsurları ağırlıklı olarak makinelere bırakılırken temel yetkinliklerin paylaşımı, rekabetten ziyade iş birliklerinin öne çıkarılması ve göçebe kariyerler olgusuna dikkat çekilmesi yanında işle bütünleşme olgusunun proje, ürün ya da hizmet bazlı düşünülmesi; literatürde kuşak çalışmalarının işle bütünleşmeden ziyade yetenek güncellemesi ve yetenek avcılığı yönünde ilerlemesi beklenmektedir.

Kaynakça

- Akdemir A., Gönül Konakay, G. ve Demirkaya, H. (2013). Y Kuşağının Kariyer Algısı, Kariyer Değişimi ve Liderlik Tarzı Beklentilerinin Araştırılması, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, Cilt:2, Sayı:2, Aralık-2013, ss. 11-42.
- Atabay, S. (2011). Birbirini Anlamak Birlikte Çalışmak Ortak Hedefimiz Geleceğimiz Kuşaklar, Erişim Yeri:<http://docplayer.biz.tr/483084-Kusaklar-birbirini-anlamak-birlikte-calismak-ortak-hedefimiz-gelecegimiz-eylul.html>, Erişim Tarihi: 01.07.2016.
- Atilla-Bal, E. (2009). İnsan Kaynakları Alanında Yeni Bir Kavram: İşe gönülden Adanma (Engagement) ve Türkiye’de Durum, HR Dergi İnsan Kaynakları ve Yönetim Dergisi, 11, 6.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Ten Brummelhuis, L. L. (2012). Work engagement, Performance and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 555-564. doi: 10.1016/j.jvb.2011.08.008
- D’Amato, A. ve Herzfeldt, R. (2008). Learning Orientation, Organizational commitment and Talent Retention Across Generations: A Study of eourepean Managers, *Journal of Managerial Psychology*, ISSN: 0268-3946
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. doi: 10.2307/256287
- Karasar N. (2015). Bilimsel Araştırma Yöntemi, 28. Baskı, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kian, T. S., Wan Y. ve Rajah, Sivan (2013). Relationship between Motivations and Citizenship Performance among Generation X and Generation Y, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, November-2013, Vol: 3, No: 11, ISSN: 2222-6990, pp. 53-68.
- Lub,X., Nije Bijvank, M. ve Matthijs Bal, P (2012). Different or alike? Exploring the psychological contract and commitment of different generations of hospitality workers, *International Journal of Contemporary Hospitality Management* <https://www.emerald.com/insight/publication/issn/0959-6119> Erişim: 06.01.2020
- Maslach, C., Schaufeli. W., ve Leiter. M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Nelson, S.A. (2012). “Affective Commitment of Generational Cohorts of Brazilian Nurses”, *International Journal of Manpower*, 33(7), 804-821
- Oblinger, D.G. ve Oblinger, J. L. (2005). Educating the Net Generation, edu. case.edu.ir/library/PDF/pub.7001 Erişim: 06.01.2020
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. ve Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701–716.

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzàlez-Romà, V., ve Bakker, A. B. (2002). The Measurement of burnout and engagement: A two sample confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. doi:10.1023/A:1015630930326
- Robert, D.R., ve Davenport, T.O. (2002). Job engagement: Why it's important and how to improve it. *Employment Relations*, 24(3), 21-29. doi:10.5430/ijba.v4n2p46
- Salanova, M., ve Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116-131.
- Schaufeli, W. B., ve Bakker, A. B. (2003). Utrecht work engagement scale: Preliminary manual. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, Utrecht. "Retrieved from http://www.beammanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_87.pdf"
- Singh, H. ve Gupta, B. (2015). Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment: A study of generational diversity, *Benchmarking: An International Journal*, emeraldinsight.com Erişim: 06.01.2020
- TNS Sofres <https://www.devex.com/organizations/tns-sofres-10108> erişim: 15.11.2008
- Toruntay, H. (2011). Takım Rollerini Çalışması: X ve Y Kuşığı Üzerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- Vogelgesang, G. R., Leroy, H., & Avolio, B. J. (2013). The mediating effects of leader integrity with transparency in communication and work engagement/performance. *The Leadership Quarterly*, 24(3), 405-413. doi: 10.1016/j.leaqua.2013.01.004
- Zemke R., Raines, C.ve Filipczak, B. (2000). *Generations at Work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers and Nexters in Your Workplace*, Amacom Book, NewYork.



KURUM KÜLTÜRÜNÜN OLUŞUMUNDA LİDERLİK SÜRECİ VE LİDERLİK

Fehmi BAKIR*

ÖZ: Temel insani ihtiyaçların giderilmesine yönelik kişiler arasında karşılıklı ilişkilerin artması bir bağımlılık yaratmaktadır. Bu durum kişilerin üzerinde bir kontrol mekanizmasının kurulmasını zorunlu kılar. Artan karmaşık ilişkiler ağı ise farklı seviyede toplumsal kurumları ortaya çıkarmaktadır. Modernleşme süreci ile bürokratize edilerek yeniden yapılandırılan toplumsal kurumların bağlayıcı kararları, kişileri ve toplumu kontrol etme ve yönlendirme gücünü ele geçirmektedir. Söz konusu Kurumlarla birlikte bürokrasi, otorite, yönetici ve lider kavramları ortaya çıkmaya başlar. Her seviyedeki toplumsal kurumlarda, kurumla özdeşleşen ve meşruluğunu farklı kaynaklardan alan liderler ve yöneticiler sivrilerek çıkar. Bu çalışmada toplumsal kurumların ve kurum liderinin kavramsal bir değerlendirilmesi yapılarak, kurumlardaki otorite ve liderlik tipolojilerine kısaca temas edilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal Kurum, Lider, Liderlik, Bürokrasi, Otorite

Makale türü : Araştırma makalesi

Jel Sınıflandırması: M10, M12

Geliş tarihi: 08.03.2020 / **Kabul Tarihi:** 23.04.2020 / **Yayın Tarihi:** 25.06.2020

LEADERSHIP PROCESS AND LEADERSHIP IN THE FORMATION OF CORPORATE CULTURE

ABSTRACT: Increasing mutual relations among people to meet basic human needs creates an addiction. In this case It requires the establishment of a control mechanism on people. Increasing complex relations network reveals social institutions at different levels. The binding decisions of social institutions which are bureaucratized and restructured by the modernization process, take over the power of controlling and directing people and society. With the institution, the concepts of bureaucracy, authority, manager and leader begin to emerge. In social institutions at all levels, leaders and managers who identify with the institution and take its legitimacy from different sources appear tapered. In this study, a conceptual evaluation of social institutions and the leader of the institution is made, and the typologies of authority and leadership in the institutions are briefly mentioned.

Key Words: Social Institution, Leader, Leadership, Bureaucracy, Authority

Article type : Research

Jel Classification: M10, M12

Received: 08.03.2020 / **Accepted:** 23.04.2020 / **Published:** 25.06.2020

* Dr. Öğretim Üyesi, Antalya, fehmi**bakir**@yahoo.com, orcid: **ORCID: 0000-0002-3474-7933**

Kaynak gösterimi için:

BAKIR, F. (2020). Antalya Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 1 (1), 53-61

1. GİRİŞ

Toplumsal sistemler ve kurumlar, kişilerden değil kişilerin sistem içerisindeki birbirinden farklı rollerinden meydana gelmektedir. İş bölümü ve uzmanlaşmanın belirgin hale gelmesi ile kişiler arasındaki doğal ve tarihi bağlara yeni ve kuvvetli bağlar ilave edilerek birbirlerinin eksiklerini tamamlatan yeni bir kurum modelinin temeli atılmış olur. Bu sayede uzun tarihsel süreçte ortaya çıkan kurum kültürü, kurum üyelerinin kurum içi ve dışı davranışlarında göstermiş oldukları düzenlilik durumu veya düzenidir denilebilir. Sergilenen benzer davranış kalıpları, kurum üyeleri tarafından benimsenmiş değerlere ve toplumsal ilke ve esaslara göre şekillenmektedir.

Belirlenmiş kurumsal düzenlemeler, kurumun müşterek düşüncelerini, kurumun topluma karşı olan görevlerini, geleceğe yönelik kıymetlendirilen ve geliştirilen kurumun temel esaslarını ve değerlerini, değişime ve gelişime açık olarak devam ettirmek durumundadır. Buradaki en önemli faktörden bir tanesi de kurumu temsil eden ve yönlendiren kişi olan lider ve yönetici grubu olmasıdır.

Lideri, toplumsal kurum için kabul edilebilir kılan temel unsur onun meşruluğudur. Ayrıcalıklı ve üstün bir gücün sahibi olan lider ve yöneticiler, kurum üzerinde hüküm sahibi olur ancak kendisini bağlayan gelenekler, olağanüstü özellikleri ve yasal kuralların varlığı bu sınırı genişletebilir veya kısıtlayabilir. Günümüz modern toplumlarda gücü elinde bulunduran kişiler, yetkilendirilmiş ve belli bir makama getirilmiş lider veya yöneticilerdir.

Modern toplumsal kurumların, mevcut yasal düzenlemelerle çatışma içerisinde olmaksızın kanunların üstünlüğünü tanınması, kendi otoritesinin meşruluğudur. Kurum lideri, bulunduğu kurumda yönetilenlerde var olduğunu düşündüğü potansiyelin farkında olan ve bu gücü kullanarak, mevcut potansiyeli gerçeğe dönüştürebilendir.

Lider, kişisel sorumluluğu yüklenerek, olabilecek sorunları tespit edecek ve problemleri çözüme kavuşturabilecek nitelikte bir kişidir. Kurum hedefi ile liderin hedefi arasında bir eşgüdüm ve uyum içerisinde olması olumlu bir katkı sağlar. Kurum hedeflerini net şekilde belirterek, yaratıcı gücünü ve yeteneklerini kullanarak kurum üyelerini motive eden kişi bir liderdir. Bu anlamda lider, kurumsal değişim ve dönüşüm durumlarında sahip olduğu gücün tonunu ayarlayarak yönetilenleri hedefe yönlendirme sürecini yöneterek kritik bir rol oynar.

Kurum kültürünün oluşabilmesi ve devam ettirilmesi sadece lider ve yönetici kişilerin değil yönetilenlerinde katkıda bulunacağı dinamik bir süreçtir. Dinamik bir değişim süreci kurumun yapısını ve düzenini canlı tutmakla birlikte; kurumsal değerler, kurumun üyeleri tarafından içselleştirildiği sürece üye davranışları bu değerlere göre standartlaşmaya başlayabilir. Kurumsal değerlere sahip olunması ve bu değerlere uygun davranılması kişisel ve toplumsal yaşamın doğal bir durumudur. Bu süreçte geçmiş tecrübelerden faydalanarak sürekli gelişen ve güçlenen bir birlikteliğe ulaşmak nihai hedef olmalıdır. Bu amaçla toplumsal kurumların toplumsal fonksiyonlarını getirebilmeleri için daha güçlü temeller üzerine oturmasına ve güçlenmesine liderlik edecek kişi ve yöneticiler kurumun temel elemanıdır. Toplumsal yaşamın hemen her alanında bir dizi birbirleriyle ilişkili karmaşık faktörlerin bulunduğu göz önüne alındığında lider ve kurum arasındaki etkileşimin önemi ortaya çıkacaktır.

2. Kavram Olarak Toplumsal Kurumlar

Kavramlar, toplumsal eğilimleri anlayabilmemize yardımcı oldukları uzun bir dönem boyunca kullanıldıkları ölçüde geçerli olmaktadır. Bu kavramları geliştiren ve içeriklendiren kişiler belli bir zaman ve mekanda yaşamışlardır. Bundan dolayı kavramlar kısmen bu kişilerin dünya görüşleri, ilgileri ve çıkarımları çerçevesinde geliştirilen ilk tepkileridir. Öncelikle bu kavramların anlamlarını ve süregelen önemlerini gösterilebilmesi için biçimlendirildiği koşullardan söz edilmesi yerinde olacaktır. Kavramların zaman içerisindeki etki alanlarının sorgulanmasına başlanmasında, asıl sorulması gereken, bu düşüncelerin hangi koşullarda yenilendiği, değiştirildiği ve önem kazandığıdır. (Kivisto, 2008:7)

Sosyolojiye kazandırılan önemli kavramlardan sayılan toplumsal kurumlar, ne bir kişinin, ne de bir grubun bir birleşimi değil insanların yaşam tarzlarının örüntüleşmiş bir parçası yani kültürü oluşturan önemli kısımlarından bir tanesidir. Karşılıklı ilişkilerin ve rollerin sonucu olan kurumlar, çoğunluğun paylaştığı ve bazı temel grup gereksinmelerinin karşılanması amacıyla yönelik bir bütünün meydana getirilmesidir. Bu kapsamda değerlendirildiğinde sürekli bir içeriğe sahip olan kurumlar, kişilerin gerçekleştirdiği örüntüler, roller ve ilişkiler ile bir süre sonra gelenekselleşir ancak tüm insan yapısı nesnelere gibi değişime de uğrayabilir. (Fichter, 2009:139)

Kurumlar, toplumun yapısı ve temel değerlerin korunması bakımından zorunlu sayılan ve sürekli kurallar bütünüdür. Toplumsal kurumlar ve belirlenen kalıplar, belli bir toplumda hangi eylemlerin ya da ilişkilerin meşru veya beklenen ilişkiler olduğunu kurallarla belirlerler. Bu bağlamda hemen her toplumda belirli eylemler tekrarlanmakta ve bu tekrarlanmalar eylemlerin kalıplaşmasına ve herkes tarafından kabul gören bir davranış haline gelmesine yol açmaktadır. Devam eden sürecin sonucu olarak bu davranış kalıpları toplumda yerleştiği zaman kurum haline dönüşmektedir. Kabul edilebilir olan toplumsal kurumların, insan davranışlarını normatif olarak düzenlenmesine hizmet etmesidir. Toplumsal kurum, toplumun yapısı ve değerlerin korunması bakımından zorunlu sayılan sürekli kurallar bütünüdür tanımı ile toplumsal yapı ile olan ilişkisi belirlenmiş olmaktadır. (Güçlü, 2015:1-5)

Bir toplumun, devletin ve toplumsal kurumlarında bulunan yapının canlı organizma benzeri bir yapı ile benzeşmesi fikri eski Hint, Çin, Yunan ve Roma felsefik düşüncesi ile örtüşmektedir. Organizmanın, bütün prensiplerine katılarak toplumun ve onu oluşturan kurumların biyolojik organizmanın özel bir çeşidinden başka bir şey olmadığı iddia edilmektedir. Toplum, yapısı gereği biyolojik benzer yasalara bağlıdır; onun organizma olarak fiziksel bir gerçeği bulunmaktadır. (Sorokin, 1994:170-172)

Bu görüşün savunucularından olan Herbert Spencer, toplumu yaşayan bir organizma olarak gören ve bu organizmayı oluşturan tüm unsurların onun hayatıyetine katkıda bulunan bir işlev üstlendiğini ileri süren ve toplumun parçalarının toplamından fazlasını temsil eden organik ve evrilmekte olan bir bütün olarak görmüştür. (Arslantürk-Amman, 2012:484) Bu anlamda toplumsal ilişkiler canlı organizmalara benzer işlevsel ve devam eden ilişkiler ağına benzetilmektedir. Spencer, toplum ve kurumları da içeren alt grupların karmaşıklığı arttıkça karşılıklı bağımlılıklarının da artacağını ifade etmektedir. Toplumun bu dinamik ve değişken yapısı devam eden süreci içermektedir. Aileden başlayarak karmaşık örgütlenmeler sonucu ortaya çıkan kurumlar toplumun organik bir bütün olarak devamını sağlamaktadır. Bu

organik sistem, ilkelden modern kurumlara doğru geliştikçe yeni denge durumuna ve uyum sağlayarak sürekli bir değişime maruz kalmaktadır. (Kinloch, 2014:77-78 ; Freyer, 2012:256)

Modern kurumlarının kendi içyapısındaki alt birimler gittikçe büyüyerek genişlemekle birlikte idari bir nitelik kazanmış ve karar alma yetki ve iktidarı gittikçe merkezileşmiş bulunmaktadır. Bu kurumsal alanların her birinde, önemli kararları alabilme yetkisi olan lider ve yöneticilerin ellerindeki iktidar araçları büyük boyutlara ulaşmış; bürokratik işlemler geliştirilmiş ve sıkılaştırılmıştır. Kurumsal alanlar merkezileşirken, kurumların toplumdaki etki ve sonuçları fazlaca hissedilmiş ve birbirleriyle olan ilişkileri belirgin bir şekilde artmıştır. (Mills, 2017:24-25)

3. Toplumsal Kurumların Önemi ve Değişken Fonksiyonları

Toplumsal yapı içinde yer alan kurumlar, sahip olduğu değerler, ilkeler ve kendilerine has niteliklerinin yanı sıra çalışanları arasında paylaşılan görüşler ve kurallar bütünü ile bir kurum kültürünün oluşmasını sağlamaktadır. Kurumları tanımlayan ve onlara tanıtıcı özelliklerini kazandıran ana etken, içinde var oldukları toplumun nesnel koşullarıdır. Bu kapsamda kurumlar bu nesnel koşulları sağlamlaştırmak ve belirgin hale getirmek üzere toplum tarafından oluşturularak var olurlar. Hiçbir toplum, yaşamsal kurumlar olmadan varlığını sürdüremeyeceği gibi temel ihtiyaçlarını karşılamak zorunda kaldıklarından dolayı bu kurumları korumak durumundadırlar. (Güçlü, 2015:7)

Toplumsal yaşam bir hiyerarşik düzeni gerektirir. Toplum içerisinde yer alan kişiler sosyal statülerine uygun olarak bu hiyerarşik düzen içerisinde ve belli konumlarda bulunarak kendilerine ait rolleri yerine getirirler. Kurumlar, kişilere bu yapı içerisinde bir bütünleşmeye: işbirliğine ve dayanışmaya yol açarak toplumsal davranışlarını kolaylaştırır ve basitleştirir. Toplumun düşünce ve eylem tarzları, kişiler toplum yaşamına girmeden önce büyük oranda düzenlenmiş ve hazır hale getirilmiştir. Hali hazırda var olan duruma ayak uydurmak suretiyle davranışlarını belirlemektedir. (Arslantürk-Amman, 2012:289-294)

Kurumlar, kişilere hazır yapıli toplumsal rol ve ilişki formları temin ederek kişileri birbirlerine yaklaştırmak suretiyle beklentilerini karşılamaktadır. Bu kapsamda kişiler başkaları ile ilişkiye girerken kendilerinden hangi davranışların beklenildiğini bilmekte ve rollerini buna göre oynamaktadırlar. Ayrıca insan davranışlarının koordine edilerek istikrarlı ve uyumlu hale gelmesi kurumlar tarafından sağlanır.

Kurumsallaşmış düşünme ve davranışlar, kişiler için bir anlam ifade eder ve bir güvenlik aracı sağlar. Kurumlar, kişilerin gelişigüzel ve başkaları için tehlikeli olabilecek davranışlarını kontrol etmek suretiyle toplumsal kontrolü sağlarlar. İlgili kurumların var olmaları özellikle toplumsal baskı yoluyla kişilerin davranışlarının kontrol edilmesinde ve düzeltilmesinde son derece etkilidirler. Buna ilaveten kurumlar sorumluluğu yaygınlaştırarak kişilerin sorumluluğunu azaltır ve genel problemler karşısında insan hayatını yaşanılır hale getirirler. Böylece tüm toplum için güvenlik ve denge unsuru olabilirler. (Arslantürk-Amman, 2012:289-294)

Kurumların toplum yaşamını düzenleyen ve kontrol eden olumlu fonksiyonlarının yanı sıra zaman zaman kısıtlayıcı ve dikkate alınması gereken yönleri de bulunmaktadır. Kurumların olumsuz işlevleri, zaman zaman toplumsal gelişmeyi engellemelerinde ortaya

çıkılmaktadır. Toplumsal davranışların koruyucusu ve sürdürücüsü olduklarından katı olma ve değişime karşı direnç gösterme eğiliminde olma durumları söz konusu olabilmektedir. Aynı zamanda kişilerin toplumsal kişiliğini de engellemeye çalışabilirler. Anlaşılan toplumsal yaşamın hemen hemen her alanında kişilerin davranışları toplumsal kurumlar vasıtasıyla düzenleme ve yönlendirmeye konu olduğu görülmektedir. Buradaki sorun, kişilerin özgür davranışları üzerindeki toplumsal baskının yaşamın her alanında amaca hizmet edip etmediği ile ilişkilidir. Kişilerin davranışlarının kontrol edilmediği durumlar otorite boşluğunda kişileri karşı karşıya getirmek suretiyle bir çatışma durumuna getirebilir. Kişi davranışlarına rehberlik edecek kurumsallaşmış uygulamaların olmadığı durumlarda kişiler, kendi davranışlarını planlamada ve karar verme durumunda güçlükler yaşayabileceklerdir. (Güçlü, 2015:8-9)

Toplumsal yaşamı kontrol eden ve kişi davranışlarını düzenleyen kurumların önemli fonksiyonları onların neden bu kadar zorunlu olduklarını bize göstermektedir. Hem toplumsal hem de kamusal alanda bu kadar etkili olan kurumlar iyi yönetilir ve yönlendirilebilirse katkısı artacaktır. Toplumsal kurumları idare eden yönetici ve liderlerin önemi burada karşımıza çıkar.

4. Toplumsal Kurumlarda Lider ve Liderlik Sürecinin zorunluluğu

Uzun süre varlığını sürdüren temel kurumların kendilerine ait temel değişmeyen temel değerleri ve kurum kültürleri bulunmaktadır. Kurum kültürü, toplumsal kurumların kabul görmesinde belirleyici rol oynayan bir olgu olarak karşımıza çıkar. Güçlü bir kurum kültürünün oluşturulmasında kurum ilkelerinin ve değerlerinin belirlenmesi gerekmektedir. Kurumun kendileriyle özdeşleşmiş kurucu kadroları ve yöneticileri, kendilerinde ve çevrelerinde olumlu bir etkileşim ve dönüşümü sağlayarak kurum kültürünün oluşturulmasında yönlendirici güç olarak etkin rol oynar. Bu kültürün oluşumu, kurum üyelerinin algıladığı, karşılıklı etkileşimin sağlandığı ve ast-üst ilişkisinin tanınımının yapıldığı bir süreçtir.

Toplumsal kurumların vazgeçilmez unsurlarından olan sosyo-kültürel kişiliklerin özel bir tipi de "lider" kavramı ile ifade edilen kişidir. Lider, toplumun diğer üyelerinden belli bir takım özellikleriyle ayrılan ve toplumsal faaliyetlere etki ve yönlendirme gücüne sahip kişi olarak tanımlanmaktadır. Bu kapsamda lider, tek bir birey olması bakımından psikolojinin inceleme alanına, iki veya daha çok bireyin bir araya geldiği yerde ortaya çıkması ve diğerleri ile etkileşim sonucunda belli davranış kalıplarına neden olması bakımından dolayı sosyolojinin ana konusu haline gelmektedir. Bu kişi, kurumun kuruluş aşamasında ve devam eden süreçte diğer çalışanlarından daha etkin rol oynaması bakımından kurum davranışlarının kendisinde merkezileştiği bir şahsiyet olarak görüntü sergiler. (Arslantürk-Amman, 2012:177)

Tarihe bakıldığında verdikleri kararlar, durumsal uygulamalar, farklı bakış açılara sahip olmaları ve düşünceleri ile günümüz liderlerine örnek olabilecek pek çok şahsiyet bulunmaktadır.

Roma Cumhuriyeti'ni Roma kapılarında titreten Kartacalılar değil, tüm zamanların en büyük askeri dehalarından kabul edilen Hannibal'dir. Hannibal'in ordusu yenilmez bir ordu değildir. Hannibal'in ordusunda, İspanya'dan gelme Lusitanlar ve Keltler, Alp geçitlerinde kendisine katılmış Galyalılar, İtalya'dan toplanmış paralı askerler, ordunun asıl çekirdeğini oluşturan Libya'lı piyadeler ve Kuzey Afrika'dan katılan Numidya'lı süvariler bulunmaktadır. İtalya'da kaldığı yıllar boyunca ordusunun farklı bileşenlerinin son derece

disiplinli ve tamamen denetim altında kalmış olması Hannibal'in liderlik yeteneğinin bir göstergesidir. O'nun başarısını ve zaferler kazanmasını ancak komutanlarına tam inanç besleyen askerlerin varlığıdır. (Black, 2006:33) Hannibal'in emir ve komutası, ordusunu kesin etkili ve vurucu bir güç olmasını sağlaması ve hedefe yönlendirme sürecidir. Komuta ettiği muharebelerde tutum ve uygulamalarıyla savaş tarihini etkileyen Hannibal'in liderlik vasıfları, dinamik, değişken ve durumsal bir süreç olarak karşımıza çıkar. Bu nitelik, bireysel ve kitle halindeki güçleri teşkilatlandırmak ve tam bir işbirliği ile gerçekleştirilebilir.

Lider ve yöneticiler için önemli olan verecekleri kararların rasyonel olmasıdır. Verilecek kararlar geleceğe yöneliktir ve gelecek belirsizliğin hakim olduğu bir takım riskler içeren sorunları kapsamaktadır. Bu durumda belirtilen amacın gerçekleşmesine yönelik olarak uygun davranış biçiminin ne olabileceğine ilişkin yargının, gelecek zamanda ne ölçüde geçerliliğini koruyacağı da bilinmemektedir. Ayrıca geçmiş zamanda benzer konularda verilen kararların ve uygulamaların, geleceğin belirsizlik göstermesi muhtemel sorunlarına karşı alınan risklerin ne derece etkili olacağı da kestirilememektedir.

Söz konusu durumsal değişimler, lider ve yöneticilerin davranışlarının çevresel koşullara ve değişken durumlara bağlı olduğunu gösterse de öncelikle hangi koşulların önemli olduğunun belirlenmesi ve uygun liderlik yönetiminin uygulanmaya geçirilmesi çok daha fazla önem arz etmektedir. Lider ve yöneticilerin değişken durumlar karşısında verdikleri kararların kurumun gücü olduğu kadar liderin yönetme arzusu ve gücüdür.

5. Lider ve Yönetici Otoritesinin Toplumsal Kurumlar Üzerinde Etkileri

Kurumun kendini adlandırmasıyla birlikte kurumun temel özelliği ön plana çıkar ve kendi içerisinde bir hiyerarşik düzeni gerektirir. Kişiler sosyal statüleri gereği bu hiyerarşik düzen içerisinde ve belli konumlarda bulunarak verilen görevlerini yerine getirirler. Toplumsal kurumların görevlerini nasıl yerine getirdiklerini anlamak için bürokrasi kavramına bakmak gerekmektedir. Bürokrasi, yetki verilmiş yönetici topluluğu veya liderleri ile belirlenmiş bir idare sisteminde geçerli prosedürler ve işlerden oluşan genel genel bir yönetim sistemidir. En özgün halini Weber'de bulan bürokrasi kavramı, Weber düşüncesinde bir ideal tip olarak değerlendirilmesine rağmen kapsam olarak sınırlı olmayan bir olgu olarak karşımıza çıkar. (Marshall, 1999:85 ; Weber, 2011:34)

Modern kavramlarla tanımlanan modern devletin ve modern kurumların en temel biçimsel özelliği, kuralları değiştirebilecek idari ve hukuki düzenlemelere sahip olmasıdır. Bu sayede hukuki düzenlemelere tabi olan idari görevlilerin örgütlü kurumsal eylemleri de ortaya çıkmaktadır. Söz konusu bu sistem sadece yönetilenler üzerinde değil daha geniş kapsamda hükmettiği alandaki tüm eylemlerde nihai söz sahibi olmasını da gerektirir. (Weber, 2011:44)

Kurum içerisinde bürokratikleşmenin kendisi hiyerarşik rol yapısından, kişi inisiyatifi olmadan ve kesin hatları netleştirilmiş kurallardan, dosyalama sisteminden, rol eğitiminden ve rolü olan kişilerin eksiksiz kapasitelerinden meydana gelmektedir. Bir taraftan bürokratikleşme örgütsel etkinliğe katkıda bulunurken aynı zamanda üst düzey bir denetime ve kişisiz ilişkilere sebep olabilmektedir. (Kinloch, 2014:142)

Weber'e göre, otorite sisteminin meşruluğu toplumsal olarak ancak önemli ölçüde kendisine uyulma ihtimalinin olması ve bununla ilgili uygulamanın gerçekleşmesi şeklinde değerlendirilmelidir. Belli bir durumda öne sürülen meşruluk tezinin büyük ölçüde ve kendi türüne göre geçerli sayılıp ona uyulması gerçeğidir. Otorite sahibi olduğunu öne süren kişilerin konumunu ve gücün kullanım araçlarının seçimini belirleyen gerçekte budur. (Weber, 2011:52 ; Weber, 2007:106)

Weber'e göre yasal, geleneksel ve karizmatik otorite veya liderlik olmak üç temel egemenlik türü bulunmaktadır. Tipoloji, itaat etmeyi yöneten güdülerin özel niteliği üzerine kurulmuştur. Yasal otorite emirleri ve egemenliği kullananların meşru olduğu inancı üzerine kuruludur. Geleneksel otorite, geçmiş dönem geleneklerinin kutsal niteliği ve gelenek tarafından otoriteyi kullanmaya çağırılanların meşru olduğuna dayanır. Karizmatik otorite ise, liderin kutsal niteliğine veya kahramanlık gücüne ve onun tarafından getirilen veya yaratılan düzene gösterilen olağanüstü bir itaat üzerine kuruludur. (Aron, 2010:393 ;Weber, 2011:54)

Yasal otorite, bir kişinin belirlenmiş bir üstünün otoritesini, bu otoritenin yasalara uygun bir biçimde kullanıldığı için meşru kabul edilmesi gerektiği anlamını taşımaktadır. Buradan anlaşılan yasal otoritenin diğer otorite tiplerinden ayırt edici özelliği onun meşruluğunun formel ve kişisellikten arınmış bir temele dayanmış olmasıdır. Otoriteyi elinde bulunduran kişinin otoritesi ve meşruluğu onun kişisel özelliklerinden değil doğrudan doğruya herkes için aynı şekilde ve ölçüde geçerliliği olan ve genellikle arz eden yasal olduğu kabul edilen soyut bir norm uygulanmasından kaynaklanmaktadır. (Vergin, 2010:75 ;Weber, 2011:56)

Yasal otorite bürokratik kökenli olup akılcı kurallara göre saptanır ve işlemektedir. Yöneticiler geleneklere ve kişisel itaat ölçütlerine göre değil, nesnel koşul ve ölçütlere yasalarda açıkça öngörülen biçimde seçimle gelirler. Söz konusu emirler ve uygulamalar, kaynağını değişmez geleneklerden ve kişilerden değil yasalarda yazılı olarak belirtilen uygulamalardan alırlar. (Armağan, 1988:151)

Yasal otoritenin devamı ve meşruluğu, hukuk kurallarının doğruluğuna ve olan inancıdan ileri gelmektedir. Yönetenler, yönetime atama veya seçim yoluyla gelmekte böylece hukuk kurallarının koymuş olduğu sınırlar içerisinde gücünü kullanabilmektedir.

Geleneksel otorite, atalardan kalma geleneklerin kutsallığına ve her daim geçerliliğine ilişkin bir inanç durumundan beslenmektedir. Bu otorite tipinde herhangi bir yeniliğin kabul edilmesi ve meşru sayılabilmesi onun önceden denenmiş olmasından dolayı doğru olduğuna inanılan örf tarafından tasdik edilmesine bağlıdır. Yöneten ve yönetilenler arasındaki ilişkinin niteliği uyarınca otorite her ne kadar kişiselleşmiş olsa da geleneksel liderin meşruluğunu devam ettirebilmesi için geleneklerin çizmiş olduğu çerçeve içerisinde hareket etmesi gerekmektedir. (Vergin, 2010:69 ; Weber, 2011:69)

Geleneksel otorite de toplumsal yaşamda farklılaşmanın eskiden olduğu gibi ve devam edeceği görüşü ve inancı bulunmaktadır. Yönetenler, gelenek ve göreneklere dayanarak egemenliklerini sürdürürler. Geleneklere bağlılıktan doğan değerler, geleneklerin belirlediği liderin emirlerine uymayı bir görev olarak ortaya koyar. Liderin emir ve uygulamaları kutsal sayılarak tartışmasız bir biçimde benimsenmiş ve sadakat ise bir görev olarak algılanmıştır. (Armağan, 1988:151)

Weber'in bu otorite tipinde gücün meşrulaştırılması eski inançlara ve işin icrasında geleneksel metotların doğru kullanılmasına bağlıdır. Geleneksel liderin kendisine miras kalan statüsü, törelerle sınırlandırılmıştır.

Karizmatik otorite ise, diğerlerine göre açıklanması ve anlaşılması en zor otorite tipidir. Karizmatik temellere dayanan bu otorite tipi, liderin veya yönetici kişilerin istisnai, olağandışı, adeta olağanüstü yetenekler taşıdığı ve onun kutsal kişiliğe sahip bir kahraman olduğu inancına dayanmaktadır. Lider pozisyonundaki kişi, var olduğu toplumda karizma sahibi olarak teşhis edildiği, öyle algılandığı veya öyle görüldüğünden dolayı sorgulanmadan kabul görmektedir. (Vergin, 2010:64-65 ; Weber, 2011:90)

Toplumsal bunalımların ve kırılmaların yaşandığı dönemlerde gelenekler ve yasalar büyük ölçüde geçerliliklerini kaybederler. Bu dönemde kitleler problemlerini kökten çözümlenebilecek olağanüstü niteliklere sahip liderleri arama çabasına girerler. Karizmatik otoritenin kaynağı, lidere bağlanan kitlelerin, onda doğaüstü bir takım nitelikler olduğuna inanmalarındadır. Her toplumda otoriteyi elinde bulunduran ve otorite düzenine uymak durumunda kalan yönetilenler grubu bulunmaktadır. Egemenlik biçimi ve düzeyi ne olursa olsun, otoriteyi elinde bulunduranlar diğerlerinden ayrılır ve sahip oldukları ayrıcalıklarını sürdürürebilmek için kendi iktidarlarını sürekli kılmak eğiliminde olurlar. (Armağan, 1988:152)

Weber ve diğer otorite kuramcılarının iddiaları, herhangi bir kurumda, az sayıda kişinin otorite sahibi ve bu mevkilerde bulunmalarının onları, bu otoriteye maruz kalan yönetilenlerle otomatik olarak karşı karşıya gelebileceğidir. Otorite sahibi olanların genel olarak ortak bir kültüre sahip olduklarını, kendi mevkilerini korumak için örgütlenmiş olduklarını belirtirler. (Wallace-Wolf, 2012:117)

Meşruluğun kaynağı ne olursa olsun günümüz yönetim sistemleri, yönetimin artan güçlüklerine rağmen kendi toplum ve kurumlarının amaçları doğrultusunda kurumları yönlendirebilecek nitelikli lider ve yönetici kadrolarına her zaman ihtiyaç duyacaklardır. Liderler ve yöneticiler, karmaşık sorunlarla başa çıkabilecek beceriye sahip olmalı ve belirsizlik durumlarında ortamı şekillendirebilecek bir şekilde kurumlarını idare etmeye hazır olmalıdırlar.

6. Sonuç

Toplum kavramını, toplumu meydana getiren alt kurumları ve fonksiyonları ile birlikte bir bütün ele almak gerekmektedir. Bir bütünü oluşturan unsurların uyumlu bir şekilde bir araya gelmesi ve çalışabilmesi toplumu bir amaç etrafında şekillendirir. Kurumların kendilerine has fonksiyonları olmasına rağmen bir bütün içerisinde olmaktan etkilendikleri gibi bütünü de farklı şekillerde etkilerler. Kurumlar etkilendikçe toplumu etkileyerek denge ve uyuma ulaşarak kişiler üzerinde etki sağlar. Kurumlarda bu süreçte davranışları ve uygulamaları ile kendi kültürlerinin oluşmasını sağlayarak var olurlar.

Modern kurumların karmaşık organizasyonları uzmanlaşma ve işbölümü ile bürokratik bir yapıya dayanmaktadır. Bu yapılanma beraberinde bürokratik ve hiyerarşik bir yapıyı da beraberinde getirmektedir. Hiyerarşik yapının en tepesinde bulunan lider ve yöneticilerin kurumun ihtiyaçlarını karşılama ve sorunların çözümünde önemli fonksiyonları bulunmaktadır. Max Weber'de hayat bulan karizmatik, geleneksel ve yasal otoriter yönetim sistemleri, liderin meşruluğunu sağlaması bakımından bir dayanak olsa da lider ve yöneticiler, dinamik ve değişken durumlar karşısında kendi meşruluğunu sağlayacak argümanlarla kurumu hedefine yönlendirebilecek kabiliyette ve esneklikte olmalıdır.

Lider ve yöneticilerin, isabetli görüş ve davranış oluşturabilmeleri için kendi düzeylerinde niteliklere, tecrübe ve bilgiye dayalı ilke ve esaslara, farklı bakış açılarına ve kavramsal yeteneklere sahip olmaları gerekmektedir. Toplumun ve kurumların başarısı ve varlıklarını sürdürebilmeleri için uygulama becerisi yüksek ve güçlü liderlere ve yöneticilere ihtiyaç bulunmaktadır. Yönetmek ve yönlendirmenin zorluğu ve zorunluluğu bir kez daha ortaya çıkar.

Kaynakça

- ARMAĞAN, Sibel - ARMAĞAN, İbrahim (1988), Toplumbilim, Ankara: Yeniçağ Yayınları
- ARSLANRÜRK, Zeki - AMMAN, A. Tayfun (2012), Sosyoloji, İstanbul: Çamlıca Yayınları
- ARON, Raymond (2010), Sosyolojik Düşüncenin Evreleri, Çev. Korkmaz Alemdar, İstanbul: Kırmızı Yayınları
- BLACK, Jeremy (2006), Bütün Zamanların Yetmiş Büyük Savaşı, Çev. Nurettin Elhüseyni, İstanbul: Oğlak Yayınları
- FICHTER, Joseph (2009), Sosyoloji Nedir, Çev. Nilgün Çelebi, Ankara: Anı Yayıncılık
- FREYER, Hans (2012), Sosyoloji Kuramları Tarihi, Çev. Tahir Çağatay, Ankara: Doğu Batı Yayınları
- GÜÇLÜ, Sevinç (2015), Kurumlara Sosyolojik Bakış, Ed. Sevinç Güçlü, İstanbul: Kitabevi Yayınları
- KINLOCH, Graham C. (2014), Sosyolojik Teori, Çev. Tülin Günşen İçli-Dursun Ayan, Ankara: Birleşik Yayınevi
- KIVISTO, Peter (2008), Sosyolojinin Temel Kavramları, Çev. İhsan Çapcıoğlu-Sefer Yavuz, Ankara: Birleşik Yayınevi
- MARSHALL, Gordon (1999), Sosyoloji Sözlüğü, Çev. Osman Akınhay-Derya Kömürcü, Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları
- MILLS, C. Wright (2017), İktidar Seçkinleri, Çev. Ünsal Oskay, İstanbul: İnkılap Yayınları
- SOROKIN, P.A. (1994), Çağdaş Sosyoloji Kuramları, Çev. M. Münir Raşit Öymen, Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları
- VERGİN, Nur (2010), Siyasetin Sosyolojisi, İstanbul: Doğan Kitap Yayıncılık
- WALLACE, Ruth A.- WOLF, Alison (2012), Çağdaş Sosyoloji Kuramları, Çev. Leyla Elburuz - M. Rami Ayas, Ankara: Doğu Batı Yayınları
- WEBER, Max (2011), Bürokrasi ve Otorite, Çev. H. Bahadır Akın, Ankara: Adres Yayınları
- WEBER, Max (2007), Sosyolojinin Temel Kavramları, Çev. Medeni Beyaztaş, İstanbul: Bakış Yayınları



TURİZMİN SOSYO-KÜLTÜREL ETKİLERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME

Emre DEMİR*

ÖZ: Turizm, insan faktörü ile başlayan bir hareket olmakla birlikte, ülkeler açısından ekonomik, sosyal ve çevresel (fiziksel) etkiler barındırmaktadır. Araştırmacılar son yüzyılda turizmin etkilerine artan bir ilgi göstermişlerdir. Bu ilginin en temelinde ekonomik etkiler olsa da turizm sadece bir ekonomik olay değil, aynı zamanda sosyal ve toplumsal yapıyı etkisi altına alan bir faaliyet niteliğindedir. Turizmin sosyal etkilerini ölçmenin zor olmasına karşın, turizmin değer sistemlerinde; bireysel davranışlarda, aile ilişkilerinde, kolektif yaşam tarzında, ahlaki davranışta ve yaşam standartlarında değişime neden olduğu bilinmektedir. Bu çalışmanın amacı, turizm faaliyetlerinin sosyal ve toplumsal çevrede yarattığı etkileri üzerine bir incelemede bulunmaktır. Yapılan araştırmada; ev sahiplerinin turizme karşı tutumları ve algıları, turizmin sosyal etkilerini ortaya çıkardığı ve bu etkilerin sakinlerin yaşam standartlarına göre değişim gösterdiği anlaşılmaktadır. Çalışma bu bağlamda, turizmin gelişimine ve sürdürülebilirliğine ilişkin bilgiler sunar.

Anahtar Kelimeler: Turizm, Turizm Sektörü, Sosyo-Kültürel Etkiler, Sosyal Çevre, Kültürel Çevre

Makale Türü : Araştırma makalesi

Jel Sınıflandırması: L83, A13, Q51

Geliş tarihi:02.05.2020 / **Kabul Tarihi:** 24.05.2020/ **Yayın Tarihi:** 25.06.2020

INNOVATIVE BEHAVIOUR: A STUDY OF SCALE ADAPTATION

ABSTRACT: Tourism is a movement that starts with the human factor, it has also economic, social and environmental (physical) effects for countries. Researchers have shown an increasing interest in the effects of tourism in the last century. Although economic effects are at the core of this interest, tourism is not only an economic event, but also an activity that affects the social and social structure. Although it is difficult to measure the social effects of tourism, in the value systems of tourism; It is known to cause changes in individual behavior, family relationships, collective lifestyle, moral behavior and living standards. The aim of this study is to make an investigation on the effects of tourism activities on society and social environment. In the research conducted; it is understood that the attitudes and perceptions of the hosts towards tourism reveal the social effects of tourism and these effects vary according to the living standards of the residents. In this context, the study provides information on the development and sustainability of tourism.

Key Words: *Tourism, Tourism Sector, Socio-Cultural Effects, Social Environment*

Jel Classification: L83, A13, Q51

Received: 02.05.2020/ **Accepted:** 24.05.2020/ **Published:**25.06.2020

* Doktora Öğr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla, emredemir3407@gmail.com **ORCID:** [0000-0001-5746-8550](https://orcid.org/0000-0001-5746-8550)

Kaynak gösterimi için:

DEMİR, E. (2020). Antalya Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 1 (1), 62-77

GİRİŞ

Temel olarak Batı kültürüne ait deneyim olarak tabir edilen turizmin bir yer değişikliği ve sık sık rutin ya da sıradan bir değişiklik içerdiği gerçeğine dikkat çekilmekle birlikte, turizm olarak ölçülen çok çeşitli amaç ve faaliyetler göz önüne alındığında onun; sosyal, politik, ekonomik, hukuk, teknolojik, ekolojik çevre ile olan ilişkilere dayanan bir küresel sistem olduğu görülmektedir (Middleton, 1994: 4). Teknik olarak turizm konusu incelenirken, turist faktörü karşımıza çıkmaktadır. Turistler sadece tatilde olan insanlar değil, iş dünyası, yurtdışında okuyan öğrenciler, dini turistler (hacılar) vb. olmaktadır (Sarpley, 2006: 22-23). Turizmin bu niteliği, onun insan faktörü ile başlayan ve yine insan ihtiyaçlarına göre şekillenen bir faaliyet olduğunu göstermektedir. Gerçekleşen bu süreç içerisinde gerek turizmi şekillendiren turist faktörü gerekse turistin ihtiyaçlarına göre şekillenen piyasa içerisinde sosyal yapıyı etkilemektedir. Bu etkilerin olumlu veya olumsuz sonuçları, sosyal yapının değişimi ve gelişimi ile yakından ilişkilidir. Bu açıdan turizm olayının merkezinde bulunan insan varlığı, merkez çevrenin sosyal ve toplumsal etkileşimi ile bağdaşmaktadır.

Bu çalışmanın asıl amacı, turizmin ve turizm sektörünün uluslar üzerindeki sosyal etkilerini ortaya koymaktır. Bu bağlamda turizmin ziyaretçi ve ev sahibi toplumlar üzerindeki etkileri üzerine yapılan literatürün ve araştırmaların gözden geçirilmesi, belirli sınıflandırmalar altında açıklamalar getirilmesi ve ilave araştırmalar ile desteklenmesi planlanmıştır. Çalışmanın geri kalanı şu şekilde devam etmektedir: Birinci bölümde turizm sektörüne ilişkin açıklamalar ve veriler; ikinci bölümde turizmin sosyal etkilerine ilişkin literatür taraması; üçüncü bölümde turizmin sosyal ve kültürel etkileri; dördüncü bölüm yani son bölümde ise sonuç ve tartışmayı sunmaktadır.

1. Turizmin Sosyo-Kültürel Eğilimi

Aslen turizm olayının başlangıcı ele alındığında, geçici göç hareketleriyle veya seyahat kavramıyla ilişkilendirildiği görülmektedir. İnsan hareketliliklerinin zaman içerisinde “geçici” ve “kalıcı” anlamlar ile açıklanması da turizm olayını gün yüzüne çıkaran etmenlerdendir. Hareketlilik aralığına odaklanmak, turizmin etkilerinin incelenmesi açısından da önemli bir boyut sunmaktadır. Bireylerin yaşam süresi boyunca hareketliliklerinin incelenmesi, turizm ve göç arasındaki ilişkileri anlaşılır kılmaktadır. Böyle bir yaşam biçimi yaklaşımı, insanların konumlar ve faaliyetler arasında tüketim modlarını nasıl değiştirdiğini incelemek için de son derece pratik uygulamalara sahip olabilmektedir. Ayrıca, turizm etkileri üzerine yapılan araştırmaların çoğu, varış noktasında da ortaya çıkma eğilimindedir (Lew vd., 2004). Dolayısıyla, bu alanda şimdiye kadar yapılan çalışmaların çoğu, turistlerin kendileri için olan etkilerden ziyade, turizm alanlarında yerel toplumlar üzerindeki sosyal etkilerin anlaşılmasıyla ilgili olmuş ve çalışmalar bu alanda yoğunlaşmıştır.

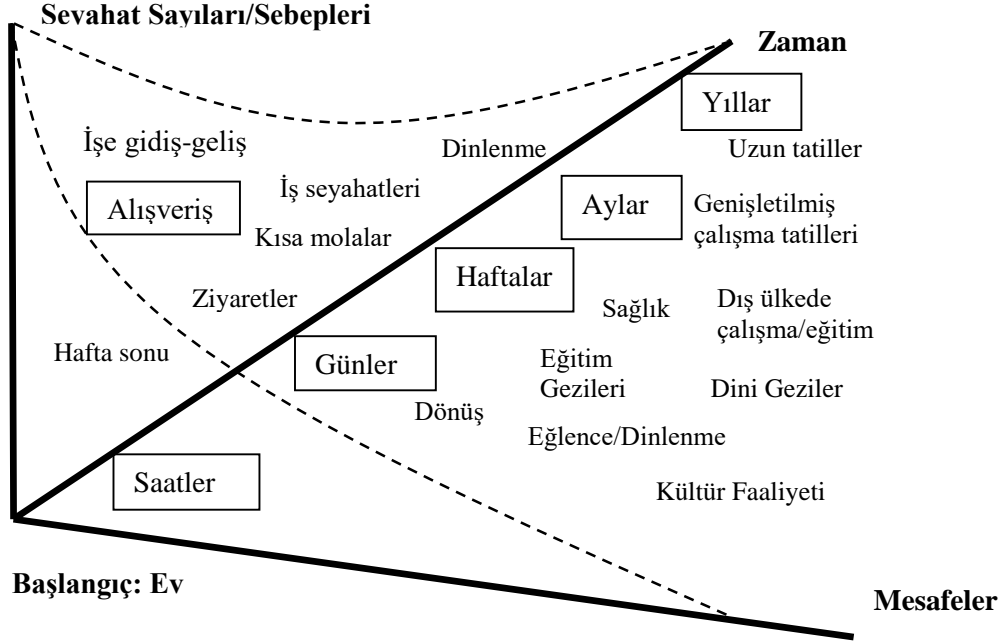
Turizm; ülkelerin gelişmesinde lokomotif görev üstlenen sektörlerden biri durumundadır. Günümüzde turizme önem veren ülkeler diğerlerinden daha hızlı gelişebilmektedir. Bu bağlamda turizmin bağlantılı olduğu üç temel konu aşağıda sıralanmaktadır (Page, 2007: 34-35):

- İnsanların hareketi,
- İnsanların ilişkilerini, toplumlarını dışına çıkma ihtiyaçlarını ve bu ihtiyaçları karşılayan ürünleri sağlayarak hizmet vermeye çalışan geniş bir etkileşim sistemi,

- Ekonomik bir sektör veya sanayidir.

Şekil 1' de gösterilmekte olan ilişki, bir bireyin veya toplulukların yaşamları boyunca hareketlerinin toplamalarının merkezi bir bölgeden (ev) olduğu bilinmektedir. Bu konjunktürde, turizm ile sık sık göç ve geçici seyahatler olarak kabul edilen çeşitli faktörler arasındaki ilişkiler belirtilmektedir (Bell ve Ward, 2000).

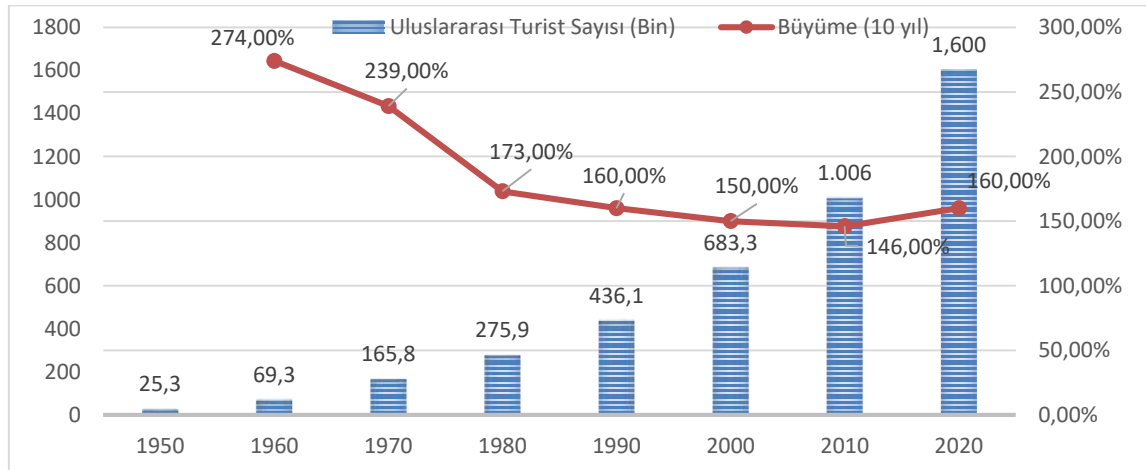
Şekil 1. Zaman ve Mekân Hareketliliği Kapsamında İnsan Faktörü



Kaynak: Gössling ve Hall, 2006: 17-18.

Turizm faaliyetlerinin sosyal etkileri, ekonomik koşulları ve yarattığı etkiler ile sektörel bazda turizm hareketi günümüzde daha belirgin hallerde görülmektedir (Callaghan vd., 1994: 31). Geçtiğimiz yüzyılın ikinci yarısından itibaren turizm sektörü, dünya ekonomisinde hızla büyüyen sektörlerden biri haline gelmiştir. Bu özelliği ile araştırmacılarında dikkatini çeken turizm sektörünün Grafik 1'de 1950 itibaren dünya çapındaki turist sayılarının ve 2020 yılına kadar beklenen tahminlerin gelişimini gösterilmektedir.

Grafik 1. Dünyada Meydana Gelen Turizm Faaliyetleri Rakamları



Kaynak: Dünya Turizm Örgütü (UNWTO)

1950’li yıllardan itibaren küreselleşmede yaşanan gelişmeler ve bu gelişmelerin akabinde turizm sektörüne etkisi ilk olarak gelir veya ekonomik düzlemde değil, insan faktörünün uluslararası alanda dolaşımının serbestleşmesinden ileri gelmektedir. İnsanların dolaşımlarında meydana gelen serbestleşmeye bağlı olarak ulusal toplumların birbirleri ile olan iletişimleri artmış ve bu bağlamda, toplumlarda yaşanan yeni değişim ve dönüşümlerde turizm faaliyetlerinin izleri görülmüştür. Sonuç olarak turizmin sosyal etkileri konusunda küreselleşmenin önemli faktör olduğu görülmektedir.

Turizm, ziyaretçilerin veya ziyaretçilerin genellikle turizm olayını gerçekleştirdiği yerler üzerinde üç önemli etkiye sahiptir; bunlar çoğunlukla ekonomik, sosyo-kültürel ve çevresel niteliktedir (Cooper vd., 2008). Turizm genişledikçe bir bölgeye getirilebilecek olası fayda ve zararların anlaşılması ve araştırılması gerekmektedir. Özellikle turizmin yarattığı potansiyel kazanca rağmen, yerel sakinlerin bu gelirin alıcıları olup olmadığı, küresel olaylara şiddetle cevap veren geçici bir endüstrinin sürdürülebilirliği, yerlerin metalaştırılmasıyla birlikte gelen otantiklik ve doğal ortamın zarar görmesi gibi sorular bulunmaktadır (Sharma vd., 2008).

2. Turizmin Sosyal Etkilerine İlişkin Ampirik Literatür

Araştırmacılar, ekonomik ve sosyal öneme sahip bir faaliyet haline gelinceye kadar turizm kavramına ilişkin terminoloji ve tanımlara, incelemelere çok az önem verdiği görülmektedir. II. Dünya Savaşı sonrası kişisel seyahatlerde büyüme ve ülkeler ve destinasyonlardaki ekonomik refah ile göreceli önemini arttırması, ilgili araştırmalarda buna paralel bir büyüme gerçekleşmiştir. Bu bağlamda turizm istatistiki ölçümleri ancak 1950’lerde başlamıştır.

Turizm yaşanan gelişmeler ve artan önemi ile birlikte sosyal etkilerini ortaya koymak için birçok çalışma yapılmıştır. Araştırmacılar bu hususta özellikle yerel halk üzerinde çalışmalar gerçekleştirmiş ve yerel halkın davranışlarını gözlemlemiştir. Bu yöntem, turizmin sosyal etkilerinin anlaşılması amacıyla ideal bir gözlem niteliği taşımaktadır. Aşağıda turizmin sosyal etkilerine ilişkin bazı çalışmalar sunulmaktadır.

Pizam ve Milman (1986), turizmin sosyal etkilerinin hiçbir zaman evrensel olmadığını savunmuşlardır. Bu bağlamda turizmin sosyal etkilerinin; turizm faaliyetleri, turistler ve ev sahipleri arasındaki kültürel ve ekonomik mesafe, varış yerinin ve nüfusunun emilebilme yeteneği arzu edilen yerel faaliyetlere zarar vermeyen turistler ve turizm gelişiminin hızlılığı ve yoğunluğu çerçevesinde belirlendiğini ifade etmişlerdir.

Kozak ve Nergis’e (2012) göre turizmin sahip olduğu özelliklerin gereği olarak bir bölgeyi ziyaret eden birey ve topluluklar ile gerek endüstride görev alan gerek sahip olduğu kültürel değerlerle bir turizm ürünü oluşturan bölge halkı arasında sosyo-kültürel ve sosyoekonomik etkileşimler gerçekleşmektedir.

Khan vd. (1990) göre turizm; insanların dünyaya ilgisinin artması, yabancı ve yabancı tatların anlaşılması, sunulan hizmetlerin kalitesi (oteller, restoranlar, mağazalar) ve kitle iletişim araçlarının kalitesi açısından olumlu sosyal etkilere sahip olsa da; fuhuş, çıplaklık, ahlaki davranışların bozulması, uyuşturucu kaçakçılığı, hırsızlık, artan suç oranı, sosyal ve kültürel değerlerde kayma, sanat eserlerinin kalitesini düşürme ve bunun korunması ile ilgili konular gibi olumsuz sosyal etkiler meydana getirebilmektedir.

Lindberg ve Johnson (1997), yerel halkın yerleşik değerlerinin, ekonomik kazanımla ilgili gücünün toplum içindeki bozulma ile ilgili değerlerden daha iyi bir tutum öngördüğünü ifade etmişlerdir. Bu husus algılanan ekonomik etkilerin, suç ve estetik etkilerden daha fazla etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Boissevain (1979), Malta'nın az gelişmiş adası Gozo'da yapmış olduğu çalışma sonucunda, turizmin gelişmesinin bölgede kalıcı işler yarattığını ve dolayısıyla turizmin, gençlerin bölgeden göç etme alışkanlıklarını engellediğini ortaya koymuştur.

Gamper (1981), Güney Avustralya'daki iki topluluktan yaptığı çalışma sonucunda, turizmin yerel çiftçilerin tarlalarını terk etmelerine ve odaları turistlere kiralamasına neden olduğunu ortaya koymuştur.

Allen vd. (1988) yerel topluluklarındaki turizm gelişimi düzeylerine göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla, Colorado Kırsal Rekreatyon Geliştirme Projesi kapsamında 20 kırsal toplulukta yapmış oldukları anket sonucunda; turizm gelişimi ile toplumun boyutlarının memnuniyeti veya önemi arasındaki ilişkinin, genellikle vatandaş katılımı, kamu hizmetleri ve çevre ile turizm gelişimine en duyarlı olduğu arasındaki ilişkinin bulunmadığını ortaya koyan iki önemli kanonik değişken ortaya koymuşlardır.

Wang ve Miko (1997) tarafından yapılan bir araştırmada turizmin, ABD milli parklarında doğal çevreye etki etmesi nedeniyle su kalitesi problemleri, hava kalitesi problemleri, bitki örtüsü (bitki örtüsü) veya yaban hayatı (fauna) problemleri ve kıyı şeridi kıyı problemlerine neden olduğunun sonucuna varmışlardır.

Casado-Diaz (1999), İspanya'daki Torreveja için bir örnek olay incelemesi kullanarak konut turizminin sosyo-demografik etkilerini araştırmıştır ve bu çalışmanın sonuçlarında turizmle ilişkili kentleşme ile nitelendirilen sektörlerin geleneksel kent merkezindeki farklı sosyo-demografik özelliklere sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu hususta, nüfusun demografik yapısının yaş profilindeki artış, yaşlı bir popülasyonun bölgeye göçünün artmasının bir sonucu olarak değerlendirmiştir.

Özdemir vd. (2000), Belek, Girne ve Karpaz bölgelerinde yapmış olduğu çalışma sonucunda turizm hareketlerinin insanların ve ülkelerin birbirlerini tanımalarına aracı olduğu, belirli bölgelerin süratle büyümesine ve kalkınmasını desteklediği konusunda ortak sonuca varmışlardır.

Madan ve Rawat (2000), Mussoorie, Garhwal Himalaya'da (Hindistan'daki bir tepe beldesi) yapmış oldukları araştırmalar sonucunda turizmin ortaya çıkardığı yoğunluk nedeniyle turistlerin, otellerin ve diğer ilgili işletmelerin altyapılara ve üst yapı tesislerine olan talebi arttırmaları nedeniyle turizmin doğal çevre üzerinde büyük bir stres yarattığını tespit etmiş, aynı zamanda bölgede turist mevsiminde artan nüfusla başa çıkmanın; altyapı hasarlarına, kentsel genişlemeye ve akabinde çevresel bozulmaya neden olduğu sonucuna varmışlardır.

Gürbüz (2002), Safranbolu üzerinde yapmış olduğu anket çalışması neticesinde, yerleşiklerin çoğunluğunun (%87) turizmin sosyal çevreyi olumlu etkilediği düşüncesinde olduklarını ortaya koymuştur.

Wilson (2008), Meksika üzerinde turizmin ekonomik ve sosyal etkilerini araştırmış ve turizmin Meksika'da döviz kazancını teşvik etme, istihdam sağlama ve göç akışlarını merkezileştirme açısından başarılı olduğunu tespit etmiştir. Ancak bunun yanı sıra, ülke

içerisindeki gelir dağılımındaki bozulmalara, düşük işçi ücretlerine, doğal ve tarihi dokulardaki bozulmalara dikkat çekmiştir.

Sharma vd. (2008), Avustralya- Sunshine Coast sakinlerin turizmden kaynaklanan sosyal etkilere ilişkin algılarını ve sosyal kaygılarını belirlemek amacıyla yapmış oldukları anket çalışmasında elde ettikleri sonuçlara göre konut sakinlerinin turizmi, dünyanın diğer bölgelerinden insanlarla tanışma fırsatının, katılımcıların kültürlerini ve toplumlarını daha iyi anlamaları için değerli bir deneyim sunduğunu algıladıklarını ortaya koymuş, aynı zamanda bu bölgedeki yerel halk için turizmin trafik sıklığı üzerinde en yüksek etkiye sahip olduğu bulgularına erişmişlerdir.

Çalışkan ve Tütüncü (2008), Aydın- Kuşadası üzerinde yapmış olduğu anket çalışmasında, yerel halkın ekonomik beklentilere dayalı olarak turizme olumlu yaklaştığı ve bu bağlamda turizmin sosyal çevreyi olumlu etkilediğine ilişkin görüşler ortaya çıkarmışlardır.

Mesci ve Dönmez (2016), Bolu- Mudurnu üzerinde yapmış oldukları çalışma sonucunda yerel halkın turizmi sosyal, ekonomik ve çevresel etkilerini olumlu algıladıkları tespit edilmişlerdir.

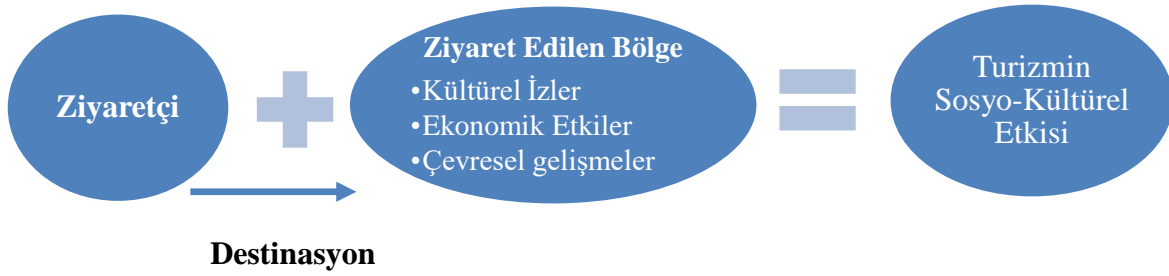
Woo vd. (2016), Amerika Birleşik Devletleri'nde dört turistik destinasyona sahip topluluk sakinleri ile yaptıkları anket sonuçlarında, toplum sakinlerinin yaşam memnuniyeti ile turizm sektörüne arasında anlamlı ilişkinin varlığını tespit etmişlerdir.

Yapılan çalışmalarda görüldüğü üzere ağırlıklı olarak turizmin sosyal etkilerinin olumlu olduğuna ilişkin görüşler bulunmaktadır. Bazı çalışmalarda turizmin sosyal çevreye olan olumsuz yönleri belirtilmiş olsa da yerel halkın, özellikle gelişmekte olan ülkelerde, tutumları olumlu yönde seyretmektedir. Bu sonuçların ekonomi ile ilişkilendirilmesine karşın, yaşam alanlarına göre turizm endüstrisine bağlı konut sakinleri ve turizme bağlı olmayan konut sakinleri arasında farklılık gösterebilmektedir.

3. Turizmin Sosyo-Kültürel Etkileri

Turizm sosyal ve toplumsal etkileri, en az ekonomik etkileri kadar önemli bir konudur. Bu bağlamda turizmin, sosyal çevre üzerinde meydana getirdiği etkilerin anlaşılması için; birey, sosyal yapı ve kültür üzerindeki etkilerinin bilinmesi gerekmektedir. Bu açıklamalar doğrultusunda turizmin sosyal çevre üzerine olan etkilerini daha belirgin kılmak amacıyla bazı sınıflandırmalar yapılmıştır. Yapılan bu sınıflandırmalar altında sınırlandırılan konu, turizmin sosyal etkilerini daha belirgin bir suretle ortaya çıkarmaktadır. Ancak bu sınıflandırmalara geçmeden önce, turizmin etkilediği sosyal çevre ve toplumun, aslen bir turizm ürünü olduğunun altı çizilmelidir. Diğer bir ifadeyle ziyaret edilen ve etkileşim içinde bulunan sosyal çevre aynı zamanda turizm faaliyetinin gerçekleşmesi adına kullanılan bir kaynak niteliğindedir. Dolayısıyla turizmin sosyal çevre üzerindeki etkisi, onun turizm olayına veya sektöre göre şekillenmesi ile ilişkili bir konu olarak düşünülebilir. Turizmin sosyal ve ekonomik etkilerinin anlaşılması adına Şekil 2'de, ziyaretçilerin gittikleri yerlerde yerel halk üzerinde bıraktıkları veya yerel halktan aldıkları kültürel izlenimler, akabinde turizm bölgelerindeki ekonomik faaliyetleri ve bu çerçevede gerçekleşen çevresel gelişmeler turizmin sosyal ve ekonomik etkilerini ortaya çıkarmaktadır.

Şekil 2. Turizmin Sosyal ve Ekonomik Etki Bileşenleri



Turizmin sosyal çevre üzerindeki etkilerinin incelenmesi gerek turizmin ekonomik işlevini gerek toplumsal yapının şeklini gerekse turizm politikalarının belirlenmesini sağlamaktadır. İlk olarak ekonomik açıdan bakıldığında; turizmin en önemli pozitif etkileri, bütçe gelirlerinde artış, üretim artışı, yatırımların teşvik edilmesi ve nüfusun refahındaki iyileşmedir. Turizmin olumsuz ekonomik etkileri arasında ise en önemlileri enflasyon, finansal sızıntı, altyapı maliyetleri ve ekonomik bağımlılıktır. Sosyal ve toplumsal açıdan bakıldığında ise bu durum, ilk olarak yerel halk üzerinde gerçekleşmekte ancak net etkilerinin belirlenmesinde güçlükler ile karşılaşmaktadır.

Tablo 1. Turizmin Sosyo-Kültürel Etkileri ve Temel Bazı Bileşen Örnekleri

Sınıflandırılan Turizmin Etkileri	Bileşen Örnekleri
Demografik Etkileri	Nüfustaki artış veya azalışlar, yaş ve cinsiyet kompozisyonu
İstihdam ve Mesleki Etkileri	Meslek değişimleri, profesyonelleşme, bazı mesleklerin yaş ve cinsiyet dağılımı, istihdam oranlarında artışlar veya azalışlar
Kültürel Etkileri	Gelenek – Görenekler, dil, din üzerindeki değişimler
Toplumsal Normlardaki Değişime Etkileri	Değerler, kalıplar, cinsel rol, ahlak (suç, fuhuş) değişimleri
Üretim-Tüketim Kalıplarına Etkileri	Eğitim, altyapı, emtialar, yiyecek-içecek alanındaki değişimler
Çevresel (fiziksel) Etkileri	Kentleşme, ekoloji, kirlilik, tıkanıklık ve aksatmalar

Kaynak: Pizam ve Milman, 1989: 29

Turizm hareketlerinin zaman içerisinde ortaya çıkışı, dönüşümü ve gelişim aşamaları toplumların yapısına, bölgelere, zamana göre farklılaşmaktadır. Bu farklılıklar ise turizm faaliyetlerinin ülkelerde farklı sonuçlar doğurmasına sebep olmaktadır. Bu sebeple her ülkede turizm sektörünün gelişimi aynı olmamakta ve turizm sektörü her ülkede aynı etkiler meydana getirmemektedir. Bu bağlamda Tablo 1’de turizmin etkilerine ilişkin temel bazı sınıflandırmalar ve bileşenler gösterilmektedir. Akabinde turizmin bu etkilerine ilişkin gerekli açıklamalar,

bileşen örnekleri ile bütün halinde alt başlıklar halinde incelenmiş ve gerekli açıklamalarla bu etkilerin önemi ortaya koyulmaktadır.

3.1. Demografik Etkileri

Turizm, genel olarak ulusal veya uluslararası nüfus üzerinde yarattığı hareketlilik nedeniyle belirli başlı demografik etkiler içermektedir. Turistik bölgelerde sebep olduğu nüfus artışları veya azalışları, bölgesel olarak kitleleri de etkilemektedir. Özellikle işçi göçleri, nüfusu arttırmakla birlikte, yerel halkında ekonomik anlamda turizmden faydalanamamasına da sebep olmaktadır.

Turizm alanında yoğunluk artışlar, yerel halkın farklı bölgelere de göç etmesine neden olmaktadır veya gelen ziyaretçilerden etkilenen yerel halkın daha iyi yaşam standartlarına sahip olmaları anlamında bir göçe teşvik sağlamaktadır. Gelen ziyaretçilerinde içinde, yaşadıkları yerlerden kurtulmak istemeleri ve ziyaret ettikleri turizm alanına yerleşmek istemelerinden doğan bir göç hareketi de mevcut olmaktadır. Aynı zamanda turizm bölgelerindeki çekici faktörler, bölge veya ülke içerisinde turizm bölgelerine doğru bir göç hareketinin gerçekleşmesine neden olmaktadır. Bu gelişmelerin bazı olumlu sonuçları olsa bile, olumsuz sonuçları daha ağırlıklı gerçekleşmektedir. Bu olumsuz etkilerden bazıları; konut yetersizliği, fiyat artışları, alt yapı ve üst yapı yetersizlikleri, trafik, sosyal ve ekonomik aksaklıklar gibi sıralanabilmektedir.

Turizm alanına yönelen işçiler üzerinde durulması gereken husus, ülkede çeşitli tarım-sanayi dallarında azalan işçi sayıları sebebiyle üretimin azalmasına sebep olmasıdır. Özellikle tarımda çalışan nüfusun turistik alanlara olan göç hareketi, tarımsal üretimin azalmasına ve bu bağlamda fiyatlarında artışlarına neden olmaktadır. Bu göç hareketleri ister işçi ister ziyaretçi bazında olsun, o bölgede çeşitli yetersizliklere (altyapı- eğitim- sağlık vb.) sebep olmaktadır. Dolayısıyla bu sonuçlar, turizm gelişimine sekte vurmakta ve sürdürülebilirliği konusunda engeller teşkil etmektedir. Bu sonuçlar, turizm alanının diğer bölgelere göre daha cazip olması ile ilişkilidir. Bu sebeple, turizmin demografik etkileri daha çok olumsuz yönlü gelişim göstermektedir.

3.2. İstihdam ve Mesleki Etkileri

Turizm sektörünün emek yoğun bir sektör olmasından dolayı turizm sektörü geniş istihdam alanları yaratmaktadır. Dünya Turizm Örgütü, sıkı bir turizm endüstrisi olan ülkelerde konaklama sektörünün ülkenin toplam istihdamının yüzde iki ila beşini sağladığını göstermektedir. Bu ülkelerde, genel turizm sektörü doğrudan istihdamın yüzde 5-8'sini oluşturabilir. Türkiye'de de bu rakam ortalama %8 dolaylarında seyretmektedir.

Turizm yoluyla istihdam yaratmanın sosyal korumaya olumlu etkileri olabileceği, diğer bir ifadeyle istihdam olanakları yoluyla artan gelirin bazı sosyal sorunları çözebileceği kabul edilmektedir. Önemli bir makroekonomik değişken olan ve negatif yönelimlerinin sosyal ve toplumsal sonuçlarının olduğu düşünüldüğünde, turizmin işsizlik oranlarına olan olumlu etkileri bu ifadeler ile bütünleşmektedir.

Turizm projeleri, toplumun geleneksel mesleklerini etkilemektedir. Öyle ki turizm alanına olan ziyaretler çerçevesinde şekillenen bir piyasa düşünüldüğünde gerek yerel halkın gerekse turizm alanına göç eden işçilerin çalışma koşullarında veya mesleki değişimlerinde hareketlenmeler yaşanması kaçınılmazdır. Turizm alanlarında küçük ve orta ölçekli işletmelerin veya dükkanların ziyaretçilerin ihtiyaçlarına göre dönüşümler yaşadığı görülmektedir. Turizm alanlarında yerel halkın ihtiyacına göre kurulmuş olsa bile, zaman

içerisinde turizme yönelmenin daha karlı bir iş olduğunu fark eden girişimcilerin ve işçilerin hareketini bu dönüşümler ile ilişkilendirmek mümkündür.

3.3. Toplumsal Normlardaki Değişime Etkileri

Kültür; bir toplumun dil, din, ahlak, hukuk, gelenek, görenek, davranış, zevkler, sanat, ekonomi gibi deneyimlerinin tümüdür. Toplumlara ait kültürler, aynı zamanda bir turizm ürünü niteliğindedir. Turizm bu hususta, farklı yaşantılara sahip ve çeşitli kültürel alışveriş biçimlerine izin veren insanları birbiri ile karşılaştırmak için fırsatlar yaratmaktadır.

Turizm faaliyetlerin niteliği gereği, çok çeşitli bağlantıların görünüşte farklı alanlarda veya birbirlerinden çok uzak olan ülkelerde çalışan aktörleri birbirine bağlamaktadır. Bu bağlantılar uluslararası düzeyde karar vermenin merkezileşme hareketi ile daha etkin bir şekilde koordine edilmekte ve bunun içine entegreler sağlanmaktadır. Dolayısıyla, turizm faaliyetinin bu uluslararası boyutu, toplumları ve kültürleri aşamalı olarak “turizm ürünlerine” dönüştürmüş ve tüm dünya ülkelerini kapsayan bir biçimde yayılım göstermiş ve göstermeye devam etmektedir (Dézert ve Wackermann, 1991; Tremblay, 1990).

Turizmin kültürel ve toplumsal etkileri; bireysel davranış, aile ilişkileri, toplu hayat tarzları, ahlaki tutumlar, değerler, değer sistemleri yaratıcı güçler, örf ve adetler, geleneksel alışkanlıklar ve toplum örgütlenmesindeki değişikliklere yaptığı katkılar ile ortaya çıkmaktadır (Özdemir vd., 2000:79).

Turizm geleneksel olarak sosyal normların ve ahlaki değerlerin değişmesinin bir ajanı olarak resmedilmektedir. Turistler ve ev sahipleri arasındaki buluşma, özellikle yalıtılmış toplumlarda sosyal değişimlere neden olmaktadır. Bu etkiler toplum düzeyinde (suç, fuhuş) yanı sıra birey ve aile düzeyinde olabilmektedir (Pizam ve Milman, 1986:31).

Tuna’ya (2007: 15) göre turizmin kültürel etkileri; toplumun kültür üretimi ve kültür tüketiminin karşılaşması ile gerçekleşmektedir. Bu hususlarda ortaya çıkan etkiler aşağıda sıralanmaktadır:

- Normlarda görülen değişimler, geleneksel kültüre ait olan toplumsal beğeni duygularında oluşan değişimler ve eskiden kabul gören bir davranışın, zamanla makul, hatta makbul hale gelmesi,
- Kültür tüketimi, gelenek ve görenekler çerçevesinde yaşanan düğün, bayram, dini merasimler, yöresel sanat ve edebiyat konularında oluşan değişimler olarak belirtilebilir

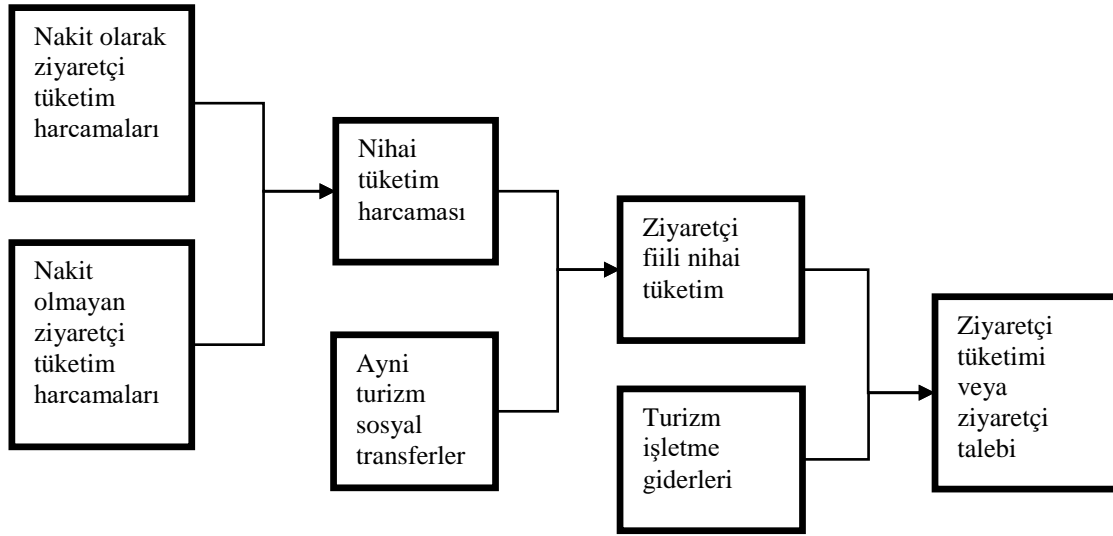
Turizmin kültür ve toplumsal normlar üzerindeki etkileri genel olarak turistlerden yerel halka yönelik olarak gerçekleşmektedir. Bu etkilerin olumlu veya olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Öyle ki, bazı literatürlerde turizmin geleneksel yaşam biçimlerine ve yerel kültüre zarar verdiği düşünülmektedir. Turistlerin gelmesiyle birlikte değer ve inanç yapısının değiştiği, giyim ve yaşam biçiminde geleneksel kalıpların bırakıldığı, yeme içme alışkanlıklarında yabancıların taklit edildiği, geleneksel aile yapısının ve değer yargılarının değiştiği, konuşma dilinde yabancı sözcüklerin arttığı, sanatın gerçek anlam ve önemini yitirdiği gözlemlenmiştir (Doğan, 1987: 156). Ayrıca turizm, yerel kültürden faydalanarak ve geleneksel faaliyetlerin ticarileşmesine neden olmaktadır. Bu konjonktür, turizmin kültürel etkilerinin genelde olumsuz sonuçlar doğurduğuna işaret etmektedir.

3.4. Üretim-Tüketim Kalıplarına Etkileri

Turizm gelişimi, dünyadaki hemen hemen tüm ülkeler için önemli bir konu niteliğindedir. Çünkü günümüzde daha fazla döviz kazancı ve uluslararası turistlerin ihracat geliri gibi birçok fayda sağlamaktadır. Diğer endüstrilerden farklı olarak turizm; restoranlar, havayolları ve kumarhaneler gibi çeşitli iş sektörleri ile ilişki içerisinde. Turizm büyümesi, özellikle insan sermayesi ve fiziki sermayeye daha fazla yatırım yapılması nedeniyle özellikle gelişmekte olan ülkeler için ekonomik büyümenin teşvik edilmesine yardımcı olmaktadır (Fayissa vd., 2008). Bu bağlamda turizmin gelişmesi; altyapı, kanalizasyon, konut, eğitim ve öğretim üzerinde olumlu ve olumsuz bir yayılma etkisine sahip olması; beraberinde ek istihdam olanakları sağlaması ve dolayısıyla, artan bir gelirin bir sonucu olarak üretim ve tüketim kalıplarında değişimlere neden olmaktadır.

Turizm, yerel halkın refahını arttırmaktadır. Ancak bu hususta altı çizilmesi gereken, turizm bölgesine olan turizm talebinin somut olarak gerçekleşmesinin gerekliliğidir. Turizm talebinin oluşması ile birlikte, tüketim türlerinde veya turizm tüketim kategorilerinde ziyaretçilerle bağlantılı olarak farklılıklar görülmektedir. Bu farklılıkların unsurları Şekil 3'te gösterilmektedir. Turizm tüketiminin toplamları, seyahate çıkan ziyaretçilerin ötesine geçmektedir. Ayrıca ziyaretçiler adına diğer kurumsal birimler tarafından yapılan mal ve hizmet harcamalarının tamamını da kapsamaktadır. Seyahatin finanse edilmesi için nakit veya finansal varlıklar ziyaretçiye transfer edilirse, bunlar tarafından finanse edilen alımlar ziyaretçi tüketimine dahil edilmektedir.

Şekil 3. Ziyaretçi Tüketiminin Unsurları



Kaynak: Dünya Turizm ve Seyahat Konseyi

Ziyaretçilerin tüketim türlerinde veya turizm tüketim kategorilerinde ziyaretçilerle bağlantılı olarak farklılıklar, bölgenin üretim kalıplarında da değişime yol açmaktadır. Dolayısıyla öncelik, turizmin üretim kalıplarına olan etkileridir.

Somut biçimde gerçekleşen talep ve gelişen turizm ile birlikte yerel halkın harcanabilir gelirlerindeki artışları, diğer bir ifadeyle refah seviyelerindeki artışlar; daha önce ifade etmiş olduğumuz turizmin demografik, kültürel ve toplumsal normlardaki etkiler yolu ile tüketim kalıplarında da değişime yol açmaktadır. Bu hususta öncelikli konu, turizmin bölge halkının gelirlerinde yaratmış veya yaratacağı etkiler doğrultusunda gerçekleşmektedir. Akabinde bu durum, turizmin sosyal etkileri ile bütünleşmektedir. Bu bağlamda turizmin üretim kalıplarına

doğrudan etkisi ve tüketim kalıplarında yaratmış olduğu dolaylı etkiler Şekil 4’te gösterilmektedir.

Şekil 4. Turizmin Üretim ve Tüketim Kalıplarına Olan Etkileri



Kaynak: Dünya Turizm ve Seyahat Konseyi

3.5. Çevresel (Fiziki) Etkileri

Kentleşme veya ekonomik gerileme yaşayan bölgesel alanlarda, turizm endüstrisinin, konut sakinlerine; istihdam, gelir veya sadece bölgede kalma isteklerine yardımcı olmak için olası bir çözüm olduğu düşünülmektedir. Turizm, topluluklar için birçok çekici özelliğe sahiptir (Ross, 1992).

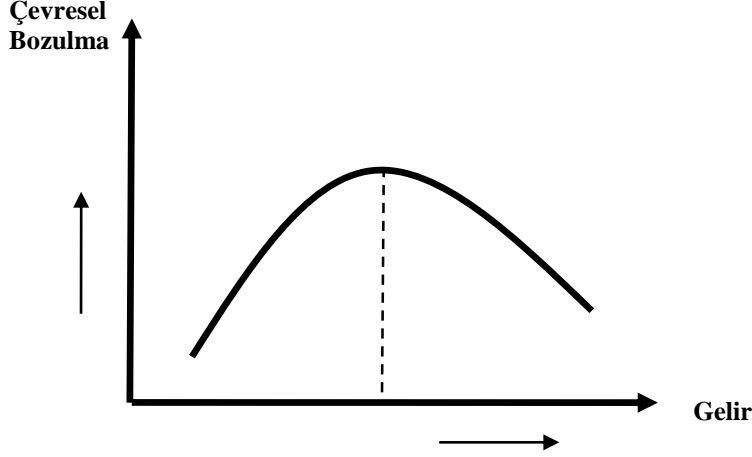
Turizm genellikle çevresi üzerinde hem olumsuz hem de olumlu etkiler yaratmaktadır. Maliyetler veya olumsuz çevresel etkiler konusundaki çalışmalar genelde şunları içermektedir (Pizam ve Milman, 1986: 31):

- Miras kaynaklarının ve kalitesinin zarar görmesi veya imha edilmesi,
- Hava, su, doğa, çevre ve gürültü kirliliği,
- Ekosistemlere zarar verebilecek ekolojik etkiler,
- Fauna ve flora kayıpları,
- Kalabalık ve tıkanıklık, trafik,
- Tarım ve ormancılık için toprak kaybı.
- Artan şehirleşme.

Turizmde yaşanan gelişmelere paralel bir çerçevede çevresel bozulmalar meydana gelmektedir. Aslen bu husus, Kuznets eğrisi (EKC) ile gösterilmekte olan (Şekil 5), çevresel

bozulma ve ekonomik gelişme arasında ters U şeklinde bir ilişkinin varlığıdır. Diğer bir ifadeyle, kişi başına gelir belirli bir değere ulaştığında çevresel anlamda bozulmalar meydana gelmektedir (Hernandez and Leon, 2013).

Şekil 5. Çevresel Kuznets Eğrisi



Kaynak: Dinda, 2004: 434

Şekil 5'te görüldüğü üzere, başlangıç aşamalarında gelirden yaşanan artışlar çevresel bozulmalar meydana getirmektedir. Bu husus turizm gelişimi çerçevesinde yorumlandığında, turizm faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi amacıyla yatırımlarda meydana gelen artışlar, özel sektör kapsamında kar maksimizasyonunu arttırabilmek ve maliyetleri düşürebilmek amacıyla çevresel niteliklere zarar verebilmektedir. Artan yatırımlar ile birlikte ekonomik gelişmeler sağlansa da çevresel anlamda bu durum ters işlemektedir.

Etki değerlendirmesi, daima bir bölgeyi turistleri özümseme kapasitesi ve bununla ilgili gelişmeler ve büyüme ile ilgili sorular doğurmaktadır. Turizmi özümseme kapasitesi ve ayrıca turist hacmindeki değişim mekanizması hakkında çevre hakkında özel bilgi gerekmektedir. Anlaşılacağı üzere turizmin çevre üzerinde bazı olumlu etkileri olmasına karşın, olumsuz etkileri genel olarak daha görünür şekillerde karşımıza çıkmaktadır.

4. Sonuç ve Değerlendirme

Turizm ve turizm faaliyetleri, insanla başlamaktadır. Eğer insanlar turist olmak istemezse ya da turizm deneyimi yaşamak istemezlerse veya turizm bölgelerindeki yerel halk ziyaretçi kabul etmez ise turizm ve turizm faaliyetleri, genel olarak bugünkü ana fenomen olmaz. Bu sebepler altında turizmin sosyal etkilerini araştırmak, turizmin faaliyetlerinin gerçekleştirilebilmesi, gelişimi ve sürdürülebilirliği açısından önemli bir konudur. Öyle ki turizm bölgelerinde; turizmle ilgili paydaşların, turizm politikası ve stratejilerine dahil olmak, uyumlaştırmak için turizmin sosyal etkilerini ortaya çıkarmak gerekmektedir. Bu hususta yapılan çalışmalar genel olarak sakinlerin turizm algıları üzerine gerçekleştirilmektedir.

Bu çalışmada turizmin sosyal etkileri gözden geçirilmiştir. Ne yazık ki, turizmin bilinen sosyal etkilerini ölçmek genellikle zor olmakla birlikte büyük ölçüde dolaylı olarak gerçekleşmektedir. Ayrıca, henüz keşfedilmemiş başka etkilerin olduğu da muhtemeldir. Bu hususta genel olarak, ev sahiplerinin turizme karşı tutumları ve algıları, sosyal etkileri ortaya çıkarmakta ancak bu etkiler, sakinlerin yaşam standartlarına göre değişim göstermektedir. İfade edilebilecek genel sonuç, turizm ile ilişkili yerel halka göre turizmin bu sosyal etkileri olumlu, turizm ile ilişkisi olmayan yerel halka göre turizmin bu sosyal etkileri olumsuz olmaktadır. Ancak bu sonuçlar, gelişmişlik düzeylerine göre toplumlarda farklılıklar da barındırabilmektedir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde turizm ile ilişkili olan yerel halk, sosyal ve çevresel maliyetleri turizme bağlamadığı görülmektedir.

Turizmin sosyal etkileri, bölgenin gelişmişlik/yeterlilik düzeyine göre farklılık göstermekte olup, özellikle demografik etkilerin yarattığı etkiler doğrultusunda yerel halk üzerinde bazı olumsuz sonuçlar doğurduğu görülmektedir. Turizmin, destinasyonlara olan göçleri arttırması, yerleşikler için potansiyel gelirlerde bir azalışa yol açmakta ve ayrıca, destinasyonlara artan göç nedeniyle bölgede ekonomik ve çevresel aksaklıkların yaşanmasına neden olmaktadır. Ek olarak yerleşikler için turizm ve turizm gelişimi, istihdam potansiyelini ve tecrübelerini arttırmakta olup, bölgede eğitiminin gelişimine katkıda bulunmaktadır. Turizmin gelişiminin kültürel anlamda bir çeşitliliğe yol açacağından, bu çeşitliliğe göre bir piyasanın oluşması da kaçınılmazdır. Turizmin çevresel etkileri, yine ülkelerin gelişmişliklerine göre farklılık gösterirken, bu etkiler genel olarak gelişmiş ülkelerde en az maliyetli, gelişmekte olan ülkelerde ise çevresel zararlar daha yüksek maliyetli olarak gerçekleşmektedir. Turizmin gelişmekte olan ülkelerde yarattığı bu yüksek maliyetler, potansiyel kalkınma düzeylerini de eksiltebilmektedir.

Çalışmanın bulguları; turizm sosyal etkilerinin evrensel olmadığı yönünde olup, Pizam ve Milman (1986) görüşlerini desteklemektedir. Bu etkilerin ortaya çıkışı Kozak ve Nergis (2012)'in bulgularından yola çıkarak turistlerin, turizme konu olan destinasyonların ve bu destinasyonlardaki toplumların sosyal ve kültürel yapısı ile ölçülebilir. Turizmin sosyo-kültürel anlamda olumlu etkileri; insanların dünyaya ilgisinin artması, yabancı ve yabancı tatların anlaşılması, sunulan hizmetlerin kalitesi, kitle iletişim araçlarının kalitesi, istihdam olanakları, çevresel birtakım bakım ve onarım gibi iyileştirmeler, göç akışlarını merkezileştirme, ulaşım imkanlarındaki gelişmeler (Khan vd., 1990; Özdemir vd., 2000; Gürbüz, 2002; Wilson, 2008;) olarak sıralanabilirken, olumsuz etkileri ise fuhuş, çıplaklık, ahlaki davranışların bozulması, uyuşturucu kaçakçılığı, hırsızlık, artan suç oranı, sosyal ve kültürel değerlerde kayma, sanat eserlerinin kalitesini düşürme, çevresel bozulmalar, gelir dağılımında bozulmalar ve doğal alanların tahribatı, hava kirliliği (Khan vd., 1990; Madan ve Rawat, 2000; Wang ve Miko, 1997) gibi yönleriyle ele alınabilir. Bu hususta araştırmacılar çalışmalarında hem ziyaretçilerin hem de ziyaret edilen turizm destinasyonlarının insani gelişmişlik endekslerine odaklanabilirler. Ek olarak, sosyo-kültürel etkilerinde önemli bir konu olan göç hareketleri, turizm destinasyonlarındaki sermaye devir hızıyla ilişkilendirilebilir. Araştırmacılar, sosyo-kültürel etkilerini incelerken, konunun içerik özelliği sebebiyle pozitivist yöntemlerden kaçınılmalıdır.

Turizmde politika belirleyicileri ve planlayıcıları; turizm gelişimini teşvik etmek, sosyal sürdürülebilirliği sağlamak ve turizmin potansiyel olumsuz etkilerini azaltmak için turizmin sosyal etkilerini iyi anlamaları gerekmektedir. Turizmin yaratmış olduğu sosyal etkiler, bölgenin ekonomisini de şekillendirdiği düşünüldüğünde, bu hususlarda turizmin yarattığı sosyal maliyetleri en aza indirmek, bölgenin ekonomik gelişimini de destekleyeceği unutulmamalıdır. Bu sebepler altında politika belirleyiciler, sürdürülebilir turizm politikaları

benimsemeli ve destinasyonlardaki yerleşikler üzerindeki olumsuz etkileri azaltmak için gerekli çalışmaları

Kaynakça

- Allen, L. R., Long, P. T., Perdue, R. R. And Kieselbach, S (1988). The Impact Of Tourism Development On Residents' Perceptions Of Community Life. *Journal of Travel Research*, 27 (16), 16- 21.
- Bell, M. and Ward, G. (2000). Comparing Temporary Mobility With Permanent Migration. *Tourism Geographies*, 2, 87–107
- Boissevain, J. (1979). The Impact of Tourism on a Dependent Island: Gozo, Malta. *Annals of Tourism Research*, 6 (1), 76-90.
- Callaghan, P., Long, P. and Robbinson, M. (1994). *Travel and Tourism* (Second Edition). England: Business Education Publishers Ltd
- Casado-Diaz, M. A. (1999). Socio-demographic Impacts of Residential Tourism: A Case Study of Torre Vieja, Spain. *International Journal of Tourism Research*, 1, 223–237.
- Cooper, C., Fletcher, J., Fyall, A., Gilbert, D. and Wanhill, S. (2008). *Tourism Principles and Practice* (4th Edition). Harlow: Financial Times Prentice
- Çalışkan, U. ve Tütüncü, Ö. (2008). *Turizmin Yerel Halk Üzerindeki Etkileri ve Kuşadası İlçesi Uygulaması*. IV. Lisansüstü Turizm Öğrencileri Araştırma Kongresi, Belek, Antalya
- Dézert, B. and Wackermann, G. (1991). *La Nouvelle Organisation Internationale Des Echanges*. Paris: Cedès.
- Dinda, S. (2004). Environmental Kuznets Curve Hypothesis: A Survey. *Ecological Economics*, 49(4), 431-455
- Doğan, H. Z. (1987). *Turizmin Sosyo Kültürel Temelleri*. İzmir: Uğur Ofset Matbaacılık ve Ticaret
- Fayissa, B., Nsiah, C. and Tadasse B. (2008). Impact of Tourism on Economic Growth and Development in Africa. *Tourism Economics*, 14, 807–818.
- Gamper, J. A. (1981). Tourism in Austria: A Case Study of the Influence of Tourism on Ethnic Relations. *Annals of Tourism Research*, 8 (3), 432-446
- Gössling, S. and Hall, M. C. (2006). *Tourism and Global Environmental Change*. New York: Routledge
- Gürbüz, A. (2002). Turizmin Sosyal Çevreye Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Teknoloji*, 5 (1-2), 49-59.
- Hernandez, J. M and Leon, C. J. (2013). Welfare and Environmental Degradation in a Tourism-Based Economy. *Tourism Economics*, 19, 5–35.

- Khan, H., Seng, C. F. and Cheong, W. K. (1990). The Social Impact of Tourism on Singapore. *The Service Industries Journal*, 10 (3), 541–548
- Kozak, M. A. ve Nergiz, H. G. (2012). *Turizmde Etik: Kavramlar İlkeler Standartlar*. Ankara: Detay Yayıncılık
- Lew, A., Hall, C. M. and Williams, A. M. (2004). *Companion to Tourism*. Oxford: Blackwell
- Lindberg, K., ve Johnson, L.R. (1997), Modeling Resident Attitudes Toward Tourism. *Annals of Tourism Research*, 24 (2), 402-424
- Madan, S. and Rawat, L. (2000). The Impacts of Tourism on the Environment of Mussoorie, Garhwal Himalaya, India. *Environmentalist*, 20 (3), 249–255.
- Mesci, M. ve Dönmez, G. (2016). Turizmin Bölgesel Kalkınma ve Yerel Halk Üzerindeki Etkisi: Mudurnu Örneği. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (2), 21-50
- Middleton, V. T. C. (1994). *Marketing in Travel and Tourism* (Second Edition). Oxford: Butterworth & Heinemann
- Özdemir, M., Gürkan M. İ. ve Kırıl M. (2000). Turizm Hareketlerinin Sosyo – Ekonomik Yapıya Etkisi: Belek, Karpas ve Girne Üzerine Karşılaştırmalı Bir İnceleme. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 11 (Eylül – Aralık), 79 – 91.
- Page, S. J. (2007). *Tourism Management: Managing for Change* (Second edition). Oxford: Elsevier Ltd.
- Pizam, A. and Milman, A. (1986). The Social Impacts of Tourism. *Tourism Recreation -Research*, 11 (1), 29-33.
- Ross, G. F. (1992). Resident Perceptions of the Impact of Tourism on an Australian City. *Journal of Travel Research*, 30 (Winter), 13-17.
- Sharma, B., Dyer, P., Carter, J. and Gursoy, D. (2008). Exploring Residents' Perceptions of the Social Impacts of Tourism on the Sunshine Coast, Australia. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 9 (3), 288-31
- Sharpley, R. (2006). *Travel and Tourism*. California: SAGE Publications Ltd
- Tremblay, P. (1990). *The Corporate Structure of Multinational Enterprises in Tourism: Transactions Costs and Information*. Unpublished Paper Presented to the Thematic Group on the Sociology of Tourism. XII World Congress of Sociology, Madrid
- Tuna, M. (2007). *Turizm Çevre ve Toplum* (Marmaris Örneği). Ankara: Detay Yayıncılık
- Wang, C. Y. and Miko, P. S. (1997). Environmental Impacts of Tourism on US national Parks. *Journal of Travel Research*, 35 (4), 31–36.
- Wilson, T. D. (2008). Economic and Social Impacts of Tourism in Mexico. *Latin American Perspectives*, 160 (35), 37-52.
- Woo, E., Uysal, M and Sirgy, M. J. (2016). Tourism Impact and Stakeholders' Quality of Life. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 20 (10), 1-27.
- WTO (1998). *Tourism: 2020 Vision*. Madrid: WTO
- WTO (World Tourism Organization) (2001). *Tourism 2020 Vision: Global Forecasts and Profiles of Market Segments*. Madrid: World Tourism Organization
- WTTC: Dünya Seyehat ve Turizm Konseyi

HAVAYOLU İŞLETMELERİNDEKİ BİLGİ VE İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİNİN, ÇALIŞANLARIN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ, YENİLİKÇİLİĞİN ARACILIK ROLÜ.

Abdullah ÇALIŞKAN* Büşra DÖYAN† Özgür Uğur ARIKAN‡

ÖZ:Günümüzde bilgi ve iletişim teknolojileri, gelişmeler yeni ürünlerin pazara hızlı girmesinin yanında müşterinin talep ve ihtiyaçlarına göre hızlı değişimler göstermektedir. Bu çalışmada işletmelerin sahip oldukları bilgi ve iletişim teknolojilerinin çalışanların iş performansına etkisi ve bu etkide yenilikçi davranışın aracılık rolünün anlamlı ilişkilere sahip olup olmadığını incelerken, havayolu taşımacılığı sektöründe bilgi ve iletişim teknolojileri etkisiyle değişen iş performansı ile bu performansta yenilikçi davranışın aracılık rolü hakkında bilgi edinmemizi sağlayacaktır. Araştırmalarda veri toplama aracı olarak anket yöntemi uygulanmıştır. Bu kapsamda anketler Mersin ili havayolu taşımacılığı sektöründeki çalışanlara uygulanmıştır. Anket formu iki bölümden ve toplam 40 ifadeden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik değişkenlerle ilgili 6 ifade yer almaktadır. İkinci bölümde 23 bilgi ve iletişim teknolojileri (4 boyut) 4 iş performansı 6 yenilikçi davranış ölçekleri bulunmaktadır. Sonuç olarak bilgi ve iletişim teknolojileri ile iş performansı ve bu performansta yenilikçi davranışın aracılık rolü arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler : Bilgi ve İletişim Teknolojileri, İş Performansı, Yenilikçilik Davranış.

Makale Türü : Araştırma makalesi

Jel Sınıflandırması : M10, M12

Geliş tarihi : 06.05.2020 / **Kabul Tarihi:** 07.06.2020 / **Yayın Tarihi:** 25.06.2020

THE EFFECT OF INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES IN AIRLINE BUSINESSES ON EMPLOYMENT PERFORMANCE OF EMPLOYEES, INTERMEDIATION ROLE OF INNOVATION

ABSTRACT:Today, the development in the information and communication Technologies have shown quick change according to the needs and demands of customers besides now products' fast breaking into the market. In this research, it's aimed to show whether the effects of information and communication technologies on the job performance of the workers and the role of innovative behavior as a mediator have significant relations with each other, and for what the job performance changed with the effect of information and communication technologies and the role of innovative behavior as a mediator in the airline transportation sector is useful. In the researce, survey method appied as a tool for date gathering. The surveys are appied to the workers at the airline transportation sector in Mersin. The survey form is made of two section and 40 statements. In the first section there are 6 statement about demographical variables. In the second section, there are 23 information and communication Technologies scale (4 dimensions), 4 job performance scale, 6 innovative behaviors scale. In conclusion, it is found that there are significant relations between the information and communication technologies with job performance, and role of innovative behavior as a mediator in job performance.

Key Words : Information an Communication Technologies, Job Performance, Innovative Behavior.

Aticle type : Research

Jel Classification : M10, M12

Received : 06.05.2020 / **Accepted:** 07.06.2020 / **Published:** 25.06.2020

Kaynak gösterimi için:

ÇALIŞKAN, A., DÖYAN, B. ve ARIKAN, Ö.U. (2020). Havayolu İşletmelerindeki Bilgi Ve İletişim Teknolojilerinin, Çalışanların İş Performansına Etkisi, Yenilikçiliğin Aracılık Rolü. Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, 1(1): 78-99

* Doçent Doktor. Toros Üniversitesi. Mersin, abdullah.caliskan@toros.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5746-8550

† Yüksek Lisans Öğrencisi. Toros Üniversitesi. Mersin. busradoyan@gmail.com, ORCID: 0000-0002-5694-3329

‡ Araştırma Görevlisi. Toros Üniversitesi. Mersin. ozgur.arikan@toros.edu.tr, ORCID:0000-0003-1402-1761

1. GİRİŞ

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin yapılanması 1970'li yıllara dayanmaktadır. Daha sonraki yıllarda internetin iyice yapılanmasıyla gelişen ve kullanımı artan bilgi ve iletişim teknolojileri günümüzde tüm işletmelerin vazgeçilmesi ve kara kutusudur. Her geçen gün değişen ve gelişen bilgi ve iletişim teknikleri bilgi ve iletişim teknolojilerini de sürekli yenilik ve gelişime açık tutmaktadır. Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de yakından takip edilen bilgi ve iletişim teknolojileri, işletmeler için piyasada kalma ve varlığını sürdürebilmede önemli bir rol oynayan iş performansını da yakından etkilemektedir.

Bilgi ve iletişim teknolojileri sayesinde işletmeler istedikleri iş performansını elde etmektedirler. Ayrıca bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanıldığı şirketlerin ilerlemesi ve gelişmesindeki bir diğer önemli kriter şirketlerin benimsemiş oldukları yenilikçi davranıştır. Yenilikçi davranış sayesinde işletmeler yenilikleri ve gelişmeleri yakından takip etmede ve uygulamada sıkıntılar yaşamadan ürün veya hizmet sunmaya devam edebilmelidir. Günümüzde gelinen noktada bilgi üreten işletmeler ve toplumlar diğerlerinden öne çıkabilmektedir. Değişen rekabet koşulları ile beraber bilgiye erişmek ve bilgi üretmek hızlı değişen çevresel koşullara adaptasyonun yanında çevresel koşullara yeni halini verme imkanı da sağlamaktadır. Bu bağlamda kendi iç ve dış kanallarında sağlıklı iletişim kanalları oluşturan ve bilgiye ulaşabilen ya da bilgi üreten işletmelerin rakiplerinden daha yüksek bir pozisyon elde etmeleri söz konusudur. Bu yüksek rekabet pozisyonu için sergilenen performansın da rakiplerden daha iyi olması beklenmektedir. İletişim kanalları dikey hantal hiyerarşik düzenlemelerden arınmış ve hızlı reaksiyon verebilen işletmeler sergiledikleri proaktif yaklaşımla yüksek performans sergilerler ki bu durum sürdürülebilir rekabet üstünlüğü elde etmeyi sağlamaktadır.

Bu çalışmada bilgi ve iletişim teknolojilerinin iş performansına etkisi üzerine araştırmalar yaparken aynı zamanda yenilikçi davranış aracı etkisi ile de ortaya çıkan iş performansına etkisi hakkında araştırmalar yapılmıştır.

1. Kuramsal Çerçeve

1.1. Bilgi ve İletişim Teknolojileri

Yaşadığımız çağda bilgi ve iletişim teknolojileri sürekli gelişim göstermektedir. İşletmeler piyasadaki varlıklarını devam ettirebilmek için yeni veya değişen bilgi ve iletişim teknolojileri hakkında hemen fikir sahibi olmalı ve bu yolla çalışanlarını ve müşterilerini doğru kanallarla bilgilendirmelidir. Değişen ve gelişen bilgi ve iletişim sistemleri sayesinde işletmeler, bilgiden yeni bilgiler elde etmenin yanında o bilgileri kullanma, sunma hatta saklama ve zamanı geldiğinde ortaya koyma imkanı ellerinde barındırmaktadırlar.

Milenyum ile beraber teknoloji dünyasının gelişim hızı çok yüksek boyutlara ulaşmış olup dijitalleşen çevrede bilgi ve iletişim güvenilirliği ve hızı kritik hale gelmiştir. Bu süreci verimli değerlendiren organizasyonlar ekonomik büyüme gösterebilmişlerdir (Ackoff vd., 2004: 606).

1.1.1. Bilgi ve Hiyerarşisi

“Tüm canlı yaratıklar, duyu organları ile içinde buldukları çevre ile ilgili bilgi toplayarak hayatta kalırlar ve varlıklarını sürdürmek için bunları biriktirirler, işlerler ve eylemlere dönüştürürler.” (Ackoff vd., 2004: 606). Bilginin amacı öğrenmeyi hızlandırmaktır

ve bunu yaparken iyileştirmeleri de yerine getirerek bilginin hızını ve doğruluğunu artırır. Bu yolla hızla aktarılan bilgiler eylemlerin daha sağlıklı ortaya çıkmasını sağlamaktadır.

En temel girdi olan verilerin, bir araya gelerek oluşturdukları bilginin aşamalarını anlayabilmek için, bilgi hiyerarşisine bakmak gerekmektedir. Bilgi hiyerarşisine ilişkin süreçler Waltz'ın "Information Warfare: Principles and Operation" adlı kitabında ayrıntılı olarak ele alınmaktadır (1998). Bu sıralamaya göre veri akla giden yolda dört aşamadan geçmektedir bunlar: veri-enformasyon-bilgi-akıl.

Veri; latince sözcük "datum" dan türemiş olan veri (data), verilmiş şey anlamına gelir. Kendi başına bir anlam ifade etmez, tek başına geçerliliği yoktur ve herhangi bir ölçüm veya sonuçtan elde edilmemiştir. Tek başına karar vermede etkisi bulunmayan veri, işletmeler için önemlidir çünkü veri olmadan bilgilendirmenin gerçekleşmesi mümkün değildir. Bilginin veriyle olan ilişkisini ve farklılığını görmek önemlidir. "Veri bilginin temelini oluşturur. Bilgi ise, işlenmiş ve birleştirilmiş veriyi anlamlı bir biçime sokma" şeklinde tanımlanır. (Hayes, 1969: 220).

Enformasyon; verilerin bir araya gelmesi suretiyle oluşturdukları anlam kazanmış bütündür. Öyle ki bu bütünleşme esnasından anlamlandırılmasına katkı tamamen ilgili kişi ile ilintilidir. Bu bağlamda bir araya gelen veriler yorumlayan için önem arz etmektedir. Karar verme aşamasında etkili olan bir araya getirilerek derlenmiş verilerin işlenmesiyle elde edilen gerçeklere enformasyon denir. Bilgi yolunda oluşturan temel karam veya semboller olan enformasyon bilgiye hem katkıda bulunur hem de veriden farklı olarak bilgiyi etkileyebilmektedir.

Anlayış; 'neden' sorusunun cevabını bulmaya çalışma aşamasının tamamı anlayış kısmını kapsamaktadır. Anlayışın veriden bilgiye uzanan yolda bir değeri yoktur fakat sadece seviyeler arası geçişi sağlar. Anlayışın asıl etkeni bizim olaylara bakış açımızdır.

Bilgi; Bilgi, kişisel anlamda düzenlenmiş bilgilendirme ve verilerin bütünüdür. Veri ve bilgilendirmelerin doğru iletilmesi ve doğru değerlendirilmesi sonucunda çalışanlar, şirketler, kurum ve kuruluşlar hatta ve hatta devletler doğru kararlar alabilir doğru yönetim şekli elde edebilirler.

Bilgelik; Bilimsel temeller ile Chester I. Barnard (1995), mantıksal ve mantıksal olmayan düşünme süreçlerini değerlendirir ve "mantıksal düşünce için kelimeler ve diğer sembollerle açıklanabilen, mantıksal olmayan düşünceler için, karşıt olarak, sadece yargı, karar ve faaliyet ile bilinebilir hale gelir." açıklamasında bulunur. Bu düşüncesinin yanına yeniliklerin ortaya çıkmasında sezgisel görülen ani çıkış göze çarpar. Friedrich August Kekule 1850'lilerin ortasında rüyasında "gözünün önünde dans eden atomlar" (Anschütz, 1929) gördüğünü belirtmiştir. Bu durum modern bilimin en verimli kaynaklarından biri haline gelişmiştir. 20. Yüzyılın en önemli kuramsal fizikçisi olarak değerlendirilen Albert Einstein Kuantum Teorisi'ni geliştirme aşamasında bir sabah gözünün önünde beliren atom ve atom parçacıklarıyla oluştuğunu aktarmıştır.

1.1.2. Bilginin Sınıflandırılması

Bilgi sınıflandırılırken; "kullanılan uzlaşım kurallardan yararlanarak kişinin veriye yönelttiği anlamdır (Türkoğlu, 2006)." Kavramların türüne, nereden geldiğine, kullanma şekline ve niteliğine göre sınıflanabilen bilgi açık bilgi, örtülü bilgi olarak tasnif edilmiştir.

Açık bilgi; kolaylıkla elde edilebilir, sistemleştirilebilir, açık, anlaşılır, belirli bir düzene ve şemaya sahip olan bilgilerdir. “ Açık bilgi; yazılı hale getirilmiş olan, bu şekilde paylaşılabilen bilgilerdir.” (Türkoğlu, 2006).

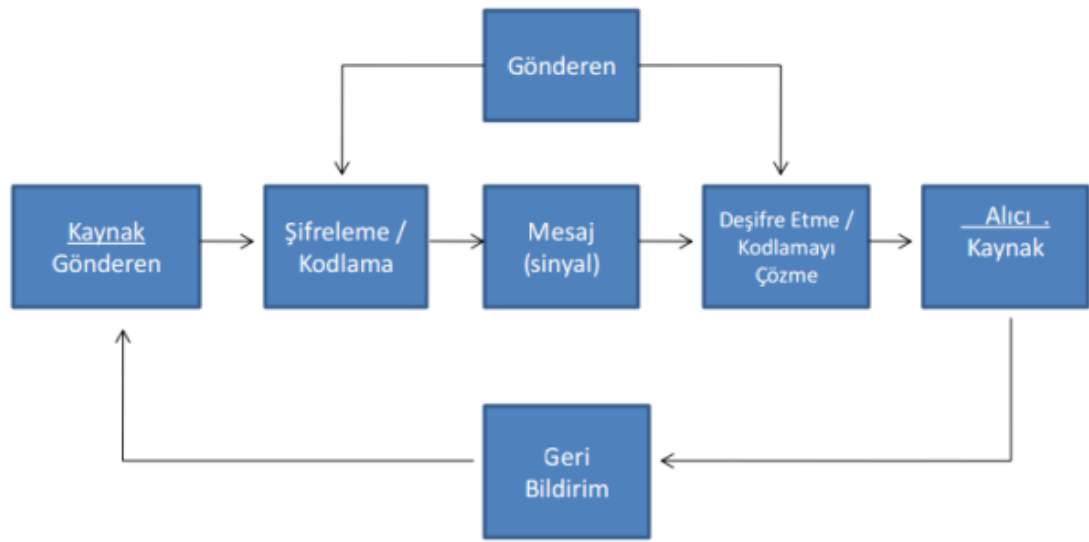
Örtülü bilgi; Micheal Polanyi'nin örtülü bilgi için: “İnsan ifade edebileceğinden daha fazlasını bilir.” (1966) sözü örtülü bilginin en güzel açıklamalarından biridir. Yani sembolize edilmesi zor, güç olan deneyimlere dayalı ortaya çıkan bilgilere örtülü bilgi denir. Örtülü bilgi esasında yüksek oranda kişisel bilgidir, bu yönüyle açık bilgiden ayrılmaktadır. Çünkü insanın elde ettiği veri ve enformasyon ışığında kendi içinde bilgiyi oluşturur ve bunu özümser.

1.1.3. İletişim Kavramı ve Süreçleri

Yönetimde amaç örgüt içi iş birliğinin sağlanarak istenilen faaliyetlerin en kısa sürede doğru şekilde yapılmasıdır. Bu nedenle, iletişim bir örgütün başarı ya da başarısızlığında en temel süreçlerden biri olarak kabul edilmektedir. (Yüksel, 2005: 292).

İletişim çağı ile sadece sözlü veya yazılı iletişim için kişilere ihtiyaç duyulmadan bilgilerin aktarılması mümkün hale gelmiştir. Özellikle bu dönemde doğan çocukların radyo, televizyonun yanında internete, sosyal medyaya sahip olması dijital dünya ile daha çabuk tanışmasını iletişimin sınırsızlığını da vurgulamaktadır.

İletişim sürecinin ana öğeleri, kaynak, kodlama, mesaj, kanal, alıcı, kodlama, geri bildirim, ortam ve şifredir. İletişimin gerçekleşmesi için bir kaynak ve alıcının olması gerekir. Kaynak ve alıcı arasındaki bilgi alışverişi sayesinde bilgi akışı gerçekleşmektedir. Süreç, Şekil 1. İletişim Süreçlerinde gösterilmektedir.



Şekil 1: İletişim Süreçleri (www.atacanute.com.html, 2014).

1.1.4. Bilgi ve İletişim Teknolojileri

Bilgi ve düşüncelerin hızlı akışını sağlayan teknolojik araçlara, bilgi iletişim teknolojileri denir. Bilgi ve iletişim teknolojileri, bilgiye ulaşılmasını ve oluşmasını sağlayan her türlü görsel, işitsel, basılı ve yazılı araçlardır. “Bilginin toplanması, işlenmesi, erişilmesi ve dağıtılmasına hizmet eden teknolojiler, uygulama ve hizmetlerin bütünü ve sistem üzerindeki bilgileri tümü olarak da açıklanabilir. (Sarıhan, 1999: 73).

Bilgi ve iletişim teknolojileri, radyo, televizyon, cep telefonu, uydu sistemleri, bilgisayar ve internet ağının donanım ve yazılımı ile bunlarla alakalı video konferans ve uzaktan eğitim, öğretim gibi çeşitli servisleri ve uygulamaları içermektedir.

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin amacı; bilgiye kolay ulaşmayı sağlamanın yanı sıra, bilginin aktarılması, bilgileri toplama, saklama ve aktarma faaliyetindeki masrafları azaltması ve hızlı haberleşmeyi sağlaması da bulunmaktadır. Günümüzde bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızla ilerleyişi dünyanın her yerinde her an gerçekleşen olaylar hakkında toplumun kolaylıkla haberdar olmasının önünü açmıştır.

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişimi ve kolaylıkları sağlık, eğitim, günlük yaşam, mühendislik, iletişim, sahne sanatları, üretim sanayi, uçak ve uçak sanayi, ticaret ve bankacılık gibi birçok alanda karşımıza çıkmasını sağlamaktadır.

1.1.5. Bilgi ve İletişim Teknolojileri ve Boyutları

Bilgi ve iletişim teknolojileri sağladıkları olanaklar sayesinde kurum ve kuruluşların ürün ve hizmet üretim faaliyetlerinin daha hızlı, etkili ve verimli hale gelmesini amaçlamaktadır. Bu bağlamda bilişim teknolojilerinde temel hedef, firmalar tarafından yürütülen hizmetlerde etkinliğin ve verimliliğin artmasını ve elektronik ortamlarda sunulan hizmetlerin yaygınlaştırılmasıdır. Verimliliğin artması ve sunulan hizmetlerin yaygınlaşması sonucunda firmalar arasındaki bilgi paylaşımı ve birlikte çalışabilirliğin oranında da artış meydana gelir.

Kurum ve kuruluşların bilişim hizmetleri ile bilgi ve iletişim teknolojilerinin ilişkisi sonucunda ortaya çıkan boyutlar ile işletmeler belirli değerlendirmeler elde etmektedirler. Bu değerlendirmedeki boyutlar dört ana maddede toplanmıştır. Bunlar bilgi teknolojileri eğitimi, bilgi teknolojileri stratejisi, güncel haberleşme takip uygulamaları ve son olarak iş zekası uygulamalarıdır.

1.1.5.1. Bilişim Teknolojileri Eğitimi

Bilişim teknolojileri eğitimleri değişen ve yaygınlaşan bilişim hizmetleri sayesinde giderek önemli hale gelmiştir. “İş dışındaki ve iş başındaki eğitimle uygulanması olanaksız olan öteki durum ve sorunların çözüm yollarının gösterilmesi de mümkündür. İş dışındaki eğitim, işlerin standart düzeyde görülmesi zorunlu olan durumlarda da yararlı olmaktadır (Kalkandelen, 1976).” Yeni bilişim teknolojileri sayesinde işletme kültürüne uyum sağlamada karşılaşılan problemlerin giderek azaldığı gözlemlenmiştir.

1.1.5.2. Bilişim Teknolojileri Stratejisi

“Bilişim teknolojileri kullanan bütün organizasyonlar başarılı olmak için bilişim teknolojilerine bağlıdırlar. Eğer bilişim süreçleri ve hizmetleri uygun bir şekilde yönetilmiş, uygulanmış ve desteklenmiş ise iş süreçleri çok daha başarılı olacaktır. Bu şekilde iş süreçleri, verimli zamanların kaybindan daha az zarar görecektir, maliyeti azalacak, karı artacak, halk ile ilişkileri geliştirilecek ve iş hedeflerini gerçekleştirecektir. (Cartlidge, 2007).”

Bilişim teknolojilerinin kullanımı ile üst yönetimin bilişim teknolojileri edinim sürecine katılımı sürekli artmaktadır çünkü bilişim teknolojileri stratejilerinin hedefi iş hedefleri ile uyumlu olmalıdır. Bilişim teknolojileri kullanımı, uygulama planının işletme stratejisi ve planları ile uyumu giderek arttırmaktadır bu yolla iş hedeflerini destekleyen yıllık bilişim teknolojileri faaliyetleri belirlenip uygulamaya geçmedeki stratejiler oluşturulmaktadır ve

bilişim teknolojileri departmanının strateji üretmedeki etkinliğinde artış meydana gelmektedir.

1.1.5.3. Bilişim Teknolojileri İle Haberleşme ve Güncel Takip Uygulamaları

Bilişim teknolojileri, eğitim, haberleşme, ticaret, sosyalleşme gibi alanlarda kullanılıyor olsa da asıl kullanım amacı bilgi alışverişini gerçekleştirmektir. Bilişim sistemleri sayesinde güncel konuların yakından takibi, çeşitli bilgilere aynı anda ulaşabilme kolaylığı, kişilerin yapacakları işlemlerden anlık haberdar olmaları gibi avantajlardan yararlanılmaktadır.

Bilişim teknolojileri, kurum ve kuruluşlara rakiplerinden üstün veya farklı performans göstermesi için yeni fırsatlar sunmaktadır. Aynı zamanda maliyetlerini değerlendirme ve tasarruf yapmalarına da imkanlar sağlarken pazar koşullarının değişimi ve gelişimine katkıda bulunur. “Bilişim teknolojilerinin endüstrinin yapısını değiştirerek, rekabet üstünlüğü oluşturarak, yeni iş fırsatları yaratarak ve verimliliği artırarak performansı etkilediği ileri sürülmektedir.” (Porter ve Millar, 1985).

1.1.5.4. Bilişim Teknolojileri ve İş Zekası Uygulamaları

“İş zekası kavramı insan ve teknoloji kavramları ile tanımlanıyor olsa bile iş zekasını meydana getiren kavram verinin bilgiye dönüştürülmesi olarak gözükmektedir” (Howson, 2007). İş zekası, örgütün tamamından toplanan verilerin analiz edilmesi ve yorumlanmasına imkan sağlayan teknolojik süreçler topluluğu olarak da tanımlanabilir. Bir bilişim teknolojileri danışmanlık şirketi olan Accenture (Accentur, 2007) sunmuş olduğu raporda iş zekasını altı bileşenden meydana geldiğini savunmuştur. Bunlar; veri yönetimi, dönüşüm araçları ve süreçleri, veri depoları, veri analizi, sunum araçları, operasyonel süreçler

1.2. İş Performansı

Performans, “belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi ve iş görenin davranış biçimi” olarak tanımlanabilir. (Bingöl, 2003:126). İşletmeler çalışanlarının performansı için özellikle ücretlendirme ve terfi gibi uygulamalara dayalı ödüllendirme metotlarını uygulayarak, çalışanın motivasyonu yüksek tutmayı amaçlamaktadırlar. Ayrıca performansa göre ödüllendirme şeklinin çalışanları motive etmede önemli bir rolü olduğu kabul edilmektedir. Bireyler için belirlenmiş bireysel ödüllendirme metotları da iş performansının artmasında etkilidir. İş yerinde belirlenmiş performans standartları ile çalışanları belirlenen hedefe ulaşmak için de ayrı bir motivasyonla çalışmaktadırlar.

Kurumlar çalışanların iş performansını üst düzeyde tutmak ve işe devamsızlığı azaltmak için çalışanların motivasyonunu arttıracak faktörlere önem vermelidir. (Öztürk ve Dünder, 2003: 12). Motive edici faktörler veya iş tatmini ile çalışanların iş performansının artması ya da işten ayrılma niyetinin orta çıkmasında bir bağlantı vardır.

1.2.1. Performans Ölçümü ve Önemi

Rekabetin temel anahtarlarından birisi insan kaynaklarıdır ve işletme performansının arttırılmasında insan kaynaklarının verimliliğinin önemli bir etkisi vardır (Turunç, 2010: 254).

Performans ölçümleri işletme için ayrı bir bilgi kaynağıdır. Tüm işletmeler kendi içlerinde belirli kriterler oluşturarak performans ölçümünü gerçekleştirir. Uygulanan yönetim ve gerçekleşen üretim ile işletmeler sürekli yeni bilgilere kavuşurken diğer taraftan da bu bilgileri çalışan örgütte doğru iletilip iletilmediğini de denetlemektedir. İşletmeler hiç kuşkusuz elde ettikleri bilgilerin doğru iletilip iletilmediğini ortaya koyan iş performansından

da takip etmektedirler. Bilginin yanlış iletilmesi sonucunda elde edilen üründe veya uygulanan hizmette aksaklıklar veya hatalar ortaya çıkabilmektedir.

Performans ölçümleriyle elde edilen bildiler tüm işletmeyi yöneten ve yönlendiren bilgilerdir. Sürekli gelişmekte ve ilerlemekte olan işletme, elde ettikleri bilgi kaynaklarıyla kendilerine yeni rotalar oluşturduklarından bu ölçümler işletmeler için son derece önemlidir.

1.2.2. İyi Bir İş Performans Ölçme Sistemi Nitelikleri

“Belirli bir işin yerine getirilmesi ve tamamlanması” (Eren ve Hayatoğlu, 2011:110) iş performansı kavramını ifade etmektedir.

İş performansının doğru bir şekilde ölçülmesini sağlamak için belirli nitelikler vardır bunlar, bilgi vericilik; bu iş performansı ölçümünde işletmenin hem iç hem de dış çevreleri ile ilgili iş performansı analizi yapmaktadır. Gelişme sağlayan iş performansı ölçümünde, işletmeler mevcut durumlarını geliştirmeyi ve bunu yaparken çalışanların işe katılımlarını arttırmayı planlamaktadır. Bu yolla işletme yöneticileri karar alma ve alınan kararlar doğrultusunda ilerlenmesi konusunda belirli yollar seçerek iş performansını arttırmayı planlar. Bu tür iş performansı ölçümleri sonucunda, çıkan sonuçlar çalışanlara direk olarak iletilerek, kendi durumlarını değerlendirme ve geliştirme şansı tanınmaktadır (Eren ve Hayatoğlu, 2011).

Anlaşılacak, bir diğer iş performansı ölçme niteliğindedir, çünkü elde edilen bilgilerin çalışanlar tarafından kolay anlaşılır ve açık olarak anlayacağı şekilde iletilmesi sağlanmalıdır. İletilen bilgilerin doğru ve açık bir şekilde iletilmesi durumunda çalışan ne yapması gerektiğini anladığından iş performansı istenilen düzeyde tutulabilecektir.

İş performansının istenilen düzeyde gerçekleşmesinde, güncellik ve zamanlama önemlidir. İşletme içi iletişimde bilgi doğru zamanda doğru şekilde sunulmadığı ve eklenen yeni bilgilerin anlaşılır bir şekilde ifade edilemediği yerlerde istenilen iş performansında düşüşler meydana gelecektir. İşletmelerde çalışanlar, iş yerinde meydana gelen değişime ayak uydurabilmeli ve bu değişimin gerekliliği çalışanlar açısından anamlanmalıdır. Eğer iş yerinde çalışan birey gerçekleşen değişimin nedenini anlayamazsa benimsemez bu durumda iş performansında aksama ve hatta düşüşler meydana gelebilir.

İşletmeler iş performanslarının ölçümünde esnek olmayı başarabilmelidir, aksi halde iş ve dış çevrede sahip olamadığı esneklik, örgüt içi ve dışında dayanıklılığını zorlayabilir hatta bu durum doğru düzenlemelerin yapılamaması durumunda işletmeleri yeniden yapılandırmaya götürebilecek süreçler içine alabilir (Caldwell ve O’Reilly, 2003).

İşletmeler sürekli yenilenen bilgi ve iletişim ile kendi vizyonlarını da değiştirmektedir. Her yeni değişim kendi içinde yeni yapılanmalar ve yeni uygulamalar getirmelidir. Bir işletme değişen koşullara ayak uydurmaya çalışırken kendi stratejilerini ve iletişim politikasını göz önüne alarak gerçekleştirdiği işletme performans ölçeği ile istediği iş performansına kavuşmayı hedefleyebilir ve başarılı olabilir (West ve Farr, 1989: 17).

1.3. Yenilikçi Davranış

“Kimi akademisyen yenilikçi davranışı düşünsel bir süreç olarak değerlendirirken kimi de çok basamaklı ele alıp bu düşünsel sürecin uygulanmasını da dahil etmektedir. Bununla birlikte tanımlamada kullanılan yaratıcılık kavramı da yenilikçilik ile karşılaştırılmakta kimi akademisyen tarafından birbiri yerine kullanılmaktadır Bu karmaşa içinde yaratıcılığı daha

düşünsel ele alıp yenilikçiliği de yaratıcılığın bir çıktısı, bir nevi uygulanaşı şeklinde tanımlamak karışıklığın önüne geçecektir” (Çalışkan ve Arıkan, 2017: 22). “Yenilikçi davranış ; karar alma, misyon ve vizyon üzerinde etkin rol oynama gibi özellikleri üzerinde barındıran üst düzey yöneticilerce benimsendiği takdirde organizasyon için mükemmel çıktılar verebilmektedir.” (Çalışkan, 2007:39). Yenilikçi davranışın önemini vurgulayan başka bir açıklamaya göre, “rakiplerin farklı atılımlar yaparak pazar paylarını büyüttükleri günümüzde değişim ve yenilikçi davranış, birçok sektör için önemli bir hal almaktadır” (Caldwell ve O’Reilly, 2003: 502).

Bir başka tanım: “Yenilikçi davranış, bir örgüt üyesi veya firma çalışanın irade ve isteği dahilinde ürün, hizmet, prosedür ve süreçlere yönelik düşünceleri özümseyip kabullenerek, bu fikirleri kendi işine, birimine veya organizasyonun bütününe uygulamasıdır” (West ve Farr, 1989: 17).

Yenilikçi davranış yıkıcı olabilir veya kendiyile birlikte baştan aşağı bir yenilik getirebilir. Eski düzeni yok sayıp o düzene bağlı ürün ve hizmetleri de demode hale getirebilir (Çalışkan ve Arıkan, 2017: 22). Ama bunların yanında var olan bilgiyi şekillendirip, inşa ederek yeni oluşumlara sebep olabilir. Bu durumda yenilikçilik var olan işin işletme açısından daha verimli gerçekleşmesini ve artan verim ile birlikte piyasadaki rekabet edebilme gücünü de korumaktadır (Çalışkan ve Akkoç, 2011: 17).

“Rekabet üstünlüğü sağlayarak stratejik değere sahip ve dinamik bir kabiliyet olan yenilikçi davranışa firmalar son zamanlara daha fazla yoğunlaşmışlardır. Böylelikle işletmeler ve çalışanlar sorunların giderilmesi için yeni yöntemler bulabilmek, faydalı olabilecek yeni fikirler üretebilmek, yeni mal ve hizmetler sunabilmek, yeni yönetim politikalarını uygulamak için avantajlı pozisyona sahip olabileceklerdir” (Çalışkan, 2013: 76).

2. Hipotezlerin Oluşturulması

İş performansının etkilerini araştırdığımız bu çalışmada bilgi ve iletişim teknolojilerinin iş performansına etkisi, bilgi ve iletişim teknolojilerinin yenilikçilik üzerine etkisi ve son olarak, yenilikçiliğin iş performansına etkisi üzerine hipotezler oluşturulmuştur.

2.1. Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin ve İş Performansı İlişkisi

İşletmelerin doğru zamanda ve doğru şekilde elde ettikleri bilgilerin doğru stratejiyle çalışanlara iletilmesini sağlaması ve bunu için oluşturdukları kanalların takibinde yönetim bilgi sistemlerinin yaygınlaşması gerçekleşmiştir. “Yönetim bilgi sistemlerinin amacı, bilginin sistematik bir şekilde elde edilmesi ve gerekli kullanıcıya zamanında, doğru, güncel ve minimum belirsizlik içererek aktarılmasının sağlanmasıdır.” (Saldamlı, 2008: 246). Şirketler hiç kuşkuya yer bırakmayacak şekilde bilgi ve iletişim teknolojilerinin avantajlarından yararlanarak şirket içinde daha hızlı ve verimli, geri dönüşümü çabuk gerçekleşen eğitimlerle çalışanlarını bilgilendirmeyi ve çalışanların çabuk adapte olmasını gerçekleştirdikten sonra iş performanslarında istenen verimliliği yakalamaktadır.

Bilgi ve iletişim teknolojileri ile iş performansı arasındaki ilişkiyi irdeleyen çalışmalar ve kurumsal bilgilerden yola çıkılarak bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımının iş performansına etkisini belirlemek amacıyla kurgulanmış hipotezler aşağıda sunulmuştur

Hipotez 1: Bilgi teknolojileri eğitimi, bireylerin iş performansını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 2: Bilgi teknolojileri stratejisi bireylerin iş performansını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 3: Haberleşme ve güncel takip uygulamaları, bireylerin iş performansını pozitif ve olumlu olarak etkiler.

Hipotez 4: İş zekası uygulamaları, bireylerin iş performansını pozitif ve olumlu olarak etkiler.

2.2. Bilgi ve İletişim Teknolojileri ve Yenilikçilik Davranış İlişkisi

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler sayesinde işletmeler maliyetlerini azaltmakta, zaman, kalite ve hizmet konularına odaklanarak daha verimli sonuçlar elde etmektedir. Bilgi ve iletişim teknolojileri işletmelerde köklü değişikliklere sebep olurken bunun dışında yeni pazarlara açılmasını sağlayarak yeni ürün veya hizmetlerini sunmakta ve verimliliğini arttırmaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı müşteri kazanımında ve müşteri sadakatini sağlamasında da önemli rol üstlenmektedir. Yeni alınan her bilgi yanında yenilikçi davranışı getirerek müşterilerin ihtiyaçlarını doğru anlama ve karşılamakta etkili role sahiptir.

İşletmelerde gerçekleşen yeni ürün, yeni satın alma yolları, yeni pazarlama stratejileri, yeni yönetim şekilleri, yeni satış- pazarlama, yeniden oluşturulan halk ve ilişkilerin hepsi yeni bilgilerin elde edilerek bunların bilgi ve iletişim teknolojileri kanalları ile işletmelerde ve işletmeler arasında kullanılması ile gerçekleşmektedir. Bu duruma örnek olarak Silikon Vadisi ile gerçekleşen kümeleme örneği ile açıklayabiliriz. Silikon Vadisi bilgisayar teknolojisi üzerine çalışan şirketlerin bir araya gelmesiyle oluşmuş ilk kümeleme örneklerindedir. Bu yenilikçi davranış ile şirketler ihtiyaç duydukları üretim koşullarını elde ederken avantajlı hale gelmiştir, iş gücü, ürün kalitesi, verimlilik ve istihdamı arttırmıştır. Bununla birlikte yenilikçi teknolojilerin hızla yayılmasını ve yeni iş imkanlarının ortaya çıkmasında da etkili rol oynamıştır. Silikon vadisi örneğine baktığımızda birkaç şirketin bir araya gelerek gerçekleştirdikleri, yenilikçi davranış benimsenerek, bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılmasıyla sağladıkları şirket avantajları, pazardaki varlıklarını güçlendirmesi ile dünyanın dört bir yanında değişime uğrayarak ve hatta yenilikler katarak örnek olmuşlardır.

“Bilgi ve iletişim teknolojileri ile yenilikçilik ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda (Mustafa, 2016; Işıklı, 2010), bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma düzeyinin yenilikçi davranışı etkilediği belirtilmiştir.”

Hipotez 5: Bilgi teknolojileri eğitimi, bireylerin yenilikçi davranışını pozitif ve anlamlı olarak etkiler

Hipotez 6: Bilgi teknolojileri stratejisi, bireylerin yenilikçi davranışını pozitif ve anlamlı olarak etkiler

Hipotez 7: Haberleşme ve güncel takip uygulamaları, bireylerin yenilikçi davranışını pozitif ve anlamlı olarak etkiler

Hipotez 8: İş zekası uygulamaları, bireylerin yenilikçi davranışını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

2.3. Yenilikçi Davranış ve İş Performansı İlişkisi

“Günümüzde yaşanan sosyal ve ekonomik değişim süreci, yoğun ve dinamik bir ortamda faaliyetlerini sürdürmeye zorlanmaktadır. Böyle bir ortamda yenilikçi davranış,

birçok örgüt için rekabet üstünlüğü elde etmenin temel kaynağını oluşturmaktadır.” (Güleş ve Bülbül 2004). Bu bağlamda işletmelerin hem farkındalık yaratma hem de pazarda varlığını devam ettirmede ihtiyaç duyduğu en önemli kavram yenilikçi davranıştır.

“Günümüz yöneticileri işletmelerde girişimci ve yenilikçi davranışları benimsemeleri ve uygulamaları durumunda çalışanların iş performanslarının artacaktır.” (Çalışkan ve Akkoç, 2012) İşletmelerin başarılarına bakıldığında bu başarıda çevresel koşullarda meydana gelen değişimlere ayak uydurmak ve yeniliklere uyum sağlamadaki kolaylıklar göze çarpmaktadır. Brown (2003) ve McDonald’a göre (2002), işletmelerin faaliyetlerini sürdürebilmesi için ürün ve hizmet süreçlerini sürekli iyileştirmesi ve bunun için işletmelerin yenilikçi davranış ile tanışması ve benimsemiş olması gerekmektedir.

Performansı ölçüleme işlemi tek bir faktörden etkilenmediğinden iş performansı karmaşık sayılabilecek ilişkilere bağlı olarak değerlendirilmekte ve ortaya çıkmaktadır. Bu durum işletmelerin iş performanslarını değerlendirmelerinde işlerini zorlu hale getirmiş olsa da yenilikçi davranış kavramını benimsemiş olan işletmelerde iş performansının olumlu yönde arttığı gözlemlenmiştir.

Hipotez 9: Yenilikçi davranışın bireylerin iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 10: Bilgi teknolojileri eğitiminin bireylerin iş performansına etkisinde yenilikçi davranışın aracılık rolü vardır.

Hipotez 11: Bilgi teknolojileri stratejisinin, bireylerin iş performansına etkisinde yenilikçi davranışın aracılık rolü vardır.

Hipotez 12: Haberleşme ve güncel takip uygulamalarının, bireylerin iş performansına etkisinde yenilikçi davranışın aracılık rolü vardır.

Hipotez 13: İş zekası uygulamalarının, bireylerin iş performansına etkisinde yenilikçi davranışın aracılık rolü vardır.

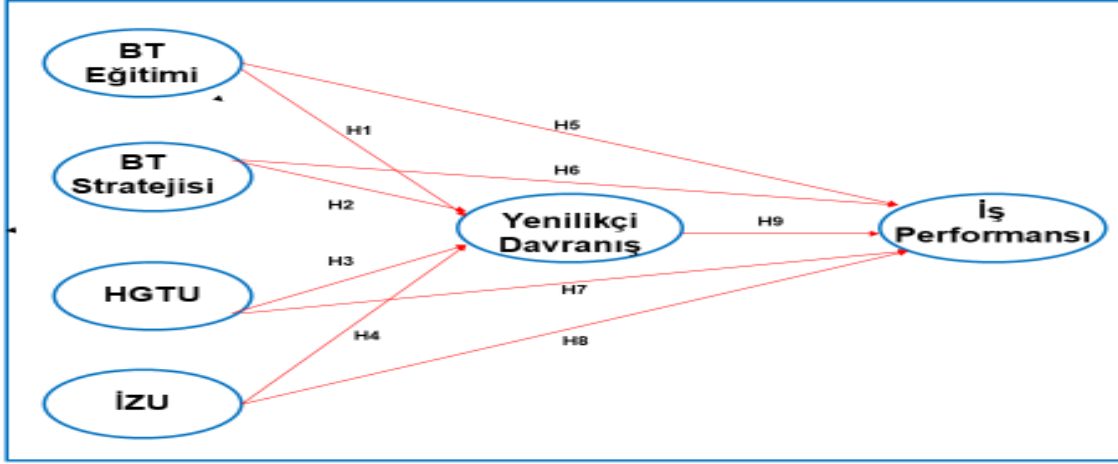
3.Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada firmaların her alanda yararlandıkları bilgi ve iletişim teknolojileri ile benimsemiş oldukları yenilikçi davranış sayesinde çalışanların ortaya koydukları verimli iş performansının doğru şekilde analiz edilmesi için, iş performansının etkenleri, bilgi ve iletişim teknolojilerinin kapsamının yanında yenilikçi davranışın önemini anlaşılması konusunda literatür taraması yapılmıştır.

Bu araştırmanın amacı, havayolu taşımacılığı sektöründe bilgi ve iletişim teknolojilerinin iş performansındaki etkisinin olup olmadığı araştırılırken bu etkide yenilikçi davranışın etkisinin olup olmadığını ortaya koymaktır.

Bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen büyük ve hızlı ilerlemelerde, yenilikçi davranışın ileri itici gücünün etkisi görülmektedir. Bu etki ile firmalar, ürün veya hizmette kaliteyi artır. Araştırmanın önemi havayolu ve kargo sektöründe bilgi ve iletişim teknolojileri, iş performansı ve yenilikçi davranış kavramları hakkında düşünme, tartışma ve yeni araştırma olanakları ortaya konmak istemektir.

Bu çalışmada Şekil 2. Araştırma modeli’nde aşağıda ifade edildiği şekilde yapılandırılmış modele göre analizler icra edilmiştir.



Şekil 2. Araştırma modeli

3.1. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın evrenini Adana ve Mersin’deki havayolu taşımacılığı sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini havayolu taşımacılığı sektörü çalışanlarının arasından basit tesadüfî yöntem ile seçilen denekler oluşturmaktadır. Bu kurumlarda yaklaşık 3000 kişi çalışmaktadır. Ana kütlede %95 güvenirlilik sınırları içerisinde %5’lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 341 kişi olarak hesap edilmiştir (Sekaran, 1992: 89). Bu kapsamda kolayda örnekleme yöntemiyle tesadüfî olarak seçilen toplam 600 kişiye anket uygulaması yapılması planlanmıştır. Gönderilen anketlerden 391’i geri dönmüş ve 378 tanesi analiz yapmak için uygun bulunmuştur. Yapılan uç değer analizinde değişkenlere ait normal dağılımı bozan 12 veri seti çıkartılmış ve 366 katılımcının doldurduğu anket analizlere dâhil edilmiştir.

3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda anketler katılımcılara yüz yüze uygulanmıştır. Anket formu iki bölümden ve toplam 40 ifadeden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik değişkenlerle ilgili 6 ifade yer almaktadır. İkinci bölümde ise, 34 ifadeden oluşan işletmelerin sahip oldukları Bilgi ve İletişim Teknolojileri Kabiliyetlerinin (Bilgi Teknolojileri Eğitimi, 6 madde; Bilgi Teknolojileri Stratejisi, 5 madde; Haberleşme ve Güncel Takip Uygulamaları, 6 madde; İş Zekâsı Uygulamaları, 7 madde), Yenilikçi Davranış (1 boyut, 6 madde), İş Performansı (1 boyut, 4 madde) ölçekleri bulunmaktadır. Ölçeklerin Cronbach alfa güvenirlilik katsayıları SPSS paket programı ile doğrulayıcı faktör analizleri ise Amos programı ile analiz edilmiştir.

İşletmelerin sahip oldukları bilgi ve iletişim teknolojileri kabiliyetlerinin (BİTK) dört boyutu olan, bilgi teknolojileri eğitimi (BTE), bilgi teknolojileri stratejisi (BTS), haberleşme ve güncel takip uygulamaları (HG TU) ve iş zekâsı uygulamalarının (İZ U); bireylerin iş performansı (İP) üzerine etkisini ve bu etkide yenilikçi davranışın (YD) aracılık etkisini belirlemeye yönelik olan bu araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda verilmektedir:

Bilgi ve iletişim teknolojileri kabiliyetleri (BİTK) ölçeği: İşletmelerde BİT kabiliyetlerinin ölçülmesi amacıyla, Feeny ve Willcocks (1998: 21) tarafından kullanılan ölçekten faydalanılarak, Türen ve arkadaşları (2013: 121) tarafından geliştirilen dört boyutlu

ölçek kullanılmıştır. Toplam yirmi dört ifadeden oluşan ölçekte bilgi ve iletişim teknolojileri kabiliyetinin her bir boyutu farklı ifadelerle ölçülmeye çalışılmıştır. İfadelerden bazıları, “Çalışanların yeni bilişim teknolojilerine uyum sürecini hızlandırmak hedefinin önceliği sürekli artmaktadır.”, “Bilişim teknolojisi departmanımızın strateji üretmedeki etkinliği yükselmiştir.”, “İnternet sitemizin ziyaret edilme sıklığı artmıştır.” ve “Elektronik işgücü planlama ve değerlendirme etkinliğimiz artmıştır.” şeklindedir. Ölçekte cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek maksadıyla keşfedici faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Ölçeğin faktör yüklerinin .78 ile .84 arasında olduğu, KMO analiz sonucu .93 ve Barlett testi anlamlı (p=.000) olarak tespit edilmiştir. Ardından Amos paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .74 ile .87 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 1’de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .90 olarak bulunmuştur.

Bilgi ve iletişim teknolojileri kabiliyetinin ilk boyutu olan **BT Eğitimi** ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek maksadıyla keşfedici faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Analiz sonucunda 6 maddeli ölçeğin faktör yüklerinin .72 ile .85 arasında olduğu, KMO analiz sonucu .91 ve Barlett testi anlamlı (p=.000) olarak tespit edilmiştir. Ardından Amos paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .81 ile .86 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 1’de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .88 olarak bulunmuştur.

İkinci boyut olan **BT Stratejisi** ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek maksadıyla keşfedici faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Analiz sonucunda 5 maddeli ölçeğin faktör yüklerinin .70 ile .77 arasında olduğu, KMO analiz sonucu .87 ve Barlett testi anlamlı (p=.000) olarak tespit edilmiştir. Ardından Amos paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .66 ile .74 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 1’de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .89 olarak bulunmuştur.

Üçüncü boyut olan **Haberleşme ve güncel takip uygulamaları** ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek maksadıyla keşfedici faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Analiz sonucunda 6 maddeli ölçeğin faktör yüklerinin .78 ile .83 arasında olduğu, KMO analiz sonucu .92 ve Barlett testi anlamlı (p=.000) olarak tespit edilmiştir. Ardından Amos paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .75 ile .78 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 1’de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .87 olarak bulunmuştur.

Son boyut olan **İş zekâsı uygulamaları** ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek maksadıyla keşfedici faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Analiz sonucunda 7 maddeli ölçeğin faktör yüklerinin .84 ile .91 arasında olduğu, KMO analiz sonucu .94 ve Barlett testi anlamlı (p=.000) olarak tespit

edilmiştir. Ardından Amos paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .83 ile .88 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 1’de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .94 olarak bulunmuştur.

Yenilikçi Davranış Ölçeği (YD):Havayolu taşımacılığı sektörü çalışanlarının yenilikçi davranışa eğiliminin ölçülmesinde Scott ve Bruce (1994:607) tarafından kullanılan ve Türkçe geçerlemesi Çalışkan vd., (2011) tarafından yapılan ölçek kullanılmıştır. Çalışkan ve arkadaşları (2011) tarafından yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .86 olarak bulunmuştur. Altı ifadeden oluşan ölçekte ifadeler “*Yeni fikirlerin uygulanması için planları ve faaliyet takvimlerini geliştiririm.*” ve “*Yaratıcı fikirler üretirim.*” şeklindedir. Ölçekte cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek maksadıyla keşfedici faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Ölçeğin faktör yüklerinin .82 ile .75 arasında olduğu, KMO analiz sonucu .94 ve Barlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak tespit edilmiştir. Ardından Amos paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .82 ile .71 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 1’de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .88 olarak bulunmuştur.

İş Performansı Ölçeği (İP): Havayolu taşımacılığında çalışan bireylerin iş performanslarını belirlemek üzere önce Kirkman ve Rosen (1999:73), daha sonra ise, Sigler ve Pearson (2000: 51) tarafından kullanılan iş performansı ölçeği kullanılmıştır. Dört ifadeden oluşan ölçekte ifadeler “*Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.*” ve “*Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.*” şeklindedir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı her iki çalışmada da .70’in üstündedir. Türkiye’de Çöl (2008:46) tarafından akademisyenler üzerinde uygulanan ölçeğin güvenilirlik katsayısı .82 olarak tespit edilmiştir. Ölçekte cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek maksadıyla keşfedici faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Ölçeğin faktör yüklerinin .81 ile .74 arasında olduğu, KMO analiz sonucu .91 ve Barlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak tespit edilmiştir. Ardından Amos paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .81 ile .73 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 1’de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .86 olarak bulunmuştur.

Tablo 1. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeklerin uyum iyiliği değerleri

Değişkenler	X ²	df	CMIN/	GFI	AGFI	CFI	NFI	TLI	RMSEA
			DF						
			≤5	≥.85	≥.80	≥.90	≥.90	≥.90	≤.08
1.BTE	128,3	5	2,09	0.91	0.89	0.92	0.96	0.93	0.05
2. BTS	23,8	6	0,6	0,94	0,95	1.00	1.00	1.00	0,00

3. HGTU	321,6	12	1,9	0,96	0,93	0,97	0,97	0,94	0,03
4. İZU	122,7	54	1,2	0,93	0,91	0,96	0,93	0,96	0,04
5. YD	98,3	22	1,7	0,94	0,96	0,97	0,98	0,94	0,06
6. İP	67,4	15	1,9	0,95	0,96	0,96	0,97	0,94	0,03

Not: Uyum iyiliği değer aralıkları *“kabul edilebilir”* standartlara göre düzenlenmiştir.

3.3.Bulgular

Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson korelasyonları hesaplanmıştır (Tablo 2). Tabloda ayrıca satırların sonunda güvenilirlik bulguları parantez içinde sunulmuştur. Analiz sonucunda; çalışanların iş performansının, bilgi ve iletişim teknolojileri içerisinde yer alan bilgi teknolojileri eğitimi, bilgi teknolojileri stratejisi, haberleşme ve güncel takip uygulamaları, iş zekâsı uygulamaları ve aracı değişken olarak belirlenen yenilikçi davranış ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Değişkenler arası korelasyon değerleri

Değişken	1	2	3	4	5	6
1.BTE	(.88)					
2.BTS	.76**	(.89)				
3.HGTU	.66**	.70**	(.87)			
4.İZU	.63**	.66**	.76**	(.94)		
5.İP	.56**	.47**	.45**	.45**	(.88)	
6.YD	.54**	.46**	.42**	.46**	.68**	(.86)

Not: Alfa güvenilirlik katsayıları parantez içinde gösterilmiştir. ** $p < .001$,

Değişkenler arası doğrudan ilişkileri, diğer bir ifade biçimi ile bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki açıklama güçlerini ortaya koymak amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Regresyon analizlerinde çalışanların iş performansları bağımlı değişken olarak ele alınmış, bilgi ve iletişim teknolojileri içerisinde yer alan bilgi teknolojileri eğitimi, bilgi teknolojileri stratejisi, haberleşme ve güncel takip uygulamaları, iş zekâsı uygulamaları ve aracı değişken olarak belirlenen yenilikçi davranış, bağımsız değişkenler olarak ele alınarak bağımlı değişken olan iş performansı üzerindeki etkileri incelenmiştir.

İşletmelerin sahip oldukları bilgi ve iletişim teknolojileri kabiliyetlerinin (BİTK) dört boyutu olan, bilgi teknolojileri eğitimi (BTE), bilgi teknolojileri stratejisi (BTS), haberleşme ve güncel takip uygulamaları (HGTU) ve iş zekâsı uygulamalarının (İZU); iş performansı (İP) üzerine etkisini ve bu etkide yenilikçi davranışın (YD) aracılık rolünü açıklamak amacıyla, Baron ve Kenny (1986: 1175) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi yapılmıştır. Bu

yönteme göre, bağımsız değişkenin bağımlı değişken ve aracı değişken üzerinde bir etkisi olmalıdır. Aracı değişken bağımsız değişkenle birlikte regresyon analizine dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki regresyon katsayısı düşerken, aracı değişkenin de bağımlı değişken (İP) üzerinde anlamlı etkisi sürmelidir. Bu kapsamda YD düzeyinin aracılık rolünü belirlemek amacıyla, BTE-YD, İP; BTS-YD, İP; HGTU-YD, İP ve İZU-YD, İP arasındaki ilişkiler hiyerarşik regresyon analizleri aracılığı ile incelenmiş ve Sobel testleri yapılmıştır. Aracılık testine ilişkin bulgular Tablo 3, 4, 5 ve 6'da verilmektedir.

Aracılık testi kapsamında ilk aşamada bağımsız değişken bilgi teknolojileri eğitimi ile iş performansı arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Bu aşamanın ilk adımında **BTE' nin İP' yi** ($\beta = .56$, $p < .001$) **anlamlı olarak etkilediği** görülmüştür. İkinci adımda BTE' nin aracılığı araştırılan YD' ye olan etkisi incelenmiştir. Analiz sonucunda **BTE' nin YD' yi anlamlı olarak etkilediği** ($\beta = .54$, $p < .001$) tespit edilmiştir. Bu adımda aracılığı araştırılan YD' nin İP' ye olan etkilerine de bakılarak rapor edilmiştir. **YD' nin İP' yi** ($\beta = .68$, $p < .001$) **anlamlı olarak etkilediği** bulgulanmıştır. Bu aşamanın son adımında ise BTE ve aracılığı araştırılan YD birlikte analize sokulmuş ve İP üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda **BTE' nin YD ile birlikte analize sokulmasıyla İP üzerindeki etkisi devam etmiş ve azalmış** ($\beta = .42$, $p < .001$), **YD' nin de İP üzerindeki etkisi devam etmiştir** ($\beta = .49$, $p < .001$). Bu şartların sağlanmasının ardından aracılık etkisini teyit etmek amacıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel(z) anlamlı bulunmuştur ($z = 7.2$, $p < .001$). Bu bulgu **BTE' nin İP' ye etkisinde YD' nin kısmi aracılık rolü** üstlendiğini göstermektedir. **Bu bölüm analizleri sonucunda H1, H5, H9 ve aracılık hipotezi olan H10' un desteklendiği görülmektedir.**

Tablo 3. Aracılık testi sonuçları (BTE-YD-İP)

		β	
		YD	İP
BTE	Test 1		
	Yaş		-.11
	Çal.Süresi		.10
	BTE		.56**
	<i>Adjusted R²</i>		.41
	ΔR^2		.41
			(F=383**)
	Test 2		YD→İP
	Yaş	-.19	.02
	Çal.Süresi	.14	.72
	BTE	.54**	.68**
	<i>Adjusted R²</i>	.43	.56
	ΔR^2	.42	.56
		(F=548**)	(F=471**)
	Test 3		
	Yaş		-.43
	Çal.Süresi		-.31
	BTE		.42**
YD		.49**	
<i>Adjusted R²</i>		.32	
ΔR^2		.31	
		(F=723**)	

	<i>Sobel Test(z)</i> 7.2**
--	-----------------------------------

*** p< .001

Aracılık testinin ikinci aşamasında ikinci bağımsız değişken bilgi teknolojileri stratejisi ile iş performansı arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Bu aşamanın ilk adımında **BTS' nin İP' yi** ($\beta = .47$, $p < .001$) **anlamli olarak etkilediği** görülmüştür. İkinci adımda BTS' nin aracılığı araştırılan YD' ye olan etkisi araştırılmıştır. Analiz sonucunda **BTS' nin YD' yi anlamli olarak etkilediği** ($\beta = .46$, $p < .001$) tespit edilmiştir. Bu aşamanın son adımında ise BTS ve aracılığı araştırılan YD birlikte analize sokulmuş ve İP üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda **BTS' nin YD ile birlikte analize sokulmasıyla İP üzerindeki etkisi devam etmiş ve azalmış** ($\beta = .32$, $p < .001$), **YD' nin de İP üzerindeki etkisi devam etmiştir** ($\beta = .38$, $p < .001$). Bu şartların sağlanmasının ardından aracılık etkisini teyid etmek maksadıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel (z) anlamli bulunmuştur ($z = 4.9$, $p < .001$). Bu bulgu da **BTS' nin İP' ye etkisinde YD' nin kısmi aracılık rolü** üstlendiğini göstermektedir. **Bu bölüm analizleri sonucunda H2, H6 ve aracılık hipotezi olan H11' in desteklendiği** görülmektedir.

Tablo 4. Aracılık testi sonuçları (BTS-YD-İP)

		β	
		YD	İP
BTS	Test 1		
	Yaş		-.34
	Çal.Süresi		.16
	BTS		.47**
	<i>Adjusted R²</i>		.39
	<i>ΔR²</i>		.39
			(F=222**)
	Test 2		
	Yaş	-.09	
	Çal.Süresi	.11	
	BTS	.46**	
	<i>Adjusted R²</i>	.38	
	<i>ΔR²</i>	.38	
			(F=371**)
	Test 3		
Yaş		-.005	
Çal.Süresi		.045	
BTS		.32**	
YD		.38**	
<i>Adjusted R²</i>		.29	
<i>ΔR²</i>		.29	
		(F=623**)	
	<i>Sobel Test(z)</i> 4.9**		

*** p< .001

Üçüncü adımda bağımsız değişken haberleşme ve güncel takip uygulamaları ile iş performansı arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Bu aşamanın ilk adımında **HGTU' nun İP' yi** ($\beta = .45$, $p < .001$) **anlamli olarak etkilediği** görülmüştür. İkinci adımda HGTU' nun aracılığı araştırılan YD' ye olan etkisi incelenmiştir. Analiz sonucunda **HGTU' nun YD' yi anlamli olarak etkilediği** ($\beta = .42$, $p < .001$) tespit edilmiştir. Bu aşamanın son adımında ise HGTU ve aracılığı araştırılan YD birlikte analize sokulmuş ve İP üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda **HGTU' nun YD ile birlikte analize sokulmasıyla İP üzerindeki etkisi devam etmiş**

ve azalmış ($\beta = .31, p < .001$), YD' nin de İP üzerindeki etkisi devam etmiştir ($\beta = .33, p < .001$). Bu şartların sağlanmasının ardından aracılık etkisini teyit etmek maksadıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel(z) anlamlı bulunmuştur ($z = 7.5, p < .001$). Bu bulgu HGTU' nun İP' ye etkisinde YD' nin kısmi aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir. Bu bölüm analizleri sonucunda H3, H7 ve aracılık hipotezi olan H12' nin desteklendiği görülmektedir.

Tablo 5. Aracılık testi sonuçları (HGTU-YD-İP)

		β	
		YD	İP
HGTU	Test 1		
	Yaş		-.004
	Çal.Süresi		.051
	HGTU		.45**
	<i>Adjusted R²</i>		.40
	<i>ΔR²</i>		.39
			(F=356**)
	Test 2		
	Yaş	-.006	
	Çal.Süresi	.23	
	HGTU	.42**	
	<i>Adjusted R²</i>	.24	
	<i>ΔR²</i>	.24	
			(F=427**)
	Test 3		
	Yaş		-.16
	Çal.Süresi		.05
	HGTU		.31**
YD		.33**	
<i>Adjusted R²</i>		.27	
<i>ΔR²</i>		.26	
		(F=741**)	
<i>Sobel Test(z)</i>	7.5**		

*** $p < .001$

Dördüncü adımda, bağımsız değişken iş zekâsı uygulamaları ile iş performansı arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Bu aşamanın ilk adımında İZU' nun İP' yi ($\beta = .45, p < .001$) **anlamlı olarak etkilediği** görülmüştür. İkinci adımda İZU' nun aracılığı araştırılan YD' ye olan etkisi incelenmiştir. Analiz sonucunda İZU' nun YD' yi **anlamlı olarak etkilediği** ($\beta = .46, p < .001$) tespit edilmiştir. Bu aşamanın son adımında ise İZU ve aracılığı araştırılan YD birlikte analize sokulmuş ve İP üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda İZU' nun YD ile birlikte analize sokulmasıyla İP üzerindeki etkisi devam etmiş ve azalmış ($\beta = .33, p < .001$), YD' nin de İP üzerindeki etkisi devam etmiştir ($\beta = .48, p < .001$). Bu şartların sağlanmasının ardından aracılık etkisini teyit etmek maksadıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel(z) anlamlı bulunmuştur ($z = 6.4, p < .001$). Bu bulgu İZU' nun İP' ye etkisinde YD' nin kısmi aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir. Bu bölüm analizleri sonucunda H4, H8 ve aracılık hipotezi olan H13' ün desteklendiği görülmektedir.

Tablo 6. Aracılık testi sonuçları (İZU-YD-İP)

		β	
		YD	İP
İZU	Test 1		
	Yaş		-.003
	Çal.Süresi		.026
	İZU		.45**
	<i>Adjusted R²</i>		.38
	ΔR^2		.37
			(F=548**)
	Test 2		
	Yaş	-.006	
	Çal.Süresi	.09	
	İZU	.46**	
	<i>Adjusted R²</i>	.27	
	ΔR^2	.27	
			(F=591**)
	Test 3		
	Yaş		-.067
	Çal.Süresi		.035
	İZU		.33**
YD		.48**	
<i>Adjusted R²</i>		.37	
ΔR^2		.37	
		(F=198**)	
<i>Sobel Test(z)</i>	6.4**		

*** p< .001

Verilerin analiz edilmesi ile araştırmada ortaya koyulan hipotezlerin sonuçları Tablo 7.' de verilmiştir.

Tablo 7. Aracılık Testi Sonuçları

HİPOTEZLER	SONUÇ
H₁ : Bilgi teknolojileri eğitimi, bireylerin yenilikçi davranışlarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₂ : Bilgi teknolojileri stratejisi, bireylerin yenilikçi davranışlarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₃ : Haberleşme ve güncel takip uygulamaları, bireylerin yenilikçi davranışlarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₄ : İş zekâsı uygulamaları, bireylerin yenilikçi davranışlarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₅ : Bilgi teknolojileri eğitimi, bireylerin iş performansını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₆ : Bilgi teknolojileri stratejisi, bireylerin iş performansını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₇ : Haberleşme ve güncel takip uygulamaları, bireylerin iş performansını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₈ : İş zekâsı uygulamaları, bireylerin iş performansını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₉ : Yenilikçi davranış, bireylerin iş performansını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₁₀ : Bilgi teknolojileri eğitiminin, bireylerin iş performansı üzerine etkisinde yenilikçi davranışın aracılık rolü vardır.	Desteklendi
H₁₁ : Bilgi teknolojileri stratejisinin, bireylerin iş performansı üzerine etkisinde yenilikçi	Desteklendi

davranışın aracılık rolü vardır.	
H₁₂ : Haberleşme ve güncel takip uygulamalarının, bireylerin iş performansı üzerine etkisinde yenilikçi davranışın aracılık rolü vardır.	Desteklendi
H₁₃ : İş zekâsı uygulamalarının, bireylerin iş performansı üzerine etkisinde yenilikçi davranışın aracılık rolü vardır.	Desteklendi

4.Sonuç ve Öneriler

Değişkenler arası doğrudan ilişkileri hesaplamak için yapılan regresyon analizine göre, çalışanların iş performansı bağımlı değişken olarak ele alındı ve bilgi ve iletişim teknolojilerinde yer alan; bilgi teknolojileri eğitimi, bilgi teknolojileri stratejisi, haberleşme ve güncel uygulamaları takip, iş zekası uygulamaları ve aracı değişken olarak belirlenen yenilikçi davranış, bağımsız değişkenler olarak ele alınarak bağımlı değişken olan iş performansı üzerinde etkilerine bakıldığında; çalışanların bağımlı değişken olan iş performansının, bağımsız değişken olan bilgi ve iletişim teknolojileri ve aracı değişken olan yenilikçi davranışın olumlu ve anlamlı etkilediği hesaplanmıştır.

Araştırma yapılan havayolu taşımacılığı sektörü, işletmelerde bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımının ve bu kullanımda yenilikçi davranışın aracı etkisi rolünün çalışanların performansında pozitif ve olumlu etki gösterdiği anlaşılmıştır.

Yeni bilgi ve iletişim teknolojilerinin ortaya çıkmasında, yenilikçi davranış en önemli faktördür. Yenilikçi davranışın benimsenmesi ve gelişmesi, örgütü bilgi ve iletişim teknolojilerini doğru ve aktif kullanması ile doğru orantılıdır. Bireysel ve örgütsel paylaşılan kullanılan bilgi ve iletişim teknolojileri şirketleri zamanla büyümeye ve gelişmeye itecektir. Yenilikçi davranış ile bilgi ve iletişim teknolojileri istenilen iş performansı için ve verimlilik için ayrılmaz bütün olarak kabul edilmelidir. Çünkü biri olmadan diğerinin gelişmesi ve yenilenmesi mümkün olamayacağından firmaların bilgi ve iletişim teknolojileri ya da yenilikçi davranıştan sadece birini kullanmaları onlara istenilen iş performansını ortaya çıkmasını gerçekleştirmeyecektir. Bilgi ve iletişim teknolojileri ve yenilikçi davranıştan yararlanmayan firmalar zamanda piyasadan yol olmaya mahkumdurlar.

Son yıllarda yenilikçi davranış kavramı ile ilgili birçok bilimsel çalışmalar yapılmıştır. Yenilikçi davranışın bilimsel çalışmalara konu olma sebeplerinden en önemlileri; örgüt içi ve dışı iletişimde olumlu etki, örgüte bağlılık, girişimci liderlik, yaratıcılık, rekabet gücü, iş tatmini, iş performansı, dönüşümcü liderlik gibi ulusal ve uluslararası pazarlarda firmalara olumlu şekilde etki etmesidir. Bu özellikler göz önüne alındığında ve bilgi ve iletişim teknolojilerinin yenilikçi davranışın aracılık etkisi ile iş performansına etkisi üzerine araştırma yapılmıştır.

Bilgi ve iletişim teknolojileri ve yenilikçi davranış sürekli değişime uğrayan ve değişirken gelişmeye devam eden yapıya sahiptirler. Bu değişim ve gelişim sayesinde firmalarda çalışanların iş performansı artmaktadır. Örgütler başarılı ve güçlü şekilde devam ettikleri piyasa şartlarında temel politika olarak bilgi ve iletişim teknolojilerinden yararlanmakta ve buna bağlı olarak yenilikçi davranışı benimsemektedir. Bu durumu sonucunda şirketler istedikleri iş performansını elde etmiş olurlar. Bilgi ve iletişim teknolojileri ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkiyi inceleyen bir başka çalışma incelendiğinde, “üretim sürecinde bilişim teknolojilerinin kullanılmasıyla yenilikçi davranış

arasında doğru yönlü bir ilişki olduğu, bilişim teknolojileri kullanma oranı arttıkça yenilikçilik yapma oranı da artmıştır.” (Bingöl, 2006), sonucuna varıldığı görülmüştür

Bilgi ve iletişim teknolojileri ve yenilikçi davranışın aracılık rolünün çalışanların iş performansını pozitif ve olumlu etkilemesinin yanında, şirketlerin karlılığında ve büyüme düzeylerinde artış gösterdiği söylenebilir. Diğer bir ifadeyle bilgi ve iletişim teknolojilerinden yararlanan firmaların bununla birlikte yenilikçi davranışı benimsemesi sonucunda, rekabetçi piyasada firmanın avantajı artmakta, satışları artmakta ve firmanın genel durumunda olumlu gelişmeler meydana geldiğinden verimlilik ve karlılık artmaktadır.

Bilgi ve iletişim teknolojileri çalışanların örgüt içi ve örgüt dışı karşılaşılabileceği anlaşmazlıkların önüne geçilmesini sağlamaktadır. Yenilikçi davranış ile firmalar, müşterilerin istek ve taleplerinin öngörülebilmesi ve anında cevaplanması avantajını elde etmiş olurlar.

Bilgi ve iletişim teknolojileri eğitimleri, havayolu taşımacılığı sektöründe iş analizlerini ve yorumlarını takip etmeyi kolaylaştırmıştır. Ayrıca verilen bilgi ve iletişim teknolojileri eğitimleri sayesinde, çalışanlar arası iletişimde artış ve ortaya çıkan iş performansında yükseliş meydana gelecektir.

Bilgi ve iletişim teknolojileri stratejilerinden yararlanan havayolu taşımacılığı sektöründe, üst yönetim ile çalışanlar arasındaki bağda gerçekleşebilecek anlaşmazlıkların önüne geçebilir ve örgüt içi iletişimsizliği minimize eder. Aynı zamanda üst yönetimin verdiği hedefe doğru ilerlerken hangi stratejilerden yararlanması gerektiğini açıkça kavradığından ortaya çıkan iş performansında artış meydana gelecektir.

Bilgi ve iletişim teknolojileri ile haberleşme ve güncel takip uygulamalarından yararlanan havayolu taşımacılığı sektörü, örgüt içi bilgi alışverişinin doğru şekilde gerçekleşmesini sağlarken aynı zamanda güncel konuların örgüt içinde kolaylıkla takibinin gerçekleşmesini sağlar. Çeşitli bilgilerin aynı anda elde eden çalışanlar, ne zaman nerede hangi bilgiyi kullanması gerektiğinin bilincinde olur. Bu durumda istenilen işin doğru zamanda, doğru yerde, doğru şekilde ortaya çıkmasını sağlar ve bu yolla çalışanlardan istenilen iş performansı elde edilmiş olur.

Bilgi ve iletişim teknolojileri iş zekası uygulamaları ile havayolu taşımacılığı sektöründe, verinin bilgiye dönüşme aşamasında hangi verinin seçilmesi gerektiğini ve bu veri ile ulaşılabilecek bilginin işe yarayıp yaramadığını ölçümlemede kolaylık sağlar. İstenilen hizmet için ortaya konması gereken bilginin ortaya çıkmasından sonra çalışanların elde ettikleri bu bilgi ile sunacakları hizmetlerde aksamalar veya yanlışlık olmasının önüne geçilir.

“Ürün veya hizmetlere yönelik fikirlerin ortaya çıkarılması ve bu fikirlerin kazanlı ürün ve hizmetlere dönüştürülmesi için bir organizasyon içerisinde bireylerin ve bunların oluşturdukları ekiplerin çalışması önem arz etmektedir.”(Hostager vd. 1998). Bu konuda yapılan araştırmalarda, “yenilikçi davranışın iş performansını olumlu etkilediği belirtilmektedir.” (Damanpour ve Evan, 1984). Bilgi ve iletişim teknolojileri ve yenilikçi davranışın ayrılmaz bir bütün gibi düşündüğümüz bu çalışmada, yenilikçi davranışın her evrede olduğunu söylersek yanlış olmayız. Ortaya çıkan ürün ve hizmetin temeli bilgi ve iletişim teknolojileri tarafından atılmaktadır, doğru şekilde kullanılan bilgi ve iletişim sonucunda istenilen ürün veya hizmet elde edilir. Elde edilen ürün veya hizmetin devamlılığı ortaya konan iş performansı ve yenilikçi davranışla doğru orantılıdır.

Sonuç olarak havayolu taşımacılığı sektörü, diğer tüm sektörlerde olduğu gibi bilgi ve iletişim teknolojilerini aktif ve doğru kullanarak istediği iş performansını yakalayabilir ve bu

yakalanan iş performansında yenilikçi davranışın aracılık rolünün anlamlılığı büyük etkiye sahiptir.

Sonuç olarak havayolu taşımacılığı sektörü, diğer tüm sektörlerde olduğu gibi bilgi ve iletişim teknolojilerini aktif ve doğru kullanarak istediği iş performansını yakalayabilir ve bu yakalanan iş performansında yenilikçi davranışın aracılık rolünün anlamlılığı büyük etkiye sahiptir.

Kaynakça

- Ackoff, K., Rozental D. ve Sclafani A. (2004). Ethanol Conditioned Flavor Preferences Compared with Sugar and Fat Conditioned Preferences in Rats. *Physiology & Behavior.*, 81: s. 600-713.
- Anschütz, R., (1929). "August Kekules", Berlin, s.388-396.
- Bingöl, D. (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayınları, 5. Baskı.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986), The Moderator–Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, And Statistical Considerations. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 51, 1173–1182.
- Brown, J.S. (2003). Şirketi Yeniden Yaratan Araştırma. Yenilikçilik, (Çev. Ahmet Kardam), İstanbul: Mess Yayınları s. 136-137.
- Caldwell, D. ve O'Reilly, C.A. (2003). " The Determinants of Team- Based Innovation in Organizations: The Role Of Social Influence." *Small Group Research*, 34: s. 497-517
- Çalışkan, A. (2007). Organizasyonel değişim yönetimi ve Azerbaycan Cumhuriyeti'ndeki Türk menşeli işletmelerde bir uygulama. Doktora Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Anabilim Dalı. Isparta
- Çalışkan A., Akkoç, İ. ve Turunç Ö. (2011), Örgütsel Performansın Artırılmasında Motivasyonel Davranışların Rolü: Yenilikçilik Ve Girişimciliğin Aracılık Rolü, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, 16(3), s. 363-401.
- Çalışkan A., Akkoç İ., (2012). "Girişimci ve Yenilikçi davranışın İş Performansına Etkisinde Çevresel Belirsizliğin Rolü". *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), Haziran.
- Çalışkan, A. (2013). İç odaklı örgüt kültürünün yenilikçi davranışa etkisinde personel güçlendirmenin aracılık rolü. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi, 15(1).
- Çalışkan, A. ve Arıkan, Ö.U. (2017). Sağlık sektörü çalışanlarında dönüşümcü liderliğin yenilikçi davranışa etkisi örgütsel vatandaşlık davranışları' nın bu etkideki aracılık rolü üzerine bir araştırma, Mersin ili örneği. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 3(2). s.17-38
- Çöl, G. (2008), Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9:1, s. 35-46.
- Damanpour, F. ve Evan, W.M. (1984). "Organizational Innovation and Performance": The Problem of Organizational Lag, *Administrative Science Quarterly*, 29(3), 392-409.
- Eren, S.S. ve Hayatoğlu, Ö. (2011). Etik İkliminin Satış Elemanlarının İş Tutumlarına ve İş Performanslarına Etkisi: İlaç Sektöründe Bir Uygulama, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), s. 109-128.
- Feeny D.F., ve Willcocks L.P., (1998). "Core IS capabilities for exploiting information technology", *Sloan Management Review*, Vol. 39, No. 3, s. 9-22.

- Güleş H.K. ve Bülbül, H (2004). Yenilikçi İşletmeler İçin stratejik Rekabet Aracı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Hayes, R. M. (1969). Information science in librarianship. *Libri*, 19(1-4),s. 216-236.
- Hostager, T., Neil, T., Decker, R.ve Lorentz, R (1998). "Seeing Environmental Opportunities", Effects of Intrapreneurial Ability, Efficacy, Motivation and Desirability, *Journal of Organizational Change Management*, 11(1), s. 11-25.
- Işıklı, M., (2010). "Sınıf öğretmenlerinin bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanım düzeylerinin yeniliğin yayılımı kuramına göre incelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Kalkandelen, A. H. (1976). İşletmeler, Kitler ve Kamu Kuruluşları İçin Hizmet İçi Eğitim El Kitabı.
- Kirkman, B. L. Rosen, B. (1999), Beyond Self- Management: An ecedents and Consequences of Team Empowerment, *Academy of Management Journal*, 42:1, s. 58-74.
- Mcdonald, R. E. (2002). Knowledge Enterpreneurship: Linking Organizational Learning and Innovation, Ph. D. Thesis, Univeristy of Connecticut.
- Mustafa, H. H., (2016). "Bilgi ve iletişim teknolojileri ve örgütsel yenilik: Niteliksel bir analiz", Doktora Tezi, Yaşar Üniversitesi, İzmir.
- Öztürk, Z. ve Dündar, H. (2003). "Örgütsel Motivasyon ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler". C. Ü. İkdıadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 4, Sayı, 2.
- Polanyi, M. (1966). Tacit Dimension, Doubleday, New York, s.108
- Porter, M. E. ve Millar, V. E. (1985). How Information Gives You Competitive Advantage, *Harvard Business Review*, July-August, No. 4, ss. 149-160.
- Saldamlı, A, (2008). İnsan Kaynakları Yönetiminde Bilişim Teknolojisinin Kullanımına Yönelik Bir Araştırma: Tekirdağ Örneği, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), s. 239-263.
- Sarıhan, H. (1999). Teknoloji Yönetimi, Desnet Yayınları, İstanbul.
- Scott, S. G., ve Bruce, R. A. (1994), "Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in The Workplace", *Academy of Management Journal*, 37(3), p. 580-607.
- Sekaran, U. (1992). Research Methods For Business, Canada: John Wiley ve Sons, Inc.
- Sigler, T. H. ve Pearson, C. M. (2000), Creating An Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment, *Journal of Quality Management*, 5, s. 27-52.
- Turunç, Ö. (2010). Organizasyonlarda Kontrol Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi, C.Ü. İİBF Dergisi, 11 (1), 251-269.
- Türen, U., Gökmen, Y., ve Tokmak, İ., (2013). "İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının işletme performansına etkisi: İşletmelerin sahip oldukları bilgi ve iletişim teknolojileri kabiliyetlerinin aracılık rolü", *Business and Economics Research Journal*, Cilt. 4, Sayı: 4, s. 103-129.
- Türkoğlu, R. (2006). Bilişim Teknolojilerinden Bilgi Yönetiminde Yararlanma Düzeyi, 01 Mayıs 2006,
- West, M. A., ve Farr, J. L., (1989). Innovation at work: Psychological perspectives. *Social Behavior*, No. 4, s. 15-30.
- Yüksel, İ.(2005). İletişimin iş tatmini üzerindeki etkilri: bir işletmede yapılan görgül alıştırma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), s. 291-306

GRİP AŞISI OLMADA BİREYSEL FARKLILIKLARIN VE NORMLARIN ROLÜ

Sıla DEMİR* Başar DEMİR** Türker ÖZKAN***

ÖZ: Grip aşılanma oranları, müdahalelere ve kamu spotlarına rağmen istenen seviyenin altında kalmaktadır. Ayrıca, son zamanlarda aşı karşıtı hareket de artmaktadır. Ayrıklık yönetimi kuramı (AYK), insanların diğerlerinden ayırt edilebilecek olumlu bir benlik imajı elde etmeye ve sürdürmeye çalıştıklarını ileri sürmektedir. Bu, toplumun normdan sapmaları nasıl algıladığına odaklanarak mümkündür. Bu çalışma, grip aşısı olma niyetini AYK çerçevesinden, benzersiz olma ihtiyacı, ait olma ihtiyacı, büyük beşli, algılanan grip riski ve algılanan normları dahil ederek incelenmektedir. Bulgular, grip aşısı yaptırmamanın norm olduğu ve grip aşısı yaptırmayan kişilerin onaylanmadığının vurgulandığı durumlarda aşı olma niyetinin daha yüksek olduğunu göstermiştir. Ayrıca, yüksek uyumluluk ve yüksek grip riski algısı, aşılama niyetlerinin önemli yordayıcıları olarak görülmüştür. Çalışmanın bulgularına dayanarak aşılamanın artırılmasına yönelik müdahalelerin normatif bir fikir birliğini vurgulaması ve algılanan duyarlılığı artırmaya odaklanması önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Grip, Aşı, Ayrıklık Yönetimi Kuramı, Norm, Mesaj Çerçeveleme,

Makale Türü : Araştırma Makalesi

Jel Sınıflandırması : -

Geliş tarihi: 14.06.2020 / **Kabul Tarihi:** 24.06.2020 / **Yayın Tarihi:** 24.06.2020

THE ROLE OF INDIVIDUAL DIFFERENCES AND NORMS IN FLU VACCINATION

ABSTRACT: Flu vaccination rates remain below the desired, despite the interventions and public service announcements designed to increase them. Furthermore, an anti-vaccination movement has been on the rise recently. The deviance regulation theory (DRT) proposes that people try to achieve and maintain a positive self-image that can be distinguished from others. The way to attain this goal is to focus on how society perceives deviants. The current study examines flu vaccination intentions from a DRT framework, including the need for uniqueness, need to belong, the Big Five, perceived risk of flu, and perceived norms. The results indicated that people are more likely to get vaccinated when getting the flu vaccination is the norm, and when people are not approved otherwise. Moreover, higher agreeableness and a higher perception of susceptibility to flu were significant predictors of vaccination intentions. Overall, interventions on increasing vaccination should emphasize a normative consensus and increase perceived susceptibility.

Key Words : Flu, Vaccine, Deviance Regulation Theory, Norm, Message Frame,

Article type : Research

Jel Classification: -

Received: 14.06.2020 / **Accepted:** 24.06.2020 / **Published:** 24.06.2020

* Dr. Öğretim Üyesi, Antalya Bilim Üniversitesi, Antalya, sila.demir@antalya.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6121-6046

** Dr. Öğretim Üyesi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya, basardemir@akdeniz.edu.tr; ORCID: 0000-0002-5532-4681

*** Prof. Dr., Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara, ozturker@metu.edu.tr; ORCID: 0000-0002-5501-9257

Kaynak gösterimi için:

DEMİR, S., DEMİR, B. ve ÖZKAN, T. (2020). The Role of Individual Differences and Norms In Flu Vaccination. Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, 1(1), 100-113

1. INTRODUCTION

Flu, or influenza, is a contagious disease that can even result in hospitalization and death in severe cases. Everyone has a risk of catching the flu, and vaccination is recommended to protect oneself (Grohskopf, Sokolow, Olsen, Bresee, Broder, & Karron, 2015). The Turkish Statistical Institute indicate in 2016, that the vaccination rate decreased from 3.3% (2014) to 2.6% (Turkish Statistical Institute, 2017). It was 20% in the United States (Centers for Disease Control and Prevention [CDC], 2017). Essentially, unvaccinated individuals are at higher risk of catching the flu and transmitting it to others, especially to those who are at higher risk such as older and younger people, pregnant women, and people with certain health conditions. Therefore, identifying ways to increase flu vaccination is a pressing issue for public health.

Some psychological theories have been applied to flu vaccination to understand the intention-behavior link in flu shot behavior, its associated cognitive mechanisms, and to promote it. For instance, the theory of planned behavior and the health belief model (e.g., Agarwal, 2014; DaCosta, DiBonaventura, & Chapman, 2005; Godin, Vezina-Im, & Naccache, 2010; Gorman, Brewer, Wang, & Chambers, 2012) were tested for flu shot behavior. In studies where the norms of vaccination were tested, one consistent result was the positive correlation between the norms and the intentions or behaviors (e.g., Godin et al., 2010; Gorman et al., 2012).

Conforming to the societal norms have been studied extensively within psychology, as well. However, recently, deviance has also attracted the attention of the researchers. Among the theories that explain the motivations behind deviance, the deviance regulation theory (DRT; Blanton, Stuart, & Van den Eijnden, 2001) focused on the environmental/societal elements affecting the decision to conform or to deviate. They suggest that people engage in specific behaviors to hold a better self-image and seek for the behaviors that would make them look different from the others and be approved for that difference (Blanton & Christie, 2003). Therefore, individuals attend to the consequences of being different in a positive way and act upon them.

This insightful theory was first tested for flu vaccination behavior, where the individuals' decision to get vaccinated was measured using different message frames and norm conditions (study 1, Blanton et al., 2001). Although the theory was studied in other health communication domains (e.g., condom use), the individual differences that might influence the effectiveness of the behavioral norms and the social approval cues have not been examined yet, to the best of our knowledge. Departing from this gap in the literature, we had two main aims in the current study. The first aim is replicating study 1 of Blanton et al. (2001) by testing the message frames and different norm conditions in a country where the flu vaccination rates are low (i.e., Turkey; OECD, 2020). The second aim is exploring the roles of the need for uniqueness, the need to belong, the Big Five, perceived risk of flu, and perceived descriptive and injunctive norms on the intentions to get flu shot.

1. Theoretical Framework

1.1. Deviance Regulation Theory

Blanton and colleagues (2001) proposed the deviance regulation theory with the fundamental premise that not the behavioral norms, but how people appreciate the deviant

behaviors affect individuals' behavioral decisions. In other words, they argue that not conforming to, but deviating from the norms would distinguish people from others. Therefore, they should be attentive to the information about the degree of approval they can get by deviating from the norm, and act accordingly.

Supporting their suggestion, in their first study, in one group, they applied the unhealthy norm manipulation that claims flu shot is not common among the university students. Besides, the participants received either a positive-framed message, which focused on the good attributes of deviant that is the student who gets a flu shot, or a negative-framed message, which focused on the bad attributes of a student who follows the norms and does not get flu shot. They found that intentions to get a flu shot were higher in the positive-framed message than the negative-framed message. For the other group of participants, they applied the healthy norm manipulation that flu shot is common among the university students. In this second group, what the result was the opposite: the negative-frame was the most effective one in increasing the intentions to get a flu shot. In the current research, the purpose is to try to increase the effectiveness of these health communication frames by segmenting the target groups, the society, in terms of their individual differences.

1.2. Uniqueness

Uniqueness, as an individual difference characteristic, has attracted more attention after Snyder and Fromkin's (1977) distinction of abnormal deviance and positive uniqueness. They suggested that everyone has a need to be different from others, and this is not necessarily a malicious behavior, but sometimes just about trying to feel unique and special. Studies uncovered that when individuals perceive too much similarity, they change their attitudes towards the opposite of the other people (Weir, 1971), physically distance themselves from others (Snyder & Endelman, 1979), and conform less (Duval, 1972). Also, the optimal distinctiveness theory (ODT; Brewer, 1991) argues that people want to be distinct from others to some extent, neither similar nor distinct. Snyder and Fromkin (1977) offered that there should be dispositional differences in peoples' motivation for uniqueness. In the current study, it is expected that this individual difference variable, specifically high need for uniqueness, would lead people to be more sensitive to the message frame and norm cues.

1.3. Belongingness

In addition to the need to be unique, people have an innate need to hold some positive relationships. The belongingness hypothesis suggests that innately, people strive to form and maintain at least a minimum number of important and satisfying relationships (Baumeister & Leary, 1995). Baumeister and Leary (1995) point that Freud mentioned this need (1930) related to the sex drive; by Maslow (1968) as in the middle of his needs hierarchy, named love and belongingness needs; and by Bowlby (1969) at the core of the attachment theory.

This desire to belong may be related to various characteristics. Pickett and colleagues (Pickett, Gardner, & Knowles, 2004) have found that individuals with a high need to belong are more sensitive to social cues. Most probably, these individuals attend to the social cues to adjust their behaviors accordingly. Moreover, the belongingness need triggers many types of behaviors, such as conformity (Moreland & Levine, 1989) and self-

presentation (Baumeister, 1982). While conforming to the group may serve as an affiliation means, the need to belong might motivate people towards deviating in a desirable way via self-presentation, too, considering from deviance regulation perspective. Although these two seem to be the opposite of each other, they have the common ground of helping to achieve a desirable self-image through conforming or through meaningfully deviating. In the present context, we expect that the need to belong would motivate people towards following the message frames and norm conditions that suggest acceptance in return for specific behavior.

1.4. The Big Five

The Big Five personality classification is the dominant approach in personality research. As the successor of many measurement attempts, the Big Five Inventory (John, Donahue, & Kentle, 1991) has been commonly used as its reliability and validity are approved in the literature. The factor structure has also been agreed on as openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness, and neuroticism after many studies, including the cross-cultural ones. Moreover, their predictive power in social and interpersonal areas have been agreed upon.

Concerning deviance and conformity, DeYoung and colleagues proposed a 'big two' that predicts conformity (DeYoung, Peterson, & Higgins, 2002). They clustered the Big Five factors into two higher-order factors: stability, which is composed of emotional stability, agreeableness, and conscientiousness, and plasticity, which is composed of openness and extraversion. In this classification, stability positively and plasticity negatively predicts conformity. Depending on these results, the DRT framework is also expected to be affected similarly from these personality characteristics. That is, emotional stability, agreeableness, and conscientiousness would lead to conforming to the flu shot norms, and openness and extraversion would lead to deviating from the flu shot norms.

1.5. Perceived Risk

The studies focusing on the perceived risk in the context of flu vaccination (e.g., Ferguson & Gallagher, 2007; Han, Zhang, Chu, & Shen, 2014; Weinstein, Kwitel, McCaul, Magnan, Gerrard, & Gibbons, 2007) have uncovered substantial information about risk perception predicting vaccination, and moderating the relationship between several message frames and vaccination intentions. In the present study, besides the message frames and the personality characteristics, the perceived risk of flu is also expected to have a meaningful effect on individuals' perception of and approach to flu, and therefore to the current manipulations.

2. The Current Study

2.1. Aims and Hypotheses

In the present study, we aimed to explore the role of the aforementioned individual differences in the effectiveness of the norm and the message frame manipulations' predictive power on deviance from and conformity to the vaccination norms.

Specifically, the following hypotheses were suggested:

1. When the norm is to get a flu shot, participants' intentions to get a flu shot are higher in negative-message frames than positive-message frames.
2. When the norm is not to get a flu shot, participants' intentions to get a flu shot are expected to be higher in positive-message frames than negative-message frames.
3. High need for uniqueness, need to belong, and agreeableness, and low neuroticism, openness, and extraversion participants are expected to be affected more from the conditions mentioned in hypotheses 1 and 2, compared to low need for uniqueness, need to belong, and agreeableness, and high neuroticism, openness, and extraversion participants.

2.2. Participants and Procedure

The data were collected in 2016 Spring semester, after obtaining approval from the Human Subjects Ethics Committee of the Middle East Technical University. Although 122 students were recruited in return for extra credit, 6 participants excluded from the analyses since they had either a chronic illness that requires a flu shot in every flu season, or any other illness, such as allergies, preventing them from getting a flu shot. Among the remaining 116 participants, 88 were female (75.9%); ages ranged between 18 and 27 ($M = 21.47$, $SD = 1.74$). Moreover, the majority of them (98) were psychology majors (see Table 1).

Table 1: Demographic Characteristics of the Sample

Variables	Range	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	%
Age	18-27	21.47	1.74		
Gender					
Female				88	75.9
Male				28	24.1
Department					
Psychology				98	84.5
Other departments				18	15.5
Past behavior					
Had flu shot in the past 3 years				18	15.5
Did not have flu shot				98	84.5

Participants were randomly assigned to the four conditions of the study: healthy norm/positive frame, healthy norm/negative frame, unhealthy norm/positive frame, unhealthy norm/negative frame. The distribution of participants to conditions was balanced (see Table 2).

Table 2: Number of Participants in Each Condition

		Norm	
		Positive Norm	Negative Norm
Message Frame	Positive Frame	32	27
	Negative Frame	27	30

After providing their informed consent, the participants read the cover story, read two newspaper articles, and reported their opinions about whether these two articles are worth publishing in the university bulletin. Then, as a norm manipulation, they read a newspaper article about the flu shot and answered the manipulation check question. Later, they read one of the message frame vignettes and were asked two filler questions to back up the cover story, and one injunctive norm question. The rest of the survey included intentions to get a flu shot, past behavior of getting flu shot, perceived risk of flu, the Big Five, need to belong, self-attributed need for uniqueness, and the demographics.

2.3. Instruments

2.3.1. Norm Manipulation and Manipulation Check

Exactly as Blanton and colleagues (2001) had in their Study 1, the participants read a short newspaper article about university students' higher risk of getting flu, the importance of flu shot, and the approximate percentage of university students who get flu shot; namely, in healthy norm condition, participants read 61% of the students get flu shot, and in unhealthy condition, only 39%.

As a manipulation check, the participants reported their perception about the likelihood of a regular university student to get a flu shot on a 7-point scale.

2.3.2. Message Frame

For the message frame manipulation, the participants read another short newspaper article. The article explained a bogus study about either the positive attributes related to people who get flu shot, such as thoughtful and responsible, but not selfish or negligent (positive frame condition) or the negative attributes related to people who do not get flu shot (negative frame condition).

As a manipulation check, an injunctive norm question asking the participants' perceptions of how much the society would approve a university student getting a flu shot was asked on a 7-point Likert scale.

2.3.3. Intentions to Get Flu Shot

As the dependent variable of the current study, participants indicated their intention to get a flu shot by answering three questions: "What is your likelihood of getting a flu shot in the next flu season?" "How willing are you to get a flu shot in the next flu season?" and "Do you consider getting a flu shot in the next flu season?" Although Blanton et al. (2001) had only the first question as the dependent variable, we included the last two questions for reliability purposes. The questions were answered on a 7-point Likert scale, as higher values indicate greater intention ($\alpha = .91$).

2.2.4. Perceived Risk

Perception of flu risk was measured with four items adapted from the previous studies (Han et al., 2014; Morton & Duck, 2001) on a 5-point Likert scale, higher scores indicating higher risk perception. Sample items would be “How serious is the flu for you?” and “How likely are you to get the flu?” The reliability of the scale in the previous studies was satisfactory ($\alpha = .82$, in Han et al., 2014), so it is in the current study ($\alpha = .73$).

2.2.5. The Big Five

The 44-item Big Five Inventory (John et al., 1991) comprises five personality dimensions: extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, and openness to experience. These five dimensions were measured with 44 items, such as “I am someone who is talkative.” (extraversion), “...is helpful and unselfish with others.” (agreeableness), “...does a thorough job.” (conscientiousness), “...is depressed, blue.” (neuroticism), “...is original, comes up with new ideas.” (openness). The participants indicate their agreement with these items on a 5-point Likert scale, ranging from “1 = strongly disagree” to “5 = strongly agree.” The Turkish adaptation (Sümer, Lajunen, & Özkan, 2005) was used in the current study. Cronbach’s alphas for each dimension were reasonable, ranging from .68 to .80.

2.2.6. The Need to Belong

Individuals' need to belong was measured with the Need to Belong Scale (Leary, Kelly, Cottrell, & Schreindorfer, 2013). The scale was composed of 10 items and measured with a 5-point Likert scale, ranging from “1 = strongly disagree” to “5 = strongly agree.” Sample items would be “I try hard not to do things that will make other people avoid or reject me.” and “It bothers me a great deal when I am not included in other people's plans.” Cronbach's alpha of the scale typically ranges between .78 and .87 (Leary et al., 2013). In the current study, the reliability was very high, $\alpha = .87$.

2.2.7. The Need for Uniqueness

The uniqueness need was measured with an adaptation of the self-attributed need for uniqueness scale (Lynn & Harris, 1997). Sample items would be “How different do you prefer to be from other people?” and “How often do you intentionally do things to make yourself different from those around you?” The self-attributed need for uniqueness was measured with four items on a 5-point Likert scale, ranging from “1 = not at all/no” to “5 = extremely/always.” In the original study, the scale was found to be reliable, $\alpha = .80$. In the current study, the reliability was also very high, $\alpha = .81$.

2.2.8. Descriptive Norm

Descriptive norm about flu shot was measured with a single item asking, “What is the percentage of university students that get flu shot?”

Table 3: Means, Standard Deviations, and Correlations for the Study Variables

	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Intention	2.59	1.23												
2. Norm Condition¹			0.00											
3. Message Frame²			-0.20*	0.07										
4. Uniqueness	3.33	0.73	0.16	0.00	0.08									
5. Belongingness	3.33	0.72	0.08	-0.01	0.03	0.04								
6. Extraversion	3.40	0.72	-0.14	0.04	0.17	.033**	0.05							
7. Agreeableness	3.65	0.54	0.32**	0.00	-0.01	-0.04	.027**	-0.25**						
8. Conscientiousness	3.36	0.60	0.17	-0.03	0.06	-0.05	0.04	0.00	0.24*					
9. Neuroticism	2.93	0.75	-0.01	-0.03	-0.14	-0.07	0.18	-0.23*	-0.26**	-0.24*				
10. Openness	3.64	0.64	0.14	0.01	0.05	0.49**	-0.10	0.26**	0.05	0.00	-0.11			
11. Perceived Risk	2.69	0.64	0.43**	-0.03	-0.13	0.18	0.12	0.04	0.10	0.14	0.14	-0.08		
12. Descriptive Norm	26.90	17.49	0.27**	0.08	0.07	0.02	-0.13	-0.08	0.06	-0.05	-0.08	-0.02	0.06	
13. Injunctive Norm	4.32	1.46	0.32**	0.05	-0.03	0.24*	-0.01	0.13	0.07	0.00	-0.10	0.15	0.17	0.34**

N = 116. ¹Coded 0 = unhealthy, 1 = healthy. ²Coded 0 = negative, 1 = positive. *p < .05. ** p < .01

2.2.9. Demographics

In the last section of the survey, the following demographic questions were asked: age, gender, department, whether they have a chronic illness that requires a regular flu shot, or an illness –such as allergies– preventing them from getting a flu shot, and whether they had a flu shot in the last three years, as a past behavior measure.

3. Results

Table 3 represents the descriptive statistics and correlations for all study variables. Firstly, the manipulation check was conducted, and then analyses proceeded with the hypothesis tests.

3.1. Manipulation check

The norm manipulation conditions did not reveal significant differences in manipulation check questions. Participants who got healthy and unhealthy norm manipulations did not differ from each other in the manipulation check question that asked them to indicate the likelihood of getting a flu shot ($F(1,114) = .319, n.s.$). However, we proceeded with the hypothesis tests.

3.2. Testing the Hypotheses

At first, 2 (norm) x 2 (message frame) ANOVA was conducted to investigate the effects of message and norm conditions in intention to get flu shot (hypotheses 1 and 2). A 2 (norm) x 2 (message frame) ANOVA was conducted to test whether the intention to get a flu shot was affected by the message frame conditions. The results revealed that the message frame (positive vs. negative) has a significant main effect on the intentions to get a flu shot, $F(1,112) = 4.93, p = .03, \eta^2 = .04$. That is, the participants in the negative message frame condition had significantly higher intention to get flu shot than the participants in the positive message frame condition. However, the main effect of the norm condition and the norm X message frame interaction effect were insignificant ($F(1,112) = .03, n.s.$ and $F(1,112) = .75, n.s.$ respectively). Therefore, the first two hypotheses were not supported by the current data. Consequently, the third hypothesis built on the confirmation of the first two could not be tested.

3.3. The Effect of the Perceived Norm

Since the manipulation check turned insignificant, and the interaction effect could not be observed, another approach was to take the perceived norm into account and split the data accordingly. The manipulation check question was recoded to create norm groups. Specifically, the values below 4 (the midpoint of 7-point Likert scale) were recoded as “not getting flu-shot” group, and above as “getting flu-shot” norm group. Then, the two-way ANOVA in section 3.2. was replicated. The results uncovered main effects of the norm and message frame conditions ($F(1,112) = 5.71, p = .02, \eta^2 = .05$; $F(1,112) = 5.99, p = .02, \eta^2 = .05$, respectively). That is, the group who believed getting flu shot is the norm ($M = 2.92, SD = 2.40$), and the group that received negative message frame ($M = 2.84, SD = 1.36$) had higher intention to get flu shot than the group who believed not getting flu shot is the norm ($M = 2.40, SD = 1.11$) and the group that received positive message frame ($M = 2.35, SD = 1.05$).

Table 4: Hierarchical regression coefficients

	Model 1			Model 2			Model 3			Model 4		
	B	SE B	β	B	SE B	β	B	SE B	β	B	SE B	β
Norm Condition	0.04	0.23	0.02	0.05	0.22	0.02	0.07	0.21	0.03	0.01	0.19	0.01
Message Frame ¹	-0.50	0.23	-0.20*	-0.54	0.23	-0.22*	-0.50	0.22	-0.20*	-0.39	0.19	-0.16*
Uniqueness				0.29	0.15	0.17	0.32	0.17	0.19	0.07	0.16	0.04
Belongingness				0.13	0.16	0.08	-0.02	0.17	-0.01	0.05	0.15	0.03
Extraversion							-0.16	0.18	-0.09	-0.23	0.16	-0.13
Agreeableness							0.66	0.24	0.29**	0.44	0.21	0.19*
Conscientiousness							0.29	0.19	0.14	0.20	0.17	0.10
Neuroticism							0.11	0.17	0.07	0.01	0.15	0.01
Openness							0.14	0.20	0.07	0.31	0.18	0.16
Perceived Risk										0.66	0.16	0.34**
Descriptive Norm										0.01	0.01	0.19*
Injunctive Norm										0.13	0.07	0.16
R ²		.04			.08			.21			.41	
Adjusted R ²		.02			.04			.14			.34	

N= 116. *p <.05. **p < .01
¹Coded 0= negative, 1= positive.

3.4. Predictors of Intention

A hierarchical regression analysis was conducted to explore the effects of message frames, norm conditions, individual difference variables, descriptive and injunctive norms, and the perceived risk on the intention to get flu shot. In the first step of regression, the norm conditions and the message frame were entered. Secondly, uniqueness and the need to belong were entered. In the third stage, the Big Five personality dimensions were included. Finally, perceived risk, descriptive, and injunctive norms were entered into the model (see Table 4). Message frame, agreeableness, perceived risk, and descriptive norm were statistically significantly related to the intention to get a flu shot, partially supporting hypothesis 3 explaining 41% of the variance. However, norm condition, uniqueness, belongingness, extraversion, conscientiousness, neuroticism, openness, and injunctive norms were insignificant predictors across models.

4. Discussion

The purpose of the current study was to investigate the role of message frames, norms, and individual differences in increasing the intentions to get flu shots. We aimed to replicate the first study of Blanton and colleagues (2001), where they have shown the effectiveness of positively framed messages in negative (unhealthy) norm condition and negatively framed messages in positive (healthy) norm condition to increase the intentions to get flu shot. We predicted that the message frames and the norm conditions would have an interaction effect. Additionally, the need for uniqueness, need to belong, perceived risk of flu, agreeableness, neuroticism, openness, and extraversion are expected to play a role in the message frame and norm interaction.

The manipulation check did not differ across the norm conditions. One plausible explanation is that the participants might have relied on their real-life experiences rather than the suggested norms in vignettes. Alternatively, the participants might have inferred the question was asking their opinions before reading the newspaper article, or their observation without relying on the information they just received. With these alternative explanations in mind, we proceeded to the hypothesis testing, but the analyses did not support our predictions in the hypotheses.

The two-way ANOVA results suggest that only the message frame (positive vs. negative) had a significant effect on the intention to get flu shot. Participants who received negative-message frames had significantly higher intention to get flu shot than those in positive-message frame condition. That is, for the current sample, negatively framed messages (i.e., not getting flu shot is bad/irresponsible) resulted in a higher intention to get flu shot. The supplementary analysis also revealed a main effect of norm conditions. Nevertheless, we failed to replicate Blanton and his colleagues' (2001) original study. This inconsistent result with the original study might be due to a remarkably lower prevalence of flu vaccination rates in Turkey compared to the US (2.6% vs. 20%, respectively; CDC, 2017; Turkish Statistical Institute, 2017).

However, the effect of the perceived risk of flu over the intention to get flu shot was evident in the data. The critical role of perceived risk is beyond all the other predictors, that is the norms and the others' acceptance, and personality and other individual differences. The predictive power of perceived risk suggests that increasing the awareness of individuals' susceptibility to flu might be an essential step towards increasing the vaccination rates. The

perception of invulnerability could be reduced through tailored manipulations. These findings are in line with the expectation that higher perceived risk and higher descriptive norms are associated with a higher intention to perform a given behavior.

Apart from the perceived risk, the effect of the need for uniqueness, need for belongingness, the Big Five, perceived risk, and injunctive and descriptive norms over the intentions was tested. The results provided partial support to this hypothesis by indicating the effect of agreeableness and descriptive norms. It is not a surprise that people who perceive the norm in favor of getting a flu shot are more likely to get themselves (Godin et al., 2010; Gorman et al., 2012).

Hierarchical regression analysis revealed that the need to belong and the need for uniqueness were not significant predictors of intention to the flu shot. Among the Big Five personality dimensions, agreeableness was the only significant predictor of the intention to get flu shot. It is. The last model in hierarchical regression suggests that perceived risk and descriptive norms are significant predictors of intention to get flu shot. Interestingly the injunctive norm was not a significant predictor of the intentions. Together findings on the norms suggest that people's intention to get flu shot influenced by the behaviors of the people around them rather than the approval of the people around them.

Current findings have some implications for health communication in the current Covid-19 pandemic. Convincing the public to get Covid-19 vaccination will be an important health communication issue after the development of the vaccine. Designing public service announcements focusing on people's vulnerability (especially for young adults) and mentioning higher vaccination intentions among peer groups (establishing normative pressure) could serve as effective ways of increasing the vaccination rates.

Nevertheless, the current study is not free from limitations. Further studies can be conducted in a more controlled environment with more convincing newspaper articles as a cover story. Moreover, the manipulation check questions can also be revised for more valid and precise measurements. Furthermore, the current young sample (with the mean age of 21) may be feeling more invulnerable towards flu, or the risks of flu might be undermined in the young population. Therefore, the vaccination dynamics of old and young might differ. We suggest considering the findings of the current study with caution and testing these hypotheses in a community sample with a broader age range.

In conclusion, beyond all those manipulations, message frames, norms, and individual differences, perceived risk emerged to be the most important predictor of intentions in the current study. Not the personality characteristics or the belongingness and uniqueness concerns, but the individuals' flu risk perceptions seem to be the most critical factor that leads them to get a flu shot. Besides, the descriptive norm predicted the intentions significantly. Therefore, we might expect that individuals' perceptions of norms might already be shaping their decisions. Thirdly, the current results suggest that agreeable people are more inclined to get flu shot. Overall, the study sheds some light on the role of individual differences and the perceived norms in flu vaccination behaviors and intentions.

References

- Agarwal, V. (2014). A/H1N1 vaccine intentions in college students: An application of the theory of planned behavior. *Journal of American College Health, 62*(6), 416-424.
- Baumeister, R. F. (1982). A self-presentational view of social phenomena. *Psychological Bulletin, 91*(1), 3-26.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin, 117*, 497–529.
- Blanton, H., & Christie, C. (2003). Deviance regulation: A theory of identity and action. *Review of General Psychology, 7*(2), 115-149.
- Blanton, H., Stuart, A. E., & Van den Eijnden, R. J. (2001). An introduction to deviance-regulation theory: The effect of behavioural norms on message framing. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27*(7), 848-858.
- Bowlby, J. (1969). *Attachment and loss: Vol.1. Attachment*. New York: Basic Books.
- Brewer, M. B. (1991). The social self: On being the same and different at the same time. *Personality and Social Psychology Bulletin, 17*, 475– 482.
- Centers for Disease Control and Prevention. (2017). Flu Vaccination Coverage, United States, 2015-16 Influenza Season. Retrieved from <https://www.cdc.gov/flu/fluview/coverage-1516estimates.htm>
- daCosta DiBonaventura, M., & Chapman, G. B. (2005). Moderators of the intention–behavior relationship in influenza vaccinations: Intention stability and unforeseen barriers. *Psychology and Health, 20*(6), 761-774.
- DeYoung, C. G., Peterson, J. B., & Higgins, D. M. (2002). Higher-order factors of the Big Five predict conformity: Are there neuroses of health? *Personality and Individual Differences, 33*(4), 533-552.
- Duval, S. (1972). *Conformity of a visual task as a function of personal novelty on attitudinal dimensions and being reminded of the object status of the self* (Unpublished doctoral dissertation). University of Texas, Texas.
- Ferguson, E., & Gallagher, L. (2007). Message framing with respect to decisions about vaccination: The roles of frame valence, frame method and perceived risk. *British Journal of Psychology, 98*(4), 667-680.
- Freud, S. (1930). *Civilization and its discontents*. London: Hogarth Press.
- Grohskopf, L. A., Sokolow, L. Z., Olsen, S. J., Bresee, J. S., Broder, K. R., & Karron, R. A. (2015). Prevention and control of influenza with vaccines: Recommendations of the Advisory Committee on Immunization Practices, United States, 2015-16 influenza season. *MMWR Morbidity and Mortality Weekly Report, 64*(30), 818-825.
- Godin, G., Vézina-Im, L. A., & Naccache, H. (2010). Determinants of influenza vaccination among healthcare workers. *Infection Control and Hospital Epidemiology, 31*(7), 689-693.
- Gorman, J. R., Brewer, N. T., Wang, J. B., & Chambers, C. D. (2012). Theory-based predictors of influenza vaccination among pregnant women. *Vaccine, 31*(1), 213-218.
- John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. (1991). *The Big Five inventory—Version 4a and 54*. Berkeley: CA. University of California Berkeley. Institute of Personality and Social Research.

- Han, G., Zhang, J., Chu, K., & Shen, G. (2014). Self–other differences in H1N1 flu risk perception in a global context: A comparative study between the United States and China. *Health Communication, 29*(2), 109-123.
- Leary, M. R., Kelly, K. M., Cottrell, C. A. & Schreindorfer, L. S. (2013). Construct validity of the need to belong scale: Mapping the nomological network. *Journal of Personality Assessment, 95*(6), 610-624.
- Lynn, M. & J. Harris (1997). Individual differences in the pursuit of self-uniqueness through consumption. *Journal of Applied Social Psychology, 27*(21), 1861-1883.
- Maslow, A. H. (1968). *Toward a psychology of being*. New York: Van Nostrand.
- Moreland, R. L., & Levine, J. M. (1989). Newcomers and oldtimers in small groups. In P. Paulus (Ed.), *Psychology of group influence* (Vol. 2, pp. 143-186). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Morton, T. A., & Duck, J. M. (2001). Communication and health beliefs: Mass and interpersonal influences on perceptions of risk to self and others. *Communication Research, 28*(5), 602-626.
- OECD (2020) Influenza vaccination rates. Retrived from <https://data.oecd.org/healthcare/influenza-vaccination-rates.htm>
- Pickett, C. L., Gardner, W. L., & Knowles, M. (2004). Getting a cue: The need to belong and enhanced sensitivity to social cues. *Personality and Social Psychology Bulletin, 30*(9), 1095-1107.
- Snyder, C. R., & Endelman, J. R. (1979). Effects of degree of interpersonal similarity on physical distance and self-reported attraction: A comparison of uniqueness and reinforcement theory predictions. *Journal of Personality, 47*, 492–505.
- Snyder, C. R., & Fromkin, H. L. (1977). Abnormality as a positive characteristic: The development and validation of a scale measuring need for uniqueness. *Journal of Abnormal Psychology, 86*, 518-527.
- Sümer, N., Lajunen, T., & Özkan, T. (2005). Big Five personality traits as the distal predictors of road accident involvement. In G. Underwood (Ed.), *Traffic and transport psychology* (pp. 215-227). Oxford, England: Elsevier.
- Turkish Statistical Institute (2017). Türkiye Sağlık Araştırması. Retrieved from <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do;jsessionid=RvnhZnHYdk21Rvpl8xzn8htZs5L4yl2tvQbpS4PCnR4QhSMZ4Lv!-1705611173?id=24573>
- Weinstein, N. D., Kwitel, A., McCaul, K. D., Magan, R. E., Gerrard, M., & Gibbons, F. X. (2007). Risk perceptions: assessment and relationship to influenza vaccination. *Health Psychology, 26*(2), 146-151.
- Weir, H. B. (1971). Deprivation of the need for uniqueness and some variables moderating its effects (Unpublished doctoral dissertation). University of Georgia, Georgia.