

Journal of Economy Business and Management

VOL: 4 ISSUE: 1
2020

Ekonomi, İşletme ve Yönetim Dergisi
Journal of Economy, Business and Management
JEBM

Cilt/Volume: 4 Sayı/ Issue: 1
Ocak - Haziran / January - June 2019

Sahibi / Owner
Karabük Üniversitesi

Baş Editör / Editor in Chief
Hasan TERZİ

Sayı Editörleri / Issue Editors
Hasan TERZİ – Şahay OK

Yayın Kurulu / Editorial Board
Yahya FİDAN, Sinan YILMAZ, Baker Ahmad ALSERHAN, Murat YILDIRIM, Metin
KILIÇ, Muhammet BELEN, Ömer Faruk HABERGETİREN, Abdulkadir ATAR,
Hasan TERZİ

Adres/Address
Karabük

e-posta
hasanterzi@karabuk.edu.tr

[jebm] Google Akademik, SOBIAD tarafından taranmaktadır.

“jebm İşletme, Ekonomi ve Yönetim Dergisi yılda iki kez yayınlanan hakemli, akademik bir dergidir. jebm’de yayınlanan yazıların bilimsel ve hukuki sorumluluğu yazarlarına aittir. Yayın dili Türkçe ve İngilizce’dir. Yayınlanan tüm makaleler Creative Commons CC BY 4.0 ile lisanslanmaktadır. Yazıların yayınlanıp yayınlanmamasından yayın kurulu sorumludur.”

İçindekiler / Contents

1-29	Fevzi TORUN
	Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki <i>The Relationship Between Positive Psychological Capital and Organizational Climate</i>
30-51	Bilal AKOĞLU, Yahya FİDAN
	Dünyada Hava Kargo Taşımacılığı ve Türkiye'nin Yeri <i>Air Cargo Transportation in the World and the Place of Turkey</i>
52-86	Burcu DOĞANALP
	Y Kuşağında Kariyer Yönelimi Üzerine Bir Uygulama <i>An Application on the Career Orientation of Generation Y</i>
87-109	Merve ŞENER, Fatma Zehra TAN, Dilara BUHARALI
	Bireysel Yaratıcılık ve Öğrenen Organizasyon Disiplinleri Arasındaki İlişki <i>The Relationship Between Individual Creativity and Learning Organization Disciplines</i>
110-136	Mehmet SAĞIR, Ekrem ORAÇ
	Yapısal Bilgi Süreçleri, Yapısal Sermaye ve Örgütsel Çeviklik Arasındaki Etkileşim <i>Interaction Between Structural Information Processes, Structural Capital, and Organizational Agency</i>

Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki

Fevzi Torun

Yüksek Lisans Öğrencisi, İstanbul Ticaret Üniversitesi
fevzitorun93@gmail.com

Öz

Pozitif psikolojik sermaye, bireyin duygularının olumlu yönde olmasını, ilerleyen süreçlerde başarılı olacağını düşünmesini, kendisini yeterli görmesini, sorunları çözebileceğini düşünmesini, hedeflere ulaşmak için çaba göstermesini ve fiziksel ve psikolojik açıdan iyi durumda olmasını ifade etmektedir. Örgüt iklimi, örgütün genel özelliklerinin ve örgüt içerisindeki havanın çalışanlar tarafından nasıl algılandığını açıklayan bir kavramdır. Araştırmada iki değişkenin ilişkisi incelenmiştir. Bu çalışmanın amacı, kamu kurumlarında pozitif psikolojik sermaye ve örgüt iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmanın temel hipotezi “pozitif psikolojik sermaye ile örgüt iklimi arasında anlamlı ilişki vardır” olarak belirlenmiştir. Çalışma, İstanbul’da faaliyet gösteren beş kamu kurumu çalışanları arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya 198 kişi katılmıştır. Araştırmadaki veriler kolayda anket yöntemi ile toplanmıştır. Elde edilen verilerin analizi SPSS 23.0 yazılım programı ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda araştırmanın temel hipotezi doğrulanmış, araştırma yapılan alanda, pozitif psikolojik sermaye ile örgüt iklimi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kavramlar: Pozitif Psikoloji, Psikolojik Sermaye, Pozitif Psikolojik Sermaye, İklim, Örgüt İklimi.

The Relationship Between Positive Psychological Capital and Organizational Climate

Abstract

Positive psychological capital means having good mood, adopting the idea that one will be successful at following eras/terms/days, having the idea that one is sufficient, thinking that he/she will be able to solve problems, struggling hard to reach aims and well-being in terms of physical and psychological condition. Organizational climate is a term expressing the climate and general properties of an organization and how employees perceive those properties. In the research, the relationship of two variables was examined. The aim of this study is to examine the relationship between positive psychological capital and organizational climate in public institutions. The basic hypothesis of the research was determined as "There is a significant relationship between positive psychological capital and organizational climate". The study was carried out among the employees of five public institutions operating in Istanbul. 198 people participated in the research. The data in the research were easily collected using the survey method. The analysis of the obtained data was carried out with the software program SPSS 23.0. As a result of the analyzes, the basic hypothesis of the research was confirmed, and a statistically significant relationship was determined between positive psychological capital and organizational climate in the research area.

Key Words: Positive Psychology, Psychological Capital, Positive Psychological Capital, Climate, Organizational Climate.

1. Giriş

Psikoloji bilimi çok uzun yıllar rahatsızlık nedenleri, rahatsızlığı ortaya çıkaran unsurlar, rahatsızlığın sonuçları ve rahatsızlığın olumsuz etkilerinin ortadan kaldırılması gibi sadece olumsuz durumlara odaklanan bir yaklaşım benimsemiştir. Son dönemlerde ise olumlu yönlere odaklanılması gerektiği düşüncesi yayılmaya başlamıştır. Pozitif psikoloji kavramı bu düşüncenin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Pozitif psikoloji kavramı hayatta nelerin kötü olduğu üzerine odaklanmaktan ziyade hayatta nelerin iyi olduğu ve nelerin iyi olacağı düşünceleri üzerine odaklanmaktadır. Çalışma hayatında ise bu kavram genişletilerek Pozitif psikolojik sermaye başlığı altında incelenmektedir. Pozitif psikolojik sermayenin odağında bireyin devamlı bir biçimde başarılı olabilmesi için karşısına çıkan sorunlarla baş edebilmesi, büyük amaçlara ulaşabilmesi, günümüzde ve ilerleyen dönemlerde başarılı olabileceğine dair inanca sahip olması ve başarılı olma beklentisine sahip olmasını için psikolojisinin “olumlu” yönde şekillenmesi amacı bulunmaktadır. Çalışmanın bir diğer önemli konusu örgüt iklimidir. Örgüt iklimi örgüt içerisindeki çalışma süreçleri için hayati öneme sahiptir. Zira bir örgüt içerisinde oluşan ortamsal özellikler ve genel hava o örgüte giren bireyleri de doğrudan etkiler. Çalışma hayatında girilen ortamın sahip olduğu özelliklere göre çalışılması normal bir durumdur. Örgüt iklimi ile ilgili olarak öneminden dolayı çok sayıda çalışma gerçekleştirilmiştir. Örgüt iklimi örgütlerde bireylerin davranışlarını

şekillendirmektedir. Bu nedenle yine bireylerin tutum ve davranışlarını etkileyen pozitif psikoloji ile arasında bağ bulunması muhtemeldir (Ertekin, 1978, s. 27).

2. Kuramsal Çerçeve

Çalışmanın kuramsal çerçevesi iki ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde pozitif psikoloji kavramı üzerinde durulurken ikinci bölümde örgüt iklimi kavramı incelenmektedir.

2.1. Pozitif Psikoloji

Psikoloji bilimine olan ilgi daha çok İkinci Dünya Savaşı sonrasında yoğunlaşmıştır. Savaş sonrasında insanların ruhsal sağlıklarında meydana gelen hasarların iyileştirilmesi için psikoloji bilimi kullanılır oldu. Savaş sonrasında psikolojinin büyük çoğunlukla sorunlar üzerine odaklanması aslında bir eksiklik oluşturmuştur. Pozitif psikoloji kavramı bu noktada devreye girmektedir. Pozitif psikoloji, psikolojiyi sadece sorunlarla ilgilenen bir bilim olmaktan çıkarıp olumlu nitelikleri de göz önünde bulunduran bir kavramdır (Tösten, 2015, s. 15).

Pozitif psikoloji kavramı ilk olarak 1998 yılında Martin Seligman tarafından kullanılmıştır (Strengths Partnership, 2010, s. 1). Aslında Seligman`dan önce 1954 yılında Maslow Motivastion and Personality kitabının son bölümünde “Pozitif bir Psikolojiye Doğru” bir başlık oluşturmuştur. Fakat günümüzdeki anlamını ve popülerliğini Seligman ile beraber kazanmıştır (Eser, 2018, s. 14). Maslow 1968 yılında yayınladığı Toward a Psychology of Being isimli kitabında Freud`u eleştirmiş ve şu ifadeleri kullanmıştır; “Freud`un dediği gibi insan psikolojisinin yarısı hastalıklardan oluşuyorsa kalan yarısı iyi oluş halinden oluşmaktadır” (Levene, 2015, s. 9). Bu ifadeler

pozitif psikolojinin son yüz yıllık zaman diliminde kademeli olarak gelişmeye başladığını göstermektedir.

Seligman`dan sonra pozitif psikoloji kavramının ilgi uyandırması ile beraber 2004 yılında Luthans ve Youssef ilk kez pozitif psikolojik sermaye kavramını kullanmışlardır. Sonraki dönemlerde kısa süre içerisinde üzerinde çalışmalar gerçekleştirilmiş ve literatürde yerini almıştır (Yıldız, 2015, ss . 20-21). Pozitif psikolojik sermayenin tanımları incelendiğinde sahip olduğu bazı tanımsal özelliklerin şu şekildedir; bireyin psikolojik olarak pozitif yönde gelişimi, günümüzde ve gelecekte bireyin başarılı olacağını düşünmesi, bireyin başarıya ulaşma noktasında özyeterlik düşüncesinin olumlu yönde olması, bireyin hedeflerine ulaşma noktasında karşısına çıkan sorunları çözebilmesi ve gerektiğinde farklı yöntemleri bulabilmesi, hedeflere ulaşma sürecinde ısrarcı olabilmesi ve bireyin ruhsal, fiziksel ve psikolojik açıdan iyi oluş halini elde edebilmesidir (Eser, 2018, s. 17).

İnsan kaynağının doğru bir biçimde kullanılması örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri, rekabet avantajı kazanabilmeleri ve genel olarak başarı sağlayabilmeleri için hayati öneme sahiptir. Rekabet avantajının kazanılmasında örgüt içerisinde insan kaynağına yatırım yapılması önemli bir role sahiptir. Pozitif psikolojik sermaye kavramını önem yapan asıl nedenlerden birisi bu durumdur. Diğer bir ifadeyle örgüt içerisinde insan gücünün mümkün olan en iyi şekilde kullanılması pozitif psikolojik sermaye kavramının sunduğu en önemli kazanımlardan birisidir (Yeşil, Yetiş, & Telli, 2016, s. 26).

Pozitif Psikolojik Sermayenin Bileşenleri. Pozitif psikolojik sermayenin dört bileşeni bulunmaktadır. Bu bileşenler özyeterlilik,

iyimserlik, umut ve dayanıklılık şeklindedir (Öge & Kaplan, 2017, s. 31). Özyeterlilik çalışanın kendi sahip olduğu yeterlilikler ile ilgili görüşlerini ve kendisine olan inancını ifade eder (Tösten, 2015, s. 34). Levene (2015) umut kavramını “bireyin kendi kapasitesi hakkındaki düşüncelerini de kullanarak hedeflerini belirleyebilmesi, hedeflere ulaşmak için stratejiler geliştirebilmesi ve geliştirdiği stratejileri kullanarak ve güncelleyerek hedefe ulaşma noktasında gerekli adımların atılması için güdülenebilmesi” şeklinde tanımlamaktadır (Levene, 2015, s. 18).

İyimserlik bireyin başarılı veya başarısız olduğu durumlara ve olaylara olumlu açıdan bakması ve elde edilen sonuçlar hakkında kötümser yorumlardan uzak kalmasıdır. İyimser kişiler elde edilen başarıları kendi yeterliliklerinin bir sonucu olarak görürler. Elde edilen başarısızlıkların sebebinin de dış faktörler olduğunu düşünürler. Bu sebeple kendileri hakkında olumsuz yorumlardan kaçınırlar ve daha sonraki hedeflere ulaşma noktasında daha iyi güdülenirler (Urgan, 2018, s. 53). Pozitif psikolojik sermayenin bir diğer bileşeni dayanıklılıktır. Dayanıklılık bileşeni ortaya çıkmış olan bir sonuçtan ziyade bir süreci nitelendirmektedir. Açıklamak gerekirse dayanıklılık bireyin süreç içerisindeki gelişimini ve durumlara uyum sağlama yeteneğini açıklar (Yorulmaz, 2018, s. 2).

2.2. Örgüt İklimi

Bu bölümde örgüt iklimi üzerinde durulmaktadır. Sırasıyla örgüt ikliminin tanımı, örgüt iklimiyle ilgili sınıflandırmalar, örgüt iklimini etkileyen olumlu ve olumsuz yönler ve örgütsel iklimi etkileyen faktörler incelenmektedir.

Örgüt iklimi çalışanlara işlerin nasıl yapılacağı hakkında bilgiler sunar. Genel olarak örgüt içerisindeki yaklaşım örgüt iklimi sayesinde sezilir. Daha açık olmak gerekirse, örgüt iklimi çalışanlara örgüt içerisindeki süreçlerin nasıl ilerlediği ve nasıl bir bakış açısı ile çalışılması gerektiği hakkında bilgi verir. Örgüt iklimi örgüt içerisindeki çevrenin şekillenmesini sağlar (Carlfjord, Andersson, & Nilsen, 2010, s. 1329).

Örgüt İklimi ile İlgili Sınıflamalar. Örgütsel iklim ile ilgili olarak gerçekleştirilen sınıflandırmalar incelendiğinde ilgili çalışmalarda bazı araştırmacılardan sıklıkla bahsedildiği görülmektedir. Bu başlık altında “Halpin ve Croft”, “Wallach”, “Litwin ve Stringer” ve “Ertekin” sınıflandırması üzerinde durulmaktadır.

Halpin ve Croft 1963 tarihinde okullardaki örgüt iklimi üzerinde durmuşlardır. Bu araştırmalarıyla örgüt ikliminin sınıflandırılması noktasında öncü oldular (Madhukar & Sharma, 2017, s. 282-283). Yazarların sınıflandırması altı aşamalıdır Halpin ve Croft Sınıflandırması olarak anılan bu sınıflandırmada örgüt iklimi, açık, bağımsız, kontrollü, samimi, babacan ve kapalı iklim şeklindedir. Ellen Wallach (1983) yılında gerçekleştirdiği çalışmasında bürokratik, yenilikçi ve destekleyici olmak üzere üçlü bir sınıflandırma oluşturmuştur (Wallach, 1983). Litwin ve Springer örgüt iklimi konusunda oldukça kapsamlı bir model ortaya koymuştur. Araştırmacıların sınıflandırmaları iki açıdan incelenebilir. Bunlardan ilki iklim boyutları, ikincisi iklim türleri şeklindedir. Örgüt ikliminin sınıflandırılmasıyla ilgili olarak üzerinde durulacak son araştırmacı Yücel Ertekin`dir. Ertekin, 1978`de oluşturduğu örgüt iklimi

sınıflandırmasında bireysel özellikler, örgütsel özellikler ve çevresel özellikler olmak üzere üç gruptan bahsetmektedir.

Örgüt İkliminin Olumlu ve Olumsuz Sonuçları. Örgüt iklimi üzerinde bu kadar çok çalışma yapılmasının bir nedeni onun ortaya çıkardığı sonuçlardır. Ortaya çıkardığı sonuçlar açısından değerlendirildiğinde örgüt iklimi olumlu örgüt iklimi ve olumsuz örgüt iklimi olarak iki açıdan incelenebilir.

Olumlu örgüt iklimi bireyin kendisini istekli, heyecanlı, coşkulu, başarı odaklı ve benzeri özelliklerle hissetmesini sağlar. Tüm bunlar bireyin performansını yükseltir. Olumsuz örgüt iklimi ise bireyde tatminsizlik, hoşnutsuzluk ve isteksizlik duygularını ortaya çıkarır ki bunlar doğal olarak çalışma performansını olumsuz yönde etkiler (Dönmez & Korkmaz, 2011, s. 174).

3. Yöntembilim

Bu çalışmanın amacı, pozitif psikolojik sermaye ve örgüt iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesidir. İlgili kaynaklar incelendiğinde psikolojik sermaye ve örgüt iklimi arasındaki ilişkiyi inceleyen “az sayıda” bazı çalışmanın bulunmasına rağmen doğrudan pozitif psikolojik sermaye ve örgüt iklimi kavramları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara rastlanılamamıştır. Böyle bir eksiklik bu çalışmayı literatür açısından önemli hale getirmektedir. Araştırmadaki katılımcılar İstanbul ili Esenler, Bakırköy, Güngören ve Bağcılar kaymakamlığında görev alan 198 çalışanı kapsamaktadır. Araştırma için gönüllü katılımcılarla iletişime geçerek anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Çalışanların örgüt iklimi ve pozitif psikolojik sermaye algılarının ölçüldüğü bu araştırmada anket formu üç aşamada

gerçekleştirilmiştir. İlk bölümde çalışanlara ait demografik (yaş, eğitim, görev türü, çalışma süresi, toplam iş deneyimi) bilgilere yer verilmiştir. İkinci bölümde örgüt iklimi ölçeği ve son bölümde pozitif psikolojik sermaye ölçeği yer almaktadır.

3.1. Bilgi Toplama Araçları

Araştırmanın kavramsal yapılarını ölçmek için iki adet Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Örgüt İklimini ölçmek için Yahyagil (2012) geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Yahyagil tarafından geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiş, 6 dereceli ölçek Likert tipinde 14 ifade içermektedir. Araştırmacı tarafından ölçeğe uygulanan faktör analizi sonucunda faktör yükleri 0,50'nin altında kalan 4 ifade ölçekten çıkartılmıştır. Faktör analizi sonucunda, orijinaline uygun olarak, 10 maddeli ölçeğin, 3 alt boyut içerdiği gözlenmiştir. Ölçek alt boyutları insan ilişkileri, yönetici desteği ve çalışan performansıdır. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .82'dir.

Pozitif Psikolojik Sermaye algısını ölçmek için Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen 24 madde Likert tipi 6 dereceli ölçek kullanılmıştır. Ölçeğe uygulanan faktör analizi sonrasında faktör yükleri 0,50 altında olan maddeler çıkartıldıktan sonra ölçek 20 madde ve dört alt boyut olarak işleme alınmıştır. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin (1-6) maddeleri özetkinliği, (7-8-9-10-11-12-15-17) maddeler dayanıklılığı, (21-22-24) maddeler iyimserliği ve (13-20-23) maddeler ise umutsuzluğu ölçmektedir. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .90'dır.

3.2. Hipotezler

Bu araştırmanın asıl hipotezi; "pozitif psikolojik sermaye ve örgüt iklimi arasında anlamlı ilişki vardır". Bu amaç doğrultusunda alt

boyutlarla olan ilişkisi ve demografik değişkenler ile karşılaştırılması incelenmiştir.

H1: Pozitif psikolojik sermaye ve örgüt iklimi arasında anlamlı ilişki vardır.

H2: İyimserlik alt boyutu ile örgüt iklimi toplam puanı arasında istatistiki olarak anlamlı ilişki vardır.

H3: Özetkinlik alt boyutu ile örgüt iklimi toplam puanı arasında istatistiki olarak anlamlı ilişki vardır.

H4: Umutsuzluk alt boyutu ile örgüt iklimi toplam puanı arasında istatistiki olarak anlamlı ilişki vardır.

H5: Dayanıklılık alt boyutu ile örgüt iklimi toplam puanı arasında istatistiki olarak anlamlı ilişki vardır.

H6: İyimserlik faktörü ile insan ilişkileri alt boyutu arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H7: İyimserlik alt boyutu ile yönetici desteği alt boyutu arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H8: İyimserlik alt boyutu ile çalışan performansı alt boyutu arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H9: Öz etkinlik alt boyutu ile insan ilişkileri alt boyutu arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H10: Öz etkinlik alt boyutu ile yönetici desteği alt boyutu arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H11: Öz etkinlik alt boyutu ile çalışan performansı alt boyutu arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H12: Umutsuzluk alt boyutu ile insan ilişkileri alt boyutu arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H13: Umutsuzluk alt boyutu ile yönetici desteği alt boyutu arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H14: Umutsuzluk alt boyutu ile çalışan performansı alt boyutu arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H15: Dayanıklılık alt boyutu ile insan ilişkileri alt boyutu arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H16: Dayanıklılık alt boyutu ile yönetici desteği alt boyutu arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H17: Dayanıklılık alt boyutu ile çalışan performansı alt boyutu arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

4. Bulgular

4.1. Demografik Verilere İlişkin Bulgular

Bu bölümde, araştırmanın amacı için, araştırmaya katılan çalışanlardan ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Demografik bulgular, pozitif psikolojik sermaye bulguları, örgüt iklimi bulguları ve hipotezlerin sorgusu başlıklarında elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcıların %36,4'ü (72 kişi) 18-30 yaş aralığında, %35,4'ü (70 kişi) 41 yaş üzeri ve %28,3'ü (56 kişi) 31-40 yaş aralığındadır. Katılımcıların eğitim durumlarını incelediğimizde %15,2'sinin (30 kişi) lisansüstü, %63,6'sının (126 kişi) in lisans ve lisans, %21,2'sinin (42 kişi) lise ve altı eğitim durumu olduğu gözlenmiştir. Araştırmaya katılan katılımcıların çoğunlukla ön lisans ve lisans mezunu olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %33,8'inin (67 kişi) kurumdaki çalışma süresi 3 yıldan az, %25,3'ünün (50 kişi) 3-7 yıl arası, %40,9'unun (81 kişi) 8 yıl ve üstü bulunduğu kurumda çalışma

süresine sahip olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan katılımcıların toplam çalışma sürelerini incelediğimizde %19,2'sinin (38 kişi) toplam çalışma süresi 3 yıldan az, %21,7'sinin (43 kişi) 3-7 yıl arası, %59,1'inin (117 kişi) 8 yıl ve üstü toplam çalışma süresine sahip olduğu anlaşılmıştır. Araştırmaya katılan katılımcıların %88,9'u (176 kişi) personel olarak görev almaktadır. %11,1'inin (22 kişi) ise yönetici pozisyonunda olduğu gözlenmiştir.

4.2. Boyutsallık Analizleri

Tablo 1. Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait Betimsel İstatistikler

	N	Min.	Max.	Ortalama	Std. Sapma
Psikolojik Sermaye	198	,00	5,80	4,6424	,78188
Özetkinlik	198	,00	6,00	5,0926	,96563
Umutsuzluk	198	,00	6,00	4,8018	,95455
Dayanıklılık	198	,00	6,00	4,5034	1,16962
İyimserlik	198	,00	6,00	3,4562	1,28071

Araştırmaya katılan katılımcıların psikolojik sermaye puan ortalamalarını incelediğimizde; psikolojik sermaye puan ortalaması 4.64 ± 0.78 , öz etkinlik alt boyut puan ortalaması 5.09 ± 0.96 , umutsuzluk alt boyutu 4.80 ± 0.95 , dayanıklılık boyutu 4.50 ± 1.16 ve iyimserlik puan ortalaması 3.45 ± 1.28 dir (Tablo 1).

Katılımcıların psikolojik sermaye öz etkinlik alt boyut puan ortalamasının diğer alt boyutlara nazaran daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Tablo 2. Örgüt İklimi Ölçeğine Ait Betimsel İstatistikler

	N	Min.	Max.	Ortalama	Std. Sapma
Örgüt İklimi	198	0,60	6,00	3,6116	,98260
İnsan İlişkileri	198	1,00	6,00	4,0589	1,08437

Yönetici Desteği	198	1,00	6,00	3,3005	1,31541
Çalışan Performansı	198	,00	6,00	3,4677	1,19969

Örgüt iklimi ölçeğine ait alt boyutların puan ortalamalarını incelediğimiz Tablo 2 sonuçlarına bakıldığında örgüt iklimi insan ilişkileri alt boyutunun daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Psikolojik Sermaye Alt Boyutları Arasındaki Farkların Karşılaştırılması

	Yaş	N	Sıralar Ortalaması	X ²	p değeri
Psikolojik Sermaye	18- 30 yaş	72	99,72	6,539	,038
	31- 40 yaş	56	84,79		
	41 yaş ve üstü	70	111,04		
	Toplam	198			
Özetkinlik	18- 30 yaş	72	102,31	7,052	,029
	31- 40 yaş	56	83,18		
	41 yaş ve üstü	70	109,67		
	Toplam	198			
Dayanıklılık	18- 30 yaş	72	97,24	4,739	,094
	31- 40 yaş	56	88,62		
	41 yaş ve üstü	70	110,53		
	Toplam	198			
İyimserlik	18- 30 yaş	72	98,67	1,034	,596
	31- 40 yaş	56	94,28		
	41 yaş ve üstü	70	104,54		
	Toplam	198			
Umutsuzluk	18- 30 yaş	72	101,83	,368	,832
	31- 40 yaş	56	95,76		

	41 yaş ve üstü	70	100,10		
	Toplam	198			

Araştırmaya katılan katılımcıların psikolojik sermaye ve alt boyut puan ortalamalarının yaş grupları açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis analizi sonuçları incelendiğinde, katılımcıların yaş değişkenine bağlı olarak psikolojik sermaye öz etkinlik puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Mann Whitney-u testi sonucunda 41 yaş üstü olan katılımcıların öz etkinlik puan ortalaması 31-40 yaş arası kişilerden daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Katılımcıların psikolojik sermaye toplam puan ortalamalarının yaş gruplarına göre parasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($p<0,050$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Mann Whitney-u testi sonucunda 41 yaş üstü olan katılımcıların psikolojik sermaye toplam puan ortalaması 31-40 yaş arası kişilerden daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Katılımcıların psikolojik sermaye iyimserlik alt boyut puan ortalamasının yaş gruplarına göre arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0,050$). Katılımcıların psikolojik sermaye umutsuzluk alt boyut puan ortalamasının yaş gruplarına göre arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0,050$). Katılımcıların psikolojik sermaye dayanıklılık alt boyut puan ortalamalarının yaş gruplarına göre arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0,050$, Tablo 3).

Tablo 4. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Örgüt İklimi Alt Boyutları Arasındaki Farkların Karşılaştırılması(One-Way Anova)

		N	Ortalama	Std. Sapma	p Değeri
İnsan İlişkileri	18-30 yaş	72	4,0741	1,10656	,344
	31-40 yaş	56	3,8929	1,04467	
	41 yaş ve üstü	70	4,1762	1,09121	
	Toplam	198	4,0589	1,08437	
Yönetici Desteği	18-30 yaş	72	3,4583	1,27751	,424
	31-40 yaş	56	3,1696	1,23685	
	41 yaş ve üstü	70	3,2429	1,41355	
	Toplam	198	3,3005	1,31541	
Çalışan Performansı	18-30 yaş	72	3,3667	1,17629	,024
	31-40 yaş	56	3,2179	1,18554	
	41 yaş ve üstü	70	3,7714	1,18751	
	Toplam	198	3,4677	1,19969	
Örgüt İklimi	18-30 yaş	72	3,5972	,98581	,100
	31-40 yaş	56	3,4107	,92945	
	41 yaş ve üstü	70	3,7871	1,00187	
	Toplam	198	3,6116	,98260	

Çalışanların yaş değişkenine bağlı olarak örgüt iklimi toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gözlenmemiştir ($p>0,05$). Araştırmaya katılan çalışanların örgüt iklimi insan ilişkileri alt boyut puan ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova analizi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamsızdır ($p>0,050$). Çalışanların yaş değişkenine bağlı olarak örgüt iklimi çalışan performansı alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Yapılan Tukey testi sonucunda 41 yaş üstü olan katılımcıların çalışan

performansı alt boyut puan ortalaması 31-40 yaş arası kişilerden daha yüksek olduğu gözlenmiştir (Tablo 4).

Tablo 5. Çalışanların Kurumdaki Çalışma Sürelerine Göre Psikolojik Sermaye Alt Boyutları Arasındaki Farkların Karşılaştırılması

		N	Sıralar Ortalaması	X ²	p Değeri
Psikolojik Sermaye	3 yıldan daha az	67	101,23	2,481	,289
	3-7 yıl	50	88,77		
	8 yıl ve üzeri	81	104,69		
	Toplam	198			
Özetkinlik	3 yıldan daha az	67	101,01	2,509	,285
	3-7 yıl	50	88,87		
	8 yıl ve üzeri	81	104,81		
	Toplam	198			
Dayanıklılık	3 yıldan daha az	67	95,86	1,510	,470
	3-7 yıl	50	94,69		
	8 yıl ve üzeri	81	105,48		
	Toplam	198			
İyimserlik	3 yıldan daha az	67	106,82	3,466	,177
	3-7 yıl	50	87,28		
	8 yıl ve üzeri	81	100,99		
	Toplam	198			
Umutsuzluk	3 yıldan daha az	67	98,81	,020	,990
	3-7 yıl	50	100,31		
	8 yıl ve üzeri	81	99,57		
	Toplam	198			

Araştırmaya katılan katılımcıların psikolojik sermaye ve alt boyut puanlarının çalıştıkları kurumdaki çalışma süresi açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis analizi sonuçları incelendiğinde, katılımcıların psikolojik sermaye toplam puan ortalamalarının çalıştıkları kurumdaki çalışma sürelerine göre fark anlamlı bulunmamıştır

($p>0,050$). Katılımcıların psikolojik sermaye iyimserlik alt boyut puan ortalamasının çalıştıkları kurumdaki çalışma sürelerine göre fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0,050$). Katılımcıların psikolojik sermaye umutsuzluk alt boyut puan ortalamasının çalıştıkları kurumdaki çalışma sürelerine göre fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0,050$). Katılımcıların psikolojik sermaye dayanıklılık alt boyut puan ortalamalarının çalıştıkları kurumdaki çalışma sürelerine göre fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0,050$). Katılımcıların çalıştıkları kurumdaki çalışma süreleri ile psikolojik sermaye öz etkinlik alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık gözlenmemiştir ($p>0,05$, Tablo 5).

Tablo 6. Çalışanların Kurumdaki Çalışma Sürelerine Göre Örgüt İklimi Alt Boyutları Arasındaki Farkların Karşılaştırılması

		N	Mean	Std. Deviation	p Değeri
İnsan İlişkileri	3 yıldan az	67	4,0945	1,06491	,858
	3-7 yıl arası	50	3,9867	1,06258	
	8 yıl ve üzeri	81	4,0741	1,12423	
	Toplam	198	4,0589	1,08437	
Yönetici Desteği	3 yıldan az	67	3,4403	1,32437	,534
	3-7 yıl arası	50	3,2800	1,29426	
	8 yıl ve üzeri	81	3,1975	1,32684	
	Toplam	198	3,3005	1,31541	
Çalışan Performansı	3 yıldan az	67	3,4388	1,17150	,337
	3-7 yıl arası	50	3,2880	1,05997	
	8 yıl ve üzeri	81	3,6025	1,29788	
	Toplam	198	3,4677	1,19969	
Örgüt İklimi	3 yıldan az	67	3,6358	,95023	,623
	3-7 yıl arası	50	3,4960	,93043	
	8 yıl ve üzeri	81	3,6630	1,04444	
	Toplam	198	3,6116	,98260	

Yapılan Anova analizi sonuçlarına göre; Katılımcıların çalıştıkları kurumdaki çalışma süreleri ile örgüt iklimi puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık gözlenmemiştir ($p>0,05$). Katılımcıların çalıştıkları kurumdaki çalışma süreleri ile örgüt iklimi çalışan performansı, insan ilişkileri ve yönetici desteği alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık yoktur ($p>0,05$, Tablo 6).

Tablo 7. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Psikolojik Sermaye Alt Boyutları Arasındaki Farkların Karşılaştırılması

	Eğitim durumu	N	Sıralar Ortalaması	X ²	p Değeri
Psikolojik Sermaye	Lise ve altı	42	95,43	,344	,842
	Ön lisans ve lisans	126	99,98		
	Lisansüstü	30	103,17		
	Toplam	198			
Özetkinlik	Lise ve altı	42	94,89	1,419	,492
	Ön lisans ve lisans	126	98,45		
	Lisansüstü	30	110,37		
	Toplam	198			
Umutsuzluk	Lise ve altı	42	85,00	3,940	,139
	Ön lisans ve lisans	126	104,98		
	Lisansüstü	30	96,78		
	Toplam	198			
Dayanıklılık	Lise ve altı	42	101,38	,145	,930
	Ön lisans ve lisans	126	98,33		
	Lisansüstü	30	101,77		
	Toplam	198			
İyimserlik	Lise ve altı	42	109,50	2,442	,295
	Ön lisans ve lisans	126	98,79		
	Lisansüstü	30	88,47		
	Toplam	198			

Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumları ile psikolojik sermaye puan ortalamalarının farklılık gösterip göstermediğini

belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Anova analizi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0,050$). Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumları ile psikolojik sermaye özetkinlik, dayanıklılık, umutsuzluk ve iyimserlik alt boyut puan ortalamalarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova analizi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0,050$, Tablo 7).

Tablo 8. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Örgüt İklimi Alt Boyutları Arasındaki Farkların Karşılaştırılması

		N	Mean	Std. Sapma	P Değeri
İnsan İlişkileri	Lise ve altı	42	4,1429	,94034	,511
	Ön lisans ve lisans	126	4,0794	1,12145	
	Lisansüstü	30	3,8556	1,12336	
	Toplam	198	4,0589	1,08437	
Yönetici Desteği	Lise ve altı	42	3,5714	1,35957	,295
	Ön lisans ve lisans	126	3,2500	1,30192	
	Lisansüstü	30	3,1333	1,29943	
	Toplam	198	3,3005	1,31541	
Çalışan Performansı	Lise ve altı	42	3,8429	1,25992	,052
	Ön lisans ve lisans	126	3,4048	1,11383	
	Lisansüstü	30	3,2067	1,37613	
	Toplam	198	3,4677	1,19969	
Örgüt İklimi	Lise ve altı	42	3,8786	,97918	,089
	Ön lisans ve lisans	126	3,5762	,92929	
	Lisansüstü	30	3,3867	1,14883	
	Toplam	198	3,6116	,98260	

Araştırmaya katılan katılımcıların örgüt iklimi ve alt boyut puan ortalamalarının eğitim durumları açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova analizi sonuçları incelendiğinde; Katılımcıların örgüt iklimi çalışan performansı alt boyut puan ortalaması ile eğitim durumları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,050$). Katılımcıların örgüt iklimi yönetici desteği alt boyut puan ortalaması ile eğitim durumları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,050$). Katılımcıların örgüt iklimi insan ilişkileri alt boyut puan ortalaması ile eğitim durumları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,050$, Tablo 8).

Tablo 9. Katılımcıların Toplam İş Deneyimlerine Göre Psikolojik Sermaye Alt Boyutları Arasındaki Farkların Karşılaştırılması

		N	Sıralar ortalaması	X ²	p Değeri
Psikolojik Sermaye	3 yıldan az	38	99,57	,916	,633
	3-7 yıl arası	43	92,34		
	8 yıl ve üzeri	117	102,11		
	Toplam	198			
Özetkinlik	3 yıldan az	38	96,61	,292	,864
	3-7 yıl arası	43	97,14		
	8 yıl ve üzeri	117	101,31		
	Toplam	198			
Umutsuzluk	3 yıldan az	38	94,80	,382	,826
	3-7 yıl arası	43	98,73		
	8 yıl ve üzeri	117	101,31		
	Toplam	198			
Dayanıklılık	3 yıldan az	38	94,14	,434	,805
	3-7 yıl arası	43	99,66		
	8 yıl ve üzeri	117	101,18		
	Toplam	198			
İyimserlik	3 yıldan az	38	121,89	11,179	,004
	3-7 yıl arası	43	79,51		

	8 yıl ve üzeri	117	99,57		
	Toplam	198			

Araştırmaya katılan katılımcıların psikolojik sermaye ve alt boyut puan ortalamaları ile toplam iş deneyim süreleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis analizi sonuçları incelendiğinde, katılımcıların psikolojik sermaye toplam puan ortalamalarının çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,050$). Katılımcıların psikolojik sermaye dayanıklılık, öz etkinlik ve umutsuzluk alt boyut puan ortalamasının çalışma sürelerine göre anlamlı fark göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,050$).

Katılımcıların psikolojik sermaye iyimserlik alt boyut puan ortalamaları çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermiştir ($p<0,050$). 3-7 yıl arası çalışanlar ile 3 yıldan daha az süre çalışanlar arasında farkın anlamlı olduğu anlaşılmıştır. Puan ortalamalarını incelediğimizde 3 yıldan az çalışma süresine sahip olan katılımcıların iyimserlik puanları daha yüksektir (Tablo 9).

Tablo 10. Katılımcıların Toplam İş Deneyimlerine Göre Örgüt İklimi Alt Boyutları Arasındaki Farkların Karşılaştırılması

		N	Mean	Std. Deviation	p Değeri
İnsan İlişkileri	3 yıldan az	38	4,2807	1,01794	,160
	3-7 yıl arası	43	3,8217	1,20262	
	8 yıl ve üzeri	117	4,0741	1,05146	
	Toplam	198	4,0589	1,08437	
Yönetici Desteği	3 yıldan az	38	3,7632	1,35436	,054
	3-7 yıl arası	43	3,1977	1,26368	
	8 yıl ve üzeri	117	3,1880	1,29941	
	Toplam	198	3,3005	1,31541	

Çalışan Performansı	3 yıldan az	38	3,5684	1,25937	,179
	3-7 yıl arası	43	3,1674	1,15958	
	8 yıl ve üzeri	117	3,5453	1,18689	
	Toplam	198	3,4677	1,19969	
Örgüt İklimi	3 yıldan az	38	3,8211	1,03875	,111
	3-7 yıl arası	43	3,3698	,94857	
	8 yıl ve üzeri	117	3,6325	,96605	
	Toplam	198	3,6116	,98260	

Araştırmaya katılan katılımcıların örgüt iklimi ve alt boyut puan ortalamaları ile toplam iş deneyim süreleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Anova analizi sonuçlarına göre; katılımcıların örgüt iklimi insan ilişkileri puan ortalamaları çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,050$). Katılımcıların örgüt iklimi yönetici desteği alt boyut puan ortalamaları çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,050$). Katılımcıların örgüt iklimi çalışan performansı alt boyut puan ortalamaları çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,050$, Tablo 10).

Tablo 11. Katılımcıların Görev Türlerine Göre Psikolojik Sermaye Alt Boyutları Arasındaki Farkların Karşılaştırılması

	Görev	N	Sıralar Ortalaması	Z	p Değeri
Psikolojik Sermaye	Yönetici	22	120,27	1,804	,071
	Personel	176	96,90		
Özetkinlik	Yönetici	22	113,48	1,225	,221
	Personel	176	97,75		
Umutsuzluk	Yönetici	22	108,41	,776	,437
	Personel	176	98,39		
Dayanıklılık	Yönetici	22	114,73	1,324	,186
	Personel	176	97,60		

	Toplam	198			
İyimserlik	Yönetici	22	104,68	,453	,651
	Personel	176	98,85		

Araştırmaya katılan katılımcıların psikolojik sermaye ve alt boyut puan ortalamaları ile görev türleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Mann Whitney-u analizi sonuçlarına göre; katılımcıların psikolojik sermaye toplam puan ortalamaları ve alt boyut puan ortalamaları görev türlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,050$, Tablo 11).

Tablo 12. Katılımcıların Görev Türlerine Göre Örgüt İklimi Alt Boyutları Arasındaki Farkların Karşılaştırılması

	Görev	N	Ortalama	Std. Sapma	p Değeri
İnsan İlişkileri	Yönetici	22	4,3788	1,04550	,143
	Personel	176	4,0189	1,08538	
Yönetici Desteği	Yönetici	22	3,5227	1,27688	,402
	Personel	176	3,2727	1,32106	
Çalışan Performansı	Yönetici	22	3,9273	1,28663	,056
	Personel	176	3,4102	1,17969	
Örgüt İklimi	Yönetici	22	3,9818	1,06173	,061
	Personel	176	3,5653	,96552	

Araştırmaya katılan katılımcıların örgüt iklimi ve alt boyut puan ortalamaları ile görev türleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan t-testi sonuçlarına göre; katılımcıların örgüt iklimi toplam puan ortalamaları ve insan ilişkileri alt boyut puan ortalamaları görev türlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,050$). Katılımcıların yönetici desteği alt boyut puan ortalamaları görev türlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,050$). Katılımcıların insan ilişkileri alt boyut

puan ortalamaları görev türlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,050$, Tablo 12).

4.3. Hipotezlere İlişkin Bulgular

Tablo 13. Örgüt İklimi ile Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait Korelasyon Tablosu

		Örgüt İklimi	İnsan İlişkileri	Yönetici Desteği	Çalışan Performansı
Psikolojik Sermaye	R	,191**	,210**	,098	,175*
	p	,007	,003	,168	,014
	N	198	198	198	198
Özetkinlik	R	,018	,073	-,033	,008
	p	,801	,306	,644	,906
	N	198	198	198	198
Dayanıklılık	R	,153*	,183**	,055	,128
	p	,032	,010	,439	,072
	N	198	198	198	198
İyimserlik	R	,308**	,218**	,233**	,290**
	p	,000	,002	,001	,000
	N	198	198	198	198
Umutsuzluk	R	,113	,169*	,079	,103
	p	,114	,018	,266	,150
	N	198	198	198	198

Örgüt iklimi ile psikolojik sermaye ($r=,191$, $p<0,05$) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Hipotez 1 kabul görmüştür. Örgüt iklimi toplam puanı ($r=,153$, $p<0,05$) ile psikolojik sermaye dayanıklılık alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmış, Hipotez 5 kabul edilmiştir. Örgüt iklimi toplam puanı ile ($r=,308$, $p<0,01$) iyimserlik alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmış, Hipotez2 kabul edilmiştir. Örgüt iklimi insan ilişkileri alt boyutu ile ($r=,218$, $p<0,01$) psikolojik sermaye iyimserlik alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu sonuç

neticesinde Hipotez 6 kabul edilmiştir. İnsan ilişkileri ($r=,169$, $p<0,05$) alt boyutu ile psikolojik sermaye umutsuzluk alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Psikolojik sermaye öz etkinlik alt boyutu ile örgüt iklimi toplam puanı arasındaki ilişki anlamsızdır($p>0,050$). Bu sonuç neticesinde Hipotez 3 reddedilmiştir. Psikolojik sermaye umutsuzluk alt boyutu ile örgüt iklimi toplam puanı arasındaki ilişki anlamsızdır($p>0,050$). Bu sonuç neticesinde Hipotez 4 reddedilmiştir. Psikolojik sermaye iyimserlik ($r=,233$, $p<0,01$) alt boyutu ile örgüt iklimi yönetici desteği alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmış, Hipotez 7 kabul edilmiştir. Psikolojik sermaye iyimserlik ($r=,290$, $p<0,01$) alt boyutu ile örgüt iklimi çalışan performansı alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Hipotez 8 kabul görmüştür. Psikolojik sermaye öz etkinlik alt boyutu ile örgüt iklimi insan ilişkileri alt boyutu arasında ilişki yoktur ($p>0,050$). Bu sonuç neticesinde Hipotez 9 reddedilmiştir. Psikolojik sermaye öz etkinlik alt boyutu ile örgüt iklimi yönetici desteği ve çalışan performansı alt boyutları arasında ilişki yoktur ($p>0,050$). Bu sonuç neticesinde Hipotez 10 ve Hipotez 11 reddedilmiştir. Psikolojik sermaye umutsuzluk ($r=,169$, $p<0,05$) alt boyutu ile örgüt iklimi insan ilişkileri alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Hipotez 12 kabul edilmiştir. Psikolojik sermaye umutsuzluk alt boyutu ile örgüt iklimi yönetici desteği ve çalışan performansı alt boyutları arasında ilişki yoktur ($p>0,050$). Bu sonuç neticesinde Hipotez 13 ve Hipotez 14 reddedilmiştir. Psikolojik sermaye dayanıklılık ($r=,183$, $p<0,05$) alt boyutu ile örgüt iklimi insan ilişkileri alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Hipotez 15 kabul görmüştür. Psikolojik sermaye

dayanıklılık alt boyutu ile örgüt iklimi yönetici desteği ve çalışan performansı alt boyutları arasında ilişki yoktur ($p>0,050$). Bu sonuç neticesinde Hipotez 16 ve Hipotez 17 reddedilmiştir (Tablo 13).

5. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, incelenen iki kavramsal yapı arasındaki ilişkinin geçerliliğini tespit etmek adına gerçekleştirilen araştırma ile birlikte pozitif psikolojik sermayeye ilişkin değerlendirmeler yapılmış, örgüt iklimi puanları ölçümlenmeye çalışılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda pozitif psikolojik sermaye ve örgüt iklimi arasındaki ilişki ile ilgili şu sonuçlar elde edilmiştir:

Araştırmanın temel amacı olan pozitif psikolojik sermayenin örgüt iklimini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Örgüt iklimi ve pozitif psikolojik sermaye puanları arasında %19 oranında anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlar doğrultusunda kuruluşların pozitif psikolojik sermayelerindeki olumlu gelişimin örgüt iklimi düzeyini geliştirdiği söylenebilir.

Pozitif psikolojik sermaye alt elemanı iyimserlik düzeylerindeki gelişme, örgüt iklimi düzeyinde %30 oranında bir artış olduğunu göstermektedir. Bu durumda işletmenin pozitif psikolojik sermaye biçiminin çalışanların örgüt iklimi düzeyini geliştirdiği söylenebilir.

Pozitif psikolojik sermaye alt elemanı umutsuzluk düzeyindeki gelişme, örgüt iklimi düzeyinde anlamlı olarak ilişki göstermemektedir. Bu durumda işletmenin pozitif psikolojik sermaye umutsuzluk biçiminin çalışanların örgüt iklimi düzeyini etkilemediği söylenebilir.

Pozitif psikolojik sermaye alt elemanı dayanıklılık düzeyindeki gelişme, örgüt iklimi düzeyinde %15 oranında bir artış olduğunu göstermektedir.

Bu sonuçlar neticesinde araştırmayı uyguladığımız kuruluştaki çalışan katılımcıların pozitif psikolojik sermaye algılarının, örgüt iklimi düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sermayenin çalışan performansına olan olumlu etkisi belirlenmiştir. Bu araştırma ile bilimsel olarak daha önce yapılan araştırmalara ışık tutması adına iki kavramsal yapı arasındaki ilişki anlamlandırılmıştır. Katılımcıların pozitif psikolojik sermaye biçimde başarılı olması, örgüt iklimi boyutlarında artış sağlanmasına olanak tanımaktadır.

Araştırmada ortaya çıkan bulgular ve sonuçlar hakkında daha sonra yapılacak çalışmalara ilişkin bazı öneriler aşağıda listelenmiştir;

- Araştırmanın tek bir sektör üzerine yoğunlaştırıldığını düşünürsek ilerideki araştırmacılar bu durumu farklı sektörler içerisinde karşılaştırabilirler.
- Bu iki yapının farklı sektörde çalışan kişiler üzerinde değerlendirildiğinde, sektörel algılamaların karşılaştırılıp genel sonuçlara ulaşılması olabilir.
- Araştırma modelindeki değişkenlere ek bazı değişkenler eklenebilir. Psikolojik sermaye ve örgüt iklimine aracı etkisi olan, argümanlar eklenebilir.
- Araştırmada psikolojik sermaye ve örgütsel iklim değişkenleri ölçmek için anket kullanılmıştır. Yeni araştırmalarda çalışanların örgüt iklimi ve psikolojik sermaye algılarını daha iyi ölçebilmek

adına kişilerle yüz yüze görüşme yöntemi ile mülakatlarla birlikte daha net cevaplar elde edebilirler.

- Araştırmanın daha kapsamlı olması için everen ve örneklemin genişletilip arttırılması gerekmektedir. Söz konusu durum araştırma için bir kısıtlılık niteliğindedir.

Kaynakça

Carlford, S., Andersson, A., & Nilsen, P. (2010). The importance of organizational climate and implementation strategy at the introduction of a new working tool in primary health care. *Journal Of Evaluation In Clinical Practice*, 1326-1332.

Dönmez, B., & Korkmaz, B. (2011). Örgüt Kültürü - Örgütsel İklim Ve Etkileşimleri. *Uluslararası Hakemli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi*.

Ertekin, Y. (1978). *Örgüt İklimi*. Ankara: TODAİE Yayınları.

Eser, İ. (2018). *Öğretmenlerin Etik Liderlik Algısının İşle Bütünleşme İle Olan İlişkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkisi*. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi.

Levene, R. (2015). Positive Psychology At Work: Psychological Capital and Thriving as Pathways to Employee Engagement . *Master of Applied Positive Psychology (MAPP) Capstone Projects*, 1-55.

Madhukar, V., & Sharma, S. (2017). Organisational Climate: A Conceptual Perspective. *International Journal of Management, IT & Engineering*, 276-293.

Öge, S., & Kaplan, M. (2017). Girişimcilik Eğitiminde Pozitif Psikolojik Sermayenin Rolü Üzerine Bir Değerlendirme . *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi* .

Strengths Partnership. (2010). *What is POSitive Psychology?* Mayıs 26, 2019 tarihinde <https://www.perfectmanage.eu/>: <https://www.perfectmanage.eu/userfiles/2350/files/STRENGTHSCOP E%20Introduction-to-Positive-Psychology.pdf> adresinden alındı

Tösten, R. (2015). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algılarının İncelenmesi* . Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi.

Urgan, S. (2018). *Sosyal Sermaye ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Kültürel Zekâyyla İlişisine Yönelik Sağlık Sektöründe Uluslararası Bir Çalışma* . Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.

Wallach, E. J. (1983). Individuals and Organizations: The Cultural Match. *Training and Development Journal*, 28-34.

Yıldız, H. (2015). *Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması* . Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.

Yeşil, S., Yetiş, E., & Telli, S. (2016). Psikolojik Sermaye ve Çalışanlar Üzerinde Etkisi: Banka Sektöründe Bir Alan Çalışması . *International Journal of Academic Value Studies*, 25-40.

Yorulmaz, F. (2018). *Pozitif Psikolojik Sermayenin İşveren Markası Oluşumu Üzerindeki Etkisi: Antalya'daki 5 Yıldızlı Oteller Üzerine Bir Uygulama*. Zonguldak: Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.

Dünyada Hava Kargo Taşımacılığı Pazarı ve Türkiye'nin Yeri

Bilal AKOĞLU

orcid.org/0000-0003-3815-0090

İstanbul Ticaret Üniversitesi, Yüksek Lisans Öğrencisi

Istanbul Commerce University, Master Student

bilal_akoglu@hotmail.com

Yahya FİDAN

orcid.org/0000-0002-5012-3629

Prof. Dr., İstanbul Ticaret Üniversitesi, İşletme Fakültesi

Prof. Dr., Istanbul Commerce University, Faculty of Business

yfidan@ticaret.edu.tr

Öz

19. yüzyılın başında insanoğlunun kontrol edebildiği, motorlu uçaklar hayatımıza girmiştir. Yaklaşık bu 100 yıllık süreçte gelişen teknoloji, değişen ihtiyaçlar ve hizmet çeşitliliği havacılık sektörünü doğrudan etkilemiştir. Küresel pazarda güçlü uçak üreticileri doğmuş, uluslararası alanda büyük havayolu şirketleri hizmet vermeye başlamış ve ticarete yön veren yoğun havalimanları hayatımıza girmiştir.

Hava kargo taşımacılığının diğer taşıma modlarına göre daha az riskli ve hızlı olması, çabuk bozulabilir, güncel ticari değere sahip ürünlerin taşınabilmesi sektörün ülkeler arası büyümesine olanak tanımıştır. Dünya ekonomisine ciddi anlamda katkı sağlayarak doğrudan yada dolaylı olarak diğer sektörleri de olumlu yönde

etkilemesine yol açmıştır. Özellikle son yıllarda Türkiye' nin hava kargo alanında yaptığı yatırımlar hava kargo kapasitesinde ciddi oranda artış göstermiş ve buda milli havayolu şirketlerini olumlu yönde etkilemiştir.

Bu çalışmada Dünya hava kargo taşımacılığı sektörü incelenmiş ve Türkiye' nin artan kapasitesinin sektördeki yeri belirtilmiştir.

Anahtar kelimeler: Hava Kargo, Havayolu Taşımacılığı, Lojistik

ABSTRACT

At the beginning of the 19th century, motor planes, which human beings can control, have entered our lives. The technology, changing needs and diversity of services in this 100-year period directly affected the aviation industry. Powerful aircraft manufacturers were born in the global market, large airline companies started to serve internationally, and busy airports that steer trade entered our lives.

The fact that air cargo transportation is less risky and fast compared to other modes of transport, can be disrupted quickly, and products with current commercial value can be transported across the country. By making a serious contribution to the world economy, it has directly or indirectly affected other sectors positively. Especially in recent years, Turkey's air cargo area of his investment has increased

significantly in air cargo capacity and pruning has a positive impact on the national airline.

This study examines the world air cargo transport sector and Turkey's place in the sector of the increased capacity is indicated.

Keywords: Air Cargo, Air Transportation, Logistics

GİRİŞ

Lojistik insanın yaşayabilmesi için gerekli olan ihtiyaçlarını karşılar. Bu anlamda lojistik hayat gibidir denir. Bu ihtiyaçlar doğrultusunda insanın kendisi, ürün ya da hizmetler en uygun koşullarda, sağlıklı bir şekilde yer değiştirme/sunulma ihtiyacı gösterir. Bu anlamdaki lojistik faaliyetler büyük çoğunlukla uluslararası ticaretin bir gereği olduğu gibi zaman zaman da insani yardım çalışmalarını da içermektedir. Taşıdığı avantajlar nedeniyle bazı ürünlerin lojistiğinde havayolu taşımacılığı olmazsa olmaz olup en hızlı ve güvenilir hizmeti veren taşıma modu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tercih edilen taşıma modu günümüz koşullarına uygun olmalıdır. Her taşıma modunun avantaj ve dezavantajları bulunmaktadır. Üçte biri kara parçası olan dünyamızın dörtte üçünün su ile kaplı olması hava lojistiği için herhangi bir sorun teşkil etmemektedir. Aynı zamanda hava taşımacılığı geliştirmekte olan teknolojinin sunduğu en modern lojistik şeklidir. Lojistiğin günümüzdeki işleyişinde "hız" her zamankinden önemli hale gelmiştir (Demirbilek, Öz, & Fidan, 2018). Bu önem, lojistiğe konu olan ürünlerin değerinin yüksekliği, ürüne olan ihtiyacın şiddeti, ürünün

gerekli olduğu zamanın aciliyetine göre daha da önemli hale gelmektedir.

Havayolu taşımacılığında genellikle çabuk bozulabilen, değeri yüksek, hızlı ve güvenli bir şekilde taşınması zorunlu olan ürünler öncelikli olarak yer almaktadır. En uzak mesafelere ulaşabilen insani yardım, taze gıda ve öncelikli hammadde tedariki en hızlı şekilde havayolu taşımacılığı ile gerçekleştirilebilmektedir. Havayolu taşımacılığı diğer modların etkilendiği birçok sınırlamalardan uzaktır.

İnsanoğlu uçmak için tarihte birçok deneme yapmış ve 1903 yılında Wright kardeşler motoru olan ve kontrol edilebilen ilk hava aracı uçuşunu 12 saniyeliğine de olsa gerçekleştirmiştir (Kane, 1990) İşte insanoğlunun kuşlara özenerek başlattığı bu yolculuk önce savaş alanında sonra da ticaret başta olmak üzere her türlü yük ve yolcu taşımacılığı için yayın şekilde kullanılır hale gelmiştir.

Bu süreçte hava kargo taşımacılığının ilk adımı ise 1910 yılında Amerikalılar tarafından denenmiştir. Amerikalı Glenn Curtiss posta çuvalarını 240 km uzaklığa 2.5 saatlik sürede taşımış ve yine bir başka Amerikan şirketi Wright Company 105 km uzaklığa kumaş dükkanı malzemelerini yolcu koltuğu üzerinde transfer etmiştir (Wensveen, 2007).

Havayolu ile kargo taşımacılığı uçmayı başaran insanoğlunun dikkatini çok geç çekmiştir. Yolcu taşımacılığının daha karlı görülmesi profesyonel anlamda kargo taşımacılığının gelişimini geciktirmiştir. 1970 yılında Jumbo jetlerin hayatımıza girmesi, hava kargo taşımacılığında küresel pazarın büyümesi ve hava kargoya olan dikkatin artmasına olanak tanımıştır.

Bu çalışmada dünyada ve Türkiye'de hava kargo pazarının mevcut durumu ve Türkiye'nin bu pazardaki yeri incelenmiştir.

1. Havayolu Taşımacılığının Araçları

Havayolu taşımacılığının en önemli aracı kuşkusuz taşımaya uygun uçakların bulunmasıdır. Uçakların tarihsel gelişimi süresince doğası gereği park edecekleri, iniş kalkış yapacakları, yakıt ikmallerini gerçekleştirecekleri, teknolojik ve ticari ihtiyaçlarının karşılanacağı havalimanları gerekmektedir. Havalimanları ve uçakların ihtiyaç döngüsünü yerine getirmesinde etkin bir rolü olan profesyonel bir aracı yani havayolu şirketleri de sürecin sağlıklı ve ticari olarak yönetilmesi için zorunluluk taşımaktadır.

1.1. Uçaklar

Hava kargo taşımacılığı; sadece kargo taşıyan kargo uçakları ve yolcu uçağı kargo bölümünde kargo taşımacılığı yapan yolcu uçakları ile gerçekleştirilmektedir. Uçaklar dar gövde (45 tondan az kapasiteli), orta geniş gövde (40 ila 80 ton arası kapasiteye sahip) ve geniş gövde (80 tondan fazla kapasiteli) olacak şekilde gövde büyüklükleri ve taşıma kapasitelerine göre sınıflandırılmaktadır. Kargo uçakları gerek taşıma kapasiteleri gerekse uzun menzil uçuş yapabilmeleri sayesinde özellikle kıtalararası lojistikte tercih edilmektedir (Çancı, 2009). Bir ürünün deniz aşırı taşınması, zaman sınırı bulunması, yüksek mali ve stratejik değeri olması durumunda uçaklar bu modun olmazsa olmazları olarak karşımıza çıkmaktadır.

Günümüz havayolu taşımacılığına baktığımızda iki büyük uçak üretim firması dikkat çekmektedir. Amerikan Boeing ve Avrupalı Airbus şirketlerinin ürettikleri uçaklar dünya genelindeki yolcu ve

kargo uçaklarının çoğunluğunu oluşturmaktadır. Boeing 747, 767, 777, Airbus 300,310, 330 serileri uluslararası uçuşlar için önemli kargo kapasiteleri sunmaktadırlar. Geniş gövde filosundaki büyümenin kargo kapasite büyümesine yansıdığını söyleyebiliriz (Popescu, Keskinocak, & al Mutawaly, 2019). Bu kapsamda MD, DC, BAe, Tu, Antonov, Ilyushin kargo uçak tipleri de bazı hava yolu taşıyıcıları tarafından tercih edilmektedir. Tablo 1 dünya genelinde kullanılan uçak tiplerini kargo uçakları taşıma kapasite limitlerine ve büyüklüklerine göre sınıflara ayılmaktadır (Boeing World Air Cargo Forecast Team, 2018).

Tablo 1. Dünya Genelinde Kullanılan Uçak Tipleri

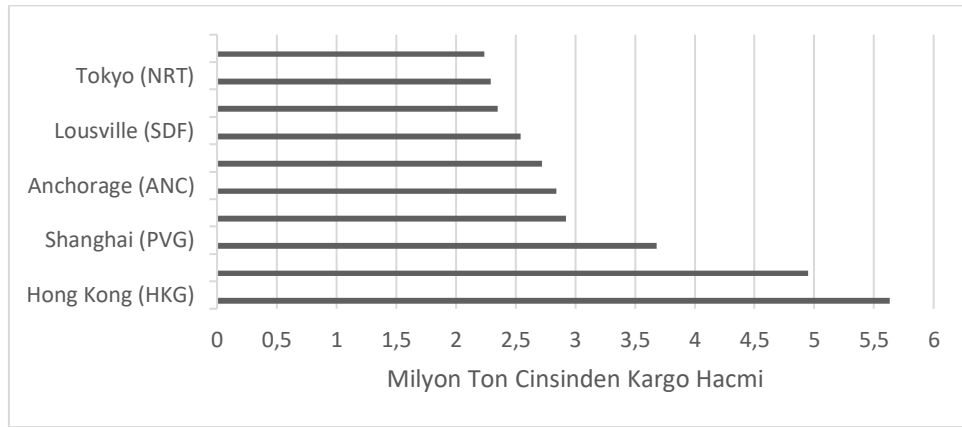
Standart Gövde (< 45 ton)	Orta Genişlikte (40-80 ton)	Büyük (>80)
707	767 serisi	747 serisi
727 serisi	787	777 serisi
737 serisi	A300 serisi	A350
757	A310 serisi	An-124
A320 serisi	A330 serisi	II-96T
BAe 146	DC-10 serisi	MD-11
DC-8 serisi	II-76TD	
DC-9 serisi		
MD-80 serisi		
TU-204		

Kaynak: World Air Cargo Forecast 2018–2037 Boeing

1.2. Havalimanları

Hava lojistiğinin gerçekleşebilmesinin önemli araçlarından birisi de kuşkusuz havalimanlarıdır. Dünyadaki en yoğun kargo elleçleme kapasitesine sahip havalimanları Şekil 1'de gösterilmiştir. Asya ülkeleri ve Amerika ağırlıklı olarak en büyük kargo hacimlerine sahiptir. Hong Kong havalimanı 2018 verilerine göre toplamda 5 milyon tondan fazla kargo elleçlemiştir.

Şekil 1. Dünya Genelindeki En Büyük Kargo Hacmine Sahip Havalimanları,2018



Kaynak : (Statista, 2020)

Memphis havalimanı 4,5 milyon tona yakın bir kargo elleçlemesi yapmıştır. En çok kargo elleçleme hacmine sahip üçüncü havalimanı olan Şangay Havalimanı 2,5 milyon tonun üzerinde kargo elleçleme hacmine sahiptir. Sonrasında sırasıyla İnçeon, Anchorage, Dubai, Luisville havalimanları 2,5 milyonla 3 milyon ton arasında kargo elleçlemesi hacmine ulaşmışlardır. Son olarak Taipei, Tokyo ve Los Angeles havalimanları 2 milyon tonla 3 milyon ton arasında kargo

elleçleme kapasitesini elde etmişlerdir (*Largest cargo airports worldwide by freight volume 2014-2018, 2020*)

1.3. Havayolu Şirketleri

Havayolu şirketleri taşıdıkları kargo tonajı hacminde iç hat ve dış hat olma üzere farklı değerlere sahiptirler. Şekil 2’de görüldüğü üzere hem iç hat hem de dış hat kargo taşıma kapasitelerindeki muazzam payları ile Federal Express toplamda 7,565 milyon ton ile birinci, United Parcel Service ise toplamda 4,755 milyon ton kapasite ile ikinci sırada yer almayı başarmıştır. Emirates Hava Yolları dış hat kargo taşıma kapasitesinde 2,609 milyon ton ile birinci sırada yer bulurken, iç hat taşıma hacmiyle dünya sıralamasında ilk 10 şirket arasında bulunmamaktadır. Buna rağmen Emirates 2609 ton toplam kargo taşıma hacmiyle dünyanın en çok ton kargo taşıma kapasitesini gösteren üçüncü şirket konumundadır. Yine aynı şekilde sadece dış hat kargo taşımacılığı gerçekleştirmiş olan Qatar Hava Yolları 2,362 milyon ton ile toplamda dördüncü, Cathay Pasific Airways 1,828 milyon ton ile toplamda beşinci, China Airlines 1,512 milyon ton ile toplamda yedinci sırada yer almıştır. Korean Air az miktarda iç hat kargo taşımacılığı yapmış olsa da gerçekleştirdiği uluslararası taşımacılığın fazla olması sebebiyle 1,574 milyon ton ile toplamda altıncı sırada bulunmaktadır. Air China toplamda 1,448 milyon ton kargo hacmini eşit paylarda iç hat ve dış hat uçuşlarından elde etmiş ve sekizinci büyük hacme sahip olmuştur. Yine aynı şekilde China Southern Airlines birbirine yakın iç hat ve dış hat kargo taşıma hacmiyle 1,383 milyon ton kapasiteye ulaşmış ve kendine dokuzuncu sırada yer bulmuştur

Şekil 2. Dünyanın En Çok Taşıma Kapasitesine Sahip Hava Yolu Şirketleri

Taşınan Tarifeli Kargo Tonları 2018								
Uluslararası			Yerli			Toplam		
Sıra	Havayolu Şirketi	Milyon-Ton	Sıra	Havayolu Şirketi	Milyon-Ton	Sıra	Havayolu Şirketi	Milyon-Ton
1	Emirates	2,609	1	Federal Express	5,406	1	Federal Express	7,565
2	Qatar Airways	2,262	2	United Parcel Service	3,207	2	United Parcel Service	4,755
3	Federal Express	2,159	3	China Southern Airlines	787	3	Emirates	2,609
4	Cathay Pacific Airways	1,828	4	Air China	731	4	Qatar Airways	2,262
5	United Parcel Service	1,648	5	China Eastern Airlines	508	5	Cathay Pacific Airways	1,828
6	China Airlines	1,512	6	SF Airlines	466	6	Korean Airlines	1,574
7	Korean Airlines	1,510	7	All Nippon Airways	429	7	China Airlines	1,512
8	Turkish Airlines	1,302	8	Atlas Air	390	8	Air China	1,448
9	Singapore Airlines	1,167	9	Air Transport International	383	9	China Southern Airlines	1,383
10	Lutfansa	969	10	Japan Airlines	343	10	Turkish Airlines	1,369

Kaynak: World Air Transport Statistics, 2019

Türk Hava Yolları A.O. uluslararası taşımacılıkta elde ettiği 1,308 milyon ton kargo hacmine iç hat kargo elleçlemesini ekleyerek dünya genelinde en çok kargo hacmine sahip onuncu havayolu şirketi olmayı başarmıştır (IATA, 2019). Yapılan yatırımlar ve bölgedeki konumu dikkate alındığında bu başarının artarak devam edeceği ifade edilebilir.

2. Dünyada Hava Kargo Taşımacılığı

Hava kargo sadece taşımakta olduğu kargo hacmi ile dünya ticaretinin yaklaşık %1' ini karşılarken taşıdığı 6 trilyon dolar kargo değeri ile de dünya ticaretinin %35' ini karşılamaktadır (www.iata.org/en/programs/cargo/sustainability/benefits/). Bu durum hava taşımacılığının hızlı ve güvenli olması ve yine değerli yüklerin

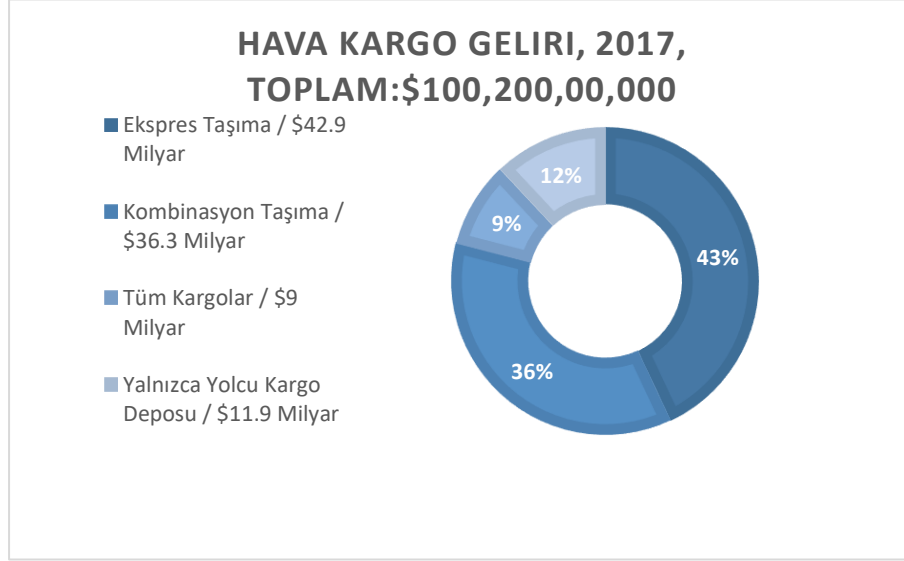
taşınmasında hava taşımacılığının tercih edilme zorunluluğunu göstermektedir.

Havacılık doğrudan ve dolaylı olarak 2016 yılı verilerinde Dünya Gayri Safi Milli Hâsıla Oranına %1.2'lik katkı sağlamıştır ve bu oranın 2036 yılı itibariyle %1.5 olması öngörülmektedir (ACI, CANSO, IATA, ICAO and ICCAIA, 2019)

Dünya genelinde havacılık sektörü 2019 yılı itibariyle; 1.303 havayolu şirketinin 3.759 havalimanında 31.717 den fazla uçakla dünya genelinde etkileşimde olduğu diğer ticari sektörler ile birlikte 18.6 milyon insana iş imkânı, yaklaşık 1 trilyon dolar ekonomik katkı sağlamaktadır (IATA, 2019).

Şekil 3'te Dünya Genelinde Hava Kargo Geliri gösterilmektedir. Buna göre 2017 yılı hava kargo taşımacılığı toplam geliri 100,2 trilyon dolar olmuştur. Bu gelirin %43'ü 42.9 milyar dolar gelir getiren ekspres (hızlı posta ve mail order taşınması) taşımacılıktan, %36,3' ü 36.3 milyar dolar gelir getiren kombine taşımacılıktan, %9 ile 9.1 milyar dolar gelire denk gelen sadece kargo uçaklarıyla yapılan taşımadan ve %12'lik kısmına denk gelen 11.9 milyar dolar değerinde yolcu uçaklarının kargo bölümlerinde taşınarak elde edilmiştir (Boeing World Air Cargo Forecast Team, 2018).

Şekil 3. Dünya Genelinde Hava Kargo Geliri, 2017



Kaynak: World Air Cargo Forecast 2018–2037, Boeing

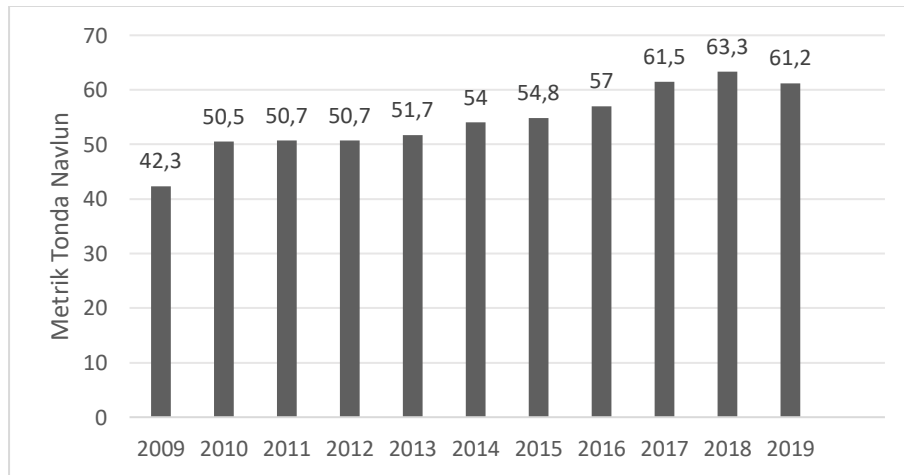
ACI'nın (Airports Council International) 2019 yılında paylaştığı verilere istinaden, 180 ülkedeki 2500 havalimanı arasındaki incelemesinde 250 bin metrik tondan büyük kargo elleçlemesine sahip, 2008 – 2018 yılları arasında kargo trafiğinde en hızlı büyüme gösteren ilk beş havalimanını görüyoruz. Amerika Birleşik Devletleri'nin Cincinnati Havalimanı %41'lik kargo trafiğindeki artış oranı ile dünyada en yüksek büyüme indeksine sahip havalimanı olmuştur. Çin'in Zhengzhou Havalimanı %23,1'lik kargo trafik artışı ile ikinci sırada yer almıştır. Vietnam Hanoi Havalimanı ise %18, Katar Doha Havalimanı %17,3' lük trafik artışları ile bu sıralamada sırasıyla üçüncü ve dördüncü sırada yer almışlardır. Türkiye İstanbul (Atatürk Havalimanı ile beraber) Havalimanı 2008 ve 2018 yılları arasında göstermiş olduğu %13,9'luk kargo trafiğindeki artış miktarı ile dünya genelinde en büyük büyüme başarısına sahip beşinci havalimanı

konumuna gelmiştir (World Annual Traffic Report, 2019 Edition, 2020).

İstanbul Yeni Havalimanı Cargo bölümü inşaatları tamamlanıp, çevredeki diğer havaalanlarından pay almaya başladığında bu durumun daha yükseklere çıkacağı tahmin edilmektedir.

Uluslararası ticarete makro çevresel etkiler; kültürel, ekonomik, siyasi, teknolojik ve doğal faktörler gibi bir işletmenin karşılaşılabileceği kontrol edilemeyen koşullar oluşturma ihtimali her zaman mümkün görünmektedir (Murphy & Knemeyer, 2017). Bu da tüm taşıma modlarında olduğu gibi hava kargo taşımacılığı kargo elleçleme miktarı ve kargo trafik hızında yıllara göre dağılımda keskin düşüşler ve yükselişler oluşturmaktadır. Nihayet 2020 yılı başı itibariyle tüm dünyayı etkileyen Küresel Pandemi bunun en belirgin örneği olmuştur.

Şekil 3. Dünya Geneli Kargo Trafik Hacmi



Kaynak: (Statista, 2020)

Şekil 4'te de gösterildiği gibi Dünya Geneli Kargo Trafik Hacmi gösterilmektedir. Buna göre hava kargo trafiği, 2008 krizinin üzerine negatif yönde etkilendiği %8,8'lik sert düşüş ten sonra, 2009 yılını toplam elleçlenen kargo miktarı 42,3 milyon ton olarak gerçekleştirmiştir. 2010 yılında %19,3 hacim artışı ile 50,5 milyon ton kargo taşınmıştır. 2011 ve 2012 yılları yaklaşık 50,7 milyon ton trafik hacmi ile artış ya da azalış eğimi göstermeden tamamlanmıştır. 2013 yılında tekrar yükselişe geçmiş ve %1,9'luk artış ile 51,7 milyon ton kargo trafik hacmi gerçekleşmiştir. 2014 yılı %4,4 artış, 54 milyon ton kapasite, 2015 yılı %1,4 artış ile 54,8 milyon ton kargo, 2016 yılı %4 artış ve 57 milyon ton kargo, 2017 yılı %7,9 artış ve 61,5 milyon ton kargo, 2018 yılı %3 lük artışla 63,3 milyon ton kargo elleçlemesi gerçekleşmiştir. 2019 yılı itibariyle toplam taşınan kargo yaklaşık %3,3 lük azalma ile 61,2 milyon ton olmuştur. Son 10 yıla bakıldığında Dünya geneli kargo trafik hacmi yaklaşık 9,5 milyon ton artış göstermiştir (Statista, 2020)

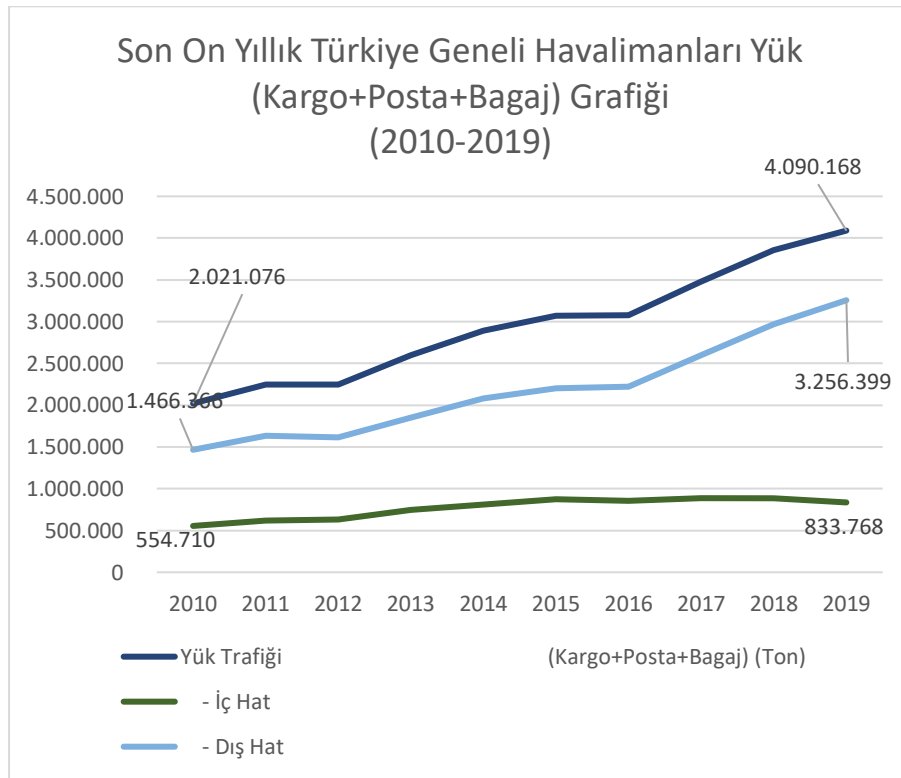
3. Türkiye'nin Hava Kargo Pazarındaki Yeri

3.1. Türkiye'deki Havalimanları ve Kargo Kapasitesi

Türkiye 2019 yılı SGHM verilerine göre toplam 56 tane sivil hava trafiği kullanımına açık havaalanı bulunmaktadır. Bunlardan Zafer, Zonguldak Çaycuma, Gazipaşa Alanya, Aydın Çıldır ve İstanbul Havalimanları DHMİ (Devlet Hava Meydanları İşletmesi) denetimli özel şirketler tarafından işletilmektedir. İstanbul Sabiha Gökçen Havaalanı Savunma Sanayi Başkanlığı denetimdeki özel bir şirket tarafından ve Eskişehir Hasan Polatkan Havaalanı da Eskişehir Teknik Üniversitesi Sivil Havacılık Yüksek Okulu tarafından

işletilmektedir. Geri kalan 49 havaalanı DHMİ tarafından işletilmektedir (DHMI, 2020). Özel şirketlerin havayolu taşımacılığı haricinde havaalanları sektöründe de aktif olması hem devletin yükünü hafifletmekte hem de sivil havacılığın gelişmesine katkı sağlamaktadır.

Şekil 2. 2010 - 2019 Yılları Türkiye Geneli Havalimanı Yük Trafikliği

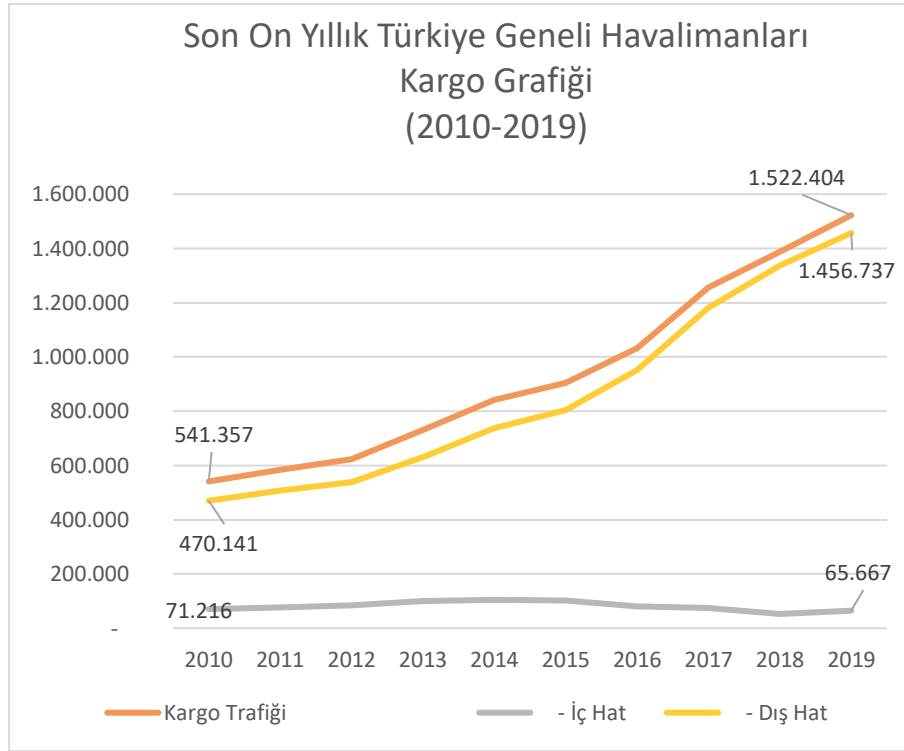


Kaynak: (DHMI, 2020)

Türkiye'deki havaalanları iç ve dış hat kargo, posta ve bagaj taşımacılığında son 10 yıllık süreçte kapasite ve trafik bazlı ciddi değişimler göstermiştir. Şekil 5 de görüldüğü üzere iç hat ve dış hat uçuşları toplamında son on yılda Türkiye geneli havalimanları kargo, posta ve bagajlardan oluşan yük miktarı 2010 yılındaki 2.021.076 ton hacmini yıllık yaklaşık %8,1 artırarak 2019 yılı itibariyle 4.090.168 tona

ulaşmıştır. On yıl öncesine kıyasla %102,4 artış göstermiştir. Dış hat uçuşlarında taşınan yük miktarı 2010 yılında 1.466.366 ton iken yıllık yaklaşık %9,3 artışla 2019 yılı toplam elleçlenen yük miktarı 3.256.399 ton olmuştur. İç hatlarda ise 2010 yılındaki 554.710 ton yük hacmi yılda ortalama %4,6 artışla 2019 da 883.768 ton olmuştur. Son on yıllık süreçte dış hatlarda %122,1 ve iç hatlarda %50,3 büyüme gerçekleşmiştir.

Şekil 6. 2010 - 2019 Yılları Arası Türkiye Geneli Havalimanları Kargo Trafiği



Kaynak: (DHMI, 2020)

Türkiye'deki havalimanları dış hat kargo kapasitesinde ciddi oranda artış göstermiştir. Şekil 6 da gösterildiği gibi Türkiye geneli 2010 ve 2019 yılları arası toplam iç ve dış hat kargo trafiği %181,2 artışla 541.357 ton dan 1.522.404 tona yükselmiştir.

Dış hatlardaki değişim 2010 yılında 470.141 ton iken %209,9 artarak 2019 yılında 1.456.737 ton olmuştur. İç hatlarda ise 2010 yılı trafiği 71.216 tondan %7,8'lik bir düşüşle 2019 yılı itibariyle 65.667 tona gerilemiştir. Dış hat kargo trafiğinde ortalama her yıl %13,4 artış gösterirken, iç hat kargo trafiğinde %0,9 düşüş gözlemlenmiştir. Toplam kargo trafiği ise yıllık olarak %12,2 artmıştır.

Türkiye'deki 2019 yılı verilerine göre 10.000 ton üzerinde kargo elleçlemesine sahip beş havaalanı vardır. İstanbul Havalimanı 590.962 ton, Atatürk Havalimanı 825.495 ton, Sabiha Gökçen Havalimanı 60.048 ton, İzmir Adnan Menderes Havalimanı 16.915 ton ve Ankara Esenboğa Havalimanı 10.815 ton kargo trafiği gerçekleştirmişlerdir (DHMI, 2020). Bu beş havaalanı Türkiye'deki hem yolcu hem de kargo trafiği açısından yoğun bir yıl geride bırakmışken, diğer havaalanları ise daha çok yolcu taşımacılığı trafiğinde yoğunluk yaşamışlardır.

3.2. Türkiye'deki Hava Kargo Şirketleri

Kargo ve yük taşımacılığındaki artış, havalimanları ve uçak sayılarındaki artışa ya da kapasite genişlemesine sebep olmuştur. SGHM 2019 yılı faaliyet raporu verilerine göre Türkiye'nin toplam kargo kapasitesi 2.296.450 ton olarak hesaplanmıştır. Türkiye'nin toplam kargo kapasitesi 2003 yılında 302.737 ton iken %659 gibi çok büyük bir oranda artış göstermiştir.

Son yıllarda gelişen ve büyüyen Türkiye kargo kapasitesi, ulusal ölçekte yerli havayolu şirketlerini de etkilemiştir. Ulusal şirketlerimizden; Türk Hava Yolları A.O. 16 adet kargo uçağı ile 1.302.000 ton toplam kargo kapasitesine, MNG Hava Yolları ve Taşımacılık A.Ş. 6 adet kargo uçağı ile 305.000 ton toplam kargo

kapasitesine, ACT Hava Yolları A.Ş. 5 adet kargo uçağı ile 567875 ton toplam kargo kapasitesine ve ULS Hava Yolları Kargo Taşımacılık A.Ş. ise 3 adet kargo uçağı ile toplam 121.575 ton kargo kapasitesine sahip olmuştur (Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Faaliyet Raporu, 2020)

Türkiye'nin 1.522.404 tonluk kargo trafiğinin yaklaşık %90' ı Türk Hava Yolları A.O.' ya aittir. Kargo taşımacılığı sektöründe TURKISH CARGO olarak bilinen bayrak taşıyıcı şirketimiz 2019 yılı dünya genelinde 1.369.000 ton kargo trafiğı ile onuncu sırada yer almıştır (IATA, 2019). Yolcu taşımacılığı alanındaki sektörel başarısını kargo trafiğı ile de artıran şirketin 2020 yılında da kargo hacminin artması beklenmektedir.

Gelişen havacılık sektörü, ülke bazında gerek havalimanları gerekse havayolu şirketlerimizin kapasitelerini artırmasının etkisi ithalat ve ihracat oranlarında etkisini göstermiştir. Türkiye Ticaret Bakanlığı güncel verilerine göre Türkiye'nin 171.579.000 dolarlık 2019 yılı ihracatının 14.448.000 dolar değerindeki %8,4 'lük kısmı hava taşımacılığı ile yapılmıştır. Türkiye'nin 202.704.000 dolar değerindeki toplam ithalatının %14,2 si, yani 28.845.000 dolarlık kısmı yine hava taşımacılığı ile gerçekleştirilmiştir. (Ticaret Bakanlığı, 2020). Havacılığın gelişmesi ülkemizin yakalamış olduğu ivmeyi desteklemektedir ve hava taşımacılığının bu oranlardaki seviyesinin artacağı öngörülmektedir.

Sonuç

Havacılık tarihsel gelişimdeki ilk ticari adımını 1904 yılın Wright kardeşler tarafından atmıştır. Arz ve talep doğduran teknolojiyi etkilemiş ve son 100 yılda 12 saniye havada kalabilen,

birkaç yüz metre uçabilen ve bir veya iki kişinin üzerine binebildiği uçaklar yerlerini yüzlerce insanın seyahat edebildiği, kıtalar arası uçmayı mümkün kılan Jumbo jetler almıştır. Tarihsel süreçte uçaklar ile yolcu taşımacılığının yanında kargo taşımacılığının önemi geç anlaşılmıştır. Dolayısıyla hava yolu ile kargo taşımacılığı yolcu taşımacılığına nispeten daha yavaş ve sonradan gelişme kaydetmiştir.

Uçaklar geliştikçe, havalimanları da kendilerini yenileme ihtiyacında olmuştur. Uçakların iniş kalkış yapabilecekleri pistler, artan uçak sayılarının emniyetli seyir yapabilmeleri için hava trafik kontrol kuleleri, yolcu ve kargo giriş çıkışının yapılabilmesi için daha büyük terminaller ve depolar havaalanları için birer zorunluluk olmuş ve olmaya da devam etmektedir.

Küresel rekabetin içerisinde hava aracı ve hava terminalleri, havayolu şirketleri tarafından kullanılmış ve desteklenmiştir. Geleceği önceden görebilen, gerekli alt yapı desteğine sahip, stratejik konumlarını iyi kullanan ve uluslararası rekabet ortamına adapte olmuş hava yolu şirketleri bugün dünyada pazarın büyük bir bölümünü ellerinde tutmaktadırlar.

İlk başlarda küçük hacimli ve posta yüklerinin taşınması için tercih edilen hava kargo taşımacılığı bugün yerini genel kargolar ve özel kargolar olmak üzere çeşitli ürün yelpazesine artırmıştır. Dünya geneli toplam kargo taşımacılığının sadece %1' ine denk gelen hacmi hava taşımacılığına ait olsa da taşınan kargo değeri toplamın üçte birinden fazlasına denk gelmektedir. Bunun başlıca sebebi değerli olarak kabul edilen yüklerin hem zaman hem de minimum risk açısından hava yolu ile taşınmasının tercih edilmesidir.

Diğer taşıma modlarına kıyasla daha düşük kapasite de fakat taşınan kargo bazında daha yüksek değere sahip hava taşımacılığı DGSMH' sına katkıda bulunarak yaklaşık 19 milyon insan için iş imkanı sağlamaktadır.

Özellikle e-ticaretin hızlı gelişimi ve artık hız kelimesinin ticaretteki yerinin daha da önemli bir hal alması Dünya geneli havalimanlarının daha fazla kapasiteyle hizmet vermesine ihtiyaç doğurmuştur. Amerika ve Asya ülkelerinin hacimsel anlamda en yoğun kapasiteye sahip olduğu bu sektör için 2018 yılına kadar son on yıllık süreçte en fazla kargo elleçleme büyümesi gösteren havalimanı yaklaşık kapasitesinin yarısı kadar artış gösteren Amerika'nın Cincinnati Havalimanı olmuştur. Türkiye adına bu on yıllık süreçte, Dünya da kargo hareketliliği anlamında en çok büyüme gösteren havaalanları sıralamasında beşinci olan, yaklaşık %13,9'luk büyüme ile Atatürk Havalimanı olmuştur.

Havaalanlarının kargo kapasitelerinin artması, hava yolu şirketlerini de dolaylı olarak etkilemiştir. Dünya geneli havayolu şirketlerine baktığımızda, tıpkı havalimanlarında olduğu üzere Amerika ve Asya ülkelerinin şirketleri pazarda büyük söz sahibi olmuştur. Amerikan Federal Ekspres 2019 yılını yaklaşık 7,5 milyon tonun üzerinde kargo taşıması yaparak geçirmiştir. Ulusal bayrak taşıyıcı şirketimiz Türk Hava Yolları 1,3 milyon ton kargonun üzerinde taşımacılık yaparak 2019 yılı Dünya geneli en çok kargo taşıması yapan şirketler arasında onuncu sırada yer almıştır.

Dünya da hızla gelişen hava kargo taşımacılığı bu pozitif etkisini ülkemizde de hissettirmiştir. Uluslararası havacılık otoritesi

olarak kabul edilen kuruluşların istatistiklerine baktığımızda ülkemiz birçok ulustan daha hızlı ve kararlı bir şekilde büyüme eğilimindedir. Yine aynı şekilde bayrak taşıyıcı şirketimizin her yıl üzerine katlayarak kargo ağını ve kapasitesini artırıyor olması Türk sivil havacılığını da olumlu olarak etkilemektedir.

29 Ekim 2018 de Dünyaya kapılarını açan İstanbul Havalimanı, tüm fazların açılmasından sonra 5,5 milyon ton kargo kapasitesine sahip olacaktır. Bu oran 4,5 milyon kapasiteye sahip Dünyanın en büyük kargo elleçleme hacimli Hong Kong Havalimanının üzerindedir. Gelecek tahminlerimi için, gelişmekte olan ülkemiz için çok büyük bir fırsattır. Ülke ekonomimizin yaklaşık %80' inin yürütüldüğü İstanbul'daki havalimanlarının kargo trafik oranları Türkiye'deki diğer havalimanlarının çok üzerindedir. Deniz taşımacılığının olduğu bölgelerdeki havalimanlarımızın intermodel taşımacılıkla kapasite artırımı fırsatı bulmaları ülke ekonomisi ve kargo trafiği açısından önemli bir adım olacaktır. Ayrıca tüm havalimanlarımızın gerekli teçhizat ve alt yapı desteğiyle modernizasyonuna devam edilmesi hava kargo kapasitemizi artırmamıza destek olacaktır.

Kaynakça

IATA. (2019). *World Air Transport Statistics 2019*. Montreal—Geneva: International Air Transport Association.

Murphy, P., & Knemeyer, A. (2017). *Contemporary Logistics* (12th edition b.). Pearson.

ACI, CANSO, IATA, ICAO and ICCAIA. (2019). *Aviation Benefits Report*. Air Transport Action Group (ATAG).

<https://www.icao.int/sustainability/Documents/AVIATION-BENEFITS-2019-web.pdf> adresinden alındı

Boeing World Air Cargo Forecast Team. (2018). *World Air Cargo Forecast 2018-2037*. Seattle, WA 98124-2207 USA : Boeing Commercial Airplanes.

Çancı, E. (2009). *Uluslararası Taşımacılık Yönetimi*. Vedat Kitapçılık.

Demirbilek, A., Öz, S., & Fidan, Y. (2018). Lojistik Performans Endeksi ve Havayolu Kargo Taşımacılığı İlişkisi: 2007-2016 Türkiye Örneği. *Ekonomi, İşletme ve Yönetim Dergisi*, 1(2), 1-24.

DHMI. (2020, 05 01). T.C. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü: <https://www.dhmi.gov.tr/sayfalar/havalimanlarimiz.aspx> adresinden alındı

Kane, R. M. (1990). *Air Transportation* (10 b.). Dubuque, Iowa, ABD: Kendall/Hunt Publishing Company.

Largest cargo airports worldwide by freight volume 2014-2018. (2020, 04 23). [statista.com: https://www.statista.com/statistics/270201/freight-volume-of-cargo-airports-worldwide/](https://www.statista.com/statistics/270201/freight-volume-of-cargo-airports-worldwide/) adresinden alındı

Popescu, A., Keskinocak, P., & al Mutawaly, I. (2019). *Network/Service Characteristics". The Air Cargo Industry*. Intermodal Transportation: Moving Freight in a Global Economy.

Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Faaliyet Raporu. (2020, 28 04). Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü:

<http://web.shgm.gov.tr/documents/sivilhavacilik/files/pdf/kurumsal/faaliyet/2019.pdf> adresinden alındı

Statista. (2020, 05 05). Air cargo traffic - worldwide volume 2004-2020: <https://www.statista.com/statistics/564668/worldwide-air-cargo-traffic/#statisticContainer> adresinden alındı

Ticaret Bakanlığı. (2020, 04 28). Tasima Sekillerine Gore Dis Ticaret: <https://ticaret.gov.tr/data/5d63d89d13b8762f7c43a738/16-Tasima%20Sekillerine%20Gore%20Dis%20Ticaret.pdf> adresinden alındı

Wensveen, J. (2007). *Air Transportation: A Management Perspective* (6 b.). Ashgate.

World Annual Traffic Report, 2019 Edition. (2020, 05 10). Airport Council International: https://aci.aero/wp-content/uploads/2019/10/WATR_2019.pdf adresinden alındı

Y Kuşağının Kariyer Yönelimi Üzerine Bir Uygulama*

Ozen Husham Mustafa ALBAIRAQDAR

Yüksek Lisans Öğrencisi, İşletme, Selçuk Üniversitesi
Master Student, Business Administration, Selçuk University
ozen_bayraktar@yahoo.com.tr

Burcu DOĞANALP

Dr. Öğr. Üyesi, İşletme, Selçuk Üniversitesi
Asst. Prof. Dr., Business Administration, Selçuk University
burcudoganalp@selcuk.edu.tr

Öz

Modern toplum dönüşümü, toplumların ve dolayısıyla bu toplumu oluşturan bireylerin özelliklerini değiştirmiş, bu durum da kuşak değişimlerine neden olmuştur. Bu kuşaklardan Y Kuşağı'nın yakın zamanda iş yaşantısı için belirleyici olacağı düşünülmektedir. Bu çerçevede, çalışmanın amacı Y Kuşağı bireylerinin kariyer yönelimlerini Bulanık TOPSIS yöntemi ile bir karar verme modeli oluşturarak saptamaktır. Çalışma Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde öğrenim gören ve Y Kuşağı bireyleri olan İşletme ve İktisat Bölümü son sınıf öğrencileri ile yürütülmüştür. Araştırmaya katılan 123 öğrenciden olası kariyer yönelimleri düşünülerek belirlenmiş iş alanlarını, Y Kuşağı'nın iş hayatına yansıyan özellikleri dikkate alınarak ortaya

* Bu çalışma, "Y Kuşağı'nda Kariyer Yönelimi Üzerine Bir Uygulama" adlı tez çalışmasının bir özetidir.

konmuş olan 16 karar kriterine göre değerlendirmeleri istenmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, tamamı Y Kuşağı'ndan oluşmuş olan çalışma grubunun tercih edecekleri iş alanlarına ilişkin olarak; adalet, etik ve iş güvencesi kriterlerini ön plana aldıkları, karar alma hakkı, eğitim ve kişisel gelişim olanakları, farklı yetenekler ile yenilikçi görüşleri uygulama, monoton olmama, inovasyon ve teknoloji gibi kriterleri de önemsedikleri ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, öğrencilerin kendilerine sunulmuş olan iş alanı alternatiflerinden ilk olarak kendilerine ait işyeri kurmaya, ikinci olarak akademik alana, üçüncü olarak özel sektöre ve son olarak da kamu sektörüne yöneldikleri belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kuşak, Y Kuşağı, Kariyer Yönelimi, Kariyer Seçimi, Bulanık TOPSIS Yöntemi

An Application on the Career Orientation of Generation Y

Abstract

The transformation of the modern society has changed the characteristics of the societies, and therefore the individuals that make up this society, and this has led to generation changes. Among these generations, Generation Y is expected to be determinative for business life in the near future. In this context, the aim of the study is to determine the career orientations of Generation Y individuals by forming a decision making model with Fuzzy TOPSIS method. The study is conducted with the fourth year students of the Department of Business Administration and Economics, who are members of Generation Y, and studying at the

Faculty of Economics and Administrative Sciences of Selçuk University. 123 students who participate in the study are asked to evaluate the determined work areas according to the 16 determined criteria by taking into account the characteristics of the Generation Y reflected in work life. According to the results obtained from the study, it is found that in relation to the working areas to be preferred by the working group, all of which are composed of Y Generation; justice, ethics and job security criteria are in the forefront, and the right to decision, education and personal development opportunities, implementation of innovative skills with different abilities, non- monotonism, innovation and technology criteria are given importance. In addition, it is determined that from the working area alternatives suggested to them, the students orient firstly to working in their own business, secondly in the academic field, thirdly in the private sector and finally in the public sector.

Key Words: Generation, Generation Y, Career Orientation, Career Choice, Fuzzy TOPSIS Method

1. Giriş

Günümüz işgücünü büyük oranda Bebek Patlaması, X ve Y Kuşağı oluşturuyor olsa da Sessiz Kuşağın sayılı bireyleri hala çok kıdemli çalışanlar olarak çalışma hayatında var oldukları için tarihsel süreçte ilk kez farklı dört kuşağın bir arada çalıştığı görülmektedir (Aka, 2017, s. 9). Y kuşağı, teknolojiyi iyi kullanması, nitelikli eğitim alma isteği, iletişim becerisi (Aydın Çetin ve Başol, 2014, s. 3-4), sahip olduğu özgüven ve dönüşümcü birey olmaya olan inancı ile iş yaşamında ve sosyal yaşamda

bir dönüşüm meydana getirmiştir (Islam, Cheong, Yusuf ve Desa, 2011, s. 1803). Y kuşağının meydana getirdiği dönüşümün önemi ve kariyer yöneliminin toplum ve iş yaşantısı için belirleyici olması, bu kuşağın kariyer yönelimlerini araştırmayı gerekli kılmaktadır. Özellikle İşletme ve İktisat gibi alanlarında eğitim alan Y kuşağı bireyleri, hem kamu hem özel sektör örgütlerin iş süreçlerinde önemli bir rol üstlenecektir. Buradan yola çıkarak bu çalışma, İşletme ve İktisat Bölümlerinde öğrenim görmekte olan son sınıf öğrencilerinin kariyere yönelim süreçlerini modellemeyi ve bu yönelimin hangi kariyer alanına doğru olduğunu saptamayı amaçlamaktadır. Çalışmada Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme ve İktisat Bölümlerinde öğrenim gören ve 2018-2019 eğitim öğretim yılı itibari ile mezun olacak öğrencilerin kariyere yönelim süreçleri bulanık çok kriterli karar verme (BÇKKV) açısından incelenmektedir.

2. Kuşak Kavramı ve Kuşak Sınıflandırması

Kuşak kavramı, sosyolojik açıdan en kapsamlı ve en sistematik şekilde ilk olarak Mannheim (1952)'in "Kuşakların Problemi" isimli eserinde işlenmiştir (Bengtson, Furlong ve Laufer, 1974, s. 2; Pilcher, 1994, s. 481-482). Kuşak kavramı toplumda bulunan yaş grupları arasındaki farklılıkları anlamak için yaygın bir biçimde kullanılmaktadır (Pilcher, 1994, s. 481). Yapılan araştırmalara göre bireyler, doğum yılı aralıklarında meydana gelen sosyal ve kültürel değişim ile teknolojik olayların etkisinde kalarak farklı karakteristik özellikler göstermektedir. Her birey yaşadığı dönemin özelliklerinden etkilenmektedir (Kuyucu, 2017, s. 847). Dünya genelinde belirli zaman aralıklarında oluşan

ekonomik ve sosyal hareketlere bağılı olarak değişim gösteren bireyler kuşak olarak adlandırılmaktadır (Keleş, 2011, s. 129; Aka, 2017, s. 12; Kuyucu, 2017, s. 847). Kuşaklar ortak tarihsel deneyim ve kitlesel seferberliğin büyük bir parçası olarak görülmektedir (Bako, 2016, s. 6).

Kuşak kavramının sosyolojik olarak belirli tarihlerde doğan, sosyalleşme sürecinde ortak sosyal, politik ve ekonomik olaylardan etkilenen, koşullara bağılı olarak benzer sorumlulukları yüklenmesinden dolayı ortak değer, inanç, beklenti ve davranışlara sahip olan gruplar olarak tanımlandığı görülmektedir (Metin ve Kızıldağ, 2017, s. 342; Süral Özer, Eriş ve Timurcanday-Özmen, 2013, s. 125). Her kuşak kendisine özgü özelliklere sahiptir. Her kuşağın kendine özgü değer yargıları, tutumları, beklentileri, güçlü ve zayıf yönleri vardır (Keleş, 2013, s. 27; Yüksekbilgili, 2015, s. 260).

Kuşak kavramı insanoğlunun var oluşundan beri süregelmesine karşın, kuşakların özelliklerine göre sınıflandırılmaları ancak son yüzyıl içerisinde gerçekleşmiştir. Teknolojinin son yüzyıl içerisinde çok hızlı bir biçimde gelişmiş olması bu duruma neden olarak gösterilmektedir. Çünkü teknolojik gelişimle son yüzyılda kuşaklar arası değişim çok hızlı gerçekleşmiş ve çok net bir biçimde gözlenebilmiştir (Aka, 2017, s. 9).

Kuşakların sınıflandırılması kültürden kültüre ve disiplinden disipline farklılık göstermektedir. Literatür incelendiğinde, kuşaklara ilişkin tarih aralıklarının ve kuşak özelliklerinin farklılaştığı görülmektedir (Adıgüzel, Batur ve Ekşili, 2014, s. 167, 170). Literatürde en sık rastlanan tarih aralıklarına göre kuşak sınıflandırması ise şu şekildedir: 1925 ile 1945 yılları arasında doğanlar Sessiz Kuşak ya da

Geleneççiler; 1946 ile 1964 yılları arasında doğanlar Bebek Patlaması Kuşuğı; 1965 ile 1980 yılları arasında doğanlar X Kuşuğı; 1981 ile 2000 arasında doğanlar Y Kuşuğı; 2001 yılı ve sonrasında doğanlar ise Z Kuşuğı ya da Dijital Nesil olarak ifade edilmiştir (Crampton ve Hodge, 2009, s. 1; Parry ve Urwin, 2011, s. 79; Williams ve Page, 2011, s. 38; Akçakanat, Mücevher ve Demirgil, 2017, s. 139; Desy, Reed ve Wolanskyj, 2017, s. 245).

3. Y Kuşuğı, Özellikleri ve İş Hayatına Yansımaları

Y Kuşuğı (Milenyum Kuşuğı), X Kuşuğı'nı takip eden gruptur. Sayıları neredeyse Bebek Patlaması Kuşuğı kadar fazladır. 1980 ile 2000 yılları arasında dünyaya gelmiş bireylerden oluşmuştur. Milenyum Kuşuğı terimi ilk kez Strauss ve Howe (1991) tarafından kaleme alınan "Kuşaklar: Amerika'nın Geleceğı, 1584'den 2069'a" isimli kitapta kullanılmıştır. Bu tarihten itibaren ise bu kuşak bireylerinin nasıl davrandıkları, etkileşim kurdukları, öğrenmeyi nasıl kabul ettikleri gibi konularda birçok çalışma yapılmıştır. Y Kuşuğı aynı zamanda "Dijital Yerliler", "Anlık Mesajlaşma Nesli" ve "Ödül (Kupa) Çocukları" gibi isimlerle de anılmaktadır (Desy ve diğerleri, 2017, s. 244).

Y Kuşuğı'nı tanımlamak için sorumluluk sahibi, iyimser, iş yaşam dengesini kuran, sabırsız, umutlu, takım odaklı, iddialı ve kendini beğenmiş terimleri kullanılmaktadır (Desy ve diğerleri, 2017, s. 244; DeVaney, 2015, s. 13). Kendisinden önceki nesillere göre dijital teknolojilere hâkim olma yeteneğıyle Y Kuşuğı, tercih ettiğı iletişim metotları ve etkileşim beklentileri bağlamında diğer kuşaklardan ayrılmaktadır (DeVaney, 2015, s. 12). Y Kuşuğı yüz yüze iletişim yerine dijital iletişim kurmayı tercih ederler (Dewanti ve Indrajit, 2018, s. 57). Y

Kuşağı bireyleri dijital olarak birbirlerine bağlı, yaratıcı, çözüm odaklı, kendi kendine organize, açık ve şeffaftırlar (DeVaney, 2015, s. 13).

Y Kuşağı bireyleri küresel hale gelen teknolojik ve elektronik bir dünyada doğmuşlardır. Y Kuşağı bireyleri çift kariyerli ve çift gelirli aile ortamlarında büyümüşlerdir. Her şeyin mümkün görüldüğü farklı bir evrene alışkınlardır. Bu nedenle etnik ve kültürel çeşitliliği normal karşılamaktadırlar. Y Kuşağı bireyleri güçlü bir bağımsızlık duygusu ile kendinden emin bir tutum sergilemektedir. Sonuç odaklılardır; ancak bu sonuca ulaştıran nedenler ile pek ilgilenmezler. Aynı zamanda imaj odaklılardır. Sosyal paylaşım ağlarına daha fazla gereksinim duyarlar. Y Kuşağı bireyleri açık fikirli, iyimser, hedefe yönelik atılım yapan bireylerdir ve başarı odaklıdırlar. Birden fazla işi aynı anda yapabilmeleri nedeni ile etkili çoklu görevlerde yer almak isterler (Williams ve Page, 2011, s. 44). Ayrıca Y Kuşağı bireyleri çalışma ve iş hayatında oldukça verimlidir (Kolnhofer-Derecskei, Reicher ve Szeghegyi, 2017, s. 108).

Günümüzde lisans ve yüksek lisans düzeyinde öğrenim gören üniversite öğrencilerinin büyük çoğunluğu 1982 ile 2000 yılları arasında doğan bireyler olarak tanımlanan Y Kuşağı'ndan oluşmaktadır. Bu nesil tarihteki en eğitilmiş kuşak olma yolunda ilerlemektedir (Desy ve diğerleri, 2017, s. 244). Aka (2017, s. 66)'ya göre "Y Kuşağı üyeleri eğitim anlayışları açısından hayat boyu öğrenmenin faydasına inanmaktadırlar. Kendi aldıkları eğitimin dışında işyerini de öğrenme yeri olarak gören Y Kuşağı üyeleri, daima öğrenme peşinde koşan, araştırma yapmayı seven kişilerdir ve elde ettikleri bilginin kendilerini güçlü ve bağımsız hissettirmesini beklemektedirler". Y Kuşağı bireyleri teknoloji

okuryazarıdır, özgüvenlidir ve kişisel çıkarları için derinlemesine fedakârlık yapabilecek konumdadır (Desy ve diğerleri, 2017, s. 244).

Y Kuşaağı bireyleri çalışma ve iş hayatında oldukça verimlidir (Kolnhofer-Derecskei ve diğerleri, 2017, s. 108). Y Kuşaağı'nın çalışma hayatına yansıyan özellikleri ise şöyle ifade edilebilir: sadakat duygularının az olması nedeniyle sık sık iş değiştirmeleri beklenebilir, sorumluluk almak istemelerine karşın çabuk sıkılırlar, odaklanmada güçlük çekerler, bağımsızlıklarına düşkün olmaları hiyerarşinin ve otoritenin kabulünü zorlaştırır, teknoloji ile büyüdükleri için teknolojiyi rahatlıkla kullanırlar, amaçlarına erişebilmek adına ilişki ağlarından yararlanırlar, özgüvenleri yüksektir, farklılık yaratmak isterler ve değişime açıktırlar, girişimcidirler ve gelecek ile ilgili iyimser bir bakış açısına sahiptirler (Kanbur ve Şen, 2017, s. 121-122), birden fazla işi aynı anda yapabilmeleri nedeni ile etkili çoklu görevlerde yer almak isterler (Williams ve Page, 2011, s. 44).

Y Kuşaağı bireyleri iş ortamında otoriter ve hiyerarşik bir düzenden daha ziyade, daha demokratik ve çalışanların fikirlerini özgürce söyleyebildikleri bir ortamı tercih etmektedirler. Bu kuşak geleneksel hiyerarşiden, unvanlardan ve pozisyonlardan etkilenmemektedir. Bu yüzden verimli çalışabilmeleri için kendilerine inanan ve güven duygusunu hissettiren yöneticilere gereksinim duymaktadır. İş hayatında mentorluğun önemine inanan Y kuşaağı üyeleri, her ne kadar bireysel çalışmayı sevseler de mutlaka kariyerlerini ilerletmelerini sağlayacak bir danışmana, rehberine ihtiyaç duymaktadırlar. İş hayatında amaçlarına ulaşmalarına yardımcı olabilecek insanların varlığına ihtiyaç duyan bu

kuşak çalışanları, iş arkadaşı olarak akranlarını istemekle birlikte, kariyer danışmanları olarak kendilerinden büyükleri özellikle ebeveynlerinin kuşağı olan Bebek Patlaması Kuşağı üyelerini tercih etmektedirler. Kendilerinden yaşça büyük birinden kariyer konusunda destek ve koçluk beklmelerinin temel nedeni, aile ilgisiyle büyümüş ve ailesi tarafından yönlendirilmiş bir kuşak olmalarıdır. İş ortamında eğlenerek çalışmak ve akranlarıyla eğlenceli iş ortamları kurmak isteyen Y kuşağı üyeleri için en iyi iş kendilerine kişisel tatmin sağlayan iştir. Bir Y kuşağı çalışanın, işinden tatmin olabilmek için; eğlenceli ve değişken bir iş ortamı, esnek çalışma saatleri, dış görünüşte ve davranışlarda rahatlık, iş yerinde daha fazla kişisel zaman, çalışma saatini ve yerini belirleme inisiyatifi, parlak ve yaratıcı fikirleri olan kişilerle bir arada çalışmak gibi beklentileri olmaktadır (Berkup, 2015, s. 102-103).

Y Kuşağı bireyleri kendilerini çok yetenekli bulmaktadır ve yükselmek için çalışma fikrine sıcak bakmamaktadır. Pek çok Y Kuşağı bireyi uygulama sürecinde etkin olabileceği ve daha büyük etki oluşturabilecekleri daha küçük işletmelerde çalışmayı tercih etmektedir. Bununla birlikte çalışmış oldukları işte mutlu olmak istemektedir. Y Kuşağı bireylerinin daha fazla iş değiştirdikleri görülmektedir (DeVaney, 2015 , s. 13).

Kultalahti ve Viitala (2015, s. 108) çalışmalarında Y Kuşağı'nı iş hayatında motive eden unsurları incelemişlerdir. Araştırmacılar aynı zamanda elde edilmiş olan bu sonuçların literatürde yer alan pek çok çalışma ile benzerlik gösterdiğini ve farklı ülkelerde çok benzer olduğunu

ifade etmişlerdir. Elde etmiş oldukları sonuçlara göre Y Kuşağı'nı motive eden faktörler şu şekilde sıralanmaktadır;

- İşyerinde sürekli öğrenme ve gelişim sağlama,
- İlginç, zorlu ve çeşitlilik gösteren görevleri üstlenme,
- Sosyal iletişim,
- Yöneticilerin davranış biçimleri,
- Çalışma saatlerinin esnek olması sayesinde iş-yaşam dengesinin kurulabilmesi

4. Kariyer ve Kariyer Seçimi Kavramları

Çağımızda kariyer, hayat kalitesinin en önemli belirleyicilerinden birisidir. Bu yüzden, birey için oldukça önemlidir. Bir bireyin bilinçli hale gelmesi ve kendine ait kariyer planı oluşturabilmesi önemli görülmektedir. Kariyer kavramı düşünüldüğünde, merkezinde insanın yer aldığı, birey gereksinimlerinin karşılandığı bir kapsam karşımıza çıkmaktadır. Her ne kadar kariyer kavramı iş yaşamı ile ilgili düşünülse de, bireylerin iş dışı yaşamı ve rolleri ile de yakından ilişkilidir. Kariyer, bireylerin kimliğini ve sosyal statüsünü oluştururken, aynı zamanda onların diğer insanlarla etkileşimini artırarak, önemli bir sosyalleşme süreci de sağlamaktadır. Bireyin çalışmış olduğu iş alanı kendisini gerçekleştirme boyutunda önemli bir alan olmakla birlikte, bu iş alanı aynı zamanda bireyin yaşamsal tatmin durumunu da etkilemektedir. Geleneksel anlamda kariyer; gelir, sosyal statü, dikey hareketlilik gibi kavramlarla açıklansa da, günümüzde çok yönlü kariyer söz konusu olup kariyer bir psikolojik tatmin kaynağı olarak ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, kariyer bireyin yaşantısını sosyolojik ve ekonomik olarak

etkilemenin yanında, psikolojik açıdan da etkilemektedir (Tuna, 2018, s. 7-8).

Kariyer bireyin sadece sahip olduğu işi değil, aynı zamanda çalışma ortamında kendisine verilmiş olan iş rolüne ilişkin olarak beklentiler, amaç, duygu ve arzular çerçevesinde eğitilmesini; bu sayede sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve çalışma arzusu ile işyerinde ilerlemesini kapsayan geniş bir kavramdır (Bayraktaroğlu, 2008, s. 117). Erdoğan (2008, s. 159-160)'a göre kariyer, bireyin uzmanlık alanı olan bir meslekte ya da çalışma alanında yükselmesini betimlemektedir. Daha geniş anlamı ile kariyer; bir bireyin yürütebileceği mesleğe ilişkin olarak yıllar süresince edinmiş olduğu bilgi, beceri ve tecrübeleri kullanmasını, toplum nezdinde üstlenmiş olduğu iş rolüne yönelik beklenti ve amaçları gerçekleştirebilmesi için eğitilmesini ve geliştirilmesini kapsayan bir süreçtir.

Kariyer seçimi ise, bireylerin kendilerine uygun meslekleri, çeşitli yönleriyle değerlendirip, kendi ihtiyaçları açısından istenilen yönleri fazla olanları az olanlara tercih etmesi şeklinde ifade edilebilir (Aytekin, 2005, s. 68). Pehlivan'a (2008, s. 51) göre kariyer seçimi, bireylerin mümkün olan meslekleri değerlendirip kendilerine en uygun olanı seçme konusunda karar vermesini ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle bireylerin kendilerini, mevcut iş imkânlarını ve meslekleri belirleyip bunları çeşitli açılardan değerlendirmeler yaparak birinde karar vermesi ve bunun için gereken çabayı göstermesidir (Aytaç, 2005, s. 91).

Kariyer seçimi, kişinin yaşamında beklentilerini, ihtiyaçlarını, isteklerini, ilgi ve yeteneklerini en iyi biçimde karşılayan mesleğin

seçilmesi ile ilgili alacağı karardır. Doğru bir kariyer seçimi hayati öneme sahiptir. Doğru bir kariyer seçiminin hem bireysel hem de örgütsel birçok olumlu yansıması bulunmaktadır. İhtiyaç, beklenti, istek ve yeteneğine uygun kariyere yönelmesi ile işten tatmin duyan bireyin özgüveni artar. Bunun sonucunda bireyin işine olan bağlılığı, performansı, işe adanmışlık derecesi de artış gösterir (Barutçugil, 2004, s. 323-324).

5. Metodoloji

Çalışmada, Bulanık TOPSIS yöntemi kullanılmıştır. BÇKKV yöntemlerinden birisi olan Bulanık TOPSIS Yöntemi ilk olarak Chen ve Hwang (1992) tarafından çalışılmıştır. Yöntemin temelini TOPSIS oluşturmaktadır. TOPSIS yöntemi uzmanların düşüncelerini nicel veriler ile ele alan bir matematiksel modeldir. Bulanık TOPSIS yöntemi ise bu düşünceleri belirli aralıkta ifade etme özgürlüğü tanıdığı ve nicel verilere çevirme gereksinimi olmaksızın çözümleme yapılabildiği için TOPSIS yöntemine göre daha üstün görülmektedir (Erginel, Çakmak ve Şentürk, 2010, s. 83).

Bulanık TOPSIS yöntemi ile karar matrisi ve kriter ağırlıkları bulanık dilimler tarafından sunulan dilsel değişkenler kullanılarak değerlendirilir ve böylece ideal seçeneğe benzerlik yöntemi ile problemlerin üstesinden gelinir (Farzami and Vafaei, 2013, s. 451). Bu dilsel değişkenlerin sayı karşılıkları üçgen, yamuk, Gaussian ve genelleştirilmiş Bell şeklinde olabilmektedir (Erginel ve diğerleri, 2010, s. 83). Bu çalışmada kriter ve alternatif değerlendirmeleri için C.-T. Chen (2000)'in çalışmasında yer alan dilsel değişkenler ve üçgensel karşılıkları kullanılmıştır (Tablo 1-Tablo 2).

Tablo 1. Kriterler Değerlendirmesi Ölçeği

Çok Düşük (ÇD)	(0, 0, 0.2)
Düşük (D)	(0, 0.2, 0.4)
Orta (O)	(0.3, 0.5, 0.7)
Yüksek (Y)	(0.6, 0.8, 1)
Çok Yüksek (ÇY)	(0.8, 1, 1)

Tablo 2. Alternatif Değerlendirmesi Ölçeği

Çok Kötü (ÇK)	(0, 0, 2)
Kötü (K)	(0, 2, 4)
Orta (O)	(3, 5, 7)
İyi (İ)	(6, 8, 10)
Çok İyi (Çİ)	(8, 10, 10)

Bulanık TOPSIS yönteminde karar vericilerin kriterler ve alternatifler hakkında yapmış olduğu değerlendirmeler bulanık sayılara dönüştürüldükten sonra her bir alternatifin yakınlık katsayısı hesaplanır. Bu katsayılar yardımı ile alternatifler sıralanır. Bu şekilde alternatiflerin değerlendirilmesi sürecinde oluşabilecek subjektifliğin oluşturacağı sorunlar ortadan kaldırılır ve daha doğru karar verme olanağı sağlanır (Ecer, 2007, s. 30).

Bu çalışmada Chen (2000) tarafından geliştirilen Bulanık TOPSIS algoritması kullanılmıştır. Algoritmanın adımları ise şöyledir:

Adım 1: \tilde{x}_{ij}^K i. alternatifin j kriterine göre bulanık değerlendirme skorunu ifade eder ve K sayıda bireyden meydana gelen bir karar verme grubunda Eşitlik (1) yardımıyla hesaplanır.

$$\tilde{X}_{ij} = \frac{1}{K} [\tilde{x}_{ij}^1 (+) \tilde{x}_{ij}^2 (+) \dots (+) \tilde{x}_{ij}^K]$$

(1)

Adım 2: \tilde{w}_j^k ; j. kriterin önem derecesini ifade eder ve K sayıda bireyden meydana gelen bir karar verme grubunda Eşitlik (2) yardımıyla hesaplanır.

$$\tilde{w}_j = \frac{1}{K} [\tilde{w}_j^1 (+) \tilde{w}_j^2 (+) \dots (+) \tilde{w}_j^K]$$

(2)

Bir BÇKKV probleminin matris olarak gösterimi

$$\tilde{D} = \begin{matrix} & C_1 & C_2 & \dots & C_n \\ \begin{matrix} A_1 \\ A_2 \\ \vdots \\ A_m \end{matrix} & \begin{bmatrix} \tilde{x}_{11} & \tilde{x}_{12} & \dots & \tilde{x}_{1n} \\ \tilde{x}_{21} & \tilde{x}_{22} & \dots & \tilde{x}_{2n} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \vdots \\ \tilde{x}_{m1} & \tilde{x}_{m2} & \dots & \tilde{x}_{mn} \end{bmatrix} \end{matrix}, \tilde{W} = [\tilde{w}_1 \quad \tilde{w}_2 \quad \dots \quad \tilde{w}_n]$$

(3)

şeklinde. Burada A_1, A_2, A_m karar vericilerin aralarında seçim yaptıkları alternatifleri; C_1, C_2, \dots, C_n alternatiflerin performanslarının ölçüldüğü karar kriterlerini; x_{ij} A_i alternatifinin C_j kriterine göre değerini ve w_j ise C_j kriterinin ağırlığını göstermektedir. \tilde{D} matrisi bulanık karar matrisi, \tilde{W} matrisi ise bulanık ağırlıklar matrisi olarak adlandırılmaktadır.

Adım 3: Bulanık karar matrisi normalize edilir. Normalize edilmiş bulanık karar matrisi

$$\tilde{R} = [\tilde{r}_{ij}]_{m \times n} \quad (4)$$

şeklinde ifade edilir. Burada, \tilde{r}_{ij} değeri, kriterin fayda kriteri olması durumunda Eşitlik (5) ve maliyet kriteri olması durumunda ise Eşitlik (6) kullanılarak hesaplanır.

$$\tilde{r}_{ij} = \left(\frac{a_{ij}}{c_j^*}, \frac{b_{ij}}{c_j^*}, \frac{c_{ij}}{c_j^*} \right), \quad j \in B, \quad c_j^* = \max_i c_{ij},$$

(5)

ya da

$$\tilde{r}_{ij} = \left(\frac{a_j^-}{c_{ij}}, \frac{a_j^-}{b_{ij}}, \frac{a_j^-}{a_{ij}} \right), \quad j \in C, \quad a_j^- = \min_i a_{ij},$$

(6)

Adım 4: Karar kriterlerinin birbirinden farklı önem derecelerine sahip oldukları dikkate alınarak normalize edilmiş bulanık karar matrisi ağırlıklandırılır.

$$\tilde{V} = \left[\tilde{v}_{ij} \right]_{m \times n} \quad i=1,2,\dots,m ; j=1,2,\dots,n$$

(7)

Burada,

$$\tilde{v}_{ij} = \tilde{r}_{ij}(\cdot) \tilde{w}_j$$

(8)

değerleri Eşitlik (8) kullanılarak hesaplanır.

Adım 5: Her bir kriter için bulanık pozitif ideal çözüm (FPIS),

$$A^* = (\tilde{v}_1^*, \tilde{v}_2^*, \dots, \tilde{v}_n^*),$$

(9)

ve bulanık negatif ideal çözüm (FNIS)

$$A^- = (\tilde{v}_1^-, \tilde{v}_2^-, \dots, \tilde{v}_n^-), \quad (10)$$

belirlenir. Burada, $\tilde{v}_j^* = (1,1,1)$ ve $\tilde{v}_j^- = (0,0,0)$ 'dır.

Adım 6: Her bir alternatifin bulanık pozitif ve negatif ideal çözümden uzaklığı sırasıyla Eşitlik (11) ve Eşitlik (12) yardımıyla bulunur.

$$d_i^* = \sum_{j=1}^n d(\tilde{v}_{ij}, \tilde{v}_j^*) \quad , \quad i=1,2,\dots,m \quad (11)$$

$$d_i^- = \sum_{j=1}^n d(\tilde{v}_{ij}, \tilde{v}_j^-) \quad , \quad i=1,2,\dots,m \quad (12)$$

Burada iki bulanık sayı arasındaki uzaklığı ifade eden $d(.,.)$ Vertex Metodu kullanılarak hesaplanmaktadır. $\tilde{a} = (a_1, a_2, a_3)$ ve $\tilde{b} = (b_1, b_2, b_3)$, üçgensel bulanık sayıları ifade etmek üzere, aralarındaki uzaklık Chen'in önermesine göre Eşitlik (13) kullanılarak bulunur.

$$d(\tilde{a}, \tilde{b}) = \sqrt{\frac{1}{3} [(a_1 - b_1)^2 + (a_2 - b_2)^2 + (a_3 - b_3)^2]} \quad (13)$$

Adım 7: Her bir alternatifin yakınlık katsayısı Eşitlik (14) yardımıyla elde edilir.

$$CC_i = \frac{d_i^-}{d_i^* + d_i^-}, \quad i=1,2,\dots,m$$

(14)

0 ile 1 arasında yer alan yakınsaklık katsayıları yardımıyla alternatifler sıralanır. Sıralama, en büyük yakınlık katsayısına sahip alternatiften en küçük yakınlık katsayısına sahip alternatife doğru yapılır ve alternatifler arasından en yüksek katsayıya sahip alternatif seçilir. Çünkü yakınlık katsayısının büyüklüğü, alternatifin pozitif ideal çözüme en yakın ve negatif ideal çözüme en uzak alternatif olduğu anlamına gelir.

Tablo 3. Yakınlık Katsayısına Göre Alternatifin Kabul Durumu

Yakınlık Katsayısı (C _i)	Durum Değerlendirmesi
C _i ∈ [0, 0.2)	Kabul edilmesi önerilmez.
C _i ∈ [0.2, 0.4)	Yüksek risk ile kabul edilebilir.
C _i ∈ [0.4, 0.6)	Düşük risk ile kabul edilebilir.
C _i ∈ [0.6, 0.8)	Kabul edilebilir.
C _i ∈ [0.8, 1.0)	Kabul edilebilir ve kesinlikle tercih edilebilir.

Kaynak: Chen, Lin ve Huang, 2006, s. 296.

Son olarak, alternatifin yakınlık katsayısına göre her bir alternatifin kabul durumu incelenir (Chen ve diğerleri, 2006, s. 295). Bu değerlendirme Tablo 3'te ifade edilmektedir.

6. Y Kuşağı İle İlgili Araştırmalar

Literatür incelendiğinde Y Kuşağı ve kariyer yönelimine ilişkin yapılmış çalışmalar şu şekildedir: Kahveci (2018) çalışmasında Y Kuşağının işyeri seçimini etkileyen faktörleri incelemek için 338 üniversite öğrencisine anket uygulamıştır ve analizlerini SPSS programında yapmıştır. Usta (2016)

çalışmasında Y Kuşağının kişilik özelliklerinin kariyer eğilimine etkisini incelemiştir. Araştırma 386 öğrenciye anket uygulanarak yapılmıştır ve verilerin SPSS programında analizi yapılarak kişilik özellikleri ve kariyer eğilimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Akdemir vd. (2013) çalışmalarında Y Kuşağının kariyer algısı, kariyer değişimi ve liderlik tarzı beklentilerini araştırmıştır. Araştırmaya katılan tüm bireyler çalışan kişilerdir ve 18- 32 yaş grubunda yer almaktadır. Uygulama toplam 543 kişi üzerine anket uygulanarak gerçekleştirmiştir. Anket analizlerini SPSS programı ile yapan Akdemir vd., Y Kuşağının kişilik özellikleri ile kariyer algısı ve değişimi ve liderlik tarzı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Kariyer seçimine ilişkin literatürde yer alan çalışmalar ise şöyledir: Akın ve Akyıldız (2018) çalışmalarında fen lisesi öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen faktörleri ve meslek tercihlerini Bulanık TOPSIS yöntemi ile incelemiştir ve araştırması sonucunda faktörler ve tercihler arasındaki ilişkinin sırasıyla insanlara faydalı olma, eğitim imkânı, sosyal güvence, yüksek maaş, çalışma ortamı, işin toplumda gördüğü itibar, işin garantisi, yükselebilmek imkânı, kolay iş bulabilme ve yeteneklerin kullanabileceği işe bağlı olduğunu vurgulamıştır. Akın ve Akyıldız'ın (2018) çalışması bu çalışmaya yakın görünse de kuşakları ele almadığı ve özellikle Y kuşağının kişilik özellikleri çerçevesinde değerlendirme yapmadığı ve mesleklere ilişkin bir analiz gerçekleştirdiği için bu çalışmayla farklı olduğu ifade edilebilir. Gülücü ve Taslak (2019) çalışmalarında üniversite öğrencilerinin meslek ve kariyer seçimi ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi araştırmış ve son sınıf öğrencilerinin kariyer tercihleri ile kişilik tipleri arasında uyum

olup olmadığını incelemiştir. Yapılan araştırma sonucunda, Holland'ın mesleki kişilik kuramına dayanılarak öğrencilerin kişilik tipleri ile meslek tercihleri arasında bir uyumsuzluk olduğu belirlenmiştir. Mercan (2016) çalışmasında akademik kariyer yöneliminin belirlemede karar verme sürecini ele almıştır. Çalışmada akademisyen adaylarının yollarının başında etkilendikleri kişisel ve toplumsal faktörler incelenerek kariyer kararı verme süreci araştırılmıştır. Bunun sonucunda da katılımcıların kararlarını kişisel ve toplumsal açılardan değerlendirerek dikkatle karar verdikleri belirtilmiştir. Gür (2012) çalışmasında aile şirketi algısı ve kariyer seçimine etkisini ele almıştır. Güven algısının kariyer seçimi üzerinde ayrıştırıcı bir etkisinin bulunduğu ve kariyer seçimini tahmin etmede etkili olduğu sonucu elde edilmiştir. Gökdeniz ve Merdan (2011) kişilikle kariyer seçimi arasındaki ilişkiyi incelemiş ve beş faktör kişilik türleri ile kariyer seçimi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

7. Y Kuşağı'nda Kariyer Yönelimi: Bir Uygulama

Kural (2018)'in aktardığı bilgiye göre, Y Kuşağı dünya nüfusunun 1,8 milyarını oluşturmaktadır ve 2025 yılı itibariyle işgücünün %75'ini meydana getirecektir. Y kuşağının önümüzdeki yıllarda iş hayatında yer alan en kalabalık kuşak olacak olması ve bu bağlamda kariyer yöneliminin iş yaşantısı için belirleyici olması konunun araştırılmasını önemli kılmaktadır. Y Kuşağı bireyleri hem kamu hem de özel sektör örgütlerinde önemli roller üstleneceklerdir.

Y Kuşağı içerisinde yer alan bireylerin kariyer planlaması yaparken kendi bireysel özelliklerini dikkate aldıkları, iş hayatından ve çalışma ortamından ne beklediklerinin ve istediklerinin bilincinde

olmaları ve iş alanı seçeneklerini bu hususlar doğrultusunda değerlendirip kendilerine en uygun alanı seçebilmeleri önemli bir konudur. Çünkü böyle bir bilinçli planlama birey-iş uyumunu beraberinde getirerek hem çalışan mutluluğu ve yüksek performansı hem de bunların yansması olarak yüksek işletme performansı ile sonuçlanacaktır. Bununla birlikte kariyere ilişkin bu yönelim sürecinin modellenmesi, iş örgütleri için de potansiyel insan kaynağının kendilerini nasıl gördüğünü ve değerlendirdiğini anlamaları, nitelikli insan kaynağını kendilerine çekmede hangi unsurlara dikkat etmeleri gerektiği ve eğer kendilerine yönelim azsa hangi noktalarda eksiklikleri olup bunları gidermesi gerektiği noktalarında katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda, bu çalışmanın amacı, Y Kuşuğı bireylerinin ön plana çıkan kariyer değerleri ve kariyer yönelimlerinin hangi iş alanına doğru olduğunun Bulanık TOPSIS yöntemi ile belirlenmesidir.

Çalışma, Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde öğrenim gören ve Y Kuşuğı bireyleri olan toplamda 123 İşletme ve İktisat Bölümü son sınıf öğrencisi ile yürütülmüştür. Araştırma için gerekli olan veriler anket yoluyla elde edilmiştir. Öğrencilerden ilk önce kariyer seçimlerinde ön planda olacağı düşünülen karar kriterlerinin önem derecesini, daha sonra ise kariyer yönelimleri düşünülerek belirlenmiş iş alanlarını bu kriterler doğrultusunda değerlendirmeleri istenmiştir.

Karar kriterleri belirlenirken literatür taraması yapılmış ve Y Kuşuğı'nın iş hayatına yansıyan özellikleri referans olarak alınmıştır. Bu bağlamda, ilk önce 18 adet karar kriteri ve 12 farklı iş alanı alternatifi

oluşturulmuştur. Karar kriterlerinin ve alternatif iş alanlarının son hali verilmeden önce alandaki uzmanlardan ve kariyer merkezlerinden fikir alınmaya çalışılmıştır. Belirlenen karar kriterleri ve iş alanı alternatifleri, ulaşılabilen ve çalışmaya yardım etmeyi kabul eden Ankara, TED ve Anadolu Üniversitelerinin Kariyer Merkezleri'nden elde edilen bilgiler ve bu konu ile ilgili projelerde yer alan akademisyenlerin görüşleri çerçevesinde revize edilmiştir. Uzmanlardan gelen görüşler çerçevesinde, karar kriteri sayısı "C1: Esnek çalışma saatleri", "C2: Otoriteden bağımsız çalışma", "C3: Farklı alanlarda sorumluluk almaya olanak tanıma", "C4: Adalet ve etik konularına duyarlı olma", "C5: Farklı yetenekleri/ yaratıcı ve yenilikçi görüşleri uygulamaya açık olma", "C6: Teknolojiyi kullanmaya yoğunluklu olarak olanak tanıma", "C7: Monoton olmama, yeniliklere açık olma", "C8: Karar alma hakkına sahip olma", "C9: İleride idari pozisyonda yer alabilme olanağı", "C10: Eğitim/kişisel gelişim olanakları", "C11: Zorlayıcı/rekabetçi/yoğun olma", "C12: Sağlanan ekonomik kazanç", "C13: Seyahatlere açık olma", "C14: Takım çalışmasına olanak tanıma", "C15: Uluslararası görevlendirme olanakları" ve "C16: İş güvencesi sağlama" olmak üzere 16'ya indirilmiştir. İş alanı alternatifleri ise öğrencilerin spesifik iş alanlarında detaylı bir değerlendirme yapabilecek kadar bilgi sahibi olamayabilecekleri düşünülerek genel başlıklar altında toplanıp "A1: Kendime ait işyeri", "A2: Akademik alan", "A3: Kamu sektörü" ve "A4: Özel sektör" olmak üzere dörde indirgenmiştir.

Tablo 4. Bulanık Ağırlıklar Matrisi

Kriterler (C)	
C ₁	(0.517, 0.709, 0.855)
C ₂	(0.397, 0.585, 0.754)
C ₃	(0.518, 0.713, 0.861)
C ₄	(0.726, 0.923, 0.965)
C ₅	(0.669, 0.867, 0.957)
C ₆	(0.640, 0.837, 0.946)
C ₇	(0.667, 0.863, 0.958)
C ₈	(0.686, 0.885, 0.979)
C ₉	(0.682, 0.879, 0.965)
C ₁₀	(0.689, 0.888, 0.959)
C ₁₁	(0.401, 0.588, 0.765)
C ₁₂	(0.687, 0.885, 0.976)
C ₁₃	(0.533, 0.726, 0.854)
C ₁₄	(0.517, 0.711, 0.852)
C ₁₅	(0.565, 0.762, 0.877)
C ₁₆	(0.735, 0.932, 0.977)

Öğrenciler öncelikle karar kriterlerinin önem ağırlıklarını, hazırlanan değerlendirme formunu kullanarak, Tablo 1’de verilmiş olan dilsel değişkenler yoluyla değerlendirmiştir. Bu dilsel değişkenler yine aynı tabloda verilmiş olan üçgen bulanık sayılara çevrilmiştir. Daha sonra Eşitlik (2)’de yer alan hesaplama yardımı ile kriterlerin önem dereceleri hesaplanmıştır ve bulanık ağırlıklar matrisi oluşturulmuştur (Tablo 4).

Tablo 4’te yer alan değerler incelendiğinde, öğrencilerin gelecekteki kariyerleri açısından alternatif iş alanları arasından seçim yaparken en çok dikkate alacakları kriterlerin, hemen hemen aynı ağırlığa sahip olan, “iş güvencesi sağlama” ve “adalet ve etik konularına duyarlı

olma” kriterleri olduğu görülmektedir. Öğrenciler tarafından kariyer seçimlerinde en az öneme ve etkiye sahip olduğu belirtilen kriterler ise, “otoriteden bağımsız çalışma” ve “zorlayıcı/rekabetçi/yoğun olma” kriterleridir.

Öğrenciler dört iş alanını Tablo 2’de verilmiş olan dilsel değişkenleri kullanarak değerlendirmişlerdir. İlgili dilsel değişkenler yine aynı tabloda verilmiş olan üçgen bulanık sayılara çevrilmiştir. Daha sonra Eşitlik (1)’de yer alan hesaplama yardımı ile bulanık karar matrisi oluşturulmuştur (Tablo 5).

Bulanık karar matrisindeki “kendime ait iş yeri” iş alanının skorları incelendiğinde bu iş alanının en yüksek değerlendirmesinin “esnek çalışma saatlerini uygulaması” ve “karar alma hakkına sahip olma” açısından olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle, “kendime ait iş yeri” en çok esnek çalışma saatlerine sahip olduğu ve karar alma hakkı tanıdığı için “iyi bir kariyer seçeneği” olarak algılanmaktadır. Aynı inceleme “akademik alan” için yapıldığında ise bu sefer elde edilen sonuçlara göre bu iş alanının en çok “eğitim/kişisel gelişim olanakları sunması” bağlamında olumlu değerlendirildiği görülmektedir. Kamu sektörüne ait bulanık karar matrisi skorları genel olarak ortalama değerinin altındadır. Bu iş alanı alternatifi sadece ortalamanın üzerindeki değeriyle “iş güvencesi sağlaması” açısından “iyi bir kariyer seçeneği” olarak değerlendirilmiştir. Son olarak özel sektör değerlendirmesi incelediğinde kamu sektörü gibi genel olarak skorlar ortalama değerlerin altında kalmıştır. Ortalamanın çok az üzerinde olan tek değerlendirme “monoton olmaması, yeniliklere açık olması” olmuştur.

Tablo 5. Bulanık Karar Matrisi

Kriterler (C)	Alternatif 1 (Kendime Ait İşyeri)	Alternatif 2 (Akademik Alan)	Alternatif 3 (Kamu Sektörü)	Alternatif 4 (Özel Sektör)
C1	(7.122, 9.057, 9.447)	(4.317, 6.187, 7.894)	(2.740, 4.268, 6.041)	(3.317, 4.959, 6.618)
C2	(6.415, 8.268, 8.951)	(3.504, 5.358, 7.195)	(2.488, 4.114, 5.919)	(2.382, 3.813, 5.602)
C3	(5.902, 7.789, 8.813)	(4.333, 6.236, 7.732)	(2.642, 4.171, 5.992)	(4.317, 6.057, 7.472)
C4	(6.382, 8.203, 8.870)	(4.976, 6.780, 8.049)	(4.537, 6.358, 7.577)	(3.593, 5.220, 6.602)
C5	(6.407, 8.325, 9.138)	(4.992, 6.943, 8.341)	(3.114, 4.740, 6.480)	(4.602, 6.374, 7.821)
C6	(6.057, 8.008, 9.000)	(5.407, 7.358, 8.561)	(4.146, 5.951, 7.463)	(5.049, 6.821, 8.089)
C7	(6.260, 8.163, 9.024)	(4.756, 6.675, 7.992)	(3.431, 5.171, 6.715)	(5.301, 7.106, 8.293)
C8	(7.098, 9.049, 9.439)	(4.512, 6.350, 7.862)	(3.423, 5.130, 6.756)	(3.463, 5.138, 6.797)
C9	(6.236, 8.089, 8.854)	(5.041, 6.911, 8.211)	(4.976, 6.862, 8.179)	(4.715, 6.618, 8.049)
C10	(5.228, 7.130, 8.220)	(5.992, 7.911, 8.919)	(4.407, 6.244, 7.740)	(4.894, 6.748, 8.000)
C11	(5.073, 6.911, 8.130)	(4.146, 6.000, 7.610)	(3.512, 5.236, 6.846)	(4.740, 6.463, 7.846)
C12	(6.309, 8.244, 9.057)	(5.528, 7.480, 8.634)	(5.041, 6.976, 8.325)	(4.390, 6.163, 7.577)
C13	(5.919, 7.789, 8.602)	(5.065, 6.854, 8.106)	(3.220, 4.894, 6.553)	(4.472, 6.244, 7.626)
C14	(5.480, 7.333, 8.439)	(4.545, 6.415, 7.992)	(3.358, 5.033, 6.724)	(4.976, 6.780, 8.049)
C15	(4.878, 6.618, 7.837)	(5.358, 7.293, 8.447)	(3.569, 5.341, 6.967)	(4.659, 6.496, 7.959)
C16	(6.138, 8.008, 8.870)	(5.659, 7.593, 8.715)	(6.041, 7.927, 8.740)	(3.797, 5.520, 6.919)

Çalışmada kullanılan tüm karar kriterleri fayda kriteridir. Dolayısıyla bulanık karar matrisi oluşturulduktan sonra Eşitlik (5) kullanılarak normalize edilmiş bulanık karar matrisi ve Eşitlik (8) kullanılarak da ağırlıklı normalize edilmiş bulanık karar matrisi elde edilmiştir. Ağırlıklı normalize edilmiş bulanık karar matrisinin elde edilmesinin akabinde, her bir kriter için bulanık pozitif ideal çözüm (1, 1, 1) ve bulanık negatif ideal çözüm ise (0, 0, 0) olarak belirlenmiş ve alternatiflerin bulanık pozitif ve bulanık negatif ideal çözüme uzaklıkları Eşitlik (13) kullanılarak, C.-T. Chen (2000) tarafından önerilen Vertex

Metodu ile hesaplanmıştır. Son olarak, her bir alternatifin yakınlık katsayıları Eşitlik (14) yardımı ile elde edilmiş ve alternatif sıralaması yapılmıştır (Tablo 6).

Tablo 6. Alternatiflerin Yakınlık Katsayıları ve Alternatif Sıralaması

Alternatifler	CC _i	Sıralama
Kendime Ait İşyeri	0.646	1
Akademik Alan	0.579	2
Kamu Sektörü	0.498	4
Özel Sektör	0.529	3

Son olarak, Tablo 3 yardımıyla yakınlık katsayısı nedeniyle seçilen alternatifin kabul durumu incelendiğinde çalışmada seçilen alternatif olan ve 0.646 yakınlık katsayısına sahip “kendime ait işyeri” alternatifinin kabul edilebilir olduğu ifade edilebilir.

8. Sonuç ve Öneriler

Günümüz şirketlerinde tarihsel süreçte ilk kez farklı dört kuşağın -Sessiz Kuşak ya da Gelenekçiler, Bebek Patlaması Kuşağı, X Kuşağı ve Y Kuşağı- bir arada çalıştığı görülmektedir. Y Kuşağı bireylerinin istihdamının giderek artması ve gelecek yıllarda istihdamın büyük bir kısmını Y Kuşağı bireylerinin oluşturacak olması Y Kuşağı bireylerinin kariyer yönelimlerinin ve kariyerlerinden beklentilerinin belirlenmesini önemli kılmaktadır. Y Kuşağı içerisinde yer alan bireylerin kariyer planlaması yaparken kendi bireysel özelliklerini dikkate aldıkları, iş hayatından ve çalışma ortamından ne beklediklerinin ve istediklerinin bilincinde olmaları ve iş alanı seçeneklerini bu hususlar doğrultusunda

değerlendirip kendilerine en uygun alanı seçebilmeleri önemli bir konudur. Çünkü böyle bir bilinçli planlama birey-iş uyumunu beraberinde getirerek hem çalışan mutluluğu ve yüksek performansı hem de bunların yansıması olarak yüksek işletme performansı ile sonuçlanacaktır.

Bununla birlikte, kariyere ilişkin bu yönelim sürecinin modellenmesi, iş örgütleri için de potansiyel insan kaynağının kendilerini nasıl gördüğünü ve değerlendirdiğini anlamaları, nitelikli insan kaynağını kendilerine çekmede hangi unsurlara dikkat etmeleri gerektiği ve eğer kendilerine yönelim azsa hangi noktalarda eksiklikleri olup gidermeleri gerektiği noktalarında katkı sağlayacaktır.

Çalışma kapsamında Y Kuşuğu bireylerinin kariyer yönelimlerinde nasıl bir yol izledikleri, bu yönelimlerinde hangi kriterlerin daha önemli olduğu ve buna bağlı olarak hangi iş alanlarını daha gelecekteki kariyerleri açısından uygun buldukları araştırılmıştır. Y Kuşuğu bireylerinin kariyer yönelimlerinin ve karar verme tercihlerinin tespit edilmesi ise Bulanık TOPSIS yöntemine dayanan bir BÇKKV modeli ile gerçekleştirilmiştir. Bunun için iş hayatına yeni atılacak ve kariyer bilincine sahip olduğu düşünülen mezun konumdaki üniversite son sınıf öğrencileri ile bir uygulama gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada öğrencilerin kariyer yönelimlerini saptamak için literatür ve uzman görüşlerinden yararlanılarak 16 karar kriteri belirlenmiştir. Öğrenciler ilk olarak gelecekte tercih edebilecekleri iş alanını belirlemede bu kriterlerin önem derecesinin ne olduğunu değerlendirmişlerdir. Bununla birlikte yine uzman görüşleri çerçevesinde

iş alanı olarak dört farklı alternatif (kendine ait işyeri, akademik alan, kamu sektörü ve özel sektör) belirlenerek, karar verici konumundaki öğrencilerden karar kriterleri çerçevesinde bu alternatifleri değerlendirmeleri istenmiştir.

Uygulama sonunda elde edilen bulgulara göre; öğrencilerin gelecekteki kariyerleri açısından alternatif iş alanları arasından seçim yaparken en çok dikkate alacakları kriterlerin, hemen hemen aynı ağırlığa sahip olan, "iş güvencesi sağlama" ve "adalet ve etik konularına duyarlı olma" kriterleri olduğu görülmektedir. Öğrencilerin ileride tercih edecek oldukları çalışma alanları için adalet ve etik kriterlerini ön plana almaları literatürdeki çalışmalarla benzerlik göstermektedir. İş güvencesi literatürde iş hayatında Y Kuşağı tarafından önemsenen bir unsur olarak yer alamamaktadır. Fakat bu çalışmada kariyer seçiminde en çok dikkate alınan kriterlerden birisi olarak belirlenmiştir. İstihdamın oldukça güç olmasının bu farklılığı ortaya çıkardığı ifade edilebilir.

Uygulamada öğrencilerin kariyer yönelimi olarak; birinci sırada kendilerine ait işyeri kurmaya, ikinci olarak akademik alana, üçüncü olarak özel sektöre ve son olarak da kamu sektörüne yöneldikleri belirlenmiştir. Literatürde Y Kuşağı bireylerinin kendi işlerini kurma eğiliminde olduklarına, kamuda istihdam olmanın getireceği garanti iş anlayışının ise bu kuşağın özelliklerine uymadığına pek çok araştırmada değinilmektedir. Y Kuşağı bireyleri daha çok farklılıklarını ortaya koyacakları, işin devamlılığından ziyade rahat çalışabilecekleri, değişik ürünler oluşturabilecekleri iş alanlarını tercih etmektedirler. Çalışmaya katılan öğrencilerin değerlendirmeleri ile oluşmuş olan alternatif

sıralaması da bu durumu destekler niteliktedir.

Bu çalışmada dikkat çeken bir başka husus, hesaplanmış olan yakınlık katsayılarının orta seviyelerde olmasıdır. Bununla birlikte katsayılar arasında çok büyük farklılık söz konusu değildir. Günümüzde popüler kültür ile beslenen ve teknolojiye hâkim olarak sosyal paylaşım platformlarını çok kolay ve etkin kullanan pek çok Y Kuşaağı bireyi için, artık sabit bir işyerinin varlığı önemli görülmemektedir. Özellikle sosyal platformları kullanan ve sabit bir işyeri olmaksızın bu platformlar sayesinde yüksek meblağlarda ücretler kazanan bireyler söz konusudur. Modern çağın getirdiği değişim ve dönüşüm çerçevesinde “home office” çalışanların sayısı da azımsanamayacak ölçüdedir. Bu durum da herhangi bir sabit iş alanı ve işyerinde bulunma zorunluluğu olmadan para kazanma tercihlerini ön plana çıkarmaktadır. Tüm ifade edilen bu gelişmeler Y Kuşaağı bireylerinin esnek çalışma, otorite kavramından uzak ve iş-yaşam dengesinin kurulmuş olduğu iş alanlarını destekler niteliktedir.

Çalışmanın literatürde yer alan benzer çalışmalarla kıyaslaması yapıldığında şunlar söylenebilir: Usta (2016) çalışmasında Y Kuşaağının kişilik özelliklerinin kariyer eğilimine etkisini incelemiştir. Usta'nın araştırmasının sonucuna göre Y Kuşaağı duygu durum dengelerini koruyan kariyerleri tercih eder. Bu bağlamda Y Kuşaağı bireyleri manevi tatmin duygusu ön planda olan, maddi kazanımlardan çok egolarını okşayacak, sosyal sorumluluk duygusuna hitap eden, yeteneklerini ve bilgilerini kullanabilecekleri ve geliştirebilecekleri, kendilerine yeni bilgiler katabilecekleri işletmeleri ve bu yönde ilerleyebilecekleri bir iş

hayatını tercih etmektedir. Ustanın çalışması ile bu çalışma arasında hem destekleyici yönde hem de farklı olan bulgular mevcuttur. İş yaşam dengesini kurmaya yardımcı olan, manevi tatmin sağlayan, yetenek ve bilgilerini kullanabilme fırsatı sağlayan, kendini geliştirebilme imkânı veren ve yeni bilgiler edindirerek terfi imkânı sunan iş alanlarını seçme bakımından uyuşan iki çalışma, maddi kazanç açısından tam olarak örtüşmemektedir.

Akdemir vd. (2013) çalışmasında Y Kuşağının kariyer algısı, kariyer değişimi ve liderlik tarzı beklentilerinin araştırmıştır. Akdemir vd., Y Kuşağının kişilik özellikleri ile kariyer algısı ve değişimi ve liderlik tarzı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, Y Kuşağı çalışma ortamındaki kariyer algısında; iyi bir performansın kriteri olarak başarılı bir takım oyuncusu olmayı görmektedir. İş yerinde fikirlerini özgürce ifade edebilmek istemekte, verilen işlerin niçin yapılması gerektiği konusunda bilgi talep etmektedir. Rekabeti, kendini geliştirme fırsatı olarak görmekte, dostane bir çalışma ortamında olmak istemektedir. Şirketin stratejik kararlarına katılmayı ve kariyer planlaması yapılırken düşüncelerini rahatlıkla ifade etmeyi istemektedir. Kariyer için iş değişikliğini göze alır, girişimcilik ruhuna ve kendi eğitim alanıyla ilgili çalışma isteğine sahiptir. Y kuşağının rahat bir çalışma ortamında, yükselmeyi hedefleyen çalışma tarzları bulunmaktadır. Y kuşağının daha iyi bir maaş ve pozisyon teklifi olduğunda kariyeri bırakması ihtimali yüksektir. Akdemir vd. çalışması ile bu çalışma bulguları birbirine çok yakın bulgulara sahip olsa da bu çalışmanın uygulaması belirli sektörlere ve keşfetme aşamasını

tamamlamış olan çalışanlara yönelik değildir; katılımcılar keşfetme aşamasındaki öğrencilerdir. Bu bağlamda yaş aralığı da değerlendirildiğinde kariyerin kurma ya da orta aşamasında olan bireylerle keşfetme aşamasında olan bireylerin fikirlerini karşılaştırmak uygun değildir.

Bu çalışmada Y Kuşağı'nın kariyer yönelimi nitel verilerin değerlendirildiği bir teknik olan Bulanık TOPSIS yöntemi ile belirlenmiştir. Benzer çalışmaların farklı çok kriterli karar verme (ÇKKV) ve BÇKKV yöntemleriyle değerlendirilip çalışmaların sonuçlarının karşılaştırılmasının yararlı olacağı düşünülmektedir. Y kuşağını temsil eden ama farklı alanlarda profesyonelleşmiş bireyler üzerinde yürütülecek çalışmalarla ve demografik özellikler ışığında grup karşılaştırması yapılarak da literatüre farklı bakış açıları kazandırılabilir.

Kaynakça

Adıgüzel, O., Batur, H. Z. ve Ekşili, N. (2014). Kuşakların değişen yüzü ve y kuşağı ile ortaya çıkan yeni çalışma tarzı: mobil yakalılar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(19), 165-182.

Aka, B. (2017). *Kamu ve özel sektörde çalışan yöneticilerin kuşak farklılıkları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: İzmir İlinde bir araştırma*. (Doktora tezi). İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Akçakanat, T., Mücevher, M. H. ve Demirgil, Z. (2017). İşkolikliğin kuşaklara göre karşılaştırılması: Süleyman Demirel Üniversitesi

akademisyenleri üzerine bir araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 135-155.

Akdemir, A., Konakay, G., Demirkaya, H., Noyan, A., Demir, B., Ağ, C., Pehlivan, Ç., Özdemir, E., Akduman, G., Eregez, H., Öztürk, İ. ve Balcı, O. (2013). Y kuşağının kariyer algısı, kariyer değişimi ve liderlik tarzı beklentilerinin araştırılması. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 11-42.

Akın, N. G. ve Akyıldız, M. (2018). Fen lisesi öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen faktörlerin Bulanık TOPSIS yöntemi ile analizi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 16(1), 77-97.

Aydın Çetin, G. ve Başol, O. (2014). X ve y kuşağı: çalışmanın anlamında bir değişme var mı? *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4(4), 1-15.

Aytaç, S. (2005). *Çalışma yaşamında kariyer yönetimi planlaması, geliştirilmesi, sorunları* (2. Baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi.

Aytekin, A. (2005). *Meslek seçimini etkileyen sosyo-ekonomik ve kültürel faktörler: Isparta örneği*. (Yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Bako, M. (2016). *The leadership style preferences of academics from different generations: baby boomers, generation x, generation y and generation z*. (Yüksek lisans tezi). İstanbul Kemerburgaz University, Graduate School of Social Sciences, İstanbul.

Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.

Bayraktaroğlu, S. (2008). *İnsan kaynakları yönetimi* (Genişletilmiş 2.

Baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Bengtson, V. L., Furlong, M. J. ve Laufer, R. S. (1974). Time, aging, and the continuity of social structure: themes and issues in generational analysis1. *Journal of Social Issues*, 30(2), 1-30.

Berkup, S. B. (2015). *Sosyal ağlarda bireysel mahremiyet paylaşımı: x ve y kuşakları arasında karşılaştırmalı bir analiz*. (Doktora tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Chen, Chen Tung (2000). Extensions of the TOPSIS for group decision-making under fuzzy environment. *Fuzzy Sets and Systems*, 114, 1-9.

Chen, C. T., Lin, C. T. ve Huang S. F. (2006). A fuzzy approach for supplier evaluation and selection in supply chain management. *Journal of Production Economics*, 102, 289-301.

Crampton, S. M. ve Hodge, J. W. (2009). Generation y: uncharted territory. *Journal of Business and Economics Research*, 7(4), 1-6.

Desy, J. R., Reed, D. A. ve Wolanskyj, A. P. (2017). Milestones and millennials: a perfect pairing—competency-based medical education and the learning preferences of generation y. *Mayo Clinic Proceedings-Mayo Clin Proc.*, 92(2), 243-250.

DeVaney, S. A. (2015). Understanding the millennial generation. *Journal of Financial Service Professionals*, 69(6), 11-14.

Dewanti, P. ve Indrajit, R. E. (2018). The effect of xyz generation characteristics to e-commerce c-to-c: a review. *IKRAITH-INFORMATIKA*, 2(2), 56-60.

Ecer, F. (2007). *Fuzzy TOPSIS yöntemiyle insan kaynağı seçiminde*

adayların değerlendirilmesi ve bir uygulama. (Doktora tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Erdoğan, B. Z. (2008). *Bireyden profesyonele: kariyere ilk adım.* Ankara: Ekin Basım Yayın.

Erginel, N., Çakmak, T. ve Şentürk, S. (2010). Numara taşınabilirliği uygulaması sonrası Türkiye’de GSM operatör tercihlerinin bulanık TOPSIS yaklaşımı ile belirlenmesi. *Anadolu Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 11(2), 81-93.

Farzami, S. M. ve Vafaei, F. (2013). Evaluation and selection of optimal contractor to execute project using FTOPSIS method (case study: Kermanshah Gas Company). *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 6(4), 450-459.

Gökdeniz, İ. ve Merdan, E. (2011). Kişilik ile kariyer seçimi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 23-36.

Gülücü, H. ve Taslak, S. (2019). Meslek seçimi ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki: iktisadi ve idari bilimler fakültesi öğrencileri üzerine bir araştırma. *International Social Sciences Studies Journal*, 5(29), 13-26.

Gür, K. (2012). *Aile şirketi algısı ve kariyer seçimine etkisi.* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Islam, M. A., Cheong, T. W., Yusuf, D. H. M. ve Desa, H. (2011). A study on 'generation y' behaviours at workplace in Penang. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(11), 1802-1812.

Kahveci, N. E., (2018). *Y kuşağının işyeri seçimini etkileyen faktörler: işveren markası ve sosyo demografik özellikler.* (Yüksek lisans tezi). Bahçeşehir

Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kanbur, E. ve Şen, S. (2017). X ve y kuşağı çalışanlarının kariyer uyum yetenekleri ve kariyer tatmini açısından karşılaştırılması. *Electronic Turkish Studies*, 12(12), 115-134.

Keleş, H. N. (2011). Y kuşağı çalışanlarının motivasyon profillerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 129-139.

Keleş, H. N. (2013). Girişimcilik eğiliminin kuşak farkına göre incelenmesi. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(26), 23-43.

Kolnhofer-Derecskei, A., Reicher, R. Z. ve Szeghegyi, A. (2017). The x and y generations' characteristics comparison. *Acta Polytechnica Hungarica*, 14(8), 107-125.

Kultalahti, S. ve Viitala, R. (2015). Generation y–challenging clients for HRM? *Journal of Managerial Psychology*, 30(1), 101-114.

Kural, S. (2018). *Türkiye'nin y kuşağı profili*. Erişim adresi: <https://www.kigem.com/turkiyenin-y-kusagi-profil.html>, (8 Ocak 2018).

Kuyucu, M. (2017). Y kuşağı ve teknoloji: y kuşağının iletişim teknolojilerini kullanım alışkanlıkları. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 5(2), 845-872.

Mercan, Z. (2016). *Decision making process in the academic career orientation: agentic and communal perspectives of Turkish postgraduate education scholars*. (Master thesis). İstanbul Bilgi University Graduate School of Social Sciences, İstanbul.

Metin, S. ve Kızıldağ, D. (2017). X ve y kuşaklarının kariyer beklentilerinin farklılaşması: otomotiv sektöründe bir araştırma. *Mustafa*

Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(40), 340-363.

Parry, E. ve Urwin, P. (2011). Generational differences in work values: a review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13(1), 79-96.

Pehlivan, R. (2008). *Lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin sektör ile ilgili tutumlarının mezuniyet sonrası kariyer seçimine etkisi*. (Yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

Pilcher, J. (1994). Mannheim's sociology of generations: an undervalued legacy. *British Journal of Sociology*, 45(3), 481-495.

Süral Özer, P., Eriş, E. D.ve Timurcanday-Özmen, Ö. (2013). Kuşakların farklılaşan iş değerlerine ilişkin emik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 38, 123-142.

Tuna, N. (2018). *Bireylerde kariyer algısı ve örgütlerde yetenek yönetimi uygulamalarının çalışanların öğrenilmiş çaresizlik davranışı üzerindeki rolü*. (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Usta, İ. (2016). *Y kuşağının kişilik özelliklerinin kariyer eğilimine etkisi üzerine bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Williams, K. C. ve Page, R. A. (2011). Marketing to the generations. *Journal of Behavioral Studies in Business*, 3(1), 37-53.

Yüksekbilgili, Z. (2015). Türkiye'de y kuşağının yaş aralığı. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(53), 259-267.

Bireysel Yaratıcılık ve Öğrenen Organizasyon Disiplinleri Arasındaki İlişki

Fatma Zehra TAN

Prof. Dr., İşletme Fakültesi, Karabük Üniversitesi
Professor Dr., Faculty of Bus. Adm., Karabuk University
fatmazehra@karabuk.edu.tr

Merve ŞENER

Yüksek Lisans Öğrencisi, İşletme, Karabük Üniversitesi
Master Student, Business Administration, Karabuk University
merve_senerr@hotmail.com

Dilara BUHARALI

Yüksek Lisans Öğrencisi, İşletme, Karabük Üniversitesi
Master Student, Business Administration, Karabuk University
dbuharal@gmail.com

Öz

Bu çalışmanın amacı, hizmet sektörü çalışanlarının bireysel yaratıcılıklarının öğrenen organizasyon boyutları olan kişisel ustalık, zihni modeller, paylaşılan vizyon, sistem düşüncesi ve takım halinde öğrenme ile arasındaki ilişkiyi ölçmektir. Bu amaç kapsamında, Karabük'te sektörü çalışanlarından anket yöntemi ile veriler toplanmıştır. Hipotezleri test etmek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Çalışmanın sonucunda bireysel yaratıcılığın öğrenen organizasyon boyutları olan kişisel ustalık, zihni modeller, paylaşılan vizyon, sistem düşüncesi ve takım halinde öğrenme ile anlamlı bir ilişkisi olduğu bulunmuştur. Öğrenen organizasyonların sürekliliği

için çalışanların yaratıcılığını ortaya çıkarmaya yönelik uygulamaların desteklenmesi yararlı olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Yaratıcılık, Bireysel Yaratıcılık, Organizasyon, Öğrenen Organizasyon

The Relationship Between Individual Creativity and Learning Organization Disciplines

Abstract

The aim of this study is to measure the impact of individual creativity of service sector employees on learning skills, personal mastery, mental models, shared vision, system thinking and learning in a team. For this purpose, data were collected from service sector employees in Karabük by survey method. Correlation analysis was applied to test hypotheses. As a result of the study, individual creativity was found to have a meaningful relationship with personal mastery, mental models, building shared vision, system thinking and team learning, which are dimensions to the learning organization. For the continuity of learning organizations, it will be useful to support practices aimed at exposing the creativity of employees.

Keywords: Creativity, Personal Creativity, Organization, Learning Organization

1. GİRİŞ

Değişen ve gelişen dünya ve dolayısıyla artan rekabet ortamı, organizasyonların değişimle başa çıkabilmelerini, yaşamlarını korumalarını ve sürdürebilmelerini güçleştirmektedir. Böyle bir ortamda organizasyonlar yenilikçi ve yaratıcı olmak durumundadırlar ve bu da yaratıcı bireylerin kazanılması ile gerçekleşebilmektedir. Bu

bağlamda organizasyonlar insan faktörünün giderek artan öneminin farkına varmakla birlikte yaratıcı nitelikte insan arayışına girmişlerdir. Yaratıcı birey kendine güveni olan, esnek zekâya sahip ve gerektiğinde sıra dışı düşünebilen kişi olarak tanımlanabilir (İraz, 2010, s. 27). Yaratıcı bireyler içinde buldukları organizasyonların da yaratıcı hale gelmesini sağlayabilir.

Böylesine rekabet dolu bir ortamda öğrenen organizasyon kavramının önemi ortaya çıkmaktadır. Çünkü organizasyonlar bu tür ortamlarda gelişime ve öğrenmeye açık olmak ve dinamik olmak zorundadırlar. Öğrenen organizasyon ortak bir vizyon doğrultusunda birey, grup ve örgüt düzeyinde sürekli gelişim gösteren bir oluşumdur (Çalkavur, 2018, s. 59). Organizasyon için öğrenme devamlı olan bir süreçtir. Çünkü değişim sürekli ve organizasyon rekabet edebilmek ve varlığını sürdürebilmek için bu değişime ayak uydurmak durumundadır.

Tüm bu olgular ışığında, çalışmanın amacı bireysel yaratıcılık ile öğrenen organizasyon disiplinleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının ortaya konulmasıdır. Türkçe literatürde bireysel yaratıcılık ve öğrenen organizasyonlar arasındaki ilişkiyi araştıran bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu kapsamda bu çalışma bireysel yaratıcılık ile öğrenen organizasyonlar arasındaki ilişkinin ortaya konulması açısından önemlidir.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Yaratıcılık ve Bireysel Yaratıcılık

Küreselleşen dünya, gelişen teknoloji ve artan rekabet, organizasyonlarda yaratıcılık kavramının önemini arttırmıştır. Örgütler farklılıklar yaratarak ve değer oluşturarak rekabet ortamına

ayak uydurmaya çalışmaktadır (Karcıoğlu ve Kaygın, 2013, s. 101). Bu ortamlarda değişime ayak uydurabilme, rekabet edebilme ve sürdürülebilirliğini sağlayabilme amacıyla yaratıcılık, organizasyonlarda önemli başarı kriterleri arasında gösterilmektedir (Çekmecelioğlu, 2006, s. 295).

Günümüzde yaratıcılıkla ilgili birçok farklı tanım bulunmaktadır. Yaratıcılık bir değer yaratacak farklı ve faydalı fikirlerin ortaya çıkması olarak tanımlanabilir (Karcıoğlu ve Kaygın, 2013, s. 102). Dar anlamda yaratıcılık, yaratıcı insanların en karakteristik özellikleri olarak ifade edilmektedir (Guilford, 1950, s. 444). Bir diğer tanımda yaratıcılık mevcut uygulamalara göre anlamlı bir şekilde yeni olan eylemler, süreçler ve programlar olarak ifade edilmektedir (Bharadwaj ve Menon, 2000, s. 425).

Yaratıcılık genel olarak gerçekliğe ve mantığa ters düşen duygusal, çağrışımsal ve bütünsel bir şey olarak görülmektedir (Barker, 2001, s. 40; İraz, 2010, s. 2). Burada önemli olan rasyonel fikirlerin seçilmesi ve uygulanacak duruma getirilmesidir (Tan, 2004, s. 5).

Amabile (1982, s. 998), yaratıcılığın ortaya çıkmasında bilişsel ve karakteristik özelliklerin yanında sosyal ve durumsal belirleyicilerin de önemli olduğunu söylemektedir. Amabile 'nin (1993, s. 180) birleştirici yaratıcılık teorisi, üç ana bileşenin her birinin yaratıcı süreçteki rolünü tanımlamaktadır. Bunlar, alanla ilgili beceriler (alandaki bilgi, teknik beceriler ve yetenek), yaratıcılıkla ilgili beceriler (bilişsel stiller, çalışma stilleri ve kişilik stilleri) ve içsel görev motivasyonudur. Bu bileşenlerin tümü yaratıcılığın ortaya çıkmasını

teşvik etmektedir. Bu teorinin önemli bir yönü, sosyal çevrenin, her bir bileşeni etkileyebileceği yolları belirtmesidir.

Kullanım yerlerine göre üç ayrı alanda yaratma yeteneğinden söz edilebilir. Bunlar (Tan, 2004, s. 10):

- **Bilimsel yaratıcılık:** Bilimsel kurallar, yasalar ve yöntemler kullanılarak yeni bir şey ortaya çıkarmak bu kategoridedir.
- **Sanatsal yaratıcılık:** Bireylerin doğuştan sahip oldukları bir yetenek olmakla birlikte, eğitimle sonradan geliştirilebilir bir yaratıcılık yeteneğidir.
- **Teknolojik yaratıcılık:** Üretim odaklı ve bilimsel buluşlara dayalı olan yaratıcılık türüdür.

Yaratıcılık kavramı mutlaka yoktan var etmek olarak değil, birbiri ile ilgisiz ve alakasız şeyler arasında ilişkiler ve bağlantılar kurarak ve bunlardan faydalanarak yeni fikirler üretmek olarak tanımlanmaktadır. Bunun yanında yaratıcılık, bireylerin zihni ile ilgilidir. Yaratıcılık her bireyde bulunan bir özellik olmakla birlikte yaşamın her döneminde bulunan bir tutum, süreçler bütünü ve davranış biçimi olarak ifade edilmektedir. Doğuştan gelmekle birlikte sürekliliği, gelişimi ve derecesi bireyin gelişimine ve zihinsel düşünce derinliğine bağlı olarak değişebilmektedir (Aral, Akyol ve Sığırtaç, 2006, s. 1; İraz, 2010, s. 2).

Bireysel yaratıcılık işin niteliğini ve örgüt performansını artırmak, rekabet avantajı ve örgütün devamlılığını sağlamak amacıyla yeni yollar, süreçler, teknolojiler ve fikirler geliştirmek olarak tanımlanmaktadır (Kanbur ve Özyer, 2016, s. 265).

Bireysel yaratıcılık Bharadwaj ve Menon (2000, s. 245) tarafından bireylerin anlamlı ve yeni bir şey geliştirme yetenekleri olarak ifade edilmektedir.

Yaratıcı yetenekler, bireyin yaratıcı davranışı dikkat çekici derecede gösterme gücüne sahip olup olmadığını belirler. Gerekli yeteneklere sahip olan bireyin aslında yaratıcı nitelikte sonuçlar üretilip üretmeyeceği, onun motivasyonel ve ılımlı özelliklerine bağlı olacaktır (Guilford, 1950, s. 444). Bireysel yaratıcılığın ortaya çıkmasında etkili olan motivasyon, içsel ve dışsal motivasyon olarak iki ayrı alanda incelenmektedir. Amabile (1983, s. 15), içsel motivasyonun yaratıcılığa elverişli olduğunu ancak dışsal motivasyonun zararlı olduğunu vurgulamaktadır. İnsanlar öncelikle kendi ilgi alanlarına göre yaratıcı etkinlikleri yapma ve bu etkinlikten keyif alma konusunda motive edildikleri ve başkalarının dayattığı bir hedef doğrultusunda motive olduklarından daha fazla yaratıcıdırlar. Destekleyici, kontrolsüz denetim davranışının bireylerin içsel motivasyonu ve yaratıcılığı arttırması beklenirken, bireylerin bağlı oldukları grup üyelerinin benzer davranışları da benzer etkilerde bulunmaktadır. Diğer bir deyişle, bireylerin içinde buldukları gruplarda gördükleri besleyici ve destekleyici davranışlar içsel motivasyonlarını arttırırken, tam tersine rekabetçi davranışların içsel motivasyonu ve bireysel yaratıcılığı azaltması gerekmektedir (Shalley, Zhou ve Oldham, 2004, s. 939).

Yaratıcı kişilik, yaratıcı bireylerin sahip olduğu karakteristik özelliklerinden biridir. Yaratıcı birey bir model icat etme, tasarlama, toplama, oluşturma ve planlama gibi aktiviteleri içeren yaratıcı

davranışta kendini gösterir. Bu tür davranışları belirgin bir şekilde sergileyen insanlar, yaratıcı olarak kabul edilir (Guilford, 1950, s. 444).

İraz (2010, s. 28) yaratıcı bireyin özelliklerini şöyle tanımlamaktadır:

- İleri düzeyde kavrama yeteneğine sahip olan ve çeşitli görüşleri kolaylıkla yaratabilen,
- Özgün düşünen,
- Çalışmaya özenmesini sağlayan sorunun kendisidir ve bu sorunu çözünceye kadar çaba harcar,
- Yargılayıcı değildir,
- Otoriter değildir,
- Sorgulamadan her fikre katılım sağlamaz.

Yaratıcı birey, doğrular arasında bağlantılar ve ilişkiler kurar, kabul edilen doğruları yeniden biçimlendirmeye çalışır ve sabit görüşleri kabul etmemekle birlikte bu görüşlerle mücadele eder (Bumin, 2003, s. 24).

Tüm bu bilgiler ışığında, böylesine değişen ve gelişen rekabet ortamında organizasyonların varlıklarını sürdürebilmelerinin çok zor olduğunu ve bireysel yaratıcılık kavramının tam bu kısımda devreye girdiğini söyleyebiliriz.

2.2 Öğrenme ve Öğrenen Organizasyonlar

İşletmelerin hızla gelişen ve değişen ortama uyum sağlayabilmeleri için devamlı olarak öğrenmeye ve öğrenilen bilgiyi uygulamaya koyabilme yeteneğine sahip olunması gerekmektedir. Geleneksel eğitim programları kişilerin işlevsel ve yönetsel yeteneklerini geliştirmekte fakat ortaklaşa ve devamlı öğrenmeyi kısıtlamaktadır. Yenilikçilik ve yaratıcılığın gelişmelere devamlı

uyarlanabilmesiyle rekabet yönündeki öğrenen organizasyonlara önemi vurgulanmaktadır (Efil, 2013, s. 425).

Organizasyon kavramı en yalın haliyle düzene koymayı ifade etmektedir. Önceden planlanarak oluşturulan iş yapısını, düzenlemeyle birlikte tanımlanmaktadır. Organizasyonun birçok tanımı daha bulunmaktadır. Kurumlar arasında kendi öz kaynak ve özellikleriyle birlikte, bir amaca yönelen kuruluşu ifade etmektedir. Gareth Morgan'ın "Images of Organization" kitabında organizasyon kavramıyla ilgili çeşitli tanımlar bulunmaktadır (Koçel, 2015, s. 93-95);

- Organizasyonların kendi veri işleme, karar ve öğrenme yetenekleri bulunmaktadır.
- Organizasyonlar çalışanların yaratıcılıklarını sergileyebilecekleri hedeflerini ortaya koyabilme fırsatı sağlarken aynı zamanda da bağımsızlıklarını sınırlayan çalışanları tek düzeliğe yönlendiren kuralların hâkim olduğu bir yapı olarak ele alınabilir.

Bir diğer tanımda organizasyon, bireylerin güç ve faaliyetlerini uyumlaştırılmasında objektif bir amaçla birlikte gerçekleştirilmesi olarak ifade edilmektedir (MEGEP, 2007, s. 3).

Bireyler öğrenme kabiliyeti olan canlılardır. Bireyleri öğrenme kabiliyetleri ve öğrenen bir varlık olmalarıyla diğer canlılardan ayrılmaktadır (Akbaba, 2012, s. 1). Birçok bilim insanları tarafından öğrenmenin çeşitli tanımları bulunmaktadır. İnsanların tutum, davranış ve yeteneklerin düşüncelerinde oluşan sorunların çözülmesidir. Öğrenen bireyin davranışlarındaki değişikliklerin farkında olunması, öğrenme için geri besleme sağlamaktadır (Peker, 1995, s. 215).

Öğrenme bireysel, grup ve örgütsel olarak üç aşamada gerçekleşmektedir.

- **Bireysel Öğrenme:** Bireysel öğrenme gereklidir çünkü bireyler organizasyonların ve grupların birimlerini şekillendirir. Bir başka deyişle Senge aktarır ki organizasyonlar öğrenen bireyler yoluyla öğrenirler. Organizasyon içinde bireysel öğrenmeye katkı sağlayan faktörler vardır. Bunlardan birkaçı (Marquardt, 2002, s. 41):
 - Öğrenme için bireysel ve toplu sorumluluk,
 - Hızlandırılmış öğrenme teknikleri,
 - Uzun vadeli kariyere yardımcı olmak için kuruluş ile çalışan arasındaki ortaklık.
- **Grup Öğrenme:** Çalışma takımlarının bir düşünme ve yeni bir oluşum ya da öğrenme yeteneği kazanması gerektiği anlamına gelmektedir. Başarılı bir öğrenme için çalışanlar deneyimlerini diğer takımlarla paylaşması gerekmektedir. Çalışanların ödüllendirilmesiyle birlikte öğrenme gerçekleşerek organizasyona katkı sağlamaktadır (Marquardt, 2002, s. 41).
- **Örgütsel Öğrenme:** Paylaşılan görüşler, bilgi ve zihinsel modeller yoluyla örgütsel öğrenme gerçekleşmektedir. Örgütteki bireylerin geçmiş bilgi ve tecrübelerine dayanmaktadır. Örgütler bireyler ve gruplar aracılığıyla öğrenir, böylece öğrenme süreci çok daha geniş değişkenler kümesinden etkilenmektedir (Marquardt, 2002, s. 41).

Öğrenen organizasyonlar; işletmenin yaşadığı olaylardan ders çıkarması, çıkardığı bu sonuçları değişen çevreyle uyumlaştırması, çalışanı ve örgütü geliştirici bir sistem yaratması ve bu şekilde de

sürekli değişen ve gelişen bir organizasyon olmasını ifade etmektedir (Koçel, 2015, s. 497). Günümüzde devamlı gelişen faaliyetler, esneklik, yaratıcılık ve nitelikler rekabetin ayrılmaz parçası olmaktadır. Bu durum devamlı öğrenme ve değişen çağa ayak uydurmayı zorunlu kılmaktadır (Kahve, 2014, s. 19).

Öğrenen insanlar yalnızca organizasyonlar ile öğrenilmektedir. Bireysel öğrenme faaliyetleri, organizasyon öğrenmesini tümüyle etkilememektedir. Organizasyonel öğrenme ve bireysel öğrenme birbirini tamamlamaktadır ve birbirinden ayrı düşünülemez (Senge, 2018, s. 159). Senge öğrenen organizasyonları fikre, derin isteklere, sistemli engeller ile bireylerin yaratmaya çalıştığı düzen kurma isteğine dayanarak, organizasyonları tutarlı görmektedir (Senge, 2018, s. 361).

Yönetim bilimindeki yeni bilgiler öğrenen organizasyonlarda önemli bir yere sahiptir. Mc. Gill ve Slocum (1993) öğrenen organizasyonların gelişimini bilen, anlayan, düşünen ve öğrenen olarak dört aşamada incelemiştir (Tan, 2014, s. 206):

- **Bilen Örgüt Aşması:** Bilen örgütler en eski örgüt modelidir. Frederick W. Taylor, Henri Fayol ve Max Weber gibi yönetim alanında çalışmış bilim insanları “her yer ve her şartta en iyi tek bir yol” fikrini çalışmalarının temeline yerleştirmiştir. Dönemin şartlarına göre bu en iyi yol yalnızca yönetici ile bilinebilirdi. Bu sebeple “bilen örgütler” olarak tanımlanmıştır (Doğan, 2010, s. 23).
- **Anlayan Örgüt Aşması:** Bilen örgütler yerini anlayan örgütlere bırakmıştır. Bilen örgütler fonksiyonlarını zamanla farklı biçimde uygulamaları gerektiğinin bilincine varmıştır.

İnsanı temel alarak aynı zamanda örgüte bağlı bir şekilde kurum kültürünün gerekliliği savunulmaktadır (Doğan,2010, s. 24).

- **Düşünen Örgüt Aşaması:** Düşünen örgüt, anlayan örgütün bir üst basamağıdır. Bu aşamada problemler üzerinde durarak çözüm yolları bulmayı hedeflemektedir. Düşüncenin temelinde “eğer bozursa hızlı bir şekilde onar, ama nedenler üzerinde düşünme” fikri yatmaktadır (Yücel,2007, s. 26).
- **Öğrenen Örgüt Aşaması:** Sürecin son basamağı öğrenen örgüt aşamasıdır. Diğer aşamalardan en belirgin farkı sürekli öğrenmeye odaklanmaktadır. Aşamalar arası farklılıklarında değişime yaklaşımlarından kaynaklıdır. Örgütlerde tecrübeye dayalı performans geliştirme gibi yeni oluşum süreci olarak da adlandırılmaktadır (Yücel,2007, s. 26).

Senge öğrenen organizasyonların beş çekirdek disiplini olduğunu söylemektedir. Bunlar 2018, s. 159):

- Kişisel ustalık,
- Zihni modeller,
- Paylaşılan vizyon,
- Sistem düşüncesi,
- Takım halinde öğrenme.

Kişisel ustalık disiplini, kişinin ufkuna açıklık kazandırması, becerilerini sürekli geliştirme, belirli noktalara odaklanma ve gerçeği görme olarak ifade edilebilir (Efil, 2013, s. 472). Kişisel yetenek ve becerilerimizi ifade etmekle birlikte bunların da ötesine geçen bir disiplindir (Senge, 2018, s. 161).

Zihni modeller, bireylerin yıllar içinde oluşturdukları bakış açılarını, varsayımlarını, inanışlarını ve olgular sonucunda eyleme geçme biçimlerini ifade etmektedir (Çalkavur, 2018, s. 62; Efil, 2013, s. 472).

Paylaşılan vizyon disiplini, organizasyonda oluşturulan vizyonu herkes tarafından benimsenmesini ve kabul edilmesini ifade eder (Efil, 2013, s. 472). Bu disiplin öğrenen bir organizasyon için çok önemlidir çünkü öğrenme için gerekli olan odaklanmayı sağlar (Senge, 2018, s. 229).

Sistem düşüncesi, kısaca bir organizasyonda olaylara en tepeden bakmayı ifade eder. Resmin bütünü görmeyi ve neden-sonuç ilişkisi kurarak, olayları birbiriyle ilişkilendirerek bakılmasını sağlar (Efil, 2013, s. 472).

Takım halinde öğrenme disiplini, takım içindeki bireylerin farklılıklarının bir avantaj haline getirilmesini ifade etmektedir. Bu disiplinde, organizasyonda birbiriyle aynı olan insanlar bir araya getirildiğinde değil, bireysel farklılıklara sahip insanlar bir araya getirildiğinde daha farklı, daha üretken olduğu savunulmaktadır (Çalkavur, 2018, s. 91).

3. YÖNTEM

3.1. Amaç ve Katkı

Bu çalışmada Karabük ilindeki 18-31 yaş aralığı ve 31 yaş üzeri kafe ve restoran çalışanlarının bireysel yaratıcılıklarının öğrenen organizasyonlar disiplinleriyle olan ilişki derecelerini ortaya koymak amaçlanmaktadır. Bireysel yaratıcılık ve öğrenen organizasyon disiplinleri arasındaki ilişkinin ortaya konulmasının bu çerçevede

yapılmış olan Türkçe bir araştırmaya rastlanılmamış olmasından dolayı literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3.2. Model ve Hipotezler

Çalışmanın konusu ve amacı kapsamında oluşturulan hipotezler aşağıda görülmektedir.

Araştırmanın hipotezleri:

H₁: Bireysel yaratıcılık ile kişisel ustalık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Bireysel yaratıcılık ile zihni modeller arasında anlamlı bir ilişki vardır.

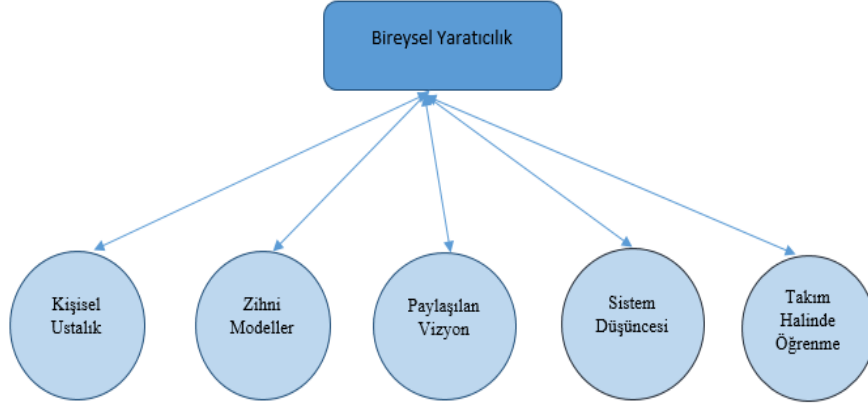
H₃: Bireysel yaratıcılık ile paylaşılan vizyon arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: Bireysel yaratıcılık ile sistem düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₅: Bireysel yaratıcılık ile takım halinde öğrenme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırmanın modeli Karabük ilinde kafe ve restoranlarda çalışanların bireysel yaratıcılıklarının Senge (2018)'nin öğrenen organizasyon disiplinleriyle olan ilişkilerine dayanmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın modeli Şekil 1'de görülmektedir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



3.3. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini Karabük ili kafe ve restoranlardaki hizmet sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Örneklemi ise 18 ile 31 yaş ve üzeri yaş aralığının en yoğun olduğu bölgedeki hizmet sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Bu kapsamda hizmet sektöründe çalışanların sayısına net olarak ulaşamamış olup örneklem belirlenirken tesadüfi olmayan örnekleme yöntemi olan kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir. Bu kapsamda ulaşılan 150 hizmet sektörü çalışanına anket dağıtılmış olup 138 kullanılabilir veri elde edilmiş, 12 kişi analiz dışı bırakılmıştır.

3.4. Ölçek, Veri Toplama ve Analiz Yöntemi

Araştırmanın yöntemi kapsamında veri toplama aracı olarak anket yöntemi seçilmiş olup anketler, hizmet sektörü çalışanlarına birinci elden ulaştırılmıştır. Anketin birinci bölümünde demografik özellikleri belirlemeye yönelik sorular yer alırken, ikinci bölümünde bireysel yaratıcılığı ölçmeye yönelik, üçüncü bölümde ise Senge 'nin öğrenen organizasyon disiplinine dayanan beş boyutlu Likert tipi sayısal değişkenler yer almaktadır. Bireysel yaratıcılık ölçeği Balay

(2010) tarafından geliştirilmiş olup 16 soru ve tek bir boyuttan oluşmaktadır. Öğrenen organizasyon ölçeği, Güçlü ve Türkoğlu (2003) tarafından geliştirilmiş olup 42 soru ve 5 boyuttan oluşmaktadır. İlk beş soru kişisel ustalık boyutunu, 6-12 arasındaki sorular zihni modeller boyutunu, 13-23 arasındaki sorular paylaşılan vizyon boyutunu, 24-32 arasındaki sorular sistem düşüncesi boyutunu, 33-42 arasındaki sorular takım halinde öğrenme boyutunu oluşturmaktadır.

Çalışmanın analizinde bireysel yaratıcılık ve öğrenen organizasyon disiplinleri arasında olan ilişkiyi ölçmek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır.

4. BULGULAR

4.1 Demografik Bulgular

Çalışmaya katılım sağlayan örneklem grubuna ait demografik dağılımlar Tablo 2' de gösterilmektedir.

Tablo 1: Demografik Dağılımlar

Özellikler	Gruplar	F	%	Özellikler	Gruplar	F	%
Cinsiyet	Kadın	59	42,8	Yaş	18-23	61	44,2
	Erkek	79	57,2		24-30	65	47,1
	Toplam	138	100,0		31 ve +	12	8,7
Eğitim Durumu	Lise	17	12,3	Çalışma Süresi	1-3 ay	40	29,0
	Ön Lisans	17	12,3		4-6 ay	14	10,1
	Lisans	88	63,8		6-8 ay	18	13,0
	Lisansüstü	16	11,6		1 yıl ve +	66	47,8
	Toplam	138	100,0		Toplam	138	100,0

Tablo 2'de görüldüğü üzere katılımcıların %47,1'nin 24-30 yaş aralığında, %44,2'sinin 18-23 yaş aralığında ve %8,7'sinin 31 yaş ve

üzerinde olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında %63,8'inin lisans, %12,3'ünün ön lisans, %11,6'sının lisansüstü ve %12,3'ünün lise mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların çalışma sürelerine bakıldığında %10,1'nin 4-6 ay arası, %13,0'nun 6-8 ay arası, %29,0'nun 1-3 ay arası ve %47,8'nin 1 yıl ve üzeri çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların %57,2'sini erkek ve %42,8'ni kadın oluşturmaktadır.

4.2. Güvenirlilik Analizi

Ölçeklerin güvenilirliğini ölçmek amacıyla uygulanan Cronbach's Alpha (α) testinin sonuçları Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 2: Ölçek ve Boyutların Güvenirlilik Değerleri

Ölçek/Boyutlar	Cronbach's Alpha α
Bireysel Yaratıcılık	0,894
Öğrenen Organizasyon	0,968
• Kişisel Uсталık	0,793
• Zihni Modeller	0,848
• Paylaşılan Vizyon	0,933
• Sistem Düşüncesi	0,896
• Takım Halinde Öğrenme	0,904

Analiz sonucunda Bireysel Yaratıcılık Ölçeğinin Cronbach's Alpha (α) katsayısı 0,894 olarak hesaplanırken Öğrenen Organizasyon Ölçeğinin Cronbach's Alpha (α) katsayısı ise 0,968 olarak hesaplanmıştır. Öğrenen organizasyon ölçeğinin beş boyutunun ayrı ayrı Cronbach's Alpha (α) katsayıları hesaplandığında Kişisel Uсталık boyutunun 0,793; Zihni Modeller boyutunun 0,848; Paylaşılan Vizyon boyutunun 0,933; Sistem Düşüncesi boyutunun 0,896 ve Takım

Halinde Öğrenme boyutunun 0,904 olduğu görülmektedir. Sonuçlar doğrultusunda her iki ölçeğin Cronbach's Alpha (α) katsayısının 0,700 değerinin üstünde çıkması dolayısıyla ölçeklerin güvenilir olduğu söylenebilir (Urbina, 2004, s. 137).

4.3. Hipotez Testleri

Çalışma kapsamında oluşturulan hipotezleri test etmek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3' te gösterilmektedir.

Tablo 3: Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

	Değişkenler	\bar{x}	ss	1	2	3	4	5	6
1	Bireysel Yaratıcılık	4,0865	,57221	-					
2	Kişisel Uсталık	3,5304	,89790	,260**	-				
3	Zihni Modeller	3,9720	,76899	,194*	,570**	-			
4	Paylaşılan Vizyon	3,7227	,90745	,300**	,612**	,708**	-		
5	Sistem Düşüncesi	3,7085	,80148	,413**	,590**	,702**	,812**	-	
6	Takım Halinde Öğrenme	3,8768	,82624	,398**	,576**	,732**	,805**	,803**	-

(**Not:** * $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı (Çift taraflı); ** $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı (Çift taraflı); \bar{X} = Ortalama; SS = Standart Sapma)

Tablo 3'te yer alan korelasyon katsayıları değişkenler arasındaki ilişkilerin yönünü ve anlamlı olup olmadığını göstermektedir. Tablo 3' te yer alan bilgiler incelendiğinde bireysel yaratıcılık ile kişisel ustalık boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (.260; $p < 0,01$). Dolayısıyla çalışma amacı kapsamında oluşturulan H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Bireysel yaratıcılık ile zihni modeller arasındaki ilişki incelendiğinde iki değişken arasında anlamlı

bir ilişki olduğu görülmektedir (.194; $p<0,05$). Dolayısıyla H_2 hipotezi kabul edilmiştir. Bireysel yaratıcılık ile paylaşılan vizyon arasındaki ilişki incelendiğinde iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (.300; $p<0,01$). Dolayısıyla H_3 hipotezi kabul edilmiştir. Bireysel yaratıcılık ile sistem düşüncesi arasındaki ilişki incelendiğinde iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (.413; $p<0,01$). Dolayısıyla H_4 hipotezi kabul edilmiştir. Bireysel yaratıcılık ile takım halinde öğrenme arasındaki ilişki incelendiğinde iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (.398; $p<0,01$). Dolayısıyla H_5 hipotezi kabul edilmiştir.

5. SONUÇ

Çalışma kapsamında bireysel yaratıcılık ile öğrenen organizasyon disiplinleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bu kapsamda çalışmanın amacı bireysel yaratıcılığın öğrenen organizasyonun boyutları olan kişisel ustalık, zihni modeller, paylaşılan vizyon, sistem düşüncesi ve takım halinde öğrenme ile anlamlı bir ilişkisinin olup olmadığını belirlemektir. Bu çerçevede çalışma Karabük ilinde 18 ile 31 yaş ve üzerinin yaş grubu oranının en yüksek olduğu bölgedeki kafe ve restoran çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırma bulguları incelendiğinde kafe ve restoran çalışanlarının bireysel yaratıcılık algı düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Yine bu bulgular doğrultusunda çalışanların öğrenen organizasyon algı düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Çalışanların öğrenen organizasyon disiplinleri arasında en yüksek algı düzeyinin zihni modeller boyutunda olduğu görülmektedir ($\bar{x}=3,9720$). Zihni modeller boyutunu sırasıyla takım halinde öğrenme ($\bar{x}=3,8768$), paylaşılan vizyon ($\bar{x}=3,7227$) ve sistem düşüncesi ($\bar{x}=3,7085$)

boyutlarının algı düzeyleri takip etmektedir. Çalışanların en düşük algı düzeyi ise kişisel ustalık boyutundadır ($\bar{x}=3,5304$).

Zihni modeller algısının yüksek çıkmasıyla birlikte kurumlarda çalışan fikirlerinin rahatça söylenebildiği, sorunlar karşısında çözüm odaklı olunabildiği ve inovatif fikirler üretildiği sonucu çıkartılabilmektedir. Takım halinde öğrenme algısı için çalışanların yapılan faaliyetlerde birlik sağlanarak görev aldıkları, takım çalışmalarında tüm üyelerin bir araya gelebildikleri kanısına ulaşılabilmektedir. Bu sonuçlardan hareketle çalışanların zihni model ve takım halinde öğrenme algılarının yüksek olduğu işletmelerde bireysel yaratıcılıklarının yüksek olduğu söylenebilir.

Paylaşılan vizyon ve sistem düşüncesi algılarının yapılan analiz sonucunda birbirlerine yakın olduğu görülmektedir. Bunun sonucunda genellikle işletme amaçlarının doğru bir şekilde belirlenmediği, tüm sorunlar karşısında kalıcı çözümler sağlanmadığı ve sorunların ana noktasını bulmak için her zaman detaylı araştırmalar yapılmadığı söylenebilmektedir. Bu durumda çalışanların bireysel yaratıcılıklarının her zaman aynı şekilde olmadığı zaman zaman değişiklik gösterdiği söylenebilir.

En düşük algı düzeyinin kişisel ustalık boyutunda çıkmasıyla birlikte çalışanlar adına kendilerinin geliştirebilmek için seminerler ve toplantıların düzenlenmediği, çalışanların geliştirilmesi için özendirici ortamların olmadığı söylenebilmektedir. Kişisel ustalık boyutunun düşük düzeyde algılanmasının kişilerin bireysel yaratıcılıklarının yeteri kadar ortaya çıkmamasına neden olduğu söylenebilir.

Araştırma bulguları sonucunda bireysel yaratıcılık ile öğrenen organizasyon ve tüm öğrenen organizasyon disiplinleri arasında

anlamli bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu kapsamda kafe ve restoran çalışanlarının bağlı oldukları organizasyonların öğrenen organizasyon niteliği taşımasının çalışanların bireysel yaratıcılıkları ile ilişkili olduğu ifade edilebilir. Bu noktada işletmelerin öğrenen organizasyon özelliklerini taşımasının bireylerin yaratıcılıklarının geliştirilmesinde ve ortaya çıkarılmasında etkili olduğu söylenebilir.

Çalışma kafe ve restoranlardan oluşan hizmet sektörü işletmelerinde, belirli bir il kapsamında yapılarak ve az sayıda kişiye ulaşılarak kısıtlanmış olup bu kapsamda elde edilen verilerden ortaya çıkan bulgular yorumlanmıştır. Araştırma daha büyük işletmelerde, daha fazla kişiye ulaşılarak gerçekleştirildiğinde farklı sonuçlar elde edilebilir. Bunun yanında diğer yaratıcılık türleri ile öğrenen organizasyon disiplinleri arasındaki ilişkinin incelenmesi farklı yaratıcılık türleri açısından öğrenen organizasyon disiplinleri ilişkisinin incelenmesi açısından literatüre katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Akbaba, S. (2012), *ğrenme Psikolojisi*. Ankara: Pegem Akademi.

Amabile, T. M. (1982). Social Psychology Of Creativity: A Consensual Assessment Technique. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 43(5), pp. 997-1013.

Amabile, T. M. (1983). *The Social Psychology of Creativity*. New York: Springer-Verlag.

Amabile, T. M. (1993). What Does a Theory of Creativity Require. *Psychological Inquiry*, 4(2), pp. 179-237.

Aral, N., Akyol, A. K., & Sığırtmaç, A. (2006). Beş-Altı Yaş Grubundaki Çocukların Yaratıcılıkları Üzerinde Orff Öğretisine Dayalı Müzik Eğitiminin Etkisinin İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(15), pp. 1-9.

Bharadwaj, S., & Menon, A. (2000). Making Innovation Happen In Organizations: Individual Creativity Mechanisms, Organizational Creativity Mechanisms Or Both?. *Journal Of Product Innovation Management: An International Publication Of The Product Development & Management Association*, 17(6), pp. 424-434.

Balay, R. (2010). The Organizational Creativity Perceptions Of Academic Staff. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 43(1), pp. 41-78.

Barker, A. (2001). *Yenilikçiliğin Simyası*. İstanbul: MESS Yayınları.

Bumin, B. (2003). *Çağdaş İşletme Teknikleri*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Çalkavur, E. (2018). *Öğrenen Organizasyon Yolculuğu Bir Başarı Öyküsü*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Çekmecelioğlu, H. G. (2006). Örgüt İklimi, Duygusal Bağlılık ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(2), pp. 295-310.

Doğan, K. (2010), "Örgütsel Öğrenme ve Kriz Yönetimi Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi" Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Guilford, J. P. (1950). Creativity. *American Psychology*, pp. 444-454.

Güçlü, N., & Türkoğlu, H. (2003). "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Öğrenen Organizasyona İlişkin Algıları", *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(2), pp.1-18.

Efil, İ. (2013), *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*. Bursa: Dora Yayın Dağıtım.

İraz, R. (2010). *Yaratıcılık ve Yenilik Bağlamında Girişimcilik ve Kobi'ler*. Konya: Çizgi Kitabevi.

Kahve, Ö. (2014), "Öğrenen Organizasyonların Okul Kültürü Üzerindeki Etkileri" Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Karacıoğlu, F., & Kaygın, E. (2013). Dönüştürücü Liderlik Anlayışının Yaratıcılığa ve Yeniliğe Etkisi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(5), pp. 99-111.

Kanbur, E., & Özyer, K. (2016). Çalışanların Bireysel Yaratıcılık Düzeylerinin İç Girişimcilik Performanslarına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(2), pp. 264-275.

Koçel, T. (2015), *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım.

Marquardt, M. J. (2002), *Building The Learning Organization (Mastering the 5 Elements For Corporate Learning)*. Palo Alto: Davies Black Publishing.

MEGEP, *Halkla İlişkiler ve Organizasyon Hizmetleri Organizasyon Hizmet Alanları*, Ankara: T.C. Millî Eğitim Bakanlığı, 2007.

Peker, Ö. (1995), *Yönetimi Geliştirmenin Sürekliliği*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.

Senge, P. (2018), *Beşinci Disiplin*, İstanbul: YKY, 16.Baskı.

Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The Effects Of Personal And Contextual Characteristics On Creativity: Where Should We Go From Here?. *Journal Of Management*, 30(6), pp. 933-958.

Tan, F. Z. (2004). “Örgütsel Yaratıcılığı Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma” Doktora Tezi, Gebze Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.

Tan, F. Z. (2014). Öğrenme, Örgütlerde Öğrenme, Öğrenen Organizasyonlar Terimlerinin Tanımı Ve Kavramsal Ayırım. *Business & Management Studies: An International Journal*, 2(2), pp. 188-217.

Urbina, S. (2014). *Essentials Of Psychological Testing*. John Wiley & Sons.

Yücel, İ. (2007), “Öğrene Örgütler ve Örgüt Kültürü” Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Yapısal Bilgi Süreçleri, Yapısal Sermaye ve Örgütsel Çeviklik Arasındaki Etkileşim

Mehmet SAĞIR

orcid.org/0000-0002-7081-5462

Dr. Öğr. Üyesi, Selçuk Üniversitesi, Turizm Fakültesi
Asst. Prof., Selcuk University, Faculty of Tourism
msagir@selcuk.edu.tr

Ekrem ORAÇ

orcid.org/0000-0003-3535-1225

Turizm Uzmanı, Selçuk Üniversitesi
Tourism Professional, Selcuk University
eorac@selcuk.edu.tr

Öz

Yapısal bilgi süreçleri, özellikle son yıllarda bilgi yönetimi konusunda öneminin artması ile sermaye odaklı üretimden tamamen bilgi odaklı üretime geçilmesinde etkili olmuştur. Dolayısıyla rekabet avantajı kazanmada, bilgi sermayesi bileşenlerinden olan yapısal sermaye ve buna bağlı olarak örgütsel çeviklik ile yapısal bilgi süreçlerinin kendi aralarındaki etkileşimin araştırılması gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Çalışmada, yapısal bilgi süreçlerinin hem yapısal sermaye hem de örgütsel çeviklik ile olan ilişkisi yanı sıra yapısal sermaye ile örgütsel çeviklik arasındaki ilişki araştırılmıştır. Aynı zaman da yapısal bilgi süreçlerinin hem yapısal sermaye hem de örgütsel çeviklik üzerindeki etkisi ile yapısal sermayenin örgütsel çeviklik

üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırmada; korelasyon analizi sonucunda yapısal bilgi süreçleri ile yapısal sermaye ve örgütsel çeviklik arasında pozitif ve anlamlı ilişki, aynı şekilde yapısal sermaye ile örgütsel çeviklik arasında da pozitif ve anlamlı ilişki sonucu elde edilirken, regresyon analizi neticesinde, yapısal bilgi süreçlerinin hem yapısal sermaye hem de örgütsel çeviklik üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu, yapısal sermayenin de örgütsel çeviklik üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu sonuçları elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Bilgi, Bilgi Yönetimi, Örgütsel Çeviklik, Yapısal Bilgi Süreçleri, Yapısal Sermaye.

Interaction Between Structural Information Processes, Structural Capital and Organizational Agency

Abstract

Structured knowledge processes have been effective in transitioning from capital-oriented production to fully information-oriented production, especially with the increasing importance of information management in recent years. Therefore, in order to gain competitive advantage, it has become necessary to investigate the interaction between structural capital, which is one of the components of information capital, and organizational agility and structural knowledge processes.

In the study, the relationship between structural knowledge processes and both structural capital and organizational agility, as well as the relationship between structural capital and organizational agility were investigated. At the same time, the impact of structural

knowledge processes on both structural capital and organizational agility and the impact of structural capital on organizational agility were investigated. In the study; as a result of the correlation analysis, a positive and significant relationship was obtained between structural knowledge processes and structural capital and organizational agility, as well as a positive and significant relationship between structural capital and organizational agility. In the regression analysis, it was determined that structural knowledge processes had a positive and significant effect on both structural capital and organizational agility, and structural capital had a positive and significant effect on organizational agility.

Keywords: Knowledge, Knowledge Management, Organizational Agility, Structural Capital, Structured Knowledge Processes

Giriş

Yaşadığımız yüzyıl içerisinde artan rekabet koşullarına karşılık örgütlerin üretim için ihtiyaç duyduğu en önemli kaynak bilgidir. Örgütler bilgiyi yönetebildiği zaman rekabet avantaj elde etmektedirler ve bu sürecin de yaşanan rekabet ortamında örgütü ön plana çıkarabilmek için oldukça etkili olduğu görülmektedir (Atılğan, 2009, s. 203). Bununla birlikte örgütler, bu bilgilerle hedeflediği portföylerin taleplerine çevik bir şekilde cevap verebilmek, portföyler açısından tercih edilebilir olabilmek için sürekli bir yarış halindedir (Öğüt, 2012, s. 57).

Yaşanan bu rekabette örgütün yapması gereken en temel faaliyetlerden biri, bilginin örgüt tarafından üretilip oluşturulmasının

ardından, paylaşımının gerçekleştirilmesi, sonrasında ise paylaşılan bilginin örgüte değer katmasını sağlamaktır. Bilginin örgüte ait olması ve bir bütün olarak uygulanması ile yapısal sermaye oluşturulabilmektedir. Bu açıdan ele alındığında, örgütlerin sadece bir bölümüne değil, bütün işleyişine etki etmesi, bütünü sağlayacak bilgi yönetimine, öğrenmeyi bilen organizasyon olmaya dair projeler hazırlamasına sebep olacaktır (Göksel ve Baytekin, 2008, s. 87). Temelini insan sermayesinden alan yapısal sermaye; işletmenin verimliliğine ve karlılığına katkı sağlamak için birtakım patent, ticari sırlar, örgüt kültürü, örgütsel çeviklik ve yapısal bilgileri bilgi teknolojisi sistemleri alt yapısında bulunduran bir kültürel yapıyı ifade eder (Yılmaz, Şahin ve Güler, 2005, s. 96).

Bu çalışmada, örgütlerin sahip oldukları veya ürettikleri bilgiyi kendi yapısına göre entegre etmesiyle ortaya çıkan sonuçların örgütsel çevikliğe ve yapısal sermayeye olan etkileri araştırılmaktadır. Araştırmada literatür olarak bilgi yönetimi, bilgi yönetimindeki temel aşamalar, yapısal sermaye ve örgütsel çeviklik hakkında bilgilere yer verilmiştir. Metodoloji kısmında da araştırmanın amacı, katkıları, evreni, örnekleme ele alındıktan sonra model ve hipotezlere göre analizler yapılmıştır. Bulgular kısmında ise ortaya çıkan verilerin istatistiksel sonuçları yorumlanmıştır.

1. Bilgi Yönetimi

Literatürde bilgi yönetimi hakkında benzer birçok tanım yer alsa da bazı tanımlarda birtakım temel farklılıklar görülmektedir. Bu anlam çeşitliliği, farklı yorumlarla geniş ve kavramsal tanımlamalara yol açmıştır. Bu terim, tercih edilen duruma göre dönüşümlü olarak da kullanılmaktadır (Detlor, 2010, s. 103). Bilgi yönetimi; örgütlerin

kurumsal ve toplumsal fayda sağlayabilmesi için gerekli olan bilgiyi elde edebilmesi, iletebilmesi ve kullanabilmesiyle mümkündür (Bailey ve Clarke, 2000, s. 236). Barutçugil (2002) bilgi yönetimini “herhangi bir işletmede bilginin kavramsallaştırılması, yaratılması, elde edilmesi, gözden geçirilmesi, kullanımı ve paylaşımı ile ilgili tüm süreçlerin planlanması ve uygulanmasıdır” şeklinde tanımlamıştır.

İş performanslarını ve kapasitelerini geliştirmek için stratejik hedefler koyan örgütler, değerli bilgileri için mevcut ya da elde edilecek bilgilerin nasıl yönetileceği konusunda çalışma yapmaktadırlar. Örgütlerin bilgi yönetimi faaliyetlerinde başarı sağlamları hem yönetim uygulamalarında hem de örgütsel, insan ve süreçlerle ilgili değişim ve gelişmeleri ön plana çıkarmaktadır. Bu değişimler bilgi paylaşımı, iletişim ve ekip çalışması gibi örgütsel faaliyetler noktasında imkanlar sunarak teknik alt yapıyı oluşturmaktadır (Altındış, 2010, s. 330).

Araştırmacıların yapmış olduğu tanımlara göre bilgi yönetimi sürecini incelediğimizde bilgi yönetimi genel olarak; bilginin elde edilmesi (potansiyel bilgi edinimi), bilginin saklanması (gerçekleştirilmiş bilgi edinimi), bilginin yorumlanması (bilgi dönüşümü) ve bilginin uygulanması (bilgi uygulaması) aşamalarından oluşmaktadır (Bhatt, 2001; Alavi ve Leidner, 2001; Sharma, Wickramasinghe ve Gupta, 2005).

Potansiyel Bilgi Edinimi: Bilginin elde edilmesi sürecinde, var olan bilgilerin toplanmasının yanında yenilikler de ortaya çıkabilmektedir. Bu yenilikler, var olan bilgi değerlendirilirken ortaya yeni bir bilginin çıkmasıdır (Gold, Malhotra ve Segars 2001, s. 197). İnovasyon döneminde bilginin elde edilmesi hayati bir öneme sahiptir.

Elde edilebilecek etkili bir bilgi edinimi, örgütün rekabet etme yeteneğine ve iş performansına katkı yapmaktadır (Du, Ai ve Ren, 2007, s. 38).

Gerçekleştirilmiş Bilgi Edinimi: Örgüt kimliği gözetilerek hazırlanmış gerçek bir bilginin örgüt içerisinde en etkili şekilde kullanabilmesi için bilginin herkese açık ve ulaşılabilecek bir biçimde saklanması mümkün olabilmektedir. Bu süreç de örgütlerin periyodik bir plan dâhilinde güncelleyerek sakladığı bilgilere istediği anda erişme imkânı sağlamaktadır (Avcı ve Avcı, 2004). Erişime açılan gerçekleştirilmiş bilgilerin düzenli bir şekilde sınıflandırılması, yetkilendirilmesi ve ihtiyaç olmayan bilgilerin çıkarılması gerekmektedir. Bu düzeni sağlayamayan ve bilgilerini saklayamayan örgütlerin, diğer örgütler tarafından kullanılmasına sebep olacağından hiçbir avantaj sağlamayacağı gibi aksine zarara da sebep olabilmektedir (Özdemirci ve Aydın, 2008, s. 76; Çakar, Yıldız ve Dur, 2010, s. 77).

Bilginin Dönüşümü: Örgütler, elde ettikleri bilginin gelişmemiş olmasından dolayı hemen uygulamaya geçmemelidir. Çünkü uygulamaya hazır olmayan bilgiler, işletmelerde olumsuz durumlara sebep olabilir. Olumsuz bir durumla karşılaşılması için örgüt, örgüt kimliğine fayda sağlayan bilgilerin tespitini yapmalıdır. Örgüt; belirlediği bu bilgiyi kendi örgüt kimliği, kültürü ve bulunduğu sektörün gerekliliklerini dikkate alarak güncellemeli, bu hazırlıklar tamamlandıktan sonra uygulamaya geçmelidir (Gülseçen, 2014, s. 66, Çakar vd., 2010, s. 76).

Bilgi Uygulaması: Örgüt, bilgiyi belirli bir aşamaya getirdikten sonra hedef ve amaçlarına ulaşmak için uygulamaya geçmektedir.

Başka bir ifadeyle, güncel bilgi; ortaya yeni ürünün çıkmasına veya mevcut olan bir ürünün özelliklerinin geliştirilmesine imkân sağlamaktadır. Böylelikle, yeni bilgilerin örgütsel süreci ya da prosedürü bu bilgiye göre uygulanmalıdır (Atak, 2011, s. 169). Bu sürecin gerçekleşebilmesi için de örgüte ait olan bilgi uygulamalarını güncellemek, örgüt içerisinde bilgi transferine önem vermek ve pazar ortamı sağlayabilmek için uygun şartların oluşturulması gerekmektedir (Çapar, 2005, s. 52).

2. Yapısal Sermaye

Örgütlerin bilgiyi yöneterek pazardan alacağı payı devamlı ve kalıcı hale getirebilmek için uygulanabilir faaliyetlerin planlamasını yapar. Bu durum da örgütün yapısal sermayesini ve rekabet gücünü arttırır (Gülseçen, 2014, s. 65). Bir örgütün temeli olan yapısal sermaye, örgütün rekabet avantajı elde etmesini sağlayan en önemli unsurlardan biridir. Yapısal sermaye, çalışanların işten evine döndüğü zaman arkalarında yani işletmede bıraktıklarının tamamı olarak tanımlanmaktadır (Eren ve Akpınar, 2004, s. 10). Diğer bir tanımda yapısal sermaye, örgütün işleyişini gerçekleştirmesi için bilgi, bilişim ve iletişim teknolojileri (bilgi sistemleri, yazılım sistemleri, prosesler vb.) ile örgüt imajı ve kültürünün oluşturduğu bütünsel bileşimlerden oluşmaktadır (Toraman, Abdioğlu ve İşgüden, 2009, s. 100).

Yapısal sermaye, örgüt içerisinde personel ve müşteri sermayesinin aksine daha uzun süre varlığını koruyabilmektedir. Dolayısıyla, yapısal sermaye yönetimi için gerekli sistemleri ve süreçleri de dikkate alınmalıdır (Yılmaz, 2006, s. 514). Yapısal sermayeyi oluşturan bileşenler, örgüt kültürü, bilgi teknolojisi sistemleri, örgütsel ilişki ağları (network) sistemi, yönetim felsefesi, yönetim süreçleri,

finansal ilişkiler vb. unsurlardan oluşmaktadır (Eren vd., 2004). Bu teknolojik ve teknik alt yapıları ile güçlü bir yapısal sermayeye sahip olan örgütler, çalışanların verimliliğini artırır, yeni stratejiler geliştirir ve örgüt kültürünün oluşmasını sağlar. Yapılan bu çalışmalar bazen başarısızlıklarla da sonuçlanabilir.

3. Örgütsel Çeviklik

Endüstriyel toplumlarda örgütlerin büyüklüğü bünyelerinde var olan personelin kapasitesine göre değerlendirilirken, içinde bulunduğumuz yüzyılda artık örgütün bilgisi ile değerlendirilmektedir. Buna bağlı olarak, örgütler artık büyük olmak yerine çevik olmaya daha çok önem verip, örgütün amaç ve hedeflerine katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Bu katkı da yalnızca örgütün çevik olmasıyla ve bilgiyi iyi yönetebilmesiyle mümkün olabilir (Karahan ve Yılmaz, 2010, s. 148).

Küreselleşmenin etkileri ile meydana gelen değişimler pek çok alanda gözle görülür düzeye ulaşmış ve bazı kavramların değişmesine neden olurken “örgütsel çeviklik” gibi yeni kavramları da beraberinde getirmiştir (Kasap ve Peker, 2009, s. 58). Değişen koşullara uyum sağlayarak müşteri ve tüketicilerin değişen talep ve beklentilerine hızlı cevap verebilme ve bu şekilde rekabet avantajı sağlamaya katkısı olacak yetenek olarak da ifade edilen örgütsel çeviklik, öngörülemeyen değişim ve gelişimlere yerinde ve hızlı cevap verebilme yeteneğidir (Akkaya ve Tabak, 2018, s. 186; Baki, 2003, s. 298). Örgütsel çeviklik “müşteri çevikliği”, “operasyonel çeviklik” ve “ortak/partner çevikliği” olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır.

Müşteri Çevikliği: Yoğun rekabet ortamında çevik işletmeler, rakiplerine oranla daha avantajlıdırlar. Çeviklik yeteneğine sahip

İşletmeler rekabet avantajını müşteri ve tüketicilerine daha iyi imkânlar ve bu imkânları daha hızlı sunmalarına borçludurlar. Diğer bir ifade ile çalışanlar ile müşteriler arasında etkili bir iletişimin kurulması ve müşteri odaklı hizmet anlayışı rekabet avantajı elde etmede kritik bir rol oynamaktadır. Bu durum rakiplere kıyasla daha fazla müşteri memnuniyeti sağlama ve olumlu imaj oluşturacağı noktasında müşteri çevikliği önem kazanmaktadır (Kim, Moon, Han & Tikoo, 2004, s. 267). İşletmeler bu durumu fırsata çevirebilmek için müşteri çevikliğini dikkate almalıdır ve müşterilerin taleplerine, gereksinimlerine göre hızlı ve esnek bir biçimde değişim sağlayabilecek durumda olmalıdır (Barve, 2010, s. 326).

Operasyonel Çeviklik: Operasyonel çeviklik, örgütlerin bünyesinde ya da dış etkenler tarafından yaşanabilecek değişiklik ve belirsizliklere karşı modern bir alt yapı ile hızlı yanıtlar arayıp, doğru eylemler planlayarak maliyet verimliliğini artırmasıdır (Akthar, Khan, Tarba ve Jayawickrama, 2018, s. 308). Örgütün rekabet ettiği ortam, içinde bulunduğu sahadaki yaşanan belirsiz durumlar ve örgütün yapısal niteliklerinin bir araya gelmesiyle ortaya çıkan fonksiyonlar, örgütün gerekli olan operasyonel çeviklik seviyesini belirtmektedir. İşletmeler bu seviyeyi periyodik olarak kontrol etmek zorundadır. İşletme için gerekli operasyonel çeviklik seviyesi tespit edildikten sonra var olan çeviklik seviyesi ölçülerek işletmenin anlık operasyonel çevikliğinin ne kadar olduğu ortaya çıkartılmalıdır. İşletme için gerekli olan operasyonel çeviklik ile mevcut çeviklik arasındaki fark, uzun vadede yapılabilecek olan stratejik planlamalar için alınacak kararlarda esas oluşturacağı için dikkatli analiz edilmelidir. (Kasap vd., 2009, s. 69).

Ortak/Partner Çevikliği: Dıştan gelen etkileri tanıyabilen, bunlar ile başa çıkabilen ve bunlara karşı tepki gösterebilen örgütler, bilgiye erişim, belirsizlikle başa çıkabilme yeteneği, yenilikçi olma, risk alma, takım duygusu, esnek ama sağlam sistemler, ihtilafları halletme yeteneği gibi belirli özellikler taşımaktadır (Bowyer vd., 2000, s. 34). Bu özellikleri taşıyan örgütler, pazar fırsatlarını algılamaya daha yatkındır. Her örgütün farklı algılama kabiliyeti olacağından, elde edilen fırsatlara en iyi nasıl tepki verileceği konusunda bir araya gelip fikir birliği oluşturmaktadırlar. Ortaya çıkan fikir ölçeklendirilerek uygulanması ile örgütler, kolaylık, hız ve el becerisi vb. teknolojik altyapı esnekliği ve yanıt yeteneği kazanmaktadır. Yaşanan bu süreç ortak/partner çevikliği olarak tanımlanmaktadır (Tallon ve Pinsonneault, 2011, s. 479).

4. Metodoloji

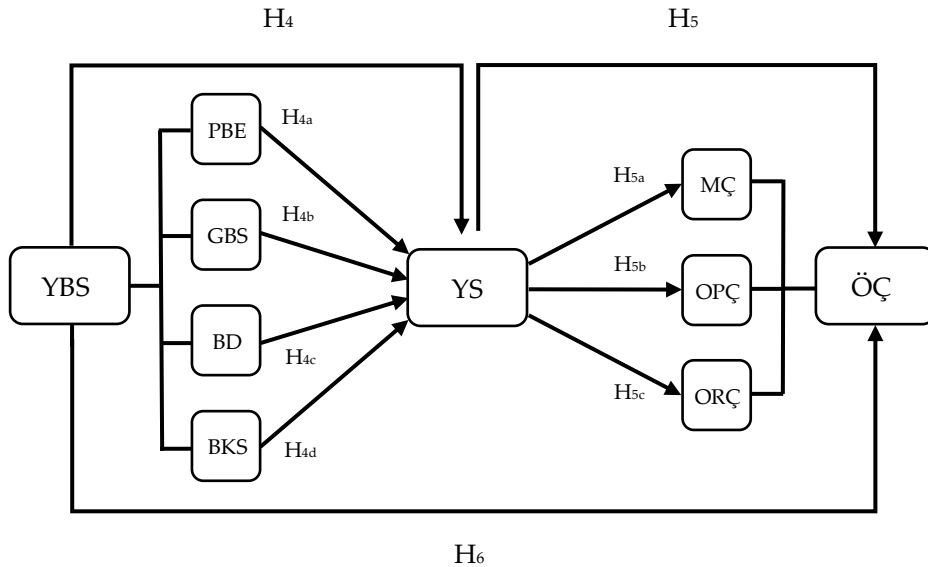
4.1. Araştırmanın Amacı, Katkıları ve Önemi (Hipotezleri)

21. yüzyılın bilgi çağı olmasından dolayı örgütlerin yapılandırarak elde ettiği bilgi yönetim süreci hem yapısal sermayenin gelişmesinde hem de örgütsel çeviklik yeteneğinin kazanılmasında oldukça önemlidir. Örgütlerin varlıklarını koruma ve büyüme hedefleri için bilgiyi çok iyi yönetmesi gerekmektedir. Bu açıdan bakıldığında çalışma, yapısal sermaye ve örgütsel çevikliğin yapısal bilgi süreçleri ile ilgili ilişkisini ve yapısal bilgi süreçlerinin hem yapısal sermaye hem de örgütsel çeviklik üzerindeki etkisini aynı zamanda yapısal sermayenin örgütsel çeviklik üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamaktadır.

Literatürde üç değişkeni ele alarak yapılmış bir çalışmanın olması çalışmayı özgün kılmaktadır. Dolayısıyla çalışmadan elde edilecek sonuçlarla rekabet avantajı elde etme noktasında örgüt yöneticilerine, akademik camiaya ve gelecek çalışmalara katkı yapacaktır.

Konuya dair literatürdeki çalışmalardan yola çıkarak araştırmanın model ve hipotezleri oluşturulmuştur. Du vd. (2007) ile Alavi vd. (2001)'in, yapısal bilgi süreçlerinin yapısal sermaye ile aralarında bir etkinin olduğuna dair yaptıkları çalışmalarda bulgulardan yola çıkarak H₁, H₄ ve H₄ 'ün alt hipotezleri, Ustasüleyman (2008), yapısal sermayenin örgütsel çeviklik ile aralarında olumlu ve anlamlı bir etkinin olduğuyula ilgili yaptıkları çalışmalarda aralarında bir etki olduğu bulguları değerlendirilerek H₂, H₅ ve H₅ 'in alt hipotezleri, Gold vd. (2001) ve Çakar vd. (2010)'un, yapısal bilgi süreçlerinin örgütsel çeviklik ile aralarında bir etkinin olduğuna dair yaptıkları çalışmalarda bulgulardan yola çıkarak H₃, ve H₆ hipotezleri oluşturulmuş ve çalışmanın etki modeli çıkartılmıştır.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



H₁: Yapısal bilgi süreçleri (YBS) ve yapısal sermaye (YS) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Yapısal sermaye (YS) ve örgütsel çeviklik (ÖÇ) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Yapısal bilgi süreçleri (YBS), örgütsel çeviklik (ÖÇ) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: Yapısal bilgi süreçlerinin (YBS), yapısal sermaye (YS) arasında pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{4a}: Potansiyel bilgi edinimi (PBE), yapısal sermaye (YS) üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{4b}: Gerçekleştirilmiş bilgi edinimi (GBS), yapısal sermaye (YS) üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{4c}: Bilginin dönüşümü (BD), yapısal sermaye (YS) üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{4d}: Bilgi kullanım süreci (BKS), yapısal sermaye (YS) üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₅: Yapısal sermaye (YS), örgütsel çeviklik (ÖÇ) üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{5a}: Yapısal sermaye (YS), müşteri çevikliği (MÇ) üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{5b}: Yapısal sermaye (YS), operasyonel çeviklik (OPÇ) üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{5c}: Yapısal sermaye (YS), ortak/partner çevikliği (ORÇ) üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₆: Yapısal bilgi süreçleri (YBS), örgütsel çeviklik (ÖÇ) üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

4.2. Veri Toplama Aracı ve Ölçekler

Araştırmanın amaçları ile veri toplama işlemleri anket yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın anketi demografik bilgilerin de yer aldığı 7 ayrı ölçekten ve 4 bölümden oluşmaktadır. Anket, Chen (2012)'in yaptığı araştırmadan yapısal bilgi süreçleri ve yapısal sermaye ölçekleri, Navarro vd. (2016)'nin yaptığı araştırmadan da örgütsel çeviklik ölçeği alınarak hazırlanmıştır. Hazırlanan anketin ölçekler ve genel güvenilirlik analizleri ile ilgili aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Birinci bölümde yer alan yapısal bilgi süreçleri dört alt başlıkta incelenmektedir. Bu alt başlıkları, 31 ifade ile potansiyel bilgi edinimi, gerçekleştirilmiş bilgi edinimi, bilginin dönüşümü ve bilgi uygulaması oluşturmaktadır. İkinci bölümde 12 ifade yapısal sermaye yer almaktadır. Üçüncü bölümde yer alan örgütsel çeviklik üç alt başlıktan oluşmaktadır. Bu alt başlıkları da 8 ifade ile müşteri çevikliği, operasyonel çeviklik ve ortak/partner çevikliği oluşturmaktadır.

Dördüncü ve son olarak, 3 ifadeden oluşan demografik bilgiler bölümü yer almaktadır. Anketler yüz yüze ve kurum temsilcileri aracılığıyla çalışanlara uygulanmıştır.

Tablo 1. Güvenilirlik analizleri

Ölçekler	Cronbach's Alpha	İfade Sayısı
Yapısal Bilgi Süreçleri	,947	31
Yapısal Sermaye	,880	12
Örgütsel Çeviklik	,886	8

Ölçeklerde 5'li Likert tipi ile (1= Kesinlikle Katılmıyorum; 2= Katılmıyorum; 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum; 4= Katılıyorum -

5= Kesinlikle Katılıyorum) ifadeleri kullanılmıştır. Verilerin analizleri, SPSS 15 istatistik programı kullanılarak yapılmıştır.

4.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışma sağlık kurumlarında çalışan tıp hekimi, sağlık personeli ve idari personellere yapılmak üzere planlanmıştır. Konya ilinde bir Kamu Hastanesi çalışanları araştırma kapsamına alınmış, veri toplamak amacı ile 250 anket gönderilmiştir. Toplam 236 anket dönmüş ve geri dönüş yapan anketlerin içerisinde de 208 adedi bilimsel açıdan kullanılabilir nitelikte olduğundan çalışmanın analizine dâhil edilmiştir.

4.4. Araştırma Bulguları

Anketin demografik özellikleri ele alındığında değerlendirmeye alınan 208 çalışanın, %52'si erkeklerden, %48'i ise bayanlardan oluşmaktadır. Bunların, %15,4'ü tıp hekimi, %57,7'si sağlık personeli ve %26,9'u ise idari personelden oluşmaktadır. Çalışmamızda yer alan kişilerin, %44,2'si 20-29 yaş aralığında, %32,7'si 30-39 yaş aralığında ve %23,1'i 40-49 yaş aralığındadır.

Tablo 2. Korelasyon Analizleri

Ölçekler	Analiz	Yapısal Bilgi Süreçleri (YBS)	Yapısal Sermaye (YS)	Örgütsel Çeviklik (ÖÇ)
Yapısal Bilgi Süreçleri (YBS)	Pearson Korelasyon Katsayısı	1		
	P			
	N	208		
Yapısal Sermaye (YS)	Pearson Korelasyon Katsayısı	,807**	1	
	P	,000		

	N	208	208	
Örgütsel Çeviklik (ÖÇ)	Pearson Korelasyon Katsayısı	,665**	,740**	1
	P	,000	,000	
	N	208	208	208
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)				

Yapısal bilgi süreçleri (YBS) değişkeni, yapısal sermaye (YS) ve örgütsel çeviklik (ÖÇ) arasında yapılan korelasyon analizi sonucunda çıkan değerlerin pozitif ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Tablo 2’de görüldüğü üzere, yapısal bilgi süreçleri (YBS) değişkeni ile yapısal sermaye değişkenleri arasında çok yüksek pozitif ve anlamlı bir ilişki ortaya çıkmaktadır ($r>0,8$). Korelasyon testi sonucuna göre çalışmanın “Yapısal bilgi süreçleri (YBS), yapısal sermaye (YS) arasında pozitif ve anlamlı ilişkiye sahiptir. (H1)”, “Yapısal bilgi süreçleri (YBS), örgütsel çeviklik (ÖÇ) arasında pozitif ve anlamlı ilişkiye sahiptir. (H2)”, “Örgütsel çeviklik (ÖÇ), Yapısal sermaye (YS) arasında pozitif ve anlamlı ilişkiye sahiptir. (H3)” hipotezleri desteklenmektedir.

Tablo 3. Regresyon Analiz Tablosu

Model 4	R ²	F	Std. Edilmiş Beta	t	Anlamlılık (P)
Yapısal Bilgi Süreçleri	,651	383,614	,807	19,586	,000
Bağımlı Değişken: Yapısal Sermaye					
Model 4a	R ²	F	Std. Edilmiş Beta	t	Anlamlılık (P)
Potansiyel Bilginin Edinimi	,081	18,040	,284	4,247	,000
Bağımlı Değişken: Yapısal Sermaye					
Model 4b	R ²	F	Std. Edilmiş Beta	t	Anlamlılık (P)

Yapısal Bilgi Süreçleri, Yapısal Sermaye ve Örgütsel Çeviklik Arasındaki Etkileşim

Gerçekleştirilmiş Bilgi Edinimi	,350	110,921	,592	10,532	,000
Bağımlı Değişken: Yapısal Sermaye					
Model 4c	R²	F	Std. Edilmiş Beta	t	Anlamlılık (P)
Bilginin Dönüşümü	,546	247,523	,739	15,733	,000
Bağımlı Değişken: Yapısal Sermaye					
Model 4d	R²	F	Std. Edilmiş Beta	t	Anlamlılık (P)
Bilgi Uygulaması	,629	348,697	,793	18,673	,000
Bağımlı Değişken: Yapısal Sermaye					
Model 5	R²	F	Std. Edilmiş Beta	t	Anlamlılık
Yapısal Sermaye	,548	249,854	,740	15,807	,000
Bağımlı Değişken: Örgütsel Çeviklik					
Model 5a	R²	F	Std. Edilmiş Beta	t	Anlamlılık
Yapısal Sermaye	,420	148,997	,648	12,206	,000
Bağımlı Değişken: Müşteri Çevikliği					
Model 5b	R²	F	Std. Edilmiş Beta	t	Anlamlılık
Yapısal Sermaye	,434	157,766	,659	12,560	,000
Bağımlı Değişken: Operasyonel Çeviklik					
Model 5c	R²	F	Std. Edilmiş Beta	t	Anlamlılık
Yapısal Sermaye	,457	173,499	,676	13,172	,000
Bağımlı Değişken: Ortak/Partner Çevikliği					
Model 6	R²	F	Std. Edilmiş Beta	t	Anlamlılık
Yapısal Bilgi Süreçleri	,442	163,220	,665	12,776	,000
Bağımlı Değişken: Örgütsel Çeviklik					

*: p<0,05

Model 4 kapsamında yapılan regresyon analizi sonucunda yapısal bilgi süreçleri (YBS) ve yapısal sermaye (YS) arasında kurulan modelin anlamlı olduğu (P değeri=0,000<0,05) görülmektedir. Bu etki pozitif yönde bir etkiye sahiptir. Yapısal bilgi süreci, yapısal sermayeyi %65,1 olarak açıklamaktadır ($R^2=0,651$). Model 4 testi sonucuna göre çalışmanın “Yapısal bilgi süreçleri (YBS), yapısal sermaye (YS) üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir. (H4)” desteklenmektedir.

Model 4a kapsamında yapılan regresyon analizi sonucunda potansiyel bilgi edinimi (PBE) ve yapısal sermaye (YS) arasında kurulan modelin anlamlı olduğu (P değeri=0,000<0,05) görülmektedir. Bu etki pozitif yönde bir etkiye sahiptir. Potansiyel bilgi edinimi, yapısal sermayeyi %8,1 olarak açıklamaktadır ($R^2=0,081$). Model 4a testi sonucuna göre çalışmanın “Potansiyel bilgi edinimi (PBE), yapısal sermaye (YS) üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir. (H4a)” desteklenmektedir.

Model 4b kapsamında yapılan regresyon analizi sonucunda gerçekleştirilmiş bilgi edinimi (GBE) ve yapısal sermaye (YS) arasında kurulan modelin anlamlı olduğu (P değeri=0,000<0,05) görülmektedir. Bu etki pozitif yönde bir etkiye sahiptir. Gerçekleştirilmiş bilgi edinimi, yapısal sermayeyi %35 olarak açıklamaktadır ($R^2=0,350$). Model 4b testi sonucuna göre çalışmanın “Gerçekleştirilmiş bilgi edinimi (GBE), yapısal sermaye (YS) üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir. (H4b)” desteklenmektedir.

Model 4c kapsamında yapılan regresyon analizi sonucunda bilginin dönüşümü (BD) ve yapısal sermaye (YS) arasında kurulan modelin anlamlı olduğu (P değeri=0,000<0,05) görülmektedir. Bu etki pozitif yönde bir etkiye sahiptir. Bilginin dönüşümü, yapısal

sermayeyi %54,6 olarak açıklamaktadır ($R^2=0,546$). Model 4c testi sonucuna göre çalışmanın “Bilginin dönüşümü (BD), yapısal sermaye (YS) üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir. (H4c)” desteklenmektedir.

Model 4d kapsamında yapılan regresyon analizi sonucunda bilgi uygulaması (BU) ve yapısal sermaye (YS) arasında kurulan modelin anlamlı olduğu (P değeri= $0,000<0,05$) görülmektedir. Bu etki pozitif yönde bir etkiye sahiptir. Bilgi uygulaması, yapısal sermayeyi %,62,9 olarak açıklamaktadır ($R^2=0,629$). Model 4d testi sonucuna göre çalışmanın “Bilginin dönüşümü (BD), yapısal sermaye (YS) üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir. (H4d)” desteklenmektedir.

Model 5 kapsamında yapılan regresyon analizi sonucunda yapısal sermaye (YS) ve örgütsel çeviklik (ÖÇ) arasında kurulan modelin anlamlı olduğu (P değeri= $0,000<0,05$) görülmektedir ve pozitif yönde bir etkiye sahiptir. Yapısal sermaye değişkeni, örgütsel çevikliği %54,8 olarak açıklamaktadır ($R^2=0,548$). Model 5 testi sonucuna göre çalışmanın “Yapısal sermaye (YS), örgütsel çeviklik (ÖÇ) üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir. (H5)” desteklenmektedir.

Model 5a kapsamında yapılan regresyon analizi sonucunda yapısal sermaye (YS) ve müşteri çevikliği (MÇ) arasında kurulan modelin anlamlı olduğu (P değeri= $0,000<0,05$) görülmektedir ve pozitif yönde bir etkiye sahiptir. Yapısal sermaye değişkeni, müşteri çevikliğini %54,8 olarak açıklamaktadır ($R^2=0,548$). Model 5a testi sonucuna göre çalışmanın “Yapısal sermaye (YS), müşteri çevikliği (MÇ) üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir. (H5a)” desteklenmektedir.

Model 5b kapsamında yapılan regresyon analizi sonucunda yapısal sermaye (YS) ve operasyonel çeviklik (OPÇ) arasında kurulan modelin anlamlı olduğu (P değeri= $0,000 < 0,05$) görülmektedir ve pozitif yönde bir etkiye sahiptir. Yapısal sermaye değişkeni, operasyonel çevikliği %43,4 olarak açıklamaktadır ($R^2=0,434$). Model 5b testi sonucuna göre çalışmanın “Yapısal sermaye (YS), operasyonel çeviklik (OPÇ) üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir. (H5b)” desteklenmektedir.

Model 5c kapsamında yapılan regresyon analizi sonucunda yapısal sermaye (YS) ve ortak/partner çevikliği (ORÇ) arasında kurulan modelin anlamlı olduğu (P değeri= $0,000 < 0,05$) görülmektedir ve pozitif yönde bir etkiye sahiptir. Yapısal sermaye değişkeni, ortak/partner çevikliği %43,4 olarak açıklamaktadır ($R^2=0,434$). Model 5c testi sonucuna göre çalışmanın “Yapısal sermaye (YS), ortak/partner çevikliği (ORÇ) üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir. (H5c)” desteklenmektedir.

Model 6 kapsamında yapılan regresyon analizi sonucunda yapısal bilgi süreçleri (YBS) ve örgütsel çeviklik (ÖÇ) arasında kurulan model anlamlıdır (P değeri= $0,000 < 0,05$). Yine yapısal bilgi süreçleri (YBS), örgütsel çevikliği (ÖÇ) pozitif yönde etkilemekte ve yapısal bilgi süreçleri değişkeni, örgütsel çevikliği %44,2 olarak açıklamaktadır ($R^2=0,542$). Model 3 testi sonucuna göre çalışmanın “Yapısal Sermaye (YS), Örgütsel Çeviklik (ÖÇ) üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir. (H6)” hipotezi desteklenmektedir.

Sonuç

Günümüzde küreselleşmenin yaşattığı yeni rekabet ortamında, örgütlerin varlığını koruyabilmesi için bilgi çok önem taşımaktadır.

Örgütler, bilgiyi yönetebilmek için bilginin elde edilmesi, saklanması, yorumlanması ve uygulanması aşamalarını göz önünde bulundurmalıdır.

Bu aşamalarda alınacak kararlar örgütün kültürü, çalışanları, yöneticileri ve üreteceği mal veya hizmete olumlu etki edebileceği gibi olumsuz da etki edebilir. Elde edilen her bilgi örgütün yapısına ve şartlarına uymayabilir. Bu sebeple bilginin çok iyi yönetilmesi, sonrasında alınacak kararların örgütün bir bütün halinde ele alınıp uygulanması hayati önem taşımaktadır. Bu süreçleri başarıyla uygulayan örgütlerin, yaşanabilecek olan gelişmelere ve yeniliklere hazır hale gelmesini ve yapısal sermayesini güçlendirerek rekabet gücünü artırmasını sağlayacaktır.

Örgütün yaşanan tüm bu gelişmeleri uygulayabilmesi için hızlı ve esnek bir yapıda olması, diğer bir ifadeyle çevik olması gerekmektedir. Çünkü rekabette yaşanan engellerin aşılabilmesi veya üstünlük sağlanabilmesi için beklenmeyen fırsatlar ve tehditler karşısında anlık kararlar alıp değişiklik yapmak zorunlu hale gelebilmektedir. Alınan bu kararları hızlı bir şekilde uygulamaya geçirebilmesi, işletmeye örgütsel çeviklik gibi önemli bir yetenek kazandırmaktadır.

Bu çalışmada yapısal bilgi süreçleri (YBS) hem örgütsel çeviklik (ÖÇ) hem de yapısal sermayeye (YS) ile olan ilişkilerinin ve etkilerinin olup olmadığı aynı zamanda yapısal sermaye (YS) nin örgütsel çeviklik (ÖÇ) ile olan ilişkisi ve etkileri araştırılmıştır. Yapılan korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda kurulan tüm hipotezler desteklenmiştir.

Gold vd. (2001) *“Bilgi Yönetimi: Bir Örgütsel Yetenekler Perspektifi”* konusu üzerine yaptığı çalışmada, bilgi yönetimi ile örgütsel yeteneklerin yapısal sermaye üzerinde pozitif etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışma bu örnek ile benzerlik göstermektedir.

Tallon ve Pinsonneault (2011) *“Stratejik Bilgi Teknolojileri Uyumluluğu ile Örgütsel Çeviklik Arasındaki Bağlantı Üzerine Rekabet Perspektifleri: Arabuluculuk Modelinden Öngörüler”* konusu üzerine yaptığı çalışmada, bilgi yönetimi süreçlerinin örgütsel çeviklik üzerinde pozitif etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Dolayısıyla bu çalışmalar ile yaptığımız araştırma arasında benzer önermeler taşımaktadır.

“Bilgi Teknolojilerinin Benimsenmesi ile Örgütsel Atiklik Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma” konusu üzerine yaptığı çalışmada İşcan ve Karabey (2006), bilgi teknolojileri ile örgütsel atiklik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu sonucuna ulaşmıştır. Yapmış olduğumuz çalışma ile karşılaştırıldığında benzerlikler taşıdığı görülmektedir.

Hipotez sonuçları doğrultusunda, bilginin yapılandırılarak dikkatli bir şekilde yönetilmesi, yapısal sermayenin ve örgütsel çevikliğin kazanılmasının vazgeçilmez unsurları arasında yer aldığı görülmektedir. Başarılı bir bilgi yönetimi için örgütün, değerlerini, hedef ve stratejilerini ve çalışanların performanslarını ön planda tutarak gerçekleştirmekle mümkün olabilmektedir. Bu durum örgütün iş performansını ve sektördeki yerini belirlemektedir. Dolayısıyla örgütün sahip olduğu yetenekleri geliştirmesine, örgütsel çeviklik kazanıp elde edeceği fırsatları en iyi şekilde değerlendirmesine imkan sağlamaktadır. Buna bağlı olarak, bilgi yönetiminin sağlanması

ve örgütsel çevikliğin kazanılması ile örgütün yapısal sermayeye olan etkileri göz önüne bulundurulduğunda bu süreç örgütler tarafından olumlu karşılanmakta ve uygulanmaktadır.

Çalışma, örgütlere, yöneticilere ve çalışan personellere bilgi kaynağı olmasının yanı sıra, gelecekte yapılacak benzer araştırmalara ışık tutacaktır. Diğer sektörler gibi sağlık kurumlarının da dikkate alması gereken konu, özellikle sürekli gelişen ve değişen bilginin insan hayatına etki etmesinden dolayı çok dikkatli bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte, sağlık alanındaki yeniliklerin takip edilerek örgütsel yeteneklerinin artırılması ve çevik bir yapı oluşturulması ile örgütün performansında belirgin bir artış yaşanacağı görülmektedir.

Yapısal sermayeye, yapısal bilgi süreçleri ile örgütsel çevikliğin diğer sektörlerde ve farklı örneklem üzerinde araştırma yapılarak hem sektörel hem de bölgesel açıdan bilime ve literatüre çeşitli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

Akhtar, P., Khan, Z., Tarbac, S., Jayawickrama, U. (2018). The Internet of Things, Dynamic Data and Information Processing Capabilities, and Operational Agility. *Technological Forecasting & Social Change*. 136, 307-316. Erişim Adresi: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2017.04.023>

Akkaya, B., Tabak, A. (2018). Örgütsel Çeviklik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *İş ve İnsan Dergisi*. 5(2), 185-206. DOI: 10.18394/iid.439184

Alavi, M., Leidner, D. E. (2001). Knowledge Management And Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations And Research No.s, MIS Quarterly. 25(1), 107-136. DOI: 10.2307/3250961

Altındış, S. (2010). Bilgi Yönetimi Uygulamalarının Hasta Güvenliğine Katkısı: Kavramsal Bir Çerçeve. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 15(3). 325-352. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/sduiibfd/issue/20826/223005>

Atak, M. (2011). Örgütsel Bilginin Yönetimi ve Öğrenen Organizasyon Yazınındaki Yeri. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 13(2), 157-175. DOI: 10.4026/1303-2860.2011.0178.x

Atılgan, D. (2009). Bilgi Yönetimi Kavramı ve Gelişimi. Türk Kütüphaneciliği Dergisi. 23(1). 201-212. Erişim Adresi: <http://www.tk.org.tr/index.php/TK/article/view/467>

Avcı, U., Avcı, M. (2004), Örgütlerde Bilginin Önemi ve Bilgi Yönetimi Süreci, Mevzuat Dergisi. 23(1), 469-474. Erişim Adresi: <http://www.mevzuatdergisi.com/2004/02a/01.htm>

Bailey, C., Clarke, M. (2000). How do Managers Use Knowledge About Knowledge Management, Journal of Knowledge Management. 4(3), 235-243. Erişim Adresi: <https://doi.org/10.1108/13673270010350039>

Baki, B. (2003). 21. yüzyılın üretim paradigması: çevik üretim. İktisadi İdari Bilimler Dergisi. 17(1-2). 291-305. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atauniiibd/issue/2685/35262>

Barutçugil, İ. (2002), Bilgi Yönetimi, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.

Barve, A. (2010). Impact of Supply Chains Agility on Customer Satisfaction. International Conference on E-business, Management and Economics IPEDR. 3, p. 325-329. Erişim Adresi: <http://www.ipedr.com/vol3/66-M10064.pdf>

Bowyer, J., Murpy, A., Bortini, P., Garcia, G. R. (2000). Organisational Management T Kit. s. 1-34. Erişim Adresi: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/t-kit-1-organisational-management>

Bhatt, G. D. (2001). Knowledge Management in Organizations: Examining The Interaction Between Technologies, Techniques, and People, Journal of Knowledge Management. 5(1), 68-75. Erişim Adresi: <https://doi.org/10.1108/13673270110384419>

Chen, X. (2012). Impact Of Business Intelligence And it Infrastructure Flexibility On Competitive Advantage: An Organizational Agility Perspective. Degree of Doctor Thesis. Erişim Adresi: <https://pdfs.semanticscholar.org/a518/6d790d36f753d8136607d0779c1e4e9c0cfe.pdf>

Çakar, N. D., Yıldız, S., Dur, S. (2010). Bilgi Yönetimi ve Örgütsel Etkinlik İlişkisi: Örgüt Kültürü ve Örgüt Yapısının Temel Etkileri. Ege Akademik Bakış Dergisi. 10(1), 71-93. DOI: 10.21121/eab.2010119649

Çapar, B. (2005). Bilgi: Yönetimi, Üretimi ve Pazarlaması. Erişim Adresi: <http://kaynak.unak.org.tr/bildiri/unak05/u05-8.pdf>

Detlor, B. (2010). Information Management, International Journal of Information Management. 30(2), 103-108. Erişim Adresi: <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2009.12.001>

Du, R., Ai, S., & Ren, Y. (2007). Relationship between knowledge sharing and performance: A survey in Xi'an, China. *Expert systems with Applications*, 32(1), 38-46. Erişim Adresi: <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2005.11.001>

Eren, E., Akpınar, S. (2004). Yapısal Sermayenin İşletme Performansı Üzerindeki Etkilerinin Araştırılması. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 22(6), 9-17. Erişim Adresi: <https://doi.org/10.14783/maruoneri.678473>

Gold, H.A., Malhotra, A., Segars, A. H. (2001). Knowledge Management: An Organizational Capabilities Perspective. *Journal of Management Information Systems*. 18(1), 185-214. Erişim Adresi: <https://doi.org/10.1080/07421222.2001.11045669>

Göksel, A. B., Baytekin, E. P. (2008). Bilgi Toplumunda İşletmeler Açısından Önemli Bir Zenginlik: Entelektüel Sermaye - Halkla İlişkiler Perspektifinden Bir Değerlendirme-. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Hakemli Dergisi*. 31, s. 81-88. Erişim Adresi: <https://arastirmax.com/en/publication/istanbul-universitesi-iletisim-fakultesi-dergisi/32/1/bilgi-toplumunda-isletmeler-acisindan-onemli-bir-zenginlik-entelektuel-sermaye-halkla-iliskiler-perspektifinden>

Gülseçen, S. (2014). Bir Değer Olarak Bilgi ve Bilginin Yönetimi. *Türk Kütüphaneciliği*. 28(1), 62-68. Erişim Adresi: <http://www.tk.org.tr/index.php/TK/article/view/2396>

İşcan, F. Ö., Karabey, N. C. (2006). Bilgi Teknolojilerinin Benimsenmesi ile Örgütsel Atiklik Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*

Dergisi. 26, 1-17. Erişim Adresi:
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/erciyesiibd/issue/5883/77832>

Karahan, A., Yılmaz, H. (2010). Öğrenen Örgüt ve Bilgi Yönetimi İlişkisi: Afyonkarahisar İlinde Bulunan Hastane Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 5(1), 147-174. Erişim Adresi:
<http://kutuphane.dogus.edu.tr/mvt/pdf.php?pdf=0009342>

Kasap, C., Peker, D. (2009). Çevik Üretim: Otomotiv Ana Sanayinde Faaliyet Gösteren Bir İşletmenin Çevikliğinin Ortaya Konmasına Yönelik Bir Araştırma. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi. 8(27), 57-78. Erişim Adresi:
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/esosder/issue/6141/82402>

Kim, J.-Y., Moon, J., Han, D. & Tikoo, S. (2004). Perceptions of justice and employee willingness to engage in customer-oriented behavior. *Journal of Services Marketing*. 18(4), 267-275. DOI: 10.1108/08876040410542263

Navarro, C. G. J., Acosta, S. P., Wensley, K. P. A. (2016). Structured Knowledge Processes and Firm Performance: The Role of Organizational Agility. *Journal of Business Research*. 69(5). 1544-1549. Erişim Adresi: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.10.014>

Öğüt, A. (2012). *Bilgi Çağında Yönetim*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Özdemirci, A., Aydın, C. (2008). Kurumsal Bilgi Kaynakları ve Bilgi Yönetimi, *Türk Kütüphaneciliği*. 22(1), 59-81. Erişim Adresi: <http://www.tk.org.tr/index.php/TK/article/view/58>

Sharma, S. K., Wickramasinghe, N., Gupta, J. N. D. (2005). Creating Knowledge-Based Healthcare Organizations. Hershey, PA: Idea Group Publishing,

Tallon, P. P., Pinsonneault, A. (2011). Competing Perspectives on The Link Betweenstrategic Information Technology Alignmentand Organizational Agility: Insights From Amediation Model. MIS Quarterly. 35, 463-486. Doi: 10.2307/23044052

Toraman, C., Abdioğlu, H., İşgüden, B. (2009). İşletmelerde İnovasyon Sürecinde Entelektüel Sermaye ve Yönetim Muhasebesi Kapsamında Değerlendirilmesi. Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi. 11(1), 91-120. Erişim Adresi: <https://acikerisim.aku.edu.tr/xmlui/handle/AKU/1312#sthash.BbtExsGF.dpbs>

Ustasüleyman, T. (2008). Çevikliğin İşletme Performansına Etkisine Yönelik Yapısal Bir Model Önerisi. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10 (2), 161-178. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gaziuiibfd/issue/28328/301044>

Yıldız, S. (2010). Entelektüel Sermaye Teori ve Araştırma. İstanbul: Türkmen Kitapevi.

Yılmaz, B., Şahin, İ. E., Güler, E. (2005). Bilgi Çağında Entelektüel Sermaye Anlayışının Muhasebe Bilgi Sistemi Açısından Değerlendirilmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi. 8(1-2), s. 91-100. Erişim Adresi: <http://sbmyod.selcuk.edu.tr/sumbtd/article/view/123>

Yılmaz, Y. (2006). Entelektüel Sermaye Yönetiminde Yeni Bir Sistem: Bilgi Bilançosu. Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi. 21(1), 511-526. Erişim Adresi: <http://hdl.handle.net/11424/1738>