



ANKARA

HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ

İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ

İİBF DERGİSİ

e-ISSN
2667
405X

Cilt: 23
Sayı: 1
Yıl: 2021

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ

İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

SAHİBİ

Prof. Dr. Kemal GÖRMEZ
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanı

SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ

Prof. Dr. Murat ATAN
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekan Yardımcısı

YAYIN KURULU

Prof. Dr. Ahmet AKSOY
Prof. Dr. Cemalettin TAŞKIRAN
Prof. Dr. Hamit Emrah BERİŞ
Prof. Dr. Selda AYDIN
Prof. Dr. Yücel UYANIK

EDİTÖR

Prof. Dr. Murat ATAN

BÖLÜM ALAN EDİTÖRLERİ

Prof. Dr. Bilal KARABULUT
Prof. Dr. Derya SIVUK
Doç. Dr. Çiğdem ERDEM
Doç. Dr. Aykut GÖKSEL
Doç. Dr. Banu METİN
Doç. Dr. Emine Ebru AKSOY
Doç. Dr. Furkan EMİRMAHMUTOĞLU
Doç. Dr. Nuray TOSUNOĞLU
Doç. Dr. Selin ERTÜRK ATABEY
Dr. Öğr. Üyesi Gökhan AYKAÇ
Dr. Öğr. Üyesi İrşat SARIALIOĞLU
Öğr. Gör. A. Aziz YILDIZ

YAYIN ALT KURULU

Doç. Dr. Pınar OKAN GÖKTEN
Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan YAVUZ
Arş. Gör. Dr. Burcu NAZLIOĞLU
Arş. Gör. Dr. Gönül DİNÇER
Arş. Gör. Mesut ASLAN
Arş. Gör. Neslihan Gence ŞEN
Arş. Gör. Nursel KARAMAN
Arş. Gör. Savaş GAYAKER
Arş. Gör. Zarf Songül GÖKSEL

İDARE MERKEZİ YAZIŞMA - HABERLEŞME

Münire DEMİRTAŞ
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Beşevler/Ankara
Tel: (0312)216 13 62
dergipark.gov.tr/ahbvuibfd
iibfdergi@hbv.edu.tr

DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. Abdülkadir ŞENKAL	Kocaeli Üniversitesi
Prof. Dr. Alaeddin TİLEYLİOĞLU	Çankaya Üniversitesi
Prof. Dr. Ali HALICI	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr. Aşkın KESER	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Ayşegül MENGİ	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Hasan Bahadır TÜRK	Çankaya Üniversitesi
Prof. Dr. Burhan AYKAÇ	İstanbul Gelişim Üniversitesi
Prof. Dr. E. Tuncay SENYEN-KAPLAN	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr. Ercan UYGUR	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Erinc YELDAN	Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Eyüp Günay İSBİR	İstanbul Aydın Üniversitesi
Prof. Dr. Fuat SEKMEN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Füsün ARSAVA	Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. Hakkı Hakan YILMAZ	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Haluk ALKON	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Hasan Altan ÇABUK	Çukurova Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim AOUBE	Hawaii University
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim DOĞAN	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Cahit GÜRAN	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Murat CANITEZ	KTO Karatay Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa DELİCAN	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa Kemal BİÇERLİ	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Nuran BAYRAM	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Öznur YÜKSEL	Çankaya Üniversitesi
Prof. Dr. Ralph H. SALMI	California State University, San Bernardino
Prof. Dr. Sedat MURAT	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Selami SEZGİN	Osman Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Sertaç Hami BAŞEREN	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Sibel TURAN	Trakya Üniversitesi
Prof. Dr. Şenol DURGUN	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Şükrü KARATEPE	İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Prof. Dr. Tekin AKDEMİR	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Uğur ÖMÜRGÖNÜLŞEN	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Ulvi KESER	Girne Amerikan Üniversitesi

TASARIM-DİZGİ: A. Aziz YILDIZ

YAYIN TÜRÜ: Yerel Süreli

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi
Hakemli bir dergidir. Dergimizde yayımlanan makaleler, yazarların kendilerini bağlamaktadır.
Dergimiz TÜBİTAK-ULAKBİM (SBVT), SOBİAD, EBSCO ve ASOS Index tarafından taranmaktadır.
Yeni E- ISSN: 2667-405X
Eski ISSN: 2148-1792 (Elektronik), 1302-2024 (Basılı)

**ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ**

dergipark.gov.tr/ahbvuibfd

Cilt: 23 Sayı: 1

İÇİNDEKİLER

Covid-19 Salgınından Korunmada Sağlık Çalışanlarında Kişisel Koruyucu Ekipman Kullanımı: Sağlık İnanç Modeli Uygulaması	
Sezer KORKMAZ, Erhan BIYIK, Gökhan DEMİRALP	001-016
Sağlık Politikalarını Covid-19 Pandemisi Üzerinden Anlamak İçin Kilit Bir Kavram: Biyo-Politika	
Yücel UYANIK, Tuğba GÜCENMEZ.....	017-036
Çalışma Hayatında Otizmlili Bireyler ve Aileleri Üzerine Fenomenolojik Bir Araştırma	
İbrahim Efe EFEÖĞLU, Ömür KILINÇARSLAN	037-066
Döviz Piyasası Baskı Endeksi ve Kriz Göstergelerinin Tahmini: Türkiye Uygulaması	
Murat AKKAYA.....	067-092
Türkiye İmalat Sanayinde Emek Verimliliği	
Burcu ŞENALP, Umut Erksan ŞENALP	093-108
Örgüt Değişiminin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Performans Üzerine Etkisi ile Değişim Yönetiminde Yaşanan Zorluklar (İng)	
Nazan TORUN.....	109-136
Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Sorumluluk Sigortalarına Bakış Açılı Üzerine Bir Araştırma)	
Özen AKÇAKANAT, Ozan ÖZDEMİR, Şerife KILIÇARSLAN	137-162
İdeal Çalışanın Oluşmasında Sosyal Sermaye, Hizmet İnovasyonu ve Bilgi Paylaşımının Önemi: “İşe Bağlılık Değişkeninin Aracılık Rolü”	
Zişan Duygu ALİOĞULLARI.....	163-186
Bankaların Konaklama İşletmelerine Kredi Tahsis Kriterlerinin Belirlenmesi ve Bir Model Önerisi	
Ayşe EREN, Burcu ILGAZ, Aydın KARAPINAR	187-206
Liderler Twitter’da: Bir Dijital Diplomasi Aracı Olarak Twitter (İng)	
Ceren URCAN.....	207-232
Örgütsel Adaletin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü Savunma Sanayii Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma	
Nilüfer KÖSE, Enver AYDOĞAN.....	233-250

ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY
JOURNAL OF FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

dergipark.gov.tr/ahbvuibfd

Volume: 23 Issue: 1

CONTENTS

The Use of Personal Protective Equipment in Healthcare Workers to Prevent the Covid -19 Outbreak: Health Belief Model Application

Sezer KORKMAZ, Erhan BIYIK, Gökhan DEMİRALP001-016

A Key Concept For Conceiving Health Policies Over Covid-19 Pandemic: Bio-Politics

Yücel UYANIK, Tuğba GÜCENMEZ017-036

A Phenomenological Research on Individuals with Autism and Their Families in Working Life

İbrahim Efe EFEOĞLU, Ömür KILINÇARSLAN037-066

Index of Currency Market Turbulance and Estimation of Crisis Indicators: Turkey Case

Murat AKKAYA067-092

Labour Productivity in Turkish Manufacturing

Burcu ŞENALP, Umut Erksan ŞENALP093-108

The Impact of Organizational Change on Organizational Commitment, Job Satisfaction and Performance and the Challenges Faced by the Change Management (Eng)

Nazan TORUN109-136

A Research On The View Of Professional Responsibility Insurances Of The Accounting Professionals

Özen AKÇAKANAT, Ozan ÖZDEMİR, Şerife KILIÇARSLAN137-162

The Importance Of Social Capital, Service Innovation And Knowledge Sharing In The Creation Of The Ideal Employee: “Mediating Role Of Work Commitment”

Zişan Duygu ALIOĞULLARI163-186

Determination Of Credit Assignment Criteria By Banks To Accommodation Business And A Model Proposal

Ayşe EREN, Burcu ILGAZ, Aydın KARAPINAR187-206

Leaders on Twitter- Twitter as a Digital Diplomacy Tool (Eng)

Ceren URCAN207-232

Intermediate Role of Organizational Cinism In The Effect Of Organizational Justice on The Turnover A Research on Defense Industry Employees

Nilüfer KÖSE, Enver AYDOĞAN233-250

Covid-19 Salgımından Korunmada Sağlık Çalışanlarında Kişisel Koruyucu Ekipman

Kullanımı: Sağlık İnanç Modeli Uygulaması

Sezer KORKMAZ*

Erhan BIYIK**

Gökhan DEMİRALP***

Geliş Tarihi (Received): 19.11.2020 – Kabul Tarihi (Accepted): 15.12.2020

Öz

Bu araştırma ile Covid-19 salgın döneminde sağlık çalışanlarının kişisel koruyucu ekipman (KKE) kullanımı ile ilgili davranışlarının Sağlık İnanç Modeli ile incelenmesi amaçlanmaktadır.

Gereç ve Yöntem: Kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenen Ankara ilinde kamuda görevli sağlık çalışanlarına internet aracılığıyla anket gönderilmiş ve 493 sağlık çalışanı araştırmaya katılmıştır. Sağlık İnanç Modeli Ölçeği ile 5 boyut altında çalışanların sağlık davranışları incelenmiştir. Verilerin analizinde frekans analizi, faktör analizi, T test ve Tek yönlü varyans Analizi yöntemleri kullanılmıştır.

Bulgular: Demografik özelliklerden sağlık çalışanlarının cinsiyeti ve mesleğinin KKE kullanma davranışı üzerinde önemli bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Kadınlar, erkeklere göre daha olumlu davranış gösterirken, hekimler covid-19'u diğer gruplara göre daha düşük düzeyde tehdit olarak algılamaktadır. Ayrıca evli olan çalışanların bekarlara göre covid-19'u, daha ciddi düzeyde algıladıkları belirlenmiştir.

Sonuç: Çalışanların demografik özellikleri ile Covid-19'dan korunmaya yönelik Sağlık İnanç Modeli Ölçeği alt boyutlarından algılanan duyarlılık, ciddiyet, yararlar ve eyleme yönelik ipuçları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p<0.05$). Buna karşın demografik özelliklerle algılanan engeller boyutu arasında anlamlı farklar bulunmamıştır.

Anahtar Sözcükler: Sağlık İnanç Modeli, Kişisel Koruyucu Ekipman, Covid-19.

The Use of Personal Protective Equipment in Healthcare Workers to Prevent the Covid -19 Outbreak: Health Belief Model Application

Abstract

Purpose: With this research, it is aimed to examine the behaviors of healthcare workers with the Health Belief Model regarding the use of personal protective equipment (PPE) during the Covid-19 pandemic period.

Materials and Methods: A questionnaire was sent to healthcare professionals working in the public sector in Ankara, which was determined by easy sampling method, via internet and eventually 493 healthcare workers participated in the study. The health behaviors of employees under 5 dimensions were examined with the Health Belief Model Scale. Frequency analysis, factor analysis, T test and One-Way Analysis of Variance methods were used in the analysis of the data.

Results: It has been determined that the gender and profession of healthcare workers has a significant effect on PPE usage behavior. While women behave more positively than men, physicians perceive covid-19 as a lower level threat than other groups. In addition, it has been determined that married employees perceive covid-19 more seriously than singles.

Conclusion: Significant differences were determined between the demographic characteristics of the employees and the sub-dimensions of the Health Belief Model Scale for protection from Covid-19, perceived sensitivity, seriousness, benefits and action-oriented clues ($p<0.05$). On the other hand, no significant differences were found between demographic characteristics and perceived barriers.

Keywords: The Health Belief Model, Personal Protective Equipment, Covid-19.

* Prof. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi, İdari Birimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Öğretim Üyesi, sezer.korkmaz@hbv.edu.tr

** Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Bölümü, erhan.biyik@hbv.edu.tr

***Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Bölümü, gökhan.demiralp@hbv.edu.tr

Giriş

Çin'in Wuhan Eyaletinde 2019 Aralık'ta ortaya çıkan COVID-19 olarak adlandırılan hastalık Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından Ocak 2020'de global pandemi olarak deklare edilmiştir (Karaca, Özmen, Uçar, Yastı ve Demirer 2020). Dünya genelinde 30 Kasım 2020 verilerine göre 62.653.556 vaka ve 1.463.349 ölüm, %2.32 mortalite oranı vardır (<https://coronavirus.jhu.edu/us-map>, 2020). İlk olarak 11 Mart 2020'de tanısı koyulan hastalığın ülkemizde ise 30 Kasım 2020 Sağlık Bakanlığının verilerine göre 500.865 toplam vaka sayısı ve 13746 vefat, %2.74 mortalite oranı vardır (covid19.saglik.gov.tr). Çetintepe ve İlhan, (2020) yaptığı çalışmasında SARS ve MERS ile karşılaştırıldığında, bu virüsün düşük mortalite oranına rağmen yüksek bulaşıcılığa sahip olduğunu belirtmiştir.

Hastalığı bu denli tehlikeli kılan bulaşma hızı ve kolaylığının yanı sıra immün sistemi (bağışıklık sistemi) zayıf olan, ikincil bir hastalığı ya da kronik hastalığı olan kişilerde ve yaşlı insanlarda ölümcül bir tabloyla seyredebilir özelliğe sahip olmasıdır. Enfeksiyon teması olmuş her kişide hastalığın prognozunun(hastalığın seyri) aynı olmayacağı yani bir kişide ağır seyredebilecekken diğer bir kişide hafif seyredebileceği hatta asemptomatik (belirtisiz) olarak seyir edeceği bilinmektedir. Bu nedenle hastalığın morbitide (hastalık görülme sıklığı) ve mortalite (ölüm) oranının yukarıdaki veriler ışığında yüksek olduğu görülmektedir.

Hastalıkla mücadelede en ön safta yer alan sağlık çalışanları ise yukarıda bahsedilen hastalığın kendine has özellikleri nedeni ile yüksek risk ile baş başa kalmaktadır. Bununla birlikte Türkiye'de şu an için Covid-19 tanısı alan yaklaşık her 10 kişiden biri sağlık çalışanı ve bu sayının şu an ki durumda toplam verilere bakıldığında daha yüksek olduğu düşünülmektedir. (<https://www.aa.com.tr/>)

Bu bağlamda sağlık çalışanları için kişisel koruyucu ekipman (KKE) kullanımı son derece önemlidir ve disipline edilmesi gereken bir konudur. Son derece önemli olan KKE kullanımında ekipmanların eksiksiz olarak ve özenli bir şekilde kullanılması da esastır. Buna istinaden söz konusu araştırmada; sağlık çalışanlarının Covid-19 ile mücadelede tulum, maske, gözlük ya da yüz koruyucu siperlik kullanımı Sağlık İnanç Modeli kapsamında araştırılmıştır.

Bish ve Michie (2010) "Pandemi esnasında koruyucu davranışları belirleyen demografik ve davranışsal belirleyiciler" adlı çalışmasında daha Covid-19 hastalığı yokken H5N1 ve HPAI gibi diğer enflüanza tipleri üzerinden koruyucu davranışları üç tipte sınıflandırmışlardır. Bunlar; önleyici, kaçınan (sakınan) ve hastalık davranışlarını yönetici davranışlar olarak belirtilmiştir. Bu bağlamda sağlık çalışanlarının KKE kullanımı önemli ve önleyici davranışlar kapsamındadır. Kısaca düşük riskli maruz kalıma ulaşmak için tam ve eksiksiz KKE kullanımı son derece önemlidir.

Sağlık sistemleri açısından KKE yoksunluğunun ya da eksikliğinin sağlık çalışanları açısından dramatik sonuçları olacağı aşikârdır (Ip, V., Özelsel, T. J. P., Sondekoppam, R. V., & Tsui, B. C. H., 2020). Çalışmada, sağlık çalışanlarında Covid-19'dan korunmada KKE kullanımı ile ilişkilendirilen Sağlık İnanç Modeli 1950 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde Halk Sağlığı Servisi tarafından görevlendirilen bir grup sosyal psikolog (Hochbaum, Kegeles, Leventhal) tarafından geliştirilmiştir (Erkin, 2010).

Sağlık İnanç Modeli (SİM), insanların hastalık koşullarını bilmede, taramada /kontrol etmede ve önleme konusunda onları harekete geçiren nedenleri tahmin eden kavramlar içermektedir. Bunlar; *duyarlılık, ciddilik, faydalar ve engellerdir*. Çok yakın zamanda bu kavramlara *eyleme geçircilik* ve *öz yeterlilik* de eklenmiştir (Champion ve Skinner, 2008).

- Duyarlılık Algısı (Perceived Susceptibility): Kişisel risk veya hassasiyet, bireylerin sağlıkla ilgili davranış sergilemesinde önemli bir algıdır.
- Ciddiyet/Önemseme Algısı (Perceived Severity): Bir hastalığın sonuçlarına karşı bireyde oluşan ciddiyet veya şiddetin nasıl algılandığıdır.
- Yarar Algısı (Perceived Benefits): Bireyin hastalıktan korunmak veya hastalığın şiddetini azaltmak için önerilen koruyucu davranışın, kendinde oluşturacağı yarara inanmasıdır.
- Engel Algısı (Perceived Barriers): Birey tarafından sağlık davranışı sergilemede ve sürdürmede ileri sürülen olumlu ve olumsuz gerekçeleri içermektedir. Algılanan engeller davranış sergilemede en önemli faktördür.
- Eyleme Geçiriciler (Cues to Action): Bireyde davranışın gerçekleştirilmesini sağlayan iç ya da dış kaynaklı motivasyondur (Yılmaz vd. 2019).
- Öz Yeterlilik (Self-Efficacy): Modele 1988 yılında eklenmiştir. Öz etkililik, bireyin bir davranışa yönelik girişim yapabileceğine ve yaptığında başarılı olabileceğine dair inancıdır.
- Diğer değişkenler: Demografik, sosyo-psikolojik faktörler, algıyı etkileyebilecek yapısal değişkenlerdir (Champion ve Skinner, 2008).

Bu model, sağlık davranışını inceleyen pek çok çalışmada kullanılmıştır (Erkin, 2010). Gözüm ve Çapık, (2014), 'Sağlık Davranışlarının Geliştirilmesinde Bir Rehber: Sağlık İnanç Modeli' adlı makalelerinde, Sağlık İnanç Modeli kapsamında bireylerin sağlık davranışlarının; inanç, değer ve tutumlarından etkileneceğini savunmuşlardır. Sorun olarak görülen bu inanç ve tutumlar saptanırsa, verilecek sağlık eğitimi ya da uygulanacak tedavi yöntemleri o kişiye daha uygun olarak belirlenebilecektir sonucuna ulaşmışlardır.

Ekim 2019'da Endonezya'da Sağlık İnanç Modeli kullanılarak, yapı endüstri çalışanları arasında KKE kullanımını etkileyen faktörleri belirleme amaçlı kesitsel bir çalışma yapılmıştır. Çalışmanın sonucuna göre çalışanlar arasında KKE kullanımı ile doğru bilgi, güçlü algılanan duyarlılık, algılanan ciddiyet ve yarar, eyleme geçiren ipucuları, yaş , iş deneyimi, eğitim düzeyi arasında ilişki olduğu ve bunların geliştirilmesinin KKE kullanımını olumlu ve doğrudan etkilediği görülmüştür (Dewi, Rahardjo ve Murti, 2019).

1. Gereç ve Yöntem

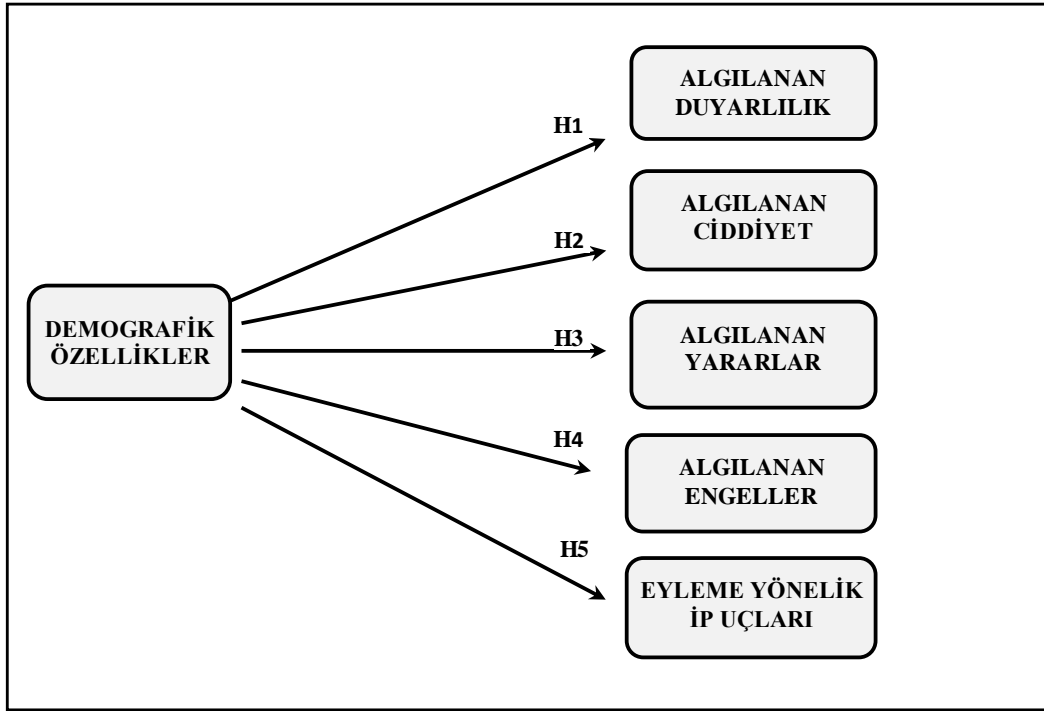
1.1. Evren ve Örneklem: Tanımlayıcı tipte tasarlanan araştırmanın evrenini Ankara ilinde kamuda görevli 56.254 (Sağlık Bakanlığı, 2019) sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu kapsamda Ankara ilinde çalıştığı tespit edilen mümkün olduğunca çok sayıda sağlık çalışanına internet aracılığıyla anket gönderilmiş ve 493 sağlık çalışanından geri dönüş alınmıştır.

1.2. Veri toplama Yöntemi: İçinde bulunduğumuz salgın döneminden dolayı anket soruları Google formlar kullanılarak internet aracılığıyla örneklem grubuna gönderilmiştir. Veriler araştırmaya katılmayı kabul eden sağlık çalışanlarından 30 Mayıs – 13 Haziran 2020 tarihleri arasında toplanmıştır.

1.3. Veri Toplama Aracı: Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sağlık personelinin demografik özelliklerine yönelik 7 ifade ve Covid-19'dan Korunmaya Yönelik Davranışlarına İlişkin 5 ifade olmak üzere toplam 12 ifade bulunmaktadır. İkinci bölümde ise Covid-19'dan Korunmaya Yönelik Sağlık İnanç Modeli Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek daha önce, Erkin (2010) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılarak 29 ifade ve 5 boyut olarak Türkiye'de sağlık çalışanlarına uygulanmıştır. Sonrasında bu araştırmaya uyarlanan ölçek 5'li likert tipinde 1 "Kesinlikle katılmıyorum"- 5 "Kesinlikle katılıyorum" ifadeleriyle toplamda 27 ifade ile bu çalışmada uygulanmıştır.

1.4. Verilerin Analizi: Çalışmada istatistiksel analizler için SPSS 18.0 İstatistik paket programı MS Ofis Excel kullanılmıştır. Verilerin analizinde; öncelikle yapı geçerliliği için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik analizi için Cronbach Alpha ve Composite Reliability kullanılmıştır. Yapı geçerliliği sağlandıktan sonra sosyo demografik verilerin frekans analizi yapılmıştır. Merkezi eğilim, yayılım ölçütleri ve histogram grafiklerinin incelenmesi sonucunda verilerin normal dağılıma yakın olduğu değerlendirilmiş ve verilerin analizinde parametrik testlerden T- Test ve Tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Şekil 1 de belirtilen hipotezlerin test edilmesi sonucunda demografik özellikler ile Covid-19'dan Korunmaya Yönelik Sağlık İnanç Modeli Ölçeği boyutları arasındaki farklılıklar analiz

edilmiştir. Gruplar arasında anlamlı farklar tespit edildiğinde, bu farkın hangi gruptan kaynaklandığı post-hoc analizi ile Tukey ve Games-Howell testi yapılarak belirlenmiştir. Veriler %95 güven aralığında, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.



Şekil 1: Araştırmanın Hipotezleri.

1.5. Araştırmanın Etik Süreci: Öncelikle ölçeğin uyarlamasını yapan Erkin (2010) ile e-mail aracılığıyla iletişime geçilerek izin alınmış ve sonrasında Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi etik kurulundan onay alınmıştır.

1.6. Faktör Analizi

Ölçeğin yapı geçerliliği için yapılan Açıklayıcı Faktör Analizinde Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri 0,80 ve Barlett testi sonucu ise $\chi^2=4694,7$, $p < 0.05$ olarak hesaplanmıştır. Faktör analizi sonucunda değişkenler, araştırmamıza uyarlaması yapılan ölçekteki faktör sayısı dikkate alınarak 5 faktör ile sabit tutulmuş ve direct oblimin yöntemiyle döndürme sonrasında Tablo 1’de görüldüğü gibi, ölçeği oluşturan faktörlerin toplam açıklanan varyans oranı %53,68 olarak bulunmuştur. Algılanan duyarlılık boyutunda bulunan bir ifade faktör yükü 0,30’un altında kaldığından ve bir ifade de iki farklı boyutta yüklendiğinden ölçekten çıkarılarak kalan 27 madde ile faktör analizi sonuçlandırılmıştır.

Tablo 1: Covid 19'dan Korunmaya Yönelik Sağlık İnanç Modeli Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Boyutlar	İfade Sayısı	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Faktör Yükleri
Algılanan Duyarlılık	5	1,46	%5,43	0,51–0,79
Algılanan Ciddiyet	5	2,71	%10,04	0,65–0,79
Algılanan Yararlar	6	3,69	%13,68	0,31–0,82
Algılanan Engeller	8	4,70	%17,43	0,46-0,80
Eyleme Yönelik İpuçları	3	1,91	%7,10	0,79–0,84
Toplam	27	14,49	%53,68	

1.7. Güvenilirlik Analizi

Covid 19'dan Korunmaya Yönelik Sağlık İnanç Modeli Ölçeği ve alt boyutlarına ait Cronbach's Alpha katsayısı ve Composite Reliability (CR) değeri Tablo 2'de verilmiştir. Buna göre; ölçeğin tümü için Cronbach's Alpha katsayısı 0,79 olarak hesaplanmıştır. Alt boyutları için ise bu katsayı 0,69–0,82 arasında değişmektedir. Ayrıca Cronbach's Alpha'yı kontrol amacıyla Composite Reliability (CR) değeri de hesaplanmış ve ölçeğin tamamı için 0,74 olarak bulunmuştur. Bu değer de Cronbach's Alfa gibi 0,70'ten büyük olması beklenir ((Yaşlıoğlu, 2017:82).

Tablo 2: Ölçek ve Boyutlara ait Cronbach's Alfa ve Composite Reliability Sonuçları

Boyutlar	Cronbach Alfa	Composite Reliability
Algılanan Duyarlılık	0,69	0,76
Algılanan Ciddiyet	0,82	0,85
Algılanan Yararlar	0,77	0,85
Algılanan Engeller	0,82	0,85
Eyleme Yönelik İpuçları	0,78	0,85
Ölçeğin Tümü	0,79	0,74

2. Bulgular

2.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 3: Ölçek ve Boyutlara ait Tanımlayıcı Özellikler

Boyutlar	\bar{X}	SS	Min. ve Max. Puan
Algılanan Duyarlılık	20,06	3,54	9-25
Algılanan Ciddiyet	19,29	4,61	5-25
Algılanan Yararlar	22,59	4,76	6-30
Algılanan Engeller	18,81	6,65	8-40
Eyleme Yönelik İpuçları	8,01	3,84	3-15
Ölçeğin Tümü	88,78	13,04	42-119

2.2. Frekans Analizi

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının demografik özellikleri Tablo 4'te gösterilmiştir. Tablo 4'teki verilere göre çalışanların yaş ortalaması $37,91 \pm 8,1$ (Min:19-Max:60)'dir. %48,5'i erkek, %1,5'i ise kadındır. Çalışanların medeni durumlarına bakıldığında %26,8'i evli %73,2'si ise bekârdır. Ayrıca çalışanların %5,5'i lise, %51,97'si ön lisans, %47,7'si lisans, %19,7'si yüksek lisans ve %7,5'i doktora mezundur. Çalışanların mesleklerini incelediğimizde; %9,9'u hekim, %22,5'i hemşire, %36,5'i paramedik/ATT, %12,2'si biyolog/laborant ve %18,9'u ise diğer sağlık çalışanlarından oluşmaktadır. Çalışanların %32,5'i 112 Acil yardım istasyonunda, %1,8'i aile sağlığı merkezinde, %47,5'i hastanede ve %18,3'ü ise diğer sağlık kurumlarında çalışmaktadır. Çalışanların mesleklerindeki çalışma süresi ortalaması ise $17,20 \pm 8,0$ (Min:2-Max:36) dir.

Tablo 4: Sağlık Çalışanlarına Ait Demografik Özellikler

Demografik Özellikler		n	Yüzde %
Yaş Ortalaması		37,91±8,1 (Min:19-Max:60)	
Cinsiyet	Erkek	239	48,5
	Kadın	254	51,5
	Toplam	493	100,0
Medeni Durum	Evli	132	26,8
	Bekar	361	73,2
	Toplam	493	100,0
Eğitim	Lise	27	5,5
	Ön Lisans	97	19,7
	Lisans	235	47,7
	Yüksek Lisans	97	19,7
	Doktora	37	7,5
	Toplam	493	100,0

Meslek	Hekim	49	9,9
	Hemşire	111	22,5
	Paramedik, /ATT	180	36,5
	Biyolog/Laborant	60	12,2
	Diğer	93	18,9
	Toplam	493	100,0
Çalışılan Kurum	112 Acil Yardım İstasyonu	160	32,5
	Aile Sağlığı Merkezi	9	1,8
	Hastane	234	47,5
	Diğer	90	18,3
	Toplam	493	100,0
Meslekteki Çalışma Süresi Ortalaması		17,20±8,0 (Min:2-Max:36)	

Sağlık çalışanların Covid-19'dan korunmaya yönelik davranışlarına ilişkin Tablo 5'teki verilere göre, çalışanların %1,6'sı covid-19 hastalığını geçirdiği, %98,4'ünün ise geçirmediği belirlenmiştir. Çalışanların %98'si Kişisel Koruyucu Ekipman (KKE) kullanmakta, %2'si ise kullanmamaktadır. Kullanılan KKE'ler incelendiğinde %2,9 eldiven, %27'si maske, %14,5'i yüz koruyucu siperlik, %3,3'ü koruyucu tulum %10,9'u koruyucu önlük ve %21,4'ü ise hepsini kullanmaktadır. Çalışanların %11,2'si KKE'yi 1 saatten az, %24,7'si 1-3 saat arası, %25,4'ü 3-5 saat arası ve %38,7'si ise 5 saatten fazla süre kullanmaktadır. Çalışanların %4,7'si KKE temininde sıkıntı yaşarken %85,2'si sıkıntı yaşamamaktadır.

Tablo 5: Sağlık Çalışanlarının Covid-19'dan Korunmaya Yönelik Davranışlarına İlişkin Özelliklerin Dağılımı

Özellikler	n	Yüzde %
Yakın Zamanda Covid-19 geçirme durumu		
Evet	8	1,6
Hayır	485	98,4
Kişisel Koruyucu Ekipman kullanma durumu		
Evet	483	98,0
Hayır	10	2,0
*Kullanılan Kişisel Koruyucu Ekipmanlar		
Eldiven	231	22,9
Maske	272	27,0
Yüz Koruyucu Siperlik	146	14,5
Koruyucu Tulum	33	3,3
Koruyucu Önlük	110	10,9
Hepsi	216	21,4
Kişisel Koruyucu Ekipman Kullanma Sıklığı		
1 saatten Az	55	11,2
1-3 saat Arası	122	24,7
3-5 Saat Arası	125	25,4
5 Saatten Fazla	191	38,7
Kişisel Koruyucu Ekipman Temin Sıkıntısı		
Evet	73	14,8
Hayır	420	85,2
Toplam	493	100,0

*Çoklu yanıt olduğundan toplam n sayısı örneklem sayısını geçmektedir.

2.3. Değişkenler Arasındaki Farklılıkların Analizi:

Sağlık çalışanlarının, algılanan duyarlılık boyutunun demografik özelliklere göre farklılıkları incelendiğinde, Tablo 6’da görüldüğü gibi demografik özelliklerden sağlık çalışanlarının cinsiyeti, mesleği ve çalıştığı kurumun algılanan duyarlılık düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Kadın çalışanların algılanan duyarlılık düzeyi, erkeklere göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir ve 20,44 ortalama ile daha yüksektir ($t=-2,43$ ve $p<0,05$). Paramedik/ATT’lerin algılanan duyarlılık düzeyi, hekimlere göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte ve 20,58 ortalama ile daha yüksektir ($F=4,03$ ve $p<0,05$). 112 Acil Yardım İstasyonunda çalışanların algılanan duyarlılık düzeyi, hastanede çalışanlara göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte ve 20,76 ortalama ile daha yüksektir ($F=4,34$ ve $p<0,05$).

Tablo 6: Algılanan Duyarlılık Boyutunun Demografik Özelliklere Göre Farklılığı

Demografik Özellikler	\bar{X}	SS	t/F	P
Yaş	25 ve altı	20,17	F=0,94	p>0,05
	26-34	20,00		
	35-44	20,30		
	45 ve üstü	19,62		
Cinsiyet	Erkek	19,66	t=-2,43	p<0,05
	Kadın	20,44		
Medeni Durum	Evlü	20,22	t=1,62	p>0,05
	Bekar	19,63		
Eğitim	Lise	20,18	F=1,21	p>0,05
	Ön Lisans	19,90		
	Lisans	20,01		
	Yüksek Lisans	20,62		
	Doktora	19,01		
Meslek	Hekim	18,95	F=4,03	p<0,05
	Hemşire	20,55		
	Paramedik/ATT	20,58		
	Biyolog/Laborant	19,21		
	Diğer	19,60		
Kurum	Aile Sağlığı Merkezi 112 Acil Yardım İstasyonu	21,88	F=4,34	p<0,05
	Hastane	20,76		
	Diğer	19,66		
		19,67		
Çalışma Süresi	10 ve altı	19,75	F=1,41	p<0,05
	11-19	20,09		
	20-29	20,36		
	30 ve üstü	19,00		

Sağlık çalışanlarının, algılanan ciddiyet boyutunun demografik özelliklere göre farklılıkları da Tablo 7’de gösterilmiştir. Buna göre demografik özelliklerden sağlık

çalışanlarının cinsiyeti, medeni durumu, mesleği ve çalışma süresinin, algılanan ciddiye düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Kadın çalışanların algılanan ciddiye düzeyi, erkeklere göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte ve 20,54 ortalama ile daha yüksektir ($t=-4,81$, $p<0,05$). Evli olanların algılanan ciddiye düzeyi, bekâr olanlara göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte ve 19,58 ortalama ile daha yüksektir ($t=2,31$, $p<0,05$). Hemşirelerin algılanan ciddiye düzeyi, hekimlere göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte ve 20,27 ortalama ile daha yüksektir ($F=2,58$, $p<0,05$). Çalışma süresi 20-29 yıl olan çalışanların algılanan duyarlılık düzeyi, çalışma süresi 11-19 yıl ve 10 yıl altı olan çalışanlara göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte ve 20,16 ortalama ile daha yüksektir ($F= 3,89$, $p<0,05$)

Tablo 7: Algılanan Ciddiyet Boyutunun Demografik Özelliklere Göre Farklılığı.

Demografik Özellikler		\bar{x}	SS	t/F	p
Yaş	25 ve altı	19,21	4,13	F=1,91	p>0,05
	26-34	18,59	4,60		
	35-44	19,81	4,37		
	45 ve üstü	19,09	5,18		
Cinsiyet	Erkek	18,28	4,84	t=-4,81	p<0,05
	Kadın	20,54	4,18		
Medeni Durum	Evli	19,58	4,49	t=2,31	p<0,05
	Bekar	18,50	4,86		
Eğitim	Lise	19,40	5,50	F=1,23	p>0,05
	Ön Lisans	19,03	4,97		
	Lisans	19,25	4,61		
	Yüksek Lisans	20,03	3,80		
	Doktora	18,18	4,86		
Meslek	Hekim	18,04	4,42	F=2,58	p<0,05
	Hemşire	20,27	4,43		
	Paramedik/ATT	18,90	4,73		
	Biyolog/Laborant	19,31	4,20		
	Diğer	19,52	4,79		
Kurum	Aile Sağlığı Merkezi	18,88	5,01	F=0,99	p>0,05
	112 Acil Yardım İstasyonu	18,80	4,68		
	Hastane	19,59	4,59		
	Diğer	19,43	4,52		
Çalışma Süresi	10 ve altı	18,67	3,66	F=3,89	p<0,05
	11-19	18,86	3,36		
	20-29	20,16	3,54		
	30 ve üstü	18,23	4,04		

Sağlık çalışanlarının, algılanan yararlar boyutunun demografik özelliklere göre farklılıkları incelendiğinde ise, Tablo 8’de görüldüğü gibi demografik özelliklerden sadece sağlık çalışanlarının cinsiyetinin algılanan yararlar düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Kadın çalışanların algılanan yararlar düzeyi, erkeklere göre anlamlı düzeyde

farklılık göstermekte ve 20,54 ortalama ile daha yüksektir ($t=-2,50$, $p<0,05$).

Tablo 8: Algılanan Yararlar Boyutunun Demografi Özelliklere Göre Farklılığı

Demografik Özellikler		\bar{x}	SS	t/F	p
Yaş	25 ve altı	21,58	6,11	F=1,10	p>0,05
	26-34	22,70	4,79		
	35-44	22,88	4,46		
	45 ve üstü	22,31	4,65		
Cinsiyet	Erkek	22,04	4,86	t=-2,50	p<0,05
	Kadın	23,11	4,61		
Medeni Durum	Evli	22,60	4,49	t=0,08	p>0,05
	Bekar	22,56	4,86		
Eğitim	Lise	22,03	6,27	F=1,00	p>0,05
	Ön Lisans	22,07	4,95		
	Lisans	23,02	4,57		
	Yüksek Lisans	22,41	4,74		
	Doktora	22,08	4,24		
Meslek	Hekim	22,42	4,12	F=1,36	p>0,05
	Hemşire	20,42	4,81		
	Paramedik/ATT	23,04	4,81		
	Biyolog/Laborant	23,03	4,66		
	Diğer	21,72	4,93		
Kurum	Aile Sağlığı Merkezi	22,66	1,80	F=1,03	p>0,05
	112 Acil Yardım	23,01	4,85		
	İstasyonu	22,20	4,94		
	Hastane	22,85	4,27		
	Diğer				
Çalışma Süresi	10 ve altı	22,28	5,10	F=0,70	p>0,05
	11-19	22,93	5,09		
	20-29	22,63	4,08		
	30 ve üstü	21,66	5,93		

Sağlık çalışanlarının, algılanan engeller boyutunun demografik özelliklere göre farklılıkları incelendiğinde, demografik özelliklerin sağlık çalışanlarının algılanan engeller düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir.

Sağlık çalışanlarının, eyleme yönelik ipuçları boyutunun demografik özelliklere göre farklılıklarının incelendiği, Tablo 9'deki verilere göre, demografik özelliklerden sadece sağlık çalışanlarının cinsiyetinin, eyleme yönelik ipuçları üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Kadın çalışanların eyleme yönelik ipuçları düzeyi, erkeklere göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte ve 8,42 ortalama ile daha yüksektir ($t=-2,41$, $p<0,05$).

Tablo 9: Eyleme Yönelik İpuçları Boyutunun Demografik Özelliklere Göre Farklılığı

Demografik Özellikler		\bar{x}	SS	t/F	p
Yaş	25 ve altı	7,93	3,89	F=0,11	p>0,05
	26-34	8,00	4,15		
	35-44	7,94	3,75		
	45 ve üstü	8,19	3,65		
Cinsiyet	Erkek	7,59	3,75	t=-2,41	p<0,05
	Kadın	8,42	3,88		
Medeni Durum	Evli	8,16	3,85	t=1,36	p>0,05
	Bekar	7,62	3,77		
Eğitim	Lise	9,11	4,20	F=1,75	p>0,05
	Ön Lisans	8,35	3,70		
	Lisans	7,83	3,89		
	Yüksek Lisans	7,50	3,75		
	Doktora	8,86	3,59		
Meslek	Hekim	7,91	3,23	F=1,95	p>0,05
	Hemşire	7,40	4,03		
	Paramedik/ATT	7,89	3,95		
	Biyolog/Laborant	8,31	3,82		
	Diğer	8,84	3,58		
Kurum	Aile Sağlığı	5,33	2,91	F=1,55	p>0,05
	Merkezi				
	112 Acil Yardım	7,98	4,06		
	İstasyonu	8,13	3,83		
	Hastane	8,03	3,45		
	Diğer				
Çalışma Süresi	10 ve altı	7,64	3,84	F=2,43	p>0,05
	11-19	8,12	3,88		
	20-29	7,96	3,75		
	30 ve üstü	10,04	3,91		

Tartışma ve Sonuç

Covid-19 salgın döneminde kişisel koruyucu ekipman (KKE) kullanımının önemi belki de daha önceki yıllarda geçirdiğimiz salgınlarda bu kadar tartışma konusu olmamıştır. Bu salgının önceki salgınlardan şiddetinin fazla ve yayılımının daha hızlı olması, buna neden olarak gösterilebilir. Bundan dolayı tüm dünya ülkelerinde KKE temininde ciddi boyutta sorunlar yaşanmış ve birçok ülkede sağlık çalışanları bu hastalığa ciddi oranda maruz kalmıştır. Covid-19 salgınının hızlı yayılımının öngörülememesi ülkelerin bu salgına hazırlıksız yakalanmasına neden olmuştur.

Sağlık İnanç Modeli ile Covid-19 salgın döneminde sağlık çalışanlarının kişisel koruyucu ekipman kullanımına yönelik davranışlarının incelenmesi amacıyla yapılan çalışmada, sağlık çalışanlarında Covid-19 geçirme oranı %1,6 olarak bulunmuştur. Bu oran sadece çalışmaya katılanlarla sınırlı olup tüm sağlık çalışanlarına genelleme yapılamaz. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %98'i KKE kullandıklarını ve %14,8'i KKE temininde sıkıntı yaşadıklarını belirtmiştir. KKE kullanma oranını Çalışkan'ın 2017 yılındaki

çalışmasında %89,7 olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmadaki oranın fazla olması araştırmanın salgın döneminde yapılması ile ilişkilendirilebilir. Çalışmada araştırmaya katılanların demografik özellikleri ile Covid-19'dan Korunmaya Yönelik Sağlık İnanç Modeli Ölçeğinin algılanan engeller boyutu dışında diğer tüm boyutları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Cinsiyet ile sağlık inanç modelinin algılanan engeller boyutu hariç diğer boyutlar arasında anlamlı farklar olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda çalışanların KKE kullanma davranışını belirleyen en önemli etkenin cinsiyet olduğunu söyleyebiliriz. Ayrıca, algılanan duyarlılık, ciddiye, fayda ve eyleme yönelik ipuçları değişkenlerine ilişkin puanlar incelendiğinde, hepsinde kadınların ortalamalarının erkeklerle göre daha yüksek olduğu, başka bir ifadeyle kadınların KKE kullanma davranışının erkeklerle göre daha olumlu olduğu tespit edilmiştir.

Bish & Michie (2010), bir salgın sırasında demografik özellikler ve tutumların koruyucu davranışlar üzerindeki etkilerini tanımlamak amacıyla 2002'den bu yana SARS, kuş gribi, domuz gribi ve salgınlar üzerine yayınlanmış makalelerden oluşan bir derleme çalışması yapmıştır. Bu çalışmaların çoğunda da cinsiyetin, koruyucu davranış üzerinde etkili olduğu bulunmuş ve kadınların erkeklerle göre koruyucu davranış sergileme konusunda daha duyarlı oldukları belirlenmiştir.

Çalışanların medeni durumu ile ölçek boyutları arasındaki farklar incelendiğinde ise medeni durum ile sadece algılanan ciddiye boyutu arasında anlamlı farklar olduğu tespit edilmiştir. Buna göre medeni durum, çalışanların KKE kullanma konusundaki ciddiye algısını belirleyen bir etkidir. Evli olan çalışanlar bekar olanlara göre covid-19'u, daha ciddi düzeyde algılamaktadır. Bish & Michie (2010)'un derlemeye dahil ettiği çalışmaların çoğunda medeni durum incelenmemiş incelenen sadece bir çalışmada evli olanların SARS virüsüne karşı korunmak için maske takma olasılıklarının yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çalışanların meslekleri ile ölçek boyutlarından sadece algılanan duyarlılık ve ciddiye arasında anlamlı farklar bulunmuştur. Bu durum da çalışanlarının mesleğinin cinsiyetten sonra KKE kullanma davranışını belirleyen önemli bir etken olduğunu söyleyebiliriz. Hekimlerin, algılanan duyarlılık düzeyi paramedik/ATT ile; algılanan ciddiye düzeyi ise hemşireler ile farklılaşmaktadır. Söz konusu bu iki boyutun paramedik/ATT ve hemşirelere göre düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Hekimler covid-19'u diğer gruplara göre daha az düzeyde tehdit olarak görmektedirler. Çalışkan, (2017) sağlık çalışanlarının KKE kullanma davranışını etkileyen faktörleri incelediği çalışmasında ebe-hemşire grubunun, hekim ve diğer meslek grubuna göre KKE kullanma davranış oranlarını daha yüksek bulmuştur. Hekim grubunun oranlarının yüksek olamaması ile bu çalışmanın paralel bir sonucu olduğu söylenebilir.

Hastalarla daha çok temas eden hemşire ve Paramedik/ATT grubunun duyarlılık ve ciddiyet algısının daha yüksek olması olağan karşılanırken, hekim grubunun bu noktada ayrışması tartışma konusudur.

Sağlık çalışanlarının kurumu ile sadece algılanan duyarlılık boyutu arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. Çalışılan kurum, KKE kullanma davranışı konusundaki algılanan duyarlılığı etkileyen bir faktördür. 112 Acil Yardım İstasyonunda çalışanların hastanede çalışanlara göre algılanan duyarlılık düzeyi daha yüksek bulunmuştur. 112 çalışanlarının şüpheli veya tanısı konmuş hastalar ile daha çok temas etmeleri duyarlılıklarının artmasına neden olarak gösterilebilir.

Çalışanların mesleklerindeki çalışma süresi ile de sadece algılanan ciddiyet boyutu arasında anlamlı fark tespit edilmiş ve 20-29 yıl çalışma süresi aralığındaki çalışanların farklılaştığı ve algılanan ciddiyet düzeyinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çalışmada, demografik özelliklerden yaş ve eğitim ile ölçek boyutları arasında anlamlı farklar tespit edilmemiştir. Bu durumda çalışanların yaşı ve eğitim düzeyinin KKE kullanma davranışı üzerinde önemli bir etkisinin olmadığını söyleyebiliriz. Buna karşın Çalışkan, (2017), 36-45 yaş grubunun diğer yaş gruplarına göre daha yüksek oranda KKE kullandığını bulmuştur. Wong & Tang, (2005)'in Çinli ergen bireyler de sağlık inanç modeli ile SARS'ı önleyici sağlık davranışlarını incelediği çalışmasında, araştırmaya katılanların yarısından fazlasının önerilen üç sağlık davranışını uyguladıklarını ve %47,8'inin maske kullandığını tespit etmiştir. Ergenlerin genel olarak sorumsuz ve uyumsuz oldukları anlayışının aksine, yeterli eğitim ile önerilen sağlık davranışlarını uygulayacaklarını ileri sürmüştür.

Sağlık çalışanları eğitim düzeyi yüksek meslek grubu içinde yer alması bunun nedeni olarak görülebilir. Bish & Michie (2010)'un çalışmasında, mevcut çalışmadan daha farklı gruplarda eğitimin koruyucu davranış üzerindeki etkisinin tespit edilmesi bu görüşü desteklemektedir.

Covid-19'dan Korunmaya Yönelik Sağlık İnanç Modeli Ölçeği boyutlarından algılanan engeller ile demografik özellikler arasında anlamlı fark tespit edilmemiştir. (Tang & Wong, 2004) tarafından yapılan çalışmada da algılanan engeller, SARS'a karşı önleyici davranışın önemsiz belirleyicisi ve yetişkin Çinli örnekleme yüz maskelerinin takılmasının anlamlı bir şekilde etkisinin olmadığı bulunmuştur. Demografik özellikler, KKE kullanmada algılanan engeller düzeyini etkilememektedir.

Bu çalışma sonuçlarına göre, kadın çalışanların erkeklere, evli olanların bekarlara göre KKE kullanma davranışına yönelik algıları daha yüksek iken; hekimlerin algıları diğer çalışanlara göre daha düşüktür. Tang & Wong, 2004, yetişkin bireylerde yüz maskesi takmayı

etkileyen faktörleri incelediği benzer çalışmasında da erkeklerin, bekârların ve 19-29 yaş grubunun, kadınlara, evli kişilere ve 30-59 yaşları arasındaki kişilere göre SARS'ı önlemek için yüz maskesi takma olasılıklarının önemli ölçüde daha düşük olduğunu bulmuştur.

Buradan hareketle, sağlık çalışanlarında KKE kullanma davranışına yönelik algıların artırılmasına yönelik faaliyetlerde, erkek çalışan grubu ve hekim grubunu hedeflemek özellikle önemlidir. Sağlık çalışanlarının KKE'ye daha kolay ve yeterli miktarda ulaşmasının sağlanması gereklidir. Sağlık çalışanlarındaki bulaş riskinin azalması ve koruyucu önlemlerin alınması, sağlık sisteminin sürdürülebilirliği için hayati önem taşımaktadır. Sağlık çalışanlarının güvenli ve kaliteli bir sağlık hizmeti verebilmeleri için, yeterli miktarda KKE'ye ve bunları etkin ve doğru şekilde kullanabilmeleri için eğitime ve dolayısıyla kendilerini güvende hissetmeye ihtiyaçları vardır.

Bu çalışma, birtakım sınırlılıklar içerisinde gerçekleştirilmiştir. Birincisi, araştırma salgının Türkiye'de yeni görülmeye başlandığı ve salgına yönelik mücadelenin daha yoğun yaşandığı sosyal hayatın ciddi oranda etkilendiği bir dönemde yapılmıştır. İkincisi, internet üzerinden ulaşma imkânı bulunabilen çalışanlar araştırmaya dahil edilmiştir. Üçüncüsü, KKE kullanma davranışını etkileyen faktörleri belirlemek için sağlık inanç modelinin temel beş bileşene odaklanıldı. Son olarak da sağlık çalışanlarının çalışma ortamlarındaki davranışları temel alındı. Sağlık çalışanları koruyucu ekipmanları yoğun olarak iş ortamlarında kullanmaktadır. Nispeten özel hayatlarında daha az kullanmak zorunda kalabilmektedir. Bu salgının hayatın her anını derinden etkilediği düşünüldüğünde davranış ve tutumların sağlık çalışanların çoğunlukla iş ortamını yansıttığı düşünülmektedir.

Bu sınırlamalara rağmen çalışma, Covid-19'a karşı KKE kullanma davranışını etkileyen faktörler hakkında önemli bilgiler sağlamış ve benzer çalışmalar ile uyumlu sonuçlar vermiştir.

Kaynakça

- Bish, A., & Michie, S. (2010). Demographic and attitudinal determinants of protective behaviours during a pandemic: A review. *British Journal of Health Psychology*, 15(4), 797–824. <https://doi.org/10.1348/135910710X485826>
- Champion VL & Skinner CS. (2008). The health belief model. health behavior and health education: theory, research, and practice. Glanz K, Rimer BK & Viswanath K. San Francisco. Jossey-Bass, 45-65.
- Çalışkan, H. (2017). Sağlık Hizmetlerinde Kişisel Koruyucu Ekipman Kullanma Davranışını Etkileyen Faktörler. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20(3), 313–328.

- Çetintepe, S. P., & İlhan, M. N. (2020). COVID-19 Salgınında Sağlık Çalışanlarında Risk Azaltılması. *Journal of Biotechnology and Strategic Health Research*, 1, 50–54. <https://doi.org/10.34084/bshr.712539>
- Dewi, R. D, Rahardjo, S.S & Murti, B. Application of Health Belief Model on Factors Influencing the Use Of Personal Protective Equipment." *6th International Conference on Public Health 2019, Surakarta, Indonesia, October 2019*. Sebelas Maret University, 2019, p. 100, doi:[10.26911/the6thicph.02.07](https://doi.org/10.26911/the6thicph.02.07).
- Erkin, Ö, 2010 *Sağlık çalışanlarının grip aşısı olma durumları gripten korunmaya yönelik sağlık inanç modeli ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması*, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Gözüm, S., & Çapık, C. (2014). Sağlık Davranışlarının Geliştirilmesinde Bir Rehber: Sağlık İnanç Modeli. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 7(3), 230–237.
- Ip, V., Özelsel, T. J. P., Sondekoppam, R. V., & Tsui, B. C. H. (2020). VID-19 pandemic: the 3R's (reduce, refine, and replace) of personal protective equipment (PPE) sustainability. *Canadian Journal of Anesthesia*. <https://doi.org/10.1007/s12630-020-01653-0>
- Karaca, A. S., Özmen, M. M., Uçar, A. D., Yastı, A. Ç., & Demirer, S. (2020). COVID-19 ' lu Hastalarda Genel Cerrahi Ameliyathane Uygulamaları. 36(1). <https://doi.org/10.5578/turkjsurg.202002>
- Sağlık Bakanlığı, (2019) Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2018. Erişim tarihi: 17 Eylül 2020, <https://dosyasb.saglik.gov.tr/Eklenti/36134,siy2018trpdf.pdf?0>
- Tang, C. S. K., & Wong, C. Y. (2004). Factors influencing the wearing of facemasks to prevent the severe acute respiratory syndrome among adult Chinese in Hong Kong. *Preventive Medicine*, 39(6), 1187–1193. <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2004.04.032>
- Wong, C. Y., & Tang, C. S. K. (2005). Practice of habitual and volitional health behaviors to prevent severe acute respiratory syndrome among Chinese adolescents in Hong Kong. *Journal of Adolescent Health*, 36(3), 193–200. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2004.02.024>
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74–85.
- Tuncay, Y. S., Demirhan, İ., Şahin, S., Kaplan, S., Sağlık İnanç Modeli Örneği: Tütün Bağımlısı Gebe, Tüsbad, Türkiye Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi, 2(1), 2019, 38-46.
- <https://coronavirus.jhu.edu/us-map>, (Erişim Tarihi: 30.11.2020)
- <https://covid19.saglik.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 30.11.2020)
- <https://www.aa.com.tr/tr/koronavirus/kovid-19-tanisi-alan-yaklasik-her-10-kisiden-birsaglik-calisani-/2034144> (erişim tarihi 30.11.2020)

Sağlık Politikalarını Covid-19 Pandemisi Üzerinden Anlamak İçin Kilit Bir Kavram: Biyo-Politika

Yücel UYANIK*

Tuğba GÜCENMEZ**

Geliş Tarihi (Received): 02.09.2020 – Kabul Tarihi (Accepted): 14.10.2020

Öz

Küresel salgın hastalıklar, insanlık tarihinde doğal afetler ve savaşlar kadar yıkıcı etkiler yaratmıştır. Ciddi ekonomik ve siyasal krizler yaratan salgın hastalıklarla mücadelede sağlık politikalarının uygulanış biçimi öne çıkmaktadır. İktidar sahiplerinin ideolojisine göre insan ve toplum sağlığı, dolayısıyla toplumsal refah da yönetilmektedir. Bu noktada, Foucault'un biyo-politika kavramı akıllara gelmektedir. İnsan bedeninin siyasi strateji aracı edilerek ekonomik çıkarlara ulaşma amacı, neo-liberal dönemde ve özellikle sağlık politikalarının yürütülmesinde hala güdülmektedir.

Bugün küresel faturası çok ağır olacak olan COVID-19 pandemisi tekrar siyasi, ekonomik ve sosyolojik sistemleri biyo-politika üzerinden sorgulamamızı gerektirmiştir. Yeni bir virüsten kaynaklanan bu bulaşıcı hastalık, insanların günlük hayat rutinlerini ve toplumların sosyo-ekonomik ilişkilerini de sekteye uğratmıştır. Bu hastalıktan kurtulmak için gözlerin sağlık sektörüne çevrildiği bu dönemde, çalışmamız sağlık politikalarını biyo-politika üzerinden tartışmayı hedeflemektedir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık Politikaları, Küreselleşme, Foucault, Biyo-Politika, COVID-19, Pandemi.

A Key Concept For Conceiving Health Policies Over Covid-19 Pandemic: Bio-Politics

Abstract

Global epidemics have had devastating impacts throughout the human history as natural disasters and wars. The way of implementing health policies has come to the fore in the fight against epidemics causing serious economic and political crisis. The health of human and society and, therefore the social welfare are also governed according to the ideology of the ones in power. At this point, Foucault's concept of bio-politics comes to mind. The aim of achieving economic interest by transforming human body into a political strategy still continues in this neo-liberal period, especially in conducting health policies.

Today, the COVID-19 pandemic, which will possibly have a very heavy global cost in the future requires us to question the political, economic and sociologic systems over bio-politics again. This pandemic caused by a new virus has also interrupted people's daily routines and socio-economic relations of societies. In this period when the health sector is at the forefront for recovering from this pandemic, this paper aims at discussing health policies over bio-politics.

Keywords: Health Policies, Globalization, Foucault, Bio-politics, COVID-19, Pandemic.

* Prof. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, y.uyanik@hbv.edu.tr

** Arş. Gör., Adıyaman Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, tgucenmez@adiyaman.edu.tr

Giriş

Göçebe nüfusların yerleştirilmesi, isyanları önlemek amacıyla yerlerinin değiştirilmesi, nüfus sayımları yoluyla sayılaştırılması, iktidar araçlarını kullanarak ve şiddet¹ uygulayarak sayılarının kontrol edilmesi, yeniden üretimin yasaklanması veya teşvik edilmesi suretiyle kontrol edilmesi, başka bir ifadeyle devletin yeni bir toplum yaratması olarak tanımlanabilecek biyo-politika, makalemizin merkezinde yer alacak kavramdır. Foucault, bu kavramı modern devletin doğuşu olarak kullanırken, disiplin mantığını topluma yayan hapisane, tımarhane ve hatta üniversite gibi kurumların etkilerini araştırma yöntemini izlemektedir. İktidar, nüfusu oluşturan bedenleri kontrol altına alarak toplumsallaştırmaktadır. Bu noktada hayat artık iktidarın yalnızca nesnesidir. İktidarın işlevi sadece hayatı kuşatmak ve yönetmek değil, ayrıca bireylerin yeniden üretimini de üstlenmektir. Küreselleşmenin sağlık politikalarına olan etkisi de en çok bu alanda kendisini hissettirmektedir. Sistemin sağlık politikalarını anlamak için bu biyo-politika kavramının iyi anlaşılması gerekir. Çünkü küreselleşen bir dünyada bedenlerin üretime dahil edilmesi mümkün olduğu için, sistemin varlığını sürdüreceği biyo-politikalara ihtiyaç vardır:

İktidar ilişkileri beden üzerinde doğrudan bir müdahalede bulunmaktadır. Bedenin siyasal olarak kuşatılması onun ekonomik kullanımına bağlıdır. Bedenin iktidar ve egemenlik ilişkileri tarafından kuşatılmasının nedeni büyük ölçüde üretim gücü olmasından kaynaklanmaktadır, fakat bedenin işgücü olarak oluşması ancak onun bir tabiiyet ilişkisi içine alınması halinde mümkündür; beden ancak hem üretken beden, hem de tabii kılınmış beden olduğunda yararlı bir güç haline gelebilmektedir (Foucault, 1992, s.33).

Nüfus sağlıklı olduğunda devlet gelişimini sürdürebilmekte ve tüm insanlık üzerinde eksiksiz bir kontrol sağlanabilmektedir. Bireyler, nefes alıp yaşayan, tat alan, koklayan, okuyan, konuşan -ve sistem için en önemlisi- çalışan bir mekanizmadır. Bu bireylerin bir arada oluşu halkı meydana getirir. Küresel sistemin sağlık politikalarına göre bedenlerin denetimli biçimde üretim aygıtına dahil edilmesi gerekirken aynı zamanda nüfus olaylarının da ekonomik süreçlerle paralel bir çizgide yol alması gerekmektedir. Bu durumu açıklayabilmek adına küreselleşme ve sağlık teknolojileri kavramlarının iyi anlaşılması gerekmektedir.

¹ Buradaki şiddet, doğası gereği şiddet içermeyen ama işleyiş biçimi nedeniyle yaptırım oluşturan iktidar yapısıdır.

1.Küreselleşme

Küreselleşme kavramının kökeni ilkel toplumlara kadar götürülmekle birlikte kavrama dair literatürdeki ilk çalışma, Aralık 1968'de International Studies Quarterly dergisinde yayımlanan *Communism and Globalization of Politics* adlı makalesiyle, (Küreselleşme kavramını ilk kez kullanan) George Modelski' ye aittir (Yalçınkaya, 2010, s.7). Modelski, küreselleşme kavramına politik açıdan yorum getirmiştir. Modelski' ye göre küreselleşme, uluslar, medeniyetler ve siyasal topluluklar arasındaki genel dayanışmanın genişlemesinin ve derinleşmesinin tarihsel sürecini kapsayan bir kavramdır (Held ve McGrew, 2008, s.71 aktaran Kürkcü, 2013, s.1).

Küreselleşmenin ortaya çıkma nedenleri, özellikleri ve sonuçları düşünüldüğünde tek boyutlu bir tanım ya da açıklama getirilmesi mümkün değildir. Özellikle, 1980' lerden beri neo-liberal iktisat politikaları ile bağlantı kurulmaktadır. Muray Rohtbard ve David Friedman gibi liberal düşünürler, 1970'li yıllardan itibaren '*piyasaların serbestliği ilkesi*' ni çalışmalarının merkezine koymuşlar böylece '*birakınız yapsınlar*' şeklindeki liberal ideolojinin geçerliliğini kanıtlamaya çalışmışlardır (Kürkcü, 2013, ss.1-2).

Küreselleşme, son zamanlarda kapitalizm ile birlikte daha çok anılmaktadır. Ancak, Üçüncü ve Dördüncü Sanayi Devrimlerinin özellikleri olarak teknolojik ve iletişimsel gelişmeler, küresel anlamda gerçekleşmektedir. Dolayısıyla, veri aktarımında uydu teknolojilerinden faydalanılması, bilginin saklanması, depolanması, işlenmesi ve iletilmesinde dijital ortamlardan yararlanılması ve iletişim araçlarının üretim maliyetlerindeki hızlı düşüş², küreselleşmenin daha fazla alana yayıldığını ve türevlendiğini göstermektedir.

Küreselleşmenin, özellikle neo-liberal sistemde, sosyal politika açısından bakıldığında kalkınmanın lehine mi yoksa aleyhine mi olduğu sorusunun cevabı önemlidir. Eğitim, sağlık, ulaşım gibi kamu hizmetlerine herkes tarafından erişilebilir kılmak, sosyal devlet uygulamalarını adil bir şekilde gerçekleştirebilmek, yerel ve küresel kalkınma için gereklidir.

Sağlık politikalarının düzenlenmesi ve uygulanması, bu konudaki teknolojik gelişmeler de; küreselleşme, kapitalizm ve makalemizin çıkış noktası olan biyo-politikanın yorumlanması bağlamında değerlendirilecektir.

² Bayar, 2008, s.29.

2.Biyo-politika

Her ne kadar giriş bölümünde biyo-politika kavramının Foucault tarafından modernizm ile ilişkilendirildiğini söylediysek de, kavramı bazı kaynaklar yüz yıl öncesi filozofları Schopenhauer ve Nietzsche'ye dayandırmaktadır (Lemke, 2013, s.25). Bu kavramı esas alan düşünürlere göre politika, kendine biyolojik yasalar çerçevesinde şekil vermektedir.

Biyo-politikanın etkili bir silah olarak kullanıldığı dönem Nasyonal Sosyalizm dönemidir. Demokrasi karşıtı bu dönemde, ırkçı bir eğilime sahip organik muhafazakar devlet “halkın bedeni” (*volkskörper*) kavramına başvurmuştur. Bu kavram, hiyerarşik yapıdaki homojen ırktan oluşan topluluğu tanımlamaktadır. Bu ideoloji, toplumsal ilişkilerin ve politikaya konu olan meselelerin biyolojik gerekçelere dayandığını savunmuştur (Lemke, 2013, s.27). Nazi döneminde halk ile devlet biyolojik açıdan birlikte temellendirilmiştir. Hitler' in yürüttüğü politika gereği nüfusun artması ama halkın genetik açıdan nitelikli biçimde gelişmesi için, biyolojik açıdan değerli olarak görülen özelliklerin desteklenmesi ve ‘aşağılık sınıflar’ ın zararlı özelliklerinden kaçınılması zorunlu kılınmıştır. Görüldüğü üzere, tarihin bu karanlık döneminde biyo-politikanın anlamı, toplumların yaşamını etkilediği kadarıyla genetik süreçlerin tümünün kaydını tutmaktır.

Aynı yıllarda Amerika Birleşik Devletleri’ndeki politikalar Nazizm’den farklı değildir. Moleküler biyolojinin doğuşunu fonlayan Rockefeller Vakfı, bilimin yeni bilgiyle birlikte toplumsal denetim araçlarını geliştirmesini ve insan davranışını yönlendirip devletine zeval getirmeyecek hayırlı vatandaşlar yetiştirilmesini savunmuştur (Kay, 1993).

Biyo-politika üzerine çalışan akademisyenlerin uzlaşısı sağladığı üç yaklaşım bulunmaktadır. Bunlardan ilki, biyo-politikanın araştırma nesnesinin politik davranış olduğu yönündedir. Bu yaklaşıma göre politik davranış, kanıtlanabilir biçimde biyolojik etmenlere bağlıdır. Kültürel etmenlerin etkisi kısıtlı olduğu savunulur. Diğer yaklaşıma göre politikanın, biyolojik zorunluluklarla tutarlı olabilmesi için gözlemlenebilir davranışın tanımlanması ve açıklanması gerekmektedir. Son yaklaşıma göre ise, belli davranış biçimleri, kurumsal süreçleri nesnel olarak betimleyen dışsal bir gözlemciye ihtiyaç duymaktadır (Lemke, 2013, s.34).

Toplum bilimlerine yönelik geliştirilen biyo-politik eleştiriye göre, toplum bilimleri insanların özgür olduğu gibi yanlış bir varsayıma dayalıdır. Bu görüş, eğitim sürecine aşırı bir anlam yüklemektedir. Bu nedenle insan davranışının biyolojisi ile koşullandığı göz ardı edilmektedir. Bu indirgemeci yaklaşıma karşı çıkan biyo-politikacılar tek boyutlu model

yerine bütünleşik bir model önerirler. Bunun için de toplum bilimleri ile biyolojik görüşlerin birleştirilmesi gerekmektedir (Lemke, 2013, s.35).

Buradan hareketle biyo-politika çalışan akademisyenler, toplumdaki hiyerarşinin de bir fenomen değil, evrimin kaçınılmaz bir sonucu olduğunu savunur. Çünkü onlara göre sabit ilişkiler genlerle bir sonraki nesle aktarılarak, asimetrik bölüşüm fırsatı bir avantaj olarak ortaya çıkmaktadır. Kıt kaynaklar için mücadele gibi rekabet gerektiren durumlar insanları eşitsiz kılmış ve buradan da her türlü hiyerarşik kurumlar doğmuştur.

Foucault, Hitler faşizmini yaratan şeyin bireyleri ekonomik ilişkilere dahil etme gayesinde olan küresel dengelerin de haricinde her bireyde bulunan iktidar arzusunun neden olduğunu şu şekilde ifade etmektedir:

Arzu, iktidar ve çıkar arasındaki ilişkiler genellikle sanıldığından daha karmaşıktır ve iktidarı uygulayanların onu uygulamaktan çıkarları olanlar olması gerekmez; iktidar uygulamaktan çıkarı olanlar iktidar uygulamaz ve iktidar arzusu ile çıkar arasında hâlâ tekilliğini koruyan bir oyun oynar. Faşizm anında, kitleler bazılarının iktidar uygulamasını isteyebilir, bununla birlikte iktidar uygulayacak bu bazıları kitleler değildir; çünkü iktidar kitleler üzerinde ve onların zararına, ölümlerine, kurban edilmelerine, katledilmelerine varıncaya kadar uygulanacaktır ve kitleler yine de bu iktidarı arzular (Foucault, 2000, s.39).

1960'lı yıllara gelindiğinde biyo-politika başka anlamlara gelmeye başlamıştır. Bu yeni dönemde kavram, politikanın biyolojik temellerine odaklanmak yerine, politik eylemin yeni nesnesi olarak hayatı ortaya koymaktadır. Bir diğer ifadeyle kavram, politikada yeni bir alan açarak, insanlığın doğal çevresinin korunması amacını taşıyan eylem olarak tanımlanmaktadır. Çevrenin korunmasının haricinde insanlığın geleceğini ilgilendiren sağlık politikaları ve nüfus kontrolü de biyo-politikanın ilgilendiği meselelerdir (Lemke, 2013, ss.41-42). Özetle, biyo-politika, nüfus yönetimi ve liberal politikalar ile uyumlu rasyonel davranışların siyasete yansıtılması ile ilgilidir. Rasyonel nüfus yönetimi ve siyaset anlayışını sürdürürken sağlık teknolojisini en iyi şekilde kullanmak da önceliklidir.

3.Sağlık Teknolojisi

Sağlık teknolojisi, Dünya Sağlık Örgütü tarafından 'bir sağlık sorununu çözmek ve yaşam kalitesini iyileştirmek için geliştirilen cihazlar, ilaçlar, aşılar, prosedürler ve sistemler şeklinde organize bilgi ve becerilerin uygulanması'³ olarak tanımlanmaktadır.

Küreselleşme sonucunda etkin sağlık hizmetinin sağlanabilmesi için sınırlı kaynakların verimli şekilde kullanılması gerekmektedir. Hangi teknolojinin daha etkili olduğu, hangisinin daha güvenli olduğu, etik ve yasal olduğu gibi konuların haricinde sağlık hizmetlerine adil ve eşit erişim imkanı sağlanması da günümüzde iktidarların ellerinde tuttuğu önemli silahlardandır. Toplumun her kesiminin sağlık hizmetlerinden alacağı faydayı yüksek

³ https://www.who.int/medical_devices/assessment/en/ (Erişim Tarihi: 01.11.2018).

seviyede tutmak devletlerin göreviyken, küresel liberal çıkarlar nedeniyle devletlerin sağlık hizmetlerinde dahi kar amacı gütmeye kaçınılmazdır.

Modern sağlık teknolojileriyle beraber ilerleyen biyo-teknolojik yeniliklerden ilki sayılabilecek DNA transferinin 1970'li yıllarda mümkün olmasıyla beraber, farklı organizmalardan alınan genlerin ayrıştırılıp yeniden şekillendirilmesi imkanı oluşmuştur. Yine bu yıllarda fetüsün görüntülenmesi ve tüp bebek gibi üreme teknolojilerinin geliştirilmesi, bilimsel süreçlerin denetim ve düzenlenmesine yönelik kaygılarda artışa neden olmuştur. Bu gelişmelerin sonucunda kültür ile doğa arasındaki sınırın kırılganlığı ortaya çıkmış, bu nedenle de politik ve yasal sınırlılıklar geliştirilmek zorunda kalmıştır (Lemke, 2013, ss.44-45). Hangi sürecin, hangi yöntemle, hangi koşullar altında uygun olduğunun düzenlenmesi ve biyo-teknolojik araştırmaların kamu tarafından ekonomik olarak desteklenmesi ya da yasaklanması da devletin insanlığa karşı kullanacağı iktidar mekanizmalarından birini oluşturmuştur.

Sağlık teknolojileri ile birlikte hayatın yararlarının biyolojik açıdan artışı ve tıbbi müdahalelerle hayat süresinin uzaması sağlanmaktadır. Şüphesiz ki bu süreç doğumla başlamaktadır. Hatta doğum öncesinde yapılan tetkiklerle bebeğe konulan tanıları ebeveynleri karar almak zorunda kalacakları bir sürece sürüklemektedir. Örneğin bebeğin zihinsel ya da fiziksel bir engelle doğup doğmaması, ebeveynin kürtaj seçeneğini kullanıp kullanmama seçeneğini yaratmıştır. Ayrıca, kürtaj gibi kadının bedenine dair kararlar zaman zaman küresel kapitalist politikaların malzemesi haline gelmektedir. Bunun da dışında embriyonik kök hücrenin hukuki bir özne olup olmaması, norm-biyolojinin özgür iradeye müdahale edip etmediği gibi sorular da biyo-politikanın cevaplanamayan sorularıdır. Burada esas sorun bu sorulara verilecek yanıtları alacak karar mekanizmasında kimlerin etkili olacağıdır (Lemke, 2013, ss.48-50).

Yalnızca doğurganlık sorununda değil, insan yaşamı ile doğrudan ilişkili olan hastalıkların yönetiminde de bir zihniyet değişimi söz konusudur (Arpacı, 2016, s.92). İktidar bu noktada devreye girmektedir.

Foucault' nun eserlerinde kullandığı teknoloji kavramına yüklediği anlamlar, filozofun kavramı liberalizm ile ilişkilendirdiğini göstermektedir. Biyo-teknolojik mekanizmalar, tehlike altındaki nüfusun özgürlüğünü düzenleyip, onları koruyup kollama iddiasındadır. Fakat bu müdahaleler bir tür disiplin içermektedir. Disiplin ile, normal-anormal arasındaki ayrım yeni bir hiyerarşi yaratırken normali idealize eder. Yani ideal bir insan yaratarak, diğer herkesin bu standarda uygun hale gelmesi sağlanmaya çalışılır. *Cinselliğin Tarihi*' nde araştırmasının temelini oluşturan öncü konum şüphesiz cinselliktir. Onun için cinsellik,

normatif beklenti yaratan ve disipline son derece açık olan bedensel bir davranış biçimidir. Bundan da önemlisi yeniden üretimin sağlanması ve böylece nüfusu oluşturacak biyolojik süreç de yine bu işlevin yaratacağı bir etkidir.

Biyo-iktidarın odağında yer alan sağlığın nasıl tanımlandığı konusuna bakıldığında, Dünya Sağlık Örgütü' nün sağlığı, "sadece hastalık ve sakatlık halinin olmayışı değil, bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik hali", olarak tanımlamasının yanı sıra, genellikle ölüm ve hastalık gibi olumsuz olguların hesaba katılmadan ele alındığı görülür (Aslantürk, 2016, s.578). Sağlığın sosyal boyutunun ele alınması, biyo-iktidar açısından yorumlamayı kolaylaştırmıştır. Temel tıp bilimlerinde ve klinik bilimlerde bilimsel yöntemin gittikçe artan bir ölçüde ve kullanılışı, teknolojik gelişmelerle birlikte tıp özellikle son yüzyılda önemli bir ivme kazanmıştır (Fişek, 1983, s.24). Japonya, Amerika, Almanya gibi gelişmiş teknolojilere sahip ülkelerde, yaygın hastalıklara yönelik yeni tedavi yöntemleri deney yoluyla sınanmaktadır. Hatta, insan anatomisinin sınırları zorlanmaktadır, örneğin, erkeğe ihtiyaç duyulmadan kadının doğum ilerleyen yıllarda doğum yapabileceğinin mümkün olabileceği açıklanmıştır.

4.Foucault ve Biyo-Politika

Foucault'ya göre biyo-politika, biyolojik belirleyenlere geri dönen politik süreçlerin ve kurumların izini sürmekten kopuştur. Bunun yerine politikanın merkezine hayatı koyarak tarihsel süreçleri irdeler. Ona göre, politika tarih dışı değildir, aksine politikadaki tarihsel kopuş teşhis edilmesi gereken önemli bir ayrıntıdır. Biyo-tarih olarak adlandırdığı bu alan tarihsel sürecin biyolojik yaşam süreçleriyle nasıl çakıştığını anlamamıza yönelik bir çabayı ifade etmektedir (Arpacı,2016, s.95). Başka bir ifade ile Foucault, biyo-politikayı tanımlarken yeni sorunları geleneksel politika kurumlarına eklememektedir.

Biyo-politikayı üç farklı şekilde tanımlamaktadır: Birinci tanıma göre biyo-politika egemen gücün (yani nitelenen politikanın) pratikte yaşadığı tarihsel kopuştur. İkinci olarak biyo-politika, modern ırkçılığın yükselişinde katalizör etkiye sahip mekanizmadır. Üçüncü tanıma göre ise biyo-politika, bireyin kendini yönetmesinin ve toplumsal düzenlemenin dengesini kuracak olan -liberalizmle ortaya çıkan- yönetim sanatıdır. Burada sözü gelmişken Foucault'nun zaman zaman biyo-politika yerine biyo-iktidar kavramını kullandığını da hatırlatmamız gerekir. Çünkü onun için iktidar, güç ilişkileri tarafından şekillendirilerek, teknolojik gelişmelerle birlikte bireylerin hayatını ortadan kaldırma/kaldırmama kararını verebilecek mekanizmaları elinde bulundurmaktadır:

İktidar her yerde hazır ve nazırdır: Ama bu her şeyi yenilmez birliğin çatısı altında kümeleştirme ayrıcalığına sahip olmasından değil, her an her noktada daha doğrusu bir nokta ile bir başka nokta arasındaki her bağlantıda ürüyor olmasından kaynaklanır. İktidar her

yeredir; her şeyi kapsadığından değil, her yerden geldiğinden dolayı her yeredir. Ve iktidar sürekli, tekrara dayalı, cansız kendi kendini yeniden üreten her şeyiyle, tüm bu hareketliliklerden yola çıkarak beliren, bunların her birini destek alan ve geri dönerek onları sabitlemeye çalışan genel bir sonuçtur. Şüphesiz adcı (genel kavramların nesnel gerçekliği olmadığını savunan görüş) olmak gerekir: İktidar bir kurum bir yapı değildir; bazılarının baştan sahip olduğu belirli bir güç değil, belli bir toplumda karmaşık bir stratejik duruma verilen addır (Foucault, 2012, s.72).

Hayat ile ölüm üzerinde hakka ilkel biçimde sahip olan bu görünmez el, on yedinci yüzyıldan beri çeşitli dönüşümler geçirmiş, yeni biçimler alarak bütün hayatı yönetme mertebesine erişmiştir (Foucault,2012, s.136). Burada on yedinci yüzyılı anmamızın bir nedeni var: İnsan bedeni üzerinde tahakküm kuracak biyo-teknolojik gelişmeler, tarım ve sanayide çığır açılması bu dönemde ortaya çıkan olgulardır. Böylece tarihin bu döneminde biyolojik olan tarihsel olan üzerinde baskı kurmuş; salgın hastalıklar ve kıtlık bahane edilerek hayat üzerinde küçümsenemeyecek bir denetim kurulmuştur. Yani, alanını genişleten iktidar, yaşam süreçlerine karşı sorumluluk olarak geliştirmek yerine, onları denetlemeye girişmiştir (Foucault, 2012, s.142). Açıkcası, Foucault'ya göre 'iktidar, her yerde hazır ve nazırdır' (Işık, 2012, s.106).

Biyo-iktidar öldürmekte, ya da en iyi ihtimalle yaşamamıza izin vermektedir. Hayat üzerinde kurulan bu iktidarın iki temel biçimi vardır. İlki bireyin kendi bedenini disipline etme, ikincisi ise hükümetler tarafından düzenlenen nüfus politikalarıdır. İnsan bedeninin üzerindeki hükmetme iradesini de şöyle açıklamaktadır:

Disiplinin tarihsel uğrağı, bedenin yalnızca yeteneklerine ya da tabiiyatının yoğunlaştırılmasına değil, aynı zamanda itaatkar olduğu kadar yararlı da olmasını sağlayan mekanizmadaki ilişkinin şekillenmesine de yönelen insan bedenine ilişkin bir sanatın doğduğu andı (Foucault, 1992, s.138).

Foucault' ya göre modernizm ideolojisinin ürünü olan devletlerin sürdürdüğü politikalar gittikçe biyo-politikleşmiştir ve ulusların egemenliği ölüm üzerinde kurulan iktidara dayandırılmıştır. Hayatı sürdürmek yalnızca devletin inisiyatifine kalmıştır. Burada bahsettiğimiz ölüm ve yaşam ise bireyin yaşam hakkı değil, bütün bir nüfusun yaşam hakkıdır.

Covid-19 gibi salgın hastalık vakalarında hastaları tecrit etmek ve salgının yayılmasını mutlak anlamda önlemeye çalışmak yerine aşı tekniğinin geliştirilmesi Foucault'ya göre gücü, güce karşı kullanma yöntemidir. Bilindiği üzere salgına yol açan virüs sağlıklı bedene enjekte edilince, hastalık kontrol edilebilir bir düzeye indirgenir. Böylece de vücudun geliştireceği antikorlar, virüsün bedeni tamamen hasta etmesine izin vermez. Bu olguya nüfusun tümü açısından bakacak olursak, benzeri bir müdahalenin söz konusu olduğunu görürüz. Örneğin belirlenmiş bir nüfus artış oranının nüfusun tamamı için faydalı olacağını düşünelim. O halde

bu artış eğrisini fiiliyatta bozan -çocuk ölümleri gibi- ögeler bir takım metotlarla azaltılmaya ya da diğer bir yaş grubundaki ölüm oranlarının düşürülmesiyle dengelenmeye çalışılır. Burada amaçlanan şey, çocuk ölümlerini sonlandırmak değil, nüfus artış eğrisini değiştirmeyecek seviyeye ulaştırmaktır (Gambetti, 2012, s.29).

Geleneksel toplumlarda ekonominin odağında bulunan aile kurumunu da derinden sarsan salgın hastalıklarda doğum ve ölüm oranları gibi olguların öneminin ortaya çıkışıyla, hastaneler ve hapishaneler vb. değersizleştirilerek ayrı bir yana konmaktadır. Bu noktada artık aile nüfusu tabakalara ayrılmış, parçalara bölünmüş en küçük ögesi olmanın ötesine geçemez. Artık önemli olan şey: yönetim zihniyetinde ailenin değerinin ve yerinin büyük oranda kaybedip yerini nüfusun almasıdır. Fakat, işin özünde aile kurumuna duyulan bağlılığın devam etmesi özneyi tamamen önemsiz bir konuma geriletmez. Öznenin biyo-politika açısından önemi hala devam etmektedir (Özmkas, 2012, s.65).

Foucault'nun (2000,s.143), bahsettiği bu yeni yönetim zihniyetine göre, hayatlarımızın siyasi, iktisadi, toplumsal ve bireysel bağlamlarının birbirileri ile eklemlenerek ilişki kurduğu bölgelerden oluşan bu yönetim zihniyeti yeni bir tür düzen anlayışı üretilmesine neden olmuştur. Toplumsal tıbbın birbiriyle iç içe geçen ögelerden oluşan dağınık ama anlamlı bir beraberlik içerdiğini söyleyen Foucault, bu toplumsal olana dair kavrayış ve planlamada harekete geçirilecek yeni bir işlevsel zihniyeti de ortaya çıkartır: toplumsal tıp, yaşam ile ilgilenmeyi bir sorumluluk addeden ve bununla beraber yaşama ilişkin olay ve sürelerin toplumsal bedene olan etkisini bulmaya çalışan bir teknolojiyi içerip, kapsar. Her şeyden önce, şehirleşmenin getirdiği karmaşıklık ve düzensizlik fenomenleri içerisinde toplumsal tıbbın çalışma şeklinin “karantina” olduğunu söyleyen Foucault (2013, ss.51-57), karantinanın da aslında bir metafor olduğunu vurgular. Ortaçağda cüzzam salgını ile mücadelede kullanılan yöntemden farklı olarak karantina, hastalığı mekana kapatarak tedavi etmenin adıdır. Salgınla mücadele, hastalığı verili mekanın dışına atma zorunluluğu taşır: şehirleri, hastalıktan ve hastalardan ayrı tutmak için mücadele dışarıda sürdürülür (Baştürk, 2017,s.6).

4.1.Foucault'nun Biyo-politika Kavramının İzdüşümünde Covid-19 Çıkarımları

Öznenin, iktidara oynayabilmesi için kitleyi ayartması ve ikna etmesi ayrıca ona meydan okuması gerektiğini savunan Baudrillard'a göre, Foucault bu ayartma ve meydan okuma düzenini reddettiğinden dolayı, iktidarı biyo-politika kavramından faydalanarak, bireyselleştirip maddileştirmeye, somutlaştırmaya çalışmaktadır. Baudrillard'ın savunusuna göre, Foucault iktidara odaklanarak bazı şeyleri gözden kaçırmaktadır. Baudrillard, politikanın sonu olmadığını yalnızca yapısal dönüşümlerin mümkün olduğunu düşünmesine benzer biçimde, ister despotluk düzeninde yaşıyor olalım, isterse disiplin toplumunda, mikro-

hücre aşamasına kadar biyo-politik müdahalelerde bulunan bir egemenin boyundurluğu altında olduğumuzu iddia etmektedir. Fizikteki simülasyon teorisinin, felsefedeki temsilcisi olan Baudrillard, Nietzsche'nin "en güzel hayal ürünü olan gizli dünya" dediği psikanalizin de bir simülasyon modeli olduğunu iddia ederek, bu durumu biyo-politik referanslarla irdelemektedir. Baudrillard'a göre zihinsel süreçlerimiz de yine egemenler tarafından kurgulanmış, bireyin eline bir senaryo tutuşturularak bunu oynaması istenmiştir (Baudrillard, 2013, ss.20-40).

Judith Butler, küresel salgının uzamı boyunca yeni bağımlılıklar oluşturduğuna dikkat çekerek, sosyal ilişkilerden yoksun bırakılmamızı tecrit olarak değerlendirmektedir. Ulusal sınırları tanımaksızın evlerimize kadar sızan virüs karşısında yetkililer "ev"e kapanmamızı ifade ederken, Butler önemli bir soru soruyor: "Hangi ev?" Bugün ABD başta olmak üzere dünyanın her yerinde milyonlarca evsiz var. Ayrıca birçok kadın için ev yeterince güvenli değilken, birçok insanın da "aile" diyebileceği yakınları yoktur. İktidar tarafından bir tür korunma alanı olarak yaratılan "aile" formu salgın koşullarında işlevini yitirmiştir. Butler'ın bir sorusu daha vardır: Kimin yaşayacağı ve kimin öleceği sorusu. Düşünürün Kırılgan Hayat (2018) ve Savaş Tertipleri (2015) isimli kitaplarında odaklandığı bu sorunun detaylarını irdelediğimizde, "Hangi hayatlar hayattan sayılır ve hangi hayatların kaybedilmesi halinde yas tutulabilir?" soruları da gündeme gelir. Hayatlarımızın hiç tanımadığımız ve hiçbir zaman da tanıyamayacağımız ismini dahi bilmediğimiz ötekilere doğrudan bağımlı olduğunu savunan Butler başta ABD lideri Trump olmak üzere tüm dünya liderlerinin kimin yaşayacağı ve kimin öleceği sorusunu bir fayda-maliyet problemi olarak çözmeye çalıştığını ifade ederken, salgının gündeme getirdiği eşitlik, karşılıklı bağımlılık ve sorumluluk gibi mefhumlarda biyo-politika referansları kullanmaktadır. Virüsün bireyi hasta etme ve öldürme konusunda görece eşitlikçi olduğunu, ama küresel çerçevede yoksul insan topluluklarının aynı biçimde güvencesiz olduğunu ifade eder. Devletlerin ulusal politikalarındaki tedbirsizlikleri nedeniyle, salgına hazırlıksız yakalanılması ve buna rağmen eşitsizliğin, milliyetçiliğin ve kapitalizmin radikal biçimde halklara saldırdığının tanıklığını eden düşünür bu koşulları şaşırtıcı bulmadığını belirtir (Butler, 2020).

Agamben, Türkçeye de kazandırılmış en önemli eseri olan Kutsal İnsan'da bedeninin biyo-politika aracılığı ile siyasallaşmasını odağına alırken, egemen iktidarın faaliyete geçtiği anda yaptığı ilk hamlenin biyo-siyasal bir beden yaratmak olduğunu ifade etmiştir. En az egemen iktidar kavramı kadar eski olan bu biyo-siyaset kavramı, modern devletlerin oluşumu ile beraber insanlığın bedensel bütünlüğü ve biyolojik hayatını ekonomik parametreleri hesapladıkları terazilere koymuş ve ne şekilde kendi çıkarlarına hizmet edebileceklerinin

derdine düşmüştür. İktidar ile en çıplak haliyle bedenlerimizi bağlayan bu gizli bağı temsil eden biyo-siyasal kavramı, Agamben'in ortaya çıkarmak için mücadele ettiği totaliter rejimlerin çözümlenmesini sağlayacak şeydir (Agamben, 2001, ss.15-16). Düşünürün iddialarına göre, modern devletlerin yönetim biçimi olan demokrasi, kutsal addedilen hayatı ortadan kaldırmaya bile bölüp parçalayarak insan denen varlığı bedene indirgemekte ve böylelikle de onu siyasal çatışmanın nesnesi haline dönüştürmektedir. Siyasetin bu yeni öznesi, tırnak içinde özgür dahi olsa aslında hiçbir statüye ve ayrıcalığa sahip değildir. O artık *homo* değildir, *corpus* (gövde)dir. İnsanın insan olmaktan çıkıp bir beden haline gelerek egemenlere tebaa etmesi, onun çıplak hayatının tecrit edilmesi ile tesis edilebilir. Bugünün karantina koşullarına baktığımızda da yine bunu görürüz. Agamben günümüz modern toplumlarının biyo-siyasal mekanizmalarında eskiden en yüksek mertebede hükümdarlar yer alırken, salgın koşulları ile birlikte doktorlar ve bilim insanlarının yeni bir üst mertebeye taşındığını ifade eder. Bunda en büyük etken, ölüm ve hayatın bilimsel bir kavram olmaktan çıkıp, siyasal iktidarın dudağının ucundaki bir karar haline gelmesidir. İkinci Dünya Savaşı sırasında toplama kampında esirlere uygulanan bu yöntem, el değiştirmiş ve kamplar ise şehrin göbeğine, kendi evlerimize taşınmıştır. Agamben'in, Covid-19 üzerine söyledikleri de yine bu yöndedir:

Korku kötü bir rehber fakat [birinin] görmüyormuş gibi yaptığı birçok şeyin ortaya çıkmasına neden oluyor. Sorun, hastalığın ciddiyeti hakkında fikir vermek değil, bu salgının etik ve politik sonuçlarını sorgulamaktır. Ülkeyi felç eden panik dalgasının gösterdiği ilk şey toplumumuzun artık çıplak hayattan başka bir şeye inanmadığıdır. İtalyanların pratikte her şeyi, normal yaşam koşulları, sosyal ilişkiler, iş, hatta arkadaşlıklar, duygusal yakınlıklar ve dini & politik kanaatler, hastalanma tehlikesine feda etmeye hazır oldukları açıktır. Bu çıplak hayat ve onu kaybetme tehlikesi insanları birleştiren bir şey değil, onları kör eden ve ayıran bir şeydir. Diğer insanlar, Alessandro Manzoni'nin romanında anlatılan vebada olduğu gibi artık yalnızca ne pahasına olursa olsun kaçınması gereken ve kendini en az bir metre uzakta tutması gereken yayıcılar olarak görülüyor. Ölülerin -bizim ölülerimizin- cenaze hakkı yok ve sevdiklerimizin bedenlerine ne olacağı belli değil. Komşuluklarımız ortadan kaldırıldı ve kilisenin bu konuda sessiz kalması merak uyandırıcı. Bu şekilde yaşamayı alışkanlık haline getiren bir ülkede insan ilişkilerinin ne kadar süreceğini kim bilir? Ve hayatta kalmaktan başka ahlaki değeri olmayan bir toplum nedir? Salgının net bir şekilde ortaya çıkmasına neden olan ve ilkinden daha az rahatsız edici olan diğer şey, hükümetlerin bizi bir süredir alıştırdığı "istisna durumların" normal koşullar haline gelmesidir. Geçmişte daha ciddi salgınlar oldu ama hiç kimse bu nedenle şimdiki gibi acil bir durum ilan etmeyi düşünmedi. Bu durum hareket etmemizi bile engelliyor. İnsanlar uzun yıllar süren kriz ve aciliyet durumlarında yaşamayı o kadar alışkanlık haline getirdiler ki hayatlarının tamamen biyolojik bir duruma indirgenliğini ve durumun sadece sosyal ve politik değil aynı zamanda insan insani ve duygusal boyutu olduğunu fark etmediler. Uzun yıllar olağanüstü durumda yaşayan bir toplum özgür bir toplum olamaz. Aslında "güvenlik nedenleri" denilerek özgürlüğü feda edilen ve bu nedenle kendisini yıllarca süren korku ve güvensizlik durumunda yaşamaya mahkûm eden bir toplumda yaşıyoruz. Virüs için savaştan söz edilmesi şaşırtıcı değil. Acil durum önlemleri bizi sokağa çıkma yasağı koşullarında yaşamaya zorunlu kılıyor. Fakat görünmez bir düşmana sahip olan ve her insanda gizlenebilen bir savaş, en saçma savaştır. Gerçekte ise bu bir iç savaştır. Düşman dışarıda değil, içimizdedir. Endişe verici olan sadece şimdi fazla olan şeyler değil, bundan sonra gelecek olan şeylerdir. Savaşlar, dikenli tellerden nükleer enerji santrallerine kadar bir dizi meymenetsiz teknolojiyi barışa miras bıraktığından, acil sağlık durumundan sonra bile hükümetlerin daha önce gerçekleştirmediği deneylerin devam etmesi için girişimlerde bulunulması muhtemeldir: Üniversite ve okulların kapatılıp çevrimiçi dersler verilmesi, bir araya gelmenin ve politik-kültürel nedenlerle konuşmaların durdurulup

yerine dijital mesajlaşmanın getirilmesi ve mümkün olan her yerde insanlar arasındaki temas için makinalar temin etmek gibi uygulamalar bu girişimlerdir.

Salgına karşı biyo-politik okumalarla felsefi bir bakış açısı getiren Habermas, tıpkı Sokrates'in dediği gibi, hiçbir şey bilmediğimize dair bir bilgi ile hareket etmek zorunda olduğumuzu ifade eder. Günümüz koşullarında, halk kitle iletişim araçlarından herhangi birini açtığı anda, devlete tavsiye veren bilim insanlarının dahi çok az şey bildiğini hayretle takip etmekteyiz. Bu olağan dışı siyasi belirsizliğin, kolektif bilinçte mutlaka iz bırakacağını söyleyen Habermas, neredeyse tüm anayasalarda yer alan "Herkes, yaşama hakkına sahiptir!" maddesini hatırlatarak, hastaların sınıflandırılmasına ve karantina için biçilen zamana karşı çıkmaktadır. İflas eden sağlık sistemleri nedeniyle, hastanelerde yoğun bakım ünitesi bulunamamasını, kendisinin de acı bir şekilde deneyimlediği savaşta yaşanan tıbbi afet senaryolarına benzeten Habermas, kaldırabileceklerinden fazla bir sorumlulukla karşılaşan doktorların hastaları statülerine, kökenlerine ve yaşlarına göre tercih etme noktasına geldiğini ve hiçbir doktorun ölüm ve yaşam üzerine karar verme yetkisi olmadığından, bu durumun anayasada bahsi geçen eşitlik ilkesine son derece ters olduğunu hatırlatmaktadır. Bu durum deontolojinin de en temel ve en sert yasalarından birdir: asla bir insanın hayatı için bir diğerinin hayatından vazgeçilemez. Bu temel etik yasa, doktorları tıbbi kanıtların izinden gitmesi halinde tedavide başarı şansının yüksek olduğu yönünde motive etmektedir. Bir diğer biyo-politik mevzu olan, karantinanın süresi konusunda Habermas, faydacılığın hesap mantığı ile çatışma içerisine girer. Bir tarafta ekonominin canlı tutulması ile diğer tarafta yüksek ölümler yaşanmasını önleme terazisini elinde tutan siyasi liderlerin, tercihlerini ekonomiden yana değil, bireylerin hayatlarından yana kullanması gerekmektedir. Bu nedenle karantina sürecinin, bireylerin özgürlüklerini kısıtlamayacak ölçüde düzenlenmesi gerekir. Habermas, bu pandemi ile yaşananları şöyle özetlemektedir:

Kırılğan alt kültürlerde, birçok harekete geçirici ve dolayısıyla endişe verici faktörler yaşanan dünyadaki deneyimleri etkilemekte: Teknolojik değişim, iş dünyasının devam eden dijitalleşmesi, göç fenomeni, giderek artan çoğulculuk formları vb. Bu endişeler, bir yandan, toplumsal statüyü kaybetmeye yönelik yeterince gerçekçi bir korkuyla ve diğer yandan, politik güçsüzlük deneyimiyle ilişkili. Ancak, Avrupa Birliği'nin her yerinde, milliyetçi barikatların arkasına sığınmak isteyen sağcı popülizmin etkileri, her şeyden önce şu iki şeyden oluşuyor: Ulusal devletin kendi politik aksiyon kapasitesini kaybetmesiyle ortaya çıkan öfke ve gerçek bir siyasi meydan okuma karşısında bir çeşit sezgisel savunma reaksiyonu.

5.Sağlık Hizmetlerinin Piyasalaştırılması

Sağlık hizmetlerinin dönüşümü, sanayileşme, kapitalistleşme, ulus-devlet anlayışı, sosyal refah sistemleri bağlamında gerçekleşmiştir. Sağlıkın kamusal bir nitelik olarak her bireye bir vatandaşlık hakkı olarak sunulması, kamu otoritesinin güçlü ve sağlık hizmetlerinin kamu tekelinde olduğunu göstermektedir.

Ulus-devletlerin toplum sağlığı ile ilgilenmesi on altıncı yüzyıla kadar dayandırılmaktadır. On yedinci yüzyılda hızlı sanayileşme, kentleşme vb. salgın hastalıklar gibi sorunlar karşısında devletleri harekete geçirmiştir. On sekizinci yüzyılda sağlık kurumlarının sayıları gönüllüler ve vakıflar tarafından artırılmıştır. Kamusal sağlık örgütlenmelerinin görece erken oluşturulduğu Avrupa'da, devletin doktorları tam zamanlı ve maaşlı olarak istihdam etmesi ancak on dokuzuncu yüzyılda yaygınlaşmaya başlamıştır (Ulutaş, 2011, s.25). Böylece, sağlık hizmetleri kurumsallaşmaya başlamıştır. Yirminci yüzyılda, sağlık evrensellik anlamında sosyal hak olarak kabul görülmüştür.

İkinci Dünya Savaşı sonrası birikim rejimindeki değişimle, dünyanın pek çok yerinde farklı tiplerde Keynesyen refah politikalarının uygulamaya konması, kamusal sağlık hizmetlerini hemen her ülkede sosyal hak statüsüne taşımış ve pek çok ülkede evrensel sağlık hizmeti modeli oluşturulmuştur (Ulutaş, 2011, ss.25-26). 1970'lerin ortalarından itibaren küresel siyasi ve ekonomik krizler Keynesyen politikaları etkisiz bırakmıştır. Yeni dönem, Post-Fordist refah devleti ya da İşletmecî devlet gibi isimlerle anılmaktadır.

Keynesyen modelde meta-dışı bırakılan birçok unsur metalaştırılmaya başlamıştır. Özellikle sağlık gibi kamusal nitelik taşıyan hizmetlerde, örgütlenme ve idare biçimleri değiştirilmiştir. Yeni Kamu İşletmeciliği yaklaşımının hakim olduğu dönemde, kamunun hantallaştığı, kamu harcamalarının arttığı, kamu hizmetlerinin kalitesizleştıği gibi gerekçeler öne sürülerek kamu reformu amaçlanmıştır.

Yeni Kamu İşletmeciliği yaklaşımında üç özellik öne çıkmaktadır: Performansı arttırmak için güçlü bir işletme işlevi, örgütlenmelerde çok sayıda özerk kuruluşların oluşturulması ve piyasalaşma. Özelleştirmeler, taşeronlaşma başlıca dönüştürücü araçlardır. Bu yaklaşımın öngördüğu yapıda, piyasa koşullarının gerekleri yerine getirilmelidir. Performans standartları ve ölçütleri, birimlerin parçalanması, emek maliyetlerini azaltma, rekabeti artırma çabaları ve sendika gibi örgütlenmelerin işlevini azaltma Yeni Kamu İşletmeciliği yaklaşımının başlıca uygulamalarıdır.

Yeni Kamu İşletmeciliği, görüldüğu gibi sağlık hizmetlerinde piyasalaştırma ve özelleştirmeyi savunmaktadır. Özelleştirme ile, verimliliğin ve etkinliğin artacağı iddiası, bürokratik işleri kolaylaştırmak, yenilenmeyi hızlandırmak ve sağlık hizmetlerine erişimi yaygınlaştırmak adına olumlu görülebilir. Ancak, sağlık kuruluşlarının özelleştirilmesi, yatırımların ve istihdam koşullarının değişmesi anlamına gelmektedir. Kamudan özele kaynak aktararak destek ve teşvik sağlanacağı için aslında kamu otoritesi kaybolmayacaktır. Örneğin, kamu hastanelerindeki özel yataklar devlet desteği almakta, özel sağlık sigortaları ve vergi teşvikleriyle desteklenmektedir (Ulutaş, 2011, s.39).

Sağlık hizmetlerinin piyasalaştırılması ile ilgili olarak başka bir konu da, kamu hizmetlerinde mesleki dönüşümdür. Kamu çalışanları açısından, kamu hizmetlerinin piyasalaştırılması vasıfsızlaşmaya ve yönetsel, örgütsel değişimlere, iş güvencesizliğine yol açmıştır.

Pandemi ile gördüğümüz şey de bunlarla oldukça paraleldir. Hiçbir ülke fark etmeksizin, dünyadaki bütün sağlık sistemleri her yerde salgına hazırlıksız yakalanmış ve sınıfta kalmıştır. Oysaki Sars vb. birçok öncül salgından dersler çıkarılmış olmalı iken neo-liberalizm, dünya halklarını krizin ortasına korunmasız biçimde bırakmıştır. Daha da kötüsü, bütün devlet kurumları ve onlar tarafından yönetilen kaynaklar, halk yerine şirketlere ve zengin azınlığa vergi indirimleri ve daha birçok önemli fırsatla beraber gümüş tepside sunmuştur. Bugüne kadar bulaşıcı hastalıkları kar getirisi bulmadığı için önemsemeyen ilaç şirketleri, önleyici tedbirlere yatırım yapmadığı için halk sağlığı krizine hazırlanmayı çıkarlarına uygun bulmamışlardır. Ne kadar çok kişi hasta olursa, o kadar çok kazanç elde edileceği böyle bir sistemde, önleyici tedaviler hisse senetlerinin değeri yükseltmeyeceği için, kamu ortaklığında gerçekleştirilebilecek projelere sıcak bakılmamıştır. Tam da bu nedenle, bulaşıcı hastalıkların bile oldukça sınıfsal olduğu ortadadır. Hastalık arttıkça, onlara hizmet etmesi gereken işgücünün cinsiyetlerine ve etni-sitelerine baktığımızda, virüsle teması oldukça yüksek olan bu yeni işçi sınıfının ağırlıklı olarak azınlıklardan ve kadınlardan oluştuğu ortaya çıkmıştır. İşini kaybetme korkusu ile ölüm korkusu arasında seçim yapmak zorunda kalan bu kitle, beraberinde “kimin evden çalışacak kadar şanslı olduğu” sorusunu da akıllara getirmektedir. Toplumsal ayrımı şiddetlendiren bu sorun, cinsiyetçiliğin ve ırkçılığın tüm kötü özelliklerini bünyesinde barındırmaktadır (Harvey, 2020).

5.1.Sağlık Hizmetlerinin Standardizasyonu

Sağlık çalışanları tarafından benimsenen “Hastalık yoktur, hasta vardır” ilkesi, koruma, teşhis, tedavi ve rehabilitasyon sürecinde her hastanın özgün psiko-sosyal, ekonomik, biyolojik vb. koşullarının göz önünde bulundurulması gereğini ifade etmektedir (Ulutaş, 2011, s.102). Ancak, sağlık hizmetlerindeki dönüşüm, bu ilkenin geçerliliğini sorgulatmaktadır. Piyasalaşma sonucunda ortaya çıkan standardizasyon, rasyonellik ve denetim öğelerini içermektedir.

Günümüzde sağlık kurumları artık ulusal ve uluslararası akreditasyon kuruluşları tarafından belirlenen teknik standartlara göre değerlendirilmekte ve denetlenmektedir (Ulutaş, 2011, s.103). Çoğu Amerikan kökenli olan akreditasyon kuruluşları, yönetim ve bilgi sistemleri, hijyen konusu, laboratuvar hizmetleri, tedavi ve ambulans hizmetleri gibi geniş bir

çerçevede standardizasyon içermektedir. Bu standartlara erişim, “kalite” olarak algılanmaktadır.

Diğer taraftan, sağlık hizmetlerinin standardizasyonun kalite olarak algılanması, tıbbın öznelliğinin kaybolmasına neden olmaktadır. Muayeneden tedaviye kadar olan süreçte sağlık personeli, kendileri dışında belirlenmiş yönergelerin uygulayıcıları haline gelmektedir. Bu durum, sağlık hizmetlerini tek tipleştirilmektedir. Tüm tıbbi bakım görevlerinin en küçük parçalarına kadar, her bir işlem için standartların belirlenmesi, farklı bir fiyatlandırmaya ve işbölümüne tabii tutulması, sağlık çalışanlarını insandan uzaklaştırmakta ve insana yabancılaştırmaktadır (Ulutaş, 2011, s.107). Böylece, herhangi bir sağlık eylemi, metalaşma sürecinde kendine kolayca yer bulabilmektedir. Söz konusu süreçte ise, vasıfsızlaşma, işin değersizleşmesi, sağlık çalışanlarının proleterleşmesi ve profesyonelliğin kaybedilmesi gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır.

Vasıf ve vasıfsızlaşma kavramları, genellikle uzmanlaşma kavramı ile beraber kullanılmaktadır. Bir iş parçalarına ayrılmışsa ve tekrarlanıyorsa “vasıfsız” olarak kabul edilmektedir. Vasıfsızlaşma, artizanal özelliklerin kaybedilmesi, kol ve kafa emeğinin ayrılması, gerekli eğitim düzeyinin azalması, işgücünün artan oranda ikame edilebilir olması ve emek süreci üzerindeki denetimin azalması gibi göstergelerle tanımlanabilmektedir (Schaffer ve Schaffer, 2006 aktaran Ulutaş, 2011, ss.109-110). Doktorların vasıfsızlaşması ise, artizanal vasıfların kaybı ile açıklanmaktadır. Artizanal vasıfların kaybı söz konusu iken buna ek olarak verimliliğe odaklı yeni sağlık yönetim sistemi tüm sağlık çalışanlarından daha fazla vasfa sahip olmalarını, birden fazla birimde çalışmalarını beklemektedir. Bu durum, çalışanların iş tanımlarının belirsizleşmesine, görevleri ya da uzmanlık alanları dışında olan birden fazla iş yapmalarına neden olmaktadır.

Sağlık çalışanlarının proleterleşmesi meselesi ise, kamu hizmetlerinin metalaşma sürecinde ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, doktorlar proleterleşirken diğer sağlık çalışanları profesyonelleşmektedir. Profesyonelleşme, teknolojik gelişmeler ve siyasi, sosyo-ekonomik değişim içerisinde neo-liberal dünyada farklı anlamlar kazanabilen bir kavramdır. Bütün bu gelişmeler, doktorların profesyonelliklerini yitirmelerine ve vasıfsızlaşan proleter bir kitle haline gelmekte olduklarını göstermektedir. Özerkliklerini kaybetmiş, hesap verme üzerine kurulu bir profesyonellik anlayışı gelişmiştir. Standart prosedürler çerçevesinde işlerini yapmaktadırlar. Larson (1980), profesyonellerin proleterleşmesi tezini, doktorların ekonomik, örgütsel ve teknik yabancılaşmanın her üçüne de maruz kaldıklarını ileri sürerek desteklemektedir (Ulutaş, 2011, s.123). Ayrıca, Türkiye’de 5947 sayılı Üniversite ve Sağlık Personelinin Tam Gün Çalışmasına ve Bazı Yasalarda Değişiklik Yapılmasına Dair Yasa’ nın

yürürlüğe girmesi de doktorların proleterleşmesi tartışmalarına ivme kazandırmıştır (Ulutaş, 2011, s.126).

5.2.Sağlık Hizmetlerinde Teknolojik Dönüşüm

Bütün bu dönüşüm içerisinde, ortaya çıkan neden-sonuç ilişkilerinin temelinde teknoloji bulunmaktadır. Teknoloji, evrensel anlamda siyasi, ekonomi ve sosyal gelişmelerin belirleyicisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Tıbbi teknoloji ise, tıbbi bakım için kullanılan ilaç. araç ya da tıbbi veya cerrahi prosedürdür (Cook, Cook-Deegan, 1988 aktaran Ulutaş, 2011, s.133).

Teknolojinin mülkiyeti, bilgisi ve denetimi sermayenin elindedir (Ulutaş, 2011, s.134). Sağlık hizmetleri piyasalaştıkça, sağlık çalışanlarının teknoloji üzerindeki hakimiyeti azalmaktadır. Örneğin, doktorlar bugün hangi testlerin hastane tarafından yapılacağına, hangi ilaçların piyasaya sürüleceğine ve masrafların ne kadarının sigorta kapsamında olacağına karar verememekte ancak hangi testlerin yapılması gerektiğini ve hangi reçetelerin yazılacağını belirleyebilmektedir.

Tıbbi teknolojiadaki gelişmeler, çok sayıda hastalığın tedavisinde ilerlemeyi getirmiştir (Ulutaş, 2011, s.137). Yeni tetkik cihazlarının geliştirilmesi, ilaç teknolojisinin ilerlemesi teşhis ve tedavi süresini azaltmıştır. Ancak, buradaki sorun teknolojik ilerleme değil, teknolojinin hangi amaçlarla geliştirildiği, kullanıldığı ve mülkiyetinin kime ait olacağıdır.

Sonuç

Foucault'nun tehlikeler çağı adını verdiği günümüzün liberal toplumlarında, insanlar hayatlarını ve yaşadıkları zamanla birlikte tüm geleceklerini de tehlike olasılığı olarak algılamaya şartlandırılmıştır. Bu durum on dokuzuncu yüzyılda yaşanan gelişmelerle beraber başlamış olsa da, Avrupa'nın en büyük travmalarından birinin yaşandığı, on yedinci yüzyılda da geçerlidir. O dönemin halet-i ruhiyesine şekil veren veba salgını, tüm halkların hayal edebileceği en büyük tehditti. Günümüzde aynı şeyleri yaşadığımızı görme şansı olmayan Foucault, mahşerin dört atlısının on dokuzuncu yüzyıl ile kaybolduğunu, bunun yerini ise gündelik yaşam pratiklerindeki tehditlerin aldığını söylemekteydi. Düşünürü göre, hastalık ve hijyenle ilgili yürütülen devlet kampanyaları yozlaşma korkusu etrafında dönmektedir. "Korku, liberalizmin şartıdır" diyen Foucault, tehlike kültürünün yokluğunda, liberalizmin varlığını sürdürmeyeceğine işaret etme gayretindedir. Bugün de yine kitle iletişim araçlarından herhangi birini açtığımızda maruz kalacağımız haber akışlarında, aynı korku kültürünü görürüz. Toplumunu bilinçlendirmek yerine halk üzerinde korku yaratarak, onların iradelerini gasp etme gayesi taşıyan bu tür bir habercilik anlayışı, söz konusu biyo-politik

saldırıyı gerçekleştiren ellerin ürünüdür elbette. Tam bu noktada, bu salgın ya da saldırı ile mücadele etmeyi lokal ölçekte gerçekleştirilebilmenin formülünü arayacak olduğumuzda Foucault'nun kullandığı temel kavramlardan biri olan “yönetim sanatı” kavramı ile karşılaşırız. Bu kavramı tartıştığı derslerinde düşünür, cüzzam ve veba salgınlarında toplumdan dışlanan hastaların içeride tutulmasını bir başka kavramla ifade edecek olursak “büyük kapatılma” ya maruz kalmalarını, yönetim sanatının tam zıddı olarak gördüğünü ifade eder. Yani burada bir yönetilememe durumu söz konusudur. Klasik çağda icat edildiğini düşündüğü devlet ya da aile gibi iktidar teknolojilerinin, çocukları, delileri, fakirleri, işçileri ve tüm hastaları yönetecek şekilde tasarlandığını ifade etmektedir. Zaten Foucault, yukarıda verdiğimiz haber örneğinde olduğu gibi, yönetim denen şeyin bireylerin iradesinin nakli üzerine kurulu olduğunu savunmaktadır.

Ayrıca, sağlığın metalaşması sonucunda oluşan “sağlık talebi (ya da türetilmiş talep olarak sağlık)” , sermaye birikiminin kar sağlama yolu olarak görülmektedir. Sağlık talebi doğrultusunda tedavi ve ilaç ihtiyacı duymak kaçınılmazdır. Kapitalizmin, biyo-politika aracılığıyla elbette, sağlık talebini kalkınma üzerinden toplumsal refahın yükselmesinin ilk koşulu haline getirmiş olması önemlidir. Ancak, ülkeler arasındaki gelişmişlik düzeyi sağlık alanında da fark etmektedir. Yoksul ülkelerde, sağlık talebi bir “sağlık hakkı”⁴ olarak görülse bile zengin ülkelerdeki gibi “sektörleşme” den söz etmek pek mümkün değildir. Sağlık sektörleşmesinin ya da sağlık kapitalizminin varlığı hissedilmemesine rağmen, söz konusu ülkelerde gerçek bilimsel ilerlemeler yaşanmaktadır. ABD tıp alanında “dünya lideri” olarak sunulurken, gerçekte sadece sağlıktaki piyasa başarısızlığında liderliği elinde bulunduruyor: Devasa ulusal gelirinin neredeyse beşte birini sağlığa ayırdığı halde, kişi başına gelir rakamlarında kendisinin ancak yirmide birine ulaşabilen komşu ülke Küba'dan bazı bakımlardan biraz daha ileri, bazı bakımlardansa daha geri sonuçlar elde ediyor (Leys, 2009,s.1). Küba'nın sağlık alanındaki gelişmişliği, koruyucu sağlık politikalarının etkinliğine bağlanmaktadır.

Sadece ülkeler arasında değil, bir toplumdaki sınıflar arasındaki sağlık talebi ve sağlık hakkı anlayışı ve bu alanın işleyişi de farklıdır. Kapitalizmin, ve dolayısıyla biyo-politikanın, her zaman başarılı olarak kendini ayakta tutma aracı sınıfsal eşitsizliği yönetmek olmuştur. Bu yönetim emek piyasasının seyirindeki ücret-kar dengesini bozarak ve sosyal güvenlik, kamu hizmetleri vb üzerinde sermayenin etkisini arttırarak gerçekleşmektedir. Sağlık kapitalizmi de bu yollarla yaygınlaştırılmıştır. Yoksul insanların daha fazla maruz kaldığı,

⁴ Sağlık hakkı, her şeyden önce insan hakkıdır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'de Anayasa vb. bu hak tanınmıştır.

enfeksiyonlar, beslenme yetersizliği, kronik hastalıklar ve yaralanmalar gibi bedensel riskleri de doğrudan beraberinde getiren olumsuz maddi koşullar; gecikmiş veya bozuk kavramsal ya da sosyal gelişim gibi kişisel gelişim temelli sorunlar; toplumsallaşma, iş yaşamına hazırlanma ve aile yaşamı benzeri toplumsal sorunlar; ayrıca, bir araya gelerek bileşik bir etki yaratan tüm bu etmenler arasındaki etkileşim, farklı yaşlarda çeşitli hastalıkların önünü açmaktadır (Raphael, 2006 aktaran Leys, 2009, s.22).

Bu noktada, COVID-19⁵ pandemisi karşısında sağlık kapitalizminin, ve elbette ki biyo-politikanın, rotası bilinmemektedir. Hastalığa yol açan virüsün çok çabuk yayılması, semptomların değişiklik göstermesi, alınan önlemlerin yetersiz kalması, tedavi için bir ilacın bulunamaması gibi nedenler bu pandeminin küresel sağlık yönetimini de tekeli de sarsmıştır. Daha önce yaşanan küresel (veba, kolera, tifüs gibi) salgınlar, dikkatleri sağlık sektörünün tedavi ve ilaç tarafına çevirmiştir. Hızlı ve etkili tedavi arayışı içinde hastalığa çare bulmak amacı ilaç endüstrisini canlandırmıştır. İlaç endüstrisi, siyasi ve sosyo-ekonomik ilişkileri de barındırmaktadır. Sağlık kapitalizminin bu salgınlardan çıkış yolu olarak ilaç endüstrisini seçmesi, en rasyonel yoldur. İlaç endüstrisi, biyo-teknolojik gelişmelerle daha da genişlemiş; küresel kapitalist ağların kontrolünde yerini almıştır. Örneğin, 2008 yılında dünya genelinde ilaç satış tutarının 600 milyar dolar seviyesine ulaşmıştır. Bu tutarın üçte ikisini, büyük kısmı Amerika veya Batı Avrupa merkezli olan yirmi büyük şirket paylaşmıştır (Leys, 2009,s.28). 2018'de ise, dünya genelinde ilaç sanayine yönelik harcamalar 1 trilyon 200 milyar dolar seviyesinde gerçekleşmiştir.⁶

Bugün, COVID-19 pandemisinden kurtulmak için yine tedavi sürecine odaklanılmış, ilaç endüstrisinde çare aranmaktadır. Şu ana kadar aşı çalışmaları devam etmektedir. Deneysel tedaviler dahilinde anti-viral ilaçlar denenmektedir.

Diğer taraftan, hastalığın tedavisinde kullanılacak olan aşı bulunana kadar izlenen strateji, yayılma hızının yavaşlatılmasına yöneliktir. Yayılma hızının yavaşlatılması; kişisel hijyenin devamlılığı, “sosyal mesafe” nin korunması, insanların ortak dış alanlarda bulunmaması, evde karantinaya girmeleri şeklinde, siyasi erk politikası doğrultusunda, sağlanmaya çalışılmaktadır. Bu önlemlerin sosyolojik, psikolojik ve ekonomik sonuçları oluşacaktır. COVID-19 pandemisi, derin bir küresel iktisadi kriz doğuracaktır. Oluşan iktisadi kriz, yukarıda bahsettiğimiz sağlık talebi ve tedavi, ilaç ihtiyacında sınıfsal tercihlerde tekrar belirleyici olacaktır.

⁵ Yeni Koronavirüs Hastalığı hakkında ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz. <https://covid19bilgi.saglik.gov.tr/tr/> (Erişim Tarihi: 12.04.2020).

⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz. <https://home.kpmg/tr/tr/home/gorusler/2019/04/sektorel-bakis-2019-ilac.html> (Erişim Tarihi: 12.04.2020).

Türkiye’de biyo-politika, kendisini iç ve dış siyasi, ekonomik ve sosyolojik olaylar üzerinden göstermektedir. Uygulanan sağlık hizmetleri, bireylerin sosyo-ekonomik durumları ve ülkenin kalkınma politikasına bağlı olarak sınıflar bazında eşitsizlik yaratabilmektedir. İktidarların yönetim gücünü ellerinde tutma çabası, bireylerin sağlık, eğitim, haberleşme gibi temel vatandaşlık haklarını sınırlayabilmektedir. Diğer taraftan, toplum içerisinde, nadiren, genel barışı sağlayabildikleri de görülmektedir.

Küresel dünya ile temas bu noktada ayrı önem taşımaktadır. Gelişen teknoloji, hayatın her alanında etkilidir. Sağlık uygulamaları açısından teknoloji ele alındığında, bireylerin hastalıkları, sakatlıkları, hastalığa yakalanma ihtimalleri, muayene ve tedavi süreçleri daha özelleşmiştir. Bireyin sağlık hizmetlerine erişimini kolaylaştırmak amacıyla birey takip altındadır.

Kaynakça

Abdurrahman, Aydın (2016). *Giorgio Agamben: Etten İbarett İnsan ve Biyopolitika Makinesi. Biyopolitika 2. Cilt Foucault’dan Günümüze Biyopolitikanın İzdüşümleri*. Ankara: NotaBene Yayınları.

Agamben, Giorgio (2001). *Kutsal Hayat: Egemen İktidar ve Çıplak Hayat*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları

Agamben, Giorgio (2020). *L’invenzione di un’epidemia (Hayatta kalmaktan başka ahlaki değeri olmayan bir toplum nedir?)* Uni-Versus Sosyal Araştırmalar Merkezi.

Arpacı, M. (2016). Foucault, biyopolitika ve biyotarih: tarihsel çalışma alanları olarak tıp, beden ve nüfus. *ViraVerita E-Dergi, Sayı 3*, ss.80-98.

Aslantürk, H. (2016). Türkiye’de biyo-iktidar açısından sağlık hizmetleri ve kadın. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, Sayı: 3*, ss.573-595.

Baştürk, Efe (2013). *Bir Kavram İki Düşünce: Foucault’dan Agamben’e Biyopolitikanın Dönüşümü*. Alternatif Politika Dergisi, Cilt 5, Sayı 3

Baştürk, Efe (2017) Biyopolitika ve Savaşım: Foucault ve Agamben Arasındaki Ayrımın Kavramsal İçeriği. Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi, Cilt 5, Sayı 2

Baudrillard, Jean (2013). *Foucault’yu Unutmak*. Ankara: Doğu Batı Yayınları

Bayar, F. (2008). Küreselleşme kavramı ve küreselleşme sürecinde Türkiye. *Uluslararası Ekonomik Sorunlar Dergisi, Sayı: XXXII*, 25-34.

Butler, Judith (2015). *Savaş Tertipleri: Hangi Hayatların Yası Tutulur?* Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.

Butler, Judith (2018). *Kırılğan Hayat: Yasın ve Şiddetin Gücü*, Metis Yayınları, İstanbul.

Butler, Judith (2020). *Capitalism Has its Limits: discuss the COVID-19 pandemic, and its escalating political and social effects in America*, Verso Books.

Fişek, N. (1983). *Halk sağlığına giriş*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Dünya Sağlık Örgütü Hizmet Araştırma ve Araştırmacı Yetiştirme Merkezi Yayını. No.2.

- Foucault, M. (1986). *Toplumunu Savunmak Gerekir*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Foucault, M. (1992). *Hapishanenin Doğuşu*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Foucault, M. (2000). *Büyük Kapatılma*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları
- Foucault, M. (2011). *Özne ve İktidar*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları
- Foucault, M. (2012). *Cinselliğin Tarihi*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları
- Foucault, M. (2015). *Biyopolitikanın Doğuşu: College De France Dersleri (1978-1979)*. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları
- Gambetti, Zeynep (2012). *Foucault'dan Agamben'e Olağanüstü Halin Sıradanlığına Dair Bir Yanıt Denemesi*. Cogito Dergisi: Foucault Sayısı:70-71, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Habermas, Jürgen (2015). *Dans cette crise, il nous faut agir dans le savoir explicite de notre non-savoir*. Le Monde Gazetesi
- Harvey, David (2020). Anti-Capitalist Politics in the Time of Covid-19, Jacobin Magazine
- İşık, S. (2012). Foucault'da iktidar, özgürlük ve direniş. *Ekev Akademi Dergisi Cilt: 16 Sayı: 51*. ss.103-114.
- Kay, L. (1993). *TheMolecularVision of Life: Caltech, theRockefeller Foundation, andthe Rise of New Biology*. New York: Oxford University Press.
- Keyder, Ç. (2011). Giriş. *Avrupa'da ve Türkiye'de sağlık politikaları*. Ç.Keyder, N.Üsündağ, T. Ağartan, Ç Yoltar (Ed.), ss.15-35. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Kürkçü, D.D. (2013). Küreselleşme kavramı ve küreselleşmeye yönelik yaklaşımlar. *The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication – TOJDAC. Volume 3 Issue 2*.
- Lemke, Thomas. (2013). *Biyopolitika*. İstanbul: İletişim Yayınları
- Leys, C. (2009). Sağlık ve Kapitalizm. *Kapitalizmde Sağlık: Sağlıksızlık Semptomları*. İstanbul: Yordam Kitap
- Özmkas, Utku (2012). *Foucault: İktidardan Biyoiktidara*. Cogito Dergisi: Foucault Sayısı:70-71, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2011). *Proleterleşme ve Profesyonelleşme Tartışmaları Işığında Türkiye'de Sağlık Emek Sürecinin Dönüşümü*. İstanbul: Nota Bene Yayınları
- Yalçinkaya, T. (2010). *Küreselleşme sürecinin ekonomi politikaları üzerine etkilerinin analizi: türkiye örneği*. Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.

www.covid19bilgi.saglik.gov.tr/tr/ (Erişim Tarihi: 12.04.2020).

www.home.kpmg/tr/tr/home/gorusler/2019/04/sektorel-bakis-2019-ilac.html (Erişim Tarihi: 12.04.2020).

www.who.int/medical_devices/assessment/en/ (Erişim Tarihi: 01.11.2018).

Çalışma Hayatında Otizmlı Bireyler ve Aileleri Üzerine Fenomenolojik Bir Araştırma

İbrahim Efe EFEOĞLU*

Ömür KILINÇARSLAN**

Geliş Tarihi (Received): 20.06.2020 – Kabul Tarihi (Accepted): 22.10.2020

Öz

Bir spektrum bozukluğu olarak otizmi anlamaya yönelik her geçen gün artan oranda araştırma yapılmasına rağmen otizmlı bireylerin çalışma hayatına ilişkin yapılan araştırmalar oldukça sınırlıdır. Günümüzde otizmlı bireyler iş bulmak ve ailelerinden bağımsız olarak yaşamak konusunda çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu durum otizmlı bireyleri etkilediği gibi ailelerini de etkilemektedir. Ancak doğru miktarda destekle, otizmlı bireyler ücretli istihdam da dâhil olmak üzere yaşamın tüm faaliyetlerine katılma yeteneğine sahiptir. Bu fenomenolojik çalışmanın amacı otizmlı bireylerin istihdamının aileleri ve kendileri üzerinde etkilerini ailelerin deneyimleri üzerinden ortaya koyarak engelli istihdamı, otizm ve iş yerinde çeşitlilik konularında bilgi birikim düzeyini artırmaktır. Aileleri ile birlikte yaşayan ve aynı zamanda çalışma hayatında yer alan otizmlı bireylerin ebeveynleri ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Toplamda on üç ebeveyn ile yüz yüze görüşmeler sonucu elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Araştırmanın bulguları, otizmlı bireylerin istihdamının hem otizmlı bireyler hem de aileleri üzerinde önemli faydaları olduğunu göstermektedir. Aileler kendilerine daha fazla vakit ayırabilmekte, daha fazla sosyalleşebilmekte, otizmlı çocuklarıyla daha nitelikli iletişim kurabilmekte, ayrıca istihdam sonrası çocuklarının geleceğine dair daha az kaygı hissetmektedir. Otizmlı bireylerin ise ailelerine olan bağımlılıkları azalmakta, fizyolojik özelliklerinde iyileşmeler olmakta, hayatları düzene girmekte, özgüven ve sosyalleşme düzeylerinde artışlar olmaktadır. Araştırma sonuçları istihdamın otizmlı bireyler için önemini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Aile, Ebeveyn, İstihdam, Otizm.

A Phenomenological Research on Individuals with Autism and Their Families in Working Life

Abstract

Despite the increasing number of researches to understand autism as a spectrum disorder, researches on the working life of autistic individuals are highly limited. Today, autistic individuals face various difficulties in finding jobs and living independently of their families. This situation affects both autistic individuals and their families. However, with the right amount of support, autistic individuals have the ability to participate in all activities of life, including paid employment. This phenomenological study aims to increase the level of knowledge in the fields of disabled people, autism, and diversity in the workplace by revealing the effects of the employment of autistic individuals on their families and themselves through the experiences of the families. Semi-structured interviews were held with the parents of autistic individuals who live with their families and who are also at work. The data obtained as a result of face to face interviews with thirteen parents in total were analyzed by content analysis method. The findings of the study show that the employment of autistic individuals has important benefits for both autistic individuals and their families. Families can devote more time to themselves, socialize more, communicate more with their children with autism, and feel less anxious about the future of children after employment. Autistic individuals decreased their dependence on their families, improved their physiological characteristics, regulated their lives, and increased their self-confidence and socialization levels. Research results show the significance of employment for individuals with autism.

Keywords: Family, Parent, Employment, Autism.

* Doç. Dr., Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi, İşletme Fakültesi İşletme Bölümü Öğretim Üyesi, e.efeoglu@atu.edu.tr

** Arş. Gör., Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi, İşletme Fakültesi İşletme Bölümü Öğretim Elemanı, okilincarslan@atu.edu.tr

Giriş

Sayıları gün geçtikçe artan otizmlili birçok birey için iş bulmak ve özellikle liseden sonra aileden bağımsız olarak yaşamak oldukça güçleşmektedir (Gal, Landes ve Katz, 2015; Hagner ve Cooney, 2005; Waisman-Nitzan, Gal ve Schreuer, 2019; Walsh vd., 2014). Bu durum ailelerin çocuklarıyla daha fazla ilgilenmesine, çocuklarının geleceği hakkında daha fazla kaygılanmasına, daha az sosyalleşmesine neden olmaktadır (Griffiths ve ark., 2016). Bununla birlikte doğru tanı ve doğru miktarda destekle, otizmlili bireyler genellikle ücretli istihdamda dahil olmak üzere yaşamın tüm faaliyetlerine katılma yeteneğine sahiptir (Markel ve Elia, 2016). Ayrıca bazı örgütler yakın zamanda otizmlili çalışanları insan sermayesi olarak görmeye başlamışlardır (Paul, Laird ve Tune, 2016). Diğer taraftan, zihinsel engelli çalışanlar için yasal korumaların güçlendirilmesi ve şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk konularına giderek daha fazla önem vermesi, işverenlerin nöro-davranışsal rahatsızlıkları bulunan çalışanlara yönelik uyum programları geliştirmeleri konusunda artan bir baskı hissetmesine neden olmaktadır (Coetzer, 2016). Tüm bu gelişmelere rağmen otizmlili bireyler ile ilgili yapılan çalışmaların çoğunda istihdam faktörleri görmezden gelinerek sadece otizmlili çocuklarla ilgilenilmektedir (Gentry ve ark., 2012; Karst ve Van Hecke, 2012; Rapp ve ark., 2018; Romoser, 2000; Walsh ve ark., 2014). Yapılan araştırmalar genellikle çocuklarda otizmi tanımlama, tedavi ve korumaya odaklanmıştır (Seitz ve Smith, 2016). Otizmlili çocuklara yönelik yapılan bu araştırmaların önemi yadsınamaz bir gerçek olarak görünmesine rağmen bu çocukların yetişkinlik döneminde yaşadıkları ve yaşayabilecekleri sorunları anlamak konuya daha bütüncül bir açıdan bakılmasını sağlayacak ve bu kişilerin topluma kazandırılmasında önem arz edecektir. Çünkü çocuklarla kıyaslandığında çalışma yaşına gelmiş otizmlili birey, toplumda daha fazla sorunla karşılaşmakta ve buna bağlı olarak ailesinin kaygı düzeyi daha fazla artmaktadır (Top, 2009). Örneğin, az sayıda otizmlili birey formel eğitime en üst seviye olarak üniversiteye kadar devam edebilmekte, eğitim hayatları sona erdikten sonra çalışma hayatına katılamamanın da etkisiyle sosyalleşme olanaklarını eve kapanarak iyice kaybetmektedir. Bu duruma bağlı olarak bir taraftan otizmlili birey süreçten psikolojik ve sosyal açıdan olumsuz etkilenerek hastalığın semptomlarını yıkıcı düzeyde hissederken ailesi de aynı şekilde bu durumdan ekonomik, sosyal ve psikolojik olarak olumsuz yönde etkilenmektedir (Markel ve Elia, 2016). Bu bakımdan yetişkin otizmlili çocuğu olan ailelerin otizmden nasıl etkilendiklerini anlamaya yönelik daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır (Hoogsteen ve Woodgate, 2013; Woodgate, Ateah ve Secco, 2008). Benzer şekilde otizmlili bireylerin istihdam ve kariyer deneyimleri hakkında da çok az şey bilinmektedir (Baldwin, Costley ve Warren,

2014; Dreaver ve ark., 2019; Griffiths ve ark, 2016; Johnson ve Joshi, 2016; Seitz ve Smith, 2016). Bu bakımdan bu fenomenolojik çalışmanın amacı otizmlı bireylerin istihdamının aileleri ve kendileri üzerinde nasıl bir etki yarattığını ailelerin deneyim ve tecrübeleri üzerinden ortaya koyarak engelli istihdamı, otizm ve iş yerinde çeşitlilik konularında bilgi birikim düzeyini artırmaktır.

1. Kavramsal Çerçeve

Bu kısımda öncelikle otizmlı bir çocuğa sahip olmanın aileler üzerindeki etkisi ele alınmış, daha sonra otizmlı bireylerin istihdam edilebilirliği açısından konu irdelenmiştir. Bu amaçla ilgili alan yazını taranmış ve bu konuda yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

1.1. Otizm ve Aileler

Bir çocuğun doğumunun ailesi üzerinde her zaman beklenmedik etkileri vardır, ancak hiçbir etki engelli bir çocuğun doğumu gibi aile üzerinde sarsıcı bir etkiye sahip değildir (Norton ve Drew, 1994). Otizmlı bir çocuğun aileye katılması, ailenin sıra dışı davranışlarla baş etmeye çalışmasını, çocuğunun başına her an bir şey gelebileceği korkusuyla sürekli gözlem altında tutmasını ve kişisel gereksinimleri ve ailenin diğer fertlerinin gereksinimlerini gidermeye çalışmasını gerektiren yorucu ve stresli bir görevdir (Fırat, 2016; Top, 2009). Çünkü otizm, sosyal etkileşimde yaşanan sorunlar, kişilerarası sözlü ve sözsüz iletişimdeki eksiklikler ve davranışlarda sıra dışı hareket örüntüleri gibi belirtiler gösteren geniş bir gelişimsel bozukluk grubunu (American Psychiatric Association, 2013; Hendricks, 2010; World Health Organization, 2013) temsil etmektedir. Otizmlı çocuğa sahip ebeveynler, bu nedenle enerjilerinin çoğunu, genellikle yorgunluk ve tükenmeye yol açacak şekilde otizmlı çocuklarına harcamaktadır (Hoogsteen ve Woodgate, 2013).

Otizmlı çocuklara ebeveynlik yapmak çoğu zaman zorlu ve sinir bozucu bir deneyim olabilmektedir (Çam ve Özkan, 2009; Hoogsteen ve Woodgate, 2013; Woodgate, Ateah ve Secco, 2008). Özellikle otizmlı çocukların bakımı zorlu ve bitmeyen bir süreçtir. Profesyonel bakıcılarla kıyaslandığında ebeveynler çocuklarına bakarken düzenli olarak mola alma ve bu şekilde dinlenme şansına sahip olamamaktadır. Sonuç olarak, ebeveynler zaman içerisinde otizmlı çocuklarının bakımı ile ilgili sağlık ve sosyal sorunlar yaşamaktadırlar (MacDonald ve Callery, 2008). Çünkü otizmlı bir çocuğa ebeveynlik yapmak, ebeveynlerin otizmle ilgili yoğun bir bilgi ve birden fazla yeni beceri edinmelerini ve otizmlı çocuklarına ideal bir öğrenme ortamı sağlamak için yüksek düzeyde düzenli ve sabırlı olmalarını gerektirmektedir.

Otizimli çocuklara harcanan bu yüksek enerji ve çaba, ebeveynlerin kendi ruhsal ve fiziksel sağlıklarını ihmal etmelerine yol açmaktadır (MacDonald ve Callery, 2008; Hoogsteen ve Woodgate, 2013). Ayrıca otizimli çocuğu olan aileler sosyal hizmet ve desteklerin yetersizliğine bağılı olarak önemli duygusal ve ekonomik yüklerle de karşı karşıya kalmakta (Ou ve ark., 2015; Taylor ve Seltzer, 2011; World Health Organization, 2013) ve kendilerini yalnız hissetmektedir (Woodgate, Ateah ve Secco, 2008).

Easter Seals (2008), otizimli olan ve olmayan iki bin beş yüz çocuğun ebeveynleri üzerinden yaptığı araştırmada, yaşam kalitesinin otizimli çocukların ebeveynleri için otizimli olmayan çocukların ebeveynlerine göre çok daha büyük bir kaygı oluşturduğunu göstermiştir. Ayrıca araştırma otizimli çocukların ebeveynlerinin, kendilerinin ölümünden sonra çocuklarının yaşamlarını nasıl sürdürebilecekleri konusunda ciddi kaygıları bulunduğunu da göstermektedir (Easter Seals, 2008). Gray (2002)'e göre ailelerin hissettiğı bu kaygı düzeyini belirleyen ana faktör çocukların otizm seviyesidir. Çocuklarındaki otizm seviyesi artıkça ailelerin hissettiğı bu kaygı düzeyi de artmaktadır (Gray, 2002). Özkubat ve diğeri (2014) ise ebeveynlerin sahip olduğı bu kaygının sadece otizimli çocuklarına ilişkin değıl kendi geleceklerine ilişkin de olduğunu ileri sürmektedir. Daha genel ifadeyle otizimli çocuğa sahip ebeveynler açısından otizm hayatı olumsuz etkileyen ve yaşam kalitesini düşüren bir rahatsızlıktır (Güleç-Aslan, Cihan ve Altın, 2014). Çünkü otizm, aile hayatının neredeyse her alanını etkilemektedir (Norton ve Drew, 1994).

Gray (2002)'de çalışmasında belirttiğı gibi anneler babalara göre otizimden daha fazla olumsuz etkilenmektedir. Bu durum annelerin çocuk yetiştirmede daha fazla rol üstlenmesi, yabancıların olumsuz sosyal tepkilerine daha fazla maruz kalması ve kariyer olanaklarının sınırlanması gibi nedenlerle açıklanabilir (Gray, 2002). Bu bakımdan anneler açısından otizimli çocuğa sahip olmak, tüm günlerini çocuklarına adanarak geçirmek ve diğeri annelere kıyasla daha az dinlenme süresine ve daha az sosyal hayatta çeşitliliğe sahip olmak ve çocuklarının geleceğı hakkında daha yüksek kaygı düzeyine sahip olmak anlamına gelmektedir (Fırat, 2016; Töret, Özdemir, Selimoğlu ve Özkubat, 2014).

1.2. Otizm ve İstihdam

Otizimli bireyler için istihdam seçenekleri, desteklenen veya rekabetçi istihdamı içermektedir. Desteklenen istihdam otizmli bireylerin kendilerine güvenini teşvik etmekte ve bilişsel performanslarını artırmaktadır (Hendricks, 2010). Desteklenen istihdam genellikle istihdama hazırlık için eğitime, yeteneklere ve bireysel eğilimlere göre iş eşleştirmesi ve işyerinde sürekli desteği içermektedir (Nicholas ve ark., 2015). Rekabetçi istihdam ise diğer çalışanlarla otizmli çalışanlar arasında herhangi bir destekleyici faktör ayrımının bulunmadığı istihdam türüdür. İşveren tarafından hangi istihdam türü seçilirse seçilsin otizmli çalışanların yetenekleri ile yaptığı işin uyumlu olması gerekmektedir (Gal, Landes ve Katz, 2015; Hagner ve Cooney, 2005; Mawhood ve Howlin, 1999; Pence ve Svyantek, 2016).

Otizimli bireyler için istihdam toplumunun bir üyesi olmak, kaliteli bir hayat sürmek için oldukça önemli bir unsurdur (Griffiths ve ark, 2016). Fakat otizmli bireylerin istihdam edilme oranları hem Türkiye’de hem de dünyada oldukça düşüktür (Roux ve ark., 2013; Seitz ve Smith, 2016; TÜİK, 2018). Araştırma sonuçları da otizmli bireylerin kariyer fırsatlarının, genel nüfusla karşılaştırıldığında zayıf olduğunu göstermektedir (Griffiths ve ark, 2016). Örneğin Ulusal Otizm Topluluğu verilerine göre İngiltere’deki otizmli bireylerin sadece %16’sı istihdam edilebilmektedir (National Autism Society, 2016). Türkiye’de ise otizmli bireylerin sayısına yönelik kesin bir veri bulunmamakla birlikte güncel otizm prevalansı oranlarından ve TÜİK 2018 adrese dayalı nüfus sayısından hareketle 1.387.580 otizmli bireyin olduğu, 15-39 yaş arası 543.486 çalışabilir nitelikte otizmli bireyin bulunduğu tahmin edilmektedir (TÜİK, 2018). Otizmli bireylerin aileleri de düşünüldüğünde otizmin Türkiye’de yaklaşık beş milyon kişiyi doğrudan etkilediği söylenebilir. Otizmli bireyler arasındaki bu düşük istihdam, onların sosyoekonomik durumunu ve yaşam kalitelerini olumsuz yönde etkilemekte ve toplumsal düzeyde verimlilik kaybına neden olmaktadır (Jacob vd., 2015).

Otizimli bireylerin istihdam oranındaki bu düşüklüğün birçok nedeni bulunmaktadır. Bunlardan bazıları otizmli bireylerin sosyal etkileşimde yaşadıkları sorunlar, tekrarlı davranışları ve eğitim düzeyi gibi otizmli kişinin özelliklerinden kaynaklanırken bazıları da otizmlilerin çalışamayacağı yönünde yöneticilerde var olan ön yargılar gibi iş yerlerinin özelliklerinden kaynaklanıyor da olabilir (Chen vd., 2015; Roux vd., 2013). Griffiths ve ark., (2016)’na göre otizmli bireylerin çalışma ortamlarına uyum sağlamada yaşadıkları güçlükler bu istihdam oranının düşük olmasının önemli bir nedenidir. Bir diğer neden otizmli bireylerin işgücüne katılımlarını etkileyen sosyal becerilerle ilgili eksikliklerinin bulunmasıdır (Chen vd.,

2015; Hendricks 2010; Pence ve Svyantek, 2016). Örneğin, otizmli bireyler sosyal olayları anlama ve buna uygun yanıt verme, iş arkadaşları ve müşterilerle uygun ilişkileri geliştirme ve bu ilişkileri sürdürme becerileri konusunda çoğunlukla ciddi sıkıntılar yaşamaktadırlar (Chiang ve ark., 2013). Ayrıca otizmli bireyler, kendilerini savunma ve müzakere becerileri ile ilgili zorluklara da sahiptir (Quinn vd., 1992). Bu zorluklar otizmli çalışanları işyerinde olumsuz ve kötü niyetli davranışlara açık hale getirmekte ve haksız iş dağılımına neden olmaktadır (Pence ve Svyantek, 2016). Ayrıca, otizmli çalışanların istihdam oranının düşük olmasının bir diğer nedeni ise otizmli bireylerin iş bulmak için sosyal bağlantılarını kullanma olasılıklarının diğer çalışanlara oranla daha düşük olmasıdır (Baldwin ve ark., 2014).

Otizmli bireyler için uygun çalışma ortamları oluşturmak bu bireyleri ve ailelerini olumlu yönde etkileyerek toplumsal verimlilik kaybını azaltabilir (Seitz ve Smith, 2016). Wilczynski vd. (2013)'e göre otizmli bireylerin istihdamda başarılı olabilmesinin yolu otizmli çalışanlara tecrübeli bir çalışmanı mentor olarak atamaktır. Bu şekilde otizmli kişi iş ortamına daha hızlı uyum sağlayabilir ve iş performansını olumlu yönde artırabilir (Wilczynski vd., 2013). Seitz ve Smith (2016) ise yapmış oldukları çalışmada yöneticilerin ve örgütlerin otizmli çalışanlara uyum sağlayabilmesi için otizmli çalışanlarına anlayış göstermesi, esneklik tanınması, motivasyonu artırması, doğrudan iletişim kurması ve sürekli destek olması gerektiğini belirtmektedir (Seitz ve Smith, 2016).

Bazı yöneticiler, otizm konusunda yeterli bilgiye sahip olmadıkları için otizmli bireylerin istihdamı hususunda ön yargılı davranmakta ve endişe duymakla birlikte otizmli bireylerle çalışan yöneticiler, otizmli çalışanların örgütlere önemli faydalar sağladıklarını ifade etmektedir (Paul, Laird ve Tune, 2016). Otizmli bireyler, dürüstlük, tutarlılık, işe karşı düşük devamsızlık, detaylara dikkat, iş yeri entrikalarına karşı ilgisizlik, doğru görsel algı, uzun dönemli hafıza ve tekrarlayan iş ve hareketlere karşı yüksek tolerans gösterme vb. önemli niteliklere sahiptir (Gentry vd., 2012; Hagner ve Cooney, 2005; Hendricks, 2010; Scott ve diğerleri, 2019; Walsh, vd. 2014). Ayrıca otizmli çalışanların detaylara karşı dikkatleri ve yoğun odakları belirli konularda bir uzman olarak hizmet etmelerine ve daha fazla iş çıktılarını üretmelerini sağlayabilmektedir (Hagner ve Cooney, 2005; Hendricks, 2010; Parr ve Hunter, 2014; Smith vd., 1995).

Otizmli bireylerin örgütsel ortamda başarılı bir şekilde çalışabileceğine yönelik çeşitli araştırma sonuçları olmasına rağmen (bkz. Capo, 2001; Hagner ve Cooney, 2005; Hendricks, 2010), bu istihdamın otizmli bireyleri ve ailelerini nasıl etkilediğine ilişkin yeterli düzeyde

bilgi birikimin oluşmadığı görülmektedir. Dolayısıyla bu fenomenolojik çalışma otizmlili çocuğu olan ailelerin otizmle ilgili nasıl bir deneyim yaşadıklarını ve otizmlili çocuklarının istihdamı sonrası kendileri ve çocuklarındaki değişiklikleri ailelerin otizm konusundaki deneyim ve tecrübeleri üzerinden ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırmanın cevap aradığı temel sorular aşağıda bulunmaktadır:

1. Otizmlili çocuğu istihdam edilen aileler bu durumdan nasıl etkilenmektedir?
2. İstihdam edilmek otizmlileri sosyal açıdan nasıl etkilenmektedir?
3. Otizmlili çocuğa sahip olmak aileleri nasıl etkilenmektedir?

2. Yöntem

Bu araştırmada çalışma grubunu oluşturan otizmlili çocuğa sahip ailelerin kendilerinin ve otizmlili çocuklarının istihdamdan nasıl etkilendiklerine yönelik deneyimlerini ayrıntılı ve derinlemesine inceleyebilmek için nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Bu şekilde ailelerin bakış açısıyla istihdamın otizmlili bireyler açısından ne ifade ettiği de ortaya koyulabilecektir. Fenomenoloji çalışmaları, bir kavram ya da olgunun bireylerin yaşam tecrübelerindeki anlamını tanımlamaya çalışmaktadır. Fenomenoloji araştırmacıları araştırmaya katılan bireylerin hepsinde ortak olan deneyimleri betimlemeye odaklanmaktadır. Bu bakımdan araştırmacılar, araştırdığı olgu olan otizm konusunda tecrübeli ve deneyimi olan kişilerden verilerini toplamış ve tüm bu kişilerin araştırılan olguya ilişkin deneyimlerinin özünden yola çıkarak kapsayıcı bir tanımlama/tasvir geliştirmiştir. Yapılan bu tanımlama, bireylerin bu olguyla ilgili ne yaşadıkları ve nasıl yaşadıklarının detaylarından oluşmaktadır (Creswell, 2007). Bir diğer deyişle araştırmada, otizm konusunda ailelerin sahip olduğu gerçek deneyimler kelimeler ve anlamlara dönüştürülmüştür (Van Manen, 1990).

2.1. Katılımcılar ve Veri Toplama

Fenomenolojik araştırmalarda tek meşru bilgi kaynağı gerçeği doğrudan yaşayan kişilerdir (Baker, Wuest ve Todd, 1992). Bu kapsamda araştırmanın çalışma grubunun seçiminde amaçlı örneklem yöntemlerinden kartopu örnekleme ve ölçüt örnekleme yöntemleri bir arada kullanılmıştır. Ölçüt örnekleme yöntemi ile belirlenen ölçütleri sağlayan katılımcılara ulaşılmaya çalışılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Katılımcı olarak seçilebilmek için belirlenen ölçütler, otizmlili bir çocuğun ebeveyni olma ve çocuklarının en az altı aydır çalışıyor olmasıdır. Bu ölçütlerin belirlenme sebebi ise ailelerin otizmle ilgili yeterli deneyime sahip olduğu ve en az altı aylık çalışma süresi içerisinde istihdamın otizmlili çocuklar ve aileleri

üzerindeki etkilerini gözlemleyebileceği inancıdır. Kartopu örnekleme yöntemi ile bu ölçütleri sağlayan katılımcıların belirlenebilmesi için ulusal ve bölgesel otizm vakıf ve derneklerinden destek alınmıştır. Ayrıca her görüşülen kişiye çevresinde tanıdığı benzer ölçütleri sağlayan kişilerin olup olmadığı sorulmuştur. Bu kapsamda otizmlili çocuğu olan ve çocuklarının endüstriyel ortamda en az altı aydır istihdam edilen Adana'dan iki aile ile, Bursa'dan dört aile ile, İstanbul'dan iki aile olmak üzere toplam sekiz aileden on üç kişi ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Çalışmada yer alan her çalışan görüşmeye zengin bir deneyim kazandırmıştır ve her görüşmeci "bilgi zengini" olarak değerlendirilmiştir (Patton, 2014). Her aile sırasıyla A1, A2, A3, A4... A8 şeklinde isimlendirilerek gerçek kimlikleri gizlenmiştir (Bkz. Tablo 1).

Tablo 1. Katılımcıların Özellikleri ve Görüşme Süresi

	Görüşülen Ebeveyn	Eğitim Durumu	Mesleği	Görüşme süresi (dakika)
A1	Anne ve Baba	İlkokul(A) İlkokul(B)	Anne: Ev Hanımı Baba: Üretim Şefi	38 (A) 27(B)
A2	Anne ve Baba	Lisans (A) Lisans (B)	Eczacı (A) Eczacı (B)	35 (A) 25 (B)
A3	Anne	İlkokul	Ev Hanımı	46 (A)
A4	Anne	Lisans	Bankacı	35 (A)
A5	Anne ve Baba	İlkokul(A) İlkokul(B)	Anne: Ev Hanımı Baba: İşçi	A (12) B (25)
A6	Anne ve Baba	Lisans (A) Lisans (B)	Anne: Avukat Baba: Doktor	A (35) B (22)
A7	Anne	Lisans (A)	Muhasebe Uzmanı	A (32)
A8	Anne ve Baba	İlkokul (A) İlkokul (B)	Anne: Ev Hanımı Baba: İşçi	A (17) B (12)

Araştırmanın verileri görüşme tekniği ile toplanmıştır. A2, A4 ve A7 ailelerinden sadece anneler ile A1, A3, A5, A6 ve A8 ailelerinden ise hem anne hem de baba ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Ayrıca görüşmeler sırasında veri kaybını önlemek amacıyla ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Görüşme formundaki sorular, literatür okunarak oluşturulmuş ardından biri araştırma yöntemleri konusunda diğeri otizm konusunda uzman

kişilerin görüşlerine sunulmuştur. Uzmanların uyarıları sonrasında gerekli düzenlemeler yapıp görüşme formu son haline getirilmiştir. Bu haliyle görüşme formunun çalışma amaçlarına ne derece uygun olduğunu anlayabilmek için pilot görüşmeler yapılmıştır. Pilot görüşmelerde elde edilen veriler analiz aşamasında değerlendirme dışında tutulmuştur. Görüşmelerde ebeveynlerden otizmli bir çocuğa ebeveynlik etmenin kendileri için nasıl bir deneyim olduğunu ve çocuklarının istihdamıyla bu deneyimlerinin nasıl değiştiğini açıklamaları istenmiştir. Tablo 2 görüşmelerde sorulan soruları göstermektedir.

Tablo 2. Görüşmelerde Katılımcılara Sorulan Sorular

Numara	Sorulan Soru
1.	Çocuğunuzun işe başlayacağını duyduğunuzda ilk tepkiniz ne oldu?
2.	İşe başlamadan önce çocuğunuzun çalışabileceğini düşünüyor muydunuz?
3.	Ailede otizmli bir üyenin olmasının zorlukları nelerdir? Otizmli çocuğunuzun çalışması bu zorluklarla mücadelenizi nasıl etkiledi?
4.	Otizmli çocuğunuzun ücretli olarak çalışmaya başlaması hayatınızda ne gibi değişiklikler yarattı? Bu deneyimi nasıl tanımlarsınız?
5.	Otizmli çocuğunuz çalışmaya başladıktan sonra kendisinde ne gibi değişiklikler görüyorsunuz?
6.	Otizmli çocuğunuzun çalışmaya başlaması çocuğunuza olan bakış açınızı nasıl etkiledi?
7.	Otizmli çocuğunuzun çalışmaya başlaması çocuğunuzla aranızdaki iletişimi nasıl etkiledi?
8.	Otizmli çocuğunuzun çalışmaya başlaması çocuğunuzun toplumla olan ilişkilerini nasıl etkiledi?

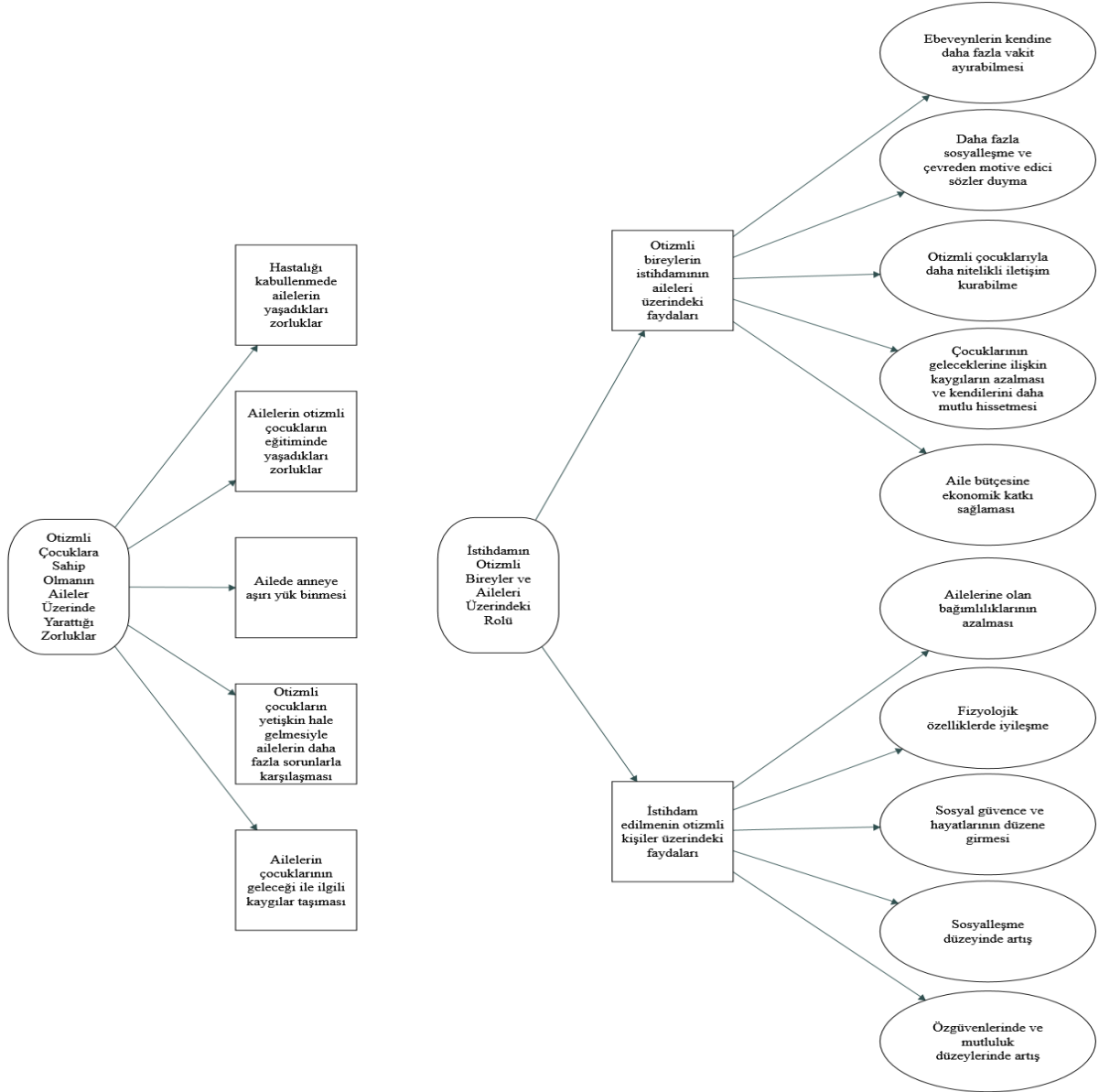
Görüşmeler gizlilik, özel hayata saygı, aldatmama/yanıltmama ve verilere sadık kalma gibi ana etik ilkelere bağlı kalınarak yürütülmüştür (Cannella ve Lincoln, 2007; Glesne, 2016). Gerçekleştirilen on üç görüşme 9 Ocak 2020 ile 8 Mart 2020 tarihleri arasında tarihleri arasında toplam üç yüz altmış bir dakika sürmüştür. Her bir görüşme ortalama yirmi sekiz dakika sürmüştür. Katılımcılardan gelen yanıtlar benzerlik göstermeye başladığı için daha fazla görüşme yapılmamıştır (Balcı, 2016; Marshall, 1996). Görüşmeler bittikten sonra analiz sonucu ortaya çıkan bulgular katılımcılara telefon yoluyla ulaşılarak katılımcı teyidi sağlanmıştır. Araştırma süreci boyunca uzman kişilerden yorum ve eleştiriler alınmış, çalışmanın güvenilirliğini artırmak için yapılan düzenlemelerde bu eleştiriler göz önünde bulundurulmuştur (Creswell ve Miller, 2000; Krefting, 1991; Seale, 1999). Araştırma verilerinin analizi kısmında analizin kodlama aşaması iki yazar tarafından ayrı ayrı gerçekleştirilmiş ve kodlamadaki tutarlılık (Weber, 1990) sağlanmıştır.

2.2. Verilerin Analizi

Nitel içerik analizinde birbirine benzer verilerin bir araya getirilerek kodlanması, sistematik bir şekilde sınıflandırılarak örüntülerin ve temaların ortaya çıkarılması ve bu şekilde metin verilerinin içeriğinin yorumlanması esastır (Hsieh ve Shannan, 2005). Veri analiz süreci dögüsel ve esnek olduğu için araştırmacılar tarafından gerekli durumlarda bir önceki aşamalara dönülmüştür. Nitel içerik analizinin ilk aşamasında ses kayıtları deşifre edilerek seksen sayfa ses dökümü bilgisayara aktarılmıştır. Ardından bu veriler karřılařtırılmalđ şekilde okunarak araştırma amacı ile ilgili olmayan veriler analiz sürecinin dışında tutulmuştur. Veri azaltılması sonrası elde kalan veriler Nvivo 12 Plus yazılımı yardımıyla defalarca okunarak kodlar oluşturulmaya başlanmıştır. Birbiriyle anlam ilişkisi bulunan kodlar bir araya getirilerek kategoriler oluşturulmuştur. Bu kategoriler arasındaki anlam ilişkisine göre temalar ortaya çıkarılmıştır. Ardından temalar, kategoriler ve kodlar arasındaki örüntüler belirtilerek elde edilen bulgular açıklanmış ve yorumlanmıştır (Creswell, 2007; Elo ve Kyngäs, 2008).

3. Bulgular

Geçekleştirilen nitel içerik analizi sonucunda elde edilen bulgular a) otizmliler için ailelerin sahip olmanın aileler üzerinde yarattığı zorluklar, b) istihdamının otizmliler ve aileleri üzerindeki rolü olmak üzere iki ana temayı ortaya çıkarmıştır. Şekil 1 bu iki temayı ve bu temayla ilişkili kategoriler ve alt kategorileri göstermektedir.



Şekil 1. Araştırma Bulguları

3.1. Otizmlilik Çocuklara Sahip Olmanın Aileler Üzerinde Yarattığı Zorluklar

Elde edilen bulgular ebeveynlerin otizmlilik çocuklara sahip olmasının beş temel alanda aile üzerinde zorluk yarattığını göstermektedir. Bu zorluklar aşağıdaki şekildedir.

a. Hastalığı kabullenmede ailelerin yaşadıkları zorluklar

Çocuklarının otizmlilik olduğunu öğrenen ailelerde ilk gösterilen tepkinin hastalığı kabullenmeme olduğu (A2, A3, A5 ve A8) görülmüştür. Bu inkâr sürecinin ailelerde hastalığa yönelik tedavi için harekete geçmekte belirli bir sürenin geçmesine neden olduğu belirtilebilir. Bu durumu A2 ve A3 aşağıdaki şekilde ifade etmekte.

“...En zoru kabullenme aşamasıydı. Niye ben diye düşünüyorsunuz, isyan ediyorsunuz. Siz de çok genç oluyorsun çocuk da çok küçük oluyor. O süreci atlattık birkaç seneyi buluyor. Ondan sonra neler yapabileceğinize odaklanıyorsunuz çocuk için en iyi olanı yapmaya çalışıyorsunuz.” (A2, Anne)

“...ilk otizmlili olduğumu öğrendiğim zaman kabul etmedim daha doğrusu kabullenemedim bile. Sonra yavaş yavaş yavaş yavaş artık dedim ki yani bu böyle bir şey ve bizim başımıza geldi bunu kabul etmemiz gerekiyor.” (A3, Anne)

Hastalığı kabullenme sürecini atlatabilen ailelerde travma sonrası büyümenin gerçekleştiği görülmektedir. Bu kapsamda ailelerin otizmle mücadele etme, otizm konusunda toplumsal farkındalığı artırmak için otizm dernekleri kurma veya bu derneklere üye olma (A3 ve A5), otizmle ilgili eğitimler alma, seminerlere katılma (A1, A6 ve A7) gibi aktif yöntemler benimsedikleri görülmektedir.

b. Ailede anneye aşırı yük binmesi

Araştırma bulgularımız, otizmlili çocuğun bakımı ve yetiştirilmesinde otizmlili çocukların annelerinin babalarına göre daha fazla sorumluluk aldığı bu durumda aile içerisinde anneler üzerinde çeşitli olumsuz yansımaları olduğunu göstermektedir. Otizmlili çocuk ile annesi arasındaki bu bağımlılık ilişkisi annenin sosyal çevreden beklediği anlayış ve desteği göremediği (A1, A3, A4 ve A8) için sosyal hayattan kopmasına (A1, A4 ve A5), çocuğuyla aşırı ilgilenmek zorunda kalmasına (A3 ve A7) ve psikolojik olarak yıpranmasına (A1) neden olmaktadır. Özellikle çalışmayan kadınların otizmden nasıl etkilendiğini A1 aşağıdaki şekilde ifade etmektedir.

“...otizmlili, ailede en fazla kadınları anneleri zorda bırakıyor. Babalar yine bir şekilde gün içerisinde dışarıda falan ama kadınlar bu yükün altında daha fazla eziliyor. Çevrelerinden kopuyorlar. İnsanların sizi anlamaması, sizin derdinizi tam olarak şey yapmıyorlar, farkında değiller. Kadında tabii bu arada eve kapanmak zorunda kalıyor, çocuğunu alıp bir yere rahatlıkla gidemiyor.” (A1, Baba)

Otizmlili çocuğa sahip annelerin bu yüklerini hafifletmek, otizmlili ile annesi arasındaki bağımlılığı azaltmak, ailelerin kendine zaman ayırmasını sağlayacak imkanlar geliştirilmesi sağlamak önemlidir. Aksi takdirde aile içi şiddetli geçimsizlikler, ailenin dağılması, boşanmalar ve tükenmişlik sendromu sonucu intihar eden anneler ile karşılaşılması olasıdır. Bu durumu A7 aşağıdaki şekilde ifade etmektedir.

“...birçok annelerimiz intihar seviyesine gelip intihar ettiler. İşte böyle kabullenmemelik bir de tabii ki bazı babaların kabullenmemesi, ağır gelmesi boşanmalar, hep bu tür şeyler ailelere ağır geldiği için parçalanmış aileler oluştu.” (A7, Anne)

c. Ailelerin otizmlili çocukların eğitiminde yaşadıkları zorluklar

Otizmlili çocuğu olan ailelerin çocuklarının eğitimi konusunda çeşitli zorluklar yaşadıkları görülmektedir. Bu zorlukların başında özel eğitim öğretmenlerinin sayısının çocuklarının eğitim aldıkları yıllarda oldukça sınırlı olmuş olması gelmektedir. Okullarda özel eğitim öğretmenlerinin olmaması ve diğer öğretmenlerin otizmi yeterince bilinmemesinden kaynaklı olarak A4 yaşadıkları zorlukları aşağıdaki şekilde ifade etmektedir.

“İlkokuldan itibaren çoğu öğretmenine önce otizmi anlattık, öğrettik sonra çocuğumuzu eğitmelerini istedik. Hep biz onlara anlattık hep böyle oldu hayatımız.” (A4, Anne)

Ailelerin çocuklarının eğitimi ile ilgili tecrübe ettiği bir diğer zorluk ise özel rehabilitasyon okullarında çocuklarıyla yeterince ilgilenilmediği şeklindedir. A6 bu durumu aşağıdaki şekilde ifade etmektedir.

“...bir rehabilitasyon öğretmeni çocuğumla ilgilenmek istediğinde önüne bir kitap veya defter bırakıp kendisi yan tarafa çekiliyordu. Oysa ben bunu istemiyordum. Çocuğum o zaman daha yeni yeni konuşmaya başladığı için hiç olmazsa onunla konuşabilme terapileri yapılabilseydi belki şimdi daha açık cümleler kurup konuşabilme yeteneği daha fazla olabilirdi. Çünkü kızım okuma yazmayı 2,5 yaşında öğrendi.” (A6, Anne)

Otizmlili çocukların eğitim hayatıyla ilgili bir diğer zorluk ise eğitim alma fırsatlarının belirli bir eğitim seviyeden sonra (genellikle lise eğitimi) bitmek zorunda kalmasıdır. Bu durumda belirli alanlarda özel yeteneği bulunan otizmlili çocukların bu yeteneklerinin körelmesine, eve kapanmalarına (A2 ve A6), sosyalleşememelerine, istihdam olanaklarının sınırlı kalmasına ve ailelerine bağımlı bir hayat sürmek zorunda kalmalarına neden olmaktadır. A3 otizmlili çocuğunun müziğe olan yeteneğine rağmen otizmlili olduğu için bu alanda eğitim alamadığını aşağıdaki şekilde ifade etmektedir.

“Biz kızımı devlet konservatuarına yazdırmak istedik. Raporu var diye almadılar... Kızım çok ağır bir otizmlili çocuk değil. Üniversiteyi de bitirebilirdi müzik alanında okumuş olsaydı. Biz başvurduk hayır dediler, raporu var, otizmlili, olmaz. Sen bunu o zaman bir kenara itiyorsun...bu çocuklar nasıl bir başarıya sahip olacaklar. İşte evde ondan sonra kapalı kalıyorlar.” (A3, Anne)

d. Otizmlı çocukların yetişkin hale gelmesiyle ailelerin daha fazla sorunlarla karşılaşması

Otizmlı çocuklar büyüdükçe aileleri çocuklarına ilişkin olarak daha fazla sorunlarla karşılaşmaktadır (A1, A3 ve A5). Bu sorunların en büyüğü otizmlı kişilerin eğitim hayatının sona ermesiyle çocuğun eve kapanması sonrasında ortaya çıkmaktadır. Bu eve kapanma otizmlı bireylerin giderek içine kapanmasına (A1 ve A8) neden olurken aynı zamanda tekrarlı hareketlerini ve öfke krizlerinin sıklığını artırmaktadır. A1 ve A5 yetişkin otizmlı bireylerin çocukluğuna kıyasla bakımının zorlaştığını aşağıdaki şekilde ifade etmektedir.

“Çocuklar hadi küçük yaşta o dönemi bir şekilde atlatıyorsun ama yetişkin bir birey oldukları zaman çok daha zor oluyor her şey” (A1, Baba)

“...eve kapandığı zaman çocukların takıntıları daha da kötüye gidiyor artıyor, hırçınlıkları öfke nöbetleri fazlalaşıyor.” (A5, Anne)

Çocukluklarına kıyasla otizmlı yetişkin bireylerin bakımlarının zorlaştığını ve ihtiyaçlarının arttığını A7 ise aşağıdaki şekilde ifade etmektedir.

“...küçük yaştaki o evrelerini zaten aileler katlanıyor ama büyüdükten sonra çok ağır oluyor her şey. Bunların giyim, kuşam, beslenmeleri daha farklı boyutları oluyor, istekleri daha fazla büyüyor, hareketleri daha farklı oluyor.” (A7, Anne)

e. Ailelerin çocuklarının geleceği ile ilgili kaygılar taşınması

Otizmlı ebeveynlerin en büyük kaygılarından birisi otizmlı çocuğun aileye aşırı bağımlı olmasından dolayı kendilerinin ölümünden sonra çocuklarının kendi yaşamlarının nasıl idame ettirebileceklerini bilememelerinden (A1, A2, A3, A5, A7 ve A8) kaynaklanmaktadır. Çocukların geleceğine ilişkin kaygılarını A1 ve A8 aşağıdaki şekilde ifade etmekte.

“...herkesin en büyük korkusu benden sonra bu çocuk ne olacak, kime emanet edecek. Kardeş bile olsa bir yere kadar taşır. İnsanların en büyük korkusu o yani.” (A1, Baba)

“...her akşam yattığım zaman düşünürdüm. Acaba ilerde ne olacak halen etkileniyorum mesela [ağlıyor]. Bugün belki biz varız ama yarın ne olacak diye...çok zor bir şey.” (A8, Anne)

3.2. İstihdamın Otizmlı Bireyler ve Aileleri Üzerindeki Rolü

Otizmlı çocuğa sahip aileler yukarıda değinildiği gibi çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır. Elde edilen araştırma bulguları otizmlı bireylerin istihdam edilmesinin bu zorlukları

hafifletebileceğini göstermektedir. Bu bulgulara rağmen otizmlı çocuğu olan ailelerin çocuklarının örgütsel bir ortamda çalışabileceğine yönelik oldukça düşük bir inanç ve tutuma sahip olduğu görülmüştür (A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7 ve A8). Otizmlı çocukları istihdam edildikten sonra A3 ve A6 otizmlı çocuklarının istihdam edilmesine olan şaşkınlık ve mutluluklarını aşağıdaki şekilde ifade etmektedirler.

“...hiçbir şekilde aklımın ucundan dahi geçmezdi öyle bir şey. Bu bizim için Allah'ın bir lütfu diyorum.” (A3, Anne)

“...ya aslında hiç aklımıza getirmiyorduk birazda hayal gibiydi yani.” (A6, Anne)

Gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış görüşmelerin analizi sonucunda otizmlı bireylerin istihdam edilmesinin hem aileleri hem de kendileri üzerinde önemli faydaları olduğu görülmektedir.

3.2.1. Otizmlı bireylerin istihdamının aileleri üzerindeki faydaları

Otizmlı bireylerin istihdamının ailelere beş temel alanda faydası bulunmaktadır. Bunlar;

a. İstihdam sonrası ebeveynlerin kendine daha fazla vakit ayırabilmesi

Otizmlı bireylerin çalıştığı saatler içerisinde ailelerin kendilerine ayıracak vakit bulabildiği (A1, A2, A6 ve A7) ve bu şekilde rahatlayabildiği görülmüştür. A1 ve A2 bu durumu aşağıdaki şekilde ifade etmektedir.

“Ben şimdi evdeyim, sürekli okullardaydım hatta beni tanıyanlar, komşular bile diyorlar çok büyük mücadele verdin şimdi biraz dinlen hakkındır falan.” (A1, Anne)

“...karı koca çalıştığımız için gün içindeki çalışma tempomuz da en azından çocuğumuzun sorumluluğu ve bakımıyla ilgili şeyleri kendi işimize odaklanarak kendi lehimize kullanabiliyoruz. O bizim için çok büyük bir avantaj oldu yani.” (A2, Anne)

b. Daha fazla sosyalleşme ve çevreden motive edici sözler duyma

Otizmlı çocuklarının iş hayatına dahil olmasıyla ebeveynleri, çocuklarının iş yerinde çalıştığı süre içerisinde kendilerine daha fazla vakit ayırmaya başlamıştır. Bu sürelerde aile üyelerinin daha fazla sosyalleşme olanağı bulduğu, bu sosyalleşme sürecinde çocuklarının örgütsel bir ortamda çalıştığını söylediklerinde sosyal çevrelerinden takdir ve motive edici sözler duydukları ve bu nedenle oldukça mutlu ve gururlu oldukları katılımcıların bazıları (A1, A2, A5 ve A8) tarafından ifade edilmiştir.

c. *İstihdam sonrası ailenin otizmlı çocuklarıyla daha nitelikli iletişim kurabilmesi*

Otizmlı bireyin iş yerinde karşılaştığı olayları ailesine anlatması, aile ile otizmlı birey arasındaki sohbet konularının artmasına neden olmuştur. Bu durumda aile üyeleriyle otizmlı birey arasındaki iletişimi artmıştır (A2, A6 ve A7). A2 otizmlı çocuğunun istihdamı sonrası kendisiyle artan iletişimini aşağıdaki şekilde ifade etmektedir.

“Tekrarlayıcı sohbetler oluyordu burada birazcık daha azaldı...Oğlum ile diyalogumuz daha çok arttı. Çünkü o burada geçirdiği günle ilgili bilgi veriyor sohbet konularımız arttı.” (A2, Baba)

d. *Otizmlı çocuklarının istihdamıyla ailenin çocuklarının geleceklerine ilişkin kaygıların azalması ve kendilerini daha mutlu hissetmesi*

Otizmlı bireyin tekrarlı davranışlarının iş yerinde aldıkları özel eğitimler sayesinde azaltılması ailelerin hayat standartlarını yükseltmiş ve ailenin otizmlı bireydeki gelişmeler karşısında mutlu olmasını sağlamıştır (A3, A4 ve A6). A3 ve A6, otizmlı çocuklarının istihdamı sonrası hissettiği mutluluğu aşağıdaki şekilde ifade etmektedir.

“Ben hala daha böyle rüyada gibiyim. Birisi dokunacak ve ben uyanacakmışım gibi geliyor. O kadar çok mutluyum, acayip huzurluyum. Çünkü kızımın ben asla bugüne kadar bir saat dahi olsa emanet etmiş değilim ama bunu başardık. O da başardı. Ben de başardım.” (A3, Anne)

“...gidip gelecek düzenli bir yeri olduğu için mutluyuz tabi ki... Üniversiteye başlasa bu kadar sevinirdik herhâlde.” (A6, Anne)

Otizmlı çocukların istihdamı ailelerinin çocuklarının geleceğine ilişkin sahip olduğu kaygı düzeylerini de azaltmıştır (A1, A2, A3, A5 ve A8). A7 otizmlı çocuğunun istihdamından sonra otizmlı çocuklarının geleceğine yönelik kaygılarının azaldığını aşağıdaki şekilde ifade etmektedir.

“...ben istihdamın onun geleceği için çok iyi olduğunu düşünüyorum.” (A7, Anne)

e. *Otizmlı bireylerin aile bütçesine ekonomik katkı yapması,*

Ayrıca otizmlı bireyler istihdam edilerek ev bütçesine katkı sağlamakta (A1, A4, A5 ve A8) ve bu şekilde ailenin devlet yardımlarına daha az bağımlı hale gelmesini sağlamaktadır. Örneğin A1 otizmlı çocuğunun işe başlamasıyla birlikte ev bütçesine yaptığı katkıyı aşağıdaki şekilde ifade etmektedir.

“...kendisi için çok güzel bir şey artı eve katkısı da olmaya başladı.” (A1, Baba)

3.2.2. İstihdam edilmenin otizmliler üzerindeki faydaları

Otizmliler bireylerin örgütsel ortamda çalışması, ailelerine olan bağımlılıklarını azaltmakta (A1, A3, A5 ve A8), takıntılı hareketler (A1, A2, A3, A4, A5, A6 ve A8) ve konuşma becerileri (A1, A2 ve A5) gibi fizyolojik özelliklerinde iyileşmeler sağlamaktadır. Ayrıca istihdam edilmeye birlikte otizmliler bireylerin sosyal güvenceye kavuştuğu (A2 ve A7), hayatlarının düzene girdiği (A2, A3 ve A6), evde kapalı kalmaktan kurtulup sosyalleşme düzeylerinin arttığı (A1, A2 ve A6) ve tüm bu kazanımların otizmliler bireylerin özgüvenini artırdığı (A1, A3, A4, A5 ve A7) ve onları mutlu ettiği (A1, A3, A4, A5 ve A8) görülmüştür. Bir bütün olarak değerlendirildiğinde otizmliler bireylerin istihdamının kendileri üzerindeki olumlu etkileri beş temel alanda incelenebilir.

a. Ailelerine olan bağımlılıklarının azalması,

Otizmliler çocukları örgütsel ortamda çalışmaya başlayan aileler, çocuklarının daha özgür hareket edebildiğini ve kendilerine olan bağımlılıklarının azaldığını belirtmektedir. Aileye olan bağımlılığın azalması otizmliler bireylerin anneye olan bağımlılığını da azaltmıştır (A1, A3, A5 ve A8). Otizmliler çocuklarının istihdam edildikten sonra kendilerine olan bağımlılıklarının azalmaya başladığını A1 ve A5 aşağıdaki şekilde ifade etmektedir.

“...şu anda bizim gibi ailelerin en büyük sevinci çocuklarının bağımsız olarak bir şeyler yapabilmesi. Yani bu yaşa kadar çocuğum tek başına kalmamıştı. Buraya geldiğinden beri şimdi bağımsız olarak, bir normal insan gibi işe gelip gidebilmesi bile bizim için büyük bir şey yani.” (A1, Anne)

“Çocuğumdan ayrı yaşamayı öğrendim çünkü biz hep ikimiz yapışık ikizler gibiydik. Her yerde onunlaydım, evde onunla, dışarıda onunla. Ne bileyim nereye gidersek gidelim hep birlikteyiz. Ama şu an kendi başına bir şeyler yapabiliyor.” (A5, Anne)

b. Fizyolojik özelliklerde iyileşme,

Otizmliler bireylerin evde kapalı bir şekilde kalması takıntılı hareketlerini artırmaktadır. Ancak istihdam edilmeleriyle birlikte evde kapalı kalmış olmanın yaratmış olduğu takıntılı hareketlerin azalmaya başladığı görülmüştür (A1, A2, A3, A4, A5, A6 ve A8). A8 otizmliler çocuğunun çalışmaya başlamasıyla birlikte takıntılı davranışlarının azaldığını aşağıdaki şekilde ifade etmektedir.

“...eve kapandığı zaman çocukların takıntıları daha da kötüye gidiyor artıyor, hırçınlıkları öfke nöbetleri fazlalaşiyor. Çalışmaya başladığı için bu konuda rahatsız, yani takıntıları azalıyor. Üzerindeki stresi atıyor yani.” (A8, Anne)

Ayrıca desteklenen istihdam modeliyle iş koçları nezaretinde çalışan otizmli bireylerde takıntılı hareketlerinde azalma da sağlanmıştır. Bu durumu A6 aşağıdaki şekilde ifade etmektedir.

“...düzeltmesi gereken davranışlarla ilgili yaptıkları listeyi bizimle paylaştıklarında evet dedik bunlar kendi kendine tekrarlar ...bir sürü şeyleri vardı. Bunları teker teker işaretleyerek hepsini belli bir seviyeye indirdiler. Bu da tabii bizim hayat kalitemizi ciddi bir şekilde artırmış oldu.” (A6, Baba)

Otizmli bireylerin istihdamının kendileri üzerinde bir diğer önemli fizyolojik etkisi, otizmlilerin konuşma yeteneğinde meydana gelen olumlu değişiklikleridir (A1, A2 ve A5). A5 çocuğunun istihdam sonrası konuşma yeteneğinde meydana gelen olumlu değişiklikleri aşağıdaki şekilde ifade etmektedir.

“...konuşma kelimelerinin uzamasını sağladı tek tek cümleler halinde konuşurken şimdi kelimeleri birleştirdi ve güzel konuşma yeteneğine sahip olmak üzere ... yani her şeyiyle değişti çocuğum.” (A5, Anne)

c. İstihdamla birlikte gelen sosyal güvence ve hayatlarının düzene girmesi

Otizmli bireylerin istihdam edilerek sosyal güvence kapsamına dahil olması kendilerine önemli bir fayda sağladığı ve bu şekilde ailelerinin çocuklarının geleceğine ilişkin kaygılarını azaltmada önemli bir unsur olduğu söylenebilir (A2 ve A7). A7 istihdamın otizmli çocuğuna sağlayacağı erken emeklilik fırsatı ile ilgili düşüncesini aşağıdaki şekilde ifade etmektedir.

“...resmi olarak da sigortalı olarak çalışıyor. Dolayısıyla özürülü raporundan dolayı da belli bir emeklilikle ilgili avantajları var; daha kısa sürede emekli olma şansı olacak.” (A7, Anne)

Otizmli bireylerin çalışmaya başlaması aynı zamanda hayatlarının düzene girmesine, kendilerini sorumluluk altında hissetmelerine yol açmıştır (A2, A3 ve A6). Ayrıca otizmli bireylerin çalışma hayatına girmesi uyku saatlerinin de düzene girmesine yol açmıştır. Otizmli bireyler, iş yerine gitmek için erken kalkmakta, iş yerinde çalışıp yorulmakta ve eve geldiklerinde ise makul bir saate uyumaya yönelmektedir (A2 ve A6). A3 otizmli çocuğunun örgütsel ortamda çalışmaya başlamasıyla birlikte kendisinde değişen bazı davranışları aşağıdaki şekilde ifade etmektedir.

“Şimdi mesela çocuğum bir sorumluluk altına girdiğini hissediyor. Akşam erken yatıyor yatmadan önce diyor ki erken yatmalıyım sabah işe gideceğim. Sabah mesela saat beş buçukta kalkıyor ki böyle bir şeyi önceden yaptırılmazdık. Uyumayı çok severdi, en geç uyanma saati 1 ile 1.30 arasındaydı ama şimdi...uyanıyor, kalkıyor, kahvaltısını aceleyle yiyip, üstünü başını giyiyor ve koşa koşa servise yetişmeye çalışıyor.” (A3, Anne)

d. Sosyalleşme düzeyinde artış

Otizmlili bireyler istihdam edildikten sonra iş ortamında sosyalleşme olanaklarına kavuşmuştur. İş ortamındaki çalışanlarla olumlu bir sosyalleşme süreci geçirmişlerdir (A1, A2 ve A6). Örneğin A2 otizmlili çocuğunun sosyalleşme düzeyinin arttığını aşağıdaki şekilde ifade etmektedir.

“Burayı ziyaret ettiğimizde görüyorum. Hemen hemen hepsi ile arkadaş olmuş vaziyette hepsini ismen biliyor. Onlarda çocuğuma çok iyi davranıyorlar ve onlarda hani onunla hep şakalaşıyorlar, konuşuyorlar. Dolayısıyla burada geçirdiği saatlerde bir kere hayata katılmış oluyor...mesela servis grubu sabah altıda çorbacıda buluşmak için davet ediyorlar çorbacıya gidiliyor. Efendim Bursaspor maçları stadyuma davet ediliyor oraya gidiliyor. Dışarıda yemeğe falan bu fabrikanın organizasyonlarının haricinde. Bir dost arkadaş grubu olmuş oluyor aralarına.” (A2, Baba)

e. Özgüvenlerinde ve mutluluk düzeylerinde artış

Otizmlili bireylerin istihdam sonrası hayatlarının düzene girdiği, sosyalleşme düzeylerinin arttığı görülmüştür. Tüm bu etkenler otizmlili bireylerin özgüvenlerini ve mutluluk düzeylerini artırmıştır (A1, A3, A4, A5, A7 ve A8). A3 ve A8 otizmlili çocuklarının işe başladıktan sonra yaşadıkları mutluluğu aşağıdaki şekilde ifade etmektedir.

“...çok mutlu, çok istekli, kendine güveni geldi. Ben bir şeyler yapıyorum, ben bir işe yarıyorum gibi bir güveni geldi... daha mutlu, daha huzurlu. Kendine güveni daha fazla.” (A3, Anne).

“...mutlu yani onu seziyoruz kendisi mutlu, daha çok istekli bir şekilde gelip gidiyor.” (A8, Anne)

4. Tartışma, Sonuç Ve Öneriler

Bu fenomenolojik çalışmanın amacı otizmlili çocuğu olan ailelerin nasıl bir deneyim yaşadıklarını ve otizmlili çocuklarının istihdamı sonrası kendileri ve çocuklarındaki değişiklikleri ailelerin deneyimleri üzerinden ortaya koymaktır. Elde edilen bulgular neticesinde, otizmlili bireylerin istihdam edilmesinin hem kendileri hem de aileleri üzerinde çeşitli faydaları olduğu görülmüştür. Bu faydaların anlaşılabilmesi için öncelikle otizmlili bir çocuğa sahip olmanın aileler açısından nasıl bir deneyim olduğu ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda ilk olarak ailelerin çocuklarının otizmi kabullenmede zorluk yaşadıkları (bkz. Karst ve Van Hecke, 2012; Top, 2009), aile içerisinde çocuğun bakımı ile ilgili anneye aşırı yük bindiği (bkz. Gray, 2002), otizmlili çocukların eğitiminde zorluklar yaşandığı (bkz. Altun ve Kasım, 2019), otizmlili çocuklar büyüdükçe ailelerinin daha fazla zorlandığı ve ailelerin çocuklarının geleceği hakkında kaygı düzeylerinin yüksek olduğu (bkz. Gray, 2002) görülmüştür.

Ailelerin çocuklarının otizmlili olduğunu kabullenememesinin boşanma oranları ve aile içi geçimsizliği artırdığı yönündeki araştırma bulguları Karst ve Van Hecke (2012)'nin düşünceleriyle tutarlı görünmektedir. Öte yandan otizmlili çocuklara sahip bazı ebeveynlerin bu durumdan ötürü birbirine duygusal olarak daha yakınlaştığı da görülmektedir (Freedman, Kalb, Zablotsky ve Stuart, 2012). Bu durum ailelerin sahip olduğu ekonomik güç, eşlerin birbirine duyduğu sevgi ve saygı ve sahip oldukları kişilik özellikleri ile çocuklarındaki otizm seviyesindeki farklılıklar ile açıklanabilir.

Araştırma bulgularına paralel olarak Top (2009) yaptığı çalışmada, otizmlili çocuğu olan ailelerin çocuklarına otizm tanısı konulmasını kabullenmekte zorluk yaşadıklarını, otizmlili çocuklarının uygunsuz davranışlarına karşı sosyal çevrelerinden anlayış göremedikleri için kendilerini sosyal yaşamdan soyutladıklarını belirtmektedir (Top, 2009). Gray (1993; 1997)'de benzer şekilde birçok otizmlili çocuğa sahip ebeveynin, kendilerini ve ailelerini sosyal temaslardan izole ederek, çocuklarının sosyal ortamdaki davranışlarının tuhaf bulunmasını önlemeye çalıştığını ve bu nedenle kendini eve kapattıklarını belirtmektedir (Gray, 1993; 1997). Woodgate, Ateah ve Secco (2008) ise ailelerin kendine uyguladığı bu tecridin toplumsal olarak otizm konusundaki anlayışsızlıktan ve bilgisizlikten kaynaklandığını dile getirmektedir.

Otizmlili çocuklara sahip ailelerin yaşam deneyimleri fenomenolojik bir yaklaşımla araştıran Hoogsteen ve Woodgate (2013) ailelerin çocuklarının ihtiyaçlarına yoğun şekilde odaklandıkları sonucuna ulaşmıştır (Hoogsteen ve Woodgate, 2013). Bu sonuç, araştırma

bulgularımızdan olan otizmlili çocukla aileleri arasındaki bağımlılığa işaret etmektedir. Çam ve Özkan (2009) da benzer şekilde otizmlili çocukların otizmi hafif düzeyde bile olsa ebeveynlerine bağımlili olduklarını belirtmektedir. Dolayısıyla araştırmamızda ulaştığımız otizmlili çocukların ebeveynlerine aşırı bağımlili olduğu yönündeki sonuçlarla bu düşünceler tutarlılık halindedir.

Otizmlili çocuklar büyüdükçe ailelerinin daha fazla zorlandığı ve geleceğe yönelik kaygı taşıdıkları yönündeki araştırma bulguları Gray (2002)'nin zaman geçtikçe çocuklarının geleceği hakkında ailelerinin daha fazla kaygı duymaya başladığı yönündeki düşünceleriyle paraleldir. Bu durum çocukların iyileşebileceğine yönelik ailenin sahip olduğu inançların zamanla azalması, otizmlili çocuğun aileye getirdiği psikolojik yıpranma, çocuklarının gelecekte nasıl hayatlarını idame ettirebileceklerine yönelik ailelerin artan kaygıları ve çocukların bakımının giderek zorlaşması ve ihtiyaçlarının artması ile açıklanabilir.

Annelerin babalara oranla otizmden daha çok etkilendiği ve daha fazla sorumluluk aldığı yönündeki araştırma bulguların ise, katılımcı seçiminde annelere babalara kıyasla daha fazla ağırlık veren çeşitli araştırmalar (Çam ve Özkan, 2009; Doğan vd., 2016; Hoogsteen ve Woodgate, 2013; Meral ve Cavkaytar, 2014) dikkate alındığında literatürde bir karşılığı olduğu düşünülmektedir. Annelerin babalara göre otizmlili çocuğundan daha olumsuz etkilendiğine yönelik daha açık bir sonuç Fırat (2016)'ın çalışmasında karşımıza çıkmaktadır. Fırat (2016) yapmış olduğu çalışmada otizmlili çocukların annelerinin babalarına kıyasla daha fazla depresyon ve kaygı yaşadıklarını bu durumun da Türk toplumunun gelenekleri içerisinde annenin aldığı sorumluluğun daha fazla olması nedeniyle ortaya çıkmış olabileceğini belirtmektedir. Avşaroğlu (2012)'da zihinsel engelli olan çocukların ebeveynleri üzerinde yapmış olduğu çalışmada annelerin sosyal ortamlarda yaşadıkları durumluk kaygı düzeyi ve sürekli kaygı düzeylerinin babalara göre yüksek olduğunu belirtmektedir.

Bu çalışmanın literatüre yaptığı en önemli katkı ise, ailelerinin otizmlili çocukları ile yaşadıkları sıkıntıların çocuklarının istihdamıyla azalabilecek olmasıdır. Otizmlili bireylerin istihdamı ile aileler kendilerine daha fazla vakit ayırabilmekte, daha fazla sosyalleşebilmekte, otizmlili çocuklarıyla daha nitelikli iletişim kurabilmektedir. Ayrıca ebeveynlerin çocuklarının istihdamı sonrası onların geleceğine ilişkin sahip oldukları kaygıları da önemli ölçüde azalmakta ve kendilerini mutlu hissetmektedirler.

Araştırmanın literatüre katkı sağlayacak bir diğer önemli sonucu, otizmlili bireylerin istihdamının kendileri üzerinde de çeşitli faydalarının olmasıdır. Otizmlili bireylerin istihdamı, bu bireylerin ailelerine olan bağımliliklerini azaltmakta ve fizyolojik özelliklerinde iyileşmeler

sağlamaktadır. Ayrıca istihdam ile otizmliler sosyal güvence sistemine dahil olmakta, hayatları düzene girmekte ve sosyalleşme düzeylerinin artış yaşanmaktadır. Tüm bu olumlu gelişmeler sonucunda otizmliler bireylerin özgüvenlerinde ve mutluluk düzeylerinde artış olduğu görülmektedir.

Bunlara ilaveten, otizmliler bir çocuğa sahip olmak aile ekonomisine ciddi bir yük oluşturabilirken otizmliler istihdamı bazı ailelere ekonomik açıdan olumlu katkılar da sağlamaktadır. Otizmliler çocuğa sahip olmak ebeveynlerden birisinin otizmliler çocukla sürekli ilgilenmesini gerektirdiği için iş yaşamlarını olumsuz yönde etkileyip ailede gelirin azalmasına yol açmaktadır (Top, 2009). Özellikle annelerin otizmliler çocuğuyla olan aşırı bağımlılığı kendilerini iş hayatından ve kariyer olanaklarından koparmıştır. Gray (2002) yapmış olduğu boylamsal çalışmada otizmliler çocuğu olan ailelerde annelerin babalara oranla daha az kariyer olanağına sahip olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde Baker ve Drapela (2010)'da otizmliler çocuğa sahip annelerin babalara kıyasla kariyer olanaklarının daha kısıtlı olduğunu belirtmektedir. Garey (1999)'e göre de ABD'deki erkeklerin aksine, kadınların "hem çalışan hem de anne" olmayı seçemedikleri, kadınlar için bu durumun sıfır toplamlı bir oyun olduğunu (Garey, 1999) belirtmektedir. Bir diğer değişle, otizmliler çocuğu olan ailelerde özellikle annelerde kariyer olanaklarının sınırlı olması yirmi birinci yüzyılın en önemli sosyalleşme alanı olan işyerlerinden (Garey, 1999) bu bireyleri koparmaktadır. Ancak otizmliler çocuklarının istihdam edilmesiyle birlikte çocuklarına harcadıkları zamanının (Hoogsteen ve Woodgate, 2013) en azından çocuklarının çalıştığı zamanlarda kendilerine vakit ayırarak, sosyalleşerek geçirebilmekte ve bir süreliğine de olsa rahatlama (MacDonald ve Callery, 2008) sağlamaktadırlar.

Ebeveynler için öncelikli bir endişe, kendilerinin ölümünden sonra otizmliler çocuklarının yaşamını nasıl idame ettirebilecekleridir. Bir diğer ifadeyle otizmliler çocuklarının bağımsız olarak nasıl yaşayabilecekleri ve eğer mümkünse nasıl istihdam edilebilecekleridir (Griffiths ve ark, 2016). Araştırma sonuçları açık bir şekilde göstermektedir ki otizmliler bireylere istihdam konusunda yeterli destekler sağlandığında çalışabilecekler, ailelerine olan bağımlılıkları azalacak ve topluma bir birey olarak kazandırılacaklardır. Ayrıca otizmlilerin istihdamı ailelerin kendilerine daha fazla vakit ayırabilmesini, daha fazla sosyalleşebilmesini, çocuklarının geleceği hakkında daha az kaygılanmalarına, ekonomik olarak rahatlamlarına ve otizmliler çocuklarıyla daha nitelikli iletişim kurabilmesine yardımcı olmaktadır.

Tüm bu çalışma sonucunda ebeveynlere, eğitimcilere ve işverenlere aşağıdaki önerilerde bulunulabilir.

- Ebeveynler çocuklarına konulan otizm teşhisini kabullenmek için profesyonel destek almalıdır. Bu şekilde ebeveynler açısından kabullenme süreci olabildiğince kısa tutulup otizmle mücadele etmeye bir an önce başlanılabilir.
- Woodgate, Ateah ve Secco (2008)'ın belirttiği gibi ebeveynlerin daha fazla sosyalleşebilmeleri için otizm konusunda toplumsal bilinç ve farkındalık artırılmalıdır.
- Otizmlı çocuğa sahip annelerin yüklerini hafifletmek, otizmlı ile annesi arasındaki bağımlılığı azaltmak, ailelerin kendine zaman ayırmasını sağlayacak imkanların geliştirilmesini sağlamak önemlidir. Bunun için otizmlı çocuğun bakımıyla ilgili olarak babaların da en az anneler kadar otizmlı çocuklarıyla ilgilenerek anneleri rahatlatmaları gerekmektedir. Bunun için aileleri bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmaları yapılmalıdır. Bu bağlamda eğitimcilerin ailelerle iletişim konusunda da deneyimli olması önemli olacaktır.
- Otizmlı bireylerin almakta oldukları eğitimin niteliğini artırmak onların daha kolay iş hayatına girmelerine yardımcı olacaktır. Bu nedenle özel rehabilitasyon okullarında otizmlı çocuklarla ne düzeyde ilgilenildiği ve bu çocukların gelişimini gösteren raporların tutulması ve bu kurumların yetkililer tarafından sıkı bir şekilde denetlenmesi gerekmektedir. Ayrıca otizmlı çocukların eğitimi sağlayan özel eğitim öğretmenlerinin sayısının artırılması da gerekmektedir. Çünkü okullarda özel eğitim öğretmenlerinin olmaması ve diğer öğretmenlerin otizm konusunda yeterince bilgi sahibi olmaması otizmlilerin eğitiminde çeşitli sorunlara neden olmaktadır.
- Belirli alanlarda özel yeteneği bulunan otizmlı çocukların yeteneklerinin körelmemesi için yeteneklerinin küçük yaştan itibaren keşfedilebileceği şekilde eğitim sisteminin düzenlenmesi gerekmektedir.
- Otizmlı çocuğa sahip ebeveynlerin özellikle de annelerin çocuğuyla olan aşırı bağımlılıkları onları iş ve kariyer hayatından uzaklaştırmaktadır. Dolayısıyla bu kişilere özel daha esnek çalışma koşullarının oluşturulması gerekmektedir.
- Otizmlı bireylerin istihdamında destekli istihdam modeli uygulanarak otizmlilerin yaşam becerilerinin artırılması ailelerin çocuklarının geleceğine yönelik kaygılarını azaltacaktır. Ayrıca örgütlerde otizmlı çalışanların istihdamına yardımcı olabilecek örgüt içi süreçlerin iyileştirilmesi de istihdamı kolaylaştıracaktır.

Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da birtakım sınırlılıklar söz konusudur. İlk olarak, nitel araştırmanın doğasından kaynaklandığı üzere araştırma sonuçlarını genelleme ihtiyacı yoktur. Bunlar sadece benzer bağlamlara aktarılabilir (Marshall, 1996). Dolayısıyla elde edilen sonuçlar yalnızca bu sekiz ailenin tecrübeleri ile sınırlıdır. Bir diğer sınırlılık, çalışmanın kesitsel olarak tasarlanması nedeniyle zaman içerisinde aile üyelerinin deneyimlerindeki farklılaşmayı göremememizdir. Konuya ilgi duyan araştırmacılar ileride yapacak oldukları çalışmalarda otizmlili bireylerin kardeşlerini de örnekleme dahil ederek otizmin aileler üzerindeki etkilerini daha kapsamlı görmemizi sağlayabilir. Araştırma sonuçları ışığında konunun toplumsal faydaları düşünüldüğünde, engelli istihdamı, otizm ve iş yerinde farklılıkların yönetimi konularına ilgi duyan araştırmacıların bu alana daha fazla yönelmesi gerektiği söylenebilir.

Kaynakça

- Altun, T., Kasım, Ş. (2019). Otizmle Yolculuk: Otizimli Çocuklara Sahip Ailelerin Çocuklarının Eğitimine Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 19 (42), 11-40.
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*. 5th Edition, Washington, DC: American Psychiatric Association.
- Avşaroğlu, S. (2012). Zihinsel yetersizliğe sahip çocuğu olan anne-babaların kaygı düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 9(1), 533-549.
- Baker, D. L., & Drapela, L. A. (2010). Mostly the mother: Concentration of adverse employment effects on mothers of children with autism. *The Social Science Journal*, 47(3), 578-592.
- Balcı, A. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler*, 12. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.
- Baldwin, S., Costley, D., & Warren, A. (2014). Employment activities and experiences of adults with high-functioning autism and Asperger's disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44(10), 2440-2449.
- Cannella, G. S., ve Lincoln, Y. S. (2007). Predatory vs. dialogic ethics: Constructing an illusion or ethical practice as the core of research methods. *Qualitative Inquiry*, 13(3), 315-335.
- Capo, L. C. (2001). Autism, employment, and the role of occupational therapy. *Work*, 16(3), 201-207.
- Chen, J. L., Leader, G., Sung, C. Ve Leahy, M. (2015). Trends in Employment for Individuals with Autism Spectrum Disorder: A Review of the Research Literature. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, 2(2): 115-127.
- Chiang, H. M., Cheung, Y. K., Li, H., & Tsai, L. Y. (2013). Factors associated with participation in employment for high school leavers with autism. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 43(8), 1832-1842.
- Coetzer, G. H. (2016). Researching Autism Spectrum Disorder in the Workplace: Lessons Learned from Researching the Relationship between Adult Attention Deficit Disorder and Organizational Behavior. *Journal of Business and Management*, 22(1), 39-70.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*, Second Edition, California: Sage Publications.

- Creswell, J. W. ve Miller, D. L. (2000). Determining Validity in Qualitative Inquiry. *Theory Into Practice*, 39(3): 124-130.
- Çam, O., Özkan, Ö. (2009). Otistik Çocuk Sahibi Ailelerin Yaşam Kalitelerinin İncelenmesi, *Öz-Veri Dergisi*, 6, (2), 1425–1438.
- Doğan, Y., Özdemir, S., Selimoğlu, Ö. G., Töret, G., Özkubat, U., ve Duman, A. T. C. (2016). Otizm spektrum bozukluğu olan ve normal gelişim gösteren çocuklarda anne-çocuk etkileşiminin karşılaştırılması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 17(01), 79-96.
- Dreaver, J., Thompson, C., Girdler, S., Adolfsson, M., Black, M. H., & Falkmer, M. (2019). Success Factors Enabling Employment for Adults on the Autism Spectrum from Employers' Perspective. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 1-11.
- Easter Seals. (2008). Living with Autism Study. Erişim Tarihi: 23.05.2020, <https://www.easterseals.com/explore-resources/living-with-autism/study.html>
- Elo, S. & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing*, 62(1), 107-115.
- Fırat, S. (2016). Otistik çocukların anne-babalarının depresyon ve kaygı düzeyleri. *Cukurova Medical Journal*, 41(3), 539-547.
- Freedman, B. H., Kalb, L. G., Zablotsky, B., & Stuart, E. A. (2012). Relationship status among parents of children with autism spectrum disorders: A population-based study. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 42(4), 539-548.
- Gal, E., Landes, E., & Katz, N. (2015). Work performance skills in adults with and without high functioning autism spectrum disorders (HFASD). *Research in Autism Spectrum Disorders*, 10, 71-77.
- Garey, A. I. (1999). *Weaving work and motherhood* (Vol. 105). Temple University Press.
- Gentry, T., Lau, S., Molinelli, A., Fallen, A., & Kriner, R. (2012). The Apple iPod Touch as a vocational support aid for adults with autism: Three case studies. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37(2), 75-85.
- Glesne, C. (2016). *Becoming qualitative researchers: An introduction*. Pearson. One Lake Street, Upper Saddle River, New Jersey 07458.

- Gray, D. E. (2002). Ten years on: A longitudinal study of families of children with autism. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 27(3), 215-222.
- Gray, D. E. (1993). Perceptions of stigma: The parents of autistic children. *Sociology of Health & Illness*, 15(1), 102-120.
- Gray, D. E. (1997). High functioning autistic children and the construction of “normal family life.” *Social Science and Medicine*, 44(8), 1097-1106.
- Griffiths, A. J., Giannantonio, C. M., Hurley-Hanson, A. E. ve Cardinal, D. N. (2016). Autism in the workplace: Assessing the transition needs of young adults with autism spectrum disorder. *Journal of Business and Management*, 22(1),5-22.
- Güleç-Aslan, Y., Cihan, H., & Altın, D. (2014). Otizm Spektrum Bozukluğu Tanılı Çocuk Sahibi Annelerin Deneyimleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(50), 96-111.
- Hagner, D., & Cooney, B. F. (2005). “I do that for everybody”: Supervising employees with autism. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 20(2), 91-97.
- Hendricks, D. (2010). Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32(2), 125-34.
- Hoogsteen, L., & Woodgate, R. L. (2013). Centering autism within the family: A qualitative approach to autism and the family. *Journal of Pediatric Nursing*, 28(2), 135-140.
- Hsieh, H. F. & Shannon, S.E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative Health Research*, 15(9), 1277-1288.
- Jacob, A., Scott, M., Falkmer, M., & Falkmer, T. (2015). The costs and benefits of employing an adult with autism spectrum disorder: A systematic review. *PloS one*, 10(10).
- Johnson, T. D., & Joshi, A. (2016). Dark clouds or silver linings? A stigma threat perspective on the implications of an autism diagnosis for workplace well-being. *Journal of Applied Psychology*, 101(3), 430.
- Karst, J. S., & Van Hecke, A. V. (2012). Parent and family impact of autism spectrum disorders: A review and proposed model for intervention evaluation. *Clinical Child and Family Psychology Review*, 15(3), 247-277.
- Krefting, L. (1991). Rigor in Qualitative Research: The Assessment of Trustworthiness. *The American Journal of Occupational Therapy*, 45(3), 214-222.

- MacDonald, H., & Callery, P. (2008). Parenting children requiring complex care: a journey through time. *Child: Care, Health and Development*, 34(2), 207-213.
- Markel, K. S., & Elia, B. (2016). How human resource management can best support employees with autism: future directions for research and practice. *Journal of Business and Management*, 22(1), 71-85.
- Marshall, M. N. (1996). Sampling for Qualitative Research. *Family Practice*, 13(6): 522-525.
- Mawhood, L., & Howlin, P. (1999). The outcome of a supported employment scheme for high-functioning adults with autism or Asperger syndrome. *Autism*, 3(3), 229-254.
- Meral, B. F., ve Cavkaytar, A. (2014). Otizmli Çocuk Ailelerinin Aile Yaşam Kalitesi Algıları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(3), 1363-1380.
- National Autism Society. (2016). Government must tackle the autism employment gap (27 October 2016). Erişim Tarihi: 23.5.2020 , <https://www.autism.org.uk>
- Nicholas, D. B., Attridge, M., Zwaigenbaum, L., & Clarke, M. (2015). Vocational support approaches in autism spectrum disorder: A synthesis review of the literature. *Autism*, 19(2), 235-245.
- Norton, P., & Drew, C. (1994). Autism and potential family stressors. *The American Journal of Family Therapy*, 22(1), 67-76.
- Özkubat, U., Özdemir, S., Selimoğlu, Ö. G., & Töret, G. (2014). Otizme yolculuk: Otizmli çocuğa sahip ebeveynlerin sosyal destek algılarına ilişkin görüşleri. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(1), 323-348.
- Parr, D. P., Hunter, S. T. (2014). Enhancing work outcomes of employees with autism spectrum disorder through leadership: Leadership for employees with autism spectrum disorder. *Autism*, 18(5), 545-554.
- Patton, M. Q. (2014). *Qualitative research and evaluation methods: Integrating theory and practice*. Sage publications.
- Paul, J. B., Laird, M. D., & Tune, S. (2016). Autism at work: Calvin's journey of living and working with autism. *Journal of Business and Management*, 21(2), 103-116.
- Pence, S., & Svyantek, D. J. (2016). Person-Organization Fit and Autism in the Workplace. *Journal of Business and Management*, 21(2), 117-133.

- Ou, J. J., Shi, L. J., Xun, G. L., Chen, C., Wu, R. R., Luo, X. R., ... ve Zhao, J. P. (2015). Employment and financial burden of families with preschool children diagnosed with autism spectrum disorders in urban China: results from a descriptive study. *BMC Psychiatry*, 15(1), 3.
- Quinn, J. M., Sherman, J. A., Sheldon, J. B., Quinn, L. M., & Harchik, A. E. (1992). Social validation of component behaviors of following instructions, accepting criticism, and negotiating. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 25(2), 401-413.
- Rapp, A., Cena, F., Castaldo, R., Keller, R. ve Tirassa, M. (2018). Designing technology for spatial needs: Routines, control and social competenes of people with autism. *International Journal of Human-Computer Studies*, 120(December):49-65.
- Romoser, M. (2000). Malemployment in autism. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 14, 246-247.
- Roux, A. M., Shattuck, P. T., Cooper, B. P., Anderson, K. A., Wagner, M., ve Narendorf, S. C. (2013). Postsecondary employment experiences among young adults with an autism spectrum disorder. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 52(9), 931-939.
- Sandelowski, M. (1995). Sample size in qualitative research. *Research in Nursing & Health*, 18(2), 179-183.
- Scott, M., Milbourn, B., Falkmer, M., Black, M., Bölte, S., Halladay, A., ... ve Girdler, S. (2019). Factors impacting employment for people with autism spectrum disorder: A scoping review. *Autism*, 23(4), 869-901.
- Seale, C. (1999). Quality in Qualitative Research. *Qualitative Inquiry*, 5(4): 465-478.
- Seitz, S. R., & Smith, S. A. (2016). Working toward neurodiversity: How organizations and leaders can accommodate for autism spectrum disorder. *Journal of Business and Management*, 22(1), 135-152.
- Smith M., Belcher, R.G., ve Juhrs, P.D. (1995). *A Guide to Successful Employment for Individuals with Autism*. Baltimore, MD: Paul H. Brookes Publishing.
- Taylor, J. L., ve Seltzer, M. M. (2011). Employment and post-secondary educational activities for young adults with autism spectrum disorders during the transition to adulthood. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 41(5), 566-574.
- Top, F. Ü. (2009). Otistik çocuğa sahip ailelerin yaşadıkları sorunlar ile ruhsal durumlarının değerlendirilmesi: niteliksel araştırma. *Çocuk Dergisi*, 9(1), 34-42.

- Töret, G., Özdemir, S., Selimoğlu, Ö. G., & Özkubat, U. (2014). Otizmli çocuğa sahip olan ebeveynlerin çocuklarının günlük yaşam özellikleri, günlük oyun etkileşimleri, problem davranışlar ve iletişim stillerine ilişkin görüşleri. *Ege Eğitim Dergisi*, 15(1), 1-44.
- TÜİK. (2018). Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları. Erişim Tarihi 10 Ağustos 2019, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1059.
- van Manen, M. (1990). *Researching lived experience: Human science for an action sensitive pedagogy*. London, Canada: Althouse
- Waisman-Nitzan, M., Gal, E., & Schreuer, N. (2019). Employers' perspectives regarding reasonable accommodations for employees with autism spectrum disorder. *Journal of Management & Organization*, 25(4), 481-498.
- Walsh L., Lydon, S., & Healy, O. (2014). Employment and vocational skills among individuals with autism spectrum disorder: Predictors, impact, and interventions. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, 1(4):266-75.
- Weber, R. P. (1990). *Basic content analysis* (No. 49). Sage Publications.
- Wilczynski, S. M., Trammell, B., & Clarke, L. S. (2013). Improving employment outcomes among adolescents and adults on the autism spectrum. *Psychology in the Schools*, 50(9), 876-887.
- Woodgate, R. L., Ateah, C., & Secco, L. (2008). Living in a world of our own: The experience of parents who have a child with autism. *Qualitative Health Research*, 18(8), 1075-1083.
- World Health Organization. (2013). Meeting report: autism spectrum disorders and other developmental disorders: from raising awareness to building capacity: World Health Organization, Geneva, Switzerland 16-18 September 2013.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, 10. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Döviz Piyasası Baskı Endeksi ve Kriz Göstergelerinin Tahmini: Türkiye Uygulaması

Murat AKKAYA*

Geliş Tarihi (Received): 29.04.2020 – Kabul Tarihi (Accepted): 02.11.2020

Öz

Döviz piyasası, bir ülke parasının başka bir ülke parası ile işlem gördüğü piyasa olarak tanımlanmaktadır ve bu piyasa farklı ülkelerin para birimlerinin değiştirildiği küresel pazar haline gelmiştir. Döviz krizi, döviz kurunun kısa bir süre boyunca önemli ölçüde değer kaybettiği bir durumdur. Döviz krizleri hem teorik hem de ampirik olarak kapsamlı bir ekonomik literatüre konu olmuştur. Bu nedenle, finansal piyasalar üzerindeki baskı derecesini ölçmek ve krizleri öngörmek için sinyal yaklaşımına göre endeksler oluşturulmuştur. Sinyal yaklaşımında, bir değişkenin bir krizden önceki dönemde belirli bir eşik değerinin ötesine geçmesi durumunda krizin meydana gelebileceği konusunda bir erken uyarı sinyali verdiği düşünülmektedir. Bu çalışmanın ana amacı Kaminsky ve Reinhart, (1999) tarafından geliştirilen Döviz Piyasası Baskı Endeksi'nin Ocak 1999 – Aralık 2019 döneminde Türkiye için geçerliliğinin araştırılmasıdır. Ayrıca, Döviz Piyasası Baskı Endeksi kullanılarak finansal krizlere neden olabilecek öncü göstergelerin Logit model ile belirlenmesidir. Model 7 istatistiki olarak anlamlı çıkmıştır ve de açıklama gücü istendiği gibi yüksek olmuştur. Modelde yer alan değişkenlerden Borsa İstanbul 100 Getiri Endeksi (BIST), İç Borç Stoku (İBS) ve Yurtdışı Yerleşiklerin Hisse Senedi Portföyü (YYHSP) ile Döviz Piyasası Baskı Endeksi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır

Anahtar Kelimeler: *Döviz Piyasası Baskı Endeksi, Öncü Göstergeler, Logit Model, Türkiye*

Index of Currency Market Turbulance and Estimation of Crisis Indicators: Turkey Case

Abstract

The foreign exchange market is defined as the market where one country currency is traded in another country currency, and this market has become the global market where the currencies of different countries are exchanged. The currency crisis is a situation in which the exchange rate has significantly depreciated over a short period of time. Currency crises have been the subject of a comprehensive economic literature, both theoretically and empirically. Therefore, indices are created according to the signal approach in order to measure the degree of pressure on financial markets and to predict crises. According to the signal approach, it is thought that a variable gives a warning signal that a crisis may occur if a variable goes beyond a certain threshold level in the period before a crisis. The main purpose of this study to investigate the validity of the Index of Currency Market Turbulance developed by Kaminsky and Reinhart (1999) for Turkey in the period January 1999 - December 2019. Also, leading indicators causing financial crises in relation with the Index of Currency Market Turbulance are determined using the Logit model. Model 7 is statistically significant and the explanatory power is high as expected. There is significant relationship between Index of Currency Market Turbulance and the Borsa Istanbul 100 Return Index (BIST), Domestic Debt Stock (IBS) and the Stock Portfolio of Non-Residents (YYHSP) in the model.

Keywords: *Index of Currency Market Turbulance, Leading Indicators, Logit Model, Turkey*

* Doç. Dr., T.C. İstanbul Arel Üniversitesi, Uluslararası Ticaret Finans Bölümü muratakkaya@arel.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7071-8662.

Giriş

Döviz piyasası, yatırımcıların etkileşimlerini ve anlaşmalarını nasıl, nerede ve ne zaman kapatacakları ile ilgili düzenlemelerini içeren bir yabancı para ticareti ağıdır. Döviz piyasası, yabancı para biriminin (Dolar, Euro veya Pound gibi) yerel para birimi ile işlem gördüğü piyasa olarak tanımlanmaktadır ve bu piyasa farklı ülkelerin para birimlerinin değiştirildiği küresel pazar haline gelmiştir. Döviz piyasası, modern bilgi ve telekomünikasyon teknolojisi ile oldukça entegre olan ve merkezi olmayan bir ağıdır. Bir para biriminin değeri döviz kuru üzerinden başka bir para birimi ile karşılaştırılmasıyla belirlenir. Döviz piyasasında en çok işlem gören başlıca para birimleri Euro (EUR), ABD doları (USD), Japon yeni (JPY), İngiliz sterlini (GBP) ve İsviçre frangıdır (CHF). Uluslararası Döviz Piyasası ise dünyanın dört bir yanında bulunan katılımcıların farklı para birimlerini alıp sattıkları bir pazardır. Katılımcılar arasında bankalar, şirketler, merkez bankaları, yatırım yönetimi firmaları, finansal riskten korunma fonları, perakende forex brokerleri ve bireysel yatırımcılar bulunmaktadır. Döviz piyasası bir ekonomide çok önemli roller oynamaktadır. Uluslararası ölçekte mal, hizmet ve finansal araçların fiyatlarının karşılaştırılmasını ve para otoritelerinin döviz kuru ve para politikaları izlemesini sağlamaktadır. Ayrıca, dış ticaretin gelişmesine katkıda bulunarak satın alma gücünün belirli bir ülke ile yurt dışındaki ülkeler arasında aktarılmasına izin vermektedir. Finansal küreselleşmeyle birlikte iç ve dış finansal piyasalar birbirine bağlanmış ve tek bir küresel piyasa oluşmuştur.

Döviz krizi ise bir ülkenin para biriminin döviz değerine yönelik spekülative bir saldırıdır. Bu durum keskin bir değer düşüklüğüne veya yetkilileri döviz rezervleri satmaya ve para birimi savunmak için iç faiz oranlarını yükseltmeye zorlamaktadır. Döviz veya parasal krizler, İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde büyük sanayileşmiş ülkeler arasındaki Bretton Woods anlaşması döneminde ve 1970'lerin başlarındaki Bretton Woods'un çöküşünden sonrada uluslararası para sisteminin bir özelliği olmuştur. Döviz krizleri hem teorik hem de ampirik olarak kapsamlı bir ekonomik literatüre konu olmuştur. Birinci nesil modellerde sabit bir döviz kuru rejiminin çöküşü, sürdürülemez maliye politikasından kaynaklanmaktadır. Klasik birinci nesil modeller, Krugman (1979) ve Flood ve Garber (1984) modellerinden oluşmaktadır. Birinci nesil bir modelin temel bileşenleri, satın alma gücü paritesi, bütçe kısıtlamaları, açıkların zamanlaması, para talebi fonksiyonu, hükümetin sabit döviz kurundan vazgeçme kuralı ve kriz sonrası para politikası ile ilgili varsayımlarıdır. İkinci nesil modeller genellikle kendi kendini gerçekleştiren beklentiler nedeniyle spekülative atakların meydana gelebilmesi için birden fazla denge sergilemektedir (Obstfeld, (1994), Obstfeld (1997), Velasco, (1996)). İkinci nesil

modellerin mantığı; politika yapıcılar para birimini savunmanın maliyetini ve faydalarını tartarlar ve bunu yapmanın maliyetleri faydaları aşarsa bir döviz kuru hedefinden vazgeçmek isterler. Ülkenin döviz kuru hedefini sürdürmek isteyip istemediğine dair şüphelerle spekülasyon bir para birimi saldırısı gerçekleşebilir ve başarılı olabilir. Bunun nedeni, iç faiz oranlarının yükseltilmesi gibi belirli bir döviz kuru seviyesini savunmak için uygulanan politikaların, ekonomik faaliyeti ve / veya banka fonlama maliyetlerini artırarak savunma maliyetlerini de artırabilmesidir. Daha yüksek faiz oranları zaten zayıf iç istihdamı veya bankacılık sektörü koşullarını kötüleştirirse, spekülasyon bir saldırı daha başarılı olacaktır. Üçüncü nesil modellerin tanımlanması daha zordur, ancak genellikle finansal piyasalardaki ve bankacılık sistemlerindeki çarpıklıkların parasal krizlere nasıl yol açabileceğine odaklanır. Üçüncü nesil modeller devalüasyonlarla ilişkili bilanço etkilerini vurgulamaktadır. Temel düşünce, gelişmekte olan ülkelerdeki bankaların ve firmaların döviz cinsinden borç almaları ve yerel para biriminde borç vermeleri nedeniyle bilançolarında açık döviz pozisyon taşımalarıdır. Bankalar ve firmalar bu durumda kredi riski ile karşı karşıyadır. Çünkü gelirler, fiyatı döviz cinsinden değerlendirilen takas dışı malların üretimiyle ilgilidir. Bankalar ve firmalar da kısa vadeli borçlanma ile uzun vadeli projeleri finanse ettiklerinden likidite şoklarına maruz kalmaktadır (Burnside, 2008). Mishkin (1996), yükümlülüklerinin büyük bir kısmı yabancı para cinsinden olan bankaların pozisyonunun, bir devalüasyon meydana geldiğinde daha da zayıflayabileceğini savunmaktadır. Diğer üçüncü nesil modeller, finansal serbestleşme ve özel sektör yükümlülüklerinin hükümet garantilerinin krizlere yol açabilecek ahlaki tehlike ve sürdürülemez mali açıklar üretebileceğini vurgulamaktadır. Dooley (2000) ve Burnside vd. (2004), bankacılık sistemine verilen örtük veya açık hükümet garantilerinin bankaları dış borç almaya ve bankacılık sisteminin de saldırılara açık hale gelmesine yol açtığını savunmaktadır. Kırılgan bankacılık sektörü, buna karşılık, yerel faiz oranlarını yürüterek kuru savunma görevini zorlaştırmakta ve sonunda yerel para biriminin çökmesine yol açabilmektedir.

Uluslararası iktisatta imkansız üçlü (bazen kutsal üçlü veya trilemma) ilkesine göre, sermaye serbestçe hareket edebildiğinde, bir ülkenin aynı anda sabit veya yönetilen bir döviz kuru ve bağımsız bir iç para politikası, yani iç faiz oranlarının kontrolü olamaz. İmkansız üçlünün sonucu 1990'ların üç büyük parasal krizi olan 1992-93'teki Avrupa Para Sistemi'ne (EMS) spekülasyon saldırı, 1994-95 Meksika pezosu krizi ve 1997-98 Asya krizidir (Glick ve Hutchison, 2013) Asya'daki gelişmeler, yatırımcıların özellikle Rusya ve Türkiye başta olmak üzere, kronik mali dengesizliklerle karakterize edilen diğer gelişmekte olan pazarlara olan güveni baltalamıştır. Rusya'daki sıkıntılar 1999 başlarında Brezilya'da bir para krizinin

patlamasını ve özellikle Arjantin gibi diğer Latin Amerika ekonomileri için bazı olumsuz bulaşma etkilerini tetiklemiştir. Dünyada yaşanan gelişmeler ve makroekonomik sıkıntılar nedeniyle Türkiye 2001 yılında tekrar bir döviz krizi yaşamıştır. 2008’de yaşanan küresel kriz sonucunda küresel likiditenin bollaşması ile gelişen piyasalar rahatlamıştır. Ancak, Türkiye 2018 yılının 10 Ağustosunda yeniden bir atakla karşılaşmıştır.

Döviz krizlerinin nedenlerini mali dengesizlikler, cari açık, döviz kurunun aşırı değerlenmesi, spesifik döviz kuru rejimlerinin rolü, bankacılık ve kurumsal sektörlerdeki yapısal zayıflıklar ve siyasi istikrarsızlar oluşturmaktadır. Bir merkez bankası tarafından para talebindeki artışı aşan hızda tedavüle para sürülüyorsa, oluşan mali açık er ya da geç resmi rezervlerin tükenmesine ve para biriminin çökmesine yol açmaktadır. Cari açık krizi, cari bir hesabı kötüleştiren, dış rezervleri azaltan ve nihayetinde devalüasyona yol açan fazla harcama ve paranın aşırı değerlenme döngüsünü içermektedir. Dış ortamdaki değişimler, yerel arz yönlü şoklar, politikaya bağlı nedenler (örneğin döviz kuru temelli enflasyonla mücadele programının sınırlı kredibilitesi), döviz kuru üzerinde yukarı yönlü baskı yaratan büyük yabancı sermaye girişi vb nedenlerle döviz kurunda aşırı değerlendirme olabilir (Sasin, 2001). 1995 – 1999 arasındaki krizler (Meksika, Tayland, Malezya, Kore, Filipinler, Endonezya, Rusya, Ukrayna ve Brezilya) döviz kuru rejimlerinin örnekleridir ve bu rejimler parasal krizler yaratmıştır. Asya krizleri, özellikle büyük finansal şirketlerin ekonomiye hâkim olduğunda uygun kurumsal yönetişimin önemini göstermiştir. Bankacılık ve kurumsal sektörlerdeki yapısal zayıflıklar ve siyasi istikrarsızlıklar da krize sebep olmaktadır. Piyasa aracıları yetkililerin finansal sistemin çökmesini önleyeceklerini ve parasal genişleme ile sorunu çözebileceklerini düşünürler. Bu durum döviz kuru istikrarından vazgeçmeye göre daha yüksek enflasyonun tercih edilmesi anlamına gelmektedir. Bundan dolayı, yerli yatırımcılar bankalara koşmakta, mevduat çekmekte ve sonra bu parayı güçlü bir para birimine dönüştürmektedir. Bu, döviz kuru üzerinde bir baskı oluşturmakta ve genellikle devalüasyona yol açmaktadır. Sonuç olarak, bir bankacılık krizine yol açarak kredi ilişkilerini bozar, yerli şirketlerin konumunu kötüleştirir ve ekonomik bir yavaşlamaya neden olur. Bu nedenle, potansiyel kayıpları önlemek için, hükümetler keskin bir devalüasyonu gerçekleştirerek mümkün olduğunca çabuk ekonomik düzelmeyi seçmektedir. Bu senaryo en son 2000–2001 yılında Türkiye’de gözlemlenmiştir. Siyasi istikrarsızlık/kırılgnlık kavramı çok çeşitli durumları içermektedir. Bunlar dış veya iç askeri çatışmalar gibi dramatik olaylar olabildiği gibi, bazı ülkelerdeki hükümetler ile yürütme ve yasama organları arasındaki çatışma gibi kronik anayasal sorunları da içerebilmektedir (Dabrowski, 2002). Döviz krizleri genellikle bankacılık krizleri gibi diğer finansal krizlerle

ilişkilendirilir. Bu ikiz krizlerin ortaya çıkması, bir dizi nedensel kanala atfedilebilir: bir para birimi krizine yol açan bir banka krizi, bir banka krizine yol açan bir para birimi krizi veya ortak nedensellik (Akkaya ve Kantar, 2019). Döviz krizleri, yabancı sermaye girişlerinin ani durması, sermaye çıkışlarındaki keskin artışlar ve egemen borç temerrütleri gibi diğer finansal krizlerle ilişkilendirilebilir.

Ampirik literatürde döviz krizleri için farklı tanımlar kullanılmıştır. Bazı çalışmalarda dar bir kriz tanımı kullanılmaktadır, yani döviz kurunda önemli bir değer kaybıyla sonuçlanan başarılı bir saldırı. Eichengreen vd. (1994), bir para birimi krizini belirli bir para birimine karşı ani bir güven azalması olarak tanımlamaktadır. Frankel ve Rose (1996), ise bir yılda para biriminin nominal olarak en az yüzde 25'lik bir devalüasyonu ve önceki yıla göre de yüzde 10'luk bir düşüş olarak tanımlamaktadır. Milesi-Ferretti ve Razin (1998), yüzde 25 değer düşüklüğüne ek olarak, bir önceki yıla göre devalüasyon oranında en az iki katına ve bir önceki yıl yüzde 40'ın altında bir orana ihtiyaç duyan bir tanım kullanılmaktadır. Kamin ve Rogers (1996), döviz kuruna dayalı istikrar politikalarının enflasyondaki düşüş sürecinin hızlandırılmasında yararlı olduğunu, ancak bu durumun aşırı değerlenmiş döviz kurlarına ve büyük cari açıklara yol açtığını belirtmiştir. Bu faktörler, döviz kurlarının sabitlenmesini zorlaştırmaktadır. Enflasyonla mücadele programı uzadıkça maliyeti yükselecektir ve de sıkı bir para politikasına daha fazla bağımlılık getirmektedir. Bu koşullar altında, döviz kurunu korumak için sıkı bir para politikası parasal tepki işlevinde bir değişimi gerektirmekte ve bu da ekonomiyi olumsuz şoklara karşı daha savunmasız hale getirmektedir. Frenkel (1997) ayrıca, sermaye piyasalarının geniş olduğu dünyada, yanlış oranlarda sabitlemeyi sağlayacak yeterli resmi rezervin olmadığını ve ekonomiyi makroekonomik temellerdeki hatalardan koruyabilecek döviz kuru politikası bulunmadığını vurgulamaktadır. Bununla birlikte, para birimi krizleri genel olarak tahmin edilebilmektedir. Ekonometrik modellerin panel veya ülkelerin kesitlerindeki tarihsel veriler kullanılarak krizler herhangi bir doğruluk derecesinde öngörebilmektedir. Ancak, para politikanın kriz riskine karşı olası endojenliği krizlerin öngörülebilirliğini de sınırlayabilmektedir.

Bazı çalışmalar döviz krizlerini açıklamak için daha geniş bir tanım olarak endeksler kullanılmaktadır. Endekste bir miktar eşğin üzerindeki değişiklikler krizi temsil etmektedir. Finansal piyasalar üzerindeki baskı derecesini ölçmek ve krizleri öngörmek için sinyal yaklaşımına göre oluşturulmuş Spekülatif Basınç Endeksi (Eichengreen, Rose ve Wyplosz, 1996), Döviz Piyasası Baskı Endeksi (Kaminsky ve Reinhart, 1999), Bankacılık Sektörü Kırılganlık Endeksi (Kibritçioğlu, 2003) ve Aşırı Risk Endeksi (Ural ve Balaylar, 2007)

bulunmaktadır. Eichengreen vd. (1994), döviz kuru baskı endeksinin (DBE) döviz kuru, resmi rezervler ve faiz oranındaki değişimlerin ağırlıklı bir ortalaması olan yabancı para birimine göre ölçülmesi ile oluşturulmasını önermiştir. Kriz, DBE'nin aşırı bir değere ulaşmasıyla, yani örnek ortalamanın üzerinde standart sapmanın katı olarak tanımlanmaktadır. Döviz kuru baskı endeksindeki ağırlık, bileşenlerin farklı dalgalanmalarından kaynaklanır ve ağırlıklar her ülke için farklıdır. Örnek ortalama ve temel standart sapma da ülkeler arasında farklılaştırılabilir. Sinyal yaklaşımına göre, bir değişkenin, bir krizden önceki dönemde belirli bir eşik seviyesinin ötesine geçmesi durumunda bir krizin meydana gelebileceği konusunda bir uyarı sinyali verdiği düşünülmektedir. Bu yaklaşıma, Kaminsky vd. (1998) öncülük etmiştir. Öncü göstergeler iç makroekonomik değişkenler, dış sektör değişkenleri, kamu maliyesi, küresel değişkenler ve kurumsal/yapısal değişkenler kategorilerine ayrılmıştır. Erken uyarı göstergelerini araştırmanın bir sonraki adımı değişkenlerin davranışlarını araştırmaktır. İhracat, aşırı değerli reel efektif döviz kuru, GSYİH büyümesinin yavaşlaması, geniş paranın (M2) döviz rezervlerine ve hisse senedi fiyatlarına yüksek oranı, bu değişkenlerin eşik değerlerini aştığı sonraki yirmi dört ay içinde bir para krizinin meydana gelebileceğine dair güvenilir sinyaller vermektedir. Endeksin çıkış noktası, para birimine bir saldırı olması durumunda, döviz kurunun değer kaybetmesi veya merkez bankasının döviz kurunu desteklemek için döviz satmasıdır.

2008–2009 küresel mali krizi, birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomilerin para birimlerinde ciddi düşüslere yol açtığından mali kriz dönemlerini gözleme olasılığını ölçmek için kullanılan model olan erken uyarı sistemlerinin performansını tasarlama ve değerlendirme konusundaki ilgi tekrar canlanmıştır. Ağustos 2018'de Türkiye'de yaşanan kur atağı ve son günlerde Corona Virüsü nedeniyle uluslararası döviz ve hisse senedi piyasadaki yoğun oynaklık nedeniyle sinyal yaklaşımı çalışmasının yenilenmesinin faydalı olacağı düşünülmüştür. Bu itibarla çalışmanın ana amacı Kaminsky ve Reinhart, (1999) tarafından geliştirilen Döviz Piyasası Baskı Endeksi'nin (Index of Currency Market Turbulance) 1999 - 2019 döneminde Türkiye için geçerliliğinin araştırılması ve Döviz Piyasası Baskı Endeksi kullanılarak finansal krizlere neden olabilecek öncü göstergelerin Logit model ile belirlenmesidir.

1. Literatür Taraması

Sinyal yaklaşımının temel dayanağı ekonominin finansal kriz öncesinde farklı davranması ve bu anormal davranışın tekrarlayan sistematik bir yapıya sahip olmasıdır. Bu anormal kalıp, çok çeşitli ekonomik ve finansal göstergelerin evriminde kendini göstermektedir.

Sinyal yaklaşımı temel olarak iki değişkenli bir yöntemdir. Her değişken için krizden önceki dönemdeki ortalama seviye (veya büyüme) sakin dönemlerle karşılaştırılmaktadır. Sinyal yaklaşımının temelini Mundell (1960) oluşturmaktadır. Mundell'in ödemeler dengesi modeli yani, bir para birimini sabitleme yeteneği ile merkez bankasının uluslararası rezerv seviyesi arasındaki karşılıklı bağımlılığı sınamaya yönelik modeli ilk girişimlerden birisidir. Döviz krizi çalışmaları iki ana gruba ayrılmaktadır. Birinci grup, parametrik (regresyon tabanlı) ve parametrik olmayan (kriz sinyali) çıkarımı öneren ve farklı sinyal yaklaşımının performanslarını değerlendiren çalışmaları içermektedir. Sinyal yaklaşımı çalışmaları literatürde daha çok kullanılmaktadır. Girton ve Roper (1977), para politikası ile ödemeler dengesini kullanarak Döviz Piyasası Baskı Endeksi oluşturmuştur. Weymark (1995), Girton ve Roper'in modeline teorik altyapı oluşturmuştur. Berg ve Pattillo (1998), ayrıca bir probit modeli kullanarak para krizlerini incelemiştir ve çalışma Kaminsky ve arkadaşlarının (1998) cari hesap ve M2'nin rezervlere oranla artırdığı veri ve kriz tanımına dayanmaktadır. Eichengreen vd. (1994), sinyal yaklaşımı kullanarak Döviz Kuru Baskı Endeksini oluşturmuştur. Bu çalışma diğer araştırmalara öncülük etmiştir. Frankel ve Rose (1996), logit-probit modelini kullanarak 1971-1992 döneminde 105 gelişmekte olan ülke üzerinde yaptığı çalışmada 70 adet krizi 17 öncü gösterge ile incelemiştir. Kaminsky, Lizondo ve Reinhart (1998), (KLR Modeli) mali krizden önceki dönemlerde alışılmadık bir davranış sergileyen göstergeleri incelemiştir. Jakubiak (2000), Döviz Piyasası Baskı Endeksinin bileşenlerini veya uzmanlar tarafından para krizi olarak kabul edilen 14 tarihi vakayı incelemiştir. Bussiere ve Fratzscher (2006), sakin dönemler, kriz dönemleri ve kriz sonrası dönemler arasında ayırım yapılmasına olanak tanıyan multinomial logit regresyon tabanlı erken uyarı sistemi geliştirmiştir. Çok uluslu logit modelinin, gelişmekte olan piyasa ekonomilerindeki finansal kriz modeli olan binomial logit modelden daha iyi tahmin etme eğiliminde olduğunu göstermektedir. Beckmann vd. (2007), Ocak 1970 ile Nisan 1995 arasındaki dönemde 20 ülkeden oluşan örnekleme kullanarak parametrik ve parametrik olmayan erken uyarı sistemlerini karşılaştırmaktadır. Comelli (2014), ise 28 gelişmekte olan piyasa ekonomisinde parasal krizler için parametrik ve parametrik olmayan erken uyarı sistemlerinin performansını karşılaştırmış ve parametrik sistemlerin daha iyi sonuçlar verdiğini bulmuştur.

Türkiye'de sinyal yaklaşımının geçerliliğini test eden ve geçerli olduğunu bulan çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Gerni vd. (2005), Bozkurt ve Dursun (2006), Kaya ve Yılmaz (2006), Altıntaş ve Öz (2007), Katurcioğlu ve Feridun (2011), Çakmak, (2013), Öztürkler ve Göksel (2013) Avcı ve Altay,(2014), Gündoğan ve Akal (2017), Akkaya ve Kantar (2018),

Akkaya ve Kantar (2019)). Şen (2006), 1980-2003 dönemi için Türkiye'deki döviz krizlerini Kaminsky & Reinhart (1999) tarafından geliştirilen Döviz Piyasası Baskı Endeksi ile araştırmıştır. Çeşmeci ve Önder (2008), ise sinyal yaklaşımı ile birlikte yapısal model ve MRD modeli kullanarak 1992 - 2004 dönemini incelemiş ve reel sektör güven endeksi ile bütçe dengesi/GSYİH oranının etkili olduğunu görmüşlerdir. Yokuş ve Ay (2020), kur krizi tanımı kapsamında karşılaştırmalı bir analiz yapmış ve Türkiye ekonomisine özgü kur krizi tanımlaması önermiştir. Döviz Piyasası Baskı Endeksi kullanarak para birimi krizi tanımına uyan krizin 2018'in üçüncü çeyreğinde meydana geldiğini bulmuşlardır. Ayrıca, Almahmood, Muniyif ve Willett (2018) modelinin en iyi açıklamayı sağladığını belirtmişlerdir.

İkinci grubu ise kriz vakaları ile öncü göstergeler veya makroekonomik göstergeler arasındaki ilişkiyi Logit-Probit modeller ile inceleyen çalışmalar oluşturmaktadır. Şen (2006), Türkiye'deki döviz krizlerini Kaminsky & Reinhart (1999) tarafından geliştirilen Döviz Piyasası Baskı Endeksi ile Logit-Probit model ile araştırmış ve düşük büyüme, uluslararası rezervler, enflasyon ve yüksek faiz oranı anlamlı bulunmuştur. Ayrıca, ithalat, ihracat ve reel döviz kurunun etkisi bulunmamaktadır. Arı ve Cergiboza (2016), ise Türkiye ekonomisinde 1990 - 2013 dönemini logit model ile analiz etmişler ve 2 standart sapma ile yaşanan kur krizlerini tespit ederek endeksin geçerliliğini belirlemişlerdir.

2. Veriler ve Yöntem

Bu çalışmanın amacı Kaminsky & Reinhart (1999) tarafından geliştirilen Döviz Piyasası Baskı Endeksi'nin (DPBE) Türkiye'de geçerliliğinin test edilmesi ve krizlerin tahmininde kullanılmasıdır. Ayrıca, DPBE ile seçilmiş makroekonomik ve finansal göstergelerle olan ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Kaminsky & Reinhart (1999), tarafından geliştirilen Döviz Piyasası Baskı Endeksi döviz kurları ve rezervlerdeki ağırlıklı ortalama değişikliklere göre oluşturulmaktadır ve aşağıda gösterilen formül ile hesaplanmaktadır. Formüldeki değişkenler, ABD Doları/Türk Lirası (TRL) nominal döviz alış kuru (K) ve uluslararası rezervlerdeki (R) değişimleridir.

$$DPBE = \Delta K/K - \left[\left(\frac{\sigma_K}{\sigma_R} \right) x (\Delta R/R) \right]$$

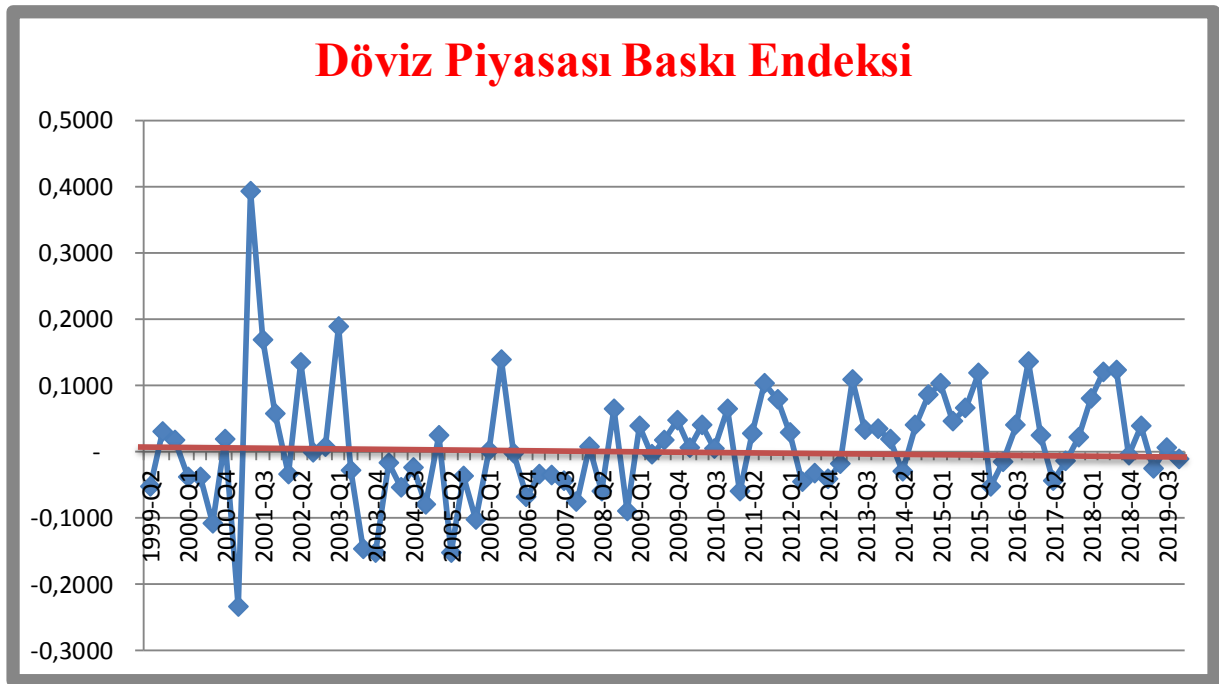
$\Delta K/K$: ABD Doları/TRL Kuru (K) değişimleri
 $\Delta R/R$: Uluslararası Rezervlerin (R) değişimleri
 σ : Standart Sapma

Glick ve Hutchison (2001, 2005) ve Glick vd. (2006) iki standart sapma eşiğini kullanırken Kaminsky ve Reinhart (1999) ve Kaminsky vd. (1998) 2.5 ve 3 standart sapma eşiği kullanmıştır. DPBE'nin 2.5 standart sapmayı aşması durumunda bir kriz ortaya çıkmaktadır.

$$DPBE \geq \mu + 2,5\sigma \text{ ise kriz var}$$

Ocak 1999 – Aralık 2019 dönemine ait ABD Doları/TRL döviz alış kuru ve uluslararası rezervlere ait çeyreklik veriler kullanılarak ve yukarıdaki formüle göre Türkiye için oluşturulan Döviz Piyasası Baskı Endeksi'nin değişimleri Şekil 1'de gösterilmiştir.

Şekil 1. Döviz Piyasası Baskı Endeksi değişimleri



Şekil 1'deki Döviz Piyasası Baskı Endeksi değişimleri incelendiğinde; bu endeksin Türk ekonomisinin yaşadığı 2001 krizini ve 2008 yılında Amerika'da başlayan ve bütün ekonomileri etkileyen küresel krizi gösterdiği görülmektedir. 2013 yılında Amerika Merkez Bankası Başkanı Bernanke'nin parasal genişlemenin sonuna gelindiği ve hatta parasal daralmaya geçilmesi gerektiği açıklamasından sonra Türk ekonomisinin krizden etkilenmeye başladığı görülmektedir. Döviz Piyasası Baskı Endeksi, 15 Temmuz Darbesi, 10-12 Ağustos 2018 tarihinde yaşanan kur krizi ve sonrasındaki ekonomik daralmayı da açıklamaktadır. Bu itibarla Döviz Piyasası Baskı Endeksi'nin Türkiye'de geçerli olduğu sonucuna varılmıştır.

Döviz Piyasası Baskı Endeksi'nin krizlere öncü bir gösterge olarak kullanılabilmesi için bir eşik değerin belirlenmesi gerekmektedir. Literatürde kullanılan Döviz Piyasası Baskı Endeksleri (DPBE) ve bu endekslerin eşik değer ölçütleri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Döviz Piyasası Baskı Endeksleri (DPBE)

Çalışmalar	DPBE (EMPI) Formülü	Kriz Eşik Değeri
Eichengreen, Rose ve Wyplosz (1996)	$EMPI = \frac{\Delta e}{\sigma_e e} - \frac{1}{\sigma_R} \left(\frac{\Delta R}{R} - \frac{\Delta R_{US}}{R_{US}} \right) + \frac{1}{\sigma_i} \Delta(i - i_{US})$	1,5 σ DPBE
Milesi-Ferretti ve Razin (2000)	$EMPI = \frac{e^s}{e} = \frac{1 - \Omega \left(\frac{eR}{M2} \right)}{1 - \eta\pi}$	%3, %5, %7
Edison (2003)	$EMPI = \% \Delta e - \frac{\sigma_e \% \Delta R}{\sigma_R}$	2,5 σ DPBE
Bussiere ve Fratzscher (2002)	$EMPI = \frac{\Delta \% RER}{\sigma_{RER}} + \frac{\Delta i}{\sigma_i} - \frac{\Delta \% R}{\sigma_R}$	2 σ DPBE
Kumar, Moorth ve Perraudin (2003)	$EMPI = \left[\frac{e_{t+\nabla} - e_t}{e_t} \right] \left[\frac{1 + i_t^f}{1 + i_t} \right]$	% 5, %10, %15
Licchetta (2009)	$EMPI = \frac{\Delta e}{e} - \frac{\sigma_e \Delta R}{\sigma_R R} + \frac{\sigma_e \Delta i}{\sigma_i}$	2,5 σ DPBE
Candelon, Dumitrescu ve Hurlin (2014)	$EMPI = \Delta e - \frac{\Delta R}{\sigma_R} + \frac{(i - i^f)}{\sigma_{(i-i^f)}}$	2 σ DPBE
Bucevska (2015)	$EMPI = \frac{\Delta \% RER}{\sigma_{RER}} - \frac{\Delta \% R}{\sigma_R}$	1,5 σ DPBE
Arı ve Cergibozan (2016)	$EMPI = \frac{\Delta e}{e} - \frac{\sigma_e \Delta R}{\sigma_R R}$	2 ve 3 σ DPBE
Kaminsky vd. (1998), Kaminsky ve Reinhart (1999;1998), Nakatani (2018)	$EMPI = \frac{\Delta \% e}{\sigma_e} - \frac{\Delta \% R}{\sigma_R} + \frac{\Delta \% i}{\sigma_i}$	1,5, 2 ve 3 σ DPBE
Almahmood, Muniyif ve Willett (2018)		

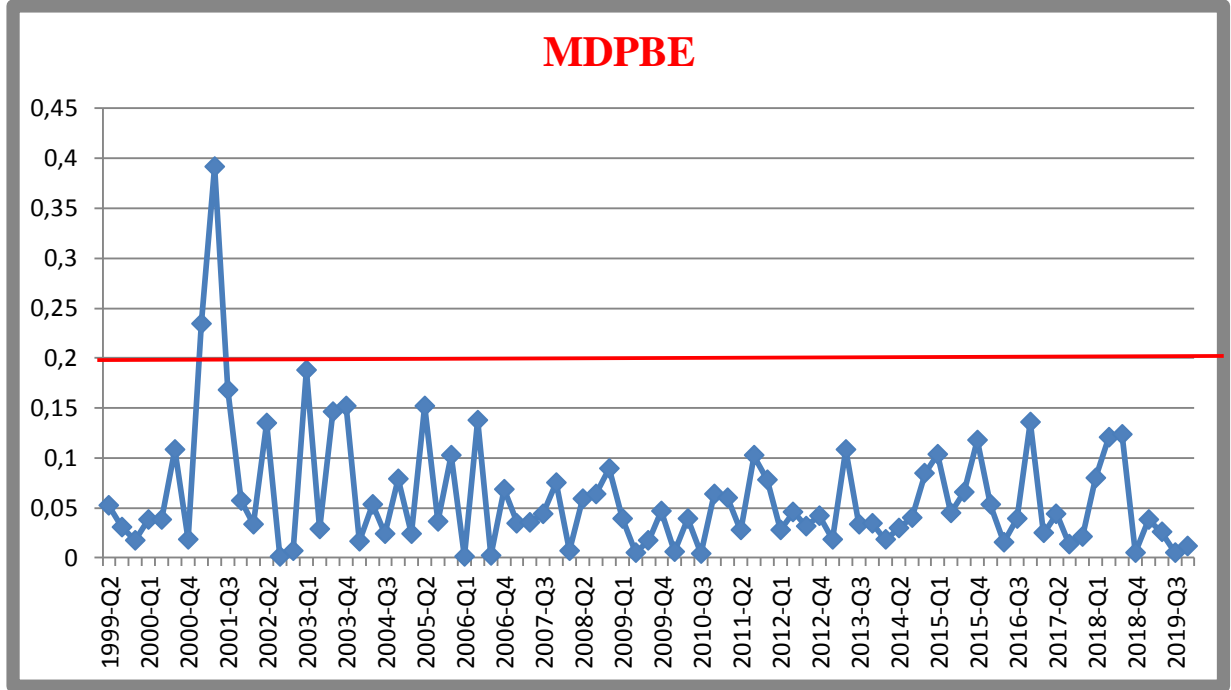
R: döviz rezervleri, e: nominal döviz kuru, i: faiz oranı, if: dış dünya faiz oranı, Ω : para tabanı çarpanı
M2: geniş para arzı, η : faizlerin para talebine yarı elastikiyeti, π : kredi genişlemesi.

∇ : Faiz döneminin sonu e^s : gölge kur

Kaynak: Yokuş ve Ay, 2020:11

Döviz piyasası Baskı Endeksi'nin mutlak değer olarak grafiği ve önerilen eşik değer Şekil 2'de gösterilmiştir.

Şekil 2. Döviz Piyasası Baskı Endeksi eşik değeri



Glick ve Hutchison (2001, 2005) ve Glick vd. (2006) Döviz Piyasası Baskı Endeksi'nin eşik değerini iki standart sapma olarak belirlemişlerdir. Türkiye için yapılan çalışmalarda Döviz Piyasası Baskı Endeksinin eşik değeri, 1990 - 2013 dönemi için Arı ve Cergibozan (2016) tarafından ortalamanın 2 standart sapması ve 2006 - 2018 dönemi için Yokuş ve Ay (2020) tarafından ortalamanın 3 standart sapması olarak bulunmuştur. Şekil 2'ye göre, Ocak 1999 – Aralık 2019 dönemindeki veriler baz alınarak Türkiye için DPBE'nin eşik değerinin ortalamanın 2 standart sapma olarak belirlenmesi uygundur. 2 standart sapma Glick ve Hutchison (2001, 2005), Glick vd. (2006) ve Arı ve Cergibozan (2016)'nın sonuçları ile de uyumludur.

Bu çalışmanın bir diğer amacı da krizlerin tahmininde Döviz Piyasası Baskı Endeksi'nin kullanılabilmesi için öncü göstergelerin Logit model ile belirlenmesidir. Bu amaçla krizi tahmin etmek için Ocak 2002 – Aralık 2019 dönemine ait 18 adet makroekonomik ve 9 adet finansal olmak üzere 27 adet değişken kullanılmıştır (Tablo 2).

Tablo 2. Değişkenler ve Değişkenlerin Kısaltmaları

Kısaltma	Değişken	Kısaltma	Değişken
DPBE	Döviz Piyasası Baskı Endeksi	NHN	Net Hata Noksan
GOLD	Altın Fiyatı (Gram)	NUR	Net Uluslararası Rezervler
BIST	Bors İstanbul 100 Getiri	PY	Portföy Yatırımları
BSKH	Bankacılık Sektörü Kredi Hacmi	RDK	Reel Döviz Kuru
CA	Cari Açık	SUE	Sanayi Üretim Endeksi
DTD	Dış Ticaret Dengesi	TFE	Tüketici Fiyatları Endeksi
DY	Doğrudan Yatırımlar	TL MEV	TL Mevduat Faiz Oranı (Aylık)
ENF	Enflasyon Oranı	TUİKTGE	Tüketici Güven Endeksi
IBS	İç Borç Stoku	USD KUR	ABD Doları/TL Alış Kuru
IHRITH	İhracatın İthalatı Karşılama Oranı	USD	ABD Dolar Endeksi
IHR	İhracat	USD 10Y	ABD 10 Yıllık Tahvil Faizi
IKKO	İmalat Sanayi Kapasite Kullanım Oranı	VIX	Oynaklık Endeksi
IO	İşsizlik Oranı	YYHSP	Yurtdışı Yerleşiklerin Hisse Senedi Portföyü
ITH	İthalat		

BIST-100 Getiri Endeksi, TÜİK Tüketici Güven Endeksi verileri kurumların kendi internet sitelerinden, diğer veriler ise T.C. Merkez Bankasının Elektronik Veri Dağıtım Sistemi'nden elde edilmiştir.

3. Uygulama ve Bulgular

Araştırma 1.216 adet aylık gözlem ile Ocak 2002 - Aralık 2019 dönemini kapsamaktadır. Araştırmada seçilen verilerin aylık oransal değişimleri, yani bir önceki aya göre değişim oranları kullanılmıştır. Araştırmada Frankel ve Rose (1996), tarafından kullanılan logit-probit modeli temel alınmıştır. Bağımlı değişken olan Döviz Piyasası Baskı Endeksi nitelik değişkeni olarak ikili (binary 1 veya 0) kodlanmış verileri içerdiğinden ilişki analizi için Lojistik Regresyon (logit) Modeli seçilmiştir. Logit modeller probit modeller ile benzer sonuçlar vermektedir.

Logit Model'de bağımsız değişkenler arasında yüksek korelasyon olmaması gerekmektedir Döviz Piyasası Baskı Endeksi ve seçilen değişkenler arasında genellikle düşük korelasyon bulunmaktadır. ABD Doları/TRL Kuru ile 0,7781, Net Uluslararası rezervler ile – 0,7906, Borsa İstanbul 100 Getiri Endeksi ile – 0.4125 ve Yurtdışı Yerleşiklerin Hisse Senedi Portföyü ile – 0.4963 ile yüksek ve beklenen yönde korelasyon bulunmuştur.

Finans ve ekonomi çalışmalarında zaman serileri durağan olmalıdır. Durağan olmayan seriler sahte regresyona ve yanıltıcı sonuçlara neden olduğundan birim kök taşımamalıdır. Bu

çalışmada, Dickey ve Fuller (1981) tarafından geliştirilen Arttırılmış Dickey-Fuller (ADF) birim kök testi uygulanmıştır.

Tablo 3. ADF Birim Kök Testi Sonuçları

	t-istatistik	Olasılık	1. Fark	Olasılık		t-istatistik	Olasılık	1. Fark	Olasılık
DPBE	-6,887508	0.0000			NHN	-14,70633	0.0000		
ALTIN	-11,99758	0.0000			NUR	-12,59848	0.0000		
BIST	-15,83596	0.0000			PY	-14,60133	0.0000		
BSKH	-5,715547	0.0000			RDK	-11,65429	0.0000		
CA	-12,82229	0.0000			SUE	-3,127387	0.0261	-11,199	0.0000
DTD	-13,68958	0.0000			TFE	-8,507315	0.0000		
DY	-11,47821	0.0000			TL MEV	-7,074101	0.0000		
ENF	-14,81681	0.0000			TUIKTGE	-13,64718	0.0000		
IBS	-12,29126	0.0000			USD Kur	-10,7572	0.0000		
IHRITH	-4,105716	0.0012			USD Ind.	-14,92872	0.0000		
IHR	-14,80278	0.0000			USD 10Y	-14,68521	0.0000		
IKKO	-18,32409	0.0000			VIX	-17,38478	0.0000		
IO	-3,084696	0.0293	-11,743	0.0000	YYHSP	-13,28689	0.0000		
ITH	-2,709257	0.0742	-10,262	0.0000					

İşsizlik Oranı (İO), İthalatı Hacmi (İTH) ve Sanayi Üretim Endeksi (SUE) hariç serilerin % 1 anlamlılık düzeyinde birim köke sahip olmadığı, yani durağan olduğu görülmektedir (Tablo 3). Durağan olmayan değişkenler birinci farkta durağanlaşmaktadır ve durağanlaştırma için gerekli dönüşümler yapılmıştır.

Araştırma modeli olarak seçilen lojistik regresyon analizinin amacı, bağımlı değişken ile anlamlı ilişkiyi tahmin edebilecek en iyi modeli bulmaktır. Lojistik regresyon, doğrusal regresyon ve en küçük kareler yönteminin doğrusallık, normallik, otokorelasyon, değişen varyans ve çoklu doğrusal bağlantı varsayımlarını içermemektedir. Çalışmada bağımsız değişkenler gruplandırılarak 7 adet model oluşturulmuş ve logit modeli ile analiz edilmiştir.

Model 1. Yavaş hareket eden makroekonomik göstergeler modeli

Model 1’de yavaş hareket eden ve etkileri uzun dönemde görülen Enflasyon Oranı (Enf), İşsizlik Oranı (İO), İmalat Sanayi Kapasite Kullanım Oranı (İKKO), Sanayi Üretim Endeksi (SUE) ve Doğrudan Yatırımlar (DY) değişkenleri yer almıştır. Model 1 istatistiki olarak anlamsız (Prob (LR statistic): 0.706367) çıkmıştır.

Tablo 4. Model 1 Sonuçları

Değişkenler	Katsayı	Std. Hata	z-istatistik	Olasılık
DIO	0.534915	0.856165	0.624780	0.5321
ENF	0.006866	0.009621	0.713641	0.4754
IKKO	-8.308905	4.458711	-1.863522	0.0624
DSUE	-0.398978	0.657903	-0.606439	0.5442
DY	-0.001956	0.002556	-0.765227	0.4441
C	-1.973220	0.165745	-11.90518	0.0000
Olasılık (LR statistic)	0.706367			

Model 2. Hızlı hareket eden makroekonomik göstergeler modeli

Model 2’de hızlı hareket eden ve etkilerini kısa dönemde gösteren Bankacılık Sektörü Kredi Hacmi (BSKH), İç Borç Stoku (İBS), Dış Ticaret Dengesi (DTD) ve Net Uluslararası Rezervler (NUR) değişkenleri yer almıştır. Model 2’de istatistiki olarak anlamlı (Prob (LR statistic): 0.003037) çıkmıştır. Modelde yer alan değişkenlerden Bankacılık Sektörü Kredi Hacmi (BSKH) ve İç Borç Stoku (İBS) ile Döviz Piyasası Baskı Endeksi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ancak, modelin açıklama gücü düşük çıkmıştır (McFadden R-squared: 0.290196).

Tablo 5. Model 2 Sonuçları

Değişkenler	Katsayı	Std. Hata	z-istatistik	Olasılık
BSKH	28.50926	12.82919	2.222218	0.0263
IBS	95.25213	32.51525	2.929460	0.0034
DTD	0.200902	0.464105	0.432881	0.6651
NUR	3.967362	13.40355	0.295993	0.7672
C	-5.927632	1.082540	-5.475671	0.0000
McFadden R-squared	0.290196			
Olasılık (LR statistic)	0.003037			

Model 3. Dış ticaret ve ödemeler dengesi pozisyonları modeli

Model 3’de dış ticaret ve ödemeler dengesi pozisyonlarını gösteren İthalat Hacmi (İTH), İhracat Hacmi (İHR), Cari Açık (CA) ve Net Hata ve Noksan (NHN) değişkenleri yer almıştır. Model 3’de istatistiki olarak anlamsız (Prob (LR statistic): 0.518904) çıkmıştır.

Tablo 6. Model 3 Sonuçları

Değişkenler	Katsayı	Std. Hata	z-istatistik	Olasılık
DITH	1.020580	0.955380	1.068245	0.2854
IHR	-2.881270	2.106186	-1.368004	0.1713
CA	0.033126	0.039707	0.834252	0.4041
NHN	-0.003354	0.011094	-0.302351	0.7624
C	-1.949833	0.199683	-9.764618	0.0000
Olasılık (LR statistic)	0.518904			

Model 4. Finansal göstergeler modeli

Model 4’de finansal göstergeler olarak Altın Fiyatı (ALTIN), Borsa İstanbul 100 Getiri Endeksi (BIST), Portföy Yatırımları (PY), Reel Döviz Kuru (RDK), Türk Lirası Mevduat Faizi (TLMEV) ve Yurtdışı Yerleşiklerin Hisse Senedi Portföyü (YYHSP) değişkenleri yer almıştır. Model 4 istatistiki olarak anlamlı (Prob (LR statistic): 0.000134) çıkmıştır. Modelde yer alan değişkenlerden Borsa İstanbul 100 Getiri Endeksi (BIST) ve Yurtdışı Yerleşiklerin Hisse Senedi Portföyü (YYHSP) ile Döviz Piyasası Baskı Endeksi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Modelin açıklama gücü yeterli çıkmıştır (McFadden R-squared: 0.472366).

Tablo 7. Model 4 Sonuçları

Değişkenler	Katsayı	Std. Hata	z-istatistik	Olasılık
ALTIN	3.151758	12.53010	0.251535	0.8014
BIST	23.67195	6.063692	3.903884	0.0001
PY	0.000398	0.051353	0.007741	0.9938
RDK	-7.692277	18.35389	-0.419109	0.6751
TLMEV	-5.657230	10.20780	-0.554207	0.5794
YYHSP	-25.26059	8.335403	-3.030518	0.0024
C	-5.482832	0.979682	-5.596543	0.0000
McFadden R-squared	0.472366			
Olasılık (LR statistic)	0.000134			

Model 5. Endeksler modeli

Model 5’de endeks göstergeleri olarak Borsa İstanbul 100 Getiri Endeksi (BIST), Tüketici Fiyatları Endeksi (TFE), TÜİK Tüketici Güven Endeksi (TUIKTGE), Oynaklık Endeksi (VIX) ve Reel Döviz Kuru Endeksi (RDK) değişkenleri yer almıştır ve Model 5 istatistiki olarak anlamlı (Prob (LR statistic): 0.027622) çıkmıştır. Modelde yer alan değişkenlerden Borsa İstanbul 100 Getiri Endeksi (BIST) ve Reel Döviz Kuru Endeksi (RDK)

ile Döviz Piyasası Baskı Endeksi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Modelin açıklama gücü düşük çıkmıştır (McFadden R-squared: 0.203660).

Tablo 8. Model 5 Sonuçları

Değişken	Katsayı	Std. Hata	z-istatistik	Olasılık
BIST	12.92079	4.999035	2.584656	0.0097
TFE	0.977761	38.49630	0.025399	0.9797
TUIKTGE	-9.440489	11.81269	-0.799182	0.4242
VIX	0.661657	1.869622	0.353899	0.7234
RDK	-27.60419	11.01703	-2.505594	0.0122
C	-4.445444	0.704086	-6.313783	0.0000
McFadden R-squared	0.203660	Mean dependent var		0.032407
Olasılık (LR statistic)	0.027622			

Model 6. Yurtdışı göstergeler modeli

Model 6’da yurtdışı göstergeleri olarak 10 yıllık Amerika Birleşik Devletleri (ABD) Tahvil Faizi (USD10Y), ABD Doları/Türk Lirası Döviz Kuru (USDKUR), ABD Dolar Endeksi (USDINDEX), Oynaklık Endeksi (VIX) ve Net Uluslararası Rezervler (NUR) yer almıştır ve Model 6 istatistiki olarak anlamlı (Prob (LR statistic): 0.030209) çıkmıştır. Modelde yer alan sadece Net Uluslararası Rezervler (NUR) değişkeni ile Döviz Piyasası Baskı Endeksi arasında anlamlı bir değişkenlerden ilişki bulunmaktadır. Ancak, modelin açıklama gücü düşük çıkmıştır (McFadden R-squared: 0.250719).

Tablo 9. Model 6 Sonuçları

Değişkenler	Katsayı	Std. Hata	z-istatistik	Olasılık
USD10Y	1.303567	3.395115	0.383954	0.7010
USDKUR	7.865296	9.437961	0.833368	0.4046
USDINDEX	28.25606	22.90134	1.233817	0.2173
VIX	-4.156570	2.627565	-1.581910	0.1137
NUR	43.34637	18.87811	2.296117	0.0217
C	-4.795385	0.855696	-5.604075	0.0000
McFadden R-squared	0.250719			
Olasılık (LR statistic)	0.030209			

Obs

Model 7. Anlamli değişkenler modeli

Model 7’de denenen modellerde anlamlı çıkan Borsa İstanbul 100 Getiri Endeksi (BIST), Bankacılık Sektörü Kredi Hacmi (BSKH), İç Borç Stoku (İBS), Reel Döviz Kuru Endeksi (RDK), Net Uluslararası Rezervler (NUR) ve Yurtdışı Yerleşiklerin Hisse Senedi Portföyü (YYHSP) değişkenleri yer almıştır. Model 7 istatistiki olarak anlamlı (Prob (LR statistic): 0.000005) çıkmıştır ve de açıklama gücü istendiği gibi yüksek olmuştur (McFadden R-squared: 0.561995). Modelde yer alan değişkenlerden sadece Borsa İstanbul 100 Getiri Endeksi (BIST), İç Borç Stoku (İBS) ve Yurtdışı Yerleşiklerin Hisse Senedi Portföyü (YYHSP) ile Döviz Piyasası Baskı Endeksi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 10. Model 7 Sonuçları

Değişkenler	Katsayı	Std. Hata	z-istatistik	Olasılık
BIST	22.87224	7.245188	3.156888	0.0016
BSKH	28.77939	22.17076	1.298078	0.1943
İBS	88.70217	40.95484	2.165853	0.0303
NUR	-3.398318	23.28863	-0.145922	0.8840
RDK	6.178151	18.01769	0.342894	0.7317
YYHSP	-27.53819	9.412035	-2.925848	0.0034
C	-7.345939	1.691939	-4.341727	0.0000
McFadden R-squared	0.561995			
Olasılık (LR statistic)	0.000005			

Değişkenler arasındaki kısa süreli ilişkiyi belirlemek için Granger nedensellik testi uygulanmıştır. Bu test ilişkilerin yönü hakkında bilgi vermektedir. Döviz Piyasası Baskı Endeksi ile değişkenler arasındaki nedensellik testi sonuçları Tablo 11’de sunulmaktadır.

Tablo 11. Granger Nedensellik Testi Sonuçları

Çift Yönlü Granger Nedensellik Testi					
Değişkenler	F-İstatistik	Olasılık	Değişkenler	F-İstatistik	Olasılık
ALTIN-DPBE	2.50128	0,0844	NHN - DPBE	0.51489	0,5983
DPBE - ALTIN	0.23249	0,7928	DPBE - NHN	0.23979	0,7870
BIST - DPBE	3.26995	0,0400	NUR - DPBE	3.02488	0,0507
DPBE - BIST	0.60347	0,5479	DPBE - NUR	1.29089	0,2772
BSKH - DPBE	2.20507	0,1128	PY - DPBE	0.02800	0,9724
DPBE - BSKH	5.17495	0,0064	DPBE - PY	0.54663	0,5797
CA-DPBE	0.03195	0,9686	RDK - DPBE	1.55987	0,2126
DPBE - CA	0.25349	0,7763	DPBE - RDK	0.02170	0,9785
DTD - DPBE	0.94550	0,3901	SUE - DPBE	0.34280	0,7102
DPBE - DTD	0.27325	0,7612	DPBE - SUE	0.28860	0,7496
DY - DPBE	0.93948	0,3925	TFE - DPBE	0.14251	0,8673
DPBE - DY	3.01944	0,0510	DPBE - TFE	9.32109	0,0001
ENF - DPBE	0.75603	0,4708	TL MEV - DPBE	1.10094	0,3345
DPBE - ENF	0.53777	0,5849	DPBE - TL MEV	20.9401	5.E-09
İBS - DPBE	0.06854	0,9338	TUIKTGE - DPBE	2.65893	0,0724
DPBE - İBS	0.56450	0,5695	DPBE - TUIKTGE	2.72536	0,0679
İHR - DPBE	0.36606	0,6939	USD 10Y - DPBE	0.31301	0,7316
DPBE - İHR	1.50832	0,2237	DPBE - USD 10Y	2.49929	0,0846
İHRİTH - DPBE	0.63941	0,5286	USD INDEX - DPBE	1.81419	0,1655
DPBE - İHRİTH	1.32449	0,2682	DPBE - USD INDEX	0.11891	0,8879
İKKO - DPBE	1.77961	0,1713	USD KUR- DPBE	3.21313	0,0422
DPBE - İKKO	1.46073	0,2344	DPBE - USD INDEX	0.38856	0,6785
İÖ - DPBE	3.12884	0,0458	VIX - DPBE	2.47563	0,0866
DPBE - İÖ	0.06631	0,9359	DPBE - VIX	0.03095	0,9695
İTH - DPBE	0.99048	0,3731	YYHSP- DPBE	11.6415	2.E-05
DPBE - İTH	4.02049	0,0193	DPBE - YYHSP	1.04098	0,3549

Tablo 11'deki sonuçlara göre, İşsizlik Oranı (İÖ), Net Uluslararası Rezervler (NUR), ABD/TRL Döviz Alış Kuru (USDKUR), Yurtdışı Yerleşiklerin Hisse Senedi Portföyü (YYHSP) ve Borsa İstanbul 100 Getiri Endeksi'nden Döviz Piyasası Baskı Endeksi'ne doğru tek yönlü Granger nedenselliği bulunmaktadır. Başka bir ifadeyle, bu değişiklikler Döviz Piyasası Baskı Endeksi üzerinde önemlidir. Ayrıca, Döviz Piyasası Baskı Endeksi'nden Bankacılık Sektörü Kredi Hacmi (BSKH), Doğrudan Yatırımlar (DY), İthalat hacmi (İTH), Türk Lirası Mevduat Faiz Oranı (TLMEV) ve Tüketici Fiyat Endeksi'ne (TFE) doğru tek yönlü bir nedensellik görülmektedir.

Sonuç

Ekonomik ve sosyal sonuçları nedeniyle parasal krizlere yol açan öncü göstergelerin önceden tahmini büyük önem taşımaktadır. Döviz krizlerinin nedenlerini mali dengesizlikler, cari açık, döviz kurunun aşırı değerlenmesi, spesifik döviz kuru rejimlerinin rolü, bankacılık ve kurumsal sektörlerdeki yapısal zayıflıklar ve siyasi istikrarsızlar oluşturmaktadır. Döviz krizlerine sebep olan değişkenlerin belirlenmesi amacıyla çeşitli ekonometrik modeller kullanılmıştır. Bu modeller içerisinde en çok kullanılanı sinyal yaklaşımıdır. Girton ve Roper (1977), Döviz Piyasası Baskı Endeksi oluşturmuş ve Weymark (1995), ise bu modelin teorik altyapısını oluşturmuştur. Eichengreen vd. (1994), sinyal yaklaşımı kullanarak döviz baskı endeksini oluşturmuştur. Kaminsky vd. (1998), ise çalışmaları ile sinyal yaklaşımının öne çıkmasına öncülük etmiştir.

Bu çalışmanın amacı Kaminsky & Reinhart (1999) tarafından geliştirilen Döviz Piyasası Baskı Endeksi'nin (DPBE) Ocak 1999 – Aralık 2019 döneminde Türkiye'de geçerliliğinin araştırılması ve ayrıca finansal/ekonomik krizlerin tahmininde kullanılacak öncü göstergelerin belirlenmesidir. Kaminsky & Reinhart (1999) tarafından geliştirilen Döviz Piyasası Baskı Endeksi'nin Türkiye'de geçerli olduğu sonucuna varılmıştır. DPBE'nin eşik değerinin ise Glick ve Hutchison (2001, 2005), Glick vd. (2006) ve Arı ve Cergibozan (2016)'a paralel olarak 2 standart sapma olması gerektiği belirlenmiştir. Döviz Piyasası Baskı Endeksi (DPBE)'nin kriz göstergesi olarak kullanılması ve değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesi için Logit analizi uygulanmıştır. Logit analizi için 7 model oluşturulmuştur. Açıklama gücü yüksek olan Model 7 sonuçlarına göre, Borsa İstanbul 100 Getiri Endeksi (BIST), İç Borç Stoku (İBS) ve Yurtdışı Yerleşiklerin Hisse Senedi Portföyü (YYHSP) ile Döviz Piyasası Baskı Endeksi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Granger Nedensellik testi sonuçlarına göre, İşsizlik Oranı (İÖ), Net Uluslararası Rezervler (NUR), ABD/TRL Döviz Alış Kuru (USDKUR), Yurtdışı Yerleşiklerin Hisse Senedi Portföyü (YYHSP) ve Borsa İstanbul 100 Getiri Endeksi'nden Döviz Piyasası Baskı Endeksi'ne doğru tek yönlü Granger nedenselliği bulunmaktadır. Logit Analizi ve Granger Nedensellik testi sonuçları Borsa İstanbul 100 Getiri Endeksi (BIST), İç Borç Stoku (İBS), Yurtdışı Yerleşiklerin Hisse Senedi Portföyü'nün (YYHSP), İşsizlik Oranı (İÖ), Net Uluslararası Rezervler (NUR) ve ABD/TRL Döviz Alış Kuru (USDKUR) değişkenlerinin öncü gösterge olarak kullanılabilceğini göstermektedir.

Bu sonuç hem teorik olarak hem de istatistiki olarak anlamlıdır. Çünkü Net Uluslararası Rezervler (NUR) ve ABD/TRL Döviz Alış Kuru (USDKUR) kullanılan formülün esas

değişkenleridir. Bu iki değişkenin anlamlı çıkması Döviz Piyasası Baskı Endeksi'nin çalıştığını ve geliştirilen formülün doğru olduğunu göstermektedir. İşsizlik Oranı'ndaki (İO) artışlar çalışanların gelirsiz kalmasına, tüketimin ve toplanacak vergilerin düşmesi nedeniyle bütçe açığının artmasına neden olmaktadır. Bu durum, bütçe açığının artması ile kamu hizmetlerinin fiyatlarının artması ve enflasyon anlamına gelmektedir. Türkiye gibi dolarizasyonun yoğun olduğu ülkelerde de bu durum kurun yükselmesine sebep olacaktır. Ayrıca, Borsa İstanbul'da işlem yapanların önemli bir kısmını yabancılar oluşturmaktadır. 2019 yılsonu itibariyle yabancı yatırımcıların payı % 65 olmuştur. Borsa İstanbul 100 Getiri Endeksi (BIST), Yurtdışı Yerleşiklerin Hisse Senedi Portföyü (YYHSP)'nü belirlemektedir. Yurtdışı Yerleşiklerin Hisse Senedi Portföyü (YYHSP) net uluslararası rezervleri etkilemektedir. YYHSP'nde büyük artışlar olması ülkeye yabancı para girişine, kurların düşmesine ve rezervlerin artmasına neden olmaktadır. Tersisi durumda çıkışların arttığı bir durum ise rezervlerin tüketilmesini getirecektir. İç Borç Stok (İBS) artışı da DPBE üzerinde baskı yaratacaktır. Çünkü İBS'de oluşacak artış yerli ve yabancı yatırımcının risk algısını (ödenmeme riski, kredi riski ve kur riski) etkileyecektir. Bu durumda politika yapıcılar ya faiz oranlarını artırmak zorunda kalacak ya da sermaye kontrollerini de içeren gerekli önlemleri alacaktır. Böyle bir durum tüketici ve yatırımcı güvenini zedeleyecektir. Her iki durum makroekonomik göstergelerin bozulmasına ve nihayetinde finansal çalkantı ve krizlere sebep olabilmektedir.

Bu çalışmada Logit Model kullanılmıştır. Diğer çalışmalarda Yapay Sinir Ağları, Algoritma modelleri, Panel analizi ve diğer modeller kullanılarak literatüre katkı sağlanabilir. Ayrıca, Corona Virüs nedeniyle gelişmekte olan ülkelerin risk primi ve bulaşma etkisi de araştırma konusu olarak çalışılabilir.

Kaynakça

Akkaya, M., & Kantar, L. (2018). Finansal Krizlerin Tahmininde Öncü Göstergelerin Logit-Probit Model ile Analizi: Türkiye Uygulaması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 575-590. doi:http://dx.doi.org/10.17130/ijmeb.2018343111.

Akkaya, M. & Kantar, L. (2019). Bankacılık Kırılganlık Endeksinin Logit-Probit Model ile Analizi: Türkiye Uygulaması, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 650, 131-145.

Almahmood, H., Munyif, M. A., & Willett, T. D. (2018). Most speculative attacks do not succeed: Currency crises and currency crashes. *Journal of International Commerce, Economics and Policy*, 9(01n02), 1850001.

Altıntaş, H., & Öz, B. (2007). Para krizlerinin sinyal yaklaşımı ile öngörülebilirliği: Türkiye uygulaması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 19-77.

Avcı M.A. & Altay N.O. (2014), Finansal Krizlerin Öngörüsünde Regresyon Ağaçları Modeli: Gelişmekte Olan Ülkelere Yönelik Bir Analizi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 6(12), 191-212.

Arı A. & Cergibozan, R. (2016). The twin crises: Determinants of banking and currency crises in the Turkish economy. *Emerging markets Finance and Trade*, 52(1), 123-135.

Beckmann, D., Menkhoff, L., & Sawischlewski, K. (2006). Robust lessons about practical early warning systems. *Journal of Policy Modeling*, 28(2), 163-193.

Berg, A and C Pattillo (1998). Are Currency Crises Predictable? A Test. *IMF Working Paper*, 98/154.

Bozkurt, H., & Dursun, G. (2006). TÜRKİYE'DE PARA KRİZİNİN ÖNCÜ GÖSTERGELERİ: ERKEN UYARI SİSTEMİ. *Marmara Üniversitesi Avrupa Topluluğu Enstitüsü Avrupa Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 259-284.

Bucevska, V. (2015). Currency crises in EU candidate countries: An early warning system approach. *Panoeconomicus*, 62(4), 493-510.

Burnside, C. (2008), Does Capital Control Policy Affect Real Exchange Rate Volatility?. *Doctoral dissertation*, Duke University Durham).

- Burnside, C., Eichenbaum, M. and Rebelo, S. (2004). Government guarantees and self-fulfilling speculative attacks. *Journal of Economic Theory*, 119, 31-63.
- Burnside, C., Eichenbaum, M. & Sergio Rebelo (2008). *Currency crisis models*. New Palgrave Dictionary of Economics, 2nd ed.
- Bussiere, M., & Fratzscher, M. (2006). Towards a new early warning system of financial crises. *Journal of International Money and Finance*, 25(6), 953-973.
- Candelon, B., Dumitrescu, E. I., & Hurlin, C. (2014). Currency crisis early warning systems: Why they should be dynamic. *International Journal of Forecasting*, 30(4), 1016-1029.
- Comelli, F. (2014). Comparing parametric and non- parametric early warning systems for currency crises in emerging market economies. *Review of International Economics*, 22(4), 700-721.
- Corsetti, G., Pesenti, P., & Roubini, N. (1998). *What caused the Asian currency and financial crisis? Part II: The policy debate* (No. w6834). National Bureau of Economic Research.
- Çakmak, U. (2013). Finansal kırılganlık endeksi (Türkiye 1989-2011) ve yorumlar. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 32(1), 239-260.
- Çeşmeci, Ö., & Önder, A. Ö. (2008). Determinants of currency crises in emerging markets: The case of Turkey. *Emerging Markets Finance and Trade*, 44(5), 54-67.
- Dabrowski, M. (2002). Currency crises in emerging-market economics: Causes, consequences and policy lessons. *CASE Network Reports*, (51).
- Dickey, D. A. & Fuller, W. A. (1981). Likelihood ratio statistics for autoregressive time series with a unit root. *Econometrica. Journal of the Econometric Society*, 1057-1072.
- Dooley, M. (2000). A model of crises in emerging markets. *Economic Journal*, 110(460), 256-272.
- Edison, H. J. (2003). Do indicators of financial crises work? An evaluation of an early warning system. *International Journal of Finance & Economics*, 8(1), 11-53.

Eichengreen, B., Rose, A. K., & Wyplosz, C. (1994). *Speculative attacks on pegged exchange rates: an empirical exploration with special reference to the European Monetary System* (No. w4898). National Bureau of Economic Research.

Eichengreen, B., Rose, A. K., & Wyplosz, C. (1996). "Contagious currency crises. No. w5681, National Bureau of Economic Research.

Flood, R. and Garber, P. (1984). Collapsing exchange rate regimes: some linear examples. *Journal of International Economics*, 17, 1–13.

Frenkel, J.A. (1997). Stability and Exchange Rate Policy. *A Seminar Paper*, Bank of Japan.

Frankel, J. A., & Rose, A. K. (1996). *Currency crashes in emerging markets: empirical indicators* (No. w5437). National Bureau of Economic Research.

Gerni, C., Emsen, Ö. S., & Değer, M. K. (2005). Erken Uyarı Sistemleri Yoluyla Türkiye'deki Ekonomik Krizlerin Analizi. *Ekonometri ve İstatistik e-Dergisi*, (2), 39-62.

Girton, L. ve Roper, D. (1977). A monetary model of exchange market pressure applied to the postwar Canadian experience. *The American Economic Review*, 537-548.

Glick, R., Guo, X., & Hutchison, M. (2006). Currency crises, capital-account liberalization, and selection bias. *The Review of Economics and Statistics*, 88(4), 698-714.

Glick, R., Hutchison, M., 2001. Banking and currency crises: how common are twins? In: Glick, R., Moreno, R., Spiegel, M.M. (Eds.), *Financial crises in emerging markets*. Cambridge University Press, Cambridge (Chapter 2). Previously issued as Federal Reserve Bank of San Francisco Center for Pacific Basin Studies. Working Paper No. PB99-08. Federal Reserve Bank of San Francisco.

Glick, R. and Hutchison, M. (2005). Capital controls and exchange rate instability in developing economies. *Journal of International Money and Finance* 24(3), 387–412.

Glick, R., & Hutchison, M. M. (2013). Models of currency crises. *The evidence and impact of financial globalization*, 485-497.

Granger, C. W. (1969). Investigating causal relations by econometric models and cross-spectral methods. *Econometrica: journal of the Econometric Society*, 424-438.

- Gündoğan, H., & Akal, M. (2017). Finansal Krizlerin Sinyal Yaklaşımıyla Öngörülebilirliği: Türkiye Örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(4), 73-88.
- Jakubiak, M. (2000). Indicators of Currency Crisis: Empirical Analysis of Some Emerging and Transition Economies. *CASE – Center for Social and Economic Research*, Warsaw, Studies and Analyses, No. 218.
- Kaminsky, G. L. (1999). Currency and Banking Crises: The Early Warnings of Distress. *Washington: George Washington University*.
- Kaminsky, G., Lizondo, S., Reinhart, C. (1998). Leading Indicators for Currency Crisis. *IMF Staff Papers*, Palgrave Macmillan Journals, 45(1).
- Kaminsky, G. L. & Reinhart, C. M. (1999). The twin crises: the causes of banking and balance-of-payments problems. *American economic review*, 89(3), 473-500.
- Kamin, S.B. and Rogers J.H. (1996). Monetary Policy in the End-Game to Exchange Rate Based Stabilizations: The Case of Mexico. *International Finance Discussion Papers 540*, Board of Governors of the Federal Reserve System.
- Katırcıoğlu, S. T. & Feridun, M. (2011). Do macroeconomic fundamentals affect exchange market pressure? Evidence from bounds testing approach for Turkey. *Applied Economics Letters*, 18(3), 295-300.
- Kaya, V. & Yılmaz, Ö. (2006). Para Krizleri Öngörüsünde Sinyal Yaklaşımı. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 129-155.
- Kibritçioğlu, A. (2003). Monitoring banking sector fragility. *The Arab Bank Review*, 5(2), 51-66.
- Krugman, P. (1979). A model of balance-of-payments crises. *Journal of money, credit and banking*, 11(3), 311-325.
- Kumar, M., Moorth, U., & Perraudin, W. (2003). Predicting emerging market currency crashes. *Journal of Empirical Finance*, 10, 427-454.
- Licchetta , M. (2009), *Common determinants of currency crises: role of external balance sheet variables*. London: Bank of England.

Milesi-Ferretti, G. M. and Razin, A. (1998). Current account reversals and currency crisis: Empirical regularities. *IMF Working Paper*, 98/1306620.

Milesi-Ferretti, G. M. & Razin, A. (2000), *Current Account Reversals and Currency Crises: Empirical Regularities*. Chicago: University of Chicago Press

Mishkin, Frederic S. (1996). Understanding Financial Crises: A Developing Country Perspective. *Annual World Bank conference on development economics*, Washington DC: World Bank, 29-62.

Mundell, R. A. (1960). The Monetary Dynamics of International Adjustment under Fixed and Flexible Exchange Rates. *Quarterly Journal of Economics*, LXXIV, 2, 227-257.

Nakatani, R. (2018). Real and financial shocks, exchange rate regimes and the probability of a currency crisis. *Journal of Policy Modeling*, 40(1), 60-73. doi:10.1016/j.jpolmod.2017.10.004,

Obstfeld, M. (1994). The Logic of Currency Crisis. *NBER Working Paper*, No. 4640, September.

Obstfeld, M. (1997). Models of Currency Crises with Self-fulfilling Features. *NBER Working Paper*, No. 5285, February.

Öztürkler H. & Göksel T. (2013). Türkiye İçin Finansal Baskı Endeksi Oluşturulması. Politika notu N201319, *Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı*, (url: www.tepav.org.tr)

Sasin, M. (2001). The Importance of the Real Exchange Rate Overvaluation and the Current Account Deficit in the Emergence of Financial Crises”, [in:] Marek Dłubowski (ed.): *Currency Crises in Emerging Markets – Selected Comparative Studies*, CASE Reports, No. 41.

Şen, A. (2006). Parasal Krizlere Neden Olan Faktörler: Türkiye Analizi. *Akademik Bakış Dergisi*, 9.

Ural, M. & Balaylar, N. A. (2007). Bankacılık sektöründe yüksek risk alımı ve baskı indeksleri. *Finans Politik Ekonomik Yorumlar dergisi*, (509), 47-57.

Velasco, A. (1996). Fixed exchange rates: Credibility, flexibility and multiplicity. *European economic review*, 40.3-5, 1023-1035.

Weymark, D. N. (1995). Estimating exchange market pressure and the degree of exchange market intervention for Canada. *Journal of International Economics*, 39(3-4), 273-295.

Yokuş, T., & Ahmet, A. Y. (2020). Kur Krizleri Tanımı Ve Türkiye 2006-2018 Dönemi Kur Krizleri. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 18(1), 295-316.

Türkiye İmalat Sanayinde Emek Verimliliği[†]

Burcu ŞENALP*

Umut Erksan ŞENALP**

Geliş Tarihi (Received): 12.10.2020 – Kabul Tarihi (Accepted): 09.11.2020

Öz

Bu çalışmada, 2009-2018 yılları arasında Türkiye imalat sanayinde faaliyet gösteren firmaların emek verimliliği değişimleri incelenmiştir. Analizlerimizde, Türkiye İstatistik Kurumu tarafından sağlanan Yıllık İş Kayıt Çerçevesi verileri kullanılmış ve imalat sanayinde son 10 yılda gözlemlenen emek verimliliği değişimlerinin, sektörel ve bölgesel ölçekte yansımaları incelenmiştir. Buna göre, Türkiye imalat sanayinde 2009-2018 yılları arasında emek verimliliği yıllık ortalama %8 artmıştır. Ayrıca, sırasıyla “Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri imalatı”, “Temel eczacılık ürünlerinin imalatı” ve “Tütün ürünleri imalatı” alt sektörleri, en verimli ilk üç endüstri olarak göze çarpmaktadır. Bölgesel analizimize göre, ülkedeki en verimli bölgeler sırasıyla TR10 (İstanbul alt bölgesi), TR51 (Ankara alt bölgesi), TRC3’de (Mardin alt bölgesi), TRC2 (Şanlıurfa alt bölgesi) ve TRC1 (Gaziantep alt bölgesi)’dir. Bununla birlikte, 2012 yılını takiben özellikle Mardin alt bölgesi ve Gaziantep alt bölgesi imalat sanayi emek verimliliklerinin Türkiye imalat sanayi emek verimliliği ortalamasından pozitif olarak ayrıştığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Emek verimliliği, İmalat sanayi, Mikro veri

Labour Productivity in Turkish Manufacturing

Abstract

This study aims to examine labour productivity change in Turkish Manufacturing over the period 2009-2018. We analyse the progress of labour productivity at both sectoral and regional level by using a panel dataset constructed from Annual Business Registers Framework data provided us by TURKSTAT. We show that labour productivity increased 8% on average over the 10 years we observe. We also show that “Manufacture of coke, and refined petroleum products”, “Manufacture of chemicals” and “Manufacture of tobacco products” have the highest labour productivity rates. Finally, the regional analysis highlights that the most productive regions are TR10 (İstanbul sub-region), TR51 (Ankara sub-region), TRC3 (Mardin sub-region), TRC2 (Şanlıurfa sub-region) and TRC1 (Gaziantep sub-region). Besides, we show that Mardin sub-region and Gaziantep sub-region enjoyed higher level of productivity growth compared to other regions after 2012.

Keywords: Labour productivity, Manufacturing, Firm-level data

[†]Bu çalışmada kullanılan Yıllık İş Kayıt Çerçevesi verilerine erişim, TÜİK Edirne Bölge Müdürlüğü’nde bulunan Veri Araştırma Merkezi’nde gerçekleştirilmiştir. Bunu mümkün kılan Sayın Kenan Çelebi, Halil Emecen, Faruk Yılmaz Şişoğlu ve Settar Taha Işık’a ve TÜİK merkez teşkilatının değerli çalışanlarından Sayın Erdal Yıldırım ve Can Doğan’a teşekkür ederiz.

*Dr. Öğr. Üyesi, Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, burcu.senalp@klu.edu.tr

**Dr. Öğr. Üyesi, Trakya Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Finans ve Bankacılık Bölümü, uerksansenalp@trakya.edu.tr

Giriş

Verimliliğin uzun vadeli büyümeye ve ulusal ekonomiye etkileri, iktisatçılar ve politika yapıcılar için çok önemli bir araştırma konusu olmuş, birçok ulusun ekonomi yönetimleri kendilerine verimlilik hedefleri belirlemişlerdir (Osborne & Javid, 2015). Türkiye’de emek verimliliğinin seyrine bakıldığında, imalat sanayindeki verimlilik oranlarının tarım ve hizmet sektörlerinden her zaman daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir (Taymaz & Suiçmez, 2005). 1950 ile 1990 yılları arasında, imalat sektöründeki emek verimliliği istikrarlı bir şekilde artmış ancak dönem dönem gerçekleşen ekonomik problemlerden olumsuz etkilenmiştir (Voyvoda & Yeldan, 2001). Özellikle, 1994 krizinin emek verimliliği üzerinde yıkıcı etki bıraktığı 1990-2000 döneminde, üretkenlik artış hızı çok düşmüş, neredeyse yatay bir seyir izlemiş ve hatta kimi yıllar gerilemiştir (Şenalp & Şenalp, 2019). 2001 krizinden sonra hafif bir düşüş gözlemlenen emek verimliliği, 2003-2007 yılları arasında üretim sanayinde durağan seyrederken, 2008 küresel krizi sonrasında toparlama ve yükselme eğilimine girmiştir. Hizmet sektöründe ise 2003-2010 arasında sürekli bir düşüş yaşanmış, sonrasında ancak sabit bir seyir izleyebilmiştir (Dincer & Tekin-Koru, 2019).

Bunun yanı sıra, 1980-2000 yılları arasında verimliliği artan sektörler arasında “Tekstil”, “Ulaşım araçları” ve “Metal eşya üretimi” gibi çoğu düşük teknoloji gerektiren endüstriler göze çarpmaktadır (Taymaz & Suiçmez, 2005). 2003-2015 döneminde ise toplam verimlilik artışında orta ve yüksek teknolojili endüstriler oransal olarak öne çıkmıştır, fakat toplam endüstri üretiminde düşük teknolojili üretimin payı artmıştır. Hizmet sektöründe ise “Sağlık” ve “Haberleşme” dışında tüm sektörlerde verimlilik düşüşü gözlemlenmiştir (Dincer & Tekin-Koru, 2019).

Yukarıda adı geçen çalışmalar, 1950’den 2015’e kadar Türkiye’de emek verimliliğinin seyrini ortaya koymaktadır. Bu çalışmada, 2009-2018 döneminde emek verimliliğinin seyri firma seviyesinde incelenecektir. Çalışmamız bu yönüyle Taymaz ve Suiçmez (2005) ile Dincer ve Tekin-Koru (2019)’u tamamlayıcı niteliktedir. Buna ek olarak, bu iki çalışmada da bulunmayan bölgesel analiz ile literatüre katkı sunmuştur.

Analizlerimizde, TÜİK tarafından sağlanan Yıllık İş Kayıt Çerçevesi (YİKÇ) verileri kullanılmıştır. Bu veriler, Türkiye’de kurulmuş ve Gayri Safi Yurtiçi Hasıla’ya (GSYİH) katkısı olan tüm firmaları kapsamaktadır. Bu çalışmanın ortaya koyduğu temel bulgular şu şekildedir: (i) Türkiye imalat sanayinde 2009-2018 yılları arasında emek verimliliği yıllık ortalama %8 artmıştır, (ii) sırasıyla “Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri imalatı”, “Temel eczacılık ürünlerinin imalatı” ve “Tütün ürünleri imalatı” alt sektörleri en verimli

endüstriler olarak göze çarpmaktadır, (iii) ülkedeki en verimli bölgeler sırasıyla TR10 (İstanbul alt bölgesi), TR51 (Ankara alt bölgesi), TRC3'de (Mardin alt bölgesi), TRC2 (Şanlıurfa alt bölgesi) ve TRC1 (Gaziantep alt bölgesi)'dir. Ayrıca, Mardin alt bölgesi ve Gaziantep alt bölgesi imalat sanayi emek verimliliklerinin, 2012 sonrasında Türkiye imalat sanayi emek verimliliği ortalamasının üzerinde seyrettiği gözlemlenmiştir.

Çalışmamızın birinci kısmında ilgili literatüre önemli katkı yapmış olan çalışmalar incelenecektir. İkinci kısımda, veri seti hakkında detaylı bilgi sağlanacak ve gerçekleştirilen analizlerin bulguları paylaşılacaktır. Üçüncü kısım çalışmanın bulgularını özetleyen sonuç bölümü olacaktır.

1. Literatür

Bu bölümde, piyasa giriş-çıkışı, yabancı yatırımlar, dış ticaret ve yenilik faaliyetleri gibi farklı ekonomi dinamiklerinin emek verimliliği üzerindeki etkisini analiz eden çalışmalar incelenecektir.

1.1. Piyasaya Giriş-Çıkış ve Verimlilik İlişkisi

Caves (1998)'in ortaya koyduğu gibi, piyasaya giriş ve piyasadan çıkış dinamikleri sektörel verimlilikten, piyasadaki rekabet seviyesine kadar birçok faktörü etkiler. Piyasaya yeni giren firmalar, rekabeti arttırıcı dolayısıyla tekelliliği azaltıcı bir etki yaratır. Yeni katılımcıların oluşturduğu rekabet baskısı, piyasada faaliyet gösteren firmaların rekabete ayak uydurabilmek için verimliliklerini arttırma yolları araması sonucunu doğurur. Melitz (2003) piyasada tutunmak için yeterli verimliliğe sahip olmayan firmaların üretime devam edemeyerek piyasadan çıkacaklarını, bu yolla kaynakların daha verimli firmalara aktarımı ve sadece daha verimli olan firmaların varlıklarını sürdürebilmeleri sonucunda sektörel verimliliğin artacağını öngörmektedir.

Taymaz ve Suiçmez (2005), Türkiye'de 1982-1999 döneminde sanayi sektöründe faaliyet gösteren firmalar ile yaptıkları analizde, teorinin ortaya koyduğu beklentilerden farklı olarak, piyasaya yeni giren firmaların verimlilik üzerine olumsuz etkilerini tespit etmişlerdir. Taymaz ve Suiçmez (2005) bu bulguları yeni kurulan firmaların çoğunun küçük ve verimsiz oluşuyla açıklamışlardır. Akcigit, Akgunduz, Cilasun, Ozcan-Tok ve Yılmaz (2020) Türkiye'de emek verimliliğinin son yıllarda, özellikle 2012'den sonra düşüşe geçtiğini tespit etmişlerdir. İlgili çalışmada, piyasa giriş-çıkış dinamiklerinde yaşanan düşüşün, kaynakların verimsiz firmalardan verimli firmalara aktarım sürecini olumsuz etkilediği, bunun da incelenen dönemde verimlilik düşüşüne neden olduğu tespit edilmiştir.

1.2. Doğrudan Yabancı Yatırımlardan Kaynaklanan Yayılım

Bu bölümde, Doğrudan Yabancı Yatırım (DYY) ya da satın alma ve birleşmeler yoluyla yerli piyasaya giriş yapan firmaların, yerli firmaların verimliliğine etkisini analiz eden çalışmaları derleyeceğiz. İlgili literatüre göre, yatırım için bir başka ülkeyi tercih eden yabancı firmalar genelde gittikleri endüstrideki firmalardan daha verimlidir ve ülkede verimlilik artışına yol açarlar. Buna sebep olarak da teknoloji transferi, rakiplerden öğrenme etkisi ve rekabet baskısının verimlilik arttırıcı oluşu gösterilmiştir. Teorik olarak beklenti bu yönde olsa da bu alanda ortaya konan ampirik çalışmaların sonuçları kesinlikten uzak durmaktadır.

Pamukcu ve Demeulemeester (2002), 1987-1992 döneminde imalat sanayinde faaliyet gösteren yabancılara ait olan firmaların çalışanlarına, yerli firmalara göre daha yüksek ücret ödediklerini ve bu durumun yerli firmaları işçilerine ödedikleri ücretleri yükseltmeye zorladığını, bunun da emek verimliliğine olumlu katkısı olduğunu raporlamışlardır. Bunun aksine, Pamukcu ve Taymaz (2009), 1983-2001 yıllarını kapsayan çalışmada, TÜİK'in araştırmacıların kullanımına açtığı Yıllık Sanayi ve Hizmetler verisini kullanarak oluşturdukları firma seviyesindeki panel veriyle, DYY'nin imalat sanayinde faaliyet gösteren firmaların verimliliği üzerine etkisini test etmişlerdir. Buldukları sonuç, teorinin ortaya koyduğu beklentiden farklı olarak, yabancı firmaların giriş yaptıkları endüstrilerde faaliyet gösteren firmaların verimliliğini düşürdüklerini yönünde olmuştur. Bunun nedeni olarak da çoğu küçük ölçekli olan yerli firmaların, büyük ve verimliliği yüksek yabancı rakipleri ile rekabet edememelerini göstermiştir.

Ayvaz, Baldemir, ve Ürüt (2006), 2001 yılında İstanbul Sanayi Odası'nın yayımladığı 500 Büyük Sanayi Kuruluşu verilerini kullanarak, sahiplik yapısına göre tamamen yabancı yatırımcıya ait olan firmalardan, yerli firmalara emek ve sermaye verimliliği transferinin varlığını test etmiş ama bu yönde bir kanıt tespit edememiştir. Diğer yandan, Lenger ve Taymaz (2006), 1995-2000 yıllarını kapsayan ve Avrupa Birliği Yenilik İstatistikleri ve TÜİK'in Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri verilerini birleştirdikleri çalışmalarında, yerel piyasaya yatırım yolu ile giriş yapan yabancı firmalardan yerel firmalara teknoloji transferi ve yayılımı olup olmadığını test etmişlerdir. Teknoloji transferine yönelik bir tespit ortaya konamamış ama gözlemlenen verimlilik yayılımının en önemli kaynağının emek verimliliğindeki artış üzerinden gerçekleştiği gösterilmiştir.

Taymaz ve Suiçmez (2005), Türkiye'de emek verimliliğinin 1923'ten 2003'e kadar değişimi üzerine detaylı bir inceleme sunmuşlardır. Buna göre, yabancı firmaların üretkenlik

düzeylerinin yerli firmalardan ortalama üç kat daha fazla olduğu ortaya konmuş, bunun sebebi olarak da yabancı firmaların büyük ölçekli olmaları gösterilmiştir.

1.3. İhracat ve İthalat Etkisi

Bu alt başlıkta, firmaların ihracat, ithalat ve ulus ötesi birleşmeler gibi uluslararasılaşma stratejilerinin, firmanın verimliliğini ne şekilde etkilediğini inceleyen literatürü tarayacağız. Firmaların ihracat faaliyetleri, onların verimliliklerini iki kanal üzerinden etkileyebilir: (i) ihracatçı firma, uluslararası piyasadaki yüksek düzeyli rekabet ortamında ayakta kalabilmek için verimlilik artırıcı girişimlerde bulunabilir, (ii) ihracatçı firma uluslararası pazarda irtibat kurduğu firmalardan ya da rakiplerinden teknoloji transferi ya da öğrenme yolu ile verimlilik artışı yaşayabilir.

Yasar ve Rejesus (2005), 1990-1996 yıllarını kapsayan ve belirledikleri üç imalat sektörü üzerine yaptıkları analizde, ihracat yapan firmaların bu faaliyetlerinden kaynaklanan verimlilik artışını hesaplamak için Eğilim Skoru ile Eşleştirme yöntemini kullanmış ve bu teknik sayesinde "ihracatçı firma eğer ihracat yapmaya başlamamış olsaydı verimliliği ne kadar farklı olurdu?" sorusunu cevaplamıştır. İhracatçı firmanın verimliliğinin, yurtdışı piyasaya giriş yılında arttığını gösteren yazarlar, bu artışın ihracata başladıktan iki sene sonrasında dahi gözlemlendiğini tespit etmiştir. Yasar ve Paul (2007), Yasar ve Rejesus (2005)'in analizini genişleterek ihracatın yanı sıra ithalat ve DYY'nin verimliliğe etkisini incelemiş ve ithalatın verimliliğe bir etkisinin olmadığını ancak ihracat ve DYY'nin geldiği endüstrideki firmaların verimliliğini arttırdığını tespit etmişlerdir. Benzer ekonometrik analiz yaklaşımı, fakat yukarıda adı geçen çalışmalardan farklı olarak Merkez Bankası'nın sağladığı firma verilerini kullanan Aldan ve Günay (2008), 1983-2003 tarihlerini kapsayan dönemde ihracata başlayan firmaların bu sayede emek verimliliğini arttırdığını göstermiştir.

Maggioni (2010)'in, Yasar ve Rejesus (2005) ile aynı veri kaynağını kullandığı, fakat onlardan farklı olarak tüm imalat sektörünü dikkate alıp hazırladığı panel veri 1990-2001 yıllarını kapsamaktadır. Bu çalışma, ihracatçı firmanın ihracat yapmaya başladığı seneyi takip eden üç sene üst üste toplam faktör verimliliğinin ve dört sene üst üste de emek verimliliğinin arttığını tespit etmiştir. Dalgıç, Fazlıoğlu, ve Karaoğlan (2015), Aldan ve Günay (2008) ile Yasar ve Rejesus (2005)'e benzer bir analizle incelemenin kapsamını 2003-2010 yıllarına uzatmışlar ve yukarıda adı geçen çalışmalara paralel olarak hem ihracatın hem de ithalatın emek verimliliğini arttırdığını tespit etmişlerdir.

1.4. Ar-Ge ve Yenilik Faaliyetlerinin Etkisi:

Firmaların ürün ve süreç yeniliği üzerine yürüttüğü faaliyetler, firma verimliliğini artırıcı potansiyele sahiptir. Bu, üretim etkinliğinde bir artış ya da üretim maliyetlerinde bir azalış yoluyla olabileceği gibi, üretilen ürünün daha kaliteli bir hale gelmesi şeklinde de gerçekleşebilir. Yenilik faaliyetlerinin verimliliğe etkisini Türkiye üzerinden tartışan tek akademik çalışma Fazlıoğlu, Dalgıç, ve Yereli (2019)'dur. Adı geçen çalışmada, 2003-2012 yılları arasında üretim sektöründe faaliyet gösteren firmalardan oluşan veri setin, TÜİK tarafından sağlanan üç farklı veri kaynağının (Yıllık Sanayi ve Hizmet, Yenilik ve Dış Ticaret İstatistikleri) birleştirilmesi sonucu oluşturulmuştur. Yenilik süreci girdi ve çıktıdan oluşan bir süreç gibi düşünüldüğünde, Ar-Ge faaliyetleri yenilik için girdi konumunda, başarılı olması durumunda meydana gelen yenilik de sürecin çıktısı konumunda olmaktadır (Fazlıoğlu vd., 2019). Türkiye üzerine yapılan ve Ar-Ge ile verimlilik arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışma sayısı da oldukça kısıtlıdır. Ulku ve Pamukcu (2015), Ar-Ge yoğunluğu ile verimlilik ilişkisini incelemiş ve Ar-Ge faaliyetlerindeki bir artışın, sadece belli bir teknolojik seviyeye sahip üretim firmalarında verimliliği arttırdığını raporlamışlardır. Karaca (2018), TÜİK ve Türk Patent ve Marka Ofisi'nden alınan veriler ile oluşturduğu 2009-2015 yılları arasını inceleyen çalışmasında, yenilik çıktısı olarak patent sayısını dikkate alıp bunun verimlilik üzerine etkisini incelemiştir. Buna göre, patent sayısındaki artışın yenilikçi satışları ve bunun da emek verimliliğini aynı yönde arttırdığı tespit edilmiştir.

2. Veri Seti ve Analizler

Bu çalışmada TÜİK tarafından derlenen ve Gayri Safi Yurtiçi Hasıla'ya katkısı olan tüm firmaların yer aldığı Yıllık İş Kayıt Çerçevesi (YİKÇ) verileri kullanılmıştır. Bu veri, TÜİK'in A Grubu Mikro Veri kategorisinde olup, veriye erişimimiz TÜİK ile yapılan bir protokol yoluyla, Edirne Bölge Müdürlüğü'nde bulunan Veri Araştırma Merkezi'nde gerçekleşmiştir. Kullandığımız veri seti, imalat sanayinde 2009-2018 yılları arasında faaliyet gösteren tüm firmaları içermektedir. YİKÇ, her bir firmanın NACE Rev.2'ye göre hangi endüstride faaliyet gösterdiği, ücretli çalışan sayısı, ciro, kuruluş yılı ve işletmenin merkezinin hangi ilde olduğu gibi bilgiler sağlamaktadır. Ciro değişkeni, enflasyon düzeltmesi amacı ile TÜİK tarafından sağlanan ve 4 haneli endüstri koduna göre hazırlanmış Yurt İçi Üretici Fiyat Endeksi kullanılarak deflate edilmiştir.

Tablo 1, 2009-2018 yılları arasında imalat sanayinde gözlemlenen emek verimliliği (satışların çalışan sayısına oranı), çalışan sayısı ve piyasaya giriş ve piyasadan çıkış rakamlarını göstermektedir. Buna göre emek verimliliği, 2017 yılındaki gerileme hariç, on yıllık süre boyunca yıllık ortalama %8 artmıştır. Çalışmamızın ilk kısmında, 2000’li yılların başlarında emek verimlilik artışının durağan olduğundan ve 2008 krizi ile birlikte bir miktar düşüş yaşandığından bahsetmiştik. Tablo 1, krizin emek verimliliği üzerindeki etkilerinin 2010 yılı itibari ile azaldığını göstermektedir. Buna ek olarak, 2009-2018 yılları arasında emek verimliliğindeki artışa paralel bir biçimde ama oransal olarak daha düşük seviyelerde kalan bir istihdam artışı da tespit edilmiştir.

Tablo 1: İmalat Sanayi Özet İstatistikler

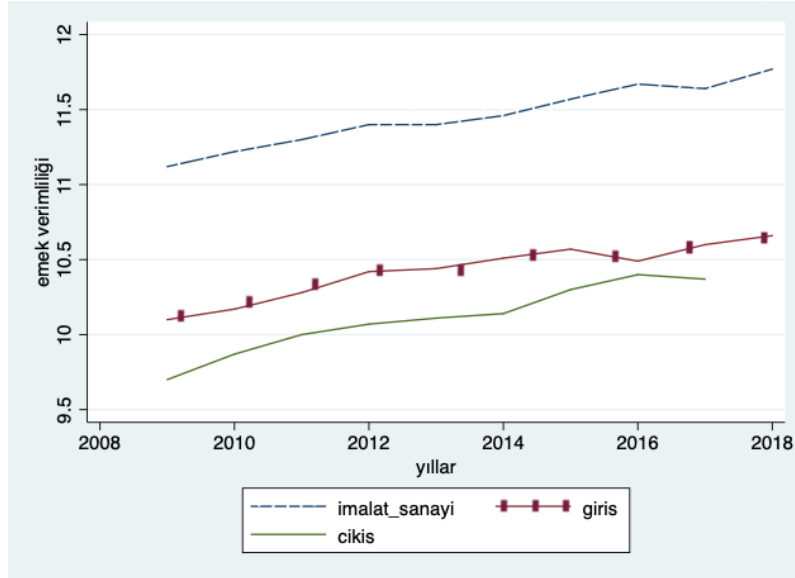
Yıllar	Emek verimliliği (log)	Verimlilik değişimi (%)	Çalışan sayısı (ortalama)	Piyasaya giriş	Piyasadan çıkış
2009	11,12	-	9,35	29956	20482
2010	11,22	0,10	9,85	30088	20937
2011	11,30	0,09	10,50	32018	22609
2012	11,40	0,10	10,85	35510	24870
2013	11,40	0,01	11,12	33675	25189
2014	11,46	0,06	11,45	31428	25230
2015	11,57	0,12	11,58	29777	24459
2016	11,67	0,10	11,48	30142	26094
2017	11,64	-0,02	11,43	30732	26005
2018	11,77	0,13	11,86	30441	-

Kaynak: TÜİK YİKÇ verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

Tablo 1, 2009-2018 yılları arasında imalat sanayinde gözlemlenen piyasaya giriş ve piyasadan çıkış rakamlarını da göstermektedir. Buna göre, son 10 yılda üretim sektöründe piyasaya yeni giren firma sayısında, 2012 yılı hariç, ciddi bir artış gözlemlenmemişken piyasadan çıkan firma sayısı istikrarlı bir şekilde artmıştır. Grafik 1, 2009-18 yılları arasında imalat sanayi emek verimliliği ortalaması ile piyasaya giriş ve piyasadan çıkış yapan firmaların emek verimliliği ortalamasını sunmaktadır. Buna göre, imalat sanayinde piyasadan çıkış yapan firmaların, giriş yapan firmalara göre daha az verimli olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, orta kısımda yer alan ve giriş yapan firmaları temsil eden çizgi grafik, her geçen yıl yeni kurulan firmaların, bir önceki sene giriş yapan firmalara göre daha verimli bir yapıda olduğunu göstermektedir. Bu durumun, imalat sanayinde son 10 yılda gözlemlenen verimlilik artışında (en üstte yer alan boşluklu çizgi) önemli bir payı olduğu düşünülmektedir. Daha önce belirttiğimiz gibi, Melitz (2003) verimsiz firmaların piyasada tutunamayarak çıkış

yapacaklarını ve pazar payının ve kaynakların daha verimli firmalara aktarılması yoluyla endüstri verimliliğinin artacağını öngörmektedir. Tablo 1 ve Grafik 1, 2009-2018 yılları arasında imalat sanayinde böylesi bir mekanizmanın çalıştığına dair güçlü ipuçları vermektedir.

Grafik 1: 2009-18 İmalat Sanayi Emek Verimliliği Ortalaması ve Piyasaya Giriş/Çıkış Yapan Firmaların Emek Verimliliği



Kaynak: TÜİK YİKÇ verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

Bir endüstrideki emek verimliliğinin, o sektörü oluşturan firma yapısı ile ilişkili olduğu ilgili literatür tarafından ortaya konmuştur. Taymaz ve Suiçmez (2005), firmaların üretim hacmi büyüdükçe verimliliklerinin de arttığını ortaya koymuştur. Yaptığımız analizler, 2009-2018 dönemi için bu bulguları doğrulamaktadır.

Tablo 2: Büyüklük - Verimlilik İlişkisi

Çalışan Sayıları	Verimlilik endeksi
1 - 5	100
5 - 50	311
100 - 250	324
250 +	530

Kaynak: TÜİK YİKÇ verileri

Tablo 2, firmaları çalışan sayılarına göre 4 gruba ayırmakta ve en küçük kategori olan 1-5 çalışanı olan firmaların ortalama verimliliğini baz alarak, diğer kategorideki firmaların verimlilikleri ile kıyaslamaktadır. Buna göre, Türkiye imalat sanayinde faaliyet gösteren 5'ten fazla 50'den az çalışanı olan firmaların, 1 ile 5 arası çalışanı olan firmalardan 3,11 kat daha verimli oldukları tespit edilmiştir. Büyüklük ile verimlilik arasındaki ilişkiye işaret eden Tablo

2, 250 ve fazla çalışanı olan firmaların hem diğer kategorilere göre en verimli, hem de 5'ten az çalışanı olan firmalara göre de 5,3 kat verimli olduklarını ortaya koymaktadır.

2.1. Sektörel Analiz

İlgili literatür, bir endüstride meydana gelen verimlilik artışının temelde üç kaynağı olduğunu göstermektedir. İlk olarak, endüstrideki firma bazında verimlilik artışı toplamda bir verimlilik artışına olanak sağlar. İkinci olarak, ana sektörü oluşturan alt sektörlerdeki yapısal değişim ve gelişimler de toplam verimliliği etkiler. Görece daha verimli bir alt sektörün, endüstri genelindeki payının zamanla artması, toplam verimliliği de arttıracaktır. Üçüncü ve son olarak, piyasaya giriş ve piyasadan çıkışlar, yeni kurulan ve üretimi durduran firmaların verimliliklerine bağlı olarak sektör ortalamasını değiştirebilir. Verimi düşük firmaların piyasayı terk etmesi sonucu kaynakların ve pazar payının daha verimli firmalara aktarımı toplam verimliliği etkileyen bir diğer sebeptir (Voyvoda & Yeldan, 2001).

Tablo 3, 2009-18 yılları arasında, NACE sistemine göre sektörel kod verilerek gruplandırılmış endüstrilerde faaliyet gösteren firmalara yönelik kimi seçilmiş istatistikleri sunmaktadır. Bu sistem Avrupa'da ekonomik faaliyetlerle ilgili istatistiklerin üretilmesinde kullanılmaktadır. Türkiye, AB uyum sürecinde NACE kodu uygulaması benimsemiştir. Tablo 3 imalat sanayinde son on yıllık emek verimliliği artışının %10 olduğunu, buna %2,5'lük istihdam artışının eşlik ettiğini göstermektedir. Bununla birlikte, piyasaya giriş oranı ortalaması %8,8 çıkış oranı ise yaklaşık %6 olarak hesaplanmıştır. Endüstri genelinde oluşan bu rakamların kaynağına, yani alt endüstri gruplarına bakacak olursak, 19 kodlu "Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri imalatı", 21 kodlu "Temel eczacılık ürünlerinin imalatı" ve 12 kodlu "Tütün ürünleri imalatı" alt sektörleri, imalat sanayinde en yüksek emek verimliliğine sahip alt sektörler olarak dikkat çekmektedir. Buna karşı, "(16)-Ağaç ve ağaç ürünleri", "(31)-Mobilya imalatı" ve emek yoğun bir sektör olan "(14)-Giyim eşyalarının imalatı" alt sektörlerinin, genel ortalamanın altında kalan düşük verimliliğe sahip sektörler olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, sırasıyla "(30)-Ulaşım araçları imalatı", "(25)-Fabrikasyon metal ürünleri imalatı" ve "(15)-Deri ürünleri imalatı" alt sektörleri, verimliliğin oransal olarak en fazla arttığı endüstriler olmuştur. En verimli endüstrilerden biri olan "(21)-Temel eczacılık ürünlerinin imalatı" alt sektörlerinde ise son on yıllık büyüme ortalaması negatif çıkmıştır. En yüksek piyasaya giriş oranları "(14)-Giyim eşyalarının imalatı" ve "(10)-Gıda ürünlerinin imalatı" alt sektörlerinde, en yüksek çıkış oranı ise "(12)-Tütün ürünleri imalatı" sektöründe gerçekleşmiştir. İstihdam artış oranı açısından da en yüksek performansı sırasıyla "(32)-Diğer

imalatlar”, “(11)-İçeceklerin imalatı” ve “(20)-Kimyasalların imalatı” alt sektörleri göstermiştir.

Tablo 3: İmalat Sanayi Alt Sektörler İçin Özet İstatistikler (2009-18 ortalama)

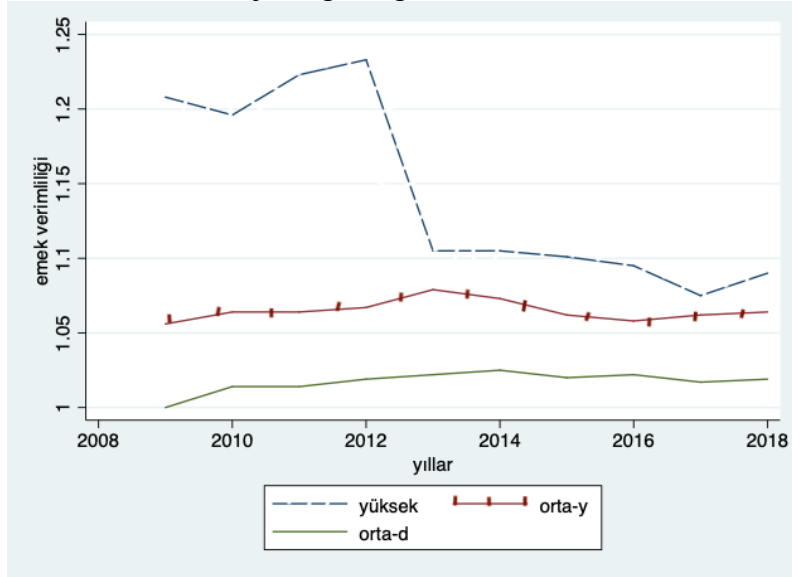
Endüstri Kodu	Endüstri adı	Emek Verimliliği (log)	Verimlilik artışı	Çalışan artışı	Giriş (%)	Çıkış (%)
-	İmalat Sanayi ortalaması	11,504	0,100	0,025	0,088	0,060
10	Gıda ürünlerinin imalatı	11,609	0,066	0,003	0,102	0,064
11	İçeceklerin imalatı	12,214	0,061	0,044	0,044	0,033
12	Tütün ürünleri imalatı	13,256	0,082	-0,017	0,058	0,095
13	Tekstil ürünlerinin imalatı	11,808	0,091	0,033	0,087	0,067
14	Giyim eşyalarının imalatı	10,895	0,137	0,032	0,113	0,088
15	Deri ve ilgili ürünlerin imalatı	11,303	0,148	0,029	0,089	0,078
16	Ağaç, ağaç ürünleri	10,541	0,134	0,033	0,061	0,056
17	Kağıt ve kağıt ürünlerinin imalatı	12,287	0,123	0,014	0,092	0,047
18	Kayıtlı medyanın basımı	11,467	0,120	0,005	0,085	0,061
19	Kok kömürü ve raf. ed. petrol ürün	13,821	0,127	0,040	0,095	0,053
20	Kimyasalların ve kim. ürn. imalatı	12,716	0,129	0,041	0,073	0,045
21	Temel eczacılık ür. ve ecza. malz. iml.	13,330	-0,035	-0,022	0,052	0,021
22	Kauçuk ve plastik ürünlerin imalatı	11,813	0,115	0,029	0,088	0,051
23	Diğer metalik olm. mineral ürünlerin iml.	11,592	0,086	0,034	0,073	0,046
24	Ana metal sanayii	12,898	0,084	0,010	0,088	0,053
25	Fabrikasyon metal ürünleri imalatı	11,096	0,158	0,030	0,073	0,049
26	Bilgisayarlar, elekt. ve optik ürün imalatı	12,710	0,112	0,028	0,101	0,055
27	Elektrikli teçhizat imalatı	11,837	0,114	0,023	0,087	0,049
28	Başka yerde sınıf. mak. ekipman imalatı	11,901	0,126	0,027	0,082	0,041
29	Motorlu kara taşıtı	12,106	0,077	0,024	0,069	0,036
30	Diğer ulaşım araçlarının imalatı	12,378	0,174	-0,007	0,067	0,032
31	Mobilya imalat	10,857	0,098	0,002	0,092	0,061
32	Diğer imalatlar	11,719	0,031	0,053	0,060	0,057

Kaynak: TÜİK YİKÇ verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

1980’lerden bu yana, Türkiye sanayi sektörü üretim yapısı açısından büyük değişimler geçirmiş olsa da günümüzde hala düşük teknoloji endüstrilerin toplam imalat sanayi içindeki

payı yarıdan fazladır. Yüksek teknoloji ağırlıklı endüstrilerin payı, daha 2000'lerin başında %10'u aşabilmiştir (Taymaz & Suiçmez, 2005). Avrupa İstatistik Kurumu (Eurostat), kullanılan teknoloji yoğunluğuna göre, sektörleri düşük, orta-düşük, orta-yüksek ve yüksek teknoloji kullanan endüstriler olarak sınıflandırmıştır. Grafik 2 bu sınıflandırmadan faydalanarak, üretim teknolojileri açısından gruplandırılmış endüstrilerdeki emek verimliliği değişimini göstermektedir. Grafik 2'de, düşük teknoloji endüstri grubu baz alınarak, diğer üç kategorinin buna göre seyri gösterilmiştir. Emek verimliliği açısından sıralayacak olursak, en yüksek emek verimliliği yüksek teknoloji kullanan endüstrilerde gözlemlenirken bunu, orta-yüksek teknoloji (orta_y), orta-düşük teknoloji (orta_d) ve düşük teknoloji kullanan endüstriler takip etmektedir. Dikkat çekici olan, düşük, orta-düşük ve orta-yüksek teknoloji endüstriler arasındaki makas, son 10 yıl içinde ne açılmış ne de kapanmıştır. Yüksek teknoloji kullanan endüstrilerin ortalama emek verimliliği, 2012 yılına kadar düşük teknoloji endüstrilerin ortalama verimliliğinin çok üstündeyken, 2012 sonrası sektörde yaşanan verimlilik düşüşü arasındaki bu farkın kapanmasına neden olmuştur.

Grafik 2: Teknoloji Yoğunluğuna Göre Verimlilik



Kaynak: TÜİK YİKÇ verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

2.2. Bölgesel Analiz

TÜİK, bölgesel istatistik üretirken, Avrupa İstatistik Kurumu (EUROSTAT) ile uyum çalışmaları kapsamında oluşturduğu İstatistiki Bölge Sınıflandırma Sistemi'ni (İBSS) kullanmaktadır. Bu sisteme göre Türkiye, birinci düzeyde 12 bölge, ikinci düzeyde 26 alt bölge ve üçüncü düzeyde 81 il olacak şekilde sınıflandırılmıştır. Çalışmamızın bu bölümünde, İBSS'ye göre ikili düzeyde ayrıştırılmış 26 istatistiki bölge üzerinden, emek verimliliğinin 2009-

2018 yılları arasında gelişimi analiz edilecektir. Bununla birlikte, piyasaya giriş/çıkış dinamiklerinin bölgesel olarak nasıl farklılaştığı incelenecektir.

2009-2018 verimlilik ortalamalarına bakıldığında, en verimli bölgelerin TR10 (İstanbul alt bölgesi) ve TR51 (Ankara alt bölgesi) olarak gözlemlenmekteyken, verimliliği en düşük bölgeler TR90 (Trabzon alt bölgesi) ve TR82 (Kastamonu alt bölgesi) olmuştur. Bununla birlikte, TRC3 (Mardin alt bölgesi), TRC2 (Şanlıurfa alt bölgesi) ve TRC1 (Gaziantep alt bölgesi)'de Türkiye ortalamasının üzerinde emek verimliliği ve yine ülke ortalamasının üzerinde piyasaya giriş/çıkış oranı dikkati çekmektedir.

Tablo 4: Bölgesel Verimlilik ve Piyasaya Dinamikleri

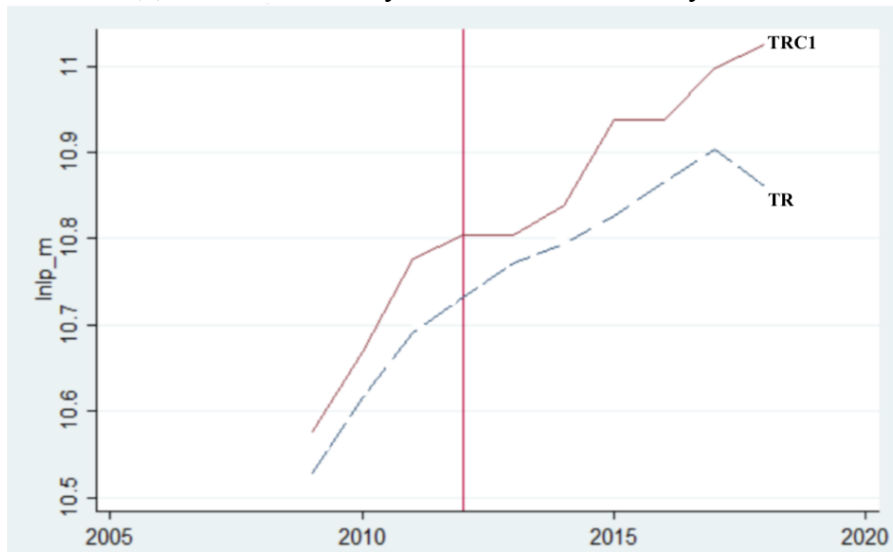
Bölge Kodu	Bölge adı	Emek Verimliliği (log)	Giriş (%)	Çıkış (%)
TR genel		10,758	0,117	0,096
TR10	İstanbul alt b.	11,178	0,128	0,101
TR21	Tekirdağ alt b.	10,307	0,116	0,093
TR22	Balıkesir alt b.	10,178	0,106	0,090
TR31	İzmir alt b.	10,661	0,122	0,105
TR32	Aydın alt b.	10,283	0,109	0,092
TR33	Manisa alt b.	10,192	0,109	0,093
TR41	Bursa alt b.	10,543	0,126	0,100
TR42	Kocaeli alt b.	10,746	0,126	0,099
TR51	Ankara alt b.	11,103	0,125	0,099
TR52	Konya alt b.	10,650	0,117	0,095
TR61	Antalya alt b.	10,293	0,121	0,098
TR62	Adana alt b.	10,69	0,128	0,109
TR63	Hatay alt b.	10,614	0,122	0,096
TR71	Kırıkkale alt b.	10,283	0,112	0,091
TR72	Kayseri alt b.	10,454	0,117	0,095
TR81	Zonguldak alt b.	10,311	0,097	0,090
TR82	Kastamonu alt b.	10,130	0,101	0,086
TR83	Samsun alt b.	10,231	0,112	0,094
TR90	Trabzon alt b.	10,101	0,101	0,085
TRA1	Erzurum alt b.	10,153	0,109	0,095
TRA2	Ağrı alt b.	10,196	0,124	0,110
TRB1	Malatya alt b.	10,166	0,122	0,099
TRB2	Van alt b.	10,502	0,132	0,112
TRC1	Gaziantep alt b.	10,836	0,137	0,110
TRC2	Şanlıurfa alt b.	10,927	0,144	0,120
TRC3	Mardin alt b.	10,951	0,148	0,127

Kaynak: TÜİK YİKÇ verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

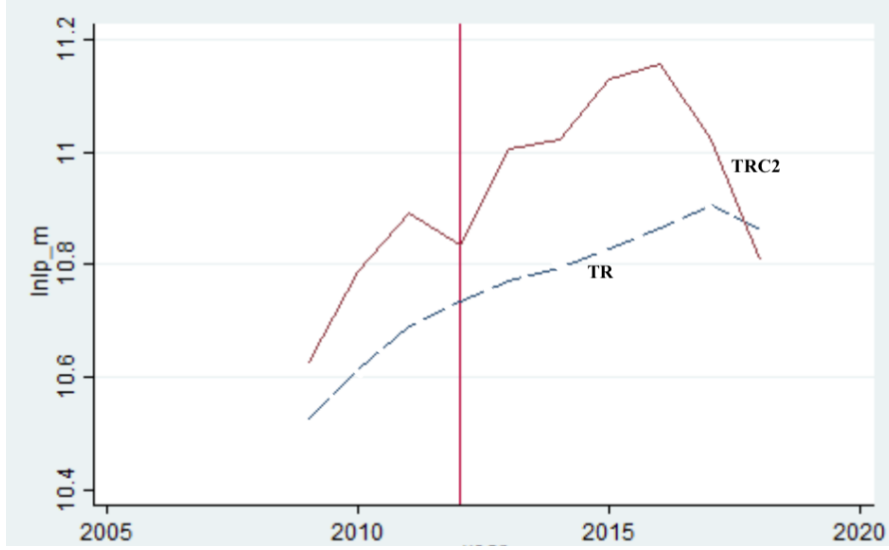
TRC3, TRC2 ve TRC1 aynı zamanda, verimlilik artış ortalaması açısından da dikkat çekici bir performans sergilemiştir. Grafik 3 (a), (b) ve (c), bu üç bölgedeki verimlilik artışına

daha yakından bakma imkanı vermektedir. Dikey ekseninde bulunan “lnlp_m” emek verimliliğinin logaritma formunda ortalamasını temsil etmektedir. Kesikli çizgiler ile gösterilen seri, ülke genelindeki emek verimliliğinin seyrini göstermekte iken, diğer çizgi (a) panelinde TRC1, (b) panelinde TRC2 ve (c) panelinde TRC3 bölgelerindeki emek verimliliğini temsil etmektedir. Yatay eksene dik şekilde çizilmiş olan çizgi 2012 yılını temsil etmektedir. Buna göre, adı geçen alt bölgelerde gözlemlenen verimlilik artışının özellikle 2012 yılı sonrasında hız kazandığı tespit edilmiştir. İlgili yıllarda bölgenin işgücü piyasasında dikkat çekici bir büyüme gözlemlenmediği gibi, bu süreçte bölgenin dış ticaret yapısında da bir değişim olmamıştır. Bilindiği gibi, 2011 yılı ortalarında Suriye’de meydana gelen iç karışıklık, zaman içinde ülke nüfusunun yarısından fazlasının çevre ülkelere göç etmesine neden olmuş, bu göç dalgası sonucu Türkiye’ye ulaşan göçmen sayısı milyonları geçmiştir (Tumen, 2016). Bu çerçevede, Türkiye’de göçün etkisinden en çok İstanbul, Ankara ve İzmir gibi büyük şehirlerin yanı sıra Suriye sınırına yakın şehirler etkilenmiştir. Göç İdaresi Genel Müdürlüğü’nün paylaştığı verilere göre, bölgedeki birçok şehirde göçmen sayısının nüfusa oranı çok yüksek seviyelere çıkmış, 2019 yılı itibari ile bu oranlar Hatay için %26,7, Gaziantep için %21,7, Kilis için %76,2, Mardin için %11 ve Şanlıurfa için %20,3 olmuştur. Adı geçen bu şehirlerin tamamı TRC1, TRC2 ve TR3 alt bölgelerinde bulunmaktadır. Bu durum, göç dalgasını takip eden süreçte bölgede yaşanan emek verimliliği artışının, Suriyeli göçmenlerin bölge işgücü piyasasında yarattığı kayıt dışı etkiden kaynaklanmış olabileceğine yönelik güçlü sinyaller vermektedir.

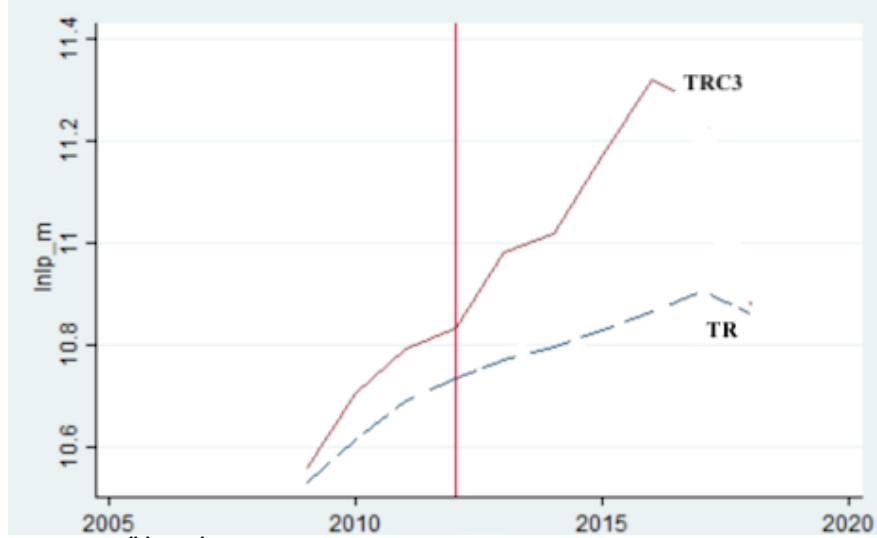
Grafik 3(a): TRC1 ile Türkiye Geneli Verimlilik Kıyaslaması



(b): TRC2 ile Türkiye Geneli Verimlilik Kıyaslaması



(c): TRC3 ile Türkiye geneli verimlilik kıyaslaması



Kaynak: TÜİK YİKÇ verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

3. Sonuç

Çalışmamızda 2009-2018 yılları arasında Türkiye imalat sanayinde emek verimliliği değişimi incelenmiştir. Analizimiz, Türkiye imalat sanayi geneli için bulgular ortaya koyduktan sonra, NACE'ye göre belirlenen ikili düzeyde sektörel boyutla devam etmiş ve son olarak İBSS'ye göre belirlenmiş olan ikili düzey dikkate alınarak, bölgesel bir inceleme ile son bulmuştur. Bu çerçevede, elde edilen bulgular aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- On yıllık gözlem süresi boyunca, emek verimliliği istikrarlı olarak yıllık ortalama %8 artmıştır.
- Firmaların büyüklüğü arttıkça, verimliliklerinin de arttığını ortaya konmuştur.

- En yüksek emek verimliliği sırasıyla yüksek teknoloji, orta-yüksek teknoloji, orta-düşük teknoloji ve düşük teknoloji kullanan endüstrilerde gözlemlenmiştir.
- Ülkedeki en verimli üretim TR10 (İstanbul alt bölgesi) ve TR51 (Ankara alt bölgesi)'de gerçekleşmektedir.
- TRC3 (Gaziantep alt bölgesi), TRC2 (Şanlıurfa alt bölgesi) ve TRC1'de (Mardin alt bölgesi), 2012 yılında gerçekleşen Suriyeli göçmen dalgasını takiben, Türkiye ortalamasının üzerinde emek verimliliği artışı gözlemlenmiştir.

Bulgularımız, birinci bölümde incelediğimiz ilgili literatürden çalışmalar ile paralel olmakla birlikte, ortaya koyduğumuz bölgesel sonuçlar, bu bağlamda literatüre katkı sunmaktadır. Bu bulgulardan yola çıkarak, Türkiye imalat sanayinde verimlilik artışına yönelik olarak atılması gereken adımlar üzerine kimi çıkarımlarda bulunulabilir. İmalat sanayinde en yüksek verimliliğin teknoloji yoğun endüstrilerde gözlemlenmesi, bu tip alt sektörlerin imalat sanayi içindeki payının artırılmasının ülke genelinde verimlilik artışının yolunu açacağı açıktır. Destek ve teşviklerin bu alt endüstrilerde üretim yapan firmalara yönlendirilmesi sadece üretim verimliliğinin artmasını sağlamayacak, bununla birlikte imalat sanayinin yarattığı katma değer de artmasına yol açacaktır.

Kaynakça

Akcigit, U., Akgunduz, Y.E., Cilasun, S.M., Ozcan-Tok, E. ve Yilmaz, F. (2020). Facts on business dynamism in Turkey, *European Economic Review*, vol. 128. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2020.103490>

Aldan, A. ve Gunay, M. (2008). Entry to export markets and productivity: analysis of matched firms in Turkey. *The Central Bank of the Republic of Turkey, Research and Monetary Policy Department*. Working paper no. 08/05.

Ayvaz, Y., Baldemir, E. ve Ürüt, S. (2006). Yabancı sermaye yatırımlarının verimlilik ve kalkınmaya etkilerinin ekonometrik incelemesi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 177-186.

Caves, R.E. (1998). Industrial organization and new findings on the turnover and mobility of firms. *Journal of economic literature*, 36(4), 1947-1982.

Dalgıç, B., Fazlıoğlu, B., ve Karaoğlu, D. (2015). Entry to foreign markets and productivity: evidence from a matched sample of Turkish manufacturing firms. *The Journal of International Trade & Economic Development*, 24(5), 638-659.

Dincer, N. ve Tekin-Koru. A. (2019). *An anatomy of productivity in Turkey in the AKP era through a political economy lens*. University Library of Munich. Germany, (No. 96844).

Fazlıoğlu, B., Dalgıç, B., ve Yereli, A.B. (2019). The effect of innovation on productivity: evidence from Turkish manufacturing firms. *Industry and Innovation*, 26(4), 439-460.

Lenger, A. ve Taymaz, E. (2006). To innovate or to transfer?. *Journal of Evolutionary Economics*, 16(1-2), 137-153.

Karaca, Z. (2018). Research, innovation and productivity: an econometric analysis at the manufacturing sector in Turkey. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 44-56.

Maggioni, D. (2012). Learning by exporting in Turkey: an investigation for existence and channels. *Global Economy Journal*, 12(2), 1850262.

Melitz, M.J. (2003). The impact of trade on intra-industry reallocations and aggregate industry productivity. *Econometrica*, 71(6), 1695-1725.

Osborne, G., ve Javid, S. (2015). *Fixing the foundations: creating a more prosperous nation*. Erişim tarihi: 10 Eylül 2020, <https://www.gov.uk/government/publications/fixing-the-foundations-creating-a-more-prosperous-nation>.

Pamukcu, T. ve Demeulemeester, J.L. (2002). Foreign direct investment and wages: is there a link??. communication presented to the Applied Econometrics Association Conference: The Econometrics of Wages. 28-29 May 2002. Université Libre de Bruxelles. Brussels. Belgium.

Pamukcu, T. ve Taymaz, E. (2009). Spillovers in the MENA region: the case of Turkey. *In Economic Research Forum for the Arab Countries Iran and Turkey (ERF) Working Paper Series, No: (Vol. 463)*.

Taymaz, E. ve Suiçmez, H. (2005). Türkiye’de verimlilik, büyüme ve kriz, Türkiye Ekonomi Kurumu Tartışma Metni, No: 2005/4.

Tumen, S. (2016). The economic impact of Syrian refugees on host countries: quasi-experimental evidence from Turkey. *American Economic Review*, 106(5), 456-60.

Şenalp, B. ve Şenalp, UE. (2019). 1994 krizi ve emek verimliliğine etkileri. T. Münyas (Ed.), *Türkiye’nin ekonomik krizleri*, (s. 193-209), İstanbul, Okan Üniversitesi Yayını

Ulku, H., ve Pamukcu, M.T. (2015). The impact of R&D and knowledge diffusion on the productivity of manufacturing firms in Turkey. *Journal of Productivity Analysis*, 44 (1), 79–95.

Voyvoda, E., ve Yeldan, A.E. (2001). Patterns of productivity growth and the wage cycle in Turkish manufacturing. *International Review of Applied Economics*, 15(4), 375-396.

Yasar, M., ve Rejesus, R.M. (2005). Exporting status and firm performance: evidence from a matched sample. *Economics Letters*, 88(3),397-402.

Yasar, M., ve Paul, C.J.M. (2007). International linkages and productivity at the plant level: foreign direct investment, exports, imports and licensing. *Journal of International Economics*, 71(2), 373-388.

The Impact of Organizational Change on Organizational Commitment, Job Satisfaction and Performance and the Challenges Faced by the Change Management

Nazan TORUN*

Geliş Tarihi (Received): 27.05.2020 – Kabul Tarihi (Accepted): 01.10.2020

Abstract

This study was conducted to analyze the differences between employees working in hospitals which has had to go through a change in organizational culture and employees working in hospitals which had already been introduced to a change of culture, regarding their organizational commitment, job satisfaction and performances. Another aim of the study was to identify the challenges faced by the managers working in hospitals which had gone through a change of organizational culture and to evaluate the impact of such challenges on the process of change. The study was designed using a mixed-method approach. The data were collected through three scale and semi-structured interviews. The study showed that job satisfaction is positively correlated with organizational commitment, but negatively correlated with performance. Both the organizational commitment and work performance average scores of employees who had been working in the military hospital were higher than those of employees having worked in the MoHHs. It was found that during the process of change, there were hardships stemming from employees and system differences. It was determined that organizational commitment has an impact on organizational change and the attitudes of managers were critical to effectively manage the process of change.

Keywords: Organizational Commitment, Job Satisfaction, Work Performance, Organizational Culture, Organizational Change

Örgüt Değişiminin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Performans Üzerine Etkisi ile Değişim Yönetiminde Yaşanan Zorluklar

Öz

Bu çalışma örgüt kültürü olarak değişmek durumunda kalan hastanelerde çalışan personel ile daha önce yeni örgüt kültürüne sahip hastanelerde çalışan personelin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve performansları arasındaki farklılıkları ve nedenlerini incelemek amacıyla yapılmıştır. Ayrıca çalışmada örgüt kültürü olarak değişen hastanelerde görev yapan yöneticilerin bu süreçte yaşamış oldukları zorlukları belirleyerek bunların değişime olan etkisini değerlendirmek amaçlanmıştır. Çalışma, karma yöntem yaklaşımı kullanılarak tasarlanmıştır. Veriler üç tane ölçek ve yarı yapılandırılmış görüşme yoluyla toplanmıştır. Çalışma, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu, ancak performansla olumsuz yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Askeri hastanede çalışanların ortalama performans puanları Sağlık Bakanlığı çalışanların puanlarından daha yüksek olduğu bulunmuştur. Değişim sürecinde, çalışanlardan ve sistem farklılıklarından kaynaklanan zorluklar olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılığın örgütsel değişim üzerinde etkili olduğu ve yöneticilerin tutumlarının değişim sürecini etkin bir şekilde yönetmek için kritik olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, İş Performansı, Örgüt Kültürü, Örgütsel Değişim

*Doç. Dr., Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü Öğretim Üyesi, e-mail: nazansf@gmail.com, ORCID: 0000-0003-1793-3248

Introduction

Organizational change attempts have been on the rise within the last decade due to factors such as financial crises, lack of personnel, technological advancements, downsizing, mergers, new business enterprises, exciting new opportunities, innovative inventions, new leadership and management approaches, and so on (Madsen et al., 2005:215). Adopting change, for whatever reason it may be, is a must for successful work performance (Rowden, 2001:11).

Since change brings along a good deal of uncertainty, employees are most of the time resistant to change (Bernerth, 2004:37) and the lack of commitment and motivation on the part of employees defeats change (Devos et al., 2002).

In an organization, even when the procedures and strategies are changed, values, orientations, definitions and goals remain unchanged, and so institutions soon go back to where they started, which stems from the fact that organizational commitment is strongly dependent on organizational culture (Singh, 2007:30). That is why the significance of organizational culture in understanding organizational commitment should never be overlooked or neglected.

Organizations face fierce competition along with the process of change; their survival and competitive capacity in that fierce competition environment depend on their use of the resources they have in the most efficient and productive way possible. In healthcare sector, the most important resource is employees since the organizations within the sector operate based on manpower (Aşık, 2010:33).

The importance given to the satisfaction of human resources has become almost directly proportional to the success of businesses (Keleş, 2006). For organizations to be successful by meeting their institutional objectives and goals, job satisfaction and organizational commitment are critical. Therefore, concepts such as organizational commitment, work performance, and job satisfaction are outstanding

factors in achieving intended success for organizations (Akyüz and Eşitti, 2015:6). Those factors are even more critical for employees who are forced to work in another institution while they were already working as part of one organizational culture, and for managers who have to manage such conditions.

Turkey, experienced an attempted coup d'état in July 2016. After the attempted coup, the Turkish government decided to turn over the Military Hospitals (MHs) to the Ministry of Healthcare Hospitals (MoHHs) due to security reasons. This sudden and unexpected transfer created certain challenges for both the personnel working in MHs and managers who used to be working in MoHHs and now appointed to MHs. This study was conducted to identify those challenges and the organizational commitment of employees and the impact of such commitment on their job satisfaction, work performance, and on the process of change. There is a great number of studies in the literature on organizational commitment, job satisfaction, and work performance. Such studies have shown that job satisfaction and work performance have a positive and significant impact on organizational commitment (Mathieu and Zajac, 1990:171; Pereira et al., 2017:181; Chang, 2015:728). Moreover, studies have shown that organizational culture trust, and job satisfaction emerged as significant predictors of commitment. (Way et al., 2007:240) A strong organizational culture leads to shared beliefs, ensures work commitment, creates organizational identity, specifies and promotes new perspectives, eliminates disorder in the organization, and reduces job dissatisfaction (Azizollah et al., 2015:199). On top of that, the concept of organizational culture is a significant and prevalent concept regarding its impact on organizational change programs. There is evidence that it plays a key role in organizational results, and is effective in determination of strategies, goals, and work practices (Gershon et al., 2004:36). To the best of our knowledge, there are no studies in the literature regarding the hospitals which had to go through a change of organizational culture, nor are there

studies regarding the organizational commitment, job satisfaction and work performance levels of employed personnel and managers in such hospitals, and the impact of those factors on the process of change, which makes the present study especially significant.

1. Method

1.1. Design of the Study

The study was designed to employ both quantitative and qualitative research techniques. In the study, organizational commitment, job satisfaction and performances between employees in MoHHs transferred MHs and former MoHHs employees were evaluated in order to examine the effects of organizational change on organizational commitment, job satisfaction and performance of employees. The study also examined the experiences of managers in order to identify the challenges they faced during the process of change. A convergent mixed method design was used in the study. In studies with such a design, quantitative and qualitative data are collected concurrently, and they are analysed separately and later they are combined (Creswell, 2014). In order to combine the strengths and compensate for the limitations of quantitative and qualitative methods, mixed methods are used. (Pluye and Hong, 2014). In the present study, qualitative methods are used to interpret quantitative results. In the study, “Minnesota Job Satisfaction Scale”, “Organizational Commitment Scale” and “Work Performance Scale” were used to test the impact of organizational commitment on job satisfaction and work performance of employees who work in a hospital which was subjected to a culture change. Furthermore, through semi-structured interviews, phenomenological experiences of managers who had to work in a different organizational culture after the process of change were discovered. With the help of the mixed method design, it was possible to compare and combine the impact of organizational commitment on job satisfaction and work performance of employees who work in a hospital

which was subjected to a culture change and the experiences of managers who had to manage the process of change and employees (Creswell and Plano Clark, 2011).

1.2. Participants

The participants of the study consisted of employees (both formerly working in a MH and in an MHH) and managers from one small-scale (100 personnel + 6 managers) and one large-scale (3000 personnel + 12 managers) MH. Since the study aimed at reaching all personnel, sampling method was not employed. The participants were chosen on a voluntary basis.

1.3. Data Collection Instruments

In the study three different quantitative data collection instruments were used: “Minnesota Job Satisfaction Scale”, which was designed by Weis et al. (1967) and adapted to Turkish by Baycan (1985) (Baycan, 1985) was used to measure job satisfaction; “Organizational Commitment Scale”, which was designed by Meyer and Allen (1991) and adapted to Turkish by Wasti (1999) (Wasti and Önder, 2009) was used to measure organizational commitment; and “Work Performance Scale”, which was designed by Ergun (2008) (Ergun, 2008) was used to measure work performance. The questionnaire included a total of 71 questions. Of the 71 questions, 10 were about the demographic profile, 20 were about job satisfaction levels, 32 were about organizational commitment levels, and 9 were about work performance levels of the participants. The question items in the questionnaire were designed as 5-point Likert Scale questions. As for the qualitative data collection, the semi-structured interview method was used. The interview questions were designed by the researcher in the direction of identifying the organizational commitment, job satisfaction, and work performance levels, and the challenges faced by managers who were to work in a different organizational culture environment.

1.4. Data Collection

After informing the participants about the study, the questionnaires were conducted between September 2017 and April 2018. 203 of (6.5%) the 3100 participants responded to the questionnaires on a voluntary basis. 27 of the questionnaires were excluded from the study since they were incomplete. During the same period, the researcher also conducted face to face interviews with managers. Managers interviewed had previously worked in MH. The interviews were continued until a satisfactory level of data was obtained. A total of 7 (58.3%) managers were interviewed and all the interviews were audio-recorded after getting the consent of the interviewees. Interviews were conducted with 3 (50%) of a total of 6 managers in the small-scale hospital and with 4 (33%) of a total of 12 managers in the large-scale hospital. The duration of interviews ranged from 20 to 45 minutes. The managers in the hospitals worked in different departments; some were responsible for medical services, some for maintenance services and some for administrative services. In the present study, each manager in those different departments were tried to be included in the interviews. After informing the managers about the study, they were asked whether they would be able to participate in the study. The interviews were conducted with the managers on a voluntary basis until a satisfactory level of data was obtained. In qualitative research, there are no rules about the determination of the sampling size (Patton, 1980). The size of the sampling depends on what it is that one needs to know, what the aim of the research is, what is a popular issue, what will be useful and credible, and what will be done with the available time and resources (Patton, 1980). In qualitative studies which adopt an inductive approach with a mere aim of developing theories, generalizations are tried to be achieved. In this regard, in studies other than those aiming to develop theories, sampling size is not vitally important (Onwuegbuzie and Leech, 2007:110). According to several qualitative

studies reviewed by Creswell; a descriptive study involves one or two individuals, a phenomenological study involves 3 to 10 individuals, and a grounded theory study involves twenty to thirty people to be analysed, and an ethnography study involves numerous works of art, interviews, and observations, whereas a case study requires to involve four or five cases (Creswell, 2013). In another approach, Charmaz (2006) proposes that the data collection process should be stopped when categories (or themes) reach saturation and when there occurs no new perspectives or peculiarities to collect more data (Charmaz, 2006). Therefore, in the present study, the data collection processes (the interviews) were stopped by the researcher when repeated answers were given by the managers and since no new perspectives occurred.

1.5. Ethical Consent

The ethical consent for the study was obtained from a University Ethical Committee (Date: 31.07.2017; Number:08).

1.6. Data Analysis

It was found that the scores for ages, years of experience, and organizational commitment, job satisfaction and work performance have a non-normal distribution by Shapiro Wilk Test. These variables were expressed by median (min-max). Categorical variables such as gender and educational background were expressed by numbers and percentages. Statistical significance level was taken as $p \leq 0.05$. Regarding the validity and reliability analyses of the scales used in the study, the Cronbach's Alpha values were found to be 0.918 for Organizational Commitment Scale, 0.942 for Job Satisfaction Scale, and 0.942 for Work Performance Scale.

According to the confirmatory factor analysis results of job satisfaction, organizational commitment and performance scales, respectively, KMO value is 0.91 Bartlett's test value is 0.00 ($p < 0.05$); KMO value is 0.919 Bartlett's test value

is 0.00 ($p < 0.05$); KMO value of 0.833 Bartlett's test value of 0.00 ($p < 0.05$) was determined to be statistically significant. It was determined that the factor loads of the scales varied between 0.427-0.806; 0.470-0.819; 0.612-0.879 respectively.

In order to obtain detailed insights about organizational commitment, job satisfaction, and work performance (according to socio-demographic features), for some of the question items and groups of questions chi-square correlation analyses were done. Also, to estimate the correlations between organizational commitment, job satisfaction, and work performance, Pearson correlation analysis and regression analysis were done.

In the analysis of the interviews conducted with managers, content analysis method was used. The analyses of the qualitative data were done in six steps; (1) preparing and arranging the data for the analysis (transferring the scores to the computer and analysis of the data), (2) reading the transcribed data carefully, (3) coding the data manually (the codes and categories formed are; problems regarding the operation of the system, challenges regarding employees, empathy, positive communication, full participation, cooperation, differences in the systems and implementations, different implementations of employee personal rights, different culture), (4) designing the themes (A Difficult and Problematic Process”, “The Importance of Team Work and Communication”, and “Different Culture and Implementations”), (5) establishing connections between themes (using quotes), (6) interpreting the meanings of the themes (what lessons have been taken?) (Creswell, 2014).

For statistical analyses and estimations, IBM SPSS Statistics 21.0 (IBM Corp. Released 2012. IBM SPSS Statistics for Windows, Version 21.0. Armonk, NY: IBM Corp.) program was used.

2. Results

In the study, 75% of the participants (n=132) were women and 67% were married (n=118), and the median age was found to be 36,8 years (min-max:21-58). 60.2% of the participants (n=106) held a bachelor's degree; 56.3% (n=99) were nurses, and 18.2% (n=32) worked as administrative personnel. The median of the years of experience of the participants was 14.9 years (min-max:1-41), and the median for the years of experience in the organization was 94 months (min-max:1-408). Moreover, 80.7% (n=142) reported having chosen their professions voluntarily and 80.1% (n=141) had been previously working at a MH.

Regarding the correlations between job satisfaction, organizational commitment, and work performance, it was seen that there was a positive correlation between job satisfaction and organizational commitment, and a negative correlation between job satisfaction and work performance. To put it more precisely, this finding suggested that organizational commitment levels of the participants increased as their job satisfaction levels increased. Also, it was seen that as the levels of job satisfaction decreased, so did the organizational commitment levels; work performance levels, on the other hand, increased (Table 1).

Table 1. Correlations Between Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Work Performance

		Job Satisfaction	Organizational Commitment	Work Performance
Job Satisfaction	Pearson Correlation	1	,491**	-,383**
	(P)		0,000	0,000
	N	176	176	176
Organizational Commitment	Pearson Correlation	,491**	1	-,212**
	(P)	0,000		0,005
	N	176	176	176
Work Performance	Pearson Correlation	-,383**	-,212**	1
	(P)	0,000	0,005	
	N	176	176	176

****.** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

“A statistically significant difference was found between the organizational commitment ($p= 0.027$) and work performance levels ($p=0.049$) of participants formerly working in MoHHs and those working in MHs; but no statistically significant difference was found in job satisfaction levels ($p= 0.330$).

The average scores for both organizational commitment and job satisfaction levels of the participants who had been previously working in MHs were higher than those of participants who had been working in MoHHs. This finding suggests that participants who had been working in MHs have higher levels of both organizational commitment and work performance compared to those who had been working in MoHHs (Table 2).

Table 2. Job Satisfaction, Organizational Commitment and Work Performance Levels According to The Previously Working Institution

Dimensions	Previously Working Institution	N	Average Rank	Mann Whitney U	(P)
Job Satisfaction	MoHHs	35	62,83	2205,000	0,330
	MHs	141	60,77		
Organizational Commitment	MoHHs	35	85,00	1870,500	0,027
	MHs	141	94,49		
Work Performance	MoHHs	35	21,54	1938,500	0,049
	MHs	141	23,71		

So as to see on which subjects the organizational commitment, job satisfaction, and work performance levels of the above-mentioned groups of participants differed, a chi-square test was done. The study presents only the statistically significant results.

Of all the participants, 30.1% (n=53) fell under the category of “I am satisfied”, opting for “Since it gives me a chance to be ‘a respectable person’ in the society”. When the participants who had been previously working in MoHHs and MHs were compared, it was found that the job satisfaction levels of those formerly working in MoHHs were slightly higher (40%) (22.9% (n=8) “I am satisfied”, 17.1% (n=6) “I am highly satisfied”) than those formerly working in MHs (36.9%) (31.9% (n=45) “I am satisfied”, 5.0% (n=7) “I am highly satisfied”) ($X^2 = 9,560$, $C=0,227$, $(P) = 0,049$).

27,3% (n=40) of the participants seem to be “neutral” about the statement “This hospital has a personal significance for me.” It was found that 46.1% (25.5% (n=36) “I partially agree”, 20.6% (n=29) “I totally agree”) of the participants formerly working in MHs agreed with the statement, while a lower level of agreement (20.0%) (11.4% (n=4) “I partially agree”, 8.6% (n=3) “I totally agree”) was reported by those formerly working in MoHHs ($X^2 = 10,069$, $C = 0,233$, $(P) = 0,039$).

A total of 27,8% (n=49) of the participants were “neutral” about the statement “I see the issues in this hospital as if they were my own issues.” It was observed that the rate of agreement with the statement for the two groups of participants was almost the same; with 37.6% (20.6% (n=29) “I partially agree”, 17.0% (n=24) “I totally agree”) of those formerly working in MHs and 37.1% (31.4% (n=11) “I partially agree”, 5.7% (n=2) “I totally agree”) of those formerly working in MoHHs ($X^2 = 13,597$, $C = 0,268$, $(P) = 0,009$).

A total of 27,8% (n=49) of the participants were “neutral” about the statement, “I think that it is my duty to be loyal to this hospital.” It was seen that the rate of agreement for this statement was 38.3% (20.6% (n=29) “I partially agree”, 17.7% (n=25) “I totally agree”) on the part of those formerly working in MHs, whereas it was lower (34.3%) (28.6% (n=10) “I partially agree”, 5.7% (n=2) “I totally agree”) on the part of those formerly working in MoHHs ($X^2 = 9,895$, $C = 0,231$, $(P) = 0,042$).

A total of 30.1% (n=58) of the participants were “neutral” about the statement, “I would not want to quit my current hospital and leave my colleagues in the lurch.” Of those formerly working in MoHHs, 51.4% (20.0% (n=7) “I partially disagree”, 31.4% (n=11) “I totally disagree”) reported disagreement for the statement, while the rate of disagreement was lower (35.4%) (16.3% (n=23) “I partially disagree”,

19.1% (n=27) “I totally disagree”) for those formerly working in MHs ($X^2 = 16,361$, $C = 0,292$, $(P) = 0,003$).

A total of 36.4% (n=64) of the participants fell under the category of “I totally disagree” regarding the idea of “not being able to cooperate with co-workers”. The rate of disagreement for this item was found to be higher on part of those formerly working in MoHHs (68.6%) (48.6% (n=17) “I partially disagree”, 20.0% (n=7) “I totally disagree”) compared to those formerly working in MHs (57.4%) (24.1% (n=34) “I partially disagree”, 33.3% (n=47) ($X^2 = 11,8721$, $C = 0,251$, $(P) = 0,018$).

As for the managers participated in the study, the average age was 45.1 years (min-max: 28-56); 6 (86%) were men and 4 (57%) held a bachelor’s degree. 2 of the managers were deputy chief physicians (29%), 2 were head of administrative and financial affairs (29%), 1 was head of nursing services (14%), 1 was deputy manager of nursing services (14%), and 1 was deputy manager of administrative and financial affairs (14%).

From the interview protocols, 3 themes were obtained: “A Difficult and Problematic Process”, “The Importance of Team Work and Communication”, and “Different Culture and Implementations”.

A Difficult and Problematic Process: The managers expressed that there were certain problems and challenges regarding the personnel, the way things operate, and the system during the process of change because the change from MH to MHH system was unplanned and abrupt.

“Ranks and titles were another problem during the transition to the Ministry of Healthcare. For example, a healthcare non-commissioned officer who had been a dental technician was assigned as an anaesthetic technician because he/she had received a certificate in anaesthesia. Actually, this person is very experienced and good at dentistry, but he/she will work as an anaesthetic technician based on the

fact that he/she holds a certificate in anaesthesia... They say, “Our order has been disturbed; we were fine with the way things worked and there was less workload.”” (M, age 49)

“We have established all the units from scratch. We did not exactly know where to assign the personnel since we did not know about their capacities. We prepared a job analysis questionnaire in order to find out where and in what position they had worked. Doctors are to write prescriptions... but they used a different form in their previous system; we had a lot of problems during the transition to the e-prescription system” (M, age 37)

“It is a system we do not know of. We will adapt this system to that of Ministry of Healthcare. I thought the process would be rather hard; it was harder than I thought... Since there was no rotation of personnel, they stayed at the hospital after their appointment. After the transition to the Ministry of Healthcare a lot of people left the hospital abruptly when they learned that they have a right to be appointed elsewhere. We are left with an insufficient number of personnel. People whose job description was limited had to undertake more responsibility. They said; “It is not my responsibility. I will not do it.” We had to always look for new personnel... It is a totally different automatization system, a totally different operation system. And to overcome that, to change that process... It took us a lot of time to turn it into a system complying with the system of Ministry of Healthcare.” (M, age 28)

“We had personnel-related problems. They suffered financial loss. They used to have a shuttle service; they did not pay for transportation... They used to get Basic Allowance for Subsistence which was used to pay for food; they lost it, too. When they lost their employee personal rights and when they are conflicted about their service charges, they naturally and unavoidably felt higher levels of anxiety.” (F, age 47)

“Intensive care units did not have the necessary permits and the physical conditions did not meet the criteria to get the permit. We made great efforts to meet the criteria. The military personnel were very enthusiastic about running services, which was an advantage. We also had a disadvantage, though; There were losses regarding employee personal rights such as basic allowance for subsistence for food and shuttle service...” (M, age 54).

Team Work and Communication: The interviewed managers stated that establishing good communication with and among personnel and managers was critically important to easily overcome the challenges imposed by this difficult process and that it was necessary to ensure the participation of all employees in the process. Moreover, they highlighted the benefits of adopting a fair, trustworthy, caring, and motivating management approach during the process of change.

“Our working code was based on the motto that “living is producing and caring”. We cared. We supported them to go after their rights. We went after those rights with them... It is very important to be tolerant and positive during times of transition. We are working with adults after all; we gave them a chance to make decisions.” (M, age 56)

“The managers gave briefings to their deputies. I also had a meeting with my deputies. These people had been working in this system for 30 or 40 years and now they are dismissed from that system abruptly. They will have certain objections and you are going to take it naturally; you are going to show empathy; otherwise, it would be impossible for you to manage the process...” (M, age 37)

“We thought “we will be working together; if we increase the productivity, our state will be better off”. As the whole management team, we adopted a gentler, more understanding, and more caring manner.” (M, age 28)

“The new manager was good; he/she appreciated me and ensured that I use my scope of authority unhesitatingly. This is a team work-driven job and I think we have taken good actions... I adopted a fair and transparent management style...” (F, age 47)

“The uncertainty created discomfort for all of them; they are unfamiliar with how things work. But healthcare requires team work. Within a team you share the enthusiasm, motivation and success the same way you experience negative things. We have taken advantages and disadvantages together as a whole.” (M, age 54).

Different Culture and Implementations: The managers stated that they had found themselves in a totally different culture with totally different implementations when they first came to the organization. They grouped those differences in two categories as personnel-related and system-related differences. Personnel-related differences were reported to be about employee personal rights and implementations and system-related differences were about audits, procedures, operating styles, and materials management.

“There were some objections regarding the loss of employee personal rights. They did not know any of the procedures; they did not know what HBYS or ÇKYS meant. It took us a long time to teach such things” (M, age 49)

“Night shift payment system was different from what we used to have. It turned out they used to receive a fixed payment which covered everything. When they learned that the system here operated differently, they did not want to do night shifts... There were considerable differences between different healthcare institutions in terms of procedures and the way things worked.” (M, age 56)

“In this system everything had worked by command and written orders. It is not like that in our system. We operate based on words most of the time. Now, here if you do not write clearly or in the form of an order, you do not get what you ask for.

It has created a great deal of trouble over time. For example, you write down something and it is interpreted in 10 different ways. You say something and what you have said changes by word of mouth into something totally different.” (M, age 37)

“The culture was so different compared to that of the Ministry of Healthcare hospital. The relationship among co-workers was friendlier in the hospital I used to work, but here the atmosphere is more formal, and people are more cautious. Maybe it is a disadvantage of my transfer to this hospital. I do not know... The system was totally different from that of the Ministry of Healthcare hospital. It was like a closed book. During the first days, we had to send forms or prepare tables, but we could not find a computer with internet connection... They had a habit of being extremely cautious about everything. I, for example, have employees whom I cannot get to insert a flash drive into the computer” (M, age 28)

“There is a rather perceivable, a huge culture gap. Materials management. For example, in the Cardiovascular Surgery intensive care unit there were 3 patients but 8 ventilators. They were too possessive. The sense of belonging was not all about the cultural structure. They would never lend their materials to other units. The unused materials were left idle while there was need for those materials in another clinic. They acted as if it had not been a hospital but just a Cardiovascular Surgery or General Surgery clinic. Drug management is very effective in the Ministry of Healthcare hospital. In the Military Hospital they made great efforts to ensure quality and productivity, but such culture was missing. We are having problems in establishing that, but this hospital has an authoritarian and disciplined structure... When I ask them to do something, they try their best to do it.” (F, age 47)

“It was very different from the Ministry of Healthcare hospitals. There was a culture difference and things operated in a remarkably different way. There was no appointment system, no performance system; no one seemed to be concerned with

reports or productivity. There were also considerable differences regarding medical services. The MHRS appointment system was not available. There were no audit criteria which were available in the Ministry of Healthcare hospitals.” (M, age 54)

3. Discussion

In the present study, the organizational commitment of employees in an organization which had undergone a culture change and the impacts of organizational commitment on job satisfaction and performance, and the experiences of managers in the process of change were analysed together through a mixed-method of scale tests and semi-structured interviews. In the literature, there are mixed-method studies (surveys, activity statistics, documents, semi-structured focus-group interviews, field visits, and so on) on organizational culture during health service redesign and change, and on achieving and sustaining substantial organizational change in healthcare services. (Gale et al., 2014:106; Macfarlane et al., 2013:12). The present study differs from previous studies in the literature in that it has combined the quantitative analysis of job satisfaction, organizational commitment and work performance with an analysis of cultural dynamics in an organization which has undergone a culture change.

The present study revealed that as the job satisfaction levels of the employees increased, their organizational commitment also increased, but their work performance decreased. Previous studies suggested, regarding job satisfaction and organizational commitment, that organizational commitment was driven by job satisfaction and also the two were mutually correlated (Alper Ay et al., 2015:8; K k, 2006:305; Yenihan, 2014:175). According to a study conducted in the healthcare sector, job satisfaction and work performance increased as organizational commitment increased while intention to leave, stress and burn-out

decreased (Sıgır and Basım, 2006:136). Although there is a prominent opinion in the literature that job satisfaction and organizational commitment contribute positively to work performance of employees (Clugston, 2000:480; Gül et al., 2008:8), the findings of the present study, surprisingly, do not support such a suggestion. Organizational commitment and job satisfaction depend on factors such as personal characteristics and work experiences of individuals, and organizational culture (Miedaner et al., 2018:180), whereas performance changes according to day-to-day working conditions. Therefore, in an organization which is subjected to a cultural change, organizational commitment and job satisfaction are not expected to change at once; work performances, on the other hand, might well be expected to change immediately. This might explain the negative correlation between organizational commitment and performance found in the present study.

In healthcare organizations, it is easy to change the structure, but organizational culture is relatively harder to change; culture plays a key role in influencing and improving organizational performance (Azzolini et al., 2018:200). It might be suggested that the only things that leaders do are to establish, understand and manage the culture, and to acknowledge the fact that culture is a tool that influences organizational performance (Gray, 2013). For leaders to successfully tackle such hardships, they should first of all be a good judge of the dynamics of culture (Gray, 2009:208) Not many leaders are truly aware of the dynamics behind establishing a positive and strong organizational culture which supports healthcare employees in achieving their goals (Schein, 1999).

The reason why both the organizational commitment and the work performance levels of the participants who had been previously working in the MH were higher than those of participants who had been working in the MHH might be the fact that MH employees had been working in a disciplined working environment. During the interviews, the managers stated that it was easier for the newly appointed

personnel to come to terms with their transfer owing to the fact that they had been working in a disciplined working environment and that they were enthusiastic about it. It might be suggested that MH personnel adapted easily to change because of the disciplined working conditions and due to the fact that they had already been working in the hospital. The present study did not specifically analyse the organizational culture of employees; however, the managers stated that MHs had a different organizational culture (more disciplined; based on a chain of command) than MoHHs and they more easily adapted to the culture change and acknowledged the change. Since organizational commitment is closely related to organizational culture the finding that employees willingly adapted to the changes in the workplace is consistent with earlier findings in the literature (Singh, 2007:30; Ritz et al., 2012:170; Lok and Crawford, 1999:370). In organizational change, organizational commitment is intermediary (Yousef, 1998:180). To put it briefly, a greater level of organizational commitment paves the way for a successful organizational preparation for the process of change (Nordin, 2011:132). While planning organizational preparation for the process of change, not only developing organizational commitment but also developing leadership behaviours might increase the success of the change program (Nordin, 2012:240).

It was found out that employees who had been previously working in the MHH had higher levels of job satisfaction and valued cooperation more, compared to MH employees. Such a finding about MH employees might be explained by the fact that while they had been taking care of only military patients, after the transition they had to take care of both military and civil patients, which meant busier working conditions for them, and that they lost certain employee personal rights due to the transition. However, it was observed that MH employees felt more connected and showed more loyalty to the hospital, and they did not want to separate from their co-workers. It was also determined through the interviews with the managers that

the transferred employees were committed to the organization and to their co-workers.

During the interviews, it was stated by the managers that the abrupt change and having to work in a different culture were very hard for both the employees and the adaptation of the system. During the merger, a lot of changes took place both in the personal benefits of employees and in the structure and operation of the system. As for the operation of the system, the appointment system, e-prescription system, performance system, productivity card implementation, quality control criteria, and intensive care unit registration criteria available in the MoHHs were not available in MHs, and MHs did not have USB ports on the computers due to security reasons. Also, there were differences in materials management and working conditions. Moreover, with the transition, employees' basic allowance for subsistence for food and shuttle services were abolished and job descriptions of employees who had had a relatively limited job description were extended. Therefore, the adaptation of these differences and changes to the already available system created several challenges on the part of both managers and employees. However, the adaptation of the system was completed in a short period of time and so, such challenges were maximally addressed. On the other hand, it was found out that the hardship was handled effectively by informing employees about the procedures through team work, showing empathy, caring about them, earning their trust and motivating them. It is also emphasized in the literature that employees who are highly decisive and satisfied show more willingness to accepting change if the organizational change is beneficial (Yousef, 1998:190; Lau and Woodman, 1995:540; Guest, 1987:504). In a study, it was reported that healthcare professional are more concerned about their professional position and future in organizational change, and accordingly, hospital managers should take measures to improve the professional reputation of healthcare professional. (Bostan ve Köse Ünal, 2016:15).

Encouraging cooperation and building effective communication in the workplace contribute to ensuring positive attitudes towards change and, thereby, to the success of the organizational change program (Vakola and Nikolaou, 2005:165). Managers have an important place in establishing a communication system among employees within the organization in order to increase in-house performance and ensure effective maintenance of services, and they should work for this (Köse Ünal ve Aydoğan 2018:530). Furthermore, it is important that managers and leaders are aware of the factors that might lead to individual preparation for change so that the organization can support employees to be motivated and ready for change (Madsen et al., 2005:230).

In the case that there are employees who do not have a positive attitude towards change, managers should be open to considering suggested changes. Such support would surely help to change employees' negative attitudes into positive, to encourage taking initiative, and thus to make the change easier (Elias, 2009:50).

Managing change is difficult due to the resistance of employees to change, and for this, ways must be found to implement change effectively and to persuade employees to manage change successfully (Hitt vd. 2009: 26). If employees are informed, involved and represented during the change process, it is certain that people will show less resistance to change (Argüden, 2004: 6). For this reason, managers should include those they are working with in the change process and provide information about all processes. Managers in organizations which want to ensure higher levels of organizational commitment, satisfaction and harmony should strive to create a people-oriented, encouraging, fair, and secure environment which does not limit personal freedom (Odom et al., 1990:160).

Studies have shown that there is a positive correlation between innovative, supportive subcultures and commitment and job satisfaction while there is a negative correlation between bureaucratic subcultures and commitment and job

satisfaction (Lok and Crawford, 1999:370; Odom et al., 1990:167, Silverthorne, 2004:593). This suggests that the bureaucratic environment in an organization generally results in a lower level of organizational commitment. Therefore, managers should motivate, encourage, and promote employee orientation and their learning-oriented ways of thinking in order to improve job satisfaction and organizational commitment levels of employees (Lim, 2010:314). Also, managers should lead the way for establishing programs and systems that encourage learning for individuals, teams, and the organization as a whole (Lim, 2010:315).

Managers in organizations which want to ensure higher levels of organizational commitment, satisfaction and harmony should strive to create a people-oriented, encouraging, fair, and secure environment which does not limit personal freedom (Odom et al., 1990:160).

4. Conclusion

The present study has revealed that during organizational change, there occur hardships due to employees and system differences, and that these hardships are mostly employee-based. In addition, it has been found that organizational commitment has an impact on organizational change. This impact is a positive one; employees who have a high level of organizational commitment are not very much affected by the change and maintain the same level of performance. The study has also determined that in order to manage the process of change effectively, it is of utmost importance that managers observe their employees, show empathy, identify their needs, be fair, and earn their trust. For the good of individuals, organizations and society, effective management of human resources is significant in increasing job satisfaction levels and promoting organizational commitment.

Employees who work in an organization which takes their wants and needs seriously, maintains strong liaison with employees about the working environment

and the operations, and exchanges ideas will have high levels of job satisfaction, work performance, and organizational commitment. In healthcare sector, measuring the organizational commitment, job satisfaction, and work performance levels of employees provides managers with valuable data. With such data at hand, managers will be able to evaluate and revise their management models. The results of the present study are enlightening for effective management of changes in organizations with different organizational cultures.

Reference

- Akyüz, B., & Eşitti, B. (2015). The effects of organizational commitment on job performance and intention to leave in service organizations: a sample in Çanakkale Province. *Bartın University Journal of Economics and Administrative Sciences.*, 6(11).
- Alper Ay, F., Alper, A., Bircan, H., & Öncül, M. S. (2015). A Research on the effect of organizational commitment on job satisfaction. *Journal of International Social Research*, 8(38).
- Argüden, Y. (2004). *Değişim yönetimi*. İstanbul: Arge Danışmanlık Yayınları.
- Aşık, N. A. (2010). A conceptual evaluation of individual and organizational factors affecting employees' and results of job satisfaction. *Journal Of Turkish Administration*, 467, 31-51.
- Azizollah, A., Abolghasem, F. & Mohammad Amin, D. (2015). The Relationship between organizational culture and organizational commitment in zahedan university of medical sciences. *Global Journal of Health Science*, 8, 195-202.
- Azzolini, E., Ricciardi, W. & Gray, M. (2018). Healthcare organizational performance: why changing the culture really matters. *Commentary. Ann Ist Super Sanita*, 54, 6-8.
- Baycan, F. A. (1985). An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups. *Institute of Social Sciences, (M.Sc. Thesis)*. Bogaziçi University, İstanbul, Turkey.
- Bernerth, J. (2004). Expanding our understanding of the change message. *Human Resource Development Review*, 3(1), 36-52.

- Bostan, S., & Köse Ünal, A. (2016). Sağlıkta dönüşüm programı hakkında yönetici ve çalışan görüşlerinin karşılaştırılması üzerinden değişime direncin ölçülmesi. *Verimlilik Dergisi*, (3), 55-74.
- Chang, C. S. (2015). Moderating effects of nurses' organizational support on the relationship between job satisfaction and organizational commitment. *Western Journal of Nursing Research*, 37, 724-45.
- Charmaz, K. 2006. *Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis*, Sage.
- Clugston, M. (2000). The mediating effects of multidimensional commitment on job satisfaction and intent to leave. *Journal of Organizational Behavior*, 477-486.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design. Choosing among five approaches* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Creswell, J. M. & Plano Clark, V. L. (2011). *Designing and conducting mixed methods research*, Thousand Oaks, SAGE.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Desing: Qualitative Quantitativeand Mixed Methods Approaches* Thousand Oaks, California, SAGE.
- Devos, G., Vanderheyden, K., & van Den Broeck, H. (2002). A framework for assessing commitment to change: Process and context variables of organizational change: Vlerick Management School.
- Elias, S. M. (2009). Employee commitment in times of change: Assessing the importance of attitudes toward organizational change. *Journal of Management*, 35(1), 37-55.
- Ergun, G. (2008). An examination of the interaction of organizational stress with work performance in health care enterprises. (M.Sc. Thesis).Dokuz Eylül Universty, Social Sciences Institute, İzmir, Turkey.
- Gale, N. K., Shapiro, J., Mcleod, H. S., Redwood, S. & Hewison, A. (2014). Patients-people-place: developing a framework for researching organizational culture during health service redesign and change. *Implement Science*, 9, 106.
- Gershon, R. R., Stone, P. W., Bakken, S. & Larson, E. (2004). Measurement of organizational culture and climate in healthcare. *Journal of Nursing Administration*, 34, 33-40.
- Gray, M. (2009). Public health leadership: creating the culture for the twenty-first century. *Journal of Public Health (Oxford Academic)*, 31, 208-9.

- Gray, M. (2013). *How to create the right healthcare culture*, Oxford: Oxford Press.
- Guest, D. E. (1987). Human resource management and industrial relations [1]. *Journal of Management Studies*, 24(5), 503-521.
- Gül, H., Oktay, E., & Gökçe, H. (2008). Relations between job satisfaction, stress, organizational commitment, intention to leave work and performance: An application in the health sector. *Academic Overview*, 15(11), 1-11.
- Hitt, M. A., Black, J., Stewart, P., Lyman, W., (2009). *Management. USA*: Prentice Hall.
- Keleş, H. N. Ç. (2006). A study on the effects of job satisfaction on organizational commitment in pharmaceutical manufacturing and distribution companies. Selçuk University Social Sciences Institute.
- Kök, S. B. (2006). A survey to examine job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 20(1), 291-310.
- Köse Ünal, A. (2018). Kamu hastanelerindeki sağlık yöneticilerinin yetkinlikleri. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 520-545.
- Lau, C.-M., & Woodman, R. W. (1995). Understanding organizational change: A schematic perspective. *Academy of Management Journal*, 38(2), 537-554.
- Lim, T. (2010). Relationships among organizational commitment, job satisfaction, and learning organization culture in one Korean private organization. *Asia Pacific Education Review*, 11(3), 311-320.
- Lok, P., & Crawford, J. (1999). The relationship between commitment and organizational culture, subculture, leadership style and job satisfaction in organizational change and development. *Leadership & Organization Development Journal*, 20(7), 365-374.
- Macfarlane, F., Barton-Sweeney, C., Woodard, F. & Greenhalgh, T. (2013). Achieving and sustaining profound institutional change in healthcare: case study using neo-institutional theory. *Social Science & Medicine*, 80, 10-8.
- Madsen, S. R., Miller, D., & John, C. R. (2005). Readiness for organizational change: Do organizational commitment and social relationships in the workplace make a difference? *Human Resource Development Quarterly*, 16(2), 213-234.
- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171.

- Miedaner, F., Kuntz, L., Enke, C., Roth, B. & Nitzsche, A. (2018). Exploring the differential impact of individual and organizational factors on organizational commitment of physicians and nurses. *BMC Health Services Research*, 18, 180.
- Nordin, N. (2011). The influence of emotional intelligence, leadership behaviour and organizational commitment on organizational readiness for change in higher learning institution. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 129-138.
- Nordin, N. (2012). The influence of leadership behavior and organizational commitment on organizational readiness for change in a higher learning institution. *Asia Pacific Education Review*, 13(2), 239-249.
- Odom, R. Y., Boxx, W. R., & Dunn, M. G. (1990). Organizational cultures, commitment, satisfaction, and cohesion. *Public Productivity & Management Review*, 157-169.
- Onwuegbuzie, A. J. & Leech, N. L. (2007). A call for qualitative power analyses. *Quality & Quantity*, 41, 105-121.
- Patton, M. Q. (1980). *Qualitative research and evaluation methods*. Book *Qualitative Research and Evaluation Methods*.
- Pereira, I., Veloso, A., Silva, I. S. & Costa, P. (2017). Organizational commitment and job satisfaction: an exploratory study in family health units in Portugal. *Cad Saude Publica*, 33, e00153914.
- Ritz, A., Shantz, A., Alfes, K. & Arshoff, A. S. (2012). Who needs leaders the most? The interactive effect of leadership and core self-evaluations on commitment to change in the public sector. *International Public Management Journal*, 15, 160-185.
- Rowden, R. W. (2001). The learning organization and strategic change. *SAM Advanced Management Journal*, 66(3), 11.
- Schein, E. H. 1999. Sense and nonsense about culture and climate. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.844.5131&rep=rep1&type=pdf>(Erişim Tarihi:12.10.2019)
- Sıgır, Ü., & Basım, N. (2006). Analysis of job satisfaction and organizational linkage levels of job seekers: a comparative study in the public and private sector. *Journal of Social Economic Research*, 1(12), 130-154.

- Silverthorne, C. (2004). The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(7), 592-599.
- Singh, K. (2007). Predicting organizational commitment through organization culture: A study of automobile industry in India. *Journal of Business Economics and Management*, 8(1), 29-37.
- Vakola, M., & Nikolaou, I. (2005). Attitudes towards organizational change: What is the role of employees' stress and commitment? *Employee Relations*, 27(2), 160-174.
- Wasti, S. A., & Önder, Ç. (2009). Commitment across cultures: Progress, pitfalls and propositions. *Commitment in Organizations: Accumulated Wisdom and New Directions*, 309-343.
- Way, C., Gregory, D., Davis, J., Baker, N., Lefort, S., Barrett, B. & Parfrey, P. (2007). The impact of organizational culture on clinical managers' organizational commitment and turnover intentions. *The Journal of Nursing Administration*, 37, 235-42.
- Yenihan, B. (2014). The relationship between organizational commitment and job satisfaction. *Karabük University Sosyal Social Sciences Institute Journal*, 4(2), 170-178.
- Yousef, D. A. (1998). Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in a multicultural environment. *International Journal of Manpower*, 19(3), 184-194.

The Impact of Organizational Change on Organizational Commitment, Job Satisfaction and Performance and the Challenges Faced by the Change Management

Nazan TORUN*

Geliş Tarihi (Received): 27.05.2020 – Kabul Tarihi (Accepted): 01.10.2020

Abstract

This study was conducted to analyze the differences between employees working in hospitals which has had to go through a change in organizational culture and employees working in hospitals which had already been introduced to a change of culture, regarding their organizational commitment, job satisfaction and performances. Another aim of the study was to identify the challenges faced by the managers working in hospitals which had gone through a change of organizational culture and to evaluate the impact of such challenges on the process of change. The study was designed using a mixed-method approach. The data were collected through three scale and semi-structured interviews. The study showed that job satisfaction is positively correlated with organizational commitment, but negatively correlated with performance. Both the organizational commitment and work performance average scores of employees who had been working in the military hospital were higher than those of employees having worked in the MoHHs. It was found that during the process of change, there were hardships stemming from employees and system differences. It was determined that organizational commitment has an impact on organizational change and the attitudes of managers were critical to effectively manage the process of change.

Keywords: Organizational Commitment, Job Satisfaction, Work Performance, Organizational Culture, Organizational Change

Örgüt Değişiminin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Performans Üzerine Etkisi ile Değişim Yönetiminde Yaşanan Zorluklar

Öz

Bu çalışma örgüt kültürü olarak değişmek durumunda kalan hastanelerde çalışan personel ile daha önce yeni örgüt kültürüne sahip hastanelerde çalışan personelin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve performansları arasındaki farklılıkları ve nedenlerini incelemek amacıyla yapılmıştır. Ayrıca çalışmada örgüt kültürü olarak değişen hastanelerde görev yapan yöneticilerin bu süreçte yaşamış oldukları zorlukları belirleyerek bunların değişime olan etkisini değerlendirmek amaçlanmıştır. Çalışma, karma yöntem yaklaşımı kullanılarak tasarlanmıştır. Veriler üç tane ölçek ve yarı yapılandırılmış görüşme yoluyla toplanmıştır. Çalışma, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu, ancak performansla olumsuz yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Askeri hastanede çalışanların ortalama performans puanları Sağlık Bakanlığı çalışanların puanlarından daha yüksek olduğu bulunmuştur. Değişim sürecinde, çalışanlardan ve sistem farklılıklarından kaynaklanan zorluklar olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılığın örgütsel değişim üzerinde etkili olduğu ve yöneticilerin tutumlarının değişim sürecini etkin bir şekilde yönetmek için kritik olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, İş Performansı, Örgüt Kültürü, Örgütsel Değişim

*Dr.Öğr.Üyesi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü Öğretim Üyesi, e-mail: nazansf@gmail.com, ORCID: 0000-0003-1793-3248

Introduction

Organizational change attempts have been on the rise within the last decade due to factors such as financial crises, lack of personnel, technological advancements, downsizing, mergers, new business enterprises, exciting new opportunities, innovative inventions, new leadership and management approaches, and so on (Madsen et al., 2005:215). Adopting change, for whatever reason it may be, is a must for successful work performance (Rowden, 2001:11).

Since change brings along a good deal of uncertainty, employees are most of the time resistant to change (Bernerth, 2004:37) and the lack of commitment and motivation on the part of employees defeats change (Devos et al., 2002).

In an organization, even when the procedures and strategies are changed, values, orientations, definitions and goals remain unchanged, and so institutions soon go back to where they started, which stems from the fact that organizational commitment is strongly dependent on organizational culture (Singh, 2007:30). That is why the significance of organizational culture in understanding organizational commitment should never be overlooked or neglected.

Organizations face fierce competition along with the process of change; their survival and competitive capacity in that fierce competition environment depend on their use of the resources they have in the most efficient and productive way possible. In healthcare sector, the most important resource is employees since the organizations within the sector operate based on manpower (Aşık, 2010:33).

The importance given to the satisfaction of human resources has become almost directly proportional to the success of businesses (Keleş, 2006a, Keleş, 2006b). For organizations to be successful by meeting their institutional objectives and goals, job satisfaction and organizational commitment are critical. Therefore, concepts such as organizational commitment, work performance, and job satisfaction are

outstanding factors in achieving intended success for organizations (Akyüz and Eşitti, 2015:6). Those factors are even more critical for employees who are forced to work in another institution while they were already working as part of one organizational culture, and for managers who have to manage such conditions.

Turkey, experienced an attempted coup d'état in July 2016. After the attempted coup, the Turkish government decided to turn over the Military Hospitals (MHs) to the Ministry of Healthcare Hospitals (MoHHs) due to security reasons. This sudden and unexpected transfer created certain challenges for both the personnel working in MHs and managers who used to be working in MoHHs and now appointed to MHs. This study was conducted to identify those challenges and the organizational commitment of employees and the impact of such commitment on their job satisfaction, work performance, and on the process of change. There is a great number of studies in the literature on organizational commitment, job satisfaction, and work performance. Such studies have shown that job satisfaction and work performance have a positive and significant impact on organizational commitment (Mathieu and Zajac, 1990:171; Pereira et al., 2017:181; Chang, 2015:728). Moreover, studies have shown that organizational culture trust, and job satisfaction emerged as significant predictors of commitment. (Way et al., 2007:240) A strong organizational culture leads to shared beliefs, ensures work commitment, creates organizational identity, specifies and promotes new perspectives, eliminates disorder in the organization, and reduces job dissatisfaction (Azizollah et al., 2015:199). On top of that, the concept of organizational culture is a significant and prevalent concept regarding its impact on organizational change programs. There is evidence that it plays a key role in organizational results, and is effective in determination of strategies, goals, and work practices (Gershon et al., 2004:36). To the best of our knowledge, there are no studies in the literature regarding the hospitals which had to go through a change of organizational culture, nor are there

studies regarding the organizational commitment, job satisfaction and work performance levels of employed personnel and managers in such hospitals, and the impact of those factors on the process of change, which makes the present study especially significant.

1. Method

1.1. Design of the Study

The study was designed to employ both quantitative and qualitative research techniques. In the study, organizational commitment, job satisfaction and performances between employees in MoHHs transferred MHs and former MoHHs employees were evaluated in order to examine the effects of organizational change on organizational commitment, job satisfaction and performance of employees. The study also examined the experiences of managers in order to identify the challenges they faced during the process of change. A convergent mixed method design was used in the study. In studies with such a design, quantitative and qualitative data are collected concurrently, and they are analysed separately and later they are combined (Creswell, 2014). In order to combine the strengths and compensate for the limitations of quantitative and qualitative methods, mixed methods are used. (Pluye and Hong, 2014). In the present study, qualitative methods are used to interpret quantitative results. In the study, “Minnesota Job Satisfaction Scale”, “Organizational Commitment Scale” and “Work Performance Scale” were used to test the impact of organizational commitment on job satisfaction and work performance of employees who work in a hospital which was subjected to a culture change. Furthermore, through semi-structured interviews, phenomenological experiences of managers who had to work in a different organizational culture after the process of change were discovered. With the help of the mixed method design, it was possible to compare and combine the impact of organizational commitment on job satisfaction and work performance of employees who work in a hospital

which was subjected to a culture change and the experiences of managers who had to manage the process of change and employees (Creswell and Plano Clark, 2011).

1.2. Participants

The participants of the study consisted of employees (both formerly working in a MH and in an MHH) and managers from one small-scale (100 personnel + 6 managers) and one large-scale (3000 personnel + 12 managers) MH. Since the study aimed at reaching all personnel, sampling method was not employed. The participants were chosen on a voluntary basis.

1.3. Data Collection Instruments

In the study three different quantitative data collection instruments were used: “Minnesota Job Satisfaction Scale”, which was designed by Weis et al. (1967) and adapted to Turkish by Baycan (1985) (Baycan, 1985) was used to measure job satisfaction; “Organizational Commitment Scale”, which was designed by Meyer and Allen (1991) and adapted to Turkish by Wasti (1999) (Wasti and Önder, 2009) was used to measure organizational commitment; and “Work Performance Scale”, which was designed by Ergun (2008) (Ergun, 2008) was used to measure work performance. The questionnaire included a total of 71 questions. Of the 71 questions, 10 were about the demographic profile, 20 were about job satisfaction levels, 32 were about organizational commitment levels, and 9 were about work performance levels of the participants. The question items in the questionnaire were designed as 5-point Likert Scale questions. As for the qualitative data collection, the semi-structured interview method was used. The interview questions were designed by the researcher in the direction of identifying the organizational commitment, job satisfaction, and work performance levels, and the challenges faced by managers who were to work in a different organizational culture environment.

1.4. Data Collection

After informing the participants about the study, the questionnaires were conducted between September 2017 and April 2018. 203 of (6.5%) the 3100 participants responded to the questionnaires on a voluntary basis. 27 of the questionnaires were excluded from the study since they were incomplete. During the same period, the researcher also conducted face to face interviews with managers. Managers interviewed had previously worked in MH. The interviews were continued until a satisfactory level of data was obtained. A total of 7 (58.3%) managers were interviewed and all the interviews were audio-recorded after getting the consent of the interviewees. Interviews were conducted with 3 (50%) of a total of 6 managers in the small-scale hospital and with 4 (33%) of a total of 12 managers in the large-scale hospital. The duration of interviews ranged from 20 to 45 minutes. The managers in the hospitals worked in different departments; some were responsible for medical services, some for maintenance services and some for administrative services. In the present study, each manager in those different departments were tried to be included in the interviews. After informing the managers about the study, they were asked whether they would be able to participate in the study. The interviews were conducted with the managers on a voluntary basis until a satisfactory level of data was obtained. In qualitative research, there are no rules about the determination of the sampling size (Patton, 1980). The size of the sampling depends on what it is that one needs to know, what the aim of the research is, what is a popular issue, what will be useful and credible, and what will be done with the available time and resources (Patton, 1980). In qualitative studies which adopt an inductive approach with a mere aim of developing theories, generalizations are tried to be achieved. In this regard, in studies other than those aiming to develop theories, sampling size is not vitally important (Onwuegbuzie and Leech, 2007:110). According to several qualitative

studies reviewed by Creswell; a descriptive study involves one or two individuals, a phenomenological study involves 3 to 10 individuals, and a grounded theory study involves twenty to thirty people to be analysed, and an ethnography study involves numerous works of art, interviews, and observations, whereas a case study requires to involve four or five cases (Creswell, 2013). In another approach, Charmaz (2006) proposes that the data collection process should be stopped when categories (or themes) reach saturation and when there occurs no new perspectives or peculiarities to collect more data (Charmaz, 2006). Therefore, in the present study, the data collection processes (the interviews) were stopped by the researcher when repeated answers were given by the managers and since no new perspectives occurred.

1.5. Ethical Consent

The ethical consent for the study was obtained from a University Ethical Committee (Date: 31.07.2017; Number:08).

1.6. Data Analysis

It was found that the scores for ages, years of experience, and organizational commitment, job satisfaction and work performance have a non-normal distribution by Shapiro Wilk Test. These variables were expressed by median (min-max). Categorical variables such as gender and educational background were expressed by numbers and percentages. Statistical significance level was taken as $p \leq 0.05$. Regarding the validity and reliability analyses of the scales used in the study, the Cronbach's Alpha values were found to be 0.918 for Organizational Commitment Scale, 0.942 for Job Satisfaction Scale, and 0.942 for Work Performance Scale.

According to the confirmatory factor analysis results of job satisfaction, organizational commitment and performance scales, respectively, KMO value is 0.91 Bartlett's test value is 0.00 ($p < 0.05$); KMO value is 0.919 Bartlett's test value

is 0.00 ($p < 0.05$); KMO value of 0.833 Bartlett's test value of 0.00 ($p < 0.05$) was determined to be statistically significant. It was determined that the factor loads of the scales varied between 0.427-0.806; 0.470-0.819; 0.612-0.879 respectively.

In order to obtain detailed insights about organizational commitment, job satisfaction, and work performance (according to socio-demographic features), for some of the question items and groups of questions chi-square correlation analyses were done. Also, to estimate the correlations between organizational commitment, job satisfaction, and work performance, Pearson correlation analysis and regression analysis were done.

In the analysis of the interviews conducted with managers, content analysis method was used. The analyses of the qualitative data were done in six steps; (1) preparing and arranging the data for the analysis (transferring the scores to the computer and analysis of the data), (2) reading the transcribed data carefully, (3) coding the data manually (the codes and categories formed are; problems regarding the operation of the system, challenges regarding employees, empathy, positive communication, full participation, cooperation, differences in the systems and implementations, different implementations of employee personal rights, different culture), (4) designing the themes (A Difficult and Problematic Process”, “The Importance of Team Work and Communication”, and “Different Culture and Implementations”), (5) establishing connections between themes (using quotes), (6) interpreting the meanings of the themes (what lessons have been taken?) (Creswell, 2014).

For statistical analyses and estimations, IBM SPSS Statistics 21.0 (IBM Corp. Released 2012. IBM SPSS Statistics for Windows, Version 21.0. Armonk, NY: IBM Corp.) program was used.

2. Results

In the study, 75% of the participants (n=132) were women and 67% were married (n=118), and the median age was found to be 36,8 years (min-max:21-58). 60.2% of the participants (n=106) held a bachelor's degree; 56.3% (n=99) were nurses, and 18.2% (n=32) worked as administrative personnel. The median of the years of experience of the participants was 14.9 years (min-max:1-41), and the median for the years of experience in the organization was 94 months (min-max:1-408). Moreover, 80.7% (n=142) reported having chosen their professions voluntarily and 80.1% (n=141) had been previously working at a MH.

Regarding the correlations between job satisfaction, organizational commitment, and work performance, it was seen that there was a positive correlation between job satisfaction and organizational commitment, and a negative correlation between job satisfaction and work performance. To put it more precisely, this finding suggested that organizational commitment levels of the participants increased as their job satisfaction levels increased. Also, it was seen that as the levels of job satisfaction decreased, so did the organizational commitment levels; work performance levels, on the other hand, increased (Table 1).

Table 1. Correlations Between Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Work Performance

		Job Satisfaction	Organizational Commitment	Work Performance
Job Satisfaction	Pearson Correlation	1	,491**	-,383**
	(P)		0,000	0,000
	N	176	176	176
Organizational Commitment	Pearson Correlation	,491**	1	-,212**
	(P)	0,000		0,005
	N	176	176	176
Work Performance	Pearson Correlation	-,383**	-,212**	1
	(P)	0,000	0,005	
	N	176	176	176

****.** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

“A statistically significant difference was found between the organizational commitment ($p= 0.027$) and work performance levels ($p=0.049$) of participants formerly working in MoHHs and those working in MHs; but no statistically significant difference was found in job satisfaction levels ($p= 0.330$).

The average scores for both organizational commitment and job satisfaction levels of the participants who had been previously working in MHs were higher than those of participants who had been working in MoHHs. This finding suggests that participants who had been working in MHs have higher levels of both organizational commitment and work performance compared to those who had been working in MoHHs (Table 2).

Table 2. Job Satisfaction, Organizational Commitment and Work Performance Levels According to The Previously Working Institution

Dimensions	Previously Working Institution	N	Average Rank	Mann Whitney U	(P)
Job Satisfaction	MoHHs	35	62,83	2205,000	0,330
	MHs	141	60,77		
Organizational Commitment	MoHHs	35	85,00	1870,500	0,027
	MHs	141	94,49		
Work Performance	MoHHs	35	21,54	1938,500	0,049
	MHs	141	23,71		

So as to see on which subjects the organizational commitment, job satisfaction, and work performance levels of the above-mentioned groups of participants differed, a chi-square test was done. The study presents only the statistically significant results.

Of all the participants, 30.1% (n=53) fell under the category of “I am satisfied”, opting for “Since it gives me a chance to be ‘a respectable person’ in the society”. When the participants who had been previously working in MoHHs and MHs were compared, it was found that the job satisfaction levels of those formerly working in MoHHs were slightly higher (40%) (22.9% (n=8) “I am satisfied”, 17.1% (n=6) “I am highly satisfied”) than those formerly working in MHs (36.9%) (31.9% (n=45) “I am satisfied”, 5.0% (n=7) “I am highly satisfied”) ($X^2 = 9,560$, $C=0,227$, $(P) = 0,049$).

27,3% (n=40) of the participants seem to be “neutral” about the statement “This hospital has a personal significance for me.” It was found that 46.1% (25.5% (n=36) “I partially agree”, 20.6% (n=29) “I totally agree”) of the participants formerly working in MHs agreed with the statement, while a lower level of agreement (20.0%) (11.4% (n=4) “I partially agree”, 8.6% (n=3) “I totally agree”) was reported by those formerly working in MoHHs ($X^2 = 10,069$, $C = 0,233$, $(P) = 0,039$).

A total of 27,8% (n=49) of the participants were “neutral” about the statement “I see the issues in this hospital as if they were my own issues.” It was observed that the rate of agreement with the statement for the two groups of participants was almost the same; with 37.6% (20.6% (n=29) “I partially agree”, 17.0% (n=24) “I totally agree”) of those formerly working in MHs and 37.1% (31.4% (n=11) “I partially agree”, 5.7% (n=2) “I totally agree”) of those formerly working in MoHHs ($X^2 = 13,597$, $C = 0,268$, $(P) = 0,009$).

A total of 27,8% (n=49) of the participants were “neutral” about the statement, “I think that it is my duty to be loyal to this hospital.” It was seen that the rate of agreement for this statement was 38.3% (20.6% (n=29) “I partially agree”, 17.7% (n=25) “I totally agree”) on the part of those formerly working in MHs, whereas it was lower (34.3%) (28.6% (n=10) “I partially agree”, 5.7% (n=2) “I totally agree”) on the part of those formerly working in MoHHs ($X^2 = 9,895$, $C = 0,231$, $(P) = 0,042$).

A total of 30.1% (n=58) of the participants were “neutral” about the statement, “I would not want to quit my current hospital and leave my colleagues in the lurch.” Of those formerly working in MoHHs, 51.4% (20.0% (n=7) “I partially disagree”, 31.4% (n=11) “I totally disagree”) reported disagreement for the statement, while the rate of disagreement was lower (35.4%) (16.3% (n=23) “I partially disagree”,

19.1% (n=27) “I totally disagree”) for those formerly working in MHs ($X^2 = 16,361$, $C = 0,292$, $(P) = 0,003$).

A total of 36.4% (n=64) of the participants fell under the category of “I totally disagree” regarding the idea of “not being able to cooperate with co-workers”. The rate of disagreement for this item was found to be higher on part of those formerly working in MoHHs (68.6%) (48.6% (n=17) “I partially disagree”, 20.0% (n=7) “I totally disagree”) compared to those formerly working in MHs (57.4%) (24.1% (n=34) “I partially disagree”, 33.3% (n=47) ($X^2 = 11,8721$, $C = 0,251$, $(P) = 0,018$).

As for the managers participated in the study, the average age was 45.1 years (min-max: 28-56); 6 (86%) were men and 4 (57%) held a bachelor’s degree. 2 of the managers were deputy chief physicians (29%), 2 were head of administrative and financial affairs (29%), 1 was head of nursing services (14%), 1 was deputy manager of nursing services (14%), and 1 was deputy manager of administrative and financial affairs (14%).

From the interview protocols, 3 themes were obtained: “A Difficult and Problematic Process”, “The Importance of Team Work and Communication”, and “Different Culture and Implementations”.

A Difficult and Problematic Process: The managers expressed that there were certain problems and challenges regarding the personnel, the way things operate, and the system during the process of change because the change from MH to MHH system was unplanned and abrupt.

“Ranks and titles were another problem during the transition to the Ministry of Healthcare. For example, a healthcare non-commissioned officer who had been a dental technician was assigned as an anaesthetic technician because he/she had received a certificate in anaesthesia. Actually, this person is very experienced and good at dentistry, but he/she will work as an anaesthetic technician based on the

fact that he/she holds a certificate in anaesthesia... They say, “Our order has been disturbed; we were fine with the way things worked and there was less workload.”” (M, age 49)

“We have established all the units from scratch. We did not exactly know where to assign the personnel since we did not know about their capacities. We prepared a job analysis questionnaire in order to find out where and in what position they had worked. Doctors are to write prescriptions... but they used a different form in their previous system; we had a lot of problems during the transition to the e-prescription system” (M, age 37)

“It is a system we do not know of. We will adapt this system to that of Ministry of Healthcare. I thought the process would be rather hard; it was harder than I thought... Since there was no rotation of personnel, they stayed at the hospital after their appointment. After the transition to the Ministry of Healthcare a lot of people left the hospital abruptly when they learned that they have a right to be appointed elsewhere. We are left with an insufficient number of personnel. People whose job description was limited had to undertake more responsibility. They said; “It is not my responsibility. I will not do it.” We had to always look for new personnel... It is a totally different automatization system, a totally different operation system. And to overcome that, to change that process... It took us a lot of time to turn it into a system complying with the system of Ministry of Healthcare.” (M, age 28)

“We had personnel-related problems. They suffered financial loss. They used to have a shuttle service; they did not pay for transportation... They used to get Basic Allowance for Subsistence which was used to pay for food; they lost it, too. When they lost their employee personal rights and when they are conflicted about their service charges, they naturally and unavoidably felt higher levels of anxiety.” (F, age 47)

“Intensive care units did not have the necessary permits and the physical conditions did not meet the criteria to get the permit. We made great efforts to meet the criteria. The military personnel were very enthusiastic about running services, which was an advantage. We also had a disadvantage, though; There were losses regarding employee personal rights such as basic allowance for subsistence for food and shuttle service...” (M, age 54).

Team Work and Communication: The interviewed managers stated that establishing good communication with and among personnel and managers was critically important to easily overcome the challenges imposed by this difficult process and that it was necessary to ensure the participation of all employees in the process. Moreover, they highlighted the benefits of adopting a fair, trustworthy, caring, and motivating management approach during the process of change.

“Our working code was based on the motto that “living is producing and caring”. We cared. We supported them to go after their rights. We went after those rights with them... It is very important to be tolerant and positive during times of transition. We are working with adults after all; we gave them a chance to make decisions.” (M, age 56)

“The managers gave briefings to their deputies. I also had a meeting with my deputies. These people had been working in this system for 30 or 40 years and now they are dismissed from that system abruptly. They will have certain objections and you are going to take it naturally; you are going to show empathy; otherwise, it would be impossible for you to manage the process...” (M, age 37)

“We thought “we will be working together; if we increase the productivity, our state will be better off”. As the whole management team, we adopted a gentler, more understanding, and more caring manner.” (M, age 28)

“The new manager was good; he/she appreciated me and ensured that I use my scope of authority unhesitatingly. This is a team work-driven job and I think we have taken good actions... I adopted a fair and transparent management style...” (F, age 47)

“The uncertainty created discomfort for all of them; they are unfamiliar with how things work. But healthcare requires team work. Within a team you share the enthusiasm, motivation and success the same way you experience negative things. We have taken advantages and disadvantages together as a whole.” (M, age 54).

Different Culture and Implementations: The managers stated that they had found themselves in a totally different culture with totally different implementations when they first came to the organization. They grouped those differences in two categories as personnel-related and system-related differences. Personnel-related differences were reported to be about employee personal rights and implementations and system-related differences were about audits, procedures, operating styles, and materials management.

“There were some objections regarding the loss of employee personal rights. They did not know any of the procedures; they did not know what HBYS or ÇKYS meant. It took us a long time to teach such things” (M, age 49)

“Night shift payment system was different from what we used to have. It turned out they used to receive a fixed payment which covered everything. When they learned that the system here operated differently, they did not want to do night shifts... There were considerable differences between different healthcare institutions in terms of procedures and the way things worked.” (M, age 56)

“In this system everything had worked by command and written orders. It is not like that in our system. We operate based on words most of the time. Now, here if you do not write clearly or in the form of an order, you do not get what you ask for.

It has created a great deal of trouble over time. For example, you write down something and it is interpreted in 10 different ways. You say something and what you have said changes by word of mouth into something totally different.” (M, age 37)

“The culture was so different compared to that of the Ministry of Healthcare hospital. The relationship among co-workers was friendlier in the hospital I used to work, but here the atmosphere is more formal, and people are more cautious. Maybe it is a disadvantage of my transfer to this hospital. I do not know... The system was totally different from that of the Ministry of Healthcare hospital. It was like a closed book. During the first days, we had to send forms or prepare tables, but we could not find a computer with internet connection... They had a habit of being extremely cautious about everything. I, for example, have employees whom I cannot get to insert a flash drive into the computer” (M, age 28)

“There is a rather perceivable, a huge culture gap. Materials management. For example, in the Cardiovascular Surgery intensive care unit there were 3 patients but 8 ventilators. They were too possessive. The sense of belonging was not all about the cultural structure. They would never lend their materials to other units. The unused materials were left idle while there was need for those materials in another clinic. They acted as if it had not been a hospital but just a Cardiovascular Surgery or General Surgery clinic. Drug management is very effective in the Ministry of Healthcare hospital. In the Military Hospital they made great efforts to ensure quality and productivity, but such culture was missing. We are having problems in establishing that, but this hospital has an authoritarian and disciplined structure... When I ask them to do something, they try their best to do it.” (F, age 47)

“It was very different from the Ministry of Healthcare hospitals. There was a culture difference and things operated in a remarkably different way. There was no appointment system, no performance system; no one seemed to be concerned with

reports or productivity. There were also considerable differences regarding medical services. The MHRS appointment system was not available. There were no audit criteria which were available in the Ministry of Healthcare hospitals.” (M, age 54)

3. Discussion

In the present study, the organizational commitment of employees in an organization which had undergone a culture change and the impacts of organizational commitment on job satisfaction and performance, and the experiences of managers in the process of change were analysed together through a mixed-method of scale tests and semi-structured interviews. In the literature, there are mixed-method studies (surveys, activity statistics, documents, semi-structured focus-group interviews, field visits, and so on) on organizational culture during health service redesign and change, and on achieving and sustaining substantial organizational change in healthcare services. (Gale et al., 2014:106; Macfarlane et al., 2013:12). The present study differs from previous studies in the literature in that it has combined the quantitative analysis of job satisfaction, organizational commitment and work performance with an analysis of cultural dynamics in an organization which has undergone a culture change.

The present study revealed that as the job satisfaction levels of the employees increased, their organizational commitment also increased, but their work performance decreased. Previous studies suggested, regarding job satisfaction and organizational commitment, that organizational commitment was driven by job satisfaction and also the two were mutually correlated (Alper Ay et al., 2015:8; K k, 2006:305; Yenihan, 2014:175). According to a study conducted in the healthcare sector, job satisfaction and work performance increased as organizational commitment increased while intention to leave, stress and burn-out

decreased (Sıgır and Basım, 2006:136). Although there is a prominent opinion in the literature that job satisfaction and organizational commitment contribute positively to work performance of employees (Clugston, 2000:480; Gül et al., 2008:8), the findings of the present study, surprisingly, do not support such a suggestion. Organizational commitment and job satisfaction depend on factors such as personal characteristics and work experiences of individuals, and organizational culture (Miedaner et al., 2018:180), whereas performance changes according to day-to-day working conditions. Therefore, in an organization which is subjected to a cultural change, organizational commitment and job satisfaction are not expected to change at once; work performances, on the other hand, might well be expected to change immediately. This might explain the negative correlation between organizational commitment and performance found in the present study.

In healthcare organizations, it is easy to change the structure, but organizational culture is relatively harder to change; culture plays a key role in influencing and improving organizational performance (Azzolini et al., 2018:200). It might be suggested that the only things that leaders do are to establish, understand and manage the culture, and to acknowledge the fact that culture is a tool that influences organizational performance (Gray, 2013). For leaders to successfully tackle such hardships, they should first of all be a good judge of the dynamics of culture (Gray, 2009:208) Not many leaders are truly aware of the dynamics behind establishing a positive and strong organizational culture which supports healthcare employees in achieving their goals (Schein, 1999).

The reason why both the organizational commitment and the work performance levels of the participants who had been previously working in the MH were higher than those of participants who had been working in the MHH might be the fact that MH employees had been working in a disciplined working environment. During the interviews, the managers stated that it was easier for the newly appointed

personnel to come to terms with their transfer owing to the fact that they had been working in a disciplined working environment and that they were enthusiastic about it. It might be suggested that MH personnel adapted easily to change because of the disciplined working conditions and due to the fact that they had already been working in the hospital. The present study did not specifically analyse the organizational culture of employees; however, the managers stated that MHs had a different organizational culture (more disciplined; based on a chain of command) than MoHHs and they more easily adapted to the culture change and acknowledged the change. Since organizational commitment is closely related to organizational culture the finding that employees willingly adapted to the changes in the workplace is consistent with earlier findings in the literature (Singh, 2007:30; Ritz et al., 2012:170; Lok and Crawford, 1999:370). In organizational change, organizational commitment is intermediary (Yousef, 1998:180). To put it briefly, a greater level of organizational commitment paves the way for a successful organizational preparation for the process of change (Nordin, 2011:132). While planning organizational preparation for the process of change, not only developing organizational commitment but also developing leadership behaviours might increase the success of the change program (Nordin, 2012:240).

It was found out that employees who had been previously working in the MHH had higher levels of job satisfaction and valued cooperation more, compared to MH employees. Such a finding about MH employees might be explained by the fact that while they had been taking care of only military patients, after the transition they had to take care of both military and civil patients, which meant busier working conditions for them, and that they lost certain employee personal rights due to the transition. However, it was observed that MH employees felt more connected and showed more loyalty to the hospital, and they did not want to separate from their co-workers. It was also determined through the interviews with the managers that

the transferred employees were committed to the organization and to their co-workers.

During the interviews, it was stated by the managers that the abrupt change and having to work in a different culture were very hard for both the employees and the adaptation of the system. During the merger, a lot of changes took place both in the personal benefits of employees and in the structure and operation of the system. As for the operation of the system, the appointment system, e-prescription system, performance system, productivity card implementation, quality control criteria, and intensive care unit registration criteria available in the MoHHs were not available in MHs, and MHs did not have USB ports on the computers due to security reasons. Also, there were differences in materials management and working conditions. Moreover, with the transition, employees' basic allowance for subsistence for food and shuttle services were abolished and job descriptions of employees who had had a relatively limited job description were extended. Therefore, the adaptation of these differences and changes to the already available system created several challenges on the part of both managers and employees. However, the adaptation of the system was completed in a short period of time and so, such challenges were maximally addressed. On the other hand, it was found out that the hardship was handled effectively by informing employees about the procedures through team work, showing empathy, caring about them, earning their trust and motivating them. It is also emphasized in the literature that employees who are highly decisive and satisfied show more willingness to accepting change if the organizational change is beneficial (Yousef, 1998:190; Lau and Woodman, 1995:540; Guest, 1987:504). In a study, it was reported that healthcare professional are more concerned about their professional position and future in organizational change, and accordingly, hospital managers should take measures to improve the professional reputation of healthcare professional. (Bostan ve Köse Ünal, 2016:15).

Encouraging cooperation and building effective communication in the workplace contribute to ensuring positive attitudes towards change and, thereby, to the success of the organizational change program (Vakola and Nikolaou, 2005:165). Managers have an important place in establishing a communication system among employees within the organization in order to increase in-house performance and ensure effective maintenance of services, and they should work for this (Köse Ünal ve Aydoğan 2018:530). Furthermore, it is important that managers and leaders are aware of the factors that might lead to individual preparation for change so that the organization can support employees to be motivated and ready for change (Madsen et al., 2005:230).

In the case that there are employees who do not have a positive attitude towards change, managers should be open to considering suggested changes. Such support would surely help to change employees' negative attitudes into positive, to encourage taking initiative, and thus to make the change easier (Elias, 2009:50).

Managing change is difficult due to the resistance of employees to change, and for this, ways must be found to implement change effectively and to persuade employees to manage change successfully (Hitt vd. 2009: 26). If employees are informed, involved and represented during the change process, it is certain that people will show less resistance to change (Argüden, 2004: 6). For this reason, managers should include those they are working with in the change process and provide information about all processes. Managers in organizations which want to ensure higher levels of organizational commitment, satisfaction and harmony should strive to create a people-oriented, encouraging, fair, and secure environment which does not limit personal freedom (Odom et al., 1990:160).

Studies have shown that there is a positive correlation between innovative, supportive subcultures and commitment and job satisfaction while there is a negative correlation between bureaucratic subcultures and commitment and job

satisfaction (Lok and Crawford, 1999:370; Odom et al., 1990:167, Silverthorne, 2004:593). This suggests that the bureaucratic environment in an organization generally results in a lower level of organizational commitment. Therefore, managers should motivate, encourage, and promote employee orientation and their learning-oriented ways of thinking in order to improve job satisfaction and organizational commitment levels of employees (Lim, 2010:314). Also, managers should lead the way for establishing programs and systems that encourage learning for individuals, teams, and the organization as a whole (Lim, 2010:315).

Managers in organizations which want to ensure higher levels of organizational commitment, satisfaction and harmony should strive to create a people-oriented, encouraging, fair, and secure environment which does not limit personal freedom (Odom et al., 1990:160).

4. Conclusion

The present study has revealed that during organizational change, there occur hardships due to employees and system differences, and that these hardships are mostly employee-based. In addition, it has been found that organizational commitment has an impact on organizational change. This impact is a positive one; employees who have a high level of organizational commitment are not very much affected by the change and maintain the same level of performance. The study has also determined that in order to manage the process of change effectively, it is of utmost importance that managers observe their employees, show empathy, identify their needs, be fair, and earn their trust. For the good of individuals, organizations and society, effective management of human resources is significant in increasing job satisfaction levels and promoting organizational commitment.

Employees who work in an organization which takes their wants and needs seriously, maintains strong liaison with employees about the working environment

and the operations, and exchanges ideas will have high levels of job satisfaction, work performance, and organizational commitment. In healthcare sector, measuring the organizational commitment, job satisfaction, and work performance levels of employees provides managers with valuable data. With such data at hand, managers will be able to evaluate and revise their management models. The results of the present study are enlightening for effective management of changes in organizations with different organizational cultures.

Reference

- Akyüz, B., & Eşitti, B. (2015). The effects of organizational commitment on job performance and intention to leave in service organizations: a sample in Çanakkale Province. *Bartın University Journal of Economics and Administrative Sciences.*, 6(11).
- Alper Ay, F., Alper, A., Bircan, H., & Öncül, M. S. (2015). A Research on the effect of organizational commitment on job satisfaction. *Journal of International Social Research*, 8(38).
- Argüden, Y. (2004). *Değişim yönetimi*. İstanbul: Arge Danışmanlık Yayınları.
- Aşık, N. A. (2010). A conceptual evaluation of individual and organizational factors affecting employees' and results of job satisfaction. *Journal Of Turkish Administration*, 467, 31-51.
- Baycan, F. A. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups*. Institute of Social Sciences, (M.Sc. Thesis). Bogaziçi University, İstanbul, Turkey.
- Bernerth, J. (2004). Expanding our understanding of the change message. *Human Resource Development Review*, 3(1), 36-52.

- Bostan, S., & Köse Ünal, A. (2016). Sağlıkta dönüşüm programı hakkında yönetici ve çalışan görüşlerinin karşılaştırılması üzerinden değişime direncin ölçülmesi. *Verimlilik Dergisi*, (3), 55-74.
- Clugston, M. (2000). The mediating effects of multidimensional commitment on job satisfaction and intent to leave. *Journal of Organizational Behavior*, 477-486.
- Devos, G., Vanderheyden, K., & van Den Broeck, H. (2002). A framework for assessing commitment to change: Process and context variables of organizational change: Vlerick Management School.
- Elias, S. M. (2009). Employee commitment in times of change: Assessing the importance of attitudes toward organizational change. *Journal of Management*, 35(1), 37-55.
- Ergun, G. (2008). *An examination of the interaction of organizational stress with work performance in health care enterprises*. (M.Sc. Thesis).Dokuz Eylül University, Social Sciences Institute, İzmir, Turkey.
- Guest, D. E. (1987). Human resource management and industrial relations [1]. *Journal of Management Studies*, 24(5), 503-521.
- Gül, H., Oktay, E., & Gökçe, H. (2008). Relations between job satisfaction, stress, organizational commitment, intention to leave work and performance: An application in the health sector. *Academic Overview*, 15(11), 1-11.
- Hitt, M. A., Black, J., Stewart, P., Lyman, W., (2009). *Management*. USA: Prentice Hall.
- Keleş, H. N. Ç. (2006a). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç üretim ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma*. (M.Sc. Thesis).Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya Türkiye

- Keleş, H. N. Ç. (2006b). *A study on the effects of job satisfaction on organizational commitment in pharmaceutical manufacturing and distribution companies.* (M.Sc. Thesis). Selçuk University Social Sciences Institute, Konya, Turkey.
- Kök, S. B. (2006). A survey to examine job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 20(1), 291-310.
- Köse Ünal, A. (2018). Kamu hastanelerindeki sağlık yöneticilerinin yetkinlikleri. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 520-545.
- Lau, C.-M., & Woodman, R. W. (1995). Understanding organizational change: A schematic perspective. *Academy of Management Journal*, 38(2), 537-554.
- Lim, T. (2010). Relationships among organizational commitment, job satisfaction, and learning organization culture in one Korean private organization. *Asia Pacific Education Review*, 11(3), 311-320.
- Lok, P., & Crawford, J. (1999). The relationship between commitment and organizational culture, subculture, leadership style and job satisfaction in organizational change and development. *Leadership & Organization Development Journal*, 20(7), 365-374.
- Madsen, S. R., Miller, D., & John, C. R. (2005). Readiness for organizational change: Do organizational commitment and social relationships in the workplace make a difference? *Human Resource Development Quarterly*, 16(2), 213-234.
- Nordin, N. (2011). The influence of emotional intelligence, leadership behaviour and organizational commitment on organizational readiness for change in higher learning institution. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 129-138.

- Nordin, N. (2012). The influence of leadership behavior and organizational commitment on organizational readiness for change in a higher learning institution. *Asia Pacific Education Review, 13*(2), 239-249.
- Odom, R. Y., Boxx, W. R., & Dunn, M. G. (1990). Organizational cultures, commitment, satisfaction, and cohesion. *Public Productivity & Management Review, 15*7-169.
- Rowden, R. W. (2001). The learning organization and strategic change. *SAM Advanced Management Journal, 66*(3), 11.
- Sıgır, Ü., & Basım, N. (2006). Analysis of job satisfaction and organizational linkage levels of job seekers: a comparative study in the public and private sector. *Journal of Social Economic Research, 1*(12), 130-154.
- Silverthorne, C. (2004). The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal, 25*(7), 592-599.
- Singh, K. (2007). Predicting organizational commitment through organization culture: A study of automobile industry in India. *Journal of Business Economics and Management, 8*(1), 29-37.
- Vakola, M., & Nikolaou, I. (2005). Attitudes towards organizational change: What is the role of employees' stress and commitment? *Employee Relations, 27*(2), 160-174.
- Wasti, S. A., & Önder, Ç. (2009). Commitment across cultures: Progress, pitfalls and propositions. *Commitment in Organizations: Accumulated Wisdom and New Directions, 309-343*.
- Yenihan, B. (2014). The relationship between organizational commitment and job satisfaction. *Karabük University Sosyal Social Sciences Institute Journal, 4*(2), 170-178.

Yousef, D. A. (1998). Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in a multicultural environment. *International Journal of Manpower*, 19(3), 184-194.

Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Sorumluluk Sigortalarına Bakış Açıları Üzerine Bir Araştırma

Özen AKÇAKANAT*

Ozan ÖZDEMİR**

Şerife KILIÇARSLAN***

Geliş Tarihi (Received): 02.09.2020 – Kabul Tarihi (Accepted): 25.11.2020

Öz

Muhasebe meslek mensupları yerine getirdikleri mesleki faaliyetler sonucunda önemli mali bilgilerin ortaya çıkmasına ve bu bilgilere bağlı olarak önemli kararların alınmasına vesile olmaktadır. Mesleki sorumluluklarının sonucu olarak yerine getirmek zorunda oldukları bazı faaliyetlerde ihmal, hata veya kusur sonucu maddi zararların ortaya çıkma riski bulunmaktadır. Bu riskin ortadan kaldırılması amacıyla sigorta şirketleri tarafından mesleki sorumluluk sigortaları sunulmaktadır. Mali müşavirler için ihtiyari olan bu sigorta türü denetim kuruluşları ve denetimi üstlenen bağımsız denetçiler için zorunlu tutulmuştur. Araştırmada muhasebe meslek mensuplarına yönelik düzenlenen mesleki sorumluluk sigortasının kavramsal çerçevesi ele alınarak bu sigorta türüne karşı meslek mensuplarının bakış açıları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Açık uçlu soruların yer aldığı görüşmeler neticesinde 11 meslek mensubunun görüşleri içerik analizine tabi tutulmuştur. Genel olarak muhasebe meslek mensuplarının mesleki sorumluluk sigortaları hakkında yeterli bilgiye sahip oldukları ve kapsam ve sürecin işleyişi ile ilgili olarak bu sigorta türünden memnun oldukları sonucu ortaya çıkmıştır. Araştırmada ayrıca meslek mensuplarının mesleki sorumluluk sigortası yaptıрма nedenleri yapabilecekleri hatalara karşı kendilerini güvende hissetmek ve kendilerini garanti altına almak olarak tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe Meslek Mensupları, Mesleki Sorumluluk Sigortaları, İçerik Analizi

A Research On The View Of Professional Responsibility Insurances Of The Accounting Professionals

Abstract

Professional activities carried out by professional accountants lead to the emergence of important financial information and to make important decisions based on this information. In some activities that they have to carry out as a result of their professional responsibilities, there is a risk of some financial losses arising from negligence, error or defect. Professional liability insurances are offered by insurance companies in order to eliminate this risk. This type of insurance, which is voluntary for financial advisors, has been made compulsory for audit institutions and independent auditors who undertake the audit. In the research, the conceptual framework of accountants' professional liability insurance was examined and the perspectives of the members of the profession were tried to be revealed against this type of insurance. As a result of the interviews involving open-ended questions, the opinions of 11 members of the profession were subjected to content analysis. It was concluded that the members of the profession in general have sufficient information about professional liability insurances and are satisfied with the type of insurance in scope. In the research, it was also determined that the reasons for the professional members to take out professional liability insurance are to feel safe and to protect themselves against the mistakes they can make.

Keywords: Accounting Professionals, Professional Liability Insurance, Content Analysis

* Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Bankacılık ve Finans Bölümü, ozenakcakanat@sdu.edu.tr

** Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Bankacılık ve Finans Bölümü, ozanozdemir@sdu.edu.tr

*** Arş. Gör., Atatürk Üniversitesi, Oltu Beşeri ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Bankacılık ve Finans Bölümü, serife.kilicarslan@atauni.edu.tr

Giriş

Muhasebe ve finansal raporlama sürecinin çıktısı olan muhasebe bilgisi hazırlanma sürecinde muhasebe meslek mensuplarının üstlendikleri rol çok önemlidir. Taşındıkları sorumluluklar neticesinde çok sayıda ve kapsamlı işlemler gerçekleştirmektedirler. İş yoğunluğu, tecrübe eksikliği, mevzuattaki değişiklikleri takip edememe vb. nedenlerle yapılan işlemlerde hata ve kusurlarla karşılaşma riskleri bulunmaktadır. Bu riskleri bertaraf edebilmek amacıyla meslek mensupları mesleki sorumluluk sigortasına yönelmektedir.

Sigorta, risklerin gerçekleşmesi sonucu ortaya çıkabilecek zararları tazmin etmek için kullanılan bir finansal araçtır. Bireyler ve kurumlar karşılaşacakları belirsizliklerin ortaya çıkardığı riskleri en aza indirmek için çeşitli sigorta ürünlerini tercih etmektedirler (Kırlıoğlu ve Demirci, 2016: 1). Benzer risklerle karşı karşıya kalan kişi ve kurumların ortak bir dayanışması olarak başlayan sigorta işlemleri zaman içinde büyüyerek makroekonomik gelişmelere etki eden bireysel ve sektörel riskleri azaltarak güven oluşturan ve uluslararası faaliyetlerin gelişmesine yol açan bir sektör haline gelmiştir. Sigortacılık faaliyetleri güvence verilerek karşılığında prim alınan basit bir fonksiyon olmayıp birçok ekonomik işlevin yerine geldiği bir yapıdır (Bölükbaşı ve Pamukçu, 2010: 6).

Mesleki sorumluluk sigortalarının gelişimi incelendiğinde son yıllarda hissedarların yönetim sorunlarından kaynaklı olarak firmaları ve yöneticileri dava ettikleri ve bunun sonucunda bu alanda sigortalanmanın yaygınlaştığı görülmektedir (Gillan ve Panasian, 2015: 793). Yönetici ve memurların sorumluluk sigortası, bir şirketin üst düzey yöneticilerine, davalardan kaynaklanan zarar veya dava masrafları için tazminat olarak ödenecek bir sorumluluk sigortasıdır. Şirketler, yöneticilerini ve görevlilerini yasal işlemlerden korumak amacıyla sorumluluk sigortası yapmaktadır. Ancak, sorumluluk sigortasına sahip şirketlerin yöneticileri, kararlarında sigortalanmanın verdiği rahatlıkla daha fazla risk alabilmektedirler. Bu tür sorumluluk sigortası şirkette daha fazla riske neden olursa, şirket denetçileri sorumluluk sigortası bilgilerini denetim sözleşmesinde bir risk faktörü olarak kullanabilirler (Woo vd., 2015: 2039).

İşletmeler vergi, harç, sigorta primleri vb. yükümlülükler nedeniyle değişkenlik arz eden ve işletmenin mali sonuçlarına çok büyük etkileri olan fon çıkışları ile karşı karşıyadır. Bu durum ürün fiyatlandırmasını ve varlık yatırım politikalarını, dolayısıyla sigortacının potansiyel karlılığını doğrudan etkiler (Derrig ve Ostaszewski, 1997: 695).

Muhasebeciler gerçekleştirdikleri işlemler neticesinde büyük meblağlara ulaşan sorumluluk davaları ile karşı karşıya kalabilmektedir. Potansiyel davalara karşılık, çok sayıda muhasebe ve denetim şirketi koruma için sorumluluk sigortası yaptırmaktadır. Verilen muhasebe ve denetim hizmetine, kapsamına, rakamsal büyüklüklere bağlı olmakla birlikte ödenen primlerin tutarları etkilenmektedir (Schaefer ve Zimmer,1998: 69). Denetim şirketleri de dava riski ile karşı karşıyadır. Denetim şirketlerinin yaptırdıkları mesleki sorumluluk sigortaları dava riski için önemli bir göstergedir. Hukuki sisteme bağlı olarak dava riskinin yüksek olması muhtemel durumlarda denetim şirketlerinin riskli şirketlerin denetiminden kaçınması bu durumun sonucudur (Kang vd., 2019: 639).

Mesleki sorumluluk sigortaları, profesyonel meslek mensuplarının gerçekleştirdiği ihmalkar performanstan kaynaklanan kayıp riski için tasarlanmıştır. Müşteriler, karşı tarafın profesyonel hizmetlerinin arkasında duracak finansal kapasiteye sahip olduklarını bilmek istemektedir. Mesleki sorumluluk sigortası poliçesi bu kapasiteyi sağlayabilecek bir araçtır. Bu kapsamda mimari ve mühendislik hizmetlerinde de bu sigorta türüne başvurulmaktadır (Victor Insurance, 2019).

1. Mesleki Sorumluluk Sigortaları

Sigortalının sorumlulukları dâhilindeki eylem ve fiillerinden kaynaklı üçüncü kişilerin mallarında ve canlarında meydana gelen zararları tazmin eden sigorta türüne sorumluluk sigortaları denilmektedir. Sorumluluk sigortaları ülkemizdeki branş ayırımında hayat dışı sigorta grubu içerisinde yer almaktadır (Baştürk vd. 2017: 30).

Tüm sigorta sözleşmelerinde olduğu gibi mesleki sorumluluk sigortalarında da para ile ölçülebilir bir menfaatin (çıkarın) zarar görmüş olması gerekliliği bulunmaktadır. Aynı zamanda risk bulunmalı ve bu riskin ileride ortaya çıkabilecek nitelikte olması gerekmektedir (Kaya ve Kahya,2017: 46). Belirtilen bu hususlar mesleki sorumluluk sigortalarının genel çerçevesini de oluşturmaktadır. Meslek mensupları mesleğini ifa ederken belirli riskler taşımaktadır ve kasten sebep olmadıkları bazı maddi kayıplarla karşılaşma riskini taşımaktadırlar.

Mesleki sorumluluk sigortalarının yapılmasındaki temel sebep; kişinin mesleği ifa ederken hizmet alanlar açısından zarara sebebiyet verme ihtimalinin ve bu zararı karşılama sorumluluklarının bulunmasıdır. Bu zararlar bazı durumlarda büyük maddi külfetler doğurabilmektedir (Yanık, 2016: 74).

Mesleki sorumluluk, profesyonellerin gerçekleştirmek zorunda olduğu yükümlülüğünü ihlal eden herhangi bir fiil veya ihmâl için sahip oldukları yükümlülükleri tanımlamak için kullanılan terimdir. Ayrıca profesyonel ihmâl olarak da bilinir. Potansiyel sorumluluk, ihmâlin yol açtığı hasarı telâfi etmektir. Hasar, fiziksel yaralanma (örneğin, ihmâl edilmiş bir platform çökmesinin neden olduğu kırık bir bacak) ve/veya ekonomik kayıp (örneğin, krediyi güvence altına alan mülk üzerinde ihmalkar bir değerlemeye güvenen bir kişi tarafından kaybedilen para) olabilir (Professionals Australia, 2017).

Mesleki tazminat sigortası, bir işletmeyi müşterilere sunulan tavsiye ve hizmetlerle ilgili hata ve eksiklikleri kapsayacak şekilde tasarlanmıştır. Tazminat sigortası ayrıca kaybolan belgelerin sağlanması, suiistimal kaynaklı parasal kayıplar, mahkeme veya diğer otoriteler tarafından yapılan soruşturmalar ve buna bağlı olarak ortaya çıkan maliyetler (Professionals Australia, 2017).

Genel sorumluluk sigortalarının bir türü olan mesleki sorumluluk sigortalarının yanı sıra sorumluluk sigortası türleri arasında işveren, üçüncü şahıslara karşı, çevre kirliliği ve özel güvenlik mali sorumluluk sigortaları, tıbbi kötü uygulamaya ilişkin ve yapı denetimi zorunlu mali sorumluluk sigortaları vb. yer almaktadır. 2019 yılsonu itibarıyla 1,7 milyar TL'nin üzerinde prim üretimi olan genel sorumluluk sigortaları arasında mesleki sorumluluk sigortalarının büyüklüğü yaklaşık 332 milyon TL düzeyindedir (TSB, 2019). Genel sorumluluk sigortalarının bir kısmı yasal düzenlemeler çerçevesinde zorunlu tutulmaktadır. Örneğin 2010 yılından itibaren Tıbbi Kötü Uygulamaya İlişkin Zorunlu Mali Sorumluluk Sigortasında Kurum Katkısına İlişkin Usul Ve Esaslara Dair Tebliğ Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu sigortanın uygulanmasında ödenecek sigorta primleri çalışma koşullarına göre farklılık göstermektedir. Kamu veya özel sağlık kuruluşlarında sigorta primleri kısmen kurumlar tarafından karşılanırken özel muayenehanede çalışan hekimler ile aile hekimlerinin sigorta primlerinin tamamı kendileri tarafından ödenmektedir (TTB, 2020).

Mesleki sorumluluk sigortası sözleşmeleri ile sigortalının poliçede belirtilen mesleki faaliyeti ifa ederken ortaya çıkan zararların tazmininde verilen teminatlar için farklı kapsamlar uygulanabilmektedir. Zarara neden olayın sözleşme süresi içinde gerçekleşmesi veya sözleşme yapılmadan önce yapılan hatalardan kaynaklı taleplerden birini içerecek sözleşme yapılabileceği gibi her ikisini de kapsayacak şekilde sözleşme tanzim edilebilir. Mesleki sorumluluk sigortası genel şartlarının belirlendiği düzenlemede hekimlik, avukatlık ve muhasebecilik meslekleri ile ilgili klostara da yer verilmiştir (Resmi Gazete, 2013).

Müdürler ve şirket yöneticileri kötü yönetim iddialarıyla giderek artan bir şekilde hissedarlar, çalışanlar, rakip firmalar, devlet kurumları vb. taraflardan dava edilmektedir. Şirket yönetim kuralları çerçevesinde yöneticilerin karşılaşılabilecekleri bu zararların şirket tarafından tazmin edilmesi söz konusu olabilir ancak bu aleyhte açılan davaları teminat altına alabilmek adına sigorta ettirilmesi şirketi koruma altına alacaktır (Rejda ve McNamara, 2015: 599).

2. Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Meslek Mensupları Mesleki Sorumluluk Sigortası

Sigortanın sosyal değerler açısından güven yaratma etkisi ve güvenlik sağlama fonksiyonu bulunmaktadır. Ekonomik açıdan kayıpların telafisi bireysel ve ülke ekonomisi için önemli bir fonksiyondur(Çipil, 2013: 27-28). Muhasebe meslek mensuplarının mükellefler ile olan ilişkilerinde ve yürüttükleri faaliyetlerde güven ilişkisinin kurulması büyük önem arz etmektedir. Aynı zamanda ileride karşılaşılabilecekleri maddi kayıpların sigorta şirketi tarafından karşılanacağıının bilinmesi sigortalı meslek mensubunun hayat kalitesini arttırmasında da etki gösterebilir. Bu baskıyı üzerinden atan muhasebe meslek mensubunun asli işine daha rahat eğilmesi sağlanabilir. Ayrıca ekonomik bir sonuç olarak ortaya çıkan kayıpların telafisi ile muhasebe meslek mensupları ekonomik kayıpların yıkıcı sonuçlarından kurtulabilir ve muhasebe ve denetim sektörüne olan güven kaybının da önüne geçilmiş olur.

Muhasebecinin yükümlülüğü, profesyonel muhasebe çalışması yaparken üstlendiği yasal yükümlülüğü ifade eder. Muhasebeciler, bir mükellef için finansal belgeleri denetlerken ve hazırlarken oluşan yanlışlıklardan sorumludur. Örneğin, bir kredi kuruluşu veya yatırımcı finansal tablolara dayanarak aldığı kararlar neticesinde yaptığı olumlu değerlendirmelerin ardından sonuçların gerçeği yansıtmaması durumunda ortaya çıkan zararlardan muhasebeciyi sorumlu tutabilir. Muhasebeciler herhangi bir yanlışlıktan sorumlu tutulduğunda ve bunun sonucunda yasal masraflar veya parasal kayıplarla karşılaşılabildikleri için genellikle mesleki sorumluluk sigortası yaptırırlar. Mesleki sorumluluk sigortasının kapsamı genellikle hata ve eksiklik sigortası olarak da ifade edilmektedir (Kenton, 2020).

Muhasebe meslek mensupları için düzenlenen mesleki sorumluluk sigortaları ünvanlar ve görev tanımlarına göre farklı çerçevelerde hazırlanmaktadır. SMMM'lerin ihtiyari olarak sigortalandıkları bu sigorta türünde bağımsız denetçiler için zorunluluk bulunmaktadır. Bağımsız Denetim Yönetmeliğinin 33'üncü maddesinin birinci fıkrasında "denetim kuruluşları ve denetim üstlenen bağımsız denetçilerin üstlendikleri ilk denetim işiyle birlikte başlamak üzere, tüm denetimlerini kapsayacak şekilde mesleki sorumluluk sigortası yaptırmalarının şart olduğu" belirtilmiştir. Ayrıca mesleki sorumluluk sigortası poliçesinin düzenlenme tarihini

takip eden günden itibaren; poliçe ve sigorta şirketindeki değişikliklerin ise bu değişiklikleri takip eden günden itibaren en geç 30 gün içinde KGK'ye bildirilmesi zorunluluğu bulunmaktadır (KGK, 2019).

Muhasebe meslek mensuplarına yönelik olarak hazırlanan mesleki sorumluluk sigortası kapsamında muhasebe meslek mensuplarının mesleki faaliyeti ifa ederken neden olduğu zarar dolayısıyla ödeyeceği tazminat tutarları ile karşılaştırılmışsa; yargılama giderleri ve avukatlık ücretleri, sigortalının müteselsil sorumluluk gereği ödeyeceği sosyal güvenlik primleri, vergi, vergi cezası, gecikme zammı ve gecikme faizi poliçede yazılı limitler dahilinde temin edilmektedir. Mesleki Sorumluluk Sigortası rizikonun gerçekleşmesi maddesinde beş yıl olarak uygulanır. Ancak, taraflar daha uzun bir süre karşılaştırabilir (Resmi Gazete, 2013).

Mesleki sorumluluk sigortası kapsamında sigortalı meslek mensupları ile beraber çalışan personelinde kapsanması şeklinde teminat genişletilebilir. Mesleki faaliyetlerde yediemin vb. sıfatlarla yürütülen faaliyetlerden kaynaklı tazminat talepleri sözleşmede belirtilmemişse teminat dışında kalmaktadır. Sigortalının talebi doğrultusunda ek teminatlarla sigortanın kapsamı genişletilebilir (Sevim ve Dalkılıç, 2009: 19).

Muhasebe meslek mensubu için risk, mükellef sayısı ile ve iş hacmiyle orantılı olarak artıp azalmaktadır. Fazla mükellefi olmayan meslek mensupları için ceza ile karşılaşma riski daha az olması nedeniyle mesleki sorumluluk sigortalarına fazla ihtiyaç duyulmayabilir. Bu durumda müşterisi az olan meslek mensupları prim ödemektense ceza ödeme riskini göze alabilirler (Kıymaz vd., 2016: 107).

Muhasebe meslek mensupları, işletmelerin finansal işlemlerinin yürütülmesinde önemli rol oynarlar. 3568 sayılı kanunun 2. maddesine göre bir mali müşavirin görevi gerçek ve tüzel kişilere ait teşebbüs ve işletmelerin;

- Genel kabul görmüş muhasebe prensipleri ve ilgili mevzuat hükümleri gereğince, defterlerini tutmak, bilanço kâr-zarar tablosu ve beyannameleri ile diğer belgelerini düzenlemek ve benzeri işleri yapmak,
- Muhasebe sistemlerini kurmak, geliştirmek, işletmecilik, muhasebe, finans, malî mevzuat ve bunların uygulamaları ile ilgili işlerini düzenlemek veya bu konularda müşavirlik yapmak,
- Yukarıdaki bentte yazılı konularda, belgelerine dayanılarak, inceleme, tahlil, denetim yapmak, malî tablo ve beyannamelerle ilgili konularda yazılı görüş vermek, rapor ve benzerlerini düzenlemek, tahkim, bilirkişilik ve benzeri işleri yapmaktır.

Meslek mensuplarının sorumlulukları; yasal mevzuattan kaynaklanan sorumluluklar ve tasdikten kaynaklanan sorumluluklar şeklinde gruplandırılabilir. Yasal mevzuattan kaynaklanan sorumluluk halleri şunlardır; i) müşterek ve müteselsil sorumluluk, ii) sahte ve muhteviyatı itibariyle yanıltıcı belge düzenlenmesi ve kullanılmasından doğan sorumluluk, iii) karşıt inceleme sorumluluğu ve iii) vergi kaçakçılık suçuna iştiraktan dolayı sorumluluktan, oluşmaktadır (Çürük ve Tüm, 2011: 60).

Serbest muhasebeci mali müşavirler VUK mükerrer 227'nci maddesi uyarınca meydana gelen vergi zıyaı, ceza ve gecikme faizlerinden dolayı mükellefle birlikte müteselsil olarak sorumlu tutulmuşlardır (Karasioğlu ve Samancı, 2018: 435).

3568 sayılı kanun 49. maddesine göre meslek mensupları tarafından tasdik edilen belgeler, düzenlenen raporların doğru olmaması, gerçeği yansıtmaması sebepleri ile daha ağır bir cezayı icap ettiren bir suç yoksa, 6 aydan 1 yıla kadar hapis ve adli para cezası verilecektir. Öte yandan, resmi bir belgede sahtecilik yapılması halinde örneğin bir rapora sahte bir evrakın eklenmesi veya tasdiki halinde daha ağır ceza TCK 204 md hükmü gereği meslek mensuplarına 3 ila 8 yıl arasında ceza verilebilmektedir. Aynı yasanın 257. maddesi hükmü görevi kötüye kullanma halinde 6 ay ila 2 yıl arasında ceza söz konusudur. Diğer taraftan, görevin yapılması sırasında ihmal söz konusu ise ceza 3 aydan başlayıp 1 yıla kadar devam etmektedir (Güven, 2017). 19 sıra No'lu tebliğ ile meslek mensuplarına karşıt inceleme yapma yetkisi verilmiştir. Karşıt incelemede amaç, tasdike konu işlemin gerçek mahiyetinin ortaya çıkarılmasını sağlamak olup tam tasdik kapsamında yapılan karşıt incelemenin amacı kendisiyle tam tasdik sözleşmesi yapılan mükellefin gelir veya kurumlar vergisi beyannamesinde yer alan matrah ve vergiye ilişkin tutarların doğruluğunu sağlamaktır (Atabey, 2006: 45). Vergi kaçakçılık suçuna iştiraktan dolayı sorumluluğa ilişkin 3568 sayılı yasaya bakıldığında bu konuda meslek mensuplarının mükelleflerinin vergi kaybına neden olucu fiillerini vergi dairelerine bildirmeleri zorunlu kılınmıştır (Güven, 2017).

Meslek mensuplarının tasdik işleminden doğan hukuki sorumlulukları, tasdik sözleşmesinden doğan sorumluluk ve hatalı tasdik işleminden doğan sorumluluk olmak üzere gruplandırılmaktadır (Çürük ve Tüm, 2011: 62). Tasdik, gerçek veya tüzel kişilerin veya bunların teşebbüs ve işletmelerinin yeminli mali müşavirlerce denetleme ilke ve standartlarına göre uygunluk yönünden incelenmesi, bu inceleme sonuçlarına dayanılarak tasdik kapsamına giren konuların ve belgelerin gerçeği yansıtip yansıtmadığının imza ve mühür kullanmak suretiyle tespiti ve rapora bağlanmasıdır (Atabey, 2006: 25). Tasdik sözleşmesi, bir iş görmeyi, işin müşterinin yararına uygun yapılmasını ve muhasebe ve vergi denetimlerinin belirli bir

sürede yapılmasını içerir (Çürük ve Tüm, 2011: 62). Tasdik sözleşmesinden doğan sorumluluk, kişinin yaptığı bir sözleşme sonucu yüklendiği borcu yerine getirmemesi nedeniyle meydana gelen zararı gidermekle sorumlu tutulması halinde ortaya çıkar (Özdemir, 2018). Hatalı tasdikten doğan sorumluluk kapsamında ise, imza ve mühür kullanmak suretiyle tasdik yapan ve tasdik raporu düzenleyen yeminli mali müşavirler tasdik kapsamı ile sınırlı olmak üzere tasdik doğruluğundan sorumludurlar. Yapılan tasdik doğru olmaması halinde yeminli mali müşavirler ziyaa uğratılan vergilerden ve kesilecek cezalardan mükellefle birlikte müşterek ve müteselsil sorumlu tutulurlar (Çürük ve Tüm, 2011: 63).

Meslek mensubunun mesleğini icra ederken mükelleflerine karşı sorumluluğuna istinaden, geçmiş dönemlerden kaynaklı, yıl içerisinde yapılan unutmaya ve/veya hatalarının, poliçe dönemi içerisinde resmi kurumlarca yapılan inceleme veya hatanın fark edilerek düzeltilmesi durumunda, mükelleflere veya müteselsil sorumluluktan dolayı meslek mensubuna uygulanan cezaları, muafiyet hükmü saklı kalmak şartı ile poliçede yazılı limitler dahilinde teminat altına alınabilmektedir. Mesleki sorumluluk sigortaları kapsamında sigorta poliçeleri teşekkülünde idari para cezaları, özel usulsüzlük ve usulsüzlük cezaları, vergi ziyai cezası, gecikme zammı, gecikme faizi ve pişmanlık zammı kapsamındaki zararlar genel olarak adli ve idari para cezaları klozu olarak teminat kapsamında yer alırken, sigorta şirketlerinin uygulamalarına göre ek klozlar da kapsama dahil edilmektedir. Bu ek klozlar içerisinde müteselsil sorumluluk teminatı, yargılama giderleri, belge kaybı gibi ek klozlar da yer almaktadır (Sompo Sigorta, 2020). Sigorta şirketlerinin sigortalı müşterilerine ayrıca işyerinin korunması, cam, su, elektrik tesisatı, klima ve kombi bakımı gibi konularda asistans hizmetleri sunması uygulamaları dikkat çekmektedir.

Denetim kuruluş ve denetçilerin sözleşme süresi içinde; bilgi sistemleri denetimi dâhil olmak üzere her türlü mevzuata ve denetim standartlarına aykırı bağımsız denetim yapımları ve bağımsız denetim raporları düzenlemeleri, raporlarında eksik, yanlış, yanıltıcı bilgi ve görüşlere yer vermeleri gibi nedenlerden kaynaklanan zararlar ve bu zararlara bağlı oluşan makul giderler ile yargılama gideri ve vekâlet ücreti bağımsız denetçi mesleki sorumluluk sigortası ile teminat altına alınmaktadır.

3. Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Sorumluluk Sigortasına Bakış Açılarının Araştırılması

Araştırmada Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin mesleki sorumluluk sigortası hakkında görüşleri ele alınarak analiz edilmektedir. Araştırmanın amacı, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin (SMMM) sorumluluk sigortası hakkındaki görüşlerini ortaya koymaktır. Bu kapsamda doğrudan bu konuya ilişkin literatürde sınırlı çalışma yer almaktadır.

Sevim ve Dalıklılıç (2009) çalışmalarıyla, meslek mensuplarının mesleki sorumluluk sigortaları alanında literatüre katkı sağlamayı amaçlamışlardır. Uygulamaya yeni giren SM, SMMM ve YMM mesleki sorumluluk sigortalarının ders kitaplarında yer alarak kazanımlarının anlatılması, mesleki sorumluk ve sigorta bilinci geliştirilmesi için çaba sarf edilmesi gerekliliğine çalışmada yer verilmiştir.

Woo, Rhee and Woo (2015), yöneticilerin ve memurların sorumluluk sigortası (D&O sorumluluk sigortası) ve denetim çabası arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmada, D&O sorumluluk sigortası, bir şirketin üst düzey yöneticilerine, davalardan kaynaklanan zarar veya dava masrafları için tazminat olarak ödenecek bir sorumluluk sigortası olduğu belirtilmiştir. Çalışma kapsamında Kore'de açıklanan sorumluluk sigortası verileri kullanılmıştır. Denetçilerin, denetim çabalarının miktarını belirlerken sorumluluk sigortası bilgilerini kullanıp kullanmadıklarına dair kanıtlar sağlanmıştır. Bu çalışmayla mesleki sorumluluk sigortası bilgilerinin denetçiler için çok anlamlı ve yararlı olduğuna dair kanıtlar sunmakta olduğu tespit edilmiştir.

Gillan ve Panasian (2015) çalışmalarında firmaların yöneticileri ve memurları sorumluluk sigortası kapsamı hakkındaki bilgilerin hissedar davaları olasılığı hakkında bilgi sağlayıp sağlamadığını incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma kapsamına Kanadalı şirketler dahil edilmiştir. Bu sigorta türü kapsamındaki firmalara dava açma olasılığının daha yüksek olduğu ve dava kapsamının artmasıyla dava olasılığının arttığı tespit edilmiştir.

Kıymaz, Ağsakal ve Demirci (2016) çalışmalarıyla, mesleki sorumluluk sigortası kavramının detayları ile açıklanmasıyla birlikte muhasebeciler açısından da kullanımın var olduğunu ortaya çıkarmayı amaçlamışlardır. Çalışmada nitel analiz tekniklerinden örnek olay yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda birçok sigorta şirketi ile görüşülüp sigorta poliçeleri elde edilmeye çalışılmıştır. Firma ve müşteri isimleri gizli kalması koşuluyla İstanbul'da faaliyet gösteren bir sigorta şirketi örnek olay niteliği taşıyan iki adet poliçenin kullanılmasına izin vermiştir. Sonuç olarak, poliçe örnekleri incelenmiş ve sigorta poliçelerinin mali müşavirlerin

müteselsilen sorumlu oldukları işlemleri kapsadığı görülmüştür. Ayrıca, meslek mensuplarının, ihmalleri sonucunda ortaya çıkan hasarları sigorta şirketlerinden tamamının tahsil edemedikleri de örnek olaylarla tespit edilmiştir.

3.1. Araştırmanın Deseni

Çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırmanın, çalışılan durumla ilgili daha ayrıntılı bilgi edinmede yararlı olacağı düşüncesiyle bu yöntem tercih edilmiştir. Araştırmanın deseni durum çalışması tekniğidir.

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmada çalışma grubu belirlenirken, amaçlı örneklem yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde, araştırmaya dahil edilecek katılımcılar seçilirken sorumluluk sigortası yaptıran ve yaptırmayan SMMM'lere ulaşılması hedeflenmiştir. Bu sayede mesleki sorumluluk sigortası hakkındaki çeşitli görüşlerin değerlendirilmesi imkanına sahip olunmuştur. SMMM'lerin çalışma grubu olarak seçilmesinin sebebi ise bu kesimin yüksek riskli işlemler yapmasıdır. Yapacakları en ufak bir hatada binlerce lira cezayla baş başa kalan SMMM'lerin sorumluluk sigortası kapsamında çalışma grubu olarak belirlenmesi anlamlı bulunmuştur. Çalışmada 11 katılımcı ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Dokuzuncu katılımcıdan itibaren benzer ifadeler kullanılmaya başlandığı için verilerin doygunluğa ulaştığı düşünülmüş ve çalışma 11'inci katılımcı ile sona erdirilmiştir. Çalışma grubu ile ilgili bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Çalışma Grubunun Demografik Bilgileri

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Eğitim	Kıdem
M1	Erkek	32	Yüksek Lisans	9
M2	Erkek	30	Lisans	3
M3	Erkek	55	Yüksek Lisans	27
M4	Erkek	40	Lisans	11
M5	Erkek	63	Lisans	36
M6	Kadın	44	Lisans	16
M7	Erkek	51	Lisans	12
M8	Erkek	80	Lisans	42
M9	Erkek	49	Lisans	26
M10	Erkek	42	Lisans	12
M11	Erkek	42	Lisans	10

3.3. Verilerin Toplanması

Çalışma grubunda yer alan katılımcıların tamamı Erzurum ilinde çalışan SMMM'lerden oluşmaktadır. Çalışma grubunda yer alan katılımcılarla Kasım-Aralık 2019 aylarında 20-30

dakika arasında süren yapılandırılmış görüşme formları kullanılarak yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Görüşme öncesinde katılımcılar çalışma hakkında bilgilendirilmiş ve onayları alınarak çalışmaya katılımları sağlanmıştır. Görüşmeler, katılımcıların iş yerlerinde yapılmış ve araştırmacılar tarafından yazılı kayıt altına alınmıştır.

Görüşme formunda SMMM'lerin cevaplandırmaları için 9 adet açık uçlu soruya yer verilmiştir. Ayrıca 4 adet de demografik nitelikli soru formda yer almaktadır. Hazırlanan görüşme formunun içerik ve kapsam geçerliliğini sağlamak amacıyla öncelikle üç uzmanın görüşü alınmış ve soruların anlaşılabilirliğini test etmek amacıyla da çalışma grubu dışında kalan bir SMMM'ye form uygulanmış ve bazı ifadeler revize edilmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

SMMM'lerin sorumluluk sigortası kapsamında görüşlerinin alındığı bu çalışmada elde edilen veriler, içerik analizi tekniğinden yararlanılarak çözümlenmiştir. Yıldırım ve Şimşek (2006)'e göre içerik analizlerinde temel amaç, ulaşılan verileri açıklayacak kavram ve ilişkileri ortaya koymaktır. Çözümleme gerçekleştirilirken, birbiriyle ilişkisi olan veriler ana temalar altında toplanmaktadır (Patton, 1990). Oluşturulan ana ve alt temalara uygun düşen SMMM ifadeleri M1, M2, M3... şeklinde verilerek görüşlerin desteklenmesine çalışılmıştır.

3.5. Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerini gösteren Tablo 2 aşağıda sunulmuştur.

Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özellikleri

	Değişkenler	n	%
Cinsiyet	Kadın	1	9,1
	Erkek	10	90,9
Yaş	30-39 Arası	2	18,2
	40-49 Arası	5	45,4
	50-59 Arası	2	18,2
	60 Yaş ve Üzeri	2	18,2
Eğitim	Lisans	9	81,8
	Yüksek Lisans	2	18,2
Kıdem	10 Yıl ve Altı	3	27,2
	11-20 Arası	4	36,4
	21-30 Arası	2	18,2
	31 Yıl ve Üzeri	2	18,2

Tablo 2'den görülebileceği üzere katılımcıların %90,9'u erkeklerden oluşmaktadır. Yaş değişkeni açısından katılımcılar değerlendirildiğinde, %45,4 ile 40-49 yaş aralığındaki katılımcıların çoğunluğu oluşturduğu tespit edilmiştir. Eğitim seviyesi değişkenine göre Tablo

2 incelendiğinde, katılımcıların %81,8'inin lisans mezunu olduğu görülmektedir. Kıdeme göre katılımcılar değerlendirildiğinde yaş dağılımına benzer bir dağılımla karşılaşılmış olup, 11-20 yıl arası kıdeme sahip çalışanların yüzdesi %36,4 olarak gerçekleşmiştir.

SMMM'lere yöneltilen “Sorumluluk sigortası yaptırdınız mı? Yaptırdıysanız kaç senedir yaptırıyorsunuz?” sorusuna SMMM'lerin vermiş oldukları cevaplara Tablo 3’de yer verilmiştir.

Tablo 3: Katılımcıların Sorumluluk Sigortası Yaptırma Durumu

Katılımcılar	Yaptıran	Yaptırmayan	Daha Önce Yaptırıp Şu An Olmayan	Kaç Yıldır Yaptırdığı
M1	✓			2
M2		✓		
M3	✓			2
M4			✓	
M5	✓			5
M6	✓			3
M7			✓	
M8	✓			4
M9		✓		
M10	✓			8
M11			✓	

Tablo 3 değerlendirildiğinde, 11 katılımcının 6’sının (M1, M3, M5, M6, M8, M10) halen devam eden bir sorumluluk sigortası bulunmaktadır. 2 katılımcı (M2, M9) daha önce hiç sorumluluk sigortası yaptırmadığını söylerken, 3 katılımcı (M4, M7, M11) ise daha önce sorumluluk sigortası yaptırdığını ancak şu an sigortasının olmadığını beyan etmiştir. Sorumluluk sigortası yaptıran katılımcılar açısından Tablo 3 incelendiğinde, 2 ila 8 yıl aralığında değişen sürelerle sigorta yaptırdıkları gözlenmektedir.

Katılımcılara “Bu sigortayı neden yaptırmak istediniz? Yaptırmadıysanız neden yaptırmak istemediniz?” şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Katılımcıların bu sorulara verdikleri yanıtlardan; sorumluluk sigortası yaptırmama nedenleri ve sorumluluk sigortası yaptırmama

nedenleri olmak üzere iki ana tema oluşturulmuştur. Tablo 4’te ilgili ana temalar ve alt temalar sunulmuştur.

Tablo 4: Katılımcıların Sorumluluk Sigortası Yaptırma ya da Yaptırmama Nedeni

Ana Temalar	Alt Temalar
Sorumluluk Sigortası Yaptırma Nedenleri	Olumsuz deneyimler
	Hataya karşı güvence
	Maliyet düşüklüğü
	Cezaların yüksekliği
	Müteselsil sorumluluktan kurtulma
	Kendini garantiye alma
Sorumluluk Sigortası Yaptırmama Nedenleri	Kendine güven
	Sigorta sürecinin (prosedürlerinin) uzunluğu

Tablo 4’te görülebileceği gibi “sorumluluk sigortası yaptırma nedenleri” ana temasının altında 6 adet (olumsuz deneyimler, hataya karşı güvence, maliyet düşüklüğü, cezaların yüksekliği, müteselsil sorumluluktan kurtulma ve kendini garantiye alma) alt tema oluşturulmuştur.

Bu alt temalardan ilki olan olumsuz deneyimlere ilişkin olarak M7 şu açıklamalarda bulunmuştur:

“Daha önce yaşanmış örnekler olunca kendimi garanti altına almak için yaptırdım.”

İkinci alt tema olan hataya karşı güvenceye ilişkin olarak M11 ve M6 şunları ifade etmişlerdir:

“Sorumlu olduğum işlerin hatalarından kurtulmak için yaptırıyorum.” (M11)

“İnsanlık hali bir şey unuturuz. Yasamızda mücbir sebepten yararlanma şansımız yok, ölüm kalım durumunda bile o ay yapılacak işlemler yapılmak zorunda. Sizden kaynaklanan bir durumun cezasını da mükellefe yükleme şansınız yok. Sistemsel bir hata durumunda bile bir hak iddia etme hakkımız yok. O yüzden yaptırıyoruz.” (M6)

Üçüncü alt tema olan maliyet düşüklüğüne ilişkin olarak M3 açıklamaları şöyledir:

“Risk almayan bir insanımdır. İş yoğunluğuna bağlı olarak yapacağım her hangi bir hatada kendimi garanti altına almak için ve böyle bir garantinin de ücretinin bu denli makul olması beni bu sigorta yaptırmaya itti.”

Dördüncü alt tema olan cezaların yüksekliğine ilişkin olarak M8 şunları belirtmiştir:

“Böyle cezalarda bize destek olsun diye yaptırmak istedik. Karşılaştığımız cezaların yaklaşık yüzde 80 ve yüzde 70’ini karşılıyorlar. Türkiye’de cezalar çok fazla. 1. dereceden özel usulsüzlük cezası 4.200 TL. 200 tane mükellefimiz var. Yıllık ortalamaya vurduğumuz zaman 3, 4 tane unutulmuş olsa aşağı yukarı 50 bin TL’ye tekabül ediyor. Bu sebeple devamlı kullanıyoruz. Bu yüzdellik oran ise, karşılaşılan cezanın durumuna bağlı. Mükellefin bu cezada payına da bakılıyor. Sadece bizimle değil mükellefle de görüşülüyor.

Beşinci alt tema olan müteselsil sorumluluktan kurtulmak içine ilişkin olarak M4’ün ifadeleri şu şekildedir:

“Yaşayabileceğimiz cezaları ödesin diye, müteselsil sorumluluktan kurtulmak için yaptırıyoruz.”

Altıncı alt tema olan kendini garanti altına almaya ilişkin olarak M10 ve M5 şunları söylemişlerdir:

“İşimiz yoğun zaten. Bu sebeple kendimizi güvence altına almak için sigorta yaptırдық.”
(M10)

“Riskten korunmak için yaptırдым.” (M5)

Tablo 4 incelendiğinde görülebilecek ikinci ana tema “sorumluluk sigortası yaptırmama nedenleri”dir. Bu ana tema altında 2 adet (kendine güven ve sigorta sürecinin uzunluğu) alt tema oluşturulmuştur.

Bu alt temalardan ilki olan kendine güvene ilişkin olarak M2 şu açıklamalarda bulunmuştur:

“Biraz ukalalık gibi algılanmasını istemem ama ben yaptığım işlerden emin olduğum için böyle bir sigortaya gerek duymuyorum.”

İkinci alt tema olan sigorta sürecinin uzunluğuna ilişkin olarak M9’un ifadeleri şöyledir:

“Gerek duymadım. Süreç çok uzun ben bu uzun prosedürleri sevmiyorum.”

SMMM’lere yöneltilen “Sorumluluk sigortası kapsamına girecek bir ceza durumu yaşadınız mı?” sorusuna SMMM’lerin vermiş oldukları cevaplara Tablo 5’ten ulaşılabilir.

Tablo 5: Katılımcıların Sigorta Kapsamına Giren Bir Ceza Alma Durumu

Katılımcılar	Ceza Alan	Ceza Almayan
M1	✓	
M2		✓
M3		✓
M4		✓
M5		✓
M6		✓
M7		✓
M8	✓	
M9	✓	
M10		✓
M11		✓

Tablo 5'ten görülebileceği gibi katılımcıların sadece 3'ü (M1, M8, M9) sorumluluk sigortası kapsamına giren bir ceza aldığını ifade ederken, 8 katılımcı (M2, M3, M4, M5, M6, M7, M10, M11) böyle bir ceza almadığını söylemektedir.

M1 sorumluluk sigortası kapsamına giren bir ceza durumu ile karşılaştığını şu ifadelerle belirtmiştir:

“Yaşadık. Biz mükellefimizle sözleşme yaptığımızda müteselsilen mükellefin sorumlu olduğu her şeyden bizde sorumluyuz. Vergi usul kanununda da böyledir. 3568 sayılı kanunda da böyledir. Vatandaşın biri geldi işyeri açtı yanında sigortalı işçi çalıştıracak işinin başlama tarihinden 1 gün önce sigortaya bildirim yapılması gerekiyor. Bu yapılmadığı için 2 asgari ücret ceza yedi. İşyeri başlama tarihleri var sadece sigortaya bildirilmiyor. Maliye vs. her yere bildiriliyor. Her yer birbirinin denetimi altında.”

SMMM'lere yöneltilen “Sorumluluk sigortası yaptırdıysanız hiç tazminat aldınız mı?” sorusuna SMMM'lerin vermiş oldukları cevaplar Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6: Katılımcıların Tazminat Alma Durumu

Katılımcılar	Tazminat Alan	Tazminat Almayan
M1	✓	
M2		✓
M3		✓
M4		✓
M5		✓
M6		✓
M7		✓
M8	✓	
M9		✓
M10		✓
M11		✓

Tablo 6’da, katılımcıların sorumluluk sigortası kapsamında giren bir ceza almaları halinde tazminat alıp almadıkları sorusuna vermiş oldukları yanıtlar görülmektedir. Buna göre ceza alan katılımcılardan 2’si (M1 ve M8) tazminat aldıklarını ifade ederken diğer 9 katılımcı (M2, M3, M4, M5, M6, M7, M9, M10, M11) tazminat almadıklarını söylemiştir.

SMMM’lere yöneltilen “Tazminat alma süreci hakkında bilginiz var mı?” sorusuna SMMM’lerin vermiş oldukları cevaplara Tablo 7’de yer verilmiştir.

Tablo 7: Katılımcıların Tazminat Alma Süreci Hakkındaki Bilgi Durumu

Katılımcılar	Bilgisi Var	Bilgisi Yok
M1	✓	
M2	✓	
M3	✓	
M4	✓	
M5	✓	
M6	✓	
M7		✓
M8	✓	
M9	✓	
M10	✓	
M11	✓	

Tablo 7 incelendiğinde, katılımcıların 10’unun (M1, M2, M3, M4, M5, M6, M8, M9, M10, M11) tazminat alma süreci hakkında ayrıntılı bilgisi varken sadece 1 katılımcı (M7) süreç hakkında bilgisi olmadığını ifade etmiştir.

M8 tazminat alma süreci ile ilgili olarak şu ifadeleri kullanmıştır:

“Ceza geliyor. Dosya hazırlıyoruz. Dosyanın içine mükellefle olan sözleşmemizi koyuyoruz. Vergi dairesinin tebligatını koyuyoruz. Tabi bu cezalarda süreler var. Gerek sosyal sigortalarda olsun vergi dairesinde olsun herhangi bir usulsüzlüğün cezası geldiği zaman bunların ödeme süreleri var. 15 gün içinde öderseniz 4’te 1 indirim sağlıyor o indirimden faydalaniyorsun genel olarak. İndirimden faydalandın geride kaldı belli bir tutar. Sigorta şirketi bu miktarı ya sen yatır ben sana daha sonra yatırayım ya da ben süreci işleteyim ancak gecikme faizi gelir. Gecikme faizini sen yatır gerisini ben yatırayım diyor.”

SMMM’lere yöneltilen “Sorumluluk Sigortası poliçesi kapsamı hakkında bilginiz var mı?” sorusuna SMMM’lerin vermiş oldukları cevaplara Tablo 8’den ulaşılabilir.

Tablo 8: Katılımcıların Poliçe Kapsamı Hakkındaki Bilgi Durumu

Katılımcılar	Bilgisi Var	Bilgisi Yok
M1	✓	
M2	✓	
M3	✓	
M4	✓	
M5	✓	
M6	✓	
M7	✓	
M8	✓	
M9	✓	
M10	✓	
M11	✓	

Tablo 8’den de görülebileceği gibi, katılımcıların tamamının (M1, M2, M3, M4, M5, M6, M7, M8, M9, M10, M11) sorumluluk sigortası poliçe kapsamı hakkında bilgisi bulunmaktadır.

M7 sorumluluk sigortası poliçe kapsamı hakkında şu bilgileri vermiştir:

“Bizim çalışma alanımızdaki her şeyi kapsıyor. Mali verilerle ve sosyal sigortalarla ilgili olan kısımda doğabilecek cezaları kapsıyor.”

SMMM'lere yöneltilen “*Sorumluluk Sigortası poliçe bedeli hakkında ne düşünüyorsunuz?*” sorusuna SMMM'lerin vermiş oldukları cevaplara Tablo 9’da yer verilmiştir.

Tablo 9: Katılımcıların Poliçe Bedeli Hakkındaki Düşünceleri

Katılımcılar	Normal	Fazla
M1	✓	
M2		✓
M3	✓	
M4	✓	
M5		✓
M6	✓	
M7	✓	
M8		✓
M9		✓
M10	✓	
M11	✓	

Tablo 9 değerlendirildiğinde, 7 katılımcı (M1, M3, M4, M6, M7, M10, M11) sorumluluk sigortası kapsamında ödenen ücretin normal olduğunu ifade ederken, 4 katılımcı (M2, M5, M8, M9) ödenen ücretin fazla olduğunu ifade etmiştir.

M5 ve M10 sorumluluk sigortası poliçe bedeli hakkındaki düşüncelerini şu şekilde ifade etmişlerdir:

“... TL ücreti var çokta fazla değil çünkü taksitte yapıyorlar gayet iyi. Herhangi bir zarar tazmini de olmayınca biraz düşük primden gidiyor gibiyiz.” (M10)

“Diğer sigortalama işlemlerini düşündüğüm zaman yüksek buluyorum. Çünkü bir aracın kaza yapması daha yüksek ama sigortalama maliyeti düşük. Bizim sorumluluk sigortasında primler yüksek. Düşük prim ödeyenler vardır ama benimkiler çok yüksek ve ben yüksek buluyorum.” (M5)

SMMM'lere yöneltilen “*Sorumluluk sigortası hakkında hangi kaynaklardan bilgi edindiniz ?*” sorusuna SMMM'lerin vermiş oldukları cevaplar Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10: Sorumluluk Sigortası Hakkında Bilgi Edinme Kaynaklarına İlişkin Nitel Çözümleme Sonuçları

Ana Temalar	Alt Temalar
Sektör	Meslektaşlar
	Meslek Örgütleri
Yazılı ve Görsel Medya	İnternet
	Haberler
	Basılı Mali Yayın
Piyasa	Sigorta Acenteleri

Tablo 10 incelendiğinde, “sektör”, “yazılı ve görsel medya” ile “piyasa” şeklinde 3 ana tema oluşturulduğu gözlenmektedir. “Sektör” ana temasının altında 2 adet (meslektaşlar ve meslek örgütleri) alt tema oluşturulmuştur.

Bu alt temalardan ilki olan meslektaşlara ilişkin olarak M2 ve M3 şu açıklamalarda bulunmuştur:

“Gelip bu konuyla ilgili özel bir bilgilendirilmedim ama meslektaş arkadaşlar yaptırdığı için onlardan bilgi aldım.” (M2)

“Sigortacı gelip bilgi vermeden önce gerek mali müşavir arkadaşlar gerek internette takip ettiğim sitelerden ben sorumluluk sigortası hakkında bilgiliydim.” (M3)

İkinci alt tema meslek örgütlerine ilişkin olarak M6 şunları ifade etmiştir:

“Sigortacıdan bilgi aldık ama daha önceden de bilgi sahibiydik. Meslekle ilgili her gelişme bize gelir. Çeşitli üye olduğumuz yerler var. Yayınlar vs. hem internet üzerinden hem basılı. Yani haberdardık ama biri gelip de illa seni sigortalı yapalım diyene kadar yaptırmadık.”

Yine Tablo 10’da görüldüğü üzere, ikinci ana tema “yazılı ve görsel medya” olarak belirlenmiştir. Bu ana temanın altında 3 adet (internet, haberler, basılı mali yayın) alt tema oluşmuştur.

Bu alt temalardan ilki olan internete ilişkin olarak M11’in görüşleri şu şekildedir:

“Sigorta şirketlerinden aldık. İnternette vs. den de haberimiz vardı.”

İkinci alt tema olan haberlere ilişkin M4 şunları ifade etmiştir:

“Sigorta şirketlerinden aldık. Bir dönem bu konuda her alanda bilgilendirme vardı. Bundan öncede mevzuatla ilgili haberleri takip ediyorduk. Yani bilgimiz vardı. İnternette belli sitelere üyeyiz. Facebook gibi sosyal medya alanlarında mesleki gruplara üyeyiz. Tüm değişen kanunlar sisteme düşüyor. Kimin başına ne gelmiş vs. her şeyi öğreniyoruz.”

Üçüncü alt tema olan basılı mali yayına ilişkin M7 şu görüşleri beyan etmiştir:

“Üye olduğumuz Maliye Postası diye mali yayından bilgi sahibiydim. Abone olduk yıllık. aylık bülten çıkarıyor. Hem internet üzerinden bilgilendiriyor hem basılı olarak gönderiyor.”

Tablo 10’da üçüncü ana tema “piyasa” olarak belirlenmiştir. Bu ana temanın altında 1 adet (sigorta acenteleri) alt tema oluşturulmuştur.

Bu alt temaya yönelik olarak M9 ve M10 şunları ifade etmişlerdir:

“Sigorta acentesinden bilgi aldım. Daha önce? Daha öncede biliyordum. Günceli takip ediyorum.” (M9)

“Tria Sigorta’dan geldiler ilk. 2012 yılında Trabzon’dan onlar bilgilendirdi. Ondan önce detaylı bilgi sahibi değildim.” (M10)

SMMM’lere yöneltilen “Sizce Sorumluluk Sigortası gerekli mi?” sorusuna SMMM’lerin vermiş oldukları cevaplar Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11: Sorumluluk Sigortasının Gerekliliğine İlişkin Nitel Çözümleme Sonuçları

Ana Temalar	Alt Temalar
Risk Almama	Garantici Olma
	Zaman Aşımı Süresi
	Cezaların Yüksekliği
Belirsizlik	Mevzuat Değişikliği
İş Yüğü	Fazla Mükellef
	Yan İş Yapma
	İşin Başında Durmak
Kendine Güven	İşi Kendi Yapmak
	Yardımcı Eleman Çalıştırmamak
	Sürecin Uzunluğu
Altyapı Eksikliği	Prosedürlerin Fazlalığı

Tablo 11’de görülebileceği gibi sizce sorumluluk sigortası gerekli mi sorusuna verilen cevaplardan 5 ana tema oluşturulmuştur. Bu ana temalardan “risk almama”, “belirsizlik” ve “iş yüğü” sorumluluk sigortasının gerekliliğine ilişkin kanıtlar sunarken, “kendine güven” ve

“altyapı eksikliği” ana temaları ise sorumluluk sigortasının gereksizliğine ilişkin kanıtlar sunmaktadır.

“Risk almama” ana temasının altında 3 (garantici olma, zaman aşımı süresi ve cezaların yüksekliği) alt tema oluşturulmuştur. Bu alt temalardan ilki olan garantici olmaya ilişkin olarak M3 şu açıklamalarda bulunmuştur:

“Kesinlikle gerekli bence kimse risk almamalı. Ne kadar işimi iyi yapıyorum denilse de insanlık hali herkes hata yapabilir. Herkes kendini garanti altına almak için sigorta yaptırmalı.”

İkinci alt tema olan zaman aşımı süresine ilişkin olarak M5 şunları ifade etmiştir:

“Kesinlikle gerekli. Bizde zaman aşımı 5 yıl. Bir inceleme yapıldı ve bir ceza durumu çıktı. Mesleki sigorta olduğu zaman geriye doğru karşılanabiliyor. Aynı sigortadan olması koşuluyla. Geliri 50 bin olan meslek mensubuna 100 bin ceza geldi mi boşa çalışmış olur. Bu sebeple bu gibi şeyler yaşamamak için gerekli bir sigorta. 1000 lira verip bu durumdan kurtulmak var işin ucunda.”

Üçüncü alt tema olan cezaların yüksekliğine ilişkin olarak M6 ve M8’in düşünceleri şu şekildedir:

“Yani, hiç kullanmadım ama gerekli diye düşünüyorum. Bizim cezalar yüksek. Bizden kaynaklanınca da o bizim sorumluluğumuzda olmuş oluyor. Bir SGK’da işe giriş vermezseniz, işe giriş asgari ücretin 1 katı kadar. Şirkete 2 katı kadar. Bunlar yüklü paralar. Bu sebeple gerekli. Bir şeyle karşılaşırsak diye yaptırıyoruz.” (M6)

“Cezalar çok yüksek. Kesinlikle gerekli.” (M8)

“Belirsizlik” ana temasının altında 1 adet (mevzuat değişikliği) alt tema oluşturulmuştur. Bu alt temaya ilişkin olarak M10’un açıklamalarına aşağıda yer verilmiştir:

“Yapılan işin riskinden dolayı çok gerekli. Devamlı sistem değişiyor. Herhangi bir hata durumunda böyle bir şey olması da çok iyi bir şey.”

“İş yükü” ana temasının altında 2 (fazla mükellef ve yan iş yapma) alt tema oluşturulmuştur. Bu alt temaların ikisine de ilişkin olarak M4’ün açıklamaları şu şekildedir:

“Kendine güvenmeyen birine gerekli. Diyelim çok defteri olur ve başka işleri de vardır. Ofisine çok gidemez. O zaman gerekli. Ama benim gibi bir kişi için gereksiz olduğunu düşünüyorum. Ben işimin başındayım.”

“Kendine güven” ana temasının altında 3 (işin başında durmak, işi kendi yapmak ve yardımcı eleman çalıştırmamak) alt tema oluşturulmuştur. Bu alt temalardan ilki olan işin başında durmaya ilişkin olarak M4 şu açıklamaları yapmıştır:

“İşimin başındayım ve biz iki ortağız. İş bölüşümümüz var bu sebeple işlerimizde öyle altından kalkamayacağımız cezalar yaşamadık. Hatta hiç yaşamadık. Çok da dikkatliyiz o yüzden sigorta yaptırmaya gerek duymuyorum. Yaptırdığımız zamanlarda hiç ceza yemediğimiz için gereksiz bulduk.”

İkinci ve üçüncü alt tema olan işi kendi yapmak ve yardımcı eleman çalıştırmamaya ilişkin olarak M2 şu açıklamalarda bulunmuştur:

“Kendi defterimi kendim işlediğim ve yardımcı eleman çalıştırmadığım için benim için şu an çok gereksiz bir sigorta. Meslek sigortası sadece kendi yaptığımız hataları karşılamaktadır. Mükelleften meydana gelen hatalar karşılanmadığı için ve eleman çalıştırmayıp, kendi işimin başında durduğum ve kendimden emin olduğum için yaptırmayı düşünmüyorum.”

“Altyapı eksikliği” ana temasının altında 2 (sürecin uzunluğu ve prosedürlerin fazlalığı) alt tema oluşturulmuştur. Bu alt temalardan ilki olan sürecin uzunluğuna ilişkin olarak M3 şu açıklamalarda bulunmuştur:

“Sorumluluk sigortası bizim mali sorumluluğumuzda olan bir durumdan vatandaşın bir ceza yemesi durumunda çıkacak olan cezayı belli bir oran dahilinde karşılıyor. Önce biz cezayı yatırıyoruz daha sonra dekontu gönderiyoruz. Sigorta şirketi, bu ceza gerçekten mali müşavirden mi kaynaklanmış vs. diye araştırmaya giriyor. Uzun bir süreç sonrası cezanın belli bir tutarı bize yatırılıyor.”

İkinci alt tema olan prosedürlerin fazlalığına ilişkin olarak M6'nın görüşleri aşağıda ifade edilmiştir:

“Büyük tutarlı şeyler değil de küçük tutarlı hatalar hep yapıyoruz. Örneğin çıkışı unuttuk ve asgari ücretin 10'da birinde ceza yiyoruz. Bu ceza için uğraşmıyoruz sigortayla. Çünkü prosedürler çok fazla ve süreç çok uzun. Bizim iş yükümüzde çok. Sadece altından kalkamayacağımız cezalar için bu sigortayı yaptırıyoruz.”

SONUÇ

Muhasebe meslek mensupları doğruluk ve dürüstlük ilkelerine göre profesyonelce faaliyet göstermelerine rağmen birçok mesleki riskle de karşılaşabilmektedir. Yaptıkları işin karmaşıklığı gereği meydana gelen hatalar, ihmaller vb. neticesinde maddi zararlar ortaya çıkabilmektedir. Karşılaşılabilecek olumsuzluklar arasında mükelleflerin finansal kayıpları, para cezaları, yargılama giderleri, görev ihlalden kaynaklı kayıplar vb. yer alabilir. Profesyonelliğin bir diğer sonucu da ortaya çıkabilecek bu zararları karşılayacak sigorta araçlarından yararlanmaktır.

Bu çalışmada SMMM'lerin sorumluluk sigortasına bakış açıları ve değerlendirmeleri nitel araştırma yöntemi ile ele alınmıştır. Bu kapsamda araştırmaya katılan 11 SMMM'nin 6'sının halen devam eden bir sigortasının olduğu, 3'ünün ise geçmişte sorumluluk sigortası yaptırdığı ancak şu anda devam ettirmediği tespit edilmiştir. Araştırma örnekleminde yer alan sadece 2 SMMM'nin hiç sorumluluk sigortası yaptırmadığı düşünüldüğünde genel olarak SMMM'lerin sorumluluk sigortasına bakış açılarının gayet olumlu olduğu söylenebilir. Yüksek riskli işlemler içeren bir meslek grubunu oluşturan SMMM'lerin bu tarz bir yaklaşım içerisinde yer alması gerçekten anlaşılır görünmektedir.

Katılımcıların sorumluluk sigortası yaptırma nedenlerine ilişkin ulaşılan sonuçlar incelendiğinde 6 alt temaya ulaşıldığı görülmektedir. Katılımcıların genellikle, yapabilecekleri hatalara karşı kendilerini güvende hissetmek ve kendilerini garanti altına almak sebebiyle sorumluluk sigortasına yöneldikleri vermiş oldukları yanıtlardan anlaşılmaktadır. Sorumluluk sigortası yaptırmaktaki bir başka nedeni ise cezaların çok yüksek olmasıdır. SMMM'ler, yapabilecekleri bir hata kapsamında karşılaşılabilecekleri cezaların yüksekliğinden dem vurarak kendilerini koruma adına bu sigortayı yaptırmaya karar verdiklerini belirtmişlerdir. Sorumluluk sigortası yaptırmayan SMMM'ler bunun sebebi olarak kendilerine olan güvenlerini ön plana çıkarmışlardır. Sigortayı yaptırmayan katılımcılar her zaman işlerinin başında olduklarını ve yardımcı eleman çalıştırmadıklarını söylemişlerdir. Ayrıca maliyet yüksekliği ile ödenen cezaların geri ödeme sürecinin uzunluğu ve prosedür fazlalığı da SMMM'leri sigorta yaptırmaktan alıkoyan diğer sebepler olarak tespit edilmiştir.

Katılımcıların 3'ü sigorta kapsamına giren bir ceza ile karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Bu ifadede bulunan katılımcılardan 2'sinin sorumluluk sigortasının olduğu ve bu ödenen cezaları sigorta kanalı ile tahsil ettikleri tespit edilmiştir. Bir katılımcı ise ceza ile karşı karşıya kaldığını ancak sigortası olmadığı için bunu cebinden ödediğini söylemiştir. Bu SMMM,

sigorta bedelini gereksiz bir maliyet olarak gördüğünü hiç ceza yemezseniz boşuna bir bedel ödediğinizi ifade etmiştir.

Sorumluluk sigortası yaptırsın ya da yaptırmasin katılımcıların sigortadan tazminat alma süreci hakkındaki bilgi düzeylerinin oldukça yüksek olduğu bu çalışmada ulaşılan bir diğer sonuç olmuştur. SMMM'lerin biri dışında tamamı tazminat alma süreci hakkında bilgisi olduğunu ifade etmiştir. Yine katılımcılar sorumluluk sigortası poliçe kapsamı hakkında da ayrıntılı bilgiye sahiplerdir. Bu kapsamda katılımcıların tamamı, kendilerine yöneltilen poliçe kapsamı hakkında bilginiz var mı sorusuna evet yanıtını vermişlerdir. Bu iki soruya katılımcıların vermiş oldukları yanıtlardan anlaşılacağı üzere SMMM'lerin sorumluluk sigortası hakkındaki farkındalıklarının oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

SMMM'lerin sorumluluk sigortasına yönelik olarak ödedikleri bedel hakkındaki düşünceleri incelendiğinde ise çoğunluğunun ödedikleri bedeli makul olarak gördükleri söylenebilir. Katılımcılar, kendilerini garantilemek adına ödedikleri bedelin çokta fazla olmadığını ifade etmişlerdir.

SMMM'lerin sorumluluk sigortası hakkında hangi kaynaklardan bilgi aldıkları ya da bilgilendirildikleri sorusuna vermiş oldukları yanıtlar incelendiğinde, genellikle meslektaşlar aracılığıyla bu bilgilere ulaştıkları sonucuna varılmıştır. Yine bağlı oldukları mesleki örgütler kanalı ile de sigorta ile ilgili bilgilendirmeler yapıldığı tespit edilmiştir. Katılımcıların ayrıca internet üzerinden haberleri ve bazı mali yayınları takip ederek de bilgiye ulaştıkları görülmektedir. Pek tabi ki SMMM'ler sigorta acenteleri tarafından da bilgilendirilmektedir.

Çalışmada ulaşılan son sonuç ise sorumluluk sigortasının gerekliliğine ilişkin katılımcılarda tespit edilen inançtır. Buna göre SMMM'lerin çoğunluğu bu sigortanın gerekli olduğunu ifade etmişlerdir. Bu soru kapsamında 5 ana tema ve 11 alt tema belirlenmiş olup, kendilerini garanti altına alma, yüksek meblağlı cezalardan kaçınma, fazla sayıda mükellefe sahip olma ve asıl işin yanında yan işler yapma sebepleriyle sigortanın gerekli olduğunu katılımcılar belirtmişlerdir. SMMM'lerin az kısmı ise sorumluluk sigortasının gerekli olmadığını düşünmektedir. Onların bu görüşlerini destekleyen kanıtları ise, işin başında durmaları ve yardımcı eleman çalıştırmamaları ile geri ödeme sürecinin ve prosedürlerinin fazlalığı şeklinde ifade edilmiştir.

Bu çalışma Erzurum ilinde 11 SMMM ile gerçekleştirilmiştir. Gelecek araştırmalarda Türkiye'nin farklı şehirlerinden daha büyük örneklem kitlesi ile çalışılması araştırmacılara öneri olarak sunulabilir. Bu sayede örneklemin evreni temsil kabiliyetinin artırılması mümkün

olabilecektir. Ayrıca bu çalışma sadece SMMM'ler ile yürütülmüştür. İlerleyen çalışmalarda yaptıkları işlemler nedeni ile çok daha büyük risk alan yeminli mali müşavirler örneklem kapsamına alınabilir.

Kaynakça

Atabey, T. (2006). *Mali Müşavirlik Ve Yeminli Mali Müşavirlik Mevzuatı Açısından Denetim Ve Raporlama*, Ankara: Türmob Yayınları- 301, Sirküler Rapor Serisi.

Baştürk, F. H., Çakmak, D., & Demirtaş, B. (2017). *Sigortacılığın Giriş*, Ankara: Bankacılık Akademisi Yayınları.

Bölükbaşı, A., & Pamukçu, B. (2010). *Sigortacılıkta Risk Yönetimi*, Genişletilmiş 2. Baskı, Türkmen Kitabevi.

Çipil, M. (2013). *Risk Yönetimi & Sigortacılık*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Çürük, T., & Tüm, D. K. (2011). Yeminli mali müşavirlerin mesleki sorumluluğuna ilişkin sorunların tespitine yönelik uygulamalı bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 59-76.

Derrig, R. A., & Ostaszewski, K. M. (1997). Managing the tax liability of a property-liability insurance company. *Journal of Risk and Insurance*, 695-711.

Gillan, S. L., & Panasian, C. A. (2015). On Lawsuits, Corporate Governance, And Directors' And Officers' Liability Insurance. *Journal of risk and Insurance*, 82(4), 793-822.

Güven N. G. (2017). *Mali müşavirlerin mesleki, mali ve cezai sorumlulukları*, <https://www.muhasabedr.com/mali-musavirlerin-mesleki-mali-ve-cezai-sorumluluklari-neler-dir>, Erişim Tarihi: 14.02.2020.

Kang, M., Lee, H. Y., Mande, V., & Woo, Y. S. (2019). Audit Firm Attributes and Auditor Litigation Risk. *Abacus*, 55(4), 639-675.

Karasioğlu, F., & Samancı, T. H. (2018). Mali müşavir-mükellef ilişkileri bağlamında beklentiler, sorumluluklar ve yükümlülükler; Karaman ili özelinde bir anket çalışması. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(67), 432-451.

Kaya, F. ve Kahya, M. (2017), *Sigorta ve Sigortacılık Yürürlükteki Sigorta Mevzuatına Göre*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Kenton Will (2020), Accountant's Liability, <https://www.investopedia.com/terms/a/accountant-liability.asp>, Erişim Tarihi 22.07.2020

KGK [Kamu Gözetim, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu] (2019), *Mesleki Sorumluluk Sigortasının Yaptırılması ve Poliçelerin Kurumumuza Bildirilmesine İlişkin Duyuru*, <https://www.kgk.gov.tr/ContentAssignmentDetail/4633/Mesleki-Sorumluluk-Sigortasının-Yaptırılması-ve-Poliçelerin-Kurumumuza-Bildirilmesine-İlişkin-Duyuru>

- Kırlioğlu, H., & Demirci, Ş. D. (2016). *TMS ve TFRS ile Tam Uyumlu Sigorta Şirketlerinde Muhasebe Uygulamaları*. İstanbul: Nobel Bilimsel Eserler.
- Kıymaz, M., Ağsakal, A., & Demirci, Ş. D. (2016). Mesleki Sorumluluk Sigortasının Muhasebe Meslek Mensupları Açısından İncelenmesi, *Mali Cozum Dergisi/Financial Analysis*, 26(134).
- Özdemir U. (2018). Tam tasdik nedir? YMM'nin SMMM ile sorumluluk paylaşımı <http://www.muhasabetr.com/yazarlarimiz/ufuk/067/>, Erişim Tarihi: 14.02.2020
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods* (2. Edition). London: Sage Publications.
- Professionals Australia, 2017, Guide To Professional Liability, <http://www.professionalsaustralia.org.au/contractors-consultants/wp-content/uploads/sites/42/2019/12/Guide-to-Professional-Liability-2019.pdf>
- Rejda, G. E., & McNamara M. J. (2015). Risk Yönetimi ve Sigortacılık İlkeleri (Çev. E. Arıcan ve diğerleri). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık.
- Resmi Gazete (2013), Başbakan Yardımcılığı (Hazine Müsteşarlığı), Mesleki Sorumluluk Sigortası Genel Şartları, 26 Mayıs 2013, Sayı: 28658.
- Schaefer, J., & Zimmer, M. (1998). Liability Insurance Decisions And Premium Charges Among CPA Firms: An Empirical Analysis. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 14(1), 69-82.
- Sevim, Ş. & Dalıkılıç, N. (2009). Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavir Mesleki Sorumluluk Sigortaları: Türkiye'de ki gelişmeler ve Geleceği, *Mali Çözüm Dergisi*, 96(2009), 1-20.
- Sompo Sigorta, (2020), <https://www.somposigorta.com.tr/serbest-mali-musavir-yeminli-mali-musavir-ve-bagimsiz-denetciler-mesleki-sorumluluk-sigortasi>
- Türk Tabipleri Birliği, Zorunlu Mesleki Sorumluluk Sigortası Uygulamasıyla İlgili Soru ve Yanıtlar*, <http://www.ttb.org.tr/775yg94>, Erişim Tarihi: 04.02.2020
- Victor Insurance Managers Inc (2019), *Professional Liability Insurance 101*.
- Woo, S., Rhee, C. S., & Woo, S. (2015). The Effect Of Directors And Officers Liability Insurance On Audit Effort, *The Journal of Applied Business Research*, 31(6), 2039-2046.
- Yanık, S. (2016). *Sigorta Acentelerinde Yönetim ve Muhasebe Uygulamaları*, İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2006). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Türkiye Sigorta, Reasürans ve Emeklilik Sigortaları Birliği (2019) <https://www.tsb.org.tr/resmi-istatistikler.aspx?pageID=909>

İdeal Çalışanın Oluşmasında Sosyal Sermaye, Hizmet İnovasyonu ve Bilgi Paylaşımının Önemi: “İşe Bağlılık Değişkeninin Aracılık Rolü”

Zişan Duygu ALİOĞULLARI*

Geliş Tarihi (Received): 26.07.2020 – Kabul Tarihi (Accepted): 24.09.2020

Öz

Bu çalışmada çalışanların sosyal sermayelerinin onların hizmet inovasyonu ve bilgi paylaşımı değişkenleri ile ilişkisi belirlenmeye çalışılmış, bu etkide işe bağlılık değişkeninin söz konusu değişkenler arasında aracılık rolü olup olmadığı incelenmiştir. Çalışmanın uygulama kısmında öncelikle ele alınan değişkenler arasındaki ilişkilerden hareketle araştırma modeli oluşturulmuş ve hipotezler geliştirilmiştir. Daha sonra hipotezlerin test edilmesi için Erzurum ilinde perakendecilik Sektöründe faaliyette bulunan bir işletmedeki 147 çalışandan anket yoluyla veriler toplanmıştır. Veriler korelasyon analizi ve yapısal eşitlik modellemesi (YEM) analizi ile test edilmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda, sosyal sermayenin işe bağlılık ve hizmet inovasyonu değişkenine olumlu yönde etkisi olduğu ve işe bağlılık değişkeninin sosyal sermaye ve hizmet inovasyonu değişkenleri arasında aracılık rolü oynadığı tespit edilmiştir. İşe bağlılık değişkeninin ise bilgi paylaşımı değişkeni üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı görülmüştür. Elde edilen bulgular ışığında uygulamaya ve yazına yönelik öneriler ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Sermaye, İşe Bağlılık, Bilgi Paylaşımı, Hizmet İnovasyonu.

The Importance Of Social Capital, Service Innovation And Knowledge Sharing In The Creation Of The Ideal Employee: “Mediating Role Of Work Commitment”

Abstract

The aim of the study was to identify employees social capital service innovation and knowledge sharing and to investigate the mediator role of work commitment among the variables in this affect. In the empirical part of this study, firstly the research model based on the relationships among the variables addressed was established and hypotheses were formulated. Then data were gathered through question forms from a total of 147 employees of a retailing sector firm in Erzurum. The data were analyzed via analysis of correlation and structural equations modeling. According to the results of the analyses, social capital had a positive effect on work commitment and service innovation and work commitment variable has a mediation effect in the relationship between social capital and service innovation. The work commitment variable has no effect on the service innovation variable. In light of the findings of the current study, practical and theoretical implications were discussed.

Keywords: Social Capital, Work Commitment, Knowledge Sharing, Service Innovation.

* Dr. Öğr. Üyesi, Erzurum Teknik Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Yönetim Organizasyon Anabilim Dalı,
zisan.aliogullari@erzurum.edu.tr

Giriş

Değişen koşullar ve küreselleşme, örgütlerin işleyişlerini ve önceliklerini büyük ölçüde değiştirerek insanın ve bilginin önemli olduğu yeni bir dünya düzeni oluşturmuştur. Artık yeni dünyada rekabet üstünlüğünün fiziksel kaynaklardan ziyade nitelikli insan kaynağına sahip olmakla elde edildiği bilinmektedir. Örgütlerin, amaç ve hedeflerini gerçekleştirebilmeleri ve rekabet şartlarında ayakta kalabilmeleri çoğunlukla sahip olduğu insan kaynağının nitelikli olabilmesi ve işlerinde etkin ve verimli olmalarına bağlı olmaktadır. Bu yüzden çalışanların işlerine bağlı olması, çalışanın motivasyonunun sağlanmasında etkinlik ve verimliliklerinin artmasında önemli bir kavram olup işletmelerde sergilenmesi gereken bir davranıştır. Bununla birlikte bilginin oluşması, paylaşılması ve uygulanması da işletme çevresinde rekabet avantajı sağlayacak en önemli unsurdur. Dolayısıyla örgütler, çalışanlarının işlerine bağlı olmasını istemelerinin yanında günümüzde en önemli rekabet avantajı olan bilgiyi çevreleri ile paylaşmalarını ve işletme yararına olacak inovatif (yenilikçi) davranışlar sergilemelerini de beklemektedir. Ülkelerin ekonomik büyüme göstergelerinden biri haline gelen hizmet sektöründe ise sürekli değişen müşteri taleplerinin karşılanabilmesi çalışanlarının işletme içerisinde yenilik yapmaları ile mümkün hale gelmiştir.

Bilginin hizmet sektöründeki işletmelerde doğrudan aktarılması, uygulanması; inovatif davranışların sergilenmesi ve değer yaratması çalışanların sosyal sermayeye sahip olması ile mümkün olduğu bilinmektedir (Tang, Wang ve Tang, 2015; Nahapiet ve Ghoshal, 1998). Sosyal sermaye insanlar ve birimler arasında daha fazla bağlantının ve koordinasyonun oluşmasını sağlayan önemli bir unsurdur. Günümüzde sosyal sermayeye sahip çalışanlar diğer çalışanlara göre işlerine bağlı, bilgi paylaşımını teşvik eden ve inovatif davranışlar sergileyen çalışanlar olmaktadır. Bu yüzden işletmelerin başarılı ya da başarısız olmasında çalışanların sosyal sermayeye sahip olmaları önem taşımaktadır. Yapılan literatür taramasında söz konusu değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Buradan hareketle bu değişkenler arasındaki ilişkilerin ne şekilde olduğunu araştıran bu çalışma önem taşımaktadır.

1. Kavramsal Çerçeve

Bu çalışmada öncül değişken olarak sosyal sermaye, işe bağlılık, bilgi paylaşımı ve hizmet inovasyon kavramları ele alınarak açıklanacaktır.

1.1. Sosyal Sermaye Oluşumu

Nahapiet ve Ghoshal (1998) sosyal sermayeyi “bir kişi ya da grubun sahip olduğu tüm bağlantılar sonucuyla elde ettiği gerçek ve potansiyel kaynaklarının toplamı” şeklinde tanımlamıştır. Print ve Coleman (2003) ise, bireylerin ilişkilerini güven temelinde sosyal süreçlerde kullanılmalarını sosyal sermaye olarak tanımlamıştır. Sosyal sermaye kavramı; karşı

tarafa güven duygusunu veren sosyal ve ekonomik bir ifade olan sermaye kelimelerinden oluşmaktadır. Sosyal sermaye; bireyler arasında güvene dayalı sosyal ilişkilerin niteliğini, düzeyini ve şeklini belirleyen kurumlar, iletişim ağı ve kurallar bütünüdür. Dolayısıyla toplumların gelişmesine ve ilerlemesine büyük katkı sağlamaktadırlar (Eser ve Gökmen, 2009). Cohen ve Prusak (2001) tarafından örgütsel ve toplumsal alandaki zenginlik olarak adlandırılan sosyal sermaye kavramı, bireyler arası güven, anlayış ve paylaşılan pozitif değerlerin toplamı olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla bireyler sahip oldukları bu birikimle istedikleri hedeflere ulaşabileceklerdir. Sosyal sermayenin çalışanların yaratıcılık (Gu, Zhang ve Liu, 2014), yenilik (Kaasa, 2009), vatandaşlık davranışı (Amintojjar, Shekari ve Zabihi, 2015) ve verimliliğe (Greve, Benassi ve Sti, 2010) olumlu katkısı olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla günümüzde sosyal sermayeye sahip bireylerin diğer bireylere göre daha avantajlı olduğu, bireylerin ve örgütlerin eylemlerini bu kaynağı elde etmede ve geliştirmede önem vermesi gerektiği sonucuna ulaşılabilir. Sosyal sermaye ilişkisel, bilişsel ve yapısal sermaye olarak üç boyuttan oluşmaktadır (Nahapiet ve Ghoshal, 1998).

İlişkisel sosyal sermaye boyutu: İlişkisel sosyal sermaye, bireylerin diğer insanlarla kurdukları dostluk, muhabbet, saygı gibi bireysel ilişkileri içeren sosyal süreçlere dayanmaktadır. Bu boyutta bireylerin oluşturdukları ilişkiler sosyal bağlar, güven ilişkisi ve değerler sistemi ile açıklanmaktadır. Tsai ve Ghosal (1998) sosyal sermayenin bu boyutunun bireylerin psikolojik, sosyal ve ekonomik amaçlara ulaşmak için kurdukları ilişkiler kapsamında oluşan güven ve güvenilirlik gibi kavramlarla özdeşleştiğini belirtmektedir. Çalışanlar arkadaşları ve çevreleri ile güven temelinde ilişkiler oluşturdukça işletme ile özdeşleşme düzeyleri o kadar artacaktır. Örgütü ve arkadaşları ile özdeşleşen bireylerin bilgi paylaşımı ve ortak faaliyetlere katılımı artmaktadır (Baum ve Ziersch, 2003; Tekin, 2019, s. 138).

Bilişsel sosyal sermaye boyutu: Sosyal sermayenin bilişsel boyutu bireyler arasında paylaşılan normlar ve değerleri kapsamaktadır (Berman, Down ve Hill, 2002; Tsai ve Ghoshal, 1998). Berger ve Luckmann (1996) sosyal sermayenin bilişsel boyutunun bireyler arasında kullanılan ortak dil, değerler, başarı hikâyeleri, paylaşılan temsiller, yorumlar ve anlam sistemlerinden oluştuğunu ifade etmiştir. Bireylerin tek başlarına gerçekleştirmekte zorlandıkları hedefleri ve eylemleri oluşturdukları sosyal ağlar sayesinde ortak dil, norm, inanç ve değer paylaşan bireylerle işbirlikleri kurarak daha kolay gerçekleştirmektedir (Krishna ve Uphoff, 1999; Tsai ve Ghoshal, 1998).

Yapısal sosyal sermaye boyutu: Sosyal sermayenin yapısal boyutu insanlar ve birimler arasındaki ilişki özelliklerine odaklanarak bireyler arasındaki genel bağlantı kalıplarını, sosyal

etkileşimi ve bunlara ulaşılma biçimlerini açıklamaktadır (Burt, 1992; King, 2004). Yapısal boyut, kişi ve kişiler arasındaki iletişimi, başka bir deyişle sosyal ağları ifade etmektedir. Sosyal sermayenin yapısal boyutu, sosyal sermayenin kullanılması ve geliştirilmesi için gerekli olmakla beraber diğer aktörlere, kişilere ve gruplara nasıl ulaştıklarını içeren bağlantı kalıplarını da açıklamaktadır (Nahapiet ve Ghoshal, 1998; Widen-Wuulf ve Ginman, 2004).

1.2. İşe Bağlılık

İşe bağlılık değişkeninin örgüt içerisinde pek çok olumlu davranışın oluşmasına sebep olduğu bilinmektedir. Schaufeli vd. (2002) işe bağlılığı, çalışanın işi özümsemesi ve zihinsel olarak canlı, pozitif ve özverili hissetme durumu olarak tanımlamışlardır. Çalışanların kendilerini işlerine bağlı hissetmeleri işletmelerde kısaca iş tutkusu ya da işe adanma olarak adlandırılmaktadır. Bu anlamda işe bağlılık düzeyi yüksek çalışanlar çevrelerine olumlu enerji yayan, yaptıkları işi özverili şekilde yapan bireylerdir (Cook, 2008, 3). Peng vd. (2009) çalışanın işine adapte olmasında ve işte aktif bir biçimde rol almasında ortaya koyduğu kaynak ve çaba miktarını işe bağlılık olarak tanımlamıştır. İşinde aktif rol alan ve işine karşı coşku duyan çalışan saygınlık, itibar, özsaygı ve onur duyma ihtiyaçlarını işi ile karşılayacaktır. Çalışanın ihtiyaçları yerine getirdiği işi vasıtasıyla karşılanıyorsa, bireyin işine duyduğu bağlılık düzeyi de artacaktır (Saleh ve Hosek, 1976). Çalışanların işe bağlılık düzeyinin yüksek olması bireyin işini anlamlı bulmasına; böylelikle çalışanın işinde verimli ve başarılı olmasına katkı sağladığı tespit edilmiştir (Brown, 1996). Yapılan çalışmalarda çalışanların işe bağlılıkları ile psikolojik iyi oluşları arasında olumlu bir ilişki olduğu (Bakker ve Oerlemans, 2011), işe bağlı çalışanın işyerinde pozitif tutum ve davranışlar gösterdikleri görülmüştür (Carson, Carson & Bedeian, 1995). Kahn (1990) işe bağlılıkla çalışanın güvenlik ve ulaşılabilirlik koşullarının olumlu yönde ilişkisi olduğunu tespit etmiş; May, Gilson ve Harter (2004) yaptıkları çalışma ile bu ilişkiyi doğrulamışlardır.

1.3. Bilgi Paylaşımı

Günümüzde bilginin işletme nezdindeki değeri, finansal varlıkların değerinden daha yüksektir. İşletmelerin bilgi üretimine ortam hazırlaması ve çalışanların da bilgilerini paylaşabilecekleri bir ortamının varlığı önemli arz etmektedir. İşletmelerde bulunan bilgi paylaşımı kavramı, çalışanların örgüt ortamında gerekli bilgilere ulaşmaları, bireysel olarak kendi bilgi ağlarını kurmaları ve bunları çevrelerindeki kişilerle paylaşmaları anlayışını içermektedir (Hogel, Parboteeah ve Munson, 2003). Bilgi paylaşımı “ekip üyelerinin işte oluşan sorunlarla ilgili fikirlerini, bilgilerini, deneyimlerini ve çözüm önerilerini meslektaşlarıyla paylaştığı” bir ekip süreci olarak tanımlanır (Srivastava vd., 2006; Kankanhalli vd., 2005). Bilgi paylaşımı ile kurumlarda çalışanların ekip olarak çalışabilirliği artmış olacaktır. Bu yüzden

yöneticiler, bilginin üretilmesini desteklemek, bilgi paylaşım kültürü oluşturmak ve sürdürmek için çalışmaları yapmalıdır (Şahin, 2009). Yöneticiler çalışanlarının bilgi paylaşımlarını istiyorsa bilgi paylaşımını engelleyen örgütsel kısıtları belirlemeli ve ortadan kaldırmalı; bilgi paylaşımının ön koşulu olan sosyal etkileşimi, güveni ve paylaşılan vizyonu ise artırmalıdır. Örgütlerde sosyal etkileşim sosyal sermayenin güçlü olması ile oluşmaktadır; çünkü sosyal etkileşim içerisindeki çalışanlar birbirlerini aktif olarak desteklemeleri gerektiğini; birbirleri ile bilgi paylaşımları gerektiğini bilmektedirler (Mu vd., 2008; Chang vd., 2012; Doğan ve Kılıç, 2009). Yapılan çalışmalarda bilgi paylaşımının çalışanların yaratıcılığı ve yenilikçi davranışları üzerinde pozitif ve anlamlı etkilere sahip olduğu tespit etmiştir (Akgül, 2019). Mura ve arkadaşları (2012) entelektüel sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki pozitif ve anlamlı etkisinde bilgi paylaşımı aracı değişken olduğunu bulmuşlardır.

1.4. Hizmet İnovasyonu

Günümüz işletmelerinde artık ürünün üretiminden müşteriye teslim sürecine kadar tüm süreçlerde sürekli yenilik yapmak var olmanın koşulu olmuştur. Dünyanın tek pazar haline dönüştüğü günümüzde işletmeler sürdürülebilir rekabet avantajı kazanmak ve müşteri tatminini artırmak için belirli süreçlerde yenilik meydana getirmek zorundadır (Kindström vd., 2013; Chen vd., 2011). İnovasyon kavramı, genel olarak yeni olan bir ürünü, fikri, süreci, stratejiyi ya da yönetim tekniğini ifade etmede kullanılmaktadır (Avcı ve Ulu, 2014). İnovatif iş davranışı kavramı ise örgüt performansını daha da artırmak için artı değer yaratan her türlü yenilik faaliyetinin yapılması ve uygulanmasıdır (West ve Farr, 1990).

Hizmet inovasyonu, işletmenin mevcut hizmetlere yeni fikir veya fonksiyonlar ilave ederek hizmetin sunulması sürecinde gerçekleştirdiği faaliyetlerdir. Bu süreç problemin teşhisi ve ortaya konulması ile başlar, problemin çözülmesi için ortaya yeni fikirlerin atılması ile devam eder (Scott ve Bruce, 1994; Lowe ve Marriott, 2006). Ayrıca, hizmet inovasyonu farklı ve yeni hizmetler geliştirmek ve bunları müşteriler için daha çekici hale getirmek için müşterilerden, rakiplerden ve işletmenin kendi koordinasyon yeteneklerinden edinilen bilgileri kullanma olarak da tanımlanmaktadır. Hizmet sektöründe müşteri hizmetleri ve ürün kalitesi bakımından sürekli inovasyona ihtiyaç vardır (Faria ve Gomes, 2016; Oke, 2004).

Yapılan araştırmalarda hizmet inovasyonunun müşteri, işletme ve işgören bağlılığı olmak üzere üç önemli unsuru olduğunu tespit edilmiştir. Bu unsurlar inovasyon yapacak olan işletmeler tarafından göz önünde bulundurulması gereken temel yapıtaşlarıdır. Hizmet inovasyonu, müşteri ve çalışan arasındaki ilişkiye odaklanarak karşılıklı etkileşimi vurgulayan, müşterilerden ilham alarak yenilik anlayışını harekete geçiren, deneyimlere ve hizmetlerin özelliklerine ağırlık veren farklılaşma yaklaşımı temeline dayanmaktadır (Özsungur, 2019;

Hollebeek vd., 2018). Wong ve He (2005) yaptıkları çalışmada Singapur'da hizmet sektöründe bulunan işletmeler ile üretim sektöründe bulunan işletmelerin inovasyon oranını karşılaştırmışlardır. Çalışma sonucunda, hizmet sektöründeki işletmelerin üretim sektöründe bulunan işletmelere göre daha yüksek bir inovasyon oranına sahip olduğu görülmüştür. Buna göre hizmet sektörü yeni gelişmeler ve yeni fikirlere daha açık olup, hizmeti müşteriler için daha çekici kılmak için daha fazla çaba harcamaktadır.

Bilindiği üzere sosyal sermaye toplum veya örgütler arasında oluşan ilişkiler ağı olarak tanımlanmıştır. Sosyal sermayenin örgütler açısından en önemli yararı; bireylerin davranışlarını ve başkalarıyla oluşturacakları işbirliklerini belirli normlar çerçevesinde düzenlemek ve bu işbirlikleri sonucunda güven ortamının oluşmasına katkı sağlamaktır (Putnam, Leonardi ve Nanetti, 1993, 169). Yararlı pek çok davranışın oluşmasına önemli katkılar sağlayan sosyal sermaye olgusunun, çalışanların işe bağlılık düzeyini de olumlu yönde etkilemesi beklenmektedir. Bu konuda, Hsu vd.'nin 2011 yılında hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada; hemşirelerin çevreleri ile oluşturduğu etkileşim sonucunda sahip oldukları sosyal sermayenin örgüte duydukları bağlılık üzerinde olumlu yönde etkisi olduğu görülmüştür. Buna göre çalışanların sosyal sermaye düzeylerinin örgütlerine duydukları bağlılığı olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Yamaguchi (2013) ise çok farklı örgüt kültürüne sahip olan Amerikan ve Japon örgütlerinde yaptığı çalışmasında, hem Amerikan hem de Japon işletmelerindeki çalışanların sahip oldukları sosyal sermayenin örgüte duydukları bağlılığı olumlu yönde etkilediğini tespit etmiştir. Ayrıca bu firmalardaki çalışanların sosyal sermaye düzeylerinin iş tatmini ve örgüte bağlılıkları arasında aracı rol oynadığı da görülmüştür. Yapılan literatür taramasında sosyal sermaye ve işe bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmanın olmadığı görülmüş, sosyal sermayenin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu yönde etkisi olduğu tespit edilmiştir (Yamaguchi, 2013). Bu çalışmalar temel alınarak; sosyal sermayenin işe bağlılık değişkeni üzerinde de olumlu yönde etkili olması, çalışanların sosyal sermaye düzeyleri arttıkça işe bağlılık düzeylerinin de artması beklenmektedir. Bu beklentiden yola çıkılarak oluşturulan hipotez şu şekildedir:

H₁: Sosyal sermaye (SS) ile çalışanların işe bağlılık düzeyleri (İB) arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Hizmet inovasyonu, hizmet sektöründe bulunan çalışanların işleri veya örgütleri ile geliştirdikleri yenilikçi ve yaratıcı davranışlarını ifade etmektedir (Antoncic ve Hisrich, 2001, 499). İşlerine bağlı bireylerin inovatif davranışlar gibi (Chen, 2011) örgüt yararına olacak pek çok olumlu davranışı sergilemeleri beklenmektedir. Yapılan araştırmalar da işe bağlılığın, hizmet inovasyon davranışını pozitif yönde etkilediği görülmüştür (Garg ve Dhar, 2017). Buna

göre yeni ürün veya hizmetin oluşturulmasında ve uygulanmasında çalışanların işlerine duydukları bağlılık düzeyi kilit rol oynamaktadır. Agarwal'ın (2014) Hindistan'daki üretim ve ilaç işletmelerinde çalışan 323 yönetici ile yapmış olduğu araştırmasında; çalışanların işlerine duydukları bağlılık düzeyinin onların inovatif davranışlarını olumlu yönde etkisi olduğu görülmüştür. Özsungur (2019) ise, Türkiye'deki ticaret ve sanayi odası çalışanları üzerine yaptığı tez çalışmasında; işe bağlılık değişkeninin hizmet inovasyon davranışı üzerinde olumlu etkisi olduğunu tespit etmiştir. Farklı örgüt kültürüne sahip işletmelerde yapılan bu çalışmalar; çalışanın işine duyduğu bağlılık düzeyi arttıkça hizmet temelinde daha fazla inovatif davranış sergilediğini göstermektedir. Yapılan araştırmaların bulgularından hareketle oluşturulan hipotez şu şekildedir:

H₂: Çalışanların işe bağlılık düzeyleri (İB) ile hizmet inovasyonu (HI) arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Sosyal sermayeye kavramı, bireyin verimliliği, motivasyonu ve performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Ul-Hassan vd., 2012; Young, 1992). Dolayısıyla, örgüt amaçlarının gerçekleşmesinde kilit rolü bulunan inovasyonun; yeni fikir üretilmesinde ve bunun uygulanmasında örgüt çalışanlarının sahip olduğu sosyal sermayenin olumlu yönde etkisi olması beklenmektedir. Tsai ve Ghoshal (1998) yaptıkları çalışmada, sosyal sermayenin örgüt içerisindeki inovasyona olumlu etki ettiğini bulgulamıştır. Kısaca, örgütteki diğer çalışanlarla kurulan etkileşimden yüksek derecede faydalar elde etmede yardımcı olan sosyal sermaye, çalışanların inovatif davranışlar sergilemelerine yardım etmektedir. Shalley ve Gilson (2004) da çalışanların sergiledikleri inovatif davranışların, sadece sahip oldukları bilişsel yeteneklerinden kaynaklanmadığını, aynı zamanda sahip oldukları sosyal sermaye düzeyinden de etkilendiğini belirtmiştir. Tsai (2001), sosyal sermayenin işletmelerde inovatif davranışların oluşmasını teşvik ettiğini ve bu davranışları desteklemek için çalışanların çeşitli bilgi paylaşım kanallarını kullanabileceklerini savunmuştur. Yapılan araştırmaların bulgularından hareketle oluşturulan hipotez şu şekildedir:

H₃: Sosyal sermaye (SS) ile çalışanların hizmet inovasyonu (HI) arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Pozitif örgütsel bir davranış kavramı olan işe bağlılık, çalışanların davranışının oluşmasında ve yönlendirilmesinde önemli etkiye sahiptir (Luthans, 2002, 59). Bu doğrultuda çalışanların örgüt içindeki bilgi paylaşım isteklerinin işe bağlılık düzeyleri ile olumlu yönde ilişkisi olduğu düşünülmektedir. Chen, Zhang ve Vogel (2011) çalışmasında, çalışanların işe bağlılık düzeyleri ile örgüt içindeki bilgi paylaşım düzeyleri arasında olumlu yönde bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Kim ve Park (2017), Kore'de faaliyet gösteren işletme çalışanlarıyla

yaptığı çalışma ile çalışanların işlerine duydukları bağlılığın bilgi paylaşma seviyeleri üzerine olumlu yönde etkisi olduğunu tespit etmiştir. Hem Ansari ve Talan (2017) hem de Tamta ve Rao (2017) çalışmalarında benzer bulgular elde ederek işe bağlılığın bilgi paylaşımı üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca Tamta ve Rao (2017), örgütsel adalet ve boyutları ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişkide işe bağlılığın kısmi arabulucu rolü üstlendiği elde ettikleri sonuçlar arasındadır. Yapılan çalışmaların sonuçlarından hareketle, çalışanların işe bağlılık düzeyleri arttıkça örgüt içindeki bilgi paylaşım isteklerinin de olumlu yönde artması beklenmektedir. Bu beklentiden yola çıkılarak oluşturulan hipotez şu şekildedir:

H4: Çalışanların işe bağlılık (İB) ile bilgi paylaşım düzeyleri (BP) arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Bir bireyin sahip olduğu kaynakların ve ilişkiler ağı toplamı olarak tanımlanan sosyal sermayenin (Nahapiet ve Ghoshal, 1998) örgüt içerisinde kişilerarası bilgi paylaşım düzeyini ve kalitesini artırması beklenmektedir. Bu konuda Nahapiet ve Ghoshal (1998) ve Aydıntan, Göksel ve Bingöl (2010) yaptıkları çalışmalarda, sosyal sermayenin bilgi paylaşımı üzerinde olumlu yönde etkisinin olduğu tespit etmişlerdir. Lefebvre vd. (2016), Wasko ve Faraj (2005) ve Chiu, Hsu ve Wang (2006) ise çalışmalarında, sosyal sermaye ve alt boyutlarının çalışanların bilgi paylaşım düzeyini arttırdığını bulgulamıştır. Ayrıca, Kim vd. (2013) tarafından yapılan çalışmada, çalışanların sosyal sermayelerinin çevrelerinden edindikleri bilgileri diğer çalışanlarla paylaşmalarının örgüt performansını arttırdığı görülmüştür. Yapılan araştırmalar sonuçlarına göre, çalışanlar sahip oldukları sosyal ağlar ile birbirleri ile yüksek düzeyde etkileşim gerçekleştirebilir, böylelikle karşılıklı bilgi alışverişinde bulunabilirler. Çalışanlar sahip oldukları sosyal sermayenin yüksek kaliteli olması, çalışanların edinecekleri bilginin kalitesini de arttırabilir. Bu araştırmalar ışığında aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H5: Çalışanların sosyal sermaye düzeyi (SS) ile bilgi paylaşımı (BP) düzeyleri arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Sosyal sermaye, çalışanların çevreleriyle ilişkilerini düzenlemesinde ve olumlu bir bağ kurmasında bireylere yardımcı olmaktadır (Print ve Coleman, 2003). Yüksek düzeyde olan sosyal sermayenin çalışanlara sağladığı kazanımlar, onların işlerine ve iş yerlerine karşı olumlu duygular hissetmelerine neden olmakta, sonuçta işlerine daha fazla bağlanmalarını sağlamaktadır (Yamaguchi, 2013). İşlerine bağlı çalışanlar, geliştirdikleri yenilikçi iş fikirleri ve yaratıcı düşünceler ile örgütleri için daha fazla katkı sunmak isteyecektir. Dolayısıyla, sosyal sermaye ve hizmet inovasyonu arasındaki ilişkide işe bağlılığın aracılık rolünün olabileceği öngörülmektedir. Tang, Wang ve Tang'ın (2015) hizmet sektöründe faaliyet gösteren otel çalışanları üzerine yaptıkları araştırmada, sosyal sermayenin hizmet inovasyonu üzerindeki

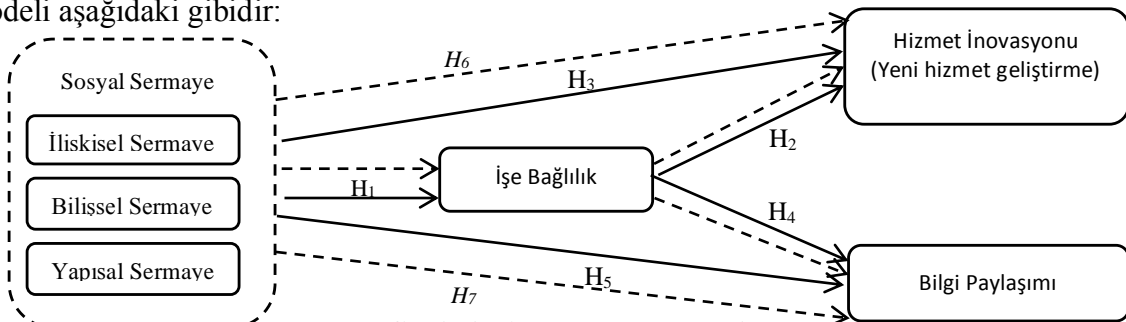
etkisinde bilgi paylaşımı değişkeninin aracı rolü olduğu tespit edilmiştir. Hu ve Randel (2014) ise, sosyal sermaye ve alt boyutlarının örgütteki takım üyelerinin inovatif davranışları üzerindeki etkisinde bilgi paylaşma değişkenini aracılık rolü oynadığını bulmuştur. Özetle, sosyal sermayeye sahip çalışanların daha fazla iş ilişkisine ve daha iyi hizmet davranışına sahip oldukları; işe bağlılığın, sosyal sermaye ve hizmet davranışı arasında aracılık rolüne sahip olduğunu görülmüştür. Yapılan araştırmaların bulgularından hareketle oluşturulan hipotez şu şekildedir:

H₆: Sosyal sermayenin (SS) hizmet inovasyonu (Hİ) değişkeni üzerindeki etkisinde işe bağlılık (İB) değişkeninin aracılık rolü vardır.

Yüksek düzeyde sosyal sermayeye sahip olmanın getirdiği sinerji ile çalışanlar, işlerini sevip işlerine daha bağlı olacaklardır. İşlerine bağlı çalışanlar, örgütleri için daha fazla efor sergilemek isteyecek, bu yüzden de sahip oldukları tüm deneyim, tecrübe ve bilgilerini çevreleriyle paylaşma isteği duyacaklardır. Yu vd. (2013) Çin’de 43 takımın 343 üyesiyle yaptığı araştırmada, sosyal sermayelerinin çalışanların bilgi paylaşma düzeylerini olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Bununla birlikte, çalışanların takımlarına bağlılık düzeylerinin onların çevreleri ile bilgi paylaşma düzeylerini olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Willem ve Scarbrough (2006), çalışanların sahip oldukları sosyal sermayenin, politik konular dışındaki işlerin gelişiminde çevreleri ile bilgi paylaşmalarını arttırdığı görülmüştür. Söz konusu bulgulardan hareketle aşağıdaki hipotez önerilmiştir:

H₇: Sosyal sermayenin (SS) bilgi paylaşım (BP) değişkeni üzerindeki etkisinde işe bağlılık (İB) değişkeninin aracılık rolü vardır.

Sonuç olarak yapılan bu araştırmada, çalışanların sosyal sermaye (ve alt boyutları) düzeyinin, bilgi paylaşımı ve hizmet inovasyonu üzerindeki etkisinde işe bağlılık değişkeninin aracılık rolünün bulunup bulunmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Literatür taraması yapıldığında ele alınan tüm değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara rastlanmamıştır. Çalışmanın bu yönüyle, sektörde çalışanlara, akademisyenlere ve yöneticilere yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Araştırma amaçları doğrultusunda geliştirilen araştırma modeli aşağıdaki gibidir:



Şekil 1: Araştırma Modeli

2. Araştırma Yöntemi

2.1. Örneklem ve Ölçekler

Perakendecilik sektöründeki işletmeler, müşteri odaklı bir yaklaşımı benimseyerek müşteri istek ve ihtiyaçlarını en uygun hizmet davranışıyla, doğru yer ve zamanda gidermelidirler. Bu durumda perakendecilik sektöründeki çalışanların; müşteriler ve iş arkadaşları ile iyi iletişim kuran, sosyal sermayesi yüksek, örgüt kültürünü benimsemiş, işe ve örgüte bağlılığı üst seviyede olan bireyler olması beklenmektedir. Diğer yandan çalışanların perakendecilik sektöründeki problemlere yönelik yenilikçi öneriler sunması, bunları çözüme ulaştırması ve problemin çözümünde kullanılan bilgiyi meslektaşları ile paylaşmaları da gerekmektedir. Hizmet sektöründeki işletmelerin göstermiş oldukları performansta inovasyon kültürünün etkisi fazladır. Bu ifadeler doğrultusunda mevcut araştırmanın perakendecilik sektöründeki işletme çalışanlarından elde edilen bilgiler doğrultusunda gerçekleştirilmesi uygun görülmüştür.

Bu araştırmanın ana kütesini, Erzurum il merkezinde perakendecilik sektöründe faaliyet gösteren ve 11 şubesi bulunan yerel bir işletmenin tüm çalışanları oluşturmaktadır. Firma yöneticilerinden elde edilen bilgiler doğrultusunda; toplam 200 çalışanı bulunan firmanın tüm çalışanlarına anket dağıtılmış olup içerisinde boş ve eksik doldurulan anketler çıkartıldığında toplamda 147 adet değerlendirmeye alınmıştır. Katılımcılardan anket formundaki soruları bağlı buldukları üst birimdeki yöneticilerini göz önünde bulundurarak cevaplandırmaları ve ölçeklerdeki maddelere katılma derecelerini belirtmeleri istenmiştir. Anket formunda yer alan ifadeler mümkün olduğunca daha önceki araştırmalarda kullanılmış, yüksek güvenilirlik ve geçerlilik sergilemiş ifadeler arasından seçilmiştir.

Anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm 6 sorudan oluşmakta olup, çalışanların demografik bilgilerini belirlemeye yöneliktir. İkinci bölümde ise, çalışanın içsel sosyal sermayesi, işe bağlılık, hizmet inovasyon ve bilgi paylaşım düzeyi ile ilgili sorular yer almaktadır. Ölçekteki ifadeler “kesinlikle katılmıyorum” ile “kesinlikle katılıyorum” arasında derecelendirilen 5’li Likert tipi ölçeği kullanılmaktadır.

Sosyal sermaye. Çalışanların içsel sosyal sermayelerini ölçmeye yönelik Pastoriza vd. (2015) tarafından oluşturulan üç boyutlu 16 maddelik bir ölçek kullanılmıştır (örnek madde: çalıştığım işyerinde çalışanlar birbirleriyle açık ve dürüst bir etkileşim içindedirler). Ölçek yapısal sermaye, ilişkisel sermaye ve bilişsel sermaye boyutlarını içermektedir. Yapısal sermaye 4 maddeyle, ilişkisel sermaye 6 madde ve bilişsel sermaye 6 madde ile ölçülmektedir. Daha önceki çalışmalarda ölçek özgün İngilizce dilindeki formatından Türkçe diline çevrilmiştir. Sosyal sermaye ölçeğine yapılan birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi

sonucunda ilişki sermaye ölçeğine ait “bu işyerindeki çalışanlar arasında takım ruhu yoktur” maddesinin anlamlı olmadığı görülerek analizden çıkartılmıştır ($p= 0,064$; $p<0,05$). Tekrarlanan analizde ölçeğe ait uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olmamasından dolayı maddeler arasında modifikasyon yapılmıştır. Yapılan modifikasyon sonrasında uyum değerlerinin istenilen aralıkta olmadığı görülerek ikinci düzey faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda “SS” olarak isimlendirilen üç faktörlü sosyal sermaye ölçeği tek faktöre bağlanmış ve maddeler arası modifikasyonlar yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerlerinin (CMIN/DF: 1,940; GFI: ,873; CFI: ,952; NFI: ,908; TLI: ,940; RMSEA: ,080) kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı .94 olarak hesaplanmış olup Tablo 1’de sunulmuştur.

İşe bağlılık. Çalışanların işe bağlılık düzeyini ölçmek amacıyla Schaufeli ve Bakker (2003) tarafından geliştirilen ve Özkalp ve Meydan (2015) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan tek boyutlu 9 maddeli (örnek madde: işimle ilgili konularda coşkuluuyumdur) “İşe Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğe yapılan birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucunda “çalışırken her şeyi unuturum” maddesinin faktör yükünün (0,40) değerinden düşük olması sebebiyle analizden çıkartılmıştır. “BAĞ” olarak isimlendirilen işe bağlılık ölçeğine ait uyum iyiliği değerlerinin istenilen aralıkta olmadığı görülmüş, program tarafından önerilen modifikasyonlar yapılmıştır. Analiz sonucunda işe bağlılık ölçeğinin tek faktörlü yapıda olduğu ve ölçeğe ait uyum indeksi değerlerinin (CMIN/DF: 1,604; GFI: ,952; CFI: ,987; NFI: ,966; TLI: ,979; RMSEA: ,064) kabul edilebilir düzeyde tespit edilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı .92 olarak hesaplanmış olup Tablo 1’de sunulmuştur.

Hizmet inovasyon davranışı. Hu, Horng ve Sun (2009) tarafından geliştirilen ve 14 maddeden oluşan ölçek; “çalışan hizmet inovasyon davranışı (6 md.)” ve “yeni hizmet geliştirme boyutu (8 md.)” olmak üzere iki boyuttan oluşturmaktadır. Çalışmada, çalışanların işlerinde sergiledikleri inovatif davranışları ölçmeye yönelik Türkçeye uyarlaması yapılmış olan 6 maddelik hizmet inovasyon davranışı (örnek madde: bu işyerinde yenilikçi ve yaratıcı fikirler üretirim) ölçeği kullanılmıştır. Hizmet inovasyonu ölçeğine yapılan birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucunda madde faktör ağırlık değerleri tüm maddelerin anlamlı olduğu görülmüştür ($p<0,05$). “Hİ” olarak isimlendirilen hizmet inovasyon ölçeğinin bu haliyle uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde tespit edilmiştir (CMIN/DF: 1,643; GFI: ,968; CFI: ,987; NFI: ,969; TLI: ,979; RMSEA: ,066). Ölçeğin güvenilirlik katsayısı .89 olarak hesaplanmış olup Tablo 1’de sunulmuştur.

Bilgi paylaşımı. Çalışanların bilgi paylaşımı düzeylerini ölçmeye yönelik Oliveira vd.'nin (2015) geliştirdiği ve Türkçeye uyarlaması yapılmış tek boyutlu bilgi paylaşımı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 7 maddeden (örnek madde: işimle ilgili bilgilerimi iş arkadaşlarımla aktif şekilde paylaşırım) oluşmuş olup, çalışanlardan çevreleri ne derece bilgi paylaştıklarını değerlendirmeleri istenmiştir. Bilgi paylaşımı ölçeğine yapılan birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucunda madde faktör ağırlık tüm maddelerin anlamlı olduğu görülmüştür ($p < 0,05$). “BP” olarak isimlendirilen bilgi paylaşımı ölçeğine ait uyum iyiliği değerlerinin istenilen aralıkta olmadığı görülerek program tarafından önerilen gerekli modifikasyonlar yapılmıştır. Analiz sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapıda olduğu ve ölçeğe ait uyum iyiliği değerlerinin (CMIN/DF: 1,376; GFI: ,971; CFI: ,992; NFI: ,973; TLI: ,986; RMSEA: ,051) kabul edilebilir düzeyde tespit edilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı .88 olarak hesaplanmış olup Tablo-1’de sunulmuştur.

2.2. İşlem ve Analizler

Çalışmada toplanan veriler SPSS-21 ve AMOS 21 paket programı kullanılarak analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Araştırmada toplanan anket cevapları öncelikle AMOS paket programıyla maddelerin çarpıklık ve basıklık derecelerine bakılmıştır. Kline’e (2011) göre yapısal eşitlik modelleme çalışmalarında basıklık indeksinin 3’ün altında, çarpıklık indeksinin ise 10’un altında olması durumunda verilerin normal dağıldığına işaret etmektedir (Akt: Gürbüz ve Şahin, 2016, s.332-333). Sonuçta test sonuçlarının anlamlı çıkmasıyla araştırmadaki verilerin normal dağılıma uyduğu ifade edilmektedir. Araştırmada kullanılan her bir ölçek literatür defalarca test edilmiş ve faktör grupları belirlenmiş ölçekler olduğundan yeniden açıklayıcı (keşifsel) faktör analizi yapılmamış olup, doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Literatürde bir maddenin faktör yükünün en az 0,30 olarak alınması için örneklem büyüklüğünün 350; faktör yükünün 0,40 olarak alınması için ise örneklem büyüklüğünün en az 200 olması gerektiği yönünde görüşler vardır (Hair vd., 2006, s.112; Çokluk vd., 2010, s.194). Çalışmamızda faktör yükü alt değeri 0,40 olarak alınmış ve bu değerden düşük maddeler faktör analizinden çıkarılmıştır.

Sosyal sermayenin, hizmet inovasyonu ve bilgi paylaşma davranışı üzerindeki etkisinde işe bağlılığın aracılık rolünün belirlenmesinde, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen aracı değişken analizi yöntemi kullanılmıştır. Bu yönteme göre aracılık testinin yapılabilmesi için bazı kriterlerin bulunması gerekmektedir. Bu kriterler şöyledir:

1-Bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmalıdır.

2-Bağımsız değişkenler ile aracı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmalıdır.

3-Aracı değişken ile bağımlı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmalıdır.

4-Bağımsız değişken ile aracı değişken birlikte modele dâhil edildiğinde, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı olmayan ilişki çıkarsa “tam aracılık” etkisi meydana gelmektedir. Şayet bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide azalma meydana geliyorsa bu durum “kısmi aracılık” şeklinde adlandırılmaktadır (Baron ve Kenny, 1986; Akaike, 1987).

Analizlerde ayrıca korelasyon analizi, ANOVA ve yapısal eşitlik modellemesi (YEM) kullanılmıştır. Verilerin normal dağılım koşuluna uyması sebebiyle YEM’de maksimum olabilirlik yöntemi kullanılmıştır.

3. Bulgular

Katılımcıların bireysel özellikleri incelendiğinde, yaklaşık % 40’ı 30 yaş altında olup, 32-45 yaş grubundakiler örneklemin büyük kısmını oluşturmaktadır (%42). Çalışanların yarısını orta yaş grubundaki çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışanların %25’ini kadın çalışanlar, % 75’ini ise erkek çalışanlar oluşturmaktadır. Eğitim derecesine ilişkin bilgiler incelendiğinde, ön lisans mezunlarının örneklemin neredeyse yarısını oluşturduğu görülmüştür (%49). Üniversite mezunları ise örneklemin %28’ini oluşturmaktadır. Evli çalışanların %74 gibi yüksek bir oranla büyük çoğunluğu oluşturmaktadır. Çalışanların buldukları işletmedeki çalışma sürelerine bakılacak olunursa, yaklaşık %40’ının 15 yıl ve üstü bir çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir. 1 yıldan az çalışma süresine sahip çalışanların oranı ise %10’dur. Bu sonuca göre araştırmaya katılan katılımcıların şu an buldukları işletmede uzun süredir buldukları görülmekte, işletmedeki iş devir oranının ise düşük olduğu öngörülmektedir. Son olarak %82 gibi yüksek bir oranla çalışanların idari göreve sahip olmadıkları görülür. Katılımcıların çoğunun üst yönetimde yer almadığı bilgisine ulaşılmaktadır.

3.1. Güvenilirlik ve Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada ele alınan değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri, değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları ve değişkenleri oluşturan boyutlara ait cronbach alfa güvenilirlik katsayıları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Tanımlayıcı İstatistikler, Korelasyon ve Güvenilirlik ve Ayrışma Geçerliliği Değerleri

No	Değişken	Ortalama	S. S.	1	2	3	4
1	Sosyal Sermaye	3,677	,846	(0,920)			
2	İşe Bağlılık	4,096	,764	,419**	(0,772)		
3	Hizmet İnovasyonu	3,981	,764	,534**	,616**	(0,770)	
4	Bilgi Paylaşımı	4,065	756	,527**	,337**	,291**	(0,713)
Güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alfa)				0,948	0,922	0,896	0,880
Birleşik Güvenilirlik (CR)				0,943	0,921	0,897	0,876
Açıklanan Ortalama Varyans Değeri (AVE)				0,847	0,596	0,593	0,509

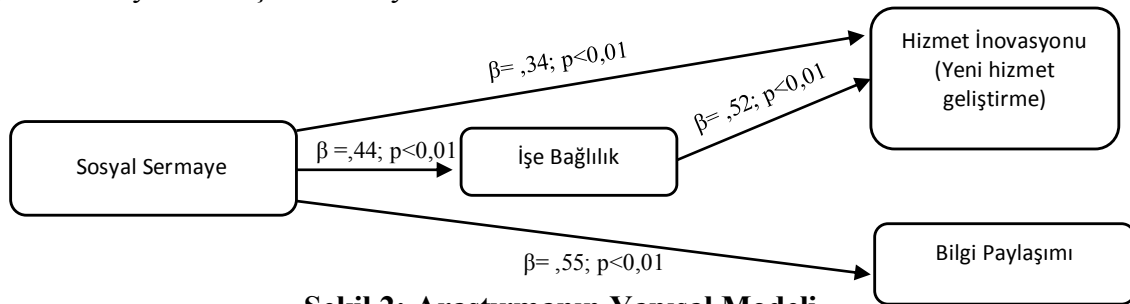
*p<0,05; **p<0,01.

Not: Parantez içerisinde gösterilen değerler ölçek için hesaplanan AVE'nin karekök değerleridir.

Tablo 1'e göre çalışanlar yüksek düzeyde sosyal sermayeye sahiptir (ort=3,677). Aynı zamanda işe bağlılık düzeylerinin yüksek düzeyde (ort= 4,096) olduğu görülmektedir. Çalışanların yüksek düzeyde bilgi paylaşımı (ort=3,981) ve hizmet inovasyonuna (ort=3,981) sahip olduğu da söylenebilir. Tablo 1'de görüldüğü gibi sosyal sermaye ile işe bağlılık (r= ,419) arasında %99 önem seviyesinde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Sosyal sermaye ile hizmet inovasyonu (r= ,534) arasında da anlamlı, pozitif yönlü ve çok güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sosyal sermaye ile bilgi paylaşımı (r= ,527) arasında da anlamlı, pozitif yönlü güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sosyal sermayenin hizmet inovasyonu değişkeni ile ilişkisi, işe bağlılık ve bilgi paylaşımı değişkenleri ile ilişkisine nazaran daha güçlü olduğu görülmüştür. Tablo 1'e göre işe bağlılık ile hizmet inovasyonu (r= ,616) arasında da anlamlı, pozitif yönlü ve çok güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanın işine duyduğu bağlılık düzeyi arttıkça hizmet temelinde daha fazla inovatif davranış sergilediğini göstermektedir. Aynı zamanda işe bağlılık ile bilgi paylaşımı değişkeni (r= ,337) arasında %99 önem seviyesinde doğru yönlü bir ilişki vardır. Son olarak, hizmet inovasyonu değişkeni ile bilgi paylaşımı değişkeni (r= ,291) arasında %99 önem seviyesinde doğru yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür.

Tablo 1'e göre tüm değişkenler için ortalama açıklanan varyans değerleri 0,50'nin üstünde (AVE>0,50) bulunduğundan yakınsama geçerliliği için gerekli şart sağlanmıştır. CR değerlerinin ise AVE değerlerinden daha fazla olması gerekmektedir (Hair vd., 2006). Bununla birlikte AVE değerlerinin karekök değerleri hem faktörler arası korelasyondan hem de 0,50'den yüksek olmalıdır (Fornell ve Larcker, 1981). Dolayısıyla Tablo 1'e göre her bir ölçeğin yakınsama ve ayrışma geçerliliğini sağladığı görülmüştür.

Yapılan yapısal eşitlik analizi kapsamında değişkenler arasındaki ilişkiler tam aracılık modeline göre test edilmiştir. Analiz sonucunda işe bağlılık değişkeninin bilgi paylaşımı değişkeni üzerindeki yol katsayı değerinin anlamlı olmadığı görülmüştür ($p=.09$; $p<0,01$). Modelde anlamsız bulunan yollar çıkarılarak tekrarlanan analizde elde edilen uyum değerlerinden bazıları kabul değerleri içerisinde yer almakta olup, diğer uyum indeksi sonuçları ise kabul değerlerinin dışında yer alsa da referans değerlerine oldukça yakındır (X^2/sd : 1,882; GFI: ,735; CFI: ,874; NFI: ,767; TLI: ,862; RMSEA: ,078; SRMR: ,69). X^2/sd , RMSEA ve SRMR değerleri kabul edilebilir sınırlar içerisinde olup; CFI, GFI, NFI değerleri kabul edilebilir sınırların dışında yer almaktadır. Mediatör aracılığın ölçüldüğü modellerde modelde anlamsız ($p>0.05$) parametreler bulunacağından modelin kabul sınırları dâhilinde olmaması beklenen bir durumdur. Yapılan araştırmalarda, RMSEA ve SRMR uyum indeksi değerlerinin, küçük örnekleme ($N<250$) sahip analizlerde daha büyük değerler ürettiğini tespit etmiştir. Küçük örnekleme sahip araştırmalarda RMSEA değerinin raporlanması daha az tercih edilmektedir. 250 örneklem sayısından az olan çalışmalarda; X^2/sd , RMSEA ve SRMR uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olmasının yeterli olduğu belirtilmiştir (Gürbüz, 2019, 36-37). Dolayısıyla model değerleri kabul edilebilir düzeydedir. Modelde yer alan etki değerlerinin ayrıntıları Şekil 2’de yer almaktadır.



Şekil 2: Araştırmanın Yapısal Modeli

Kullanılan her bir uyum indeksinin güçlü ve zayıf yönlerinin bulunduğu, test edilen modelin doğrulanıp doğrulanmadığına yalnızca tek bir uyum indeksine bakılarak karar verilmesinin yanlış olacağına işaret etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016, s.337). Burada değişkenlerin yordama gücünün istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı da incelenip bu doğrultuda karar verilmelidir. Bu değerler ilişkisiz modele göre daha iyi uyum göstermektedir (Meydan ve Şeşen, 2015, s.37). Tablo 2’de yapısal modele ilişkin standart yol katsayıları sunulmuştur.

Şekil 2’ye göre sosyal sermayenin, işe bağlılık değişkenine giden yol katsayısı anlamlı olduğu görülmüştür ($\beta=.44$; $p<.01$). Baron ve Kenny’nin (1986) *ikinci koşulu* olan bağımsız değişkenin aracı değişkeni istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkileyip etkilemediği tespit edilmeye çalışılmıştır. Sonuç olarak, **H₁ hipotezi** desteklenmiştir.

Tablo 2: Yapısal Modelin Kestirim Sonuçları

Yordanan Değişken	Etki	Yordayan Değişken	β	S. β .	C.R.	P
BAĞ	<---	SS	,380	,073	5,169	***
YSS	<---	SS	,758	,075	10,080	***
İSS	<---	SS	,908	,073	12,384	***
BSS	<---	SS	,818	,073	11,187	***
Hİ	<---	BAĞ	,424	,066	6,388	***
Hİ	<---	SS	,239	,056	4,289	***
BP	<---	SS	,445	,075	5,947	***

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Baron ve Kenny'nin (1986) *birinci koşulu* olan bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkileyip etkilemediği tespit edilmeye çalışılmıştır. Sosyal sermayenin hizmet inovasyonu değişkenine giden yol katsayısı anlamlı ($\beta = .34$; $p < .01$) olduğundan dolayı ***H₃ hipotezi*** desteklenmiştir. Bunun yanında, sosyal sermaye değişkeninden bilgi paylaşımı değişkenine giden yol katsayıları da anlamlı bulunmuştur ($\beta = .55$; $p < .01$). Dolayısıyla ***H₅ hipotezi*** desteklenmiştir.

İşe bağlılık değişkeninden hizmet inovasyonu değişkenine giden yol katsayıları da anlamlı olduğu bulunmuştur ($\beta = .52$; $p < .01$). Dolayısıyla ***H₂ hipotezi*** desteklenmiştir. Bununla birlikte işe bağlılık değişkeninden bilgi paylaşımı değişkenine giden yol katsayıları da anlamlı bulunmamıştır. Dolayısıyla ***H₄ hipotezi*** reddedilmiştir. Baron ve Kenny'nin (1986) *üçüncü koşulu* araştırmada test edilmiştir.

Baron ve Kenny'nin (1986) ilk üç koşulunun yerine getirildiği görülerek *dördüncü koşulu* olan aracı değişkenin tam aracılık veya kısmi aracılık etkisinin olup olmadığı da test edilmiştir. Yapısal model incelendiğinde (bkz. Tablo 2), işe bağlılık değişkeninin, sosyal sermaye ve hizmet inovasyonu arasında kısmi aracılık rolü bulunduğu belirlenmiştir ($\beta = .23$; $p < .01$). Aracılık modelindeki, dolaylı ve doğrudan etkiler daha ayrıntılı incelendiğinde, sosyal sermayenin hem doğrudan ($\beta = .34$, $p < .01$) hem de işe bağlılık değişkeni vasıtasıyla dolaylı olarak (Dolaylı etki; $\beta = .161$) hizmet inovasyonu üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ***H₆ hipotezi*** desteklenmiştir. Sobel testi ile aracılık modelinin istatistiksel olarak anlamlılığı kontrol edilmiştir. Yapılan Sobel testi sonuçlarına göre ($z = 4,044$; $p < .001$) aracılık etkisi istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur. Sosyal sermayenin bilgi paylaşımına etkisinde işe bağlılık değişkeninin mediatör rol oynamadığı, bu yolun anlamlı olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla ***H₇ hipotezi*** reddedilmiştir.

4. Sonuç ve Öneriler

Günümüzde örgütlerin başarıya ulaşmaları sadece çalışanların sergiledikleri çaba ve performansa bağlı olmamakta; çalışanların işlerine yönelik tutumları, inovatif davranışları ve bilgi paylaşma düzeyleri de örgütlerin rakiplerine karşı başarılı olmasında önemli rol oynamaktadır. İçerisinde bulunduğumuz çağın bilgi çağı olması; bilgi gücünü elinde bulunduran, bu bilgiyi birbirleri ile paylaşan, sahip oldukları bilgi ile örgütlerinin problemlerini çözmeye yenilikçi davranışlar geliştiren çalışanların olduğu örgütlerin başarılı olma ihtimali artmaktadır. Bununla birlikte, çalışanın işini önemsemesi ve yaptığı işi sevmesi onun daha yüksek performansta çalışmasına (Schaufeli vd., 2002), çözülemeyen pek çok soruna yenilikçi çözümler getirerek sorunları en kısa sürede çözmesine ve bu problemlerin çözümü için sahip olduğu bilgi ve tecrübelerini çevreleriyle paylaşmalarına katkı sağlamaktadır (Garg ve Dhar, 2017; Tamta ve Rao, 2017).

Bu araştırmada, çalışanın sosyal sermayeye sahip olmasının bilgi paylaşma düzeyleri ve hizmet inovasyonu davranışı üzerindeki etkisinde işe bağlılık değişkeninin aracılık rolünün bulunup bulunmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Değerlendirme sürecinden önce verilerin normal dağılım sergileyip sergilemediklerini belirlemek amacıyla faktörlerin çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmış, sonuçta değerlerin normal dağıldığı görülmüştür. Sosyal sermaye ölçeğine yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda literatürde üç boyutlu yer alan ölçeğin tek boyutta toplandığı görülmüş olup; diğer değişkenler ise literatürde yer aldığı şekliyle tek boyut altında toplanmışlardır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda değişkenler arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesinin yanı sıra, ölçeklerin yakınsama ve ayrışma geçerliliği test edilerek ölçeklerin birbirlerinden ayrılmış olduğu görülmüştür.

Yapısal eşitlik modellemesi ile değerlendirilen araştırma modelinde, çalışanların sahip oldukları sosyal sermayenin işe bağlılık düzeylerini olumlu yönde etkili olduğu görülmüştür. Analiz sonucunda elde edilen bulguların önceki çalışmaların bulguları ile örtüştüğü görülmektedir (Yamaguchi, 2013; Hsu vd., 2011). Sosyal sermaye ile çalışanlar, kurdukları ilişkiler sayesinde kolaylıkla farklı ve özel kaynaklara erişim imkânına sahiptirler (Cohen ve Prusak, 2001). Buna göre, yüksek sosyal sermayeye sahip çalışanların, çevreleri ile oluşturdukları bağlantı ve öğrendikleri bilgiler sayesinde işlerini daha çok sevdikleri ve işlerine duydukları bağlılığın arttığı görülmüştür. Araştırmadan elde ettiğimiz bir diğer bulgu olan sosyal sermayenin çalışanın bilgi paylaşım düzeyini anlamlı ve pozitif etkilediği bulgusu; yapılan önceki çalışmaların bulguları ile örtüşmektedir (Nahapiet ve Ghoshal, 1998; Aydıntan, Göksel

ve Bingöl, 2010). Sosyal sermaye düzeyi yüksek çalışanların bağlantıları sayesinde ihtiyaç duydukları bilgiye ulaşmaları daha kısa sürmekte ve daha kolay olmaktadır. İhtiyacı olan bilgiye sahip çalışan, paylaşılan her bilginin yeni bilgiler meydana getireceğini bilmekte ve bu bilgiyi çevreleri ile paylaşmaktadır. Böylelikle işletme içerisinde öğrenen ve çalışanların öğrendikleri bilgiyi paylaştıkları bir kültür oluşacaktır. Ayrıca, sosyal sermayenin hizmet inovasyon davranışını olumlu yönde etkilediği bulgusunun da önceki çalışmaların bulguları ile örtüştüğü görülmüştür (Tsai ve Ghoshal, 1998). Hizmet sektöründe müşteriler ve çalışanlar arasındaki ilişkinin iyi olması çalışanların yenilikçi davranışlar (inovasyon davranışı) geliştirmesi ile mümkün olmaktadır. Sosyal sermaye ile kurulan ağlar yardımıyla çalışanlar gelişimlerini artıracak, müşterileriyle daha yakın ilişkiler kurmak için fikirler geliştirecektir. Dolayısıyla sosyal sermaye kavramı, çalışanların örgütte yenilikçi davranmalarını arttırmaktadır.

Araştırmadan elde edilen bir diğer bulguya göre, sadece sosyal sermayenin değil işe bağlılık değişkeninin de hizmet inovasyon davranışının öncülü olduğu ve değişken üzerinde olumlu yönde bir etki oluşturduğu görülmüştür. Bu bulgunun yapılan önceki çalışmaların bulguları ile örtüştüğü görülmüştür (Garg ve Dhar, 2017; Agarwal, 2014). Hizmetlerin üretiminden satışa sunulmasına kadarki süreçte, işine bağlı ve işini seven çalışanın davranış ve performansı, işine bağlı olmayan çalışana göre olumlu anlamda farklılık göstermektedir. Bu nedenle işine bağlı çalışanlar örgütlerindeki problemlerin çözümüne yönelik yenilikçi metotlar geliştirecektir. Bunun yanında, araştırmada çalışanların sosyal sermaye düzeyleri ile hizmet inovasyon davranışları arasında pozitif bir ilişki bulunduğu, söz konusu bu ilişkide işe bağlılık değişkeninin aracı rol oynadığı tespit edilmiştir. Araştırmada yer alan tüm değişkenlerin aralarındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışanlar, karşılaştıkları problemlere karşı geliştirdikleri çözümleri ve tecrübeleri paylaşabildikleri ve kurum hafızasını yeni çalışanlara aktarabildikleri bir iletişim ortamına ihtiyaç duymaktadırlar. Sosyal sermayeye sahip bireyler sahip oldukları iletişim kanallarını etkili kullanarak ihtiyaç duydukları şeylere kolayca erişebilirler. Bu yüzden bu çalışanlar, işlerini kendilerine yakın görüp, sahip oldukları olanaklarla işlerini kendilerine uyumlu hale getirebilir, daha fazla aidiyet ve bağlılık hissedebilirler. Dolayısıyla bu çalışanlar, işlerine yönelik hissettikleri olumlu duygularla ellerindeki bilgiyi çevreleriyle paylaşmaya ve işletmeleri için inovatif davranışlar geliştirmeye gayret etmektedir. Araştırmada son olarak, çalışanların işlerine bağlılık hissetmelerinin onların çevreleri ile bilgi paylaşma düzeyleri üzerinde herhangi bir etkisinin bulunmadığı, güçlü bir sosyal sermayeye sahip olmanın ise çalışanda çevreleriyle daha fazla bilgi paylaşma isteği

uyandırdığı; fakat işe bağlılık değişkeninin söz konusu değişkenler arasında aracı rol üstlenmediği tespit edilmiştir.

Araştırma değişkenleri ile daha önce yapılmış bir çalışmanın olmaması sebebiyle çalışma, alan yazınına önemli katkılar sunmaktadır. Yapılan literatür taramasında sosyal sermayenin hizmet inovasyonu ve bilgi paylaşımı üzerindeki etkilerinin incelendiği çalışmaların olduğu görülmüş (Tsai, 2001; Nahapiet ve Ghoshal, 1998), bu ilişkide önemli bir tutum olan işe bağlılık değişkeninin göz ardı edildiği tespit edilmiştir. Çalışmada, sosyal sermayenin, hizmet inovasyonu ve bilgi paylaşımı değişkenlerinin arasındaki ilişkilere ek olarak; örgüt açısından önemli bir sonuç olan işe bağlılık değişkeninin de araştırmaya konu edilerek bu değişkenler arasındaki aracı rol üstlendiği bulgusu ilgili alan yazınına önemli katkıda bulunmuştur.

Araştırma bulgularından yola çıkarak uygulamacılara yönelik de birtakım öneriler getirilebilir. Gelecek dönemde yapılacak olan çalışmalarda verilerin farklı kaynaklardan toplanmasının (örneğin kamu sektörü) ve boylamsal bir araştırma tasarımı yapılmasının elde edilecek olan bulguların geçerliğini artıracakları değerlendirilmektedir. Bununla birlikte çalışanların demografik özelliklerinin bu değişkenler üzerindeki etkisi ölçülebilir. Çalışma, sadece Erzurum ilindeki perakendecilik sektöründe faaliyet gösteren özel bir işletmede yapılmıştır. Benzer araştırmalar farklı coğrafi bölgelerde de yapılarak araştırma konusu açısından bölgesel farklılıklardan doğan sonuçlar karşılaştırılabilir. Çalışmada, araştırma konusunu oluşturan değişkenler çalışanlar açısından değerlendirilmiştir. Gelecek dönemde yapılacak olan çalışmalarda yöneticilerin algıları da çalışmaya dâhil edilerek sonuçlar daha da geliştirilebilir. Ayrıca araştırmanın hem özel sektör hem de kamu kurumlarında gerçekleştirilmesi ve oluşacak farklılıkların karşılaştırılması yapılarak elde edilen sonuçlar da literatüre önemli katkılar sağlayabilir.

Kaynakça

- Agarwal, U. A. (2014). Linking Justice, Trust and Innovative Work Behaviour to Work Engagement. *Personnel Review*, 43(1), 41-73.
- Akgül, İ. (2019). *Bilgi Paylaşımının Çalışan Yaratıcılığı ve Yenilik Yapma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolü: Bilişim Teknolojileri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma (Yayınlanmış Doktora Tezi)*. Erzincan: Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi.
- Amintojjar, H., Shekari, G. A., & Zabihi, M. R. (2015). The Effect of Social Capital on Organizational Citizenship Behavior: A Case Study of Employees in Mashhad Municipality. *International Journal of Organizational Leadership*, 4, 144-153.
- Ansari, A. H., & Talan, A. (2017). Emotional Intelligence and Work Engagement as Mediators of Big Five Personality and Knowledge Sharing. *Global Journal of Enterprise Information System*, 9(3), 16-25.
- Antoncic, B. & Hisrich, R. D. (2001). Intrapreneurship: Construct Refinement and Crosscultural Validation. *Journal of Business Venturing*, 16 (5), 495-527.
- Avcı, N. & Ulu, G. G. (2014). İstanbul'da Faaliyet Gösteren Seyahat Acentelerinde Personel Güçlendirme ve İnovasyon İlişkisi. *Balikesir University Journal of Social Sciences Institute*, 17(31), 327-344.
- Aydintan, B., Göksel, A. ve Bingöl, D. (2010). Örtülü bilgi Paylaşım Niyeti Üzerinde Sosyal Sermaye ve Denetim Merkezi Odaklılığının Rolü: Hekimlikte Bir Alan Araştırması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1), 1-26.
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. (2011). "Subjective Well-Being in Organizations". G. M. Spreitzer, & K. S. Cameron (Eds), İçinde: *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (s. 178-189). New York: Oxford University Press.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The Moderator–Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations. *Journal of Personality And Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Baum, F. E., & Ziersch, A. M. (2003). Social Capital. *Journal Epidemiol Community Health*, 57, 320-323.
- Berman, S. L., Down, J., & Hill, C. W. (2002). Tacit Knowledge as a Source of Competitive Advantage in the National Basketball Association. *Academy of Management Journal*, 45(1), 13-31.
- Brown, S. P. (1996). A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement. *Psychological Bulletin*, 120(2), 235-255.
- Burt, R. (1992). *Structural Holes*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Carson, K. D., Carson, P. P., & Bedeian, A. G. (1995). Development and Construct Validation of a Career Entrenchment Measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68(4), 301-320.
- Chang, C. W., Huang, H. C., Chiang, C. Y., Hsu, C. P., & Chang, C. C. (2012). Social Capital and Knowledge Sharing: Effects on Patient Safety. *Journal of Advanced Nursing*, 68(8), 1793-1803.

Chen, Z. J., Zhang, X. I., & Vogel, D. (2011). Exploring the Underlying Processes Between Conflict and Knowledge Sharing: A Work-Engagement Perspective 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(5), 1005-1033.

Chen, W. J. (2011). Innovation in Hotel Services: Culture and Personality. *International Journal of Hospitality Management*, 30(1), 64-72.

Chiu, C. M., Hsu, M. H., & Wang, E. T. (2006). Understanding Knowledge Sharing in Virtual Communities: An Integration of Social Capital and Social Cognitive Theories. *Decision Support Systems*, 42(3), 1872-1888.

Cohen, D. ve Prusak, L. (2001). *Kavrayamadığımız Zenginlik: Kuruluşların Sosyal Sermayeleri*. İstanbul: Mess Yayınları.

Cook, S. (2008). *The Essential Guide to Employee Engagement: Better Business Performance Through Staff Satisfaction*. Kogan Page Publishers.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.

Doğan, S., & Kiliç, S. (2009). Bilgi Yönetiminde Liderliğin Rolü Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 14(2), 87-111.

Eser, K. ve Gökmen, E. Ç. (2009). Beşeri Sermayenin Ekonomik Gelişme Üzerindeki Etkileri: Dünya Deneyimi ve Türkiye Üzerine Gözlemler. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 1(2), 41-56.

Faria, A. C. S., & Gomes, C. F. S. (2016). Service Innovation Performance Applied on Marketing Solution A Holistic Approach. https://www.researchgate.net/publication/311388907_SERVICE_INNOVATION_PERFORMANCE_APPLIED_ON_MARKETING_SOLUTION_A_HOLISTIC_APPROACH

Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models With Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.

Garg, S., Dhar, R. L. (2017). Employee Service Innovative Behavior: The Roles of Leader-Member Exchange (LMX), Work Engagement and Job Autonomy. *International Journal of Manpower*, 38(2), 242-258.

Greve, A., Benassi, M., & Sti, A. D. (2010). Exploring The Contributions of Human and Social Capital to Productivity. *International Review of Sociology*, 20(1), 35-58.

Gu, J., Zhang, Y., & Liu, H. (2014). Importance of Social Capital to Student Creativity Within Higher Education in China. *Thinking Skills and Creativity*, 12, 14-25.

Gürbüz, S. (2019). *Amos ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Hair, J. F., Black, W., Anderson, R., Babin, B. R. ve Tahtam, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis With Readings*. London: Mcmillan Book Company.

Hogel, M., Parboteeah, K. P. & Munson, C. L. (2003). Team-Level Antecedents of Individuals' Knowledge Networks. *Decision Sciences*, 34, 741-770.

- Hollebeek, L. D., Andreassen, T. W., Smith, D.L.G., Grönquist, D., Karahasanovic, A. & Márquez, Á. (2018). Epilogue-Service Innovation Actor Engagement: an Integrative Model. *Journal of Services Marketing*, 32(1), 95-100.
- Hsu, C. P., Chang, C. W., Huang, H. C., & Chiang, C. Y. (2011). The Relationships Among Social Capital, Organisational Commitment and Customer-Oriented Prosocial Behaviour of Hospital Nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 20(9-10), 1383-1392.
- Hu, M. L. M., Horng, J. S. & Sun, Y. H. C. (2009). Hospitality Teams: Knowledge Sharing and Service Innovation Performance. *Tourism Management*, 30(1), 41-50.
- Hu, L. & Randel, A. E. (2014). Knowledge Sharing in Teams: Social Capital, Extrinsic Incentives, and Team Innovation. *Group & Organization Management*, 39(2), 213-243.
- Kaasa, A. (2009). Effects of Different Dimensions of Social Capital on Innovative Activity: Evidence From Europe At The Regional Level. *Technovation*, 29(3), 218-233.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement At Work. *Academy of Management Journal*, 33(3), 692-724.
- Kankanhalli, A., Tan, B. C. Y., & Wei, K. K. (2005). Contributing Knowledge to Electronic Knowledge Repositories: An Empirical Investigation. *MIS Quarterly*, 29, 113-143.
- Kindström, D., Kowalkowski, C. & Sandberg, E. (2013). "Enabling Service Innovation: a Dynamic Capabilities Approach". *Journal of Business Research*, 66(8), 1063-1073.
- Kim, T. T., Lee, G., Paek, S., & Lee, S. (2013). Social Capital, Knowledge Sharing and Organizational Performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25, 683-704.
- Kim, W., & Park, J. (2017). Examining Structural Relationships Between Work Engagement, Organizational Procedural Justice, Knowledge Sharing, and Innovative Work Behavior For Sustainable Organizations. *Sustainability*, 9(2), 205.
- King, N. K. (2004). Social Capital and Nonprofit Leaders. *Nonprofit Management and Leadership*, 14(4), 471-486.
- Krishna, A., & Uphoff, N. T. (1999). *Mapping and Measuring Social Capital: a Conceptual and Empirical Study of Collective Action for Conserving and Developing Watersheds in Rajasthan, India*. World Bank: Social Development Family, Environmentally and Socially Sustainable Development Network.
- Lefebvre, V. M., Sorenson, D., Henchion, M. ve Gellynck, X. (2016). Social Capital and Knowledge Sharing Performance of Learning Networks. *International Journal of Information Management*, 36(4), 570-579.
- Lowe, R., & Marriott, S. (2006). *Enterprise: Entrepreneurship and Innovation: Concepts, Contexts And Commercialization*. NY: Routledge.
- Luthans, F. (2002). The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 695-706.
- May, D.R., Gilson, R.L. & Harter, L.M. (2004). The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and The Engagement of The Human Spirit at Work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37.

- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mura, M., Lettieri, E., Spiller, N., & Radaelli, G. (2012). Intellectual Capital and Innovative Work Behaviour: Opening The Black Box. *International Journal of Engineering Business Management*, 4, 4-39.
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital, and The Organizational Advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Oke, A. (2004). Barriers to Innovation Management in Service Companies. *Journal of Change Management*, 4(1), 31-44.
- Oliveira, M., Curado, C. M., Maçada, A. C. & Nodari, F. (2015). Using Alternative Scales to Measure Knowledge Sharing Behavior: Are There Any Differences?. *Computers in Human Behavior*, 44, 132-140.
- Özkalp, E. & Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin Analizi. *Isguc: The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(3), 1-19.
- Özşungur, F. (2019). *Etik Liderliğin Hizmet İnovasyon Davranışı ve İç Girişimcilik Üzerindeki Etkisinde, İşe Bağlılığın Aracılık Rolü: Türkiye'deki Ticaret ve Sanayi Odaları Örneği (Yayımlanmış Doktora Tezi)*. Aksaray: Aksaray Üniversitesi.
- Pastoriza, D., Arino, M. A., Ricart, J. E., & Canela, M. A. (2015). Does an Ethical Work Context Generate Internal Social Capital?. *Journal of Business Ethics*, 129(1), 77-92.
- Peng, K. Z., Ngo, H.Y., Shi, J. & Wong, C.S. (2009). "Gender Differences in The Work Commitment of Chinese Workers: An Investigation of Two Alternative Explanations. *Journal of World Business*, 44, 323-335.
- Pettigrew, A. (1987). Context and Action in The Transformation of The Firm". *Journal of Management Studies*, 24(6), 649-70.
- Print, M. & Coleman, D. (2003). Towards Understanding of Social Capital and Citizenship Education. *Cambridge Journal of Education*, 33(1), 123-149.
- Putnam, R., Leonardi, R., & Nanetti, R. (1993). *Making Democracy Work Princeton*. NJ: Princeton University Press.
- Saleh, S. D. & Hosek, J. (1976) Job Involvement: Concepts and Measurements. *Academy of Management Journal*. 19(2), 213-215.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual*. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: a Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal Of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Scott, S. G. & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: a Path Model of Individual Innovation in The Workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Shalley, C. E. & Gilson, L. L. (2004). What Leaders Need to Know: A Review of Social Andcontextual Factors That Can Foster or Hinder Creativity. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 33-53.

- Srivastava, A., Bartol, K. M., & Locke, E. A. (2006). Empowering Leadership in Management Teams: Effects on Knowledge Sharing, Efficacy And Performance. *Academy of Management Journal*, 49(6), 1239-1251.
- Şahin, M. (2009). *Örgüt Kültürü ile Bilgi Paylaşma Tutumu Arasındaki İlişki Üzerine Türk Katılım Bankacılığı Alanında Bir Araştırma (Yayımlanmış Doktora Tezi)*. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Tamta, V., & Rao, M. K. (2017). The Effect of Organisational Justice on Knowledge Sharing Behaviour in Public Sector Banks in India: Mediating Role of Work Engagement. *International Journal of Business Excellence*, 12(1), 1-22.
- Tang, T. W., Wang, M. C. H. ve Tang, Y. Y. (2015). Developing Service Innovation Capability in the Hotel Industry. *Service Business*, 9(1), 97-113.
- Tekin, E. (2019). *Girişimcilik ve Sosyal Sermaye*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Tsai, W. (2001). Knowledge Transfer in Intraorganizational Networks: Effects of Network Position and Absorptive Capacity on Business Unit Innovation and Performance. *Academy of Management Journal*, 44(5), 996-1004.
- Tsai, W., & Ghoshal, S. (1998). Social Capital and Value Creation: An Emperical Study of Intra-Firm Networks. *Academy of Management Journal*, 4, 60-65.
- Ul-Hassan, M., S. Shaukat, M. Shakeel, M. Imran (2012). Interrelations Between Organizational Culture, Innovation and Employee Performance: Evidence from Banking Sector of Pakistan. *Pakistan Journal of Social Sciences (PJSS)*, 32(2), 339-355.
- Wasko, M. M. ve Faraj, S. (2005). Why should I share? Examining Social Capital and Knowledge Contribution in Electronic Networks of Practice. *MIS Quarterly*, 29, 35-57.
- West, M.A. & Farr, J.L. (1990). *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies*. New York, NY: John Wiley and Sons.
- Widén-Wulff, G., & Ginman, M. (2004). Explaining Knowledge Sharing in Organizations Through The Dimensions of Social Capital. *Journal of Information Science*, 30(5), 448-458.
- Willem, A. ve Scarbrough, H. (2006). Social Capital and Political Bias in Knowledge Sharing: An Exploratory Study. *Human Relations*, 59(10), 1343-1370.
- Wong, P. K., & He, Z. L. (2005). A Comparative Study of Innovation Behaviour in Singapore's KIBS and Manufacturing Firms. *The Service Industries Journal*, 25(1), 23-42.
- Yamaguchi, I. (2013). A Japan-US Cross-Cultural Study of Relationships Among Team Autonomy, Organizational Social Capital, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *International Journal of Intercultural Relations*, 37(1), 58-71.
- Young, S.M. (1992). A Framework for Successful Adoption and Performance of Japanese Manufacturing Practices in the United States. *Academy of Management Review*, 17, 677-700.
- Yu, Y., Hao, J. X., Dong, X. Y. ve Khalifa, M. (2013). A Multilevel Model for Effects of Social Capital and Knowledge Sharing in Knowledge-Intensive Work Teams. *International Journal of Information Management*, 33(5), 780-790.

Bankaların Konaklama İşletmelerine Kredi Tahsis Kriterlerinin Belirlenmesi ve Bir Model Önerisi

Ayşe EREN*

Burcu ILGAZ**

Aydın KARAPINAR***

Geliş Tarihi (Received): 22.08.2020 – Kabul Tarihi (Accepted): 25.11.2020

Öz

Bankalar, kredi tahsis süreçlerini değerlendirirken bir takım koruyucu önlemler ve kredi tahsis kriterleri belirlemektedir. Söz konusu kriterler, faaliyette bulunan sektöre göre değişiklikler göstermektedirler. Bu çalışmanın amacı, bankaların otel işletmelerine kredi tahsis kriterlerinin belirlenmesi ve bir tahsis değerlendirme modeli önerilmesidir. Kriterler, ilgili alan yazında yapılan araştırmalar ve banka kredi tahsis birimlerinde görev yapan yetkili kişilerle yapılan yüz yüze görüşmeler neticesinde elde edilmiştir. Çalışmamızda, bankaların otel işletmelerine kredi tahsis ederken göz önünde bulundurması gereken dört ana kriter ve her ana kritere ilişkin alt kriterler önerilmiştir. Ana kriterler; otel işletmesinin finansal yapısı, kurumsal ve yönetsel yapısı, sektörel yapısı ve otel işletmesi ile ilgili istihbarattır. Elde edilen kriterlerin önem düzeyleri özel bir bankanın kredi tahsis biriminde yöneticilik görevi yapan üç uzman görüşten alınan bilgiler neticesinde AHS (analitik hiyerarşi süreci) yöntemi ile belirlenmiştir. Modelin test edilmesi için elde edilen kriterler ve ağırlıkları göz önüne alınarak kredi talebinde bulunan 10 otel işletmesinin başvuruları TOPSIS yönteminden yararlanılarak sıralaması gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda, en önemli ana kriter, finansal yapı kriteri olarak belirlenmiştir. Çalışmanın; bankaların otel işletmelerine kredi tahsis kararlarına ve ilgili alan yazındaki boşluğu doldurması açısından literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Konaklama İşletmeleri, Kredi Tahsis Kriteri, AHP, TOPSIS.

Determination Of Credit Assignment Criteria By Banks To Accommodation Business And A Model Proposal

Abstract

Banks set a number of protective measures and credit allocation criteria when evaluating credit allocation processes. These criteria vary by sector. The purpose of this study is to determine the credit allocation criteria of banks to hotel businesses and to propose an allocation assessment model. The criteria were obtained as a result of the related literature research and face-to-face interviews with authorized persons working in bank credit allocation units. In our study, four main criteria and sub-criteria were proposed by banks to consider when allocating credit to hotel businesses. The main criteria are; The financial structure of the hotel business, its institutional and administrative structure, its sectoral structure and intelligence related to the hotel business. The significance levels of the criteria obtained were determined by the AHP (analytical hierarchy process) as a result of the information received from three experts who served as a manager in the credit allocation unit of a private bank. Considering the criteria and weights obtained for testing the model, the applications of 10 hotel companies that have requested credit are listed by the TOPSIS method. As a result of the analysis, the most important main criterion was determined as the financial structure criterion. The study is expected to contribute to the literature in terms of banks' credit allocation decisions and to fill the gap in the related literature.

Keywords: Accommodation Business, Credit Assignment Criteria, AHP, TOPSIS.

*Öğr. Gör. Dr., Akdeniz Üniversitesi, Manavgat Meslek Yüksek Okulu, Turizm ve Seyahat Hizmetleri Bölümü, ayseeren@akdeniz.edu.tr

**Dr. Öğr. Üyesi, Akdeniz Üniversitesi, Manavgat Meslek Yüksek Okulu, Turizm ve Seyahat Hizmetleri Bölümü, burcuilgaz@akdeniz.edu.tr

***Prof. Dr., Aydın KARAPINAR, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü Öğretim Üyesi. aydin.karapinar@hbv.edu.tr

Giriş

Konaklama tesisleri için finansman ihtiyacı oluşturan sebepler; işletme maliyetlerinin yüksekliği, turizm yatırımlarının yoğun sermaye gerektirmesi, turizm işletmelerinin menkul kıymet borsalarından yararlanamaması, döviz kurlarındaki dalgalanmalar, enflasyon, likidite, çalışma sermayesi yetersizliği (Akay, vd., 2015), yüksek vergi oranları, teşviklerin sektörel bazda yetersiz kalması, maliyetlerin tahmin edilemez olması, sektörel teşviklerin yetersizliği (Karadeniz vd., 2015), yeni yatırım yapma, turizm sektörünün mevsimlik olması, işletmenin karlılığının yetersizliği, sermaye yetersizliği, mevcut olan borçların ödenmesindeki zorluklar, ortaklardan birinin çekilmesi (Akgüç, 1991) veya var olan tesislerin yenilenmesi, düzenlenmesi ve genişletilmesi gibi sebeplerdir. Konaklama tesislerinin finansman ihtiyacı için kaynak olarak ağırlıklı banka kredisi kullandıkları saptanmıştır (Karadeniz vd., 2018). Kredi ise, yapılan istihbarat sonucunda, belirli kriterler.

Turizm sektörü, küresel sorunlardan bazı diğer sektörlerle göre daha çabuk etkilenmektedir. Bu nedenle, kredi bulma ve kredi koşullarını karşılama bu sektör için oldukça önem kazanmaktadır. Çalışma kapsamında öncelikle bankaların ticari kredi tahsisleri konusunda gerçekleştirilen çalışmalar incelenerek çalışmaya konu olan kriterler belirlenmiştir. Bu kriterler ana ve alt kriterler olmak üzere iki düzeye ayrılmıştır. Ana kriterler; otel işletmesinin finansal yapısı, kurumsal ve yönetsel yapısı, sektörel yapısı ve otel işletmesi ile ilgili istihbarat olarak sınıflandırılmıştır. Elde edilen kriterlerin önem düzeyleri özel bir bankanın kredi tahsis biriminde yöneticilik görevi yapan üç uzman görüşten alınan bilgiler neticesinde AHS (analitik hiyerarşi süreci) yöntemi ile belirlenmiştir. Modelin test edilmesi için elde edilen kriterler ve ağırlıkları göz önüne alınarak kredi talebinde bulunan 10 otel işletmesinin başvuruları TOPSIS yönteminden yararlanılarak sıralaması gerçekleştirilmiştir.

1. Kredi Tahsisinde Dikkate Alınan Kriterler

Ticari bankaların karşılaştığı durumlardan bir tanesi sektör fark etmeksizin kredi tahsis edilen işletmenin borcunu ödeme konusunda ki belirsizliğidir. Bu yüzden kredi tahsisinden önce bankacıların kriterlerini belirlemeleri ve etkin değerlendirme mekanizmasını oluşturmaları gerekmektedir. Kredi verirken etkin değerlendirme, bankaların kendileri için geçerli olan ve fon talebinde bulunanlara kredi kullandırıp kullandırmamaya karar vermelerine yardımcı olan tekniklerdir.

Bir işletme için kredi taleplerinin değerlendirilmesi, birçok kriterin birlikte değerlendirilmesini gerektiren karmaşık bir süreçtir. Bu sebeple çalışmada otellere kredi tahsisi

yapılmadan önce bankaların talepleri değerlendirme süreçlerinde göz önüne aldıkları kriterler ve bunların ağırlıkları belirlenmiştir. Bu kapsamda, “işletmenin finansal yapısı, işletmenin kurumsal ve yönetsel yapısı, işletmenin sektörel yapısı ve istihbarat” ana kriterler olarak ele alınmıştır. “İşletmenin finansal yapısı” ana kriterinin finansal oranlar, teminat durumu, ortakların moralitesi ve kredibilite olmak üzere dört alt kriteri mevcuttur. Finansal koşullar ile bir işletmenin finansal tablolarına dayanarak gelecekteki performansını ve geri ödeme kabiliyeti ölçülmektedir (Chen ve Chiou, 1999). Çeşitli nedenlerle finansal yapısı bozulmuş, yükümlülüklerini yerine getiremeyen işletmeler mali durumlarını güçlendirmek için bankalardan kredi çekme yolunu seçebilir. Bu durumda işletmenin mali yapı oranları, likidite oranları, faaliyet oranları, karlılık oranları, müşterilerin kendi imzalarının yanında kefil olabilecek başka birinin imzasının temin edilmesi veya maddi bir değer rehine ya da ipotek verilmesi, işletmenin ortaklı veya ortaklı olmaması hatta ortakların kendi aralarındaki iletişimlerinin ve işletmenin gidişatından memnuniyetleri, borç ödeme istek ve alışkanlıkları gibi durumlar alınacak krediler üzerinde etkili olabilmektedir. İşletmelerin uluslararası kalitede hizmet verebilmesi için müşteriler, çalışanlar ve ortakların birlikte memnuniyetini sağlayarak işletmenin finansal yapısını güçlendirmesi gerekmektedir. İşletmelerdeki ortaklıklar Türk Ticaret Kanunu’na göre ortaklar arasındaki ilişkiler sermaye ortaklığı, kar-zarara katılım, yönetim ortaklığı, denetleme hakkı, kararlarda ortaklık ve rekabet yasağı şeklinde olmaktadır (Türk Ticaret Kanunu, 2011).

“İşletmenin kurumsal ve yönetsel yapısı”, işletmenin mülkiyet durumu, ticari faaliyet yılı, ortaklık durumu/sayısı, kurumsallık, büyüklük, personel sayısı ve personel politikası alt kriterlerinden oluşmaktadır. İşletmelerin ortaklarının olması, mal varlığının fazla olması, uzun yıllar sektörde ticari faaliyette bulunması, kurumsal yapısı bankalar için işletmenin borcunu geri ödemesini kolaylaştırıcı bir durum olarak değerlendirilmektedir. “İşletmenin sektörel yapısını” oluşturan alt kriterler işletmenin yer aldığı turistik bölge, anlaşmalı olduğu seyahat acentesi sayısı, işletmenin sektör tecrübesi, yüksek sezonda doluluk oranı ve otelin faaliyet yapısıdır. Kredi almak isteyen otelin turistik bölge içinde olup olmaması, birçok seyahat acentesi ile her yıl sezon başlamadan sözleşme yapmış olması, yıllarca faaliyet göstermiş olması veya aksi durumlar kredinin geri ödemesi üzerinde etkili kriterlerdir. İstihbarat, müşterilerden, satıcılardan, sektörden ve işletmenin daha önce kredi aldığı diğer bankalardan sağlanabilir. Kredi istihbaratı ve finansal analiz, kredi alan işletmenin gelir yaratma kapasitesini, borç ödeme arzusunu ve gücünü belirlemeye yöneliktir (Tokel, 2004).

2. Konuya İlişkin Alan Yazın Taraması

Çok kriterli karar verme yöntemleri ile kredi tahsisi sürecinin değerlendirildiği sınırlı sayıda çalışma mevcuttur. Ancak turizm işletmelerini doğrudan konu alan çalışmalara rastlanmamıştır. Konuya benzer olarak gerçekleştirilen çalışmalara ilişkin bilgiye aşağıda ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

Girginer (2008) çok kriterli yaklaşım ile ticari kredi taleplerinin değerlendirilmesinde özel ve devlet bankalarını karşılaştırarak yaptığı çalışmasında mali yapı, yönetsel yapı, sektör durumu ve istihbaratı ana kriterler olarak belirlenmiştir. Özel bankada yönetsel yapı ve istihbarat, devlet bankasında ise mali yapı en önemli değerlendirme kriterleri olarak ölçülmüştür. Yönetsel yapı ve istihbarat özel bankada eşit öneme sahipken mali yapı üçüncü sırada değerlendirilmiştir. Devlet bankasında kriterler önem sırayla mali yapı, yönetsel yapı, istihbarat ve sektör durumu olarak tespit edilmiştir.

Doumpos, Zopounidis (2011) Yunan firmalarının büyük bir örneğine model uyarlama işlemi için optimizasyon aracı olarak hizmet veren DE algoritması ile birleştirilmiş ELECTRE TRI çok ölçütlü yöntemini uygulamıştır. Çalışmada ELECTRE TRI modellerinin kredi derecelendirme bağlamında etkili bir şekilde nasıl kullanılabileceğini açıklamıştır.

Erpolat (2011) çalışmasında banka yöneticilerine destek ve kolaylık sağlamak amacıyla firmalara kredi verilmesini değerlendirebilecekleri bir uygulama sunmuşlardır. AHP ve farklı BAHY yöntemlerini kullandıkları çalışmada sektör notu ve firma notu olmak üzere iki hesaplama faydalanmışlardır. Çalışmalarında “likidite oranları, mali yapı, teminat ve mal varlığı” ana kriter olarak kullanmışlardır. Pekçay, Zilifli (2017) AHP yöntemi ile KOBİ ve ticari firmalara banka kredisi tahsisi sırasında dikkat edilen kriterleri belirledikleri çalışmada iş hacmi-karlılık, istikrar-istihbarat ve teminat-mal varlığı kriterlerinin en önemli kriterler olduğu sonucuna varmışlardır.

Kısakürek, Bircan ve Aydın (2013), analitik hiyerarşi yöntemi ile metal eşya makine ve gereç yapımı sektöründeki şirketlerin kredibilitelerini değerlendirdiği çalışmasının uygulama kısmında finansal kriter olarak; “faaliyet, likidite, karlılık, mali yapı ve büyüme oranlarını” alt başlıkları ile birlikte kullanmıştır. Çalışmanın sonucunda yöneticilerin kredi değerlendirmede en çok önem verdikleri kriterin likidite oranı olduğu belirlenmiştir. Mali yapı, faaliyet, karlılık ve büyüme oranı ise likidite oranından sonra sırasıyla gelen kriterlerdir.

Webwr, Hoque ve İslam (2014) Bangladeş bankalarında ticari kredi riski yönetimi sürecinde sürdürülebilirlik ve çevresel yönelim ile ilgili kriterlerin oynadığı rolü analiz etmişlerdir. Sürdürülebilirlik kriterlerinin kredi derecelendirme sürecinin prognostik (sonucu

önceden haber veren) geçerliliğini artırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Bir başka sonuç ise sürdürülebilirliğin kredibilitiyi etkilediğidir.

Büyükçelebi ve Coşkun (2015) kredi değerlendirme sürecinde mevduat bankaları ile katılım bankalarının dikkate aldıkları hususları karşılaştırdıkları çalışmalarında, her iki bankanın da en önem verdikleri kriterin istihbarat verileri olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca ulaşılan diğer bir sonuç katılım bankalarının likidite oranlarına, mevduat bankalarının ise kaldıraç oranlarına daha fazla önem verdiğidir. Çalışmada ana değerlendirme kriterleri olarak “finansal yapı, yönetim ve ortak yapısı, sektör durumu, firma ve istihbarat verileri” kullanılmıştır.

Ertuğ ve Girginer (2015) kamu ve özel bankalar için ticari kredi talep eden firmaların uygun seçimi için nicel ve nitel kriterleri dikkate alan bir değerlendirme modeli geliştirmişlerdir. Model için Analitik Hiyerarşi Süreci (AHP) ve Gri İlişkisel Analizi (GRA) kullanmışlar ve tek bir değerlendirme modeli ortaya koymuşlardır. Firma ahlakı ve haber kriterlerinin en yüksek önceliğe sahip ana kriterler olmasına rağmen, satış ve pazarlama yapılarının hem kamu hem de özel bankalar için en düşük öncelikli ana kriter olduğunu sonucuna varmışlardır. Modelde ölçülmeye çalışılan diğer kriterler finansal yapı, ortaklar ve yönetsel yapı, sektörel yapıdır. Model geliştirenlere ek olarak Akkaya ve Demireli (2010), AHP yöntemini kullanarak kredi derecelendirme analizi üzerine yaptığı çalışmasında finansal oranlar yardımıyla kredilendirme sürecine ilişkin bir derecelendirme modeli önerisinde bulunmuştur. Çalışmada ana kriter olarak “likidite oranları, mali yapı ve karlılık” kullanılmıştır. Sekreter, Akyüz ve Çetin (2004) çalışmalarında borsada işlem gören gıda firmalarının “likidite, mali yapı, faaliyet, kârlılık ve büyüme oranı” kriterine göre AHP yöntemi ile kredibilitesine yönelik model geliştirmişlerdir.

Wu, Kou ve Peng (2016) kredi riski analizi için çok kriterli karar verme yöntemlerini kullanarak grup karar verme üzerine yaptıkları çalışmalarında Çin'de listelenen ticari bankalardan alınan verileri kullanan açıklayıcı bir vaka, R-TOPSIS yönteminin kredi riski değerlendirmesinde hem TOPSIS hem de gri ilişkisel analizden (GRA) daha etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Geliştirilmiş iki çok kriterli karar verme (MCDM) yöntemi de Çin kentsel ticari bankalarının kredi riski analizine ilişkin ampirik araştırmalara uygulanmış ve sonuçlar her iki yöntemin de geçerliliğini ve etkinliğini göstermiştir.

Karakış ve Göktolga (2017), kredi taleplerini değerlendirdikleri çalışmalarında “firmanın mali tablo analizi, firma ortak ve yöneticilerinin moraliteleri, firma kapasite ve borç ödeme performansı, sektörün ekonomik durumu ve sektördeki gelişmeler, kredi teminatları ve teminat yapısı” gibi ana kriterleri kullanmışlardır. Aynı çalışmada firma ortak ve yöneticilerinin

moraliteleri, likidite oranları, faaliyet oranları, finansal yapı, piyasadaki istihbarat, karlılık oranları, iş tecrübeleri, firma ortak ve yöneticilerinin iş bilgisi, yönetim yetenekleri, firma ve ortaklarının TCMB risk kaydı ile kredi kayıt bürosu, üretim ve satış hacmi, firmanın öz kaynak büyüklüğü, talep edilen kredinin firma faaliyetleri ile uyumlu ve kredinin vadesi, sektörün ekonomik durumu ve sektördeki gelişmeler ve firmanın sektördeki yeri” ana kriterlerin alt kriterleri olarak değerlendirilmiştir.

Sergo ve Grzinic (2018), benzer bir çalışma ile Akdeniz ülkeleri için egemen kredi derecelendirmelerinin turizm belirleyicilerinin farklı derecelendirme kuruluşları (Standard & Poor's, Moody's ve Fitch's) arasında değişip değişmediğini araştırmışlardır.

Bankaların kredi tahsisi yapmalarına destek olacak değerlendirme kriterlerini model önerisinde bulunan bazı çalışmalar yapılmıştır. Bunlar; Doumpos vd., (2002) çalışmalarında 1994 - 1997 yılları arasında Yunan ticari bankasının portföyünde bulunan firmaları kullanarak kredi riski değerlendirme modeli geliştirmeye çalışmışlardır. Makalede sağlıklı firmaları finansal açıdan sıkıntılı olanlardan ayıran kredi riski değerlendirme modellerinin geliştirilmesi yoluyla kredi verme sürecini destekleme imkânı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmaları için “likidite oranları, mali yapı ve karlılık” seçtikleri finansal kriterlerdir. Ana finansal kriterlerin alt kriterleri ise; “faiz ve vergi öncesi kar / toplam aktifler, net kar / net değer, satışlar / toplam aktifler, brüt kar / toplam aktifler, net kar / işletme sermayesi, toplam borç / toplam varlıklar, uzun vadeli borçlar / uzun vadeli borçlar + net değer, asit - test oranı, alıcılar / kısa vadeli borçlar, kısa vadeli borçlar / net değer, toplam borç / işletme sermayesi”dir.

Tayvan'da kullanılan kredi derecelendirme tablosundan kaynaklanan sorunla başa çıkmak için bulanık bir kredi derecelendirme yaklaşımı sunmayı amaçlayan Chen ve Chiou (1999) çalışmalarında değerlendirme kriterleri hiyerarşik bir karar yapısı olarak modellenmiştir. Hiyerarşik karar yapısında beş dilsel tartım terimi ve üç eğim terimi kullanılmıştır. Tayvan'daki orta ve küçük ölçekli işletmeler için kredi derecelendirme sistemi üç ana kategori kullanılmıştır: finansal koşullar, genel yönetim, ayrıca karakterler ve perspektifler. Finansal yapı; likidite oranları, finansal yapı oranları, karlılık oranları ve esneklik oranları gibi alt kategorilerini içerir. Bir başka model önerisi İç (2012) tarafından yapılmıştır. İç (2012) çalışmasında, kredi riski yönetimi sürecinde bankalar için pratik bir araç olarak kredi riski konsantrasyonu tahsis modeli geliştirmiştir. Model ile ilgili testlerin sonucunda kredi konsantrasyonu limitlerinin değerlendirilmesinde yararlı ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır. Bu model ile gerçek veriler kullanılabilir, hesaplama basitleştirilir ve sistemin tutarlılığı iyileştirilir, kriterlerin ağırlıkları ve bölgesel başkanların sıralamaları aynı sistematik yaklaşımla belirlenebilir.

Bu çalışmaların dışında literatürdeki bankaların kredi tahsislerinde dikkate aldığı kriterler incelendiğinde “mali yapı, sektör durumu, subjektif kredi değeri, teminatlar” (İç ve Yurdakul 2000), “ödeme performansı, finansal tablolar” (Ünal, Yücedağ 2013), “kar marjı, faaliyet karı / toplam aktifler, vergi sonrası kar / toplam sermaye, ortalama tahsil süresi, stok devir süresi, cari oran, aktif devir hızı, çalışan başına satış geliri, ortalama çalışan ücreti, toplam borçlar / toplam aktifler kriterleri” (Babic ve Plazibat, 1998), “firma verimsizliği, firma büyüklüğü, karlılık, likidite, kaldıraç oranları, ciro, maddi teminat, büyüme fırsatları” (Psillaki vd., 2010), “sermaye yapısı oranları, likidite oranları, faaliyet oranları, karlılık oranları ve büyüme oranları” (Fettahoğlu vd., 2016) gibi kriterlerin birlikte çalışıldığı gözlenmiştir.

3. Yöntem

Yapılan bu çalışmada, bankaların turizm işletmelerini temsilen konaklama işletmelerine kredi tahsis ederken bankaların göz önünde bulundukları kriterlerin belirlenmesi ve bu kriterler üzerinden bankalara başvuru yapan konaklama işletmelerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Kredi tahsil kriterlerinin belirlenmesi için, 10 adet konaklama işletmesinin bankalara yaptıkları başvurular incelenmiştir. Öncelikle, alan yazını taraması yapılarak kriterler ortaya çıkarılmıştır. Sonrasında, bu kriterlerin ağırlıklarını belirlemek ve diğer kriterleri ortaya çıkarmak için uzman görüşüne başvurulmuştur.

Analitik Hiyerarşi Prosesi ile kriterler ve ağırlıkları belirlenmiştir. Bu yöntem, nicel verilerin nitel verilere dönüşmesini sağlamaktadır. Yöntem uzman görüşüne göre şekillenmektedir. Her bir kriter 1-9 aralığında uzmanlar tarafından değerlendirilmektedir. AHP, iki aşamalı olarak gerçekleştirilecektir. Öncelikle ana kriterlerin ağırlıkları belirlenmekte ve daha sonra ana kriterlerin her bir alt kriterinin ağırlığı tespit edilmektedir.

Çalışmanın ikinci aşamasında, oluşturulan kriterler esas alınarak TOPSIS yöntemi uygulanarak kredi tahsisine karar verilmiştir.

3.1. Kriterlerin Belirlenmesi

Çalışmaya ilişkin kriterlerin belirlenmesi iki aşamada gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada alan yazında yer alan akademik çalışmalardan elde edilen kriterler incelenmiştir. Daha sonra Antalya’da özel bankalarda görev yapan üç banka yöneticisinden yüz yüze görüşme yöntemiyle uzman görüşü alınmıştır. Çalışmaya katkı sağlayan uzmanlar, kredi tahsis biriminde yönetici olan ve en az 10 yıl tecrübeye sahip kişilerden seçilmiştir. Uzmanlara konaklama işletmelerine kredi tahsis ederken önem verdikleri kriterler sorulmuştur. Bu görüşmeler 2019 yılı Aralık

ayında gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen bu iki sürecin sonucunda dört ana kriter ve 20 alt kriter elde edilmiştir.

Ana kriterler Girginer tarafından 2008 yılında yapılan bir çalışmadan alınmıştır. Alt kriterler belirlenirken çeşitli literatürden ve uzman görüşünden faydalanılmıştır. Kriterler ve alt kriterlerine ilişkin bilgiler ve kaynaklar Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1: Bankaların Konaklama İşletmelerine Kredi Tahsisi Seçim Kriterleri

Ana Kriterler	Alt Kriterler
<i>İşletmenin Finansal Yapısı (Girginer, 2008)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Finansal oranlar (Girginer, 2008) • Teminat durumu (Pekkaya ve Zilifli, 2011) • Ortakların moralitesi (Karakış ve Göktolga, 2017) • Kredibilite (İç ve Yurdakul, 2000)
<i>İşletmenin Kurumsal ve Yönelimsel Yapısı</i>	<ul style="list-style-type: none"> • İşletmenin mülkiyet durumu (Uzman Görüşü) • Ticari faaliyet yılı (Uzman Görüşü) • Ortaklık durumu / sayısı (Girginer, 2008) • Kurumsallık (Pekkaya ve Zilifli, 2011) • Büyüklük (Psillaki vd., 2010) • Personel sayısı (Uzman Görüşü) • Personel politikası (Girginer, 2008)
<i>İşletmenin Sektörel Yapısı</i>	<ul style="list-style-type: none"> • İşletmenin yer aldığı turistik bölge (Uzman Görüşü) • Anlaşmalı olduğu seyahat acentesi sayısı (Uzman Görüşü) • İşletmenin sektör tecrübesi (Uzman Görüşü) • Yüksek sezonda işletmenin doluluk oranı (Uzman Görüşü) • Otelin faaliyet yapısı (sezonluk / yıllık) (Uzman Görüşü)
<i>İstihbarat</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Müşterilerden istihbarat (Girginer, 2008) • Satıcılardan istihbarat (Girginer, 2008) • Sektörden istihbarat (Girginer, 2008) • Bankalardan istihbarat (Girginer, 2008)

3.2. AHP Yöntemi ile Bankaların Kredi Tahsis Kriter Ağırlıklarının Belirlenmesi

AHP yöntemi uygulanırken öncelikli olarak uzman görüşü aracılığıyla her bir kriter 1 - 9 aralığında kriter aralığında karşılaştırılmıştır. Bu ölçek aracılığıyla ikili karşılaştırma matrisleri oluşturulmuştur. Daha sonraki aşamada kriterlere ilişkin görece önem matrisi ortaya konmuş ve matrislerin tutarlılık düzeyleri ölçülmüştür. Bu işlemler, ana kriterler ve alt kriterler olmak üzere iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda kriterlerin önem düzeyleri tespit edilmiştir.

İkili Karşılaştırma Matrisi

Bu aşamada ana kriterlerin ve alt kriterlerin her biri karar verici tarafından her bir kritere göre önem düzeyi puanlanmaktadır. Puanlama, çalışmada alınan tüm destinasyonları turist

olarak geçmiş 3 uzman görüşünün ortalaması alınarak gerçekleştirilmiştir. Puanlamada 1-9 puanlı tercih ölçeğinden faydalanılmıştır. AHP değerlendirme ölçeğine ilişkin değerler Tablo 2 üzerinde gösterilmektedir.

Tablo 2: AHP Değerlendirme Ölçeği

Önem	Tanım	Açıklama
1	Eşit Derecede Önemli	İki faktör aynı derecede önem taşır
3	Biraz daha fazla önemli	Biri diğerine göre biraz daha fazla önemlidir
5	Oldukça önemli	Biri diğerine göre oldukça önem taşır
7	Çok daha önemli	Biri diğerine göre çok daha fazla önem taşır
9	Kesinlikle daha önemli	Biri diğerine göre kesinlikle daha fazla önem taşır
2,4,6,8	Ara değerler	Tercih değerleri birbirine yakın olduğunda kullanılır

Kaynak: Saaty, 1990, s.54.

Tablo 3 üzerinde gösterilen matrise göre w_i/w_j terimi, i kriterinin j kriterine göre ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Örneğin; kriterin önem değeri 5 ise, i kriteri j kriterine göre daha kuvvetli düzeyde önemli; aynı zamanda, j kriteri i kriterine göre 1/5 düzeyinde önemli olmaktadır (Vargas, 1990).

Tablo 3: Kriterler için İkili Karşılaştırma Matrisi

	Kriter 1	Kriter 2	Kriter..n
Kriter 1	w_1 / w_1	w_1 / w_2	w_1 / w_n
Kriter 2	w_2 / w_1	w_2 / w_2	w_2 / w_n
Kriter..n	w_n / w_1	w_n / w_2	w_n / w_n

Kaynak: Saaty,1990, s.4.

Kriterlerin Görelî Önem Matrisi

Kriterler için ikili karşılaştırma matrisi oluşturduktan sonra önem matrisi oluşturulmaktadır. Her kriterin sütun toplamına kriter değeri bölünerek elde edilmektedir. İlgili sütunların ortalaması ile elde edilen önem düzeyi, nihai sıralamayı göstermektedir. Kriterlerin alt kriterlerine ait nihai sıralama ise, her bir kriterin önem düzeyi ile alt kriterlerin önem düzeyinin çarpılması ile elde edilmektedir.

Tutarlılık

Analiz sonucunda elde edilen nihai kararın tutarlılığı önemlidir. Bu, rasyonel düşünmenin bir önkoşulu olarak kabul edilmektedir. Tutarlık oranını ölçmek için Saaty

tarafından önerilen tutarlılık oranı kullanılmaktadır. Tutarlılık oranlarını gösteren başka çalışmalarda bulunmaktadır (Kuruüzüm ve Atsan, 2001). Bu çalışmada, Saaty tarafından belirlenmiş olan oranlar esas alınmıştır. İlgili değerlere ilişkin sonuçlar Tablo 4 üzerinde yer almaktadır.

Tablo 4: Rassallık Göstergesi

<i>N</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>	<i>12</i>	<i>13</i>	<i>14</i>	<i>15</i>
Rassallık Göstergesi	0	0	0,58	0,9	1,12	1,24	1,32	1,41	1,45	1,49	1,51	1,48	1,56	1,57	1,59

Kaynak: Kwiesielewicz ve Uden,2004, s.31.

Tutarlılık oranı aşağıdaki şekilde formüle edilmektedir:

$$CR = \frac{CI \text{ (Tutarlılık Göstergesi)}}{RI \text{ (Rassallık Göstergesi)}}$$

Elde edilen tutarlılık değerinin 0,1'den küçük olması gerekmektedir. Aksi halde karar vericinin yapmış olduğu değerlendirmeyi yeniden gözden geçirmesi gerekmektedir.

3.3. TOPSIS Yöntemi ile Karar Verme

TOPSIS Yöntemi, çok kriterli karar verme yöntemlerinden biridir. Hwang ve Yoon tarafından oluşturulan yöntem, belirli kriterler doğrultusunda, kriterlerin alacağı maksimum ve minimum değerler arasında ideal duruma göre karşılaştırılması gerekmektedir (Demireli, 2010). Diğer bir deyişle, bu yöntem ile; pozitif - ideal çözüme en kısa, negatif - ideal çözüme ise en uzak mesafedeki alternatif seçilebilmektedir (Zavadaskas ve Antucheviciene, 2006). Yöntem altı adımdan oluşmaktadır: karar matrisinin oluşturulması, normalize karar matrisinin oluşturulması, ağırlıklı standart karar matrisinin oluşturulması, pozitif - ideal ve negatif - ideal çözümünün belirlenmesi, alternatifler arasındaki mesafe ölçülerinin hesaplanması ve ideal çözüme göreli yakınlığın hesaplanması (Dumanoglu ve Ergül, 2010; Uygurtürk ve Korkmaz, 2012).

1. Adım: Karar Matrisinin Oluşturulması:

Karar matrisinde alternatifler ($a_1 \dots a_n$) alt alta sıralanır ve alternatiflere göre taşıdıkları değerler ($y_{1k} \dots y_{nk}$) olarak matriste listelenmektedir (Yurdakul ve İç, 2003).

2. Adım: Normalize Karar Matrisinin Oluşturulması

Karar matrisini oluşturan ifadelerin normalizasyonu gerçekleşirken, kriter puanlarının kareleri toplamının karekökü alınarak matris normalize edilmektedir (Supçiller ve Çapraz, 2011).

3. Adım: Ağırlıklandırılmış Normalize Karar Matrisinin Oluşturulması

Bu adımda, normalize karar matrisinde yer alan değerler, kendi kriterlerini temsil eden ağırlıklarla çarpılarak ağırlıklandırılmış normalize karar matrisi oluşturulur (Akyüz, Bozdoğan ve Hantekin, 2011).

4. Adım: Pozitif - İdeal ve Negatif İdeal Çözümlerinin Oluşturulması

Bu adımda ağırlıklandırılmış matriste yer alan değerler için her bir sütundaki değerlerin maksimum ve minimum değerleri tespit edilmektedir (Mahmoodzadeh, Shahrabi, Pariazar ve Zaeri, 2007).

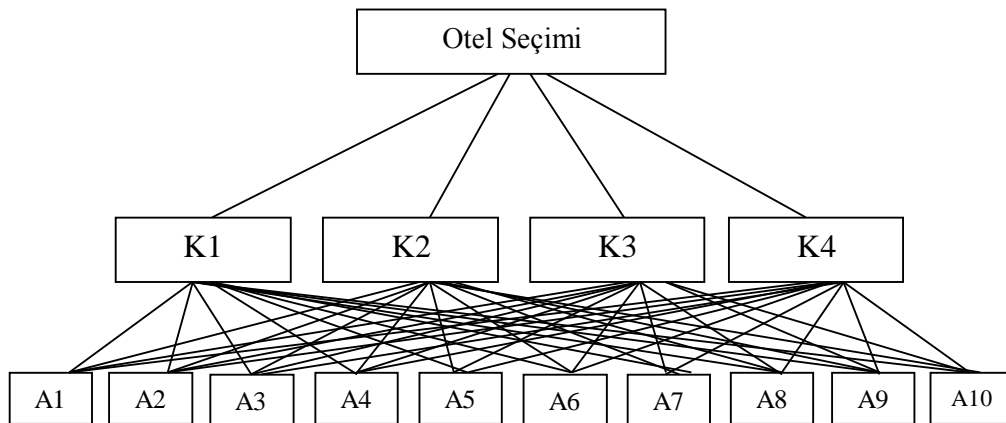
5. Adım: Alternatifler Arasında Mesafe Ölçülerinin Hesaplanması

Her bir karar noktasının ideal çözüme göreli yakınlığı, bir diğer ifade ile pozitif ideal çözüme olan benzerlikleri tespit edilmektedir (Bakırcı, Shiraz ve Sattary, 2014).

6. Adım: Alternatiflerin İdeal Çözüme Göreli Yakınlık Değerlerine Göre Sıralanması

Bu sıralama yöntemin son adımını oluşturmaktadır. Alternatiflerin değerleri, ideal çözüme göreli yakınlık değerlerine (C_i^*) göre sıralanmaktadır (Ustasüleyman, 2009).

Problemin hiyerarşik yapısı Şekil 1 üzerinde görülmektedir. Bu yapı kriterlerle adaylar arasındaki ilişkinin model üzerinde gösterimidir. $A_1 .. A_n$ olarak gösterilen adaylar araştırmaya konu olacak destinasyonları temsil etmektedir. Destinasyonların seçimi, TOPSIS yöntemi ile gerçekleştirilecektir.



Şekil 1. Problemin Hiyerarşik Yapısı

4. Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde bankaların konaklama işletmelerine kredi tahsisi yaparken kullanacağı seçim kriterlerinin AHP yöntemi ile değerlendirilmesi ve kredi talebinde bulunan konaklama işletmelerinin TOPSIS yöntemi ile analizi yer almaktadır. Öncelikli olarak kriter ağırlıklarının belirlenmesi için AHP yöntemi uygulanmıştır. Daha sonra 10 adet kredi tahsisi başvurusunda bulunan konaklama işletmesinin banka kredi tahsis kriterlerine göre en uygun olanlarının puan sıralaması TOPSIS yöntemi ile gerçekleştirilmiştir.

4.1. AHP Yöntemi ile Kriter Ağırlıklarının Belirlenmesi

Alan yazın taraması yardımıyla elde edilen kriterlerin ağırlıklarının belirlenmesi için öncelikli olarak üç banka yöneticisinin kriterleri puanlaması (1 - 9) istenmiştir. Bu kişiler kredi tahsis kriterlerini ana kriter ve alt kriterler olmak üzere puanlamıştır. Elde edilen bu değerlerin ortalaması alınarak karar matrisi oluşturulmuştur. Öncelikli olarak uygulama ana kriterler üzerinde (işletmenin finansal yapısı, işletmenin kurumsal ve yönetsel yapısı, işletmenin sektörel yapısı ve istihbarat) gerçekleştirilmiştir. Daha sonra her kriterin alt kriterleri için karar matrisleri elde edilmiştir. Kriterlerin önem matrisleri oluşturularak kriterlere ilişkin önem düzeyleri ölçülmüştür. Son olarak ise, uzman görüşlerinin ortalamaları alınarak elde edilen karar matrisinin tutarlılık düzeyi belirlenmiştir. Tutarlılık düzeyinin 0,1 seviyesinin altında olması beklenmektedir. Yapılan analiz sonucunda tüm matrislerin tutarlılık düzeyinin bu değer altında olduğu görülmüştür. Kriterlerin önem düzeyleri, nihai sıralamaları ve tutarlılık seviyeleri aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 5: Kriterlerin Önem Düzeyi, Tutarlılık Oranı ve Nihai Sıralama

Ana Kriterler	Önem Düzeyi	Sıralama
Finansal Yapı	0,497912	1
Kurumsal ve Yönetsel Yapı	0,124930	3
Sektörel Yapı	0,048203	4
İstihbarat	0,328956	2
Tutarlılık oranı: 0,019224 (CR < 0,1)		
Alt Kriterler		
1. Finansal Yapı	Önem Düzeyi	Sıralama
Finansal Oranlar	0,106934	3
Teminat Durumu	0,529069	1
Ortakların Moralitesi	0,056892	4

Kredibilite	0,307104	2
Tutarlılık oranı: 0,005747 (CR < 0,1)		
2. Kurumsal ve Yönetmel Yapı	Önem Düzeyi	Sıralama
İşletmenin mülkiyet durumu	0,417144	1
Ticari faaliyet yılı	0,149773	3
Ortaklık durumu/sayısı	0,088795	4
Kurumsallık	0,224207	2
Büyükölük	0,060402	5
Personel sayısı	0,027754	7
Personel politikası	0,031926	6
Tutarlılık oranı: 0,025282 (CR < 0,1)		
3. Sektörel Yapısı	Önem Düzeyi	Sıralama
İşletmenin yer aldığı bölge	0,448903	1
Anlaşmalı olduğu acente sayısı	0,046618	5
İşletmenin sektör tecrübesi	0,048109	4
Yüksek sezonda doluluk oranı	0,177129	3
Otelin faaliyet yapısı (sezonluk / yıllık)	0,279241	2
Tutarlılık oranı: 0,014294 (CR < 0,1)		
4. İstihbarat	Önem Düzeyi	Sıralama
Müşterilerden istihbarat	0,245904	2
Satıcılardan istihbarat	0,089369	3
Sektörden istihbarat	0,056391	4
Bankalardan istihbarat	0,608336	1
Tutarlılık oranı: 0,021676 (CR < 0,1)		

Analiz sonuçlarına göre kredi tahsisi için göz önünde bulundurulana ana kriterler; finansal yapı, istihbarat, kurumsal ve yönetmel yapı ve sektörel yapı olarak sıralanmıştır. Finansal yapı ana kriterinin alt boyutları önem düzeylerine göre; teminat durumu, kredibilite, finansal oranlar ve ortakların moralitesi olarak sıralanmıştır. Kurumsal ve finansal yapı kriterinin alt kriterlerinin önem düzeyleri sırasıyla; işletmenin mülkiyet durumu, kurumsallık, ticari faaliyet yılı, ortaklık durumu, büyüölük, personel politikası ve personel sayısıdır. Üçüncü ana kriter olan sektörel yapı kriterine ilişkin alt kriterlerin önem düzeylerine göre sırası; işletmenin yer aldığı bölge, otelin faaliyet yapısı, yüksek sezonda doluluk oranı, işletmenin sektör tecrübesi, anlaşmalı olduğu acente sayısıdır. Kredi tahsisinde göz önünde bulundurulana

son ana kriter olan istihbarat kriterine ilişkin alt kriterlerin önem düzeyi sıralaması ise; bankalardan istihbarat, müşterilerden istihbarat, satıcılardan istihbarat ve sektörden istihbarat olarak tespit edilmiştir.

4.2. TOPSIS Yöntemi ile Kredi Tahsisi Yapılacak Konaklama İşletmesinin Değerlendirilmesi

Çalışmada öncelikli olarak kredi tahsisi yapılacak bankaya başvuru yapan konaklama işletmelerinin sıralamasında kullanılacak kriter ağırlıkları AHP yöntemi ile belirlenmiştir. Bu aşamada seçilen 10 başvuru dosyası, ilgili kriterler üzerinden TOPSIS yöntemi ile değerlendirilmiştir. Dosyalarda yer alan bilgilerin kriterler açısından puanlanması için uzman görüşlerinden faydalanılmıştır. Puanlama 1-9 ölçeği ile gerçekleştirilmiştir. Ortalaması alınan kriter değerleri karar matrisini oluşturmuştur.

Tablo 6: Karar Matrisi

İşletmelerin Toplam Puanları	K1	K2	K3	K4
İşletme 1	28	39	29	28
İşletme 2	24	45	32	30
İşletme 3	32	50	28	28
İşletme 4	22	32	26	29
İşletme 5	25	42	29	26
İşletme 6	30	42	36	30
İşletme 7	16	22	30	24
İşletme 8	33	46	38	30
İşletme 9	27	57	38	28
İşletme 10	28	55	35	26
Kriter Ağırlıkları	0,4979	0,1249	0,0482	0,3290

Daha sonraki adımda; matrisin normalizasyon işleminin gerçekleştirilmiş ve ağırlıklarla çarpılarak ağırlıklandırılmış normalize matris oluşturulmuştur.

Tablo 7: Ağırlıklandırılmış Normalize Karar Matrisi

Destinasyonlar	K1	K2	K3	K4
İşletme 1	0,16372	0,034908	0,013657	0,104165
İşletme 2	0,140331	0,040278	0,01507	0,111606
İşletme 3	0,187108	0,044754	0,013186	0,104165
İşletme 4	0,128637	0,028642	0,012245	0,107885
İşletme 5	0,146178	0,037593	0,013657	0,096725
İşletme 6	0,175414	0,037593	0,016954	0,111606
İşletme 7	0,093554	0,019692	0,014128	0,089284
İşletme 8	0,192955	0,041173	0,017896	0,111606
İşletme 9	0,157873	0,051019	0,017896	0,104165
İşletme 10	0,16372	0,049229	0,016483	0,096725

Yöntemin dördüncü adımında pozitif ideal çözüm seti ve negatif ideal çözüm seti elde edilmiştir. Sonuçlara ilişkin veriler Tablo 8 üzerinde gösterilmektedir.

Tablo 8: Pozitif - Negatif İdeal Çözüm Seti

	K1	K2	K3	K4
Pozitif İdeal Çözüm Seti	0,192955	0,051019	0,017896	0,111606
Negatif İdeal Çözüm Seti	0,093554	0,019692	0,012245	0,089284

Yöntemin son aşaması olarak pozitif ve negatif ideal çözüme uzaklıklar hesaplanmış ve daha sonra ideal çözüme göreli yakınlık değerleri bulunarak destinasyonlar arasındaki nihai sıralama gerçekleştirilmiştir. İlgili değerler, Tablo 8 üzerinde gösterilmektedir.

Tablo 9: Pozitif-Negatif Çözüme Uzaklık, İdeal Çözüme Göreli Yakınlık ve Nihai Sıralama

İşletmeler	Pozitif İdeal Çözüme Uzaklık	Negatif İdeal Çözüme Uzaklık	İdeal Çözüme Göreli Yakınlık Değeri	Nihai Sıralama
İşletme 1	0,034462	0,073336	0,68031	5
İşletme 2	0,053783	0,05584	0,509381	8
İşletme 3	0,012288	0,097994	0,88858	2
İşletme 4	0,068435	0,040705	0,372962	9
İşletme 5	0,051066	0,056099	0,523483	7
İşletme 6	0,02211	0,086844	0,797072	3
İşletme 7	0,106651	0,001884	0,017356	10
İşletme 8	0,009846	0,10427	0,913721	1
İşletme 9	0,035863	0,073292	0,671447	6
İşletme 10	0,032884	0,076609	0,699671	4

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi; İşletme 8 kriterler açısından en yüksek puanı alan işletme olmuştur. Daha sonra işletmeler puanlarına göre sırasıyla; İşletme 3, İşletme 6, İşletme 10, İşletme 1, İşletme 9, İşletme 5, İşletme 2, İşletme 4 ve İşletme 7 olarak sıralanmaktadır. Banka bu sıralamadan yola çıkarak kredi tahsisi için puanları ve sıralamayı ele alarak karar verebilmeyi hızlandırabilir.

Ayrıca, müşterilere farklı koşullar içeren ürün paketleri sunulabilecektir. Vade, faiz oranı, teminat gibi koşullar bu sıralamaya göre değiştirilebilecektir.

5. Sonuç

Bir bankanın kredi tahsis kriterlerinin günümüz küresel sorunlarından bazı sektörler için daha çabuk etkilenen turizm sektörünün için önem arz etmektedir. Turizm işletmeleri açısından finansman kaynağı oldukça önemlidir. Bankalar, kredi tahsis süreçlerini değerlendirirken bir takım koruyucu önlemler ve kredi tahsis kriterleri belirlemektedir. Bu çalışma bankaların otel işletmelerine kredi tahsis kriterlerinin belirlenmesi ve tahsis edilen kredilerin değerlendirilerek bir model önerilmesi amacı ile gerçekleştirilmiştir.

Çalışma kapsamında öncelikle bankaların ticari kredi tahsisleri konusunda yapılan çalışmalar incelenerek çalışmaya konu olan ana ve alt kriterler belirlenmiştir. Ana kriterler; otel işletmesinin finansal yapısı, kurumsal ve yönetsel yapısı, sektörel yapısı ve otel işletmesi ile ilgili istihbarattır. Elde edilen kriterlerin önem düzeyleri özel bir bankanın kredi tahsis biriminde yöneticilik görevi yapan üç uzman görüşten alınan bilgiler neticesinde AHS (analitik hiyerarşi süreci) yöntemi ile belirlenmiştir. Modelin test edilmesi için elde edilen kriterler ve ağırlıkları göz önüne alınarak kredi talebinde bulunan 10 otel işletmesinin başvuruları TOPSIS yönteminden yararlanılarak sıralaması gerçekleştirilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre kredi tahsisi için göz önünde bulundurulmuş ana kriterler; finansal yapı, istihbarat, kurumsal ve yönetsel yapı ve sektörel yapı olarak sıralanmıştır. Finansal yapı ana kriterinin alt boyutları önem düzeylerine göre; teminat durumu, kredibilite, finansal oranlar ve ortakların moralitesi olarak sıralanmıştır. Kurumsal ve finansal yapı kriterinin alt kriterlerinin önem düzeyleri sırasıyla; işletmenin mülkiyet durumu, kurumsallık, ticari faaliyet yılı, ortaklık durumu, büyüklük, personel politikası ve personel sayısıdır. Üçüncü ana kriter olan sektörel yapı kriterine ilişkin alt kriterlerin önem düzeylerine göre sırası; işletmenin yer aldığı bölge, otelin faaliyet yapısı, yüksek sezonda doluluk oranı, işletmenin sektör tecrübesi, anlaşmalı olduğu acente sayısıdır. Kredi tahsisinde göz önünde bulundurulmuş son ana kriter olan istihbarat kriterine ilişkin alt kriterlerin önem düzeyi sıralaması ise; bankalardan istihbarat, müşterilerden istihbarat, satıcılardan istihbarat ve sektörden istihbarat olarak tespit edilmiştir.

Çalışmanın ikinci aşamasında, bankalara kredi tahsisi için başvuran otel işletmelerinin dosyaları incelenerek puanlanmıştır. Elde edilen puanlar TOPSIS yöntemi ile analiz edilmiştir. Analizin sonucuna göre İşletme 8 kriterler açısından en yüksek puanı alan işletme olmuştur. Daha sonra işletmeler puanlarına göre sırasıyla; İşletme 3, İşletme 6, İşletme 10, İşletme 1, İşletme 9, İşletme 5, İşletme 2, İşletme 4 ve İşletme 7 olarak sıralanmaktadır.

Bankalar kredi tahsisi için puanları ve sıralamayı ele alarak daha hızlı karar verebileceği gibi, farklı kredi paketleri de müşteriye sunabilecektir. Çalışmanın; bankaların otel işletmelerine kredi tahsis kararlarına ve ilgili alan yazındaki boşluğu doldurması açısından literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

Finansman arayışında olan otellerin kredi taleplerinde bankaların öncelikli dikkat ettiği kriterler teminat durumu, işletmenin mülkiyet durumu ve bankalardan istihbaratı olması sebebiyle otellerin kredi almadan bu hususlara daha çok dikkat edilebilir. Bu çalışma için kullanılan banka kriterlerinin önem sırası kaynak arayan turizm işletmeleri için yönlendirici olabilir. Çalışmanın diğer çıktısı ise bankacılık sektörüne yöneliktir. Otel işletmelerine kredi tahsisi yapan bankaların daha az dikkat ettiği sektörden istihbarat, anlaşmalı olduğu acente sayısı, personel politikası ve personel sayısı kriterleri değerlendiriciler için gözden kaçırılmaması gereken sonuçlardır. Çalışmanın ulaştığı sonuçlar itibariyle turizm sektöründe faaliyet gösteren otellerin ve otellere kredi veren bankalar açısından faydalı bir model sunduğu düşünülmektedir.

Literatürdeki çalışmalar ağırlıklı olarak bankaların verdiği ticari kredi kriterlerini derecelendirilmesine yöneliktir. Bunların dışında ticari işletmeler ve KOBİ'lere tahsis edilen kredilerin kriterleri üzerine çalışmalar yapılmıştır. Konu ile ilgili literatür incelendiğinde banka kredi tahsis kriterleri ile ilgili çalışmalara rastlanmış olsa da turizm işletmelerine verilen banka kredilerinin tahsisi ile ilgili çalışma sayısının kısıtlı olduğu görülmüştür. İlerideki çalışmalarda kriz dönemlerinde verilen banka kredilerinde kriterlerin önem sırasını veya ağırlıklarındaki farklılıklara bakılabilir. Çalışmada turizm işletmesi olarak otellerin, bankalar tarafından kredi tahsisinin değerlendirme sürecinde belirlenen kriterler ve önem sırası verilmiştir. Uzmanlar, turizm sektörü yöneticileri, bankalar ve akademisyenler için önemli olan seyahat acentalarına yapılan kredi tahsisi sırasında dikkat edilecek kriterler ayrıca araştırılmalıdır.

Kaynakça

- Akay, Bayram, Sancar, Fatih, Muhammet, Uslu, Abdullah, Öztürk, Birol (2015). “Turizm İşletmelerinin Finansal Sorunları ve Çözüm Önerileri”, *Journal of Recreation and Tourism Research*, 2(2), 27 - 33.
- Akgüç, Öztin (1991) *Kredi Taleplerinin Değerlendirilmesi*, 5. Baskı, İstanbul: Avcıol Basım-Yay.
- Akkaya, Göktuğ, Cenk, Demireli Erhan (2010); “Analitik Hiyerarşi Süreci ile Kredi Derecelendirme Analizi Üzerine Bir Model Önerisi” *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 19, Sayı 1, s. 319 - 335.
- Akyüz, Yılmaz, Bozdoğan, Tunga ve Hantekin, Emin (2011). “TOPSIS Yöntemiyle Finansal Performansın Değerlendirilmesi ve Bir Uygulama”. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 73-92.
- Babic, Zoran ve Plazibat, Neli (1998); “Ranking of Enterprises Based on Multicriterial Analysis,” *International Journal of Production Economics*, Sayı 56, s. 29 - 35.
- Bakırcı, Fehmi, Eslamian Shiraz, Seyedhadi ve Sattary, Ali (2014). “BIST’de Demir, Çelik Metal Ana Sanayii Sektöründe Faaliyet Gösteren İşletmelerin Finansal Performans Analizi: VZA Süper Etkinlik ve TOPSIS Uygulaması”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14(1), 9 - 19.
- Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu, (2016), Bankaların Kredi Yönetimine İlişkin Rehber, Sayı:6827.
- Büyükçelebi, Buket, Coşkun, Metin, (2015) “Ticari Kredi Taleplerinin Değerlendirilmesi Açısından Mevduat Bankaları ile Katılım Bankalarının Karşılaştırılması”, *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8 - 21, 1004 - 1024 <http://dx.doi.org/10.14520/adyusbd.63848>
- Chen, Liang-Hsuan, Chiou Tai- Wei (1999), “A Fuzzy Credit-Rating Approach for Commercial Loans: A Taiwan Case.” *Omega* 27.4, 407 - 419.
- Demirelli, Erhan (2010). “TOPSIS Çok Kriterli Karar Verme Sistemi: Türkiye’deki Kamu Bankaları Üzerine Bir Uygulama.” *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*,5(1),101 - 112.
- Dumanoglu, Sezai ve Ergül, Nuray (2010). “İMKB’de İşlem Gören Teknoloji Şirketlerinin Mali Performans Ölçümü”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 48, 101 - 111.
- Doumpos, Michalis, Kosmidou, Kyriaki, Baourakis, George ve Zopounidis Constantin (2002) “Credit Risk Assessment Using A Multicriteria Hierarchical Discrimination Approach: A Comparative Analysis,” *European Journal of Operational Research*, Sayı 138, s. 392 - 412.
- Doumpos, Michalis ve Constantin Zopounidis (2011); “A Multicriteria Out ranking Modeling Approach for Credit Rating,” *A Journal of The Decision Science Institute*, Sayı 3, s. 721 - 742.
- Erpolat, Semra, (2011). “Ticari Firma Kredi Taleplerinin Değerlendirilmesinde AHY ile Farklı Bulanık Sıralama Yöntemlerinin Denendiği BAHY’nin İncelenmesi” *Öneri*, Cilt:9, Sayı:36, 213 - 235.

- Girginer, Nuray, (2008). "Ticari Kredi Taleplerinin Değerlendirmesine Çok Kriterli Yaklaşım: Özel ve Devlet Bankası Karşılaştırması", Muhasebe ve Finansman Öğretim Üyeleri Bilim ve Araştırma Derneği (MUFAD), Muhasebe ve Finansman Dergisi, Ocak 2008, Sayı: 37, 132 - 142.
- İç, Yusuf, Tansel ve Yurdakul Mustafa, (2000) "Analitik Hiyerarşi Sürecini Kullanan Bir Kredi Değerlendirme Sistemi" Gazi Üniversitesi, Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi, Cilt:15, No:1, 1 - 14.
- İç, Yusuf, Tansel, (2012). "Development of A Credit Limit Allocation Model for Banks Using an Integrated Fuzzy TOPSIS and Linear Programming." *Expert Systems with Applications* 39.5, 5309 - 5316.
- Karadeniz, Erdinç, İskenderoğlu, Ömer, Koşan, Levent, Zencir, Banu (2015) "Mersin İlinde Faaliyet Gösteren 3-4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri ve A Grubu Seyahat Acentalarının Basel II Kriterlerine Uyum Sürecinin Analizi", Muhasebe ve Finansman Dergisi, 65, 1 - 26.
- Karadeniz, Erdinç, Unur, Kamil, Köşker, Hasan ve Zencir, Banu (2015) "Van İlinde Faaliyet Gösteren Kobi Statüsündeki Konaklama ve Seyahat İşletmelerinin Finansal Sorunlarının Analizi", Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 24(1), 85 - 98.
- Karadeniz, Erdinç, Koşan, Levent. Geçkin, Erol, (2018), "Kobi Kapsamındaki Otel İşletmelerinin Finansal Sorunları: Kars ve Erzurum İllerinde Bir Araştırma", *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 15 (2), 302 - 319.
- Karakış, Engin, Göktolga, Ziya, Gökalp, (2017), "Bankaların Ticari Kredi Verme Davranışlarının Bulanık AHP ve Bulanık Topsis ile İncelenmesi", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 18, sayı 2, 75 - 98.
- Kısakürek, M. Mustafa, Bircan, Hüdaverdi ve Aydın Yüksel (2013), "Analitik Hiyerarşi Yöntemi ile Şirket Kredibilite Değerlendirmesi Metal Eşya Makine ve Gereç Yapım Sektöründe Bir Uygulama," *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 6, Sayı 2, s. 204-219.
- Kuruüzüm, Ayşe ve Atsan, Nuray (2001). "Analitik Hiyerarşi Yöntemi ve İşletmecilik Alanındaki Uygulamaları." *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 83 - 105.
- Kwiesielewicz, Mirosław ve Uden, Ewa Van (2004). "In Consistent and Contradictory Judgements in Pairwise Comparison Method in the AHP." *Computers & Operations Research*, 31(5), 713 - 719.
- Mahmoodzadeh S., Shahrabi, J., Pariazar M. ve Zaeri, M. S. (2007). "Project Selection by Using Fuzzy AHP and TOPSIS Technique." *International Journal of Industrial and Manufacturing Engineering*, 1(6), 270 - 275.
- Parasız, M. İlker, (2000) *Para, Banka ve Finansal Piyasalar*, Bursa: Ezgi Kitabevi Yay.
- Psillaki, Maria, Ioannis E. Tsolas, Dimitris Margaritis (2010); "Evaluation of Credit Risk Based on Firm Performance," *European Journal of Operational Research*, Sayı 201, 873-881.
- Saaty, Thomas L. (1990). "Decision Making for Leaders: The Analytic Hierarchy Process for Decisions in A Complex World." Pittsburgh: RWS Publications.

- Sekreter M. Serhan, Akyüz Gökhan, Çetin İpekçi, Emre (2004), “Şirketlerin Derecelendirilmesine İlişkin Bir Model Önerisi: Gıda Sektörüne Yönelik Bir Uygulama” *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt 8, 139 - 155.
- Supçiller Aliye, Ayçe ve Çapraz O. (2011). “AHP-TOPSIS Yöntemine Dayalı Tedarikçi Seçimi Uygulaması.” *Ekonometri ve İstatistik E-Dergisi*, (13), 1 - 22.
- Türk Ticaret Kanunu, Resmî gazetede yayınlanma tarihi: 14.02.2011 <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6102.pdf> erişim tarihi:03.05.2020
- Tokel, Ömer, Emre, (2004) Kredi Risk Modelleri Kullanılarak Kredi Taleplerinin Değerlendirilmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara
- Ustasüleyman Talha (2009) “Bankacılık Sektöründe Hizmet Kalitesinin Değerlendirilmesi: AHS - TOPSIS Yöntemi”, *Bankacılar Dergisi*, 69, 33 - 43.
- Uygurtürk, Hasan ve Korkmaz, Turhan (2012). Finansal performansın TOPSIS çok kriterli karar verme yöntemi ile belirlenmesi: ana metal sanayi işletmeleri üzerine bir uygulama. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(2), 95 - 115.
- Vargas, Luis G. (1990). An Overview of the Analytic Hierarchy Process and It's Applications. *European Journal of Operational Research*, 48(1), 2 - 8.
- Yurdakul, Mustafa ve İç, Yusuf Tansel (2003). Türk Otomotiv Firmalarının Performans Ölçümü ve Analizine Yönelik TOPSIS Yöntemini Kullanan Bir Örnek Çalışma. *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 18(1), 1 - 18.
- Zavadskas, Edmundas Kazimieras ve Antucheviciene, Jurgita (2006). Development of An Indicator Model and Ranking of Sustainable Revitalization Alternatives of Derelict Property: A Lithuanian Case Study. *Sustainable Development*, 14(5), 287 - 299.

Leaders on Twitter- Twitter as a Digital Diplomacy Tool

Ceren URCAN*

Geliş Tarihi (Received): 24.07.2020 – Kabul Tarihi (Accepted): 28.10.2020

Abstract

In this study, use of Twitter by Narendra Modi- the Prime Minister of India, Recep Tayyip Erdoğan- the President of the Republic of Turkey and Imran Khan- the Prime Minister of Pakistan is analyzed in terms of their tweets about international issues, reflections of their emotions and their use of language, their interactions and their approaches to the problems. Taking place in the top 10 list of Twiplomacy rankings, they are all active users. The accounts of selected leaders are analyzed by considering each tweet in a determined period. While Narendra Modi shares every activity that he is in and information for the public, Imran Khan mostly tweets about political issues. Recep Tayyip Erdoğan mostly uses his account to inform about domestic developments. All of them have quite active accounts and they use Twitter mostly to inform both their citizens and international community. Reflections of their emotions and tendencies are visible and sometimes perceivable. Since the selected period is coincided with the rise of COVID-19, all of three leaders paid special attention to this pandemic.

Keywords: digital diplomacy, internet, leaders, international relations

Liderler Twitter’da: Bir Dijital Diplomasi Aracı Olarak Twitter

Öz

Bu çalışmada Hindistan Başbakanı Narendra Modi’nin, Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan’ın ve Pakistan Başbakanı Imran Khan’ın Twitter kullanımı, uluslararası sorunlar hakkındaki tweetleri, duyguların tweetlere yansımaları, dilin kullanımı, liderlerin problemlere karşı yaklaşımları ve diğer hesaplarla etkileşimleri açısından incelenmiştir. Twiplomacy sıralamasında ilk onda yer alan üç lider de aktif Twitter kullanıcılarıdır. Belirlenmiş bir zaman aralığında atılmış olan tüm tweetler incelenerek ilgili hesaplar analiz edilmiştir. Narendra Modi katılmış olduğu tüm etkinlikleri ve halk için gereken bilgileri paylaşırken Imran Khan çoğunlukla siyasi problemler ile ilgili tweet atmıştır. Recep Tayyip Erdoğan ise çoğunlukla ülke içi gelişmelerle ilgili bilgilendirme amacıyla hesabını kullanmaktadır. Hesapların hepsi de oldukça aktif hesaplardır ve çoğunlukla hem kendi vatandaşlarını hem de uluslararası toplumu bilgilendirme amacıyla kullanılmaktadır. Hesap sahiplerinin tweetlerindeki duygusal yansımalar ve yatınlıklar da belirgindir ve belirgin olmadığı zamanlarda da algılanabilir niteliktedir. Seçilen zaman aralığı COVID-19’un yükselişte olduğu döneme denk geldiğinden dolayı üç liderin de pandemi ile ilgili tweetlere özel ilgi gösterdikleri görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: dijital diplomasi, internet, liderler, uluslararası ilişkiler

* Research Assistant, Ankara Hacı Bayram Veli University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of International Relations, ceren.urcan@hbv.edu.tr.

Introduction

Diplomacy is one of the most important notions, which cannot be neglected while explaining and understanding international relations. Hedley Bull defines diplomacy as management of the relations among states, their official agents and the other actors that may affect the world politics with their peaceful targets. Even the role and the importance of international actors have been increased; the states are still the most prominent mechanism in politics. Individuals and communities tend to live in a determined geography with the rules and practices. However, this tendency does not block individuals to communicate with the people in further geographies and people may define themselves in different ways (Westcott, 2008, pp. 4-5). Every means that both trigger the development of technology and that are resulted after technological advancements help the changes in communication ways in international relations and its transformation. Developments that used to be completed in centuries may be completed faster in today's technologically advanced world. The number of communication channels has increased and thus individuals, politicians, diplomats and business people are able to express themselves in much wider ground. Besides, the rate of dispersion has risen and the range of people who has reached the information has widened. It has also fastened diplomatic activities implemented by traditional diplomacy. Using digital diplomacy tools to implement official policies in an efficient way in the future seems inevitable. Many actors may be included in this transformation process. These actors can be either representatives of states or even the individuals (Hayden, 2018, p. 8). Digital diplomacy is basically transformed within the usage of internet. A New Zealand diplomat, Richard Grant sees internet, the most prominent digital diplomacy tool, as a way to democratize the diplomacy. It means that internet functions for four ways in diplomatic field: increasing numbers of actors, diversifications on actors, increasing cooperation fields and increasing polarization. Only internet itself cannot handle these works, but it helps non- state actors to enhance their capacities (Westcott, 2008, p. 8). In this frame, this idea is compatible with dissemination, transmitting information and information storage. Internet, the use of it in the right way and tools are essential for today's communication. Technology itself offers the right of using the internet, but still individuals decide which information will be served, spread or replaced. According to Thomas Friedman, internet has important role in widening playing ground of all actors in global system. Digital platforms make collective efforts possible despite long distances from

communities. In this respect, accepting the ideas of local people, which are already the thoughts of majority, is not the key point. The key point is to unify under universal values despite the distances (Westcott, 2008, p. 3).

The use of digital platforms for diplomatic activities is an important issue to highlight for its some aspects. Firstly, most issues about using social media are political struggle area, which can repress social cohesion and security. Secondly, velocity of information is an important resource to use information in manipulative ways. Moreover, all these struggles are the issues that international community has been dealing with. Information exchange about the dark side of digital diplomacy is essential to sustain tranquility. The digital media that creates misinformation and complexities needs public diplomacy in digital ground to manage this chaos. To ensure the security of global environment is essential for establishing mutual trust environment and improving productive relations. In this respect, digital diplomacy not only includes the same actors and networks, but also gathers them altogether to determine best technological and digital practices. It functions from bottom to top unlikely to public diplomacy (Bergstrom, 2018). Feeling about the digital age was more optimistic in very early phases of digitalization or digital age. The belief about the power of digital age regarding its leading role on transformations, its capability to make strong who seems powerless, creating a global community in which people are responsible, pluralist and democratic are relatively high. Because it is a tool and representative power of an uncontrollable area, the outputs cannot be recognized easily. Being uncontrollable may cause misinformation, distrust in the community and techno-phobia. The digitalization process has been going somehow different directions even if it has started with good intentions (Bjola & Pamment, 2016, p. 1). Hence, propaganda is an output of this negative process and the leaders, politicians and the diplomats have to deal with the propagandas. It is a gospel truth that digital diplomacy is a type of diplomacy that is implemented in a regular way. Especially, the accounts of foreign ministries share their countries, the values of their countries and their stand about global issues. Besides, accounts of the leaders and government agencies have synchronized tweets. Even they can promote their campaigns of elections on social media and hence they have the power to use social media for both its negative and positive aspects (Adesina, 2017, p. 11).

In this study, the reflections of digital diplomacy that are conducted by some leaders in digital platforms are analyzed in frame of public diplomacy by considering the general transformation of diplomatic activities in history. Digital diplomacy is essential part of digital

branding and politicians try to strengthen their own brands in digital platforms. They always try to promote their political identities on social platforms and they never give up their discourses to persuade the individuals either from their own countries or foreign publics. Hence the emotional side of all interactions on Twitter is undeniable (Duncombe, 2019, p. 91). Even the differences about how they ensure it, most of them have some sort of style about using social media. The principle of transparency and leaders' efforts to be legitimate in digital platforms results in different ways. Hence, the design of this study is to give academic information about all above mentioned concepts and issues in the first part of the study. In the second part of the study, the tweets of the selected leaders are analyzed. The use of social media and communication technologies platforms have already been more important since near past. However, some terms have almost the same reflections in practice such as Twitter Diplomacy, e-diplomacy, digital diplomacy etc. With the increasing numbers of Twitter accounts that are for politicians, diplomats and the heads of states and diplomatic interactions over Twitter have shown the importance of Twitter on diplomacy. And in 2011, the term "Twiplomacy" was used in a study conducted on the use of Twitter by heads of states (Chhabra, 2020, p. 2). In this study, the selection of the leaders has been made according to their rankings at "Twiplomacy" Platform, which was established to publish last updated analyses about the usage of social media regarding the diplomatic activities and rankings on digital media platforms such as Twitter, Instagram and Facebook (Twiplomacy). All three leaders are on the top ten in the rankings of "The 50 Most Followed World Leaders" with high numbers of followers. Another selection criteria is the language while using Twitter. At this point, using Twitter both in official language and in English is a determining variable while selecting the leaders. When considering all these, The Prime Minister of India- Narendra Modi, The President of the Republic of Turkey- Recep Tayyip Erdoğan, and the Prime Minister of Pakistan- Imran Khan have the most appropriate Twitter accounts to analyze.

Time selection about tweets cover the year 2020 until June since the last updated rankings are for this year. While the starting time for Mr. Erdoğan and Mr. Khan is 1st of Jan, it is 18th of March for Mr. Modi. When scanning the account of Mr. Modi, since the number of his tweets are quite high, his tweets are accessible only from the date March 18, 2020. This is an exceptional case for this account. However, when the content of his tweets are analyzed, comparatively shorter time period for Mr. Modi does not affect the overall assumptions and analyses about his account.

Because these leaders' numbers of tweets are too many, only the tweets about the international issues, evaluations on problems, and the interactions with the other leaders are considered. After analyzing them, an overall result is determined for each leader and their ways of existing on social media, especially on Twitter in this study. While some of them are more sensitive to international problems, especially the problems about gender equality, some of them are more concerned about domestic politics and convey his ideas to international ground. Moreover, while the use of language is somehow sincere for some leaders, some of them use the language more directly and give harsh messages. It means the way that they use Twitter shows their political, social and cultural stand in international politics. In this respect, this study contributes to the literature by comparing the most effective leaders of today in terms of their tweets by content analysis method. As the determined limitations about the content of the tweets mentioned above, results give us implications about how efficient and effective these leaders use their accounts. Since statistical studies about Twitter are more common, this study contributes the literature from a different perspective by a detailed content analysis and reveals general tendencies about their style of using Twitter.

1. Digital diplomacy as a means of public diplomacy

In this part of the study, firstly, general transformation of diplomatic activities through history is explained. Even a community is contacted with another community; this can be counted as a diplomatic activity (İskit, 2018, p. 27). Hence, the history of diplomacy dates back to ancient times. However, there are some turning stones, which need to be mentioned while explaining the transformation. Secondly, digital diplomacy as a type of public diplomacy will be explained shortly. Since the analyses of Twitter accounts is the differentiating part of the study, history and conceptual explanations are not stressed too much.

1.1. General transformation of diplomatic activities

Diplomacy is all kinds of political activities that combines the abilities, information and capacities of the states. The basic target of diplomatic activities is to achieve the interests about their foreign policies without the use of force, international propaganda and international law. Traditional diplomacy dates back to early times by implementing bilateral agreements. The first written agreement was Kadesh Agreement and it was made in B.C. twelfth century. Its

characteristics were both peace and alliance. The first Olympiads are also notable implementations of diplomacy B.C. 9th century. Besides, B.C. 7th century Assyrians' diplomatic activities and B.C. 5th century Old Greek city-states' diplomatic and trade relations were counted as diplomatic activities. In Iliad and Odessa, in Thucydides, some clues were found about the Old Greek diplomacy system. Following the Old Greeks, Romans contributed and developed diplomatic activities (İskit, 2018). While the activities between states and generally made as agreements are named as traditional diplomacy activities, modern diplomacy has started by Italian city-states. In this period, loose alliances were formed and embassies were opened up. 1648 Westphalia was a cornerstone through the institutionalization and development of diplomacy. The importance of Westphalia was also because of its multilateral characteristics and also its leading role on conference diplomacy. The other milestone was 1815 Vienna Congress- Concert of Europe. Another important period about diplomatic activities was the period between W.W.I and W.W.II. The general characteristics of this period was that, instead of loose alliances, there were close and stable alliances. In addition, with higher technologies, wars have started to be more devastating. Ideological approaches were also on scene in this period. By the foundation of the League of Nations, the chance to have diplomatic contact constantly have been supplied both bilaterally and multilaterally. During the World War I., secret diplomacy and agreements were on scene and during the World War II., open summit diplomacy was in the forefront. The institutions responsible for diplomatic activities were first of all the Ministry of Foreign Affairs and followed by the embassies and consulate generals. The main paper regulating the diplomatic relations is based on the Vienna Convention on Diplomatic Relations 1961. Within these general frames, the sorts of diplomacy have been evolving during history and many actors have started to be included in the diplomatic activities. Dual diplomacy means all kinds of official visits and contacts between two states. Multilateral diplomacy means all the activities and relations conducted by at least three states at the same time. Multilateral conferences are in this category and international organizations are a kind of institutional proof of this type of diplomacy. There are many triggering factors on the sustainability of multilateral diplomacy activities since globalization, international transportation and international communication are enhanced; the problems of environmental pollution and illegal migration are existed. Permanent secretaries, representation offices helped multilateral diplomacy to be permanent. Because they exist on many different fields, diplomatic activities are also specialized in different fields. Summit diplomacy that means gathering the heads of states and/or

government is divided into three groups: regular summits (by the organization of international organizations and international forums); ad hoc summits (temporary meeting on specific issues in determined time); exchange of views summit (to determine about how to take a stand, exchange of information and accelerate the process regarding the negotiations). All sorts of summit diplomacy activities raise the awareness and actors may take initiatives. The usage rate of media is also high and hence more importance is attached to public opinion. Mediation mechanism is another way of communication of politicians with authorities. However, it is conducted by third party actors. Public diplomacy is one of the most prominent diplomacy types in 21st century. It aims to inform, effect and understand the world citizens on national and international public opinion. Mutual interaction and the power of persuasion is in the foreground. Many shareholders are effected from all these interactions. However, many people from different backgrounds can also be a part of this diplomatic relationship. Track-two diplomacy, named as civic diplomacy means the way of diplomacy that is conducted by non-official diplomatic actors (Çolakoğlu, 2015).

The transformation of diplomacy from traditional diplomacy to public diplomacy includes many changes on the way how the diplomacy is conducted. Besides, the scope of the actors has been also changing during this period. Not only the elites or presidents of states such as in traditional diplomacy, but also foreign publics and government officials are actors of public diplomacy which means public diplomacy is more inclusive than traditional diplomacy considering the actors included and effects perceived. Public diplomacy is mostly about improving the relationship between a state and its foreign publics. At this point, persuasion is the key element. State of question tries to persuade the foreign publics on its own foreign policy agenda in a way that it can. A successful public diplomacy strategy includes not only material gain and coercive force but also emotional components. The underlying success about these strategies lies behind the belief that identities related to these politics have moral base. So, the mobilization of identity needs emotional side and successful public diplomacy strategies include it (Duncombe, 2019).

1.2. Digital diplomacy

Digital diplomacy is a field to implement diplomacy in a different way. However, it is not a challenge or a danger to traditional diplomatic ways. Changes on the communication tools in public diplomacy take diplomacy practitioners to use digital tools. Even there is no determined definition of digital diplomacy, basic principle of digital diplomacy lies behind the idea of effecting

publics on digital platforms, which is same about the public diplomacy (Hayden, 2018, p. 5). Besides conventional ways about the implementation of public diplomacy, digital diplomacy is another way to use emotions while persuading other publics. Actually, digital diplomacy helps diplomacy practitioners to overcome the limitations of traditional diplomacy. Via digital platforms, they can easily engage with a wide range of people. While diplomacy practitioners effect the people in this way, people also have chance to reach them via online platforms, which makes the communication “*two-way*” (Manor, What is Digital Diplomacy, and how is it Practiced around the World? A brief introduction, 2016). When a world leader tweets about any issue worldwide, or a policy frame, other politicians may reply the tweet either by mainstream media channels or by Twitter (Chhabra, 2020). Top-down messaging from political authorities to the publics may be seen obviously at online communication ways. The messages conveyed by social media especially on Twitter may enhance political identity either of political actor in specific or of the political authorities in general. At this point, the aim shaping and promoting the country’s image is seen as an advantage that social media offers. Digital tools are helpful in nation branding. While doing nation branding, diplomacy practitioners may have also a chance to promote their “brand” via digital platforms (Manor, What is Digital Diplomacy, and how is it Practiced around the World? A brief introduction, 2016). The official account of the State or the personal accounts of politicians promote the digital branding of themselves. Using social media increases the transparency and accountability of policy makers and diplomats. However, when it comes to emotions, it is not certain that while domestic publics react positively to some emotions, foreign publics may not react at the same way. Numbers of twitter followers are highly important regarding the people who may be reached and influenced in any ways. Public diplomacy’s ability to use emotions may increase the ratio of effecting foreign publics.

Hanson’s definition of digital diplomacy is quite obvious that is the use of internet and ICTs to help to obtain diplomatic goals. However, he indicates eight policy goals for digital diplomacy: knowledge management, public diplomacy, information management, consular communications and response, disaster response, internet freedom, external resources, policy planning (Hanson, 2012). According to Manor and Pamment, digital diplomacy has “attraction” facility and hence more people can follow the policies implemented by traditional diplomacy ways after they read them on social media platforms (Manor & Pamment, Towards prestige mobility? Diplomatic prestige and digital diplomacy, 2019).

2. Twitter as a digital diplomacy tool

In this part of study, selected Twitter accounts are analyzed by considering the contents of the leaders' tweets. According to the "The 50 Most Followed Leaders" ranking, The Prime Minister of India- Narendra Modi is the first leader in this analyses. Following to Mr. Modi, as the second leader in this sample, the President of the Republic of Turkey- Recep Tayyip Erdoğan's tweets are analyzed. And the last analyses of this part of the study belongs to the Prime Minister of Pakistan- Imran Khan's twitter account. Each leaders' account is analyzed firstly by giving general numerical information about their account and then by indicating the issues they touched upon, they emphasize, and the striking features of their accounts. After analyzing the contents of the tweets, some general tendencies and their style of tweeting are revealed for each.

As a social networking site, Twitter is a platform for diplomatic representatives to effect the publics or interact with them. Besides, it offers to even a single individual an opportunity to design their brands and images on an online platform (Surowiec & Long, 2020, p. 183). Anyone can have a chance to be a part of global conversation with a 140-character tweet and by consciously or unconsciously, this person can effect too many people' ideas. This is a kind of virtual power that social media offers them (Snow, 2013, p. 70). An important characteristic of Twitter is its easiness to send messages and to react to the international events (Tunney, 2014). As seen as the easiest social media to control, when someone tweets, it creates the effect of newspaper headline. And after that someone cares about the headline, they can go further in detail and share the tweet with the others (Sandre, *Diplomacy in 140 Characters, or Less- A conversation with Matthias Lüfkens, Practice Leader Digital EMEA, and author of @Twiplomacy*, 2015).

2.1. The Prime Minister of India- Narendra Modi on Twitter

Due to the limitations on access through the older tweets, the tweets from March 18 to Jun 1, 2020 are analyzed. As the Prime Minister of India, Narendra Modi has 59.2 million followers and Mr. Prime Minister is the second on the 50 Most Followed World Leaders ranking of Twiplomacy as the date of July 1, 2020 (The 50 Most Followed World Leaders, 2020).

Surprisingly, the amount of accounts that he follows is more compared to the other two actors, which is 2,356.¹ As a very active account on Twitter, he has tweeted since Jan 2009.²

Table 1: General Outlook of Narendra Modi’s Twitter Account

General Information on the Account	• Member since Jan 2009	General Findings regarding the Content of the Tweets	• Intra-state communication, announcements, “address to the nation” speeches
	• 59.2 million followers		• Birthday messages, congratulatory messages,
	• 2,356 followings		• A tool to inform the public and a way for knowledge management
	• 2 nd on the “The 50 Most Followed Leaders” ranking on Twiplomacy		• Hashtags, mentions, photos, videos, video and web-page links- a wide range of interaction methods
	• Linked to his personal web-page		• Sincere language
	• 515 tweets in English, 1 tweet in Russian and the rest is in Hindi out of 638 tweets		• Human dignity, women empowerment, COVID-19, calls for international cooperation
	• 226 tweets with photos out of 638 tweets		• Tweets with #IndiaFightsCorona hashtag
	• 145 tweets with videos out of 638 tweets		• Sharing every kind of interactions with the leaders of foreign countries
	• 8 retweets out of 638 tweets		• Emphasize on the notions of “cultural ties”, “historical links”, “well-being”, “harmony”, and “prosperity”.

Source: Original table derived from this study.

When looking at the main page of his account, it seen that a web-page is linked on the bio-side. This web page is his personal web-page and detailed information about his activities can be found at that page. Mr. Narendra Modi uses his account both in Hindi and in English. Period of analyzing is from March 18 until Jun 1, 2020 that includes 76 days in total. He is one of the leaders who uses Twitter in a very effective and efficient way by using all types of interactions such as hashtags, mentions, videos, video and web- page links, and re-tweets. Total number of tweets in this period is 638 and 8 of them are retweets from other accounts. All of these retweets were from different sources. 515 of these tweets were written in English and the rest was in local language. It is remarkable that one tweet was in Russian. Some of the tweets were written both in the local

¹ The numbers given about the followed accounts for the whole study is taken on July 2, 2020.

² The information given is updated on Jul 1, 2020 and all the information given in this chapter have been revised according to that date.

language and in English. Another remarkable feature of Mr. Modi's account is the existence of many shared videos. After a short introduction to the issue, he shared many videos, which is sometimes solely himself with his messages and sometimes with another content. There are many "address to the nation" speeches among these videos. The number of his tweets with videos is 145 out of 638 tweets. The percentage of videos is quite high. As well as high video shares, he has also shared many photos, which is 226 out of 638.

Emotions are very clear factor that was seen in his tweets. Birthday messages by mentioning the related person is common in his account. National and religious day celebrations were visible in his tweets. Besides, congratulatory messages for the people who works for government and related institutions were quite a lot. This is both a way to inform the public and knowledge management by the first hand. While doing these, he uses a sincere language. This means that he uses his account also for personal messages. When scanning the tweets, it was also strikingly obvious that twitter is a way for intra-state communication for India. Communication among the city leaders are supplied and the activities they've done are announced at this account. Some announcements were also made via putting photos, videos and mentioning some other tweets.

As indicated in numbers, Mr. Modi has enormous amount of tweets during the period that is analyzed in this study. Hence, the content of the tweets are analyzed in terms of their relevance to international issues, evaluations and developments of problems and the interactions with the other leaders. Besides, using emotions and not exactly formal expressions are also a variable that was looked for. There are some themes emphasized many times. These themes are sensitive for both India and Mr. Modi in personal. Even if he touched upon some problems within the country, he put emphasis on some global problems of human being such as ensuring dignity and securing women. Women empowerment is an important issue for the whole country (Narendra Modi, 2020). As a global problem, COVID-19 was a forefront issue in his twitter agenda. Most of the tweets after the outbreak of COVID-19 were about COVID-19, meetings to take precautions to stop spreading the disease. This issue was emphasized both in national and global levels. He warned and informed his citizens about the austerity of disease. Daily precautions were emphasized by videos and messages. Many mentions from citizens' tweets were seen to show its seriousness to people. The hashtag mentioning about COVID-19 was "*#IndiaFightsCorona*". He used this hashtag after all the tweets related to Corona virus. He used the tweets of his connection to raise the awareness on Corona virus. He identifies this process as "partnership to combat Coronavirus"

and all people seem partners with every single actor included in this duration of time (Narendra Modi, 2020). Another important perception about his tweets was his call to every sector, every people from different backgrounds for being cautious about the virus, social distance and calm about the industrial sectors in this process of combatting COVID-19. Collective fight of SAARC countries against COVID-19 was also emphasized (Narendra, 2020). After the announcement of their partnership, foundation of “COVID 19 Emergency Fund” was also announced and when some actors donated to the Fund, Mr. Modi announced the donations by photos that were a kind of proof (Narendra Modi, 2020).

On the international reflections of his tweets, it is remarkable that he shared every meeting, every phone call and every kind of interactions with the leaders of foreign countries. He also announced meetings and shared results. Even if he made a phone call for a leader, he tweeted about it. On March 25, he announced G20 Virtual Summit that was special for Corona Virus agenda. While combatting Corona Virus, a global problem was emphasized which was to combat hunger. In this regard, ensuring food for vulnerable people both inside and outside the country was indicated as an important priority.

On March 27, he personally wished good health and healthy UK to the Prime Minister Boris Johnson. On May 1, the best wishes to Russian Prime Minister Mishustin were sent for his recovery and good health. He announced on March 28 that micro-donations were accepted to PM- Cares Fund. And from that day on, he started to thank for each donor. The overall look of his account seemed like full of donations and thanks for them in those days. He gave personal advices such as doing Yoga and drinking hot water. The summary of his approach through COVID-19 could be seen in his tweet dated on April 3, *“Everyday is crucial in the battle against COVID-19. Everyday we need to be strong. Everyday we need to be together. Everyday we need to take the right precautions. Everyday we need to be self-disciplined.”* (Narendra Modi, 2020). He supported to improve close ties with all people within the country, all citizens abroad and all international actors. He improved good relations with the countries in the region. While writing tweets about the countries within the region, he mostly used notions such as *“cultural ties”*, *“historical links”*, *“well-being”*, *“harmony”*, and *“prosperity”*. He also emphasized on healthy, clean and prosperous planet. On April 6, possible cooperation ways were discussed with HM Hamad Bin Isa Al Khalifa, King of the Kingdom of Bahrain. At the same day, he spoke on phone to Prime Minister of Australia Scott Morrison and they agreed to cooperate against COVID-19 through collaborative

research. PM Morrison assured him about well-being of the vibrant Indian community, including students in Australia. Mr. Modi and His Majesty Sultan of Oman talked about HM's personal attention to well-being of Indian community in Oman. Opportunities to cooperate and research initiatives were the theme of the conversation between Mr. Modi and Swedish Prime Minister Stefan Lofven at the same day. On April 9, possible support to Uganda was spoken with President of the Republic of Uganda- Yoweri K Museveni and phone conversation was made with the President of the Republic of Korea- Moon Jae-In. At the same day, he agreed Mr. Trump about their possible closer cooperation in these harsh times. 10th of April seemed kind of busy day with conversations and discussions about partnerships and cooperation. On this day, Mr. Modi tweeted his willingness about partnership with Brazil and Japan and desire to support Nepal. At his tweets, he mentioned President of Brazil- Jair M. Bolsonaro, Prime Minister of Nepal- K P Sharma Oli and the Prime Minister of Japan. At the same day, the Prime Minister of Israel Netanyahu thanked for the medicals and then Mr. Modi indicated his openness for further collaboration in his tweet. On April 13, he discussed on the phone about supporting each other with Prime Minister Nguyen Xuan Phuc of Vietnam. On April 14, Mr. Modi discussed with the Palestinian President H.E. Mahmoud Abbas about India's possible support to Palestine. On April 16, Mr. Modi mentioned about both President of Republic of Seychelles- Danny Faure and Prime Minister of the Republic of Mauritius- Pravind Jugnauth after medical helps to these countries. At the same day, Mr. Modi and Dr. Lotay Tshering- the Prime Minister of Bhutan exchanged their ideas on COVID-19. And he indicated the will to cooperate with Jordan after talking with the King of Jordan, Abdullah bin AlHussein. After the discussion with the President of the African National Congress- Cyril Ramaphosa, he assured medical support to South Africa on April 17. After donation of medical supplies to Kazakhstan, President Qasym-Jomart Toqayeva conveyed his greetings and as a reply, Mr. Modi extended his thanks on 19th of April. A remarkable tweet was about his thought on the relations with Afghanistan. As he indicated in his tweet on April 20, they have fought against terrorism for years and from that time on, they will fight against COVID-19 with their special friendship. At the same day, he spoke with the President of the Republic of Maldives- Ibrahim Mohamed Solih about fighting together for the health and economic challenges of Corona. After the help of India to Nepal about essential medicines, the Prime Minister K. P. Sharma Oli thanked to Mr. Modi and on April 22, Mr. Modi emphasized on strong and deep-rooted relations between two countries at his tweet. Moreover, at the same day at his tweet, Mr. Modi indicated India's will

to work together with Ireland in health, science and technology areas. And on April 23, he tweeted about his contact with the Prime Minister of Singapore- Lee Hsien Loong. At his tweet on April 28, he emphasized maritime neighborhood and close cooperation to deal with the health and economic issues with the President of Indonesia- Joko Widodo. A warm exchange message with the Prime Minister of Canada- Justin Trudeau was tweeted on this day. He contacted with the Prime Minister of Bangladesh- Sheikh Hasina to greet Holy Month of Ramadan and indicated that Bangladesh is an important partner during the fight to Corona Virus on April 29. On May 2, he discussed the issues related to COVID-19 with Prayut Chan-o-cha, Thailand. On May 5, he tweeted about his extensive discussion with the Prime Minister of Portugal- Antonio Costa. On May 6, he indicated that India could be a reliable partner to supply medical cares to Ethiopia as well as to the other countries in Africa after his talk with the Prime Minister of Ethiopia Dr. Abiy Ahmed Ali. On May 7, he announced his consultations with the President of European Council Charles Michel on protecting global health and global economic recovery. On 8th of May, he conveyed his condolences to the Prime Minister of Italy- Giuseppe Conte for the loss of lives due to the COVID-19. On May 14, Mr. Modi shared the link of his interaction with Bill Gates about the technology, innovations and vaccines. On May 15, speaking with the Prime Minister of Denmark and will to cooperate were indicated in his tweet. On May 16, as an answer to the Donald Trump's tweet regarding the donation of ventilators to India, Mr. Modi emphasized the importance of working together during this Corona times. On May 22, he sent his condolences to Pakistan for the plane crash. On May 23, greeting messages and successful cooperation messages were sent to the Prime Minister of the Republic of Mauritius Pravind Jugnauth for his controlling Corona-Virus in the country and brotherhood messages were given to the country. On May 25, greetings to His Highness Sheikh Mohamed bin Zayed Al Nahyan- the UAE were sent. For international cooperation, his discussion with the President of Austria A. Van Der Bellen was shared as a tweet on May 26. At the same day, greetings to Amir of the State of Qatar Tamam Bin Hamad Al Thani and to the President of Egypt Abdelfattah Elsisy were sent since their personal attention to Indian people living in Qatar and Egypt. However, before this conversation, on April 17, they talked on the phone about Indian support to Egypt to control the spread of Corona Virus and its impact within the country. He shared his messages via Twitter such as his greetings message dated on May 27 to the Prime Minister of Sri Lanka Mahinda Rajapaksa regarding his 50 years on his political career (Narendra Modi, 2020). Before this tweet, on May 23, Mr. Modi sent two tweets regarding the

cooperation, help and investments for Sri Lanka. As it is seen on May 17 and previous tweets, Mr. Modi attaches importance to the relations and cooperation with Israeli by presenting congratulations to him on his successes and their cooperation.

2.2. The President of the Republic of Turkey- Recep Tayyip Erdoğan on Twitter

The President of the Republic of Turkey, Recep Tayyip Erdoğan is the 7th on the 50 Most Followed World Leaders ranking of Twiplomacy (The 50 Most Followed World Leaders, 2020). As the President of Turkey and AK Parti Chairman, Mr. Recep Tayyip Erdoğan has his official Twitter account since August 2009 and by the beginning of July, 2020, he has 16.3 million followers. And the number of account that he follows is 95.

Table 2: General Outlook of Recep Tayyip Erdoğan’s Twitter Account

General Information on the Account	<ul style="list-style-type: none"> • Member since August 2009 • 16.3 million followers • 95 followings • 7th on the “The 50 Most Followed Leaders” ranking on Twiplomacy • 294 original tweets out of 341 tweets • 47 tweets out of 341 are from @tcbestepe, @rterdogan_ar and @Akparki accounts • 9 tweets in English, 7 tweets in Arabic, 1 tweet in Azerbaijani. • 123 tweets with photos out of 341 tweets • 207 tweets with videos and video connections out of 341 tweets 	General Findings regarding the Content of the Tweets	<ul style="list-style-type: none"> • Explicit expressions, mostly hidden emotions • Announcements of all activities that he participates in • Press conferences and opening ceremonies • Condolences to historical, political and sportive figures • Calls to international community to fight against the terrorism • Emphasizes on “cooperation” • Emphasize on “refugees” and “borders” • Non-discriminative and humanitarian messages to international community • Faith- based approach regarding the pandemic

Source: Original table derived from this study.

Period of analyze is from Jan 1 until Jun 1, 2020 that includes 152 days in total. Total number of tweets in this period is 341 and 294 of them are original posts that were directly tweeted from his official account. 47 of 341 tweets are retweets from other accounts mostly from “@tcbestepe, @rterdogan_ar, @Akpanti”. Among these tweets; 9 of them are in English, 7 of them are in Arabic and only 1 of them is in Azerbaijani. A remarkable feature of his account is the number of videos, photos and connections shared within the tweets. These were quite higher compared to the tweets without them. 123 tweets out of 341 are with photos and 207 tweets out of 341 are with videos and video connections. This style seems characteristics to his twitter account while considering the other two official accounts in this study. When looking at the general overview of the account, the most of his tweets applies to domestic politics.

Since he uses explicit expressions at most of the tweets, emotions are generally hidden in the use of local language. Hence, the content of the videos gives clues to general tendencies while effecting citizens and people living abroad. Mr. Erdoğan announced all activities within the country and open to global arena at his account. Especially press conferences and opening ceremonies were quite visible at his tweets. His New Year message covered his best wishes for whole human beings. On Jan 8, he indicated that with TurkStream project, Turkey’s target is to be a global energy complex in the upcoming years (Recep Tayyip Erdoğan, 2020). On Jan 13, he put a video regarding the press conference with the Prime Minister of Italy- Giuseppe Conte. However, while doing this, there was no other explanation regarding the content or results of the meeting. Before his official visits to abroad, he put press conference videos as tweets such as before his visit to Germany- to the Berlin Summit (Recep Tayyip Erdoğan, 2020). At the same day, he put the video regarding his meeting with Vladimir Putin. On Jan 24, he put quite long press conference video, which was with Angela Merkel. In these videos, he used the word “*cooperation*” a lot and emphasized the differentiating policies, which Turkey conducted in a determined way. On the 26th of Jan, he tweeted a video regarding the press conference before official visits to Algeria, Gambia and Senegal. And after arrivals at the same day, he shared videos regarding the welcoming ceremonies. Sharing many videos especially about international agendas means that transparency is important in the global arena for Turkey.

Condolences to historical, political and sportive figures were seen as his remarkable tendency at his tweets. Meetings on specific issues and meetings related to the Party are also remarkable feature of his account. Even if they are not directly related to international relations, it

is important to indicate it to understand the general tendencies of his account. One of his limited English tweets was about the loss of Kobe Bryant. He expressed his sadness about the loss of the basketball legend on Jan 27 (Recep Tayyip Erdoğan, 2020). On Jan 28, at his video, he emphasized on the sincerity of relations with Africa and defined themselves as in common destiny. Press conference and welcoming ceremony videos about Ukraine visit were tweeted on Feb 3. On Feb 12, he lashed out at the issue of Idlib and in case of any harm to soldiers of Turkey; he stated that Turkey would take action against them (Recep Tayyip Erdoğan, 2020). On Feb 13, he announced his visit to Pakistan and put a video about welcoming ceremony in Pakistan. As well as his visits to African countries, his visit to Pakistan was also for the Business Forums. On Feb 19, he tweeted about the welcoming ceremony for the President of Uzbekistan- Şevket Mirziyoyev and press conference with him. On the 25th of Feb, he visited Azerbaijan and tweeted videos of welcoming ceremony and press conference. He had many tweets about combatting with terrorism and in his videos; he calls for international community to cooperate while fighting with terrorism. On March 2, he showed clear stance about Turkey existence in Syria while emphasizing that there was no questioning about the existence of Russia, the USA, Iran and France in Syria (Recep Tayyip Erdoğan, 2020). At the same day, press conference video with Bulgarian Prime Minister Boyko Borisov was shared as a tweet. On March 4, he emphasized the success of Turkey's "*Bahar Kalkanı Operation*" to Syria. And other internationalized issue was about refugees and he blamed every European country which closed its borders and seeks to send them back or sinking them as violating of Universal Declaration of Human Rights at his speech on March 4. On March 5, he had meeting and conference with Putin. On March 9, he had joint press conference with the General Secretary of NATO- Jens Stoltenberg mostly mentioning about Syria, refugees and terrorism issues and calls for alliances and cooperate about these issues. The first tweet about COVID- 19 was on March 11. On March 17, a video conference was made among Emmanuel Macron, Angela Merkel and Boris Johnson mentioning about a wide range of issues such as COVID-19, humanitarian problems in Idlib, Syria Crisis, refugees, and Turkey- EU relations. On May 2, he announced that breathing apparatus was sent to Somalia. During the period of fighting with COVID-19, religious expressions were seen at his tweets and faith- based approach is the general approach about this issue. On May 29, he reacted to the fascist and racist approach lying behind the death of George Floyd in the USA. He gave non-discriminative and humanitarian messages to international community. On May 30, he emphasized again to combat with terrorism after Turkey's loss of their soldiers.

2.3. The Prime Minister of Pakistan- Imran Khan on Twitter

Prime Minister of Pakistan, Imran Khan is the 9th on the 50 Most Followed World Leaders ranking of Twiplomacy (The 50 Most Followed World Leaders, 2020). As the owner of a very active account on Twitter, he has tweeted since March 2010 and by today, he has 12 million followers. However, the number of accounts that he follows is only 18. On this account bio, he shares a web-page which is linked to a political party on paper named Pakistan Tehreek-e-Insaf (Insaf-PK, 2020).

Table 3: General Outlook of Imran Khan’s Twitter Account

General Information on the Account	<ul style="list-style-type: none"> Member since March 2010 	General Findings regarding the Content of the Tweets	<ul style="list-style-type: none"> Tweets about political struggles of the country and calls for international community
	<ul style="list-style-type: none"> 12 million followers 		<ul style="list-style-type: none"> Emphasize on violence and state-terrorism issues by targeting India
	<ul style="list-style-type: none"> 18 followings 		<ul style="list-style-type: none"> Prevalence of the notions “fascism”, “violence to Muslim people”, “military attacks in borders”
	<ul style="list-style-type: none"> 9th on the “The 50 Most Followed Leaders” ranking on Twiplomacy 		<ul style="list-style-type: none"> Main threats to stability and peace in the borders
	<ul style="list-style-type: none"> Linked web-page of his political party 		<ul style="list-style-type: none"> Clear and emphasized stand against Modi’s regime and policies
	<ul style="list-style-type: none"> 123 tweets in English and 122 tweets in Urdu out of 245 tweets 		<ul style="list-style-type: none"> Call to stop violence and sanctions with humanitarian intentions
	<ul style="list-style-type: none"> Systematic and objective-driven account 		<ul style="list-style-type: none"> <i>Corona Tiger Force</i>

Source: Original table derived from this study.

Period of analyze is from Jan 1 to Jun 1, 2020 and the number of tweets in this period is 245 in total. As a political leader who uses his Twitter account in a systematic and objective- driven, the number of his tweets in English is 123 and the number of tweets in Urdu is 122. When he tweets in English, he regardfully tweets its Urdu version. When looking at his account generally, it is quite remarkable that he uses his account mostly for political struggles and calls international community to stop violence and biases against some groups. His messages are related to stop state- terrorism, especially addressing India. As it was written on his tweet on Jan 4, he blamed Modi’s Government in India as fascist and thinks that the brutality of Indian police was because of ethnic cleansing agenda through Muslims in India (Imran Khan, 2020). In addition, he was totally against of Modi’s

RSS vision, which includes support for Muslim's oppression. At his tweet on Jan 8, he indicated that the country could play its role through peace, however not as any part of a war. As it was seen at his tweets, the country struggles with terrorist attacks, violence to Muslim people. He accounted RSS as an extremist ideology and anxious about its possibility of bloodshed. On Jan 16, he stressed the necessity to solve internationally recognized situation in Jammu & Kashmir with the help of UN Security Council and welcomed the ongoing existence of this issue in UN Security Council Agenda. On Jan 19, at his tweet, he pointed out the similarities between Malaysia and Pakistan governments about dealing with mafia issues within their countries. At the same day, other clear message stood out about the problems with India and he declared that as long as military attacks have been going on the borders, Pakistan would not remain inactive. On Jan 25, he emphasized Modi's regime as the biggest threat to the stability and peace in the region by sharing the cover of *The Economist*. He eagerly supported the equality of people. He also declared his sadness about the earthquake in Turkey, at the same day. On Feb 12, he declared the support for China in its difficult times while dealing with Corona virus. A tweet sent on Feb 28 was noteworthy that was *"Images coming out of Muslim homes & businesses being burnt, Muslims being beaten & killed, mosques & graveyards being burnt & desecrated are similar to Jews fleeing the pogrom in Nazi Germany. The world must accept this brutal reality of the Modi fascist racist regime & stop it."* And the next tweet after this was *"As I have stating repeatedly, Modi's Hindu Supremacist agenda is akin to the Nazi pogrom of Jews in the 1930s while the major powers appeased Hitler. Modi conducted pogrom against Muslims in Gujarat as CM & now we are seeing the same in New Delhi."* This was an important resemblance asserted and needed to be considered by international community but firstly by Indian Government. However, there was no reply to these claims via twitter. Mr. Khan supported his ideas with the views of academicians (Imran Khan, 2020). On Feb 29, he warned the international community about the consequences of attacks unless intervening them at the right time. Following these tweets, he also shared photos in which the violence could be seen obviously. For the peace of Afghanistan, he was keen to apply political solutions at this first step. On March 5, he stressed one more time the need for support from Muslim World and he thanked the Iran's Supreme Leader Khamenei and Recep Tayyip Erdoğan, the President of the Republic of Turkey. Along with the analyzing period, he always called for support from international community to stop the violence against Muslim world and minorities within the countries regardless of their ethnic origins. On March 9, he congratulated Afghanistan's President

Ashraf Ghani and expressed his willingness to cooperate. The first tweet about COVID-19 was on March 14. On March 20, he reminded his promises for support to Afghanistan even in the global pandemic times. On March 22, with the humanitarian intentions, he called Donald Trump to lift the sanctions until the pandemic is over. On March 28, he wished recovery, good health and long life to the Prime Minister Boris Johnson and Prince Charles. Another call was quite notable that is “*I want our youth to play their role in helping our fight against the COVID 19 by joining our Corona Tiger Force which will be organised to do jihad against the suffering caused by this pandemic*” on April 1. On April 2, at his tweets, he stood against the illegal actions of Hindutva Supremacist Modi Govt's and call international community and the UN to intervene. On April 12, he called international community, the UNSG & international financial institutions to respond positively to the dilemma confronting developing countries in the face of the COVID19 pandemic. On April 19, 21 and 30, he kept going on criticizing Modi’s Government about the previous issues. In the time of Ramadan, he delivered religious messages based on humanity. On May 2, he wished PM of Russia Mikhail Mishustin a speedy recovery and good health. On May 6, he kept warning about Indian oppression and brutalization. For the more detailed explanation of his stands about this issue is summarized in three parts:

“Modi's RSS-inspired doctrine on IOJK very clear: First, deprive Kashmiris of their right of self-determination by illegal annexation of an Occupied territory. Second, treat them as less than human by a three-pronged approach: one, trying to crush them with brute force incl using inhumane weapons like pellet guns against women & children; two, imposing an inhumane lockdown depriving Kashmiris of basic necessities from food to medicines; & three, by mass arrests of Kashmiris esp youth & isolating IOJK from the world by cutting off all communication links. Third, by trying to show Kashmiris' right to struggle for self-determination guaranteed in UNSC Resolutions as terrorism being abetted by Pakistan - to create opp for a false flag operation against Pak while detracting world attention away from Indian state terrorism in IOJK.” (Imran Khan, 2020).

On May 27, he repeated persistently again,

“The Hindutva Supremacist Modi Govt with its arrogant expansionist policies, akin to Nazi's Lebensraum (Living Space), is becoming a threat to India's neighbours. Bangladesh through Citizenship Act, border disputes with Nepal & China, & Pak threatened with false flag operation. All this after illegal annexation of IOJK, a war crime under 4th Geneva Convention, & laying claim to AJK. I have always maintained the fascist Modi Govt is not only a threat to India's minorities by relegating them to 2nd class citizens' status, but also threat to regional peace”. (Khan, ImranKhanPTI, 2020)

As seen in all tweets, Mr. Khan is quite determined to indicate problems that his country is facing to and he tries to find political solution at first. However, after his tweets, the people who

are responsible for the perception of these ideas stay indifferent to the problems and his statements are rather rejected in silence.

Conclusion

Comparing these three most followed politicians' tweets; there are differences and similarities among them. As we can infer from Mr. Modi's and Mr. Erdoğan's accounts, their main concentrate is still on domestic politics. However, Mr. Khan keeps balance among national, regional and international issues. After started tweeting about COVID-19, Mr. Modi's focal point has been issues related to COVID-19. Almost all his tweets were about the virus, its effects in home country, greetings to people who works for the country and contribute for the wealth of people, supports for the other countries, donations, meetings with the other leaders about precautions and collaborations about COVID-19. He indicated all domestic issues, developments and announcements via Twitter account. There is no argumentative tweet at his account. Hence, this outlook makes his account not open to argue. There is a large amount of information shared and announced at his account. His tweets are about positive and cooperative messages, birthday celebrations, condolences. He is the most active leader among three of them. And he is the most interactive one with the other countries, with the people he mentioned on his tweets. His friendly and positive approach is visible at his tweets. On the other hand, the President of the Republic of Turkey- Recep Tayyip Erdoğan uses more formal language while tweeting about international issues. However, his use of language is quite similar to his use of language for daily speeches and explanations regarding the issues within the country. The lacking part of his account compared to other two leaders is the limited number of tweets written in English. This actually is a kind of proof that Mr. Erdoğan does not tweet much about international issues and is keen on to tweet about domestic announcements and developments. He tweets about specific international agenda that are not open to discussion. Besides, the account "*@RTEdijital*" is a platform in which his digital media content is shared. And while Mr. Erdoğan shares photos and videos, he shows this account as the source. Imran Khan's account is quite determined about political issues and he uses his account to solve, to call for solutions. In this respect, his usage of Twitter for diplomatic activities and searching for first-hand solutions is compatible with the use of Twitter for diplomatic purposes and as a diplomacy tool. In addition, he informs Pakistan citizens about the issues and developments within the country. Imran Khan's tweets are mostly about calls for international community to be aware of the issues that are between India and Pakistan. His tweets are generally written in more

formal way compared to other two leaders. Mr. Khan does not have many interactions, but he retweets from the other institutions within the country. When tweets are about condolences and greetings, three of them uses emotions and their own feelings. They do not avoid from mentioning about how the case is very important to them. In an interview, there are some noteworthy conclusions specific to Mr. Modi's and Mr. Erdoğan's twitter accounts. Mr. Lüfkens defines their account as one-way broadcasting channel, which is also verified in this study (Sandre, *Diplomacy in 140 Characters, or Less- A conversation with Matthias Lüfkens, Practice Leader Digital EMEA, and author of @Twiplomacy*, 2015). When Twitter is used as a diplomacy tool, it is expected to find solutions to the problems both in national and global scale. Interactions, solutions and calls for cooperation are expected inputs while using Twitter by heads of states. However, when the communication is one-way communication, other actors may not find opportunity to be included in diplomatic activities and when the other actors are neglected, the use of Twitter as a diplomacy tool may not achieve its main goal. As it is derived from this study, use of sincere language is mostly while tweeting about more personal approaches and when it comes to serious issues both in national and global scale, a more formal language is used in all three accounts.

In today's world, engaging in digital platforms is inevitable. Communities, politicians, individual, corporates, institutions, NGOs and all the actors in international system have to adapt the process of digitalization. Unless the actors cannot adapt it, all of them face with danger to get out of the date and cannot catch the developments in the world (Sandre, *Pioneering Twitter Diplomacy- A conversation with Arturo Sarukhan, Ambassador of Mexico to the United States (2007–2012)*, 2015, p. 71). At least, they cannot be able to compete with the outer world. The effectiveness of digital platforms may change according to their usage targets. However, for politicians and state actors, it may become totally an advantage in relations to the others in spite of its disadvantages. While trying to specify the meanings of tweets, the reasons lying behind the styles of tweeting, any analyses can confront a problem, which is the lack of whole information about the background of each leader, their culture and their feelings (Collins & Bekenova, 2019, p. 4). An absolute analysis with determined criteria may not be done by any researchers because of the lack of information about the values of the leaders. As it is seen in this study, within a determined time period, general tendencies about their tweeting style and approaches on their contents may be revealed. Even a leader tries to use Twitter as a diplomatic tool, it may not reach his goal if his addressee does not give him the time of the day. However, even there is no

interaction, as it is seen in this study, a clear stance on Twitter proves the general tendency of both the leader and the country.

References

Books

- Bjola, C., & Pamment, J. (2016). The "dark side" of digital diplomacy. In C. Bjola, & J. Pamment, *Countering Online Propaganda and Extremism- The Dark Side of Digital Diplomacy*. New York: Routledge.
- Çolakoğlu, S. (2015). Diplomasi. In Ş. Kardaş, & A. Balcı, *Uluslararası İlişkilere Giriş* (pp. 379-388). İstanbul: Küre Yayınları.
- Hanson, F. (2012). *Baked in and wired: eDiplomacy@State*. Washinton DC: Brookings Institution.
- Hayden, C. (2018). Digital Diplomacy. In G. Martel, *The Encyclopedia of Diplomacy* (pp. 1-13). USA: JohnWiley & Sons. doi:10.1002/9781118885154.dipl0068.
- İskit, T. (2018). *Diplomasi Tarihi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Manor, I. (2016). What is Digital Diplomacy, and how is it Practiced around the World? A brief introduction. *Diplomatist Magazine 2016 Annual Edition*.
- Sandre, A. (2015). Diplomacy in 140 Characters, or Less- A conversation with Matthias Lüfkens, Practice Leader Digital EMEA, and author of @Twiplomacy. In A. Sandre, *DIGITAL DIPLOMACY- Conversations on Innovation in Foreign Policy* (pp. 77-84). London: Rowman & Littlefield.
- Sandre, A. (2015). Pioneering Twitter Diplomacy- A conversation with Arturo Sarukhan, Ambassador of Mexico to the United States (2007–2012). In A. Sandre, *DIGITAL DIPLOMACY- Conversations on Innovation* (pp. 70-76). London: Rowman & Littlefield.
- Snow, N. (2013). Public Diplomacy- New Dimensions and Implications. In T. McPhail, *Global Communication: Theories, Stakeholders and Trends, 4th Edition* (pp. 64-70). London: Wiley- Blackwell.
- Westcott, N. (2008). *Digital Diplomacy: The Impact of the Internet on International Relations*. Oxford Internet Institute. <http://ssrn.com/abstract=1326476>.

Articles

- Adesina, O. S. (2017). Foreign policy in an era of digital diplomacy. *Cogent Social Sciences*, pp.1-13. <https://doi.org/10.1080/23311886.2017.1297175>.
- Chhabra, R. (2020). *Twitter Diplomacy: A Brief Analysis*. Observer Research Foundation. ORF Issue Brief, No: 335.
- Collins, N., & Bekenova, K. (2019). Digital diplomacy: Success at Your Fingertips. *Place Brand Public Diplomacy*, pp. 1-11.
- Duncombe, C. (2019). Feeling digital diplomacy: Soft power, emotion, and the future of public diplomacy. In J. McClory, *The Soft Power 30* (pp. 91-94). Portland: USC Center on Public Diplomacy.
- Manor, I., & Pamment, J. (2019). Towards prestige mobility? Diplomatic prestige and digital diplomacy. *Cambridge Review of International Affairs*, 32(2), pp. 93-131. <https://doi.org/10.1080/09557571.2019.1577801>.
- Surowiec, P., & Long, P. (2020). Hybridity and Soft Power Statecraft: The ‘GREAT’ Campaign. *Diplomacy & Statecraft*, pp. 168-195. doi:<https://doi.org/10.1080/09592296.2020.1721092>.

Other Sources

- Bergstrom, H. (2018, December 6). *Public Diplomacy in the Digital Age*. Diplomatic Courier: <https://www.diplomaticcourier.com/posts/public-diplomacy-in-the-digital-age>.
- Imran Khan. (2020, January 4). Twitter. Retrieved July 2, 2020 from <https://twitter.com/ImranKhanPTI/status/1213352609899253760>.
- Imran Khan. (2020, February 28). Twitter. Retrieved July 2, 2020 from <https://twitter.com/ImranKhanPTI/status/1233416147682385920>.
- Imran Khan. (2020, May 17). Twitter. Retrieved July 2, 2020 from <https://twitter.com/ImranKhanPTI/status/1261976539836620800>.
- Imran Khan. (2020, May 27). Twitter. Retrieved July 2, 2020 from <https://twitter.com/ImranKhanPTI/status/1265547784335306753>.

- İnsaf-PK. Retrieved July 2, 2020 from <https://insaf.pk/>.
- Narendra Modi*. (2020, March 20). Twitter. Retrieved July 2, 2020 from <https://twitter.com/narendramodi/status/1241056858825093120>.
- Narendra Modi*. (2020, March 20). Twitter. Retrieved July 2, 2020 from <https://twitter.com/narendramodi/status/1241056983651733504>.
- Narendra Modi*. (2020, April 3). Twitter. Retrieved July 2, 2020 from <https://twitter.com/narendramodi/status/1246079364648685568>.
- Narendra Modi*. (2020, May 27). Twitter. Retrieved July 2, 2020 from <https://twitter.com/narendramodi/status/1265676487069331456>.
- Narendra Modi*. (2020, July 2). Twitter: <https://twitter.com/narendramodi/status/1240877444850003969>.
- Narendra Modi*. (2020, March 20). Twitter. Retrieved July 2, 2020 from <https://twitter.com/narendramodi/status/1240996849537835008>.
- Recep Tayyip Erdoğan*. (2020, January 8). Twitter. Retrieved July 2, 2020 from <https://twitter.com/RErdogan/status/1214962469317365761>.
- Recep Tayyip Erdoğan*. (2020, January 19). Twitter. Retrieved July 2, 2020 from <https://twitter.com/RErdogan/status/1218794944640569344>.
- Recep Tayyip Erdoğan*. (2020, January 27). Twitter. Retrieved July 2, 2020 from <https://twitter.com/RErdogan/status/1221804344779182082>.
- Recep Tayyip Erdoğan*. (2020, February 12). Twitter. Retrieved July 2, 2020 from <https://twitter.com/tcbestepe/status/1227510046147383296>.
- Recep Tayyip Erdoğan*. (2020, March 2). Twitter. Retrieved July 2, 2020 from <https://twitter.com/RErdogan/status/1234440244377923584>.
- The 50 Most Followed World Leaders*. (2020, July 1). Twiplomacy: <https://twiplomacy.com/ranking/the-50-most-followed-world-leaders/>.
- Tunney, D. (2014, April 24). Traditional diplomacy is being transformed by social media and online communication. (A. Hanganu, Interviewer). Retrieved July 2, 2020 from

<http://digitaldiplomacy.ro/interview-david-tunney-head-social-media-eeas-traditional-diplomacy-transformed-social-media-online-communication/?lang=en>.

Twiplomacy. <https://twiplomacy.com/>.

Örgütsel Adaletin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü Savunma Sanayii Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*

Nilüfer KÖSE **

Enver AYDOĞAN ***

Geliş Tarihi (Received): 09.07.2020 – Kabul Tarihi (Accepted): 24.09.2020

Öz

Örgütlerin sahip olduğu insan kaynağı, küresel rekabette en önemli stratejik araç ve değerlerden biri olarak bilinmektedir. Kalifiye ve birikimli insan kaynağını bünyesinde bulunduran şirketler günümüzün yoğun rekabet dünyasında önemli bir avantaja sahip olmaktadır. Şirketlerin bu rekabet avantajını sürdürülebilir kılmaları ise işinde yetkin ve tecrübeli olan çalışanların örgütte tutulmasına bağlıdır. Büyük projelerin en hızlı ve verimli bir biçimde gerçekleştirilebilmesinde şirketler hedefe yönelik olarak uzmanlaşmış kişilerle faaliyetlerini devam ettirerek performanslarının artırılmasına katkı sağlamaktadır. Personel devir hızının yüksek olması ise şirketler için büyük maliyetlere sebep olmaktadır. Bu çalışmada ise savunma sanayiinde faaliyette bulunan bir işletme çalışanlarının örgütsel adalet algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin rolü araştırılmıştır. Ankara ve İstanbul'da savunma sanayiinde faaliyet gösteren bir işletmenin 255 işgörenine kolayda örneklem yöntemi ile anketler dağıtılmış ve 252 anket üzerinden analizler yapılmıştır. Araştırma kapsamında örgütsel adaletin üç boyutu dağıtımsal adalet, prosedürel adalet, etkileşimsel adalet ile örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti değişkenleri ele alınmıştır. Analiz neticesinde örgütsel adalet algısının ve boyutlarının örgütsel sinizm üzerinde negatif yönde etkisi olduğu görülmüştür. Sinizmin, dağıtımsal, prosedürel ve etkileşimsel adalet olarak adalet boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki aracılık etkisini incelediğimizde örgütsel sinizmin tam aracılık etkisi olduğu görülmüştür. Böylelikle çalışma kapsamında işgörenlerin örgütsel adalet algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelendiğinde örgütsel sinizm tam aracılık rolü olduğu ortaya konmuştur. İlgili araştırmanın savunma sanayiinde ilk kez gerçekleştirilmesi ile literatüre katkı sağlanması hedeflenmiştir. Çalışma sonunda ise, yönetsel uygulamalara katkı sağlayacak ve gelecekte gerçekleştirilecek çalışmalara yönelik değerlendirme ve öneriler paylaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, Örgütsel Sinizm, İşten Ayrılma Niyeti

Intermediate Role of Organizational Cynism In The Effect Of Organizational Justice on The Turnover A Research on Defense Industry Employees

Abstract

The human resources of organizations are known as one of the most important strategic tools and values in global competition. Companies that have qualified and accumulated human resources have an important advantage in today's intense competition world. Employees who are competent in choosing this competitive advantage of companies should be kept in the organization. It will continue its activities with the people who are used for the target, which can be carried out quickly and efficiently in large projects. It causes huge costs for companies to have high staff turnover. The intentions of organizational justice perceptions to quit. Surveys were distributed to 255 employees by easy sampling and for analysis over 252 surveys. The variables of organizational cynicism and turnover intention with three dimensions of organizational justice which are distributional, procedural, interactive are examined. It is seen that the perception and dimensions of organizational justice analyzed have a negative evaluation effect on organizational cynicism. What is necessary for the mediation of cynicism should be seen from the full mediation effect of organizational cynicism, for the turnover intention the justice dimensions as distributional, procedural and interactive justice. As a result, it is stated that the organizational cynicism is fully mediated when the button of the turnover intention the organizational justice perception of the employees. At the end of the study, it should review its managerial practices with relevant researches being carried out for the first time in the defense industry.

Keywords: Organizational Justice, Organizational Cynism, Turnover Intention.

* Bu çalışma, "Örgütsel Adaletin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü Savunma Sanayii Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

** Nilüfer Köse, Doktora Öğrencisi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İİBF, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, niluferkose@gmail.com

*** Prof. Dr. Enver Aydoğan, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İİBF, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, enver.aydogan@hbv.edu.tr

Giriş

Günümüzde şirketlerin en değerli sermayesi insan kaynağı haline gelmiştir. Bunun yanında büyük projelerin, işlerin en hızlı ve etkili bir şekilde yerine getirilmesi amacıyla şirketler hedefe yönelik olarak kalifiye ve uzmanlaşmış kişilerle faaliyetlerini devam ettirerek performanslarının artırılmasına katkı sağlamaktadır. Örgütlerin, hedeflerine ulaşması için nitelikli iş gücüne ulaşması, istihdam etmesi ve bu kişilerin işletmede sürekliliğini sağlaması gerekmektedir. Günümüzde çalışanlar birçok faktör nedeniyle iş yerlerini değiştirebilmekte ve daha iyi koşullar sağlayan şirketlerde çalışmayı arzulamaktadır. Personel devir hızının yüksek olması ise şirketler için büyük maliyetlere sebep olmaktadır. Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde temel amaç ise örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolünü belirlemektir. Araştırma modelinde yer alan bağımsız değişkenler örgütsel adaletin boyutları, aracı değişken örgütsel sinizm, bağımlı değişken ise işten ayrılma niyetidir. Bunun yanında ülkemizin 2023 savunma savunma sanayi ihracat hedeflerine ulaşabilmesi de kalifiye iş gücünün yaratacağı, yüksek katma değerli ürünlerin ihracatı ile olabilecektir. Bu da Türk Savunma Sanayiinin stratejik hedeflerine ulaşabilmesinde insan gücünün nitelik olarak da geliştirilmesinin ve mevcut kaynağın sektör içerisinde tutundurulmasının önemini ortaya çıkarmaktadır (www.sasad.org.tr). Bu noktada özellikle bu sektördeki şirket yöneticilerinin insan kaynağına yönelik mevcut durumlarını analiz etmesi, belirledikleri problemleri hızlı bir şekilde iyileştirmeye çalışmaları gerekmektedir.

Araştırma kapsamında ulaşılan verilerin analiz edilmesinde AMOS 22 istatistik programı kullanılmıştır. Veriler, anket yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Bu çalışmada, Ankara ve İstanbul'da savunma sektöründe faaliyette bulunan bir işletmedeki 307 proje çalışanından seçilen 252 kişinin örgütsel adalet algısının, işten ayrılma niyeti üzerinde örgütsel sinizmin aracılık etkisine dair sonuçların ortaya konması amaçlanmıştır. Çalışmayı önemli kılan ise araştırmanın ülkemizde, savunma sanayii sektöründe ilk kez ele alınıyor olmasıdır.

1. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet kavramı, örgütler için hem davranışsal hem psikolojik olarak en önemli kavramlardandır (Eberlin ve Tatum, 2008: 311). Greenberg (1996)'e göre örgütsel adalet ise kişilerin işyerlerindeki uygulamalara ilişkin adalet algısıdır. Moorman (1991)'a göre örgütsel adalet, işgörenlerin çalışma alanlarında adaletli davranış beklmeleri, adaletin olmadığı ortamlarda işgörenlerin işle ilgili davranış veya tutumlarının değişip değişmemesidir. Beuge (2002)'ye göre örgütsel adalet, iş ile ilgili çıktılarının dağıtımını ile bu dağıtımda yararlanan prosedürlerin işgörenler tarafından adaletli algılanıp algılanmadığıdır. Greenberg ve Colquitt (2013)'e göre ise işgörenlerin örgüt için ne ölçüde adil davranış gördüklerine yönelik olarak işgörenlerde oluşan adalet algısıdır.

Örgütsel adalet, çalışanların örgüte bağlılığını artıran ve örgütsel güven ortamının oluşmasına katkı sağlayan çıktılar oluşturmaktadır (Beugre, 2002). Araştırmacılar da örgütsel adaletin boyutlarıyla ilgili olarak farklı görüşler ileri sürmektedir. Literatürde bazı araştırmacılar örgütsel adaleti dağıtımsal ve prosedürel (işlemsel) adalet olarak iki boyutta değerlendirirken (Lemons ve Jones, 2001; Rifai, 2005), Niehoff ve Moorman (1993: 537), dağıtımsal adalet ölçeğinin bir boyutu ile prosedürel adalet ölçeğinin iki boyutundan meydana gelen kendi örgütsel adalet ölçeğini oluşturmuşlardır. Bazı araştırmacılar ise örgütsel adaleti dağıtımsal adalet, prosedürel (işlem) adaleti ve etkileşimsel adalet olarak üç boyutta (Cohen- Charash ve Spector, 2001:282; Ögüt vd.,

2009; Eren, 2010: 522; Olkkonen ve Lipponen, 2006: 208) incelemektedir. Bu çalışma kapsamında da örgütsel adalet, dağıtımsal, prosedürel ve etkileşimsel olarak üç boyutuyla incelenecektir.

1.1. Örgütsel Adaletin Boyutları

Bu bölümde örgütsel adaletin dağıtımsal, prosedürel ve etkileşimsel boyutları ele alınacaktır.

1.2. Dağıtımsal Adalet

Kaynakların dağıtımı ile ilgili olan dağıtımsal adalet kavramı, Adams (1965)'in "eşitlik teorisi" ile Rawls (1999)'ın "adalet teorisine" dayanmaktadır. Adams'ın eşitlik teorisi temel olarak örgüt çalışanlarının örgüte olan katkıları göz önünde bulundurularak örgüt kaynak ve ödülleri arasında adaletli pay almaları temeline dayanmaktadır (Poole, 2007: 728; Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, Ng, 2001). Rawls (1999) adalet teorisi ile de insanların diğerleri kadar temel hak ve özgürlüklere sahip olması gerektiğini belirtmektedir (Yavuz, 2012).

Cohen (1987:20)'e göre dağıtımsal adalet kaynakların paylaşılmasını ifade etmektedir. Cropanzano vd. (2001)'ne göre ise, dağıtımsal adalet bireylerin aldığı ödüllerin veya kaynakların adilliği konusundaki algılarını göstermektedir. İşgörenler, genel olarak aldıkları ödüllerini, meslektaşlarının aldıkları ödüller ile yaptıkları katkıları değerlendirerek adalet ile ilgili algılarını belirlemektedir (Leventhal, 1976). Örgütsel adaletin dağıtımsal boyutuna göre ücret ile ilgili artışlar, cezalandırma ve terfiler ya da benzeri örgütsel kaynaklar çalışanlara adaletli bir şekilde dağıtılmalıdır (Eren, 2010).

1.3. Prosedürel Adalet

Konovsky (2000)'e göre prosedürel adalet, kararlar alınırken işleyen sürecin adilliği, Folger ve Lewis (1993)'e göre karar verme sürecinin yapısal uygunluğudur. Örgütsel kararlar alınırken örgütün ve yöneticilerin uyguladığı politika ve uygulamaların adaletli olup olmaması ve çalışanların buna yönelik algılamaları prosedürel adalet boyutu bağlamında değerlendirilmektedir (Doğan, 2002). Prosedürel adalet, işgörenlerin sadece ücret vb. maddi beklentileri değil, örgüt ile ilgili alınan kararlardaki yürütmeliklerin, uygulamaların da adaletli olup olmaması ile ilgilidir (Jahangir vd. 2006). Kariyer planlaması, performans değerlendirilme ile ilgili alınan kararlar ve bu konularda çalışanlar arasında adaletin, liyakatın temel alınması da prosedürel (işlemsel) adalet kapsamına girmektedir (Eren, 2010).

1.4. Etkileşimsel Adalet

Robert J. Bies ve Moag, etkileşimsel adalet kavramını ilk kez ortaya atan araştırmacılar (Skarlicki ve Folger, 1997). Bies ve Moag (1986), dağıtımsal adalet ve prosedürel adalet kavramlarının, örgütsel adaleti açıkça açıklayamadıklarını, çünkü prosedürler sırasında çalışanlar tarafından algılanan kişilerarası etkileşimleri göz önünde bulundurmadıklarını iddia etmişlerdir. Böylece, etkileşimsel adalet kavramını önermişlerdir. Adaletin sosyal yönünü oluşturan etkileşimsel adalet, adaletin tarafları (kaynak ve alıcı) arasında birbirlerine karşı dürüst ve açık davranılması, saygılı olunması, çalışanların ihtiyaçlarıyla ilgilenilmesi ve onlara değer verilmesi olarak sıralanan iletişimsel yönler ile ilgilidir (Beugre, 2002: 195; Özmen, Arbak ve Süral Özer, 2007; Scarlicki ve Folger, 1997). Etkileşimsel adalet, yönetimin aldığı kararlarla ilgili çalışanlara hem ne söylediği hem de nasıl ilettiği ile ilgili oluşan algı (Gilliand, 1993: 697; Toplu, 2010) olup, çalışanlara işleri ve

özlük haklarıyla ilgili gerekli düzeyde bilgilendirme yapılması, ast-üst ilişkilerinin nezaket içerisinde sürdürülmesi vb. konuları içermektedir (Eren, 2010).

2. Örgütsel Sinizm

Akademik literatür incelendiğinde örgütte sinizm kavramının iki ayrı şekilde kullanıldığı görülmektedir. İlki, bireylerin kişiliğinden kaynaklı olan ve hayata bakış açısını gösteren genel sinizmdir. Diğeri ise, bireyler üzerinde sinik davranışlara yol açan örgütsel sinizmdir (Erdost, Karacoğlu ve Reyhanoğlu, 2007: 515).

Örgütsel sinizm konusunda ilk yapılan araştırmalar, Niederhoffer (1967) tarafından emniyet örgütlerindeki polis memurları üzerinde gerçekleştirilmiştir (Helvacı, 2010: 388). Örgütsel sinizm, çalışanların örgütlerine karşı güvensiz, adaletsiz, dürüstlükten yoksun duygulara sahip olması ve bu duygulardan kaynaklı olarak örgüte yönelik eleştirel ve olumsuz davranışlar sergilemesidir (Dean vd., 1998). Örgütsel sinizm, işgörenin örgütüne yönelik negatif tutumu olup üç boyutu bulunmaktadır. İlki, örgütün doğruluktan uzak olmasına dair inancıdır. İkincisi, örgüte yönelik olumsuz inanç ve tutumdur. Üçüncüsü ise bu olumsuz inanç ve tutumlar sonucunda örgütü kötülemeye varan eğilim ve davranışlardır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 345).

3. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, çalışanların işyerlerinden ayrılmasıyla alakalı bilinçli kararlarını ya da eğilimlerini ifade etmektedir (Barlett, 1999: 70). Rusbelt vd. (1988: 599; Onay ve Kılıcı, 2011: 365)'na göre ise işten ayrılma niyeti, işgörenlerin istihdam şartlarından hoşnut olmama durumunda gösterdikleri aktif ve yıkıcı eylemlerdir. Stephen ve Hartman (1984:309) ise, işgörenin işe girmesi ve işten ayrılması arasındaki süreci işten ayrılma niyeti olarak adlandırmaktadır.

İşgörenin örgütten ayrılma niyetleri örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda yetiştirilen emeğin kaybı olarak görülmektedir (Çarıkcı ve Çelikkol, 2009). İşten ayrılma niyetinin gerçek işten ayrılmaya sebebiyet verdiği, aynı zamanda işten ayrılma davranışında en etkili faktör olduğu ortaya konmuş olup (Mobley, 1982; Ajzen, Fishbein, 1980), işten ayrılmalar bir örgütte önemli maliyetlere yol açmaktadır (Tett ve Meyer, 1993: 259; Darmon, 1990: 54; Jewell, 1998).

4. Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizmin İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi

Literatürde yapılan birçok çalışmada, örgütsel adaletin işyerleri ve çalışanları için işten ayrılma gibi kritik sonuçlar doğurduğunu göstermektedir (Moorman, 1991). İşgörenler, sahip oldukları yetenek ve eğitim aracılığıyla örgüte kazandırdıkları fayda ve maliyeti, elde ettikleri yarar ve getiri ile karşılaştırmakta aynı zamanda bu kazanımları diğer çalışanların getirisi ile de kıyaslamaktadır. İşgören yaptığı bu karşılaştırma sonucunda örgütün adaletsiz davrandığı sonucuna kanaat getirirse işe karşı soğuma veya örgüte zarar verme yolunu seçebilmektedir (Tutar, 2007: 99; Bağcı, 2013: 165). Hassan (2002: 55) tarafından yapılan bir araştırmada da çalışanların eşitlik ve adalet algılarının artmasının örgütsel bağlılıklarını artırdığı ve işten ayrılma niyetlerini azalttığı ortaya konulmuştur. Bazı araştırmacıların işten ayrılma niyetinde özellikle örgütsel adaletin etkisi üzerinde durmalarının nedeni ise, çalışanların adalet algılarının örgütsel bağlılığı artırması ve örgütle gurur duyulması nedeniyle işten ayrılma niyetlerinin azalmasıdır (Demircan ve Yıldız, 2009). Çalışanlar, eşitliğin sağlandığını düşündüğünde örgüte olan bağlılıkları ve adalet algıları da yükselmektedir (Tutar, 2007: 99). Alandaki bazı araştırmacılar tarafından gerçekleştirilen çalışmalar

neticesinde örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Kıratlı, 2015: 139; Küçükodacı, 2014: 116; Wasti, 2001: 36). Bal (2014) tarafından Manisa’da 412 ilkökul öğretmeni ile yapılan çalışmada da örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel adalet araştırmaları, adalet hakkındaki endişelerin çalışanların tutum ve davranışları üzerinde etkili olabileceğini göstermiştir (Colquitt ve Greenberg, 2003; Cropanzano ve Greenberg, 1997; Eib, 2015). Adalet bilginleri dağıtımsal adalet, karar çıktılarının algılanan adaletliliği (Adams, 1965; Leventhal, 1976) ve prosedürel adalet, karar verme süreçlerinin algılanan adaletine odaklanmıştır (Leventhal, 1980; Thibaut ve Walker, 1975). Daha yakın tarihli çalışmalar, etkileşimsel adalet başlığı altında sıklıkla birleştirilen kişilerarası adalet (samimiyet ve saygı) ve bilgi adaletine (yeterli, dürüst açıklamalar) odaklanmıştır (Bies ve Moag, 1986; Greenberg, 1993). Yapılan diğer çalışmalarda dağıtımsal ve prosedüre dayalı adaletin işe bağlılık ile pozitif bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Ahmadi, 2011; Gürpınar, 2006). Başka bir çalışmada, Dailey ve Kirk (1992: 305) prosedüre dayalı adaletin işten ayrılma niyeti ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bayarçelik ve Fındıklı’nın 2017 yılında yaptıkları çalışmada ise, çalışanların hem dağıtım hem de etkileşim adaletinin artmasının çalışanların işten ayrılma niyetini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır (Bayarçelik ve Fındıklı, 2017: 16). Li ve Cropanzano (2009) meta-analizlerinde hem dağıtımsal hem de prosedürel adalet algılarının, Doğu Asya kültüründe iş tatmini, örgütsel bağlılık, güven ve işten ayrılma niyetleri ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Bu kapsamda geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H1:Dağıtımsal adaletin işten ayrılma niyeti üzerine negatif yönde bir etkisi vardır.

H2:Prosedürel adaletin işten ayrılma niyeti üzerine negatif yönde bir etkisi vardır.

H3:Etkileşimsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerine negatif yönde bir etkisi vardır.

İlgili çalışmada işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi incelenen diğer değişken ise örgütsel sinizmdir. Örgütün uygulamalarındaki tutarsızlıklar, sert düzenlemeler ve zayıf örgütsel performans gibi nedenler dolayısıyla örgütsel sinizmi aslında örgüt içindeki yapı yaratmaktadır (Andersson ve Bateman, 1997: 451). Örgütsel sinizmin düzeyine bağlı olarak çalışanların örgüte yönelik olumsuz duygu ve eylemleri ile alaycı davranışlarının artması örgütteki verim ve kalitenin düşmesine, kalifiye çalışanların da örgütten ayrılmasına sebep olabilecektir (Sur, 2010: 26). Bunun yanında yapılan amprik çalışmalar da çalışan sinizminin iş motivasyonu ile negatif ilişkili olduğunu göstermektedir (Kim vd., 2009: 1437; Chiaburu vd. 2013: 10). Sinizm ayrıca örgütlerde çalışan devir hızının artmasına yol açmaktadır (Altınöz vd., 2011: 287). Yasım ve Uğur (2016), Ordu ilinde bankada çalışan 181 kadın üzerinde yapılan çalışma sonucunda örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ilişki olduğunu bulmuşlardır. Khan (2014:36), Pakistan’da bankacılık sektöründe yaptığı çalışmada örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti değişkenlerini incelemiştir ve çalışmanın sonucunda örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetinin birbiri ile pozitif bir ilişki içinde olduğunu tespit etmişlerdir. Polat ve Meydan (2010: 145), yapmış oldukları araştırmaya ile çalışanların sinik davranışlarının artmasının işten ayrılma niyetlerini de artırdığı sonucuna varmışlardır. Yalçın (2017: 106), örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ele aldığı çalışmada işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm arasında pozitif bir ilişki olduğunu bulmuştur. Byrne ve Hochwarter (2008: 56), örgütsel sinizmin çalışanlarda performansta düşüş, yüksek devamsızlık, moral düşüklüğü, iş memnuniyetsizliği ve aidiyette azalmaya yol açtığını ortaya koymuştur.

Görüldüğü gibi, çalışanlar örgütlerinin adil davranmadığını düşündüklerinde ve örgütsel sinizme maruz kaldıklarında örgüte karşı negatif davranışlar sergilemektedir. Bu da

çalışanlarda memnuniyetsizlik, güvensizlik ve örgüt bağlılığının azalmasına neden olmaktadır. Adalet algısının olumsuz olması ve sinizm, çalışanlarda işe devamsızlık, işe karşı yabancılaşma, tükenmişlik, verimsizlik ve işten ayrılma gibi olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. İşten ayrılma davranışı ise işletmeleri yeni personel bulunması, yetiştirilmesi, yeni personel işe alışincaya kadar gösterdiği verim düşüşü, bilgi kaybı gibi maliyetler yaşamak zorunda bırakacaktır (Yılmaz, Halıcı, 2005: 96; Yücel ve Demirel, 2013: 163; Yang, 2008: 443; Sanderson, akt. Agin, 2010: 28-29).

Günümüzde örgütlerin hızla değişen, dinamik çevre koşullarına ayak uydurabilmesi için öncelikle insan kaynaklarına yatırım yapması ve bu kaynağı da örgütte tutmayı başarabilmesi gerekmektedir. Ülkemizin bağımsızlığında kritik öneme sahip olan savunma sektöründe de sektörün ihtiyacı olan kalifiye insan kaynağının yetiştirilmesi ve deneyimli personelin de bağlılığının sağlanması ayrı bir öneme sahip olmaktadır. Çalışanların iş yerlerine karşı aidiyet hissetmesi, işten ayrılma niyetine girmemesi ya da bunun işten ayrılma davranışına dönüşmemesi için işletme yöneticilerinin gerekli önlemleri alması lazımdır. Bu çalışmanın temel amacı ise savunma sanayiinde örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerinde örgütsel sinizmin aracılık rolünün değerlendirilmesidir. Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H4: Dağıtımsal adaletin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde örgütsel sinizmin aracı rolü vardır.

H5: Prosedürel adaletin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde örgütsel sinizmin aracı rolü vardır.

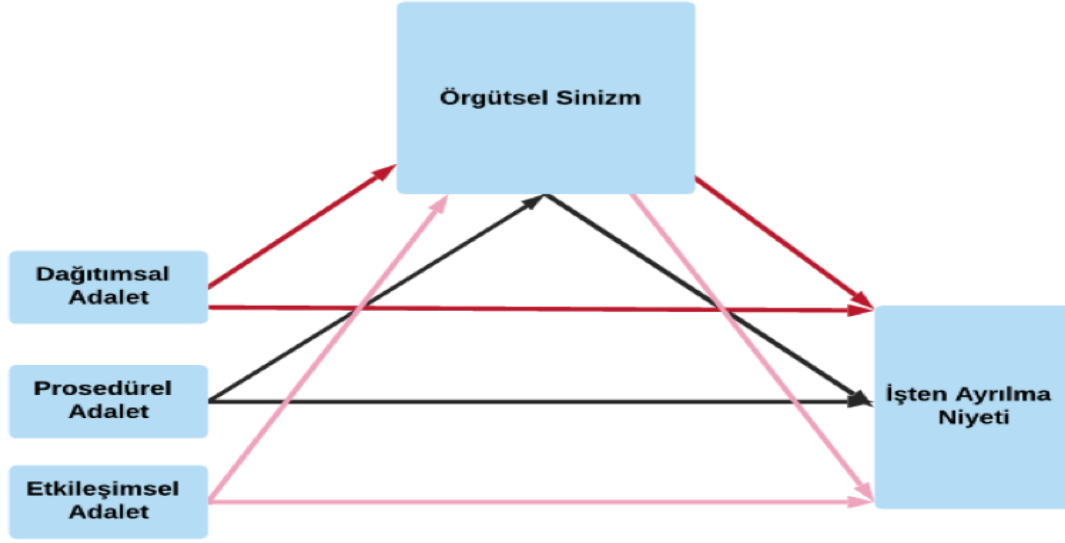
H6: Etkileşimsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde örgütsel sinizmin aracı rolü vardır.

6. Araştırmanın Yöntemi

6.1. Araştırmanın Modeli, Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni olarak savunma sektörü belirlenirken, örnekleme Ankara'da savunma sanayii sektöründe faaliyet gösteren öncü bir işletmede çalışan beyaz yakalı personeli (mühendis, uzman, idari personel) oluşturmaktadır. Araştırma 05/08/2020 ve 10/08/2020 tarihleri arasında gerçekleştirmiştir. Araştırmada veri toplamak için anket yöntemi tercih edilmiştir. Anketler, 307 kişiden oluşan proje ekibinin 255 işgörenine dağıtılmış ve geçerli 252 anket üzerinden analizler yapılmıştır. Anketlerin cevaplanma oranı ve değerlendirilme oranı %98'dir. Araştırma, Ankara'da yer alan bir savunma şirketiyle sınırlıdır. Araştırmaya katılanların anket sorularını anladıkları ve içtenlikle cevaplandıkları varsayılmaktadır. İlgili araştırma ile örgütsel adaletin ve boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi, örgütsel adaletin boyutlarının örgütsel sinizm üzerindeki, örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin ve örgütsel adaletin boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerinde örgütsel sinizmin aracılık etkisinin değerlendirildiği araştırma modeli aşağıdaki gibidir:

Şekil 1. Araştırma Modeli



6.2. Veri Toplama Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler

Araştırma ile ilgili verilerinin elde edilmesinde anket tekniği kullanılmıştır. Anket formunun ilk bölümünde çalışanların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla toplam 5 soruya yer verilmiştir. Literatür taraması sonucunda katılımcıların örgütsel adalet düzeylerini ölçmek için Niehoff ve Moorman (1993)'in geliştirdiği 22 maddelik Örgütsel Adalet Ölçeği'ni, Polat (2007) Türkçe'ye çevirmiştir. Polat (2007) tarafından yapılan çalışma neticesinde ise ölçeğin tutarlılık değerı 0.96 bulunmuştur.

14 maddelik örgütsel sinizm ölçeği ilk olarak Brandes tarafından geliştirilmiştir. Sonrasında ise ilgili ölçek araştırmacılarca geliştirilerek 13 maddelik Örgütsel Sinizm Ölçeği haline getirilmiştir (Brandes vd., 1999). Türkçe'ye Kalağan (2009) tarafından çevrilmiş ve ilk defa Kalağan'ın kendi çalışmasında kullanılmıştır. Boyutların ise sırası ile tutarlılıkları 0.86, 0.80 ve 0.78 olarak bulunmuştur.

Çalışanların işten ayrılma niyetlerini ölçmek üzere ise Wayne, Shore ve Linden (1997)'in geliştirdiği ve Küçükusta (2007)'nin Türkçe'ye uyarladığı üç maddelik ve tek boyutlu İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Küçükusta (2007)'in Türkçe'ye uyarladığı çalışma ülkemizde konaklama işletmelerinde uygulanmış ve ölçeğin güvenilirliği 0,69 olarak bulunmuştur.

7. Bulgular

Çalışmaya katılan 252 kişinin %70.6'sını erkekler %29.4'ünü kadınlar oluşturmaktadır. Kişilerin yaşları göz önüne alındığında %50'sinin 25 ile 30, %32.1'inin 31 ile 40, geri kalan %17.9'unun 41 yaş ve üzerinde olduğu görülmüştür. Kişilerin %73.8'i lisans düzeyinde, %18.3'ü lisansüstü düzeyde ve %7.9'u ise doktora düzeyinde eğitim gördüklerini belirtmiştirler. %48.4'ünün henüz 0 ile 5 yıl arasında, %34.5'inin 6 ile 15 yıl arasında ve %17.1'inin 15 yıl ve üzerinde çalışmakta olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca çalışmaya katılan

252 kişinin medeniyet durumu incelendiğinde ise %54.4'ünün evli, %45.6'sının ise bekar olduğu belirlenmiştir.

7.1. Araştırmadaki Ölçeklere Ait Yapı Güvenirliği

Tablo 1. Ölçek ve Alt Boyutlara İlişkin Alpha Değerleri

Ölçekler	Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha
Örgütsel Adalet Ölçeği	Dağıtımsal Adalet	5	0,9	0,98
	Prosedürel Adalet	5	0,91	
	Etkileşimsel Adalet	11	0,97	
Örgütsel Sinizm Ölçeği	Bilişsel Boyut	5	0,93	0,94
	Duyuşsal Boyut	4	0,95	
	Davranışsal Boyut	4	0,87	
İşten Ayrılma Niyeti		3		0,97
Toplam Ölçek		38		0,99

Araştırmada kullanılan üç alt boyuttan oluşan örgütsel adalet ölçeğinin 5 maddeden oluşan birinci alt boyutu dağıtımsal adaletin cronbach alfa değeri 0,90, 5 maddeden oluşan ikinci alt boyutu prosedürel adaletin cronbach alfa değeri 0,91 ve 11 maddeden oluşan üçüncü alt boyutu olan etkileşimsel adaletin cronbach alfa değeri 0,97 olarak bulunmuştur. Örgütsel adalet ölçeği cronbach alfa değeri ise 0,98 olarak elde edilmiştir.

Üç alt boyuttan oluşan örgütsel sinizm ölçeğinin 5 maddeden oluşan birinci alt boyutu bilişsel boyutun cronbach alfa değeri 0,93, 4 maddeden oluşan ikinci alt boyutu duyuşsal boyutun cronbach alfa değeri 0,95 ve 4 maddeden oluşan üçüncü alt boyutu boyutun cronbach alfa değeri 0,87 olarak bulunmuştur. Örgütsel sinizm ölçeği cronbach alfa değeri ise 0,94 olarak belirlenmiştir.

Tek boyuttan ve 3 maddeden oluşan işten ayrılma niyeti ölçeğinin cronbach alfa değeri ise 0,97 olarak bulunmuştur. 5'li likert ölçekten oluşan toplam ölçeğe dair cronbach alfa değeri ise 0,99 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 2. Dağıtımsal Adalet, Prosedürel Adalet ve Etkileşimsel Adalet Boyutları ile İşten Ayrılma Niyeti YEM Analizi Uyum İyiliği Değerleri

Uyumluluk İndeksi	Uyum İyiliği Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum	İyi Uyum
Ki-Kare(X²)	478,54		
Serbestlik Derecesi	267		
Ki-Kare/sd	1,792	$2 \leq X^2/sd \leq 3$	$0 \leq X^2/sd \leq 2$
RMSEA	0,056	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.10$	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$
CFI	0,973	$0.95 \leq CFI \leq 0.97$	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$
NFI	0,942	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$

*p<0.05 ***p<0.01

Düşük ki-kare ve diğer uyum iyiliği değerleri ise kabul edilebilir sınırlar içinde olduğundan model bu şekilde kabul edilmiştir (Schermelleh-Engel vd., 2003). Araştırma modeline ilişkin standart yükler, t ve p değerleri Tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3. Dağıtımsal Adalet, Prosedürel Adalet Ve Etkileşimsel Adalet Boyutlarının İşten Ayrılma Niyeti Modeline İlişkin Standart Yükler, t ve p Değerlerine İlişkin Bulgular

Yoldan	Yola	Doğrudan Etki	p değeri
Dağıtımsal Adalet	İşten Ayrılma Niyeti	-0,483	,008***
Prosedürel Adalet	İşten Ayrılma Niyeti	-0,581	,016*
Etkileşimsel Adalet	İşten Ayrılma Niyeti	-0,381	,032*

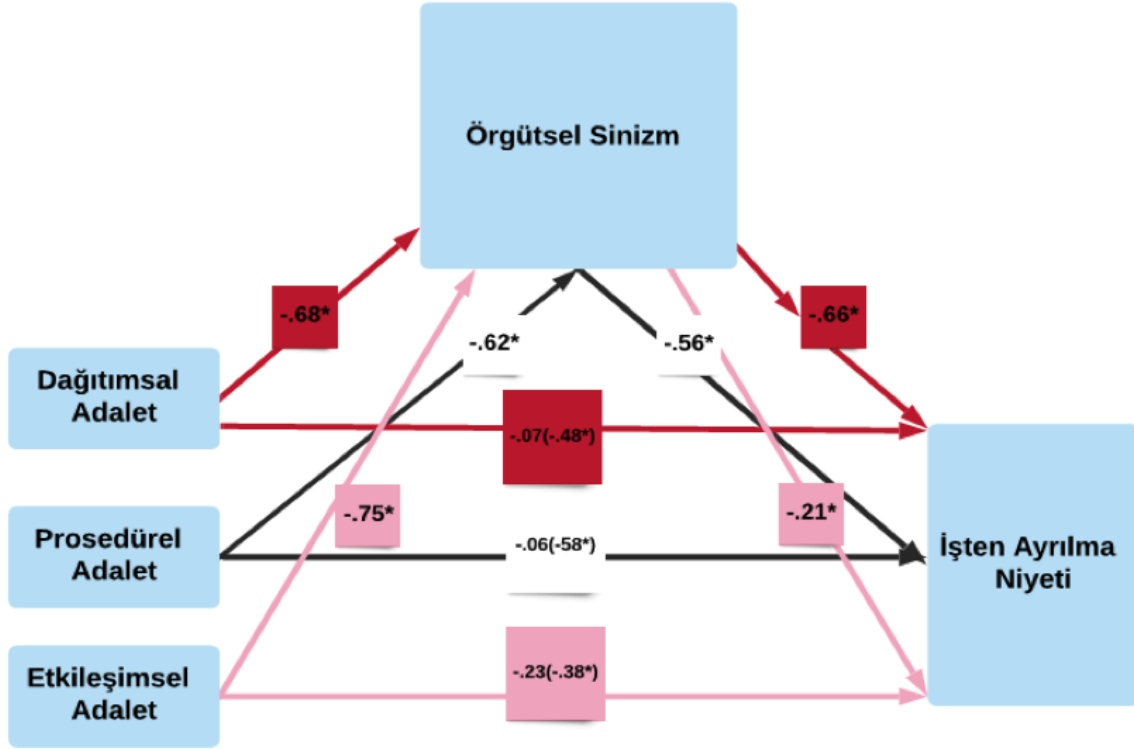
*p<0.05 ***p<0.01

Analiz neticesinde “Dağıtımsal adalet, prosedürel adalet ve etkileşimsel adalet boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerine negatif yönde bir etkisinin olduğu” model tarafından desteklenmektedir. Bunun sonucunda H1 “Dağıtımsal adaletin işten ayrılma niyeti üzerine negatif yönde bir etkisi vardır”, H2 “Prosedürel adaletin işten ayrılma niyeti üzerine negatif yönde bir etkisi vardır” ve H3 “Etkileşimsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerine negatif yönde bir etkisi vardır” hipotezleri model tarafından desteklenmiştir.

Dağıtımsal adaletin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ($\beta = -,48$) ve anlamlı bir etkisi olduğu, prosedürel adaletin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ($\beta = -,58$) ve anlamlı bir etkisi olduğu ayrıca etkileşimsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ($\beta = -,38$) ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Hem uyum iyiliği değerleri hem de p değeri bakımından modelin anlamlılığı tespit edilmiş ve son şekli itibarıyla kabul edilmiştir.

7.3. Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü

Şekil 2. Araştırma Modeli ve Analiz Sonuçları



(* $p < 0.05$)

*Parantez içerisindeki yol katsayıları doğrudan etkiye ait değerlerdir. Öncelikle, dağıtım sal adalet ile işten ayrılma niyeti ($\beta = -.48$, $p < .05$), prosedürel adalet ile işten ayrılma niyeti ($\beta = -.58$, $p < .05$) ve etkileşimsel adalet ile işten ayrılma niyeti ($\beta = -.38$, $p < .05$) arasındaki doğrudan ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni etkilediği söylenebilir. Sonrasında ise dağıtım sal adalet ile örgütsel sinizm ($\beta = -.66$, $p < .05$), prosedürel adalet ile örgütsel sinizm ($\beta = -.62$, $p < .05$) ve etkileşimsel adalet ile örgütsel sinizm ($\beta = -.75$, $p < .05$) arasındaki doğrudan ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla bağımsız değişkenler aracı değişkeni etkilemektedir. En son olarak ise örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki her bir model için istatistiksel olarak anlamlı olarak elde edilmiş ve aracı değişkenin bağımsız değişken olmadan bağımlı değişkeni etkilediği tespit edilmiştir. Bu sayede modelde aracılık testi yapılabileceği gösterilmiş ve örgütsel adaletin alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerde örgütsel sinizmin aracılık etkisi test edilmiştir.

Tablo 4. Gizil Değişkenler Arasındaki Doğrudan ve Dolaylı Etki Katsayıları

	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Toplam Etki
Dağıtımsal Adalet → İşten Ayrılma Niyeti	-.48*	-.07	0.55*
Prosedürel Adalet → İşten Ayrılma Niyeti	-.58*	-.06	0.64*
Etkileşimsel Adalet → İşten Ayrılma Niyeti	-.38*	-.23	0.61*

*p<0.05 ***p<0.01

Tablo 4.'de görüldüğü üzere başlangıçta dağıtımsal adalet ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı ve negatif olduğu ($\beta = -.48$, $p < .05$) aracı değişkenin modele eklenmesi ile birlikte dolaylı etkinin katsayısında düşüş meydana geldiği ve yolunda istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ortaya konmaktadır ($\beta = -.07$, $p > .05$). Örgütsel sinizmin, dağıtımsal adalet ile işten ayrılma niyeti değişkenleri arasında ise tam aracılık etkisine sahip olduğu belirlenmiştir. H4 hipotezi “Dağıtımsal adaletin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde örgütsel sinizmin aracı rolü vardır” model tarafından desteklenmektedir. Başlangıçta prosedürel adalet ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu ($\beta = -.58$, $p < .05$) aracı değişkenin modele eklenmesi ile birlikte dolaylı etkinin katsayısında düşüş olduğu ve yolunda istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ($\beta = -.06$, $p > .05$). Örgütsel sinizmin, prosedürel adalet ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasında tam aracılık etkisinin olduğu belirlenmiştir. H5 hipotezi “Prosedürel adaletin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde örgütsel sinizmin aracı rolü vardır” model tarafından desteklenmektedir. Başlangıçta etkileşimsel adalet ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu ($\beta = -.38$, $p < .05$) aracı değişkenin modele eklenmesi ile birlikte dolaylı etkinin katsayısında düşüş olduğu ve yolunda istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($\beta = -.23$, $p > .05$). Örgütsel sinizmin etkileşimsel adalet ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasında tam aracılık etkisinin olduğu belirlenmiştir. H6 hipotezi “Etkileşimsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde örgütsel sinizmin aracı rolü vardır” model tarafından desteklenmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Mevcut çalışmanın gayesi örgütsel adalet algısının, işten ayrılma niyetine yönelik etkisinde örgütsel sinizmin aracılık etkisinin olup olmadığının incelenmesidir. Çalışma, savunma sektöründe faaliyet göstermekte olan bir işletmede örgütsel adalet ve örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi bakımından önem taşımaktadır. Literatür incelendiğinde görüldüğü gibi örgütsel adalet, örgütsel sinizm, işten ayrılma niyeti üzerinde çok çalışılan konular olmakla beraber ülkemizde savunma sanayiinde ilgili konuda bir araştırma yapılmadığı görülmektedir.

Çalışmada ilk olarak örgütsel adalet algısının boyutları üzerinden işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ele alınmıştır. Gerçekleştirilen analiz sonucunda, örgütsel adalet algısının boyutlarının (dağıtımsal, prosedürel, etkileşimsel) işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve negatif etkili olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın birinci, ikinci ve üçüncü hipotezi olan örgütsel adalet algısının boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerinde negatif anlamlı etkisi olduğu doğrulanmıştır. Başka bir deyişle, çalışanların örgütsel adalet algısı artınca, işten

ayrılma niyet düzeyleri de azalmaktadır. Bu sonuç ile çalışanların dağıtımsal, prosedürel, etkileşimsel adalet algıları arttıkça, işten ayrılma niyet düzeylerinin de azalacağını söylemek mümkün olmaktadır. Araştırma sonucundan yola çıkarak çalışanların dağıtımsal, prosedürel ve etkileşimsel adalet algılarının olumlu olması sağlanırsa, işlerine karşı bağlılıklarının da artacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte araştırmaya ile örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğu yapılan literatür taramalarının sonuçlarını da desteklemektedir.

Örgüt içerisinde yaşanan sorunlarla ilgili olarak çalışanlar görüşlerini, fikir ve düşüncelerini rahatlıkla ifade edemediklerinde, üst yönetime karşı duyulan güvensizlik, öfke, korku, kaygı, endişe gibi nedenlerle fikirlerini gizlediklerinde örgütlerde bilgi alışverişi ve performans da düşmektedir. Bu tarz davranışların ise örgütler ve de çalışanlar açısından olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bu çalışmada da incelenen ve araştırma kapsamını oluşturan bir konu da örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerinde örgütsel sinizmin aracılık etkisidir. Yapılan analiz ile örgütsel adaletin boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerinde örgütsel sinizmin tam aracılık etkisine sahip olduğu görülmüştür.

Örgütler açısından insan kaynağının önemli bir değer olduğu günümüz dünyasında çalışanlar sadece görevleri yerine getiren ve para kazanan bireyler olarak değil, aynı zamanda örgütün davranış ve kararlarını sorgulayıp gerektiğinde tepki gösteren bireyler olarak düşünülmelidir. Örgütler açısından bu tepkilerin en olumsuz olanlarından biri ise işten ayrılma olmaktadır. Bunun yanında adaletin sağlandığı bir örgüt yapısı içerisinde çalışanların işten ayrılma niyet ve davranışlarının da azalacağı açıktır. Bu nedenle yöneticilerin çalışma ortamında adaleti sağlamaları oldukça önemlidir. Çalışanlarından işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olan bir diğer faktör ise örgütsel sinizmdir. Örgüt içerisinde yaşanan sorunlarla ilgili olarak çalışanlar görüşlerini, fikir ve düşüncelerini rahatlıkla ifade edemediklerinde, üst yönetime karşı duyulan güvensizlik, öfke, korku, kaygı, endişe gibi nedenlerle fikirlerini gizlediklerinde örgütlerde bilgi alışverişi ve performans da düşmektedir. Bu tarz davranışların ise hem örgütler hem de çalışanlar açısından negatif etkileri bulunmaktadır. Bu çalışmada da incelenen ve araştırma konusunu oluşturan bir faktörde örgütsel sinizmin çalışanlar da işten ayrılma niyetine yol açmasıdır. İnsan kaynakları ve işe alım yöneticileri sinizme dikkat etmeli, sinizmin çalışanlar ya da örgüt üzerinde etkisi olup olmadığını bulmaya gayret etmelidir (Brown ve Cregan, 2008: 669). Örgütsel sinizm düzeyinin belirlenmesi ve bu durumu önleyici politikaların geliştirilmesi noktasında insan kaynakları çalışan ve yöneticilerine önemli görevler düşmektedir (Pelit ve Pelit, 2014: 108).

Literatür incelendiğinde de örgütsel adalet ve örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik yapılan birçok çalışma olduğu görülmektedir. Bu çalışmanın önemi ise bu konunun savunma sanayiinde ele alınmamış olması olup, savunma sanayiinin ülkemizin bağımsızlık ve milli ürünler üretmesi yolundaki önemine atfen ilgili çalışma gerçekleştirilmiştir. Savunma sanayiinde son yıllarda sıklıkla gündeme gelen işten ayrılma ve işten ayrılma niyetinde etkili olan örgütsel adalet ve örgütsel sinizm konularına dikkat çekilmek istenmiştir. Bu noktada savunma sektöründe farklı işletmelerde gerçekleştirilecek olan çalışmalarla birlikte ortaya konan sonuçlar daha genellenebilir olacak ve işletme yöneticilerine de yol göstermede destek sağlayacaktır.

Kaynakça

- Adams, J. S. (1965). Inequity In Social Exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances In Experimental Social Psychology* (Vol. 2, Pp. 267–299). New York: Academic Press.
- Ahmadi, F. (2011). Job Involvement In Iranian Custom Affairs Organization: The Role Of Organizational Justice And Job Char- Acteristics. *International Journal Of Human Resource Studies*, 1(2), 40–45.
- Agin, Ö. (2010). İşe Bağlanma Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri. (YL). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli
- Ajzen, I. ve Fishbein, M. (1980). *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*, Prentice Hall, New Jersey.
- Altınöz, M., Çöp, S. ve Sığındı, T. (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sinizm İlişisi: Ankara'daki Dört Ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(21), 285 – 315.
- Andersson , L. ve Bateman, T. (1997). Cynicism In The Work Place Some Causes And Effects. *Journal Of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469.
- Bağcı, Z. (2013). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi, *Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi*, Cilt 9, Sayı 19.
- Bal, V. (2014). Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Manisa'daki Eğitim Kurumlarında Bir Araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 1-9.
- Barlett, K.R. (1999). *The Relationship Between Training and Organizational Commitment In The Health Care Field. The Degree Of Doctor Of Philosophy, Urbana, The University Of Illinois.*
- Bayerçelik, E.B. ve Fındıklı, M. M. (2017). İş Tatmininin, Örgütsel Adaletin İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Aracılık Rolü. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (10): 16-31.
- Beugre, C. D. (2002). Understanding Organizational Justice and Its Impact on Managing Employees: An African Perspective. *International Journal Of Human Resource Management*, 13 (7), 1091-1104.
- Bies, R. J. ve Moag, J. S. (1986). Interactional Justice: Communication Criteria Of Fairness. In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. Bazerman (Eds.), *Research On Negotiation In Organizations* (Vol. 1, Pp. 43–55). Greenwich, CT: JAI Press.
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents and Consequences. Unpublished Doctoral Dissertation, University Of Cincinnati, School Of Business, Cincinnati.*
- Brandes, P., Dharwadkar, R. ve Dean, J. W. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150-153.

Byrne, Z. S. (2005). Fairness Reduce The Negative Effects of Organizational Politics on Turnover Intentions, Citizenship Behavior and Job Performance. *Journal of Business and Psychology*, 20 (2): 175-200.

Chiaburu, D.S., Peng, A.C., Oh, I.-S., Banks, G.C. ve Lomeli, L.C. (2013). Antecedents and Consequences of Employee Organizational Cynicism: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behaviour*, 83 (2), 181–197. Doi: 10.1016 / J.Jvb.2013.03.007.

Cohen, R.L. (1987). Distributive Justice: Theory and Research. *Social Justice Research*, 1 (1), 19–40.

Cohen-Charash, Y. ve Spector, P. E. (2001). “The Role of Justice In Organizations: A Meta-Analysis”. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 86(2), 278- 321.

Colquitt, JA., Conlon, DE., Wesson MJ., Porter COLH. ve Yee Ng K. (2001). Justice at The Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.

Colquitt, J. A., ve Greenberg, J. (2003). Organizational Justice: A Fair Assessment of The State of The Literature. In J. Greenberg (Ed.), *Organizational Behavior: The State Of The Science* (Pp. 165–210). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel, D. R. ve Rupp, D. E. (2001). Moral Virtues, Fairness Heuristics, Social Entities, and Other Denizens Of Organizational Justice. *Journal Of Vocational Behavior*, 58, 164–209.

Cropanzano, R. ve Greenberg, J. (1997). Progress In Organizational Justice: Tunneling Through The Maze. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review Of Industrial and Organizational Psychology* (Pp. 317–372). New York: Wiley.

Çarıkcı, İ. H. ve Çelikkol, Ö. (2009). ‘İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi’, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, S. 153-170.

Dailey, R. C. ve Kirk, D. J. (1992). Distributive and Procedural Justice As Antecedents of Job Dissatisfaction and Intent To Turnover. *Human Relations*, 45, 305–317.

Dean, J. W. Jr., Brandes, P. ve Dharwadkar, E. (1998). Organizational Cynicism. *The Academy Of Management Review*, 23(2), 341-352.

Demircan, N.Ç. ve Yıldız, S., (2009). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Algılanan Örgütsel Destek” Bir Ara Değişken Mi?, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Bahar, 8 (28).

Darmon, R. Y. (1990). ‘Identifying Sources of Turnover Costs: A Segmental Approach.’ *Journal of Marketing*, 54 (2), 46-56.

Doğan, H. (2002). İş Görenlerin Adalet Algılamalarında Örgüt İçi İletişim ve Prosedürel Bilgilendirmenin Rolü. *Ege Üniversitesi Akademik Bakış Dergisi*, 2(2), 69-76.

Eberlin, R. J. ve Tatum, B. C. (2008), Making Just Decisions: Organizational Justice, Decision Making, and Leadership. *Management Decision*, 46, 310-329.

Eib, C. (2015). Process of Organizational Justice: Insights Into the Perception and Enactment of Justice. Unpublished Ph.D Thesis, Department of Psychology Stockholm University, Stockholm.

Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi. 15. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongre Bildiriler Kitabı, Sakarya, 514-524.

Eren, E. (2010). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basım Dağıtım, İstanbul.

Folger, R. ve Lewis, D. (1993). Self-Appraisal And Fairness İn Evaluations. R. Cropanzano (Ed.), *Justice İn The Workplace*, Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaurn, 107-131

Gilliland, S. W. (1993). The Perceived Fairness of Selection Systems: An Organizational Justice Perspective. *Academy of Management Review*, 18(4), 694-734.

Greenberg, J. (1996). *The Quest For Justice On The Job: Essays And Experiments*. London: Sage Publications.

Greenberg, J. ve Colquitt, J.A. (2013). *Handbook of Organizational Justice*, Psikoloji Yayınları.

Gürpınar, G. (2006). An Emprical Study of Relationships Among Organizational Justice, Organizational Commitment, Leader-Member Exchange and Turnover Intention. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Hassan, A. (2002). Organizational Justice As A Determinant of Organizational Commitment And İntention To Leave. *Asian Academy Of Management Journal*, 7(2), 55-66.

Helvacı, M. A. (2010). Örgütsel Sinizm. H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz, (Ed.). *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar İçinde* (383-397). Ankara: Pegem Akademi.

Jahangir, N., Akbar, M. ve Begum, N. (2006). The Role of Social Power, Procedural Justice, Organizational Commitment, And Job Satisfaction To Engender Organizational Citizenship Behavior. *ABAC Journal*, 26(3):21-36.

Jewell, L. N. (1998), *Contemporary Industrial/Organizational Psychology*. (3th ed.) Kaliforniya: Brooks/Cole Publishers.

Kalağan, G. (2009), Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya.

Khan, M. A. (2014). Organizational Cynicism And Employee Turnover İntention: Evidence From Banking Sector İn Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(1), 30-41.

Kıratlı, M (2015). Örgütsel Adaletin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracı Rolü: Ev Mobilyası Üretimi Yapan İşletmeler Üzerinde Bir Uygulama. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kim, T.-Y., Bateman, T., Gilbreath, B. ve Andersson, L. (2009). Top Management Credibility And Employee Cynicism: A Comprehensive Model. *Human Relations*, 62(10), 1435-1458.

Konovsky, M. (2000). Understanding Procedural Justice and Its Impact On Business Organizations, *Journal Of Management*, 26 (3), 489-511. DOI: 10.1016 / S0149-2063 (00) 00.042-8.

Küçükodacı, Z. B. (2014). Birey-Örgüt Uyumu, Örgütsel Adalet Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi.

Küçükusta, D. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözümüne Yönelik Yaklaşımlar, Dokuz Eylül Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:9, S. 3.

Lemons, M. A. ve Jones, C. A. (2001). Procedural Justice In Promotion Decisions: Using Perceptions of Fairness To Build Employee Commitment. *Journal Of Managerial Psychology*, 16(4), 268–280.

Leventhal, G. S. (1976). The Distribution of Rewards And Resources In Groups And Organizations. In L. Berkowitz & W. Walster (Eds.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 9, Pp. 91–131). New York: Academic Press.

Leventhal, G. S. (1980). What Should Be Done With Equity Theory? New Approaches To The Study Of Fairness İn Social Relationship. In K. J. Gergen, M. S. Greenberg, & R. H. Willis (Eds.), *Social Exchange: Advances İn Theory And Research* (Pp. 27–55). New York: Plenum.

Li, A. ve Cropanzano, R. (2009). Grup Düzeyinde Adalet: Adalet İklimi ve Adaletler Arası İklim. *Journal Of Management*, 35, 564-599.

Mobley, W.H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences and Control*. Massachusetts: Addison-Wesley Series On Managing Human Resources.

Moorman, R.H. (1991). Relationship Between Organization Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?, *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.

Niederhoffer, A. (1967). *Behind The Shield: The Police In Urban Society*, Garden City, New York: Doubleday & Company, Inc.

Niehoff, B.P. ve Moorman, R.H. (1993). Justice As A Mediator of The Relationship Between Methods Of Monitoring And Organizational Citizenship Behavior. *Academy Of Management Journal*, 36(3), 527-556.

Olkkonen, M.E. ve Lipponen, J. (2006). Relationships Between Organizational Justice, Identification with Organization and Work Unit, and Group-Related Outcomes, *Journal of*

Organizational Behaviour and Human Decision Process, 100: 202-215.

Onay, M. ve Kılıcı, S. (2011). İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar ve Aşçıbaşılar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 363-372.

Ögüt, A., Kaplan, M. ve Bickes, D.M. (2009), Algılanan Örgütsel Adaleti İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Otel İşletmeleri Örneklemine Bir Analizi, 7. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, S. 158-164.

Özmen, Ö. N. T. Arbak, Y. ve Süral Özer, P. (2007). Adalet Verilen Değerin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7(1), 17-33.

Polat, M. ve Meydan, C. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.

Polat, S. (2007). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Poole, W.L. (2007). Organizational Justice As A Framework For Understanding Union-Management Relations In Education., *Canadian Journal of Education*, 30(3), 725-748.

Rawls, J. (1999). A Theory of Justice, Harvard University Press, ISBN 0-674-00078-1.

Rifai, H. A. (2005). A Test of The Relationships Among Perceptions of Justice, Job Satisfaction, Affective Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 7(2), 131- 154.

Rusbult, E.C., Farrel, D., Rogers, G. ve A. G. Mainous (1988), Impact of Exchange Variables On Exit, Voice, Loyalty And Neglect: An Integrative Model of Responses To Decline Job Satisfaction, *Academy of Management Journal*, 31 (2), S. 599-627.

Sanderson, P.A.(2003). “The Relationship Between Empowerment and Turnover Intentions In A Structured Environment: An Assesment of The Navy’s Medical Service Corps.”, Regent University, School Of Leadership Studies, s.46.

Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating The Fit of Structural Equation Models: Test of Significance and Descriptive Goodness of Fit Measures (Online). *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.

Skarlicki, D. P. ve Folger, R. (1997). Retaliation In The Workplace: The Roles of Distributive, Procedural And Interactional Justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 434-443.

Stephen, A.S. ve Hartman, K. (1984). Individual Exploration To Organizational Commitment Or Withdrawal. *Academy of Management Journal*. 27 (2): //Doi.Org/10.5465/255927.

Sur, Özlem (2010). Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi: Ankara.

Tett, R. P. ve Meyer J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On Meta Analytic Findings, *Personnel Psychology*, 46 (2): /Doi.Org/10.1111/J.1744-6570.1993.Tb00874.X.

Thibault, J.W. ve Walker, L. (1975). *Procedural Justice: A Psychological Analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaums.

Toplu, Duygu. (2010). Örgütsel Adaletin Yöneticiye Güven Üzerindeki Etkisi ve Bir Araştırma (Elektronik Versiyon). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tutar, H. (2007). Erzurum'da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12 (3): 97-120.

Wasti, S. A. (2001). Örgütsel Adalet Kavramı ve Tercüme Bir Ölçeğin Türkçe'de Güvenirlik Ve Geçerlik Analizi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1: 33-50.

Wayne, S. J., Shore, L. M. ve Liden, R. C. 1997. Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy Of Management Journal*, 40 (1): 82–111.

<https://www.sasad.org.tr/uploaded/Insan-Kaynaklari-Calistay-Raporu-Yonetici-Ozeti.pdf>

Yalçın, K. (2017). Duygusal Zekanın İş Performansına Olan Etkileri: Ankara Pursaklar İlçesinde Otomotiv Yetkili Bayileri Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Yang, J.T. (2008). Effect Of Newcomer Socialisation On Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention In The Hotel Industry, *The Service Industries Journal*, vol.28(84), s.429-443.

Yasım, Y. ve Uğur, A. (2016). Bankacı Kadınların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrıma Niyetine Etkisi: Ordu İli Örneği. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, (15), 554- 572.

Yavuz E. (2010). Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılamaları Üzerine Bir Karşılaştırma Çalışması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2, 302-312.

Yılmaz, B. ve Halıcı, A. (2010). “İşgücü Devir Hızını Etkileyen Etmenler: Sekreterlik Mesleğinde Bir Araştırma”, *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 2(4): 93-108.

Yücel, İ. ve Demirel Y. (2013). Mevcut İş Alternatiflerinin İş Tatmini ve İşten Ayrıma İlişkisi Üzerine Etkisi: Başka Bir Yol Daha Olmalı, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27 (2).