



T.C.

**Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Canakkale Onsekiz Mart University**

**YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ
JOURNAL OF ADMINISTRATIVE SCIENCES**

CİLT 19. SAYI 42. 2021

Volume 19. Number 42. 2021

YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ JOURNAL OF ADMINISTRATIVE SCIENCES



Yılda Dört Kez Yayınlanır/*Published Quarterly a Year*

Yönetim Bilimleri Dergisi (YBD) yılda dört kez yayınlanan hakemli bir dergidir. Gönderilen yazılar ilk olarak editörler ve yazı kurulunca bilimsel anlatım ve yazım kuralları yönünden incelenir. Daha sonra uygun bulunan yazılar alanında bilimsel çalışmaları ile tanınmış en az iki ayrı hakeme gönderilir. Hakemlerin raporları doğrultusunda gönderilen makale ya yayınlanır ya düzeltilmek ve daha sonra yayınlanmak üzere yazara geri gönderilir ya da reddedilir. Her durumda yazar Dergipark üzerinden bilgilendirilmektedir.

Yönetim Bilimleri Dergisi (YBD)/Journal of Administrative Sciences (JAS)
Yönetim Bilimleri Dergisi
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Prof. Dr. Ramazan Aydın Yerleşkesi, Ağaköy, Biga, Çanakkale, Turkey
Phone: +90 (286) 335 8738 Fax: +90(286) 3358736
Web: <http://ybd.dergi.comu.edu.tr> / E-mail: ybd@comu.edu.tr

YBD’de yayınlanan yazılarda fikirler yalnızca yazar(lar)ına aittir. Dergi sahibini, yayıncıyı ve editörleri bağlamaz.

Bu yayında yer alan tüm çalışmalar başvuru anında ve yayın öncesi olmak üzere iki kez iThenticate uygulaması aracılığıyla benzerlik taramasından geçirilmiştir.

Yayın Türü: Yaygın Süreli Yayın
Yayın Şekli: 4 aylık (Ocak-Mart-Temmuz-Ekim) Türkçe ve İngilizce

Tasarım-Baskı Hazırlık: Önka Kağıt Ürünleri İml. San. ve Tic. Ltd. Şti. Sertifika No: 20419
Sebze Bahçeleri Cad. Keskinler İş Hanı No: 80-32-33 Altındağ /ANKARA
Tel: 0312 384 26 85 | **Faks:** 0312 341 64 08 | **E-Posta:** onkamatbaa@gmail.com



Yönetim Bilimleri Dergisi (YBD); EBSCOHOST Academic Search Complete, International Bibliography of the Social Sciences (IBSS), Worldwide Political Science Abstracts Database, TÜBİTAK ULAKBİM, TÜBİTAK DERGİPARK, Index Islamicus, Ulrichs Periodical Directory, International Bibliography of Periodical Literature in the Humanities and Social Sciences (IBZ), International Bibliography of Book Reviews of Scholarly Literature in the Humanities and Social Sciences (IBR), ASSOS INDEX, ProQuest Political Science Database, PROQUEST Social Science Journals Database, Directory of Open Access Journals (DOAJ), EBSCO Discovery Service (EDS), EBSCO Business Source Database (BSI), DergiPark ve SOBİAD tarafından indekslenmektedir.

Tüm hakları saklıdır. Önceden yazılı izin alınmaksızın hiçbir iletişim, kopyalama sistemi kullanılarak yeniden basılamaz.

Akademik ve haber amaçlı kısa alıntılar bu kuralın dışındadır.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored or introduced into a retrieval system, or transmitted in any form, or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without prior written consent of the JAS editors

Disclaimer: Statements of acts or opinions appearing in the Journal of Administrative Sciences (JAS) are solely those of the authors and do not imply endorsement by the editors, other authors or publishers.

ISSN:1304-5318
E-ISSN:2147-9771

YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ JOURNAL OF ADMINISTRATIVE SCIENCES



**JAS is published quarterly a year
Vol. 19 No. 42 Year 2021**

Journal of Administrative Sciences is a peer reviewed interdisciplinary journal (both Turkish and English) sponsored by Canakkale Onsekiz Mart University. The Editorial board and editors take consideration whether submitted manuscript follows the rules of scientific writing. The appropriate articles are then sent to two referees known for their academic reputation in their respective areas.

Journal of Administrative Sciences focuses on scholarly articles on labor economics and industrial relations, econometrics, economics, business administration, public administration, public finance and international relations in general from all over the world.

Manuscripts submitted to Journal of Administrative Sciences should be original and should not be under consideration by another publication at the time of submission.

All the works in this publication have been subjected to similarity screening through iThenticate application twice, at the time of application and before publication.

JAS Indexed or/and Abstracted in

EBSCOHOST Academic Search Complete, International Bibliography of the Social Sciences (IBSS), Worldwide Political Science Abstracts Database, TÜBİTAK ULAKBİM, Index Islamicus, Ulrichs Periodical Directory, International Bibliography of Periodical Literature in the Humanities and Social Sciences (IBZ), International Bibliography of Book Reviews of Scholarly Literature in the Humanities and social Sciences (IBR), ASSOS INDEX, ProQuest Political Science Database, ProQuest Social Science Journal Database, Directory of Open Access Journals (DOAJ), EBSCO Discovery Service (EDS), EBSCO Business Source Database (BSI), DergiPark and SOBİAD.

Editorial Office Journal of Administrative Sciences (JAS)

Yönetim Bilimleri Dergisi
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Prof. Dr. Ramazan Aydın Yerleşkesi, Ağaköy, Biga, Çanakkale, Turkey
Phone: +90 (286) 335 8738 Fax: +90(286) 3358736
Web: <http://ybd.dergi.comu.edu.tr> / E-mail: ybd@comu.edu.tr

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored or introduced into a retrieval system, or transmitted in any form, or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without prior written consent of the JAS editors

Disclaimer: Statements of acts or opinions appearing in the Journal of Administrative Sciences (JAS) are solely those of the authors and do not imply endorsement by the editors, other authors or publishers.

**ISSN:1304-5318
E-ISSN: 2147-9771**

YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ
Journal of Administrative Sciences

Cilt 19, Sayı 42, 2021 / Volume 19, Number 42, 2021
ISSN:1304-5318 E-ISSN:2147-9771

SAHİBİ/Owner

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi adına Rektör Prof. Dr. Sedat MURAT

EDİTÖR / Editor

Prof. Dr. Selçuk İPEK (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Serkan IŞIK (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

BU SAYININ ALAN EDİTÖRLERİ / Field Editors of this issue

Prof. Dr. Cüneyt KILIÇ (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Prof. Dr. Metin ATMACA (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Doç. Dr. Filiz Tufan Emine KURTULUŞ (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Doç. Dr. Yener PAZARCIK (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Dr. Öğr. Görevlisi Bülent AKKAYA (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Erdem TEMELOĞLU (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Güngör HACIOĞLU (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Nihal EMİNOĞLU (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Sabri Sami TAN (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Salih Ziya KUTLU (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Tanju ÇOLAKOĞLU (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Yasin KARADENİZ (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Yavuz YILDIRIM (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

YAZI İŞLERİ / Assisting Editor

Arş. Gör. Kendal DENİZ (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Arş. Gör. Semra TAŞ (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

YAZI VE DANIŞMA KURULU/ Editorial Board
Alfabetik Sıra ile / In Alphabetical Order

ACER, Yücel (Yıldırım Beyazıt Ü.)	KARATAŞ-ÖZKAN, Mine (SOTON U.)
AGUN, Hakan (Trakya Ü.)	KAYA, İbrahim (İstanbul Ü.)
AKKAYA, Bülent (CBÜ)	KILIÇ, Cüneyt (ÇOMÜ)
AKYOL, İbrahim Tanju (ÇOMÜ)	KORKUSUZ Refik (İst. Medeniyet Ü.)
ALPER, Yusuf (Uludağ Ü.)	KURT, Serdar (ÇOMÜ)
AYDIN, Erdal (ÇOMÜ)	LUCESCU, Letitia Carmen (TUIASI)
BABA, Gürol (Ankara SBÜ)	MALIK, Muhammad Abid (VU of Pakistan)
BACAĞ, Bünyamin (ÇOMÜ)	ÖRNEK, Ali Şahin (ÇOMÜ)
BENLİ, Abdurrahman (Sakarya Ü.)	ÖZDEMİR, Süleyman (İstanbul Ü.)
BIÇERLİ, M. Kemal (Anadolu Ü.)	PAZARCIK, Yener (ÇOMÜ)
BOZKURT, Veysel (İstanbul Ü.)	SİĞİRCİ, Özge (Kırklareli Ü.)
CAM, Erdem (Ankara Ü.)	SÖNMEZLER, Gökhan (Trakya Ü.)
ÇETİNKAYA, Özhan (Uludağ Ü.)	ŞAHİN, Levent (İstanbul Ü.)
DÖNMEZ KARA, C. Öykü (ÇOMÜ)	TAN, Sabri Sami (ÇOMÜ)
ENER, Meliha (ÇOMÜ)	TAVŞANCI, Aykut (Trakya Ü.)
GÖKTEPE, Ahmet Orkun (ÇOMÜ)	TAYŞİR, Eyüp Ayygün (Marmara Ü.)
GÖRÜN, Mustafa (ÇOMÜ)	TOPBAŞ, Ferhat (Balıkesir Ü.)
HARPER, Donta S. (UW Tacoma)	TORUN, Mustafa (ÇOMÜ)
İBRAHİM, Shahnaz (SOTON U.)	TINKER, Vanessa (Collegium Civitas)
İNCEKARA, Ahmet (İstanbul Ü.)	TUNÇ, Metin (İstanbul Ü.)
İPEK, Selçuk (ÇOMÜ)	UĞUR, Suat (ÇOMÜ)
JERMSITTIPARSERT, Kittisak (Henan U.)	ULUDAĞ, M. Bülent (Onbeş Kasım Ü.)
KANTEN, Pelin (ÇOMÜ)	ULUYOL, Osman (Adıyaman Ü.)
KANTEN, Selahattin (ÇOMÜ)	UZUNOĞLU, Sadi (Trakya Ü.)
KARA, Mustafa (ÇOMÜ)	YELKİKALAN, Nazan (ÇOMÜ)
KARADENİZ, Oğuz (Pamukkale Ü.)	YİĞİT, Yusuf (ÇOMÜ)
KARAGÜL, Soner (ÇOMÜ)	QAISAR, Iqbal (US of Malaysia)

BU SAYININ HAKEM KURULU / Referees of this Issue
Alfabetik Sıra İle/ In Alphabetical Order

AKDOĞAN, Ayşegül Asuman (Erciyes Üni.)	HIZIROĞLU, Mahmut (İstanbul Üni.)
ALACAHAN, Nur Dilbaz (ÇOMÜ)	KADIOĞLU, Eyüp (Ghent University)
ALPARSLAN, Ali Murat (Mehmet Akif Ersoy Üni.)	KARADENİZ, Yasin (ÇOMÜ)
ANBAR, Adem (Bursa Uludağ Üni.)	KARADUMAN Çağlar (Anadolu Üni.)
ARICA, Feyza (ÇOMÜ)	KARAKATSANİS, Safiye Yelda Kaya (ÇOMÜ)
ARIKOĞA, Fatma Şebnem (İstanbul Üni.)	KILINÇ, Erhan (Konya Selçuk Üni.)
ASLAN, Mustafa (İstanbul Arel Üni.)	KOÇAK, Orhan (İstanbul Üni.)
AYDIN, Erhan (İnönü Üni.)	KOÇYİĞİT, Yeşim (İstanbul Gelişim Üni.)
BATUK, Sevgin (Türk Alman Üni.)	KORKMAZ, Ersin (Kırıkkale Üni.)
BİLGİLİ, Alper (ÇOMÜ)	ÖZDİL, Tuncer (Manisa Celal Bayar Üni.)
ÇOLAK, Okan (Harran Üni.)	ÖZERİM, Gökay (Yaşar Üni.)
DİRLİK, Onur (Eskişehir Osmangazi Üni.)	POLATCI, Sema (Tokat Gaziosmanpaşa Üni.)
EMİNOĞLU, Nihal (ÇOMÜ)	SONGUR, Neşe (Ankara Hacı Bayram Veli Üni.)
ENGİN, Hepaksaz (İzmir Katip Çelebi Üni.)	TEKİNGÜNDÜZ, Sabahattin (Mersin Üni.)
EZİLMEZ, Bilal (Bandırma Üni.)	ÜRÜ, F. Oben (İstanbul Arel Üni.)
FETTAHLIOĞLU, Ömer Okan (Kahramanmaraş Sütçü İmam Üni.)	YALÇINKAYA, Akansel (Medeniyet Üni.)
GENÇLER, Ayhan (Trakya Üni.)	YAMAN, Tutku Tuncali (Altınbaş Üni.)
GEZEN, Aşlı, (ÇOMÜ)	YILMAZ, Erdal (Ondokuz Mayıs Üni.)
GÖKTAŞ, Pınar (Süleyman Demirel Üni.)	YURDAKUL, Müberra (Kütahya Dumlupınar Üni.)
GÜLER, Seyhan Bilir (Trakya Üni.)	

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

Editörden/ *Editor's Note*.....IX

The Effect of Managers' Indigo Leadership Styles on Employers' Job-Related Affective Well-Being

.....817

Yöneticilerin İndigo Liderik Tarzlarının Çalışanların Duygusal İyi-h Durumlarına Etkisi

**Muhammet Hamdi Mücevher, Ramazan Erdem, Fatma Ateş,
Ömer Lütfi Antalyalı**

Bireysel Yatırım Enstrümanlarının Volatilite Yapılarının Belirlenmesi: Kripto Paralar, ABD Doları Türk Lirası Kuru, Altın ve Yatırım Fonları Üzerine Bir Uygulama

.....843

Determination of the Volatility Structures Of Individual Investment Instruments: An Application On Crypto Coins, Us Dollar Turkish Lira Exchange Rate, Gold And Mutual Funds

Özkan Şahin

The Effect of Family-Friendly Policies on Career and Life Satisfaction: A Research on Cooperative and Bank Employees

.....867

Aile Dostu Politikaların Kariyer Tatmini Ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: Kooperatif ve Banka Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma

Funda Er Ülker, Gülen Özdemir

Öğretim Elemanlarının Uzaktan Muhasebe Eğitime Yaklaşımını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma

.....891

A Research to Determine Instructor ' Approach to Distance Accounting Education

Arif Gümüş, Halime Karaca

Foreign Direct Investment, Foreign Portfolio Investment And House Prices: The Case Of European Union Countries

.....911

Doğrudan Yabancı Yatırımlar, Yabancı Portföy Yatırımları Ve Konut Fiyatları: Avrupa Birliği Ülkeleri Üzerine

Deniz Güvercin, Adem Gök

The Effects of Industry Characteristics on Organizations	927
<i>Endüstri Özelliklerinin Örgüt Kültürü Üzerine Etkileri: Hipotetik Bir Çalışma</i>	
Alev Özer Torgalöz	
İşe Bağlı Stres ve Bireysel Güçlü Yönlerin Psikolojik İyi Oluş Üzerine Etkileri	949
<i>The Effects of Work-Related Stress and Individual Strengths on Psychological Well-Being</i>	
Burhan Çapan, İpek Aydın	
Düşünme İhtiyacı – Ustalık Yönelimi- Psikolojik İyi Oluş İlişkisi: Eğitimciler Üzerinde Bir İnceleme	969
<i>The Relationship of Need for Cognition- Mastery Orientation-Psychological Well-Being: An Investigation of Educators</i>	
Ali Murat Alparslan, Ahmet Sait Özkul, Tuğba Erhan	
Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin Psikolojik İyi Oluşlarının İş Tatminlerine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Moderatör Rolü: İstanbul Örneği	991
<i>The Moderator Role of Organizational Identification in the Effect of the Psychological Well-Being on Job Satisfaction of the Certified Public Accountants: The Istanbul Case</i>	
Nur Beder	
Alternatif Veri Elde Yöntemi Web Madenciliği: Otel Oda Fiyatlarının Zamansal Analizi	1013
<i>Alternative Data Collection Method Web Mining: Seasonal Analysis of Hotel Room Rates</i>	
Yılmaz Ağca	
Yazarlar Hakkında	1036
Yazarlar için Bilgi Notu	1039
<i>About the Authors</i>	1043
<i>Notes for Contributors</i>	1047

EDİTÖRÜN NOTU

Yönetim Bilimleri Dergisi, yılda dört kez Türkçe ve İngilizce akademik çalışmaları yayımlayan, bilimsel ve hakemli bir dergidir. 2003 yılından bu yana yayın hayatına devam eden ve pek çok uluslararası indeks tarafından taranan Dergimiz; çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, ekonometri, iktisat, işletme, kamu yönetimi, maliye ve uluslararası ilişkiler alanlarında, ağırlıklı olarak özgün araştırma makaleleri yayımlamaktadır.

Yayın ilkelerimize bağlı kalarak hazırladığımız bu sayımızda, farklı alanlardan çok sayıda çalışma değerlendirilmiş, hakemlerin ve editör kurulunun değerlendirmeleri sonucu olumlu rapor alan makaleler yayımlanmıştır. 42. sayımızın hazırlanmasında; başta yazı işlerinde çalışan arkadaşlarımız olmak üzere emeği geçen tüm alan editörlerine, hakemlere ve yazarlara teşekkür ederiz.

İçten saygılarımızla
Editörler
Prof. Dr. Selçuk İPEK
Dr. Öğr. Üyesi Serkan IŞIK

EDITOR'S NOTE

Journal of Administrative Sciences is a scientific and peer-reviewed journal that publishes academic studies in Turkish and English once a quarter. Our Journal, which has been published since 2003 and scanned by many international indexes; it mainly publishes original research articles in the fields of labor economics and industrial relations, econometrics, economics, business administration, public administration, finance and international relations.

In this issue, which we prepared by adhering to our publishing principles, many studies from different fields were evaluated, and the articles that received positive reports as a result of the evaluations of the referees and the editorial board were published. In the preparation of our 42rd issue; we would like to thank all the field editors, referees and authors who contributed, especially our colleagues working in the editorial business.

Best Regards
Editors
Prof. Dr. Selçuk İPEK
Asst. Prof. Dr. Serkan IŞIK

- RESEARCH ARTICLE -

THE EFFECT OF MANAGERS' INDIGO LEADERSHIP STYLES ON EMPLOYERS' JOB-RELATED AFFECTIVE WELL-BEING¹

Muhammet Hamdi MÜCEVHER² & Ramazan ERDEM³ & Fatma ATEŞ⁴ & Ömer Lütfi ANTALYALI⁵

Abstract

The concept of leadership continues it's important in management field for a long time. Nowadays, economic, social, technological, etc., some of the developments in the field of leadership has begun to be discussed in different forms. In such a period where recognition, understanding, influencing and directing human behaviors are vital; more up-to-date leadership approaches that can affect them in a sustainable way, as compared to traditional leadership concepts that can only lead to their followers in a shorter period of time. Indigo leadership one of these approaches and increasingly popular, is increasingly becoming more and more feasible in today's working conditions where human resources play a key role in ensuring competitive advantage.

Indigo leadership refers to a leadership style that puts human values in the foreground, trusts its followers, and adopts an embracing style of behavior that contributes to them in a mental, emotional and behavioral sense. Affective well-being refers to emotional well-being in response to job stimulators, depending on the individual's overall level of happiness and motivation.

It is aimed to do this study in the academic environment as the indigo leadership style to be adopted will affect positively the job emotional well-being. The research was carried out on academicians from SDU and MAKU in Turkey. The data were collected through the survey method. Pearson correlation analysis and stepwise multiple regression analysis were used to reveal the relationship and effect between dependent and independent variables.

According to the results of the research, indigo leadership style and emotional well-being are related. According to this, as the indigo leadership behaviors of the managers increase, the emotional well-being of the employees increases. It was also discussed in the research that indigo leadership characteristics affect emotional well-being.

Keywords: *Indigo Leadership, Leadership, Emotional Well-being.*

JEL Codes: *D20, D23, J50, M5, M10, M12, M54.*

Başvuru: *09.03.2020*

Kabul: *26.08.2021*

¹ This essay, ICLAS 7 - 7th International Conference on Law and Society (Universiti Malaysia Sabah, Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia) Oral Presentation.

² Dr. Öğr. Üyesi, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Uluborlu Selahattin Karasoy MYO Pazarlama ve Relacılık Bölümü, Isparta/TÜRKİYE, mhmucevher@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-3474-5073>

³ Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Sağlık Yönetimi Bölümü, Isparta/TÜRKİYE, raerdem@yahoo.com, <https://orcid.org/0000-0001-6951-3814>

⁴ Öğr. Gör., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Gölhisar Sağlık Hizmetleri MYO Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, Burdur/TÜRKİYE, fatmatas27@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-1970-6161>

⁵ Doç Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi İletişim Fakültesi Halkla İlişkiler Ve Tanıtım Bölümü, Isparta/TÜRKİYE, omerantalyali@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-9600-9581>

YÖNETİCİLERİN İNDİGO LİDERİK TARZLARININ ÇALIŞANLARIN DUYGUSAL İYİLİK DURUMLARINA ETKİSİ⁶

Öz

Yönetim alanında öteden beri önemini koruyan liderlik kavramı, günümüzde ekonomik, sosyal, teknolojik ve enformatik alanlardaki gelişmelerle beraber farklı şekillerde ele alınmaya başlanmıştır. İnsan davranışlarını tanıma, anlama, etkileme ve yönlendirmenin hayati önem kazandığı böyle bir çağda, takipçilerini, ancak daha kısa süreli peşinden sürükleyebilen geleneksel liderlik anlayışlarına nazaran onları sürdürülebilir bir şekilde daha uzun soluklu etkileyebilen ve yönlendirebilen daha güncel liderlik yaklaşımları önem kazanmıştır. Bu yaklaşımlardan birisi olan ve gün geçtikçe popüleritesi artan indigo liderlik, insan kaynağının rekabetçi üstünlük sağlamada kilit rol oynadığı günümüz çalışma şartlarında gün geçtikçe uygulanabilirliğini arttırmaktadır.

İndigo liderlik, insani değerleri öne çıkararak takipçilerine güvenen ve kucaklayıcı bir davranış tarzı benimseyerek onlara zihinsel, duygusal ve davranışsal manada katkı sağlayan liderlik tarzını ifade etmektedir. İşe ilişkin duygusal iyilik durumu ise, bireyin genel mutluluk ve motivasyon düzeyine bağlı olarak iş uyarıcıları karşısında duygusal iyi olma durumlarını ifade etmektedir. Örgütteki çalışma şartları, ortam, çevre koşulları, kültür, organizasyon yapısı, denetim tarzı, çalışma arkadaşları, ilişkiler, iş yoğunluğu ve iletişim gibi etkenlerin yanında örgütteki liderlik tarzı da kişinin işe ilişkin duygu ve tutumunu etkilemektedir.

Akademik ortamlarda benimsenecek indigo liderlik tarzının, işe ilişkin duygusal iyilik durumunu olumlu yönde etkileyeceğinden hareketle bu çalışma tasarlanmıştır. Araştırma, SDÜ, İİBF ve Isparta MYO ile MAKÜ, İİBF ve Gölhisar Sağlık Hizmetleri MYO akademik personeli üzerinde uygulanmıştır. Veriler, anket yöntemi aracılığıyla toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak Budak ve Fettahoğlu (2015)'nin geliştirdiği "İndigo Liderlik Ölçeği" ve Katwyk, Fox ve Kelloway (2000)'nin geliştirdiği, Türkçe uyarlamasını Aytacı, Bayram, Kuşdil ve Bilgel (2003)'in yaptığı "Job-Related Affective Well-Being Ölçeği" kullanılmıştır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki ve etkiyi ortaya çıkarmak amacıyla, Pearson korelasyon analizi ve adimsal çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, indigo liderlik tarzı ile duygusal iyilik hali birbiri ile ilişkilidir. Buna göre yöneticilerin indigo liderlik davranışları arttıkça çalışanların duygusal iyilik durumları artmaktadır. Ayrıca çalışmada indigo liderlik özelliklerinin, duygusal iyilik durumunu yordadığı da görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İndigo Liderlik, Liderlik, Duygusal İyi Olma.

JEL Kodları: D20, D23, J50, M5, M10, M12, M54.

"Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır."

1. INTRODUCTION

Leadership arises as a fascinating social phenomenon in all societies, regardless of geography, culture and nationality (Uğuroğlu and Çelik, 2009:122). The main purpose of leadership, which is important for organizational life, is to influence the activities of its members. Being influenced of the activities will be reflected in the behavior of the employees and will ensure

⁶ Genişletilmiş Türkçe Özet, çalışmanın sonunda yer almaktadır.

the organization to reach its targets. Leader's role behaviors, the strategies and tactics that leader follow, are influencing audiences' values, beliefs and behavior, as well as achieving organizational duties and ensuring the compliance (Aslantaş and Dursun, 2008:112).

The demand and need for leaders in guiding the staff in organizations and bring them together to the point of reaching goals is increasing day by day. While some researches express that leadership is from birth, a group of other researchers claim that the leadership is not from birth, that the leadership can be learned, and can be developed over time. To underline that the leadership is related to some inherited genetic traits, but to some of the later acquired skills and circumstances and personality traits, is a result of looking at leadership in a wider perspective. The organization, by recognizing their employees, can determine the models of leadership which employees desire, lying in their minds. Thus, the leader who has an important position in the organization been determines which category should be possessed. A leader who has a style that employees desire, can change both the success factors of the organization and the success of the audience (Kinter, 2016:1). Nowadays, enterprises have been searching for new leadership style in order to guide the organizational environment in accordance with their goals and to continue the competitiveness by increasing performance and production (Polat and Akdoğan, 2017:39).

It is estimated that on average 75% of people who born after 1980 carry the indigo characteristics (Budak and Fettahlioğlu, 2015:177). People with indigo characteristics; they know and use technological products very well, they do not hesitate to report their needs to people, they want to have emotionally balanced and reassuring people around themselves, they learn by researching and exploring, they are generally against memorizing and not just being observers, they are bored quickly and give attention to something for a short time, they are compassionate, they are especially afraid of losing people whom they love, they know better their own values and they can not be disciplined with guilt (Caroll and Tober, 2012:43). When we take these characteristics into consideration, those who are considered to be leaders or who will come to specific positions in the working life in the time we live are defined as indigo leaders in terms of their characteristics (Budak and Fettahlioğlu, 2015:177). These leaders can be leaders who have made changes have not come to minds for thousands of years (Karaarslan, 2004). As it is seen, in a leader's analysis, must first be informed about the leader's personality and the factors that influence his/her formation (Çetin and Beceren, 2007:112).

Employee satisfaction plays an effective role in the success of organization's operatings in increasingly competitive conditions. Employee satisfaction at work shows that they value their work, and they are highly satisfied with their work. Employees doing their jobs fondly and willingly will also open doors to success in organizations. It can be said that the most important factor that keeps the organizations alive is the employees that genuinely own and love their work. However, managers have a great share on succesfull employees (Doğan and Karataş, 2011:1). It shows that the emotions and thoughts of the employees are affected according to the characteristics of the leaders. From this, it was aimed to examine the indigo leadership perceptions that employees have against the managers and their effects on Job-Related Affective Well-Being situations.

1.1. Literature Review

1.1.1. Indigo Leadership

Leadership with a deep historical background has made itself known in every society, geography, culture and nation and has continued to accumulate more and more every day. In order for the leader to emerge and talk about leadership, it is necessary to have a collective group of people with common goals and someone who can accomplish those goals. Regardless of the reasons and purposes of formation, co-operation and interaction between people belonging to the same group can be experienced and also differences arise depending on this interaction. The differences that arise within the group and the direction of the members will determine their leaders over time. The person to be called the leader must have the knowledge, ability and skill to enable the group members to make voluntary efforts (Seymen and Seymen, 2003: 60; Erdoğan, 2014:60).

A variety of studies and definitions have been made on the supposed leadership and leadership that began with the beginning of human history. The leader is the person who has the power to make something by adopting something to someone else in the simplest form (Şimşek, 1998:138). On the other hand, leadership describes it as an affecting process that, in a given situation, under certain conditions, encourages group of people to volunteer to achieve organizational goals, communicates and transfers experiences that help achieve common goals, and is satisfied that group of people with the type of leadership applied (Werner, 1993: 17). In another definition, leadership is defined as the person to whom a group of people behave in accordance with their wishes, orders and instructions that they follow to accomplish their personal and group goals (Koçel, 2014: 668). In another definition, leadership refers to the process of interaction between people guided to reach predetermined goals in an environment where the communication process is experiencing (Zel, 2001: 90) From the definitions, it can be said that leadership is defined by "being" composed of leader's values and characteristics and "knowing" limits of his / her talents (Tuncer et al, 2016: 213).

Leadership has played an important role in all social structures, beginning with the group level, which continues to be popular every season, to the social level. Success and failure in organizational and social structures have been associated and evaluated with the leader (Özmen, 2009: 3). Leadership when literature is evaluated, it is evaluated on the approach of leadership behaviors, personal characteristics, authority, power relations and contingency. At the base of the leadership views are the concepts of leader and employee interaction, socio-emotional and symbolic behaviors, visionary, inspirational, nonverbal communication, ideological values, intellectual stimulation, mutual trust and commitment (Edizler, 2010: 138). Every new work on leadership has improved instead of invalidate the previous work (Gülertekin, 2013: 43).

The development of technology, the differences and developments in social structures change the characteristics of the new generation personality and this is reflected in the new generation leadership qualities. Especially, the generation that born after 1980's, thought to be different from other generations is called indigo. Indigo is the name given to persons who exhibit a range of new and unusual psychological qualities and which generally show a form of

behavior that has not been previously documented (Carroll and Tober, 2012: 17). It will be inevitable that there will be many leaders who have indigo traits among today's and future leaders. Today, anyone entering the average age group of 40 can be considered as indigo generation. It is even expressed by researchers that 70-80% of people born after 1980s in the society have indigo qualities. The subjects referred to as indigo; humanistic indigos, conceptual indigos, artist indigos and also they are separated by definitions such as indigos between dimensions. It is important for us to point out differences that these people who are professed in various fields in society and who are sitting in certain positions are referred to as indigo leaders in terms of the characteristics they bear. In the most general sense, the indigo leader can be described as *"those who trust in human values and who contribute to the mental, emotional, and behavioral aspects of people around them with an all-embracing style of movement"* (Budak and Fettahlioğlu, 2015: 179).

Features that are generally seen in the leaders can be categorized as; communication skills, organizational commitment, risk taking ability, ability to act collaboratively, trustworthiness, self-confidence, courage, creativity and ability to manage, strategy development, adaptability to change, innovation, vision and charisma (Çetin and Beceren, 2007: 123). Indigo leadership, which also has general leadership characteristics, has been examined by Fettahlioğlu and Budak (2015) by categorizing three different cognitive-intellectual, emotional and behavioral categories which separate indigo leadership from others. Differences from other leader types of indigo leaders in the cognitive-intellectual direction; They believe that they have come to the world with sense of dignity, They see themselves as valuable, They think they have intuitive talents, They have a strong empathy against others, They have a hyperactive personality, They have old, deep and intelligent eyes, They think they have spiritual intelligence, They have no memorization skills thinkers, they might have difficulties in integrating to the society and they think all human being should have responsibility. Emotional differences; they want to have emotionally balanced and reassuring people around them, they are very compassionate, they are very afraid of death and losing their friends and relatives around them. They are disappointed in systems that do not require ritual and creative thinking, they do not like to be disciplined with sense of guilt, they trust all people in their environment, and they believe that everyone can be honest. They like to help people. Regarding behavioral aspects distinguish indigo leader from other leader types; they get bored quickly and they have lack of attention. They are democratic at an extreme level and stand up against authority in situations where democracy can not be, they dislike and stay away from continuous and negative talkers about everything, and they experience too much physical discomfort (Budak and Fettahlioğlu, 2015: 179-181). Depending on the changes in business life and organizations, the expectations of the leaders of organizations, societies and employees have also changed. Leaders with indigo leadership skills can manage organizations by offering new and different perspectives.

1.1.2. Job-Related Affective Well-Being Status

In the field of organizational behavior; such subjects as positive psychology, positive emotions in employees, attitudes and behaviors, psychological studies of individuals began to gain intensity. Among these studies, especially those related to the Job-Related Affective Well-Being status of the individuals regarding the work, come to the forefront (Erben and

Ötken, 2014). Because the status of Job-Related Affective Well-Being has always been ignored because the sense of "no emotions in the workplace and emotions must be controlled or must be ignored" is dominant in working life. The results of studies examining the relationships between emotions and job satisfaction, employee performance and productivity have attracted the attention of researchers in terms of examining the relationship between workplace emotional well-being and other variables in this area (Güdü Demirbulat and Bozok, 2015; Akbaş Tuna and Boylu, 2016). In this research, it was investigated whether there is a relationship between emotional well-being of employees and leadership style of managers.

Before passing to the concept of Job-Related Affective Well-Being status, it is useful to consider the general well-being of the individual that traditionally handled as well. Emotional reactions are influenced by many factors within the organization and also affect many factors. Individuals with different characteristics tend to create different social environments for themselves. That is, the individual's "state" is not only dependent on external circumstances, but also on his / her approach to other individuals and problems around him / her. It can be said that being good is a complex psychological concept under the influence of many factors (Özaralı, 2015). Layard (2002) and Seligman (2002) are described the traditional well-being as; positive situation of things experienced by people. Wellness, including physical and mental health, consists of three main components, subjective well-being, psychological well-being and Job-Related Affective Well-Being. While subjective well-being is defined as comments and evaluations of people's own lives, psychological well-being is defined as assessments of life, including life satisfaction of persons, positive and negative emotions, and mood evaluations. Well-being status is defined in many different ways. Job-Related Affective Well-Being status; While described by Katwyk and colleagues (2000) as assessing the individual's feelings about his job and his emotional reactions to his job, Diener and Larsen (1993) describe the the same case as frequent positive emotions and rarely negative emotions in the business environment (Ünal, 2014). On the other hand, Warr (1987) described the emotional Job-related well-being as a psychological state with positive emotions towards work and co-operation.

Several studies were conducted to measure Job-Related Affective Well-Being, and various models and scales were developed (Aytaç, 2006: 833-851). The first study on Job-related emotional well-being is the study Warr (1987) does. In the study conducted, the emotions affecting the perception of Job-Related Affective Well-Being status were related to the dimension of commitment and unrelatedness. Warr (1990) has developed a scale that focuses on increasingly more Job-related distinctions such as anxiety-peace and depression-enthusiasm, and measures the Job-Related Affective Well-Being perception. Daniels (2000) is the perception of Job-Related Affective Well-Being; two sides expressing negative emotions such as depression, anxiety and anger, the other side expressing positive emotions such as enthusiasm, pleasant and stimulated positive emotions. On the other hand, Katwyk and his colleagues have developed a model for measuring the different emotions that affect Job-Related Affective Well-Being. "Relevance to Affective wellbeing of individuals against work stimuli, consisting of four sub-dimensions: High Satisfaction High Arousal (HSHA), High Satisfaction Low Arousal (HSLA), Low Satisfaction High Arousal (LSHA) and Low

Satisfaction Low Arousal Job-Related Affective Well-Being (JAWS)" is shown in Figure 1 below:

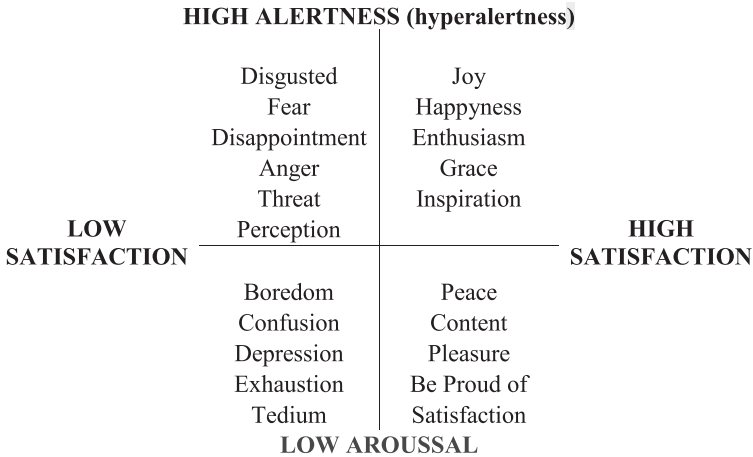


Figure 1: Job-Related Affective Well-Being status. Developed by Katwyk, Fox, Spektor and Kelloway (2000)

The model shows the degree of satisfaction according to the level of general happiness related to the job of a person whereas the axis of arousal indicates the level of motivation of the psychological direction of the individual. According to this model, the individual with high satisfaction and high alertness has a happy and active emotional state; the individual with high satisfaction and low arousal has a low emotional state eventhough he / she is being emotionally peaceful. Again, according to the model, an individual who has both low satisfaction and high alertness dimensions is described as tense and anxious; low satisfaction and low arousal are defined as individuals with negative emotions and low motivation.

When the factors contributing to the employee's Job-Related Affective Well-Being are examined; it is seen that the works that include and provide positive attitudes and processes such as autonomy, feedback, commitment and trust, sense of responsibility, commitment are found out and besides these are defined with concepts such as self-regulation, open-mindedness, critical thinking, courage and optimism (Mäntylä et al, 2012). When the factors contributing to the employee's Job-Related Affective Well-Being are examined; it is seen that the works that include and provide positive attitudes and processes such as autonomy, feedback, commitment and trust, sense of responsibility, commitment are found out and besides these are defined with concepts such as self-regulation, open-mindedness, critical thinking, courage and optimism. When we look at factors affecting employees' emotional well-being negatively, it is seen that the environment is bad, the work environment is bad, the working environment and friends are not good, the work process is difficult, the employee's personal characteristics are harmful to emotional well- leadership style seem to have come to the forefront. These factors can cause employees to have negative emotional well-being

situations, which in turn can affect attitudes, behaviors and emotions towards their work. Leadership style comes more visible from the factors affecting employees' emotional well-being. Because the organizational climate, organizational culture, working conditions, the content of the work done, as well as the factors that express the sense of love of their (individual's) work, Job-Related Affective Well-Being are directly related to the leadership style and interact with each other.

There is a lot of research in the article in which the leadership style of the managers affects the motivation, performance, communication, perceptions of organizational justice, loyalty, confidence of employee in their organization, organizational silences, organizational citizenship behaviors. However, it seems to be rather shallow in terms of examining the relationship between the leadership styles of the managers (especially the indigo leadership style) and the Job-Related Affective Well-Being status. This study arises from the need to determine how managers can relate the indigo leadership style to the Job-Related Affective Well-Being in the workplace in the context of the theoretical framework outlined above.

2. METHODOLOGY

2.1. Aim and Method

This study arises from the need to determine how managers can relate the indigo leadership style to the Job-Related Affective Well-Being in the workplace in the context of the theoretical framework outlined above. In line with this need, the theoretical structure was first put forward in the light of the literature and then the study was terminated by conducting a field survey through a very intensive survey method in quantitative research. SPSS statistics program was used in analyzing the data obtained within the scope of the research.

After calculating the frequency and percentage values, arithmetic mean and standard deviations of the expressions and sub-dimensions of scales, the skewness and kurtosis coefficients were checked to check whether the data were normally distributed. The normal distribution of the data was observed in these values, and parametric tests were used for this reason. In the analysis of the data, One-way ANOVA was used to compare whether there was a difference between two groups independently, and Independent Two-Sample T-Test was used to compare the difference between the two groups. In addition, in this search, Pearson Correlation Analysis and stepwise Multiple Regression analysis were used to reveal the relationship and effect between dependent and independent variables. In the questionnaire, The Cronbach Alpha coefficients were calculated for the reliability of the sub-dimensions. In the study, all findings were evaluated at 95% confidence interval, $p < 0.05$ significance level.

2.2. Population and Sample

The population of the research is academicians working at Süleyman Demirel University (SDU) and Mehmet Akif University (MAKU). Cluster sampling method was selected in the survey and the application was made in the Faculty of Economics and Administrative Sciences of Süleyman Demirel University (SDU) and Isparta Vocational School of Higher Education and Faculty of Economics and Administrative Sciences of Mehmet Akif University (MAKU), Gölhisar Vocational School of Higher Education and Gölhisar Vocational School

of Higher Education. 250 surveys were distributed to represent the researchers, but 170 surveys were returned. 9 questionnaires which were filled in inadequate and unsuitable for analysis were excluded from the scope of the research and the analysis was done on 161 questionnaires. The demographic characteristics of the participants are shown in Table 1.

Table 1: Demographic Characteristic of Academicians Who Attended This Research

Demographic Features	N	%
Gender		
Male	109	67,7
Female	52	32,3
Age (year)		
Below 30	43	26,7
Between 30-39	81	50,3
Above 40	37	23,0
Marital status		
Married	112	69,6
Single	49	30,4
Academic Title		
Faculty Members (Professor, Associate	52	32,3
Research Assistant	48	29,8
Academics and lecturers	61	37,8
Mission Period (years)		
4 and below	90	55,9
Between 5-9	36	22,4
10 and above	35	21,7
Unit Worked		
Faculty	96	59,6
Vocational school	65	40,4
School		
Süleyman Demirel University	103	64,0
Mehmet Akif Ersoy University	58	36,0
TOTAL	161	100,00

As seen in Table 1, 67.7% of the academicians who answered the questionnaire were male while 32.3% were female. In contrast, 69.6% are married and 30.4% are single. When age ranges are examined, 50.3% and almost half of the academicians are between 30-39 years of age. 26.7% are under 30 years old and 23% are over 40 years old. When we look at the distribution of the titles of the academicians who responded to the questionnaire, it is seen that 32.3% of them are academicians, 29.8% of them are research assistants and 37.8% of them are academicians and lecturers. In 55.9% of academicians, most of them have 4 years or less of academic experience, 24.4% are in 5-9 years, 21.7% are 10 years and more. 59.6% of the participants are working in faculties and 40.4% are working in vocational higher schools. When we have a look to schools they serve, 64% are at Süleyman Demirel University and 36% are at Mehmet Akif Ersoy University.

2.3. Model of Research and Hypotheses

The research model of our research is given in Figure 2.

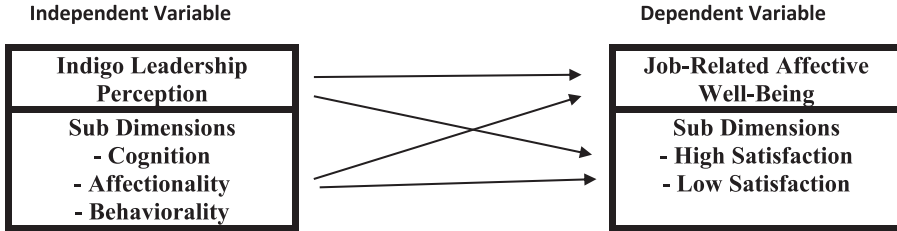


Figure 2: Research Model

In this study; the above research model has been put forward, assuming that managers' indigo leadership behaviors are influential on the Job-Related Affective Well-Being and that there is a relationship between them. In order to determine this relationship and its effect, the following hypotheses were established:

Hypothesis 1: There is a significant relationship between indigo leadership behaviors and sub-dimensions and Job-Related Affective Well-Being and sub-dimensions.

Hypothesis 2: Indigo leadership behaviors and sub-dimensions have an impact on Job-Related Affective Well-Being and sub-dimensions.

2.4. Data Collection Tool

Two different data collection tools were used in the study. The "Indigo Leadership Scale" developed by Budak and Fettahoğlu was used to measure the perceptions of managers and participants about indigo leadership behaviors. In the scale, expressions prepared for individual indigo leadership qualities; has been transformed to measure the perceptions of employees and managers about indigo leadership behaviors. The scoring of the scale consisting of 26 items was done with a scale of 5 likert between (1) I do not Participate and (5) I Totally Participate and the scale consist of cognitive (intellectual), emotional and behavioral dimensions.

In order to determine the affective well-being of the participants through their jobs, "Job-Related Affective Well-Being" scale developed by Katwyk, Fox and Kelloway. The Turkish version of this scale was made by Aytac, Bayram, Kuşdil and Bilgel. The scale consists of 30 items. It was done with a 6 likert scale between (1) No time and (6) Very Freguent. Scale consists of four sub-dimensions. This sub-dimensions; high satisfaction high alertness, high satisfaction low aroussal, low satisfaction high alertness and low satisfaction low alertness.

3. RESULTS

3.1. Findings Related to Indigo Leadership and Affective Wellness

The answers given by the administrators about the indigo leadership qualities and the answers given by the academicians are reflected in Table 2.

Table 2: Datas of Administrators Related to the Perceptions of Academicians on the Indigo Leadership Features

No	Expressions	\bar{X}	S
1	He deserves his place.	3,38	1,203
2	He is a valuable person and he is highly credible.	3,13	1,276
3	He has creative features.	3,15	1,172
4	He has intuitive abilities.	3,14	1,182
5	He has a strong empathy against others.	2,72	1,240
6	He is a hyperactive person.	2,93	1,299
7	He has old, deep and clever eyes.	2,75	1,088
8	He believes that all people should have responsibilities.	3,65	1,168
9	He is generous and open-handed.	3,03	1,196
10	He has a personality that loves innovations.	3,56	1,272
11	He never have difficulties in integrating the society.	3,61	1,204
12	I believe that his thoughts have begun to occur at an early age.	3,23	1,211
13	He can easily and often dreams.	3,34	1,031
14	He has reliable and balanced adults beside him.	2,96	1,330
15	He has a researcher personality structure.	3,46	1,250
16	He gives importance to others.	2,84	1,399
17	He likes to help people.	3,11	1,304
18	He feels disappointed In systems that do not require ritual and creative thinking.	2,85	1,001
19	He believes people can be trusted and everyone can be honest.	2,77	1,209
20	He prefers certain learning styles in mathematics and reading.	3,11	0,938
21	He never forgets daily works.	3,38	1,146
22	He can easily empathize.	2,77	1,265
23	He does not like constant and negative talkers.	3,54	1,078
24	He rejects the obligatory work.	2,50	1,210
25	He can find easy ways to do things at home, at school or at work.	3,36	1,022
26	He gives importance to innovations.	3,63	1,166

Table 2 lists the arithmetic mean and standard deviation of each term for indigo leadership characteristics. All of the phrases contain positive expressions. In terms of the Indigo Leadership features of the administrators; The expression "He believes that all people should have responsibilities." is 3.65 ± 1.16 , The expression "He gives importance to innovations." is 3.63 ± 1.16 , The expression "He never have difficulties in integrating the society" is 3.61 ± 1.20 , Expression of "He gives importance to innovations" 3.56 ± 1.27 and the expression "He does not like constant and negative talkers" has the highest level of participation with average

of 3.54 ± 1.07 . On the other hand, the statement "He rejects the obligatory work." means 2.50 ± 1.21 , The expression "Has a strong empathy against others" is 2.72 ± 1.24 , The expression "He has old, deep and lever eyes." means 2.75 ± 1.08 , The expression "He believes people can be trusted and everyone can be honest." is 2.77 ± 1.20 And the expression "He can easily empathize." is 2.77 ± 1.26 has the lowest level between participations.

The answers given by the academicians to their Job-Related Affective Well-Being is given in Table 3.

Table 3: Academician’s Data on Job-Related Affective Well-Being Situations

No	Expressions	\bar{X}	S
1	My job has awakened my sense of tranquility.	4,39	1,352
2	My job caused me to feel angry.	2,18	1,179
3	My job caused me to feel troubled	2,45	1,284
4	My job caused me to feel anxious.	2,46	1,369
5	My job caused me boredom feeling.	2,10	1,242
6	My job made me feel full of joy.	4,15	1,358
7	My job made me feel calm.	3,90	1,342
8	My job made me feel a little confused.	2,24	1,285
9	My job gave me a sense of satisfaction.	4,27	1,432
10	My job has created a feeling of depression.	1,93	1,193
11	My job gave me a sense of disgust.	1,48	1,015
12	My job made me feel like I've lost my enthusiasm.	2,05	1,400
13	My job made me feel very happy.	4,29	1,354
14	My job caused me to feel energetic myself.	4,14	1,422
15	My job gave me a sweet excitement.	4,30	1,388
16	My job gave me a sense of enthusiasm.	4,17	1,376
17	My job made me feel full of enthusiasm.	4,06	1,428
18	My job caused me to feel frightened myself.	1,87	1,133
19	My job has created a feeling of disappointment.	1,87	1,215
20	My job caused me to feel very angry.	1,93	1,175
21	My job caused me feel bad .	1,97	1,317
22	My job caused me to feel tired.	2,90	1,444
23	My job caused me to feel happy.	4,28	1,394
24	My job caused me to feel like I was under threat.	2,00	1,374
25	My job gave me a feeling of inspiration.	3,82	1,452
26	My job caused me to feel weary.	2,20	1,361
27	My job aroused a sense of beeing pleased.	4,32	1,302
28	My job aroused a sense of pride.	4,23	1,375
29	My job aroused a feeling of satisfaction.	4,50	1,309
30	My job aroused a sense of relief.	4,12	1,373

Table 3 shows the arithmetic mean and standard deviations of the affective well-being of the academicians in relation to their job. While 1, 6 to 7, 9, 13 to 17, 23, 25 and 27 to 30

expressions with positive qualities, expressions 2 to 5, 8, 10 to12, 18 to 22, 24 and 26 contains negative expressions.

When we take the "High Satisfaction dimension" under consideration; my job aroused a feeling of satisfaction with a mean 4.50 ± 1.30 , My job has awakened my sense of tranquility. With a mean 4.39 ± 1.35 my job aroused a sense of being pleased. With a mean 4.32 ± 1.30 my job gave me a sweet excitement. With a mean 4.30 ± 1.38 are the expressions that have the highest level of participations. On the other hand, the expression my job has created a sense of inspiration- with a mean 3.82 ± 1.45 , My job did make me feel calm-with a mean 3.90 ± 1.34 , My job did make me feel full enthusiastic with a mean 4.06 ± 1.4 and My job aroused a feeling of comfort" with a mean of 4.12 ± 1.37 was the lowest participation level. When we take the "Low Satisfaction dimension" under consideration, my job caused me to feel tired-with a mean 2.90 ± 1.44 , my job caused me to feel uneasy-with a mean 2.46 ± 1.36 , the expression "my job caused me to feel distressed-with a mean 2.90 ± 1.44 and the expression "my job has caused a sense of confusion" is the highest level of participation with an average of 2.24 ± 1.28 . Correspondingly, "My job has created a sense of disgust." with a mean 1.48 ± 1.01 , "My work has created a feeling of disappointment" with a mean 1.87 ± 1.21 , "My work caused me to feel scared." Expression with a mean 1.87 ± 1.21 and "My work has created a feeling of depression." was the mean of 1.93 ± 1.19 with the lowest participation level.

3.2. Psychometric Properties of Dimensions of Indigo Leadership that belongs to Affective Wellness Questionnaires

Academicions' to psychometric properties of indigo leadership and affective wellness situational dimensions are shown in Table 4.

Table 4: Psychometric Properties of Indigo Leadership and Affective Wellness Situational Dimensions

Dimensions	Number of Expression	Max-Min	Crombach Alfa	\bar{X}	SS
Cognition	11	1-5	0.927	3.198	0.920
Sensuality	8	1-5	0.902	3.073	0.949
Behaviorism	6	1-5	0.847	3.189	0.730
Indigo Leadership General	25	1-5	0.962	3.153	0.821
High Satisfaction	15	1-6	0.971	4.199	1.154
Low Satisfaction	15	1-6	0.953	2.112	0.980

Before going to the reliability test, all dimensions of both data collection tools were subjected to the normality test with the Kolmogorov-Smirnov test and all of the dimensions showed normal distribution. Then, reliability analysis was performed on both scales and sub-dimensions.

In the analyzes made, reliability of the data collection tool related to Indigo Leadership was firstly tested by calculating the Cronbach Alpha coefficient based on the alpha value. In the reliability analysis conducted, it was determined that the 24th issue in the dimension of behaviorality lowered the reliability of the dimension. In the analysis without question 24, this question was excluded because it was determined that the alpha value rose from 0.780 to 0.847. In the reconstructed measurement, the overall internal consistency coefficient of the Indigo Leadership scale was found to be 0.962 and was very close to 1. The Cronbach Alpha coefficient should be 0.80 and above in order to have a high level of reliability according to (Kayış, 2010). Accordingly, the questions in the questionnaire are consistent and reliable. When the sub-dimensions were examined, it was found that the cognitive dimension was consist of 11 expression, the factor mean of dimension was 3.19 ± 0.920 and the factor reliability value (Cronbach Alpha) was 0.927 (high reliability). The factor scale of the emotionality dimension was consist of 8 expression, the factor mean of dimension was 3.07 ± 0.949 , the factor reliability value (Cronbach Alpha) was 0.902 (high reliability) and the behavioral dimension was consist of 6 items. The factor mean of dimension was 3.18 ± 0.73 and the factor reliability (Cronbach Alpha) was found to be 0.847 (highly reliable).

As a result of the factor analysis conducted prior to the reliability test of Job-Related Emotional Wellness Scale, a factor structure consisting of two dimensions as "High Satisfaction" representing positive statements and "Low Satisfaction" representing negative statements emerged in parallel with the distribution of positive and negative questions has occurred. According to this analysis, when the subscales of the Job-Related Emotional Wellbeing Scale are examined in terms of reliability, the factor average of dimension of high satisfaction was consist of 15 expression, the factor mean of dimension was 4.19 ± 1.152 , the factor reliability was 0.971 (high reliability), the factor of low satisfaction was 15, the factor average was 2.11 ± 0.980 and the factor reliability was (cronbach Alpha) 0.953 (highly reliable).

3.3. Correlation and Regression Analysis Results

In the research model; Correlation analysis was used to test Hypothesis 1, which states that "Indigo leadership behaviors and sub-dimensions have a significant relationship between Job Related Affective well-being and sub-dimensions." The results of the analysis are presented in Table 5.

Table 5: Relationship between Indigo Leadership and Job-Related Affective Well-Being Situations

Dimensions	1	2	3	4	5	6
1. Cognition	1					
2. Sensual	0.856**	1				
3. Behavioural	0.848**	0.829**	1			
4. High Satisfaction	0.452**	0.424**	0.416**	1		
5. Low Satisfaction	-	-	-	-	1	
6. Indigo Leadership General	0.955**	0.951	0.933	0.456	-	1
					0.395**	

**Correlation is significant at 0.01 levels.

When Table 5 is examined, correlations between Indigo Leadership and sub-dimensions and Sub-dimensions of Job-Related Affective Well-Being status are seen. Accordingly, it is seen that there is a meaningful relationship between Indigo Leadership features and Job-Related Affective Well-Being Status. When the direction of relations is examined; Indigo Leadership found a positive relationship between cognitive, emotional, and behavioral attributes with sub-dimensions, and High Satisfaction, while a relationship with Low Satisfaction was found in the negative direction.

In the research model; A stepwise multiple regression analysis was conducted to test Hypothesis 2, which states that "Indigo leadership behaviors and sub-dimensions have a significant effect on Job Related Affective Well-being status and sub-dimensions." The results of the analysis are presented in Table 6.

Table 6: Impact of Indigo Leadership on Job Related Affective Well-Being Status.

The dependent variable	Independent variable	Model Summary				Coefficients			ANOVA	
		R ²	ΔR ²	ΔF	Δp	β	t	p	F	p
High Satisfaction	1. Indigo Leadership General	0.208	0.203	41.704	0.000	0.524	2.667	0.008	41.704	0.000
	2. Behavioral Dimension	0.208	0.198	20.808	0.000	0.073	0.371	0.711	20.808	0.000
Low Satisfaction	1. Indigo Leadership General	0.156	0.150	29.345	0.000	0.406	1.999	0.047	29.345	0.000
	2. Behavioral Dimension	0.156	0.145	14.582	0.000	0.012	0.057	0.954	14.582	0.000

As Table 6 shows, the Indigo Leadership argument reveals a statistically significant percentage of the variance observed in the High Satisfaction and Low Satisfaction Dependent Variables subscales of the Job Related Affective Well-being status. According to this, multiple regression model established between Indigo Leadership and High Satisfaction and Low Satisfaction dimensions is found important. By looking at β in Table 6, it is possible to see the Indigo Leadership feature, which predicts Job Related Affective Well-being status. According to this, there is a significant and positive relationship between the general characteristics of Indigo Leadership and the High Satisfaction subscale of Job Related Affective Well-being ($\beta = 0.524$, $t = 2.667$, $p = 0.406$, $t = -1.999$, $p = 0.047$).

3.4. Comparisons According to Demographic Variables

Moreover, according to the sociodemographic variables, the Indigo Leadership general perception and sub dimensions and Job Related Affective Well-being status sub dimensions were compared and the significant differences were as follows:

- 1- By comparison with age variable; the perceptions of academicians aged 40 and over in the subscales of Indigo Leadership overall and Cognitive, Sensitivity, and Behavioral are higher than those of middle age group (30-39 years) and younger (30 year old and below) academicians.
- 2- According to the titles, the perceptions of Research Assistants in the overall perception of Indigo Leadership and Behaviorality subscale are lower than the Instructors. Research Assistants also have a lower level of satisfaction than other title groups.
- 3- Finally, when compared with the school variable, According to the general perception and sub-dimensions of Indigo Leadership, (Cognitive, Emotional and Behavioral perceptions) Mehmet Akif Ersoy University academicians are more perceptible than Süleyman Demirel University academicians. In terms of Job Related Affective Well-being status, the academicians of Mehmet Akif Ersoy University have better level of satisfaction when compared with academicians of Süleyman Demirel University.

4. DISCUSSION

Because they are approaching the current situation in a critical fashion, the leaders are looking for progress by refusing the current structure. Since progress and the process of development are needed, differences between generations have emerged. Generation differences have been reflected in leadership qualities and have recently introduced a new leadership style called indigo.

In this study, the data collected from two faculties and three vocational schools in two different state universities were evaluated. The academicians working as lecturers and instructors were asked to evaluate the dean of the vocational college and the faculty in the unit with indigo leadership items. In relation to this, they tried to evaluate the relationship and effect between the indigo leadership perception and the Job Related Affective Well-being status by assessing themselves with the Job Related Affective Well-being status items. In other studies, new findings and differences can be obtained and comparison can be achieved by reaching a wider sample size.

This study was conducted on academicians who have different working characteristics and order from other professions. It will be important to repeat on the people working in different sectors and to compare, evaluate and spread the findings obtained. Testing the relationship between indigo leadership and not only the Job Related Affective Well-being status, but also other variables that are of interest to organizations, will increase the quality and quantity of studies conducted in the field of indigo leadership.

CONCLUSION

In this study, the relationship between the leaders and the Job Related Affective Well-being status, which are described as indigo, is investigated. Within the scope of the study, the data obtained and evaluated from 161 faculty members and professors from the Faculty of Economics and Administrative Sciences and the Isparta Vocational School of Higher Education from SDU, and also from MAKU, the School of Economics and Administrative Sciences, Gölhisar Vocational School and Gölhisar Vocational School.

The indigo leadership sub-dimensions (Cognitive, Behavioral, and Emotional) subjected to the normality test and the Job Related Affective Well-being status sub-dimensions (High Satisfaction, Low Mem-nance) showed normal distribution.

When the reliability scores of the indigo leadership sub-dimensions are examined, it is seen that they have the lowest reliability in the range of 0.847 to 0.927. The overall reliability rating of the scale was 0.962.

When the reliability ratings of the Job Related Affective Well-being status sub-dimensions were examined, it was found that the low satisfaction sub-dimension was 0.953 and the high satisfaction was 0.971.

According to the research model, 2 hypotheses are established. According to the obtained data, the hypothesis of "There is a significant relationship between indigo leadership behaviors and sub-dimensions and Job Related Affective Well-being and sub-dimensions of work." is supported and accepted by correlation analysis. According to the hypothesis tested, it was concluded that there is a meaningful relationship between Indigo Leadership traits and Job Related Affective Well-being status. The second hypothesis is that "Indigo leadership behavior and its sub-dimensions have an impact on Job Related Affective Well-being and sub-dimensions." A stepwise multiple regression analysis was used to test. It was concluded that there was a meaningful and positive relationship between the general characteristics of Indigo Leadership and the High Satisfaction subscale of Job Related Affective Well-being status, and a meaningful and negative relationship between the Low Satisfaction subscales. As a result of the analysis hypothesis2 was supported and accepted.

When the demographic findings of the study were examined, 67.7% of the academicians participating in the survey were male while 32.3% were female. When the marital status was examined, 69.6% were married and 30.4% were single. Academician 30-39 age group is

50.3% while 26.7% is younger than 30 and 23% is 40 years old. Indigo Leadership and of Job Related Affective Well-being status were compared according to demographic variables; 40 and above were found to have higher indigo leadership perception than academicians under 40 years of age. As the titles were evaluated, 32.3% of them were teaching staff, 29.8% were research assistants and 37.8% of them were teaching staff and lecturers. When sub-dimensions are compared according to titles; the perceptions of Research Assistants in the overall perception of Indigo Leadership and Behaviorality subscale are lower than the Instructors. Research Assistants also have a lower level of satisfaction than other titles. Most of the participants have academic experience with 55.9%, most of them have 4 years or less, 24.4% is between 5-9 years, 21.7% is 10 years and more. 59.6% of the participants are working in faculties and 40.4% are working in vocational higher schools. When you look at the schools they serve, 64% were attended from Süleyman Demirel University and 36% were attended from Mehmet Akif Ersoy University. In the comparison of the sub-dimensions evaluated according to universities, it was determined that the perceptions of the academicians working in Mehmet Akif Ersoy University are more positive than the academicians in Süleyman Demirel University in terms of Cognition, Sensibility and Behaviorality perceptions, which are the general perception and sub-dimensions of Indigo Leadership.

In terms of Job Related Affective Well-being status, it is reached that Mehmet Akif Ersoy University academicians are more satisfied with the level of satisfaction according to Süleyman Demirel University academicians.

YÖNETİCİLERİN İNDİGO LİDERİK TARZLARININ ÇALIŞANLARIN DUYGUSAL İYİLİK DURUMLARINA ETKİSİ

1. GİRİŞ

Liderlik, coğrafya, kültür ve milliyetten bağımsız olarak tüm toplumlarda büyüleyici bir sosyal olgu olarak ortaya çıkmaktadır (Uğuroğlu ve Çelik, 2009: 122). Örgütsel yaşam için önemli olan liderliğin temel amacı, üyelerinin faaliyetlerini etkilemektir. Faaliyetlerden etkilenmek, çalışanların davranışlarına yansiyacak ve örgütün hedeflerine ulaşmasını sağlayacaktır. Liderin rol davranışları, izlediği strateji ve taktikler, izleyicilerin değerlerini, inançlarını ve davranışlarını etkilemenin yanı sıra örgütsel görevleri yerine getirmek ve uyumu sağlamaktır (Aslantaş ve Dursun, 2008: 112).

Örgütlerde çalışanları yönlendirecek ve hedeflere ulaşma noktasında onları bir araya getirecek liderlere olan talep ve ihtiyaç her geçen gün artmaktadır. Bazı araştırmalar liderliğin doğuştan geldiğini ifade ederken, bir grup araştırmacı liderliğin doğuştan gelmediğini, liderliğin öğrenilebileceğini ve zamanla geliştirilebileceğini iddia etmektedir. Liderliğin bazı kalıtsal genetik özelliklerle, ancak daha sonra kazanılan bazı beceriler, koşullar ve kişilik özellikleriyle ilgili olduğunun altını çizmek, liderliğe daha geniş bir perspektiften bakmanın bir sonucudur. Örgüt, çalışanlarını tanıyarak, çalışanların arzu ettikleri liderlik modellerini zihinlerinde yatarak belirleyebilirler. Böylece örgütte önemli bir konuma sahip olan lider hangi kategoriye sahip olması gerektiğini belirler. Çalışanların arzu ettiği bir tarza sahip bir lider, hem organizasyonun başarı faktörlerini hem de izleyicilerin başarısını değiştirebilir (Kinter, 2016: 1). Günümüzde işletmeler, amaçları doğrultusunda örgütsel çevreyi yönlendirmek, performans ve üretimi artırarak rekabet gücünü sürdürmek için yeni liderlik tarzları arayışına girmişlerdir (Polat ve Akdoğan, 2017: 39).

Çalışan memnuniyeti, artan rekabet koşullarında organizasyonun faaliyetlerinin başarısında etkin bir rol oynamaktadır. Çalışan memnuniyeti, işlerine değer verdiklerini ve işlerinden oldukça memnun olduklarını göstermektedir. İşlerini severek ve isteyerek yapan çalışanlar, organizasyonlarda da başarının kapılarını aralayacaktır. Örgütleri ayakta tutan en önemli faktörün işini gerçekten sahiplenen ve seven çalışanlar olduğu söylenebilir. Ancak başarılı çalışanlar üzerinde yöneticilerin büyük payı vardır (Doğan ve Karataş, 2011: 1). Liderlerin özelliklerine göre çalışanların duygu ve düşüncelerinin etkilendiğini göstermektedir. Buradan hareketle, çalışanların yöneticilere karşı sahip oldukları indigo liderlik algılarının ve bunların İşle İlgili Duygusal İyi Oluş durumlarına etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

2. YÖNTEM

Bu çalışma, yukarıda ana hatları ile verilen kuramsal çerçeve bağlamında, yöneticilerin indigo liderlik tarzı ile çalışanların işe ilişkin duygusal iyilik hali arasında nasıl bir ilişki ve etki olabileceğini belirleme ihtiyacından doğmuştur. Bu ihtiyaç doğrultusunda öncelikle literatür doğrultusunda kuramsal yapı ortaya konulmuş ve daha sonra nicel araştırmada çok yoğun bir şekilde kullanılan anket yöntemi yoluyla saha araştırması yapılarak çalışma sonlandırmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analiz edilmesinde SPSS istatistik programı kullanılmıştır.

Ölçeklerin her ikisinde yer alan ifadelerin ve alt boyutların frekans ve yüzde değerleri, aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplandıktan sonra verilerin normal dağılıp dağılmadığını kontrol etmek için çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılmıştır. Bu değerler ışığında verilerin normal dağılıma uyduğu gözlemlenmiştir ve bu nedenle çalışmada parametrik testler kullanılmıştır. Verilerin analizinde, bağımsız ikiden çok grup arasında fark olup olmadığını karşılaştırırken Tek Yönlü Varyans Analizi Testi, iki grup arasında fark olup olmadığını karşılaştırırken Bağımsız İki Örnek T Testi kullanılmıştır. Ayrıca çalışmada bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki ve etkiyi ortaya çıkarmak amacıyla, Pearson Korelasyon analizi ve Adımsal Çoklu Regresyon analizi kullanılmıştır. Ankette alt boyutlara ilişkin güvenilirliğin belirlenmesinde Cronbach Alfa katsayıları hesaplanmıştır. Çalışmada tüm bulgular %95 güven aralığında, $p < 0.05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Araştırmanın evreni, Süleyman Demirel Üniversitesi (SDÜ) ve Mehmet Akif Üniversitesinde (MAKÜ) çalışan akademisyenlerdir. Çalışmada küme örnekleme yöntemi seçilerek SDÜ'den İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Isparta Meslek Yüksek Okulu ile MAKÜ'den İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Gölhisar Sağlık Meslek Yüksekokulu ve Gölhisar Meslek Yüksekokulu'nda uygulama yapılmıştır. Evreni temsilen 250 adet anket dağıtılmış ancak 170 anket formu geri dönmüştür. Eksik şekilde doldurulmuş ve analize uygun olmayan 9 adet anket formu araştırma kapsamı dışında çıkarılarak 161 anket üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir.

Bu çalışmada; yöneticilerin indigo liderlik davranışlarının, çalışanların işe ilişkin duygusal iyilik durumları üzerinde etkili olduğu ve aralarında ilişki olduğu varsayılarak yukarıdaki araştırma modeli ortaya konmuştur. Bu ilişki ve etkiyi tespit etmek amacıyla “Hipotez-1: İndigo liderlik davranışları ve alt boyutları ile işe ilişkin duygusal iyilik hali ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.” ve “Hipotez-2: İndigo liderlik davranışının ve alt boyutlarının, işe ilişkin duygusal iyilik hali ve alt boyutları üzerinde etkisi vardır.” hipotezleri oluşturulmuştur. Çalışmada iki farklı veri toplama aracı kullanılmıştır. Çalışmaya katılanların, yöneticilerin indigo liderlik davranışlarına dair algılarını ölçmek için Budak ve Fettahoğlu (2015: 176-185) tarafından geliştirilen “İndigo Liderlik Ölçeği” ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte bireyin kendi indigo liderlik özelliklerine yönelik hazırlanmış olan ölçekteki ifadeler; çalışanların, yöneticilerinin indigo liderlik davranışları ile ilgili algılarını ölçecek şekilde dönüştürülmüştür. Katılımcıların işlerine yönelik duygusal iyilik hallerinin belirlenmesi için ise; Katwyk, Fox ve Kelloway (2000: 219-230) tarafından geliştirilen “İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı (Job-Related Affective Well-Being)” ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeğin Türkçe uyarlaması Aytaç, Bayram, Kuşdil ve Bilgel (2004:1-7) tarafından yapılmıştır.

3. BULGULAR

Çalışma modelinde; “İndigo liderlik davranışları ve alt boyutları ile işe ilişkin duygusal iyilik hali ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.” şeklinde ifade edilen Hipotez-1'i test etmek için korelasyon analizi kullanılmıştır. Korelasyon analizine göre İndigo Liderlik özellikleri ile Duygusal İyilik Durumu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. İlişkilerin yönü incelendiğinde ise; İndigo Liderlik genel özelliği ve alt boyutları olan

Bilişsellik, Duygusal ve Davranışsallık ile Yüksek Memnuniyet arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülürken Düşük Memnuniyetle negatif yönde bir ilişki bulunmuştur.

Araştırma modelinde; “İndigo liderlik davranışları ve alt boyutları ile işe ilişkin duygusal iyilik hali ve alt boyutları arasında anlamlı bir etki vardır.” şeklinde ifade edilen Hipotez-2’yi test etmek için adımsal çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre İndigo Liderlik bağımsız değişkeninin Duygusal İyilik Durumunun alt boyutları olan Yüksek Memnuniyet ve Düşük Memnuniyet bağımlı değişkenlerinde gözlenen varyansın istatistiksel olarak anlamlı bir yüzdesini açıkladığı görülmüştür. Buna göre İndigo Liderlik ile Yüksek Memnuniyet ve Düşük Memnuniyet boyutları arasında kurulan çoklu regresyon modeli önemli bulunmuştur. Tablo 6’daki β değerine bakarak, Duygusal İyilik Durumunu yordayan İndigo Liderlik özelliğini görmek mümkündür. Buna göre İndigo Liderlik genel özellikleri ile Duygusal İyilik Durumunun Yüksek Memnuniyet alt boyutu arasında anlamlı ve pozitif yönlü ($\beta=0.524$, $t= 2.667$, $p= 0.008$) bir ilişki varken Düşük Memnuniyet alt boyutu arasında anlamlı ve negatif yönlü ($\beta=-0.406$, $t= -1.999$, $p= 0.047$) bir ilişki vardır.

Ayrıca sosyodemografik değişkenlere göre hem İndigo Liderlik genel algısı ve alt boyutları hem de Duygusal İyilik Durumu alt boyutları karşılaştırılmış olup anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Yaş değişkenine göre karşılaştırmalara bakıldığında; 40 yaş ve üzeri olan akademisyenlerin, İndigo Liderlik genel algısı ile Bilişsellik, Duygusal ve Davranışsallık alt boyutlarındaki algıları, orta yaşta grubundaki (30-39 yaş arası) ve genç (30 yaşından küçük) akademisyenlere göre yüksektir. Unvanlara göre bakıldığında ise; Araştırma Görevlilerinin, İndigo Liderlik genel algısında ve Davranışsallık alt boyutundaki algıları, Öğretim Üyelerine göre düşüktür. Ayrıca Araştırma Görevlileri, diğer unvan gruplarına göre daha düşük memnuniyet düzeyine sahiptir. Son olarak okul değişkenine göre karşılaştırmalara bakıldığında ise; İndigo Liderlik genel algısı ve alt boyutları olan Bilişsellik, Duygusal ve Davranışsallık algıları bakımından Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde görevli akademisyenlerin, Süleyman Demirel Üniversitende görevli akademisyenlere göre algıları daha olumludur. Ayrıca İşe Yönelik Duygusal İyilik Durumları bakımından bakıldığında; Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde görevli akademisyenlerin, Süleyman Demirel Üniversitende görevli akademisyenlere göre memnuniyet düzeyleri de daha iyidir.

4. TARTIŞMA

Liderler, mevcut duruma eleştirel bir tarzda yaklaştıkları için sürekli mevcut yapıyı reddederek ilerleme peşindedirler. İlerleme ve gelişmenin sağlanması süreç gerektiğinden nesiller arası farklılıklar ortaya çıkmıştır. Nesil farklılıkları liderlik özelliklerine yansımış ve son zamanlarda indigo olarak adlandırılan yeni bir liderlik türünü ortaya koymuştur.

Bu çalışmada iki farklı devlet üniversitesi bünyesinde yer alan iki fakülte ve üç meslek yüksekokulundan toplanan veriler değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Öğretim üyesi ve öğretim görevlisi olarak çalışan akademisyenlerin çalıştıkları birimdeki meslek yüksekokulu müdür ve fakülte deki dekanlarını indigo liderlik maddeleri ile değerlendirmeleri istenmiştir. Buna ilişkin duygusal iyilik durumu maddeleri ile de kendilerini değerlendirerek indigo liderlik algısı ile işe ilişkin duygusal iyilik durumu arasındaki ilişki ve etki test edilmeye

çalışılmıştır. Diğer çalışmalarda daha geniş örneklem kitlesine ulaşım sağlanarak yeni bulgular ve farklılıklar elde edilebilir ve karşılaştırma sağlanabilir.

Bu çalışmanın diğer meslek dallarından farklı çalışma özelliklerine ve düzenine sahip akademisyenler üzerinde yapılmış olmasından dolayı farklı sektörlerde çalışan kişiler üzerinde de tekrar edilmesi, elde edilen bulguların karşılaştırılması, değerlendirilmesi ve genele yayılması açısından önemli olacaktır. İndigo liderlik ile sadece işe ilişkin duygusal iyilik durumu değil örgütleri ilgilendiren diğer değişkenler arasında ilişki olup olmadığının test edilmesi de indigo liderlik alanında yapılan çalışmaların nitelik ve niceliğini artıracaktır.

SONUÇ

Bu çalışmada indigo olarak nitelendirilen liderlerin çalışanlar üzerindeki duygusal iyilik haline etkisi ve aralarındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışma kapsamında SDÜ'den İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Isparta Meslek Yüksek Okulu ile MAKÜ'den İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Gölhisar Sağlık Meslek Yüksekokulu ve Gölhisar Meslek Yüksekokulu'nda çalışan 161 öğretim üyesi ve öğretim görevlisinden elde edilen veriler değerlendirilmiştir.

Araştırma modeli göre 2 hipotez kurulmuştur. Elde edilen verilere göre "İndigo liderlik davranışları ve alt boyutları ile işe ilişkin duygusal iyilik hali ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır." şeklindeki hipotez korelasyon analizi ile desteklenmiş ve kabul edilmiştir. Test edilen hipoteze göre İndigo Liderlik özellikleri ile Duygusal İyilik Durumu arasında anlamlı bir ilişkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. İkinci hipotezi "İndigo liderlik davranışının ve alt boyutlarının, işe ilişkin duygusal iyilik hali ve alt boyutları üzerinde etkisi vardır." test edebilmek için adimsal çoklu regresyon analizinden faydalanılmıştır. İndigo Liderlik genel özellikleri ile Duygusal İyilik Durumunun Yüksek Memnuniyet alt boyutu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki saptanırken Düşük Memnuniyet alt boyutu arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Analiz sonucunda Hipotez-2 desteklenmiş ve kabul edilmiştir.

REFERANS

- Akbaş, T. A. & Boylu, Y. (2016). "Algılanan Örgütsel Destek ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Halinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerine Etkileri: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma", *Journal of Business Research-Türk (İşletme Araştırmaları Dergisi)*, 8(4), 505-521.
- Aslantaş, C. & Dursun, M. (2008). "Etik Liderlik Davranışının Yöneticiye Duyulan Güven ve Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisinde Etkileşim Adaletinin Dolaylı Rolü", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 111-128.
- Aytaç, S. (2006). "Çalışanların İşlerine İlişkin Duyularının Stres Tepkileri Üzerine Etkisi", *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, İstanbul, 51(1), 833-851.
- Bayram, N., Aytaç, S., Bilgel, N. & Kuşdil, M. E. (2004). "İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeğinin JOB-Related Affective Well-Being - Jaws Türkçe Versiyonunun Güvenirlik Çalışması", *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(22), 1-7.
- Budak, G. & Fetahloğlu, Ö. O. (2015). "İndigo Liderlik ve İndigo Liderlik Ölçeği", *The International Journal of Business & Management*, 3(6), 176-185.
- Carroll, L. & Tober, J. (2012). *İndigo Çocuklar Yeni Çocuklar Geldiler*, S. Ayanbaşı (Çev.) İstanbul, Türkiye, Akaşa Yayınları.
- Çelik, M. Turunç, Ö. & Bilgin, N. (2015). "Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Psikolojik Sermaye Üzerine Etkisi: Çalışanların İyilik Halinin Düzenleyici Rolü", *DEÜ SBE Dergisi*, 16(4) 559-585.
- Daniels, K. (2000). "Measures of Five Aspects Of Affective Well-Being At Work", *Human Relations*, 53(2).
- Doğan, S. & Karataş, A. (2011). "Örgütsel Etiğin Çalışan Memnuniyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma" *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(37), 1-40.
- Durukan, G. (2013). "Liderlik Yaklaşımları Algısının İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Durumu Üzerine Etkisi", *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı.
- Edizler, G. (2010). "Karizmatik Liderlikte Duyuşsal Zeka Boyutuyla Cinsiyet Faktörüne İlişkin Literatürel Bir Çalışma", *Selçuk İletişim Dergisi*, 6(2) 137-150.
- Erben, G. S. & Ötken, A. B. (2014). "Paternalist Liderlik Ve İşe İlişkin İyilik İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 22, 103-121.
- Erdoğan, İ. (2007). *İşletmelerde Davranış*, İstanbul, Türkiye, İ.Ü.İ.F. Yayınları.
- Gökben Çetin, N. & Beceren, (2007). E. "Lider Kişilik: Gandhi", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(5), 110-132.
- Güdü Demirbulat, Ö. & Bozok, D. (2015). "Presenteeism (İşte Varolmama) ile Yaşam Doymu, Fiziksel ve Ruhsal İyilik Halinin Etkileşimine Yönelik Seyahat Acentası İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma", *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 16(27), 7-13.
- Gülertekin, S. (2013). "Duygu İklimi ve Liderlik Tarzının İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Alanya'daki Turizm İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma" *Yüksek Lisans Tezi*, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Karaarslan, M. (2004). "Yeni Dünyanın Çocukları: İndigo ve Kristal Çocuklar", Üçüncügöz Dergisi, http://aybuder.org/wp/download/_ndigo_ve_Kristal_Dosyas_.pdf (accessed February 15, 2018).
- Katwyk Van, P. T., Fox, S., Spector, P. E. & Kelloway, K. (2000). "Using The Job- Related Affective Well-Being To Investigate Affective Responses To Work Stressors", *Journal Of Occupational Health Psychology*, 5(2), 219-230.
- Kayış, A. (2010). "Güvenilirlik Analizi", Ş. Kalaycı. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri içinde (404-409), Ankara, Asli Yayın Dağıtım.
- Kinter, O. (2016). Örtük liderlik Kuramı Çerçevesinde Güç Mesafesi İle Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi.
- Koçel, T. (2014). İşletme Yöneticiliği, İstanbul, Türkiye, Beta Yayınları.
- Layard, R. (2005). Happiness: Lessons From A New Science. New York, Penguin.
- Mäntylä, O., Uusiantti, S. & Määttä, K. (2012). "Critical Viewpoint to Early Childhood Education Teachers' Well-being at Work", *International Journal of Human Sciences*, 9(1), 458-483.
- Özarallı, N. (2015). "Örgüt Kültürü ve İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısının Çalışanların Çatışma Çözümü Tarzları Üzerindeki Etkisi", *Journal of Business Research-Türk (İşletme Araştırmaları Dergisi)*, 7(2), 7-37.
- Özmen, H. İ. (2009). Liderlik Davranışlarını Etkileyen Toplumsal Normların Analizi, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Polat, M. & Akdoğan, Z. (2017). "İndigo Liderlik Davranışlarının Örgütsel Vatandaşlık Üzerine Etkisi", *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, 3(1), 38-47.
- Seligman, M. E. P., (2002). Authentic Happiness. New York, Free Press.
- Seymen, B. & Seymen, A. (2003). "Örgütlerde İş Etiğinin Yerleştirilmesinde "Dönüşümcü Liderlik Tarzı"nın Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme", *Sosyal Bilimler Dergisi*, 59-85.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T. & Çelik, A (1998). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Ankara, Türkiye, Gazi Kitabevi.
- Tuncer, D., Yaşar Ayhan, D. & Varoğlu, D. (2016). Genel İşletmecilik Bilgileri, Ankara, Türkiye, Siyasal Kitabevi.
- Uğurluoğlu, Ö. & Çelik, Y. (2009). "Örgütlerde Stratejik Liderlik ve Özellikleri" *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 12(2), 121-156.
- Ünal, Z. M. (2014). "Influence of Leaders Humor Styles on the Employees Job Related Affective Well-Being", *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), 201-211.
- Zel, U. (2001). Kişilik ve Liderlik, Ankara, Türkiye, Seçkin Yayıncılık.
- Werner, I. (1993). Liderlik ve Yönetim, V. Üner (Çev), İstanbul, Türkiye, Rota Yayınları.
- Warr, P. Work, (1987). Unemployment, and Mental Health, Oxford, Oxford University Press.
- Warr, P. (1990). "The Measurement of Ell-Being and Other Aspects of Mental Health", *Journal of Occupational Psychology*, 63. 193-210.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Muhammet Hamdi MÜCEVHER Ramazan ERDEM Fatma ATEŞ Ömer Lütfi ANTALYALI
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Muhammet Hamdi MÜCEVHER Ramazan ERDEM Fatma ATEŞ Ömer Lütfi ANTALYALI
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Muhammet Hamdi MÜCEVHER Ramazan ERDEM Fatma ATEŞ Ömer Lütfi ANTALYALI
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Muhammet Hamdi MÜCEVHER Ramazan ERDEM Fatma ATEŞ Ömer Lütfi ANTALYALI
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Muhammet Hamdi MÜCEVHER Ramazan ERDEM Fatma ATEŞ Ömer Lütfi ANTALYALI



- ARAŞTIRMA MAKALESİ -

BİREYSEL YATIRIM ENSTRÜMANLARININ VOLATİLİTE YAPILARININ BELİRLENMESİ: KRIPTO PARALAR, ABD DOLARI TÜRK LİRASI KURU, ALTIN VE YATIRIM FONLARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Özkan ŞAHİN¹

Öz

Bu çalışmada bireysel yatırımcıların çoğunlukla tercih ettiği yatırım araçlarının riskini belirlemek ve yatırımcılara yol göstermek amacıyla; kripto paralar, Amerikan Doları Türk Lirası Kuru (USD/TRY), altın ve yatırım fonlarının volatilitate yapıları analiz edilmiştir. Bu amaçla, 2015-2019 dönemi için, söz konusu yatırım araçlarının kapanış fiyatları kullanılarak elde edilen getiri yardımıyla ARCH ve GARCH modelleri ile volatilitate analizleri gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın bulguları USD/TRY, altın ve yatırım fonlarının volatilitelerin kripto paralara nazaran daha düşük olduğunu göstermektedir. En düşük volatilitate Kuveyttürk katılım fonunda, en yüksek Ethereum'da olduğu görülmüştür. Kripto paraların geçmiş fiyatlarında meydana gelen değişimlerin bugünkü fiyatlarda meydana gelen değişime etkisi düşük olduğundan bu yatırım araçlarına yönelik teknik ve temel analiz teknikleri ile ortalama üstü getiri elde etme imkânı bulunmamaktadır. Ayrıca kripto paraların günlük bazda yüksek volatilitateye sahip olmasından dolayı kripto paralara yatırım yapan bireysel yatırımcıların riski seven yatırımcılar olduğu kanaatine varılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kripto Para, USD/TRY, Altın, Yatırım Fonu, Volatilitate.

Jel Kodları: C13, C58, G11.

Başvuru: 27.07.2020

Kabul: 24.09.2021

DETERMINATION OF THE VOLATILITY STRUCTURES OF INDIVIDUAL INVESTMENT INSTRUMENTS: AN APPLICATION ON CRYPTO COINS, US DOLLAR TURKISH LIRA EXCHANGE RATE, GOLD AND MUTUAL FUNDS²

Abstract

In this study, in order to determine the risk structure of the investment instruments preferred by individual investors and to guide the investors; cryptocurrencies, US dollar Turkish Lira Exchange rate, gold and mutual funds of banks volatility structures were analyzed. For this purpose, volatility analyzes were carried out with ARCH and GARCH models with the help of the return obtained by using the closing prices of investment instruments for the 2015-2019 period. The findings of the study show that the volatility of the USD/TRY, gold, and mutual funds is lower than that of cryptocurrencies. The lowest volatility was seen in the participation banking fund, the highest in Ethereum. Since the changes in the past prices of

¹ Doç. Dr., Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Finansman Bölümü, ozkansahin@duzce.edu.tr, Düzce, Türkiye, ORCID No: 0000-0001-5341-1274

² The Extended English Summary is located the end of the article.

the cryptocurrencies have a low impact on the changes in today's prices, there is no opportunity to obtain above-average returns with technical and basic analysis techniques for these investment instruments. In addition, due to the high volatility of cryptocurrencies on a daily basis, it is concluded that individual investors investing in cryptocurrencies are risk-loving investors.

Keywords: *Cryptocurrencies, USD/TRY, Gold, Mutual Fund, Volatility.*

JEL Codes: *C13, C58, G11.*

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

1. GİRİŞ

Günümüzde piyasa kavramının tanımı değişmiş ve eski tanımda yer alan belirli bir yer ifadesi anlamını yitirmiştir. Gelişen iletişim teknolojileri sayesinde finansal yatırımcılar hemen hemen günün her saati yatırımlarını yönetebilme kabiliyetine kavuşmuşlardır. Finansal piyasaların temel aktörlerinden biri olan fon arz edenler ellerinde bulunan tasarruflarını genel itibarıyla iki temel çerçevede değerlendirmektedir. Bunlardan ilki ellerindeki tasarrufların değer kaybını önlemektir. Özellikle enflasyon oranının görece yüksek olduğu piyasalarda bireysel yatırımcılar tasarruflarının zamanla uğrayacağı değer kaybının önüne geçmek için finansal piyasalarda yer almaktadırlar. Kendilerine güvenli liman olarak gördükleri yatırım araçlarını tercih etmelerinin temel sebebi bu değer kaybının önüne geçmektir. Bireysel yatırımcıların finansal piyasalarda bulunmalarında diğer bir temel sebep ise tasarruflarına piyasa şartlarında veya üzerinde getiri sağlamaktır. Gerek paranın değerini koruma amacıyla gerekse tasarruflarına fazladan getiri sağlama amacıyla olsun bireysel yatırımcılar söz konusu amaçlarına ulaşmak için farklı yatırım enstrümanları kullanmaktadırlar.

Bireysel yatırımcıların finansal piyasalarda yatırım aracı olarak kullandıkları finansal enstrümanların başında değerli madenler ve yabancı ülke para birimleri gelmektedir. Bu iki piyasa yatırımcıların gözünde güvenli liman olarak görülmektedir. Orta ve uzun vadeli yatırımların gerçekleştirildiği bu piyasalar konjektürel dalgalanmalar olmakla birlikte uzun vadede yükselen bir trende sahiptir.

Bu iki finansal enstrümandan hariç yatırım fonları ve ilk olarak 2009 yılında ortaya çıkan kripto paralar da finansal yatırımcıların yatırımları gerçekleştirdikleri diğer enstrümanlar olarak dikkat çekmektedir.

İlk olarak Satoshi Nakamoto tarafından ortaya çıkarılan Bitcoin ilk kripto para olma özelliği taşımaktadır. Kripto para; gerçekleşen işlemlerin güvenliğini sağlama konusunda ve oluşturulan para biriminin emisyonu aşamalarında kriptografiyi kullanan elektronik para birimidir (Greenberg, 2011). Kripto paralar blockchain olarak adlandırılan ve elektronik ortamda oluşturulan herhangi bir veriyi tüm kullanıcılara açık olarak saklanmasını ve dağıtılan bu verinin tüm dağıtım noktalarında aynı kalmasını sağlayan bir sistemi kullanarak üretilmektedir (Usta ve Doğanekin, 2017:15).

Her ne kadar tanımının içerisinde para birimi ibaresi yer alsada, kripto paralar günümüzde bir değer para olması için geçerli olan tanımlamalara uymadığı için halen bir para birimi olarak

kabul edilmemektedir. Sontakke ve Ghaisas (2017) gerçekleştirdikleri çalışmalarında kripto paraların yasal olarak kabul edilebilirliğinin devletlerin tanınmasıyla olacağını ve bu sayede kripto paralarda oluşan volatilitenin de azalacağını ifade etmektedirler. Ayrıca bir kripto para üretmek için kullanılan zaman ve enerji sarfiyatı, ölçeklendirmede karşılaşılan sorunlar ve finansal olarak yetersiz boyutta olan ülkelerde üretimin yetersiz kalması gibi nedenler kripto paraların para olarak kullanılmamasındaki en önemli nedenler olarak ortaya çıkmaktadır. Son olarak Yermack'ın (2013) çalışmasında da belirttiği üzere Bitcoin'in volatilesinin yüksek olması Bitcoin'in para olarak kullanımını sınırlamakta ve Bitcoin'in bir para biriminden ziyade spekülasyon amaçlı kullanılan bir yatırım aracı olarak görülmesine sebep olmaktadır.

Hangi yatırım aracı olursa olsun yatırımcıların ana amacı gerçekleştirdikleri yatırımlardan getiri elde etmektir. Finansal getiri ile risk arasında doğrusal bir ilişki mevcuttur. Risk oranı arttıkça finansal varlıkların beklenen getirisi de artmaktadır. Fakat diğer açıdan bakılacak olursa aynı oranda kayıp da artış göstermektedir. Bireysel yatırımcılar açısından finansal piyasalarda yer alan yatırım enstrümanlarının risk derecesi yatırım kararlarını etkileyen unsurlardan biridir. Bu kapsamda bireysel yatırımcıların çoğunlukla tercih ettiği altın, USD/TRY kuru, yatırım fonları ile kripto para piyasalarında işlem gören kripto paraların volatiliteleri yapılarının analiz edilerek, fon arzında bulunanlara yatırım tercihlerinde karar noktasında yardımcı olmak bu çalışmanın ana amacını oluşturmaktadır. Türkiye'de yer alan bireysel yatırımcıların çoğunlukla tercih ettiği USD/TRY ve altının yanı sıra portföy yönetim şirketlerinin ihraç ettiği ve konvansiyonel bankacılığı temsilen İş Bankası'nın TI2 kodlu "İş Portföy Hisse Senedi Fonu" ve katılım bankacılığını temsilen Küveyt Türk Katılım Bankası'nın KTM kodlu "KT Portföy Birinci Katılım Fonu" fonu analizlerde kullanılmıştır. Kripto para piyasalarında en çok işlem gören ilk üç kripto para olarak Bitcoin, Ethereum ve Ripple karşımıza çıkmaktadır. Bu kapsamda söz konusu üç kripto para birimi analize dahil edilmiştir. Bu çerçevede 01.01.2015–31.12.2019 tarihleri arasında piyasalarda oluşan günlük kapanış fiyatları üzerinden altın, USD/TRY, TI2 ve KTM fonları ile Bitcoin, Ethereum ve Ripple kripto paralarının volatiliteleri analizleri gerçekleştirilmiştir. Böylece bireysel yatırımcıların çoğunlukla tercih ettiği üç farklı alanda ve toplamda sekiz yatırım enstrümanının volatiliteleri hesaplanarak risk yapıları ortaya çıkarılmıştır. Elde edilen sonuçlar ışığında finansal piyasalarda tasarruflarının değer kaybını önlemek veya yatırım yaptıkları yatırım enstrümanında ortalamanın üstünde getiri elde etmek amacıyla işlem yapan yatırımcılara yol gösterici olunmaya çalışılmıştır.

1.1. Literatür Taraması

Finansal piyasalar üzerine birçok risk analizi çalışması gerçekleştirilmiştir. Özellikle menkul kıymet borsaları ve yatırım araçları üzerine çeşitli yöntemlerle gerçekleştirilen risk analizleri en sık karşılaşılan analizler arasında yer almaktadır. Literatürde yer alan volatiliteleri analizi çalışmalarının konuyu farklı boyutlarıyla ele aldığı görülmektedir.

Akay ve Nargeleçekenler (2006) İMKB 100 ve USD/TRY kurunun volatilitelerini ARCH ve GARCH modellerini kullanarak tahmin etmişlerdir. Gerçekleştirilen modellemeler sonucunda USD/TRY kuru ve İMKB serilerinin volatilitelerinin ekonomideki belirsizliğin arttığı dönemlerde yükseldiğini tespit etmişlerdir.

Güvenek ve Alptekin (2009), USD/TRY kurunda var olan volatilitiyi açıklamak için ARCH ailesi modelleri ile modelleme gerçekleştirmişlerdir. Yapılan analizler sonucunda en anlamlı sonuçları veren model olarak TARARCH modelini tespit etmişler ve ele aldıkları USD/TRY kuru serisinde volatilitenin var olmadığı bulgusuna ulaşmışlardır.

Brière vd. (2015) Bitcoin para biriminin yatırım aracı olarak kullanımını geleneksel yatırım araçları ile karşılaştırmışlardır. Bu amaçla 2010-2013 yılları arası haftalık veriler yardımıyla ele aldıkları yatırım araçlarının volatilitelerini ve yatırım araçları arasındaki korelasyonu incelemişlerdir. Gerçekleştirilen analizler neticesinde Bitcoin'in diğer yatırım araçlarına nazaran daha yüksek volatiliteye sahip olduğu belirlenmiştir. Fakat aralarındaki korelasyonun düşük olması sebebiyle portföy çeşitlendirmesinde kullanılabilir bir yatırım aracı olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Akel ve Gazel (2015) altın piyasasında oluşan volatilitiyi belirlemeye çalışmışlardır. Çalışmanın amacı doğrultusunda 2000-2014 yılları arasında altın fiyatları ile oluşturulan seride ARCH ailesi modelleri ile modelleme yapmışlar ve en uygun tahmini veren model olarak kaldıraç etkisini de ölçen TARARCH (1,1) modelini belirlemişlerdir. Çalışma sonucunda altın fiyatları ile BİST 100 Endeksi'nin getirisi kıyaslandığında iki piyasa arasında pozitif bir ilişki olmakla birlikte ilişkinin katsayısının derecesinin düşük olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Bu sonuçtan hareketle altının uzun dönemde hisse senedi yatırımcıları açısından riskten korunma aracı yerine portföy çeşitlendirmesinde kullanılabilir özellikte olduğunu belirlemişlerdir.

Atmaca (2015) çalışmasında altın fiyatlarına ilişkin volatilitiyi belirlemeye çalışmıştır. Bu kapsamda 2010-2015 yılları arasında günlük kapanış fiyatlarından hareketle SV modelleri ile analizlerini gerçekleştirmiş ve en anlamlı sonuçların SV-AR(2) modeline ait olduğunu belirlemiştir. Sonuç olarak altın serisinde oluşan volatilitenin yatırım kararlarında etkili olacak seviyede olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Kayral (2020) kripto para piyasalarında en yüksek işlem hacmine sahip üç para birimi olan Bitcoin, Ethereum ve Ripple'ın volatilitelerini ARCH ailesi modeller ile hesaplamıştır. 2015-2018 yılları arası günlük kapanış fiyatları ile gerçekleştirdiği çalışmasında asimetrik etkiyi de ölçen ARCH ailesi modellerinin daha iyi tahminlerde bulunduğunu tespit etmiştir. Sonuç olarak Bitcoin ve Ethereum para birimlerinde kaldıraç etkisine rastlanmamakla birlikte pozitif şokların negatif şoklara nazaran daha fazla volatiliteye sebep olduğunu belirlemiştir. Ripple para biriminde ise kaldıraç etkisinin varlığını tespit etmiştir.

Bouoiyour ve Selmi (2016) kripto para piyasasında var olan volatilitiyi 2010-2015 yılları arası Bitcoin para birimine ait günlük kapanış verileri üzerinden belirlemeye çalışmışlardır. Yazarlar çalışmanın sonucunda ele alınan seride asimetrik etki olduğunu öne sürerek Bitcoin piyasasına yönelik oluşan negatif şokların pozitif şoklardan daha etkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Pala ve Sönmezer (2017) ABD Merkez Bankası'nın (FED) uyguladığı para politikalarının finansal sektöre etkisini emtia, döviz piyasaları ve hisse senedi piyasalarındaki volatiliteler ile ölçme yoluna gitmişlerdir. Yazarlar çalışmalarında altın ons fiyatı, Brent petrol, USD/TRY

kuru, BİST 30 ve S&P 500 endekslerine ilişkin 2005-2014 yılları arasındaki gün sonu kapanış fiyatları üzerinden ARCH ve GARCH modelleri yardımıyla volatilité analizleri gerçekleştirmişlerdir. Sonuç olarak ele alınan tüm serilerde volatilité etkisine rastlanmıştır. Bununla birlikte FED'in uyguladığı para politikalarının ele alınan piyasalarda meydana gelen volatilité üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı bulgusuna da ulaşmışlardır.

Çelik vd. (2017) değerli madenler ile menkul kıymet borsaları arasındaki volatilité yayılımı etkisini belirlemeye çalışmışlardır. Çalışmada altın ve Brent petrol fiyatları ile Endonezya, Hindistan, Brezilya ve Türkiye borsaları arasındaki volatilité yayılımını VAR-EGARCH modeli ile analiz etmişlerdir. Sonuç olarak altın getirileri ile Endonezya, Brezilya, Hindistan ve Türkiye borsaları arasında pozitif yönlü bir yayılım olduğu, petrol fiyatları ile Hindistan, Brezilya ve Türkiye borsaları arasında ise negatif yönlü bir yayılım olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Ayrıca değerli madenlerin fiyatlarında meydana gelen bir değişimden Türkiye borsalarını etkilenmediği bulgusuna da ulaşarak Türkiye borsalarının finansal yapısının ele alınan diğer borsalara göre daha güçlü bir yapıda olduğunu belirtmişlerdir.

Şencan (2017) BİST Altın Endeksi'ne yönelik en iyi tahmin veren volatilité modelini belirlemeye çalışmıştır. Şencan çalışmasında 01.08.2012-13.10.2015 tarihleri arasında günlük kapanış verilerinden yararlanmışır. Çalışma sonucunda BİST Altın Endeksi'nin en uygun GARCH (1,1) modeli ile modellendiği bulgusuna ulaşmıştır.

Kayral (2017) çalışmasında altın piyasasında meydana gelen şokları simetrik ve asimetrik ARCH modelleri ile analiz etmiştir. 1995-2016 yılları arasında altın piyasasında oluşan günlük kapanış değerleri üzerinden yaptığı çalışmasında altın piyasası için en uygun tahmin gerçekleştiren modelin asimetrik etkiyi de ölçen EGARCH (1,1) modeli olduğunu tespit etmiştir. Çalışma sonucunda ele alınan dönemde kaldıraç etkisinin var olmadığını fakat pozitif şokların volatilité üzerinde negatif şoklara göre daha etkili olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Şahin ve Özkan (2018) çalışmalarında kripto para piyasalarında asimetrik volatilité etkisini ölçmek amacıyla 2015-2018 yılları arası Bitcoin günlük kapanış fiyatlarına ARCH, GARCH, ARCH-M, EGARCH ve TARARCH modellerini uygulamışlardır. Gerçekleştirdikleri analizler neticesinde en iyi tahmin veren modelin kaldıraç etkisini de belirleyen TARARCH modeli olduğu belirlemişlerdir.

Ertuğrul (2019) çalışmasında Bitcoin ve Ripple kripto para birimlerinde meydana gelen volatilitéyi modellemeye çalışmıştır. 2011-2018 yılları arası günlük kapanış fiyatları ile oluşturduğu seri üzerinde ARCH, GARCH, EGARCH ve TARARCH modelleri ile modellemeler gerçekleştirmiş ve en anlamlı tahminleri veren model olarak TARARCH modelini tespit etmiştir. Dyhrberg (2016) kripto paraların bir finansal varlık olup olmadığını altın ve USD/TRY kuru ile asimetrik GARCH yöntemleri yardımıyla karşılaştırarak belirlemeye çalışmıştır. Çalışma sonucunda kripto para birimlerinden Bitcoin'in riski seven yatırımcılar için kullanılabilir bir yatırım aracı olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Güleç ve Aktaş (2019) çalışmalarında kripto para piyasalarının etkinliğini piyasaların uzun hafıza ve değişen varyans özellikleri ile test etmeye çalışmışlardır. Söz konusu ilişkiyi ortaya koyabilmek için 2013-2018 yılları arasında Bitcoin, Litecoin, Ethereum, Ripple, Neo,

Cardano, Bitcoin Cash ve Iota kripto para birimlerinin günlük ortalama fiyatları üzerinden ARFIMA ve ARCH ailesi modelleri ile analizler gerçekleştirilmişlerdir. Çalışma sonucunda kripto para piyasalarında uzun hafıza özelliğinin var olduğu ve işlem hacmi ile volatilité arasında doğru yönlü bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Kahraman vd. (2019) çalışmalarında kripto para piyasalarının volatilité yapısını belirlemek adına en yüksek işlem hacmine sahip üç kripto para birimi olan Bitcoin, Ethereum ve Ripple para birimlerinin 2016-2018 yılları arası günlük kapanış fiyatlarından yararlanmışlardır. Yazarlar oluşturdukları seriler ile ARCH, GARCH, T-GARCH, GARCH-M, E-GARCH, I-GARCH, AP-GARCH ve C-GARCH modelleri yardımıyla volatilité analizleri gerçekleştirmişlerdir. Çalışma sonucunda Bitcoin ve Ethereum para birimlerinin piyasalarında oluşan şoklarının kalıcılığının yüksek olduğu ve pozitif şoklarının etkisinin negatif şoklara kıyasla daha fazla olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca Ripple para biriminde oluşan şokların kalıcılığının kısa dönemli olduğu ve volatilité geçişkenliğinin de yine kısa dönemli olduğu bulgusu yazarlar tarafından tespit edilmiştir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Veri Seti

Araştırmanın amacı finansal piyasalarda yer alan bireysel yatırımcıların yatırım tercihinde buldukları değerli madenler, döviz kuru, yatırım fonları ve kripto paraların risk yapılarını volatiliteleri aracılığıyla belirlemektir. Bu kapsamda yatırımcıların değerli maden olarak çoğunlukla tercih ettiği altın fiyatları, döviz kuru olarak USD/TRY kuru, portföy yönetim şirketlerinin ihraç ettiği ve konvensiyonel bankacılığı temsilen İş Bankasının TI2 kodlu “İş Portföy Hisse Senedi Fonu” ve katılım bankacılığını temsilen Küveyt Türk Katılım Bankasının KTM kodlu “KT Portföy Birinci Katılım Fonu”, kripto paraları temsilen en yüksek işlem hacmine sahip Bitcoin, Ethereum ve Ripple para birimleri analizlerde kullanılmıştır. Analizlerde orta vadeli bir analiz gerçekleştirebilmek adına beş yıllık bir veri seti oluşturulmuştur. Bu kapsamda volatiliteleri karşılaştırılan yatırım araçlarının 01.01.2015-31.12.2019 tarihleri arası günlük kapanış verileri kullanılmıştır.

Analizlerde kullanılan verilerden USD/TRY kuru ile altın fiyatları TCMB internet sitesinden, yatırım fonları ve kripto para verileri ise www.investing.com internet sitesinden elde edilmiştir. Elde edilen ham veriler Excel programı yardımıyla analize uygun hale getirilmiştir. Ekonometrik analizler ise Eviews 8 Ekonometri programı yardımıyla gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda oluşturulan getiri serilerinin tanımlayıcı istatistikleri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Getiri Serilerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Seri/İstatistik	Ortalama	Ortanca	St. Sapma	Çarpıklık	Basıklık	Normal Dağılım
Dolar	0,000757	0.000000	0.01009	2,773	46,444	102857,30
Altın	0,000985	0,000641	0,01246	1,062	20,828	17394,97
TI2 Fonu	0,000535	0,000671	0,0114	-0,496	5,305	263,09
KTLM Fonu	0,000572	0,000557	0,0028	-0,620	8,575	1306,57
Bitcoin	0,001449	-0,00130	0,2843	-1,629	209,978	3324514
Etherium	0,002945	-0,00033	0,0576	-0,094	6,799	873,74
Ripple	0,001770	0,001950	0,0389	-0,306	9,188	3033,87

Ele alınan tüm serilere yönelik ortalama (mean), ortanca (medyan), standart sapma, çarpıklık, basıklık ve normal dağılım değerleri Tablo 1’de sunulmuştur. Serilerin basıklık derecesini gösteren (Kurtosis) katsayılar tüm serilerde eşik değer olan 3’ün üzerinde gerçekleşmiştir. Bu da serilerin normalden daha dik (sivri) olduğunu ifade etmektedir. Tabloda görünen bir diğer katsayı ise çarpıklığı ifade eden çarpıklık (Skewness) katsayısıdır. Çarpıklık katsayısının 0’dan küçük olması serinin sola çarpık olduğunu 0’dan büyük olması sağa çarpık olduğunu göstermektedir. Çarpıklık katsayı değerlerine göre USD/TRY ve altın serileri sağa çarpık, Bitcoin, Etherium, Riple, KTM Fonu ve TI2 Fonu serileri ise sola çarpık serilerdir. Serilerin istatistiki tanımlamalarında bir diğer katsayı ise normal dağılım (Jarque-Bera) istatistiğidir. Eğer hesaplanan normal dağılım istatistik değerleri $\chi^2(2)=5.99$ değerinden büyükse Ho hipotezi reddedilir ve getiri serisinin normal dağıldığı söylenebilir. Ele alınan tüm serilerde normal dağılım test istatistik değeri kritik değerden büyük olarak hesaplanmıştır.

2.2. Araştırmanın Yöntemi

Finansal zaman serilerinde var olan değişen varyansı dikkate almadan yapılacak finansal modellemelerden elde edilen sonuçların anlamlılığı düşük seviyede olacaktır. Bu sebepten dolayı finansal zaman serilerinde var olan değişen varyansı modelleyen ARCH ailesi modelleri çalışmada kullanılmıştır. Bu çerçevede ele alınan serilerde ARCH modeli ve bunun geliştirilmiş versiyonu olan GARCH modeli ile üçer gecikmeye kadar modellemeler gerçekleştirilmiştir.

ARCH ailesi modeller ile kurulan regresyon modelinde parametrelerin anlamlı olabilmesi için ARCH ailesi modellerin belli başlı aşamaları söz konusudur. Bu kapsamda analiz sıralaması şu şekildedir:

▪ **Fiyat Serilerinin Getiri Serisi Haline Dönüştürülmesi:** Finansal zaman serilerinde volatilité hesaplamaları gerçekleştirmek adına fiyat verilerinden oluşan seriler eşitlik 1 yardımıyla getiri serisi haline dönüştürülmüştür.

$$Getiri_t = \ln \left(\frac{P_t}{P_{t-1}} \right) \quad (1)$$

▪ **Getiri Serilerin Birim Kök Testi:** Serilerin durağanlığının kontrolü için serilere Genişletilmiş Dickey-Fuller (Augmented Dickey-Fuller-ADF) (1979) birim kök testi gerçekleştirilmiştir.

▪ **Getiri Serilerinde ARCH Etkisinin Test Edilmesi:** Serilerde ARCH etkisinin belirleyebilmek için öncelikle serilerin en uygun ortalama denkleminin diğer bir ifadeyle en uygun ARMA yapılarının ortaya çıkarılması gerekmektedir. En uygun ARMA modelinin belirlenmesi aşamasında seçim yapmak için Akaike Bilgi Kriteri (Akaike Information Criteria – AIC) ve Schwartz Bayesian Kriterinden (SC) yararlanılmıştır. Akabinde ARCH-LM testi ile serilerdeki ARCH etkisinin varlığı test edilmiştir. ARCH-LM testinde temel mantık mevcut dönemdeki hata terimi ile geçmiş dönemdeki hata terimi arasındaki ilişkinin varlığını tespit etmek üzerinedir. ARCH LM testi ile hesaplaması gerçekleştirilen R^2 değeri ile LM test istatistiği $((T-p) \cdot R^2)$ (Gözlem \cdot R-squared) hesaplandıktan sonra çıkan sonuç p serbestlik derecesinde χ^2 tablo değeri ile karşılaştırılarak H_0 ve H_1 hipotezlerinin sınaması gerçekleştirilecektir (Güven, 2010: 35).

H_0 : ARCH etkisi yok.

H_1 : ARCH etkisi var.

$|Kritik Değer| < |Tablo İstatistiği|$ ise $H_0 = Red$

$|Kritik Değer| > |Tablo İstatistiği|$ ise $H_0 = Reddedilemez$

✓ **En Uygun ARCH Modelinin Belirlenmesi:** İncelemesi gerçekleştirilen tüm serilerde ARCH ve GARCH modelleri ile üçer gecikmeye kadar volatilité tahmin modelleri ile modellemeler yapılmıştır. Elde edilen volatilité modellerinin sonuçlarının yorumlanabilmesi için model anlamlılık kriterlerinin tüm modellerde sağlanıyor olması gerekmektedir. Çalışmada kullanılan ARCH ve GARCH modellerinin matematiksel ifadesi aşağıda sunulmuştur.

ARCH Modeli

Engle (1982) ARCH modelini ‘Auto Regressive Conditional Heteroskedasticity’ olarak Türkçesiyle “Otoregresif Koşullu Değişen Varyans” olarak isimlendirmiştir. ‘Otoregresif’ seride var olan volatilitenin geçmiş periyotlardaki volatiliteler cinsinden ifade edildiğini belirtmektedir. “Koşullu Değişen Varyans” ise seride var olan varyansın sabit olmadığını değişime uğradığını belirtmektedir. ARCH modelinde koşullu varyans, kalıntıların geçmiş değerlerinin karelerinin regresyon ile çözümlenmesi ile öngörülmektedir. Diğer bir ifade ile bağımlı değişkenin varyansı kendi geçmiş değerlerine bağımlı olarak modellenmektedir (Engle, 1982: 990).

Orijinal haliyle ARCH modeli eşitlik 2 ve 3’deki gibi ifade edilmektedir.

$$\sigma_t^2 = a_0 + a_1 \varepsilon_{t-1}^2 + \dots + a_q \varepsilon_{t-q}^2 \quad (2)$$

Σ operatörü kullanarak eşitliği eşitlik 3’deki sadeleşmiş haline dönüştürebiliriz.

$$\sigma_t^2 = a_0 + \Sigma_{i=1}^q a_i \varepsilon_{t-i}^2 \quad (3)$$

ARCH modeli volatilité kümelenmesini şu yapı ile tanımlar: Eğer ε_{t-1} ’in mutlak değeri büyükse, σ_t^2 ve böylece ε_t ’nin mutlak değerinin de büyük olması beklenir. ARCH modelinden çıkarılan koşullu varyans her ne kadar zamana göre değişkense de, ε_t ’nin koşulsuz varyansı eğer $a_0 > 0$ ve $\Sigma_{i=1}^q a_i < 1$ ise sabittir. Koşullu varyans σ_t^2 bütün t ler için pozitif olmalıdır. Gerekli koşullar $a_0 > 0$ ve $a_i \geq 0$ durumunda sağlanır (Engle, 1982: 997).

GARCH Modeli

Engle tarafından ortaya atılan ARCH modelinin, Bollerslev tarafından geliştirilmesi ile ortaya çıkan GARCH modeli 1986 yılında ortaya atılmıştır. GARCH modelinde hesaplanan koşullu varyans, geçmiş dönemde oluşan hata karelerinin belirlenen uzunluktaki gecikmeli değerlerine ve bağımlı değişken olarak belirlenen değişkenin geçmiş dönemde oluşan koşullu varyansına bağlı olarak belirlenmektedir.

Orijinal haliyle GARCH modeli eşitlik 4 ve eşitlik 5'deki gibi ifade edilmektedir.

GARCH(p,q) modeli;

$$\sigma_t^2 = a_0 + a_1 \varepsilon_{t-1}^2 + \dots + a_q \varepsilon_{t-q}^2 + \beta_1 \sigma_{t-1}^2 + \dots + \beta_p \sigma_{t-p}^2 \quad (4)$$

Σ operatörü yardımıyla eşitlik aşağıdaki şekle dönüşür:

$$\sigma_t^2 = a_0 + \sum_{i=1}^q a_i \varepsilon_{t-i}^2 + \sum_{j=1}^p \beta_j \sigma_{t-j}^2 \quad (5)$$

Varyansın pozitif olması beklendiğinden, regresyon parametreleri olan α , β 'nin da her zaman pozitif olması gereklidir (α ve $\beta = 0$ da olabilir). Buna karşın varyansın durağanlık koşulunu yerine getirmesi için α ve β 'nin toplamı 1'den küçük olmalıdır (Bollerslev, 1986; 316-317). Regresyon parametrelerinin toplamı ($\alpha + \beta$), geçmiş dönem değişkenlerinin değişimlerinin şimdiki değişkenlik seviyesine (volatilitite) etkisini ifade etmektedir. Bu değer çoğunlukla 1'e yakındır ve şokların finansal varlıkların getirilerindeki değişkenliğe daha çok etki ettiğine işaret etmektedir (Kale, 2006: 36).

Model Anlamlılık Kriterleri:

- ✓ Model parametrelerinin pozitif olması,
 - ✓ Parametrelerinin toplamlarının 1'den küçük olması,
 - ✓ Modellerden elde edilen artıkların korelegramlarının anlamlı olması,
 - ✓ Modelden elde edilen artıkların karelerinin korelegramlarının anlamlı olması,
 - ✓ Modelin seride var olan ARCH etkisini gidermiş olması
- gerekmektedir (Şahin vd., 2015: 109).

Analizler neticesinde birden fazla modelin anlamlı olması durumunda en iyi sonucu veren modelin seçimi için Theil Eşitsizlik Katsayısı (Theil Inequality Coefficient-TIC) (eşitlik 6) performans kriterinden yararlanılmıştır.

$$TIC = \frac{\sqrt{\sum_{t=T+1}^{T+h} (\hat{y}_t - y_t)^2 / h}}{\sqrt{\sum_{t=T+1}^{T+h} \hat{y}_t^2 / h} + \sqrt{\sum_{t=T+1}^{T+h} y_t^2 / h}} \quad (6)$$

TIC Eşitsizlik katsayısında öngörülen volatilitite ile hesaplanan volatilitite arasındaki farkın az olduğu model en iyi tahmin sonucunu veren model olmaktadır (Şahin, 2016: 338).

▪ Volatilitite Analizleri

En uygun model olarak belirlenen volatilitite tahmin modeli ile elde edilen α ve β katsayılarından hareketle 7-8-9 numaralı eşitlikler yardımıyla analizler gerçekleştirilmiştir.

Bu kapsamda seçilen yatırım araçlarında meydana gelen şokun ne kadar süre piyasada kaldığını gösteren volatiliteler yarılanma süresi eşitlik 7 yardımıyla hesaplanmıştır. Bu sayede yatırım araçlarının şok öncesi döneme gün bazında ne kadar süre sonra geri döndüğü belirlenebilmektedir (Andersen ve Bollerslev, 1998; 885 – 905).

$$\frac{\ln(0,5)}{\ln(\alpha+\beta)} \quad (7)$$

Analizler çerçevesinde gerçekleştirilen diğer bir hesaplama ise seçilen yatırım araçlarının volatiliteleridir. Eşitlik 8 yardımıyla ele alınan tüm yatırım araçlarının oynaklıkları hesaplanarak karşılaştırması gerçekleştirilmiştir. Bu sayede seçilen yatırım araçlarının arasındaki risk farklılıkları ortaya çıkarılabilmektedir (Andersen ve Bollerslev, 1998; 885 – 905).

$$\frac{\alpha_0}{1-\alpha-\beta} \quad (8)$$

Son olarak hesaplanan diğer bir değer ise günlük bazda seçilen yatırım araçlarında meydana gelen volatilitedir. Günlük bazda volatilitenin belirlenmesi sayesinde seçilen yatırım araçlarında gün içinde meydana gelen fiyat oynaklığının yüzdesel değeri ortaya çıkarılmıştır. Böylece ilgili yatırım araçlarına yatırım yapmak isteyen bireysel yatırımcının günlük bazda karşılaşacağı fiyat değişimi belirlenebilmiştir. Günlük bazda volatiliteler hesaplaması eşitlik 9 yardımıyla gerçekleştirilebilmektedir (Andersen ve Bollerslev, 1998; 885 – 905).

$$\sqrt{\frac{\alpha_0}{1-\alpha-\beta}} \quad (9)$$

3. BULGULAR

Bireysel yatırımcıların yatırım aracı olarak kullandığı finansal enstrümanlarının volatiliteler analizleri sonuçları çalışmanın bulgular kısmında detaylı bir şekilde sunulmuştur.

3.1. Durağanlık Testi Sonuçları

Analizler kapsamında ele alınan tüm serilerde ön koşul olarak durağanlığın sağlanması gerekmektedir. Durağanlık testlerini gerçekleştirmeden önce fiyat serilerinin logaritmik farkları alınarak seriler getiri serisi haline dönüştürülmüştür. Oluşturulan getiri serilerinin durağanlığını sınamak için tüm serilere birim kök testi uygulanmış ve Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: Birim Kök Testi Sonuçları

	ALTIN		USD/TRY		Tİ2 FON		KTM FON		BİTCOİN		ETHEREUM		RİPPLE	
	t-ist.	p.	t-ist.	p.	t-ist.	p.	t-ist.	p.	t-ist.	p.	t-ist.	p.	t-ist.	p.
ADF Test Stat.	-27,63	0	-2,33	0	-30,84	0	-28,5	0	-10,02	0	-38,16	0	-44,22	0
Kritik Değ. %1	-3,43		-3,43		-3,43		-3,43		-3,43		-3,43		-3,43	
Kritik Değ. %5	-2,86		-2,86		-2,86		-2,86		-2,86		-2,86		-2,86	
Kritik Değ. %10	-2,56		-2,56		-2,56		-2,56		-2,56		-2,56		-2,56	

İncelenen tüm yatırım araçları için hesaplanan t-istatistikleri %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeylerinde kritik değerlerden mutlak değer olarak yüksek hesaplanmıştır. Bu kapsamda ele alınan tüm serilerin durağanlık şartı sağlanmıştır ve seriler trend etkisinden arındırılmıştır.

3.2. Getiri Serilerin ARMA Yapılarının Belirlenmesi

Volatilité analizlerinin yapılabilmesi için serilerde ARCH etkisinin var olması gerekmektedir. ARCH-LM testinin yapılabilmesi için öncelikli olarak serilerin uygun gecikme uzunluklarının, diğér bir değışle ARMA yapılarının belirlenmesi gerekmektedir. Bu kapsamda incelenen tüm serilerin ARMA yapıları belirlenmiş ve Tablo 3’de sunulmuştur. En uygun ARMA yapısının belirlenebilmesi için Schwarz Bilgi Kriterinden (SC) yararlanılmıştır.

Tablo 3: Serilerin ARMA Yapıları Sonuçları

ALTIN				USD/TRY				RİPPLE			
AR / MA	0	1	2	AR / MA	0	1	2	AR / MA	0	1	2
0	-5,929	-5,925	-5,930	0	-6,349	-6,368	-6,363	0	-3,647	-3,644	-3,640
1	-5,926	-5,924	-5,929	1	-6,366	-6,362	-6,361	1	-3,643	-3,642	-3,636
2	-5,931	-5,930	-5,925	2	-6,365	-6,366	-6,365	2	-3,642	-3,639	-3,645
Tİ2 FON				KTM FON							
AR / MA	0	1	2	AR / MA	0	1	2				
0	-6,104	-6,098	-6,091	0	-8,851	-8,849	-8,845				
1	-6,097	-6,091	-6,084	1	-8,849	-8,843	-8,844				
2	-6,089	-6,084	-6,077	2	-8,844	-8,838	-8,830				
BİTCOİN				ETHEREUM							
AR / MA	0	1	2	AR / MA	0	1	2				
0	0,326	0,137	0,135	0	-2,866	-2,861	-2,858				
1	0,128	0,130	0,131	1	-2,860	-2,857	-2,854				
2	0,131	0,115	0,118	2	-2,857	-2,854	-2,854				

İncelenen tüm serilerde ikişer gecikmeye kadar AR ve MA uzunlukları denenmiş ve en düşük SC değeri veren kombinasyon en uygun ARMA yapısı olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda altın serisi için AR (2) MA (0), USD/TRY serisi için AR (0) MA (1), Tİ2 Fon için AR(0) MA(0), KTM Fon için AR (0) MA(0), Bitcoin serisi için AR(2) MA (1), Ethereum serisi için

AR (0) MA (0) ve Ripple serisi için de AR (0) MA (0) en uygun ARMA yapıları olarak belirlenmiştir. Her bir seri için bundan sonraki hesaplamalarda en uygun bulunan ARMA yapıları ile modelleme gerçekleştirilmiştir.

3.3. Getiri Serilerinin ARCH-LM Testi Sonuçları

Volatilite analizlerinin temel amacı serilerde var olan ARCH etkisini ortadan kaldırarak daha anlamlı sonuçlar ortaya koyabilmektir. Bu kapsamda volatilité analizleri ile serileri modellemek için söz konusu serilerde ARCH etkisinin var olması gerekmektedir. Serilerde var olan ARCH etkisini belirleyebilmek adına uygulanan ARCH-LM testi sonuçları Tablo 4'de sunulmuştur.

Tablo 4: ARCH-LM Testi Sonuçları

ARCH-LM Testi	ALTIN					ARCH-LM Testi	USD/TRY				
	F. İst.	p.	Gözlem*R ²	χ^2 İst.	p.		F. İst.	p.	Gözlem*R ²	χ^2 İst.	p.
LM (k=1)	133,53	0	121,21	3,84	0	LM (k=1)	687,33	0	448,38	3,84	0
LM (k=5)	42,18	0	181,99	11,07	0	LM (k=5)	149,86	0	472,89	11,07	0
LM (k=10)	21,59	0	186,27	18,30	0	LM (k=10)	74,89	0	474,64	18,30	0
ARCH-LM Testi	T12 FON					ARCH-LM Testi	KTM FON				
	F. İst.	p.	Gözlem*R ²	χ^2 İst.	p.		F. İst.	p.	Gözlem*R ²	χ^2 İst.	p.
LM (k=1)	26,254	0	26,25	3,84	0	LM (k=1)	27,47	0	26,76	3,84	0
LM (k=5)	26,99	0	27,86	11,07	0	LM (k=5)	19,05	0	43,48	11,07	0
LM (k=10)	25,62	0	34,75	18,30	0	LM (k=10)	36,00	0	44,36	18,30	0
ARCH-LM Testi	BİTCOİN					ARCH-LM Testi	ETHEREUM				
	F. İst.	p.	Gözlem*R ²	χ^2 İst.	p.		F. İst.	p.	Gözlem*R ²	χ^2 İst.	p.
LM (k=1)	144,99	0	134,64	3,84	0	LM (k=1)	142,39	0	129,80	3,84	0
LM (k=5)	41,94	0	188,96	11,07	0	LM (k=5)	35,32	0	157,97	11,07	0
LM (k=10)	24,54	0	217,86	18,30	0	LM (k=10)	18,58	0	165,69	18,30	0
ARCH-LM Testi	RIPPLE					ARCH-LM Testi					
	F. İst.	p.	Gözlem*R ²	χ^2 İst.	p.		F. İst.	p.	Gözlem*R ²	χ^2 İst.	p.
LM (k=1)	260,75	0	229,23	3,84	0						
LM (k=5)	55,38	0	242,00	11,07	0						
LM (k=10)	28,15	0	245,97	18,30	0						

İncelenen tüm serilere yönelik 1, 5 ve 10 gecikmeye kadar ARCH etkisi analizleri gerçekleştirilmiş ve serilerde $|\chi^2 \text{ İstatistiği}| < |\text{Gözlem} * R^2|$ eşitliği aranmıştır. Ele alınan tüm serilerde söz konusu eşitlik sağlanmış ve serilerde %5 istatistiki anlamlılık düzeyinde ARCH etkisinin olduğu görülmüştür. Böylece serilere yönelik volatilité modelleri yapılabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

3.4. Volatilite Analiz Sonuçları

Durağanlığı sağlanan getiri serilerinde ARCH etkisinin varlığı ispatlandıktan sonra tüm seriler için üçer gecikmeye kadar ARCH (p) ve GARCH (p,q) modelleri ile volatilite modellemeleri gerçekleştirilmiştir. Volatilite modelleri uygunluk kriterleri çerçevesinde anlamlı sonuç vermeyen volatilite tahmin modelleri analiz kapsamı dışında tutulmuştur. Anlamlılık şartını sağlayan volatilite tahmin modelleri Tablo 5’de sunulmuştur.

Tablo 5: Volatilite Analizi Sonuçları

ALTIN							USD/TRY						
ARCH p=1	ARCH p=2	ARCH p=3	GARCH p=1,q=1	GARCH p=1,q=2	GARCH p=1,q=3		ARCH p=1	ARCH p=2	ARCH p=3	GARCH p=1,q=1	GARCH p=1,q=2	GARCH p=1,q=3	
α_0	0.000101	9.09E-05	8.51E-05	2.37E-05	2.47E-05	2.54E-05	α_0	5.35E-05	4.13E-05	3.97E-05	2.49E-06	3.71E-06	3.98E-06
α_1	0.273269	0.230178	0.224683	0.185253	0.203285	0.211404	α_1	0.336797	0.337748	0.306904	0.140608	0.195800	0.211576
α_2		0.111857	0.105935				α_2		0.178333	0.163530			
α_3			0.060373				α_3			0.058925			
β_1				0.649774	0.397700	0.325792	β_1				0.840258	0.243316	0.203424
β_2					0.226424	0.014100	β_2					0.527392	0.380502
β_3						0.267969	β_3						0.167808
TheilU	0.933420	0.934100	0.934821	0.935569	0.936295	0.937150	TheilU	0.958215	0.963532	0.960264	0.953811	0.954735	0.955099

Tİ2 FON					KTM FON						BİTCOİN			
ARCH p=1	ARCH p=2	ARCH p=3	GARCH p=1,q=1	GARCH p=2,q=1	ARCH p=1	ARCH p=2	ARCH p=3	GARCH p=1,q=1	GARCH p=1,q=2	GARCH p=1,q=3		ARCH p=3		
α_0	0.000123	0.000118	9.97E-05	7.36E-06	9.01E-06	α_0	6.58E-06	5.41E-06	5.32E-06	3.31E-08	5.03E-08	5.67E-08	α_0	0,0005827
α_1	0.050618	0.053919	0.049604	0.061260	0.040944	α_1	0.213862	0.217460	0.197940	0.037409	0.062218	0.070695	α_1	0,237984
α_2		0.035213	0.040344		0.031811	α_2		0.162385	0.151841				α_2	0,022678
α_3			0.144623			α_3			0.034982				α_3	0,003641
β_1				0.883311	0.859558	β_1				0.959118	0.322578	0.467253	β_1	
β_2						β_2					0.610226	0.021737	β_2	
β_3						β_3						0.434367	β_3	
TheilU	0.950499	0.946435	0.947974	0.941111	0.941206	TheilU	0.804022	0.815888	0.819022	0.833563	0.830077	0.829683	TheilU	0.977174

ETHEREUM						RİPPL						
ARCH p=1	ARCH p=2	ARCH p=3	GARCH p=1,q=1	GARCH p=1,q=2	GARCH p=1,q=3	ARCH p=1	ARCH p=2	ARCH p=3	GARCH p=1,q=1	GARCH p=1,q=2		
α_0	0.002458	0.002048	0.001902	0.000304	0.000373	0.000407	α_0	0.001145	0.000844	0.000721	6.60E-05	7.70E-05
α_1	0.259758	0.274513	0.245026	0.147700	0.189735	0.217512	α_1	0.230465	0.223260	0.225344	0.153164	0.182425
α_2		0.122804	0.091849				α_2		0.286125	0.200607		
α_3			0.096496				α_3			0.158781		
β_1				0.761204	0.373856	0.350390	β_1				0.813363	0.492498
β_2					0.325182	0.008830	β_2					0.284670
β_3						0.302913	β_3					
TheilU	0.984523	0.983844	0.983911	0.990050	0.990415	0.992323	TheilU	0.948626	0.9401124	0.948342	0.954487	0.954638

Yapılan analizler sonucunda altın serisi için ARCH(1), ARCH(2), ARCH(3), GARCH(1,1), GARCH(1,2) ve GARCH(1,3), USD/TRY serisi için ARCH(1), ARCH(2), ARCH(3), GARCH(1,1), GARCH(1,2) ve GARCH(1,3), T12 Fon serisi için ARCH(1), ARCH(2), ARCH(3), GARCH(1,1) ve GARCH(2,1), KTM Fon serisi için ARCH(1), ARCH(2), ARCH(3), GARCH(1,1), GARCH(1,2) ve GARCH(1,3), Bitcoin serisi için sadece ARCH(3), Ethereum serisi için ARCH(1), ARCH(2), ARCH(3), GARCH(1,1), GARCH(1,2) ve GARCH(1,3) ve Ripple serisi için ARCH(1), ARCH(2), ARCH(3), GARCH(1,1) ve GARCH(1,2) modelleri anlamlı sonuç vermiştir.

Modellemeler neticesinde birden fazla modelin anlamlı sonuçlar vermesi durumunda en uygun modelin seçiminde TIC performans kriterine göre en düşük değeri veren model en uygun model olarak kabul edilmiştir. Bu kapsamda altın serisi için en düşük TIC değerini veren model ARCH(1), USD/TRY serisi için en düşük TIC değerini veren GARCH(1,1), T12 Fon serisi için en düşük TIC değerini veren GARCH(1,1), KTM Fon serisi için en düşük TIC değerini veren ARCH(1), Bitcoin serisi için en düşük TIC değerini veren ARCH(3), Ethereum serisi için en düşük TIC değerini veren ARCH (2) modeli ve Ripple serisi için en düşük TIC değerini veren ARCH(2) modeli en uygun model olarak belirlenmiş ve volatilitte hesaplamalarında kullanılmasına karar verilmiştir.

3.5. En Uygun Modelin Volatilitte Analiz Sonuçları

Gerçekleştirilen analizler neticesinde anlamlı bulunan modeller arasından en uygun sonucu veren volatilitte tahmin modeli ile elde edilen parametreler yardımıyla tüm serilere yönelik volatilitte hesaplaması 8 numaralı eşitlik ($\frac{\alpha_0}{1-\alpha-\beta}$) yardımıyla hesaplanmıştır. Serilerin günlük bazda volatiliteleri 9 numaralı eşitlik ($\sqrt{\frac{\alpha_0}{1-\alpha-\beta}}$) yardımıyla hesaplanmıştır. Serilerde oluşan volatilitenin yarılanma süreleri 7 numaralı eşitlik ($\frac{\ln(0,5)}{\ln(\alpha+\beta)}$) yardımıyla hesaplanmıştır. Son olarak geçmiş dönem verilerinin mevcut dönemde meydana gelen değişime etkisi ($\alpha + \beta$) eşitliği yardımıyla hesaplanmış ve Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6: Serilerin Volatilitte Tahmin Sonuçları

Yatırım Aracı	$\alpha 0$	$\alpha 1$	$\alpha 2$	$\alpha 3$	$\beta 1$	Değiş. Etki	Yar. Süresi (Gün)	Vola.	Günlük Vol.
Altın	0,00001	0,273	0,0000389			0,273	0,534	0,000139	1,18%
USD/TRY	0,00000249	0,140			0,840	0,980	35,882	0,00013	1,14%
T12 Fon	0,00000736	0,061			0,883	0,944	12,156	0,000133	1,15%
KTM Fon	0,00000585	0,213				0,213	0,449	0,00000837	0,29%
Bitcoin	0,000582	0,237	0,022	0,003		0,264	0,521	0,000792	2,81%
Ethereum	0,00294	0,274	0,122			0,399	0,755	0,003398	5,83%
Ripple		0,223	0,286			0,510	1,030	0,00172	4,15%

Tabloda 6’daki verilere istinaden günlük bazda volatilitenin en yüksek olduğu yatırım aracı olarak kripto paralar görülmektedir. Bunlar içinde de en yüksek günlük volatilitteye %5,83’lük bir oran ile Ethereum sahiptir. İkinci sırada ise %4,15’lik bir oran ile Ripple yer almaktadır. Hesaplanan seriler içinde en düşük volatilitteye sahip yatırım aracı olarak günlük bazda

%0,29'luk bir oran ile KTM Fonu belirlenmiştir. Altın, USD/TRY ve TI2 Fonunun günlük bazda volatilitelerinin birbirlerine yakın değerler aldığı belirlenmiştir. Piyasaya gelen bir şokun ne kadar süre ile piyasada kaldığının göstergesi niteliğinde olan volatiliteler yarılanma sürelerinde en uzun süre 35 gün ile USD/TRY kurunda oluşmuştur. USD/TRY kurunu 12 gün ile TI2 Fonu takip etmektedir. Diğer yatırım araçlarında oluşan yarılanma süreleri yarım gün ile bir gün arasında değişim göstermektedir. Yatırımcılar açısından finansal piyasalara yönelik ana beklenti piyasanın üzerinde bir getiri elde etmektir. Riskin de yüksek olduğu piyasalarda piyasa ortalamasının üzerinde getiri elde etmek mümkün olabilmektedir. Bu kapsamda en fazla getiri oranının kripto para araçlarında olduğu belirtilebilir. Fakat bu yatırım araçlarında risk de aynı oranda yüksektir.

4. TARTIŞMA

Bireysel yatırımcılara yatırımlarında yol göstermek adına USD/TRY kuru, altın fiyatları, TI2 Fonu, KTM Fonu, Bitcoin, Ethereum ve Ripple enstrümanlarının 01.01.2015-31.12.2019 tarihleri arası günlük kapanış verileri ile volatiliteleri hesaplanmıştır. Gerçekleştirilen analizler neticesinde hesaplaması yapılan değerlerden biri olan geçmiş dönemde meydana gelen fiyat değişimlerinin cari dönem fiyat değişimlerine etkisini gösteren oran için en yüksek değer USD/TRY kuru ve TI2 Fonunda meydana gelmiştir. Bu iki enstrümanda meydana gelen fiyat değişimlerinin sebebi olarak %90'ın üzerinde bir oran ile geçmiş dönemde meydana gelen fiyat değişimleri görülmektedir. Bu sonuç seçilen yatırım araçlarında meydana gelen şokların yarılanma süreleri ile de örtüşmektedir. USD/TRY kurunda şokların yarılanma süreleri 35 gün olurken TI2 Fonunda bu süre 12 gün olarak belirlenmiştir. Geçmiş dönem fiyat değişimlerinin cari dönem fiyat değişimlerine etkisinin en az olduğu yatırım aracı ise KTM Fonu olarak belirlenmiştir. KTM Fonunda bugün gerçekleşen fiyatın yalnızca %21'lik kısmı geçmiş dönem fiyatlarından etkilenmektedir. Piyasaya gelen şokların yarılanma süresi olarak adlandırılan ve piyasanın şok öncesi haline gün bazında ne kadar süre sonra geleceğini ifade eden oranlar incelendiğinde en yüksek oranın USD/TRY ve altın fiyatlarında olduğu belirlenmiştir. Diğer yatırım araçlarının yarılanma süreleri en yükseği Ripple (1 gün) olmak üzere genel itibarıyla aynı gün içerisinde sönümlendiği görülmektedir. Yarılanma sürelerinin düşük olması yatırımcıların günlük işlemlerinde daha rahat hareket etmelerini sağlayabilmektedir. Son olarak hesaplanan günlük bazda volatilitelerde en yüksek oranların kripto para piyasasından seçilen yatırım araçlarında olduğu görülmektedir. Günlük bazda en yüksek fiyat oynaklığı % 5,83'lük bir oran ile Ethereum'da gerçekleşmektedir. Ethereum'u %4,15'lik bir günlük fiyat oynaklığı ile Ripple takip etmektedir. Kripto para piyasasında en düşük günlük oynaklık % 2,81'lik oran ile Bitcoin'de gerçekleşmiştir. Tüm piyasalar içinde ise en düşük günlük fiyat oynaklığı % 0,29'luk bir oran ile KTM Fonunda gerçekleşmiştir. Altın ve USD/TRY kurundaki günlük oynaklıklar % 1 seviyelerinde gerçekleşmiştir.

SONUÇ

Gerçekleştirilen çalışma ile incelenen yatırım araçlarının volatiliteleri belirlenerek bireysel yatırımcıya yatırımlarında yol göstermek amaçlanmıştır. Bu çerçevede altın ve USD/TRY kuru gibi geleneksel yatırımcıların büyük bir çoğunluğunun faaliyet gösterdiği yatırım araçlarında günlük oynaklıkların % 1'ler seviyesinde olması yatırımcılar açısından bu yatırım araçları güvenli birer liman olarak görülmektedir. Analizler sonucunda elde edilen bulgular

literatür ile de benzerlik göstermektedir. Özellikle yatırımcılar tarafından güvenli liman olarak değerlendirilen altın fiyatlarının oynaklığının diğer yatırım enstrümanlarına göre daha az olması (Barca ve Arabacı, 2020) literatürü destekleyen bulgulardan biridir. USD/TRY kurunda geçmiş dönemde meydana gelen değişimlerin bugünkü fiyat değişimlerine etkisinin yüksek olması yatırımcıların USD/TRY kuruna yönelik gerçekleştirecekleri teknik analizler ile piyasa ortalamasının üzerinde bir getiri elde etme imkânını işaret etmektedir. Diğer seçilen yatırım araçları için bu imkân USD/TRY kuruna göre daha kısıtlı kalmaktadır. Son olarak bireysel yatırımcıların tercihlerinde yeni yeni yer almaya başlayan kripto para piyasasından seçilen yatırım araçlarının volatiliteleri diğer yatırım araçlarına göre yüksek olarak belirlenmiştir. Yüksek volatiliteler aynı zamanda riskin de yüksek olduğunu ifade etmektedir. Fiyat dalgalanmalarının fazla olduğu piyasalarda getiri de kayıp da yüksek olmaktadır. Fakat kripto paralara yönelik gerçekleştirilen analizlerden çıkan diğer bir sonuç; geçmiş fiyat değişimlerinin bugünkü fiyat değişimine etkisinin düşük seviyede olduğudur. Bu sonuç kripto paralara yönelik yatırımda bulunanlar tarafından gerçekleştirilecek olan temel ve teknik analiz yöntemleri ile piyasa üzerinde bir getiri elde etme imkanının olmadığını göstermektedir. Bu sebeple volatilitesi de yüksek olan, teknik ve temel analiz yöntemlerinin sonuç verme şansının zayıf olduğu bir yatırım aracının yatırımcılar için kısa vadede güvenli bir yatırım platformu olmaktan uzak görülmektedir. Kripto paraların volatilitelerinin diğer enstrümanlara göre daha yüksek olması (Koçoğlu vd. 2016; İbrahim vd. 2019, Gültekin, 2017) hem bu özelliği destekler nitelikte hem de literatür ile benzerlik göstermektedir. Kripto paraların yatırımcılar tarafından güvenli bir yatırım aracı olarak görülebilmesi için, günümüzde içerdiği yüksek volatiliteler seviyesinin azalması gerekmektedir. Zira, günümüzde kripto para birimlerinin içerdiği volatiliteler seviyelerine sahip hiçbir varlık veya para biriminin uluslararası bir değer saklama aracı veya değer değişim birimi olması beklenmemektedir.

Bireysel yatırımcıların tercih ettikleri yatırım enstrümanlarının volatiliteler yapısının belirlenmeye çalışıldığı bu çalışma ile bireysel yatırımcılara yatırımlarında yol gösterici olmaya çalışılmıştır. İleriki çalışmalar için finansal piyasalar ve de özellikle bireysel yatırımcıların tercih ettiği yatırım enstrümanları özelinde çalışma yapacak araştırmacılar için bu çalışmada ele alınan sekiz farklı enstrümana ek olarak emtia piyasaları da analizlere dâhil edilebilir. Ayrıca söz konusu enstrümanlar arası ve özellikle USD/TRY kuru ile diğer finansal enstrümanlar arasındaki volatiliteler yayılımı da incelenebilecek konular arasında yer almaktadır.

DETERMINATION OF THE VOLATILITY STRUCTURES OF INDIVIDUAL INVESTMENT INSTRUMENTS: AN APPLICATION ON CRYPTO COINS, US DOLLAR TURKISH LIRA EXCHANGE RATE, GOLD AND MUTUAL FUNDS

1. INTRODUCTION

In this study, in order to determine the risk structure of the investment instruments preferred by individual investors and to guide the investors; cryptocurrencies, US dollar Turkish Lira Exchange rate, gold and mutual funds of banks volatility structures were analyzed. For this purpose, volatility analyzes were carried out with ARCH and GARCH models with the help of the return obtained by using the closing prices of investment instruments for the 2015-2019 period. The findings of the study show that the volatility of the USD/TRY, gold, and mutual funds is lower than that of cryptocurrencies. The lowest volatility was seen in the participation

banking fund, the highest in Ethereum. Since the changes in the past prices of the cryptocurrencies have a low impact on the changes in today's prices, there is no opportunity to obtain above-average returns with technical and basic analysis techniques for these investment instruments. In addition, due to the high volatility of cryptocurrencies on a daily basis, it is concluded that individual investors investing in cryptocurrencies are risk-loving investors.

2. METHODOLOGY

The aim of the research is to determine the risk structures of precious metals, exchange rates, mutual funds and cryptocurrencies through their volatility, that individual investors in the financial markets prefer to invest. In this context, gold prices, which are mostly preferred by investors as precious metals, USD/TRY exchange rate as exchange rate, representing conventional banking and exported by portfolio management companies ,TI2 coded "Is Portfolio Equity Fund" of İşbank and Küveyt Türk Participation Bank's KTM code representing participation banking. "KT Portfolio First Participation Fund", Bitcoin, Ethereum and Ripple currencies with the highest transaction volume were used in the analysis. A five-year data set was created in order to perform a medium-term analysis in the analyses. In this context, the daily closing data of investment instruments that volatility is compared between 01.01.2015 and 31.12.2019 are used.

Within the framework of the purpose of the study, ARCH family models that model the varying variance in financial time series were used in the study. In the series discussed in this framework, models up to three delays were performed with the ARCH model and its generalized version, the GARCH model.

3. RESULTS

The series examined in the study were analyzed in terms of basic statistical information (mean, median, standard deviation, skewness, kurtosis and normal distribution). In terms of basic statistical values, all series were found to be pointed in terms of kurtosis. When the skewness values are examined; USD/TRY and gold series are skewed to the right, while the series of Bitcoin, Ethereum, Riple, KTM Fund and TI2 Fund are skewed to the left. All series considered within the scope of the study show normal distribution.

According to the results of the study, the highest volatility occurred in cryptocurrencies. The daily volatility in cryptocurrencies is around 5% on average. The lowest daily volatility in the analyzed series belongs to the KTM fund with 0.29%. Another result is the half-life of shocks in the markets. The longest half-life was determined in USD/TRY with 35 days. The half-life of other investment instruments has been determined to be around one day.

4. DISCUSSION

As a result, it is aimed to guide individual investors in their investments by determining the volatility of all investment instruments. In this context, the daily volatility of the investment instruments in which the majority of traditional investors operate, such as gold and

USD/TRY, has been determined to be around 1%. This result suggests that these investment instruments are seen as safe port for investors. The findings obtained as a result of the analyzes are also similar to the literature. The fact that the volatility of gold prices, which is considered as a safe port by investors, is less than other investment instruments (Barca and Arabacı, 2020) is one of the findings supporting the literature. Finally, the volatility of investment instruments selected from the crypto money market, which has just started to take place in the preferences of individual investors, has been determined to be higher than other investment instruments. High volatility also means high risk. In markets where price fluctuations are high, both returns and losses are high.

CONCLUSION

According to the results of the study, the fact that the changes in the USD/TRY exchange rate in the past period have a high effect on the current price changes indicates the possibility of obtaining a return above the market average with the technical analyzes that the investors will perform on the USD/TRY exchange rate. For other selected investment instruments, this opportunity is more limited than the USD/TRY exchange rate. However, the high volatility resulting from the analysis of cryptocurrencies and the low effect of past price changes on current price changes should be examined together. This result shows that it is not possible to obtain over return on the market with the fundamental and technical analysis methods to be carried out by those who invest in cryptocurrencies. For this reason, it suggests that an investment instrument with high volatility and low chance of yielding results with technical and fundamental analysis methods is far from being a safe investment platform for investors in the short term. The fact that the volatility of cryptocurrencies is higher than other instruments (Koçoğlu et al. 2016; İbrahim et al. 2019, Gültekin, 2017) both supports this feature and shows similarities with the literature. In order for cryptocurrencies to be seen as a safe investment instrument by investors, the high level of volatility it contains today must decrease. Because, today, no asset or currency with the volatility levels of cryptocurrencies is expected to be an international store of value or value exchange unit. With this study, in which the volatility structure of the investment instruments preferred by individual investors is tried to be determined, it has been tried to guide individual investors in their investments. In addition to the eight different instruments discussed in this study, commodity markets can also be included in the analysis for researchers who will study financial markets and especially investment instruments preferred by individual investors for future studies. In addition, the volatility spread between the analyzed instruments and especially between the USD/TRY exchange rate and other financial instruments is among the subjects that can be examined.

KAYNAKÇA

- Akay, Hülya Kanalı ve Mehmet Nargeleçekenler (2006). “Finansal Piyasa Volatilitesi ve Ekonomi”. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 61 (4), 5-36
- Akel, Veli ve Sümeýra Gazel (2015). “Finansal Piyasa Riski ve Altın Yatırımı: Türkiye Örneđi”. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 24 (1), 335-350.
- Andersen, T.G. and Bollerslev, T., (1998). Answering The Skeptics: Yes, Standart Volatility Modelss do Provide Accurate Forecasts. International Economic Review, 39 (4), 885 – 905.
- Andy, Greenberg (2011). "Crypto Currency". <https://www.forbes.com/forbes/2011/0509%20/technology-psilocybin-bitcoins-gavin-andresen-crypto-currency.html/15.01.2020>.
- Atmaca, Verda Davaslıgil (2015). “Altın Fiyat Getirilerindeki Oynaklığın Stokastik Volatilitte Modelleri İle Tahmini”. 7th International Social Sciences Congress in the Balkans, Kaposvar, Hungary: 379-389
- Barca, O. ve Arabacı, Ö. (2020). “BİST Altın Fiyatları Serisinin Markov Rejim Değişim Modeli İle Analizi”. Muhasebe ve Finansman Dergisi, 85, 209-222.
- Bollerslev, T. (1986). “Generalized Autoregressive Conditional Heteroskedasticity”. Journal of Econometrics, 31, 307-327.
- Bouoiyour, Jamal, Refk Selmi, and Aviral Kumar Tiwari (2015). Is Bitcoin Business Income or Speculative Foolery? New Ideas Through an Improved Frequency Domain Analysis”. Annals of Financial Economics, 10 (1).
- Briere, Marie, Kim Oosterlinck, and Ariane Szafarz (2015). "Virtual Currency, Tangible Return: Portfolio Diversification with Bitcoin". Journal of Asset Management". 16 (6), 365-373.
- Çelik, İsmail, Arife Özdemir, Samet Gürsoy ve Hande Uzunoğlu Ünlü (2018). “Gelişmekte Olan Hisse Senedi Piyasaları İle Kıymetli Madenler Arasındaki Getiri ve Volatilitte Yayılımı”. Ege Akademik Bakış, 18 (2), 217-230
- Dyhrberg, Anne Haubo (2016). “Hedging Capabilities of Bitcoin. Is it teh Vrtual Gold?”. Finance Research Letters, 16, 139-144.
- Engle, R.F. (1982). “Autoregressive Conditional Heteroscedasticity with Estimates of The Variance of United Kingdom Inflation”. Econometrica, 50 (4), 987 – 1007.
- Ertuğrul, H. Murat (2019). “Kripto Paraların Volatilitte Dinamiklerinin İncelenmesi: GARCH Modelleri Üzerine Bir Uygulama”. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 17 (4), 59-71
- Güleç, Tuna can ve Hüseyin Aktaş (2019). “Kripto Para Birimi Piyasalarında Etkinliğin Uzun Hafıza Ve Değişen Varyans Özelliklerinin Testi Yoluyla Analizi”. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 14 (2), 491-510.
- Gültekin, Y. (2017). “Kripto Para Birimleri ve Yatırım Aracı Olarak Kullanımı: Tarihsel Volatiliteleri Bağlamında Bir Değerlendirme”. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi,
- Güven, Gökhan (2010). “Döviz Kuru Oynaklığının Modellenmesi ve Öngörülmesi: Türkiye Üzerine Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Güvenek, Burcu ve Volkan Alptekin (2009). “Reel Döviz Kuru Endeksinin Otoresgresif Koşullu Değişen Varyanslılığın Analizi: İki Eşikli TARCh Yöntemi İle Modellemesi”. Maliye Dergisi, 15, 294-309.

- Kahraman, İbrahim Korkmaz, Habib Küçükşahin ve Emin Çağlak (2019). “Kripto Para Birimlerinin Volatilite Yapısı: GARCH Modelleri Karşılaştırması”. *Fiscaeconomia*, 3 (2), 21-45.
- Kale, İ. (2006). “Volatilite Değerleme ve Tahmini İçin GARCH Modellerinin Kullanımı.” Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul.
- Kayral, İhsan Erdem (2017). “Koşullu Değişen Varyans Modelleri İle Türkiye Altın Piyasası Endeksi Volatilitelerinin Tahmin Edilmesi”. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 15 (2), 163-181.
- Kayral, İhsan Erdem (2020). “En Yüksek Piyasa Değerine Sahip Üç Kripto Paranın Volatilitelerinin Tahmin Edilmesi”. *Finansal Araştırmalar Dergisi*, 12 (22), 152-168.
- Koçoğlu, Ş., Çevik, Y. E. ve Tanrıöven, C. (2016). “Bitcoin Piyasalarının Etkinliği, Likiditesi ve Oynaklığı”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 77-97
- Pala, Yusuf ve Sıtkı Sönmezer (2017). “Niceliksel Gevşeme Dönemlerinin Emtia, Döviz ve Hisse Senedi Piyasalarındaki Volatiliteye Etkisi”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 18 (1), 45-61.
- Polat, H. (2012). “Koşullu Varyans Modelleri ve Günlük Petrol Fiyatları Üzerine Ampirik Bir Uygulama.” Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Sontakke, K. A., & Ghaisas, A. (2017). *Cryptocurrencies: A Developing Asset Class*. *International Journal of Business Insights & Transformation*, 10(2), 10-17
- Şencan, İsmail (2017). “BİST Altın Endeksi Oynaklığı Analizi ve Performans Ölçümü”. *Maliye ve Finans Yazıları*, 1 (107), 10-24.
- Usta, Ahmet, Serkan Doğanekin (2017). *Blockchain 101*, 1. Baskı, İstanbul: Digital Age MediaCat Kitapları.
- Şahin, Eyyüp Ensari ve Oktay Özkan (2018). “Asimetrik Volatilite Tahmini: Kripto Para Bitcoin Uygulaması”. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3 (2), 240-247.
- Şahin, Özkan, Mehmet Akif Öncü ve Şakir Sakarya (2015). “BİST 100 ve Kurumsal Yönetim Endeksi Volatilitelerinin Karşılaştırmalı Analizi”. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16 (2), 107-126.
- Şahin, Özkan (2016). “Güniçi Fiyat Anomalisi’nin ARCH Ailesi Modelleri ile Test Edilmesi; Borsa İstanbul 100 ve Kurumsal Yönetim Endeksi Üzerine Bir Uygulama”. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (36), 329-360.
- Yermack, D. (2013). “Is Bitcoin a Real Currency?,” NYU Stern School of Business, http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2361599

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Özkan ŞAHİN
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Özkan ŞAHİN
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Özkan ŞAHİN
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Özkan ŞAHİN
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Özkan ŞAHİN



- RESEARCH ARTICLE -

THE EFFECT OF FAMILY-FRIENDLY POLICIES ON CAREER AND LIFE SATISFACTION: A RESEARCH ON COOPERATIVE AND BANK EMPLOYEES¹Funda ER ÜLKER² & Gülen ÖZDEMİR³**Abstract**

Studies in the literature reveal that the family lives of employees have an important effect on their jobs. In this context, it is seen that the concept of "Family Friendly Organization" has emerged in the management literature and has gradually gained importance. Organizations that respect the family life of their employees and develop and implement policies in this regard are considered within this framework. In today's intense competitive environment, understanding the factors that play a role in the productivity of human resources in organizations and managing them is one of the main goals of organizations. In this direction, it is necessary to turn employees into happy employees in order to keep their efficiency and productivity high. It is seen that family-friendly policies that can be applied in organizations help establish a balance between work and family, create an organizational environment where employees are encouraged to think and act creatively and demonstrate their skills and paves the way to a more humane and democratic organizational structure, as well as achieving a healthier family structure. The purpose of this study is to examine the effect of family-friendly policy implementations on employees' levels of career and life satisfaction. The sample of this research consists of cooperative and bank employees. Survey data, which have been collected through survey method from 280 employees have been evaluated by means of explanatory and confirmatory factor analysis. Structural Equation Model was utilized for testing the hypotheses. In addition, t-test was performed in order to determine the difference between the two sample groups. Based on the findings gathered from this study, employees see the conditions related to leave policies in their organizations as positive but think they do not have a work environment that includes supportive and flexible working conditions. The negative perception of the lack of supportive and flexible working conditions is expected to manifest as reduced levels of career and life satisfaction for employees. Furthermore, the career and life satisfaction levels of cooperative employees were found to be higher than that of bank employees.

Keywords: *Family Friendly Policies, Career Satisfaction, Life Satisfaction, Cooperative Employees, Bank Employees.*

JEL Codes: *M10, M19.*

Başvuru: 25.08.2020

Kabul: 17.04.2021

¹ Bu çalışma Funda ER ÜLKER'in Prof. Dr. Gülen ÖZDEMİR danışmanlığında hazırladığı "Aile Dostu Politikaların İşgörenlerin Kariyer Tatminleri ve Yaşam Doyumlarına Olan Etkisi" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

² Öğr. Gör. Dr., Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Hayrabolu Meslek Yüksekokulu, Tekirdağ, Türkiye, ferulker@nku.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-9625-650X>

³ Prof. Dr., Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Ziraat Fakültesi Tarım Ekonomisi Bölümü, Tekirdağ, Türkiye, gozdemir@nku.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-3107-972X>

AİLE DOSTU POLİTİKALARIN KARIYER TATMİNİ VE YAŞAM DOYUMU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KOOPERATİF VE BANKA ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA⁴

Öz

İşgörenlerin aile yaşamları, onların iş yaşamlarında önemli etkilere sahiptir. Konuya ilişkin yapılan çalışmalarda bunu doğrulamaktadır. Son yıllarda literatürde “Aile Dostu Örgüt” kavramının önemli hale geldiği görülmektedir. Aile dostu örgüt, işgörenlerinin bir aile yaşamları olduğunu kabul eden, buna saygı gösteren ve buna ilişkin politikalar üretilip uygulayan örgütlere verilen isimdir. Günümüzde örgütlerin ana amacı, işgörenlerinin verimliliklerini etkileyen unsurları anlamak ve bu unsurları doğru biçimde yönetmektir. Bu doğrultuda örgütlerin uygulayacağı aile dostu politikaların, daha mutlu, verimli ve yaratıcı işgörenler meydana getirilmesi yanında, daha demokratik ve insancıl bir örgüt yapısının oluşmasında ve işgörenlerin daha sağlıklı bir aile yaşamına kavuşmasına kadar geniş bir alanda olumlu etkileri bulunmaktadır. Bu bağlamda, örneklemini kooperatif ve banka işgörenlerinin oluşturduğu bu çalışmanın amacı, aile dostu politika uygulamalarının çalışanların kariyer tatminleri ve yaşam doyumlarına olan etkisini incelemektir. Anket tekniği kullanılarak toplam 280 işgörenden elde edilen verilere açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Hipotezlerin testinde ise Yapısal Eşitlik Modeli kullanılmıştır. Bunlara ek olarak, iki örneklem grubu arasındaki farklılığı tespit etmek amacıyla t-testi yapılmıştır. Yapılan analizler, işgörenlerin örgütlerindeki izin politikalarına ilişkin koşulları olumlu karşıladıklarını göstermektedir. Fakat sonuçlar, destekleyici ve esnek çalışma koşullarına sahip bir çalışma ortamı içinde bulunmadıklarını düşündüklerini göstermektedir. Bu doğrultuda, destekleyici ve esnek çalışma koşullarına ilişkin bu olumsuz algının, işgörenlerin kariyer tatmini ve yaşam doyumu düzeylerini azaltması beklenmektedir. Ayrıca kooperatif işgörenlerinin kariyer tatmini ve yaşam doyumu düzeylerinin banka işgörenlerine kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Aile Dostu Politikalar, Kariyer Tatmini, Yaşam Doyumu, Kooperatif Çalışanları, Banka Çalışanları.*

JEL Kodları: *M10, M19.*

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

1. INTRODUCTION

Human resource is the most important element on transformation and the improvement of the organizations that plays a key role on their success and make difference on the organizations. Thus, to understand the factors that affect the human resource productivity and to manage them is the one of the main study subjects of our modern days sense of management. For the last twenty years, the significant changes in businesses and in the nature of the concept of family life are remarkable. The competition between the organizations, has enhanced the pressure on the organization and the employer; on many subjects such as long working hours, work overload, no employment security, uncertainty, and job stress, has provide them to be adaptable, flexible, and responsive to change. Those changes, also have important effects for

⁴ Makalenin genişletilmiş Türkçe özeti, çalışmanın sonunda yer almaktadır.

the employees (Bhowon, 2013: 78). On the other hand, a person having more than one statute at the same time in his life causes the necessity to perform the roles of these statute. But sometimes those roles that possessed may make it difficult to treat another role properly. In literature this is called the role conflict. The support that a person gets intended to act accordingly in his job and family life from his career, is an important factor to reduce the conflict between work and family life. In this respect, it is seen that “Family Friendly Organization” concept occurs in management literature that become more of an issue gradually. Having respect for family life of employees and their request to solve the instability at work-family conflicts and the organizations that are developing and applying policies about this evaluated in this context.

Studies show that the support of organizations on family life of the employees decreases their work and family conflicts and increases the life satisfaction levels. For this reason, it is impossible to treat life satisfaction concept detached from business life. Because business and work life take an important place in people’s lives. Also, in the studies, interaction is observed between the career and life satisfaction. Employees’ desire to stay in the organization is ensured by their career satisfaction and the continuity of this satisfaction. For this reason recently career, career satisfaction and career management concepts are significant topics due to the necessity of supplying with personal and organizational requirements mutually (Gürkan & Koçoğlu, 2014: 588-589). Nowadays, where business life has a complex structure, to adopt the employees to their work and environment is one of the important matters that the organizations must noteworthy. The studies intended to increase the productivity of the organization by providing the work and career satisfaction of the employees’, must be the primary concerns for the organizations.

The research in the literature show that, as the people supported with the applications of “family-friendly policies” to decrease the conflict between the work and private life by their organizations, affected positively their work, career and life satisfaction. Since therefore, it is obvious that the employees who have increasing motivation and happiness either in their work or private life, change their organizations in more powerful and productive way.

In the light of the above mentioned, the aim of this study, is to analyze the effect of family-friendly policies on employees’ career and life satisfaction which is important in terms of management. In accordance with this purpose, the literature research has been done by discussing the family friendly policies career and life satisfaction concepts as well as with survey application the reflections on implementations with the approaches in literature on different chosen organizations as cooperatives and banking organizations were evaluated.

1.1. Literature Review

1.1.1. Family Friendly Policies

The research on work-family has been on going for the last in twenty five years, and they focus on the complexity of gender roles with the participation of both couples in the workforce, the added pressure on the employees who have the obligation of taking care of children and elderly parents, and with the reasons of change on employee’s values to more life balance, inclined to study the connection between work and family roles (Mesmer-

Magnus & Viswesvaran, 2009: 214; Verma, 2013: 644). Nowadays the difficulties to balance the expectations on both side and the responsibilities on both work and family, reveals a problem for employees. In literature this problem is called as work-family conflict (Aktaş & Gürkan, 2015: 140). Work-family conflict is defined as a person to grow difficult on attending the work role as well as attending the family role (Li, Bagger & Cropanzano, 2017: 120). Generally, it is a conflict revealed by the pressure on both work and family responsibilities (Amstad, Meier, Fasel, Elfering & Semmer, 2011: 151). Work-family conflict, has two sides as work-family and family-work (Nohe & Sonntag, 2014: 1). If the working roles prevent the person from carrying out the roles in the family, the work-family conflict; on the contrary the family roles prevent the person from carrying out their duties at work, family-work conflict occurs (Pedersen & Minnotte, 2012: 273; Allen, French, Dumani & Shockley, 2015: 91).

As a result, repeated interferences of family responsibilities to work and again to family life, adverse effects may occur in career and life satisfaction and working performance of the employees (Demirel, 2017: 79). Consequently, the people who maintain work-life balance, is expected to have better productivity, physical and mental well-being and career and life satisfaction (Akin, Ulukök & Arar, 2017: 115). In this respect, the family friendly policies are the organizational programs that help the employees perform their responsibilities and duties both at work and in family life evenly. The apparent changes in the workforce as the increase in the number of working women and accordingly the increase in the number of men who have a working wife, the increase in the number of working women who are married and have little children, requires balance on employees' career and family life. Family friendly policies, assuring the balance between the career and family, provides the requirements of organizations and employees and contribute the productivity of the organization (Moon & Roh, 2010: 117-118). Generally, the family friendly policies although planned to provide the requirements of the workforce, reflects different intentions for organizations and employees. For the organizations it is the implement used, to compete with today's turbulent business world, to raise the morale in the organization and to attract and maintain the qualified workforce (Kanten, 2013: 44). For the employees these policies mean, to coordinate their multiple roles in life and to eliminate the difficulties in managing (Amah, 2010: 36).

In literature the family friendly policies are classified according to different views. In their studies Poelmans, Chinchilla & Cardona (2003) and Mulvaney (2011) conceptualized the family friendly policies in four different categories. Those can be listed as; maintenance support (childcare, elderly care, school and holiday programs etc.); flexible working arrangements (work sharing, flexible working hours, condensed working week, remote job etc); leave and overtime hours (family leave or health leave, personal leave and long-term salaried leave etc.) and career-family stress management (employee aid programs, health supports, career-family resource centers, support groups, trainings on life balancing etc.) (Kanten, 2013: 44). In literature there are some studies categorizing these policies in a narrow manner as flexible working arrangements, leave arrangements and immune care help (Remery, Doorne-Huiskes & Schippers, 2003: 462; Kanten, 2013: 44-45).

The research show the family friendly policies have associated with many positive results. Research exposed that, the employees working in more supportive and family-oriented work environment have more career satisfaction and organizational commitment level, working more willingly to succeed their organizations and increased their personal achievements

(Wang, Lawler & Shi, 2011: 494; Ciric, 2013: 24-25). Also, these policies are the formations that diminish the absenteeism and turnover, alienation to work and stress of employees (Allen, 2001: 414; Vuksan, Williams & Crooks, 2012: 5; Chou & Cheung, 2013: 3879; Kantan, 2013: 42).

1.1.2. Career Satisfaction

Career is a concept that we often encounter in our daily life which states mostly as career or job. But in literature the content of this concept seems to be discussed much more comprehensively (Öztürk, 2017: 156). As the studies about the career is examined it is possible to encounter many descriptions about the concept. Career is, together with personal efforts and sources that affects from the structural opportunities and limitations and the successive professional positions during one person's life (Harkönen, Manzoni & Bihagen, 2016: 42). It is an indication of a one person's effort to make sense out of his life experience. For this reason, career must be handled as a lifestyle concept, not to be limited only with working environment. Career is a personal concept consisting of the choices made by the person throughout his life (Ekşili, Ünal & Gündüz, 2016: 351). As the time and life concepts are included in the descriptions, career expands by consisting of other life roles with prevocational and after professional life activities. Accordingly, career, in person's prevocational period (pupilage), throughout business career (employee) and after professional life (retirement) including of family and civil roles, is expressed as a series of positions related to business (Patton & McMahon, 2014: 4). According to new approaches career, not only move upwards, also consists of horizontal career movements (Okurame & Fabunmi, 2014: 73). More clearly, includes the individuals who besides being pleased with the position willing to turn to different jobs at the same level and for this purpose progressing by improving his knowledge, ability, and talent (Türkay & Eryılmaz, 2010: 180). On the other hand, career, besides submitting individuals to be part of satisfactory business activities and opportunity to realize the different purposes on their lives, (Çetin & Karalar, 2016: 164) for the organizations, mediates an important competition and supremacy against job insecurity.

The organizations providing employees the opportunity to progress in their jobs and preparing necessary background for this purpose; plays an important role in attracting young, dynamic and qualified employees to the organization and also ensures their stay (Erdoğan, 2009: 6). To reach personal career goals with income generated, professional reputation, feeling of achievement and satisfaction, are accepted as the reference to a career success (Wang, Hornig, Cheng & Killman, 2011: 998). The research on career success dates back to 1930s. In 1937 Hughes as framing the career success, introduced that this subject must be discussed from objective (practical) and subjective (nominative) aspects (Li, You, Lin & Chan, 2013: 1195). Objective career success can be defined as, directly observable, measurable, and verifiable fact, especially from the perspective of an unbiased third person. For this reason, in the wide range of societies, the verifiable gains such as wages, promotion, and position are accepted as the indicators of career success (Heslin, 2005: 114). Accordingly, objective career success emphasizes the common perspective the societies (Hall & Chandler, 2005: 155). In contrast, career success from a subjective point of view is defined as the feeling of accomplishment and satisfaction of that people towards their career (Demir, 2004: 319). In other words, subjective career success is the personal perceptions and standards for the individual assessment of career development work and life satisfaction, as work-family life balance, career satisfaction

and having opportunities in achieving success. Subjective career success consists of individual's future perceptions of career satisfaction, success and trust. The positivity of this perception, besides providing the individuals great satisfaction and motivation also brings with high working performances. It seems that the employees who think they are successful in their career have higher level of commitment to the organization and their job (Wang et al., 2011: 998). In this respect career satisfaction is one of the common measurement indices of subjective career success and defined as the one's self-evaluation of his career (Spurk, Abele & Volmer, 2015: 193). The employees' career and work satisfaction in the organizations is important. The satisfied employee as more willing to his job also features and protects the interest of the organization (Demirdelen & Ulama, 2013: 68). Consequently, the career satisfaction of the individual affects their intention to quit job (Joo & Park, 2010: 482; Gercek, Atay & Dündar, 2015: 81). Also career satisfaction is related to general life satisfaction. For this reason, career satisfaction, can be seen as the part or component of a person's general life quality and life satisfaction (Knight, 2009: 4). Briefly, understanding the factors that are affecting the employees' career satisfaction, is important in terms of bringing in workforce that has high motivation and commitment to the organization (Martins, Eddleston & Veiga, 2002: 406).

1.1.3. Life Satisfaction

Life satisfaction concept is first time introduced by Neugarten compare a person's expectations and their possessions and see if there is a parallelism between how the person evaluated his life and his life satisfaction (Akhunlar, 2010: 2409). Nowadays the concepts of happiness, subjective and psychological wellness, life quality, life satisfaction draw the attention of the searchers and are subject to many researches (Hirlak, Taşlıyan & Sezer, 2017: 98). In the concept of life satisfaction which is defined as a general judgement or evaluation about the person's own life, generally it is seen that life is evaluated cognitively in basic living spaces as environment, social life and family (Bayram, Sam, Aytaç & Aytaç, 2010: 82). Life satisfaction is generally defined as the indicator of subjective well-being (Voicu & Pop, 2011: 137). In other words, subjective wellness, is about how good the individual's life is and defined as the evaluation ratings of the individual's whole life quality (Diener, 1994: 106). On the other hand, researchers as Fischer (2009) and Diener, Ng, Harter & Arora (2010) express that the concepts of happiness and life satisfaction consist of different ways of subjective wellness. For them, as happiness consists of more feelings compared to life satisfaction, life satisfaction is directed by economic conditions (DeJonge, Veenhoven, Kalmijn & Arends, 2016: 864)

Person having high level subjective wellness is accepted as, having the high sense of life satisfaction, generally in positive feelings and pleasure and rarely live the negative feelings as sadness, sorrow, anger. On the contrary, a person with a low level of subjective wellness, unsatisfied with his life, very few level of pleasure and more often in anger, stressed and anxious feelings are accepted (Cenkseven Önder, 2015: 3). High subjective wellness have a positive effect on the person results as the satisfaction in life and living areas such as work and leisure time (Diener & Suh, 1997: 200).

In the light of the above mentioned, life satisfaction can be concluded as the general attitude of an individual towards their life, their day to day happiness, their physical health, their level of economic security and relationships with those around them (Mafini, 2015: 13).

As a result, it occurs after positive evaluation of the important components by the person such as life satisfaction, partner, family, health, social environment, business life, income level (Kanten & Kanten, 2015: 48). On the other hand, although the person is satisfied in most of the areas in his life as education, marriage, welfare, and health, is not glad on another area which is more important for him, this may affect the general judgement about his life satisfaction (Dubey & Agarwal, 2007: 161).

1.1.4. Relation of Family Friendly Policies, Career and Life Satisfaction

Employees may perceive the positive or negative treatment as an indication of dignity or discredit towards them from their organization. In literature, supervisor support and working conditions are accepted as the positive treatment indicators of the organizations to their employees (Rhoedes & Eisenberger, 2002: 699). Employees are always interested in ownership level and support of their organization (Büyükgöze & Kavak, 2017: 3). For this reason, the organizations that take over and care about, appreciate and help with their problems, are supportive organizations in the eyes of employees (Ozdevecioglu, 2003: 116-117).

The research shows that the supportive human resources applications are influentially determinant on support level perceived by the employees (Cao, Hirschi & Deller, 2014: 2015). The research reveals that the people working in more supportive work environment have higher career satisfaction and level of organizational commitment, working more willingly for the success of their organization, increasing on individual success and more powerful intend to keep their job (Ciric, 2013: 3). Wickramasinghe & Jayaweera (2010), Schooreel, Shockley & Verbruggen (2017) on their research conceived that the support affects the career satisfaction in positive way. Aryee & Luk (1996) on their research aimed to analyze the effects of work and non-work factors to career satisfaction, in the families that both partners are working. Eventually for both couples, working factors have more effects on career satisfaction than non-working factors. Also, the results point out that, childcare arrangements, supervisor support, organization based on respect for personality are the important indicators on career satisfaction. On studies of Aysan & Bozkurt (2004), the life satisfaction levels of the persons that are satisfied with their working environment are higher than the ones who are not satisfied. Mohamed & Mohamed (2012) on their studies discovered positive relation between working life quality perceived at work and the life satisfaction levels of the employees'. Kanten's (2013) study reveals that the negative perception of the employees of family friendly policies reduces their life satisfaction.

2. METHODOLOGY

The aim of the research is to examine the effect of family friendly policies on the career and life satisfaction of the employees. Survey technique has been utilized for data collection in this study. The explanatory and confirmative factor analyses were done to all variables taking place on the research model and correlation analyses were realized to determine the

association between the variables. Structural equality model is used to test the research hypothesis. Also, on the research t test has been applied by using SPSS 20 program.

2.1. The scope of Research and Sample

The scope of the research as subject, is limited to the explanation of the effects of family friendly policies on career and life satisfaction. The scope of the research as practice, is limited with the employees of the two organizations active within the provincial border of Tekirdag in banking and cooperative sectors. There are 43 units cooperatives within the borders of Tekirdağ province, which is affiliated with Agricultural Credit Cooperatives Tekirdağ Regional Union. A total of 144 people, including 30 in Tekirdağ Regional Union and 114 in the unit cooperatives, work. Survey forms manually delivered to the cooperative employees, totally 120 survey forms (%83) included in this study which has returned and accepted valid, 97 from unit cooperatives and 23 from Tekirdag Regional Union employees. Also survey forms delivered to the employees of 8 private banks operating in the province of Tekirdağ, manually and by e-mail using easy sampling method and reached 175 people totally. But 3 of these forms not accepted valid and the rest 172 survey forms (%98) included in the research. Accordingly, the sampling of the study is planned with 292 employees but as a result of “extreme value analysis” before making statistical analyses, the extreme valued data determined on research data sets and 12 surveys eliminated from the analyses. Thus, 280 survey forms (%95) evaluated. The presence of extreme values on data sets prevents to obtain the normal results. Therefore, it is important to fixate the extreme values and remove from the data sets (Kalaycı, 2010: 10).

2.2. Research Model and Hypothesis

On research model it is assumed that the family friendly policies affect career and life satisfaction. The hypothesis developed according to research aim and model are as follows;

- H₁: Supportive and flexible working conditions expressively affects the career satisfaction level of the employees
- H₂: Supportive and flexible working conditions expressively affects the life satisfaction level of the employees
- H₃: Leave arrangements expressively affects the career satisfaction level of the employees
- H₄: Leave arrangements expressively affects the life satisfaction level of the employees
- H₅: The perception of employees towards family friendly policies varies
- H₆: Career satisfaction level of the banking and cooperative employees varies
- H₇: Life satisfaction level of the banking and cooperative employees varies

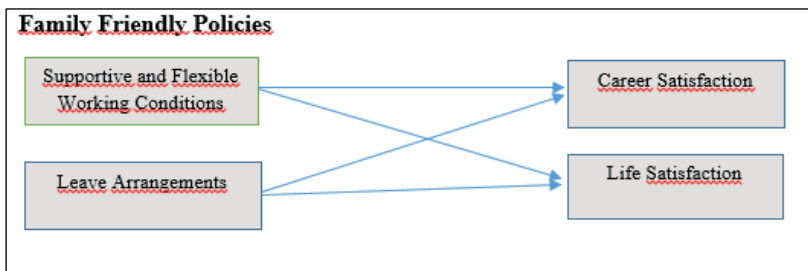


Figure 1: Research Model

2.3 Research Scales

There are 3 scales used in the survey forms to test the family friendly policy perceptions of the employees in their organizations and their career and life satisfaction levels. The scales reviewed by pilot research (n=83) and made necessary regulations. The five interval Likert-type rating (1= I strongly disagree, 2=I disagree, 3=Neither agree nor disagree, 4=I agree, 5= I strongly agree), assumed to be equally spaced, is used for the answers of the expressions in the scales. Also 6 questions included in the survey forms to examine the demographic properties of the employees.

Family Friendly Policies Scale: Family friendly policies scale has been taken from Kanten’s (2013) studies. The scale consists of 3 dimensions as flexible working conditions, leave arrangements and supportive circumstances. On this scale totally 25 statements figure such as, flexible working conditions dimension have 8 statements as “This company works 5 days a week” etc., leave arrangement dimension has 9 statements as “In this company necessary permissions are easily granted to employees in emergency cases” etc., supportive circumstances has 8 statements as “This company wants employees to think about their jobs rather than their families” etc.

Career Satisfaction Scale: To measure the career satisfaction levels of the employees Spurk, Abele & Volmer (2011)’s scale has been used. The scale consists of one dimension. On the scale there are totally 5 statements as “I am satisfied with the success I have achieved in my career” etc.

Life Satisfaction Scale: Pavot & Diener’s (1993) studies benefited to measure the life satisfaction of the employees. The scale consists of one dimension. On the scale there are totally 5 statements as “In many ways my life is closed to my ideal” etc. Structural validity and reliability levels of all scales used in the study were tested and all scales were subjected to the exploratory factor analysis to check the dimensions. The findings are shown in Table 1.

Table 1: Results of Exploratory and Reliability Analyses

Family Friendly Families (25 items)	
KMO: 0,703	
Variance: 48,98%	
1. Factor: Leave Arrangements	Cron-Alpha: 0,707
2. Factor: Supportive and Flexible Working Conditions	Cron-Alpha: 0,523
Career Satisfaction (5 items)	
KMO: 0,884	
Variance: 78,06%	
1. Factor: Career Satisfaction	Cron-Alpha: 0,931
Life Satisfaction (5 items)	
KMO: 0,833	
Variance: 61,4%	
1. Factor: Life Satisfaction	Cron-Alpha: 0,835

Exploratory factor analysis was conducted using the varimax rotation technique to the family friendly policies scale. As a result of the analysis, two different factors with eigenvalues greater than 1 were obtained. The first factor is called "Leave Arrangements" and 5 items with

factor load below 0.50 were removed from the scale. The second factor obtained was called "Supportive and Flexible Working Conditions" and 12 items with factor load below 0.50 were removed. Factor loadings of the items ranged from 0,575 to 0,822.

As a result of the explanatory factor analysis using the varimax rotation technique to the career satisfaction scale, one factor structure was reached. Factor loadings of the items ranged from 0,832 to 0,939.

As a result of the explanatory factor analysis using the varimax rotation technique to the life satisfaction scale, one factor structure was reached. Factor loadings of the items ranged from 0,755 to 0,798.

After the exploratory factor analysis, the confirmatory factor analysis has been conducted by Lisrel 8.80 for all scales. It was found that all of the fit indexes fall within the acceptable ranges (Kanten, Kanten & Dündar, 2016: 75; Aksu, Eser & Güzeller, 2017: 79). Goodness of fit indexes is presented in Table 2.

Table 2: Goodness of Fit Indexes of The Scales

Variables	χ^2	d.f.	χ^2/df ≤ 5	GFI ≥ .90	AGFI ≥ .85	CFI ≥ .90	IFI ≥ .90	NNFI ≥ .90	RMSEA ≤ 0.08
Family Friendly Policies	40.28	19	2.12	0.97	0.93	0.94	0.94	0.91	0.063
Career Satisfaction	7.28	4	1.82	0.99	0.96	1.00	1.00	0.99	0.054
Life Satisfaction	9.57	4	2.39	0.99	0.95	0.99	0.99	0.98	0.071

3. RESULTS

3.1. Participant Profile

%44,3 of the employees are women, %55,7 men and %72,9 are married; %27,1 are single. As the age distribution of the employees' is examined %43,6 are between 28-37 age group; %40,7 are between 38-47 age group; %3,9 are between 18-27 age groups. And %11,8 are in age of 48 and below. Findings indicates that most of the employees consists of young people. The significant part of the employees (%62,9) have undergraduate education level. It is discovered that %16,1 have secondary education/high school education level; %11,1 have graduate/doctorate education level and %10 have associate degree education level. The employees participating in the research expressed that %30,4 between 6-10 years; %20 between 1-5 years working in the same company. In other words, %50,4 of the employees are employed in the same company for 10 years or less. The percentage of the employees' working in the same company for more than 21 years is %19,6. The percentage of the employees' that are working between 11-15 years is %14,6; between 16-20 years is %14,3. Within the 280 of the employees that are participating the research, %57,1 are working in banking organizations and %42,9 are working in cooperative enterprises.

3.2. Descriptive Analyses

In the scope of the descriptive analyses means, standard deviations and correlations have been conducted which are related to family friendly policies perceptions, career satisfaction and life satisfaction levels of the employees. The values are given in Table 3.

Table 3: Mean, Standard Deviation and Correlation Values for Variables

	Mean	Standard Deviation	1	2	3	4
Supportive and Flexible Working Conditions	3,017	0,57	1			
Leave Arrangements	3,417	0,78	-0,006	1		
Career Satisfaction	3,693	0,83	0,008	0,301**	1	
Life Satisfaction	3,390	0,73	-0,010	0,168**	0,454**	1

** p<0,01

According to correlation analyses findings, no statistically significant ($r=0,008$; $p>0,01$) relationship was determined between supportive and flexible working conditions and career satisfaction levels of the employees. Likewise, no statistically significant ($r=0,010$; $p>0,01$) relationship was determined between supportive and flexible working conditions and life satisfaction levels of the employees. There is positively significant ($r=0,301$; $p<0,01$) relationship between leave arrangements and career satisfaction of the employees. Clearly, a relationship between the leave arrangements practiced in the company and career satisfaction levels of the employees covered by the research can be expressed. According to another finding, there is positively significant relationship ($r=0,168$; $p<0,01$) between the leave arrangements and life satisfaction levels of the employees.

3.3. Measurement Model

In order to evaluate the verification of the model, two-step approach by Anderson and Gerbing (1988) was utilized. In this approach, the research model needs to be tested prior to testing the hypothesized structural model in order, to reach a sufficient goodness of fit indexes. After obtaining acceptable indexes, proceed with the structural model (Kanten, Kanten and Dündar, 2016: 76). As a result of the measurement model, 4 latent and 18 observed variables were found. Observed variables consist of 8 items related to family friendly policies, 5 items related to career satisfaction; 5 items related to life satisfaction. The results of the measurement model were; χ^2/df : 1.51; RMSEA: 0.043; GFI: 0.93; IFI: 0.98; CFI: 0.98; NFI: 0.95; NNFI: 0.97; AGFI: 0.90 These values indicate that measurement model is acceptable.

3.4. Structural Equation Model

After the measurement model was found to be acceptable, the structural equation model was applied for the verification of the hypotheses for the causal relationships in this model. The results are shown in Figure 2.

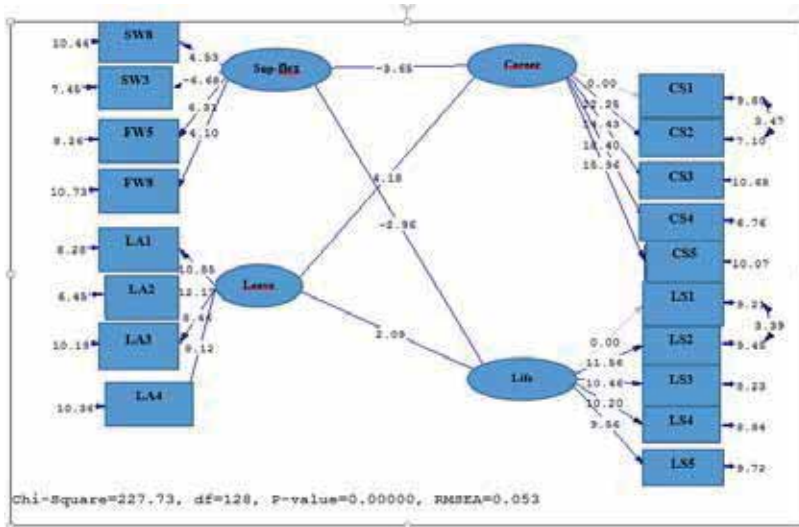


Figure 2: Structural Equation Model and Path Coefficients

The results of the structural equation model were; χ^2/df : 1.77; RMSEA: 0.053; GFI: 0.92; CFI: 0.97; IFI: 0.97; NFI: 0.93; NNFI: 0.96; AGFI: 0.89. These results indicate that structural model has been acceptable. In the path analysis related to the structural model, it has been determined that all the relationships put forward in the theoretical model are significant at the level of 0.01 and 0.05. When the path analyzes in the structural equation model are examined, it was seen that the supportive and flexible working conditions dimension of family-friendly policies negatively affect career satisfaction ($\beta = -0.30$; $t = -3.65$; $p < 0.01$). So **H1** hypothesis was supported. Supportive and flexible working conditions were found to negatively affect life satisfaction ($\beta = -0.27$; $t = -2.96$; $p < 0.01$) and the **H2** hypothesis was supported. In addition, the dimension of leave arrangements of family friendly policies positively affects career satisfaction ($\beta = 0.30$; $t = 4.18$; $p < 0.01$). Leave arrangements also affect life satisfaction ($\beta = 0.16$; $t = 2.09$; $p < 0.05$) positively and significantly. Thus, **H3** and **H4** hypotheses of the research were also supported.

3.5. Independent Samples T-Test

The t-test is applied to determine the career satisfaction intended to family friendly policies in their organizations and the differentiation level of life satisfaction perceptions of the banking and cooperative employees. Findings related to the analyses are presented on the Table 4 below.

Table 4: T-Test Results

Distribution Indicating the Comparison of Perception Related to Supportive and Flexible Working Conditions					
Group	N	Mean	Standard Deviation	t	Significance
Bank	160	3,0141	0,60802	- 0,127	0,899
Cooperative	120	3,0229	0,53156		
Distribution Indicating the Comparison of Perception Towards Leave Arrangements					
Group	N	Mean	Standard Deviation	t	Significance
Bank	160	3,3469	0,80143	- 1,749	0,081
Cooperative	120	3,5125	0,76067		
Distribution Indicating the Comparison of Career Satisfaction Levels of the Employees					
Group	N	Mean	Standard Deviation	t	Significance
Bank	160	3,4250	0,90554	- 6,643	0,000
Cooperative	120	4,0517	0,57423		
Distribution Indicating the Comparison of Life Satisfaction Levels of the Employees					
Group	N	Mean	Standard Deviation	t	Significance
Bank	160	2,9237	0,54061	- 17,982	0,000
Cooperative	120	4,0117	0,44253		

As a result of t-test that is applied to compare perception of the banking and cooperative employees towards family friendly policies, for supportive and flexible working conditions the significance (2-tailed) level within %95 confidence bounds found as $p=0,899$. In addition, it is observed that there is no significant difference between the averages of the groups. In addition, as a result of t-test that is applied to compare perception of the banking and cooperative employees towards family friendly policies, for leave arrangements the significance (2-tailed) level within %95 confidence bounds found as $p=0,081$, and also it is observed that there is no significant difference between the averages of the groups. As both significance levels are bigger than 0,05, the **H5** hypothesis is not supported concluding that the perception of the banking and cooperative employees towards family friendly policies is not different from each other.

As seen on Table 4, as a result of t-test that is applied to compare the career satisfaction level of the banking and cooperative employees, the significance (2-tailed) level within %95 confidence bounds found below 0,05 ($p=0,000$). Consequently, concluding that the career satisfaction level of the banking and cooperative employees are different from each other **H6** hypothesis is accepted. According to the findings the satisfaction level of cooperative employees ($\bar{x}=4,0517$) is higher than banking employees ($\bar{x}=3,4250$).

As a result of t-test that is applied to compare the life satisfaction level of the banking and cooperative employees, the significance (2-tailed) level within %95 confidence bounds found below 0,05 ($p=0,000$). According to this finding, concluding that the life satisfaction level of the banking and cooperative employees are different from each other **H7** hypothesis is

accepted. According to the findings the life satisfaction level of cooperative employees ($\bar{x}=4,0117$) is higher than banking employees ($\bar{x}=2,9237$).

4. DISCUSSION

Some policies practiced in the organization besides creating an organizational climate to expose the talents of the employees and to improve their creativity, also provides them to be more active, productive, committed, less career insecurity, having more career and general life satisfaction. In this respect, determining the effect of the family-friendly policies in the organizations on the employees' levels of career and life satisfaction is considered to be a valuable contribution to the literature. A model was developed in line with the aim of this study and the research model was tested on the sample of cooperative and bank employees. Within the framework of the model developed within the scope of the research, it is presented that the independent variable as family friendly policies affected the dependent variables as career and life satisfaction. More clearly, it has been identified that the family friendly policy practices are increasing the career and life satisfaction of the employees.

In the path analyses of the structural model, it was found that the career satisfaction of the supportive and flexible working conditions of family friendly policies are affected negatively significant and also life satisfactions are affected negatively significant. The obtained results shows that supportive and flexible working conditions negatively perceived in the organizations under this research. The negative perception of supportive and flexible working conditions by organizations is expected to decrease the career and life satisfaction levels of the employees. It is presented that the leave arrangements of the family friendly policies have a significantly positive effect on employees' career and life satisfaction. Leave arrangements of family friendly policies positively perceived by the employees in the organizations under this research. It is possible that the positive conditions about the leave arrangements may have an enhancing effect on employees' career and life satisfaction.

In their studies, Dikmen (1995), Aysan & Bozkurt (2004), Kaya (2012), Mohamad & Mohamed (2012), Wickramasinghe & Jayaweera (2010), Schooreel et al. (2017) presented that the employees who think they get support from their organizations and satisfied with their work environment have higher career and life satisfaction levels. Choi & Ahn (2017) found in their study that family-friendly policies have positive effects on the working life of married women, and they increase their job satisfaction, organizational commitment, and work-life satisfaction. Feeney & Stritch (2019) revealed in their study that flexible time is a important family-friendly policy for women, as it enables work-life balance. On the other hand, Kanten (2013) found in her study that the perceived negativity of family-friendly policies reduced the life satisfaction of employees.

Briefly, it can be suggested that in some ways, work and family lives of the employees are not sufficiently supported and the working conditions cannot be stretched in necessary cases in the organizations under this research. Although the positivity perception of the employees about the leave arrangements is satisfying, this situation is thought to be mostly due to legal obligations. Accordingly, organizational conditions supporting the family and working lives

of the employees, it is important to develop the balance between their professional roles and responsibilities in family lives.

The T-test has been applied to the cooperative and banking employees as the research samples, in order to test the level of differentiation of their career and life satisfaction perceptions about the family friendly policy practices in their organizations. In both extents of the family friendly policies no significant discrepancy found between the group averages.

As a result of the t-test made to compare the career satisfaction levels of banking and cooperative employees, the cooperative employees' career satisfaction levels were found higher than bank employees. The diversity between the life satisfaction levels of the groups that formed the sample examined in the same way by the t-test and it is revealed that there is a significant difference between them. According to these findings the life satisfaction levels of the cooperative employees are higher than that of the bank employees'. These variations between the career and life satisfaction of the employees' is thought to arise due to the difference in working conditions. Although the number of qualified employees in the banking sector is high, working conditions are difficult due to reasons such as long working hours, low wages, and target pressure. So, all these conditions may negatively affect the career and life satisfaction of the banking employees'.

CONCLUSION

This study was conducted to examine the effects of family-friendly policies on career and life satisfaction of employees. In light of the findings obtained, the following conclusions have been reached

It is considered important to examine the human resources policies applied in the organizations under research, working in order to realize policies that supports the family friendly policies and to eliminate the problems that will be revealed.

To review the working conditions of banking employees and especially necessary arrangements are required to improve the busy working hours.

Various trainings about their jobs are provided to cooperative and banking employees. But time management, to provide some trainings like parenthood or personal development seminars, family consultancy programs that help to reduce work-family conflicts of the employees, will develop their perception that they work in an organization that respects family life and provides the necessary support in this respect.

Besides child benefit also by expending the dependent care benefits elderly and disabled cares can be provided.

The results of the research are valid for the organizations covered by the research. This must be considered while making generalization. Different results can be obtained in different and larger samples. Hence the results can become more generalizable.

It is important to re-plan some variables in the research model on their relationship with the new variables.

The employees being satisfied with their jobs and working conditions, while affecting their career and life satisfaction this can also provide to be used as efficient and strategic competitive tool by their organizations. In this respect, labor is the most important production element in the cooperatives as in other organizations. For this reason, a cooperative employee who is contented with his job and work environment, high career and life satisfaction level obviously will contribute to the success of the cooperative enterprise.

AİLE DOSTU POLİTİKALARIN KARIYER TATMİNİ VE YAŞAM DOYUMU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KOOPERATİF VE BANKA ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

1. GİRİŞ

Son yıllarda yönetim literatüründe “Aile Dostu Örgüt” kavramının ortaya çıktığı görülmektedir. Aile dostu örgüt, işgörenlerinin bir aile yaşamlarının olduğunu kabul eden, saygı gösteren, onların iş-aile dengesizliklerini gidermeye yönelik politikalar geliştirip uygulayan örgütlere verilen isimdir. Bu politikalar, destekleyici bir çalışma ortamının meydana getirilmesinde önemlidir. İşgörenlerin problemlerine çözümler üreten, işgörenlerinin katkı ve çabalarının göz ardı edilmediği ve mutluluklarının önemsendiği iş ortamları destekleyici bir örgüt yapısını ifade etmektedir (Doğru, 2019: 2699). Araştırmalar, destekleyici bir iş ortamında çalışan bireylerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu, işten ayrılma niyetlerinin azaldığını, daha istekle çalıştıklarını ve verimliliklerinin arttığını ortaya koymaktadır (Circ, 2013: 3). Bu nedenle günümüzde örgütler, çeşitli aile dostu politikalar uygulamaktadırlar. İş bölüşümü, evden çalışma, esnek ve yarı zamanlı çalışma, annelik ve babalık izni, hastalık veya beklenmedik acil durumlarda verilen izinler (Kanten, 2013: 44), örgüt içi ya da örgüt dışı çocuk bakımı ile çocuk bakımı para destekleri (Haslett, Smith & Curry, 2008: 23), yaşlı ve engelli bakımı yardımları, özel sağlık sigortası gibi sağlık destekleri, yakacak ve gıda yardımları (Kanten, 2013: 45), aile danışmanlıkları, kişisel gelişim seminerleri ve zaman yönetimi eğitimleri (Çarıkçı, 2001: 132) bu politikalar arasında sayılmaktadır. Wickramasinghe & Jayaweera (2010), Schooreel, Shockley & Verbruggen (2017) araştırmalarında örgütsel desteğin kariyer tatminini pozitif yönde etkilediğini belirlemişlerdir. Aysan & Bozkurt (2004)’un araştırmalarında, çalışma ortamından memnun olan işgörenlerin yaşam doyum düzeyleri, memnun olmadığını belirtenlerden daha yüksek bulunmuştur. Mohamad & Mohamed (2012)’in araştırmalarında ise algılanan iş yaşamı kalitesi ile çalışanların yaşam doyum düzeyleri arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Bu doğrultuda araştırmanın amacı, aile dostu politikaların çalışanların kariyer tatminleri ve yaşam doyumları üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırmanın hipotezleri aşağıda verilmiştir.

H₁: Destekleyici ve esnek çalışma koşulları çalışanların kariyer tatmin düzeylerini anlamlı olarak etkilemektedir.

H₂: Destekleyici ve esnek çalışma koşulları çalışanların yaşam doyum düzeylerini anlamlı olarak etkilemektedir.

- H₃: İzin düzenlemeleri çalışanların kariyer tatmin düzeylerini anlamlı olarak etkilemektedir.
H₄: İzin düzenlemeleri çalışanların yaşam doyum düzeylerini anlamlı olarak etkilemektedir.
H₅: Banka ve kooperatif çalışanlarının aile dostu politikalara ilişkin algıları farklılaşmaktadır.
H₆: Banka ve kooperatif çalışanlarının kariyer tatmin düzeyleri farklılaşmaktadır.
H₇: Banka ve kooperatif çalışanlarının yaşam doyum düzeyleri farklılaşmaktadır.

2. YÖNTEM

Araştırmanın örneklemini kooperatif ve banka sektörlerinde görev alan işgörenler oluşturmaktadır. Veriler anket tekniği ile elde edilmiştir. Araştırmanın yapıldığı dönemde, Tarım Kredi Kooperatifleri Tekirdağ Bölge Birliğine bağlı ve Tekirdağ ili sınırları içerisinde faaliyette bulunan 43 birim kooperatifte toplam 114, Tekirdağ Bölge Birliğinde ise 30 olmak üzere toplam 144 kişi çalışmaktadır. Anket formu kooperatif işgörenlerine elden dağıtılmıştır. Bölge birliğinden 23, birim kooperatiflerden ise 97 kişiden geri dönen ve geçerli kabul edilen toplam 120 adet anket formu (%83) araştırma kapsamına alınmıştır. Anket formu aynı zamanda Tekirdağ ilinde faaliyette bulunan 8 özel bankanın işgörenlerine, kolayda örnekleme yöntemiyle elden ve elektronik posta yoluyla dağıtılmıştır. Toplam 175 kişiye ulaşılmıştır. Fakat bu anketlerden 3 tanesi eksik cevaplanması nedeniyle geçerli kabul edilmemiş ve 172 adet anket formu (%98) araştırmaya dahil edilmiştir. Ancak istatistiksel analizler öncesi yapılan "uç değer analizi" sonucunda uç değerlere sahip veriler belirlenmiş ve 12 adet anket analizlerin dışında bırakılarak 280 adet anket formu (%95) değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler 5'li likert tipi (1= hiç katılmıyorum, 5= tamamen katılıyorum) ölçeklerdir. Aile dostu politikalar ölçeği Kanten (2013)'in çalışmasından alınmıştır. Ölçek, esnek çalışma koşulları, izin düzenlemeleri ve destekleyici koşullar olmak üzere 3 boyut ve 25 ifadeden meydana gelmektedir. Kariyer tatmini ölçeğinde Spurr vd. (2011)'nin; yaşam doyumunu ölçeğinde ise, Pavot & Diener (1993)'in çalışmalarından yararlanılmıştır. Ölçeklerin her ikisinde de tek boyut ile 5 soru bulunmaktadır. Analizler SPSS 20 ve Lisrel 8.80 programları kullanılarak yapılmıştır.

3. BULGULAR

Aile dostu politikalar ölçeğine yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda, özdeğeri 1'den büyük iki farklı faktöre ulaşılmıştır. Birinci faktöre "İzin Düzenlemeleri" adı verilmiş ve faktör yükü 0,50'nin altında olan 5 madde ölçekten çıkarılmıştır. İkinci faktör "Destekleyici ve Esnek Çalışma Koşulları" olarak isimlendirilmiş, faktör yükü 0,50'nin altında olan 12 madde ölçekten çıkarılmıştır. Maddeler 0,575 ile 0,822 arasında değişmektedir. Kariyer tatmini ve yaşam doyumunu ölçeklerine uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonucunda her iki ölçekte de tek faktörlü yapıya ulaşılmıştır. Kariyer tatmini ölçeğine ilişkin maddelerin faktör yükleri 0,832 ile 0,939 arasında; yaşam doyumunu ölçeğinin maddeleri ise 0,755 ile 0,798 arasında değişmektedir. Açıklayıcı faktör analizi sonrasında yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, tüm uyum iyiliği indekslerinin kabul edilebilir sınırlarda olduğunu göstermektedir. Yapısal modele ilişkin yol analizinde, aile dostu politikaların destekleyici ve esnek çalışma koşulları boyutunun kariyer tatminini ($\beta = -0.30$; $t = -3.65$; $p < 0,01$) negatif yönde anlamlı; yaşam doyumunu ($\beta = -0.27$; $t = -2.96$; $p < 0,01$) ise yine negatif yönde anlamlı olarak etkilediği bulunmuştur. Bu doğrultuda araştırmanın H1 ve H2 hipotezleri desteklenmiştir. Aile dostu politikaların izin düzenlemeleri boyutunun ise kariyer tatminini ($\beta = 0.30$; $t = 4.18$; $p < 0,01$) ve

yaşam doyumunu ($\beta = 0.16$; $t = 2.09$; $p < 0,05$) pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Böylelikle araştırmanın H3 ve H4 hipotezleri desteklenmiştir. Kooperatif ve banka çalışanlarının, örgütlerindeki aile dostu politika uygulamalarına ilişkin kariyer tatmini ve yaşam doyumunu algılarının farklılaşma düzeyini test etmek amacıyla t-testi yapılmıştır. Aile dostu politikaların her iki boyutu içinde grupların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamış ve H5 hipotezi desteklenmemiştir. Kariyer tatmin düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik yapılan t-testi sonucunda kooperatif çalışanlarının kariyer tatmin düzeyleri banka çalışanlarına göre daha yüksek bulunarak H6 hipotezi desteklenmiştir. Ayrıca elde edilen diğer bir bulgu kooperatif çalışanlarının yaşam doyum düzeylerinin banka çalışanlarına göre daha yüksek olduğudur. H7 hipotezi kabul edilmiştir.

4. TARTIŞMA

Araştırma sonucunda elde edilen bulguların genel olarak literatürce desteklendiği görülmektedir. Aile dostu politikaların destekleyici ve esnek çalışma koşulları boyutunun kariyer tatminini ve yaşam doyumunu negatif yönde anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Bu bulgular araştırmanın yapıldığı örgütlerde, destekleyici ve esnek çalışma koşullarının olumsuz algılandığını göstermektedir. Aile dostu politikaların izin düzenlemeleri boyutunun ise kariyer tatminini ve yaşam doyumunu pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Araştırmanın yapıldığı örgütlerde, aile dostu politikaların izin düzenlemelerine ilişkin boyutu işgörenler tarafından olumlu olarak algılanmaktadır. Bu doğrultuda, bağımsız değişken olan aile dostu politikaların, bağımlı değişkenler olan kariyer tatmini ve yaşam doyumunu etkilediği ortaya konulmuştur. Dikmen (1995), Aysan ve Bozkurt (2004), Kaya (2012), Mohamad & Mohamed (2012), Wickramasinghe & Jayaweera (2010), Schooreel, Shockley & Verbruggen (2017) araştırmalarında, örgütlerinden destek gördüklerini düşünen ve çalışma ortamından memnun olan çalışanların kariyer ve yaşam doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Choi & Ahn (2017) yaptıkları çalışmada, aile dostu politikaların evli kadınların çalışma hayatına olumlu etkileri olduğunu, iş doyumlarını, örgütsel bağlılıklarını ve iş-yaşam doyumlarını artırdığını belirlemişlerdir. Feeney & Stritch (2019) çalışmalarında, esnek zamanın iş-yaşam dengesini mümkün kılması nedeniyle kadınlarda önemli bir aile dostu politika olduğunu ortaya koymuşlardır. Kanten (2013) ise yaptığı çalışmada, aile dostu politikaların olumsuz algılanmasının çalışanların yaşam doyumunu azalttığını bulmuştur.

SONUÇ

Aile dostu politikaların çalışanların kariyer tatminleri ve yaşam doyumları üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada, elde edilen bulgular ışığında bazı sonuçlara ulaşılmıştır. Bu doğrultuda araştırmanın yapıldığı örgütlerde uygulamaya konulan insan kaynakları politikalarının yeniden ele alınmasının ve aile dostu kurum kültürü meydana getirecek uygulamaları hayata geçirmelerinin önemli olduğu düşünülmektedir. Her iki sektörde yer alan işgörelere işleri ile ilgili bazı eğitimler verilmektedir. Ancak onlara kişisel gelişim, ebeveynlik, zaman yönetimi gibi eğitimlerin verilmesi, aile danışmanlığı gibi destek programlarının uygulamaya konulması işgörelere iş ve aile yaşamlarındaki dengeyi kurabilmelerine yardımcı olurken, işgörelere aile yaşamlarına saygı gösteren ve bu konuda destekleyici bir örgütte çalıştıkları algısını oluşturabilir. Ayrıca bağımlı bakımı yardımlarının

alanı genişletilerek işgörenlere, engelli ve yaşlı bakımı yardımları da sağlanabilir. Bankacılık sektöründe kalifiye işgören sayısı fazla olmakla birlikte yoğun çalışma saatleri, düşük ücretler, hedef baskısı gibi nedenlerle çalışma koşulları zordur. Bu nedenle banka işgörenlerinin çalışma koşullarının gözden geçirilmesi ve görülen aksaklıkların giderilmesi kariyer tatmini ve yaşam doyumu düzeylerini olumlu yönde etkileyecektir. Araştırmanın farklı sektörlerde ve daha büyük örneklem üzerinde uygulanması, daha kapsamlı bilgilere ve genellenebilir sonuçlara ulaşılmasını sağlayabilir. Ayrıca aile dostu politikalar konusunun farklı değişkenlerle ele alınarak incelenmesi, araştırmacılara farklı bakış açıları kazandırabilecektir. İleride yapılacak araştırmalarda bu kısıtların giderilmesi önerilebilir. İş ve çalışma koşullarından memnuniyet duyan işgörenlerin kariyer tatminleri ve yaşam doyumu düzeyleri olumlu yönde etkilenecektir. Kariyer tatmini ve yaşam doyumu yüksek bir işgörenin örgütleri için stratejik bir rekabet aracı olacağı ve örgütün başarısına katkı sağlayacağı açıktır. Kooperatif işletmeler için de en önemli üretim faktörü emektir. Kooperatif işletmeler üzerine yapılan çalışmalarda konunun genellikle ortaklar üzerinden ele alındığı görülmektedir. Bu bağlamda kooperatif çalışanlarını ele alan bu araştırmanın literatüre katkı sağlaması umulmaktadır.

REFERENCES

- Akhunlar, M. N. (2010). An investigation about the relationship between life satisfaction and loneliness of nursing students in Uşak University. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, 2409–2415.
- Akın, A., Ulukök, E., & Arar, T. (2017). İş-yaşam dengesi: Türkiye’de yapılan çalışmalara yönelik teorik bir inceleme. *AKÜ İİBF Dergisi*, XIX(1), 113-124.
- Aksu, G., Eser, M. T., & Güzeller, C. O. (2017). Açıklayıcı ve Doğrulamalı Faktör Analizi İle Yapısal Eşitlik Modeli Uygulamaları. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Aktaş, H. & Gürkan, G. Ç. (2015). İş-aile çatışması ile bireysel performans etkileşiminde mesleki bağlılığın aracı rolü: Hemşireler üzerine bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 16 (2), 139-154.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414–435.
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley K. M. (2015). Meta-analysis of work–family conflict mean differences: Does national context matter?. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 90–100.
- Amah, O. E. (2010). Family-work conflict and the availability of work-family friendly policy relationship in married employees: The moderating role of work centrality and career consequence. *Research and Practice in Human Resource Management*, 18 (2), 35-46.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasse, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16 (2), 151-169.
- Anderson, J. C. & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103 (3), 411-423.
- Aryee, S. & Luk, V. (1996). Work and nonwork influences on the career satisfaction of dual-earner couples, *Journal of Vocational Behavior*, 49, 38-52.
- Aysan, F. & Bozkurt, N. (2004). Okul psikolojik danışmanlarının yaşam doyumu, stresle başa çıkma stratejileri ile olumsuz otomatik düşünceleri: İzmir ili örnekleme. <https://www.pegem.net/dosyalar/dokuman/411.pdf> (Erişim Tarihi: 15 Nisan 2017).
- Bayram, N., Sam, N., Aytac, S., & Aytac, M. (2010). Yaşam tatmini ve sosyal dışlanma. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 12 (4), 79-92.
- Bhowon, U. (2013), Role salience, work-family conflict and satisfaction of dual-earner couples. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5 (2), 78-90.
- Büyükgöze, H. & Kavak, Y. (2017). Algılanan örgütsel destek ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisi: Lise öğretmenleri örnekleminde bir inceleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23 (1), 1-32.
- Cao, L., Hirschi, A., & Deller, J. (2014). Perceived organizational support and intention to stay in host countries among self-initiated expatriates: The role of career satisfaction and networks. *The International Journal of Human Resource Management*, 25 (14), 2013-2032.
- Cenkseven Önder, F. (2015). Öznel İyi Olma. S. Doğan, (Ed.), Yaşam doyumu seçme konular içinde (s. 1-22). Ankara: Nobel Yayınları.

- Choi, J. H., & Ahn, S. H. (2017). The Relationship among Family-Friendly Policies, Work-Life, Family-Life, and Intention of Childbirth. *Journal of Korean Home Management Association*, 35: 77-92.
- Chou, K. L. & Cheung, K. C. K. (2013). Family-friendly policies in the workplace and their effect on work-life conflicts in Hong Kong. *The International Journal of Human Resource Management*, 24 (20), 3872-3885.
- Ciric, N. (2013). Family-friendly work environment? An investigation of women's job stress and satisfaction. Master Thesis, University of Texas-Pan American, Edinburg.
- Çetin, C. & Karalar, S. (2016). X, Y ve Z kuşağı öğrencilerin çok yönlü ve sınırsız kariyer algıları üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14 (28), 157-197.
- DeJonge, T., Veenhoven, R., Kalmijn, W., & Arends, L. (2016). Pooling time series based on slightly different questions about the same topic forty years of survey research on happiness and life satisfaction in The Netherlands. *SocIndicRes*, 126, 863-891.
- Demir, H. (2004). An empirical investigation on the predictors of the subjective managerial career success in Turkey. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 18 (3-4), 317-336.
- Demirdelen, D. & Ulama, Ş. (2013). Demografik değişkenlerin kariyer tatminine etkileri: Antalya'da 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1 (2), 65-89.
- Demirel, E. T. (2017). Çift kariyerli eşler (aileler) sorunu. B. Akdemir, (Ed.), İnsan kaynakları yönetiminde güncel yaklaşımlar içinde (s. 67-89). İstanbul: Beta Yayınları.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31, 103-157.
- Diener, E., Ng, W., Harter, J., & Arora, H. (2010). Wealth and happiness across the world: Material prosperity predicts life evaluation, whereas psychosocial prosperity predicts positive feeling. *Journal of Personality and Social Psychology*, 99 (1), 52-61.
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50 (3), 115-140.
- Doğru, Ç. (2019). Destekleyici örgüt iklimi, işe bağlılık ve bireysel uyum performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (3), 2696-2713.
- Dubey, A. & Agarwal, A. (2007). Coping strategies and life satisfaction: Chronically III patients' perspectives. *Journal of The Indian Academy of Applied Psychology*, 33 (2), 161-168.
- Ekşili, N., Ünal, Z., & Gündüz, H. Z. (2016). İş tatmini ve kariyer planlama arasındaki ilişki: Konaklama işletmeleri yöneticileri üzerine bir araştırma. *International Multidisciplinary Conference (IMUCO)*, Antalya.
- Erdoğan, H. T. (2009). Bireysel kariyer planlama ile kişisel başarı arasındaki ilişkiye yönelik Dumlupınar Üniversitesinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Feeney, M. K. & Stritch, J. M. (2019). Family-Friendly Policies, Gender, and Work-Life Balance in the Public Sector. *Review of Public Personnel Administration*, 39 (3): 422-448.
- Fischer, J. A. (2009). Subjective well-being as welfare measure: Concepts and methodology. https://mpra.ub.uni-muenchen.de/16619/1/MPra_paper_16619.pdf (Erişim Tarihi: 12 Şubat 2017).

- Gerçek, M., Atay, S. E., & Dündar, G. (2015). Çalışanların iş-yaşam dengesi ile kariyer tatmininin, işten ayrılma niyetine etkisi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 6 (11), 67-86.
- Gürkan, G. Ç. & Koçoğlu, M. (2014). Yaratıcı örgüt ikliminin kariyer tatmini üzerine etkisinde duygusal bağlılığın aracı değişken rolü: Türkiye’de bir vakıf ve bir devlet üniversitesinde karşılaştırmalı bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (29), 588-602.
- Hall, D. T. & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155-16.
- Harkönen, J., Manzoni, A., & Bihagen, E. (2016). Gender inequalities in occupational prestige across the working life: An analysis of the careers of west Germans and Swedes born from the 1920s to the 1970s. *Advances in Life Course Research*, 29, 41–51.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113-136.
- Hırlak, B., Taşlıyan, M., & Sezer, B. (2017). İyimserlik ve yaşam doyumu arasındaki ilişki, demografik özellikler bağlamında algı farklılıkları: Bir alan araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7 (1), 95-116.
- Joo, B.K. & Park, S. (2010). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention the effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(6), 482-500.
- Kalaycı, Ş. (2010). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kanten, P. (2013). Family friendly policies in organizations and their effects on work-life balance, work alienation and life satisfaction. 2nd Annual International Conference on Business, Technology and Innovation, Chapter: Management, Business, Economics and Law, Albania.
- Kanten, P. & Kanten, S. (2015). İş yaşamının kalitesinin yaşam doyumu üzerindeki etkisinde iş doyumunun aracılık rolü. S. Doğan, (Ed.), Yaşam doyumu seçme konular içinde (s. 39-72). Ankara: Nobel Yayınları.
- Kanten, P., Kanten, S., & Dündar, G. (2016). Ücret tatmininin ve işin özelliklerinin işe gömülmüşlük üzerindeki etkisinde mutluluğun rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8 (3), 64-88.
- Kaya, B. (2012). Algılanan örgütsel destek düzeyinin ve çalışanların kariyer tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Knight, W. (2009). The relationships among early maternal emotional support, career satisfaction, and life satisfaction for baby boom women at midlife. Doctoral Thesis, Pepperdine University, California, USA.
- Li, A., Bagger, J., & Cropanzano, R. (2017). The impact of stereotypes and supervisor perceptions of employee work–family conflict on job performance ratings. *Human Relations*, 70 (1), 119-145.

- Li, Z., You, L., Lin, H., & Chan, S. W. (2013). The career success scale in nursing: Psychometric evidence to support the chinese version. *Journal of Advanced Nursing*, 70 (5), 1194–1203.
- Mafini, C. (2015). Socio-economic drivers of life satisfaction: A comparative study of low income groups in Southern Gauteng. PHD Thesis, North-West University, South Africa.
- Martins, L. L., Eddleston, K. A., & Veiga, J. F. (2002). Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction. *Academy of Management Journal*, 45 (2), 399-409.
- Mesmer-Magnus, J. & Viswesvaran, C. (2009). The role of the coworker in reducing work-family conflict: A review and directions for future research. *Pratiques Psychologiques*, 15, 213–224.
- Mohamad, M. & Mohamed, W. N. (2012). A model of quality of work life, life satisfaction and service quality. *Asian Journal of Business Research*, 2 (2), 38-51.
- Moon, S. Y. & Roh, J. (2010). Balancing work and family in South Korea's public organizations: Focusing on family-friendly policies in elementary school organizations. *Public Personnel Management*, 39 (2), 117-131.
- Mulvaney, M. (2011). A study of the role of family-friendly employee benefits programs, job attitudes, and self-efficacy among public park and recreation employees. *Journal of Park and Recreation Administration*, 29 (1), 58-79.
- Nohe, C. & Sonntag, K. (2014). Work-family conflict, social support, and turnover intentions: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 1–12.
- Okurame, D. E. & Fabunmi, R. (2014). Protean and boundaryless careers exploring the role of mentoring and gender in the context of a major african country. *Career Development International*, 19 (1), 73-100.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *DEÜİİBF Dergisi*, 18 (2), 113-130.
- Öztürk, U. C. (2017). Kariyerde kuşak vs. toprak: Kariyer algısında doğulan coğrafi konum ve kuşağın etkisi. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5 (5), 155-165.
- Patton, W. & McMahon M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Pavot, W. & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5 (2), 164-172.
- Pedersen, D. E. & Minnotte, K. L. (2012). Self- and spouse-reported work-family conflict and dual-earners' job satisfaction. *Marriage & Family Review*, 48, 272–292.
- Poelmans, S. A. Y., Chinchilla, N., & Cardona, P. (2003). The adoption of family-friendly HRM policies competing for scarce resources in the labor market. *International Journal of Manpower*, 24 (2), 128-147.
- Remery, C., Doorne-Huiskes, A., & Schippers, J. (2003). Family-friendly policies in The Netherlands the Tripartite involvement. *Personnel Review*, 32 (4), 456-473.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), 698-714.
- Schooreel, T., Shockley, K. M., & Verbruggen, M. (2017). What if people's private life constrained their career decisions? Examining the relationship between home-to-career interference and career satisfaction. *Career Development International*, 22 (2), 124-141.

- Spurk, D., Abele, A. E., & Volmer, J. (2011). The career satisfaction scale: Longitudinal measurement invariance and latent growth analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 315-326.
- Spurk, D., Abele, A. E., & Volmer, J. (2015). The career satisfaction scale in context: A test for measurement invariance across four occupational groups. *Journal of Career Assessment*, 23 (2), 191-209.
- Türkay, O. & Eryılmaz, B. (2010). Kariyer değerleri ve kariyer yolu tercihleri ilişkisi: Türk turizm sektöründen örnekler. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE)*, 24, 179-199.
- Verma, V. (2013). Work-family conflict. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 4 (3), 644-649.
- Voicu, B. & Pop, C. (2011). Measurement models of life satisfaction: A structural equation modeling approach. *Calitatea Vietii*, XXII (2), 137-154.
- Vuksan, M., Williams, A., & Crooks, V. (2012). Family friendly policies: Accommodating end-of-life caregivers in workplaces. *International Journal of Workplace Health Management*, 5 (1), 4-14.
- Wang, P., Lawler, J. J., & Shi, K. (2011). Implementing family-friendly employment practices in banking industry: Evidences from some african and asian countries. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 493-517.
- Wang, Y., Horng, J., Cheng, S., & Killman, L. (2011). Factors influencing food and beverage employees' career success: A contextual perspective. *International Journal of Hospitality Management*, 30, 997- 1007.
- Wickramasinghe, V. & Jayaweera, M. (2010). Impact of career plateau and supervisory support on career satisfaction a study in offshore outsourced IT firms in Sri Lanka. *Career Development International*, 15 (6), 544-561.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA/ EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Funda ER ÜLKER Gülen ÖZDEMİR
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Funda ER ÜLKER Gülen ÖZDEMİR
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlemek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Funda ER ÜLKER
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Funda ER ÜLKER Gülen ÖZDEMİR
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Funda ER ÜLKER

- ARAŞTIRMA MAKALESİ -

ÖĞRETİM ELEMANLARININ UZAKTAN MUHASEBE EĞİTİMİNE YAKLAŞIMINI BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Arif GÜMÜŞ¹ & Halime KARACA²

Öz

2019 yılı sonlarında Çin'de başlayan ve kısa süre içerisinde tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 salgını nedeniyle eğitimin bütün kademelerinde yüz yüze eğitim yerine, daha önceleri kısmi olarak kullanılan uzaktan eğitime zorunlu ve hızlı bir geçiş yapılmıştır. Tek yönlü iletişim araçlarının kullanıldığı uzaktan eğitim, internet kullanımının yaygınlaşmasıyla eğitim süreçlerinde daha sık kullanılmıştır. Ancak, uzaktan eğitim sisteminin kullanımı Covid-19 salgını sonrasında farklı bir evreye girmiştir. Uzaktan eğitim, öğrenme ve öğretme süreçleri için bir taraftan çeşitli fırsat ve imkânlar sunarken diğer taraftan çeşitli riskleri de bünyesine barındırmaktadır.

Bu araştırma ön lisans, lisans ve lisansüstü düzeyde muhasebe dersi veren öğretim elemanlarının genel anlamda uzaktan eğitim ile uzaktan muhasebe eğitimine ilişkin yaklaşımları ile uzaktan eğitim sürecinde karşılaştıkları sorunları belirleme amacı taşımaktadır. Bu kapsamda çalışmada tarihsel betimleme yöntemi kullanılmış, ayrıca belirlenen örneklem üzerinde alan araştırması yapılmıştır. Alan araştırmasında kullanılan anket sonuçları SPSS paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz sonucunda katılımcıların demografik özellikleri başta olmak üzere görev süresi, daha önceden uzaktan eğitim dersi verme durumları ile uzaktan eğitim ve muhasebe eğitimi değişkeni arasındaki ilişkiler farklı yönleriyle yorumlanmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Covid-19, Uzaktan Eğitim, Yüz Yüze Eğitim, Uzaktan Muhasebe Eğitimi.

Jel Kodları: I21, M41, O32.

Başvuru: 27.08.2020

Kabul: 08.06.2021.

¹ Öğr. Grv. Dr., Malatya Turgut Özal Üniversitesi, E-mail: arif.gumus@ozal.edu.tr, Malatya/ Türkiye, Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4865-0892>

² İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Öğrencisi-Mali Müşavir, E-mail: halimekaraca44@hotmail.com, Malatya/Türkiye, Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-0218-3851>

A RESEARCH TO DETERMINE INSTRUCTOR' APPROACH TO DISTANCE ACCOUNTING EDUCATION³

Abstract

Due to the Covid-19 epidemic that started in China at the end of 2019 and affected the whole world in a short time, a compulsory and rapid transition was made to distance education, which was previously used partially, instead of face-to-face education at all levels of education. Distance education, in which one-way communication tools are used, has been used more frequently in education processes with the widespread use of the internet. However, the use of the distance education system has entered a different phase after the Covid19 outbreak. While distance education offers various opportunities and possibilities for learning and teaching processes, it also contains various risks.

This study aims to determine the approaches of instructor' teaching accounting courses at associate degree, undergraduate and graduate level in general terms related to distance education and distance accounting education and the problems they face in the distance education process. In this context, the historical description method was used in the study, and a field study was conducted on the determined sample. The survey results used in the field research were analyzed using the SPSS package program. As a result of the analysis, it was tried to be interpreted different aspects of the relationship between the demographic characteristics of the participants, their tenure, their previous distance education lessons and the distance education and accounting education variables.

Keywords: Covid-19, Distance Education, Face-to-Face Education, Distance Accounting Education

Jel Codes: I21, M41, O32.

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

1. GİRİŞ

2019 yılının son ayında Çin'in Hubei eyaletinin Wuhan şehrinde Dünya Sağlık Örgütü'nün 11 Mart 2020 tarihinde pandemi olarak belirteceği Covid 19 salgınının ilk belirtileri ortaya çıkmış olup hastalık birçok insana bulaşmıştır. Salgın kısa sürede ülke sınırlarını aşarak tüm dünyaya yayılmıştır (Seçemeli ve Kurnaz, 2020: 41). Salgının yayılması ile beraber devletler spor organizasyonları, konserler, toplantılar gibi toplu faaliyetlerin ertelenmesine veya iptal edilmesine karar vermiştir. Bu tür kısıtlamaların salgının yayılması karşısında yetersiz kalması, kısmi ve kapsamlı karantina önlemine yönelmeyi beraberinde getirmiştir. Bu süreçte eğitim öğretim faaliyetlerine kısa süreli ara verilmesi kararı alınmış ancak, salgının etkisini artırması eğitimin uzaktan yapılmasını zorunlu kılmıştır.

Salgın öncesinde gelişmiş Batı ülkeleri başta olmak üzere Türkiye gibi birçok ülkede üniversite düzeyinde örgün eğitim dışında uzaktan eğitim sistemi de kısmi olarak kullanılmıştır. Türkiye'de örgün eğitim sistemi içerisindeki bazı dersler de uzaktan eğitim aracılığıyla yürütülmüştür. Bu tür uzaktan eğitim uygulamaları, salgın sürecinde üniversitelerin zorunlu uzaktan eğitime geçişi kolaylaştırmıştır. Ancak uzaktan eğitimin salgın öncesi ve sonrasındaki öğrenci profilinde büyük çaplı bir değişim ortaya çıkmıştır (Baturay ve

³ The Extended English Summary is located the end of the article

Bay, 2009: 19). Öğrenci sayısındaki (nicel) artış profildeki bu değişimin bir yönünü oluştururken, öğrenci vasıflarındaki (nitel) farklılaşma da değişimin diğer yönünü oluşturmuştur.

Uzaktan eğitim, örgün eğitimden çeşitli nedenlerden dolayı yoksun kalan öğrencilerin eğitim sürecine katılmasını sağlama amacı başta olmak üzere yetersiz altyapı ve personel eksikliğini gidermek üzere geliştirilmiştir. Uzaktan eğitim; zaman ve mekânın eğitim sürecine etkisini olabildiğince azaltmış, sosyoekonomik durumu örgün eğitime elverişli olmayan bireylerin bilgiye ulaşımını sağlamak için uygun bir sistemdir. Bu şekilde eğitim alan ile eğitim veren kişiler arasındaki kısıtların azalmasıyla eğitim yaygınlaştırılmıştır. Uzaktan eğitim Covid-19 salgın hastalığı ile beraber bir alternatif olmaktan çıkıp zorunluluk haline geldiği için Türkiye’de YÖK uzaktan eğitim ile ilgili önemli bir tavsiye kararı olarak üniversitelerin daha önce mezun olmak için gerekli olan ders sayısı veya AKTS’nin %30’nun uzaktan eğitim ile verilebileceği kararını revize ederek bu oranı %40’a çıkarmıştır (YÖK, 2020).

Uzaktan eğitime geçiş sürecinde bazı üniversiteler dersleri online yürütmekte iken, bazı üniversiteler ise, derslerin offline yapılmasına karar vermiştir. Ders başarı ölçme ve değerlendirmesinde uzaktan çevrimiçi açık uçlu veya çoktan seçmeli sınavlar ile ödevler kullanılmıştır. Teorik dersler ile uygulamalı dersler, sözel derler ile sayısal derslerin uzaktan eğitim aracılığıyla verilmesi ölçme ve değerlendirmede farklı sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Sözel ve sayısal yönü ile teorik ve uygulama yönü bulunan muhasebe dersinin uzaktan eğitim aracılığıyla sürdürülmesinde önemli bazı sorunlar yaşanmıştır.

Bu araştırmada; uzaktan muhasebe eğitimine ilişkin muhasebe dersi veren öğretim elemanlarının görüş ve tutumları tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmaya katılan katılımcılarla ilgili genel bilgiler verilmiş, muhasebe öğretim elemanlarının uzaktan eğitim ve uzaktan muhasebe eğitimine ilişkin görüş ve tutumları irdelenmiştir. Elde edilen veriler SPSS 21,0 programı ile analiz edilmiş; güvenilirlik, normallik testleri yapılmış, frekans ve ortalama değerler belirlenmiştir. Son olarak değişkenlerin demografik gruplar açısından farklılıkları parametrik testler olan t testi ve tek yönlü Anova ile test edilmiştir.

1.1. Uzaktan Eğitim

Uzaktan eğitim 200 yıllık bir geçmişe dayanmaktadır. Teknolojinin hızla gelişmesi ile beraber birçok sektörde olduğu gibi eğitim sektöründe de bir dönüşüm başlamış olup bu dönüşümle mekan, zaman kavramları eğitimde önemini kaybederek herkesin bilgiye ulaşmasının önü açılmıştır (Moore vd., 2011: 130). Uzaktan eğitimin tanımlarına baktığımızda; uzaktan eğitim öğretici ve öğrencilerin mekândan bağımsız olarak öğrenme ve öğretme faaliyetlerini gerçekleştirdikleri bir sistem (Yiğit vd., 2010: 27) olarak tanımlanmaktadır. Bir başka tanımda ise uzaktan eğitim yüz yüze eğitimin dışında öğrenci ile öğretmen arasında çeşitli iletişim araçları kullanılarak yapılan eğitim (Duman, 1992: 286) şeklinde tanımlanmıştır. Genel olarak uzaktan eğitim; bir şekilde örgün eğitim alma fırsatı yakalayamamış kişilerin bilgiye ulaşmaları için gerekli olanağı yakalamalarını sağlamaktadır. Yüz yüze eğitim eğitimin belli zaman kalıpları ve belirli bir mekan içerisinde verilmesi gereken eğitimin daha esnek saatlerde verilmesini sağlamaktadır (Duman, 1992: 287).

Uzaktan eğitimin yapılabilmesi için hem öğrenci hem öğretici hem de üniversitenin yeterli donanımına sahip olması gerekmektedir. Uzaktan eğitimin günümüzde kullanılabilmesi için en önemli araçlar bilgisayarlar, tabletler, cep telefonları ve internettir. Ayrıca öğrenciler için uygun bir çalışma ortamı olması, öğreticilerin ise uzaktan eğitime ilişkin gerekli eğitimleri almış olması gerekir (Tonbuloğlu ve Aydın, 2015: 56).

Uzaktan eğitim, senkron (eş zamanlı) ve asenkron (eş zamansız) verilebilmektedir. Senkron uygulamada dersler canlı olarak sunulmakta, öğrenci ve dersi veren kişi karşılıklı iletişim halinde olabilmektedir. Öğrenciler sesli veya yazılı olarak sorular sorabilmekte, dersin tekrarını sonradan sistem üzerinden tekrar izleyebilmektedir. Dersler görsel materyallerle desteklenerek öğrencinin konuyu öğrenmesi sağlanmaya çalışılmaktadır. Asenkron uygulamada ise dersi veren kişi önceden hazırlamış olduğu videoyu sisteme yükleyerek öğrencinin buradan videoyu izlemesi amaçlanmakta ders ile ilgili sorularını da çeşitli iletişim kanalları ile dersin hocasına sorması hedeflenmektedir. Etkileşimli video konferans veya çevrim içi internet tabanlı öğretim ve öğrenme paketleri öğretici ve öğrencilerin eş zamanlı olarak iletişim kurdukları böylece öğretim ve öğrenme problemlerini gerçek zamanlı olarak çözmelerine imkân tanıyan bir sistemdir (Katz, 2002: 3).

Türkiye’de uzaktan eğitim dört aşamada gerçekleştiği görülmektedir. Birinci aşama 1923-1955 dönemi denen uzaktan eğitim fikrinin araştırıldığı ve tartışıldığı dönemdir. İkinci aşama 1956-1975 yazışma yoluyla uzaktan eğitimin yapılmaya çalışıldığı dönemdir. Üçüncü aşamada 1976-1995 görsel ve işitsel araçlarla yapılan uzaktan eğitim dönemidir. Son aşamada ise 1996 yılında günümüze kadar devam eden bilişim tabanlı uzaktan eğitim dönemidir (Bozkurt, 2017: 86).

Uzaktan eğitim ile tezli yüksek lisans, tezsiz yüksek lisans ve doktora programları da bulunmaktadır (Bozkurt, 2017: 106, 107, 108). Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi (UZEM) birimlerinin üniversitelerde kurulmuş ve bir kısım dersleri zaten buradan veriyor olması pandemi döneminde Türkiye’de uzaktan eğitime üniversitelerin hızlıca geçmesine olanak sağlamıştır. 2018-2019 öğretim yılında yükseköğretimde uzaktan eğitim alan toplam 82457 öğrenci bulunmaktadır (YÖK, 2020).

Muhasebe işletmelerin ekonomik durumları hakkında bilgi kullanıcılarını (devlet, kredi verenler, ortaklar) bilgilendiren bir birimdir. Burada çalışan personelin bilgi, birikim ve tecrübeleri verilen bilginin doğruluğunu ve güvenilirliğini de etkileyecektir. Muhasebe alanında çalışan ve çalışacak kişilerin eğitimleri bu açıdan önem arz etmektedir (Ülker, 2006: 2). Uzaktan eğitimi ile öğrenim gören muhasebe öğrencileri bu dersi iyi kavramaz ise ileride muhasebe alanında yaptığı işlerde problem yaşayacaktır.

1.1.1. Uzaktan Eğitimin Olumlu Yanları

Uzaktan eğitimin yüz yüze eğitim ile karşılaştırıldığında birçok olumlu yönü bulunmaktadır. Bunları sıralayacak olursak;

- Fiziksel engeli bulunan öğrencilerin eğitime katılmasını desteklemekte bu hususta ailelere ve bireylere yardımcı olmaktadır. Kişinin bireysel olarak karşılaşabileceği sorunlar uzaktan eğitim ile ortadan kalkmakta bununla birlikte ulaşım, derslere katılım, sosyal tesislere erişim gibi birçok zorlukta giderilmiş olacaktır.

- Yaş ortalaması yüksek olan bireyleri eğitim için cezbetmektedir,
- Yüz yüze eğitimde eğitim kurumlarının eğitim alacak kişiye mesafe olarak uzak olması durumunda uzaktan eğitim bu problemi ortadan kaldırmış olacaktır,
- Üniversitelerin yeterli öğretim elemanına sahip olmaması durumunda uzaktan eğitim bu eksikliği kapatacaktır,
- Yüz yüze eğitim ile dersi kaçırın veya derste konuyu anlamayan bir öğrencinin aynı dersi tekrar dinleme ve izleme şansı bulunmamaktadır. Buna karşın öğrenci uzaktan eğitim derslerini kayıttan tekrar izleme olanağını bulunmaktadır. Öğrenciler konuyu anlamadıkları veya derse katılmadıklarında sonradan bu dersi izleyebilmektedirler,
- Uzaktan eğitimin maliyeti düşüktür (Duman, 1992: 287),
- Zamana bağlı olmaksızın eğitim verilebilir (Eygü ve Karaman, 2013: 40),
- Uzaktan eğitim yaşam boyu öğrenmeye olanak tanır,
- Evli, çocuklu veya çalışmak zorunda olan bireylerin ihtiyaç duydukları eğitimi almalarını kolaylaştırır,
- Uzaktan eğitimin yaygınlaşmasıyla dünyanın farklı noktasındaki insanlar istedikleri üniversiteden belirli şartları yerine getirerek istedikleri hocalardan ders alabilirler,
- Alanlarında başarılı olan eğitimcilerden daha fazla bireyin yararlanmasının önü açılmış olacaktır,
- Öğrenciler tarafından tercih edilme veya edilmeme durumuna göre öğretim elemanları arasında rekabetçi bir durum ortaya çıkabilir,
- Yurt dışı eğitimi almak isteyen öğrenciler düşük maliyetlerle bu imkândan faydalanabilirler.

1.1.2. Uzaktan eğitimin olumsuz yanları

Uzaktan eğitim ile ilgili olumlu ve olumsuz eleştiriler bulunmaktadır. Uzaktan eğitim alan bireylerin alanında yeterli bilgiye sahip olmadan yapılan sınavların bireylerin başarısını ölçmede yetersiz kalması, iş hayatında yapılan yarışma sınavlarında başarısız olmalarına sebep olmaktadır. Çalışma hayatında alanlarıyla ilgili yeterli bilgiye sahip olmadıkları için güçlüklerle karşılaşabilmektedirler (Tonbuloğlu ve Aydın, 2015: 67). Bunun dışında uzaktan eğitimin olumsuz yanlarını sıralayacak olursak;

- Bireysel çalışma becerisi yerleşmemiş öğrencilerin bu sistemde başarı oranları düşük olabilir,
- Çalışan bireylerin dinlenme zamanlarının önemli bir kısmını uzaktan eğitim için ayırmak zorunda kalacaklardır,
- Uzaktan eğitimi alan öğrenciler kendilerinde kaynaklanan veya buldukları yerden kaynaklanan internet veya malzeme eksikliğinden dolayı uzaktan eğitimi takip edemeyebilirler,
- Uzaktan eğitim alan öğrencilerin uygun bir ders dinleme ve çalışma ortamlarına sahip olması gerekir. Her öğrenci bu şartlara sahip olmayabilir,
- Uzaktan eğitim derslerine katılım oldukça düşük kalabilmektedir (Eygü ve Karaman, 2013: 40),
- Uzaktan eğitim öğrencilerin sosyalleşmesini engeller,
- Uygulamalı dersler veya laboratuvar ortamı gerektiren derslerin işlenmesi zordur,
- Uzaktan eğitim her alanda kullanılamamaktadır,
- Öğrencilerin eğitimi yüz yüze almamasından dolayı motivasyonları düşüktür,

- Öğrenciler sosyal ortamdan uzak kaldığı için davranışlarının şekillenmesinde okulun bir katkısı olmamaktadır,
- İletişim kanallarında meydana gelecek bir kesinti bu eğitim yöntemini işlevsiz hale getirecektir (internet altyapısının kopması, bilgisayar veya tabletin arızalanması gibi),
- Senkron şekilde verilen uzaktan eğitimde sistemde yaşanan kopmalar ve bu durumun sürekli dile getirilmesi öğrenci ve dersi veren kişinin motivasyonunu düşürebilmektedir.

1.2. Literatür Taraması

Uzaktan eğitim ile ilgili covid-19 sürecine kadar çok az sayıda çalışma bulunmakta iken salgının eğitime etkileri sonucu birçok yeni çalışma yapılmaktadır. Burada yapılan çalışma kapsam olarak muhasebe öğretim elemanlarının daha geniş kapsamda uzaktan eğitim ve uzaktan muhasebe eğitimi hakkındaki görüşlerini yansıtması açısından önemlidir.

Ayyıldız ve arkadaşları (2006) muhasebe alanında ders veren öğretim elemanlarının uzaktan eğitim ve uzaktan muhasebe eğitimine bakışlarını araştıran bir anket çalışması yapmışlardır. Beaghan (2007) yaptığı çalışmada 1999-2006 yılları arasında uzaktan eğitim ile verilen muhasebe derslerinin öğrenci memnuniyetini araştırmıştır. Araştırma sonucunda yaşları büyük olan katılımcıların uzaktan eğitimden memnun oldukları küçük olanların ise memnun olmadıkları sonucuna varmışlardır.

Yiğit ve arkadaşları (2010) Süleyman Demirel Üniversitesi Uzaktan Eğitim Meslek Yüksek Okulunda yapmış oldukları çalışma ile öğrencilerin ve uzaktan eğitim veren öğretim elemanlarının uzaktan eğitimden memnun oldukları sonucuna varmışlardır. Öğrenciler uzaktan eğitimi tercih etmelerinin sebebi olarak bir işte çalışıyor olmalarını göstermişler, bu eğitimi anlama ve alanlarında araştırma yapmada bir problemle karşılaşmadıklarını beyan etmişlerdir.

Bozok (2011) yaptığı çalışmada iki grup belirleyerek birinci gruba sadece yüz yüze eğitim yapılırken diğerine hem yüz yüze eğitim hem de uzaktan eğitim materyalleri ile destek verilmiştir. Araştırmanın sonucunda uzaktan eğitim materyalleri ile desteklenen grubun sınavlarda daha yüksek puanlar aldıkları görülmüştür.

Eygü ve Karaman (2013) yaptıkları çalışmada uzaktan eğitim alan öğrencilerin memnuniyetini ölçmeyi amaçlamışlardır. Öğrencilerin vermiş olduğu cevaplar arasında farklılık olduğunu bu farklılıkla öğrencilerin demografik özellikleri arasında bir bağ olduğunu tespit etmişlerdir.

Abazaoğlu ve Umurhan (2015) yaptıkları çalışmada öğretim üyelerini uzaktan eğitim ile ders anlatmaya iten sebepleri araştırmışlardır. Gazi üniversitesindeki öğretim üyelerine dönük yapılan çalışmada anket kullanılmıştır. Öğretim üyelerinin uzaktan eğitimi tercih etme sebebi olarak; uzaktan eğitimin geniş kitlelere ulaşmak için bir araç olması, yer ve zamana bağlı olmaksızın çalışma fırsatı ve boş zaman oluşturması sonuçları elde edilmiştir.

Tonbuloğlu ve Aydın (2015) yaptıkları çalışmada uzaktan eğitim ile ilgili uluslararası kuruluşların standartlarını anlatarak üniversitelerin vermiş oldukları uzaktan eğitimin kalitesini belirleme ve geliştirilmesiyle ilgili önerilerde bulunmuşlardır.

Serçemeli ve Kurnaz (2020) yaptıkları çalışmada öğretim elemanlarının uzaktan eğitim sistemine bakış açıları, uzaktan eğitim sistemiyle ilgili öz yeterlikleri ve uzaktan eğitimle yürütülen muhasebe derslerine ilişkin görüşleri üzerine bir anket çalışması yapmışlardır. Öğretim elemanlarının uzaktan eğitim ile ders anlatmakta sorun yaşamadıkları ancak öğrenci ile karşılıklı etkileşim olmadığı, teori ve pratik bir arada olmadığı için eleştirerek uzaktan eğitimin yüz yüze eğitim ile birlikte yapılmasının uygun olacağı görüşünde bulunmuşlardır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Dünya genelinde yaşanan küresel salgın nedeniyle yüz yüze eğitime ara verilmiş, eğitimin aksamaması amacıyla uzaktan eğitim ile devam edilmiştir. Uzaktan eğitimde istenilen faydanın sağlanması, kalitenin artırılması için Öğretim elemanlarının görüş ve tutumları büyük önem arz etmektedir. Bu çalışmada muhasebe öğretim elemanlarının uzaktan eğitim ve uzaktan muhasebe eğitimine ilişkin görüş ve tutumlarını etkileyen değişkenlerin ve sorunların belirlenmesi amaçlanmıştır.

2.2. Araştırmanın Yöntemi ve Örneklemi

Bu çalışmada ana kütle, ülkemiz genelinde üniversitelerde eğitim veren muhasebe finansman bölümü hocalarından oluşmaktadır. Bu anket çalışması için yaklaşık 900 muhasebe öğretim elemanının e-mailleri çalıştıkları üniversitenin web adreslerinden toplanmıştır. Google formda düzenlenen anketler hocalara e-mail olarak gönderilmiştir. Bu e-maillerin yaklaşık 100 tanesi buldukları üniversite sistemi tarafından engellenmiş ve hocalara ulaşmamıştır. Sonuçta 86 muhasebe öğretim elemanı ankete geri dönüş yapmıştır.

Araştırma örneklemini 86 kişiden oluşmaktadır. Örneklem sayısının belirlenmesinde “30’dan büyük 500’den küçük örnek büyüklükleri birçok araştırma için yeterlidir” (Altunışık vd., 2007) ifadesi ile ankete katılan 86 katılımcı analize dahil edilmiştir. Ankette yer alan ifadelerin hazırlanmasında literatür taraması yapılmış olup ifadelerin bir kısmı Ülker ve arkadaşları tarafından (2006) yazılan “*Muhasebe Öğretim Elemanlarının Uzaktan Eğitim Ve Uzaktan Muhasebe Eğitimine Yönelik Tutumları Üzerine Bir Araştırma*” isimli makaleden alınmıştır. Oluşturulan anket formunun ilk bölümünde ankete katılan öğretim elemanlarına 4 adet demografik ifade, ikinci bölümde uzaktan eğitim hakkında 20 soru/ ifade ve üçüncü bölümde uzaktan muhasebe eğitimi hakkında muhasebe öğretim elemanlarının görüş ve tutumlarının belirlenmesine ilişkin 11, toplamda 35 adet soru/ifadeye yer verilmiştir. Araştırmanın amacına ulaşabilmesi açısından uygulanan anket çalışmasında 5’li likert ölçeği kullanılmıştır. Cevap seçenekleri 1 ile 5 arasında ölçeklendirilmiş olup, 5: Kesinlikle Katılıyorum, 4: Katılıyorum, 3:Kararsızım, 2: Katılmıyorum, 1: Kesinlikle Katılmıyorum şeklinde değerlendirilmiştir.

2.3. Veri Analiz Tekniği

Nicel yöntemle gerçekleştirilen araştırmada veri analizi, SPSS 21,0 paket programına aktarılarak, güvenilirlik, normallik testleri yapılmış, frekans ve ortalama değerler belirlenmiştir. Araştırmanın hipotezlerinin testinde, bağımsız örneklem için t testi ve tek yönlü Anova uygulanarak sonuçlar değerlendirilmiştir. Verilerin analizinde kullanılan söz konusu parametrik testler, verilerin parametrik test koşulları olan; verilerin normal dağılıma sahip olması, varyansların homojen olması, örnekleme oluşturulan birimlerin evrenden yansız olarak seçilmesi ve birbirinden bağımsız olması, örneklem büyüklüğünün 10'dan az olmaması (Ural ve Kılıç, 2005: 57) gibi varsayımları sağlamasından dolayı tercih edilmiştir. Bununla birlikte ankette yer alan ifadelerden oluşturulan gruplarda yer alan likert ölçekli ifadeler normallik testine dahil edilmiş ve ilk olarak Shapiro -Wilk testine ($p=0,121>0,05$) bakılmış olup bu değerlerin $0,05<p$ olduğu gözlemlenmiş ayrıca çarpıklık ve basıklık değerlerine de bakılmıştır. Grupların normal dağıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anket verilerinin değerlendirilmesinde öncelikle güvenilirlik analizi yapılmıştır. Uygulanan güvenilirlik testinde Cronbach's Alpha değeri 0,876 olarak tespit edilmiştir. Hazırlanan ölçeklerden genel uzaktan eğitim için Cronbach's Alpha değeri 0,821, uzaktan muhasebe eğitimi için Cronbach's Alpha değeri 0,805 olarak belirlenmiştir. Cronbach Alpha değeri; 0-0,4 aralığında güvenilir değil, 0,4-0,6 aralığında düşük güvenilir, 0,6-0,8 aralığında oldukça güvenilir, 0,8-1 aralığında yüksek güvenilir olarak değerlendirilir (Alpar, 2003:382). Bu bağlamda güvenilirlik katsayısına göre, ankete verilen cevapların yüksek güvenilir kabul edilebileceği ifade edilebilir.

Frekans dağılımı; bir ya da daha çok değişkene ait değerlerin dağılımına ait özelliklerini betimlemek amacı ile verileri sayı ve yüzde olarak veren bir istatistiki sonuçtur. Frekans dağılımı, tablo halinde gösterilebileceği gibi grafik kullanılarak gösterilmesi de mümkündür (Büyüköztürk, 2002: 21). Araştırmanın amacına uygun olarak hazırlanan ankete katılan muhasebe öğretim elemanlarına ilişkin genel özellikleri belirlemek, uzaktan eğitim ve uzaktan muhasebe eğitimine ilişkin görüş ve tutumlarını tespit etmek amacıyla frekans analizi uygulanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının 33'ü (% 38,4) kadın, 53'ü(% 61,6) erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların 2 'si (%2,3)30 yaş ve altında yer almaktadır. 31-45 yaş aralığında olanların sayısı53 (%61,6), 46 yaş ve üzeri 31'dir (36,1). Örneklemin %3,5'i (3) Lisans, %31,4'ü (27) Yüksek Lisans mezunu, %65,4'ü (56) Doktora mezunlarından oluşmaktadır. Katılımcıların %18,6'sı (16) Prof. Dr. %11,6'sı (10) Doç. Dr. %20,9'u (18) Dr. Öğretim üyesi, %9,3'ü (8) Öğretim Görevlisi (Dr), %25,6'sı (22) Öğretim Görevlisi, %5,8'i (5)Araştırma Görevlisi (Dr) ve %8,1'i (7) Araştırma Görevlisinden oluşmaktadır.

3. BULGULAR

Araştırmaya katılan katılımcıların genel uzaktan eğitime ilişkin görüş ve tutumlarını ortaya koymak amacıyla, ankette yer alan ifadelere katılıp katılmadıklarını seçeneklerden birini işaretleterek belirtmeleri istenmiştir. Alınan yanıtlara, "kesinlikle katılıyorum" yanıtı 5, "kesinlikle katılmıyorum" yanıtı 1 olmak üzere, 1 ile 5 arası bir ağırlık verilmiş ve araştırmada yer alan her bir ifade için ağırlıklı ortalama hesaplanmıştır. Öğretim

elemanlarının uzaktan eğitime ilişkin görüş ve tutumlarına ilişkin frekans, ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Muhasebe Öğretim Elemanlarının Genel Uzaktan Eğitime Yönelik Frekansları, Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri

	İfadeler		5	4	3	2	1	Ortalama	Standart Sapma
1	Uzaktan Eğitim çok çağdaş bir yöntemdir	F	15	41	12	16	2	3,593	1,0558
		%	17,4	47,7	14,0	18,6	2,3		
2	Uzaktan Eğitim hakkında bilgi sahibiyim	F	34	45	5	1	1	4,279	0,7300
		%	39,5	52,3	5,8	1,2	1,2		
3	Uzaktan Eğitimle daha önce ders verdim	F	31	21	3	17	14	3,442	1,5386
		%	36,0	24,4	3,5	19,8	16,5		
4	Uzaktan eğitim eğitimde fırsat eşitliği sağlamaktadır	F	13	15	20	33	5	3,023	1,1879
		%	15,1	17,4	23,3	38,4	5,8		
5	Üniversitem uzaktan eğitim ile ilgili eğitim vermiştir	F	30	35	10	9	2	3,953	1,0506
		%	34,9	40,7	11,6	10,5	2,3		
6	Uzaktan eğitim sürecinde üniversitem malzeme desteği sunmuştur.	F	21	34	14	11	6	3,616	1,1898
		%	24,4	39,5	16,3	12,8	7,0		
7	Uzaktan eğitimle ilgili meslektaşlarımdan destek aldım	F	16	37	9	19	5	3,465	1,1951
		%	18,6	43,0	10,5	22,1	5,8		
8	Uzaktan eğitimin avantajlı yönleri bulunmaktadır	F	19	47	16	2	2	3,919	0,8432
		%	22,1	54,7	18,6	2,3	2,3		
9	Uzaktan eğitimle ilgili çalışmalar olabildiğince yaygınlaştırılmalıdır.	F	18	28	18	11	11	3,360	1,3008
		%	20,9	32,6	20,9	12,8	12,8		
10	Uzaktan eğitim zaman ve mekân kısıtını ortadan kaldırmaktadır	F	35	41	3	6	1	4,198	0,8921
		%	40,7	47,7	3,5	7	1,2		
11	Uzaktan eğitim öğretim elemanı eksikliğini gidermektedir.	F	20	18	20	22	6	3,279	1,2710
		%	23,3	20,9	23,3	25,6	7,0		
12	Uzaktan eğitim öğrenci merkezli eğitim sağlamaktadır	F	6	19	29	24	8	2,895	1,0741
		%	7,0	22,1	33,7	27,9	9,3		
13	Uzaktan eğitimde etik ilkelere daha fazla dikkat edilmektedir.	F	7	34	16	19	10	3,105	1,1885
		%	8,1	39,5	18,6	22,1	11,6		
14	Uzaktan eğitimin kalıcı olması gerekmektedir.	F	4	23	15	17	27	2,535	1,3079
		%	4,7	26,7	17,4	19,8	31,4		
15	Üniversitemin teknolojik altyapısı uzaktan eğitim için yeterlidir.	F	11	40	21	12	2	3,535	0,9665
		%	12,8	46,5	24,4	14	2,3		
16	Uzaktan eğitim öğrencilerin sosyalleşmesini engellemektedir.	F	33	35	8	7	3	4,023	1,0625
		%	38,4	40,7	9,3	8,1	3,5		
17	Uzaktan eğitim tüm bilim dallarında etkili bir şekilde kullanılır.	F	1	6	19	30	30	2,047	0,9811
		%	1,2	7,0	22,1	34,9	34,9		

18	Uzaktan eğitim yüz yüze eğitimi desteklemektedir.	F	12	41	10	16	7	3,407	1,1820
		%	14,0	47,7	11,6	18,6	8,1		
19	Uzaktan eğitim mezuniyetini saygın buluyorum.	F	-	17	32	26	11	2,640	0,9445
		%	-	19,8	37,2	30,2	12,8		
20	Uzaktan eğitimde öğrencilerin derse katılımı yüksektir.	F	-	10	7	36	33	1,930	0,9676
		%	-	11,6	8,1	41,9	38,4		

Muhasebe öğretim elemanlarının anketin ikinci kısmındaki uzaktan eğitime ilişkin 20 ifadeye verdikleri yanıtların frekans analiz sonuçları Tablo 1’de verilmiştir. Tablodaki sonuçlara göre katılımcıların 4,279 ortalama ile en çok “uzaktan eğitim hakkında bilgi sahibiyim” ifadesine katıldıkları görülmüştür. Bunu “4,198 uzaktan eğitim zaman ve mekân kısıtını ortadan kaldırmaktadır” ifadesi takip etmektedir. Katılımcıların katıldıkları üçüncü ifade ise “uzaktan eğitim öğrencilerin sosyalleşmesini engellemektedir” ifadesidir. Katılımcıların en az oranda katıldıkları ifade, 1,930 ortalama ile “uzaktan eğitimde öğrencilerin derse katılımı yüksektir” ifadesidir. Bunu 2,047 ortalama ile “Uzaktan eğitim tüm bilim dallarında etkili bir şekilde kullanılır” ifadesidir. Üçüncü olarak en az tercih edilen ifade 2,535 ortalama ile “Uzaktan eğitimin kalıcı olması gerekmektedir” ifadesidir. Araştırmaya katılan muhasebe öğretim elemanları genel uzaktan eğitimin avantajlı yönlerinin olduğu (3,919), zaman ve mekan kısıtını ortadan kaldırdığı (4,198) ifadelerine katılır iken; çalıştıkları üniversitenin uzaktan eğitim ile ilgili eğitim verdiği (3,953), malzeme desteği alındığı (3,616) ifadelerine kısmen katılmaktadırlar. Bununla birlikte öğrencilerin derse katılımı yüksektir (1,930), uzaktan eğitim tüm bilim dallarında etkili kullanılır (2,047) ifadelerine katılmamaktadır.

Araştırmaya katılan katılımcıların uzaktan muhasebe eğitime ilişkin görüş ve tutumlarını tespit etmek amacıyla, ankette yer alan ifadelere katılıp katılmadıklarını seçeneklerden birini işaretleyerek belirtmeleri istenmiştir. Alınan yanıtlara, “kesinlikle katılıyorum” yanıtı 5, “kesinlikle katılmıyorum” yanıtı 1 olmak üzere, 1 ile 5 arası bir ağırlık verilmiş ve araştırmada yer alan her bir ifade için ağırlıklı ortalama hesaplanmıştır. Muhasebe öğretim elemanlarının uzaktan muhasebe eğitimine ilişkin görüş ve tutumlarına ilişkin frekans, ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Muhasebe Öğretim Elemanlarının Uzaktan Muhasebe Eğitimine Yönelik Frekansları, Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri

	İfadeler		5	4	3	2	1	Ortalama	Standart Sapma
1	Uzaktan eğitimle muhasebe dersi diğer derslere göre daha kolay anlatılmaktadır.	F	2	8	10	40	26	2,070	1,0034
		%	2,3	9,3	11,6	46,5	30,2		
2	Uzaktan eğitimle muhasebe dersi diğer derslere göre daha kolay anlaşılacaktır.	F	-	6	13	37	30	1,942	0,8859
		%	-	7,0	15,1	43,0	34,9		
3	Uzaktan muhasebe eğitiminde kaynaklar daha etkin ve verimli kullanılmaktadır.	F	1	21	15	32	17	2,50	1,1035
		%	1,2	24,4	17,4	37,2	19,8		
4	Uzaktan muhasebe eğitimi öğretim elemanlarında farklı bir heyecan uyandırmaktadır.	F	2	21	21	28	14	2,640	1,0945
		%	2,3	24,4	24,4	32,6	16,3		
5	Uzaktan muhasebe eğitimi, öğrenci başarısını desteklemektedir.	F	1	15	17	38	15	2,407	1,0103
		%	1,2	17,4	19,8	44,2	17,4		
6	Uzaktan muhasebe eğitimi, bir eğitim yöntemi olarak geleneksel eğitim kadar etkilidir.	F	1	5	15	43	22	2,07	0,8784
		%	1,2	5,8	17,4	50,0	25,6		
7	Uzaktan yürütülen muhasebe dersleri ile ilgili öğrencilerden olumlu geri bildirim gelmektedir.	F	2	8	24	38	14	2,372	0,9462
		%	2,3	9,3	27,9	44,2	16,3		
8	Uzaktan eğitimin ile muhasebe derslerini anlatırken zorlanmaktayım.	F	4	24	17	33	8	2,802	1,0935
		%	4,7	27,9	19,8	38,4	9,3		
9	Uzaktan yürütülen muhasebe dersi etkili ölçme ve değerlendirme imkânı sunmaktadır.	F	1	3	16	42	24	2,012	0,8471
		%	1,2	3,5	18,6	48,8	27,9		
10	Uzaktan yürütülen muhasebe dersinde öğrenciler sınavlarda ve ödev hazırlarken başkalarından yardım almaktadır.	F	30	41	8	5	2	4,070	0,9430
		%	34,9	47,7	9,3	5,8	2,3		
11	Günümüzde uygulanan teknolojiler uzaktan muhasebe eğitiminin tam olarak uygulanması için yeterlidir.	F	3	24	27	22	10	2,860	1,0645
		%	3,5	27,9	31,4	25,6	11,6		

Muhasebe öğretim elemanlarının anketin üçüncü kısmındaki uzaktan muhasebe eğitimine ilişkin 11 ifadeye verdikleri yanıtların frekans analiz sonuçları Tablo 2’de verilmiştir. Tablodaki sonuçlara göre katılımcıların 4,070 ortalama ile uzaktan yürütülen muhasebe dersinde öğrenciler sınavlarda ve ödev hazırlarken başkalarından yardım almaktadır ifadesine katıldıkları görülmektedir. Bu ifadeyi takiben katılımcıların uzaktan eğitim ile muhasebe derslerini anlatırken zorlanmaktayım (2,802) ve günümüzde uygulanan teknolojiler uzaktan muhasebe eğitiminin tam olarak uygulanması için yeterlidir (2,860), uzaktan muhasebe dersinde kaynaklar daha etkin ve verimli kullanılmaktadır (2,50) ifadelerine kararsızım yanıtı verdikleri görülmektedir. Bununla birlikte Uzaktan eğitimle muhasebe dersi kolay

anlaşılmaktadır (1,942), uzaktan muhasebe eğitimi bir eğitim yöntemi olarak geleneksel (yüz yüze) eğitim kadar etkilidir (2,07), Uzaktan yürütülen muhasebe dersi etkili ölçme ve değerlendirme imkânı sunmaktadır (2,0212) ifadelerine katılmamaktadır.

Genel uzaktan eğitim ve uzaktan muhasebe eğitimi değişkenlerinin frekans analizi sonuçları değerlendirildiğinde katılımcıların uzaktan eğitimin avantajlı yönlerinin bulunduğunu, zaman ve mekan kısıtını ortadan kaldırdığını, bununla birlikte uzaktan eğitimin tüm bilim dallarında etkili bir şekilde kullanıldığı sonucuna katılmadıkları görülmektedir. Buradan muhasebe gibi sayısal işlev içeren derslerin uzaktan eğitim yöntemi ile yürütülmesinin sözel içerikli derslere kıyasen anlatılabilirliği ve anlaşılabilirliğinin daha zor olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bununla birlikte deneysel işleve uygulama gerektiren bilim dallarında da uzaktan eğitimden verimli bir sonuç alınmayacağı sonucuna ulaşılmaktadır.

Araştırma kapsamında test edilecek 4 hipotez belirlenmiştir. Söz konusu hipotezler aşağıdaki şekildedir:

H1: Cinsiyete göre muhasebe öğretim elemanlarının genel uzaktan eğitim ve uzaktan muhasebe eğitimine ilişkin görüş ve tutumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2: Yaşa göre muhasebe öğretim elemanlarının genel uzaktan eğitim ve uzaktan muhasebe eğitimine ilişkin görüş ve tutumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H3: Eğitim durumlarına göre muhasebe öğretim elemanlarının genel uzaktan eğitim ve uzaktan muhasebe eğitimine ilişkin görüş ve tutumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H4: Unvanlarına göre muhasebe öğretim elemanlarının genel uzaktan eğitim ve uzaktan muhasebe eğitimine ilişkin görüş ve tutumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

İlk hipotezin test edilmesi amacıyla bağımsız örneklem t testi kullanılmış olup sonrasında tek yönlü varyans (Anova) testi uygulanmıştır. H1 hipotezinin test edilmesi amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3: Uzaktan Eğitim ve Uzaktan Muhasebe Eğitimi ile Cinsiyet Dağılımı Arasındaki İlişki Independent Simple Test(T Testi) Sonuçları

	Cinsiyet	N	SS	F	t	Sig.(2 tailed)
Genel uzaktan Eğitim	Kadın	33	1,8652	0,471	-,460	0,647
	Erkek	53	1,4544			
Uzaktan Muhasebe Eğitimi	Kadın	33	0,9925	1,504	-	0,028
	Erkek	53	0,8946			

Araştırmaya katılan muhasebe öğretim elemanlarının cinsiyete göre uzaktan eğitim ve uzaktan muhasebe eğitimi grupları arasında anlamlı farkın olup olmadığını test edebilmek amacıyla t-testi uygulanmıştır. Genel uzaktan eğitim değişkeninde grup ortalamaları arasındaki fark

istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı ($t=0,460$; $p=0,028<0,05$), uzaktan muhasebe eğitimi değişkeninde grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı olduğu bulunmuştur ($t=2.232$; $p=0.028<0,05$). Erkek muhasebe öğretim elemanlarının uzaktan muhasebe eğitimi puan ortalaması (5,70154) kadın muhasebe öğretim öğretim elemanlarından (6,51285) yüksek bulunmuştur. Buna göre H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4: Uzaktan Eğitim ve Uzaktan Muhasebe Eğitimi ile Yaşa Göre Dağılımı Arasındaki İlişki Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova)

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalama sı	F	Sig.
Genel uzaktan Eğitim	Gruplar Arası	139,262	2	69,631	,616	,543
	Grup içi	6388,610	83	113,116		
	Toplam	9527,872	85			
Uzaktan Muhasebe Eğitimi	Gruplar Arası	48,700	2	24,350	,596	,553
	Grup içi	3389,672	83	40,839		
	Toplam	3438,372	85			

H2 hipotezini test edebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Testi uygulanmış, sonuçlar Tablo 4’de verilmiştir. Analiz sonucunda araştırmaya katılan muhasebe öğretim elemanlarının yaş ortalamalarına göre uzaktan eğitim ($F= 0,616$; $p=0,543>0,05$) ve uzaktan muhasebe eğitimi ($F=0,596$; $p=0,553>0,05$) grupları arasında anlamlı farkın olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre H2 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 5: Uzaktan Eğitim ve Uzaktan Muhasebe Eğitimi ile Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı Arasındaki İlişki Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova)

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Genel Uzaktan Eğitim	Gruplar Arası	332,133	2	166,067	1,499	,229
	Grup içi	9195,739	83	110,792		
	Toplam	9527,872	85			
Uzaktan Muhasebe Eğitimi	Gruplar Arası	44,528	2	22,264	,544	,582
	Grup içi	3393,844	83	40,890		
	Toplam	3438,372	85			

H3 hipotezini test edebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Testi uygulanmış, sonuçlar Tablo 5’de verilmiştir. Analiz sonucunda araştırmaya katılan muhasebe öğretim elemanlarının eğitim durumlarına göre genel uzaktan eğitim ($F= 1,499$; $p=0,229>0,05$) ve uzaktan muhasebe eğitimi ($F=0,544$; $p=0,582>0,05$) grupları arasında anlamlı farkın olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre H3 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 6: Uzaktan Eğitim ve Uzaktan Muhasebe Eğitimi ile Unvanlarına Göre Dağılımı Arasındaki İlişki Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova)

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Genel uzaktan Eğitim	Gruplar Arası	799,480	26	133,247	1,206	,312
	Grup içi	8728,392	79	110,486		
	Toplam	9527,872	85			
Uzaktan Muhasebe Eğitimi	Gruplar Arası	144,382	6	24,064	,577	,747
	Grup içi	3293,990	79	41,696		
	Toplam	3438,372	85			

H4 hipotezini test edebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Testi uygulanmış, sonuçları Tablo 6’da verilmiştir. Analiz sonucunda araştırmaya katılan muhasebe öğretim elemanlarının unvanlarına göre genel uzaktan eğitim ($F= 1,206$; $p=0,2312>0,05$) ve uzaktan muhasebe eğitimi ($F=0,577$; $p=0,747>0,05$) grupları arasında anlamlı farkın olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre H4 hipotezi reddedilmiştir.

4. TARTIŞMA

Günümüz şartlarında zorunlu olarak geçiş yapılan uzaktan eğitim, gerek uygulama ve gerek uzaktan eğitimin yaygınlaştırılması yönündeki tartışmalar açısından önemli bir kavram haline gelmiştir. Yüz yüze eğitim sisteminde sınıf ortamında gerçekleştirilen derslerde karşılıklı iletişim kurularak ya da öğrencinin davranışına göre konuyu kavrayıp kavramadığı düşüncesinden hareketle farklı örnekler ya da görsellerle dersin anlaşılabilirliği artırılabilir. Bununla birlikte yüz yüze eğitim sistemi öğrencilerin sosyalleşmesi ve ders çalışma disiplini kazanmaları hususunda da önemli katkılar sağlamaktadır. Uzaktan eğitim sisteminde bireysel çalışma becerisi gelişmemiş, öğrenmekten ziyade dersi geçmek isteyen öğrencilerin başarı oranı oldukça düşüktür. Bunun yanında özellikle muhasebe gibi sayısal işlem gerektiren derslerin uzaktan eğitim yöntemi ile yürütülmesinin sözel anlatımlı derslere kıyasla anlaşılabilirliği daha zor olmaktadır. Benzer şekilde deney ve uygulama gerektiren derslerde de uzaktan eğitimden verimli bir sonuç alınamamaktadır. Bu dersler yüz yüze eğitim ile desteklenmelidir.

Muhasebe dersleri uzaktan eğitim yöntemi ile verilebilir ancak sınavların mutlaka öğrencilerin bilgi düzeyini ölçecek şekilde düzenlenmesi ve dışardan yardım almadan öğrencinin sorulara cevap vermesi sağlanması gerekir. Aksi takdirde muhasebe alanında ilerde çalışacak bireylerin yeterli bilgiye sahip olmadan bu alanda çalıştıkları gerçeği ile hem kendileri hem çalıştıkları işyeri hem de bilgi kullanıcıları karşılaşacaktır.

Uzaktan eğitimde istenen başarının sağlanabilmesi için öğrencilerin dersi öğrenmeye istekli, gerekli materyallere sahip olması ve uygun ders çalışma ortamına sahip olması gerekir. Eğitim kuruluşlarının yapmış oldukları uzaktan eğitimler akreditasyon kuruluşları tarafından akredite edilmelidirler. Kalite standartları eğitim programları ve öğretim kurumsal bağlam ve yükümlülük, ölçme ve değerlendirme alanlarında kalite standartlarının sağlanması gerekir (Tonbuloğlu ve Aydın, 2015: 56). Uzaktan eğitimi verecek öğretim elemanlarının gerekli uzaktan eğitim ile ilgili eğitimi almış olmaları gerekir.

SONUÇ

Covid-19 süreciyle tüm eğitim kurumlarında yüz yüze eğitim ara verilmiş olup, eğitim zorunlu olarak uzaktan yürütülmüştür. Öğrenci ve öğretim elemanlarının mekândan bağımsız olarak öğrenme ve öğretme faaliyetlerini gerçekleştirdikleri bir sistem olarak tanımlanan uzaktan eğitimin; fiziksel engeli bulunan bireylere eğitim kolaylığı sağlaması, uzak mesafedeki alanında uzman eğitimcilerden eğitim almayı kolaylaştırması, anlaşılmayan derslerin tekrar izlenmesini sağlayarak öğrenmeyi kolaylaştırması gibi olumlu yönleri bulunmaktadır. Bunun yanında; uzaktan eğitim derslerine katılımın oldukça düşük kalabilmesi, uzaktan eğitimin öğrencilerin sosyalleşmesini engellemesi, uygulamalı dersler veya laboratuvar ortamı gerektiren derslerin işlenmesinin zor olması, uzaktan eğitimin her alanda kullanılmaması, öğrencilerin eğitimi yüz yüze almamasından dolayı motivasyonlarının düşük olması gibi olumsuz yönleri de bulunmaktadır.

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlerden H2, H3 ve H4 hipotezleri reddedilmiştir. Araştırmaya katılan muhasebe öğretim elemanlarının yaş, eğitim durumu ve unvanları ile uzaktan eğitim ve uzaktan muhasebe eğitimi arasında farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte muhasebe öğretim elemanlarının cinsiyet ile genel uzaktan eğitim arasında fark olmadığı ancak uzaktan muhasebe eğitimi arasında fark olduğu tespit edilmiş, H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Yapılan araştırma sonucunda katılımcıların uzaktan yürütülen muhasebe dersinde öğrencilerin sınavlarda ve ödev hazırlarken başkalarından yardım aldıkları, uzaktan yürütülen muhasebe derslerinin etkili ölçme ve değerlendirme imkânı sağlamadığını düşünmektedirler. Ayrıca katılımcıların uzaktan eğitimin avantajlı yönlerinin bulunduğunu, zaman ve mekan kısıtını ortadan kaldırdığı görüşüne katıldıkları, bununla birlikte uzaktan eğitimin tüm bilim dallarında etkili bir şekilde kullanıldığı sonucuna katılmadıkları görülmektedir. Buradan muhasebe gibi sayısal işlev içeren derslerin uzaktan eğitim yöntemi ile yürütülmesinin sözel içerikli derslere kıyasen anlatıla bilirliliği ve anlaşılabilirliğinin daha zor olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bununla birlikte deneysel işlev ve uygulama gerektiren bilim dallarında da uzaktan eğitimden verimli bir sonuç alınmayacağı sonucuna ulaşılmaktadır.

Bu çalışmada uzaktan eğitimin muhasebe öğretim elemanları tarafından geleneksel eğitim yöntemi kadar etkili bulunmaması Ayyıldız ve arkadaşlarının (2006) çalışmaları; geleneksel eğitimin yüz yüze eğitim ile desteklenmesi gerektiği düşüncesi Yiğit ve arkadaşlarının (2007), Bozok ve arkadaşlarının (2011) ve Serçemeli ve Kurnaz'ın (2020) çalışmaları ile paralellik göstermektedir. Ayyıldız ve arkadaşlarının (2006) çalışmalarında öğretim elemanları uzaktan eğitim ile alınan diplomalar saygın bulunmaması yaptığımız çalışmada kararsızlar çıkarıldıktan sonra aynı doğrultudadır. Yiğit ve arkadaşlarının (2007) çalışmalarında, uzaktan eğitime destek olarak geleneksel eğitim verilmesi görüşünün aksine çalışmamızda geleneksel eğitime destek olarak uzaktan eğitim verilmesi kanaatine varılmıştır.

A RESEARCH TO DETERMINE INSTRUCTOR' APPROACH TO DISTANCE ACCOUNTING EDUCATION

1. INTRODUCTION

At the end of 2019, the first symptoms of the Covid-19 epidemic appeared in Wuhan, China's Hubei state. The epidemic exceeded the borders of China in a short time and spread to almost the all world. The World Health Organization announced the outbreak as a pandemic on March 11, 2020. States have closed their borders to reduce the spread of the epidemic, and have tried to take steps to prevent people from gathering. In this context, sports organizations, concerts, international meetings, etc. were canceled or postponed, schools interrupted face-to-face education and switched to distance education. Partial and complete curfews have been added to the restrictions to further reduce the rate of spread of the epidemic.

Distance education partly used in Turkey and in the world before the epidemic has been completely replace face to face training. In our country, the education of primary and secondary education students has been continued on Eba TV by the Ministry of National Education. Universities, on the other hand, aimed to enable students to continue their education by completely switching to distance education in a short time.

Distance education has been developed so that individuals who can not continue face-to-face education for various reasons are not deprived of educational opportunities. This form of education, which can be given regardless of time and place, has various advantages and disadvantages. Some of these advantages are that students with physical disabilities have a more comfortable education opportunity, that the distance problem of the educational institution has disappeared, that the students have the opportunity to watch the lessons they missed or did not understand due to the registration of the courses, and that the costs are low for both the student and the educational institution. Some of the disadvantages of distance education are that individuals do not have the necessary means for distance education (such as the Internet, computers, tablets),that working individuals use most of their time for distance education, that few of student participate in classes,that socialization of students is prevented, that motivation of students is low and that laboratory and application lessons can not be taught with distance education.

2. RESEARCH METHOD

In this study, a survey for instructors who work in universities in Turkey was applied. In this survey, the thinkings and opinions of the lecturers regarding distance education and distance accounting education were asked. An online survey form was prepared for the survey and sent to the e-mail addresses of the instructors.. 86 of the questionnaires sent were replied.

In the first part of the survey, there are 4 statements about the lecturers, 20 statements about distance education in the second part, 11 statements about the opinions of accounting lecturers about distance accounting education in the third part, totally 35 statements. A 5-point Likert scale was used in the survey. The answer options are scaled between 1 and 5 and are rated as 5: Strongly Agree, 4: Agree, 3: Undecided, 2: Disagree, 1: Strongly Disagree.

In the study conducted with quantitative method, data analysis was transferred to the SPSS 21.0 package program, normality tests were performed, frequency and average values were determined. In testing of the hypotheses of the research, the results were evaluated by applying the t-test and one-way Anova for independent samples.

First of all, the reliability analysis of the questionnaire was performed. The Cronbach Alpha value of the survey was checked. This value is defined as unreliable if it is in the range of 0-0.4, low reliable if it is in the range of 0.4-0.6, quite reliable if it is in the range of 0.6-0.8, and high reliable if it is between 0.8-1. The Cronbach Alpha value of our survey is 0.876 for distance education and 0.821 for distance accounting education. Based on these results, it can be said that the answers given to the survey have high reliability.

3. RESULTS

Firstly, accounting lecturers agreed with the statement "I have knowledge about distance accounting education" with an average of 4.279 according to the frequency analysis of their answers to the statements in the second part of the survey. Secondly, the statement "distance education removes time and space constraints" with average 4,198 comes. In the third place the statement "distance education prevents students from socializing" with average 4,023 is seen . According to the frequency analysis, the statement that the participants agree the least is that "the participation of students in distance education is high" with an average of 1,930. This statement is followed by the statement "distance education is used effectively in all disciplines with an average of 2,047. Thirdly, the statement which the participants agreed the least with average 2,535 is that "distance education should be permanent".

The answer of the lecturers to the statements about distance accounting education are included in the third part of the survey. When these answers are analyzed according to frequency analysis, with an average of 4,070, lecturers mostly agree with the statement "students get help from others while preparing their exams and homework in remote accounting course". With an average of 2,865, "today's technologies are sufficient for the full implementation of distance education" and thirdly, with an average of 2,802, the statement "I have difficulty teaching distance education and accounting lessons" follows. The expressions in which lecturers showed low participation are that "Distance education and accounting course are easily understood" with an average of 1,942, that "distance accounting education is as

effective as face-to-face education” with an average of 2,07 and that with an average of 2,012, “remote accounting lesson offers effective measurement and evaluation”.

4. DISCUSSION

Distance education, which is compulsory with the Covid-19 epidemic disease, is discussed both in its implementation and its dissemination. Both systems have various features. Some of these are as follows: Face-to-face education is a system in which the communication between the teacher and the students is intense in the classroom environment, contributes to the socialization of the students and provides the students with study discipline. On the other hand, distance education is a system in which communication with students is low, lessons that require experimentation and practice are difficult to understand, and it prevents students from socializing.

In order to achieve the desired success in distance education, students must be willing to learn the course, have the necessary materials and have a suitable study environment. Distance education by educational institutions must be accredited by accreditation institutions. Quality standards should be provided in the fields of education programs and educational institutional context and obligation, measurement and evaluation (Tonbuloğlu and Aydın, 2015: 56). Instructors who will provide distance education must have the necessary training on distance education. Examinations must be arranged in a way to measure the level of knowledge of the students and it must be ensured that the students answer the questions without outside help. Otherwise, individuals who will work in the field of accounting in the future will be faced with the fact that they work in this field without having sufficient knowledge, both themselves, their workplace and information users.

CONCLUSION

During the Covid-19 epidemic process, face-to-face education in educational institutions was interrupted and to distance education was switched. The fact that this system was previously used in some departments of universities and in teaching of some lessons facilitated the transition of universities to this system. Distance education has some advantages and disadvantages. Its advantages include meeting the educational needs of individuals because it removes the space and time limit, and offer the opportunity for disabled individuals to receive an easier education, students have the opportunity to follow the lessons they missed with distance education and to rewatch the subjects which they can't understand. In addition, costs remain lower for both the student and the educational institution. Disadvantages of distance education are that participation of students is low in the lessons, the lack of opportunity to socialize, getting outside help with exams and assignments, their low motivation to the lesson and that these students can't follow the lessons because they don't have the necessary means (internet, computer, tablet, etc.) for distance education.

In order to provide distance education, students must have the necessary equipment and environment. In addition, we believe that it is not appropriate to conduct distance education in departments with applied courses. Distance accounting education can continue as a supportive education in addition to face-to-face education.

KAYNAKÇA

- Alpar, R. (2003), *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemlere Giriş 1*, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Altınışik, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2007), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, Sakarya; Sakarya Yayıncılık.
- Abazaoğlu, İ.,& Umurhan, H. (2015). Uzaktan Eğitim Ve Öğretim Üyelerini Uzaktan Eğitime Teşvik Eden Faktörler. *Journal of Research in Education and Teaching*, 4(4), 353-363.
- Beaghan, J. P. (2007). Distance Learning In Accounting Courses From The Students Perspective (1999-2006). *Journal of College Teaching & Learning (TLC)*, 4(12).
- Baturay, M.,& Bay, Ö. F. (2009). Uzaktan Öğretimi Tercih Eden Öğrencilerin Demografik Özellikleri. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (13), 17-26.
- Bozkurt, A. (2017). Türkiye’de Uzaktan Eğitimin Dünü, Bugünü Ve Yarını. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 85-124.
- Bozok, M. S. (2011). The Effects of Distance Education Materials on the Traditional Accounting Course. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 12(2), 1-4.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Duman, A. (1992). Yetişkin Eğitimi Açısından Türkiye'deki Uzaktan Eğitim Uygulamalarına Bir Bakış. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 25(1), 285-293.
- Eygü, H.,& Karaman, S. (2013). Uzaktan Eğitim Öğrencilerinin Memnuniyet Algıları Üzerine Bir Araştırma. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (1), 36-59.
- Katz, Y. J. (2002). Attitudes Affecting College Students' Preferences For Distance Learning. *Journal of computer assisted learning*, 18(1), 2-9.
- Moore, J. L., Dickson-Deane, C., & Galyen, K. (2011). E-Learning, Online Learning, And Distance Learning Environments: Are they the same?. *The Internet and Higher Education*, 14(2), 129-135.
- Kurnaz, E.,& Serçemeli, M. (2020). Covid-19 Pandemi Döneminde Akademisyenlerin Uzaktan Eğitim Ve Uzaktan Muhasebe Eğitimine Yönelik Bakış Açılırları Üzerine Bir Araşt. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*, (3), 262-288.
- Tombuloğlu, B.,& Aydın, H. (2015). Uzaktan Eğitimde Kalite Standartları. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4 (4), 55-70.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2005), *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ayyıldız, S. Ü., Günlük, M., & Erbey, S. N. (2006). Muhasebe Öğretim Elemanlarının Uzaktan Eğitim ve Uzaktan Muhasebe Eğitimine Yönelik Tutumları Üzerine Bir Araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (32), 1-14.
- Yiğit, T., Bingöl, O., Armağan, H., Çolak, R., Aruğaslan, E., Yakut, G., & Çivril, H. (2010). Öğrenci ve öğretim elemanının uzaktan eğitime bakış açısı. *Akademik Bilişim 10-XII. Akademik Bilişim Konferansı, Muğla*, 27-32.
- Yükseköğretim Kurulu (YÖK). (2020). *Küresel Salgının Yeni Normalleşme Süreci*, Erişim adresi <https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/2020/kuresel-salginda-yeni-normallesme-sureci-2020.pdf>, (Erişim tarihi: 14.08.2020).
- Yükseköğretim Kurulu (YÖK). (2020). *Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi*. Erişim adresi <https://istatistik.yok.gov.tr/> (Erişim tarihi: 14.08.2020).

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Arif GÜMÜŞ / Halime KARACA
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Arif GÜMÜŞ / Halime KARACA
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Arif GÜMÜŞ / Halime KARACA
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Arif GÜMÜŞ / Halime KARACA
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Arif GÜMÜŞ / Halime KARACA

- RESEARCH ARTICLE -

FOREIGN DIRECT INVESTMENT, FOREIGN PORTFOLIO INVESTMENT AND HOUSE PRICES: THE CASE OF EUROPEAN UNION COUNTRIES

Deniz GÜVERCİN¹ & Adem GÖK^{2,3}

Abstract

In the literature, there are few studies analyzing the impacts of foreign direct investment and foreign portfolio investments on house prices. We employed quarterly data for 20 EU countries over the 2007-2013 period in order to examine the separate impacts of foreign direct investment and portfolio investment on the house prices for the period of post-financial crisis. The results of Panel Vector Auto Regression indicate that foreign direct investment negatively affects house prices, and foreign portfolio investment positively affects house prices. Also, the results indicate that increase in house prices lead to decrease both foreign direct investment and foreign portfolio investment. Moreover, results also indicate that foreign direct investment and portfolio investments are substitutes rather than complements.

Keywords: Foreign Direct Investment, Foreign Portfolio Investment, House Prices, Panel VAR.

JEL Codes: C33, F21, F32.

Başvuru: 06.10.2020

Kabul: 25.08.2021

DOĞRUDAN YABANCI YATIRIMLAR, YABANCI PORTFÖY YATIRIMLARI VE KONUT FİYATLARI: AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİ ÜZERİNE⁴

Öz

Literatürde, doğrudan yabancı yatırımların ve yabancı portföy yatırımlarının konut fiyatlarına etkisini inceleyen sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Finansal kriz sonrası doğrudan yabancı yatırımları ve yabancı portföy yatırımlarının konut fiyatlarına etkisini incelemek üzere; 20 Avrupa Birliği üyesi ülkeye 2007-2013 dönemine ait 3 aylık veri kullanılmıştır. Panel VAR tahmin sonuçları, doğrudan yabancı yatırımlarının konut fiyatlarını negatif etkilediğini ve yabancı portföy yatırımlarının ise konut fiyatlarını pozitif etkilediğini göstermektedir. Panel VAR tahmin sonuçları konut fiyatlarındaki artışın hem doğrudan yabancı yatırımları hem de yabancı portföy yatırımlarını negatif yönde etkilediğini

¹ Doç. Dr., Taşkent Uluslararası Westminster Üniversitesi İşletme ve İktisat Fakültesi İktisat Bölümü, Taşkent ÖZBEKİSTAN, dguvercin@wiut.uz, <https://orcid.org/0000-0001-6158-3877>

² Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü, Kırklareli TÜRKİYE, adem.gok@klu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-3786-2507>

³ Corresponding author.

⁴ Makalenin genişletilmiş Türkçe özeti, çalışmanın sonunda yer almaktadır.

göstermektedir. Ayrıca, sonuçlar doğrudan yabancı yatırımların ve yabancı portföy yatırımlarının tamamlayıcı değil ikame olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: *Doğrudan Yabancı Yatırımlar, Yabancı Portföy Yatırımları, Konut Fiyatları, Panel VAR.*

JEL Kodları: *C33, F21, F32.*

Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.

1. INTRODUCTION

In developed countries, house prices exhibit ups and downs over the past forty years. Particularly, after the late 1980s, house prices have positively sloped long-run trends across countries. Countries that mostly experienced rise in house prices also experienced increase in foreign capital inflows.

International capital inflows impact house prices through different channels. Capital might flow into the residential sector by directly affecting the house supply, cost of foreign exchange by affecting the cost of imported intermediate goods used in the sector, and cost of capital in the sector. Moreover, capital inflows might increase demand for the house by reducing the cost of credit and increasing household wealth (i.e. economic growth). As argued by Ahearne et al. (2005), house prices are pro-cyclical, which moves together with real GDP, consumption, investment, inflation, and current account balances, which might shed light on the autocorrelation between house prices and capital inflows.

Moreover, rising house prices might be resulted from demographic transformation or financial regulations. Population growth would increase the house demand while aging of the population would decrease it (Capozza et al., 2002, Droes et al., 2017, Takats, 2012). Financial regulations such as easing constraints on household borrowing increased house demand and resulted in house price surge after the late 1980s (Girouard and Blöndal, 2001). Additionally, construction costs and land-use restrictions might put upward pressure on house prices (Poterba et al., 1991).

The foreign portfolio investment (FPI), which is made by buying equity and debt securities, provides ownership status without controlling the domestic firms. Foreign direct investment (FDI) is made by buying a company or expanding the business in a host country, which provides ownership with the control of the domestic firm. The foreign direct investment would have different implications on the house prices than foreign portfolio investment mainly due to its differential impacts on the economy and the different channels through which it operates.

Foreign portfolio investment might affect the macroeconomic fundamentals depending on the financial development, particularly stock market development, within the country (Durham, 2004). By providing foreign savings, foreign portfolio investment would affect the investment level in the country, which might translate into wealth improvements in the short

run. However, if the country does not have developed financial institutions to deal with large amounts of foreign investments, then the sudden stop of capital inflow leads to the dramatic drops in exchange rates and asset prices, which deteriorates macroeconomic fundamentals including economic growth, real exchange rate, and interest rates (Calvo, 1998).

Foreign portfolio investment might flow into the countries following the rise in asset prices, which is triggered by credit expansion or might lead to asset bubbles, particularly in countries with low saving rates and shortage of stores of value (Caballero and Krishnamurthy, 2006). Foreign portfolio inflows decrease the cost of equity, which might increase the number of projects in the country contributing to the domestic investment. Moreover, monetary authorities sterilizing the impact of the foreign portfolio inflows on foreign exchange rates through monetization would increase asset prices and then, the credit expansion leads to an economic boom (Kim and Yang, 2009). On the other hand, consumption boom and current account deficit prompted by large capital inflows would increase the level of inflation and uplift expectations about the depreciation of national currency, which triggers sudden outflows.

Foreign portfolio investments, particularly ones that are moving with market sentiments, generate boom and bust cycles, and fluctuations in asset prices might affect house prices as well. Foreign capital inflows generating capital gains would increase the value of collaterals and credits, and decrease the credit constraints, which determines the house demand and house prices. Additionally, foreign portfolio investment might pour into the residential investment projects affecting the house supply and land prices (Sachs and Woo, 2000).

1.1. Literature Review

Tomura (2010) showed that the expectation driven fluctuations in house prices occur only if the economy is open to foreign capital flows. Yiu and Sahminan (2015) showed the positive effect of portfolio investment on house prices in five Asian economies. Feng et al (2012) report that a 10% increase in hot money (which is also known as FPI net flows) increases Chinese local housing returns by 0.2 % in the post- 2003 sample and 0.4 % in the full sample.

Moreover, a rise in house prices might promote capital inflow particularly foreign portfolio investment investing in securitized debt instruments which would increase house prices more, leading to house price bubbles (Jara and Olaberria, 2013).

Foreign direct investment in the long term is a more stable form of capital inflows relative to foreign portfolio investment. (Levchenko and Mauro, 2007). Moreover, an increase in FDI may decrease the volatility of FPI by providing long term and persistent economic welfare improvements and by raising expectations about the macroeconomic fundamentals in the economy (Gozgor and Erzurumlu, 2010) which would also smooth boom-bust cycles in the economy that are amplified by foreign portfolio investments.

FDI increases economic growth (Alfaro et al., 2010; Borenzstein et al., 1998), generates technological spillover (Blömström et al., 1999), increases competition (Fortainer, 2007), increases skilled and unskilled labor employment (Bailey and Driffield, 2007; Waldkirch et al., 2009), improves financial development (Alfero et al., 2004) in the host country. Even

though there is a consensus in the literature that the (Stiglitz, 2000) FDI contributes to the economic stability while foreign portfolio investments contribute to the instability, there is evidence in the literature that surge in FDI to the financial sector might be connected with macroeconomic instabilities in receiving countries (Ostry et al. 2010).

Foreign Direct Investment might affect house prices due to an increase in foreign purchases of residential property in the receiving country (Huang et al., 2014; Guest and Rohde, 2017; Rodrigues and Bustillo, 2010) or by investing in real estate projects affecting house supply in the receiving country. Moreover, FDI increases employment (Bailey and Driffield, 2007; Waldkirch et al., 2009) and improves financial development (Alfero et al., 2004) and improves expectations about households' long-term purchasing power, which is positively affecting both house demand and house supply. Additionally, currency appreciation through FDI inflows (Babekey et al., 2008) would decrease the (imported) construction costs, and labor cost (through productivity spillovers) which would result in higher house supply.

Feng et al. (2012) show that a 10 % increase in FDI leads to an increase in local housing returns of 7 % in the post-2003 sample and returns of 5 % in the full sample. Choy et al. (2013) using data for Guangdong cities over the period of 2001-2009 argue that FDI inflows lead to a very modest increase in house prices. Standish et al. (2006) using data for the period of 1974-2003 for South Africa argue that a one percent increase in FDI inflows leads to a 0.12 % increase in residential property prices.

The study contributes to the literature by evaluating the dynamic relations between FDI, FPI and house prices, where most studies in the relevant literature failed to undertake it. Because FDI and FPI mostly differ due to their stability and the horizon of the impact the differential treatment of those in their impact on house prices is necessary for policy implications which are undertaken by the current study.

This study empirically evaluates whether house prices are affected by portfolio investment and foreign direct investment and whether these two forms of capital flows are substitute or complements, for the 20 European countries over the period of 2007 -2013. The deepening integration between European Union members and co-movements in institutional structures and economic variables and trends include financial integration, monetary policy, financial innovations, and housing market fundamentals. On the other hand, Panel VAR methodology allows country-specific heterogeneities and the investigation of the dynamic impacts of country-specific shocks.

The paper is structured in the following way. The next section presents data and variables used in the study, which is followed by the econometric methodology and the last section provides and discusses the key findings of the paper.

2. METHOD

2.1. Data and Variables

The analysis covers European Union countries especially 20 EU countries due to data availability over the period 2007Q1-2013Q4. The variables which are used in the analysis are as follows;

- House: It is the quarterly house price index (2015=100) data that is taken from Eurostat (2018).
- FDI: It is the quarterly foreign direct investment (FDI) inflows data taken from OECD (2018) (million).
- FPI: It is the quarterly foreign portfolio investment inflows data taken from Eurostat (2018). (thousand)

Table 1. Summary Statistics

Variables	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
House	540	96.96	17.59	56.27	163.29
FDI	540	5176.44	13036.17	-40817	111231
FPI	540	998.26	910.90	2.63	3600

Source: Authors' Own Calculations

Notes: FDI and Portfolio are in million USD.

2.2. Unit Root Test

According to Table 2, FDI is I(0) meaning that the variable is stationary at the level, FPI and house are I(1) meaning that the variables are stationary at their first difference.

Table 2. Second Generation Pesaran Unit Root Test

Variables	Level		First Difference	
	Constant	Trend	Constant	Trend
House	-1.709	-2.405	-4.382*	-4.853*
FDI	-4.502*	-4.531*		
FPI	-1.868	-2.266	-4.501*	-4.952*

Source: Authors' Own Calculations

Notes: The numbers are the CIPS* values. Null hypothesis is that the variable has unit root. * denotes that p-value is less than 0.01.

2.3. Panel Vector Auto Regression (Panel VAR) Model

Since we expect a two-way relationship between any pair of FDI, FPI and house prices, we need to estimate a system of three simultaneous equations.

Since all of the three variables are endogenous, we use panel VAR model for the estimation. Panel VAR allows for unobserved individual heterogeneity and treats all of the variables as endogenous (Love and Zicchino, 2006). We tested the maximum lag length up to four lags and found that the optimal lag-length is one. Hence, we specified a first order panel VAR model as follows;

$$y_{it} = \Gamma_0 + \Gamma_1 y_{it-1} + f_i + d_{c,t} + e_t$$

where y_{it} is a three-variable vector including FDI, FPI and House (Love and Zicchino, 2006).

Fixed effects, f_i are introduced to allow for individual heterogeneity and country-specific time dummies, $d_{c,t}$ are introduced to capture aggregate country-specific macro shocks (Love and Zicchino, 2006). Since fixed effects are correlated with the regressors due to the existence of lags of the dependent variables, we used the mean-differencing procedure to eliminate fixed effects, which otherwise would create biased coefficients (Love and Zicchino, 2006). Instead of first differencing, forward mean differencing (Helmert procedure) is used as a method of mean-differencing (Love and Zicchino, 2006). Helmert procedure only removes the forward mean, which is the mean of all future observations that are available for each country-year (Love and Zicchino, 2006). Helmert procedure preserves the orthogonality between transformed variables and the lags of regressors, so we can use lagged regressors as valid instruments for estimation of the coefficients with System GMM (Love and Zicchino, 2006).

Cholesky decomposition of the Panel VAR assumes that the variables appearing earlier in the systems are more exogenous than the ones appearing later (Love and Zicchino, 2006; Abrigo and Love, 2016).

Instead of Panel VAR estimation results with resulted coefficients and their standard errors, impulse-response functions (IRF) are presented as main tools of panel VAR analysis. Because IRF presents the overall effect of one variable on another variable. IRF present the response of one variable to the shock given to another variable while taking all other shocks given to all other variables equal to zero (Love and Zicchino, 2006). We ordered the variables according to Granger causality analysis to define which variables are more exogenous than the others. Confidence intervals in impulse response functions are generated by Monte Carlo simulations with 1000 trials in order to calculate the standard errors of IRF (Love and Zicchino, 2006).

Finally, variance decomposition presents the magnitude of the total effect, which indicates the percent of the variation in one variable that is explained by the shock given to another variable, which is accumulated over time. The total effect accumulated over 10 quarters for each variable is reported by variance decomposition tool of Panel VAR analysis (Love and Zicchino, 2006). We used the Stata package, which was developed by Abrigo and Love (2016) for the analysis.

3. RESULTS

Table 1 justifies using Panel VAR technique since there exists two-way relationship between any two of the variables since each variable Granger causes to the other variable. Since all variables Granger cause other variables, they are all endogenous in other words, we arbitrarily ordered variables as dfpi, fdi and dhouse.

Table 3. Granger Causality Test

Variables	dhouse	fdi	dfpi
dhouse		0.000	0.000
fdi	0.000		0.000
dfpi	0.000	0.000	

Source: Authors' Own Calculations

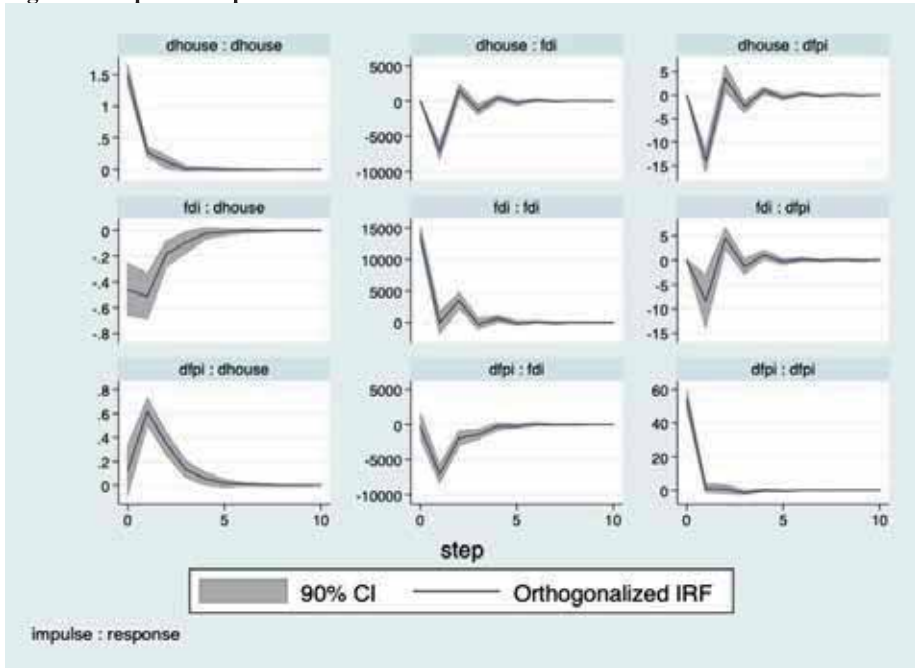
Notes: The numbers are the Prob > chi2 values. Null hypothesis is that the column variable does not Granger-cause row variable.

According to impulse response functions in Figure 1, one standard deviation shock given to house prices (dhouse) has a positive significant effect on itself until the end of second quarter. We may refer to that as self-reinforcing housing prices in the sense that past levels of housing prices become significant determinant of current level of housing prices. One standard deviation shocks given to FDI inflows (fdi) has a negative significant effect on house prices (dhouse) until the end of third quarter. Hence increase in FDI inflows decreases house prices. One standard deviation shock given to FPI inflows (dfpi) has positive significant effect on house price (dhouse) until the end of fourth quarter. Hence, increase in FPI inflows increases house prices.

One standard deviation shock given to FDI inflows (fdi) has a positive significant effect on itself until the end of third quarter. We may refer to that as self-reinforcing FDI in the sense that past levels of FDI inflows become significant determinant of current level of FDI inflows. One standard deviation shock given to house prices (dhouse) has a negative significant effect on FDI inflows (fdi) until second quarter. Hence increase in housing prices decreases FDI inflows. One standard deviation shock given to FPI inflows (dfpi) has a negative significant effect on FDI inflows (fdi) until the end of fourth quarter. Hence increase in FPI inflows decreases FDI inflows.

One standard deviation shock given to FPI inflows (dfpi) has a positive significant effect on itself until the end of first quarter. We may refer to that as self-reinforcing FPI in the sense that past levels of FPI inflows become significant determinant of current level of FPI inflows. One standard deviation shock given to house prices (dhouse) has a negative significant effect on FPI inflows until the end of second quarter. Hence increase in housing prices decreases FPI inflows. One standard deviation shock given to FDI inflows (fdi) has a negative significant effect on FPI inflows (dfpi) in first and first half of second quarter. The negative significant effect turns into positive significant effect in the third quarter. Hence increase in FDI inflows first decreases FPI inflows and then increases FPI inflows.

Figure 1. Impulse Response Function



Notes: Number of observation is 160.

According to variance decomposition at a horizon of ten quarters in Table 2, house prices (dhouse) forecast error variance is attributed mostly to its own shock by 80.2 %. FDI inflows (fdi) and FPI inflows (dfpi) explain 5.7 % and 13.9 %, respectively of total variation in house prices (dhouse).

FDI inflows (fdi) forecast error variance is attributed mostly to its own shock by 61.4 %. House prices (dhouse) and FPI inflows (dfpi) explain 23.1 % and 15.3 %, respectively of total variation in FDI inflows (fdi).

FPI inflows (dfpi) forecast error variance is attributed mostly to its own shock by 89.9 %. House prices (dhouse) and FDI inflows (fdi) explain 4.4 % and 5.6 %, respectively of total variation in FDI inflows (fdi).

Table 4. Variance Decomposition

Variables	dhouse	fdi	dfpi
dhouse	0.802	0.057	0.139
fdi	0.231	0.614	0.153
dfpi	0.044	0.056	0.899

Source: Authors' Own Calculations

Notes: Percent of variation in the row variable (10 periods ahead) explained by column variable.

4. DISCUSSION

Additional to being the durable good, the house has collateral value affecting the credit expansion and is also used for bubble assets. Therefore, the bubble in the housing sector would generate amplifications and repercussions to the macroeconomy through bubble dynamics. The interest of the study is by focusing on the nature of FDI and FPI to analyze their impacts on the housing market which would provide certain implications about foreign investment's role in bubble formation and dynamics aftermath of mortgage crisis for European Union member countries. Moreover, the study also sheds light on the substitution/complementary relations between FDI and FPI in the European Union member countries.

The results of impulse response analysis show that FPI positively and FDI negatively affect house prices, and house prices negatively affect both FDI and FPI. These results indicate that FPI generates upward pressures for house prices, however, which do not feedback on FPI. Therefore, in the study period, there is no evidence for the house price bubble formation through FPI inflows. Additionally, FDI by providing long-run economic welfare would impact house supply leading to a decline in house prices thus contributing to the stock of house and stability in the house prices. Therefore, policies focusing on increasing the level of FDI in the country should be strengthened since it has contributions to the stability of house prices directly and through its negative impact on the level of FPI.

The results show that FPI positively affects house prices while FDI negatively affects it. These results show that the short-run capital investments; FPI, mostly raise expectations about house prices leading to a rise in house demand. The result might stem from the market sentiment generated by an increase in FPI or due to an increase in assets that might be used for collateral for mortgage credits. On the other hand, in the long run, FDI contributes to the decrease in house prices. The result might stem from FDI's positive contribution to the stock of houses in the country or due to currency appreciation resulted from FDI inflows, which decrease construction costs. Moreover, FDI generates long run persistent income stem rather than transitory and cyclical returns generated by FPI, thus its inflow provides strong signals for the housing market leading to an increase in house supply.

Additionally, results show that increase in house prices decrease both FDI and FPI. The result might indicate that foreign capital movements react against house price rise by not trading housing market sentiments. The negative reaction of foreign capital investments to house prices might stem from the expectation of recession following the house price rise in particular if it co-moves with credit expansion and consumption boom.

The results also indicate that FDI and FPI substitutes rather than complements. FPI which does not face liquidity problems can easily leave the market in the presence of fluctuations or deterioration in the macroeconomic fundamentals such as exchange rate and inflate rate (Goldstein and Razin, 2006). However, FDI providing stable income streams in the long run

by contributing to technology and skill stock in the country that would contribute to the economic stability would not be easily liquidated in the case of systemic shocks. Therefore, FPI contributing to the economic instability would decrease the incentive FDI's to enter the market. On the other hand, FDI by increasing expected the long-run income level might decrease the appeal of portfolio investments as the bubble generated in the capital markets can be used to domestic stores of value (Caballero and Krishnamurthy, 2006). Moreover, it can also be claimed that the FDI by enabling economic stability decreases boom-bust cycles in asset prices and the inflow and outflow of FPI.

CONCLUSION

The current study aims to uncover the dynamic interrelations between FDI, FPI, and house prices in the context of the European Union over the period of 2007 Q1-2013 Q4. The Panel VAR empirical technique is selected to model the dynamic co-movement of the variables by accounting for the country-specific heterogeneities.

The results indicate that FPI generates upward pressures for house prices, however, which do not feedback on FPI. Hence, there is no evidence for the house price bubble formation through FPI inflows.

Additionally, FDI by providing long-run economic welfare would impact house supply leading to a decline in house prices thus contributing to the stock of house and stability in the house prices. Hence, policies focusing on increasing the level of FDI in the country should be strengthened since it has contributions to the stability of house prices directly and through its negative impact on the level of FPI.

Moreover, FDI generates long run persistent income stem rather than transitory and cyclical returns generated by FPI thus its inflow provides strong signals for the housing market leading to an increase in house supply.

The negative reaction of foreign capital investments to house prices might stem from the expectation of recession following the house price rise in particular if it co-moves with credit expansion and consumption boom.

The results also indicate that FDI and FPI substitutes rather than complements. It can also be claimed that the FDI by enabling economic stability decreases boom-bust cycles in asset prices and the inflow and outflow of FPI.

DOĞRUDAN YABANCI YATIRIMLAR, YABANCI PORTFÖY YATIRIMLARI VE KONUT FİYATLARI: AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİ ÜZERİNE

1. GİRİŞ

Gelişmiş ülkelerde konut fiyatları son kırk yılda yükseliş ve düşüşler göstermektedir. Özellikle, 1980'lerden itibaren ülkeler arasında konut fiyatları uzun vadeli pozitif eğimli

trendlere sahip olmuştur. Konut fiyatlarında yükseliş yaşayan ülkeler aynı zamanda yabancı sermaye girişlerinde de yükseliş yaşamışlardır.

Uluslararası sermaye girişleri konut fiyatlarını çeşitli kanallar üzerinden etkilemektedir. Sermaye konut sektörüne akarak, doğrudan konut arzını ve döviz kurunun maliyetini etkileyerek ithal edilen ara malların maliyetini ve konut sektöründe kullanılan sermayenin maliyetini etkiler. Dahası, sermaye girişleri kredi maliyetlerini düşürerek ve hane halkı servetini ekonomik büyüme sayesinde artırarak konut talebini artırabilir. Diğer taraftan, Ahearne ve diğ. (2005) tarafından belirtildiği üzere konut fiyatları konjonktürle yani tüketim, yatırım, enflasyon ve cari hesap dengesi ile aynı yönlü hareket ettiği için, konut fiyatları ve sermaye girişleri arasındaki otokorolesyona ışık tutabilir.

Tamura (2010), konut fiyatlarındaki beklentiye dayanan oynaklıkların ekonomi ancak yabancı sermaye girişlerine açık olması durumunda geçerli olduğunu ortaya koymuştur.

Makale, literatürdeki bir çok çalışmanın ele almadığı, doğrudan yabancı sermaye yatırımı girişleri ve yabancı portföy yatırımı girişleri, konut fiyatları arasındaki dinamik ilişkiyi Büyük Kriz sonrası Avrupa Birliği ülkeleri için analiz ederek literatüre katkı sağlamaktadır.

2. YÖNTEM

Finansal kriz sonrası doğrudan yabancı yatırımları ve yabancı portföy yatırımlarının konut fiyatlarına etkisini incelemek üzere; 20 Avrupa Birliği üyesi ülkeye 2007-2013 dönemine ait 3 aylık veri kullanılmıştır. Analizde kullanılan değişkenler şunlardır;

- House: Eurostat (2018)'den alınan 3 aylık konut fiyatları indeksi (2015=100)
- FDI: OECD (2018)'den alınan 3 aylık doğrudan yabancı sermaye girişleri (milyon)
- FPI: Eurostat (2018)'den alınan 3 aylık yabancı portföy yatırımı girişleri (bin)

Birim kök test sonuçlarına göre, FDI'nın I(0), FPI ve House'un ise I(1) olduğu bulunmuştur. Yani FDI düzeyde durağan iken, FPI ve House birinci farkları alındığında durağan olmaktadır.

Üç değişken arasında çift yönlü ilişki bulunduğu için değişkenlerinin tümünün endojen olduğu sonucuna varılmış ve dolayısıyla Panel VAR tekniğiyle üç eşanlı denklem tahmin edilmiştir. Modelin optimal gecikme uzunluğu test edilmiş ve optimal gecikme uzunluğunun 1 olduğu bulunmuştur. Dolayısıyla tahmin edilecek model şu şekildedir;

$$y_{it} = \Gamma_0 + \Gamma_1 y_{it-1} + f_i + d_{c,t} + e_t \text{ (Love ve Zicchino, 2006)}$$

Denklemden y_{it} 3 değişkenli vektör olup House, FDI ve FPI'yı içermektedir. Basit etkiyi gösteren f_i ülkelerin bireysel heterojenliğine izin verilmek için modele dahil edilmiştir. Zaman kukla değişkeni $d_{c,t}$ ülkelere özgü makro şokları göstermektedir (Love ve Zicchino, 2006).

Katsayı ve standart sapmayı gösteren tahmin sonuçları yerine, Panel VAR'ın başlıca aracı olan etki-tepki fonksiyonları kullanılmıştır. Etki-tepki fonksiyonları bir değişkene verilen şokun diğer değişkende meydana getirdiği tepkiyi gösterirken, diğer tüm değişkenlere verilen

şokları sıfıra eşitler (Love ve Zicchino, 2006). Etki-tepki fonksiyonlarındaki güven aralıkları Monte-Carlo simülasyonu ile 1000 deneme için oluşturulmuştur.

Panel VAR'ın sunduğu bir diğer araç varyans dekompozisyonudur. Varyans dekompozisyonu, bir değişkene verilen bir şokun diğer bir değişkendeki varyansın yüzde kaçını açıkladığını gösterir.

3. BULGULAR

Etki tepki fonksiyonları sonuçlarına göre, konut fiyatları, doğrudan yabancı sermaye yatırımı girişleri ve yabancı portföy yatırımı girişleri kendi kendini güçlendiren değişkenler olduğu yani, geçmiş değerlerinin şu anki performanslarını açıklamada pozitif anlamlı olduklarını göstermektedir. Ayrıca, doğrudan yabancı sermaye yatırımı girişlerindeki artışın ev fiyatlarını düşürdüğü ve yabancı portföy yatırımı girişlerindeki artışın ev fiyatlarını artırdığı bulunmuştur. Konut fiyatlarındaki ve yabancı portföy yatırımı girişlerindeki artışın doğrudan yabancı sermaye girişlerini azalttığı bulunmuştur. Son olarak, konut fiyatlarındaki artışın yabancı portföy yatırımı girişlerini azalttığı ve doğrudan yabancı sermaye yatırımı girişlerindeki artışın ilk önce yabancı portföy yatırımı girişlerini ilk iki çeyrekte önce azalttığı daha sonraki çeyrekte ise artırdığı bulunmuştur.

Varyans dekompozisyonu analizine göre, her 3 değişkene ait tahmini hata varyansı en büyük oranda kendilerine verilen şoklarla açıklanmaktadır. Konut fiyatlarındaki tahmini hata varyansının 5.7%'sini doğrudan yabancı sermaye yatırımı girişleri ve 13.9%'sini yabancı portföy yatırımı girişleri tarafından açıklamaktadır. Doğrudan yabancı sermaye yatırımı girişlerindeki tahmini hata varyansının 23.1%'ini konut fiyatları ve 15.3%'ünü yabancı portföy yatırımı girişleri tarafından açıklamaktadır. Son olarak, yabancı portföy yatırımı girişlerindeki tahmini hata varyansının 4.4%'ü konut fiyatları ve 5.6%'sı doğrudan yabancı sermaye yatırımı girişleri tarafından açıklanmaktadır.

4. TARTIŞMA

Konut durağan bir mal olmasına rağmen, teminat değeri olduğundan kredi genişlemesine yol açmakta ve varlık balonu olarak kullanılabilir. Dolayısıyla, konut sektöründe oluşan balon, balon nedeniyle oluşan dinamikler neticesinde makro ekonomide amplifikasyonlara ve geri tepmelere neden olmaktadır. Çalışma, doğrudan yabancı yatırımların ve yabancı portföy yatırımların konut piyasasındaki etkilerini analiz ederek yabancı yatırımların konut piyasasındaki balonların oluşumuna nasıl etki ettiğini ve Büyük Kriz'in (ipotez krizi) sonrasında Avrupa Birliği üye ülkelerinde oluşan dinamikleri açıklamaya çalışmaktadır.

SONUÇ

Analiz neticesinde, yabancı portföy yatırımı girişlerindeki artışın konut fiyatları üzerinde yukarı yönlü baskı yapmasına rağmen, bu baskının tekrar yabancı portföy yatırımı girişleri üzerinde bir geri besleme etkisi oluşturmadığı bulunmuştur. Dolayısıyla çalışmada yabancı portföy yatırımı girişi kaynaklı bir konut fiyatı balonu oluşumu gözlenmemiştir. Ayrıca, doğrudan yabancı sermaye yatırımı girişlerindeki artışın konut arzını artırarak konut

fiyatlarında düşüşe yol açarak konut stokunu ve konut fiyatlarındaki istikrarı güçlendirdiği bulunmuştur. Dolayısıyla, doğrudan yabancı sermaye yatırımı girişini artıran politikalar izlenmelidir çünkü doğrudan yabancı sermaye yatırımı girişlerin artması doğrudan konut fiyatlarında istikrarı güçlendirmekte ve dolaylı olarak da yabancı portföy yatırımı girişlerini azaltmaktadır. Doğrudan yabancı sermaye yatırımı girişleri ve yabancı portföy yatırımı girişleri arasında bulunan karşılıklı ilişki, bu iki değişkenin tamamlayıcı değil ikame olduğunu göstermektedir.

REFERENCES

- Abrigo, M. R., & Love, I. (2016). Estimation of panel vector autoregression in Stata. *Stata Journal*, 16(3), 778-804.
- Ahearne, A. G., Ammer, J., Doyle, B. M., Kole, L. S., & Martin, R. F. (2005). House prices and monetary policy: A cross-country study. *International finance discussion papers*, 841.
- Alfaro, L., Chanda, A., Kalemli-Ozcan, S., & Sayek, S. (2004). FDI and economic growth: the role of local financial markets. *Journal of international economics*, 64(1), 89-112.
- Alfaro, L., Chanda, A., Kalemli-Ozcan, S., & Sayek, S. (2010). Does foreign direct investment promote growth? Exploring the role of financial markets on linkages. *Journal of Development Economics*, 91(2), 242-256.
- Babecky, Jan, Philip Du Caju, Theodora Kosma, Martina Lawless and Julian Messina (2008), "Downward Wage Rigidity and Alternative Margins of Adjustment: Survey Evidence from European Firms," unpublished manuscript, Wage Dynamics Network.
- Bailey, D., & Driffield, N. (2007). Industrial policy, FDI and employment: still 'missing a strategy'. *Journal of industry, competition and trade*, 7(3-4), 189-211.
- Blomström, M., & Sjöholm, F. (1999). Technology transfer and spillovers: Does local participation with multinationals matter? 1. *European economic review*, 43(4-6), 915-923.
- Borensztein, E., De Gregorio, J., & Lee, J. W. (1998). How does foreign direct investment affect economic growth? 1. *Journal of international Economics*, 45(1), 115-135.
- Caballero, R. J., & Krishnamurthy, A. (2006). Bubbles and capital flow volatility: Causes and risk management. *Journal of Monetary Economics*, 53(1), 35-53.
- Calvo, G. A. (1998). Capital flows and capital-market crises: the simple economics of sudden stops. *Journal of Applied Economics*, 1(1), 35-54.
- Capozza, D. R., Hendershott, P. H., Mack, C., & Mayer, C. J. (2002). *Determinants of real house price dynamics* (No. w9262). National Bureau of Economic Research
- Choy, L. H., Ho, W. K., & Mak, S. W. (2015). On FDI-led growth and the price of residential properties in Guangdong. *Journal of housing and the built environment*, 30(1), 39-51.
- Droes, M., & van de Minne, A. (2016). *Do the Determinants of House Prices Change over Time? Evidence from 200 Years of Transactions Data* (No. eres2016_227). European Real Estate Society (ERES).
- Durham, J. B. (2004). Absorptive capacity and the effects of foreign direct investment and equity foreign portfolio investment on economic growth. *European economic review*, 48(2), 285-306.
- Eurostat (2018). Database. <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (Accessed on April, 18, 2018)
- Feng, L., Lin, C. Y., & Wang, C. (2017). Do Capital Flows Matter to Stock and House Prices? Evidence from China. *Emerging Markets Finance and Trade*, 53(10), 2215-2232.
- Fortanier, F. (2007). Foreign direct investment and host country economic growth: Does the investor's country of origin play a role. *Transnational Corporations*, 16(2), 41-76.
- Girouard, N., & Blöndal, S. (2001). House prices and economic activity, OECD Working Paper.

- Gozgor, G. & Erzurumlu, Y. O. (2010). *Causality relations between foreign direct investment and portfolio investment volatility*, Middle Eastern Finance and Economics No. 8, pp. 172-178.
- Guest, R., & Rohde, N. (2017). The Contribution of Foreign Real Estate Investment to Housing Price Growth in Australian Capital Cities. *Abacus*, 53(3), 304-318.
- Huang, J. T., Hwang, Y. N., & Lo, K. T. (2014). *The Role of Foreign Direct Investment in Shanghai's Real Estate Price—Culprit or Scapegoat?* (No. 2014-02). Asian Growth Research Institute.
- Jara, A., & Olaberría, E. (2013). *Are All Capital Inflows Associated with Booms in House Prices?: An Empirical Evaluation*. Central Bank of Chile.
- Kim, S., & Yang, D. Y. (2009). Do capital inflows matter to asset prices? The case of Korea. *Asian Economic Journal*, 23(3), 323-348.
- Levchenko, A. A., & Mauro, P. (2007). Do some forms of financial flows help protect against “sudden stops”? *The World Bank Economic Review*, 21(3), 389-411.
- Love, I., & Zicchino, L. (2006). Financial development and dynamic investment behavior: Evidence from panel VAR. *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 46(2), 190-210.
- OECD (2018). Statistics. <http://stats.oecd.org> (Accessed on April 18, 2018)
- Ostry, J. D., Ghosh, A. R., Habermeier, K., Chamon, M., Qureshi, M. S., & Reinhardt, D. (2010). Capital inflows: The role of controls. *Revista de Economía Institucional*, 12(23), 135-164.
- Poterba, J. M., Weil, D. N., & Shiller, R. (1991). House price dynamics: the role of tax policy and demography. *Brookings Papers on Economic Activity*, 1991(2), 143-203.
- Rodríguez, C., & Bustillo, R. (2010). Modelling foreign real estate investment: The Spanish case. *The Journal of Real Estate Finance and Economics*, 41(3), 354-367
- Sachs, J. D., & Woo, W. T. (2000). Understanding the Asian financial crisis. *The Asian financial crisis: Lessons for a resilient Asia*, 13-43.
- Stiglitz, J. E. (2000). Capital market liberalization, economic growth, and instability. *World development*, 28(6), 1075-1086.
- Takáts, E. (2012). Aging and house prices. *Journal of Housing Economics*, 21(2), 131-141.
- Tillman, P. (2013). Capital inflows and asset prices: Evidence from emerging Asia. *Journal of Banking and Finance*, 37, 717-729.
- Tomura, H. (2010). International capital flows and expectation-driven boom-bust cycles in the housing market. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 34(10), 1993-2009.
- Yiu, M. S., & Sahminan, S. (2015). Global liquidity, capital inflows and house prices in ASEAN economies. HKIMR Working Paper No. 14/2015
- Waldkirch, A., Nunnenkamp, P., & Alatorre Bremont, J. E. (2009). Employment effects of FDI in Mexico's non-maquiladora manufacturing. *The Journal of Development Studies*, 45(7), 1165-1183.

APPENDIX

List of Countries

Austria	Finland	Italy	Slovakia
Belgium	France	Luxembourg	Slovenia
Czech Republic	Germany	Netherlands	Spain
Denmark	Hungary	Poland	Sweden
Estonia	Ireland	Portugal	United Kingdom

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Arastırma hipotezini veya fikrini olusturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Deniz GÜVERCİN
Tasarım / <i>Design</i>	Yontemi, olcegi ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Adem GÖK
Veri Toplama ve Isleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, duzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Adem GÖK
Tartisma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların degerlendirilmesinde ve sonuclandirilmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Deniz GÜVERCİN Adem GÖK
Literatur Taraması / <i>Literature Review</i>	Calısma icin gerekli literaturu taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Deniz GÜVERCİN

- REVIEW ARTICLE -

THE EFFECTS OF INDUSTRY CHARACTERISTICS ON ORGANIZATIONS

Alev ÖZER TOR GALÖZ¹

Abstract

This study aims to provide a hypothetical explanation for whether industry characteristics have a significant effect on organizational culture. It is attempted to present a model about how certain characteristics contribute to the formulation of cultures. This aims to hypothesize which industrial determinants can be developed from several identified industries and how these determinants can contribute to the organizational cultural dimensions. While doing this, the hypothesized relations will be further developed in order to be able to answer 'how' and 'why' there are relations and mediation analyses will be conducted for this. This can suggest practical insight for which industries have organizational members with specific cultural dimensions and the reasons of these effects via the mediating factors.

Keywords: Organization Theory, Organizational Culture, Industry Characteristics, Industrial Similarities.

JEL Codes: L1, L10, L22, L16, M10.

Başvuru: 12.11.2020 **Kabul:** 01.10.2021

*I would like to thank the reviewers for their valuable, constructive, helpful comments and suggestions to make this paper more understandable, faultless and comprehensive.

ENDÜSTRİ ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ÜZERİNE ETKİLERİ: HİPOTETİK BİR ÇALIŞMA²

Öz

Bu çalışma, endüstri özelliklerinin örgüt kültürü üzerinde önemli bir etkisi olup olmadığı konusunda hipotetik bir açıklama sunmayı amaçlamaktadır. Bu çalışmada, belirli özelliklerin kültürlerin oluşumuna nasıl katkıda bulunduğu dair bir model sunmaya çalışılmaktadır. Bu çalışma, çeşitli tanımlanmış endüstrilerden hangi endüstriyel belirleyicilerin geliştirilebileceğini ve bu belirleyicilerin örgütsel kültürel boyutlara nasıl katkıda bulunabileceğini varsaymayı amaçlamaktadır. Bunu yaparken "nasıl" ve "neden" yanıtı verebilmek için varsayılmış ilişkiler daha da geliştirilecektir ve bunun için arabuluculuk analizleri yapılacaktır. Bu, hangi endüstrilerin belirli kültürel boyutlara sahip örgütsel

¹ Dr. Öğretim Üyesi, İzmir Demokrasi Üniversitesi, İ.İ.B.F, İşletme Bölümü, İzmir, TÜRKİYE.
alev.ozer@idu.edu.tr ORCID: 0000-0002-0589-1231

² Makalenin genişletilmiş Türkçe özeti, çalışmanın sonunda yer almaktadır.

üyelerinin bulunduğunu ve bu etkilerin nedenleriyle ilgili uygulamaya dönük açıklamayı sağlayabilecektir.

Anahtar Kelimeler: *Örgüt Teorisi, Örgüt Kültürü, Endüstri Özellikleri, Sektörel Benzerlikler.*

JEL Kodları: *L1, L10, L22, L16, M10*

Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.

*Makalenin değerlendirme sürecinde emeği geçen hakemlere değerli, yapıcı ve yardımcı yorum ve önerileri için teşekkür ederim.

1. INTRODUCTION

Various studies support the view that task environments affect organizational values (Deal & Kennedy, 1982: 99; Porac et al., 1989: 399; Hofstede et al., 1990: 289, Phillips, 1994: 386, Christensen & Gordon, 1999: 399). Based on reviewing these studies, in this research, it is hypothesized, that certain industry characteristics strongly affect the value dimensions that build up the organizational culture, through different dynamics. Industry characteristic that are considered in this study are part of the characteristics of the task environment and include the competitor actors in the same industry. There is large support found for this hypothesis in the literature. Gordon (1991:398) hypothetically presented the argument, that organizational culture is strongly affected by the characteristics of the industry in which the organization functions. Within industries, specific cultural characteristics can be shared among organizations, and these can be highly different from the characteristics existing in other industries. Similarly, Weiss and Delbecq (1987:42) noted that industrial cultures can affect managerial behavior through organizational ones. Here, the extent to which organizational cultures reflect and share elements form the industry's dominant culture is a major research question. Moreover, Phillips (1994: 389) stated, that strategy theorists generally focus on the industry level of analysis and suggest that commonly held mindsets exist across organizations within industries and influence strategic decision making by members of those organizations. For example, Huff (1982) and Rumelt (1979) argued that shared 'strategic frames' for the structuring of uncertainty develop within the industries. Porter (1980: 301) similarly noted that shared assumptions about strategic variables build the basis for the competitive grouping of organizations. Fombrun and Shanley (1990: 236) also suggested that cognitive constructs are shared among organizations within a given industry. Grinyer and Spender (1979) asserted that an 'industry recipe' provides the context for strategic decisions and is used by managers across firms within an industry for strategic uncertainties. Spender (1989) described the industry recipe as the business-specific perceptions of a definable group of industry experts, which is quite like a local culture (Phillips, 1994: 387).

This study aims to hypothesize which industrial determinants can be developed from several identified industries and how these determinants can contribute to the organizational cultural dimensions. While doing this, the hypothesized relations will be further developed in order to be able to answer 'how' and 'why' there are relations and mediation analyses will be conducted for this. This can provide practical insight for which industries have organizational members with specific cultural dimensions and the reasons of these effects via the mediating factors. In other words, the main aim of this research is to hypothesize a classification of the industries with respect to key dimensions and to analyze the relationship between these industry dimensions and organizational culture dimensions. The eight industries to be considered with regard to the key industrial dimensions are as FMCG, healthcare, energy, banking/finance, automotive and online services.

There are four industry characteristics to be studied, which are intensiveness (capital/labor intensive); industrial dynamism (static/dynamic), technology involvement (high/low) and speed of industrial growth (fast/slow). These four characteristics are determined as a result of literature review. Similar industry differentiation-focused studies have made use of several industry dimensions. Chatman and Jehn (1994: 529) used technology and growth as industry determinants, while Dess et al. (1990) used entry/exit barriers (industry controls) and environmental volatility as the industry effects. With regard to the theory of population ecology, Aldrich (1979: 651) identified ecology dimensions as resources available, aggregate birth/death rates, capacity (munificence), complexity, homogeneity and stability (dynamism). Dess and Beard (1984: 55) considered environmental dynamism, complexity, munificence as the dimensions of organizational task environment. There are several studies focusing on the industry environment (Duncan, 1972; Kaufman; Tolbert, Horan, & Beck, 1980) and the three most cited dimensions are mainly: complexity, dynamism and growth extent (Gordon, 1991).

With regard to the culture dimension, Weiss and Delbecq (1987) grouped cultural dimensions into three categories as; regional characteristics, industrial culture and organizational manifestations. In this classification, industrial culture includes dimensions as: entrepreneurial/conservative, formal/informal, loose/tightly coordinated, cooptative/collaborative and regulating norms. Chandler and Rumelt (1974) revealed in their study, that increasing diversification contributes to decentralized structures (Gordon, 1991: 398). Besides, Tozkoparan and Susmuş (2001: 205) applied same dimensions for both manufacturing and service industries and measured their extents. They used the dimensions as internal/external focus, work/relationship orientation, security/risk, individual similarity/diversity, individual/collective rewarding, individual/collective decision making, centrality/diversification, planning/non-planning, stability/dynamism, simple/complex, formal/informal and cooperation/competition. As another example for industry characteristics, in their study on construction industry, Giritli and Oraz (2004: 255) argued that this industry has specific characteristics different from all other industries.

2. METHODOLOGY

2. 1. Organizational Culture

Literature review on organizational culture reveals that there is no one specific definition for culture and studies so far provided various definitions. According to Hofstede (1980), culture is the collective formatting of the mind that separates the members of one human group from another. It is the interactive aggregate of common characteristics that affect a group's response to its environment. Ogbonna and Harris (2002) defined culture as the common values, beliefs and assumptions shared within a group and helping to shape the ways of response to each other and to the external environment. Similarly, Sorge (2002) identified the characteristics of organizational culture as holistic, historically determined, relating to rituals and symbols, socially constructed, and difficult to change. Moreover, Schein (1984) argued, that the main underlying assumptions of the culture determines the initial formulations of means, goals, missions and strategies, of which only group members are familiar.

Why it is valuable to study the antecedents of organizational culture has a number of explanations with respect to the significance of culture. According to Schein (1999: 21), “culture is a powerful, latent, and often unconscious set of forces that determine both our individual and collective behavior, ways of perceiving, thought patterns, and values”. Detert et al. (2000: 852) stated that “a shared vision and shared goals are necessary for organizational success. All employees should be involved in decision making and in supporting the shared vision”. As argued by Saffold (1988: 547), “strong, powerful cultures have been hailed as keys to improved performance. Deal & Kennedy (1982) asserted that “strong culture has almost always been the driving force behind continued success in American business”. Strong cultures have been defined as homogeneous (Ouchi & Price, 1978), stable and more intense (Schein, 1984), thick and widely shared (Sathe, 1983), cohesive and tight-knit (Deal & Kennedy, 1983), characterized by congruent rule-based expectations (Schall, 1983), fully articulated and highly differentiated (Schein, 1985), and coherent (Weick, 1985)”.

The relation of organizational culture to environment is also largely held within the literature. The relation to industrial characteristics is implied in the sense that culture permeates the decision-making and problem-solving processes by affecting the means, manners and goals, underlining activities and providing motivation and satisfaction (Williams et al., 1993). Ashforth (1985: 838) pointed out that “culture determines both what features of organizational settings are considered relevant by members and also the standards used to evaluate these features”. There is also the view that a reciprocal relationship exists between organizational culture and the environment. Culture helps organizations to adapt to the environment through processes of sense making (Weick, 1976) and shaping internal processes of decision making (Shrivastava, 1985).

Culture is also commonly considered as a type of control mechanism (Halfhill, Betts, & Hearnberger (1989); Kilmann & Saxton (1991); Quinn & Rohrbaugh (1983)). In a similar vein, organizational culture affects behavior effectively (Faux, 1982) and helps to remove those who do not fit in that organization (Sathe, 1983). Moreover, Hatch (1993: 659) stated, that performance meetings, productivity reports and offices are acceptable ideas in a culture emphasizing control. Ideas about control, coordination, and responsibility exist almost in all frameworks of organizational culture. Organizations have different versions of control whether concentrated (usually at the top) or shared (Beyer, 1998; Hofstede et al., 1990; Quinn & Rohrbaugh, 1983). Where control is concentrated, there are formalized rules and procedures set by management, with the intention to guide the behavior of the majority (Smart & St. John, 1996).

In line with this research's study focus of culture, Gordon (1991) argued that the strategy literature has focused basically on industry influences, while the culture literature has emphasized more the influences of company founders. Accordingly, future research might be conducted on identifying the relative impact that founders versus industry characteristics have on culture formation as well as the later impact of the environmental change. Barthorpe et al. (2000) argued that studies by Hofstede (1980), Peters and Waterman (1982), and Kanter (1989) regarded culture within a broader perspective rather than mere individual organizations and included also industrial dimensions. For these reasons, this current study focuses on the industrial effects on organizational culture.

2.1.1. Organizational Culture Dimensions

Various studies in the literature have applied different typologies for organizational culture. Handy (1993: 67) developed four categories for organizational culture as club culture, role culture, task culture and existential culture. Similarly, Cameron and Quinn (1996) provided a classification as clan/group culture, adhocracy culture, market/rational culture, hierarchy culture. In their study, O'Reilly et al. (1991) provided various organizational culture dimensions such as innovation, attention-to-detail, outcome-orientation, emphasis on rewards, team orientation and decisiveness. Haffar et al. (2014) provided four types as group, hierarchical, developmental and rational culture with regard to flexibility/control and internal/external dimensions.

In this study, culture is regarded as the composition of the six dimensions developed by Hofstede, as process- vs. results-oriented, employee- vs. job-oriented, parochial vs. professional, open vs. closed system, loose vs. tight control and normative vs. pragmatic.

2.2. Industry Dimensions

The analyses of these industry dimensions mainly assert that organizations within specific industries can share some common characteristics and these commonalities can be grouped under specific dimensions. Huff (1982: 121) argued that an industry can be defined by shared metaphors or perceptions. Many studies (e.g., Chatman & Jehn 1994; Gordon, 1991) have

revealed that organizations within an industry share distinct cultural values and the commonalities between these companies are not random but arise from similar industry demands. In line with this, in her study on industry mindsets, Phillips (1994) focused on between-industry heterogeneity and within-industry homogeneity, proposing that industry-level common mindsets are established within each industry. Aldrich and Fiol (1994) mentioned about this industry effect as a cognitive type of legitimacy with an intra-industry level of analysis and stated that organizations develop knowledge base by encouraging homogeneity around a common design. Furthermore, in their study Porac et al. (1989) identified competitive groups as cognitive communities.

There is a large theoretical support for the idea of industry-based mindsets in the literatures of institutional theory, organization behavior, and strategy (Phillips, 1994). In his study, Gordon (1991) suggested that for an organization to survive, certain assumptions required by the industry are necessary to build on, and that certain values emerge from these assumptions. Christensen and Gordon (1999) mentioned the same point, that some cultural values and associated practices are possibly regarded as a precondition for survival in a specific industry. Gordon (1985) further argued that organizational cultures develop from the adaptation of organizations to the requirements of the environments. Since organizations in an industry share several common influences, there emerge similarities in their cultures as well. Pizam (1993) also revealed in his study that industries as mining, electronics, restaurants and hotels reflect common cultures within themselves.

In addition, Deal and Kennedy (1982) pointed to the effects of the environment on organizational culture and identified the environment with two factors as the degree of organizational activities and the speed of getting feedback on decisions and strategies. Weiss and Delbecq (1987) argued that differences between organizational cultures exist mainly across industries rather than among organizations within same industries. Furthermore, Gagliardi (1986: 119) stated that industry-driven assumptions create consistent value systems that prevent organizations from conflicting with these assumptions when developing strategies and structures. Besides, Reynolds (1986) found several cultural differentiations for organizations in various industries.

Spender (1989) suggested the existence of 'industry recipes', which are the shared responses to the managerial uncertainties in that specific industry. These recipes mostly consist of well-known assumptions that Schein (1992) described as the underlying values of the organizational culture (Christensen & Gordon, 1999: 401). Spender (1989: 39) was among the first ones calling the industrial characteristics that contribute to an understanding of industry culture as 'industry recipe'. The idea behind industry recipe helps to clarify the suggested relationship between the industry characteristics and organizational culture dimensions hypothesized in this study. As stated in Grinyer and Spender (1979: 117), based on Schutz's (1972) and Simon's (1962) leading statements, the industry's pattern of managerial belief can be called a 'recipe'. When this recipe can be made explicit, management develops a way of evaluating own judgments and beliefs with regard to a wider pattern considered reasonable by

others in the same industry. Hatten's work in the U.S. brewing industry is an example of the fruitfulness of such an industry-level analysis. Matthyssens et al. (2006: 752) have also compared five industries as printing, food ingredients, traffic management systems, truck and trailer and energy management systems and provided items for industry recipes as: price as competitive weapon, efficiency and scale, technology, commoditization, willingness to innovate and invest, reactive behavior, proactive behavior, power play in chain, marketing focus, cooperation between levels of supply chain, and service differentiation. The collective mindset for each industry can be methodologically identified. Here, the concepts of the dominant logic (Prahalad & Bettis, 1986) and the industry recipe (Spender, 1989) are referred to, which are widely shared by managers of different organizations in the same industry. Their mental models shape perceptions and influence decision-making processes and outcomes, which can be related to organizational culture (Matthyssens, et al., 2006).

A further support for the industry effects is found under the concept of industry macro-cultures. Generally, management theorists define organizational culture as relatively idiosyncratic, organization-related beliefs that are shared within an organization (Meyerson & Martin, 1987: 627). Abrahamson and Fombrun (1994: 730) described this as the major focus the field has with regard to organizational micro-cultures and distinguished it from what they termed 'inter-organizational macro-cultures', with which the relatively idiosyncratic, organization-related beliefs that are shared among managers across organizations is considered. Besides, Abrahamson and Fombrun (1994: 731) added that not only does the homogeneity of beliefs within an industry-level macro-culture inhibit adaptation by organizational members to their environments, but it also affects how inventions arise and how easily and completely they can disseminate. In this regard, it is important to elaborate this 'how' dimension, as in this current research. Ogbonna and Harries (2002: 39) argued in their study, by assessing separate change programs spaced ten years apart, that their research analyzed the similarities and differences in the rationale, form, substance and impacts of two separate culture change initiatives in the same macro-culture spaced ten years apart. Their analyses suggested a number of implications for organizational culture research. In particular, they argued that researchers examining organizational culture need to devote significantly greater attention towards studying the effects of industry macro-cultures. In their research, Abrahamson and Fombrun (1994: 732) had also referred to what is termed inter-organizational 'macro-cultures', that are shared beliefs by managers across organizations. More specifically, they proposed that value-added networks linking organizations into collectivities reflect the existence of possible homogeneous macro-cultures. These homogeneous macro-cultures influence the inventiveness of organizations and the diffusion of innovations among them and increase the similarity of member organizations' general profiles.

Several empirical studies provide support for the abovementioned ideas. Phillips (1994) also argued that industry mindsets have great potential for fruitful empirical research. Sorge (2002) stated that four of the six dimensions are affected by the job and market of the organization.

Accordingly, these four dimensions partly reflect the industry culture and an industry has certain occupations and maintains particular practices. For example, results of an empirical study yielded that most organizations in the manufacturing industries revealed as process-oriented; whereas service industry members scored results-oriented. Organizations adopting traditional technologies scored as parochial, while high-tech organizations scored as professional. Furthermore, organizations producing risky outcomes scored tight control, whereas those with innovative activities scored loose control. And finally, service organizations scored pragmatic while organizations with high regulations scored normative (Sorge, 2002). Moreover, in his study of three British industries, Spender (1989) provided a significant degree of homogeneity among the perceptions by managers in each industry. Similarly, in a study of environmental scanning in three industries, Hambrick (1982: 162) stated, that a common knowledge exists within an industry which is diffused through media available to and used by all executives within the same industry. More recently, studies revealed macro-cultures in various sectors, e.g., among small-city retailers (Gripsrud & Gronhaug, 1985); U.S. airlines (Marcus & Goodman, 1986); and steel manufacturers (Stubbard & Ramaprasad, 1988).

There are other different uses of industrial typologies in the literature. For example, in their study, Dess and Beard (1984) also focused on the size and composition of board of directors, executive recruitment and succession and also inter-organizational transactions as the dimensions of organizational task environment. For a comparative study, Daft et al. (1988) analyzed the sectors in the task environment and the sectors in the general environment as the environmental characteristics study. In this current research, we will focus only on the task environment and the environmental characteristics mentioned will refer to the ones in the task environment. While the study by Chatman and Jehn (1994) related industry differences to growth and technology, Christensen and Gordon (1999) argued that these cultural differences can be associated with broader industrial requirements. At this point, this study aims to focus on these relations more deeply with mediating variables.

2.3. Mediating Variables

A similar mediation analysis was conducted by Weiss and Delbecq (1987: 41), a mediating factor of characterization of industrial culture for the relationship between regional characteristics (geography, economics, politics, technology) and organizational manifestations such as policies, rituals, structures and management orientation, which are part of the organizational culture.

With regard to the level of innovation factor as a mediating variable, Pennings and Harianto (1992) stated, that innovation in organizations is a result of the practices and competencies which organizations have accumulated throughout their history. Similarly, Gordon (1991) stated, that industries which develop high growth rates adopt values of innovation and risk tolerance to benefit from possible growth opportunities. In line with these, Shaw et al. (2005) argued that differences can be discerned between industries (Phillips 1994, Christensen &

Gordon 1999) and these can also cause differences in innovation adoption in the same way that some studies identified industry culture as a factor for explaining differences in organizational performance.

Leadership type is also suggested as a mediating factor in this current study. The literature provides support for the argument that managerial/leader beliefs are important for 'how to do's. Mental maps of decision-makers and how those maps contribute to a particular interpretation (Porac et al, 1989: 399) can also be considered as a mediating factor for the industry-organization relations. In this regard, Porac et al. (1989) identified beliefs and identity to lead managers to define organizational boundaries and develop meaning for interactions within these boundaries. They showed how such beliefs both cause and result from specific choices about how to execute organizational functions, and suggested that such beliefs are reinforced by a mutual process in which organizational choices determine the flow of information back to decision-makers, and thus affect their perception of the industry to an already developed one. In a similar vein, Giritli and Oraz (2004) noted, that the environment in which leadership is executed also influences the leadership style of managers.

According to Naum (2001), large investments with complex decisions can require specific leadership styles, arguing that a participative leadership would be more appropriate than a directive type for a bureaucratic organization. Similarly, Nicholas (1990) argues that a less participative and more directing style can be more appropriate when there is high pressure and short time to complete a job. There is an assumption in the literature, that organizational decision-making and behavior derives from how the environment is perceived by the leadership applied in the organizations (Downey & Slocum 1975; Schmidt & Kochan 1977). Gordon (1991) argued that once an organization is established, basic necessary assumptions for its long-run survival are adopted by the employees and owners, and then is it these assumptions that build the organizational culture. Spender provided empirical evidence supporting the idea that important patterns of managerial perceptions exist at the industry level. For example, this is observed on the relative ease with which executives can work within an industry, but the greater difficulty when switching industries (Grinyer & Spender, 1979: 117). Porac et al. (1989: 401) interestingly presented in their study how the structure of the relevant industry both determines and is determined by managerial perceptions of the environment. As stated by Pablo (1999: 96), strategic management scholars noted that the decision criteria used and their influences on strategic decision making can differ for industries (Hitt & Tyler, 1991: 331), and also that industry 'recipes' (Spender, 1989) may add to the development of specific managerial orientations. Those recipes establish a framework for decision making, that define for specific industries, as to how the information should be interpreted and the relevance to be evaluated. These recipes and judgments (e.g., beliefs about risk taking (Donaldson & Lorsch, 1983) are critical to understand management's response to the environmental uncertainty (Spender, 1989). Dosi (1982) argued that economic, institutional, and social factors drive the development of technological paradigms within

industries. In this regard, level of technology can be proposed as a mediating variable in the relationship between the industry and the organization.

The level of regulations is also considered as a mediating variable in this current research design. In this regard, Christensen and Gordon (1999) articulated that “for instance, in order to compete effectively, organizations in an industry that is subject to a great deal of government regulation may be forced to respond by concentrating upon documenting and justifying activities. In this situation, there is so little variation among companies that a correlation of this cultural aspect with an external variable, such as performance, may be so constrained as to be indiscernible”. Besides, Cockrell and Stone (2010: 843) also conducted a mediation analysis on the relationship between industry culture and pseudo-knowledge sharing for the industries of finance, insurance, real estate and higher education.

Task complexity: For measuring task complexity, scale developed by Hitt and Middlemist (1978: 49) will be used for the industry as well, taking the following criteria into consideration:

- Complete personal discretion is given to employees in accomplishing the task.
- For doing most of the things required by the tasks, there are standardized procedures which must be followed.
- Most of the things in this job are routine and repetitive.
- The overall complexity of the objectives, assignments and tasks are quite high.

2.4. Industrial Characteristics Dimensions

2.4.1. Intensiveness

Labor intensive industries are generally regarded as low-technology manufacturing work. (e.g. Scott, 2006: 1520); whereas construction field is a major example for capital intensive industries (Giritli & Oraz, 2004: 255).

2.4.2. Industrial Dynamism

The static-dynamic dimension indicates the extent to which the factors of the environment remain the same for a long time or in a continuous change. Measurement for static/dynamic categorization was made by ‘asking respondents how often each of the factors that they identified as being important in decision making in their internal and/or external environment change’ and ‘by asking respondents of a given decision unit how often they consider new and different factors in decision making’. The response categories varied along the five-point Likert scale (Duncan, 1972: 316).

2.4.3. Technology Involvement

According to Chatman and Jehn (1994: 531), one of the most important commonalities among companies in the same industry is the technology in use. In line with this, Thompson and Bates (1957: 329) argued that as the technology applied becomes elongated, organization will have less control over the total technological process. Similarly, Pennings and Harianto

(1992: 359) stated that companies operating in industries with intensive technologies can have highly innovative cultures, as jobs would demand non-routine problem solving. Furthermore, “long-linked organizations have little demand for discretion, mediating organizations require some discretion in standardizing procedures, and intensive technologies require a great deal of discretion. Similarly, Hitt and Middlemist (1978) showed, that technological complexity increases from long-linked through mediating to intensive technologies” (Chatman & Jehn, 1994: 532). Accordingly, technology involvement is defined by Hitt and Middlemist (1978: 49) with three dimensions as time perspective, goal specificity and task complexity.

2.4.4. Growth Speed

As stated by Gordon (1985), industry growth can relate to organizational culture. For example, growth can influence organizational culture by increasing innovation and risk tolerance (Gordon, 1991). Studies by Harrison and Carroll (1991) and Zammuto and O'Connor (1992) revealed that industry growth should affect the extent to which organizations try to strategically manage complexities, which in turn are reflected in organizational culture.

3. RESULTS

The hypothesized relations in this study have been derived from a number of studies in the organizational culture area as stated previously. (e.g., Deal Kennedy, 1982; Porac et al., 1989: 399; Hofstede et al., 1990: 289) There are four models with regard to the four hypotheses that build up the relationship between the industrial dimensions and organizational cultural dimensions.

- 1) Intensiveness (capital/labor) → Leadership → Orientation (job/employee)
- 2) Environmental dynamism (static/dynamic) → Innovation → Control (tight/loose)
- 3) Technology involvement (high/low) → Task Complexity → Orientation (results/process)
- 4) Growth speed (fast/slow) → Regulations → Pragmatic/normative

As seen in the model, it is hypothesized in this study, that there is an assumed relationship between certain industry determinants and organizational values building up the culture.

H1: Industrial intensiveness determines organizational orientation of job vs. employee.

H1a: Organizations operating in capital intensive industries have job-oriented cultures.

H1b: Organizations operating in labor-intensive industries have employee-oriented cultures.

H2: Industrial dynamism determines organizational control culture.

H2a: Organizations operating in static industries have tight control cultures.

H2b: Organizations operating in dynamic industries have loose control cultures.

H3: Industrial technology-involvement determines organizational orientation of results vs. process.

H3a: Organizations operating in industries with high technology involvement have results-oriented cultures.

H3b: Organizations operating in industries with low technology involvement have process-oriented cultures.

H4: Industrial growth speed determines organizational perspective of pragmatic vs. normative.

H4a: Organizations operating in fast growing industries have pragmatic cultures.

H4b: Organizations operating in slow growing industries have normative cultures.

H5: Leadership type mediates the relationship between industrial intensiveness and organizational orientation.

H6: Innovation mediates the relationship between industry dynamism and organizational control culture.

H7: Task complexity mediates the relationship between industrial technology involvement and organizational orientation of results vs. process.

H8: The extent of regulations mediates the relationship between organizational perspective of pragmatic vs. normative.

There are studies on the existence of industry-specific cultures (e.g., Hofstede et al., 1990: 288; Chatman & Jehn, 1994: 527; Gordon, 1991: 401). Chatman and Jehn (1994: 528) mainly argued that “firms in industries characterized by intensive technologies should have cultures characterized by high levels of innovation, since projects require non-routine problem solving (Pennings & Harianto, 1992), and by a strong team orientation, since such ill-structured tasks are more likely to require that members collaborate to solve problems (e.g., Kanter, 1988). Opportunities for growth may, similarly, influence innovation (Gordon, 1985; Rosner, 1968) and a firm's desire to be unique or rare (Barney, 1986). For example, high growth rates increased innovation and flexibility among high- technology firms in Silicon Valley (Saxenian, 1990)”. In a similar study, Tepeci and Bartlett (2002: 159) developed a culture profile and then analyzed the relationship. Accordingly, “first, an instrument to assess organizational culture and individual values in hospitality organizations — the hospitality industry culture profile — was developed. Then, the instrument was used to measure the roles of organizational culture, individual values, and the fit between the two (person–organization fit) on hospitality employees’ job satisfaction and behavioral intentions”. This study considers the relationship between industrial characteristics commonly observed for several industries and organizational culture dimensions, by trying to provide theoretical explanations for how this relationship develops.

4. DISCUSSION

This study proposes that several industrial characteristics can affect organizations, their cultures, and orientations. According to the first hypothesis, the capital or labor intensiveness of its industry affects organization’s orientation to either job or employee. According to Dobrosavljević (2019), there is a need for more attention to the investigation of organizational

culture with regard to managing labor-intensive processes. Besides, the fifth hypothesis suggests that this relationship can be explained via the leader's behavior. In other words, this hypothesis suggests that in labor intensive industries, organizations adopt more employee-oriented cultures, and this happens through the employee-oriented management of the leader, as the leader behaves strategically. This is due to the expectation that managerial style in an employee-oriented culture would be caring for employees (Hofstede et al., 1990).

A reserach by Parveen et al. (2015) revealed that there is an association between innovation and organizational culture. The second hypothesis suggests that the dynamism of the industry contributes to the extent of adoption of control culture by an organization, and according to the hypothesis 6, this association can be explained with decreased or increased levels of innovation required. Accordingly, in dynamic environments where the speed of change is high, organizations would need to have looser control mechanisms so that employees would have more incentives to make decision and act, especially in change times and respond to the change more easily. Several studies within the literature (e.g., Caldwell & O'Reilly, 2003; Mumford et al., 2002) argue that when employees perceive discretion and feel control over their own work, they tend to produce more innovative outcomes. This study further suggests that the need for an increased innovation may lead to loose control culture for an organization, so that innovative practices continue. The mediating role of innovation here is that the transforming effect of dynamic industries on control behavior of organizations functions with the need to innovate.

According to the third hypothesis, the technology-involvement level of the industry affects the orientation of the organization to either results or process and the hypothesis 7 suggests that it is the complexity of the task competed by the organization, or common within the industry, that explains this relationship. Complexity is related with the nature of job, for example outputs (Scott, 2003). Accordingly, it is expected more complex tasks can contribute to a more results-oriented culture, and that high technology involved industries can lead to task complexity.

Hypothesis 4 posits that the speed of growth within the industry contributes to the development of an organizational culture of pragmatic or normative qualities. In companies within fast growing industries, employees are driven by common goals and united by strong bonds (Rashid et al., 2004). According to the last hypothesis of this study, to what extent the industry is regulated mediates this suggested relationship and explains the mechanism. Fast growing industries would lead to pragmatic organizational culture and low levels of regulations would mediate, as in pragmatic cultures, there are less rules and regulations due to the need to satisfy the changing customer needs (Raza et al., 2013).

All suggested hypotheses in this study are open for a following quantitative study. Future studies can be conducted to test the suggested relations between the constructs of the study. For a further quantitative study, intra-industry homogeneity and inter-industry distinctiveness

with regard to the specified industry dimensions should be the key concern for choosing the industries to be studied. In their industry-based study, Hofstede et al. (1990: 289) used industries as: electronics, chemicals, banking, transportation, trade and telecommunications. There are various dimensions applied in a number of other studies. For example, Williams and Seaman (2001: 447) used manufacturing, industrial and service-oriented sectors. To identify culturally relevant industry types, Christensen and Gordon (1999) applied their study to the industries of paper products, chemical products, primary metals, fabricated metals industry, industrial machinery, electronic, communications, electric and gas, depository institutions and insurance. In their mediation analysis study on the influences of industry culture, Cockrell and Stone (2010: 843) used industries of finance, insurance, real estate and higher education. For the between-industry heterogeneity, Phillips (1994: 387) used the differentiations as service/manufacturing; capital-intensive/labor-intensive; for profit/non-profit; private-public. Reynolds (1986: 335) applied his culture scales study to computer services (software), franchised restaurants and advanced technology industries. Furthermore, in their study on organizational culture, Tozkoparan and Susmuş (2001: 206) used production and service industries for comparison purpose. Moreover, there are studies on capital intensive – great deal of planning vs. less capital intensive – more innovative, national banks vs. foreign banks and private sectors vs. public sectors.

Major contribution of this study can be argued as being the first one relating several industry characteristics to organizational dynamics. This can help to explain why organizations operating within the same industry can build up a cluster and act in similar ways with regard to specific dimensions.

CONCLUSION

This study provides a theoretical explanation for the potential effects of industry characteristics on organizations and their cultures. It is hypothesized, that certain industry characteristics contribute to the formulation of cultural factors. Accordingly, it is contended that industrial capital or labor intensiveness can determine organizational orientation with regard to job or employee. Secondly, it is posited that dynamism of the environments where the organizations operate can shape organizations' control types whether tight or loose. Thirdly, technology involvement of the industry can affect the orientation of the organizations to either results or process. Finally, it is suggested that the growth speed of the industry can influence the organization about being either pragmatic or normative.

ENDÜSTRİ ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ÜZERİNE ETKİLERİ: HİPOTETİK BİR ÇALIŞMA

1. GİRİŞ

Görev ortamlarının örgütsel değerleri etkilediği görüşünü destekleyen çok sayıda çalışma vardır (Deal ve Kennedy, 1982: 99; Porac vd., 1989: 399; Hofstede vd., 1990: 289, Phillips, 1994: 386, Chatman & Jehn, 1994: 527, Christensen & Gordon, 1999: 399). Bu araştırmalara dayanarak, bu çalışmada, belirli endüstri özelliklerinin farklı dinamikler aracılığıyla örgüt kültürünü oluşturan değer boyutlarını güçlü bir şekilde etkilediği varsayılmaktadır. Bu çalışmada ele alınan sektör özellikleri, görev ortamının özelliklerinin bir parçasıdır ve aynı sektördeki rakip aktörleri içerir. Literatürde bu hipotez için büyük destek bulunmuştur. Gordon (1991:398), örgüt kültürünün, örgütün faaliyet gösterdiği endüstrinin özelliklerinden güçlü bir şekilde etkilendiği argümanını varsayımsal olarak sundu. Endüstriler içinde belirli kültürel özellikler kuruluşlar arasında paylaşılacak ve bunlar diğer endüstrilerde var olan özelliklerden oldukça farklı olacaktır. Benzer şekilde, Weiss ve Delbecq (1987:42), endüstriyel kültürlerin, bireysel kültürler aracılığıyla kuruluşların yönetim davranışlarını ve uygulamalarını etkileyebileceğini belirtmiştir. Burada, örgüt kültürlerinin endüstrinin baskın kültürünü oluşturan unsurları ne ölçüde yansıttığı ve paylaştığı önemli bir araştırma sorusudur. Ayrıca, Phillips (1994: 389), strateji teorisyenlerinin genellikle endüstri analiz düzeyine odaklandıklarını ve endüstrilerdeki organizasyonlar arasında yaygın olarak benimsenen zihniyetlerin var olduğunu ve bu organizasyonlardaki bireylerin stratejik karar vermelerini etkilediğini öne sürdüklerini belirtti. Örneğin, Huff (1982: 120) ve Rumelt (1979: 199), endüstrilerde belirsizliğin yapılandırılması için paylaşılan “stratejik çerçevelerin” geliştiğini savundu. Porter (1980: 301) benzer şekilde, stratejik değişkenler hakkında paylaşılan varsayımların, organizasyonların rekabetçi gruplandırılması için temel oluşturduğunu belirtti. Fombrun ve Shanley (1990: 236) ayrıca bilişsel yapıların belirli bir endüstri içindeki organizasyonlar arasında paylaşıldığını öne sürmüştür. Grinyer ve Spender (1979: 116) ve Spender (1989: 24), bir “endüstri reçetesinin” stratejik kararlar için bağlam sağladığını ve bir sektördeki firmalar arasında yöneticiler tarafından stratejik belirsizlikler için kullanıldığını iddia etti. Spender (1989), endüstri reçetesini, yerel bir kültüre çok benzeyen, tanımlanabilir bir endüstri uzmanları grubunun işletmeye özgü algıları olarak tanımlamıştır (Phillips, 1994: 387).

2. YÖNTEM

Bu çalışma, endüstri özelliklerinin örgüt kültürü üzerinde önemli bir etkisi olup olmadığı konusunda hipotetik bir açıklama sunmayı amaçlamaktadır. Bu çalışmada, belirli özelliklerin kültürlerin oluşumuna nasıl katkıda bulunduğuna dair bir model sunmaya çalışılmaktadır. Bu çalışma, çeşitli tanımlanmış endüstrilerden hangi endüstriyel belirleyicilerin geliştirilebileceğini ve bu belirleyicilerin örgütsel kültürel boyutlara nasıl katkıda

bulunabileceğini varsaymayı amaçlamaktadır. Bunu yaparken “nasıl” ve “neden” yanıtı verebilmek için varsayılmış ilişkiler daha da geliştirilecektir ve bunun için arabuluculuk analizleri yapılacaktır. Bu, hangi endüstrilerin belirli kültürel boyutlara sahip örgütsel üyelerinin bulunduğu ve bu etkilerin nedenleriyle ilgili uygulamaya dönük açıklamayı sağlayabilecektir.

3. BULGULAR

Bu çalışma, çeşitli endüstriyel özelliklerin organizasyonları, kültürlerini ve yönelimlerini etkileyebileceğini öne sürmektedir. Birinci hipoteze göre, endüstrisinin sermaye veya emek yoğunluğu, organizasyonun işe veya çalışana yönelimini etkiler ve beşinci hipotez, bu ilişkinin liderin davranışı ile açıklanabileceğini öne sürer. Başka bir deyişle, bu hipotez emek yoğun endüstrilerde örgütlerin daha çok çalışan odaklı kültürleri benimsediğini ve bunun liderin stratejik davrandığı için çalışan odaklı yönetimi yoluyla gerçekleştiğini ileri sürmektedir. Bu, çalışan odaklı bir kültürde yönetim tarzının çalışanları önemseyeceği beklentisinden kaynaklanmaktadır (Hofstede vd., 1990).

İkinci hipotez, endüstrinin dinamizminin bir organizasyonun kontrol kültürünün benimsenmesine katkıda bulunduğunu ve hipotez 6'ya göre bu ilişkilendirmenin, gerekli inovasyon seviyelerinin azalması veya artmasıyla açıklanabileceğini öne sürmektedir. Buna göre, değişim hızının yüksek olduğu dinamik ortamlarda, çalışanların özellikle değişim zamanlarında karar verme ve hareket etme konusunda daha fazla teşvik sahibi olabilmeleri ve değişime daha kolay cevap verebilmeleri için kuruluşların daha gevşek kontrol mekanizmalarına sahip olmaları gerekecektir. Burada inovasyonun aracılık rolü, dinamik endüstrilerin örgütlerin kontrol davranışları üzerindeki dönüştürücü etkisinin inovasyon ihtiyacı ile birlikte işlev görmesidir.

Üçüncü hipoteze göre, endüstrinin teknoloji katılım düzeyi, organizasyonun sonuçlara veya sürece yönelimini etkiler ve hipotez 7, organizasyon tarafından rekabet edilen veya endüstride yaygın olan görevin karmaşıklığı olduğunu öne sürer. bu ilişkiyi açıklar.

Hipotez 4, sektördeki büyüme hızının, pragmatik veya normatif niteliklere sahip bir organizasyon kültürünün gelişimine katkıda bulunduğunu varsaymaktadır. Bu çalışmanın son hipotezine göre, endüstrinin ne ölçüde düzenlendiği, önerilen bu ilişkiye aracılık etmekte ve mekanizmayı açıklamaktadır.

4. TARTIŞMA

Çalışma, tanımlanmış çeşitli endüstrilerden hangi endüstriyel belirleyicilerin geliştirilebileceğini ve bu belirleyicilerin örgütsel kültürel boyutlara nasıl katkıda bulunabileceğini varsaymayı amaçlamaktadır. Bu yapılırken, ilişkilerin “nasıl” ve “neden” olduğuna cevap verebilmek için varsayımsal ilişkiler daha da geliştirilecek ve bunun için aracılık analizleri yapılacaktır. Bu, hangi endüstrilerin belirli kültürel boyutlara sahip organizasyon üyelerine sahip olduğu ve bu etkilerin sebepleri için aracı faktörler aracılığıyla

pratik bilgiler sağlayabilir. Başka bir deyişle, bu araştırmanın temel amacı, sektörlerin kilit boyutlara göre bir sınıflandırmasını varsaymak ve bu endüstri boyutları ile örgüt kültürü boyutları arasındaki ilişkiyi analiz etmektir. Temel endüstriyel boyutlar açısından incelenecek ve analiz edilecek sekiz sektör, hızlı tüketim malları, sağlık, enerji, bankacılık/finans, danışmanlık, imalat, hizmet, otomotiv ve çevrimiçi hizmetler olarak planlanmaktadır. Bu çalışmadaki tüm öneriler, sonraki nicel bir çalışmaya açıktır. Araştırmanın yapıları arasında önerilen ilişkileri test etmek için gelecekte araştırmalar yapılabilir. Daha ileri bir nicel çalışma için, belirtilen endüstri boyutlarına ilişkin endüstri içi homojenlik ve endüstriler arası ayırt edicilik, çalışılacak endüstrilerin seçiminde temel endişe olmalıdır.

Çalışmanın en önemli katkısı, çeşitli endüstri özelliklerini örgütsel dinamiklerle ilişkilendiren ilk çalışma olduğu söylenebilir. Bu, aynı sektörde faaliyet gösteren kuruluşların neden bir küme oluşturup belirli boyutlara göre benzer şekilde hareket edebildiklerini açıklamaya yardımcı olabilir.

Bu çalışmada önerilen tüm hipotezler, bir sonraki nicel çalışmaya açıktır. Araştırmanın yapıları arasında önerilen ilişkileri test etmek için gelecekte çalışmalar yapılabilir. Daha ileri bir nicel çalışma için, belirtilen endüstri boyutlarıyla ilgili olarak endüstri içi homojenlik ve endüstriler arası ayırt edicilik, çalışılacak endüstrilerin seçiminde temel endişe olmalıdır.

SONUÇ

Bu çalışma, endüstri özelliklerinin organizasyonlar ve kültürleri üzerindeki potansiyel etkileri için teorik bir açıklama sunmaktadır. Bazı endüstri özelliklerinin kültürel faktörlerin formüle edilmesine katkıda bulunduğu varsayılmaktadır. Buna göre, endüstriyel sermayenin veya emek yoğunluğunun, iş veya çalışan açısından örgütsel yönelimi belirleyebileceği ileri sürülmektedir. İkinci olarak, kuruluşların faaliyet gösterdiği ortamların dinamizminin, kuruluşların sıkı veya gevşek kontrol türlerini şekillendirebileceği varsayılmaktadır. Üçüncüsü, endüstrinin teknoloji katılımı, kuruluşların sonuçlara veya sürece yönelimini etkileyebilir. Son olarak, endüstrinin büyüme hızının organizasyonu hem pragmatik hem de normatif olma konusunda etkileyebileceği ileri sürülmektedir.

REFERENCES

- Abrahamson, E. & Fombrun C. J. (1994). Macrocultures: determinants and consequences, *Academy of Management Review*, 19(4).
- Aldrich, H. E. & Fiol C. M. (1994). Fools rush in? The institutional context of industry creation, *Academy of Management Review*, 19(4).
- Ashforth, B. E. (1985). Climate formation: Issues and extensions, *Academy of Management Review*, 10(4), 837-847.
- Barthorpe, S., Duncan, R. & Miller C. (2000). The pluralistic facets of culture and its impact on construction, *Property Management*, 18(5).
- Beugelsdijk S., Koen, C. I. & Noorderhaven N. G. (2006). Organizational culture and relationship skills, *Organization Studies*, 27.
- Boter, H. & Holmquist C. (1996). Industry characteristics and internationalization processes in small firms. *Journal of Business Venturing*, 11(6).
- Caldwell, D. F., & O'Reilly III, C. A. (2003). The determinants of team-based innovation in organizations: The role of social influence. *Small Group Research*, 34(4), 497-517.
- Chatman, J. A. & Jehn K. A. (1994). Assessing the relationship between industry characteristics and organizational culture: how different can you be?, *Academy of Management Journal*, 37(3).
- Christensen, E. W. & Gordon G. G. (1999). An exploration of industry, culture and revenue growth, *Organization Studies*, 20.
- Cockrell, R. C., & Stone, D. N. (2010). Industry culture influences pseudo-knowledge sharing: a multiple mediation analysis. *Journal of Knowledge Management*, 14(6).
- Daft, R. L., Sormunen, J., & Parks, D. (1988). Chief executive scanning, environmental characteristics, and company performance: an empirical study. *Strategic Management Journal*, 9(2), 123-139.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate cultures: the rites and rituals of organizational life*. Addison-Wesley.
- Dess, G. G., Ireland, R. D. & Hitt M. A. (1990). Industry effects and strategic management research, *Journal of Management*, 16(7).
- Dess, G. G. & Beard D. W. (1984). Dimensions of organizational task environments, *Administrative Science Quarterly*, 29(1). DOI: 10.2307/2393080
- Detert, J. R. Schroeder, R. G., & Mauriel, J. J. (2000). A framework for linking culture and improvement initiatives in organizations, *Academy of Management Review*, 25(4).
- Dimaggio, P. J. & Powell W. W. (1983). The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields, *American Sociological Review*, 48(2).
- Dobrosavljević, A. (2019). Managing the creative and labor-intensive business processes of the apparel industry. *Tekstilna Industrija*, 67(4), 58-66.
- Dosi, G. (1982). Technological paradigms and technological trajectories: a suggested interpretation of the determinants and directions of technical change, *Research Policy*, 11(3).

- Duncan, R. B. (1972). Characteristics of organizational environments and perceived environmental uncertainty, *Administrative Science Quarterly*, 17(3).
- Fombrun, C., & Shanley, M. (1990). What's in a name? Reputation building and corporate strategy", *Academy of Management Journal*, 33(2), 233-258.
- Gordon, G. G. (1991). Industry determinants of organizational culture, *Academy of Management Review*, 16(2).
- Gagliardi, P. (1986). The creation and change of organizational cultures: A conceptual framework, *Organization Studies*, 7.
- Giritli, H. & Oraz G. T. (2004). Leadership styles: some evidence from the Turkish construction industry, *Construction Management and Economics*, 22.
- Grinyer, P. H. & J. C. Spender (1979). Recipes, crises, and adaptation in mature businesses, *International Studies of Management & Organization*, 9 (3).
- Haffar, M., Al-Karaghoul, W., & Ghoneim A. (2014). An empirical investigation of the influence of organizational culture on individual readiness for change in Syrian manufacturing organizations, *Journal of Organizational Change Management*, 27 (1).
- Hambrick, D. C. (1982). Environmental scanning and organizational strategy, *Strategic Management Journal*, 3 (2), 159-174.
- Handy, C. (1993). Understanding organizations. UK: Penguin.
- Harrison, J. R. & Carroll G. R. (1991). Keeping the faith: A model of cultural transmission in formal organizations, *Administrative Science Quarterly*, 36.
- Hatch, M. J. (1993). The dynamics of organizational culture, *Academy of Management Review*, 18(4).
- Hatten, K. J., & Schendel D. E. (1977). Heterogeneity within an industry: firm conduct in the US brewing industry, 1952-71, *The Journal of Industrial Economics*, 26(2).
- Hitt, M. A., & Middlemist, R. D. (1978). The measurement of technology within organizations, *Journal of Management*, 4(2), 47-67.
- Hitt, M. A., Hoskisson, R. E., Johnson, R. A. & Moesel D. D. (1996). The market for corporate control and firm innovation, *Academy of Management Journal*, 39(5).
- Hitt, M. A., & Tyler, B. B. (1991). Strategic decision models: integrating different perspectives, *Strategic Management Journal*, 12(5), 327-351.
- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. D., & Sanders, G. (1990). Measuring organizational cultures: a qualitative and quantitative study across twenty case, *Administrative Science Quarterly*, 35(2).
- Hofstede, G. (1980). Culture's consequences: international differences in work-related values. Sage Publications.
- Huff, A. S. (1982). Industry influences on strategy reformulation, *Strategic Management Journal*, 3(2).
- Iverson, R. D., & Deery, M. (1997). Turnover culture in the hospitality industry, *Human Resource Management Journal*, 7(4), 71-82.
- Jaeger, A. M. (1983). The transfer of organizational culture overseas: an approach to control in the multinational corporation, *Journal of International Business Studies*, 14(2).

- Jelinek, M. (1977). Technology, organizations, and contingency, *Academy of Management Review*, 2(1).
- Kondra, A. Z. & Hurst D. C. (2009). Institutional processes of organizational culture, *Culture and Organization*, 15(1).
- Matthyssens, P., Vandenbempt, K. & Berghman L. (2006). Value innovation in business markets: breaking the industry recipe, *Industrial Marketing Management*, 35(6).
- Meek, V. L. (1988). Organizational culture: Origins and weaknesses, *Organization Studies*, 9(4).
- Meyer, J. W. & Rowan B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony, *American Journal of Sociology*, 83(2).
- Meyerson, D. & Martin J. (1987). Cultural change: An integration of three different views, *Journal of Management Studies*, 24(6).
- Mumford, M. D., Scott, G. M., Gaddis, B., & Strange, J. M. (2002). Leading creative people: Orchestrating expertise and relationships. *The Leadership Quarterly*, 13(6), 705-750.
- Naum, S. (2001). People and organizational management in construction. Thomas Telford.
- Nicholas J. M. (1990). Managing business and engineering projects-concepts and implementation. Prentice Hall.
- Ogbonna, E. & Harris L. C. (2002). Managing organizational culture: insights from the hospitality industry, *Human Resource Management Journal*, 12(1).
- Ouchi, W. G., & Jaeger, A. M. (1978). Type Z organization: stability in the midst of mobility, *Academy of Management Review*, 3(2), 305-314.
- Pablo, A. L. (1999). Managerial risk interpretations: does industry make a difference?, *Journal of Managerial Psychology*, 14(2).
- Parveen, S., Senin, A. A., & Umar, A. (2015). Organization culture and open innovation: A quadruple helix open innovation model approach. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5.
- Pedersen, J. S. & Dobbin F. (1997). The social invention of collective actors on the rise of the organization, *American Behavioral Scientist*, 40(4).
- Pennings, J. M. & Harianto F. (1992). Technological networking and innovation implementation, *Organization Science*, 3(3), *Focused Issue: Management of Technology*.
- Phillips, M. E. (1994). Industry mindsets: exploring the cultures of two macro-organizational settings, *Organization Science*, 5(3).
- Pizam, A., Pine, R., Mok, C. & Shin J. Y. (1997). Nationality vs. industry cultures: Which has a greater effect on managerial behavior?, *International Journal of Hospitality Management*, 16(2).
- Porac, J. F., Thomas, H., & Baden- Fuller, C. (1989). Competitive groups as cognitive communities: the case of Scottish knitwear manufacturers, *Journal of Management Studies*, 26(4).
- Porter, M. E. (1980). Competitive strategy: techniques for analyzing industries and competition. New York.

- Rashid, Z. A., Sambasivan, M., & Rahman, A. A. (2004). The influence of organizational culture on attitudes toward organizational change. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(2), 161-179.
- Ray, C. A. (1986). Corporate culture: the last frontier of control?, *Journal of Management Studies*, 23(3).
- Raza, A., Mehmood, S. & Sajjid, K. (2013). Impact of organizational culture on employee performance, *Mustang Journal of Management & Marketing*, 3, 120.
- Reynolds, P. D. (1986). Organizational culture as related to industry, position and performance: a preliminary report, *Journal of Management Studies*, 23(3).
- Rumelt, R. P. (1979). Evaluation of strategy: theory and models, *Strategic Management: A New View of Business Policy and Planning*, 196-212.
- Saffold, G. S. (1988). Culture traits, strength, and organizational performance: Moving beyond 'strong' culture, *The Academy of Management Review*, 13(4).
- Schein, E. H. (1984). Coming to a new awareness of organizational culture, *Sloan Management Review*, 25(2).
- Schein, E. H. (1999). Sense and nonsense about culture and climate, Sloan School of Management, Massachusetts Institute of Technology.
- Scott, W. R. (2003). *Organizations: Rational, natural, and open systems* (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Scott, A. J. (2006). The changing global geography of low-technology, labor-intensive industry: clothing, footwear, and furniture, *World Development*, 34(9).
- Shaw, N. E., Burgess, T. F., De Mattos, C., & Stec, L. Z. (2005). Supply chain agility: the influence of industry culture on asset capabilities within capital intensive industries, *International Journal of Production Research*, 43(16), 3497-3516.
- Sorge, A. (2002). (Ed.) *Organization*. (Thomson Learning).
- Spender, J. C. (1989). *Industry recipes*. (Basil Blackwell).
- Tepeci, M. & Bartlett A. L. (2002). The hospitality industry culture profile: a measure of individual values, organizational culture, and person-organization fit as predictors of job satisfaction and behavioral intentions, *Hospitality Management*, 21(2).
- Thompson, J. D. & Bates F. L. (1957). Technology, organization, and administration, *Administrative Science Quarterly*, 2(3).
- Tozkoparan, G., & Susmus, T. (2001). Üretim ve hizmet sektörü işletmelerinde örgüt kültürüne ilişkin karşılaştırmalı bir uygulama, *Ege Academic Review*, 1(1), 202-223.
- Üsdiken, B. (1983). Interorganizational linkages among similar organizations in Turkey, *Organization Studies*, 4.
- Weiss, J. & Delbecq A. (1987). High-technology cultures and management: Silicon Valley and Route 128, *Group & Organization Studies*, 12(1).
- Williams, J. J. & Seaman A. E. (2001). Predicting change in management accounting systems: national culture and industry effects, *Accounting, Organizations and Society*, 26(4).
- Williams, A., Dobson, P., & Walters M. (1993). *Changing culture: new organizational approaches*. Institute of Personnel Management.

Zammuto, R. & O'Connor, E. (1992). Gaining advanced manufacturing technologies' benefits: the roles of organization design and culture, *Academy of Management Review*, 17.

KATKI ORANI/ CONTRIBUTORRATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Alev Özer TORGALÖZ
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Alev Özer TORGALÖZ
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Alev Özer TORGALÖZ
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Alev Özer TORGALÖZ
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Alev Özer TORGALÖZ

- ARAŞTIRMA MAKALESİ -

İŞE BAĞLI STRES VE BİREYSEL GÜÇLÜ YÖNLERİN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ ÜZERİNE ETKİLERİ

Burhan ÇAPAN¹ & İpek AYDIN²

Öz

Bu araştırmanın amacı, işletme çalışanlarının işe bağlı streslerinin ve güçlü yönlerinin psikolojik yönden iyi olma durumları üzerindeki etkilerini incelemektir. Sivil havacılık sektörü temel alınarak, katılımcılar Ege Bölgesinde hizmet veren uluslararası bir havalimanının kamu (224) çalışanlarından oluşmaktadır. Çalışmada alan araştırması ve anket tekniği kullanılmıştır. Bu kapsamda çalışmada katılımcıların statülerine göre araştırma değişkenlerine verdikleri yanıtlar arasındaki farkı inceleyebilmek amacıyla bağımsız örneklem t-testi, araştırma değişkenleri arasındaki ilişkinin yönünü ve kuvvetini belirleyebilmek amacıyla korelasyon analizi ve psikolojik iyi oluşa, güçlü yönler ve işe bağlı stresin etkisini belirleyebilmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre ise, olumlu etkileyen stres ve güçlü yönler değişkenlerinin psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif etkisi olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla işletmelerin, çalışanlarının psikolojik iyi oluşları üzerinde anlamlı bir etki yaratmak istemeleri durumunda, özellikle çalışanları olumlu yönde etkileyen stres faktörlerini göz önünde bulundurmalarının faydalı bir yaklaşım olacağı sonucuna ulaşılabilir.

Anahtar Kelimeler: Güçlü Yönler, İşe Bağlı Stres, Sivil Havacılık, Psikolojik İyi Oluş.

JEL Kodları: M1, M10, M12, M54.

Başvuru: 09.10.2020 **Kabul:** 10.09.2021

THE EFFECTS OF WORK-RELATED STRESS AND INDIVIDUAL STRENGTHS ON PSYCHOLOGICAL WELL-BEING³

Abstract

The aim of this study is to examine the effects of the strengths of business employees and work-related stress on psychological well-being from the perspective of employees. Based on the civil aviation sector, the participants are public (224) employees of an international airport serving in the Aegean region. Field research and questionnaire technique was used in the study. In this context, in order to examine the difference between the responses of the participants to the research variables according to their status, the independent sample t-test, correlation analysis to determine the direction and strength of the relationship

¹ Dr., Uzman., Devlet Hava Meydanları İşletmesi, Dalaman Havalimanı Başmüdürlüğü, burhancapan01@hotmail.com, Muğla, Türkiye. ORCID: 0000-0003-0410-159X

² Dr., Öğr. Gör., İpek AYDIN, 9 Eylül Üniversitesi Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu, ipek4484@hotmail.com, İzmir, Türkiye. ORCID: 0000-0002-9355-5712

³ The Extended English Summary is located the end of the article

between the research variables, hierarchical regression analysis to determine the effect of stress and strengths related to work on psychological well-being has been made. According to the findings, it was found that there is positive work related-stress and strengths have a positive effect on psychological well-being. Therefore, it is understood that if the enterprises want to have a significant impact on the psychological well-being of their employees, it would be a useful approach to consider stress factors that affect employees positively.

Keywords: *Strengths, Work-Related Stress, Civil Aviation, Psychological Well-being.*

JEL Codes: *M1, M10, M12, M54*

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır”

1. GİRİŞ

Günümüz piyasa koşullarında, işletmelerin rekabet üstünlüğü elde edebilmesi, etkin ve verimli faaliyet yürütebilmesi, çok büyük oranda sahip olduğu insan kaynağının davranışlarına ve yapabilirliklerine bağlıdır. İnsanlar, tüm işletmelerin sahip olduğu ortak kaynaklardır ve yaradılışları gereği, birbirinden fiziksel ve duygusal olarak farklıdırlar. Her birisinin olaylar karşısında gösterdiği tepki, olayları algılama şekli, hissettikleri hoşnutsuzluk veya hoşnutsuzluk düzeyleri birbirinden farklıdır (Gibson vd., 2012: 6). Bu bağlamda, işletmelerde çalışan rolü ile görev alan insanların, iş sürecinde birbirinden farklı davranışlar ortaya koymalarına sebep olan unsurlara “Davranış Dürtüsü” denilmektedir. Başka bir deyişle, çalışanların iş sürecinde ihtiyaç ve beklentilerini, olaylara dönük algılarını etkileyen birtakım faktörler bulunmaktadır ve bu faktörler dinamik bir yapıya sahiptir (Çapan, 2018: 45).

Örneğin bir matbaa atölyesinde, bir makinenin dakikalık, saatlik, günlük ve hatta yıllık ne kadar baskı yapabileceğini hesap etmek çok kolay olabilir. Fakat aynı durumu çalışan için söylemek çok zordur. Çünkü insan, duygusal özelliği olan bir canlıdır ve başkasından etkilendiği gibi başkasını da etkileyebilir. Başka bir deyişle, bir saat önce ortaya koyduğu ürün veya hizmet çıktısı, yöneticisinden aldığı bir ceza veya övgüye göre değişkenlik gösterebilir ve bu durum hem kendisinin hem de başkalarının ürün veya hizmet çıktısını olumlu/olumsuz yönde etkileyebilir. O halde, bir işletmenin iş sürecine ve verimliliğine olumlu/olumsuz etkisi olan insan psikolojisinin, birtakım faktörler açısından irdelenmesi, sürdürülebilir işletme başarısı adına oldukça önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu kapsamda çalışmada, öncelikle alan yazında konuyla ilişkili yapılan araştırmalar ve bulgularına, işe bağlı stres, çalışanın güçlü yönleri ve psikolojik iyi oluş (PİO) kavramlarına, işletmeler için önemine ve aralarındaki ilişkiye değinilmiştir. Diğer taraftan, yapılan bir uygulamayla, bireysel güçlülük, işe bağlı stresin psikolojik iyi oluş düzeyine etkileri incelenerek, bulgularına yer verilmiştir.

1.1. Kuramsal Çerçeve

İnsanların, hayatın her alanında varlıklarını devam ettirebilmek adına ihtiyaç duydukları temel gereksinimlerden birisi “Güçlü” olmaktır. Bu bağlamda güçlü olma ihtiyacı, ilk insanın vahşi hayvanlar ve doğaya karşı verdiği mücadeleden, iş yaşamında rakiplere

üstünlük sağlamada verdiği mücadeleye kadar, hayatın her alanında ihtiyaç duyulan belirleyici unsur olarak görülmektedir.

Bu kapsamda “Güç” veya “Güçlülük” kavramına ilişkin farklı disiplinlerde farklı tanımlamaların yapıldığı görülmektedir. Ancak bu çalışmada konuya yönetim ve davranış bilimleri çerçevesinde yaklaşmıştır. Bu bağlamda güç; başkalarının davranışlarına yön verebilme becerisidir (Ertürk, 2009: 123). Başka bir ifadeyle, diğerlerini istenilen amaçlar doğrultusunda hareketlendirebilme yeteneğidir. Buna göre işletmelerde bireylerin sahip oldukları güç kaynaklarını, üç ana başlık altında sınıflandırmak mümkündür. Bunlar; “Bilgi Gücü”, “Yasa (Makam) Gücü” ve “Etkileme (Karizma, Etkili İletişim vb.) Gücü” şeklinde sıralanabilir. Güçlülük ise; “belirlenmiş amaçlar doğrultusunda ortaya çıkabilecek olumsuz durumları, sahip olunan güç, yeteneklerini kullanarak, olumlu ve istenilen düzeyde yönlendirebilme, etki yaratabilme durumu” şeklinde tanımlanabilir. Çalışanlar, iş sürecinde zaman zaman birtakım unsurlarla (iş-arkadaş uyumu, değişim, stres, iç/dış baskı vb.) mücadele etmede güce ihtiyaç duyarlar. Ancak yönetici düzeyinde bu ihtiyaç biraz daha farklılık gösterebilmektedir. Bu bağlamda yöneticinin, süreci etkin bir şekilde yönetebilmesi için, güç yeteneğini kullanması gerekir. Bir başka deyişle; çalışanı motive etmede, stratejik düşünebilmede, karar vermede, liderlik edebilmede, eğitici ve geliştirici olabilmede “güç” yeteneğine ihtiyacı olduğu ifade edilebilir (Çapan, 2018: 130).

Diğer taraftan insan, duygusal bir varlık olması sebebiyle içinde bulunduğu çevreyi etkileyebilmekte ve çevreden etkilenebilmektedir. Buna göre işletmeler, insanların çalışan rolü ile içerisinde yer aldığı, çalışma koşulları ise, fiziksel ve duygusal olarak etkilendiği çevrelerden birisi olarak görülmektedir (Brunette, 2011: 211). Bu bağlamda bir işletmede, ürün veya hizmet sürecinde çalışana dönük olarak düzenlenen; maaş, yan ödemeler, aydınlatma, ses, uygun iklimlendirme, ulaşım, iş güvenliği tasarımı, uygun donanım gibi faktörler fiziksel çalışma koşulları, kurumsal adalet, karara katılım, uygun ödül sistemi, amaç birliği, yetki devri gibi faktörler ise psikolojik çalışma koşulları unsuru olarak ifade edilebilir. Dolayısıyla bu unsurların, çalışan performansı ve verimliliği üzerine az ya da çok etkisi bulunmaktadır (Erdil vd., 2004: 19).

Özellikle, çalışmada örneklem grubu olarak seçilen sivil havacılık sektörüne bakıldığında zaman; 2000’li yılların başından itibaren ülkemiz sivil havacılık alanında yaşanan gelişmeler göz önüne alındığında, aradan geçen 20 yıla yakın zaman diliminde ülkemiz sivil havacılığının yükselen bir eğilimle üst basamaklarda kendini gösterdiği görülmektedir. Uluslararası Havalimanları Konseyi’nin 2019 yılına ilişkin açıklanmış olduğu istatistiklere göre; İstanbul Havalimanı 68.500.000 yolcu trafiği ile Avrupa sıralamasında ilk 5 içerisinde yer almıştır. Diğer taraftan, Antalya Havalimanı yıllık bazda 25 milyon yolcu trafiği ile ikinci sıraya yerleşmiştir. Diğer taraftan Türkiye, 2009/2019 döneminde açmış olduğu yeni rotalar ve uçuş planına eklemiş olduğu yeni uçuş noktalarıyla (126 ülke-328 nokta) sivil havacılık faaliyetini en fazla (%386) iyileştiren ülke konumuna gelmiştir. İstihdam bazında ise, 2003 yılında yaklaşık olarak 65.000 kişi istihdam edilmişken, 2018 yıl sonu itibarıyla bu sayı 209.049 olmuştur (SHGM, 2019). Çalışan unsuru ise, olumlu yönde yaşanan tüm bu gelişmelerin odağındaki en önemli etkindir denilebilir. Sivil havacılık, diğer taşımacılık faaliyetleri içerisinde en fazla dikkat isteyen ve hata yapıldığında telifsinin pek mümkün olmadığı veya sonuçlarının büyük hasarlara ve acılara sebep olduğu bir sektör olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla,

çalışanların psikolojik iyi oluşları ve iş streslerinin, üzerinde önemle durulması gereken konu başlıkları olduğu söylenebilir.

Çalışanları diğerlerinden ayıran, üstlenmiş oldukları işlerde onları başarılı veya başarısız kılan, işe veya durumlara dönük sahip oldukları bakış açılarıdır denilebilir. Bu bağlamda çalışanların sahip oldukları bakış açıları, başka bir deyişle düşünceleri, onların hayata tutunmalarını sağlayan elleri, ayakları, gözleri gibi hayatlarında kilit öneme sahip temel uzuvlarından birisi olarak görülebilir. Öte yandan sahip olunan düşünce tarzı, kişinin çalışan rolü ile işletmelerde birlikte çalışma, paylaşımcılık, biz odaklılık, ekip ruhu gibi birçok hususta işletmeye tutunmasını veya ayrılmasını sağlayabilecek bir unsurdur. Bu süreçte pozitif bakış açısı veya olumlu düşünme ise, yukarıda sayılan unsurlar dışında, çalışanın; yüksek motivasyon, iş tatmini/doyumu, kurumsal bağlılık, diğerlerine dönük ön yargısız yaklaşım, hoşgörü, empati kurma gibi, olumlu davranış çıktıları olarak etkisini gösterebilir (Akın vd., 2015: 266).

Literatürde, bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerine olumlu ya da olumsuz etkide bulunan faktörlerin ortaya konulması bağlamında birçok araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Bunlardan bazılarına göre, bireylerin sosyal kaygıları ve yaşam doyumunu, psikolojik iyi oluş düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir (Kermen vd., 2016:20). Konuyu öğrenci düzeyinde inceleyen başka bir çalışmaya göre ise, başarıma, hoşlanma (haz), öz yönetim, yardımseverlik, adaptasyon ve güvenliğin, psikolojik iyi oluş ile pozitif ve anlamlı bir ilişkisinin olduğu görülmüştür (Telef vd., 2013: 1297). Öte yandan, çalışan düzeyinde ise, yapılan işin anlamlı olmasının, psikolojik iyi oluş düzeyi ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Keleş, 2017: 154). Wansteenkiste ve arkadaşlarının, içsel ve dışsal değerler olarak iki farklı şekilde ele aldıkları faktörlerin, psikolojik iyi oluş üzerine etkilerini test ettikleri araştırmaya göre, içsel değer faktörleri (gelişim, topluma fayda sağlama ve aitlik) ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönlü bir etkileşim gözlenirken, dışsal değer faktörleri (ekonomik gelişme, tanınma, imaj ve dış görünüm) ile negatif yönlü bir ilişkinin varlığı gözlenmiştir (Vansteenkiste vd., 2006: 2892).

Diğer taraftan, özellikle 1960 sonrası dönemde psikoloji bilimi kapsamında yapılan çalışmaların hemen hemen %100'üne yakınının, negatif bir durum veya negatif durumu çıkış noktası olarak ele alan çalışmalar olduğu gözlenirken (Cameron vd., 2003: 13), çalışan iş sağlığı ve olumsuz etkilerini kapsamına alan her “on beş” çalışmaya karşın, olumlu düşünce odaklı “bir” araştırmanın olduğu görülmektedir (Narcıkara, 2003: 21). Oysaki olumluluk, pozitif psikoloji, sadece psikoloji alanında değil aynı zamanda yönetim ve davranış bilimleri kapsamında da birçok konu başlığına çatı oluşturabilecek bir kavram olarak görülmektedir. Bu bağlamda; motivasyon, iş tatmini, kurumsal bağlılık, takım çalışması, paylaşımcılık, amaç birliği gibi işletmeleri ve çalışanları diğerlerinden farklı kılabilecek birçok başarı faktörünü kapsamına almaktadır.

Dolayısıyla, kaliteli ve sürdürülebilir başarı için kurumsal amaçlara ulaşmada insana ve yapabilirliklerine odaklanmış işletmelerin, çalışanlarının psikolojik iyi oluş düzeyleri üzerinde etkiye sahip unsurları, aralarındaki ilişkinin yönünü ve olası etkilerini tüm yönleri ile irdelemesi oldukça önemlidir. Öte yandan pozitif psikoloji kuramının sahibi Martin Seligman; olumlu bir psikolojiye sahip olmak, çalışan açısından mutluluk, yapılan işten ve içinde bulunulan durumdan haz alma, verimlilik ve fayda sağlama, yapabilirliklerinin

farkına varma gibi sebeplerden dolayı çok önemli olduğunu, ayrıca insanların zayıflıkları kadar, güçlü yönlerine de odaklanılması gerektiğini dile getirmiştir (Luthans vd., 2006).

Araştırmada; çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin, işletme amaçlarının gerçekleştirilmesinde önemli bir faktör olduğu ve bu bağlamda güçlülük ve işe bağlı stres gibi kavramların, psikolojik iyi oluş üzerinde az veya çok etkiye sahip, önemli faktörler olduğu görüşünden yola çıkılmıştır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı ve Örneklemi

Yönetim ve davranış bilimleri kapsamında yapılan çalışmalar incelendiği zaman, genellikle işletmelerde verimsizliğe sebep olan; düşük motivasyon ve etkileri, çalışan memnuniyetsizliği, mobbing, iletişimsizlik, kurumsal çatışma, düşük kurumsal bağlılık ve etkileri gibi olumsuz durumların, olumluya dönüştürülmesi çerçevesinde bir yol izlendiği görülmektedir (Narcıkara, 2017: 22). Diğer taraftan, psikolojik iyi oluş kapsamında yapılan çalışmaların, ağırlıklı olarak psikoloji bilimi düzeyinde ele alındığı, işletme veya çalışan düzeyinde konuya pek yaklaşmadığı gözlenmiştir. Dolayısıyla çalışmanın, yönetim ve davranış bilimleri literatürüne farklı bir bakış açısıyla katkı sağlaması amaçlanmıştır. Ayrıca, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki etkileşimin, gücü ve yönünün ortaya konulmasıyla, örgüt yöneticilerine farklı bir bakış açısı kazandıracağı, iş sürecinde insan odaklı yapılan çalışmalarda, yöneticilere rehberlik edebileceği öngörülmüştür. Çalışmanın örnekleme kapsamında ise, son yıllarda dünya genelinde artan arz-talep düzeyi, ulaşım sektöründeki payı ve insan unsurunun davranışsal etkisinin, iş çıktısı üzerindeki etkisinin önemi nedeniyle, sivil havacılık sektörü tercih edilmiştir. Bu kapsamda çalışmanın katılımcılarını; Ege Bölgesinde hizmet veren uluslararası bir havalimanının sivil havacılık işletmesi (kamu) çalışanları oluşturmaktadır.

2.2. Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplamak amacıyla iki bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Anket formunun ilk bölümünde, çalışmanın bağımsız değişkenleri olan; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kurum içi statü ve kurumda çalışma yılı gibi sorular yer almaktadır.

İkinci bölümde ise, bireysel güçlü yönler, işe bağlı stres ve psikolojik iyi oluş üzerine etkilerini ortaya koyabilmek amacıyla; 3 alt başlıkta ve 26 önermeden oluşan soru formundan faydalanılmıştır. Bu bağlamda faydalanılan ölçekler aşağıda sıralanmıştır.

Güçlü Yönler Ölçeği: Govindji ve Linley tarafından 2007 yılında geliştirilmiştir. Ölçekte katılımcıların işlerini gerçekleştirirken yapabileceklerinin en iyisi olup olmadığına dair ifadeler yer almaktadır. Ölçeğin Jarden (2011) tarafından uyarlanan kısa formu çalışma kapsamında gerçekleştirilmiştir. Ölçekte 10 ifade yer almaktadır. Katılımcılar, (1) Kesinlikle Katılmıyorum ile (7) Kesinlikle Katılıyorum arasında değişen 7'li Likert tipi ölçek ile ifadeleri yanıtlanmaktadır. Bu ölçeğe yönelik daha önce gerçekleştirilmiş geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları olmadığından, çalışma kapsamında ölçeğin yapısal geçerliliğini sınamak amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi gerçekleştirilmiştir.

İşe Bağlı Stres Ölçeği: Cousins ve arkadaşları tarafından 2004 yılında geliştirilmiştir. Ölçekte, iş ile ilgili talepler, denetim yönetsel destek, iş arkadaşlarının desteği, roller, ilişkiler ve değişim ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Ölçekte 8 ifade yer almaktadır. Katılımcılar, (1) Kesinlikle Katılmıyorum ile (7) Kesinlikle Katılıyorum arasında değişen 7'li Likert tipi ölçek ile ifadeleri yanıtlanmaktadır. Bu ölçeğe yönelik daha önce gerçekleştirilmiş geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları olmadığından, çalışma kapsamında ölçeğin yapısal geçerliliğini sınamak amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi gerçekleştirilmiştir.

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Diener ve arkadaşları tarafından 2009 yılında geliştirilen ölçek 8 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin 2013 yılında Telef tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nin maddeleri Kesinlikle Katılmıyorum (1) ile Kesinlikle Katılıyorum (7) şeklinde 7'li Likert tipi ölçek ile cevaplanmaktadır. Bu ölçeğe yönelik daha önce gerçekleştirilmiş geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları olduğundan, çalışma kapsamında ölçeğin geçerliliğini sınamak amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi gerçekleştirilmiştir.

2.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Çalışmanın kuramsal çerçevesi ve geliştirilen hipotezler doğrultusunda hazırlanmış olan anket formu, Şubat 2019-Nisan 2019 tarihleri arasında, Ege Bölgesinde faaliyet gösteren uluslararası bir havalimanında istihdam edilmiş 224 sivil havacılık işletmesi (kamu) çalışanına anket formu dağıtım yöntemiyle uygulanmıştır. Bu bağlamda uygulama alanın seçilme sebebi ise, 2019 yılı sivil havacılık istatistiklerine göre, havalimanının Türkiye'de faaliyet gösteren 56 havalimanı içerisinde, en fazla yolcu ve hava trafiğine sahip, ilk 7 havalimanı arasında yer almasından dolayıdır.

Diğer taraftan anket formuyla ilgili olarak; çalışmada olası sapmaları en aza indirmek ve daha doğru bulgular elde edebilmek adına, katılımcılara mümkün olduğunca konu hakkında ön bilgilendirme yapılmıştır. Ayrıca bilimsel analiz yapmadan önce 40 kişilik bir gruba pilot uygulama yapılarak tüm değişkenlerin katılımcılar tarafından doğru anlaşılıp anlaşılmadığı test edilmiştir. Öte yandan, uygulamanın yapıldığı sivil havacılık işletmesinde 354 kamu çalışanı görev yapmaktadır. Bu bağlamda hedef kitleden çalışmaya katkı sağlayan 224 kişi yaklaşık %72'lik bir geri dönüşe işaret etmektedir ki, bu rakam ortaya konulan bulguların geçerliliği için yeterli bir geri dönüş yüzdesi vermektedir.

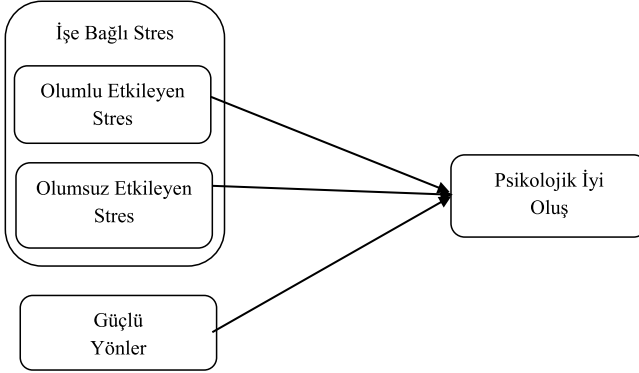
Çalışmanın istatistiksel analizi ise, SPSS yazılım programı aracılığıyla yapılmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin geçerlilikleri açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach's alpha katsayısı ile ölçülmüştür. Bu kapsamda çalışmada katılımcıların statülerine göre araştırma değişkenlerine verdikleri yanıtlar arasındaki farkı inceleyebilmek amacıyla bağımsız örneklem t-testi, araştırma değişkenleri arasındaki ilişkinin yönünü ve kuvvetini belirleyebilmek amacıyla korelasyon analizi ve psikolojik iyi oluşa işe bağlı stres ve güçlü yönlerin etkisini belirleyebilmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

2.4. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli aşağıda gösterilmektedir. Çalışmada ilk olarak işe bağlı stresin etkisi incelenmesi amaçlanmıştır. Eş zamanlı olarak

bireyin güçlü yönleri de ele alındığında psikolojik iyi oluşun nasıl değiştiği ve etkisinin hangi yönde olduğu hiyerarşik regresyon analizi ile değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Bu doğrultuda çalışmanın hipotezleri aşağıda sıralanmıştır;

- H₁: Katılımcıların statülerine göre işe bağlı stres değişkenleri, güçlü yönler ve psikolojik iyi oluşa verdikleri yanıtlar arasında anlamlı farklılık vardır.
- H₂: İşe bağlı stres değişkenleri, güçlü yönler ve psikolojik iyi oluş arasında anlamlı ilişki vardır.
- H₃: İşe bağlı stres değişkenleri ve çalışanın güçlü yönlerinin psikolojik iyi oluş üzerinde anlamlı etkisi vardır.
- H_{3a}: İşe bağlı stres boyutlarından çalışanı olumlu etkileyen stresin psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.
- H_{3b}: İşe bağlı stres boyutlarından çalışanı olumsuz etkileyen stresin psikolojik iyi oluş üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.
- H_{3c}: Çalışanın güçlü yönlerinin psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

3. BULGULAR

Araştırma bulguları kapsamında öncelikle katılımcıların bireysel özelliklerine ilişkin frekans dağılımları yer almaktadır. Katılımcıların statülerine göre araştırma değişkenlerine verdikleri yanıtlar arasındaki farkı inceleyebilmek amacıyla bağımsız örneklem t-testi, araştırma değişkenleri arasındaki ilişkinin yönü ve kuvvetini belirlemek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Son olarak, çalışanların psikolojik iyi oluşlarına işe bağlı stresin ve çalışanlarının güçlü yönlerinin etkisi hiyerarşik regresyon analizi ile değerlendirilmiştir.

Araştırmaya katılanların psikolojik iyi oluş, güçlü yönler ve işe bağlı strese ilişkin düşüncelerini belirlemeye yönelik gerçekleştirilen araştırmaya toplam 224 kişi katılmıştır. Bu kapsamda katılımcıların bireysel özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistik verileri Tablo 1’de ele alınmaktadır. Katılımcıların %81’i erkektir ve %69’u lisans mezunudur. Araştırmaya katılanların %45’i yönetici pozisyonunda görev yapmaktadır. Katılımcıların yaş ortalamaları 46 ve ortalama çalışma yılları ise 21 yıldır (Tablo 1).

Tablo 1: Katılımcıların Bireysel Özelliklerinin Sayısal ve Yüzdesele Dağılımı

		Sayı	Yüzde %
CİNSİYET (n=224)	Kadın	42	18,8
	Erkek	182	81,3
EĞİTİM DÜZEYİ (n=224)	Lise	26	11,6
	Ön lisans	30	13,4
	Lisans	155	69,2
	Lisansüstü	13	5,8
STATÜ (n=224)	Memur	122	54,5
	Yönetici	102	45,5
YAŞ	Ortalama ± SS	46.56 ± 9.24	
	Min - Maks	21-64	
ÇALIŞMA YILI	Ortalama ± SS	21,03 ± 9.69	
	Min - Maks	1 – 45	

Ölçme araçlarının yapısal geçerliliğini sınamak amacıyla veri setlerine faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda işe bağlı stres, güçlü yönler ve psikolojik iyi oluş ölçme araçlarının yapısal geçerliliği faktör analizi ile sınanmıştır. Elde edilen bulgular aşağıdaki tablolarda ele alınmıştır. Araştırma değişkenlerinin veri setlerine yönelik içsel tutarlılığı belirlemek amacıyla Cronbach’s alpha katsayıları belirlenmiştir. Bunun yanında, her bir ana değişkenin alt değişkenlerine ilişkin Cronbach’s alpha katsayıları da hesaplanmıştır.

İşe bağlı strese yönelik sorulan ifadelerin yapısal geçerliliğini belirlemek için gerçekleştirilen faktör analizi sonucuna göre, KMO değeri 0,68 ($p < 0,001$), toplam varyansın açıklanma oranı %51,68 olarak tespit edilmiştir. Faktör analizi sonucunda işe bağlı stres ile ilgili ifadelerin iki faktör altında toplandığı tespit edilmiştir. Bu faktörler; Çalışanı olumlu etkileyen stres ve çalışanı olumsuz etkileyen stres olarak isimlendirilmiştir. İçsel tutarlılığı belirlemek için gerçekleştirilen güvenilirlik analizine göre Cronbach’s alpha katsayısı 0,60 olarak tespit edilmiştir (Tablo 2).

Çalışanı olumlu etkileyen stres olarak isimlendirilen faktörün tanımladığı fark yüzdesi 29.10’dur ve öz değeri 2.33’tür. Bu faktör incelendiğinde 5 ifade ile açıklandığı ve bu faktöre verilen yanıtların ortalamasının 4.73 olduğu belirlenmiştir. Faktörün içsel tutarlılığını belirlemek için gerçekleştirilen güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach’s alpha değeri 0,69’dur (Tablo 2).

Tablo 2: İşe Bağlı Stres Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İşe Bağlı Stres	Faktör Yüklü	Öz değerler	Açıklanan Varyans Yüzdesi	Cronbach's alpha	Ortalama
I. FAKTÖR – Olumlu Etkileyen Stres		2.33	29.10	,69	4.73
Yönetim tarafından teşvik ediliyim	,787				
İşyerimde ne yapacağıma kendim karar veririm	,700				
Meslektaşlarımdan hak ettiğim saygıyı görürüm	,689				
Kurumumda görev ve sorumluluklarım net olarak belirlidir	,587				
Kurumumda, değişim ile ilgili olarak çalışanların da görüşleri alınmaktadır	,574				
II. FAKTÖR – Olumsuz Etkileyen Stres		1.81	22.58	,66*	3.96
Çalıştığım kurumda beni bazı işler yapmaya zorladıklarını hissediyorum	,847				
Yönetimin benden gerçekçi olmayan beklentileri var	,760				
Kurumumdaki ilişkiler zorunluluktandır	,661				
KMO= 0,68*; Açıklanan Varyans Oranı: 51.68; Cronbach's alpha=0,60; * $p<0,001$					

Çalışanı olumsuz etkileyen stres olarak isimlendirilen faktörün tanımlandığı fark yüzdesi 22.58'dir ve öz değeri 1.81'dir. Bu faktör incelendiğinde 3 ifade ile açıklandığı ve bu faktöre verilen yanıtların ortalamasının 3,96 olduğu belirlenmiştir. Faktörün içsel tutarlılığını belirlemek için gerçekleştirilen güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's alpha değeri 0,66'dır (Tablo 2).

Güçlü Yönler ölçeğine yönelik sorulan ifadelerin yapısal geçerliliğini belirlemek için gerçekleştirilen faktör analizi sonucuna göre, KMO değeri 0,86 ($p<0,001$), toplam varyansın açıklanma oranı %44.31 olarak tespit edilmiştir. Faktör analizi sonucunda güçlü yönler ölçeği ile ilgili ifadelerin tek faktör altında toplandığı tespit edilmiştir. İçsel tutarlılığı belirlemek için gerçekleştirilen güvenilirlik analizine göre Cronbach's alpha katsayısı 0,84 ($p<0,001$) olarak tespit edilmiştir (Tablo 3).

Tablo 3: Güçlü Yönler Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör Yüklü	Öz değerler	Açıklanan Varyans Yüzdesi	Cronbach's alpha	Ortalama
Güçlü Yönler		3.99	44.31	,84	5.79
İşimde güçlü yönlerimi kullanmak benim için çok kolay	,770				
Güçlü yönlerimi kullanmak benim için çok kolay	,750				
Güçlü yönlerimi kullanarak istediğim şeyi başarırım	,714				
Güçlü yönlerimin neler olduğunu bilirim	,712				
Her zaman güçlü yönlerimi kullanmaya çalışırım	,664				
En İyisini yaptığım zamanları bilirim	,648				
Güçlü yönlerimi farklı alanlarda da kullanabiliyorum	,605				
Diğer insanlar güçlü olduğum yönlerin farkındadır	,566				
İşimde iyiyimdir	,519				
KMO= 0,86*; Açıklanan Varyans Oranı: 44.31; Cronbach's alpha=0,84; * $p < 0,001$					

Psikolojik iyi oluş ölçeğine yönelik ölçüm modelinin geçerliliğini belirlemek için gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonucuna gerçekleştirilmiştir. Hesaplanan faktörlerin açıklanana varyansları ve standardize ve standardize olmayan değerleri Tablo 4'te gösterilmiştir. Tablo 4, ölçüm modelindeki parametrelerin standart ve standart olmayan faktör yüklerini standart hatalarını ve t değerlerini açıklamaktadır. Modelin uygunluğu ile ilgili sonuçlar incelendiğinde $CMIN = 42.80$, $DF = 18$, $p = 0.001$, $CMIN/DF = 2.38$, $RMSEA = 0.79$, $CFI = 0.95$ $GFI = 0.95$ olarak belirtilen sınırlar içinde bulunmuştur. İçsel tutarlılığı belirlemek için gerçekleştirilen güvenilirlik analizine göre Cronbach's alpha katsayısı 0,82 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4: Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

			Standardize	Standardize Olmayan	SE	CR	p
PI08	<---	PIO	0,533	1			
PI07	<---	PIO	0,606	1,314	0,205	6,411	***
PI06	<---	PIO	0,558	1,102	0,181	6,088	***
PI05	<---	PIO	0,447	0,903	0,176	5,145	***
PI04	<---	PIO	0,597	1,088	0,171	6,352	***
PI03	<---	PIO	0,647	1,403	0,211	6,662	***
PI02	<---	PIO	0,737	1,532	0,215	7,116	***
PI01	<---	PIO	0,622	1,257	0,193	6,51	***

Katılımcıların çalıştıkları statülerine göre araştırma değişkenlerine verdikleri yanıtlar arasında anlamlı farkın olup olmadığı bağımsız örneklem t-testi ile analiz edilmiştir. Bu doğrultuda elde edilen bulgular Tablo 5’te gösterilmektedir.

Tablo 4: Katılımcıların Statülerine göre Araştırma Değişkenlerine Verdikleri Yanıtların Dağılımı

	Statü	N	Ortalama	Standart Sapma	t
Psikolojik İyi Oluş	Memur	122	5,92	,82	.40
	Yönetici	102	5,83	,77	
Çalışan Olumlu Etkileyen Stres	Memur	122	4,67	1,28	.40
	Yönetici	102	4,80	1,04	
Çalışan Olumsuz Etkileyen Stres	Memur	122	3,91	1,60	.64
	Yönetici	102	4,01	1,49	
Güçlü Yönler	Memur	122	5,92	,77	.01*
	Yönetici	102	5,64	,84	

*= p<0.05

Araştırma kapsamında ele alınan değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve kuvvetini belirlemek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir ve Tablo 6’da gösterilmektedir. Elde edilen bulgulara göre H₁ yalnızca güçlü yönler değişkeni için desteklenmektedir.

Tablo 5: Korelasyon analizi

	1	2	3	4
1. Psikolojik İyi Oluş	1			
2. Çalışan Olumlu Etkileyen Stres	0,57*	1		
3. Çalışan Olumsuz Etkileyen Stres	0,42*	0,40*	1,00	
4. Güçlü Yönler	-0,13	-0,11	-0,67	1,00

*: p<0.01

Psikolojik iyi oluş ve işe bağlı stres boyutları arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. “Güçlü Yönler” ve diğer araştırma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir. Elde edilen bulgulara göre H₂ güçlü yönler değişkeni dışında diğer değişkenler için desteklenmektedir.

Son olarak, araştırma kapsamında psikolojik iyi oluşa işe bağlı stresin etkisi ve modele çalışanın güçlü yönleri eklendiğinde psikolojik iyi oluşa etkinin nasıl değiştiğini belirleyebilmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 6: Hiyerarşik Regresyon Analizi

	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>R</i> ² Değişimi	<i>B</i>	Std Hata	β	<i>t</i>
	.427	.182					
Basamak 1							
Çalışanı olumlu etkileyen stres				,274	,041	,408*	6,696
Çalışanı olumsuz etkileyen stres				-,051	,031	-,099	-1,628
	.608	.361	.179				
Basamak 2							
Çalışanı olumlu etkileyen stres				,149	,039	,222*	3,795
Çalışanı olumsuz etkileyen stres				-,031	,028	-,060	-1,117
Güçlü Yönler				,462	,057	,475*	8,103

* : $p < 0.001$

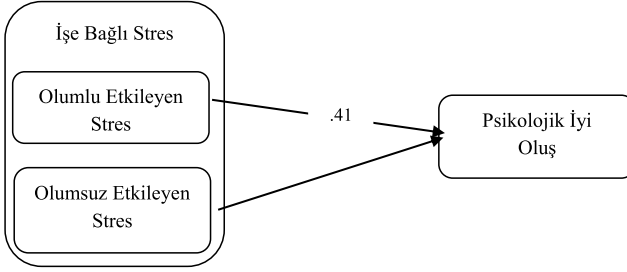
Hiyerarşik regresyon analizinde elde edilen sonuçlara göre, işe bağlı stresin psikolojik iyi oluşa etkisinin değerlendirildiği birinci basamakta PİO'ya yalnızca çalışanı olumlu etkileyen stresin etkisi olduğu belirlenmiştir ($p < .001$ ve $\beta = .408$) (Tablo 7). Bu değişken PİO ile ilgili katılımcıların görüşlerini %18 oranında açıklamaktadır ($R^2 = .182$). İşe bağlı stresin yanında çalışanın güçlü yönlerinin de modele dahil edildiği ikinci basamakta PİO'ya çalışanı olumlu etkileyen stresin ($p < .001$ ve $\beta = .222$) ve güçlü yönlerin ($p < .001$ ve $\beta = .475$) etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bu değişkenler PİO ile ilgili katılımcıların görüşlerini %36 oranında açıklamaktadır ($R^2 = .361$). Bu doğrultuda ikinci modelde güçlü yönlerin, çalışanı olumlu etkileyen stresin yanında PİO üzerinde %18'lik bir etkisi olduğu söylenebilmektedir. Buna göre, H_{3a} ve H_{3c} hipotezi desteklenmektedir.

4. TARTIŞMA

İşletmelerin faaliyet gösterdikleri çevreler, teknoloji, globalleşme, rekabet gibi birçok nedenden dolayı sürekli değişim içerisinde olmaktadır. İşletmeler bu çevreye esnek bir yapıda sürekli çalışan gelişimini destekleyerek ayak uydurabilirler. Ancak, işletmenin bu kabiliyetleri çalışanları ile yakından ilişkilidir. Bu tip değişimler çalışan üzerinde stres yaratarak etkililiği etkileyebilir. Stres kaynakları fiziksel olabildiği gibi psiko-sosyal de olabilir (Cox, 1993). Çalışma kapsamında da çalışanın üzerinde optimum stresin olumlu etki yaratabileceği ama olumsuz stres koşullarının çalışanın psikolojik iyi oluşuna olumsuz etki edebileceği (Morse vd., 2012; Cooper ve Dewe, 2008; Nixon vd., 2011) varsayımından yola çıkarak model oluşturulmuştur. Ancak çalışanlar birbirlerinden çok farklı özelliklere sahip olduklarından dolayı, bireyin kendi algıladığı şekliyle güçlü yönlerinin işe bağlı stres faktörleri yanında nasıl bir etkisinin olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Kendini bireysel olarak işinde daha yetkin ve yetenekli hisseden çalışanın psikolojik iyi oluş durumunun da iyi olabileceği düşünülebilir. Katılımcıların işe bağlı stres ve güçlü yönlerinin psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla

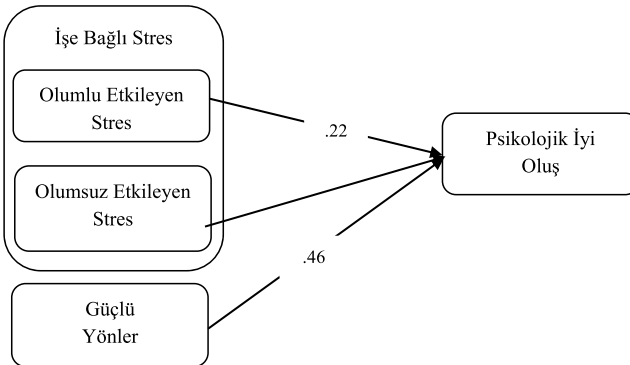
gerçekleştirilen çalışmadan elde edilen bulgulara göre çalışanı olumlu etkileyen stresin ve güçlü yönlerin PİO üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir.

Şekil 2: Araştırma Modeli (Basamak 1)



Şekil 2’de işe bağlı stres değişkenlerinin PİO etkisinin incelendiği araştırma modeli yer almaktadır. Bu modele göre psikolojik iyi oluşa yalnızca çalışanı olumlu etkileyen stresin etkisi olduğu belirlenmiş, çalışanı olumlu etkileyen stresin herhangi bir etkisinin olduğu belirlenmemiştir. Bu etki oranı %18 olarak belirlenmiştir. İşe bağlı stresin çalışma hayatının duygusal bileşeni üzerinde büyük etkisi olacağı düşünülse bile uzun çalışma saatleri riskli koşullarda çalışma gibi durumlarda bile çalışanların yaptıkları görevleri en iyi şekilde yerine getirdikleri ve stresin yaptıkları iş üzerinde etkisi olmadığı belirlenmiştir (Aydın, 2018). Bu çalışma kapsamında da çalışanı olumlu yönde etkileyen risk faktörlerinin psikolojik iyi oluşu etkilediği; ancak çalışanı olumsuz etkileyen risk faktörlerinin ise psikolojik iyi oluş üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Şekil 3: Araştırma Modeli (Basamak 2)



Şekil 3'te işe bağlı stres değişkenlerinin yanında çalışanın güçlü yönlerinin de PİO etkisinin incelendiği araştırma modeli yer almaktadır. Bu doğrultuda basamak 2 incelendiğinde, çalışanı olumlu etkileyen stresin yanında güçlü yönlerin de çalışanın PİO üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir. Genel olarak açıklanma oranı %36'dır. Ancak güçlü yönlerin etkisinin (R^2 değişiminin) %18 olduğu belirtilebilir. Bu oran çalışanı olumlu etkileyen stresin yanında çalışanın güçlü yönlerinin de PİO üzerinde etkisinin önemli olduğunu ifade etmektedir. Çalışanın güçlü yönlerinin ve bu yönleri kullanmanın öznel iyi oluş üzerinde etkili olduğunu vurgulayan çalışmalar (Govindji ve Linley, 2007) ile bu çalışma da benzerlik göstermektedir.

SONUÇ

Katılımcıların işe bağlı stres ve güçlü yönlerinin psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen çalışmadan elde edilen bulgulara göre çalışanı olumlu etkileyen stresin ve güçlü yönlerin PİO üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda, çalışanlar stres yaratan olumsuz faktörlerin psikolojik iyi oluşları üzerinde etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Ancak olumlu etki yaratan stres faktörleri ise psikolojik iyi oluş üzerinde etkilidir.

Optimum düzeyde stresin insanı motive eden ve başarıya götüren etkisi belirlenmiştir. Gerçekleştirilen çalışmada katılımcıların algıları doğrultusunda işe bağlı stres, çalışanı olumlu ve olumsuz yönde etkileyen stres olarak iki temel boyutta değerlendirilmiştir. Bu noktada dikkat çeken unsur katılımcıların algıladıkları olumsuz stres faktörlerinin psikolojik iyi oluş üzerinde etkisinin olmamasıdır. Çalışanların olumsuz yönde etkileneceği işe bağlı stres faktörleri olsa dahi, bu durumun onların psikolojik iyi oluşlarında etkili olmadığı belirlenmiştir. Bunun en önemli nedenlerinden biri çalışmanın havacılık sektöründe gerçekleştirilmesi olabilir. Bu bağlamda, havacılık sektörü "0" hata ile çalışılması gereken, risk ve belirsizlik içermeyen bir sektördür. Diğer taraftan hava trafik kontrolörlüğü, pilotluk gibi dünyanın en stresli meslekleri arasında ilk sıralarda olan meslek grupları sivil havacılık içerisinde yer almaktadır. Benzer şekilde, sivil havacılık güvenliği ve sivil havacılık emniyeti, insan faktörüne bağlı olarak sebep olabileceği olumsuz nedenleri ve telafisi pek mümkün olmayan büyük riskleri sebebiyle dünyanın en stresli faaliyetleri arasında sayılabilmektedir. 2019 yılı Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü istatistiklerine göre toplam 2.030.291 iç ve dış hat yolcu trafiği gerçekleşmiştir. Tüm bunlar, sorunsuz bir organizasyonun eseridir. Bu başarının sürdürülebilir olması ise, stresin azaltılması ve psikolojik iyi oluşa en yakın noktaya ulaşılmamasıyla olabilecektir. Bunun yanında, çalışanların kendileri üzerinde olumsuz bir durum yaratacak stres, kötü çalışma koşulları, liderler, çalışma arkadaşları gibi faktörleri göz ardı ettikleri anlamına gelebilir. Ayrıca, çalışma koşullarının çok stresli olması onların olumsuz koşullara duyarlılıklarının azalmasından da kaynaklanıyor olabilir. Bunun yanında, çalışanı olumlu etkileyen stres faktörlerinin katılımcıları olumlu yönde etkiledikleri ortaya konmuştur.

Gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizinin ikinci basamağında yöneticilerin güçlü yönlerinin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisinin yüksek olduğu söylenebilir. Bu da çalışanların yetki ve sorumluluklarının fazla olmasından kaynaklanabilir. Özellikle güçlü

yönleri çerçevesinde katılımcıların sahip oldukları bilgi ve tecrübe onlar üzerinde psikolojik yönden olumlu bir etkiye sahip olabilir. Bu bağlamda işletme çalışanlar üzerinde olumsuzluk yaratabilecek stres faktörleri üzerinde odaklanmalıdır. Olumsuz stres faktörlerinin onları etkilemeyeceği, ancak olumlu faktörlerin onları daha da mutlu edeceği göz ardı edilmemelidir.

THE EFFECTS OF WORK-RELATED STRESS AND INDIVIDUAL STRENGTHS ON PSYCHOLOGICAL WELL-BEING

1. INTRODUCTION

In today's market conditions, businesses' ability to gain competitive advantage and to operate effectively and efficiently depends on the behaviors and capabilities of their human resources. People are the common resources that all businesses have and by their very nature, they are physically and emotionally different from each other. The reaction of each to the events, the way they perceive the events, the level of satisfaction or displeasure they feel are different from each other (Gibson et al., 2012: 6). In this context, the factors that cause people who take charge in the role of employee in businesses to display different behaviors in the business process are called "Behavioral Impulse". In other words, there are some factors that affect the needs and expectations of the employees in the work process and their perceptions of events, and these factors have a dynamic structure (Çapan, 2018: 45).

In this context, in the study, first of all, the researches and findings related to the subject in the literature, the concepts of work-related stress, employee strengths and psychological well-being (PIO), their importance for businesses and the relationship between them are mentioned. On the other hand, with an application, the effects of individual strength and work-related stress on the level of psychological well-being were examined and their findings were included.

2. METHODOLOGY

In the literature, it has been observed that the studies carried out within the scope of psychological well-being are mainly handled at the level of psychology, but not at the level of business or employee. Therefore, it is aimed that the study will contribute to the management and behavioral sciences literature from a different perspective. In addition, it is predicted that by revealing the power and direction of the interaction between the dependent and independent variables, it will give a different perspective to the managers of the organization and guide the managers in the human-oriented studies in the business process. Within the scope of the study, the civil aviation sector was preferred due to the increasing supply-demand level worldwide in recent years, its share in the transportation sector, and the importance of the behavioral effect of the human factor on work output. In

this context, the participants of the study; Civil aviation management (public) employees of an international airport serving in the Aegean Region are composed of employees.

The questionnaire, which was prepared in line with the theoretical framework of the study and the hypotheses developed, was applied to 224 civil aviation business (public) employees employed at an international airport operating in the Aegean Region between February 2019 and April 2019, by the questionnaire form distribution method. In this context, the reason for choosing the application area is that, according to the civil aviation statistics for 2019, the airport is among the top 7 airports with the highest passenger and air traffic among 56 airports operating in Turkey. On the other hand, 354 public employees work in the civil aviation business where the application is made. In this context, 224 people from the target group who contributed to the study indicate a return of approximately 72%, which gives a sufficient return percentage for the validity of the findings.

Statistical analysis of the study was made using the SPSS software program. The validity of the scales used in the research was carried out with explanatory and confirmatory factor analysis. The reliability of the scales was measured with the Cronbah's alpha coefficient. In this context, in order to examine the difference between the responses of the participants to the research variables according to their status, the independent sample t-test was carried out in the study, the correlation analysis to determine the direction and strength of the relationship between the research variables, and the hierarchical regression analysis to determine the effect of work-related stress and strengths on psychological well-being.

3. RESULTS

Field research and survey technique were used in the study. In this context, in order to examine the difference between the answers of the participants to the research variables according to their status, the independent sample t-test was performed in the study, the correlation analysis to determine the direction and strength of the relationship between the research variables, and the hierarchical regression analysis to determine the effect of psychological well-being, strengths and work-related stress. According to the findings, it has been determined that the variables of stress and strengths, which affect positively, have a positive effect on psychological well-being.

4. DISCUSSION

The environments in which businesses operate are in a process of change due to many reasons such as technology, globalization and competition. Businesses can adapt to this environment by supporting continuous employee development in a flexible structure. However, these capabilities of the enterprise are closely related to its employees. Such changes can affect effectiveness by creating stress on the employee. Stress sources can be physical as well as psycho-social (Cox, 1993). Within the scope of the study, a model was

created based on the assumption that optimum stress can have a positive effect on the employee, but that negative stress conditions can negatively affect the psychological well-being of the employee (Morse et al., 2012; Cooper and Dewe, 2008; Nixon et al. 2011). However, since employees have very different characteristics from each other, it has been tried to determine how the individual's self-perceived strengths have an effect besides the work-related stress factors.

CONCLUSION

According to the findings obtained from the study carried out to determine the effect of work-related stress and strengths on the psychological well-being of the participants, it was determined that the stress and strengths that positively affect the employees have an effect on the PIO. In this direction, it has been determined that negative factors that create stress do not have an effect on their psychological well-being. However, stress factors that have a positive effect on psychological well-being.

KAYNAKÇA

- Akın, A., Uysal, R. ve Akın, Ü. (2015). Olumlu Düşünme Becerileri Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirliği. *Akademik Bakış Dergisi*, 51, 265-270.
- Aydın, İ. (2018). Dağıtılmış Liderliği İş Stresi Kapsamında Hizmet Kalitesine Etkisi. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi*, (Doktora Tezi), İzmir.
- Brunette, M. J., Smith, M. J., Punnett, L. (2011). Perceptions of Working and Living Conditions Among Industrial Male and Female Workers in Peru. *Work*, 38, 3, 211-223.
- Cameron, S. K., Dutton, E. J. ve Quinn, E. R. (2003). An Introduction to Positive Organizational Scholarship. *Positive Organizational Scholarship*, San Francisco: Berrett-Koehler, 3-13.
- Cooper, C. L. ve Dewe, P. (2008). Well-Being Absenteeism, Presenteeism, Costs and Challenges. *Occupational Medicine*, 58, 522-524.
- Cousins, R., Clarke, D. S., MacKay, J. C. ve Kelly, C. (2004). Management Standards and Work-Related Stress in the UK: Practical Development. *Work and Stress*, 18, 2, 113-136. Health and Safety Executive, Psychosocial Working Conditions in Great Britain in 2004, <http://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/pwc2004.pdf>, (10.04.2019).
- Cox, T. (1993). Stress Research and Stress Management: Putting Theory to Work. Sudbury: HSE Contract Research Reports Books, https://www.hse.gov.uk/research/crr_pdf/1993/crr93061.pdf, (15.03.2019).
- Çapan, B. (2018). Yetkinliklerin Ödül Kapsamında Çalışan Motivasyonuna Etkileri: Havacılık Sektörü Örneği. Doktora Tezi, *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi*, (Doktora Tezi), İzmir.
- Caprara, V. G., Alessandri, G., Eisenberg, N. Ve Kupfer, A. (2012). The Positivity Scale. *Psychological Assessment*, 24, 3, 701-712.
- Diener, E., Wirtz, D. ve Tov, W. (2009). New Measures of Well-Being: Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Social Indicators Research*, 39, 247-266.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., ve Biswas-Diener, R. (2009). New Measures of Well-Being: Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Social Indicators Research*, 39, 247-266.
- Erdil O., Keskin H., İmamoğlu, Z. ve Erat, S. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5, 1, 17-26.
- Ertürk, M. (2009). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*, 4. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Gibson, L. J., Ivancevich, M. J., Donnelly, H. J. ve Konopaske, R. (2012). *Organizations Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition*. New York: Published by McGraw-Hill.
- Govindji, R. ve Linley, A. P. (2007). Strengths Use, Self-Concordance and Well-Being: Implications for Strengths Coaching and Coaching Psychologists. *International Coaching Psychology Review*, 2, 2, 143-153.
- Keleş, N. H. (2017). Anlamlı İş ile Psikolojik İyi Oluş İlişkisi. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 5, 1, 154-167.

- Kermen, U., Tosun, N. ve Doğan, U. (2016). Yaşam Doyumu ve Psikolojik İyi Oluşun Yordayıcısı Olarak Sosyal Kaygı. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2, 2, 20-29.
- Luthans, F., Carolyn, M. Y. ve Avolio J. B. (2006). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge, Oxford University Press: September, <http://www.oxfordscholarship.com/view/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001/acprof-9780195187526>, (13.02.2019).
- Morse, G., Salyers, M. P., Rollins, A. L., Monroe-DeVita, M., ve Pfahler, C. (2012). Burnout in Mental Health Services: A Review of the Problem and Its Remediation. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 39, 5, 341-352.
- Narcıkara, E. (2017). Increasingly Ascending Positivity in Organizations: Positive Organizational Scholarship Perspective. *Journal of Behavior at Work*, 2, 1, 20-33.
- Nixon, A. E., Mazzola, J. J., Bauer, J., Krueger, J. R., ve Spector, P. E. (2011). Can Work Make You Sick? A Meta-Analysis of There Lationships Between Job Stress or Sand Physical Symptoms. *Work and Stress*, 25, 1, 1-22.
- SHGM. (2019). Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, 2019 yılı Faaliyet Raporu. <http://web.shgm.gov.tr/documents/sivilhavacilik/files/pdf/kurumsal/faaliyet/2019.pdf>
- Smith, W. B., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P. ve Jennifer, B. (2008). The Brief Resilience Scale: Assessing the Ability to Bounce Back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15, 194-200.
- Telef, B. B. (2001). Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (PİOO): Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *11. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi*, 3-5 Ekim. Selçuk- İzmir.
- Telef, B. B., Ergun, E. ve Uzman, E. (2013). Öğretmen Adaylarında Psikolojik İyi Oluş ve Değerler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8, 12, 1297-1307.
- Vansteenkiste, M., Duriez, B., Simon, J. ve Soenenens B. (2006). Materialistic Values and Well-Being Among Business Students: Further Evidence of Their Detrimental Effect. *Journal of Applied Social Psychology*, 36, 12, 2892-2908.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Burhan ÇAPAN İpek AYDIN
Tasarım / Design	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Burhan ÇAPAN İpek AYDIN
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Burhan ÇAPAN İpek AYDIN
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	<i>Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Burhan ÇAPAN İpek AYDIN
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	<i>Çalışma için gerekli literatürü taramak / Review the literature required for the study</i>	Burhan ÇAPAN İpek AYDIN

- ARAŞTIRMA MAKALESİ -

DÜŞÜNME İHTİYACI – USTALIK YÖNELİMİ- PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ İLİŞKİSİ: EĞİTİMCİLER ÜZERİNDE BİR İNCELEME

Ali Murat ALPARSLAN¹ &Ahmet Sait ÖZKUL² &Tuğba ERHAN³

Öz

Bu çalışmada eğitimcilerin psikolojik iyi oluşunda çalışma alanı amaç yönelimlerinin etkisi incelenmektedir. 248 öğretmen ve akademisyen üzerinde anket uygulaması ile yapılan saha araştırmasında öncelikle, Çalışma Alanı Amaç Yönelimleri ölçeğinin uyarlama çalışması gerçekleştirilmiştir. Uсталık yönelimi (yaklaşım/kaçınma) ve performans yönelimi (yaklaşım/kaçınma) olarak 4 boyuttan oluşan amaç yönelimleri ölçek verileri üzerinde AFA ve DFA uygulanmış, kriter geçerliliğini sağlamak için ise başarı ihtiyacı ve düşünme ihtiyacı motivasyon kaynakları ile ilişkiler incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre düşünme ihtiyacı, ustalık yönelimi boyutları ile daha yüksek ve anlamlı ilişkilere sahiptir. Bununla birlikte düşünme ihtiyacı psikolojik iyi oluşu anlamlı ve pozitif açıklarken, başarı ihtiyacının psikolojik iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur. Son olarak ustalık yaklaşımı boyutunun psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi diğer boyutlara göre yüksek çıkmıştır. Bu bulgular; düşünme ihtiyacı yüksek, zor dahi olsa becerilerini geliştirme çabasında ve yeni bilgi/beceri öğrenme mücadelesinde olup, bunları sadece kişisel gelişimini artırmak için yapan eğitimcilerin, psikolojik iyi oluşlarının daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Amaç Yönelimleri, Uсталık Yönelimi, Performans Yönelimi, Psikolojik İyi Oluş, Düşünme İhtiyacı.

JEL Kodları: D 23, M 10, C 91.

Başvuru: 26.10.2020

Kabul: 12.07.2021

THE RELATIONSHIP OF NEED FOR COGNITION- MASTERY ORIENTATION- PSYCHOLOGICAL WELL-BEING: AN INVESTIGATION OF EDUCATORS⁴

Abstract

In this study, the effect of work domain goal orientations on the psychological well-being of educators has been examined. In the field of research, firstly, conducted with the application of a questionnaire on 248 teachers and academicians, an adaptation of the study of the Work

¹ Doç.Dr., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, alimurat@mehmetakif.edu.tr, Burdur, Türkiye, ORCID No: 0000-0002-1682-4202

² Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İletişim Fakültesi, saitozkul@sdu.edu.tr, Isparta, Türkiye, ORCID No: 0000-0001-8858-4685

³ Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, tugbaerhan@sdu.edu.tr, Isparta, Türkiye, ORCID No: 0000-0002-5697-490X

⁴ The Extended English Summary is located the end of the article.

Domain Goal Orientations Scale was carried out. EFA and CFA were applied on the scale data of Work Domain Goal Orientations consisting of 4 dimensions as mastery orientation (approach/avoidance) and performance orientation (approach/avoidance), to provide the criterion validity the relationships with the motivation sources of need for achievement and need for cognition were examined. According to the research findings, the need for cognition has higher and significant relationships with the dimensions of mastery orientation. However, while the need for cognition explains the psychological well-being significantly and positively, the need for achievement has no significant effect on psychological well-being. Finally, the mastery approach dimension on psychological well-being was relatively high compared to other dimensions. These findings have shown that educators with the high need for cognition, in the effort to develop their skills even if they are hard, and in the struggle to learn new knowledge/skills, and to do these only to increase their personal development have higher psychological well-being.

Keywords: Goal Orientation, Mastery Orientation, Performance Orientation, Psychological Well-Being, Need for Cognition.

JEL Codes: D 23, M 10, C 91

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

1. GİRİŞ

İnsanların işlerini yapış biçimleri, başarıyı ve amaçlarını tanımlayıp biçimleri ile yakından ilgilidir. Başarıyı ve nihayetinde amacı; farklı bir otorite tarafından oluşturulmuş sayısal standartlar/yeterlilikler olarak tanımlayan ve başarıyı bu otoritelerin onayına veya akranlarının ortalamasına göre karar veren bir bireyin çalışma yöntemi beklenen performansı oluşturabilir. Ancak yaptığı iş esnasındaki işe yaklaşım biçimi sonuç odaklı olmaktadır. Sürecin kalitesi, incelikleri ve teferruatları daha az önemsenebilir. Diğer taraftan, işe; derinlikli bir biçimde hâkim olmak isteyen, kendi yetenekleri ve bilgisi ile yaptığı işi şekillendirebilen birey; sürekli öğrenme yönelimli olmakta, sürekli yeniden deneme ve şekillendirme çabasına girmektedir. Bu yaklaşımın kişinin içsel tatminini sağlayabileceği düşünülmektedir. Dışsal tatmini sağlayan doğrulanma, onaylanma, kıyaslama ise içsel tatminin oluşturduğu kadar iyi oluşa etki edemeyebilir. Bu araştırmanın varsayımı da öğrenme/ustalık yönelim hedeflerinin, performans yönelim hedeflerinden daha fazla psikolojik iyi oluşu yordayacağı üzerinedir.

Yukarıda ifade edilen anlayış farklılıkları, literatürde amaç yönelimleri/başarı hedef yönelimleri konusu bağlamında incelenmiştir. Daha çok öğrenciler ve sporcular üzerinde yapılan araştırmalarla ele alınan konu, doğası gereği eğitim alanında daha anlamlı ve katkı sağlayıcı sonuçlar üretebilmektedir. Temelinde rekabet olan spor alanlarında kimi bireyler en iyi olmayı hedeflerken, kimileri diğer sporculardan daha iyi olunca başarıya ulaşmış olduklarını düşünebilmektedir. Eğitim boyutunda çoğunlukla öğrenci örneklemelerinden oluşan başarı hedef yönelimleri çalışmalarında da aynı durum söz konusu olmaktadır (Meece ve Holt, 1993; Barron, 2000). Bazı öğrenciler öğrenme süreçlerinden zevk alarak ilgili konuda çok iyi olmayı hedeflerken; bazıları yalnızca diğer birkaç öğrenciden daha iyi olmayı hedefleyebilmektedir. Başarı hedef literatürü incelendiğinde bu teorinin yalnızca eğitim alanında veya yalnızca öğrenci örneklemindeki araştırmalar ile sınırlı kalmadığı da görülmektedir. Konu ile alakalı özellikle son yıllarda yapılan çalışmalar yalnızca eğitim alanındaki başarı ya da başarısızlık durumlarını ölçmek için değil iş hayatında çalışanların

davranışlarını anlayabilmek için de önemli katkı sağlayabileceği yönündedir (Humborstad vd., 2014).

Amaç/başarı hedef yönelimleri bulunan veya bir amaca sahip olan sadece sporcular veya öğrenciler değildir. Bu konu; işlerinde başarılı olmaya çabalayan, başarıyı hem kendileri hem öğrencileri için tanımlaması gereken, öğretime yönelik kişisel başarı hedef yönelimleri bulunan, bu hedef yönelimleri açısından farklılaşan öğretmenler için de geçerlidir (Butler, 2007). Öğretmenler için öğrenme hedefi yöneliminin anlamı; öğretmenlerin kişiler arası karşılaştırmalar yapmadan, öğretime ile ilgili becerilerindeki kişisel ilerleme ve yetkinlik hissini ne ölçüde elde ettiklerini gösterirken, performans hedefi yönelimi; öğretmenlerin sosyal karşılaştırmalarla (örn., diğerlerinden daha iyi performans gösterme yetenekleri) başarıyı tanımladıklarını göstermektedir (Janke vd., 2019). Bu ayrım öğretmenlerin içsel motivasyonla mı dışsal motivasyonla mı hareket ettiklerinin de bir göstergesidir (Malmberg, 2006).

Uy vd. (2017) yaptığı çalışmada; performans yöneliminin psikolojik iyi oluşa etkisinin olmadığını, ancak öğrenme yöneliminin pozitif etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Bununla beraber öğrenme yaklaşımı amaç yöneliminin performans yönelimine kıyasla öz yeterlilikle daha yüksek ilişkisi olduğu görülmektedir. Başka bir çalışmada buna benzer bulgu olarak; başkaları nazarında yetersiz görünme kaygısıyla kendine güvenmediği alanlarda performans yöneliminin, iyi oluş halini olumsuz etkilediği, aynı zamanda öz yeterliliği azalttığı ve sınavdaki kaygıyı da giderek artıran bir yordayıcı olduğu belirtilmektedir (Janke vd., 2019). Bulgular öğrenme/ustalık yaklaşımlarının psikolojik iyi oluşa, performans yaklaşımına göre daha fazla etki edeceği varsayımını güçlendirmektedir. Ayrıca bu varsayımın geniş bir literatür taraması yapılmış ve hangi amaç yöneliminin psikolojik iyi oluşa nasıl etki ettiği yapılan bir saha araştırması ile incelenmiştir. Çalışmadaki araştırmanın sağlıklı yapılabilmesi için de hem öğretmen hem akademisyen örneklemini kapsayacak şekilde, “çalışma alanında amaç yönelimleri” ölçeğinin Türkçeye uyarlama çalışması da gerçekleştirilmiştir.

1.1. Literatür Taraması

1.1.1. Amaç Yönelimleri/Başarı Hedef Kuramı

İş, eğitim veya diğer aktif katılım ve çaba gerektiren rekabet ortamlarının hemen her yerinde var olan başarı motivasyonu, başarı hedef yaklaşımına göre; bireylerin başarıyı nasıl tanımladıkları ve başarılı olmak için nasıl davrandıklarını açıklamaktadır (Elliot ve Church, 1997: 218). Hedef gerçekleştirme teorisi olarak da bilinen, bireylerin başarıya nasıl bir anlam yüklediklerine yönelik yaklaşımları ele alan *başarı hedef modeli*; son 30 yıldır literatürde çoğu araştırmaya konu edilen ve kişinin çalışma amacı/tavrını açıklayan motivasyon teorisidir (Dweck, 1986; Elliot ve Harackiewicz, 1996). Son yıllarda rekabet ve hız öğelerinin baskın olmasıyla, övülen “başarı” olgusunu açıklayabilmek adına, başarı hedef yönelimleri ile ilgili çalışmaların arttığı görülmektedir (Atasoy, 2015: 5). Başarı hedef modeliyle; kişilerin neyi, niçin başarmak istedikleri ve bunun için de nasıl bir iş yapma tarzını sergiledikleri açıklanmaya çalışılmaktadır (Ağbuğa, 2014: 110).

1970 ve 1980’lerde literatürde “İkili Başarı Yönelimi Modeli” olarak ifade edilen başarı hedefleri modeli (Yerdelen ve Padır, 2017: 1028), *performans* ve *öğrenme* odaklı başarı yönelimi olarak iki kategoride incelenmektedir (Dweck ve Leggett, 1988: 256). 1990’lı ve 2000’li yıllarda; öğrenme yönelimi sabit kalmış, performans yönelimi; performans-yaklaşma ve performans-kaçınma olarak ikiye bölünmüş ve “Üçlü Başarı Yönelimleri Modeli” ortaya

atılmıştır. Bunu izleyen süreçte öğrenme boyutu da öğrenme-yaklaşma ve öğrenme-kaçınma şeklinde ele alınmış ve “2x2 Başarı Yönelimleri” modelinin kullanımı önerilmiştir. Bu modele göre öğrenme-yaklaşma yöneliminde olan bireyler, bir meseleyi en iyi şekilde öğrenme ve anlama noktasında daha çok içsel motivasyon odaklıdır. Öğrenme-kaçınma yönelimli bireyler ise bir meseleyi anlayamamak ve öğrenememekten çekindikleri için kaçınma eğilimindedirler. Benzer şekilde performans-yaklaşma yönelimli bireyler, başarılarını ve yeterliliklerini diğerlerine gösterme eğiliminde olup; performans-kaçınma yönelimliler ise diğerlerinden daha başarısız olmaktan ve başkalarına zayıf görünmekten kaçınmaktadır. 2011 yılında gelindiğinde ise, model daha da geliştirilmiş ve “3x2 Başarı Yönelimleri Modeli” önerilmiştir. Bu modelde öz(içsel)-temelli bireyler kendilerini/yeterliliklerini; geçmişte bir şeyi ne seviyede iyi veya kötü yaptıklarına veya gelecekte bir şeyi yapacak potansiyele sahip olduklarına göre değerlendirmektedirler. Diğerleri-temelli bireyler ise başkalarına göre iyi ya da kötü yaptıklarına yönelik değerlendirme yaparlar. Yaklaşma yönelimleri, var olan bir başarının korunması veya geliştirilmesine odaklanmayı; kaçınma yönelimleri ise başarısızlıktan dolayı yaşanması muhtemel olumsuz durum ve duygulardan kaçınmayı açıklamaktadır (Yerdelen ve Padır, 2017: 1028-1029).

Bu araştırmada ele alınan model 2x2 başarı hedef yönelimi modelidir. Bu hedef modelinde hedefler, ustalık ve performans (Dweck, 1986) şeklinde farklı iki yönelimle değerlendirilmekte ve bu yönelimler de yaklaşma ve kaçınma boyutlarıyla ele alınmaktadır (Elliot ve Harackiewicz, 1996; Elliot, 1999). Yeterlilik gösterme konusunda ustalık ve performans yaklaşımları temelinde yaklaşma veya kaçınma davranışı olarak meydana gelen amaç/başarı hedef yönelimleri, bireyden bireye farklılık gösterebilmekte ve şu şekilde boyutlandırılmaktadır.

Ustalık-yaklaşma başarı hedef yönelimi boyutu (*mastery-approach*); bireyin yeterliliklerini her fırsatta geliştirme ve o konuda ustalasmaya doğru yol alma zihniyetini benimsemesi anlamına gelmektedir (Baranik vd., 2007: 698). Ustalık başarı hedeflerine sahip bireyler; öğrenilmiş çaresizlik duygusu durumundan tamamen uzak ve başarı elde etmede karşılarına çıkan engeller ile mücadele etme konusunda tüm yeterliliklerini ortaya koyma çabası içerisinde. Başarı hedeflerinin temelinde yeterliliğin olduğu düşünüldüğünde, ustalık başarı hedeflerine sahip bireylerin tek rakipleri yine kendileridir. Derin öğrenme süreçleri içerisinde yeni yetiler elde etmeyi hedefleyen bu bireyler için diğerlerine bir şeyler ispat etme çabası söz konusu değildir. Ayrıca bu bireyler, başarının sürekli çaba göstermek sonucunda elde edilmek istenen nihai hedef olduğunu düşünmekte ve başarısızlığın nedenlerine çözüm aramaya çalışmaktadırlar (Diener ve Dweck, 1978: 451; Nicholls, 1984: 331; Dweck, 1986: 1040). *Ustalık-kaçınma* başarı hedef yönelimi boyutu ise (*mastery-avoidance*); usta olma, en iyisi olma, kendisi ile yarış içinde olma duygularına sahip bireylerin; yine “kendi” beklentilerini istedikleri gibi yerine getirememesi endişesi ile karşılaştıklarında “kendilerinin belirlediği çığaya ulaşamama” durumu ile yüzleşmemek için kaçınmalarını ifade etmektedir (Pintrich, 2000; Elliot, 1999).

Performans-yaklaşma başarı hedef yönelimi boyutu (*performance-approach*); bireylerin sahip oldukları yeterlilikleri başkalarına kanıtlama zihniyeti ile hareket ettiklerini açıklamaktadır (Baranik vd., 2007: 698). Performans yaklaşma odaklı bireyler, yaptıkları işleri diğerlerinden daha iyi yapabileceklerine inanırlar (Dweck, 1986). Bu bireylerin hedef yönelimindeki temel nokta yalnızca diğer bireylerden iyi olmaktır. Bu nedenle ustalasma zihniyetinden uzaklaşabilmektedirler (Elliot, vd., 2011). Ayrıca kendi gelişimlerini diğer bireylerin

gelişimleri ile sınırlayabilmekte ve sadece diğerleri karşısında “zayıf” bir duruş sergilememeye odaklanmaktadır (Elliot ve Thrash, 2001). *Performans-kaçınma* başarı hedef yönelimi boyutunda ise (*performance-avoidance*), bireylerin en belirgin özelliklerinin; daha önceki performanslarından daha kötüsünü ortaya koymamak için tekrar aynı durum içinde yer almaktan kaçınmalarıdır (Elliot ve Church, 1997). Bu bireyler diğerleri ile kıyaslanma ve daha önceki yaptıkları işleri başarılı bir şekilde yerine getirememesiyle hedeflerinden kaçınırlar (Dweck, 1986).

Hedef yönelimlerinin bir boyutu olan ustalık yöneliminde; bireyin niteliklerinin dinamik/değişken olduğu ve çaba sarf etmenin performans gelişimine yol açtığı inancı benimsenmektedir. Performans yönelimi ise bireysel niteliklerin sabit ve somut olduğu inancından beslenmektedir. Nitekim performans odaklı bireyler, çok çalışmanın performans geliştirmeye yol açmayabileceğine inanma eğilimindedir. Performans odaklı bireylere göre, çok çalışmak düşük yetkinliğin bir göstergesidir ve kötü performans gösterenler işlerini iyi yapmak için gerekli özelliklere sahip değildir (Janssen ve Van Yperen, 2004: 369). Ayrıca performans odaklı bireyler, çok/derin çaba gösterme konusunda isteksizdir. Az emek ile başarıyı elde edebilmeyi, yani çaba verimliliğini yücelterek, yeterliliklerinin başkaları tarafından onaylanmasını veya başkalarından daha iyi olmayı hedef edinirler. Uсталık odaklı olan bireyler ise öğrenme süreçlerinden zevk alma, yeni yetiler elde etmeyi isteme ve büyük bir çaba sonucunda başarının geleceğine inanma eğilimindedirler (Ames ve Archer, 1987: 409; Ames ve Archer, 1988: 260).

Bireylerin başarı hedef yönelimleri; öğrenme, eğitim, akademik ortamlarındaki veya profesyonel iş hayatlarındaki davranış, düşünce ve duygularını etkilemektedir (Elliot vd., 2005). Bu noktada ustalık başarı hedef yönelimine sahip bireylerin başarısızlık durumlarından pes etmeme, kendine acımama ve cesaretini hızlı bir şekilde toplama gibi motivasyonel araçlara sahip olabildiği görülmektedir (Elliot ve Dweck, 1988). Bir başka çalışmada da ustalık hedef yönelimine sahip olmanın, bireylerin kolaylıkla kaybedebildikleri “özgüven” olgusunu desteklediği ifade edilmektedir (Stout ve Dasgupta, 2013). Bununla beraber bireylerin içinde buldukları ortam da başarı hedef yönelimlerini etkilemektedir. Benita vd. (2014), tarafından yapılan çalışmada ustalık hedef yönelimlerinin, öz yeterliliklerin desteklediği bir ortamın; performans hedeflerine göre daha olumlu duygu durumlarını ortaya çıkardığı ifade edilmektedir. Ayrıca olumlu iş çıktılara sahip olma konusunda bireylerin çalıştıkları ortamların, başarı hedef yönelimlerini ortaya çıkardığı ileri sürülmekte ve davranışsal yaklaşım sisteminin iş performansı üzerine etkisinde ustalık hedeflerinin aracılık etkisinin yüksek olduğu belirtilmektedir (Izadikhah vd., 2010).

Performans başarı hedef yönelimleri ise; bireylerin başarı elde etme ölçütünü, diğer bireylere karşı kanıtlayıcı ya da bahsi geçen görevi yerine getirirken diğerlerinin yeterlilik düzeyleri ile kendisini karşılaştırmayı içermektedir. Buna bağlı olarak, sürekli performans kaygısı içerisinde olan bu hedef eğilimine sahip bireyler, kendilerini geliştirme üzerine yeterince odaklanamamakta ve öğrenme süreçlerinin içerisinde aktif bir şekilde yer alamamaktadır. Öğrenmenin vermiş olduğu hazzı yaşama fırsatı bulamayan bu bireyler önlerine çıkan engeller karşısında aniden umutsuzluğa kapılma ve vazgeçme eğilimi ile karşı karşıya kalabilmektedir. Bununla birlikte, performans başarı hedef eğilimine sahip bireylerin, yeterliliklerini her alanda gösterme isteği içerisinde olmaları belirli bir alanda uzmanlaşmalarına da ortam hazırlayabilmektedir. Ayrıca yeterliliklerinin sürekli onaylanması beklentisi içerisinde olan ve çoğunlukla öğrenilmiş çaresizlik duygu durumuna da kapılabilen performans başarı hedeflerine sahip bireyler, sahip oldukları bilişsel ve

duyuşsal kaynakları; başarı elde etmede kullanmak yerine, ilgileri olmayan diğer konulara odaklanarak tüketmektedir (Dweck, 1986; Nicholls, 1984; Dweck ve Leggett, 1988: 256-258). Bu bağlamda performans odaklı bireylerce, belirli bir alanda en iyi yeterliliği elde etmek zaman ve çok fazla çaba gerektireceğinden ötürü, kısa süreli ve her alandan az oranda yeterlilik gösterebilmek hızla değişen yaşam şartlarına uyum sağlamayı kolaylaştırıcı bir özellik olarak algılanabilmektedir (Elliot ve Dweck, 1988: 11).

1.1.2. Amaç Yönelimleri-İyi Oluş İlişkisi

İyi oluş kavramı literatürde birçok farklı boyutta ele alınması ile birlikte (öznel, psikolojik, ruhsal, sosyal, fiziksel vb.) temelinde hedonik ve ökonomik olarak iki temel başlık altında incelenir. Hedonik iyi oluş; kişinin olumlu duyguları (neşe, coşku, ilham vb.) sıklıkla, olumsuz duyguları (öfke, korku, üzüntü, hayal kırıklığı vb.) ise daha az sıklıkla yaşamasını ifade eder ve kişinin acıdan kaçınarak yaşamdan haz almaya yönelmesi ile artar (Koydemir ve Bulgan, 2017). Öznel iyi oluş olarak da ifade edilen bu yaklaşım tek başına tam bir iyi oluş halini ifade etmez, hatta tek başına amaçlanması zararlı etkiler doğurabilir. Bu iyi oluş türü mevcut olumlu hallere çok çabuk alışarak kişinin sürekli mutlu olabilmelerini sağlamaz^c. Mutluluğun sağlıklı gelişiminde istikrar arz eden, daha uzun vadeli etki bırakan ve daha güçlü temeller üzerinde yükselen iyi oluş ökonomik (psikolojik) iyi oluştur (Kopperud ve Vitters, 2008). Psikolojik iyi oluş; anlamlı bir hayat içinde, kişinin kendini hem kabul etmesi hem de geliştirmesi ve böylece potansiyelini gerçekleştirmesi ile oluşur. Öznel iyi oluşun bir sonuç olması gerektiği, psikolojik iyi oluşun daha çok bir süreç hatta amaç olabileceği ifade edilir (Hefferon ve Boniwell, 2014). Bu yüzden temel olarak amaç konumunda olması gereken mutluluk, psikolojik iyi oluş olmalıdır. Öğretmenler ve akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen bu araştırmadaki modelde; düşünme ihtiyacının ve ustalığın sonuçtan daha ziyade bir süreç olması, ilkesel bir tavır gerektirmesi ve böylece ökonomik yaklaşımla daha ilişkili olabileceği gerekçesiyle *-düşünme ihtiyacı* ile *ustalık yaklaşımı*-bağımsız değişken olarak; *psikolojik iyi oluş* ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır.

Bu varsayımı açıkça destekleyen bir araştırmaya göre ustalık hedefleri; hoş ve kalıcı duyguları deneyimlemeyle (örn. öğrenmenin keyfi, gurur, olumlu çevresel etki) daha fazla ilişkili olduğu görülmekte; performans hedeflerinin ise zayıflatıcı duyguları yaşama (örn. stres, anksiyete, kıskançlık, öfke, hırs) olasılığını artırdığı belirtilmektedir (Daniels vd., 2008). Kaplan ve Maehr (1999) öğrenciler üzerinde bir araştırma yapmış ve ustalık hedeflerinin peşinden koşan öğrencilerin daha olumlu duygular; performans yönelimlilerin ise daha olumsuz duygular deneyimlediğini görmüştür. Dykman (1998)'nin kurduğu modelde; büyüme arayan (yani ustalık odaklı) insanlarla, doğrulama arayan insanlar (yani performans odaklı) karşılaştırıldığında, performans odaklı olanların, sonucu; stresli bir olayın beklentisi olarak algıladığını ve bu konuda daha fazla endişe duyduğunu, böyle durumlarda daha fazla benlik saygısı kaybı ve depresyon yaşayabileceğini söylemiştir. Sonunda da böyle insanlar için görevden uzaklaşmak daha olası bir durumdur. Tuominen vd., (2008) de yaptığı araştırmanın bulguları ile bu bulguları desteklemiştir. Performans odaklılar için yüksek başarı beklentisi; daha düşük benlik saygısı ve daha yüksek depresif belirtiler oluşturmaktadır. Ayrıca bu bireylerde, okulla ilgili tükenmişliğin daha güçlü belirtileri (örn. Duygusal tükenme ve

^cBu durum *hedonik değirmen* kavramıyla açıklanmaktadır. Hedonik değirmen kavramının ifade ettiği şekilde insanlar hem olumlu hem de olumsuz yeni yaşam olaylarına, mutluluk veya mutsuzluk olarak güçlü tepki verebilirler, ancak bu tepkileri birkaç hafta veya bir ay içerisinde sabit mutluluk noktasına geri döner ve mutluluğa da mutsuzluğa da adaptasyonları çok hızlı gelişir (Carr, 2016: 51).

yetersizlik) görülmekte ve gelecekteki beklentileriyle ilişkili daha yüksek stres seviyeleri oluşabilmektedir.

Literatürde iyi oluş ile amaç yönelimleri arasında ilişkileri öğretmenler düzeyinde ortaya koyan araştırmalar da mevcuttur. Öğretmenler üzerinde yapılan bir araştırmada, öğretmenlerin öz yeterlilikleri ve iş yerindeki eğlenceleri öğrenme/ustalık yönelimli olmaları ile daha fazla ilişkili bulunmuştur. Hatta aynı araştırmada öğretmenlerin yardım arama veya yardım etme davranışını olumlu algıladıkları görülürken, performans yönelimli öğretmenlerde yardımın tehdit edici bir unsur olarak algılandığı tespit edilmiştir (Parker vd., 2012). Bu bulgu performans yönelimi yüksek olanların çevresine güven konusunda zaaf yaşayabileceklerini göstermektedir. Çevresine güven duymayan bireyin sağlıklı sosyal ilişkiler kurması da güçtür. Ama bakıldığında Ryff'ın psikolojik iyi oluş modelinde sosyal iyi oluş önemli bir boyut olarak yerini almıştır (Ryff ve Keyes, 1995). Hatta sosyal ilişkiler kültürümüz bağlamında iş yerinde en önemli mutluluk tanımı/boyutu olarak karşımıza çıkmaktadır (Alparlan vd., 2019). Yani odonomik iyi oluşun hedonik iyi oluştan ziyade, “özgeci” bir bakış açısından beslendiği görülmektedir (King ve Napa, 1998). Buna göre yardım etme/alma davranışları ile daha yüksek/olumlu ilişkisi olan ustalık yöneliminin psikolojik iyi oluş ile daha güçlü ilişkisinin olması beklenmektedir.

Başarıyı ham bir sonuç/performans olarak tanımlayan, temel vurgusunu bunun üzerine yapan birey öncelikle başarısızlık şansını azaltmaya çalışır. Bu yüzden özsaygısında, başarısızlığının etkilerine uyum sağlamak için aşağı yönlü (öz saygısını azaltıcı) manevralar yapar ve sonunda görev taleplerini karşılama ve engellerin üstesinden gelme kapasiteleri hakkında şüphe duyar (Covington ve Beery, 1976; Thompson, 2004). Bu şüphe, sonucu önceleyen ve kıyaslamaya dayalı değerlendirme yapanların stresini ve kaygısını artırır. Uсталık yönelimine sahip bireyler ise sonuçtan ziyade problem ile ilgilenirler. Problem ile duygusal odaklı başa çıkmaya çalışmak yerine, problemlere karşı çözüm odaklı başa çıkmayı yeğlerler. Sorunları ustaca ve problem odaklı ele alanların daha az tükenmişlik hissi duyduğunu, sürece daha fazla katılım gösterdiğini, sorunu çözerken daha fazla zevk aldığını ve bu yüzden işe devamsızlığın azaldığını ortaya koyan araştırmalar mevcuttur (Dweck ve Leggett, 1988; Martin, 2002).

İlgili literatür taraması ile de desteklendiği üzere, bu araştırmanın da test etmeyi amaçladığı hipotez şöyledir.

Hipotez 1: Farklı amaç yönelimlerinin psikolojik iyi oluş üzerinde farklılaşan etkileri bulunmaktadır.

2. YÖNTEM

2.1. Katılımcılar

Uсталık-Performans Yönelimi araştırmaları literatürde genellikle öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Ancak onları yetiştirerek rehberlik eden eğitimcilerin ustalık ve performans yönelimlerinin incelenmesi de gerekmektedir. Bu amaçla öğretmen ve akademisyen evreninden kolayda seçim ile, farklı okul ve üniversitelerden belirlenen bir örneklem üzerinde saha araştırması yapılmıştır. Anket formu ve ölçekler hem yüz yüze hem de elektronik ortamda uygulanmıştır. 248 eğitimcinin katıldığı araştırmada 101 (%41) öğretmen, 147 (%59) akademisyen bulunmaktadır. Bu örneklemin evlilik oranı ise %77'dir. Bu oran öğretmenlerde %72, akademisyenlerde %81'dir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş ortalaması ise 37,9, akademisyenlerin ortalaması ise 37,2'dir. Akademisyen örnekleminde

kısmen erkekler ağırlıkta (%59), öğretmen örnekleminde ise kadın (%51) erkek (%49) oranı neredeyse birbirine eşit bulunmaktadır. Benzerlikler ve dağılımlar örneklemelerin kısmen homojen olduğunu göstermektedir.

2.2. Veri Toplama Araçları ve Geçerlilik/Güvenilirlik Analizleri

2.2.1. Çalışma Alanında Amaç Yönelimleri Ölçeği

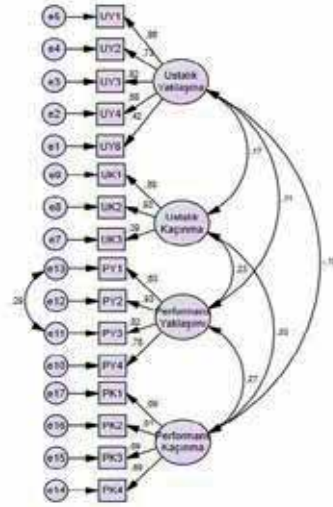
Baranik vd. (2007: 715), tarafından geliştirilen 2x2 Çalışma Alanında Amaç Yönelimi ölçeği; ustalık yaklaşımı/ustalık kaçınma ve performans yaklaşımı/performans kaçınma olarak 4 teorik boyuttan oluşan 23 madde içeren bir ölçek yapısıdır. Bu ölçeğin seçilmiş olma sebebi; genellikle öğrenciler üzerinde uygulanan bu konunun iş alanı/ortamı açısından geliştirilmiş olmasıdır. Baranik vd. (2007), çalışmasında boyutların güvenilirliği 0.78-0.82 arasında bulgulanmıştır. Her bir boyutun tek faktörlü açıklanan varyansı %35'in üzerinde, her bir maddenin faktör yükleri 0.45'in üzerinde bulunmuştur.

Ölçeği Türkçeye uyarlama çalışmaları kapsamında öncelikle 1 dil uzmanı tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Sonrasında bu çeviri 2 konu alan uzmanı ile değerlendirilmiş ve doğrudan çevirinin Türkçeleştirme çalışması gerçekleştirilmiş, nihai durum dil uzmanına onaylatılmıştır. Sonrasında işletmecilik alanından bir grup akademisyen tarafından; soruların eğitimiye soruluş biçimleri ve soruların anlaşılıp anlaşılmadığı odak grup toplantısında görülmüştür. Bu görüşme sonrası bazı maddelerin birbirini tekrar ettiği, bazı maddelerin ise örneklem bağlamında anlaşılmadığı veya anlamsız kaldığı ifade edilmiş, bu yüzden 4 maddenin çıkarılmasına karar verilmiştir. Son olarak iletişim alanında uzman bir akademisyen ile maddeler birebir tekrar gözden geçirilmiş, hedef kitle nazarınca en anlaşılır halde düzeltmeleri tekrar yapılmıştır. Ölçek yapısı; tutum ve davranış maddelerinin katılımcı tarafından daha anlaşılır cevaplanabilmesi ve cevaplarda merkeze/orta noktaya eğilimin oluşmaması için; 6 dereceli (1=%0 Beni Tanımlıyor, 2=%20 Beni Tanımlıyor, 3=%40 Beni Tanımlıyor, 4=%60 Beni Tanımlıyor, 5=%80 Beni Tanımlıyor, 1=%100 Beni Tanımlamıyor" bir likert yapısı şeklinde uygulanmıştır.

Ölçeğin geçerlilik çalışması bağlamında ilk olarak açımlayıcı faktör analizi (AFA) gerçekleştirilmiştir. Teorik olarak var olan 4 boyutlu yapı AFA bulgularında da ortaya konmuştur. Sadece 1 madde binişik olarak hareket etmiştir (UK4). 2 madde ise faktör yükü düşük kaldığı için çıkarılmıştır. Bu madde çıktıktan sonra toplam varyansın %66'sını açıklayan 4 boyutlu yapı ortaya çıkmıştır (KMO= 0.78, $p < 0,001$). Tüm maddeler 0.50'nin üzerinde faktör yükü ile kendi faktörüne yüklenmiş durumdadır. Bu yapı doğrulayıcı faktör analizi ile de doğrulanmış ve kabul edilebilir uyum istatistikleri üretmiştir (ChiSquare/df: 1,86, CFI: 0,95, GFI: 0,95, TLI: 0,95, RMSEA: 0,059). Her bir boyutun güvenilirlik katsayıları da incelenmiş, ilgili Cronbach Alpha katsayıları 0,77 ile 0,88 arasında değer almıştır.

Tablo 1. Çalışma Alanı Amaç Yönelimleri Faktör Açıklayıcı/Doğrulamalı Faktör Analizleri

Maddeler	Boyutlar			
	Perf. Yakl.	Usta. Yakl.	Usta. Kaç.	Perf. Kaç.
PY2	,913			
PY3	,896			
PY4	,821			
PY1	,780			
UY1		,879		
UY3		,833		
UY2		,807		
UY4		,744		
UY6		,532		
UK2			,936	
UK1			,931	
UK3			,521	
PK3				,791
PK4				,776
PK2				,744
PK1				,739



AFA Bulguları:

KMO: 0.77, P<0.001, Açıklanan Varyans: %66

DFA Bulguları: X2/df:1,86, GFI:0,95, CFI:0,95, TLI:0,94, RMSEA: 0,059

2.2.2. Düşünme-Başarıma İhtiyacı Ölçeği

Antalyalı ve Bolat (2017) literatürdeki öğrenilmiş ihtiyaçlar ve temel motivasyon kaynakları bağlamında geniş bir madde havuzu ile birçok saha araştırması sonucu 4 boyutlu “Temel Motivasyon Kaynakları” ölçüm modelini ortaya koymuştur. Bu boyutlardan sadece başarı ve düşünme ihtiyacı boyutları bu araştırma kapsamına dahil edilmiştir. Bunun sebebi; ustalık ve performans yaklaşımlarının ilgili literatür gereği düşünme ve başarı motivasyon kaynakları ile ilişkili çıkması gereğidir. Böylece “Çalışma Alanında Amaç Yönelimleri” ölçeğinin kriter

geçerliliği de teorik olarak sağlanmış olacaktır. Ölçek yine 6 dereceli (1=%0 Beni Tanımlıyor, 2=%20 Beni Tanımlıyor, 3=%40 Beni Tanımlıyor, 4=%60 Beni Tanımlıyor, 5=%80 Beni Tanımlıyor, 1=%100 Beni Tanımlamıyor” bir likert yapısı şeklinde uygulanmıştır.

Başarı ve düşünme ihtiyacı boyutları açımlayıcı faktör analizine tabi tutulmuş, %64 oranında varyansı açıklamış ve boyutlar birbirinden ayrılmıştır (KMO: 0.85, $p < 0.001$). Ancak Antalya ve Bolat (2017)’in çalışmasında başarı ihtiyacı 6 maddeli yapıdadır. Bu çalışmada 2 madde (ters maddeler) güvenilirliği düşürmekte ve AFA’da da düşük faktör yüküne sahip olmaktadır. Bu yüzden 2 madde çıkartılmıştır. Başarı ihtiyacının 4 maddeli DFA bulguları da kabul edilebilir düzeydedir (ChiSquare/df: ,19, GFI: 0,99, CFI: 1, TLI: 0,99, RMSEA: 0,001). Antalya ve Bolat (2017)’in çalışmasında 0.82 değerinde güvenilirlik katsayısına sahipken bu çalışmada ilgili katsayı 0.77 olmaktadır. Düşünme ihtiyacı boyutu ise 6 maddeli yapısını hem AFA’da hem de DFA’da korumuştur (ChiSquare/df: 2,92, GFI: 0,97, CFI: 0,98, TLI: 0,96, RMSEA: 0,080). Antalya ve Bolat (2017)’in çalışmasında 0.86 olan güvenilirlik katsayısı bu çalışmada 0.89 değerini almıştır.

2.2.3. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Diener vd. (2009), tarafından mevcut iyi oluş ölçümlerini tamamlayıcı, sosyo-psikolojik iyi oluşu ölçmek için geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmasını Telef (2013) gerçekleştirmiştir. Yaptığı açımlayıcı faktör analizi sonucunda açıklanan varyansı %42’dir. Ölçek maddelerinin faktör yükleri .54 ile .76 arasında değişmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde uyum indeksi değerleri RMSEA= 0.08, SRMR=0.04, GFI= 0.96, NFI= 0.94, RFI= 0.92, CFI= 0.95 ve IFI=0.95 olarak bulunmuştur. Ölçek yine 6 dereceli (1=%0 Beni Tanımlıyor, 2=%20 Beni Tanımlıyor, 3=%40 Beni Tanımlıyor, 4=%60 Beni Tanımlıyor, 5=%80 Beni Tanımlıyor, 1=%100 Beni Tanımlamıyor” bir likert yapısı şeklinde uygulanmıştır.

Bu çalışmada da tek faktörlü açımlayıcı faktör analizine tabi tutulan faktör yapısının açıklanan varyans oranı %56’dır. Güvenilirlik katsayısı 0,88 olarak saptanmıştır. Aynı yapı DFA’ada incelendiğinde uyum istatistikleri de kabul edilebilir oranlarda seyretmiştir (ChiSquare/df: 3,15, CFI: 0,96, GFI: 0,95, RMSEA: 0,09).

3. BULGULAR

Araştırma özünde; amaç yönelimlerinden ustalık ve performans yaklaşım ve kaçınma boyutlarının psikolojik iyi oluşa etkilerini incelemek üzere kurgulanmıştır. Ayrıca amaç yönelimleri ölçeğinin uyarlama çalışması gereği başarı ve düşünme ihtiyacı ile ilişkisinin incelenmesi gerekmiştir. Bu ilişkileri gözlemek adına öncelikle boyutlar arası korelasyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Tablo 2’de korelasyon katsayılarının yanında boyutların ortalamaları ve güvenilirlik katsayıları da sunulmuştur. Veriler bu analize tabi tutulmadan önce boyutlar bağlamında çarpıklık/basıklık değerleri incelenmiştir. Boyutlarda +1’in üzerinde çarpıklık ve basıklık değeri alan veriler uç değer olarak kabul edilmiş, bu yüzden 3 veri analiz dışı bırakılmıştır.

Tablo 2. Değişkenler/Boyutlar Arası Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	M	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1.Cinsiyet	1,56	1								
2.Yaş	37,51	.12	1							
3.Ustalık Yaklaşımı	5,03	-.04	.06	(0,82)						
4.Ustalık Kaçınma	4,68	.15*	.02	.20**	(0,77)					
5. Performans Kaçınma	3,46	.02	-.01	-.17**	.29**	(0,77)				
6. Performans Yaklaşımı	3,76	.06	.23*	.11	.22**	.26**	(0,88)			
7. Başarı İhtiyacı	4,47	-.14*	.05	.24**	.21**	.07	.07	(0,77)		
8. Düşünme İhtiyacı	4,92	.02	-.06	.64**	.29**	.02	.20**	.30**	(0,89)	
9. Psikolojik İyi Oluş	5,10	.04	.11	.62**	.21**	.03	.20**	.22**	.58**	(0,88)

*p<0,05, **p<0,001, (..): Cronbach Alpha Katsayısı

Çalışma Alanında Amaç Yönelimleri Ölçeğinin Türkçeye uyarlama çalışması bağlamında, kriter geçerliliğini sağlamak amacıyla; ilgili ölçek boyutlarının ilişkili çıkması beklenen 2 ölçek (Başarı İhtiyacı, Düşünme İhtiyacı) çalışmaya dahil edilmiştir. Tablo 1’de sunulan değişkenler arası korelasyon katsayıları incelendiğinde, teorik olarak ilişkili çıkması beklenen ustalık yaklaşımı ve ustalık kaçınma boyutları ile düşünme ihtiyacı boyutları arasındaki ilişkiler anlamlı ve pozitif durumdadır. Özellikle ustalık yaklaşımı ve düşünme ihtiyacı arasındaki ilişki ($r=.64$, $p<0.001$) kuvvetli sayılabilecek bir düzeydedir. Yine ustalık kaçınma boyutu ile düşünme ihtiyacı arasındaki ilişki orta kuvvete yakın ve pozitifdir ($r=.29$, $p<0.001$). Diğer yandan performansa dair boyutlarla ilişkili çıkması beklenen başarı ihtiyacı boyutunda anlamlı ilişkiler mevcut değildir. Performans yaklaşımı ile ustalık yaklaşımı arasında anlamlı bir ilişki yokken, performans kaçınma boyutu ile negatif ilişkilidir ($r=-.17$, $p<0.001$). Bu bulgu teorik olarak yerinde ve anlamlı bulunmuştur. Bunun yanında ustalık kaçınma ile performans boyutları pozitif ilişkilidir ve bu bulgu literatürde de tekrarlanan bir bulgudur. Katılımcıların yaşının artması ile daha performans yönelimli olması bulgusu da ($r=.23^*$, $p<0,001$) sistemin eğitimciler üzerinde oluşturduğu bir etki olduğu düşünülmektedir. Ancak bununla beraber boyut ortalamaları incelendiğinde eğitimciler kendilerini daha fazla ustalık eğiliminde ($m=5,03$) tanımlamaktadırlar. Düşünme ihtiyaçlarının ($m=4,92$) başarı ihtiyaçlarına ($m=4,47$) göre kısmen daha fazla olduğunu belirtmektedirler. Cinsiyet bağlamında bulgular incelendiğinde ise erkeklerin daha fazla ustalığa dair eğilimlerinin olduğu gözlenmekteyken, yani usta olamayacakları bir işe girmekten kaçındıkları görülmekteyken ($r=.15^*$, $p<0,001$), kadınların daha fazla başarı ihtiyacı ile güdüledikleri tespit edilmiştir ($r=-.14^*$, $p<0,001$).

Değişkenler arası ilişkiler tespit edildikten sonra araştırmanın hipotezlerinin testi için kurulan modelin testi aşamasına geçilmiştir. Çalışma alanında amaç yönelimlerinin eğitimcilerin psikolojik iyi oluşlarına etkisini inceleyen model yapısal eşitlik modellenmesi ile test edilmiştir. Araştırmanın temel hipotezlerini oluşturulan bu modelin bulguları AMOS programında modellenmiş ve şematize edilmiştir (Şekil 1). Aynı zamanda ölçek uyarlaması

aşamasında kriter geçerliliği için kullanılan başarı ve düşünme ihtiyacı güdülerinin de psikolojik iyi oluşa etkisi incelenmiştir. Zira eğitimciler örnekleminde, başarı ihtiyacının mı düşünme ihtiyacının mı psikolojik refaha daha fazla etki ettiğini görmek anlamlı olacaktır. İlgili modellerin bulguları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Araştırma Modellerinin “Yapısal Eşitlik Modellemesi” ile Analiz Bulguları

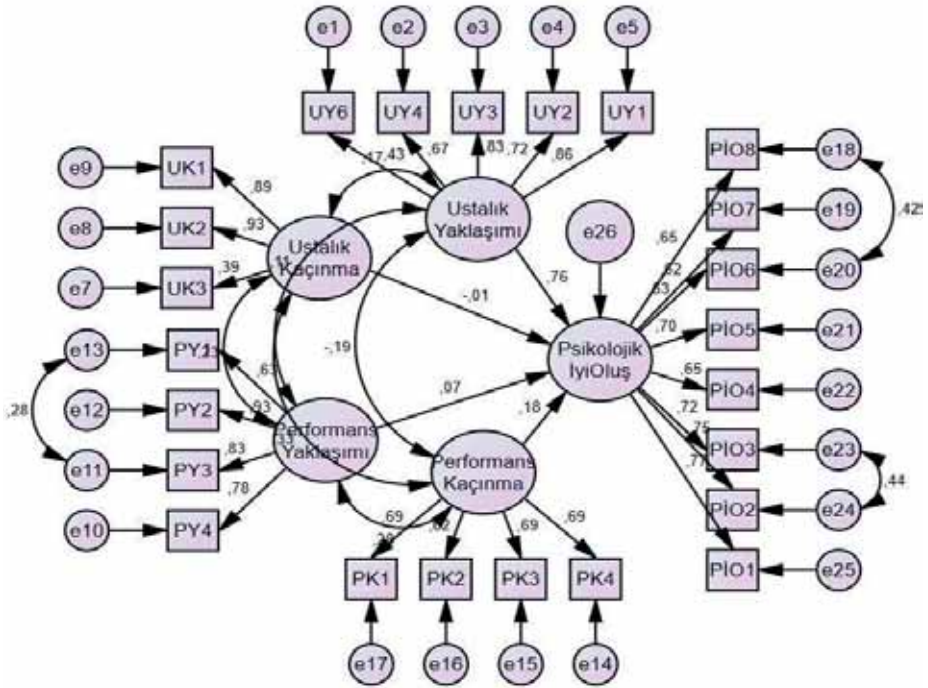
Modeller	Etkiler	Estimate •	SE	P
Model 1 R ² =0,59	Uсталık Yaklaşımı ---> Psikolojik İyi Oluş	,76	,17	,001**
	Uсталık Kaçınma ---> Psikolojik İyi Oluş	-,01	,02	,881
	Performans Yaklaşımı ---> Psikolojik İyi Oluş	,07	,02	,262
	Performans Kaçınma ---> Psikolojik İyi Oluş	,18	,03	,016*
Model 2 R ² =0,50	Başarı İhtiyacı ---> Psikolojik İyi Oluş	,14	,06	,094
	Düşünme İhtiyacı ---> Psikolojik İyi Oluş	,61	,06	,001**
Model 3 R ² =0,61	Uсталık Yaklaşımı ---> Psikolojik İyi Oluş	,53	,22	,001**
	Uсталık Kaçınma ---> Psikolojik İyi Oluş	-,06	,03	,369
	Performans Yaklaşımı ---> Psikolojik İyi Oluş	,06	,03	,291
	Performans Kaçınma ---> Psikolojik İyi Oluş	,15	,04	,032*
	Başarı İhtiyacı ---> Psikolojik İyi Oluş	,07	,08	,407
	Düşünme İhtiyacı ---> Psikolojik İyi Oluş	,28	,10	,009*

Uyum İstatistikleri:	X ² /df	RMSEA	GFI	CFI	TLI
Model 1	1,72	0,054	0,88	0,94	0,93
Model 2	2,01	0,065	0,90	0,95	0,93
Model 3	1,75	0,056	0,83	0,91	0,90

• Standardized Regression Weights, **p<0,05, ***p<0,001

Kurulan modelde çalışma alanı amaç yönelimlerinden ustalık yöneliminin temel belirleyici boyutu olan ustalık yaklaşımının psikolojik iyi oluşa etkisi oldukça güçlü biçimde tespit edilmiştir (Est.:0,76, p<0,001). Uсталık kaçınma boyutunun ise psikolojik iyi oluşa anlamlı bir etkisi görülmemiştir. Yani eğitimcilerin usta olamayacakları işlerden kaçınma eğilimi kişiyi psikolojik olarak mutlu hissettirmemektedir. Ancak işinde usta olabilmek için uğraşısı dahi tek başına psikolojik iyi oluşunu açıklayabilmektedir. Diğerleri ile kıyas yaparak, yeterlilikleri ve diğerlerin yeterliliklerini aşmaya odaklanan performans yönelimi, ustalık yönelimi kadar psikolojik iyi oluş üzerinde etkili olmamaktadır. Sadece performans kaçınma boyutunun; yani eksik/yetersiz/kötü gözükmemek için bir işi yapmaktan kaçınmanın psikolojik iyi oluşa düşük

ama anlamlı ve pozitif bir etkisi bulunmaktadır (Est.:0,18, $p<0,05$). Böylece kendilerini daha rahat, daha az sorumluluk ve risk almış konumda tutarak belki daha iyi hissedebilmektedirler. Diğer yandan başkasını geçebilmek için çalışma tavrının, yani performans yaklaşımının psikolojik iyi oluşa anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Bu bulguların yanında Model 2’de görüldüğü üzere; ustalık yönelimi boyutları ile pozitif ve kısmen yüksek ilişkisi olan düşünme ihtiyacının da psikolojik iyi oluşa etkisi anlamlı ve pozitifdir (Est.:0,61, $p<0,001$). Ancak başarıma ihtiyacının psikolojik iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Model 3’te tüm çalışma alanı amaç yönelimleri ile düşünme ve başarıma ihtiyacı güdüleri modele alındığında en bariz değişim düşünme ihtiyacının etkisindeki düşüş olarak görülmüştür. Hala psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif etkisini sürdüren düşünme ihtiyacı ustalık yaklaşımı boyutu ile de yüksek korelasyona sahiptir. Her ikisini de modele sokunca ustalık yaklaşımının; yani düşünme ihtiyacı ile ilişkili olsa da daha davranışa/eyleme dönük olan psikolojik iyi oluşa etkisi daha fazla olmaktadır (Est.:0,53, $p<0,001$)



Şekil 1. Araştırma Modeli 3

4. TARTIŞMA

“İnsan yetiştirmedeki rolleri ve amaç/hedef tanımlamada yol gösterici niteliklerinden kaynaklı olarak eğitimciler; çevrelerine, özellikle de öğrencilerine ustalık yönelimini mi yoksa performans yönelimini mi telkin etmelidirler?” “Peki bu yönelimlerin bireylerin psikolojik iyi oluşlarına etkisi olacak mıdır olacakssa, hangi yönelimin diğerine göre etkisi nedir?” Bu üç sorunun; araştırmanın literatür kısmında ortaya konulduğu şekilde hem bilimsel arka planı

hem de insanların gündelik yaşam ve çalışma hayatında yani pratikte karşılığı bulunmaktadır. Fakat ilgili soruların cevaplarını verme çabasına girişmeden önce, eğitimci bir bireyin iş yapma sürecine/çıktılarına dair yaklaşımının ne olduğunu ve hangi yönelimle bu süreç/çıktıları değerlendirdiğini tespit etmek gerekmektedir. Çünkü eğitimcilerin yaptıkları işte, amaçlarını, hedeflerini ve başarılarını tanımlama biçimleri, eğitim esnasındaki tavırlarına, işi yapış biçimlerine ve nihayetinde işlerine yansımaktadır. Daha ötesinde kişinin psikolojik durumuna kadar etki edebileceği düşünülmektedir. Bu etkiyi kanıtlayan çalışmalar da mevcuttur (Daniels vd., 2008; Parker vd., 2012). Paragrafın başındaki üç sorunun da cevabını verebilmek adına; hangi amaç yöneliminin eğitimcinin psikolojik durumunu daha olumlu açıkladığını ortaya koyabilmek adına öğretmenler ve akademisyenler üzerinde yapılmış bu araştırmada; ustalık yöneliminin açık biçimde performans yönelimine göre psikolojik iyi oluşu daha güçlü ve olumlu biçimde açıkladığı tespit edilmiştir.

Çalışmanın sonuçlarını değerlendirmeden, daha önce çokça öğrenciler üzerinde çalışılmış bu araştırma konusunun, iş hayatında bulunan insanlar üzerinde de çalışılmasını sağlayan “Çalışma Alanı Amaç Yönelimleri” ölçeği değerlendirilmiştir. Baranik vd. (2007: 715), tarafından geliştirilen ustalık yaklaşım/kaçınma ve performans yaklaşım/kaçınma adlarıyla 4 boyuttan oluşan ölçek; uzman görüşleri ve odak grup görüşmesi süreçleri ekseninde Türkçeleştirildikten sonra sağlanan örneklem verileri ile hem açımlayıcı hem de keşfedici faktör analizine tabi tutulmuştur. Uzman görüşleri ve odak grup görüşleri ile çıkartılan, düzeltilen maddeler ve örneklem verileri sonrasındaki faktör analizleri sonrasında 16 maddelik yapı, anlamlı bulgular üretmiştir. Kalan maddeler bağlamında, ustalık yaklaşım boyutu; zor dahi olsa kişinin gelişmesini sağlayacak görevlere istekli olması, yeni beceriler öğrenmek adına fırsat araması, böyle görevlerden kaçınmaması, üstüne üstüne gitmesi ve gerekli riskleri almasını ifade etmektedir. Ustalık kaçınma boyutu ise; verilen işi kötü yapmaktan, yetersiz olmaktan korkmayı, bu yüzden uzman olmadığı veya olmayacağı işlerden kaçınma yaklaşımını ifade etmektedir. Performans yönelimi boyutlarından, performans yaklaşım boyutu; meslektaşlarına / başkalarına kendini göstermekten, onlardan daha iyi olmayı görmekten zevk alan bir tavır ifade ederken, performans kaçınma boyutu ise; başkalarından daha yetersiz gözükmekten kaçınmak adına görevden kaçınabileceğine dair bir yaklaşımı ifade etmektedir. Bulgular da literatürde tanımlandığı üzere; ustalık yaklaşımı odaklı hedefler, bir bireyin/çalışanın yetkinliğini geliştirmek veya bir göreve hâkim olmakla ilgilendiği bir zihniyeti; performans hedeflerinin ise bir bireyin/çalışanın başkalarınınkine göre yeterliliğini göstermekle ilgilendiği bir zihniyeti temsil etmektedir (Dysvik ve Kuvaas, 2010: 625).

SONUÇ

Çalışma alanı amaç yönelimleri konusunda değerlendirilmesi/ Türkçeleştirilmesi yapılan ölçeğin bu çalışma bağlamında gerek öğretmenler gerekse akademisyenler açısından ikişer boyuttan oluşan ustalık ve performans yönelimlerini açıklayıcı olduğu gözlemlenmiştir.

Ölçeğin kriter geçerliliğinin sağlanması adına, bu boyutlarla temel motivasyon kaynaklarından düşünme ve başarı ihtiyacı arasında ilişki analizi gerçekleştirilmiştir. Beklendiği üzere düşünme ihtiyacının ustalık yönelimi boyutları ile (özellikle ustalık yaklaşımı boyutu ile) daha güçlü ve olumlu ilişkide olduğu ortaya çıkmıştır. Düşünmeyi seven, daha derin düşünebilen, anlamayı ve öğrenmeyi amaç edinen eğitimcilerin ustalık yaklaşımları da bir o kadar güçlü konumdadır. Bulgulara göre düşünme ihtiyacı yüksek olan

insanlar aynı zamanda psikolojik iyi oluşları da daha yüksek olan insanlardır. Performans yaklaşımı psikolojik iyi oluşla daha düşük düzeyde anlamlı/olumlu ilişkidir. Zaten ilgili literatür de ustalığı veya performans yaklaşımını tek başına övmemekte, ustalık ve performans yönelimlerinin birbirine rakip görmek yerine tamamlayıcı yaklaşımlar olarak görmenin daha doğru olduğunu ifade etmektedir. Örneğin öğrenciler ile yapılan bir araştırmada Daniels vd. (2008), ustalık hedefleri ve performans hedeflerini beraber onaylayan öğrencilerin, ağırlıklı olarak ustalık ve performans hedefleri onaylayan öğrencilere kıyasla daha fazla zevk aldığını ve daha az sıkıntı yaşadıklarını bulmuşlardır.

Dikkat çekilmesi gereken bir diğer bulgu performans kaçınma boyutunun ne düşünme ihtiyacı ne de psikolojik iyi oluşla anlamlı bir ilişkisinin olmaması durumudur. “El alem ne der” kaygısıyla yapılan işlerin veya yapılmayan işlerin kişinin psikolojisine verdiği zarar da bu araştırma ile bir kez daha kanıtlanmıştır. Yine araştırma modeli 3’te görülmektedir ki; daha çok nicel göstergelerle motive edilen, somut göstergelerle ve belirgin kazanımlarla beslenen başarı ihtiyacının psikolojik iyi oluşa anlamlı etkisi bulunmamaktadır. Eğer kişi başarıma baskısı/kaygısı/telaşı ile iş/görev yaparsa öğrenmeyi erteleyebilir, önemsemeyebilir ve “Tünel Etkisi” ile başarıya (somut göstergelere, belirgin kazanımlara) odaklanır. Ancak zor olsa da yeni/farklı olanı düşünerek anlamayı ve öğrenmeyi, böylece farklı/birçok yönüne hâkim olmayı, bütünü görmeyi ve gerekirse yeniden şekillendirmeyi odağına alırsa hem öğrenmenin, gelişmenin ve yeninin, aynı zamanda oluşturmancılığın (var olandan var etmenin) içsel tatmini yaşar, hem de sonucun yüksek ihtimal farklı/olumlu olması ile başarının hazzını duyar. Ama usta olamayacağını düşünerek işten, görevden, yeniden, farklı olandan, değişimden vb. geri durma yönelimi (ustalık kaçınma) psikolojik iyi oluşu etkilememektedir. Bu demektir ki mücadele etmek, denemek, uğraş vermek başlı başına insana iyi gelmektedir. Bu uğraşı sadece başarı için, sonuç için, performans için, hatta diğerlerini geçmek için vermek psikolojik iyi oluşa katkı vermemektedir. İyi gelen yolda olmak, yolu yürümek, mücadele ettiğini bilmektir. Belki de insanın kendisine olan saygısını sağlamak adına ustalık yaklaşımı ile çalışmak yeterlidir.

Günümüzün eğitim dışındaki iş ortamlarının “nitelikli insanları yetiştirme” odağını bir araç olarak görmeleri söz konusu olabilir veya öncelikli amaçları “eğitim” ol(a)mayabilir. Fakat eğitim odaklı kurumların öncelikli amaçlarının iş hayatından beklenen performans, verimlilik, kâr vb. beklentileri karşılamaktan öte bir yaklaşıma sahip olması gerekliliği tartışma götürmez bir gerçekliktir. Dolayısıyla eğitim kurumlarının, sadece bir iş ortamı konumunda olmalarının yanında hem eğitmenler hem de eğitim hizmeti alanlar için “geliştiren ve öğrenmeyi öğreten bir ortam” sunmaları gereklidir. Bu çalışma, gerek yüksek gerekse orta veya ilköğretim düzeyinde eğitim hizmeti sunan kamu/özel kurumlardaki eğitmenlerin öncelikle kendi gelişmeleri ve mutlulukları için asıl olan yaklaşımın yine “kendilerini” iyi oldukları/olmak istedikleri bir konuda yetiştirmeye odaklanmanın, “ustaca iş yapmanın/davranmanın lüzumuna dikkat çekmektedir. Hem kendilerinden hem de diğerlerinden sorumlu olacak şekilde sürdürülen bir yaşamı ve çalışma hayatını tercih eden eğitimcilerin bireysel gelişimleri ve mutlulukları, kendilerine/başkalarına faydalı olacak bir konuda iyi olma çabasıyla mümkün görünmektedir. Bu konu ile ilgili yapılacak sonraki araştırmalarda da özellikle eğitimcilerin ustalık yaklaşımına aynı daha fazla sevk edilebileceği araştırılmalıdır. Literatürde de ustalık yaklaşımının gerçek gelişime daha fazla etki ettiği görülmektedir. Bu araştırma ile de bir kez daha ustalığın psikolojik iyi oluşu yüksek düzeyde açıkladığı görülmüştür. Bu yüzden ustalık yaklaşımını artıran değerler ve güdüleyiciler ortaya konmalıdır.

THE RELATIONSHIP OF NEED FOR COGNITION- MASTERY ORIENTATION- PSYCHOLOGICAL WELL-BEING: AN INVESTIGATION OF EDUCATORS

1. INTRODUCTION

The way people do their jobs is closely related to the way they define success and goals. When success and ultimate purpose are defined by numerical standards/competencies and appreciated by the authorities or compared and decided by the average ability of the peers can create the expected performance. However, these kinds of approaches while doing the work during the performance of the work is result-oriented. The quality, intricacies and details of the process can be perceived as having less importance. On the other hand, a person who wants to have a deep understanding of the work can shape the work itself with his/her own skills and knowledge; these people are always learning-oriented, and they have the tendency to try again and again to retest and reshape the things they have been learning. It is thought that this approach can provide inner satisfaction to the person. Appreciation, approval, and comparison that provide external satisfaction may not affect well-being as much as internal satisfaction. The assumption of this research is that learning/mastery orientation goals will predict psychological well-being more than performance orientation goals. The aforementioned differences in approaches have been examined in the context of goal orientations/achievement goal orientations in the literature.

2. METHODOLOGY

The Goal Orientation in a Work Domain 2x2 Framework scale developed by Baranik et al. (2007: 715) with 23 items consists of four dimensions theoretically as mastery approach/mastery avoidance and performance approach/performance avoidance. The study area of the goal orientation field is mainly applied to the students however, the current scale developed for the work domain has made the authors choose for the adaptation. Baranik et al. (2007) found the reliability of the dimensions between 0.78-0.82 in their study. The single factor explained variance of each dimension was found to be over 35%, and the factor loadings of each item were found to be over 0.45. The scale was first translated into Turkish by a linguist within the scope of adaptation studies to Turkish. Afterwards, this translation was evaluated by 2 field experts and the Turkish translation of the direct translation was carried out, and the final situation was approved by the linguist. Next, by a group of academicians from the field of business gathered and the way the questions were asked to the educators and whether the questions were understood were discussed at the focus group meeting. After this discussion, it was stated that some items repeated each other and some items were not understood or sounded meaningless in the context of the sample, so it was decided to remove 4 items. Finally, the items were reviewed one by one with an academician who is expert in the field of communication, and the items were revised as in the most understandable way for the target sample. In order to be responded clearly the scale structure was applied as the Likert type rating as 6 (1=0% describes me, 2=20% describes me, 3=40% describes me, 4=60% describes me, 5=80% describes me, 6=100% describes me) so that the attitude and behavior items can be understood better by the participant and this can prevent the tendency towards the center/middle point in the answers.

3. RESULTS

In the established model, the effect of mastery approach, which is the main dimension of mastery orientation, on psychological well-being has been strongly determined (Est.:0.76, $p<0.001$). The mastery avoidance dimension did not have a significant effect on psychological well-being. In other words, the tendency of educators to avoid jobs will not make them feel satisfied or happy. However, to become a master at his/her job can explain the psychological well-being. Performance orientation, which focuses on surpassing competencies of others by comparing with others, was not found as effective as on psychological well-being as mastery orientation. Only the performance avoidance dimension; that is, avoiding doing a job in order not to appear deficient/insufficient/bad has a low but significant and positive effect on psychological well-being (Est.:0.18, $p<0.05$). Thus, they may feel better by keeping themselves in a more comfortable, less responsible, and risk-taking position. On the other hand, the attitude of working to surpass someone else, that is, the performance approach, does not have a significant effect on psychological well-being. In addition to these findings, the need for cognition, which has a positive and partially high relationship with the dimensions of mastery orientation, has a significant and positive effect on psychological well-being (Est.:0.61, $p<0.001$). However, the need for achievement does not have a significant effect on psychological well-being. The most obvious change was seen as the decrease in the effect of the need for cognition when all the types of goal orientations and the motivations of the need for cognition and achievement were added to the model. The need for cognition, which still has a positive effect on psychological well-being, has a high correlation with the mastery approach dimension. When both of the orientations are added into the model, the mastery approach, although it is related to the need for cognition, has a greater effect on the psychological well-being (Est.: 0.53, $p<0.001$) which is behavioral/action-oriented variable.

4. DISCUSSION

The 16-item structure provided significant findings as a result of the exclusion of the items from the scale after taking the experts' suggestions into account and examining the results of the factor analyses. In the context of the remaining items, the mastery approach dimension has been stated as being willing to take on tasks that will enable the person to develop even if it is difficult, seeking opportunities to learn new skills, not avoiding such tasks, going forward and taking the necessary risks. From the performance orientation, the performance approach dimension has been described as an attitude that a person enjoys showing off to colleagues / others and seeing being better than them, the performance avoidance dimension has been referred to an approach that one can avoid a task in order to avoid appearing inferior to others. As the findings are defined in the literature; goals with mastery-oriented reveal a mindset in which a person/employee is concerned with developing competence or mastering a task; while performance goals represent a mindset demonstrating the competence of an individual/employee referencing and comparing others' competence (Dysvik and Kuvaas, 2010: 625).

CONCLUSION

The educators who like thinking, enjoying the deeper thinking process, and aim to understand and learn are more likely to pursue mastery-oriented goals. According to the findings, people with a high need for cognition are also people with higher psychological well-being. The performance approach has a lower level of significant/positive relationship with psychological well-being. In fact, the relevant literature does not praise the mastery or performance approach alone, but states that it is more reasonable to perceive mastery and performance orientations as complementary approaches rather than competing. For example, in a study conducted with a student sample, Daniels et al. (2008) found that students who affirmed mastery goals and performance goals together obtained more pleasure and experienced less distress than students who affirmed predominantly mastery and performance goals.

KAYNAKÇA

- Ağbuğa, B. (2014). 3x2 başarı hedef modeli ölçeğinin Türk lisans öğrencileri için geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Spor Bilimleri Dergisi*, 25(3), 109-117.
- Alparslan, A. M., Yastioğlu, S., & Taş, M. A. (2019). *Mutlu eden yöneticiler: Pozitif psikoloji bağlamında araştırmalar ve öneriler*, İstanbul: Nobel.
- Ames, C., & Archer, J. (1987). Mothers' beliefs about the role of ability and effort in school learning. *Journal of Educational Psychology*, 79(4), 409-414.
- Ames, C., & Archer, J. (1988). Achievement goals in the classroom: Students' learning strategies and motivation processes. *Journal of Educational Psychology*, 80(3), 260-267.
- Antalyalı, Ö. L., & Bolat, Ö. (2017). Öğrenilmiş ihtiyaçlar bağlamında temel motivasyon kaynakları (TMK) ölçeğinin geliştirilmesi, güvenilirlik ve geçerlik analizi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 83-114.
- Atasoy, V. (2015). The role of achievement goal orientations and interest on metacognitive strategy use of preservice science teachers. *Turkish Journal of Education (TURJE)*, 4(3): 4-15.
- Baranik, L. E., Barron, K. E., & Finney, S. J. (2007). Measuring goal orientation in a work domain: Construct validity evidence for the 2x2 framework. *Educational and Psychological Measurement*, 67(4), 697-718.
- Barron, B. (2000). Achieving coordination in collaborative problem-solving groups. *The Journal of the Learning Sciences*, 9(4), 403-436.
- Benita, M., Roth, G., & Deci, E. L. (2014). When are mastery goals more adaptive? It depends on experiences of autonomy support and autonomy. *Journal of Educational Psychology*, 106(1), 258-267.
- Butler, R. (2007). Teachers' achievement goal orientations and associations with teachers' help seeking: Examination of a novel approach to teacher motivation. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 241-252.
- Carr, A. (2016). *Pozitif Psikoloji*. Çev. Ümit Şendilek, İstanbul: Kaknüs.
- Covington, M. V., & Beery, R. (1976). *Self-worth and school learning*. Holt, Rinehart & Winston.
- Daniels, L. M., Haynes, T. L., Stupnisky, R. H., Perry, R. P., Newall, N. E., & Pekrun, R. (2008). Individual differences in achievement goals: A longitudinal study of cognitive, emotional, and achievement outcomes. *Contemporary Educational Psychology*, 33, 584-608.
- Diener, C. I., & Dweck, C. S. (1978). An analysis of learned helplessness: Continuous changes in performance, strategy, and achievement cognitions following failure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36(5), 451-462.
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., & Oishi, S. (2009). New measures of well-being. In *Assessing Well-Being* (pp. 247-266). Springer, Dordrecht.
- Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, 41(10), 1040-1048.
- Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95(2), 256-273.

- Dykman, B. M. (1998). Integrating cognitive and motivational factors in depression: Initial tests of a goal-orientation approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1), 139-158.
- Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2010). Exploring the relative and combined influence of mastery-approach goals and work intrinsic motivation on employee turnover intention. *Personnel Review*, 39(5), 622-638.
- Elliot, A. J. (1999). Approach and avoidance motivation and achievement goals. *Educational Psychologist*, 34(3), 169-189.
- Elliott, E. S., & Dweck, C. S. (1988). Goals: An approach to motivation and achievement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(1), 5-12.
- Elliot, A. J., & Church, M. A. (1997). A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(1), 218-232.
- Elliot, A. J., & Harackiewicz, J. M. (1996). Approach and avoidance achievement goals and intrinsic motivation: A mediational analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 461-475.
- Elliot, A. J., & Thrash, T. M. (2001). Achievement goals and the hierarchical model of achievement motivation. *Educational Psychology Review*, 13(2), 139-156.
- Elliot, A. J., Shell, M. M., Henry, K. B., & Maier, M. A. (2005). Achievement goals, performance contingencies, and performance attainment: An experimental test. *Journal of Educational Psychology*, 97(4), 630-640.
- Elliot, A. J., Murayama, K., & Pekrun, R. (2011). A 3x2 achievement goal model. *Journal of Educational Psychology*, 103(3), 632-648.
- Hefferon, K., & Boniwell, I. (2014). Pozitif psikoloji: Kuram, araştırma ve uygulamalar, McGraw Hill, Çev. Tayfun Doğan, İstanbul: Nobel.
- Humborstad, S. I. W., Nerstad, C. G., & Dysvik, A. (2014). Empowering leadership, employee goal orientations and work performance: A competing hypothesis approach. *Personnel Review*, 43(2), 246-271.
- Izadikhah, Z., Jackson, C. J., & Loxton, N. (2010). An integrative approach to personality: Behavioural Approach System, mastery approach orientation and environmental cues in the prediction of work performance. *Personality and Individual Differences*, 48(5), 590-595.
- Janke, S., Bardach, L., Oczlon, S., & Lüftenegger, M. (2019). Enhancing feasibility when measuring teachers' motivation: A brief scale for teachers' achievement goal orientations. *Teaching and Teacher Education*, 83, 1-11.
- Janssen, O., & Van Yperen N. W. (2004). Employees' goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47(3), 368-384.
- Kaplan, A., & Maehr, M. L. (1999). Achievement goals and student well-being. *Contemporary Educational Psychology*, 24, 330-358.
- King, L. A., & Napa, C. K. (1998). What makes a life good?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(1), 156-165.
- Kopperud, K. H., & Vitters, J. (2008) Distinctions between hedonic and eudaimonic well-being: Results from a day reconstruction study among Norwegian jobholders. *The Journal of Positive Psychology*, 3(3), 174-181.
- Koydemir, S., & Bulgan, G. (2017). *Mutluluk 2.0*. Ankara: Elma.

- Malmberg, L-E. (2006). Goal-orientation and teacher motivation among teacher applicants and student teachers. *Teaching and Teacher Education*, 22(1), 58-76.
- Martin, A. (2002). Motivation and academic resilience: Developing a model for student enhancement. *Australian Journal of Education*, 46(1), 34-49.
- Meece, J. L., & Holt, K. (1993). A pattern analysis of students' achievement goals. *Journal of Educational Psychology*, 85(4), 582-590.
- Nicholls, J. G. (1984). Achievement motivation: Conceptions of ability, subjective experience, task choice, and performance. *Psychological Review*, 91(3), 328-346.
- Parker, P. D. Martin, A. J., Colmar, S., & Liem, G. A. (2012). Teachers' workplace well-being: Exploring a process model of goal orientation, coping behavior, engagement, and burnout. *Teaching and Teacher Education*, 28(4), 503-513.
- Pintrich, P. R. (2000). Multiple goals, multiple pathways: The role of goal orientation in learning and achievement. *Journal of Educational Psychology*, 92(3), 544-555.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Stout, J. G., & Dasgupta, N. (2013). Mastering one's destiny: Mastery goals promote challenge and success despite social identity threat. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39(6), 748-762.
- Telef, B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 374-384.
- Thompson, T. (2004). Failure-avoidance: Parenting, the achievement environment of the home and strategies for reduction. *Learning and Instruction*, 14(1), 3-26.
- Tuominen-Soini, H., Salmela-Aro, K., & Niemivirta, M. (2008). Achievement goal orientations and subjective well-being: A person-centred analysis. *Learning and Instruction*, 18(3), 251-266.
- Uy, M. A., Sun, S., & Foo, M. (2017). Affect spin, entrepreneurs' well-being, and venture goal progress: The moderating role of goal orientation. *Journal of Business Venturing*, 32(4), 443-460.
- Yerdelen, S., & Padır, M. A. (2017). Öğretmenler için 3x2 başarı yönelimi ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlilik-güvenirlilik çalışması. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(3): 1027-1039.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Ahmet Sait Özkul Ali Murat Alparslan Tuğba Erhan
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Ali Murat Alparslan Ahmet Sait Özkul Tuğba Erhan
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Ahmet Sait Özkul Tuğba Erhan Ali Murat Alparslan
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Ahmet Sait Özkul Ali Murat Alparslan
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Tuğba Erhan Ahmet Sait Özkul Ali Murat Alparslan

- ARAŞTIRMA MAKALESİ -

SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLERİN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞLARININ İŞ TATMİNLERİNE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN MODERATÖR ROLÜ: İSTANBUL ÖRNEĞİ

Nur BEDER¹

Öz

Bireylerin psikolojik olarak iyi olma durumlarının, çalışma hayatlarını olumlu yönde etkileyebileceği ve bu bağlamda iş tatmini seviyelerinin yüksek olabileceği, bunun ötesinde, bireyin örgütü ile özdeşleşmesinin, bireyin performansına katkıda bulunabileceği beklenmektedir. Ancak, mesleki faktörler göz önünde bulundurulduğunda, ilgili durumun muhasebe mesleğini icra eden bireyler üzerinde nasıl sonuçlar doğurduğu merak konusudur. Özellikle muhasebe mesleğinin oldukça stresli ve durağan bir yapıya sahip olduğu ve muhasebe ile uğraşan bireylerin iyi oluşlarının ve işe yönelik tutumlarının bu mesleki durumdan ne derece etkilendiği araştırma probleminin ortaya çıkmasında son derece etkili olmuştur. Bu anlamda ortaya konulan çalışmanın temel amacı, serbest muhasebeci mali müşavirlerin psikolojik iyi oluşlarının iş tatminlerine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin moderatör rolünün araştırılmasıdır.

Bu çalışma, İstanbul ilinde bağımlı ya da bağımsız olarak faaliyet gösteren 130 serbest muhasebeci mali müşavir üzerinde² anket yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları, katılımcıların psikolojik iyi oluşlarının iş tatminlerini anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Bununla birlikte, katılımcıların psikolojik iyi oluşlarının iş tatminleri üzerindeki etkisinde, örgütsel özdeşleşmenin moderatör rolünün bulunduğu, ancak bu moderatör etkinin, bağımsız çalışma türünde bağımlı çalışma türüne göre daha yüksek seviyede gerçekleşmediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler, Bağımlı ve Bağımsız Çalışma, Psikolojik İyi Oluş, İş Tatmini, Örgütsel Özdeşleşme.

JEL Kodları: M10, M12, M41.

Başvuru: 28.12.2020 **Kabul:** 06.07.2021

THE MODERATOR ROLE OF ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION IN THE EFFECT OF THE PSYCHOLOGICAL WELL-BEING ON JOB SATISFACTION OF THE CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANTS: THE ISTANBUL CASE³

Abstract

It is expected that the psychological well-being of individuals can positively affect their work life and in this context, their job satisfaction levels may be high, beyond that, identification of the individual with the organization can contribute to the individual's performance. However, when professional factors are taken into consideration, it is a matter of curiosity about the

¹ Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, ORCID No: 0000-0001-9663-9594

² Araştırmada 2020 yılı öncesi araştırma verileri kullanılmıştır.

³ The Extended English Summary is located the end of the article.

consequences of this situation on the individuals who perform the accounting profession. Especially the fact that the accounting profession has a very stressful and stable structure and to what extent the well-being and attitudes of individuals dealing with accounting are affected by this professional situation have been extremely effective in the emergence of the research problem. In this sense, the main purpose of the study is to investigate the moderator role of organizational identification in the effect of the psychological well-being of certified public accountants on job satisfaction.

This study was carried out using a survey method on 130 certified public accountants operating in the city of Istanbul either dependently or independently. Research results show that the psychological well-being of participants significantly and positively affects their job satisfaction. On the other hand, it was determined that organizational identification has a moderator role in the effect of psychological well-being of participants on job satisfaction, but this moderator effect is not at a higher level in the independent study type than in the dependent study type.

Keywords: Certified Public Accountants, Dependent and Independent Work, Psychological Well-Being, Job Satisfaction, Organizational Identification.

JEL Codes: M10, M12, M41.

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

1. GİRİŞ

Bilim insanların uzun zamandır süregelen araştırmalarının sorunsalını teşkil eden “iyi oluş”un önemi, kavramın pozitif psikoloji ile birlikte ele alınması ve yönetim alanında da incelenmeye başlanması ile birlikte giderek artmıştır. Subjektif ve objektif bakış açıları çerçevesinde çeşitli dayanak noktaları ile şekillendirilerek farklı boyutlarda ele alınabilen iyi oluş kavramının, pek çok değişken ile ilişkisi bakımından araştırmalara konu olduğu görülmektedir. Bu boyutlardan biri olan psikolojik iyi oluş, pozitif psikolojinin önemli göstergelerinden biri olarak sayılmakta ve bireylerin özel hayatları üzerinde olduğu kadar, çalışma alanlarına ilişkin faktörler üzerinde de çeşitli açılardan tartışılan etkiler yapmaktadır. Bireylerin sahip oldukları mesleki farklılıklar, iş ve çalışma koşullarını olduğu kadar, bireylerin iyi oluşlarını da pozitif ya da negatif anlamda etkileyebilmektedir. Bu etkileşim sırasında ortaya çıkan stres faktörünün, özellikle muhasebe mesleğiyle de yakından ilişkili olduğu ve bu nedenle muhasebe üzerine çalışan bireylerin iyi oluş hallerinin araştırılmasının, örgütsel çıktılar açısından da bir gereklilik arz ettiği düşünülmektedir.

Bireylerin örgütlerine ilişkin memnuniyetlerini ifade eden iş tatmini, hem zamanlarının önemli bir kısmını işyerinde geçiren bireyler açısından, hem de belirli maliyetlere katlanma karşılığında pozitif çıktılar elde etmeyi hedefleyen örgütler açısından oldukça arzu edilen bir durum olarak görülmektedir. Bununla birlikte, ortak amaçların gerçekleştirilmesine imkân sunan ve bireyin iş tatmini ile sonuçlanan özdeşleşme süreci de, örgüte olan bilişsel ve duygusal bağlılık temin etmekte ve bireyin davranışlarını örgüt çıkarları yönünde şekillendirmektedir.

Bireyler ve örgütlerin, sosyal yapının birer parçaları olduğu ve bu ikili arasındaki ilişkide farklı dinamiklerin etkili olabildiği bilinmektedir. Bahse konu değişkenler çerçevesinde, ilgili kavramlar arasındaki ilişkinin araştırılması, çalışmamızın sorunsalını teşkil etmekte oldukça önemli bir rol oynamaktadır. Buna göre, psikolojik iyi oluş kavramının, bireyin iş tatminini

pozitif yönde etkilediği düşünülmekte ve bu amaçla, araştırmada psikolojik iyi oluşun iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin moderatör rolü incelenmektedir.

Araştırmanın ilk bölümünde, modele ilişkin teorik bağlam ve kavramsal bir çerçeve sunulmakta, sonrasında ise, literatür taramasına ve elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmanın hipotezlerine ve araştırma yöntemine yer verilmektedir. İlerleyen bölümde ise, İstanbul ilinde faaliyet gösteren serbest muhasebeci mali müşavirlere yönelik gerçekleştirilen araştırmanın sonuçlarına değinilmekte ve buna ilişkin değerlendirmelerde bulunulmakta ve son olarak, çalışmanın katkıları ve gelecek çalışmalara dair öneriler paylaşılmaktadır.

1.1. Teorik Bağlam

Duygusal Olaylar Teorisi, duyguların ve modların birey davranışları üzerinde etkili olduğunu ve bireylerin duygusal deneyimlerinin, çevrelerine verecekleri tepkileri etkilediğini iddia etmektedir (Özdevecioğlu, 2004:183-199). Weiss ve Cropanzano tarafından geliştirilen teori, örgütte yaşanan duyuşsal deneyimlerin yapısına, nedenlerine ve sonuçlarına odaklanmakta ve işte yaşanan olaylar ve duygular ile ortaya çıkan tutum ve davranışlar arasındaki ilişkiyi araştırmak adına bir çerçeve sunmaktadır (Mitchell, 2011:45). Teoriye göre, iş ortamında bireyler, yaşadıkları olaylara duygusal olarak tepki vermekte ve bu duygusal deneyimler, davranışlar ve tutumlar üzerinde doğrudan etkili olmaktadır. Duygusal deneyimler merkezi bir ilgi kavramı şeklinde ele alınmakta ve işe yönelik değerlendirme yargılarını etkilemektedir (Weiss & Cropanzano, 1996:11).

Weiss & Cropanzano (1996:2), iş tatmininin, örgütsel bir sonucun ifadesi olduğunu, kişinin işi hakkındaki duygusal deneyimleri ile birlikte, bilişsel inanç yapılarından kaynaklanan işine yönelik değerlendirici bir yargı anlamına geldiğini belirtmektedir. Buna göre, duygusal deneyimler ile birlikte inanç yapıları, iş tatmini şeklindeki değerlendirme ile sonuçlanmaktadır. Dolayısıyla, bireyin iyi oluşuna yönelik öznel duygulanımları ile birlikte, kendini gerçekleştirmeye dair bilişsel inançlarını içine alan psikolojik iyi oluşun yüksek düzeylerdeki seyri, bireyin işine yönelik genel değerlendirmesini olumlu yönde etkilemekte ve bireyde tatmin duygusunun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Ayrıca, psikolojik iyi oluş, zaman içinde tutarlılık göstermekle birlikte, çevresel olaylardan da güçlü bir şekilde etkilenmekte ve dış müdahalelere cevap verebilmektedir (Wright & Cropanzano, 2004:341). Bu bağlamda, bireyin yaşadığı olayların, psikolojik iyi oluşu üzerinde etkili olacağı ve benzer şekilde, bireyin işe yönelik değerlendirmesinin de bu duygulanımlarıyla aynı yönde gerçekleşeceği, yani tatmin duygusunun benzer şekilde etkileneceği öngörülmektedir.

Duygusal çerçevede incelenen diğer bir kavram olan özdeşleşme, en sade tanımıyla Freud tarafından, “başka biriyle kurulan duygusal bir bağ” şeklinde ifade edilmektedir (Gautam vd., 2004:302). Kavram, örgütsel açıdan ele alındığında, konuya duygusal-motivasyonel bir bakış açısı ile açıklama getirilebilmekte ve bireyin özdeşleştiği obje ile kurduğu ilişki, duygusal açıdan tatmin verici olarak algılandığında, o ilişkinin çekici olarak görüleceği ve sürdürülmek isteneceği iddia edilmektedir (O'Reilly & Chatman, 1986:497). Bu noktada, örgüte karşı pozitif bir duygulanım arttıkça yani birey örgütle özdeşleştiğçe, psikolojik iyi oluşun bireyde ortaya çıkardığı tatmin duygusunun da daha yüksek seviyelerde ortaya çıkacağı düşünülmektedir.

1.2. Kavramsal Çerçeve

1.2.1. Psikolojik İyi Oluş

İyi oluşun, farklı alanlarda çeşitli şekillerde kavramsallaştırıldığı; psikoloji düzleminde, iyi oluşun çoğu araştırmacı tarafından, yaşamdaki optimal psikolojik işlevsellik ve deneyim ile ilişkilendirilmiş olduğu ve yine aynı düzlemde ilgili kavramın, iki ana yaklaşım üzerinden açıklandığı görülmektedir. İlki, pozitif ve negatif duyguların dengelenmesi ile kişinin mutluluğunu esas alan hedonik yaklaşım; ikincisi ise, kişinin nasıl iyi olacağını anlaması üzerine kurulan eudaimonik yaklaşımdır (Gao & McLellan, 2018:2).

Diener (2000:34), iyi oluşu hedonizme dayandırarak, öznel iyi oluş (SWB) yapısını önermekte ve iyi oluşun, bireyin yaşamına ilişkin duygusal ve bilişsel değerlendirmelerini ifade ettiğini belirtmektedir. Öznel iyi oluşta ölçüt, bireyin öznel değerleridir ve birey, yaşamını kendi belirlediği değer ve standartlara göre değerlendirmektedir (Diener vd., 1999:277). Eudaimonik bakış açısına göre iyi oluş ise, içinde bireyin “gerçek benliği” ile ilgili bir anlam duygusu barındırmakta ve objektif iyi oluş kriterleriyle ölçümlenmektedir (Tesi vd., 2019:5). Eudaimonik teorisyenler, bireylerin yaşamda bir anlam ve doyum duygusuna sahip olmasının önemli olduğunu savunmaktadırlar (Gao & McLellan, 2018:2). Özetle, öznel iyi oluş modelinin kavramsallaştırmasının temelinde hazcılık prensibi yatmakta iken, psikolojik iyi oluş, psikolojik işlevsellik bakış açısı ile açıklanmaktadır. Psikolojik işlevsellikte ise, iyi olma ile bireyin tam işlev yapma veya kendini gerçekleştirme düzeyi, kendini anlama ve anlamlılık üzerine odaklanması olarak ifade edilmektedir (Cenkseven & Akbaş, 2007:44).

Psikolojik iyi oluş, insan potansiyelinin mükemmelleştirilmesinin hedef olarak geliştirildiği ve yaşam döngüsü boyunca gerçekleştirildiği bir felsefedir (Meléndez vd., 2019:89). Ryan ve Deci, psikolojik iyi oluş kavramına daha geniş bir perspektiften bakmakta ve psikolojik iyi oluşun, hem hedonik mutluluk içerdiğini, hem de kişinin hedeflerine ulaşana dek yoğun, istikrarlı ve kalıcı bir mutluluk türü ürettiğini yani psikolojik iyi oluşun, aslında eudaimonik yaşamın tüm yönlerini içine alan bir kavram olduğunu belirtmektedirler (Ryan & Deci, 2000:243; Ryan vd., 2008:139). Harding vd. (2019:579), bu durumu, psikolojik iyi oluşun hedonizm ve eudaimonya olmak üzere iki felsefi temele dayandırıldığı şeklinde açıklamakta; hedonik felsefenin, bireylerin hayatında önemli miktarda olumlu etkiler (mutluluk, zevk ve memnuniyet gibi) inşa etmeyi ve olumsuz etkileri en aza indirmeyi hedeflerken, eudaimonik felsefenin, yaşamda en yüksek potansiyele ve kendini gerçekleştirmeye odaklandığını belirtmektedir.

İyi oluşu eudaimonik bakış açısıyla yorumlayan Ryff, psikolojik iyi oluşu, yaşamda karşı karşıya kalınan varoluşsal meydan okumaları (anamlı amaçları sürdürme, kişisel gelişim ve diğerleri ile nitelikli ilişkiler kurma gibi) yönetmek şeklinde tanımlamakta (Telef, 2013:375) ve psikolojik iyi oluşun, temel boyutlar olarak kabul edilen, kendini kabul, başkalarıyla olumlu ilişkiler, çevresel hakimiyet, özerklik / otonomi, yaşam amacı ve kişisel gelişim şeklindeki altı evrensel gereksinimin birleşimi olduğunu ifade etmektedir (Ryff, 1995:99; Ryff & Keyes, 1995:720).

İyi oluş üzerine yapılan çalışmalarda sosyal çalışma bağlamında, çoğunlukla hedonik yaklaşımın benimsendiği öznel iyi oluş kavramına odaklanıldığı görülmektedir (Tesi vd., 2019:5). Bununla birlikte, psikolojik iyi oluşun, iyi oluşu farklı boyutlarıyla açıklaması ve nesnel bir bakış açısı sunması, çalışmamızda bu kavramın tercih edilme sebebinin oluşturulmasıdır.

1.2.2. İş Tatmini

Neo-klasik yönetim anlayışının, insanı “sosyal bir varlık” olarak tanımlaması ile birlikte, çalışma ortamında bireylerin ve tutumların davranışlarını anlamlandırmanın önemi artmış ve başarıya katkı sunan bireylerin çabalarının temelini değerlendirebilecek kavramlar ortaya konmaya başlanmıştır. Araştırmacıların literatüre kazandırdığı ve örgütlerdeki insan faktörünü örgütsel sonuçlarla ilişkilendiren bu kavramların başında ise, iş tatmini gelmektedir.

İş tatmini ile ilgili literatürde oldukça fazla tanımlama bulunmakta ve bunun nedeni, bireyin işinden tatmin olmasını sağlayan birçok faktör olmasına ve tanımlamaların da bu faktörler çerçevesinde yapılmış olmasına bağlanmaktadır (Ilkım & Derin, 2018:242). İş tatminine ilişkin tanımlamaların temelinde işe dönük tutumlar yer almaktadır. Locke, iş tatminini, bireyin işini keyif veren ve pozitif bir duyguyla değerlendirmesi olarak ifade etmekte (Özkalp & Kirel, 2011:114) ve bireyin meslek ve iş deneyimiyle ilgili pozitif duygusal geri bildirimleri kapsadığını belirtmektedir (Asunakutlu & Avcı, 2010:97). Kavramın duygular üzerindeki etkisine odaklanılarak yapılan tanımlamaya göre iş tatmini; çalışma ortamına dönük içselleşen deneyimlerin, birey üzerinde olumlu etkiler oluşturması, bireylerin yaşamsal ihtiyaçlarının karşılanmasından kaynaklı ortaya çıkan hislerinin ve değer yargılarının, pozitif yönde bulunmasıdır (Erdoğan, 1997, s. 376). Hoppock (1935)’a göre iş tatmini, bireyin işinden memnun olduğunu söylemesini sağlayan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların bir kombinasyonu olarak tanımlanmaktadır. Bu yaklaşıma göre, iş tatmini birçok dış faktörün etkisi altında olmasına rağmen, bireyin nasıl hissettiği ile ilgili olarak yorumlanmaktadır (Aziri, 2011:77). İş tatmini, oldukça özlü bir tanımla, ‘*bireylerin işe yönelik hislerinin bir ifadesi*’ şeklinde belirtilmekte (Sevimli & İşcan, 2005:56), bireyin gerçek sonuçlar ile arzu edilene (beklenen - hak edilen) karşılaştırması sonucunda ortaya çıkan işe yönelik duygusal tepkileri şeklinde tanımlanmaktadır (Rafferty & Griffin, 2008:199).

İş tatmini teorileri hakkındaki tartışmaların aslen Frederick W. Taylor (1911) tarafından ortaya atılan ve “Taylorizm” olarak adlandırılan “Bilimsel Yönetim Teorisi” ile başladığı ve “para”nın iş tatmini için en büyük motivasyon aracı olarak kabul edildiği belirtilmektedir. Bu görüş daha sonra Elton Mayo & Associates (1924-33) tarafından gerçekleştirilen “Hawthorne Araştırmaları” ile yön değiştirmiş ve insan doğası hakkındaki faktörlerin çalışanların motivasyonuna ve tatminine katkıda bulunduğu tespit edilmiştir (Khan vd., 2011:47).

Literatürde yer alan kapsam ve süreç teorileri, motivasyon ile ilişkilendirilmekle birlikte, iş tatmininin daha detaylı açıklanmasına da yardımcı olmaktadır. Kavramın arka planında bulunan ve bireylerin davranışlarına yön veren teorilerden bazıları, *Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Eşitlik Teorisi, Beklenti Teorisi ve Locke’un Değer Teorisi* şeklinde sıralanmakta ve bireyin iş ortamındaki ihtiyaçlarının karşılanma düzeyi, çalışma ortamına yönelik eşitlik ya da eşitsizlik algısı, gösterilen çaba ve elde edilen kazanımların, ulaşılmak istenilen ödüller ile ne ölçüde tutarlı olduğu, bireyin istekleri ve elde edilen sonuçların örtüşme derecesinin, bireyin işteki tatminini belirleyebileceği savunulmaktadır (Yılmaz, 2014:31; Aziri, 2011:82; Yüksel, 2005:295; Akbaş & Çetin, 2015:83).

İş tatmini ya da tatminsizliğine neden olan faktörlere değinilmek gerekirse, bu faktörlerin, kaynaklarda farklı boyutlar altında başlıklandırıldıkları görülebilmektedir. Sevimli ve İşcan (2005:56), kişilik, değer yargıları, inançlar, beklentiler, sosyo – kültürel çevre, tecrübe, yaş, aynı işte kalma süresi, cinsiyet, eğitim düzeyi ve zekayı, iş tatminini etkileyen bireysel faktörler olarak ele alırlarken; işin toplum içindeki genel algılanması, işin yapısı ve zorluk derecesi, ücret, terfi imkanı ve statü, ödüllendirme, sosyal imkanlar, örgütsel ortam ve çalışma koşullarını, iş tatmininde etkili olan iş ve iş ortamına bağlı nedenler şeklinde

sıralamaktadırlar. Mert (2010:123), iş tatminini, içsel ve dışsal tatmin olmak üzere iki ana boyutta ele almakta; içsel tatminin, işin bağımsızlığı, çeşitliliği, devamlılığı, uygulama fırsatı vermesi, sosyal statü kazandırması, sorumluluk duygusu ve topluma hizmet sunması gibi işin kendisinden doğan tatminin derecesini, dışsal tatminin ise, çalışma koşulları, örgüt politikaları, takdir edilme ve ücret gibi iş ile direkt ilgisi olmayan unsurlardan ortaya çıkan tatminin derecesini belirtmekte olduğunu ifade etmektedir. Özetle, bireyin istekleri ve ihtiyaçları karşılandığı ölçüde iş tatmininin sağlanabildiği, aksi takdirde işe yönelik bir tatminsizlik durumu ortaya çıktığı görülmektedir.

1.2.3. Örgütsel Özdeşleşme

Özdeşleşme kavramının ilk kez, Harrold Laswell (1935) tarafından, psikolojik, sosyolojik ve dilbilimi yönlerinden ele alınarak derin bir şekilde açıklandığı görülmekte ve '*bireyin başkaları ile kurduğu duygusal bağın rehberlik ettiği ve benzerlik algısının oluştuğu bir süreç*' şeklinde ifade edilmektedir (Silva, 2007:7' den aktaran Aliyev, 2014:49).

Özdeşleştirme kavramının genel itibarıyla, '*Sosyal Kimlik Kuramı*'na dayalı olarak kavramsallaştırıldığı görülmektedir. Sosyal Kimlik Kuramı, bireyin bilişsel ve duygusal bazı aşamalardan geçerek sosyal kimlik kazandığını varsaymaktadır. Kuramın özünü oluşturan en önemli kavramlardan olan sosyal kimlik ise, bireyin bir grup üyeliğiyle birlikte kendisini algılaması şeklinde tanımlanmakta ve aidiyet duygusu içeren psikolojik bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Tajfel, 1982:2). Buna göre özdeşleşme kavramı, bireyin kendisini içinde bulunduğu örgütle bir olarak tanımlaması ve örgüte ait olma algısı şeklinde ifade edilebilmekle birlikte (Mael & Ashforth, 1992:104), örgütsel özdeşleşmenin de genel anlamda, bireyin sosyal kimliğinin bir parçası ve örgütsel kimliğinin bir çıktısı olduğu kabul edilmektedir (Çakınberk vd., 2011:93).

Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel kimlik kavramlarının çift taraflı ilişkiye sahip olduğu yani iki kavram arasında bir karşılıklık bulunduğu belirtilmektedir. Bireyler, örgütlerine atfettikleri özellikleri kendi benliklerine dahil ettiklerinde örgütle özdeşleşmekte ve güçlü bir özdeşleşme, örgütü tanımlamak için kullanılan özniteliklerin bireyin kendisini de tanımlıyor olması ile meydana gelmektedir. Böylece, bireyler kendilerini örgütün ayırt edici özellikleriyle gittikçe artan bir şekilde tanımladıklarında ve özdeşleşme güçlendiğinde, örgütsel kimlik de giderek daha çekici görünmektedir (Dutton vd.,1994:242-247).

Örgütsel özdeşleşmenin bilişsel, duygusal ve davranışsal unsurlardan meydana geldiği (Cheney & Tompkins, 1987:5); bireyin, örgütün özelliklerini kendini tanımlamada ne kadar çok kullanırsa, örgütü ile o ölçüde güçlü özdeşleşmekte olduğu ve örgüt içindeki bilişsel, duygusal ve davranışsal kuşatılmasının da o derecede arttığı ifade edilmektedir (Tüzün & Çağlar, 2008:1016).

Örgütle özdeşleşmenin;

- Bireyin dikkatini ve uyarıcılarını harekete geçirip, dışarıya odaklanmayı teşvik ederek güçlü bir şekilde *bilişini* etkilediği,
- Değerli olana karşı etkileyip, tesirini büyütürken *duygularını* kamçılattığı,
- Kimliği ile tutarlı ve iş birliğine dayalı eylemleri teşvik ederek *davranışlarını harekete geçirdiği* belirtilmektedir (Ashforth & Mael, 1996:22).

Örgütsel özdeşleşme, bağlamsal ilişkileri, karşılıklı etkileri ve anlamlı sonuçları nedeniyle hem örgüt hem de örgüt üyeleri açısından önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Scott vd., 1998:300). Bireyler, sosyal dünyaları ve bu dünya içindeki yerleriyle ilgili

belirsizlik duygularını azaltmak, aidiyet gereksinimlerini karşılamak, etkin bir eylem planlaması yapabilmek ve güven duyma ihtiyacını karşılamak istemektedirler. Bu noktada özdeşleşme, bireylerin bu belirsizliklerini gidermekte ve bireylere, sosyal dünya içinde uygun şekilde konumlanmalarında ve bu dünya içindeki yerlerini nispeten öngörülebilir kılmalarında yardımcı olmaktadır (Hogg vd., 2007:135).

1.3. Literatür Taraması ve Araştırmanın Hipotezleri

Literatür taramaları sonucunda, psikolojik iyi oluş ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmaların az sayıda olduğuna rastlanmakta, bu iki kavramın genel olarak performans ve kişilik özellikleri çerçevesinde kurulan modellemelerde incelendiği görülmektedir. Psikolojik iyi oluş ve iş tatmininin, performansın yordayıcıları olarak incelendiği çalışmada, psikolojik iyi oluşun iş tatmini ile iş performansı arasındaki ilişkide ılımlatıcı etkiye sahip olduğu (Wright & Cropanzano, 2000:87); psikolojik iyi oluş, iş tatmini, iş performansı ile işgören devri arasındaki ilişkilerin incelendiği diğer bir çalışmada, psikolojik iyi oluş ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişkinin olduğu ve psikolojik iyi oluşun, iş tatmini ile işgören devri arasındaki ilişkide ılımlatıcı rol oynadığı ve psikolojik iyi oluş düşük olarak gözlemlendiğinde, iş tatmini ile işgören devri arasındaki ilişkinin güçlü bir şekilde ve olumsuz olarak ortaya çıktığı (Wright & Bonett, 2007:149); psikolojik iyi oluşun iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkiye etkisinin incelendiği bir diğer çalışmada, psikolojik iyi oluş ve iş tatmini seviyeleri yüksek olan deneklerin, performans düzeylerinin de yüksek olduğu tespit edilmiştir (Wright vd., 2007:100). Psikolojik iyi oluş ve iş tatmini arasındaki ilişkinin, kişilik özelliklerinin dahil edilerek incelendiği bir araştırmada, psikolojik iyi oluşun farklı kişilik özelliklerine göre iş tatminini kısmen ya da tamamen açıkladığı (Jones vd., 2015:299), ayrıca, psikolojik iyi oluş ile iş tatmininin sonuç değişkenleri olarak ele alındığı ve bu iki değişkeni aynı yönde etkileyen öncüllerin incelendiği bazı çalışmalarda da; mesleki nitelikler ve dönüşümsel liderlik ile, iş tatmini ve psikolojik iyi oluş arasında açık ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır (McInerney vd., 2018:145; Nielsen vd., 2009:1241). Bu bulgulardan hareketle çalışmanın ilk hipotezi aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir:

Hipotez 1 (H₁): Serbest muhasebeci mali müşavirlerin psikolojik iyi oluşları, iş tatminlerini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara bakıldığında, çok sayıda araştırmaya ulaşmak mümkün olmaktadır. Genellikle örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisinin incelendiği araştırmalara rastlanmakta olup, iki değişken arasındaki karşılıklı ilişkiye ya da iş tatmininin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisine değinen çalışmalar da olduğu görülmektedir.

Örgütsel özdeşleşmenin ılımlatıcı etkisinin incelendiği bir araştırmada, örgütsel özdeşleşmenin, örgütsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi değiştirdiği tespit edilmiştir (Yuan vd., 2016:193). Örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalarda, örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini ile ilişkili olduğu, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmininin, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin bulunduğu ortaya konulmuştur (Van Dick vd., 2004:356; De Moura vd., 2009:550). Örgütsel özdeşleşme, iş stresi ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin ve psikolojik sermayenin bu ilişkideki aracı rolünün incelenmesine yönelik yapılan bir araştırmada, örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu, bununla beraber, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik sermayenin, iş tatmini üzerinde pozitif etki ettiği sonucuna varılmıştır (Lu vd., 2015:15093).

Liderlik tarzları ile, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmada, dönüşümcü liderliğin örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini üzerinde, etkileşimli liderlik ve örgütsel özdeşleşmenin ise iş tatmini üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkili olduğu tespit edilmiştir (Eren & Titizoğlu, 2014:293).

Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisini araştıran diğer çalışmalarda yine, örgütsel özdeşleşmenin, iş tatmininin pozitif bir yordayıcısı olduğu ve iki değişken arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu tespit edilmiştir (Başar & Basım, 2015:672; Ceyhan vd., 2020:137; Li vd., 2015:188; Çirakoğlu, 2010:57). Chatman (1991) tarafından muhasebe uzmanları üzerinde yapılan bir çalışmada ise, örgütsel özdeşleşme ile bireylerin memnuniyet düzeyleri ve örgütte kalma niyetleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkiye rastlanmıştır (Dutton vd., 1994:245). Yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşme, yüksek düzeyde işe sarılma ve iş tatmini ile sonuçlanırken, işten ayrılma niyetinin düşük düzeyde gerçekleşmesine de neden olmaktadır (Humphrey 2012:22; Aliyev, 2014:78). Araştırma sonuçlarından hareketle, aşağıdaki şekilde çalışmanın ikinci hipotezi geliştirilmiştir:

Hipotez 2 (H₂): Serbest muhasebeci mali müşavirlerin psikolojik iyi oluşlarının iş tatminleri üzerindeki etkisinde, örgütsel özdeşleşmenin moderatör rolü bulunmaktadır.

Bireyin sahip olduğu statünün, iş tatmini üzerinde etkili olan faktörler arasında değerlendirildiği görülmektedir. Bireylerin statü dolayısıyla kendilerine gösterilen saygının, pozisyonun getirdiği ayrıcalıkların ve sahip olunan itibarın, bireyin önemli ihtiyaçlarının giderilmesine yardımcı olduğu ve duyulan tatmin seviyesini önemli şekilde artırdığı ifade edilmektedir (Kantar, 2010:63). Statü, konumu nedeniyle bireye biçilen değeri ifade ettiğinden, bireyi bütünsel olarak etkilemekte, sosyal etkileşimde bulunulan kişiler tarafından saygı ve takdir görmek, bireyde tatmin meydana getirmektedir (Yılmaz, 2014:16).

Serbest muhasebeci mali müşavirlerin, bir işverene bağlılık durumları değerlendirildiğinde, bağımsız çalışan meslek mensuplarının işveren statüsünde olduğu ve bir emir komuta altında olmadığı, bunun aksine bağımlı çalışan meslek mensuplarının ise bir işverene yani bir otoriteye bağlı olarak çalıştıkları görülmektedir. Literatürde, statü farklılıklarına göre tatmin düzeylerinin etkilenebildiğine ilişkin araştırma bulgularına rastlanmakta ve bu etkilenmenin bir sebebi olarak, 'mevcut işin başarıya ulaşmada uzun vadeli bir kariyer olarak görme eğiliminde olunması' gösterilmektedir. Lu vd. (2016:748)'nin araştırmasına göre, hat düzeyi çalışanlar ile yönetici konumunda olan kişilerin, bağlılık ve tatminleri arasında farklılıklar bulunduğu; yöneticilerin örgüte karşı duydukları tatmin seviyesinin, hat düzeyi çalışanlardan daha yüksek derecede ortaya çıktığı tespit edilmiştir.

Bu veriler doğrultusunda, bağımlı çalışan serbest muhasebeci mali müşavirler ile bağımsız çalışan serbest muhasebeci mali müşavirlerin özdeşleşme düzeylerine göre, farklı seviyelerde iş tatmini yaşayabilecekleri düşünülmekte ve buna yönelik iki farklı sonuç öngörülmektedir:

Hipotez 3 (H₃): Bağımsız çalışan serbest muhasebeci mali müşavirlerin psikolojik iyi oluşlarının iş tatminleri üzerindeki etkisi, bağımlı çalışanlara göre daha yüksek seviyede pozitif ve anlamlıdır.

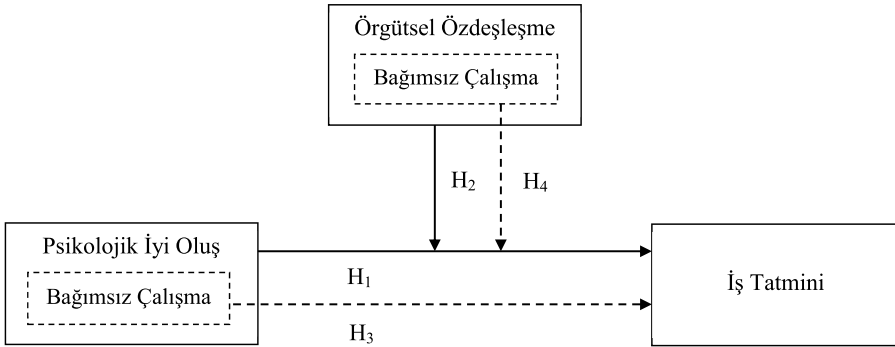
Hipotez 4 (H₄): Bağımsız çalışan serbest muhasebeci mali müşavirlerin psikolojik iyi oluşlarının iş tatminleri üzerindeki etkide, örgütsel özdeşleşmenin moderatör rolü, bağımlı çalışanlara göre daha yüksek seviyede pozitif ve anlamlıdır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Araştırmada, serbest muhasebeci mali müşavirlerin psikolojik iyi oluşlarının iş tatminleri üzerinde etkisinin olup olmadığı ve bu etkiye örgütsel özdeşleşmenin moderatör rolünün bulunup bulunmadığı araştırılmak istenmektedir. Değişkenler arasındaki bu ilişkilerin, bağımsız çalışan serbest muhasebeci mali müşavirler üzerinde daha yüksek seviyelerde gerçekleşmesi beklenmektedir.

Birinci bölümde verilen hipotezler doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli, Şekil.1'de gösterildiği üzere:



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma, İstanbul ili sınırlarında bağımlı ya da bağımsız olarak çalışan serbest muhasebeci mali müşavirleri kapsamaktadır. Katılımcılara kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılarak, anket formlarına elden ya da internet üzerinden cevaplar alınmıştır. Araştırma kapsamında 130 kişiden eksiksiz şekilde tamamlanmış veri seti elde edilmiştir.

Verilerin analizine geçilmeden önce normallik varsayımları kontrol edilmiştir. Bu varsayımlar sırasıyla, Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro Wilk istatistik değerlerinin kıyaslanması, çarpıklık ve basıklık değerleri ve q-q plot grafiklerinin yorumlanması ile sağlanmıştır. Yapılan bu analizler sonucunda, verilerin normal dağılıma uygun olduğu tespit edilmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin elde edilmesinde anket yönteminden yararlanılmıştır. Anket formu dört bölümden oluşacak şekilde tasarlanmış ve katılımcılara ilk üç bölümde psikolojik iyi oluş, örgütsel özdeşleşme ve iş tatminine yönelik sorular yöneltilmiş ve bu sorulara ilişkin cevapların beşli Likert yöntemine göre (1. Kesinlikle Katılmıyorum, 2. Katılmıyorum, 3. Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4. Katılıyorum ve 5. Kesinlikle Katılıyorum) verilmesi istenmiştir. Anket formunun son bölümünde ise demografik değişkenlere yönelik sorular yöneltilerek, katılımcıların cinsiyetleri, medeni durumları, yaşları, eğitimleri, çalışma şekilleri, mevcut çalıştıkları işteki deneyimleri ve toplam deneyimleri tespit edilmeye çalışılmıştır.

Ölçeklerin geçerliklerini ortaya çıkarmak için keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Bu amaçla Principle Components ve Varimax faktör rotasyon yöntemleri kullanılarak verilere faktör analizi uygulanmıştır. Uygulanan ölçeklerin güvenilirliğini ortaya koymak için ise, katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda, elde edilen verilere güvenilirlik analizleri uygulanmış ve bu analizde Cronbach's Alpha Katsayısı kullanılmıştır.

2.3.1. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

Anketin ilk bölümünde, araştırmanın bağımsız değişkeni olan psikolojik iyi oluşun ölçülmesi amacıyla Tennant vd. (2007:7) tarafından geliştirilen, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Keldal (2015:115) tarafından yapılmış olan "Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği"ne yer verilmiştir. Ölçek, "Açık ve net bir biçimde düşünabiliyorum", "Kendime güveniyorum", "Kendimden memnunum" vb. şeklinde 14 ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır.

Psikolojik iyi oluş ölçeği doğrultusunda, katılımcılardan elde edilen veriler ile yapılan güvenilirlik analizi sonrasında Cronbach's Alpha değerinin ,892 bulunduğu ve bu oranın yüksek derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

2.3.2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Araştırmanın moderatör değişkeni olan örgütsel özdeşleşmenin ölçümü amacıyla Mael & Ashforth (1992:122) tarafından geliştirilen ve "İşyerim hakkında konuşurken genellikle "biz" ifadesini kullanırım" vb. şeklinde 6 ifade ve tek boyuttan oluşan "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, Tak & Aydemir (2004:61) tarafından yapılmış ve ölçeğe ilişkin sorulara anketin ikinci bölümünde yer verilmiştir.

Örgütsel özdeşleşme ölçeğine ilişkin katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda yapılan güvenilirlik analizi ile Cronbach's Alpha değeri ,652 bulunmuş ve bu oranın oldukça güvenilir olduğu görülmüştür.

2.3.3. İş Tatmini Ölçeği

Anketin üçüncü bölümü, araştırmanın bağımlı değişkeni olan iş tatmininin ölçülmesine ilişkin sorulara ayrılmıştır. İş tatmininin incelenmesinde Brayfield & Rothe (1951:309) tarafından geliştirilen ve "Mutluluğu işimdeyken buluyorum" vb. şeklinde 5 ifade ve tek boyuttan oluşan "İş Tatmini Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğe ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, Bilgin (1995) tarafından yapılmıştır (Alan vd., 2010:29). Ölçekte yer alan 4. ve 5. maddeler ters işaretli (reverse) olup, analizde yeniden kodlanmış ve benzer yönde dönüştürülerek işleme tabi tutulmuşlardır.

Katılımcılardan alınan cevaplar doğrultusunda iş tatmini ölçeğine ilişkin yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değeri ,793 bulunmuş ve bu oranın oldukça güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin yapılan analizlerde, Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri psikolojik iyi oluş ölçeği için 0,890, örgütsel özdeşleşme ölçeği için 0,591 ve iş tatmini ölçeği için 0,773 olarak bulunmuştur. Böylece örneklem sayısının, verilere faktör analizi uygulayabilmek için yeterli olduğu görülmüştür. Bartlett Küresellik testi sonucunda ise, değişkenler arasında anlamlı düzeyde yüksek ilişki bulunduğu ve verilerin faktör analizi uygulamak için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p<0,05$). Bununla birlikte, "psikolojik iyi oluş" boyutunun toplam varyansın %64,01'ini, "örgütsel özdeşleşme" boyutunun toplam varyansın %55,17'sini ve "iş tatmini" boyutunun toplam varyansın %55,31'ini açıkladığı tespit edilmiştir.

3. BULGULAR

3.1. Demografik Bulgular

Araştırma kapsamındaki 130 katılımcının demografik özellikleri incelendiğinde, erkek (%64.6), evli (%70.8) ve 30-39 yaşları arasındaki (%41.5) katılımcıların çoğunlukta olduğu ve çoğunlukla lisans düzeyinde bir eğitime sahip olduğu (%74.6) görülmektedir. Çalışma türüne göre katılımcıların eşit düzeyde dağıldıkları (%50-50), katılımcıların önemli bir bölümünün mevcut işyerindeki çalışma süresinin 10 yıl ve üzerinde (%47.7) ve iş hayatında geçirilen toplam sürenin de 10 yıl ve üzerinde (%85.4) olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.2. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Katılımcılardan elde edilen veriler korelasyon analizine tabi tutulmuş ve bu doğrultuda değişkenler arası ilişkiler ortaya konulmuştur. Buna göre, değişkenler arasındaki ilişkilerde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu, psikolojik iyi oluş durumu ile örgütsel özdeşleme arasındaki ilişkinin düşük düzeyde ve pozitif yönlü ($r=.296$, $p<.01$); psikolojik iyi oluş ile iş tatmini arasındaki ilişkinin orta düzeyde ve pozitif yönlü ($r=.509$, $p<.01$) ve son olarak, örgütsel özdeşleme ile iş tatmini arasındaki ilişkinin ise düşük düzeyde ve pozitif yönlü ($r=.214$, $p<.05$) olduğu bulunmuştur.

3.3. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırma hipotezlerinin doğruluğunu sınamak için regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Tablo 1'de modelin tahmini sonucu elde edilen parametre ve buna ilişkin t değeri gösterilmektedir. Kurulan modelde bağımsız değişken olan psikolojik iyi oluş halinin bağımlı değişkeni yani iş tatminini açıklama oranının %26 olduğu görülmüştür. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisine bakıldığında anlamlılık değerinin $p=0.00<0.01$ olması nedeniyle modele konu edilen bağımsız değişken psikolojik iyi oluşun iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Bu etki, standardize edilmiş β katsayıları ile incelenmiş olup ($\beta =.509$; $p<0,01$), psikolojik iyi oluş durumunda meydana gelen 1 birimlik değişimin iş tatminini %50,9 oranında arttırdığı görülmüştür.

Tablo 1. Psikolojik İyi Oluşun İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişken: İş Tatmini					
Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş β	Standart Hata	Standardize Edilmiş β	t	P
Sabit	1.371	.331		4.141	.00
Psikolojik İyi Oluş	.582	.087	.509	6.684	.00

$R=.51$ $R^2=.26$

Tablo 2'de psikolojik iyi oluşun iş tatmini üzerindeki etkisinde, örgütsel özdeşleşmenin moderatör rolü incelenmiştir. Bu kapsamda SPSS process uzantısı eklenerek, Hayes teoremine göre Model 1 seçilerek ilgili analiz yapılmıştır. F değeri anlamlı olduğundan ($F=21,1986$; $p<0,01$) modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Bağımsız değişken ve moderatörün modeli açıklama oranının %33,5 olduğu görülmektedir. LLCI ve ULCI değerlerine bakıldığında bu aralıkların modelin anlamlılığı bazında moderatör

($p=0.0003<0,01$) ve örgütsel özdeşleşme ($p=0.0011<0,01$) yönünde anlamlı olduğu görülmektedir.

Moderatör etkisi incelendiğinde katsayılarından elde edilen sonuçlara göre serbest muhasebeci mali müşavirlerin psikolojik iyi oluşlarının iş tatminleri üzerindeki etkisinde, örgütsel özdeşleşmenin moderatör rolünün pozitif yönlü bir etkisinin bulunduğu gözlemlenmiştir. ($\beta =,3449$; $p<0,01$). Moderatör değişken olan örgütsel özdeşleşmenin ilişkiye dahil edilmeden önceki açıklama düzeyiyle ilişkiye dahil edildikten sonra açıklama düzeyi arasındaki farkın ise %7 olduğu görülmektedir (R^2 Değişimi= ,0722).

Tablo 2. Psikolojik İyi Oluşun İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Moderatör Rolü

Bağımlı Değişken: İş Tatmini								
Model Özeti								
R	R-Sqr (R^2)		MSE	F		df1	df2	p
,5792	,3354		,3776	21,1986		3,0000	126,00	,0000
Model Açıklaması								
	N	Katsayı	se	t	p	LLCI	ULCI	R^2 De
Sabit		5,1608	1,1453	4,51	,0000	2,8942	7,4274	
Örgütsel Özdeşleşme	130	-1,1605	,3477	-3,34	,0011	-1,8487	-,4724	
Psikolojik İyi Oluş	130	-,5641	,3156	-1,79	,0763	-1,1887	,0604	
Etkileşim	130	,3449	,0932	3,70	,0003	,1604	,5293	,0722

Tablo 3'te modelin bağımlı ve bağımsız çalışan serbest muhasebeci mali müşavirler açısından sınanmasına ilişkin değerler gösterilmektedir. Bağımsız çalışanların psikolojik iyi oluş halinin iş tatminlerini açıklama oranının % 56,5; bağımlı çalışanların ise % 47,4 olduğu görülmüştür. Bağımsız ve bağımlı çalışanların psikolojik iyi oluşlarının iş tatmini üzerindeki etkisine bakıldığında anlamlılık değerlerinin $p=0.00<0.01$ olması nedeniyle her iki çalışma türü için de psikolojik iyi oluşun iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Bu etki, standardize edilmiş β katsayıları ile incelenmiş olup, bağımsız çalışanların psikolojik iyi oluş durumunda meydana gelen 1 birimlik değişimin iş tatminini %56,5 oranında arttırdığı ($\beta =,565$; $p<0,01$) ve bağımsız çalışma türünde psikolojik iyi oluşun modelin % 32 'ini açıkladığı; bağımlı çalışanların psikolojik iyi oluş durumunda meydana gelen 1 birimlik değişimin iş tatminini %47,4 oranında arttırdığı ($\beta =,474$; $p<0,01$) ve bağımlı çalışma türünde psikolojik iyi oluşun modelin % 22,4' ünü açıkladığı görülmüştür.

Tablo 3. Çalışma Türüne Göre Psikolojik İyi Oluşun İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişken: İş Tatmini						
Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş β	Standart Hata	Standardize Edilmiş β	t-Değeri	Anlamlılık Düzeyi	R ²
Bağımsız Çalışan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler						,320
Sabit	,695	,527		1,319	,192	
Psikolojik İyi Oluş	,754	,139	,565	5,440	,000**	
Bağımlı Çalışan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler						,224
Sabit	1,786	,427		4,180	,000**	
Psikolojik İyi Oluş	,479	,112	,474	4,267	,000**	

Tablo 4'te çalışma türüne göre psikolojik iyi oluşun iş tatmini üzerindeki etkisinde, örgütsel özdeşleşmenin moderatör rolü incelenmiştir. F değerleri anlamlı olduğundan (F=10,2263 ve F=10,5425; p<0,01) her iki çalışma türüne göre modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Bağımlı çalışma türünde bağımsız değişken ve moderatörün modeli açıklama oranının %33,46 olduğu; LLCI ve ULCI değerlerine bakıldığında bu aralıkların modelin anlamlılığı bazında moderatör (p=0.0031<0,01) ve örgütsel özdeşleşme (p=0.0091<0,05) yönünde anlamlı olduğu görülmektedir. Moderatör etkisi incelendiğinde katsayılarından elde edilen sonuçlara göre bağımlı serbest muhasebeci mali müşavirlerin psikolojik iyi oluşlarının iş tatminleri üzerindeki etkisinde, örgütsel özdeşleşmenin moderatör rolünün pozitif yönlü bir etkisinin bulunduğu gözlemlenmiştir. (β =,3355; p<0,01).

Bağımlı çalışma türünde moderatör değişken olan örgütsel özdeşleşmenin modeldeki ilişkiye dahil edilmeden önceki açıklama düzeyiyle ilişkiye dahil edildikten sonra açıklama düzeyi arasındaki farkın ise % 10,32 olduğu görülmektedir (R² Değişimi= ,1032). Bağımsız çalışma türünde bağımsız değişken ve moderatörün modeli açıklama oranının %34,14 olduğu; LLCI ve ULCI değerlerine bakıldığında bu değerlerin -,6401 ve ,9655 şeklinde değiştiği ve modelin anlamlılığı bazında bu aralıkların moderatör (p=0.6867>0,05) ve örgütsel özdeşleşme (p=0.7853<0,05) yönünde ve anlamlı olmadıkları görülmektedir. Özetle, moderatör etkide araştırma modelinin bağımlı çalışma türünde anlamlı ve pozitif yönlü etkili fakat bağımsız çalışma türünde anlamsız olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Çalışma Türüne Göre Psikolojik İyi Oluşun İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Moderatör Rolü

Bağımlı Değişken: İş Tatmini								
R	R-Sqr (R ²)	MSE	F	df1	df2	P		
,5785	,3346	,3800	10,2263	3,0000	61,0000	,0000		
Bağımlı Çalışan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler için Model Açıklaması								
	N	Katsayı	se	t	p	LLCI	ULCI	R ² De
Sabit		5,1597	1,2342	4,1807	,0001	2,6918	7,6276	
Örgütsel Özdeşleşme	65	-1,0998	,4082	-2,6939	,0091	-1,9161	-,2834	
Psikolojik İyi Oluş	65	-,5875	,3527	-1,6659	,1009	-1,2927	,1177	
Etkileşim	65	,3355	,1091	3,0764	,0031	,1174	,5536	,1032

R	R-Sqr (R ²)	MSE	F	df1	df2	P		
,5843	,3414	,3959	10,5425	3,0000	61,0000	,0000		
Bağımsız Çalışan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler için Model Açıklaması								
	N	Katsayı	se	t	p	LLCI	ULCI	R ² De
Sabit		2,2822	5,8957	,3871	,7000	-9,5071	14,0715	
Örgütsel Özdeşleşme	65	-,4389	1,6041	-,2736	,7853	-3,6465	2,7687	
Psikolojik İyi Oluş	65	,1663	1,4756	,1127	,9106	-2,7844	3,1170	
Etkileşim	65	,1627	,4015	,4052	,6867	-,6401	,9655	,0018

4. TARTIŞMA

Araştırma, serbest muhasebeci mali müşavirlerin psikolojik iyi oluşları ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik gerçekleştirilmiştir. Analiz bulguları sonucunda, serbest muhasebeci mali müşavirlerin psikolojik iyi oluşlarının iş tatminlerini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür. Bununla birlikte örgütsel özdeşleşmenin, serbest muhasebeci mali müşavirlerin psikolojik iyi oluşlarının iş tatminleri üzerindeki etkisinde moderatör bir rolünün bulunduğu, ayrıca bağımsız çalışan serbest muhasebeci mali müşavirlerin psikolojik iyi oluşlarının iş tatminleri üzerindeki etkisinin, bağımlı çalışanlara göre daha yüksek seviyede pozitif ve anlamlı şekilde ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Bu verilere göre araştırmanın H1, H2 ve H3 hipotezleri kabul edilmiştir.

Araştırma verilerinden elde edilen en çarpıcı sonuç, moderatör etkide bağımsız ve bağımlı çalışan katılımcılar bağlamında modelin desteklenmemesi olmuştur. Araştırma modelinin moderatör etkide bağımlı çalışma türünde anlamlı ve pozitif yönlü etkili fakat bağımsız çalışma türünde anlamsız olduğu görülmüştür. Bu sonuçla, bağımsız çalışan serbest muhasebeci mali müşavirlerin psikolojik iyi oluşlarının iş tatminleri üzerindeki etkide, örgütsel özdeşleşmenin moderatör rolünün, bağımlı çalışanlara göre daha yüksek seviyede pozitif ve anlamlı olduğu öngörüsü desteklenmemiş, dolayısıyla H4 hipotezi reddedilmiştir. Bu bulgu, pratik ve teorik açıdan şaşırtıcı olduğu gibi, farklı yorumlar getirilmeye de açıktır. Bağımsız çalışan yani kendi işi ve işyerine sahip olan bireylerin, kurulan modelde bağımlı çalışanlara göre anlamsız sonuç vermesi, bu durumun mesleki özellikler açısından yorumlanabileceğini düşündürmektedir. Muhasebe mesleğinin statik ve durağan özelliklere

sahip olması ile birlikte, bağımsız çalışanlar tarafından mükelleflerin (bir nevi müşterilerin) bir işveren gibi görülebilmesi ve mükelleflere bağlılık ile birlikte bu durumun bir otorite şeklinde hissedilmesi söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla araştırma kapsamında katılımcıların özdeşleşme durumlarının örgüt boyutundan daha çok meslekle özdeşleşmeye doğru kayma yaşadığı bu nedenle sonucun farklılaştığı düşünülebilir.

Muhasebe mesleği, yapısında mekanik işleyişler barındıran ve bu işleyişte stresin yüksek düzeyde hissedildiği bir meslek olarak karşımıza çıkmaktadır. Stresin pozitif kişilik özelliklerini etkilediği (Harding vd., 2019:589) ve bireylerin psikolojik iyi oluşlarına zarar verdiği (Xiang vd., 2019:284), bununla birlikte çalışma koşullarının (işin türü, aşırı iş yükü), çalışma ortamının özelliklerinin (fiziksel, örgütsel, kültürel) ve işteki ilişkilerin iyi oluş üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir (Tesi vd., 2019:4; Jackman vd., 2020). Bu anlamda, stresli bir meslek olan muhasebenin bireylerin iş hayatları üzerinde oldukça büyük etkiye sahip olabileceği, muhasebe mesleğini icra eden bireylerin iyi oluşlarının da bu mesleki özellikler çerçevesinde incelenmesinin oldukça önemli olduğu düşünülmektedir.

SONUÇ

Bu çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının psikolojik iyi oluş durumlarının belirlenmesine yönelik bir çalışma gerçekleştirilmekte ve buna dair literatürde yeterli çalışma olmadığı görülmektedir. Araştırma kapsamında serbest muhasebeci mali müşavirlerin incelenmesi literatür açısından bir boşluğun doldurulmasına olanak vermekle birlikte, mesleki özelliklerin bireysel etkilerinin gösterilmesi açısından da pratik katkılar sağlamaktadır.

Araştırmadan elde edilen bulgular, meslek mensuplarına ilişkin önemli ipuçları vermektedir. Araştırma problemine dair yapılan incelemeler sonrasında, beklenen sonuçların elde edilemediği görülmektedir. Bu durum, muhasebe mesleği dinamiklerinin bireysel ve örgütsel etkileri bakımından daha fazla araştırılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Bu çalışmanın sınırlılığı, çalışma örnekleminin İstanbul ilinde bağımlı ya da bağımsız olarak çalışan serbest muhasebeci mali müşavirlerden oluşması ve örneklem grubundan dolayı araştırma sonuçlarının genellenememesidir. Gelecek çalışmalarda örneklem seçiminin genişletilmesi, bununla birlikte daha farklı coğrafi bölgelerden serbest muhasebeci mali müşavirin katılımlarının sağlanarak, daha büyük gruplar üzerinde incelemeler yapılması önerilmektedir.

THE MODERATOR ROLE OF ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION IN THE EFFECT OF THE PSYCHOLOGICAL WELL-BEING ON JOB SATISFACTION OF THE CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANTS: THE ISTANBUL CASE

1. INTRODUCTION

Occupational differences of individuals can affect the job and working conditions as well as the well-being of individuals in a positive or negative sense, and it is seen that the stress factor that occurs during this interaction is interpreted in a very relevant way, especially in terms of the accounting profession.

Job satisfaction, which expresses the satisfaction of individuals with their organizations, is seen as a highly desirable situation both for individuals who spend a significant part of their

time in the workplace and for organizations aiming to obtain positive outputs in return for bearing certain costs. In addition, the identification process, which enables the realization of common goals and results in job satisfaction of the individual, provides cognitive and emotional commitment to the organization and shapes the individual's behavior in the direction of organizational interests.

In line with this information, it is thought that the concept of psychological well-being positively affects the job satisfaction of the individual, and for this purpose, the moderator role of organizational identification in the effect of psychological well-being on job satisfaction is examined in the study.

2. METHODOLOGY

The research includes independent accountants and financial advisors working independently or independently within the borders of Istanbul. In this context, a complete data set was obtained from 130 people. The survey method was used to obtain the research data.

Before proceeding to the analysis, it was determined that the data were suitable for normal distribution and the scales used were valid and reliable (KMO value for psychological well-being 0.890 and $\alpha = .892$; KMO value for organizational identification was 0.591 and $\alpha = .652$; KMO value for job satisfaction 0.773 and $\alpha = .793$).

3. RESULTS

The data obtained from the participants were subjected to correlation analysis. After analysis, it was determined that there were statistically significant differences in the relationships between variables ($r = .296$, $p < .01$ for psychological well-being and organizational identification; $r = .509$, $p < .01$ for psychological well-being and job satisfaction; organizational identification. for job satisfaction with $r = .214$, $p < .05$).

Regression analyzes were conducted to test the accuracy of the research hypotheses. In the model established, it was seen that psychological well-being had a significant effect on job satisfaction ($\beta = .509$; $p < .01$). In the effect of psychological well-being on job satisfaction, when the moderator role of organizational identification was examined, it was found that the model as a whole was significant ($F = 21.1986$; $p < .01$) and there was a positive effect ($\beta = .3449$; $p < .01$). ; The ranges of LLCI and ULCI values were found to be significant in terms of moderator ($p = 0.0003 < .01$) and organizational identification ($p = 0.0011 < .01$) on the basis of the significance of the model. When the model was tested in terms of dependent and independent working participants, the rate of explaining the job satisfaction of the psychological well-being of independent workers was 56.5% ($\beta = .565$; $p < .01$), and 47.4% of dependent employees ($\beta = .474$; $p < .01$).

In the effect of psychological well-being on job satisfaction, the moderator role of organizational identification was examined according to the study type, and the moderator effect was positive in the dependent study type ($\beta = .3355$; $p < .01$); LLCI and ULCI values are significant in terms of moderator ($p = 0.0031 < .01$) and organizational identification ($p = 0.0091 < .05$) on the basis of the significance of the model; In the independent study type, LLCI and ULCI values changed as -, 6401 and, 9655, and based on the significance of the model, these intervals were found to be moderator ($p = 0.6867 > .05$) and organizational identification ($p = 0.7853 < .05$) and were not significant.

4. DISCUSSION

The analysis findings showed that the psychological well-being of independent accountant financial advisors positively and significantly affected their job satisfaction, organizational identification and moderator role in this effect, and that this moderator effect appeared at a higher level in positive and significant way in independent working participants compared to dependent employees. H1, H2 and H3 hypotheses were accepted.

It was observed that the research model was significant and positively effective in the moderator effect dependent study type but insignificant in the independent study type. The prediction that the moderator role of organizational identification is at a higher level positive and meaningful compared to dependent employees in the effect of the psychological well-being of independent accountant financial advisors on job satisfaction was not supported and hence the H4 hypothesis was rejected. This situation can be interpreted as the fact that the accounting profession has static and static features, however, independent employees can see taxpayers as an employer and feel an authority against taxpayers. In addition, it can be thought that the identification status of the participants has shifted from the dimension of the organization towards identification with the profession and therefore the result is different.

CONCLUSION

In the research, a study is carried out to determine the psychological well-being of certified public accountants. While the absence of a study in this context allows filling a gap in the literature, practical contributions are also provided in terms of showing the individual effects of professional characteristics.

This study is limited due to the fact that the study sample consists of independent accountants working independently or independently in the city of Istanbul and the research results cannot be generalized due to the sample group, and it is recommended to expand the sample selection in future studies and to recruit participants from different geographical regions.

KAYNAKÇA

- Akbaş, T. T. & Çetin, A. (2015). İş Tatmini ve Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, c.16, s.1, 81-101.
- Alan, A. A., Ehtiyar, V. R. & Ömüriş, E. (2010). Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Hırsızlık Sorunsalı: Antalya, Kundu Örneği. 11. Ulusal Turizm Kongresi Bildirileri, 2-5 Aralık 2010. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi, 26-34.
- Aliyev, Y. (2014). Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ashforth, B. E. & Mael, F. A. (1996). Organizational Identity and Strategy as a Context for the Individual. *Advances in Strategic Management*, No.13, 19-64.
- Asunakutlu, T. & Avcı, U. (2010). Aile İşletmelerinde Nepotizm Algısı ve İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, c.15, s.2, 93-109.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research and Practice*, Vol.3, No.4, 77-86.
- Başar, U. & Basım, N. (2015). Effects of Organizational Identification on Job Satisfaction: Moderating Role of Organizational Politics. *Yönetim ve Ekonomi*, c.22, s.2, 663-683.
- Brayfield, A. H. & Rothe, H. F. (1951). An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, Vol.35, No.5, 307-311.
- Cenkseven, F. & Akbaş, T. (2007). Üniversite Öğrencilerinde Öznel ve Psikolojik İyi Olmanın Yordayıcılarının İncelenmesi, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, c.3. s.27:43-65.
- Ceyhan, S., Gönüllü, H., Çiçek, H., & Bektaş, M. (2020). Örgütsel Özdeşleşmenin İş Tatminine Etkisi: Burdur İlinde Bir Araştırma, *Yönetim ve Ekonomi*, c.27, s.1, 129-143.
- Cheney, G. & Tompkins, P. K. (1987). Coming to Terms with Organizational Identification and Commitment. *Central States Speech Journal*, Vol.38, No.1, 1-15.
- Çakınberk, A., Derin, N. & Demirel, E. T. (2011). Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, c.3, s.1, 89-121.
- Çırakoğlu, H. (2010). Örgütsel Özdeşleşme ve İş Doyumu İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- De Moura, G. R., Abrams, D., Retter, C., Gunnarsdottir, S. & Ando, K. (2009). Identification as an Organizational Anchor: How Identification and Job Satisfaction Combine to Predict Turnover Intention. *European Journal of Social Psychology*, Vol.39, No.4, 540-557.
- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being. *American Psychologist*, Vol.55, No.1, 34-43.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress, *Psychological Bulletin*, Vol.125, No.2, 276-302.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. & Harquail, C. V. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, No.39, 239-263.
- Erdoğan, İ. (1997). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: Dönence Yayınları.
- Eren, M. Ş. & Titizoğlu, Ö. Ç. (2014). Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Tarzlarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, c.14, s.27, 275-303.
- Gao, J. & McLellan, R. (2018). Using Ryff's Scales of Psychological Well-Being in Adolescents in Mainland China, *BMC Psychology*, Vol. 6, No.17, 1-8.

- Gautam, T., Van Dick, R., & Wagner, U. (2004). Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct Aspects of Two Related Concepts, *Asian Journal of Social Psychology*, No.7, 301-315.
- Harding, T., Lopez, V., & Klainin-Yobas, P. (2019). Predictors of Psychological Well-Being among Higher Education Students, *Psychology*, No. 10, 578-594.
- Hogg, M. A., Sherman, D. K., Dierselhuis, J., Maitner, A. T. & Moffitt, G. (2007). Uncertainty, Entitativity, and Group Identification. *Journal of Experimental Social Psychology*, No.43, 135-142.
- Humphrey, A. M. (2012). Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behaviors: The Role of Organizational Identification. Yüksek Lisans Tezi. Kansas Emporia State University.
- Ilkım, N. Ş. & Derin, N. (2018). Algılanan İş Güvencesizliği, İş Tatmini ve Birey-Örgüt Uyumu Kavramları Arasındaki İlişkiler, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, c.18, s.36, 238.254.
- Jackman, P., Coussens, A., Clay, G. & Henderson, H. (2019). *An Examination of Social Support, Personality and Psychological Wellbeing in Police Employees*. British Psychological Society Division of Occupational Psychology Annual Conference, 17 Jan 2019, Chester, UK.
- Jones, N., Hill, C. & Henn, C. (2015). Personality and Job Satisfaction: Their Role in Work-Related Psychological Well-Being. *Journal of Psychology in Africa*, Vol.25, No.4, 297-304.
- Kantar, H. (2010). *İşletmede Motivasyon*. İstanbul: Kum Saati Yayınları.
- Keldal, G. (2015). Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği'nin Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, c.3, s.1, 103-115.
- Khan, A.S., Khan, S., Nawaz, A., & Qureshi, Q.A. (2011). Theories of Job Satisfaction: Global Applications & Limitations, *Gomal University Journal of Research*, Vol. 26, No.2, 45-62.
- Li, Y., Fan, J. & Zhao, S. (2015). Organizational Identification as a Double-Edged Sword: Dual Effects on Job Satisfaction and Life Satisfaction. *Journal of Personnel Psychology*, Vol.14, No.4,182-191.
- Lu, L., Liu L., Sui, G. & Wang, L. (2015). The Associations of Job Stress and Organizational Identification with Job Satisfaction Among Chinese Police Officers: The Mediating Role of Psychological Capital. *International Journal Environmental Research and Public Health*, No.12, 15088-15099.
- Lu, L., Lu, A. C. C., Gursoy, D., & Neale, N. R. (2016). Work Engagement, Job Satisfaction, and Turnover Intentions, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 28, No. 4, 737-761.
- Mael, F. A. & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, No.13, 103-123.
- McInerney, D. M., Korpershoek, H., Wang, H. & Morin, A. J. S. (2018). Teachers' Occupational Attributes and Their Psychological Wellbeing, Job Satisfaction, Occupational Self-Concept and Quitting Intentions. *Teaching and Teacher Education*, No.7, 145-158.
- Meléndez, J. C., Satorres, E., Cujíño, M. A., & Reyes, M. F. (2019). Big Five and Psychological and Subjective Well-Being in Colombian Older Adults, *Archives of Gerontology and Geriatrics*, Vol. 82, 88-93.

- Mert, İ. S. (2010). İş Tatmini Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, c.9, s.2, 117-143.
- Mitchell, L. (2011). Job Satisfaction and Affective Events Theory: What Have We Learned in the Last 15 Years?, *Business Renaissance Quarterly*, Vol.6, No.2, 43-53.
- Nielsen, K., Yarker, J., Randall, R. & Munir, F. (2009). The Mediating Effects of Team and Self-Efficacy on The Relationship Between Transformational Leadership, and Job Satisfaction and Psychological Well-Being in Healthcare Professionals: A Cross-Sectional Questionnaire Survey. *International Journal of Nursing Studies*, No.46, 1236-1244.
- O'Reilly, C. & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior, *Journal of Applied Psychology*, Vol.71, No.3, 492-499.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Alınan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, c. 59, s. 3, 181-202.
- Özkalp, E. & Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Rafferty, A. E. & Griffin, M. A. (2008). Job Satisfaction in Organizational Research. *The SAGE Handbook of Organizational Research Methods*, Ch.12, 196-212.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being, *American Psychologist*, Vol.55, No.1: 68-78.
- Ryan, R. M., Huta, V. & Deci, E. L. (2008). Living Well: A Self-Determination Theory Perspective on Eudaimonia, *Journal of Happiness Studies*, No.9: 139-170.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological Well-Being in Adult Life. *Current Directions in Psychological Science*. Vol.4, No.4: 99-104.
- Ryff, C. D. & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.69, No.4: 719-727.
- Scott, C. R., Corman, S. R. & Cheney, G. (1998). Development of Structural Model of Identification in the Organization. *Communication Theory*, Vol.8, No.3, 298-336.
- Sevimli, F. & İscan, Ö. F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, c.5, s.1, 55-64.
- Tajfel, H. (1982). Social Psychology of Intergroup Relations. *Annual Review of Psychology*, No.33, 1-39.
- Tak, B. & Aydemir, B. A. (2004). Örgütsel Özdeşleşme Üzerine İki Görgül Çalışma. 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, 27-29 Mayıs 2004. Bursa: Uludağ Üniversitesi, 59-63.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, c.28. s.3: 374-384.
- Tennant, R., Hiller, L., Fishwick, R., Platt, S., Joseph, S., Weich, S., Parkinson, J., Secker, J. & Stewart-Brown, S. (2007). The Warwick-Dinburgh Mental Well-Being Scale (WEMWBS): Development and UK Validation. *Health and Quality of Life Outcomes*, Vol.5, No.63, 1-13.
- Tesi, A., Aiello, A., & Giannetti, E. (2019). The Work-Related Well-Being of Social Workers: Framing Job Demands, Psychological Well-Being, and Work Engagement, *Journal of Social Work*, Vol. 19, No.1, 1-21.

- Tüzün, İ. K. & Çağlar, İ. (2008). Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi. *Journal of Yasar University*, c.3, s.9, 1011-1027.
- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., Hauptmeier, M., Höhfeld, C., Moltzen, K. & Tissington, P. A. (2004). Should I Stay or Should I Go? Explaining Turnover Intentions with Organizational Identification and Job Satisfaction. *British Journal of Management*, Vol.15, No.4, 351-360.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work, *Research in Organizational Behavior: An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews*, Vol.18, No.1, 1-74.
- Wright, T. A. & Bonett, D. G. (2007). Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover. *Journal of Management*, Vol.33, No.2, 141-160.
- Wright, T. A. & Cropanzano, R. (2000). Psychological Well-Being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.5, No.1, 84-94.
- Wright, T. A. & Cropanzano, R. (2004). The Role of Psychological Well-Being in Job Performance: A Fresh Look at an Age-Old Quest. *Organizational Dynamics*, Vol. 33, No.4, 338-351.
- Wright, T. A., Cropanzano, R. & Bonett, D. G. (2007). The Moderating Role of Employee Positive Well Being on the Relation Between Job Satisfaction and Job Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.12, No.2, 93-104.
- Xiang, Z., Tan, S., Kang, Q., Zhang, B., & Zhu, L. (2019). Longitudinal Effects of Examination Stress on Psychological Well-Being and a Possible Mediating Role of Self-Esteem in Chinese High School Students, *Journal of Happiness Studies*, Vol. 20, No. 1, 283-305.
- Yılmaz, M. E. (2014). Social Identity and Social Conflicts. *Tesam Akademi Dergisi*, c.1, s.2, 137-151.
- Yuan, G., Jia, L. & Zhao, J. (2016). Organizational Identification Moderates the Impact of Organizational Justice on Job Satisfaction. *Work*, Vol.54, No.1, 189-195.
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, c.6, s.2, 291-306.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Nur BEDER
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Nur BEDER
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Nur BEDER
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Nur BEDER
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Nur BEDER

- ARAŞTIRMA MAKALESİ -

ALTERNATİF VERİ ELDE YÖNTEMİ WEB MADENCİLİĞİ: OTEL ODA FİYATLARININ ZAMANSAL ANALİZİYılmaz AĞCA¹**Öz**

Turizm sektöründe oda fiyatları birçok faktörlere bağlı olarak sezon içerisinde değişkenlik göstermektedir. Fiyatlar talebin düşük olduğu dönemde düşük olurken, talebin yüksek olduğu dönemde daha yüksek olmaktadır. Fiyatlardaki zamansal bu değişimi detaylı olarak incelemek, gerekli verinin elde edilmesinin zorluğu nedeniyle çoğu zaman mümkün olmamaktadır. Bu çalışmanın amacı, alternatif bir veri elde yöntemi kullanarak, veri elde etme zorluğunun önüne geçmek ve otel oda fiyatlarının zamansal değişimlerini belirlemektir.

Veri elde etmenin üstesinden gelmek için web madenciliği/kazıma olarak adlandırılan alternatif bir yöntem kullanılmıştır. Bu amaçla, geliştirilen bir algoritması ile, bir tatil/konaklama arama motorundan Türkiye'nin Ege Bölgesinde bulunan toplam 675 kıyı otelinin 15 online seyahat acentesine ait 184 günlük fiyat verisi elde edilmiştir. Bu veri, oda fiyatlarının zamansal değişimini belirlemek için kullanılmıştır.

Analiz sonucunda ortalama oda fiyatları, aylara göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($\chi^2=164,58$; $p<0,05$). Fiyatların en yüksek olduğu ay Ağustos ayıdır. Fiyatlar haftalık olarak analiz edildiğinde de anlamlı farklılık göstermiştir ($\chi^2=144,43$; $p<0,05$). Buna göre sıralama ortalama değerlerin, en yüksek 31, 32, 33 ve 34. haftada olduğu belirlenmiştir. Bu dönem 30.07.2018-26.08.2018 aralığıdır. Fiyatlar hafta sonu ve hafta içi olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($U = 3243$, $p>0,05$). Resmî tatil olan dini bayramlarda ortalama oda fiyatlarında gözle görülür yükselişlerin olduğu tespit edilmiştir.

Bu araştırma ile, gerek veriyi elde etmede web madenciliğinin kullanılması, gerekse otel oda fiyatlarının 675 oteli içine alan tam bir bölgeyi kapsayacak biçimde analiz edilmesinin yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca çalışmada, hem sektör yönetici ve yatırımcıları hem de turistler açısından, karar vermeyi destekleyici nitelikte, Ege bölgesine ait fiyat değişimleri ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Otel Oda Fiyatları, Web Madenciliği, Zamansal Değişim.

JEL Kodu: L83, C80.

Başvuru: 15.01.2021

Kabul: 01.10.2021

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Niksar Meslek Yüksekokulu, agca.yilmaz@gmail.com, Tokat, Türkiye, ORCID No: 0000-0002-5912-0977

ALTERNATIVE DATA COLLECTION METHOD WEB MINING: SEASONAL ANALYSIS OF HOTEL ROOM PRICE ²

Abstract

Hotel room prices vary during the season depending on various factors. Prices are low during the period of low demand, while they are higher during the period of high demand. It is often not possible to examine this temporal change in prices in detail due to the difficulty of obtaining the necessary data. The aim of this study is to overcome the difficulty of obtaining data and to determine changes in hotel room prices by using an alternative method of obtaining data.

An alternative method called web mining has been used to overcome the data collecting. For this purpose, a web-mining/scraping algorithm was used to collect data on a travel search engine. The room prices given by 15 travel agencies of the 675 hotels in the Aegean region coast of Turkey were collected by this algorithm. These 184 days of data were used to analyze room prices.

As a result of the analysis, it is seen that average room prices differ significantly by months ($\chi^2=164,58$; $p<0,05$). Prices are the highest in August. Prices also differed significantly when analyzed weekly ($\chi^2=144,43$; $p<0,05$). Accordingly, the ranking average values are highest at 31, 32, 33 and 34 weeks. This period is between 30.07.2018-26.08.2018. Prices did not differ significantly on weekends and weekdays ($U = 3243$, $p>0.05$). It has been determined that there are noticeable increases in average room prices during religious holidays, which are official holidays in Turkey.

With this research, it is thought that both the use of web mining in obtaining the data and the analysis of hotel room rates to cover a full region covering 675 hotels will contribute to the literature. In addition, the findings about Aegean Coast will be supportive for decide both sector administrators, investors and to tourists.

Keywords: *Hotel Room Prices, Web Mining, Seasonal Changes.*

JEL Code: *L83, C80.*

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

² The Extended English Summary is located the end of the article.

1. GİRİŞ

Ticari değer taşıyan ürünlerde pek çok değişkene bağlı olarak fiyat değişimlerini görmek mümkündür. Bu değişkenlerden biri de zamandır. Zamana göre ürün fiyatlarında değişim meydana gelir ve bu durum modern ekonominin temel konularından biridir (Gupta, 2004, s. 44; Baumol & Blinder, 2016, s. 478). Zaman, bu durumda bağımsız değişken gibi gözükse de, asıl fiyatı etkileyen, fiyat ile bağlantılı arz, talep, ürünü oluşturan şeylerin fiyatları, enflasyon vb. çeşitli değişkenlerin zaman içerisinde değişim göstermesidir.

Fiyat üzerinde etkisi olabilecek bu değişkenlerde, *-ki çoğu zaman bunlar işletme girdileridir*, meydana gelen değişimler, arzı gerçekleştirenler tarafından yapılan düzenlemelerle fiyatlara yansıtılmaktadır. Bu nedenle rekabet ön planda olacak şekilde otel oda fiyatları değişkenlik göstermektedir.

Turizm ürünü, turistik işletmelerin turistlere yönelik ürettiği mal ve hizmetlerden oluşan, üretilen bölgenin doğal ve kültürel güzellikleri ile desteklenen bileşik yapıdaki üründür. Bu ürün bir hediyeelik eşya gibi meta olabileceği gibi, rehberlik gibi soyut bir ürün de olabilmektedir. Turistik ürünün en önemli kısımlarından birini, otel hizmeti, yani konaklama oluşturmaktadır. Günümüzdeki turistik konaklama işletmeleri, konukların tesiste kaldıkları süre boyunca ihtiyaç duyabilecekleri pek çok hizmeti bünyesinde barındırmaktadır. Bunlara ek olarak, bu tesisler konukların tatil/konaklama süresi boyunca eğlendirecek çeşitli aktiviteleri de konuklarına sunmaktadırlar (Holloway & Taylor, 2006).

Turizm talebi, bir dönem içerisinde yeterli satın alma gücüne ve zamanına sahip, turizm faaliyetlerine katılma isteğine sahip olma veya katılan kişi sayısıdır (Frechtling, 2011, s. 4-5; Dwyer, Forsyth, & Dwyer, 2010, s. 5). Dolayısıyla, konaklama işletmelerinin doluluk oranları turizm talebinin bir kısmını oluşturmaktadır. Turizm talebi, ülkeye, bölgeye, otelin bulunduğu konuma ve diğer birçok faktöre göre yıl içerisinde değişkenlik gösterebilir. Dolayısıyla bu; konaklama tesislerinin doluluk oranlarının da sezon içerisinde değişkenlik göstermesi anlamına gelmektedir. Doluluk oranları, *yüksek sezon* denilen zamanlarda en üst seviyeye ulaşırken (Weiermair, Pechlaner, & Bieger, 2006, s. 131), sezon başlangıç ve bitiş dönemlerinde ise düşük olmaktadır. Bu, verimlilik ve kârlılık açısından istenen bir durum değildir. Konaklama işletmeleri, durumu dengelemek için sezonu genişletme çabalarının yanı sıra, yüksek sezonda fiyatları yüksek tutarak kârlılığı maksimize etmeye çalışmaktadırlar. Bir nevi ekonominin en temel unsurlarından birini uygulamakta, talep arttıkça fiyatları da arttırmaktadırlar.

Türkiye, en çok turist çeken ülkeler sıralamasında Dünya'da ilk sıralarda yer almaktadır. Türkiye'ye gelen turistlerin önemli bir kısmı, kıyı turizmi olarak adlandırılan, güneş ve denizin çekim faktörü olduğu bir pazarlama stratejisi sonucu ülkeye gelmektedir (OECD Tourism Trends and Policies, 2018). Türkiye'nin özellikle Akdeniz ve Ege kıyıları, kıyı turizmi açısından hem yabancı hem de yerli turistler tarafından büyük talep gören bölgelerdir. Bu talepte, bölgenin sahip olduğu doğal ve kültürel öğelerin yanı sıra, bölgenin uzun güneşlenme süresinin, deniz suyu sıcaklığının da payı vardır.

İşletme tarafındaki durum, genel olarak yukarıda bahsedildiği şekildedir. Fiyatların bir de müşteri açısından durumunun değerlendirilmesi faydalı olacaktır. Müşteri doğası gereği gideceği yere, yerin tatil yapmak için *en uygun* olan mevsiminde, kendisi için *en uygun zamanda* ve *en düşük fiyatı* ödeyerek gitmek isteyecektir. Fakat bu üç arzunun birlikte gerçekleşmesi çoğu zaman mümkün olmamaktadır. Birçok kişinin aynı anda ürün talebinde bulunması, arzı kısa dönemde esnek olmayan ürünlerdeki turizm ürünü böyle bir üründür (Tribe, 2016, s. 93-107), fiyatların artmasına neden olmaktadır.

Hem işletme hem de müşteri açısından fiyatlardaki bu zamansal değişimi bilmek önemli bir husustur. Müşterinin tatil planı yaparken bu değişimi bilmesi, dönem ve fiyat çerçevesinde daha mantıklı bir karar vermesine katkı sağlayacaktır. İşletme açısından ise, her ne kadar her işletmeler bu tarz istatistikleri tutuyor olsa da, kendi bölgesi ve alternatif bölgeler arasında kıyaslama yapabilmesine, buna göre bir fiyat politikası oluşturabilmesine olanak sağlayacaktır.

Bu çalışmada, temel olarak *otel oda fiyatlarının zamana göre değişimi* araştırılmıştır. Bu kapsamda, *otel oda fiyatlarının aylara ve haftalara göre değişimi*, *hafta içi hafta sonu fiyatlarının farklılık gösterip göstermediği*, *Ege Bölgesi*'nde bulunan oteller üzerinde *illere göre istatistiki yöntemlerle analiz edilmiştir*.

Fakat bu tür bir araştırmayı yapmak için yeterli miktar veriye sahip olmak önemli faktörlerin başında gelmektedir. Klasik veri toplama yöntemleri ile bir coğrafi bölgenin otel oda fiyatlarının analizini yapmak oldukça zaman ve maliyet gerektiren güç bir iştir. Bu nedenle verinin elde edilmesinde son yıllardaki teknolojik gelişmelerin bilime kazandırdığı web madenciliği yönteminden faydalanılmıştır.

Web kazıma/madenciliği (web scraping/mining) web sitelerinde dağınık halde bulunan veri içerisinden istenen verinin alınması ve bunun otonom olarak yapılması yöntemlerine dayanmaktadır (Ağca, 2019, s. 55). Bu çalışmada bu yöntemin kullanılmasındaki amaç, klasik veri toplama yöntemi ile elde edilmesi zor olan verinin hızlı, doğru ve güvenilir bir şekilde elde edilmesidir. Web madenciliği yönteminin sağladığı olanaklar ile bir sezon boyunca Ege Bölgesi'ndeki 5 ilde yer alan 675 otelin 15 farklı seyahat acentesinden alınmış 184 günlük 72.104 satırdan oluşan fiyat verisi elde edilmiştir.

Bilindiği üzere mikroişlemcilerin icadı, bilgisayarlar, mobil aygıtlar ve internet gibi teknolojiler insan hayatı üzerinde büyük gelişmelere ve değişimlere neden olmuştur. Günümüzde neredeyse bütün bilim alanları, iş sektörleri ve kurumlar bu gelişmeleri kendi amaçları doğrultusunda kullanılmaktadırlar. *Yönetim Bilişim Sistemleri* ve *İşletme Enformatiği* olarak bilinen bilim dallarının varlığı, onlarca yıl geriye gitmesine rağmen gelişen bilgi ve iletişim teknolojileri sayesinde, günümüzde oldukça yaygınlaşmış, iş ve bilim alanında çokça faydalanılan alanlar haline gelmiştir.

Yukarıda bahsedilen gelişmeler, turizm alanında da önemli değişimlerin meydana gelmesine yol açmıştır. Hatta daha önce olmayan iş alanlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu yeni sektörlerden biri *online seyahat acenteleridir*. İnternetin icadı ile günlük hayatta

kullanılmaya başlanan bu kavram, turistik ürünlerin pazarlamasında radikal değişikliklere neden olmuştur.

Daha önce seyahat acentesi kataloglarından yapılan tatil/paket tur, konaklama tesisi pazarlaması, büyük oranda web siteleri üzerine, yani internete taşınmıştır. Bu web siteleri, acente kataloglarında olması mümkün olmayan tesislere ait pek çok bilgiyi üzerinde barındırmaktadır. Bu durum tüketici açısından büyük kolaylık ve avantaj sağlamaktadır. Bu nedenle de günümüzde online seyahat acenteleri pazar paylarını hızla artırmaktadırlar.

Online seyahat acenteleri tüketiciye tatil tercihinde sağladığı avantajların yanı sıra başka olanaklar da sağlamaktadır. Bu siteler pazarlamasını veya tanıtımını yaptıkları tesislere ait yüzlerce özelliğe ait bilgiyi veri tabanlarında tutmakta ve web üzerinden yayınlamaktadırlar. Online seyahat alanında uluslararası hizmet veren tripadvisor.com sitesi, sadece Türkiye’den bir sezonda 7.000’in üzerinde konaklama tesisine ait yaklaşık 50 adet değişikliğe ait veriyi yayınlamaktadır. Bu siteler bu verileri konaklama tesisine sağladıkları yönetici paneli vasıtasıyla elde etmekte ve veri tabanlarında saklamaktadırlar. Hali hazırda veriyi barındıran web siteleri çeşitli amaçlarla bu veriyi işlemekte ve kullanmaktadır. Fakat işledikleri bu verinin çıkarımlarını çoğu zaman kamuoyu ile paylaşmamaktadırlar (Ağca, 2019).

Fakat web madenciliği, belirli asgari düzeyde bant genişliğine sahip, internete bağlı her kullanıcıya, site üzerinde yayınlanmış olan veriye erişim ve kullanma olanağı sunmaktadır.

Bu araştırma web madenciliğinin sağladığı olanaklardan istifade etmeyi amaçlamaktadır. Keza bir sezon boyunca bir bölgeye ait fiyat verisinin eğilimini araştırmak, klasik veri toplama yöntemleri ile oldukça güçtür. Bu nedenle geliştirilen bir web madenciliği algoritması ile, bir tatil/konaklama arama motorundan toplam 675 otelin 15 online seyahat acentesine ait 184 günlük fiyat verisi elde edilmiş ve bu veri; *oda fiyatlarının zamansal değişimini* belirlemek için kullanılmıştır.

Bu çalışmanın veri kaynağını oluşturan Ege Bölgesi’nde 600’ün üzerinde otel/konaklama tesisi bulunmaktadır. Ayrıca fiyatlardaki zamansal değişimi belirlemek için belirli bir aralıkta fiyat verisinin tekrar tekrar alınması gerekmektedir. Bu çalışmada 184 günlük fiyat her tesis için tekrar alınmıştır. 675 konaklama tesisine ait 15 acentenin verdiği 184 günlük veri yaklaşık 1,85 milyon satır tutmaktadır. Bu büyüklükte veriyi elde etmek web madenciliği sayesinde mümkün olmuştur.

Sadece kullanılan veri elde etme yöntemi ile değil, aynı zamanda bu büyüklükte bir veri üzerinde yapılan istatistiksel analizler turizm sektörü açısından önemli olabilecek bulguların elde edilmesini sağlamıştır. Bulguların gerek araştırmacılar gerekse sektör yöneticileri ve yatırımcıları açısından faydalı olacağı umut edilmiştir.

Çalışmada öncelikle bu alanda daha önce yapılan benzer araştırmalara yer verilecek, sonrasında araştırma yöntemi, verinin işlenmesinde ve analizinde kullanılan yöntemler açıklanacaktır. Bulgular bölümünde Ege Bölgesi’ndeki konaklama tesislerine ait analiz sonuçları il ve ilçelere göre verilecektir. Burada, fiyatlardaki zamansal değişim, fiyatların hafta içi ve hafta sonu olarak farklılık gösterip göstermediği, bölgeler arası değişimlere ilişkin

istatistiki test sonuçları sunulacaktır. Sonuç ve tartışma kısmında araştırma sonucu çeşitli açılardan değerlendirilecektir.

1.1. Literatür Taraması

Literatürde bir bölgenin bu kadar kapsamlı zamansal fiyat değişimini araştırmaya yönelik çok fazla araştırmaya rastlanmamasına rağmen, geçmişten günümüze değin araştırmacılar için merak edilen konulardan biri olmuştur.

Raya (2010) çalışmasında Katalanya kıyılarında 111 otele ait, 2008 Ağustos'un ilk haftasına ait fiyat verisini, Ocak'ın ikinci haftasından Haziran'ın dördüncü haftasına kadar izlemiştir. Fakat burada oda fiyatını tutarı değil sadece değişip değişmediği takip edilmiştir. Yani fiyatın alındığı bir önceki haftadan o haftanın fiyatı farklıysa bağımlı değişken "1" kabul edilmiş, değilse "0" olarak alınmıştır. Çalışmadaki amaç, bölgedeki fiyatın zamansal değişimini belirlemekten ziyade, otellerin doğru fiyat politikaları uygulayıp uygulamadığına dair bulguları ortaya koymaktır.

Yazında otel oda fiyatını etkileyen faktörleri bulmaya yönelik çalışmaları görmek mümkündür (Carvell & Herrin, 1990; Bull, 1994; Papatheodorou, 2002; Pawlicz & Napierala, 2017; Taylor, 1995; Thrane, 2005). Çoğu *hedonik fiyatlandırma modeli* temelli olan bu çalışmalar, bağımsız değişken olarak modellerine *zamanı* dahil etmemişlerdir. Coenders, Espinet ve Marc Saez (2003) ise oluşturdukları tahmin modelinde birçok değişkene ilaveten *zaman değişkenini* de eklemişlerdir. Araştırma verisi İspanya'nın beş turizm bölgesinde bulunan toplam 471 adet otelden günlük alınmıştır. Veri kaynağı olarak seyahat acenteleri katalogları kullanılmıştır. Kapsamlı olan bu çalışmada yüksek sezon ile düşük sezon fiyatları arasında %50'ye yakın bir fiyat farkı belirlenmiştir. Oluşturulan grafikte, havaların sıcak geçtiği yaz aylarında fiyatların yüksek olduğu görülmektedir. Fiyat zaman grafiği incelendiğinde, tam olmasa da çan eğrisine benzer bir yayılım olduğu görülmektedir (Coenders, Espinet, & Saez, 2003). Bu araştırma ile Coenders, Espinet ve Marc Saez (2003) çalışmalarının ortak ayları alındığında, benzer bir eğri görülmektedir. Araştırmanın yapıldığı yerlerin Akdeniz kıyısında ve benzer iklim özelliklerine sahip olmasının rolü olduğu düşünülebilir.

Sezonluk fiyat değişimi üzerine odaklanan bir diğer çalışma yine İspanya'da yapılmıştır (Saló, Garriga, Rigall-I-Torrent, Vila, & Sayeras, 2012). Araştırma verisi broşürlerden ve belediyeden, haftalık olarak alınmıştır. Burada veri setine otellere ilaveten turistlere kiralanan apartman daireleri de dahil edilmiştir. Araştırma sonucunda kiralık dairelerin fiyatlarındaki değişimin otellere kıyasla daha yumuşak olduğu görülmüştür. Bu çalışmada da Coenders, Espinet ve Marc Saez'in (2003) çalışmalarındaki benzer şekilde yüksek sezon (peak periods) Ağustos ayında yaşanmaktadır.

Bu alanda yapılan bir diğer araştırma Çin'in Hainan bölgesinde yapılmıştır (Wang, Sun, & Wen, 2019). Bu bölge deniz-kum-güneş turizmine dayalı bir turizm arzına sahiptir. Bu açıdan İspanya ve Türkiye'deki yaygın turizm arzına benzerdir. Fakat turizm talebinin bütün bir yıla yayıldığı görülmektedir. Yüksek sezonun Kasım-Nisan aralığında olduğu görülmektedir. Araştırmacılar bu durumu, o aylarda ülkenin geri kalanındaki soğuk hava koşulları dolayısıyla, turistlerin daha sıcak bölgeleri talep etmesi şeklinde yorumlamışlardır. Araştırma verisi bir online seyahat acentesinden alınmış, 346 otele aittir. Oda fiyatlarındaki dağılım da

talebe benzer şekilde çok keskin değildir. Örneğin Ocak ve Şubat ayında ortalama oda fiyatı yaklaşık %0,15 gibi küçük bir yükseliş göstermiştir.

Çalışma bir bölgenin bir sezon boyunca ki verilerini zamansal değişim açısından ele alarak fiyat konusunda elde edilen bulgular ile literatüre katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Bu açıdan ele alındığında büyük bir veri seti ile yapılan bir çalışmalardan olacaktır. Yazında yapılan araştırmada Türkiye’de bu çapta bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan, yazındaki boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

2. YÖNTEM

Otel oda fiyatlarının zamansal olarak incelenmesi üzerine yapılan bu araştırmada veri toplama yöntemi olarak veri madenciliği kullanılmıştır. Otel, konaklama ve meta arama alanlarında hizmet vermekte olan bir arama motorundan veriler veri madenciliği kullanılarak elde edilmiştir. Veri, 20-21 Mart 2018 tarihinde, bir algoritma yardımı ile sadece Ege bölgesindeki *kıyı otelleri* olacak şekilde indirilmiştir. Bu tercihin nedeni, tatil amaçlı otellerde şehir otellerinden daha fazla mevsimsel fiyat dalgalanmalarının olduğunun düşünülmesidir.

Sitede filtreleme yapılarak sadece *otel* ve *resort* olan konaklama tesisleri seçilmiştir. Kendisini apart otel, ev/daire, pansiyon olarak nitelendiren işletmeler araştırmaya dâhil edilmemiştir. Otele ilk giriş tarihi *26 Mart 2018* ve son giriş tarihi *29 Eylül 2018* olacak şekilde sadece *bir gecelik, iki kişi* konaklama fiyatları alınmıştır. 26 Mart 2018’den başlayacak 30 Eylül 2018’de bitecek şekilde, Ege bölgesi kıyılarında bulunan, otel ve resort otel olarak kendisini nitelendiren tesislerin bir gecelik iki kişi konaklama fiyatları alınarak bir veri tabanı oluşturulmuştur. Oluşturulan veri tabanındaki veriler, analize uygun olacak biçimde bir ön işlemden geçirilmiştir. Bu ön işleme işleminde, hatalı veriler düzeltilmiş veya temizlenmiştir.

Araştırmada beş ilde bulunan 675 otelin 15 online seyahat acentesinden alınmış 184 günlük 72.104 fiyat verisi kullanılmıştır.

Veriler üzerindeki istatistiksel analizler için IBM SPSS v.23³ paket programı grafiksel gösterim için MS Excel 2016⁴ ve veri madenciliği için R Studio 1.0.153⁵, kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğu için Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi yapılmış, normal dağılılan veriler için parametrik, normal dağılmayan veya kategorik olan değişkenler için karşılıkları parametrik olmayan testler uygulanmıştır (Field, 2009, s. 179-180).

Verinin alındığı sitede tek bir otel oda fiyatı bulunmamaktadır. Site, otel için birçok online seyahat acentesinin vermiş olduğu fiyatları ziyaretçilere toplu halde sunmaktadır. Kullanılan algoritma, bu fiyatlar içerisinde en düşük fiyatı baz almaktadır. Site otelleri il ve yer olarak

³ <https://www-01.ibm.com/software/tr/analytics/spss/>

⁴ <https://products.office.com/en-us/excel>

⁵ <https://www.rstudio.com/>

(genellikle bulunduğu ilçe, mahalle ve köy) kategorize etmiştir. Çalışmada, sitede yer aldığı biçimde, bu yer ve bölgeler sınıflandırılmıştır.

Aylık fiyat değişim aralığı hesaplanırken o ayki en yüksek oda fiyatı ile o ayki en düşük oda fiyatının farkı alınmıştır.

3. BULGULAR

Yapılan araştırmaya, dâhil edilen otellerin illere ve ilçelere göre dağılımları, misafirler tarafından yapılan ortalama yorumlar ve yine misafirler tarafından verilen ortalama puanlara ilişkin veriler Tablo 1’de verilmektedir.

Tablo 1: Otel Sayısı 50’nin Üzerinde Olan İl ve İlçelerdeki Otellerin Dağılımı

Bölge	Otel Sayısı		Ortalama	
	N	%	Yorum	Puan
Aydın Çevresi	95	14,1	407,47	7,61
Kuşadası	64	67,37	516,82	7,67
Balıkesir Çevresi	58	8,59	96,82	7,76
İzmir Çevresi	201	29,8	192,12	8,13
Alaçatı	84	41,79	93,99	8,4
Çeşme	75	37,31	255,06	7,82
Muğla Çevresi	284	42,1	294,43	7,95
Bodrum	112	39,44	359,64	7,99

Çıktılara göre; verinin elde edildiği online seyahat acentesi sitesinde 26.03.2018-30.09.2018 tarihleri arasında Ege bölgesinde en çok otel, sırası ile Muğla (284), İzmir (201) ve Aydın (95) illerinde bulunmaktadır.

İlçeler bazında bakıldığında Bodrum 112 otel ile Ege bölgesindeki toplam otel sayısı içerisinde yaklaşık %16.60’lık bir paya sahiptir. İlçelerde sıralama Alaçatı (84), Çeşme (75) ve Kuşadası (64) şeklinde devam etmektedir. Burada dikkat edilecek husus, otel sayılarının verinin alındığı web sitesinde 26.03.2018-30.09.2018 tarihleri yer alan otel sayılarına ait oluşudur. Turizm arzının kısa dönemde esnek olmayışından hareketle yine de bölgenin otel sayısının oransal dağılımı hakkında önemli olabilecek bilgiler vermektedir.

Bulgulardan elde edilebilecek bir diğer önemli husus yorum sayılarıdır. Her ne kadar yorum sayısı görünürde çok önemli gibi görünse de otelin ve yerin tercih edilme oranı hakkında fikir verebilecek bir değişkendir (Memarzadeh, Blum, & Adams, 2015; Keskinçilç, Ağca, & Karaman, 2016). Konukların tesislere verdiği puanlar değerlendirildiğinde, Alaçatı (Ort: 8,4) ve İzmir çevresinin (Ort: 8,13) diğer bölgelere göre daha yüksek puan aldıkları belirlenmiştir. Ortalama yorum sayısına bakıldığında Aydın Çevresinin (N=95, Ort.=407,47) en yüksek yorum ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. İkinci sırada Muğla Çevresi (N=284, Ort.=294,43) üçüncü sırada ise İzmir (N=201, Ort.=192,12) yer almaktadır.

İlçeler en çok yorum almalarına göre sıralandığında, sırası ile Karaburun (N=2, Ort.=1.853,76), Özdere (N=3, Ort.=1.059,53) ve Seferihisar (N=4, Ort.=818,25) gelmektedir. Fakat bu durumun böyle olmasında Karaburun, Özdere ve Seferihisar'da yüksek yorum olan az otelin olmasının payı olabilir. Örneğin Karaburun'un araştırmaya dâhil edilen iki otelinden biri 1.957 yorum almıştır.

Tablo 2'de Ege bölgesindeki illerin Mart-Eylül dönemindeki ortalama oda fiyatları verilmektedir.

Tablo 2: Oda Fiyatlarının Aylara ve Bölgelere Göre Ortalamaları

Bölge	Mar	Nis	May	Haz	Tem	Ağu	Eyl
Aydın Çevresi	238,80	245,15	242,98	294,05	380,03	374,74	244,56
Balıkesir Çevresi	194,40	227,04	227,15	291,30	364,50	385,56	270,81
Çanakkale Çevresi	434,57	620,89	367,28	450,21	433,53	583,07	434,05
İzmir Çevresi	265,62	325,41	304,29	391,72	462,85	486,55	360,41
Muğla Çevresi	210,73	255,42	298,97	409,61	511,25	529,15	354,89
Toplam	241,50	292,02	289,54	380,81	465,17	487,66	415,67

* Fiyatlar 20-21 Mart 2018 tarihinde iki kişi bir gecelik çift kişilik (*double*) oda olacak şekilde alınmıştır.

Bu tarihler arasında Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası'na (TCMB) ait USD döviz kuru ortalaması 3,9446 TL'dir.

MB'nin sağladığı ve Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) tüketici fiyat endeksine (TÜFE) göre hazırladığı enflasyon hesaplayıcısına göre fiyatların alındığı 2018 Mart ayı ile araştırmanın hazırlandığı Aralık 2020 arasındaki enflasyon katsayısı 1,5'dir. Buna göre 2018 Mart ayındaki 100 TL'nin Aralık 2020 karşılığı yaklaşık 150 TL'dir.

Bu oranlar kullanılarak güncel fiyatlar hesaplanabilir.

Kaynak:

http://www3.tcmb.gov.tr/enflasyoncalc/enflasyon_hesaplayici.html

https://www.tcmb.gov.tr/kurlar/kurlar_tr.html

Sonuçlar incelendiğinde fiyatların en yüksek olduğu ayların Temmuz, Ağustos ve Eylül ayları olduğu görülmektedir. Burada dikkat çeken başka bir husus Çanakkale ilindeki otellerin ortalama oda fiyatlarının Nisan ayında diğer aylardan görece yüksek oluşudur. Bu dönemde Çanakkale'deki bazı otellerin özellikle hafta sonu yüksek fiyat uygulamasının bunda payı yüksektir. Aşağıda verilen Tablo 3'de bu ildeki fiyatların değişim aralığının da yüksek olduğu görülmektedir. Daha net sonuçların ortaya çıkarılması için fiyatların daha dar aralıklarda incelenmesi faydalı olacaktır.

Tablo 3'de ve Tablo 4'de oda fiyatlarının *aylara ve bölgelere göre değişim aralıkları ve standart sapmaları* verilmektedir. Değişim aralığı ildeki o ay içerisindeki en yüksek oda fiyatından en düşük oda fiyatının çıkarılması ile elde edilmiştir. Bu sonuçlar o bölgedeki fiyat çeşitliliği hakkında bilgi vermektedir.

Tablo 3: Oda Fiyatlarının Aylara ve Bölgelere Göre Değişim Aralıkları ve Standart Sapmaları (1)

Bölge	Mart		Nisan		Mayıs	
	Mak-Min	Std.S	Mak-Min	Std.S	Mak-Min	Std.S
Aydın Çevresi	2.367,00	343,54	2383,00	348,05	2.361,00	310,25
Balıkesir Çevresi	334,00	71,81	689,00	99,08	743,00	114,10
Çanakkale Çevresi	2.275,00	590,07	4677,00	1.058,37	4.491,00	534,57
İzmir Çevresi	2.357,00	250,39	19.524,00	518,95	2.029,00	148,09
Muğla Çevresi	998,00	130,42	4320,00	254,66	3.435,00	264,73
Toplam	2.382,00	249,54	19.550,00	437,87	4.626,00	251,49

Sonuçlar incelendiğinde *Çanakkale* her ay için *en yüksek standart sapma* oranına sahiptir. Nisan ayı için İzmir’de (D.A = 19.524,00), Çanakkale’de (D.A = 4.677,00) ve Muğla’da (D.A = 4.320,00); Mayıs ayı için Çanakkale (D.A = 4491,00) ve Muğla’da (D.A = 3.435,00) değişim aralıkları diğer aylara oranla daha yüksektir. Burada Mart ayına ait değişim aralığı ve standart sapma sadece altı günlük veri olduğu için verilmemiştir.

Tablo 4: Oda Fiyatlarının Aylara ve Bölgelere Göre Değişim Aralıkları ve Standart Sapmaları (2)

Bölge	Haziran		Temmuz		Ağustos	
	Mak-Min	Std.S	Mak-Min	Std.S	Mak-Min	Std.S
Aydın Çevresi	2.365,00	325,39	2.340,00	369,81	2.342,00	358,35
Balıkesir Çevresi	1.244,00	167,64	1.340,00	229,28	1.357,00	239,87
Çanakkale Çevresi	4.516,00	700,32	4.554,00	637,45	4.576,00	935,66
İzmir Çevresi	1.684,00	194,19	1.540,00	215,52	4.295,00	286,56
Muğla Çevresi	5.981,00	379,98	5.980,00	508,51	5.972,00	489,49
Toplam	6.013,00	338,99	5.991,00	416,36	5.983,00	438,50

Haziran, Temmuz ve Ağustos ayı için değişim aralıkları ve standart sapmalar incelendiğinde genel olarak değişim aralığının Mart, Nisan ve Mayıs aylarına oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Daha yüksek standart sapmalar ve değişim aralıkları fiyatların daha geniş aralıkta olduğunu göstermektedir. Bu üç ay incelendiğinde en yüksek değişim aralıkları Aydın, Çanakkale ve Muğla’da görülmektedir. Bu durum bu illerde fiyatları yüksek ve düşük tesislerin bulunabileceğini göstermektedir.

Oda fiyatlarının aylara göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini bulmak için veri üzerinde Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Bu analize ve veriye sadece 6 günlük fiyat verisi içerdiği için Mart ayı dâhil edilmemiştir. Buna göre yapılan analize ait sonuçlar Tablo 5’de verilmektedir.

Tablo 5: Ege Bölgesi Oda Fiyatlarının Aylara Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Ay	N	Sıralama Ortalaması	χ^2	df	p
Nisan	30	40,52	144,43	5	0,001
Mayıs	31	42,95			
Haziran	30	103,73			
Temmuz	31	140,16			
Ağustos	31	160,90			
Eylül	30	61,47			

Toplamda 183 gün için oda fiyatı analize dâhil edilmiştir. Bu verinin ortalaması = 375,95; standart sapması = 87,39'dır. Elde edilen sonuçlara göre oda fiyatları aylara göre anlamlı farklılık göstermektedir ($\chi^2=144,43$; $p<0,05$). Sıralı ortalama değerlerine bakıldığında en yüksek değerler Ağustos (160,90) ve Temmuz (140,16) aylarında görülmektedir.

Haftalık temelde fiyatları değerlendirmek ve haftalara göre fiyatların aralarında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için veri üzerinde analiz yapılmıştır. Yapılan Kruskal-Wallis testi sonucu Tablo 6'de verilmektedir.

Tablo 6: Ege Bölgesi Oda Fiyatlarının Haftalara Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

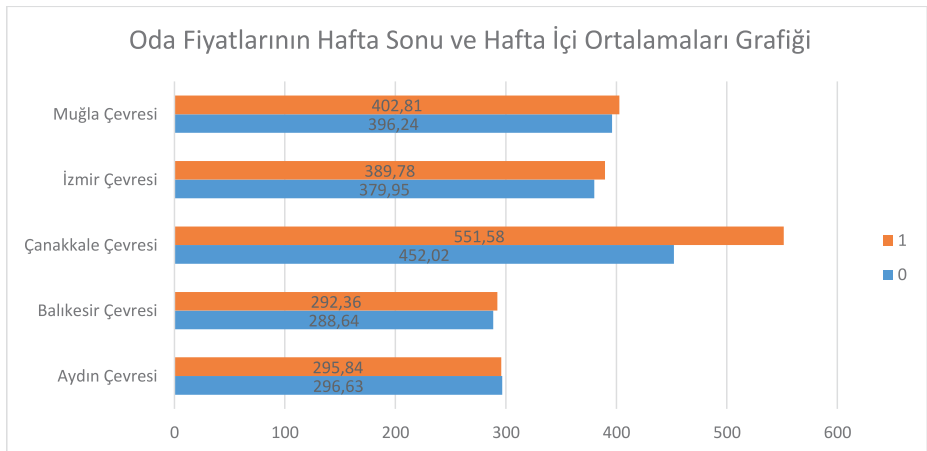
No	Hafta Aralık	N	Sıralama Ortalaması	χ^2	df	p
14	02.Nis-08.Nis	7	49,00	164,582	25	0,001
15	09.Nis-15.Nis	7	22,86			
16	16.Nis-22.Nis	7	46,79			
17	23.Nis-29.Nis	7	47,86			
18	30.Nis-06.May	7	26,21			
19	07.May-13.May	7	26,29			
20	14.May-20.May	7	43,57			
21	21.May-27.May	7	55,57			
22	28.May-03.Haz	7	60,43			
23	04.Haz-10.Haz	7	79,86			
24	11.Haz-17.Haz	7	115,29			
25	18.Haz-24.Haz	7	113,14			
26	25.Haz-01.Tem	7	110,00			
27	02.Tem-08.Tem	7	129,86			
28	09.Tem-15.Tem	7	132,86			
29	16.Tem-22.Tem	7	143,71			
30	23.Tem-29.Tem	7	147,00			
31	30.Tem-05.Ağu	7	157,14			
32	06.Ağu-12.Ağu	7	165,14			
33	13.Ağu-19.Ağu	7	161,00			
34	20.Ağu-26.Ağu	7	178,43			
35	27.Ağu-02.Eyl	7	124,00			
36	03.Eyl-09.Eyl	7	97,00			
37	10.Eyl-16.Eyl	7	86,86			
38	17.Eyl-23.Eyl	7	43,14			
39	24.Eyl-30.Eyl	7	16,00			

Analiz sonucunda haftalara göre ortalama oda fiyatları Ege bölgesi için anlamlı farklılık göstermiştir ($X^2=164,58$; $p<0,05$). Buna göre sıralama ortalama değerleri en yüksek 31, 32, 33 ve 34. Haftada görülmektedir. Tabloda verilmeyen bu haftaların ortalama oda fiyatları ise 31. haftada = 481,02; 32. haftada = 488,27; 33. haftada = 492,93 ve 34. haftada = 532,59'dır. Bu dönem (30.07.2018-26.08.2018) Ege bölgesinin en yüksek oda fiyatlarına sahip dönemidir. Tablo 7'de oda fiyatlarının *hafta sonu* ve *hafta içi* ortalamaları verilmektedir.

Tablo 7: Oda Fiyatlarının Hafta Sonu ve Hafta İçi Ortalamaları

Bölge	Hafta	Nis	May	Haz	Tem	Ağu	Eyl	Toplam
Aydın Çevresi	Hafta İçi	247,14	243,76	293,54	379,83	372,76	241,23	296,63
	Hafta Sonu	240,69	240,75	295,26	380,53	380,66	250,54	295,84
Balıkesir Çevresi	Hafta İçi	222,97	225,68	292,81	367,12	379,66	267,61	288,64
	Hafta Sonu	236,37	231,32	287,62	358,06	404,73	276,37	292,36
Çanakkale Çevresi	Hafta İçi	619,32	342,96	418,01	416,09	541,50	388,55	452,02
	Hafta Sonu	625,49	456,16	547,86	483,53	728,00	522,42	551,58
İzmir Çevresi	Hafta İçi	312,70	305,09	391,45	463,61	484,89	354,80	379,95
	Hafta Sonu	357,21	301,86	392,43	460,82	492,23	370,55	389,78
Muğla Çevresi	Hafta İçi	252,36	297,45	410,50	511,13	525,01	347,86	396,24
	Hafta Sonu	262,17	303,30	407,49	511,54	541,55	367,25	402,81
Toplam	Hafta İçi	287,86	288,34	380,16	464,67	483,20	326,14	371,04
	Hafta Sonu	301,73	293,06	382,40	466,44	501,60	344,25	379,29

Sonuçlar incelendiğinde Aydın hariç diğer bütün illerde hafta sonu fiyatlarının hafta içi fiyatlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Sonuçların bir grafik halinde incelenmesi faydalı olacaktır. Şekil 1'de Ege bölgesinin oda fiyatlarının hafta sonu ve hafta içi ortalamaları, sütun grafik şeklinde verilmektedir.



Şekil 1: Oda Fiyatlarının Hafta Sonu ve Hafta İçi Ortalamaları Grafiği

Şekil 1 incelendiğinde Çanakkale çevresinin hafta sonu (1) ortalama oda fiyatlarının hafta içi (0) ortalama oda fiyatlarından gözle görülür biçimde farklı olduğu sonucu çıkmaktadır. Diğer bölgelerde ortalamalar birbirlerine yakındır.

Bu durumun istatistiki olarak anlamlı olup olmadığını test etmek için Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Oda fiyatının o günün hafta sonu veya hafta içi olması durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için yapılan analiz sonuçları Tablo 8’de verilmektedir.

Tablo 8: Ege Bölgesi Oda Fiyatlarının Hafta İçi-Hafta Sonu Durumları Mann-Whitney Testi Sonuçları

Günler	N	Sıralama Ortalaması	Mann-Whitney U Değeri	p
Hafta İçi	130	90,45	3.243	0,534
Hafta Sonu	53	95,81		

Analiz sonucunda oda fiyatlarının ortalaması = 375,95 standart sapması 87,40 bulunmuştur. Elde edilen bulgular, hafta sonu oda fiyatları ile hafta içi oda fiyatları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir (U = 3.243, p>0.05). Hesaplanan sıralı ortalama değerlerine bakıldığında, hafta sonu oda fiyatının (95,81) hafta içindeki oda fiyatından (90,45) yüksek olduğu görülmektedir.

3.1. Zaman Serisi

Zamana göre bağımlı değişkenin değerini tahmin etmek için birçok yöntem kullanılmaktadır. Bu yöntemlerden biri de ARIMA modelleridir. ARIMA, tek değişkenli zaman serisi tahmini yapmaya yarayan Box-Jenkins modelleri olarak da adlandırılan istatistiki yöntemlerdir (Erden, 2020). Bu kısaltma, Auto Regressive (AR), Integrated (I) ve Moving Average(MA) kısımlarından oluşmaktadır. AR seviyesi p , I seviyesi yani kaç fark alındığı d ve MA seviyesi q ile ifade edilmektedir (Kara, 2020). ARIMA modeli aşağıdaki denklem ile ifade edilmektedir (Prabhakaran, 2020).

$$Y_t = \alpha + \beta_1 Y_{t-1} + \beta_2 Y_{t-2} + \dots + \beta_p Y_{t-p} \varepsilon_t + \phi_1 \varepsilon_{t-1} + \phi_2 \varepsilon_{t-2} + \dots + \phi_q \varepsilon_{t-q} \quad (1)$$

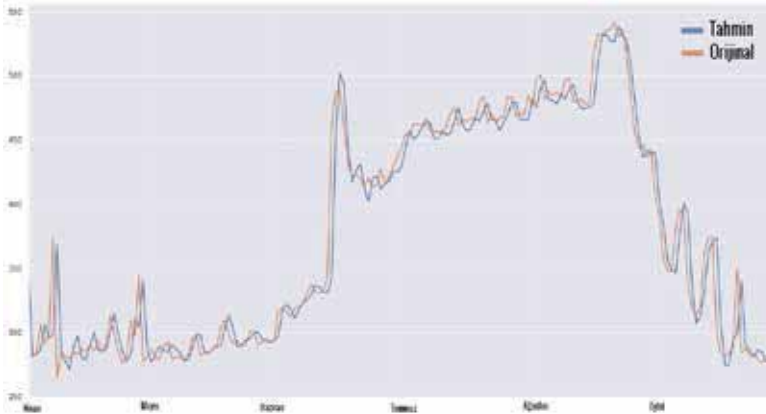
ARIMA modeli varsayım olarak durağanlık (stationary) özelliği taşıyan veya durağanlaştırılan veriler ile yapılmaktadır. Bu nedenle durağan serilere uygulanabilen ARMA modelinin, durağanlaştırılan verilerle de uyumlu bir alternatifi olarak kullanılmaktadır (Valipour, Ebrahim Banihabib, & Behbahani, 2013; Krishna, Iyer, & Sanders, 2015). Araştırma verisi ACF ve PACF grafikleri ve Dickey-Fuller testi ile analiz edilmiş durağana yakın bir sonuç olmasına rağmen durağanlık önşartını taşımadığı görülmüş, dolayısıyla ARIMA modeli tercih edilmiştir. Verinin durağanlaştırılması için $\log X_t - \text{Rolling_Window}$ yöntemi kullanılmıştır (Nikolopoulos & Thomakos, 2019, s. 65; Maklin, 2019; Sharma, 2019). Buradaki ortalamalar haftalık alınmıştır. Analizler, Python programlama dili ile yapılmıştır. En uygun ARIMA modelini bulmak için pmdarima kütüphanesi altında yer alan auto_arima metodu kullanılmıştır. Analiz sonucunda en uygun modelin ARIMA(0,1,0) olduğu görülmüştür. Buna göre model özeti ’de verilmektedir.

ARIMA Model Results						
Dep. Variable:	D.Toplam		No. Observations:	182		
Model:	ARIMA(0, 1, 0)		Log Likelihood	-810.874		
Method:	css		S.D. of innovations	20.830		
Date:	Wed, 30 Dec 2020		AIC	1625.747		
Time:	16:58:49		BIC	1632.155		
Sample:	04-02-2018 - 09-30-2018		HQIC	1628.345		

	coef	std err	z	P> z	[0.025	0.975]
const	0.0046	1.544	0.003	0.998	-3.022	3.021

Şekil 2: ARIMA Modeli Sonucu

Eğer bağımlı değişken durağan değilse bunun için mümkün olan en basit model ARIMA(0,1,0) modelidir ve bu aynı zamanda rastgele değişme (random walks) olarak da adlandırılmaktadır (Nau, 2020). Bu sonuçlara göre veri ve tahmin grafiği çizildiğinde Şekil 3 ortaya çıkmaktadır.



Şekil 3: Zaman Serisi Grafiği

Orijinal veriye ve tahmin verisine ait şekil incelendiğinde tahmin verisinin orijinal veriye oldukça yakın bir doğrulukta olduğu görülmektedir. *Yüksek Sezon* olarak nitelendirilen dönemde fiyatların en yüksek seviyesine ulaştığı görülmektedir. Şekilde haziran ayı ortalarında fiyatlarda ani bir yükseliş dikkat çekmektedir. Bunun nedeninin, verinin toplandığı yıl olan 2018'de *Ramazan Bayramı*'nın 15-17 Haziran tarihleri arasında olmasının ihtimali yüksektir. Benzer şekilde *Kurban Bayramı* tarihleri olan 21-24 Ağustos aralığında da benzer yükseliş görülmektedir. Bu iki yükseliş göz ardı edildiğinde Mayıs-Eylül aralığında normal dağılıma benzer bir fiyat dağılımının olduğu görülmektedir.

4. TARTIŞMA

Bu çalışmada, otel oda fiyatlarının zamansal değişimi araştırılmıştır. Bu amaçla, Ege bölgesindeki 675 kıyı otelinin fiyat verileri, üzerinde birçok online seyahat acentesine ait fiyat verilerini barındıran bir siteden *web madenciliği* kullanılarak elde edilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde Ege bölgesindeki oda fiyatların en yüksek olduğu ayların Temmuz (ortalama = 465,17), Ağustos (ortalama = 487,66) ve Eylül (ortalama = 415,67) ayları olduğu görülmektedir.

Fiyatların aylara göre farklılığının anlamlı olup olmadığı araştırıldığında; oda fiyatlarının aylara göre anlamlı farklı olduğu görülmüştür ($X^2=144,43$; $p<0,05$). Veriler haftalık olarak ele alındığında fiyatlar yine anlamlı farklılık göstermiştir ($X^2=164,58$; $p<0,05$). Buna göre sıralama ortalama değerleri en yüksek 31, 32, 33 ve 34. Haftalarda ortalama oda fiyatları; 31. haftada = 481,02; 32. haftada = 488,27; 33. haftada = 492,93 ve 34. haftada = 532,59'dır. Bu dönem (30.07.2018-26.08.2018) Ege bölgesinin *en yüksek oda fiyatlarına* sahip dönemdir. Hafta içi ve hafta sonu oda fiyatlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini araştırmak için veri üzerinde Mann-Whitney Testi yapılmıştır. Ege bölgesinde hafta sonu fiyatları (Sırl.Ort: 95,81) hafta içi fiyatlara (Sırl.Ort: 90,45) oranla daha yüksek olmasına rağmen, test sonucuna göre hafta sonu oda fiyatları ile hafta içi oda fiyatları arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($U = 3243$, $p>0,05$).

Son olarak fiyatların zamana göre değişimini ortaya koymak bir eğitim verisi kullanılarak tahminde bulunmak için makine öğrenmesi ve ARIMA modeli kullanılmıştır. Hata oranının en düşük olduğu modeli bulmak için *auto arima* yöntemi kullanılmış ve bunun sonucunda *ARIMA(0,1,0)* modelinin veri üzerinde en yüksek performansı sergilediği görülmüştür.

Araştırma kıyı otelleri üzerinde yapılmıştır. Kıyı otelleri deniz mevsimine bağlı olarak talep gören tesislerdir. Bu nedenle oda fiyatları şehir otellerinden farklı dağılım göstermektedir (Karyopouli & Koutra, 2013). Benzer çalışmaların şehir otelleri üzerinde yapılması yazına ek katkı sağlayacaktır. Sadece Ege bölgesinde yapılan bu çalışmanın Türkiye'nin tamamına uygulanması turizm endüstrisi açısından değerli sonuçlar verecektir.

SONUÇ

Otel oda fiyatlarını diğer pek çok mal ve hizmet gibi zamansal fiyat değişikliğine uğramaktadır. Fakat turizm ürününde, satış sezonunun kısa oluşu (Goeldner & Ritchie, 2006, s. 358) bu değişimin daha da esnek olmasına neden olmaktadır. Daha net ifadeyle, ürün yılın sadece bir döneminde üretilmekte ve satılmaktadır. Bunun da en büyük nedenlerinden ikisi turizm sektörünün doğal ve çevresel güzelliklere büyük oranda bağımlı olması ve insanların tatile çıkacakları dönemin çoğu zaman belirli olmasıdır (Holloway & Taylor, 2006). Otel oda fiyatlarının zamansal olarak esnek olduğu bilinmesine rağmen (Upton, 1999) bu alanda yapılan çalışma sayısı çok değildir (Lim & Chan, 2011). Bunun da en büyük nedenlerinden biri veri toplamadaki zorluklardır.

Bu araştırma, veri toplama konusunda yeni yöntemlerden biri olan web madenciliği yöntemini kullanarak (Gorunescu, 2011), Ege bölgesindeki 5 ilden toplam 675 otelin 15 seyahat acentesi tarafından verilmiş 184 günlük fiyat verisini sağlamıştır. Gerek büyük veriyi elde etmede web madenciliğinin kullanılması gerekse otel oda fiyatlarının 675 oteli içine alan tam bir bölgeyi kapsayacak biçimde yapılmasının yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Web madenciliği alternatif bir veri elde etme yöntemi olarak turizm konusunda toplanması çok zor olan verilerin elde edilmesini sağlamıştır. Python, R gibi programlama dilleri ve bazı paket programlar ile yapılabilen bu yöntem pek çok alanda değerli verilerin toplanmasına imkân vermektedir. Bu yöntem başka bir çalışmada metin madenciliği ile turizm gündemini bulmak için kullanılmış, önemli bulgular elde edilmiştir (Ağca, Aksoy, & Özdemir, 2018). Bu yöntemin bilimsel araştırma verisi elde etmede yaygınlaşacağı düşünülmektedir.

Sezonluk fiyat dağılımının durağanlığa yakın ve normal dağılıma benzediği görülmüştür. Sezon içerisinde yer alan *dini bayramların* dolayısıyla *resmî tatillerin* fiyatların eğimini yukarı yönde değiştirdiği görülmüştür. Bu durum, kıyı otellerinde fiyatı *yerli turizm talebinin* de etkilediği sonucunu verebilmektedir. Araştırmada sadece bir sezonluk veri kullanılmıştır. Birden çok sezona ait verinin kullanılması, daha net sonuçların ortaya çıkmasına neden olacaktır.

Bölgenin hafta sonu fiyatları ortalama olarak hafta içinden daha yüksek olmasına rağmen bu fark istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır. Hafta sonu ile hafta içi fiyat farklılıklarının en yüksek olduğu yer Çanakkale'dir.

Bulgular hem sektör yönetici ve yatırımcıları hem de turistler açısından değerlendirilebilir. Sektör yöneticileri açısından bakıldığında; bölgedeki fiyat değişimlerini göz önünde bulundurarak daha iyi getiri yönetimi planlaması yapmak mümkündür. Tatil planı yapanlar açısından ise hangi dönemlerin fiyat açısından daha uygun olduğu görülebilir. Her ne kadar 184 günlük fiyatları içerse de bu sadece bir sezona ait veri seti ile yapılan bir çalışmadır. Birkaç sezon arka arkaya yapılacak çalışmalar daha doğru bulgular ortaya koyacaktır. Burada turizm sektörünün talep konusunda oldukça kırılğan yapısını da göz önünde bulundurmak gerekmektedir.

Bir bölgedeki otellerin oda fiyatlarının zamansal değişimleri konusu oldukça geniş kapsamlı ele alınması gereken bir konudur. Bu çalışmada, mevcut veri kullanılarak, bazı genel bulgulara yer verilmiştir. Ayrıca araştırma verisi Ege bölgesindeki kıyı otelleri ile sınırlandırılmıştır. Başka bölgelerde yapılacak çalışmalar, kıyı otelleri ve kıyıda olmayan otellerin fiyat farklılıkları, otellerin turistik bir bölgede olup olması gibi kriterler göz önünde bulundurarak yapılacak çalışmalar; bu çalışmanın da yer alacağı, otel oda fiyatlarının zamansal analizleri hakkında daha detaylı bilgi sunacaktır.

ALTERNATIVE DATA COLLECTION METHOD WEB MINING: SEASONAL ANALYSIS OF HOTEL ROOM PRICE

1. INTRODUCTION

Prices of commercial products vary depending on many variables. One of the factors affecting the prices of the products is time. Time is also an important variable for the price of tourist products. Tourism product is a composite product consisting of goods and services produced by touristic enterprises for tourists and supported by the natural and cultural beauties of the region. One of the most important parts of the touristic product is the hotel service and accommodation. Hotel room rates vary considerably during the tourist season. Knowing this temporal change in prices is important for both customers and hotel managers.

Hotel room rates are usually high during the so-called high season and low during the start and end of the season (Weiermair, Pechlaner, & Bieger, 2006, s. 131). In terms of profitability, it is desirable that the hotel is always at the same level of occupancy. Accommodation businesses are trying to maximize profitability by keeping prices high during high season to offset revenue. In a way, they apply one of the most basic elements of the economy and increase prices as demand increases.

Turkey's Mediterranean and Aegean coasts in particular are in great demand by both foreign and domestic tourists in terms of coastal tourism. In addition to the natural and cultural elements of the region, the long summer period and sea water temperature also have an effect. In this study, the change of hotel room rates over time was investigated. In this context, the change of hotel room prices by months and weeks, whether weekday weekend prices differed, was analyzed by statistical methods. The research was carried out on the prices of coastal hotels in the Aegean Region.

It is difficult and time-taken to obtain data by classical methods for this type of research, so web mining (scraping) method was used to obtain the data. Web scraping/mining is the receipt of the requested data from the data found scattered on the websites. For this purpose, programming languages such as Python and R or web scraping software are often used (Ağca, 2019, s. 55). In this study, we obtained a large amount of data that is difficult to collect using web scraping method. As of a tourist season, price data was obtained from 675 hotels in 5 provinces in the Aegean Region, consisting of 72,104 lines for 184 days, taken from 15 different travel agencies.

2. METHODOLOGY

After determining the website where the data will be obtained, a web scraping script is written using the R programming language. *BeautifulSoup* and *pandas* libraries are used. Hotel room rates were received on March 20, 2018. Prices charged are two people per night. Prices are from 26 March 2018 to 29 September 2018. Only hotel and resort prices are taken. Aparthotel, home/apartment, hostel prices are not included in the data set. Hotels in the data set are coastal hotels in the Aegean region.

The data was first cleaned and preprocessed. Kolmogorov-Smirnov and Shapiro-Wilk were tested for the normal distribution of the data. Parametric tests were performed for normal distributed data. Non-parametric tests were applied for variables that were not normally distributed or categorical (Field, 2009, s. 179-180). There is no single hotel room rate on the site. Therefore, the algorithm used is based on the lowest price among these prices.

3. RESULTS

According to the findings, between 26.03.2018-30.09.2018, the most hotels in the Aegean region are located in Muğla (284), İzmir (201) and Aydın (95), respectively. On the basis of cities, Bodrum has a share of approximately 16.60% of the total number of hotels in the Aegean region with 112 hotels. The number of hotels in the cities is Alacati (84), Cesme (75) and Kusadasi (64).

Customer reviews are a variable that can give an idea of the preferred rate of hotel and place (Memarzadeh, Blum, & Adams, 2015; Keskinçilic, Ağca, & Karaman, 2016). When the scores given by the guests to the facilities were evaluated, it was determined that Alacati (Avg: 8.4) and İzmir (Avg: 8.13) scored higher than other regions.

When the results are examined, it is seen that the months with the highest prices are July, August and September. Kruskal-Wallis test was performed on the data to see if hotel room rates differed significantly by month. March is not included in this analysis and data because it contains only 6 days of price data. Average of this data = 375.95; standard deviation = 87.39. According to the results obtained, room rates differ significantly by months ($X^2=144.43$; $p<0.05$). When looking at the sequential average values, the highest values are seen in August (160.90) and July (140.16).

The data was analyzed to evaluate prices on a weekly basis and to determine whether there was a significant difference between prices by week. As a result of the analysis, average room rates varied significantly for the Aegean region by week ($X^2=164.58$; $p<0.05$). Accordingly, the average values of the ranking are the highest 31, 32, 33 and 34 weeks. Average room rates for these weeks are = 481.02 in week 31; Week 32 = 488.27; Week 33 = 492.93 and week 34 = 532.59. Between 30.07.2018 and 26.08.2018 period is the highest room rates in the Aegean region.

A Mann-Whitney U test was performed to determine if there was a significant difference between weekday and weekend prices. The findings show that there is no significant difference between weekend room rates and weekday room rates ($U = 3.243$, $p>0.05$).

The research data was analyzed with ACF and PACF graphs and Dickey-Fuller test. It has been observed that it does not see stationarity. Therefore, ARIMA model is preferred. In order to find the most suitable ARIMA model, *auto_arima* method under *pmdarima* library in Python language was used. As a result of the analysis, it was determined that the most suitable model was ARIMA(0,1,0).

4. DISCUSSION

In this research, data was obtained using web mining and tested by various statistical methods to determine the seasonal change of hotel room prices in the Aegean region. The change in hotel room rates is determined by the ARIMA model using machine learning. Prices vary significantly by months ($X^2=144.43$; $p<0.05$) and weeks ($X^2=164.58$; $p<0.05$), but not between weekdays and weekends.

In this research, Web mining was used to obtain data that is difficult to collect. This method, which can be done with programming languages such as Python and R and some package programs, allows valuable data to be collected in many areas.

CONCLUSION

The findings can be evaluated for both industry managers, investors and tourists. From the point of view of industry managers; it is possible to plan for better income management by considering price changes in the region. The findings can be evaluated for both industry managers, investors and tourists. From the point of view of industry managers; it is possible to plan for better income management by considering price changes in the region. For those who plan a holiday, it can be seen which periods are more affordable in terms of price. Although it includes 184-day prices, this is only a study with a data set for one season. Studies for several seasons will produce more accurate findings. Here, it is also necessary to consider the very fragile structure of the tourism sector in terms of demand.

The issue of seasonal changes in room rates of hotels in a region is an issue that needs to be addressed quite extensively. In this research, some general findings are given using existing data. In addition, research data is limited to coastal hotels in the Aegean region. Studies to be carried out in other regions, considering criteria such as price differences of coastal hotels and non-coastal hotels, whether the hotels are in a touristic area; this study will provide more detailed information about temporal analysis of hotel room rates.

KAYNAKÇA

- Ağca, Y. (2019). *Çevrimiçi Seyahat Acentelerinde Oda Fiyatlarına Etki Eden Faktörlerin Araştırılması* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Ağca, Y., Aksoy, H., & Özdemir, A. (2018). Web Madenciliği Yönteminin Geçmiş Gündemi Bulmak İçin Kullanımı: Türkiye'deki Turizm Gündemi Örneği. *The Journal of Social Science*, 30(30), 344-358. doi:http://dx.doi.org/10.16990/SOBIDER.4562
- Baumol, W. J., & Blinder, A. S. (2016). *Economics: Principles and Policy* (13 b.). Boston, US: Cengage Learning.
- Box, G. E., Jenkins, G. M., & Reinsel, G. C. (2008). *Time Series Analysis: Forecasting and Control* (4 b.). Hoboken, US.: John Wiley & Sons, Inc.
- Bull, A. O. (1994). Pricing A Motel's Location. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 6(6), 10-15.
- Carvell, S. A., & Herrin, W. E. (1990). Pricing in the Hospitality Industry: An Implicit Market Approach. *Hospitality Review*, 27-37. http://scholarship.sha.cornell.edu/articles/194/ adresinden alındı
- Coenders, G., Espinet, J. M., & Saez, M. (2003). Predicting Random Level and Seasonality of Hotel Prices: A Latent Growth Curve Approach. *Tourism Analysis*, 8, 1-17.
- Dwyer, L., Forsyth, P., & Dwyer, W. (2010). *Tourism Economics and Policy*. Bristol, UK: Channel View Publications.
- Erden, C. (2020, 05 06). *Zaman Serisi Tahminleri ve ARIMA Modelleri*. Canererden.com: http://canererden.com/2020/05/06/zaman-serisi-tahminleri-ve-arima-modelleri adresinden alındı
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS* (3 b.). London: SAGE Publications Ltd.
- Frechtling, D. (2011). *Forecasting Tourism Demand: Methods and Strategies*. New York, US: Routledge.
- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows step by step : a simple guide and reference, 17.0 update* (10 b.). Boston: Allyn & Bacon.
- Goeldner, C. R., & Ritchie, R. B. (2006). *Tourism: Principles, Practices, Philosophies* (10 b.). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Gorunescu, F. (2011). *Data Mining: Concepts, Models and Techniques* (Cilt 12). Berlin: Springer-Verlag. doi:10.1007/978-3-642-19721-5
- Gupta, G. (2004). *Macroeconomics: Theory and Applications* (2 b.). New Delhi: Tata McGraw-Hill Publishing.
- Holloway, J. C., & Taylor, N. (2006). *The Business of Tourism* (7 b.). Harlow: Financial Times Prentice Hall.
- Kara, O. (2020, 02 03). *ARIMA ile Bitcoin Fiyat Tahmini*. Medium.com: https://medium.com/icrypex/arima-ile-bitcoin-fiyat-tahmini-510dd7a94d97 adresinden alındı
- Karyopouli, S., & Koutra, C. (2013). Mature Coastal Mediterranean Destinations: Mitigating Seasonality. C. Costa, E. Panyik, & D. Buhalis (Dü) içinde, *Trends in European Tourism Planning and Organisation*. Ontario, Canada: Channel View Publications.
- Keskinkılıç, M., Ağca, Y., & Karaman, E. (2016). İnternet ve Bilgi Sistemleri Kullanımının Turizm Dağıtım Kanallarına Etkisi Üzerine Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 445-472. doi:10.20491/isarder.2016.227

- Koushik, D., Higbie, J. A., & Eister, C. (2011). Retail Price Optimization at InterContinental Hotels Group. *Interfaces*, 42(1), 45-57. <http://www.jstor.org/stable/41472728> adresinden alındı
- Krishna, V. B., Iyer, R. K., & Sanders, W. H. (2015). ARIMA-Based Modeling and Validation of Consumption Readings in Power Grids. E. Rome, M. Theocharidou, & S. Wolthusen (Dü.), *10th International Conference, CRITIS 2015* içinde (s. 199-210). Berlin, Germany: Springer. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-33331-1> adresinden alındı
- Lim, C., & Chan, F. (2011). An econometric analysis of hotel and motel room nights in New Zealand with stochastic seasonality. *International Journal of Revenue Management*, 5(1), 63-83.
- Maklin, C. (2019, 05 25). *ARIMA Model Python Example — Time Series Forecasting*. Towards Data Science: <https://towardsdatascience.com/machine-learning-part-19-time-series-and-autoregressive-integrated-moving-average-model-arima-c1005347b0d7> adresinden alındı
- Memarzadeh, F., Blum, S. C., & Adams, C. (2015). The impact of positive and negative e-comments on business travelers' intention to purchase a hotel room. *Journal of Hospitality and Tourism Technology*, 6(3), 258-270. doi:10.1108/JHTT-09-2014-0049
- Nau, R. (2020). *Statistical forecasting: notes on regression and time series analysis*. duke.edu: <https://people.duke.edu/~rnau/411arim.htm> adresinden alındı
- Nikolopoulos, K. I., & Thomakos, D. D. (2019). *Forecasting With The Theta Method: Theory and Applications*. Hoboken, US: Wiley.
- (2018). *OECD Tourism Trends and Policies*. Paris, France: OECD Publishing.
- Papatheodorou, A. (2002). Exploring Competitiveness in Mediterranean Resorts. *Tourism Economics*, 8(2), 133-150.
- Pawlicz, A., & Napierala, T. (2017). The Determinants of Hotel Room Rates: An Analysis of The Hotel Industry in Warsaw, Poland. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(1), 571-588.
- Prabhakaran, S. (2020). *ARIMA Model – Complete Guide to Time Series Forecasting in Python*. machinelearningplus.com: <https://www.machinelearningplus.com/time-series/arima-model-time-series-forecasting-python/> adresinden alındı
- Raya, J. M. (2010). The effect of time on hotel pricing strategy. *Applied Economics Letters*, 1-5. doi:10.1080/13504851.2010.532091
- Saló, A., Garriga, A., Rigall-I-Torrent, R., Vila, M., & Sayeras, J. M. (2012). Differences in seasonal price patterns among second home rentals and hotels: empirical evidence and practical implications. *Tourism Economics*, 18(4), 731-747. doi:10.5367/te.2012.0141
- Sharma, A. (2019, 06 24). *Moving Averages in Pandas*. Data Camp: <https://www.datacamp.com/community/tutorials/moving-averages-in-pandas> adresinden alındı
- Taylor, P. (1995). Measuring Changes in the Relative Competitiveness of Package Tour Destinations. *Tourism Economics*, 1(2), 169-182.
- Thrane, C. (2005). Hedonic Price Models and Sun-and-Beach Package Tours: The Norwegian Case. *Journal of Travel Research*, 43(3), 302-308. <https://search.proquest.com/docview/217444429?accountid=15959> adresinden alındı
- Tribe, J. (2016). *The Economics of Recreation, Leisure and Tourism* (5 b.). New York, US: Routledge, Taylor & Francis Group.

- Upton, G. (1999, 05 17). A Seasonal Opportunity: BUSINESS TRAVEL HOTEL BARGAINS: If You Go Away In Summer There Are Good Rates To Be Found, Says Gillian Upton: [London Edition]. *Financial Times*. 04 07, 2018 tarihinde <https://search.proquest.com/docview/248682242?accountid=15959> adresinden alındı
- Valipour, M., Ebrahim Banihabib, M., & Behbahani, S. M. (2013). Comparison of the ARMA, ARIMA, and the autoregressive artificial neural network models in forecasting the monthly inflow of Dez dam reservoir. *Journal of Hydrology*, 476, 433-441. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jhydrol.2012.11.017>
- Wang, X., Sun, J., & Wen, H. (2019). Tourism seasonality, online user rating and hotel price: A quantitative approach based on the hedonic price model. *International Journal of Hospitality Management*, 79, 140-147.
- Weiermair, K., Pechlaner, H., & Bieger, T. (Dü). (2006). *Time Shift, Leisure and Tourism: Impacts of Time Allocation on Successful Products and Services*. Berlin, Germany: Erich Schmidt Verlag GmbH.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Yılmaz AĞCA
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Yılmaz AĞCA
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Yılmaz AĞCA
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Yılmaz AĞCA
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Yılmaz AĞCA

YAZARLAR HAKKINDA

Muhammet Hamdi MÜCEVHER (Dr. Öğr. Üyesi)

2004 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi İşletme Bölümünü bitirdi. Konya’da özel sektörde 9 yıllık üst düzey yöneticilik deneyimi sonrasında 2013 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi’nde öğretim görevlisi olarak akademik hayatına başladı. Aynı üniversitenin İşletme Bölümünde 2015 yılında yüksek lisansını, 2019 yılında ise doktorasını tamamladı. 2018 yılından bu yana görev yaptığı Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesinde öğretim üyesi olarak çalışmaktadır. Yönetim, organizasyon, örgütsel davranış, stratejik yönetim ve insan kaynakları çalışma alanları olup psikoloji, spor yöneticiliği ve sosyal-kültürel-sportif faaliyetler ilgi alanlarıdır. E-posta: mhmucevher@gmail.com

Ramazan ERDEM (Prof. Dr.)

Hacettepe Üniversitesi Sağlık İdaresi Bölümünden 1994’te mezun olduktan sonra aynı üniversitede yüksek lisans ve doktora eğitimini tamamladı. 2018 yılında Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Sosyoloji Bölümünü bitirdi. Halen Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’nde öğretim üyesi olarak çalışmaktadır. Kültür, informal yapılar, akademik örgütler, nitel araştırma yöntemleri son zamanlarda üzerinde çalıştığı konular arasındadır. E-posta: raerdem@yahoo.com

Fatma ATEŞ (Öğr. Gör.)

Süleyman Demirel Üniversitesi İşletme Bölümünden 2012 yılında mezun oldu. İşletme lisans eğitimi devam ederken Süleyman Demirel Üniversitesi Çift Anadal programı ile Sağlık Yönetimi eğitimine devam etti ve 2013 yılında Sağlık Yönetimi Bölümünden mezun oldu. 2015 yılında aynı üniversitede Sağlık Yönetimi Yüksek lisansını ve 2021 yılında doktora eğitimini tamamlamıştır. 2015 yılında bu yana Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde öğretim görevlisi olarak çalışmaktadır. Sağlık yönetimi, yönetim ve organizasyon, sağlık ekonomisi, örgütsel davranış, sağlık sosyolojisi alanlarına ilgi duymaktadır.

Ömer Lütfi ANTALYALI (Doç. Dr.)

Lisans eğitimini Boğaziçi Üniversitesi Endüstri Mühendisliğinde aldı. Analitik düşünme yeteneğini sosyal bilimlerde daha etkin kullanabileceği düşüncesiyle yüksek lisans ve doktora eğitimine Süleyman Demirel Üniversitesi İşletme Bölümünde devam etti. Süleyman Demirel Üniversitesi İletişim Fakültesinde öğretim üyeliği yapmaktadır. Sosyal Psikoloji, Örgüt Teorisi ve İstatistiksel Araştırma Yöntemlerinde uzmanlaşmıştır. E-posta: omerantalyali@gmail.com

Özkan ŞAHİN

Özkan Şahin 1982 yılında Düzce’de dünyaya gelmiştir. İlk, Orta ev Lise öğrenimini Düzce’de tamamlamıştır. 2005 yılında Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat bölümünden mezun olmuştur. Yüksek lisans eğitimini 2008 yılında Londra’da University of Wales’te “Finansal Krizlerin Öngörülebilirliği” konulu tez çalışmasıyla tamamlamıştır. 2009 yılında Abant İzzet Baysal Üniversitesi’nde uzman olarak göreve başlayan Şahin, 2011 yılında aynı unvan ile Düzce Üniversitesi’ne

geçiş yapmıştır. Düzce Üniversitesinin çeşitli kademelerinde görev yapan Şahin, 2015 yılında “İşletme Ana Bilim Dalı”nda doktora derecesini ve 2021 yılında da finans alanında Doçent unvanını almıştır. Şahin’in temel çalışma alanları; Finansal Krizler, Finansal Risk Analizi, Girişimcilik ve İnovasyondur. Şahin akademik olarak 2015 yılından bu yana Düzce Üniversitesi İşletme Fakültesi Uluslararası Ticaret Bölümü’nde öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Şahin aynı zamanda idari olarak da 2013 yılından bu yana Düzce Teknopark Genel Müdürlüğü görevini yerine getirmektedir.

Funda ER ÜLKER (Dr.)

2000 yılında İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Kamu Yönetimi bölümünden mezun oldu. 2011 yılında yüksek lisansını, 2018 yılında ise doktorasını Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Tarım Ekonomisi Bölümünde tamamladı. 2008 yılından beri aynı üniversitede öğretim görevlisi olarak görev yapmaktadır.

Gülen ÖZDEMİR (Prof. Dr.)

Lisans, Yüksek Lisans ve Doktora eğitimini Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi Tarım Ekonomisi Bölümünde tamamladı. Halen Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Ziraat Fakültesi Tarım Ekonomisi Bölümünde görev yapmaktadır. Kooperatifçilik, kırsal kalkınma, tarım ve kadın ilgi alanlarını oluşturmaktadır.

Arif GÜMÜŞ (Dr.)

1994 yılında Malatya Fatih Lisesi’den, 1999 yılında Dumlupınar Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesinden mezun oldu. Yüksek lisansını Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Anabilim Dalı’nda yaptı. 2019 yılında muhasebe finansman doktorasını İnönü Üniversitesi’nden aldı. Halen Malatya Turgut Özal Üniversitesi Doğanşehir Vahap Küçük Meslek Yüksek Okulunda öğretim görevlisi olarak çalışmakta.

HALİME KARACA

İnönü Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme bölümünden 2015 yılında mezun oldu. Yüksek Lisansını İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Muhasebe Bilim Dalında 2018 yılında Büyük ve Orta Boy İşletmelerin Sahipleri ve Yöneticilerinin Bağımsız Denetçi Algısı ve Bağımsız Denetimden Beklentilerine Yönelik Araştırma ile tamamladı. 2018 yılında İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Muhasebe Bilim Dalında doktora eğitimine başladı. Doktora eğitimi halen devam etmektedir.

Deniz GÜVERCİN (Assc. Prof. Dr.)

Dr. Deniz Güvercin, Taşkent Uluslararası Westminster Üniversitesi İktisat Bölümü’nde doçent olarak çalışmaktadır. Lisans diplomasını 2004 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi İktisat Bölümü’nden, yüksek lisansını 2007 yılında İstanbul Teknik Üniversitesi’nden ve yüksek lisansını 2010 yılında Iowa Eyalet Üniversitesi’nden almıştır. 2015 yılında İstanbul Bilgi Üniversitesi İktisat doktora programını tamamladı. Çalışma alanları politik iktisat, kalkınma iktisadı ve emek iktisadıdır.

Adem GÖK (Assc. Prof. Dr.)

Dr. Adem Gök, Kırklareli Üniversitesi İktisat Bölümü'nde doçent olarak çalışmaktadır. Lisans diplomasını 2008 yılında Boğaziçi Üniversitesi İktisat Bölümü'nden aldı ve yüksek lisansını 2012 yılında Marmara Üniversitesi İktisat (İngilizce) programında tamamladı. 2016 yılında yine Marmara Üniversitesi İktisat (İngilizce) doktora programını tamamladı. Çalışma alanları doğrudan yabancı sermaye yatırımları, büyüme ve kalkınma iktisadı, yönetim iktisadı, çevre iktisadı, eğitim iktisadı ve finansal iktisattır.

Alev ÖZER TORBALÖZ (Dr. Öğr. Üyesi)

Özer Torgalöz, 2007 yılında Bilkent Üniversitesi İ.İ.S.B.F Uluslar arası İlişkiler Bölümü'nde lisans eğitimini tamamlamış, 2009 yılında da Koç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Uluslar arası İlişkiler alanında yüksek lisans derecesini almıştır. Sonrasında 1 yıl Türkiye İş Bankası Genel Müdürlüğü'nde Yatırımcı İlişkileri Bölümü'nde çalıştıktan sonra, doktora eğitimine başlamıştır. 2017 yılında Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nden İşletme alanında (Yönetim ve Organizasyon A.B.D) doktora derecesini alan Özer Torgalöz, halen İzmir Demokrasi Üniversitesi İşletme Bölümü'nde doktor öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır.

Burhan ÇAPAN (Dr.)

1975 Osmaniye Doğumludur. Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü, Havacılık Acil Yardım ve Güvenlik Dairesi Başkanlığı bünyesinde; 13 Eylül 1999-01 Ekim 2018 tarihleri arasında 19 yıl Koruma ve Güvenlik Memuru olarak, 01 Ekim 2018-23 Mart 2020 tarihleri arasında, Havacılık ve Eğitim Dairesi Başkanlığı, Ankara Havacılık Akademisinde Uzman (Eğitmen) olarak görev yaptım. 23 Mart 2020 tarihi itibarıyla ise, Dalaman Havalimanı Başmüdürlüğü Bünyesinde, Uzman unvanı ile VIP/Protokol Hizmetleri Sorumlusu ve 12 Nisan 2021 Tarihi itibarıyla de Destek Hizmetleri Müdürü V. olarak görev yapmaktadır. Lisans; Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi (2006), Yüksek Lisans; Ahmet Yesevi Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon (2014), Doktora; İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi S.B.E. İşletme (Yönetim) Anabilim Dalı, 2018. Sivil Havacılık, İşletme, Yönetim, Özel Güvenlik alanlarında çalışmalarına devam etmektedir. Ayrıca, ulusal ve uluslararası Özel Güvenlik ve Sivil Havacılık dergilerinde Köşe Yazarı olarak görev almaktadır.

İpek AYDIN (Dr.)

İpek Aydın, 2006 yılında Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü'nden mezun olmuştur. 2012 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programında yüksek lisans, 2018 yılında Katip Çelebi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Programında doktora eğitimini tamamlamıştır. Halen Dokuz Eylül Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinde öğretim görevlisi olarak görev yapmaktadır. Başlıca çalışma alanları iş ve yaşam kalitesi, kalite yönetimi ve rekreasyon dur.

Ali Murat ALPARSLAN (Doç. Dr.)

Yükseköğretimdeki lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimini işletme alanında Süleyman Demirel Üniversitesinde tamamlamıştır. Doçentlik unvanını 2017 yılında organizasyon/örgütsel davranış alanında almıştır. Örgütsel Davranış, davranış bilimleri ve pozitif

psikoloji alanı bağlamında çalışan psikolojisi ve yönetici davranışları üzerine birçok makale, kitap bölümü ve kitap çalışmaları bulunmaktadır. Halen Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde işletme bölümünde öğretim üyesi olarak çalışmaktadır.

Ahmet Sait ÖZKUL (Doç. Dr.)

Lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimini işletme alanında Süleyman Demirel Üniversitesinde tamamlamıştır. Doçentlik unvanını 2020 yılında yönetim ve strateji/örgütsel davranış alanında almıştır. İşletmecilik eğitiminin tarihi, yönetim tarihi ve örgütsel davranış alanlarında makale ve kitap bölümü çalışmaları bulunmaktadır. Hali hazırda Süleyman Demirel Üniversitesi İletişim Fakültesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümünde öğretim üyesi olarak görevine devam etmektedir.

Tuğba ERHAN (Dr. Öğr. Üyesi)

2002 yılında Uludağ Üniversitesinden mezun olan Tuğba Erhan yüksek lisans ve doktora eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesinde tamamlamıştır. Yazar 2018 yılında doktor öğretim üyesi olarak atanmıştır. Pozitif örgütsel davranış, davranış bilimleri ve pozitif psikoloji alanı bağlamında çalışan motivasyonu ve davranışları üzerine makale ve kitap bölümü çalışmaları bulunmaktadır. Halen Süleyman Demirel Üniversitesi işletme bölümünde doktor öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır.

Nur BEDER (Doktora Öğrencisi)

1977 yılında Eskişehir’de doğdu. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü’nden 1999 yılında mezun oldu. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında yüksek lisansını 2019 yılında tamamladı. 2019 yılından itibaren Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında doktora eğitimine devam etmektedir.

Yılmaz AĞCA (Dr. Öğr. Üyesi)

2001 yılında Akdeniz Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu Seyahat İşletmeciliği Lisans eğitimine başladı. Üniversite yıllarında ve sonrasında Turizm ve Bilişim sektörü içerisinde çeşitli işletme ve görevlerde yer aldı. 2009 yılında Gaziosmanpaşa Üniversitesi Koyulhisar Meslek Yüksekokulunda Öğretim Görevlisi olarak akademik yaşamına adım attı. Akademik kariyerine Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme A.B.D’de, davranış bilimleri, liderlik alanındaki çalışmalarıyla devam etti. Doktora eğitimi için yeniden bilişim alanına yöneldi. Atatürk Üniversitesi Yönetim Bilişim Sistemleri A.B.D’de doktora eğitimine başladı. Doktora sürecinde ve sonrasında web madenciliği, turizm enformatiği, büyük veri, online seyahat acentaları alanında çalışmalar yürüttü.

YAZARLAR İÇİN BİLGİ NOTU

Yönetim Bilimleri Dergisi hakemli, bilimsel bir dergidir. Yayın politikası ve kuralları, editörler ile yazı ve danışma kurulu tarafından tespit edilmiştir. Yönetim Bilimleri Dergisi; temelde ekonomi, işletme, kamu yönetimi ve siyaset bilimi, uluslararası ilişkiler, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, maliye, ekonometri ve benzeri alanlara odaklanmıştır. Dergide, söz konusu alanlarda hazırlanmış Türkçe ve İngilizce makaleler yayınlanmaktadır. Dergiye gönderilen çalışmaların orijinal ve mevcut literatüre katkıda bulunması beklenmektedir. Dergiye gönderilen yazıların teslim anında hiçbir dergide yayınlanmamış olması ve/veya hiçbir yayın organı tarafından basılmak üzere inceleme aşamasında olmaması gerekmektedir. Bu konudaki tüm sorumluluk yazarlara aittir. Yazarlar çalışmalarını gönderdikleri andan itibaren eserleri ile ilgili tüm yayın haklarını Yönetim Bilimleri Dergisi'ne devretmiş ve Yönetim Bilimleri Dergisi'nin kurallarını kabul etmiş sayılırlar.

Teslim Süreci ve Şekli

Makale gönderimi Dergipark üzerinden yapılmaktadır. Dergipark sistemine yüklenen makalelerin üzerinde isim bilgisi olmamalıdır. Zira sisteme kayıtlı kullanıcıların bilgileri sistemde mevcuttur. Makale ile birlikte 250-300 kelimededen oluşan özet ve yazarlar hakkında 5-6 satırdan oluşan bilgi notu da (Türkçe ve İngilizce olarak) dergiye gönderilmelidir. Bu notta mezun olunan okullar, bağlı bulunulan kurum, unvan, çalışma alanları gibi bilgiler yer alabilir. Yönetim Bilimleri Dergisi uluslararası bilimsel ve bağımsız indeks ve abstract kuruluşlarınca da taranmaktadır. Bu nedenle gönderilen özetler çok önemlidir. Ayrıca çalışmanın konusu ile ilgili en fazla 5 adet anahtar kelime de eklenmelidir.

Çalışmanın Uzunluğu

Makaleler kural olarak 4.000 kelimededen az, 8000 kelimededen fazla olmamalıdır (kaynakça ve dipnotlar hariç). Makalenin yazıldığı dile göre değişen Genişletilmiş Özet'ler ise en az 600 en fazla 1000 sözcükten oluşmalıdır.

Stil ve Düzeltmeler

Yazarlar çalışmalarını Yönetim Bilimleri Dergisi kurallarına göre hazırlamak zorundadırlar. Editörlerden ya da hakemlerden gerekli düzeltmeleri yapmalarını beklenmemelidir. Gerekli düzeltmeler belirlendikten sonra yazarların en geç iki hafta içinde makalelerin düzeltilmiş halini Dergipark üzerinden sisteme yüklemeleri gerekmektedir. Makaleler A4 kâğıdı ölçülerinde, tüm kenarlardan 2 cm boşluk olacak şekilde Normal stilde, Times New Roman 12 punto karakteri ile önce ve sonrası 0 nk ve tek satır aralığında yazılmalıdır. Paragrafların ilk satırına girinti eklenmemeli, her paragraftan sonra bir boşluk bırakılmalıdır.

Başlıklar ve Alt-Başlıklar

Makaledeki ana başlıklar 12 punto, koyu (bold) ve tüm harfler büyük olacak şekilde olmalıdır. Takip eden alt başlıklar 12 punto, koyu, ancak bu kez sadece ilk harfleri büyük

olacak şekilde olmalıdır. Üçüncü bir alt başlık halinde ise 12 punto, italik, normal (koyu değil), başlıktaki kelimelerin sadece ilk harfi büyük olmalıdır. Mümkün olduğunca az başlık kullanılmalı ve karışık numaralandırmalardan kaçınılmalıdır. Başlıklar ve alt başlıklar arasında bir paragraf boşluk bırakılmalıdır.

Çalışmanın belirtilen kurallara uygun olması yayın sürecini hızlandıracaktır. Bu nedenle çalışma gönderilmeden önce mutlaka YBD kurallarına uygun hale getirilmelidir. Çalışmalar IMRAD kurallarına uygun şekilde başlıklandırılmalı ve bir kapak dosyası hazırlanmalıdır.

Metin içi Atıf

YBD APA (6) stilini benimsemektedir. Bu nedenle atıflar parantez içinde (Soyadı, Yıl: Sayfa Numarası) şeklinde yapılmalıdır. Metin içinde verilen kaynaklar makalenin sonunda kaynakçada açıkça yazılmalıdır. Kaynakça listesinde kaynaklar, yazarların soyadlarına göre alfabetik olarak dizilmelidir. Soyadın baş harfi büyük, ismin sadece baş harfi yazılmalıdır.

Kaynakçada referans gösterimi için:

Kitap:

Tek Yazarlı Kitap

Yazar Soyadı, A. (Basım Yılı). *Kitabın Adı (İtalik)*, Şehir: Yayınevi.

Aladağ, M. (2010). *21.Yüzyılda Pazarlama Teknikleri*, Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.

Çok Yazarlı Kitap

Tuna, P., Kalın, A., Gerçek, C. ve Güneş, S. (2000). *Oyun Teorisi*, Bursa: Ekin Yayınları.

Editörlü Kitap:

Tek Editörlü Kitap:

Editör Soyadı, A. (Ed.). (Yıl). *Kitabın Adı (İtalik)*. Şehir: Yayınevi.

Kutlu, M. (Ed.). (2008). *Osmanlı Divan Şiirleri Üzerine Metinler*. İstanbul: Yönetim Yayınları.

İki Yazarlı Editörlü Kitap

Mutlu, C. ve Sağlık, D. (Ed.). (2012). *Güncel Gelişmeler Işığında Liderlik*. Ankara: Eski Yayınevi.

Kitapta Bir Bölüm

Yazar Soyadı, A. ve Yazar Soyadı, A. (Yıl), Bölümün Başlığı. Editörün A. Soyadı (Ed.), *Kitabın Adı (İtalik)* içinde, (s. sayfa aralığı). Yayın Yeri: Yayın Evi.

Suna, P. ve Güneş, S. (2019). Uluslararası İlişkiler Perspektifinde Türkiye. A. Kalın (Ed.), *Küresel Ekonomi* içinde, (s.248-298). Ankara: Nobel Yayınları.

Makalelerde:

Tek Yazarlı Makalelerde

Yazar Soyadı, Adı. (Basım Yılı). Makale Adı. *Dergi Adı (İtalik)*, Cilt (Sayı), Sayfa Aralığı. Alm, J. (1996). What is an Optimal Tax System?. *National Tax Journal*, 49 (1), 117-133.

İki Yazarlı Makalelerde

Yazar Soyadı, Adı. ve Yazar Soyadı, Adı. (Basım Yılı). Makale Adı. *Dergi Adı (İtalik)*, Cilt (Sayı), Sayfa Aralığı.

Desouza, K. C. ve Flanery, T. H. (2013). Designing, Planning, and Managing Resilient Cities: A Conceptual Framework. *Cities*, 35, 89–99.

Kongre ve Sempozyum Bildiriler

Adil, Ö., Günay, T. ve Güzel, B. (2008). Öğretmen Adaylarının Öğrenciye Yönelik Tutumları ile Öğrenci Başarısı. *V. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*, 3-5 Haziran 2008, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale. 115-120.

Elektronik Kaynaklar

MEB (2008). Karşılaştırmalı Eğitim Programları. *Fen Lisesi Öğretim Programı* (s. 209-239) Erişim: 12 Ağustos 2008, <http://dogm.meb.gov.tr/www/ogretimprogramlari/icerik/14>

Değerlendirme Süreci

Dergi ve yayın süreci ile ilgili tüm yazışmalar Dergipark sistemi üzerinden yürütülmektedir. Yayınlanmak üzere gönderilen tüm çalışmalar ön incelemeye tabi tutulur ve inceleme, editörler ve bağımsız hakemler tarafından gerçekleştirilir. Gönderilen çalışmalar ilk olarak editörlerin incelemesinden geçer. Bu aşamada ilk olarak çalışmanın dergi kurallarına uygunluğu incelenir. Ardından makale alanında uzman en az iki hakeme gönderilir. Çalışmanın yayınlanabilmesi için en az iki hakemden ‘yayınlanabilir’ raporu alması gerekmektedir. Editörler ve hakemler incelemelerinde temelde şu üç kriter gerektirir:

- 1) Anlatım Kalitesi: Yazım stili, anlatımda akıcılık, dilin doğru kullanımı, yazının planlaması ve yapısı,
- 2) Kaynakların Doğru Kullanımı: Dipnotlar ile yazı arasındaki uyum, dipnotlardaki bilgilerin doğru ve eksiksiz olması, kaynakların yeterliliği, niteliği,
- 3) Bilimsel Kalite: Çalışmanın bilim dünyasına katkısı, orijinalliği, yazarın iddialarını savunmadaki yeterliliği, yazının derinliği ve kalitesi.

Hakemlerin raporları doğrultusunda gönderilen makale ya yayınlanır ya düzeltilmek ve daha sonra yayınlanmak üzere yazara geri gönderilir ya da reddedilir. Her durumda yazar Dergipark üzerinden bilgilendirilir; çalışmanın hangi aşamada olduğu yine Dergipark üzerinden izlenebilmektedir. Düzeltilmiş metin, gerekli görüldüğü durumlarda, değişiklikleri isteyen hakemlerce tekrar incelenebilir. Hakemlerden ‘yayınlanabilir’ onayı alınmasına karşın Yönetim Bilimleri Dergisi editörleri yazarlardan bazı teknik düzeltmeler talep edebilirler. Ayrıca hakem raporları gizlidir ve dergi arşivlerinde 5 yıl süre ile saklanır. Yönetim Bilimleri Dergisi’nde yayınlanmak üzere gönderilen yazıların yazarları kendilerine telif ödenmeyeceğini baştan kabul ederler.

İletişim Bilgileri

Yönetim Bilimleri Dergisi (YBD), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilimleri Dergisi Yazı İşleri Editörlüğü, 17200, Ağaköy, Biga, Çanakkale. Tel: 0 286 335 87 38 E-posta: ybd@comu.edu.tr

ABOUT THE AUTHORS

Muhammet Hamdi MÜCEVHER (Asst. Prof.)

Muhammet Hamdi MÜCEVHER (Asst. Prof.), graduated from **Süleyman Demirel University**, Department of Business Administration in 2004. He worked as a senior manager for 9 years in the private sector in Konya. He started his academic life as a lecturer at Süleyman Demirel University in 2013. He completed his master's degree in 2015 and his doctorate in 2019 at Süleyman Demirel University, Department of Business Administration. He works as an Assistant Professor at Isparta University of Applied Sciences. His fields of study are management, organization, organizational behavior, strategic management and human resource management. His areas of interest are psychology, sports management and social-cultural-sportive activities. E-mail: mhmucevher@gmail.com

Ramazan ERDEM (Prof. Dr.)

Ramazan ERDEM graduated from Hacettepe University, Department of Health Administration in 1994. He completed his master's and doctoral studies at the same university. He graduated from Anadolu University Open Education Faculty Sociology Department in 2018. He is still working as a professor at Süleyman Demirel University, Faculty of Economics and Administrative Sciences. Culture, informal structures, academic organizations, qualitative research methods are among the subjects he has been working on recently. E-mail: raerdem@yahoo.com

Fatma ATES

Fatma Ates studied at Suleyman Demirel University, where she gained her Bachelor of Science (BSc) in Business Administration in 2012. Whilst continuing her BSc in Business Administration, she registered the double major undergraduate program in Healthcare Management and awarded double major diploma in 2013. She has a master's degree in Healthcare Management (2015) and a Doctor of Philosophy (PhD) (2021), attained at the same university. She has been working as a lecturer at Burdur Mehmet Akif Ersoy University since 2015. She is interested in healthcare management, administration and organization, health economics, organizational behavior, health sociology.

Ömer Lütfi ANTALYALI (Assoc. Dr.)

Assoc. Dr. received his undergraduate degree in Industrial Engineering from Boğaziçi University. With the thought that he could use his analytical thinking skills more effectively in social sciences, he continued his master's and doctoral studies at the Department of Business Administration at Süleyman Demirel University. He works as an associate professor at Süleyman Demirel University, Faculty of Communication. He specializes in Social Psychology, Organization Theory, and Statistical Research Methods. E-mail: omerantalyali@gmail.com

Özkan ŞAHİN

Özkan Şahin was born in Düzce in 1982. He completed his primary, secondary and high school education in Düzce. He graduated from Anadolu University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Economics in 2005. He completed his master's degree at the University of Wales in London in 2008 with his thesis on "Predictability of Financial Crises". Şahin, who started to work as a specialist at Abant İzzet Baysal University in 2009, transferred to Düzce University with the same title in 2011. Şahin, who worked at various levels at Düzce University, received his PhD degree in "Business Administration" in 2015 and the title of Associate Professor in the field of finance in 2021. Şahin's main working areas are; Financial Crises, Financial Risk Analysis, Entrepreneurship and Innovation. Şahin has been working as an academic member at Düzce University, Faculty of Business Administration, Department of International Trade since 2015. Şahin has also been working as the General Manager of Düzce Technopark since 2013.

Funda ER ÜLKER (Dr.)

The author graduated from Istanbul University, Faculty of Economics, Department of Public Administration in 2000. She completed her master's degree in 2011 and her PhD in 2018 at Tekirdağ Namık Kemal University, Department of Agricultural Economics. She has been working as a academician at the same university since 2008.

Gülen ÖZDEMİR (Prof. Dr.)

The author completed her undergraduate, graduate and doctorate education at Ankara University Faculty of Agriculture, Department of Agricultural Economics. She is currently working at Tekirdağ Namık Kemal University, Faculty of Agriculture, Department of Agricultural Economics. Her research interests are cooperatives, rural development and women in agriculture.

Arif GUMUS (PhD.)

He graduated from Malatya Fatih High School in 1994 and from Dumlupınar University Faculty of Economics and Administrative Sciences in 1999. He completed his master's degree in Dumlupınar University Social Sciences Institute, Department. He received his PhD in accounting and finance from İnönü University in 2019. He is still working as a lecturer at Malatya Turgut Özal University Doğanşehir Vahap Küçük Vocational School.

Halime KARACA

She graduated from Inonu University of Economics and Administrative Science in 2015. She completed her master's degree in İnönü University, Institute of Social Sciences, Department of Business Administration, Accounting Department in 2018 with A research on independent auditor perception and expectations from independent supervision of large and medium-sized enterprises' owners and managers. She started her Doctorate at İnönü University İnönü University, Institute of Social Sciences, Department of Business Administration, Accounting Department in 2018. Doctorate education still continues.

Deniz GÜVERCİN (Assoc. Prof. Dr.)

Dr. Deniz Güvercin is currently employed in Department of Economics at Westminster International University in Tashkent, Turkey as an associate professor. He received his bachelor degree in economics from Dokuz Eylül University in 2004, master degree in economics from Istanbul Technical University in 2007, master degree in economics from Iowa State University in 2010. He holds a Ph.D in Economics from Istanbul Bilgi University since 2015. His research area includes political economy, development economics and labor economics.

Adem GÖK (Assoc. Prof. Dr.)

Dr. Adem Gök is currently employed in Department of Economics at Kırklareli University, Turkey as an associate professor. He received his bachelor degree in economics from Boğaziçi University in 2008 and master degree in economics (English) from Marmara University in 2012. He holds a Ph.D in economics (English) from Marmara University since 2016. His research area includes foreign direct investment, growth and development, economics of governance, environmental economics, economics of education and financial economics.

Ali Murat ALPARSLAN (Assoc. Prof.)

He completed his undergraduate, graduate and doctorate degrees at Süleyman Demirel University, Department of Business Administration and received the title of Associate Professor in the field of organization / organizational behavior in 2017. Dr. Alparslan has many articles, book chapters and books on employee psychology and managerial behavior in the context of organizational Behavior, behavioral sciences, and positive psychology. He is still working as an associate professor in the Department of Business Administration at Burdur Mehmet Akif Ersoy University.

Ahmet Sait ÖZKUL (Assoc. Prof.)

He completed his undergraduate, graduate and doctorate degrees at Süleyman Demirel University, Department of Business Administration. He received the title of Associate Professor in the field of management and strategy / organizational behavior in 2020. Dr. Ozkul has papers and book chapters in the field of history of business education, history of management and organizational behavior. He is currently working as an associate professor at Süleyman Demirel University, Faculty of Communication, Department of Public Relations and Publicity.

Tuğba ERHAN (Asst. Prof. Dr.)

Tuğba Erhan graduated from Uludağ University in 2002 and completed her master's and doctorate degrees at Süleyman Demirel University in the Department of Business Administration. The author was appointed as an assistant professor in 2018. Dr. Erhan has articles and book chapters on employee motivation and behavior in the context of positive organizational behavior, behavioral sciences and positive psychology. She is still working as an assistant professor in the Department of Business Administration at Süleyman Demirel University.

Nur BEDER (Ph.D student)

She was born in 1977 in Eskişehir. She graduated from Eskişehir Osmangazi University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Management in 1999. She completed his master's degree in Yıldız Technical University, Institute of Social Sciences, Department of Management in 2019. She continues her doctorate education in Yıldız Technical University Social Sciences Institute, Department of Management since 2019.

Yılmaz AĞCA (Assistant Professor)

He started his Undergraduate Education department of Travel Management at Akdeniz University, School of Tourism and Hotel Management in 2001. During and after his university years, he worked in various enterprises and institutions in the Tourism and IT sector. In 2009, he started his academic career as a Lecturer at Gaziosmanpasa University Koyulhisar Vocational School. He graduated from Gaziosmanpasa University, Institute of Social Sciences, department of Business Administration. His studies about behavioural sciences and leadership. Then he started his Ph.D. at Ataturk University department of Management Information Systems. During and after his Ph.D., he worked in web mining/ scraping, big data, tourism information systems and online travel agencies.

NOTES FOR THE CONTRIBUTORS

Journal of Administrative Sciences focuses on scholarly articles on labor economics and industrial relations, econometrics, economics, business administration, public administration, public finance and international relations in general from all over the world. The journal encourages interdisciplinary studies. Manuscripts submitted to Journal of Administrative Sciences should be original and should not be under consideration by another publication at the time of submission.

Articles submitted for consideration of publication are subject to peer review. The editorial board and editors take consideration whether submitted manuscript follows the rules of scientific writing. The appropriate articles are then sent to two referees known for their academic reputation in their respective areas. For the articles to be published, at least two 'accepted' reports from the referees are required.

The Editors and referees use three-step guidelines in assessing submissions:

- 1) Literary quality: Writing style, usage of the language, organisation (paragraphing, syntax, flow etc.)
- 2) Use of references. Referencing, sources, relationships of the footnotes to the text.
- 3) Scholarship quality: Depth of research, quality; contribution, originality of the contribution (new and creative thought) and plausibility of the author's argument.

Questions regarding the status of submissions should be directed to the co-editors by e-mail at ybd@comu.edu.tr. The author could be asked for technical corrections by editors after the final draft of the article.

Submission

Manuscripts should be single spaced throughout (including all quotations and footnotes) on single sides of A4 paper... Full names of the author(s) should be given, an address for correspondence, and where possible a contact telephone number, fax number and e-mail address. Authors should pay particular attention to the accuracy and correct presentation of references.

Besides the manuscript a brief cv of the author should also be attached to the e-mail so that a registry is formed. JAS uses American Psychology Association System

Length

Articles as a rule should not exceed 8.000 words and should not be less than 4.000 words, not including footnotes and references.

Style and Proofs

Authors are responsible for ensuring that their manuscripts conform to the JAS style. Editors will not undertake retyping of manuscripts before publication. The manuscript should be written by using Times New Roman 12 punt. Titles and Sub-Titles Titles in the

article should be 12 punt, bold and in uppercase form. The sub-titles should be 12 punt and in the title case form. Single line width is preferred and A4 format is suitable.

Footnotes

Books

One author

Aladağ, M. (2010). *21.Yüzyılda Pazarlama Teknikleri*, Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.

Two authors

Acer, Y ve Kaya, İ. (2009). *Uluslararası Hukuk*, Temel Ders Kitabı, Ankara: USAK Publications.

Three authors

Tuna, P., Kalın, A., Gerçek, C. ve Güneş, S. (2000). *Oyun Teorisi*, Bursa: Ekin Yayınları.

Part of a Book

Groundwater-Smith, S. (2007). As Rain is to Fields, so Good Teachers are to Students. S. Knipe (Ed.), *Middle Years Schooling: Reframing Adolescence* (151-170. ss.). Frenchs Forest, N.S.W: Pearson Education Australia.

Articles

Alm, J. (1996). What is an Optimal Tax System?. *National Tax Journal*, 49 (1), 117-133.

Paper Presented at a Conference or Meeting:

Yegin, Mehmet. (2009). A New Schematic Model to Understand Formation of Public Opposition on Foreign Policy Issues, *Midwest Political Science Association 67th Annual National Conference*, Chicago, USA, p. 9.

Web Sources

MEB (2008). Karşılaştırmalı Eğitim Programları. *Fen Lisesi Öğretim Programı* (s. 209-239) Accessed: 12 Ağustos 2008, <http://dogm.meb.gov.tr/www/ogretimprogramlari/icerik/14>

Biography

Current and recent academic and professional affiliations and recent major publications for the Notes on Contributors should be supplied with the articles. It should not exceed

100-word.

Abstract

A concise abstract not exceeding 250-300 words in length is required.

Contact Information

For more information about the journal feel free to contact with the editors. JAS / YBD, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Prof. Dr. Ramazan Aydın Yerleşkesi, Ağaköy, Biga, Çanakkale, TÜRKİYE.

Phone: +90 (286) 335 8738 Fax: +90(286) 3358736

Web: <http://ybd.comu.edu.tr> / E-mail: ybd@comu.edu.tr

