

İşletme Dergisi | The Business Journal

iŞLETME

Cilt 3 | Sayı 1 | 2022
Vol. 3 | Issue 1 | 2022

e-ISSN: 2757-9433

Dergi Hakkında

İşletme, Mart ve Eylül aylarında yılda iki sayı olarak yayınlanan hakemli akademik bir dergidir. Türkçe ve İngilizce dillerinde makaleler kabul edilmektedir. *İşletme*'nin kapsamında, yönetim, muhasebe, finans, bankacılık, pazarlama, sayısal yöntemler, girişimcilik, üretim, ticaret hukuku, turizm, lojistik ve yönetim bilişim konularındaki akademik çalışmalar yer almaktadır. *İşletme*'nin amacı, işletme alanında araştırma ve derleme türlerinde gerçekleştirilen akademik çalışmaların ulusal ve uluslararası düzeyde ilgi duyanlarla paylaşılması yoluyla bilime katkı sunmaktır.

About The Journal

The *İşletme* is a peer-reviewed academic journal published two times (March, September) in a year. Articles in Turkish and English are accepted. The scope of the *İşletme* covers academic studies on management, accounting, finance, banking, marketing, numerical methods, entrepreneurship, production, commercial law, tourism, logistics and management informatics. The *İşletme* aims to contribute to science by sharing the academic studies carried out in the field of business with those interested at national and international level.

Editör / Editor In Chief

İbrahim Apak, PhD, *Aksaray Üniversitesi*

Editörler Kurulu / Editorial Board

İbrahim APAK, PhD, *Muhasebe ve Finansman, Aksaray Üniversitesi*

M. Bilgehan AYTAÇ, PhD, *Üretim Yönetimi ve Pazarlama, Aksaray Üniversitesi*

Talip ARSU, PhD, *Sayısal Yöntemler, Aksaray Üniversitesi*

Şefik ÖZDEMİR, PhD, *Yönetim, Örgütsel Davranış ve Girişimcilik, Aksaray Üniversitesi*

Gökhan KERSE, PhD, *Örgütsel Davranış, Kafkas Üniversitesi*

Mohammed ABUBAKAR, PhD, *Yönetim Bilişim Sistemleri, Antalya Bilim Üniversitesi*

Hilmi Can TURAN, PhD, *Ticaret Hukuku, Anayasa Mahkemesi*

Dil Editörü / Language Editor

Umut ÇİL, PhD, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi*

Danışma Kurulu / Advisory Board*

Prof. Dr.	Adnan	Çelik	Selçuk Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr.	Ali	Özdemir	Dokuz Eylül Üniversitesi	Türkiye
Doç. Dr.	Bahar	Yaşın	İstanbul Üniversitesi	Türkiye
Prof.	Bronisław	Sitek	SWPS University	Polonya
Prof. Dr.	Eyup	Akın	Aksaray Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr.	Eyyüp	Yaraş	Akdeniz Üniversitesi	Türkiye
Dr.	Francielle	Frizzo	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul	Brezilya
	Gary	Cokins	Analytics-Based Performance Management LLC	ABD
Prof. Dr.	Haluk	Duman	Aksaray Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr.	Hasan	Tağraf	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	Türkiye
Dr.	Iwona	Florek	Alcide De Gasperi University of Euroregional Economy	Polonya
Prof. Dr.	İbrahim	Aksu	İnönü Üniversitesi	Türkiye
Doç.	Jakub	Szczerbowski	University of Lodz	Polonya
Prof. Dr.	Kenan	Güllü	Erciyes Üniversitesi	Türkiye
Doç.	Maciej	Rzewuski	University of Warmia and Mazury	Polonya
Doç.	Magdalena	Sitek	Alcide De Gasperi University of Euroregional Economy	Polonya
Prof. Dr.	Muammer	Zerenler	Selçuk Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr.	Rabia	Özpeynirci	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi	Türkiye
Dr.	Rafael	Demczuk		Brezilya
Prof. Dr.	Tahir	Akgemici	Selçuk Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr.	Tülay	Yeniçeri	Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi	Türkiye

İletişim / Contact

isletmedergisi@gmail.com

Sayı Hakemleri / Issue Reviewers*

Unvan	Ad soyad	Kurum
Doç. Dr.	Bora YILDIZ	İstanbul Üniversitesi
Doç. Dr.	Duygu CELAYİR	İstanbul Ticaret Üniversitesi
Doç. Dr.	Fuat KORKMAZER	Muş Alparslan Üniversitesi
Doç. Dr.	Gencay KARAKAYA	İstanbul Ticaret Üniversitesi
Doç. Dr.	Salih MEMİŞ	Giresun Üniversitesi
Doç. Dr.	Selçuk KORUCUK	Giresun Üniversitesi
Dr. Öğr. Ü.	Ahmet ŞİT	Malatya Turgut Özal Üniversitesi
Dr. Öğr. Ü.	Ahmet Tuncay ERDEM	Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Dr. Öğr. Ü.	Güler Ferhan ÜNAL UYAR	Akdeniz Üniversitesi
Dr. Öğr. Ü.	İbrahim ÇEMBERLİTAŞ	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Dr. Öğr. Ü.	Murat KARA	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Dr. Öğr. Ü.	Onur KAVAK	Kafkas Üniversitesi
Dr. Öğr. Ü.	Seçil ULUFER KANSOY	İstanbul Aydın Üniversitesi
Dr. Öğr. Ü.	Selim ÇAM	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
Dr. Öğr. Ü.	Şerife UĞUZ ARSU	Aksaray Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr.	Ahmet Baran YILMAZ	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr.	Ethem MERDAN	Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr.	Mustafa BABADAĞ	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Dr.	Metin KARADEMİR	Aksaray Üniversitesi

* Unvan ve alfabetik sıraya göre düzenlenmiştir /Organized in title and alphabetical order.

İndex / Indexing



İçindekiler

Dergi Hakkında i

İçindekiler iv

COVID 19 ve BIST 100 Uzun Dönem Etkileşimi
(COVID 19 and BIST 100 Long-Term Interaction)..... 1-13

Gökhan GÜVEN, Dilek TUĞLU DUR

Makale Türü/Paper Type: Araştırma/Research

Agency Problem in Corporate Governance: Worldcom Case
(Kurumsal Yönetimde Vekâlet Sorunu: Worldcom Vak'ası) 15-31

Kaan Ramazan ÇAKALI

Makale Türü/Paper Type: Vak'a çalışması/Case study

Örgütsel Sinizmin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama
(The Effect of Organizational Cynicism on Cyberloafing: An Investigation on Banking Sector)..... 33-43

İbrahim KAYA, Mesut SOYALIN

Makale Türü/Paper Type: Araştırma/Research

Muhasebe Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler: İşletme Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma
(Factors Affecting Accounting Profession Choice: A Research on Business Administration
Students)..... 45-56

Tolga ORAL

Makale Türü/Paper Type: Araştırma/Research

Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Araştırmalarının İçerik Analizi Yöntemi ile İncelenmesi
(Examination of Compulsory Citizenship Behavior Researches by Content Analysis Method)..... 57-66

Yalçın GÜMÜŞSOY

Makale Türü/Paper Type: Araştırma/Research

Covid-19 Salgınında Hemşirelerin Duygusal Emek Davranışlarının Nedenleri ve Sonuçlarına Yönelik Nitel Bir Araştırma

(A Qualitative Study on the Causes and Consequences of Nurses' Emotional Labor Behaviors in the Covid-19 Pandemic) 67-92

Seval AKSOY KÜRÜ

Makale Türü/Paper Type: Araştırma/Research

Muhasebe Yöneticilerinin Muhasebe Bilgi Sistemi Tercihini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi

(Determination of The Factors Affecting The Accounting Information System Preference of Accounting Managers) 93-104

Elif MEMİŞ

Makale Türü/Paper Type: Araştırma/Research

İşletmelerde İç Denetim ve İç Kontrol Yapısı Etkileşimi

(Interaction of Internal Audit and Internal Control Structure in Businesses) 105-120

Sultan KOÇ

Makale Türü/Paper Type: Derleme/Review

COVID 19 ve BIST 100 Uzun Dönem Etkileşimi

(COVID 19 and BIST 100 Long-Term Interaction)

Gökhan GÜVEN^a , Dilek TUĞLU DUR^b 

^a Öğr. Gör., İskenderun Teknik Üniversitesi, Dörtüyl Meslek Yüksekokulu, gokhan.guven@iste.edu.tr

^b Öğr. Gör., İskenderun Teknik Üniversitesi, Dörtüyl Meslek Yüksekokulu, dilek.tuglu@iste.edu.tr

Öz

Bu çalışmanın amacı, COVID 19'un Türkiye'de ortaya çıktığı 11 Mart 2020 tarihinden 30 Nisan 2021 tarihine kadar olan vaka sayısı ile yatırımcıların kararlarına göre değişiklik gösteren BİST 100 endeksi arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Bu amaç doğrultusunda BİST 100 endeksi bağımlı değişken, COVID 19 vaka sayısı, dolar kuru ve VIX endeksi verileri ise bağımsız değişken olarak kullanılmıştır. Seriler arasındaki uzun dönemli ilişki Johansen Eşbütünleşme testi ile, ilişkinin yönü Granger Nedensellik testi ile analiz edilmiştir. Araştırma bulgularına göre serilerin uzun dönemli eşbütünleşik hareket ettiği, vaka sayısı ve BİST 100 ile döviz kuru ve BİST 100 arasında çift yönlü, BİST 100'den VIX'e, VIX'den vaka sayısına ve döviz kuruna tek yönlü nedensellik ilişkisi olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda yatırımcıların salgın dönemlerinde karar verirken dolar kuru ve korku endeksinin, BİST 100 endeksine olan etkisini gösterge olarak değerlendirmeleri gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler:

COVID 19,
Finansal Piyasalar,
BIST 100

Makale türü:

Araştırma

Abstract

The aim of this study is to investigate the relationship between the number of coronavirus cases from 11 March 2020, when COVID 19 first appeared in Turkey, to 30 April 2021, and the BIST 100 index, which varies according to investors' decisions. For this purpose, BIST 100 index is used as dependent variable, number of COVID 19 cases, dollar rate and VIX index data are used as independent variables. The long-term relationship between the series is analyzed by the Johansen Cointegration test, and the direction of the relationship is analyzed by the Granger Causality test. According to the research findings, it has been observed that the series act as long-term cointegrated, a bidirectional causality relationship between the number of coronavirus cases and BIST 100 and the exchange rate and BIST 100, and a one-way causality relationship from BIST 100 to VIX, from VIX to the number of coronavirus cases and exchange rate. In this direction, investors should evaluate the effect of the dollar rate and VIX index on the BIST 100 index as an indicator when making decisions during epidemic periods.

Keywords:

COVID 19,
Financial Markets,
BIST 100

Paper type:

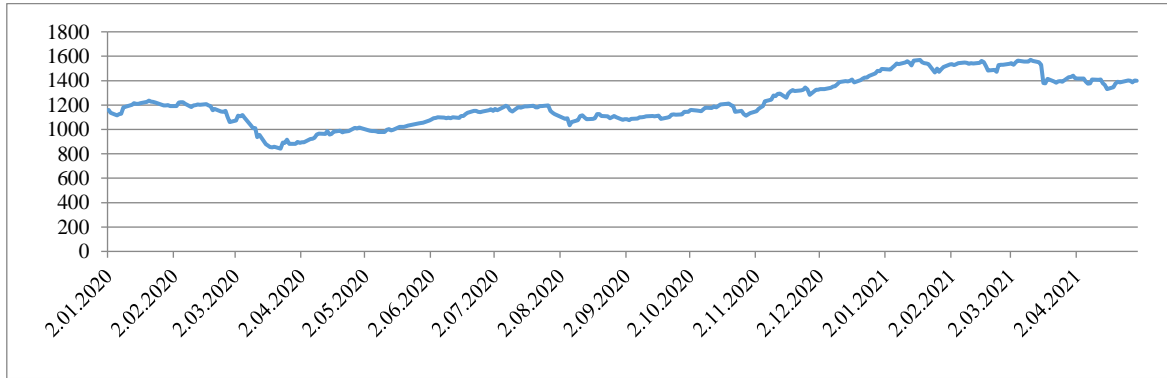
Research

Başvuru/Received: 16.10.2021 | Kabul/Accepted: 15.12.2021, iThenticate benzerlik oranı/similarity report: 13%

Giriş

Dünya üzerindeki bütün ülkeleri etkisi altına alan COVID 19 salgını, bireylerin sağlığını ve sosyal yaşantılarını etkilemekle birlikte ekonomik birçok etkiyi de beraberinde getirmiştir. COVID 19 salgınının yayılma hızı ve etkisi, dünyayı tedbir almaya ve kısıtlamalar getirmeye mecbur bırakmıştır. Sosyal izolasyonla birlikte virüsün yayılma hızını yavaşlatmayı amaçlayan önlemler neticesinde bazı sektörler olumlu etkilenirken (Kılıç, 2020, ss. 66-77; Demir, 2020, ss. 439-465; Özdemir, 2020, ss. 546-556), pek çok sektör önemli derecede finansal zorlukla karşı karşıya kalmış ve birçok işletmenin sabit giderlerini dahi karşılayamadığı görülmüştür (Kandil Göker, Eren, & Karaca, 2020, ss. 14-41; Tayar, Gümüştekin, Dayan & Mandi, 2020, ss. 293-320; Öztürk, Şişman, Uslu, & Çıtak, 2020, ss. 56-68). Bu süreçte salgının küresel ekonomik etkileri net olmamasına karşın, piyasalarda yaşanan belirsizlik ile birlikte başlıca iktisadi ve finansal göstergelerde aşağı ve yukarı doğru hareketler ve ciddi dalgalanmalar dikkat çekmiştir. Salgın küresel çapta işletmelerin kapanması (Duran & Acar, 2020, ss. 54-67), üretimin ve tüketimin azalması (Şanlı, 2020, ss. 597-634), petrol fiyatlarının düşmesi (Çevik, Yalçın, & Yazgan Özdemir, 2020, ss. 633-646), turizm faaliyetlerinin durması sonucu turizm gelirlerinin azalması (Korkut, Eker, Zeren & Altunışık, 2020, ss. 71-86), dolar ve altın fiyatlarının yükselmesi (Şit & Telek, 2020, ss. 1-13), işsizlik (Kara, 2020, ss. 269-282) ve enflasyon oranlarının artması (Bölükbaş, 2020, ss. 50-68) gibi pek çok olumsuzluklara yol açmıştır.

COVID 19 salgınının neden olduğu panik, önemli yatırım araçları arasında değerlendirilen dünya borsalarının seyrini de negatife çevirmiştir. 2020 yılı Mart ayı başında finansal piyasalarda sert inişler olmuştur. Bu inişler daha çok ABD’de S&P 500, İngiltere’de FTSE-100, Japonya’da Nikkei, (Mariana, Ekaputra, & Husodo. 2021, ss. 1-2), Almanya’da DAX, Fransa’da CAC-40, Güney Kore’de Kosdaq (Kim, Park & Kook, 2021, ss. 1-10) ve Türkiye’de BİST 100 (Yetkin, 2020, s. 324-335) gibi benchmark kabul edilen endekslerde gözlemlenmiştir. Dolayısıyla hisse senedi fiyatlarında yaşanan şiddetli dalgalanmalar yatırımcının güveninin sarsılmasına sebep olmuştur. Türkiye’de BİST 100 endeksi, vakanın ilk görüldüğü 11 Mart 2020 tarihinde 1.000 düzeylerinde iken salgının 12. gününde 842 düzeylerine kadar gerilemiştir (bloomberght.com, 2020).



Grafik 1: BİST 100 Endeksi: 2020-2021

Kaynak: Bloomberght.com, BİST 100 endeks verileri.

Bu çalışmanın amacı küresel çapta kısa sürede krize dönüşen COVID 19'un Türkiye'nin en büyük işlem hacmine ve piyasa değerine sahip şirketlerinin yer aldığı BIST 100 endeksi üzerindeki etkisini ampirik olarak test etmektir. Çalışmada 11 Mart 2020–30 Nisan 2021 tarihleri arasında Türkiye'deki günlük vaka sayısı ve BIST 100 endeks verileri dikkate alınmıştır. COVID 19 ve BIST 100 arasındaki uzun dönemli ilişki Johansen Eşbütünleşme testi, ilişkinin yönü ise Granger nedensellik testi kullanılarak incelenmiştir. Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Çalışmada ikinci bölümde finansal piyasalar ve COVID 19 salgını arasındaki ilişkiyi irdeleyen mevcut literatür özetlenmiştir. Üçüncü bölümde yöntem ve analiz yer almaktadır. Son bölümde ise, analiz bulguları değerlendirilmektedir.

1. Literatür Taraması

11 Mart 2020 tarihinde COVID 19 hastalığını Dünya Sağlık Örgütü'nün pandemi ilan etmesiyle birlikte, salgından dünya ekonomisi ve finansal piyasalar doğrudan etkilenmiştir. Salgının ortaya çıkışından günümüze salgının ekonomik, sosyal ve toplumsal etkileri üzerine yapılan çalışmalar önem kazanmıştır. Bu bölümde, COVID 19 salgınının özellikle finansal piyasalara olan etkisini irdeleyen çok az sayıda ulusal ve uluslararası çalışma yer almaktadır.

Siu, ve Wong (2004), SARS salgınının Hong-Kong ekonomisine etkisini araştırmışlardır. Çalışma makro-ekonomik göstergeler ve finansal sektör açısından ele alınmıştır. Sonuç olarak salgının borsa, turizm ve ticareti olumsuz etkilediği belirtilmiştir.

Liu, Manzoor, Wang, ve Zhang (2020), COVID 19'un ABD, Japonya, Kore, Singapur, İtalya ve İngiltere gibi ülkelerin başta gelen 21 borsa endeksine olan kısa vadeli etkisini araştırmışlardır. Olay çalışması yöntemi kullanılan çalışmada söz konusu ülkelerin borsa endekslerinin anormal getirileri (AR) ve kümülatif anormal getirileri (CAAR) araştırılmıştır. Sonuç olarak dünyanın önde gelen borsalarında salgınla birlikte sert düşüşler olduğu belirtilmiştir.

Yang, Zhang, ve Chen (2020), koronavirüsün turizm sektörü üzerine etkisini araştırmışlardır. Zaman serileri ve ekonometrik analizlerle beraber dinamik stokastik genel denge (DSGD) analizi ile yapılan çalışma gösteriyor ki, nüanslı etkileşimler piyasa analistlerine karşı genel denge çerçevesinin altındadır. Hesaplanabilir genel denge modelinin aksine DSGD modelindeki piyasa analistleri stokastik bir ortamı en iyi şekilde kullanır. Uzun ve şiddetli geçen salgınlar belirsiz olduğu için bu tür durumlarda DSGD modelinin sağlık krizlerini etkisini belirlemede daha uygun olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Ramelli ve Wagner (2020), çalışmalarında piyasaların önceden ihmal edilmiş risklerin aniden ortaya çıkması ile nasıl ayarlanacağını araştırmışlardır. Bunu salgın hastalığı olan yeni koronavirüsün hisse senedi fiyatlarına etkilerini analiz ederek yapmışlardır. Finansal krizin çeşitli ülke sektörlerini etkisi yatırımcıların firmalara olan güvenlerini olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Mhalla (2020), Çin'de hastalığın yayılmasını ve dünya ekonomisinin odaklandığı iki büyük endüstri olan petrol ve havacılık endüstrisi üzerine hastalığın etkisini

açıklamayı amaçlayan bir çalışma yapmıştır. Mevcut verileri analiz ederek koronavirüsün ciddi bir şekilde hava yolu taşımacılığını ve havacılık endüstrisini kısa dönemde etkilediği ve dünya petrol endüstri üretimi üzerinde önemli etkileri olacağı sonucuna varmıştır.

Feng vd. (2020) çalışmalarında koronavirüsten olumlu yönde etkilendiklerine inandıkları birkaç firmanın hisse senetlerini, stok analizi ve duyarlılık analizi yapmak için kullanmışlardır. Analizi yapmak için 4 metot (Equal Weighted, Market Value Weighted, Global Minimum Variance, Maximum Sharpe Ratio) uygulamışlardır. Çalışma sonucunda, piyasa performansı ile GB oranı yüksek firmaların daha çok getiri elde ettiği belirtilmiştir.

Yan, Stuart, Tu ve Zhang (2020), koronavirüsün seyahat, teknoloji, eğlence endüstrisi ve altın gibi özellikle büyük kazançların elde edilebileceği alanlarda borsa üzerindeki potansiyel etkisini analiz eden bir çalışma yapmışlardır. Bireysel yatırımcıların küresel bir salgın tarafından etkilenen bir piyasada kar elde edebilecekleri muhtemel yolları bulmayı amaç edinmişlerdir. Çalışmanın sonunda şu sonuca varmışlardır; piyasa bazen kısa dönemde bu tür olaylar karşısında ters etki yapabilir ancak uzun dönemde piyasa eninde sonunda kendini doğrular ve yükselir.

Demirhan (2020), çalışmasında COVID 19'un Türkiye, Çin, ABD ve İtalya'nın hisse senedi piyasa endekslerine ve CDS primlerine etkisini incelemiştir. Ayrıca salgının Türkiye piyasalarındaki etkisini incelemek için BIST 100 getirilerindeki ve 5 yıl vadeli CDS primlerindeki değişkenliği hesaplamıştır. Çalışmada, COVID 19'un oynaklığı etkilediği ve hisse senedi piyasası ile CDS primlerindeki dalgalanmaların vaka sayısına verdikleri tepkilerin yatırım kararlarına yol gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Kılıç (2020), Olay Etüdü yöntemi ile COVID 19'un BIST sektörleri üzerine etkisini irdelediği çalışmasında, BIST sektör endekslerinin getirilerini test etmiştir. COVID 19 salgınının, BIST sektör endeks getirilerini çoğunlukta negatif etkilediği sonucuna ulaşılan çalışmada, ayrıca, tekstil ve turizm sektörlerinin COVID 19'dan en olumsuz etkilenen sektörler olduğu, ticaret sektörünün ise salgın sürecinde olumlu yönde etkilendiği belirtilmiştir.

Öztürk, Şişman, Uslu ve Çıtak (2020), COVID 19'un BIST üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Bu amaç doğrultusunda beş veri seti (sektörlere ait günlük endeks verileri, Türkiye, Avrupa ve dünyadaki toplam vaka sayısı, Türkiye Kredi Risk Primi (CDS), Chicago Opsiyon Borsası (CBOE) ve Oynaklık Endeksi (VIX)) kullanılmıştır. Panel veri modeli olarak Pesaran testi kesitsel bağımlılık için veri setine uygulanmıştır. Genel olarak birbirine benzer şekilde olumsuz etkilenen sektörler sanayi, hizmet ve finans sektörü iken, sektörler düzeyinde farklılıklara rastlanmıştır. Salgından daha çok bankacılık ve sigortacılık, turizm, ulaşım, makine, spor ve metal ürünleri sektörleri etkilenmiştir. Gıda, içecek, toptan ve perakende ticaret ise en az etkilenen sektörler olarak belirtilmiştir.

Peker ve Demirhan (2020), COVID 19 salgınının BIST'de yer alan pay senetlerinin getirileri ve bu getirilerin oynaklıklarına olan etkilerini sektörel olarak incelemişlerdir. Bunun için kritik sayılan 7 Ocak-11 Mart-21 Mart 2020 tarihler dikkate alınmıştır.

Çalışmadan edinilen bulgulara bakıldığında, salgının BIST üzerindeki etkileri uluslararası bağlantılar, teknoloji seviyesi, mal ve emek hareketliliğine göre sektörler bazında farklılık göstermektedir.

Tayar, Gümüştakin, Dayan, ve Mandi (2020), COVID 19 salgınının Türkiye'deki sektörler etkisini araştırmışlardır. Çalışmada vaka sayısı ve BIST sektör endeks verilerinden faydalanılarak basit lineer regresyon testi uygulanmıştır. Salgının teknoloji, sınai, mali, ulaştırma ve elektrik sektörlerini anlamlı ve olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yetkin (2020) yaptığı çalışmada COVID 19'un BIST 100 endeksine etkisini araştırmıştır. SPSS programını kullanarak Kolmogorov-Smirnov normallik testi, Pearson korelasyon katsayısı testi, ANOVA ve lineer regresyon testi yapmıştır. Çalışma bulgularında, vaka sayısının, BIST 100'ü olumlu etkilediği kanısına varılmıştır.

Korkut, Eker, Zeren, ve Altunışık (2020), çalışmalarında COVID 19'dan en çok etkilenen sektörlerden biri olan turizm sektörü üzerindeki etkisini göstermeye çalışmışlardır. Bu amaç doğrultusunda ARDL sınır testi aracılığıyla vaka ve ölüm sayılarının BIST turizm endeksine etkisi araştırılmıştır. Çalışma bulgularına göre, pandeminin turizm ile uzun dönemde birbirini etkileyen bir yapıya sahip olduğuna ulaşılmıştır.

Zeren ve Hızarcı (2020), seçili ülkelerde COVID 19 vaka ve ölüm sayılarının borsa üzerindeki etkilerini irdelemişlerdir. Bu amaç doğrultusunda yapısal kırılmalı birim kök testleri ile Maki eşbütünleşme testi uygulanmıştır. Çalışmada, seçilen ülkelerdeki vaka ve ölüm sayılarının borsa endekslerini uzun dönemli negatif etkilediği belirtilmiştir.

Genel olarak literatüre bakıldığında, yapılan araştırmalarda COVID 19 salgınının genel iktisadi etkileri ya da bir veya birkaç ilişkili sektöre ait etkileri irdelenmiştir. Türkiye'de BIST 100 üzerine incelemelerin yapıldığı çalışmaların yeterli sayıda olmaması literatürde bir eksik olarak nitelendirilebilir. BIST 100 ile alakalı ait çalışmalar, BIST 100 üzerine değerlendirmeler ve çıkarımlar yapılması, salgının neden olduğu kriz ortamında öneride bulunulması bakımından önemlidir. Bu çalışma, hem literatürde BIST 100 üzerine yapılan sektörel araştırmaların sınırlı sayıda olması ve aynı zamanda daha güncel verilerle uzun dönemli analiz yapılması ve yorumlanması bakımından önemli görülmektedir.

2. Analiz

Bu kısımda çalışmanın uygulama bölümüne ilişkin safhalar yer almaktadır. Bu doğrultuda veri seti ve nitelikleri, yöntem, bulgular ve yorumları raporlanmıştır.

2.1. Veri Seti ve Yöntem

Çalışmada salgın sürecinde Türkiye'deki borsa endeksinin başta vaka sayısı olmak üzere diğer bazı değişkenlerden ne şiddette etkilendiğini araştırmak amaç edinilmiştir. 11.03.2020-30.04.2021 tarihleri arası günlük veriler veri setini oluşturmaktadır. Logaritması alınarak hazırlanan günlük veriler EViews 9 paket

programı ile test edilmiştir. Çalışma, iki ya da daha fazla bağımsız değişken arasında ilişki ya da bağın varlığını belirlemeyi amaçlayan nicel araştırma metotlarından olan ilişki tarama modeline göre yürütülmüştür. (Karasar, 2011, ss. 243). BIST 100 endeksinin kapanış verileri bağımlı değişken olarak dikkate alınırken; bağımsız değişken olarak BIST üzerinde etkili olduğu düşünülen COVID 19 vaka sayısı, dolar kuru ve VIX korku endeksi dikkate alınmıştır. Çalışmada kullanılan değişkenlere ait bilgiler Tablo 1’de özetlenmiştir.

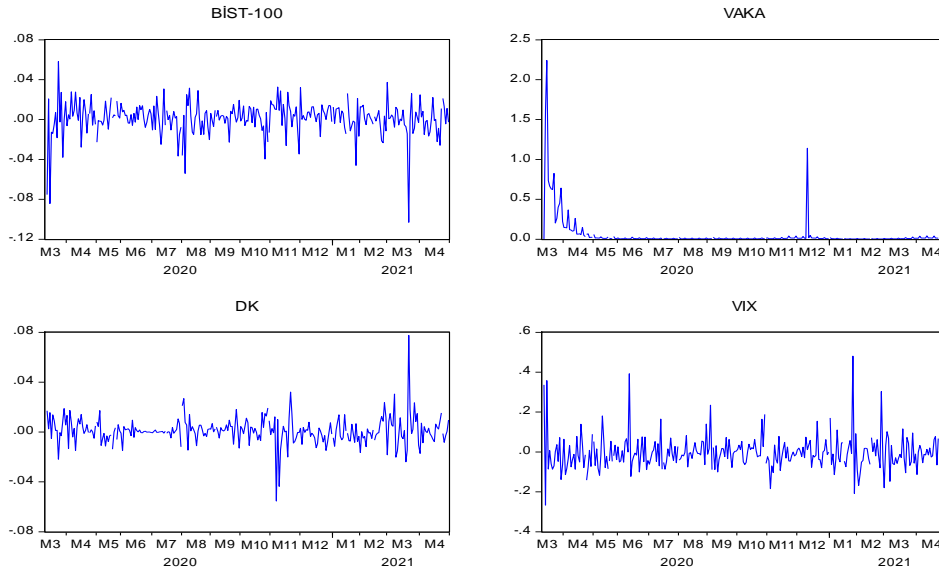
Tablo 1: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Açıklama	Kaynak	Ortalama	Medyan	Maksimum	Minimum	Standart Sapma	Gözlem Sayısı
BIST 100	BIST 100 Endeksi	borsaistanbul.com (2021)	7,102	7,073	7,359	6,736	0,166	284
VAKA	COVID 19 Vaka Sayısı	saglik.gov.tr (2021)	12,822	12,70	15,381	0,000	2,236	284
DK	Dolar Kuru	tcmb.gov.tr	1,994	1,998	2,143	1,826	0,069	284
VIX	Korku Endeksi	fred.stloisfedorg (2021)	3,295	3,243	4,415	2,788	0,307	284

Ekonomik modellemelerde model içerisinde seçilen bağımsız değişkenlerin kontrol edilmesi önemli bir unsurdur. Bunun nedeni, ekonomik veya finansal olguların model içerisinde yer aldıklarında nedensellik ilişkisini tam olarak ifade edememeleridir, bu sebeple kontrol değişkenleri modele dahil edilmiştir. Çalışmada fonksiyonel ilişki olarak veri setlerinin yapıları incelendiğinde;

$$\ln BIST100 = f(\ln VAKA, \ln DOLAR, \ln VIX, \dots)$$

biçiminde ifade edilebilir.



Şekil 1: Değişkenlerin Zamana Bağlı Dağılım Grafikleri

2.2. Bulgular

Değişkenler arasındaki ilişkiye bakmadan önce hangi analizin yapılacağına karar vermek için serilerin durağanlık durumu incelenmiştir. Durağanlığı tespit etmek için kullanılan birim kök testlerinde, serinin birim köke sahip olup olmadığına Akaike bilgi kriterlerine bakılarak karar verilebilir. 1979 yılında Dickey-Fuller tarafından geliştirilmiş ve daha sonra genişletilerek Augmented Dickey-Fuller (ADF) adını alan birim kök testinin modelleri aşağıdaki gibidir;

$$\Delta Y_t = \rho Y_{t-1} + \sum_{k=1}^p \beta_k \Delta Y_{t-k} + \varepsilon_t \text{ sabitsiz ve trendiz model} \quad (1)$$

$$\Delta Y_t = a_0 + \rho Y_{t-1} + \sum_{k=1}^p \beta_k \Delta Y_{t-k} + \varepsilon_t \text{ sabitli model} \quad (2)$$

$$\Delta Y_t = a_0 + \beta t + \rho Y_{t-1} + \sum_{k=1}^p \beta_k \Delta Y_{t-k} + \varepsilon_t \text{ sabitli trendli model} \quad (3)$$

ADF testinin hipotezleri ise şu şekildedir;

$H_0: \rho = 0$ seri birim kök içermektedir. Yani durağan değildir.

$H_1: \rho < 0$ seri birim kök içermemektedir. Yani durağandır.

Tablo 2’de değişkenlerin birim kök test sonuçları yer almaktadır. Tabloya göre değişkenlerin tümü I(1) seviyesinde durağandır. Gecikme sayısı belirlenirken Akaike bilgi kriterleri dikkate alınmış olup buna göre optimal gecikme uzunluğu belirlenmiştir. Çalışmada, modelin en küçük kritik değerini sağlayan gecikme uzunluğunu vermesinden dolayı Akaike bilgi kriteri tercih edilmiştir.

Tablo 2: Birim Kök Testi Sonuçları

Seriler		Augmented Dickey-Fuller (ADF) Test	
		Sabit	Sabit ve Trendli
BIST 100	Düzye	-0,997010 (0)	-1,901905 (0)
	Fark	-18,07827*** (0)	-18,07568*** (0)
VAKA	Düzye	-1,668418 (5)	-3,916996** (5)
	Fark	-7,775843*** (9)	-9,574772*** (4)
DK	Düzye	-1,598809 (9)	-1,898300 (9)
	Fark	-7,007574*** (8)	-7,008087*** (8)
VIX	Düzye	-3,010191 (1)	-3,631637 (1)
	Fark	-22,07985*** (0)	-22,09076*** (0)

Not: ***, ** ve * sırasıyla %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeylerini, parantez içindeki değerler ise Akaike Bilgi Kriterine (AIC) göre belirlenmiş optimum gecikme uzunluklarını ifade etmektedir.

ADF birim kök testi sonucu incelendiğinde BIST 100, vaka sayısı, döviz kuru ve VIX korku endeksi ile ilgili seriler için hesaplanan t istatistikleri düzeyde %1, %5 ve %10 anlamlılık seviyesine göre ilgili kritik değerlerinden büyüktür. Buna göre birim kökün varlığını ifade eden sıfır hipotezi kabul edilmiş. Dolayısıyla BIST 100, vaka sayısı, döviz kuru ve VIX korku endeksi serileri seviye değerlerinde durağan değildir. Bu aşamada serilerin birinci dereceden farkı alınmış ve serilerin bu durumda durağan olduğu gözlemlenmiştir. Bütün değişkenlerin I(1) olması, değişkenler arasında uzun dönemli ilişkinin varlığını test edebilmek amacıyla eşbütünleşme testinin yapılabileceğini göstermektedir.

Birim kök testi yapıldıktan sonra Johansen Eşbütünleşme ve Granger nedensellik testlerinin yapılabilmesi için uygun gecikme uzunluğu belirlenmelidir. Gecikme uzunluğu belirlenirken FPE (Final Prediction Error), AIC (Akaike Information Criterion), SC (Schwarz Information Criterion) ve HQ (Hannan Quinn Criterion) bilgi kriterleri içerisinde AIC (Akaike bilgi kriteri) dikkate alınmıştır. Yapılan test sonucu uygun gecikme uzunluğu 2 olarak seçilmiştir.

Tablo 3: Gecikme Uzunluğu Bulguları

Gecikme Uzunluğu	FPE	AIC	SC	HQ
0	1,09e-12	-16,19535	-16,14274*	-16,17423
1	9,34e-13	-16,34830	-16,08527	16,24274
2	9,03e-13*	16,38216*	-15,90869	-16,19214
3	9,29e-13	-16,35305	-15,66915	-16,07858
4	9,32e-13	-16,35056	-15,45623	-15,99164
5	9,15e-13	-16,36980	-15,26505	-15,92643
6	9,68e-13	-16,31415	-14,99896	-15,78632
7	1,00e-12	-16,27848	-14,75286	-15,66620
8	1,01e-12	-16,27210	-14,53605	-15,57538

Zaman serileri analizinde aynı derecede durağanlık gösteren seriler arasında uzun dönem ilişkisinin varlığını tespit etmek amacıyla Engle-Granger (1987), Johansen (1988) ve Johansen-Juselius (1990) Eşbütünleşme testleri uygulanmaktadır (Akyol & Baltacı, 2018, ss. 465). Bu çalışmada Tablo 2’de görüldüğü üzere seriler aynı düzeyde durağanlık içerdiği için Johansen (1988) Eşbütünleşme testi uygun görülmüştür. Aralarında uzun dönem ilişkisi aranan serilerin Johansen Eşbütünleşme testinde gecikme uzunluğu “2” olarak belirlenmiştir. Eşbütünleşme analizi sonuçları Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4: Johansen Eşbütünleşme Testi Sonuçları

İz İstatistiği Sonuçları					
Hipotez		Eş Bütünleşik Vektör Sayısı	Özdeğer	İz İstatistiği	%5 Kritik Değer
$H_0 : r = 0$	$H_1 : r > 0$	Yok*	0,354	164,163	47,856
$H_0 : r \leq 1$	$H_1 : r > 1$	En Fazla 1*	0,114	41,329	29,797
$H_0 : r \leq 2$	$H_1 : r > 2$	En Fazla 2	0,016	7,236	15,494
$H_0 : r \leq 3$	$H_1 : r > 3$	En Fazla 3	0,009	2,549	3,841
Maksimum Özdeğer İstatistiği Sonuçları					
Hipotez		Eş Bütünleşik Vektör Sayısı	Özdeğer	Maksimum Özdeğer İstatistiği	%5 Kritik Değer
$H_0 : r = 0$	$H_1 : r = 1$	Yok*	0,354	122,832	27,584
$H_0 : r = 1$	$H_1 : r = 2$	En Fazla 1*	0,114	34,092	21,132
$H_0 : r = 2$	$H_1 : r = 3$	En Fazla 2	0,018	4,687	14,264
$H_0 : r = 3$	$H_1 : r = 4$	En Fazla 3	0,009	2,549	3,841

Tablo 4’e göre, Johansen Eşbütünleşme analizine ilişkin iz istatistikleri ve maksimum öz-değer istatistikleri incelendiğinde Gülhan (2020) çalışmasında olduğu gibi %5 anlamlılık düzeyinde en fazla bir tane eşbütünleşik ilişki olduğu

görülmektedir. Bu durumda vaka sayısı, VIX korku endeksi ve dolar kuru fiyatları ile BIST 100 endeksinin uzun dönemde birbirlerini etkilediği söylenebilmektedir.

Eşbütünleşme analizi yukarıda belirtildiği üzere seriler arasında uzun dönemli ilişkinin varlığını inceleyen bir analiz sürecidir. Kullanılan değişkenler arasında nedensellik ilişkisinin olup olmadığını ve eğer ilişki var ise ilişkinin yönünü belirlemek için ise Granger (1969) tarafından ileri sürülen nedensellik testinden yararlanıldığı yapılan çalışmalarda görülmektedir (Sandal, Çemrek, & Yıldız, 2017, ss. 155-170; Ocaklı, 2021, ss. 72-84).

$$Y_t = \sum_{i=1}^m \alpha_i Y_{t-i} + \sum_{i=1}^m \beta_i X_{t-i} + \varepsilon_{1t} \quad (1)$$

$$X_t = \sum_{i=1}^m \theta_i X_{t-i} + \sum_{i=1}^m \delta_i Y_{t-i} + \varepsilon_{2t} \quad (2)$$

Durağan olan serilerin, gecikme katsayıları belirlenerek Granger nedensellik analizi yukarıdaki 1 ve 2 denklemleri kullanılarak gerçekleştirilmektedir. X'e bağlı bileşenler modele dahil edildikçe bunun Y'nin gelecek değerlerinde değişimlere neden olup olmadığı incelenmektedir. Aynı işlem Y için yapıp X'e bağlı bileşenlerine etkisi incelenmektedir (Bozkurt, 2007, ss. 121). Buna göre kurulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H₀: X, Y'nin Granger nedenseli değildir.

H₁: X, Y'nin Granger nedenselidir.

Aralarında nedensellik ilişkisi aranan serilerin Granger nedensellik testinde değişkenler için gecikme uzunluğu 2 olarak belirlenmiştir. Nedensellik analizi sonuçları Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5: Granger Nedensellik Testi Sonuçları

Değişkenler	Veri Sayısı	F-İstatistik	Prob.	Nedensellik
VAKA > BIST 100	281	3,15057	0,0444	VAR
BIST 100 > VAKA		7,28642	0,0008	VAR
VIX > BIST 100	281	2,19356	0,1135	YOK
BIST100 > VIX		5,87877	0,0032	VAR
DK > BIST 100	281	2,57567	0,0779	VAR
BIST 100 > DK		3,36776	0,0359	VAR
VIX > VAKA	281	3,58209	0,0012	VAR
VAKA > VIX		1,89205	0,1527	YOK
DK > VAKA	281	0,03688	0,9638	YOK
VAKA > DK		0,22383	0,7996	YOK
DK > VIX	281	0,27766	0,7601	YOK
VIX > DK		5,40246	0,0050	VAR

Tablo 5'e göre COVID 19 vaka sayısının ve dolar kuru fiyatlarının, BIST 100 endeks değerlerinin Granger nedeni olduğu, yani COVID 19 vaka sayısından ve dolar kurundan BIST 100 endeks değerlerine doğru nedensellik ilişkisinin olduğu görülmektedir. Hatta dolar kuru ve BIST 100 endeks verileri arasında çift yönlü bir

ilişkinin varlığı görülmüştür. Ancak VIX korku endeks değerlerinin, BIST 100 endeks değerlerinin Granger nedeni olmadığı, yani VIX korku endeksinden BIST 100 endeks değerlerine doğru bir nedensellik ilişkisinin olmadığı görülmektedir. Ayrıca BIST 100 endeks verilerinden, VIX korku endeks verilerine tek yönlü ve VIX korku endeksinden dolar kuru verilerine tek yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Son olarak, vaka sayısı ile VIX endeks değerleri ve dolar kuru ile VIX endeks değerleri arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir.

3. Sonuç

COVID 19 salgını başta insan sağlığı ve sosyal yaşam olmak üzere ülke ekonomilerini olumsuz bir şekilde etkilemiştir. Dolayısıyla ekonomi içerisinde yer alan finansal piyasalar, işletmeler, politikaya yön verenler ve tasarruf sahipleri için riskleri de beraberinde getirmiştir. Türkiye’de de salgının hem küresel etkileri hem de doğal sonuçları bakımından neden olduğu ekonomik tablonun incelenmesi oldukça önemlidir. Mevcut çalışmada, COVID 19 salgınının Türkiye’de BIST 100 üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

Çalışmada kullanılan değişkenler belirlenirken, COVID 19 vaka sayısının, sermaye piyasalarında en önemli göstergelerden olan BIST 100 endeksi, döviz kuru ve VIX korku (oynaklık) endeksi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışmanın yürütüldüğü zaman aralığı olarak Türkiye’de ilk vakanın gözlemlendiği 11 Mart 2020’den sonrası seçilmiştir ve değişkenler arasında nedensellik ilişkisi araştırılmıştır. İlk olarak elde edilen ham veriler üzerinde durağanlık test edilmek üzere ADF birim kök testi yapılmıştır. Tüm serilerin düzeyde birim köklü olduğu görülmüş, verilerin farkı alındıktan sonra I(1) seviyesinde durağan hale geldiği tespit edilmiştir. Sonrasında Akaike bilgi kriterine göre seriler arasında en uygun gecikme uzunluğu kullanılarak Johansen Eşbütünleşme testi ve sonrasında Granger nedensellik testi yapılmıştır.

Çalışmadan elde edilen ampirik bulgulara bakıldığında, Johansen Eşbütünleşme analizine göre %5 anlamlılık seviyesinde en fazla bir tane eşbütünleşik ilişki olduğu görülmektedir. Bu durumda vaka sayısı, VIX korku endeksi ve dolar kuru fiyatları ile BIST 100 endeksinin uzun dönemde birbirlerini etkilediği söylenebilmektedir. Bu bulgu Gülhan (2020) çalışması ile paralellik göstermektedir. Benzer şekilde Gür (2020), COVID 19 vaka sayısının BIST sanayi endeksi üzerine etkisini incelediği çalışmasında uzun dönemli ilişki bulmuştur.

Granger nedensellik testi sonucunda ise bulgular Dilbaz vd. (2020) ve Yetkin (2020) çalışmalarında olduğu gibi BIST 100 endeks değerleri ile vaka sayısı arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğunu göstermektedir. Test sonuçlarına göre, vaka sayısı ve dolar kurunun BIST 100 endeks değerlerinin Granger nedeni, yani vaka sayısından ve dolar kurundan BIST 100 endeks değerlerine doğru bir nedensellik ilişkisinin olduğu görülmektedir. Diğer bir bulgu olan vaka sayısı ile dolar kuru arasında bir ilişki olmaması Ünal vd. (2020) çalışması ile paralellik gösteriyorken, Ayhan ve Abdullazade (2021) dolar kuru ile vaka sayısı arasında bir nedensellik ilişkisi bulmuştur. Ayrıca Alıcı (2020)’nin çalışmasında olduğu gibi dolar kuru ve BIST 100 endeks değerleri arasında çift yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ancak VIX korku

endeks değerlerinin, BIST 100 endeks değerlerinin Granger nedeni olmadığı yani VIX korku endeksinden, BIST 100 endeks değerlerine doğru bir nedensellik ilişkisinin olmadığına ulaşılmıştır.

Şimdiye kadar incelenen ilgili çalışmalarda, ele alınan dönem itibari ile daha çok COVID 19 ve BIST 100'ün kısa dönem ilişkisi incelendiğinden çalışmalar bu yönüyle sınırlılık göstermektedir. Pandemi sürecinin borsa üzerinde anlamlı etkilerinin tahminlendiği bu çalışmada, 11 Mart 2020-30 Nisan 2021 dönemini kapsayacak şekilde daha güncel verilerle uzun dönemde salgın hastalığın finansal sektöre etkisi ele alınmıştır. Söz konusu etkinin uzun dönemde dahi varlığını devam ettirmesi, finansal piyasaların salgından etkilendiğinin bir delilidir. Özellikle bu gibi belirsizlik dönemlerinde karar alıcıların, yatırım araçlarını etkileyen göstergelerin birbirleriyle olan ilişkisini iyi değerlendirmeleri gerekmektedir. Yatırımcıların bu tür süreçlerde yatırıma değil tasarrufa yönelmeleri psikolojik bir sonuç olduğundan, bu çalışmanın tasarruflarını borsada değerlendirmek isteyen yatırımcılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Katkı Oranı ve Çıkar Çatışması Beyanı

Çalışmanın tüm aşamaları yazar(lar) tarafından tasarlanmış ve eşit oranda katkı sunulmuştur. Makalede, herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Etik Beyanı ve Finansal Destek

Makalede, akademik ve bilimsel etik kurallarına uyulmuştur. Çalışmada Etik Kurul Raporu aranmamaktadır. Makalede herhangi bir finansal kaynaktan yararlanılmamıştır.

Kaynaklar

- Akyol, H. & Baltacı, N. (2018). Ülke kredi risk düzeyi, petrol fiyatları ve temel makroekonomik göstergelerin hisse senedi getirilerine etkisi: BİST 100 örneği, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 0(22), 459-476.
- Alıcı, A. (2021). Döviz kuru, faiz oranı ile BİST 100 ve BİST ulaştırma endeksi arasındaki ilişkinin ampirik analizi, İşletme Araştırmaları Dergisi, 12(2), 1573-1584.
- Ayhan, F. & Abdullazade, M. (2021). Türkiye ekonomisinde covid-19 salgını sonrasında petrol ve altın fiyatları ile vaka sayılarının döviz kuru üzerindeki etkileri, Journal of Yasar University, 16(62), 509-523.
- Bloomberg HT. (2020). BİST 100 koronavirüse bağlı nedenlerle günü çok sert düşüşle kapattı, Erişim Tarihi: 05.05.2021, <https://www.bloomberght.com/>
- Borsa İstanbul A.Ş. (2021). BİST endeksler, Erişim Tarihi: 10.05.2021, <https://www.borsaistanbul.com/tr/bistendeksleri>
- Bozkurt, H. (2007). Zaman serileri analizi. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Bölükbaş, M. (2020). Türkiye ekonomisinde enflasyon ve faiz oranı covid-19 salgınından etkilendi mi?, Bankacılar Dergisi, 31(115), 50-68.
- Çevik, E., Yalçın, E. C. & Yazgan Özdemir, S. (2020). Covid-19 pandemisinin petrol ve altın fiyatları üzerine etkisi: Parametrik olmayan eşbütünleşme sıra testi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Özel Sayı, 633-646.
- Demir, Z. (2020). Covid-19'un BİST 100'deki şirketlerin mali tabloları üzerindeki etkisinin oran yöntemi ile analizi, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13(2), 408-438.

- Demirhan, E. (2020). Covid-19 küresel salgınının Türkiye CDS primlerine ve BiST 100 endeksine etkisi, Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı Değerlendirme Notu, 1-11.
- Dilbaz Alacahan, N., Akarsu, Y. & Kurt, S. (2020). Covid-19 pandemisinin BİST 100 borsa endeksi üzerindeki etkisi, Uluslararası Farklı Boyutlarıyla Sağlık Konferansı, 12-14 Kasım, Çanakkale, Türkiye, Seçme Bildiriler-1, 155-168.
- Duran, M. S. & Acar, M. (2020). Bir virüsün dünyaya ettikleri: Covid-19 pandemisinin makroekonomik etkileri, International Journal of Social and Economic Sciences, 10(1), 54-67.
- Ergin Ünal, A., Aydın, H. İ. & Eren, M. V. (2020). Koronavirüs salgını ile döviz kuru arasındaki ilişkinin ampirik analizi: Türkiye örneği, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2020 Özel Sayı, 244-260.
- Feng, J., Bao, Y., Wang, Y., Meng, S., Xia, J. & Zhang, T. (2020). Coronavirus VS market: Investment opportunities lies underneath the epidemic, Social Science Research Network, 1-25. March 30, 2020, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3563059>
- Fred Economic Data. (2021). Volatility indexes, Erişim Tarihi: 25.04.202, <https://fred.stlouisfed.org/series/VIXCLS>
- Gülhan, Ü. (2020). Covid-19 pandemisine BIST 100 reaksiyonu: Ekonometrik bir analiz, Electronic Turkish Studies, 15(4), 497-509. August 30, 2020, <https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies,44122>
- Gür, B. (2020). The impact of the covid-19 pandemic process on the industrial companies traded on the istanbul stock exchange (bist): A bayer-hanck cointegration analysis, Social Sciences Studies Journal, 6(75), 5496-5505.
- Kandil Göker, İ., Eren, B. & Karaca, S. (2020). The impact of the Covid-19 (coronavirus) on the borsa Istanbul sector index returns: An event study. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2020 Özel Sayı, 14-41.
- Kara, E. (2020). Covid-19 pandemisi: İşgücü üzerindeki etkileri ve istihdam tedbirleri, Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 7(5), 269-282.
- Karasar, N. (2011). Bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kılıç, Y. (2020). Borsa İstanbul'da covid-19 (koronavirüs) etkisi, Journal of Emerging Economies and Policy, 5(1), 66-77.
- Kim, W., Park, H., Park, J. J. & Kook, W. (2021). Effects of catastrophic financial loss on suicide risk: Evidence from korean stock market crash in october 2008, Social Psychiatry And Psychiatric Epidemiology, 1-10. May 26, 2021, <https://doi.org/10.1007/s00127-021-02109-6>
- Korkut, Y., Eker, M., Zeren, F. & Altunışık, R. (2020). Covid-19 pandemisinin üzerindeki etkileri: Borsa İstanbul turizm endeksi üzerine bir inceleme, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2020 Özel Sayı, 71-86.
- Liu, H., Manzoor A., Wang C., Zhang L. & Manzoor Z. (2020). The covid-19 outbreak and affected countries stock markets response, International Journal Of Environmental Research And Public Health, 17(8).
- Mariana, C. D., Ekaputra, I. A. & Husodo, Z. A. (2021). Are bitcoin and ethereum safe-havens for stocks during the covid-19 pandemic?, Finance Research Letters 38, 1-7.
- Mhalla, M. (2020). The impact of novel coronavirus (covid-19) on the global oil and aviation markets, Journal of Asian Scientific Research, 10(2), 96-104.
- Ocaklı, D. (2020). Altın ve petrol fiyatları ile BİST100 endeksi arasındaki nedensellik ilişkisinin incelenmesi, Uluslararası İşletme ve Ekonomi Çalışmaları Dergisi, 2(2), 72-84.
- Özdemir, L. (2020). Covid-19 pandemisinin BİST sektör endeksleri üzerine asimetric etkisi, Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 5(3), 546-556.
- Öztürk, Ö., Şişman, M. Y., Uslu, H. & Çıtak, F. (2020). Effect of covid-19 outbreak on Turkish stock market: A sectoral-level analysis, Hitit University Journal of Social Sciences Institute, 13(1), 56-68.

- Peker, Y. & Demirhan, E. (2020). Covid-19 küresel salgınının borsa İstanbul'daki sektörel etkileri, Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı, Değerlendirme Notu, 1-14.
- Ramelli, S. & Wagner, A. F. (2020). Feverish stock price reactions to covid-19, *The Review of Corporate Finance Studies*, 9(3), 20-12.
- Sandal, M., Çemrek, F. & Yıldız, Z. (2017). BİST 100 endeksi ile altın ve petrol fiyatları arasındaki nedensellik ilişkisinin incelenmesi, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26(3), 155-170.
- Siu, A. & Richard Wong, Y. C. (2004). Economic impact of sars: The case of Hong Kong, *Asian Economic Papers*, 3(1), 62-83.
- Şanlı, O. (2020). Keynesyen model bağlamında covid-19 pandemisinin küresel ekonomiye muhtemel etkileri ABD ve Çin ekonomileri üzerine bir araştırma, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(5), 597-634.
- Şit, A. & Telek, C. (2020). Covid-19 pandemisinin altın ons fiyatı ve dolar endeksi üzerine etkileri, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2020 Özel Sayı, 1-13.
- T.C. Merkez Bankası. (2021). Kurlar, Erişim Tarihi: 10.05.2021, https://www.tcmb.gov.tr/kurlar/kurlar_tr.html
- T.C. Sağlık Bakanlığı. Covid-19 bilgilendirme sayfası, Erişim Tarihi: 30.04.2021, <https://COVID19.saglik.gov.tr/TR-66935/genel-koronavirus-tablosu.html>
- Tayar, T., Gümüştekin, E., Dayan, K. & Mandi, E. (2020). Covid-19 krizinin Türkiye'deki sektörler üzerinde etkileri: Borsa İstanbul sektör endeksleri araştırması, *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi Dergisi*, Salgın Hastalıkları Özel Sayı, 293-320.
- Yan, B., Stuart, L., Tu, A. & Zhang, T. (2020). Analysis of the effect of covid-19 on the stock market and investing strategies, *Social Science Research Network*, 1-17. March 30, 2020, <https://ssrn.com/abstract=3563380>
- Yang, Y., Zhang, H. & Chen, X. (2020). Coronavirus pandemic and tourism: Dynamic stochastic general equilibrium modeling of infectious disease outbreak, *Annals of Tourism Research*, Elsevier Spacial Issue, 1-6.
- Yetkin, M. A. (2020). Koronavirüsün borsa İstanbul'a etkisi üzerine bir araştırma ve stratejik salgın yönetimi, *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5 (2), 324-335.
- Zeren, F. & ve Hızarcı, A. (2020). The impact of covid-19 coronavirus on stock markets: Evidence from selected countries, *Muhasebe ve Finans İncelemeleri Dergisi*, 3(1), 78-84.

Agency Problem in Corporate Governance: Worldcom Case

(Kurumsal Yönetimde Vekâlet Sorunu: Worldcom Vak'ası)

Kaan Ramazan ÇAKALI^a 

^a Dr., Teftiş Kurulu Başkanı, Türkiye Kalkınma ve Yatırım Bankası A.Ş. kaanramazanc@gmail.com

Abstract

Corporate governance is a form of management that ensures the long-term sustainability of businesses and aims to protect the interests of shareholders and stakeholders. At the forefront of the theories that contribute to the development of corporate governance are the agency theory and the agency problem that emerges as a result. The agency theory regulates the relations between principals and agents and analyzes the agency problems that may be encountered as a result of these relations. In particular, the corporate scandals experienced since the beginning of the 2000s have increased the importance of corporate governance and revealed the benefits of corporate governance and the lessons to be learned from these scandals. When we look at the historical development of the company scandals, one of the most prominent is the collapse of Worldcom, which was operating in the US telecommunications sector and was one of the most important telecommunications companies in the world in 2002, when it declared bankruptcy. In this study, the collapse of Worldcom is analyzed from the perspective of the agency problem, which is one of the most important conceptual foundations of corporate governance.

Keywords:

Corporate Governance, Agency Problem, Worldcom

Paper type:

Case Study

Öz

Kurumsal yönetim, işletmelerin uzun vadeli sürdürülebilirliğini sağlayan ve hissedarların ve menfaat sahiplerinin çıkarlarını korumayı amaçlayan bir yönetim şeklidir. Kurumsal yönetimin gelişimine katkı sağlayan teorilerin başında vekâlet teorisi ve sonucunda ortaya çıkan vekâlet sorunu gelmektedir. Vekâlet teorisi, asiller ile vekillerin arasındaki ilişkileri düzenlemekte ve bu ilişkiler neticesinde karşılaşılabilecek vekâlet sorunlarını analiz etmektedir. Özellikle 2000'li yılların başından itibaren yaşanan şirket skandalları kurumsal yönetimin önemini artırmış ve kurumsal yönetimin faydaları ile bu skandallardan alınacak dersleri ortaya koymuştur. Şirket skandallarının tarihsel gelişimine bakıldığında en öne çıkanlarından birisi ABD telekomünikasyon sektöründe faaliyet gösteren ve iflasını açıkladığı 2002 yılında dünyanın en önemli telekomünikasyon şirketlerinden birisi olan Worldcom'un çöküşüdür. Bu çalışmada, Worldcom'un çöküşü kurumsal yönetimin en önemli kavramsal temellerinden olan vekâlet sorunu perspektifinden analiz edilmiştir.

Anahtar Kelimeler:

Kurumsal Yönetim, Vekâlet Sorunu, Worldcom

Makale türü:

Vak'a Analizi

Başvuru/Received: 04.11.2021 | Kabul/Accepted: 14.01.2022 , iThenticate benzerlik oranı/similarity report: %6

Introduction

Corporate governance is a system in which businesses are directed and managed. The purpose of corporate governance is to protect the shareholders and stakeholders of the company, to ensure its long-term existence, to ensure that the businesses carry out their activities in a healthy way in the light of certain principles to prevent corporate scandals. The most fundamental role in ensuring that corporate governance fulfills its objectives falls to the board of directors, which is responsible for corporate governance. It is extremely important that boards of directors are aware of their responsibilities and fulfill their duties in a way that protects the interests of shareholders.

The agency theory focuses mainly on the differentiation of the interests of the shareholders of the company, called principals, and the board of directors, called agents. It is also possible for the same situation to occur between the board of directors and the CEO, who is elected by the board, and the company's senior management. Here, boards of directors represent the principals, and the top managers elected by the board of directors represent the agents. According to the agency theory, the fact that the principals and the agents have different interests causes the agents to engage in acts that are incompatible with the interests of the principals. This situation creates agency problems in businesses.

Agency problem is a problem that the majority of businesses experienced or that they experience in a certain period of their activities. Although many different examples of agency problems have been encountered in history, Worldcom case is one of the most prominent among them in terms of both the size and impact of the scandal. In this case, the CEO of the company managed the company by keeping his personal interests in the foreground, and the collapse of the company occurred due to the agency problem that emerged as a result of the management style in question, which was also condoned by the board of directors.

In the study, firstly, information about the agency theory and academic studies in the national and international literature on the agency problem is given. In the following sections, corporate governance, agency theory, agency problem and agency costs are explained theoretically. Afterwards, Worldcom's development and collapse are examined from the perspective of the agency problem. Finally, the study was concluded with the conclusion part.

1. Literature Review

The prominent studies in the national and international literature on the agency theory and the agency problem are given below.

Berle and Means (1932) is considered to be the earliest work in this field. In their study, it was stated that the separation of the managerial mechanisms of the enterprises into ownership and control, in other words, as principal and agent, revealed agency problems.

Jensen and Meckling (1976), in their study, stated that the main purpose of businesses was to maximize firm value and profit. It has been concluded that the parties of the business might have different interests from each other, this might cause conflicts of interest, and these conflicts of interest could be reduced by managerial ownership and control.

Babacan and Eriş (2006) discussed the agency theory in terms of marketing. In their study, basic concepts related to agency theory and agency theory models were included. In addition, following the explanation of the place of agency theory in the marketing literature, a model has been proposed for the functioning of agency theory in marketing.

Mustapha and Che Ahmad (2011) examined the effect of managerial ownership in businesses in conjunction with agency theory. As a result of the study conducted on 235 publicly traded companies, it was determined that there was a negative relationship between managerial ownership and total monitoring costs.

Çelik and Bedük (2014) analyzed the relationship between principal-agent problems in institutions and transaction costs. In their study, the relationship between agency theory and transaction cost was explained in the theoretical framework.

Cai et al. (2015) conducted a study examining the relationship between audit committees and agency costs over the data of 1,126 listed companies for the period 2002-2004. In their studies, it has been determined that the presence of audit committees in enterprises positively affected the reduction of agency costs.

Rashid (2015) investigated the effect of the independence of the board of directors on agency costs in listed companies. In this study, it has been determined that the independence of the board of directors could reduce the agency costs under the asset utilization rate. However, in cases where there was moderate board independence, it stood out as a factor that reasonably controlled the agency costs of independent board members.

Çoban (2018) carried out a study explaining the agency theory through the case of Turkcell. In the study, basic information about the agency theory was given, the basic principles of the theory were explained and the Turkcell case was analyzed in the light of these explained principles. As a result of the study, the dominant position of the effect of the state on the board of directors of the enterprise was expressed as the prominent finding. In addition, it has been concluded that the issue in question was in contradiction with the neo-liberal system.

Capuroğlu and Korkmaz (2018) analyzed the relationship between agency theory, capital structure of businesses and business performance. For this purpose, the data of the companies operating in the BIST manufacturing sector between 2007 and 2014 were used. In their studies, it has been concluded that financial leverage had a negative effect on financial performance in our country, unlike the generally accepted agency theory assumptions.

ElKelish (2018) investigated the relationship between corporate governance risk and agency costs. For this purpose, a regression analysis was performed on the data

of 4,135 companies from 27 countries. In the analysis, it was concluded that agency costs had negative effects on corporate governance risk. In addition, it has been determined that the said relationship was more pronounced in non-financial sectors compared to the financial sector.

Öner and Uyar (2018) investigated the effect of control systems and audit activities on management risk within the framework of agency theory. For this purpose, a study was carried out by using the survey technique in the companies selected as sample. As a result of the study, it was concluded that external audit practices had no effect on reducing managerial risks. On the other hand, it has been concluded that internal control and internal audit practices reduced managerial risks, and internal control, internal audit and external audit practices reduced operational and financial risks.

Yaşabay Kobal and Ataman (2018) investigated the relationship between the structure and roles of boards of directors and financial performance in public food businesses with a survey method. In the study, it was concluded that there were detailed audit processes in these businesses, which were mostly family businesses, the agency problem was experienced at a very low level and the agency costs were at the highest level. However, no relationship was found between the structural characteristics of the boards of directors of these companies and their performance.

Kalash (2019) investigated the effect of financial leverage on the financial performance of businesses. For this purpose, the data of the companies in the BIST service sector between 2008 and 2017 were analyzed. As a result of the analysis, it has been determined that financial leverage had a negative effect on operating profitability, and this effect was higher in companies with high agency costs and lower in companies with low agency costs.

Haroon et al. (2020) analyzed the effect of ownership structure and corporate governance quality on the relationship between agency costs and financial performance. In their studies, the data of the public companies operating in China for the period 2008-2016 were used. According to the results of the study, performance in the enterprises could be managed by the concentration of ownership in the agency relationship, the quality of governance and non-public ownership. However, it was concluded that there was a negative relationship between agency costs and financial performance.

Şişmanoğlu et al. (2020) conducted a study on the types of agency costs and how they should be reported in the financial statements of businesses. In their study, the theoretical background of agency theory was mentioned, and explanations were made about how to report monitoring, bonding and residual costs in financial statements. As a result of the study, it was concluded that the agency costs were included in the general expenses of the enterprises and therefore these costs could be reported by separating them from all expenses.

Vitolla et al. (2020) conducted an analysis on 134 international businesses regarding the impact of integrated reporting quality from board characteristics within the framework of agency theory. In the study, it was concluded that there was a positive

relationship between the quality of integrated reporting and the size of the boards of directors, the diversity of their structure, their activities and their independence.

Tan and Bal (2021) carried out a study to measure the relationship between board diversity and financial performance within the scope of agency theory, specific to investment institutions. In their study, the data of the investment institutions selected as a sample between the years 2014-2019 were used. As a result of the analysis, a negative relationship was determined between the number of independent and foreign members in the board of directors and business performance. On the other hand, it was concluded that the relationship between the number of board members, the number of female members in the board of directors, general manager duality and company performance was statistically insignificant.

Zor and Merkan (2021) conducted a study on the effect of the agency problem on the internal audit processes of family companies. In their study, examinations were made on a family company selected as an example. As a result of the study, it was determined that the two families under the control of a significant part of the business management and the agency problem that arose between these families and the managers of the company positively affected the scope of the internal audit processes within the business, the adaptation of internal audit practices and the performance of the business.

2. Corporate Governance

Corporate governance has evolved as a result of corporate collapses, financial scandals and systemic crises all over the world (Iskander and Chamlou, 2000) It is necessary for the survival of companies, governments and countries. It is also necessary for the interests of company shareholders, business owners and stakeholders.

“Corporate governance is maintaining the balance between economic and social goals and individual and social goals. The governance framework exists to promote the efficient use of resources as well as to enforce accountability for the management of these resources. The aim is to align the interests of individuals, companies and society as much as possible” (Cadbury Report, 1992).

Corporate governance deals with the relationships among companies' board of directors, management, shareholders and stakeholders. Its main objective is to ensure the management of the company by taking into account the interests of shareholders and stakeholders (Mallin, 2004).

With corporate governance, it is aimed for businesses to have a healthy management structure and to become resistant to crises, collapses and abuses. Corporate governance can also be considered as the establishment of protective structures within the enterprise for employees, shareholders, investors and stakeholders. In this way, the sustainability of the institutions is ensured and the interests of the relevant parties are secured.

Looking at the historical development of corporate governance, it is seen that many different theories contribute to the development of corporate governance and form its

theoretical framework. It would not be wrong to say that the most prominent of these theories and the most studied academically is the agency theory. In the next section, the agency theory and explanations about the concepts related to this theory are given.

3. Agency Theory

Agency theory is accepted as one of the most important theories affecting the development of corporate governance (Mallin, 2004). In agency theory, principal-agent relationships refer to relationships in which governance arrangements are at the center. According to this theory, there are two parties interacting with each other. These are principals and agents. Principals represent shareholders who invest in a company and elect the boards of directors, which are the agents. The main task of the board of directors is to represent the interests of shareholders or principals. The board of directors is responsible for ensuring that the management behaves responsibly and that the managers fulfill their duties (Plumptre, 2004).

The company is a team of employees, directors, shareholders and bondholders. From time to time, conflicts of interest may arise between these parties. Principals ask the agents to maximize the value of the company (Brealey, et al., 2006). Agency problem can be defined as a conflict situation that may arise due to the fact that the managers, who are the agents of the shareholders, may pursue their own interests (Bodie, et al., 2002). Agents may not act in the best interest of the principals or they may act partially in the interest of the principals (Mallin, 2004).

It is not possible for shareholders to actively engage in the day-to-day management of companies and monitor the business. For this reason, the shareholders elect the board of directors and the board decides on the management of the company and oversees the business (Bodie, et al., 2002). From this point of view, the role of the board of directors is extremely important and board members must fulfill their duties effectively. However, the effective functioning of the board of directors may be restricted for some reasons. The board of directors consists of both executive and non-executive members. Executive members are members of the management team, and non-executive members are external managers. Non-executive board members may not be able to follow the activities effectively, as they do not have financial interests, often have limited time, and may owe their duties to the management within the company (Hart, 1995).

In agency relationships, agency theory deals with solving two types of problems. The first one of these is the agency problem. Agency problem arises mainly in two situations. It arises whether there is a conflict between the agent's and principal's goals and desires, and whether it is difficult for the principal to justify the agent's actual actions. The second type of problem is the risk-sharing problem. It can be defined as a situation where the agent and principal have different attitudes towards risk. Due to different risk preferences, they may prefer different actions (Eisenhardt, 1989).

4. Agency Problem

Separation of management and ownership results in an asymmetric information situation. Asymmetric information arises due to the fact that the shareholders do not have the same information as the company management. Shareholders have to put pressure on the management of the company by voting or by buying and selling company shares (Andersen, 2003). In the information asymmetry problem, the principal and the agent reach different levels of information. The agent has more information than the principal and therefore is in a disadvantageous position compared to the principal (Mallin, 2004).

There may be information asymmetries between senior executives and board members or shareholders. These information asymmetries can lead to opportunistic behavior. There are two main situations which are moral hazard and adverse selection. Moral hazard can be defined as a situation in which the agent's action cannot be observed erroneously to the principal. For example, a manager may waste resources, take unacceptable risks, or not make enough effort (Heath and Norman, 2004). In the case of a moral hazard issue, principals have to give agents the right incentives to ensure that decisions are in the interests of shareholders (Coleman, 2007).

Adverse selection can be defined as a case of misrepresentation of noble skill by the agent. It occurs when the agent has more private information about the business than the principal. Also, the situation of managers hiding their missing talents and skills and being able to apply to the positions they want in businesses can also cause adverse selection problem (Heath and Norman, 2004).

Board composition and CEO duality represent key issues in agency theory for addressing the opportunistic behavior of managers. In order to ensure effective control, it is expected that the boards of directors will consist of more non-executive members. This ensures the independence of the board to monitor and make fair decisions and reduces conflicts of interest. In order to reduce the concentration of power in a person, it is expected that the CEO and the chairman of the board of directors are different from each other (Coleman, 2007).

There are different reasons for the agency problem, which arises as a result of conflicts of interest between the principal and the agent. These reasons can be listed as follows (Panda and Leepsa, 2017):

- Separation of Ownership from Control: This makes it difficult for business owners to monitor managers for whether managers prioritize their own interests over business interests.
- Risk Preferences: The fact that the parties within the business have different risk perceptions may cause conflicts between them.
- Term of Duty: Compared to business owners, managers work within the organization for shorter periods. For this reason, managers aim to maximize their own well-being during the limited time they work in the company.
- Limited Earnings: Employees and creditors, who are the main beneficiaries of the enterprise, earn a limited amount of income through the enterprise.

- **Decision Making Processes:** Decisions in businesses are predominantly taken by majority shareholders and minority shareholders have to comply with these decisions.
- **Information Asymmetry:** While managers have all kinds of information about the business, shareholders have access to less information compared to managers and are dependent on managers for information.
- **Moral Hazard:** It occurs when the interests of the principal and the agents are different and the principal cannot follow the actions of the agent.
- **Retaining Earnings:** Majority shareholders of the business may choose to keep the operating profits in-house rather than distribute them. This situation causes minority shareholders to be unable to obtain their earnings.

5. Agency Costs

Agency costs can be examined in three main groups as monitoring costs borne by the principal, bonding costs borne by the agent, and unavoidable losses borne by both the principal and the agent. These are monitoring costs, bonding costs and residual losses.

Monitoring costs are enforcement costs incurred by principals. The aim here is to limit the behavior of the agents in order to ensure that they work in line with the interests of the principals (Lee and Wingreen, 2010). While the principals are watching, they are faced with the costs of obtaining information about the activities of the business, making decisions, communicating and the costs of the decisions taken in the business management. These costs are called monitoring costs (Hansmann, 1988). The most basic example applied in terms of monitoring is the preparation of performance reports by managers. The time spent by the managers during the preparation of such reports constitutes the monitoring costs (Turaboğlu, 2002).

The second of the costs that will inevitably be incurred according to agency theory is the bonding cost. Bonding costs provide assurance to the principal that the agent is performing his duties. It can also be defined as a guarantee that the agents will not act harmful to the principals (Lee and Wingreen, 2010). Bonding costs are the costs arising from the provision of concrete assurances through contracts regarding the damage that will occur in case of being found, which foresees that the agents will not take actions to the detriment of the principals. A contract is drawn up that the manager will not abuse his position and the manager bears the compensatory cost of the agreement. This burden of responsibility facilitates the monitoring of managers (Poston and Grabski, 2001). However, although sufficient monitoring and bonding costs have been incurred, this does not guarantee that the agent will act in the interests of the principal (Islam et al., 2010).

Residual losses can be defined as losses that can be incurred excluding monitoring and bonding costs. These are the costs that arise when the means of monitoring and bonding cannot guarantee that the actions of the agent are fully realized in the interests of the principal (Poston and Grabski, 2001). Residual losses can also be defined as the

conflict between the interests of the principal and the agent, the refusal of the agents to make decisions to increase the welfare of the principals, and the monetary equivalent of the resulting loss of welfare (Peterson, 1994). Since the purpose of residual losses is to ensure that monitoring and bonding costs do not occur, it can be said that they are efficient if the cost of residual losses is less than these two costs (Hanes, 2007).

6. Worldcom Case

In this section, the bankruptcy of Worldcom company operating in the field of telecommunication in the USA in 2002 will be analyzed from the perspective of corporate governance and agency theory.

6.1. Chronology of Developments

The chronological order of the events that took place during the period from the establishment of the Worldcom company to the announcement of its bankruptcy is given below (Doğan, 2019):

- In 1983, the company was established under the name of “Long Distance Discount Service”.
- In 1995, it started to implement a growth strategy by acquiring smaller businesses.
- In the same year, the name of the company was changed to Worldcom.
- It made a merger with MCI Communications Corporation in 1998 and as a result of this merger, it started to operate on wireless phone services.
- In the early 2000s, it became the second largest telecommunications company in the United States.
- In 2002, an accounting scandal emerged within the company. It has been determined that the accounting records and financial statements did not reflect the real financial position of the company.
- The size of the aforementioned accounting scandal, which was detected by the internal auditors of the institution, is that the revenues are shown to be more than approximately USD 11 billion.
- It filed for bankruptcy in July 2002.
- After the bankruptcy announcement, approximately twenty thousand employees of the enterprise were unemployed.
- Upon the detection of irregularities within the company, the auditors and managers were sentenced to various penalties.

6.2. The Development and Fall of Worldcom

Long Distance Discount Service, which operated in the telecommunication sector, faced a large amount of debt in a short time after its establishment in 1983 (Anthony, et al., 2011). In order to correct the current negative situation, Bernerd J. Ebbes, who

had no experience in technology and one of the partners who founded the company, has been appointed as the CEO. In addition to fulfilling his full-time CEO role at Worldcom, Ebbes was both a business owner and a manager in many different sectors (Pakaluk and Cheffers, 2011). Ebbes, especially since 1995, has been successful with the growth strategy he has adopted by acquiring small-scale companies and has achieved a rapid growth (Doğan, 2019).

The company enlarged its scale by performing numerous mergers and acquisitions between 1989 and 1995 and became an institution operating in different geographies. As a result of this change and growth, it was decided to change the name of the company to Worldcom in 1995 (Doğan, 2019). In the following years, Worldcom's growth strategy and company acquisitions continued, and in 1998 it became a large-scale international corporation with an income of approximately USD 27 billion and operating with 79,000 employees (Markham, 2005). The company was not satisfied with this, it continued to grow by continuing its acquisition strategy and the value of its stocks remained at high levels. Its market value in 1999 was USD 115 billion (Beresford, et al., 2003).

By 2002, with the radical growth strategy of Ebbes, Worldcom had become an international corporation operating in approximately 65 countries and being the fourth largest company in the telecommunications sector according to the Fortune 500 list (Pandey and Verma, 2004).

As of this date, Worldcom was operating in the following two main segments (Pandey and Verma, 2004):

1. Worldcom Group Activities

The company activities under this group can be summarized as follows:

- International communication services,
- Data services,
- Internet-related services (website management, digital subscriber lines, virtual private networks, other Internet-related services),
- Design, implementation and management of communication systems.

2. MCI Group Activities

This group includes activities related to wholesale and retail communication services. Considering the Group's financial data for the year 2000, the revenues from the activities in this category constituted 41.8% of the total revenue.

The starting point of Worldcom's collapse can be taken as 1998, when the value of the company's stocks began to decline from its last quarter. On the other hand, in the three-year period between 2000-2002, the company managed to maintain its position among the top five companies in the telecommunications sector, based on the Fortune 500 list (Pandey and Verma, 2004).

In 2000, the telecommunications sector in the world started to slow down, Worldcom lost some of its important customers, and its revenues decreased and its indebtedness increased. The company's collapse began to accelerate after regulatory

authorities prevented Worldcom from acquiring Sprint Communications in 2000. In 2002, an investigation was launched by the Securities Exchange Commission into a debt of approximately USD 400 million, which CEO Ebbes borrowed from Worldcom at a very low interest rate of 2.15% and used to pay off his personal debts secured by the company's shares. In April 2002, Ebbes resigned from his position on the condition that his loans be restructured and he was paid USD 1.5 million annually for life. As a result of the examination of the company's accounting records by the vice president responsible for internal audit, who was appointed by the new CEO, some errors and irregularities were detected. Upon the irregularities detected in the accounting records, the assistant general manager responsible for financial affairs was dismissed and the accounting manager of the company resigned (Pandey and Verma, 2004).

The biggest scandal related to Worldcom emerged in June 2002. In this period, the company made a statement that the profit figures in its financial statements published in the past were not correct and would correct them. In order to make the loss-making company appear to be making a profit, the management of the company resorted to financial statement fraud by improperly accounting for expenses and over-representing revenues. With the effect of accounting fraud, it has been revealed that the assets, income and expenses of the company did not reflect the truth. As a result of making the necessary corrections, it has been understood that the profit announced by Worldcom in the financial statements of 2001 and the first quarter of 2002 did not actually exist, and the company made a loss in these periods (Giroux, 2008). As a result of these events, in July 2002, the company declared bankruptcy (Doğan, 2019).

7. Evaluation of Worldcom's Collapse in Terms of Agency Theory

The Worldcom case would be evaluated in terms of corporate governance, accounting, auditing and ethics, and the weaknesses that caused the collapse in these areas could be revealed. In this part of the study, the analysis of the Worldcom case is included within the framework of the agency theory, which is one of the most important theories that contribute to the development of corporate governance.

Agency theory is a theory based on principal-agent relations. Principals refer to the shareholders, who are the investors of the company. Agents are the board of directors elected by the shareholders and responsible for protecting the interests of the shareholders. The main task of the board of directors is to ensure that the activities of the company are carried out in accordance with the expectations of the shareholders, and that the managers and activities of the business are regularly monitored and necessary actions are taken.

7.1. Agency Problems in Worldcom Case

In the Worldcom case, two types of agency problems can be mentioned. The first of these can be stated as the agency problem between the shareholders and the board of directors, and the other between the board of directors and the top management of the company.

7.1.1. Agency Problem Between Shareholders and Board of Directors

Starting from the first example of the agency problem, principals represent Worldcom's shareholders, and the agents represent the board of directors elected by the shareholders. In Worldcom case, agents failed to fulfill the responsibility of protecting the interests expected of them by the principals and closely monitoring the company's activities. The necessary checks and balances mechanisms could not be established within the organization by the board of directors. The board of directors did not closely monitor the activities of the company, continued its duties with a limited number of meetings, and established an environment of trust more than necessary by giving all authority to CEO Ebbes. As a result of the failure of the board of directors, Ebbes was able to act freely, wield unlimited power, run the company the way he wanted and adopted a radical growth strategy. Thanks to his success on paper over the years, Ebbes was able to persuade the board of directors to obtain a loan from Worldcom and to manage his other personal affairs in conjunction with his managerial position at the company.

The interests of the principals were ignored by the fact that the board of directors did not establish the necessary governance mechanisms within Worldcom, did not closely monitor the company's activities, gave loans to Ebbes by extending loans at a very favorable interest rate, and allowed him to run his personal business. In addition, the compensation package, which included a lifetime payment, offered by the board of directors after Ebbes's dismissal is another example of the fact that the board of directors did not take into account the interests of the principals.

In enterprises where sound corporate governance mechanisms are established, there are close business relations between the board of directors and the CEO. The board of directors should be aware of its responsibilities to the shareholders and the CEO to the board of directors. In order to protect the interests of shareholders, boards of directors must be strong, knowledgeable, and close followers of business activities. In Worldcom case, the board of directors could not create a healthy balance and power structure over the company's management, and remained indifferent to business activities.

7.1.2. Agency Problem Between the Board of Directors and the Managers

The second example of agency problem in the Worldcom case can be described as an agency problem between the company's board of directors and senior management. In Worldcom case, company CEO Ebbes, appointed by the board of directors, put his own personal interests ahead of Worldcom's. The continuous growth strategy implemented by Ebbes and the numerous acquisitions and mergers realized in parallel with this have created a competitive and aggressive environment within the organization. The board of directors put too much trust in Ebbes and contributed to the creation of such an environment by not questioning his actions.

In agency problem between the board of directors and the CEO, Ebbes prioritized his own interests and ignored the interests of the board of directors and shareholders.

He did not give up on his personal business and tried to grow the company by applying an aggressive growth strategy. In addition, he has ensured that the company's revenues were reported much higher than it should be, by making irregularities in the accounting records together with the deputy general manager responsible for financial affairs and the accounting manager. Thus, the company shares he owed has increased in value. Also, using his own success and position, he convinced the Worldcom board of directors and borrowed USD 400 million from the company at a very low interest rate and used this money for his own business.

Agency problem between the Worldcom board of directors and the CEO, in fact, emphasizes the importance of establishing accountability and transparency in businesses for healthy corporate governance. It is extremely important to establish accountability in enterprises and to ensure their follow-up and measurement in a transparent manner.

7.2. Causes of Agency Problems in Worldcom Case

In the previous sections of the study, the reasons that revealed the agency problem were emphasized. In this section, an analysis of these reasons is given through the case of Worldcom. As explained earlier, Panda and Leepsa (2017) focused on eight main reasons. These reasons and comments specific to the Worldcom case are given below:

- Separation of Ownership from Control

One of the most important reasons for the agency problem is the separation of ownership from control. The same is true for Worldcom as with other corporate collapses. The divergent interests of the shareholders who owned Worldcom and the management of the company holding the control led to the agency problem.

- Risk Preferences

In the Worldcom case, risk preferences is another reason that triggered the agency problem. CEO Ebbes' perception of high risk and his radical growth strategy were among the most important factors that led to the collapse of the company. The differences in risk perception and risk preference between shareholders and managers have revealed the agency problem in this case.

- Term of Duty

Managers, who work for a limited period of time within the scope of their duty period, are trying to maximize their own welfare during the time they work. When the Worldcom case is evaluated from this point of view, it is seen that CEO Ebbes prioritized his own welfare, focused on increasing the stock value of the company as it would also benefit him with his radical growth strategy, and used his position to get a low interest rate loan from the company and spent this money for his personal business. In summary, Ebbes tried to take all actions to increase his own well-being during his tenure.

- Limited Earnings

According to the concept of limited earnings, business managers earn a limited amount of income from the company during their term of office. Such a situation

brings with it conflicts of interest and leads to agency problems. In the case of Worldcom, Ebbes, a paid employee of the company, was not satisfied with the limited earnings provided to him and caused the collapse of the company by making irregular accounting transactions in order to earn more income.

- Information Asymmetry

Information asymmetry results from the fact that managers have more information than shareholders and shareholders have to be content with the information presented to them. Likewise, the members of the board of directors act with the data presented to them by the senior management of the company. In the case of Worldcom, the shareholders were not aware of the irregular transactions carried out within the company. Likewise, Worldcom's board of directors was not aware of the irregular transactions, due to its failure to fulfill its responsibilities properly.

- Moral Hazard

The main reasons for the moral hazard problem can be listed as the differences in the interests of the principal and the agent, and the principals' inability to effectively monitor the actions of the agents. When the Worldcom case is examined, it is concluded that CEO Ebbes prioritized his own interests, that both the shareholders and the board of directors could not monitor the actions taken by Ebbes, and as a result, agency problem has arisen.

- Retaining Earnings

Retaining earnings is one of the factors that arise between the majority and minority shareholders in the distribution of operating profits or retaining them within the organization and causing the agency problem. It is seen that such a factor did not cause the agency problem in the Worldcom case.

- Decision Making Processes

Decision-making processes, as well as earnings retention, occur between majority and minority shareholders. Decisions in businesses are predominantly taken by majority shareholders and minority shareholders have to abide by these decisions. In the Worldcom case, there is no such issue that caused the agency problem.

8. Conclusion

Corporate collapses in the world are examples of what problems the ineffective establishment of corporate governance mechanisms can cause for businesses. When these scandals are examined, it is concluded that the establishment of healthy governance mechanisms within the enterprises and their operation under the responsibility of the board of directors, especially due to corporate governance based collapses, can contribute to the prevention of losses.

In this study, starting from the Worldcom case, the agency problem in corporate governance, the causes and consequences of this problem are explained and it is tried to contribute to the literature. Worldcom was established in 1983 and after its establishment, Ebbes adopted a serious growth strategy with his appointment as CEO

and became the fourth largest company operating in the telecommunications sector according to the Fortune 500 list as of the date it declared bankruptcy.

When the collapse of Worldcom is analyzed, it is seen that there is a relationship between the collapse process and the agency theory. This relationship can be examined from two main aspects. The first is the agency problem between the shareholders and the board of directors of Worldcom company. The agents, who are the board of directors of the company, acted without considering the interests of the shareholders, that is, the principals. By not being fully aware of their responsibilities in the company and failing to fulfill their duties to monitor the company's management, they paved the way for the collapse to occur. The second is the agency problem that arised between the company's board of directors and the CEO and managers elected by the board of directors. Here, on the other hand, the CEO and managers, who can be called agents, put their personal interests before the interests of the company and caused a great scandal by performing illegal transactions.

The Worldcom scandal is one of the important examples of principal-agent relations in businesses and their consequences. This example shows how weak corporate governance mechanisms and agency problems can confront businesses. From this point of view, the identification and management of the problems that may arise between the principal and the agent in the enterprises, and the establishment of corporate governance and ethical cultures within the institution become extremely important for the companies to continue their existence.

There are a limited number of academic studies on the subject, especially in the available domestic literature. Studies carried out in the form of case studies are almost non-existent. For this reason, it is thought that it can contribute to the literature on corporate governance and agency theory by conducting different academic studies on the subject, performing case studies on the collapse of businesses operating in different sectors and countries, and conducting studies in which the results obtained from different cases are compared.

Contribution Rate and Conflict of Interest statement

All stages of the study were designed by the author(s) and contributed equally. There is no conflict of interest in this article.

Ethics Statement and Financial Support

The article complies with academic and scientific ethical rules. Ethics Committee Report is not required in the study. No financial resources were used in this article.

References

- Andersen, P.K. (2003). Corporate governance in Denmark. *Scandinavian Studies in Law*, 45, 11-27. Retrieved October 2, 2021 from <https://scandinavianlaw.se/pdf/45-1.pdf>.
- Anthony, R.N., Hawkins, D.F. and Merchant, K.A. (2011). *Accounting text & cases* (13th edition). New York: McGraw-Hill.
- Babacan, M. and Eriş, E. D. (2006). Agency theory in marketing: a conceptual model development. *Hacettepe University Journal of Economics and Administrative Sciences*, 24(1), 89-110.

- Beresford, D.R., Katzenbach, N.B. and Rogers, C.B. (2003). Report of Investigation. Special investigative committee of the board of directors of Worldcom. Retrieved September 28, 2021 from <https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/723527/000093176303001862/dex991.htm>.
- Berle, A. A., and Means, G. C. (1932). *The modern corporation and private property*. New York: McMillan.
- Bodie, Zvi, Kane, Alex and Marcus, Alan J. (2002). *Investments* (5th edition). New York: McGraw-Hill.
- Brealey, Richard A., Myers, Stewart C. and Allen, Franklin (2006). *Corporate Finance* (8th edition). New York: McGraw-Hill.
- Cadbury Code (1992). Report of the committee on the financial aspects of corporate governance: the code of best practice. Retrieved September 17, 2021 from [https://www.frc.org.uk/getattachment/9c19ea6f-bcc7-434c-b481-f2e29c1c271a/The-Financial-Aspects-of-Corporate-Governance-\(the-Cadbury-Code\).pdf](https://www.frc.org.uk/getattachment/9c19ea6f-bcc7-434c-b481-f2e29c1c271a/The-Financial-Aspects-of-Corporate-Governance-(the-Cadbury-Code).pdf).
- Cai, C., Hiller, D., Tian, D. and Wu, Q. (2015). Do audit committees reduce the agency costs of ownership structure? *Pacific-Basin Finance Journal*, 35(A), 225–240. <https://doi.org/10.1016/j.pacfin.2015.01.002>.
- Coleman, A.K. (2007). Corporate governance and firm performance in Africa: a dynamic panel data analysis. A Paper Prepared for the International Conference on Corporate Governance in Emerging Markets, 15th-17th November, 2007, Sabanci University, Istanbul, Turkey.
- Çelik, N. and Bedük, A. (2014). The approach of agency theory and the relationship between transaction cost. *The Sakarya Journal of Economics*, 3(1), 43-67.
- Çoban, C. (2018). Agency theory and Turkcell example. *Journal of Politics Economy and Management*, 1(1), 9-24.
- Doğan, D.U. (2019). *Muhasebe denetiminde etik*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Eisenhardt, K.M. (1989). Agency theory: an assessment and review. *Academy of Management Review*, 14(1), 57-74. <https://doi.org/10.2307/258191>.
- Elkelish, W.W. (2018). Corporate governance risk and the agency problem. *Corporate Governance*, 18(2), 254-269. <https://doi.org/10.1108/CG-08-2017-0195>.
- Giroux, G. (2008). What went wrong? Accounting fraud and lessons from the recent scandals. *Social Research*, 75(4), 1205-1238. <https://www.jstor.org/stable/40972113>.
- Hansmann, H. (1988). Ownership of the firm. *Journal of Law, Economics, & Organization*, 4(2), 267-304.
- Hart, O. (2005). Corporate governance: some theory and implications. *The Economic Journal*, 105(430), 678-689. <https://doi.org/10.2307/2235027>.
- Haroon R.K, Waqas B.K., Osama A.H., Naeem M. and Kashif S. (2020). Corporate governance quality, ownership structure, agency costs and firm performance: evidence from an emerging economy. *Journal of Risk and Financial Management*, MDPI, 13(7), 1-35. <https://doi.org/10.3390/jrfm13070154>.
- Heath, J. and Norman, W. (2004). Stakeholder theory, corporate governance and public management: what can the history of state-run enterprises teach us in the post-Enron era? *Journal of Business Ethics*, 53, 247-265. <https://doi.org/10.1023/B:BUSI.0000039418.75103.ed>.
- Iskander, M. R. and Chamlou, N. (2000). *Corporate governance: a framework for implementation*. World Bank Group, Washington: World Bank Group.
- Islam, M., Zahirul, I., Mohammad, N., Rahman, R., Bhattacharjee, S. and Islam, Z. (2010). Agency problem and the role of audit committee: implications for corporate sector in Bangladesh. *International Journal of Economics and Finance*, 2(3), 177-188. <https://doi.org/10.5539/ijef.v2n3p177>.
- Jensen, M. C. and Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3, 305-360. [https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X).
- Jensen, M. C. (1983). Organization theory and methodology. *The Accounting Review*, 57(2), 319-339.
- Kalash. İ. (2019). Firm leverage, agency costs and firm performance: an empirical research on service firms in Turkey. *Journal of the Human and Social Sciences Researches*, 8(1), 624-636.

- Lee, C. K. and Wingreen, S. C. (2010). Transferability of knowledge, skills, and abilities along IT career paths: an agency theory perspective. *Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce*, 20, 23-44. <https://doi.org/10.1080/10919390903482382>.
- Mallin, C. A. (2004). *Corporate Governance*. Oxford: Oxford University Press.
- Markham, J. M. (2005). *Financial history of modern US corporate scandals*. Armonk NY, USA: M.E. Sharpe, Inc.
- Mustapha, M. and Che Ahmad, A. (2011). Agency theory and managerial ownership: evidence from Malaysia. *Managerial Auditing Journal*, 26(5), 419-436. <https://doi.org/10.1108/02686901111129571>.
- OECD (1999) *OECD Principals of corporate governance*. Organization for Economic Co-operation and Development, Retrieved September 3, 2021 from <http://www.oecd.org>.
- Öner, Ö. and Uyar, M. (2018). The impact of auditing activities and control systems on management risks in context of proxy theory: an implementation in small and medium size enterprises. *The World of Accounting Science*, 15. MODAV International Conference on Accounting Special Issue, 66-91.
- Pakaluk, M. and Cheffers, M. (2011). *Accounting ethics and the near collapse of the world's financial system*. Massachusetts: Allen David Press.
- Panda, B. and Leepsa, M.N. (2017). Agency theory: review of theory and evidence on problems and perspectives. *Indian Journal of Corporate Governance*, 10(1) 74-95. <https://doi.org/10.1177/0974686217701467>.
- Pandey, S. C. and Verma, P. (2004). WorldCom inc. *Vikalpa*, 29(4), 113-126. <https://doi.org/10.1177/0256090920050210>.
- Peterson, P. (1994). *Financial management and analysis*. New York: McGraw-Hill.
- Plumptre, T. (2004). The new rules of the board game: the changing world of corporate governance and its implications for multilateral development institutions. *Institute of Governance Working Paper*, Ottawa, Canada.
- Poston R. and Grabski, S. (2001). Financial impacts of enterprise resource planning implementations. *Inter J Account Inform Systems*, 2(4): 271-294. [https://doi.org/10.1016/S1467-0895\(01\)00024-0](https://doi.org/10.1016/S1467-0895(01)00024-0).
- Rashid, A. (2015). Revisiting agency theory: evidence of board independence and agency cost from Bangladesh. *Journal of Business Ethics*, 130, 181-198. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2211-y>.
- Şişmanoğlu, E., Karayığit, D. T. and Karabınar, S. (2020). Accounting and reporting of agency costs under the scope of agency theory. *Journal of Accounting & Taxation Studies*, 13(3), 975-987.
- Tan, Z. and Bal, K. (2021). The relationship of board diversification and financial performance in the framework of the agency theory: the example of investment companies. *Eurasian Journal of Social and Economic Research*, 8(1), 38-54.
- Turaboğlu, T. (2002). Agency theory: an application of the relationship between ownership structure and performance in Turkish industrial firms. (Doctoral dissertation). Çukurova University Institute of Social Sciences, Adana.
- Vitolla, F., Raimo, N. and Rubino, M. (2020). Board characteristics and integrated reporting quality: an agency theory perspective. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* 27(2), 1152-1163. <https://doi.org/10.1002/csr.1879>.
- Yaşbay Kobal, H. and Ataman, G. (2018). The relationship between the structural characteristics of the board and financial leverage and profitability ratios in the context of agency theory and resource dependence theory: a research on publicly traded food companies (2005-2016 period). *Öneri Journal*, 13(50), 187-210 .
- Zor, Ü. and Merkan, Ü. (2021). Impact of agency problem in family firms on internal audit process: a qualitative analysis of a family firm. *Accounting and Auditing Review*, 21(63), 275-288.

Örgütsel Sinizmin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*

(The Effect of Organizational Cynicism on Cyberloafing: An Investigation on Banking Sector)

İbrahim KAYA^a, Mesut SOYALIN^b

^a Yüksek Lisans Öğrencisi, Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, ibrahimkaya234@gmail.com

^b Dr. Öğr. Üyesi, Siirt Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, mesut.soyalin@siirt.edu.tr

Öz

Bu çalışmanın amacı bankacılık sektörü çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmada öncelikle örgütsel sinizm ve sanal kaytarma davranışları ayrıntılı olarak ele alınmış ve bu iki değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar değerlendirilmiştir. Sonrasında elde edilen bilgiler doğrultusunda araştırma modeli ve hipotezleri geliştirilmiştir. Araştırma verileri Gaziantep ilinde faaliyet gösteren bir kamu bankasının 160 çalışanından elde edilmiştir. Elde edilen veriler korelasyon ve regresyon testleri aracılığıyla analiz edilmiştir. Gerçekleştirilen analizler sonucunda örgütsel sinizm ve sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Buna göre çalışanların örgütsel sinizm davranışında bir artış gerçekleştiğinde sanal kaytarma davranışlarının da arttığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte araştırmada örgütsel sinizmin alt boyutları ve sanal kaytarma davranışlarının alt boyutları arasında bir ilişkinin bulunmadığı da tespit edilmiştir. Araştırmamız literatüre bazı katkılar sağlasa da bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. Çalışmada örneklemin bir ilden seçilmesi ve sadece banka çalışanlarını kapsamaması bulguların geneli kapsamasını engellemiştir. Gelecekteki çalışmaların farklı il ve sektörlerde oluşturulacak farklı örnekleme yöntemleri ile yapılması önerilebilir.

Anahtar Kelimeler:

Örgütsel Sinizm,
Sanal Kaytarma,
Bankacılık Sektörü
Çalışanları

Makale türü:

Araştırma

Abstract

The aim of this study is to examine the relationship between organizational cynicism levels and cyberloafing behaviors of banking sector employees. In the study, first of all, organizational cynicism and cyberloafing behaviors were discussed in detail and studies examining the relationship between these two variables were evaluated. Afterwards, the research model and hypotheses were developed in line with the information obtained. Research data were obtained from 160 employees of a public bank operating in Gaziantep. The obtained data were analyzed by correlation and regression tests. As a result of the analysis, it was determined that there is a positive and significant relationship between organizational cynicism and cyberloafing behavior. When there is an increase in the organizational cynicism behavior of the employees, it is concluded that the cyberloafing behaviors also increase. In addition, it was determined that there was no relationship between the sub-dimensions of organizational cynicism and the sub-dimensions of cyberloafing behaviors in the study. Although our research makes some contributions to the literature, it also has some limitations. In the study, the selection of the sample from a single province and the fact that it only covers the banking sector employees prevented the findings from covering the whole. It can be suggested that future studies should be carried out with different sampling methods to be created in different provinces and sectors.

Keywords:

Organizational
Cynicism,
Cyberloafing,
Banking Sector
Employees

Paper type:

Research

Başvuru/Received: 03.02.2022 | Kabul/Accepted: 12.03.2022, iThenticate benzerlik oranı/similarity report: %17

* Bu çalışma, Dr. Öğr. Üyesi Mesut SOYALIN danışmanlığında Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Şubat 2022'de tamamlanan "Örgütsel Sinizmin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama" başlıklı yüksek lisans çalışmasından türetilmiştir.

Giriş

Günümüz koşullarında tüketim alanında hemen hemen her sektörde yaşanan yoğunluk, üretim yapan ve hizmet veren örgütlerin sayılarının artmasını da beraberinde getirmiştir. Bu durum, örgütlerin rekabet koşullarına bağılı olarak ayakta kalabilmeleri için piyasadaki değişen koşullara uyum sağlama zorunluluklarını ortaya çıkarmıştır. Rekabet piyasasında yaşanan bu değişimler örgütlerin sermayelerini ve insan kaynaklarını doğru ve etkin bir şekilde yönetmelerini gerektirmiştir. Örgütlerin başarısında önemli görevler üstlenen insan kaynakları birimlerinin çalışanların psikolojik algılarını önemsemeye başlamaları örgütsel sinizm ve sanal kaytarma gibi çalışan psikolojisine dayalı yaklaşımların daha fazla araştırılmasına yol açmıştır. Sinizm, örgütlerde çalışanların şüphe düşüncesi ve olumsuz duygularının getirdiği hayal kırıklığından oluşan bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Karacaoğlu ve İnce, 2012). Örgütlerde, yöneticiler tarafından çalışanlara yönelik sergilenen bazı olumsuz davranışlar ve uygulamalar örgüt içinde çeşitli sorunlara yol açabilmektedir. Bu sorunların getirmiş olduğu kuşku, bıkkınlık, can sıkıntısı vb. ruh halleri çalışanlarda örgüte karşı itimatsızlık, yabancılaşma ve tedirginlik gibi olumsuz düşünce, tutum ve davranışlara neden olmaktadır. Çalışanların maruz kaldıkları çeşitli olumsuzlukların bir sonucu olarak edindikleri bu olumsuz düşünceler, performansının düşmesine ve diğer çalışanları etkileme yoluyla da örgütlerin toplu olarak verimlilik kaybı yaşamalarına neden olabilmektedir. Çeşitli olumsuz düşüncelerle edinilen sinizmin, örgütlerde yarattığı tahribatın fark edilip önlem alınması halinde çalışanların etkin ve verimli çalışabilmeleri sağlanabilecektir.

Teknolojinin hızlı gelişimiyle bilgisayar, tablet ve akıllı telefon gibi teknolojik araçların kullanımı ve erişilebilirliği sürekli artmaktadır. Bilişim alanındaki bu hızlı gelişme ve teknoloji çağının getirdiği yenilikler çalışanların sosyal yaşamlarını ve çalıştıkları örgütlerin verimliliğini de etkilemektedir (Garrett ve Danziger, 2008). İnternetin yaygınlaşmasıyla birlikte internetin kullanım alanı ev ortamıyla sınırlı kalmamış, iş yerlerinde de yoğun bir biçimde kullanılmaya başlanmıştır. Yaygınlaşan kullanım alanlarıyla birlikte bu davranışların yarattığı avantajların yanı sıra olumsuz davranışlara da sebep olduğu görülmüştür. Alan yazınında "sanal kaytarma" olarak adlandırılan bu olumsuz davranışların arka planında birçok unsur rol oynamaktadır. Bu unsurların tespit edilip ortaya çıkarılması önem arz etmektedir.

Örgütsel sinizm ve sanal kaytarma kavramlarının diğer örgütlerde olduğu gibi bankacılık sektörü açısından da değerlendirilmesine ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Söz konusu kavramları incelemek amacıyla, bu araştırmada bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç alt boyuttan oluşan örgütsel sinizm ile önemli ve önemsiz olmak üzere iki alt boyuttan oluşan sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi araştırmak hedeflenmiştir.

1. Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm çalışanların çalıştıkları örgüte karşı olumsuz tutumlarını ifade etmektedir. Sinik çalışanlar, yolunda gitmeyen şeyler için sözde mazeret üretme, sızlanma, yakınma, yanlış kabul etmeme gibi olumsuz tutumlara sahip olup örgüte

karşı aşağılayıcı ve olumsuz eleştirel davranışlarda bulunurlar (Abraham, 2000). Örgüt yöneticilerine ve örgüte karşı sürekli şüpheli olan sinikler, yöneticilerinin veya çalışma arkadaşlarının adaletsiz davranışlar sergileyecekleri beklentisine sahiptirler (Dean vd., 1998).

Örgütsel sinizm kavramının var olabilmesi için çalışanlarda örgütün dürüst olmadığı inancı, örgüte yönelik olumsuz davranışlar, çalıştığı örgütü kötüleyici veya küçük düşürücü davranışlar ve eleştirel davranış biçimlerinin olması gerekmektedir (Dean vd., 1998). Örgütsel sinizm kısaca bireyin sinik tutumlara yönelmesindeki örgütsel unsurlardan oluşmaktadır (Karahana, 2020). Örgütsel sinizme neden olan unsurlar incelendiğinde; bazı çalışmalarda bireylerin kişilik özelliklerinin sinizme yol açtığı ön plana çıkarken; bazı çalışmalarda ise örgüt yapısından dolayı çalışanlarda sinizmin oluştuğunun vurgulandığı görülmektedir (Reichers vd., 1997; Wanous vd., 1994). Örgütsel sinizm örgütteki hayal kırıklıklarının ve haksız örgütsel süreçlerin sonucu olarak ortaya çıkan bir davranış olarak tanımlanmaktadır (Wilkerson vd., 2008). Örgütsel sinizm, yalnızca çalışanların örgütleriyle ilgili sahip oldukları olumsuz duyguların bir sonucu olarak değil, aynı zamanda çalışanların karşılaştıkları örgütsel deneyimlerinin bir sonucu olarak da tanımlanmaktadır (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003). Sinik çalışanlar, çalıştıkları örgütün dürüstlüğünü yitirdiğine inanırlar ve bu yüzden örgütlerine karşı eleştirel, kötüleyici, istismarcı ve aşağılayıcı davranış ve tutumlar sergileme eğilimindedirler (Naus, 2007).

Olumsuz bir tutum olarak tanımlanan örgütsel sinizmin üç boyutu bulunmaktadır. Bunlar: bilişsel (inanç) boyut, duyuşsal (duygusal) boyut ve davranışsal (davranış) boyuttur. (Abraham, 2000; Dean vd., 1998; Kasalak ve Aksu, 2014). Örgütsel sinizmin ilk boyutu olan bilişsel boyutta bireyler çalıştıkları örgütün dürüst, adil ve samimi olmadığını ve örgüt içerisinde meydana gelen olayların arkasında örgütün kendilerini aldatmaya yönelik gizli sebeplere dayalı yönetim anlayışının var olduğunu düşünmektedirler (Dağyar ve Kasalak, 2018). Örgütsel sinizmin ikinci boyutu olan duyuşsal boyut ise inançlar ve bu inançlara dayalı olarak herhangi bir nesneye yönelik duygusal tepkilerden oluşmaktadır. Duyuşsal boyutta aşağılama, saygısızlık, nefret, can sıkıntısı, utanç, kibir, moral bozukluğu, hayal kırıklığı ve kuşkuculuk duyguları öne çıkmaktadır (Kalağan, 2009). Örgütsel sinizmin son boyutu olan davranışsal (davranış) boyut çalışanların yaşadıkları bazı olumsuz deneyimlerden ötürü, çalıştıkları örgüte karşı sinik tutumlar içerisinde olması şeklinde ortaya çıkmaktadır (Dean vd., 1998; Abraham, 2000).

2. Sanal Kaytarma

Türk Dil Kurumu'na göre "kaytarmak" sözcüğü geri çevirmek, iade etmek ve iş yapmaktan kaçmak anlamlarında kullanılmaktadır (TDK, 2021). Günümüzde bireyler ve örgütler için vazgeçilmez bir ihtiyaç haline gelen internetin toplumda kullanımının artması ile birçok işlem çevrimiçi (online) olarak yapılabilmektedir. Sanal kaytarma; yalnızca çalışanların mesai saatleri içerisinde internet, bilgisayar ve cep telefonunu örgütsel işlerle ilgili olmayan amaçlarla kullanması olarak değil aynı zamanda çalışanların bu araçları yetişkin içerikli sitelere ve yasa dışı kumar bahis sitelerine

girme gibi tehlikeli amaçlarla kullanılması olarak da tanımlanmaktadır (Ünal ve Tekdemir, 2015). Örgütlerde sıklıkla rastlanan sanal kaytarma davranışları mesai saatleri içinde çalışanların oyun, kumar, iş başvuru sitelerini ziyaret etmesi, haber siteleri ile canlı yayınların izlenmesi, yatırım faaliyetleri kapsamında ekonomik verilerin anlık değişimlerinin takip edilmesi, kişisel e-posta kutusunun kontrol edilmesi, cinsel içerikli sitelerin takip edilmesi, online alışveriş yapılması ve eğlence amaçlı internet sörfü şeklinde tanımlanmaktadır (Mills vd., 2001).

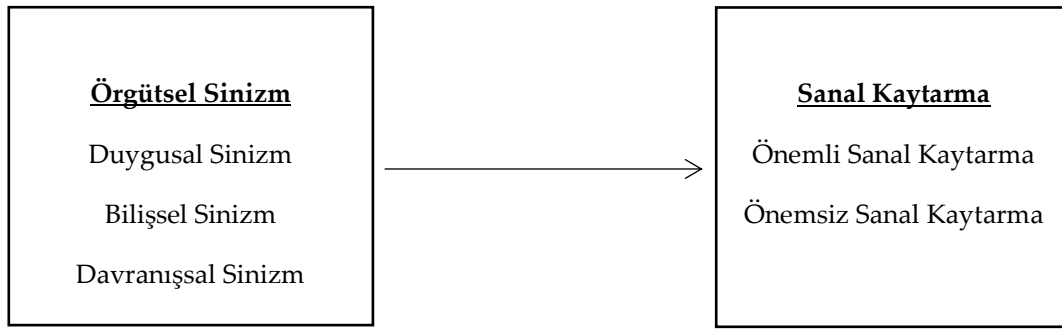
Blanchard ve Henle (2008) sanal kaytarma davranışlarını iki boyut altında ele almıştır. Bu boyutlar önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarmadır. İlgili araştırmada iş dışı e-postalar almak, iş dışı e-postalar göndermek, iş dışı e-postaları kontrol etmek, haber sitelerini ziyaret etmek, finans sitelerini görüntülemek, kişisel ihtiyaçlar için çevrimiçi alışveriş sitelerini kullanmak, spor web sitelerini ziyaret etmek ve çevrimiçi açık artırmalara katılmak gibi davranışlar önemsiz sanal kaytarma davranışı kategorisinde değerlendirilirken, çalışma saatleri içerisinde yetişkin içerikli sitelere erişim, sohbet odalarına erişim, çevrimiçi oyunlara katılma, kendi web sitesini görüntüleme, sanal toplulukları ziyaret etme, kumar oynama ve bahis sitelerini ziyaret etme, iş ve iş ilanlarını arama, blog makalelerini okuma, müzik dosyalarını indirme, tatil/seyahat etmek için internet aramaları ve rezervasyon yapmak gibi davranışlar önemli sanal kaytarma davranışları olarak kabul edilmiştir.

Teknolojik gelişmelerin hızla devam etmesi örgütlerde teknolojinin kullanımını artırmaktadır. Bu durum örgütlerde sanal kaytarma davranışlarında artış yaşanmasına yol açmaktadır (Garrett & Danziger, 2008). Sanal kaytarma konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde, bazı araştırmacılar sanal kaytarma davranışlarını örgütleri zarara uğratmaları ve çalışanların üretkenliğinin önüne geçmeleri nedeniyle olumsuz davranış olarak değerlendirmişlerdir. Buna karşın bazı araştırmacılar ise sanal kaytarma davranışlarının örgütlerde yaratıcılığı artırması ve çalışanları öğrenmeye teşvik etmesi sebebiyle olumlu etkisinin olduğunu savunmaktadır (Henle & Blanchard, 2008). Sanal kaytarma davranışlarının örgütlere olumlu etkisinin olduğu bazı çalışmalarda tespit edilmiştir. Bu çalışmalardan birinde çalışanların işyerinde şahsi amaçlarla çeşitli web sitelerinde gezmelerinin verimliliği arttırmaya katkı sağlayacağı tespit edilmiştir (Lim & Chen, 2012). Ayrıca Blanchard ve Henle (2008) önemsiz sanal kaytarma davranışlarının zararsız olduğunu ileri sürmüştür.

3. Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma İlişkisi

Örgütlerde çalışanların çeşitli suistimaller ve farklı nedenlerle edindikleri olumsuz deneyimler kısa veya uzun vadede örgütlerine karşı misilleme davranışlarına dönüşebilmektedir. Genel olarak olumsuz bir davranış biçimi olarak algılanan sinizm, örgütler ve örgüt yöneticileri için oldukça önem taşımaktadır. Ancak bu olumsuz tutumlara neden olan unsurların ayrıntılı bir biçimde incelenmesi ihmal edilmiştir (Nair ve Kamalanabhan, 2010). Bir savunma mekanizması olarak ortaya çıkan sinizm çalışanları "kaçınılmaz başarısızlığa" hazırlayabilmektedir (Abraham, 2000). Bu noktada sinizm, sanal kaytarma davranışları gibi olumsuz davranışlara yol açabilmektedir. Örgüte veya örgüt çalışanlarına karşı doğrudan ve dolaylı olarak

ortaya çıkan misilleme davranışları gibi diğer sorunlu durumlar (örneğin sanal kaytarma), örgütün verimliliğini ve etkinliğini bozmaktadır (Robinson ve Bennett, 1995). Genel çalışma ortamının öncülleri göz önüne alındığında, örgütsel sinizmin, sanal kaytarma davranışları üzerine dolaylı bir etkisinin olduğuna dair bir inanç vardır (Mawritz vd., 2012). Örgütsel sinizm ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla yapılan çalışmalarda örgütsel sinizm kaynaklı olumsuz deneyimleri bulunan çalışanların bu olumsuz deneyimleri telafi etmek için çeşitli araçlar aradıkları görülmüştür. Bu araçların başında kişisel amaçlar için e-posta göndermek, ses ve video paylaşımı için bilgisayar ve internet servislerini kullanmak gibi kurumsal kaynaklardan yararlanma davranışları gelebilmektedir (Çavuşoğlu & Palamutçuoğlu, 2017). Bu nokta yapılan bir araştırmada kişinin çalıştığı örgüte yönelik olumsuz düşünceler içinde olması şeklinde tanımlanan örgütsel sinizm ile mesai saatleri içerisinde işle ilgili olmayan konularda örgütün sunduğu çeşitli donanımsal araçları kullanma olarak tanımlanan sanal kaytarma arasında olumlu yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Örücü & Hasırcı, 2020). Çalışmada konuyla ilgili literatür taraması yapılmış ve bu konuda yapılan araştırmalar dikkate alınmış olup aşağıdaki araştırma modeli oluşturularak hipotezler geliştirilmiştir:



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada test edilmek üzere geliştirilen hipotez şu şekildedir:

Hipotez 1: Örgütsel sinizm sanal kaytarma davranışını pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkiler.

4. Yöntem

4.1. Araştırmanın Amacı ve Örnekleme

Bu çalışmanın temel amacı örgütsel sinizm ve sanal kaytarma davranışlarını belirlemek, bu iki kavram arasındaki ilişkiyi teorik olarak incelemek ve örgütsel sinizm kavramının sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisini açıklamaktır. Bu amaç doğrultusunda Gaziantep ilindeki bir kamu finans kuruluşu ana kütle olarak belirlenmiştir. Türkiye Bankalar Birliği (TBB) 2020 verilerine göre araştırmanın gerçekleştirildiği kamu bankasının Gaziantep ilinde toplam 270 çalışanı bulunmaktadır. Bu noktada gerçekleştirilen hesaplamalarda %5 güven aralığında seçilecek örneklem büyüklüğü 159 olarak tespit edilmiştir (<https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>). Bu kapsamda araştırmada kullanılan anket; Gaziantep ili ve ilçelerinde çalışan 180 kişiye uygulanmıştır. Araştırma kapsamında

çalışanlara 180 anket dağıtılmış, 160 anket cevaplanarak teslim edilmiştir. Bu kapsamda anketlerin cevaplanma oranı %89 olarak gerçekleşmiştir. Değerlendirilen anketlere ilişkin demografik bilgilere Tablo 1’de yer verilmiştir. Araştırmada kullanılan anket formunun etik anlamda uygunluğu Siirt Üniversitesi Etik Kurul Komisyonu tarafından 03.06.2021 tarihli ve 134 sayı numaralı oturumda değerlendirilmiş ve olumlu yönde görüş bildirilmiştir.

Tablo 1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bilgiler

	Frekans	Yüzde Oranı
Cinsiyet		
Erkek	117	73,1
Kadın	43	26,9
Medeni Durum		
Evli	111	69,4
Bekâr	49	30,6
Yaş		
25-30	39	24,3
31-35	76	47,5
36-40	33	20,6
41-47	12	7,6
Eğitim Durumu		
Lise	5	3,1
Ön Lisans	3	1,9
Lisans	122	76,3
Lisansüstü	30	18,8
Kıdem		
1-3 yıl	18	11,3
4-6 yıl	35	21,9
7-9 yıl	44	27,5
10-20 yıl	61	38,1
21 yıl ve daha fazla	2	1,3
Yönetici		
Evet	46	28,7
Hayır	114	71,3

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılanların %73,1’ini erkek, %26,9’unun ise kadın olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu 31-35 (%47,5) ve 25-30 (%24,3) yaş aralığındadır. Çalışanların %69,4’ü evli, %30,6’sı ise bekârdır. %76,3’ü lisans, %18,8’i lisansüstü, %3,1’i lise, %1,9’u yüksek okul mezunu olan çalışanların %28,7’si yönetici pozisyonunda çalışmaktadır. Çalışanların %11,3’ü 1-3 yıl arası, %21,9’u 4-6 yıl arası, %27,5’i 7-9 yıl arası, %38,1’i 10-20 yıl arası, %1,3’ü 21 yıl ve daha uzun süredir bankada çalışmaktadır.

4.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Çalışanların sinizm davranışlarını belirlemek amacıyla Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş Kalağan (2009), tarafından Türkçeye uyarlanan daha sonra Kerse ve Karabey (2017) tarafından geçerlilik testi gerçekleştirilen “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Söz konusu ölçek bilişsel, duyuşsal ve

davranışsal olmak üzere 3 boyut ve 12 maddeden oluşmaktadır. Çalışanların sanal kaytarma davranışlarını belirlemek amacıyla Blanchard ve Henle'nin (2008) geliştirdiği ve Türkiye'de Kerse, Soyalm ve Karabey (2016) tarafından geçerliliği test edilen "Sanal Kaytarma Ölçeği" kullanılmıştır. Söz konusu ölçek önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma olmak üzere 2 boyut, 20 maddeden oluşmaktadır.

5. Bulgular

5.1. Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi Bulguları

Araştırmada kullanılan örgütsel sinizm ve sanal kaytarma ölçeklerinin yapı geçerliliklerinin test edilmesi için doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Bu analizde maddelerin standardize edilmiş katsayılarının 0,40'ın altında olmaması temel alınmıştır. Ölçeklere ilişkin gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına Tablo 2'de yer verilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklere İlişkin Elde Edilen Uyum İndeksleri

İndeksler	Anlamı	Referans Değeri	Örgütsel Sinizm	Sanal Kaytarma
CMIN/DF	Ki kare/ serbestlik derecesi	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	1,598	1,798
RMR	Artık Temelli Uyum İndeksi	≤ 1	,057	,039
CFI	Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi	≥ 90	,975	,907
IFI	Artımlı Uyum İndeksi	≥ 90	,975	,909
TLI	Tucker-Lewis İndeksi	≥ 90	,967	,901

Gerçekleştirilen analiz sonucunda ölçeklerde yer alan tüm maddelerin faktör yüklerinin 0,40'dan yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca ölçeklere ilişkin uyum indekslerinin model uyumunun sağlandığı tespit edilmiştir (Brown, 2006). Ölçeklerin yapı geçerlilikleri test edildikten sonra her iki ölçeğin güvenilirlikleri içsel tutarlılık katsayılarını gösteren cronbach alpha değerleri tespit edilerek incelenmiştir. Buna göre örgütsel sinizm (duygusal boyut= ,879; bilişsel boyut= ,846; davranışsal boyut= ,718; ölçek geneli= ,915) ve sanal kaytarma (önemli sanal kaytarma boyutu= ,774; önemsiz sanal kaytarma boyutu= ,884; ölçek geneli= ,892) ölçeklerinin güvenilir oldukları belirlenmiştir (Naktiyok, 2015).

5.2. Hipotezlerin Testine İlişkin Analizler

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezler SPSS programı ile test edilmiştir. Bu kapsamda öncelikle örgütsel sinizm ile sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemek için bir korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Arasındaki İlişki

	Örgütsel Sinizm	Duygusal Sinizm	Bilişsel Sinizm	Davranışsal Sinizm	Sanal Kaytarma	Önemsiz Sanal Kaytarma	Önemli Sanal Kaytarma
Örgütsel Sinizm	1						
Duygusal Sinizm	,861**	1					
Bilişsel Sinizm	,892**	,628**	1				
Davranışsal Sinizm	,877**	,680**	,658**	1			
Sanal Kaytarma	,172*	,128	,134	,196*	1		
Önemsiz Sanal Kaytarma	,176*	,140	,131	,200*	,952**	1	
Önemli Sanal Kaytarma	,094	,050	,088	,106	,707**	,456**	1

*p<0,05, **p<0,01

Tablo 3'den de izlenebileceği gibi genel olarak örgütsel sinizm ile sanal kaytarma davranışları arasında doğru yönlü ve %95 önem düzeyinde anlamlı ve düşük şiddetli bir ilişki vardır ($r=,172$). Bu ilişki çalışanların örgütsel sinizm davranışında bir artış gerçekleştiğinde önemsiz sanal kaytarma davranışlarının da yükseldiğini ortaya koymaktadır. Boyutlar açısından ilişki düzeyleri incelendiğinde ise önemsiz sanal kaytarma alt boyutu ile davranışsal sinizm ($r=,200$) alt boyutları arasında doğru yönlü ve %95 önem düzeyinde anlamlı ve düşük bir ilişkinin bulunduğu ifade edilebilir.

Korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişki belirlendikten sonra çalışmanın amacına uygun olarak regresyon analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4'de özetlenmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Sinizm Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisi

Bağımsız	Sanal Kaytarma			
	Standardize β	Unstandardize β	t	p
Örgütsel Sinizm	,172	,093	2,200	,029
R^2	,030			
Düzeltilmiş R^2	,024			
F	4,842*			

*p<0,05,**p<0,01

Analizde bağımlı değişken olarak sanal kaytarma, bağımsız değişken olarak örgütsel sinizm ele alınmıştır. Bu regresyon modelinde F testi anlamlı sonuç vermiştir ($F=4,842$ $p<0,05$). Sanal kaytarma değişkeni örgütsel sinizmin toplam varyansının yaklaşık olarak %2,4'ünü açıklamaktadır (Düzeltilmiş $R^2=0,024$). Analiz sonrası elde edilen sonuçlara göre örgütsel sinizm sanal kaytarma davranışlarını %95 önem düzeyinde artırmaktadır. Bu sonuç oluşturulan H_1 'in kabul edildiğini göstermektedir.

6. Sonuç

Bu araştırmada örgütsel sinizm ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişki ele alınmıştır. Araştırmada örgütsel sinizm değişkeni; bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlarıyla, sanal kaytarma değişkeni ise önemli ve önemsiz sanal kaytarma boyutlarıyla değerlendirilmiştir. Örgütlerde teknoloji ve bilişim araçlarının yaygınlaşması sanal faaliyetlerin artmasına neden olmaktadır. Teknolojinin örgütlerde yoğun bir biçimde kullanımının artması sanal kaytarma davranışlarının sergilenmesine neden olmaktadır. Ancak bu sanal faaliyetler doğru yönetilmezse birçok olumsuzluğu da beraberinde getirmektedir (Örücü & Yıldız, 2014). Örgüt içinde yaşanan sanal kaytarma davranışları performans ve verimlilik kayıplarına neden olmasına rağmen doğru yönetilmesi halinde çalışanların iş hayatına katkı da sağlayabilmektedir. Araştırmamız kapsamında elde edilen bilgiler ışığında bankacılık sektöründe faaliyet gösteren çalışanların çeşitli olumsuz deneyimler sonucunda örgütlerine ve çalışma arkadaşlarına yönelik tutum ve davranışlarının olduğu görülmektedir. Hizmet sektöründeki örgütlerin sürdürülebilir olması için çalışanlarının örgütsel sinizm algılarının kontrol edilebilir düzeyde tutulması gerekmektedir. Bu nedenler kurum içi görüşmelerle belirlenmeli ve örgütsel sinizme neden olan faktörlere yönelik önlemler alınmalıdır. Aksi takdirde, araştırmamızın da temelini oluşturan günümüz teknolojik altyapısı ile ölçülmesi zor olan sanal kaytarma davranışlarının yoğun bir biçimde sergilenmesi emek ve teknoloji yoğun bankacılık sektörü için önemli sorunlara neden olabilecektir.

Yapılan analizler sonucunda örgütsel sinizm ile sanal kaytarma davranışı arasında anlamlı ve doğru yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre H₁ (Örgütsel sinizm sanal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir) kabul edilmiştir. Elde edilen bu bulgu ilgili konuda yapılan daha önceki çalışmaların sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir (Erkutlu ve Özdemir, 2018; Örücü ve Hasırcı, 2020). Buna göre çalışanların örgütsel sinizm davranışında bir artış gerçekleştiğinde sanal kaytarma davranışlarının da yükseldiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Araştırmamızda bankacılık sektöründeki kuruluşlara ve yöneticilere yol gösterecek bulgulara ulaşılmıştır. Bankaların insan kaynakları birimlerinin günümüz çalışma hayatında beşeri sermayenin etkin biçimde nasıl yönetilebileceğine odaklanmaları bir gereklilik halini almıştır. Örgütlerin sürdürülebilir olması ve hedeflerini gerçekleştirebilmesi için müşteri odaklı çalışabilen ve yetenekli çalışanları bünyesine katması ve bu özelliklere sahip çalışanların çeşitli nedenlerden dolayı sinik tutumlara girmemeleri ve yeteneklerini mesai saatleri içinde iş ile ilgili olmayan konularda kullanmamalarını sağlamaları gerekmektedir.

Araştırmamız literatüre bazı katkılar sağlasa da bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. Öncelikle örgütsel sinizm ve sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi ele alan çalışma sayısının az olması sonuçların diğer araştırma sonuçlarıyla karşılaştırılmasına engel olmuştur. Ayrıca çalışmada örneklemin bir ilden seçilmesi ve sadece bankacılık çalışanlarını kapsaması bulguların geneli kapsamını engellemiştir. Gelecekteki çalışmaların farklı il ve sektörlerde oluşturulacak farklı örnekleme yöntemleri ile yapılması önerilebilir. Ayrıca günümüzde teknolojik altyapısı oluşturulmaya

başlanan metaverse dünyasının sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisi farklı araştırmalarda ele alınabilir.

Katkı Oranı ve Çıkar Çatışması Beyanı

Çalışmanın tüm aşamaları yazar(lar) tarafından tasarlanmış ve eşit oranda katkı sunulmuştur. Makalede, herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Etik Beyanı ve Finansal Destek

Makalede, akademik ve bilimsel etik kurallarına uyulmuştur. “Örgütsel Sinizmin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Uygulama” başlıklı çalışmamızda Araştırma ve Yayın Etiği ilkelerine uyulmuştur. Söz konusu çalışma için Siirt Üniversitesi Etik Kurul Komisyonundan (03.06.2021 tarihli ve 134 sayı numaralı) etik kurul izni alınmıştır. Makalede herhangi bir finansal kaynaktan yararlanılmamıştır.

Kaynaklar

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Brandes, P, Dharwadkar, R. & Dean, J. W., (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150-153.
- Brown, T.A. (2006). Confirmatory Factor Analysis for Applied Research. New York: The Guildford Press.
- Çavuşoğlu, S., & Palamutçuoğlu, B. T. (2017). İş Tatmininin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 430-444.
- Dağyar, M., & Kasalak, G. (2018). Eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmin öncülleri ve sonuçları üzerine bir meta-analiz çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(4), 967-986.
- Erkutlu, H. V., & Özdemir, H. Ö. (2018). Otantik Liderlik ve Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü. *Social Sciences*, 13(2), 119-125.
- Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2008). Disaffection or Expected Outcomes: Understanding Personal Internet Use During Work. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 13(4), 937-958.
- Henle, C. A., & Blanchard, A. L. (2008). The Interaction of Work Stressors and Organizational Sanctions on Cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 383-400.
- Johnson, J. L., & O’Leary-Kelly, A. M. (2003). The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations are Created Equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627-647.
- Kalağan, G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Karacaoğlu, K., & İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean’in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 77-92.
- Karahan, K. S. (2020). Turizm İşletmelerinde Örgütsel Sinizm: Teorik Bir İnceleme. *Turur Turizm ve Araştırma Dergisi*, 9(1), 77-93.
- Kasalak, G., & Aksu, M. (2014). Araştırma Görevlilerinin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizm ile İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14, 115-133.

- Kerse, G., Soyalm, M. ve Karabey, C. N. (2016). Kişi-Örgüt Uyumu, Nötrleştirme ve Algılanan Yönetici Desteğinin Sanal Kaytarmaya Etkisi: Ampirik Bir Çalışma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(4), 100-113.
- Kerse, G., & Karabey, C. N. (2017). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeye etkisi: örgütsel sinizmin aracı rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 375-398.
- Mawritz M. B., Mayer D. M., Hoobler, J. M., Wayne, S. J. ,Marinova S. V. A (2012). Trickle-Down Model of Abusive Supervision. *Personnel Psychology*, 65, 325-357.
- Mills, J. E., Hu, B., Beldona, S., & Clay, J. (2001). Cyberslacking! A liability issue for wired workplaces. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42(5), 34-47.
- Naktiyok, S. (2015). *Dönüştürücü Liderlik ve Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Güven Algısının Aracı Rolü*. (Doktora Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Nair, P., & Kamalanabhan, T. J. (2010). The Impact of Cynicism on Ethical Intentions of Indian Managers: The Moderating Role of Their Level Ofmanagement. *International Journal of Trade, Economics and Finance*,1(2),155-159.
- Naus, F. (2007). Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism toward The Employing Organization. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Maastricht University.
- Lim, V. K., & Chen, D. J. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work?. *Behaviour & Information Technology*, 31(4), 343-353.
- Örücü, E., & Yıldız, H. (2014). İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 99-114.
- Örücü, E., & Hasırcı, I. (2020). Örgütsel Sinizmin Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Çalışanların Eğitim Düzeylerinin Düzenleyici Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 18(4) , 285-303
- Ünal, Ö. F., & Tekdemir, S. (2015). Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-118.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997). Understanding and Managing Cynicism about Organizational Change. *The Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- Robinson, S., & Bennett, R. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *The Academy of Management Journal*, 38, 555-572.
- TDK. (2021). Türk Dil Kurumu. <https://sozluk.gov.tr/?kelime=kinizm>
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (1994). Organizational Cynicism: An Initial Study. *Academy of Management Proceedings*, 1994(1), 269-273.
- Wilkerson, J., Evans, W., & Davis, W. (2008). A Test of Coworkers' Influence on Organizational Cynicism, Badmouthing, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 38, 2273-2292.
- <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>
- <https://www.tbb.org.tr>

Muhasebe Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler: İşletme Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma

(Factors Affecting Accounting Profession Choice: A Research on Business Administration Students)

Tolga ORAL^a 

^a Dr. Öğr. Üyesi, İnönü Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, tolga.oral@inonu.edu.tr

Öz

Üniversite öğrencilerinin eğitim hayatlarının sonunda meslek seçimi oldukça önemli bir aşamadır. Özellikle birçok farklı alanda çalışma olanağı bulunan işletme bölümü öğrencilerinin tercihlerini etkileyen faktörlerin tespit edilmesi gerekmektedir. Muhasebe mesleği de söz konusu öğrenciler için önemli alternatiflerden biridir. Gerek mali müşavirlik mesleği gerekse de muhasebe kariyer meslekleri öğrenciler açısından sıkça tercih edilmektedir. Bu çalışmanın amacı, işletme bölümü öğrencilerinin muhasebe mesleğini seçme durumlarının tespit edilmesi ve bu tercihlerini etkileyen faktörlerin saptanmasıdır. Bu amaç doğrultusunda işletme bölümünde öğrenim gören öğrencilerin tercihlerini etkileyen faktörlerin tespit edilmesine yönelik veri toplamak amacıyla anket uygulanmıştır. İnönü Üniversitesi işletme bölümünde öğrenim gören öğrenciler araştırmanın kapsamına alınmış ve 118 öğrenciden geri dönüş alınmıştır. Anketten elde edilen veriler t testi, anova ve korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Öğrencilerin tercihlerini etkileyen faktörler ve muhasebe mesleğine yönelik düşünceleri belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışma sonucunda, çalışmaya katılan öğrencilerin %62,7'sinin muhasebe alanında çalışmak istediği ve tercihlerinin etkileyen faktörlerin üç boyutta toplandığı tespit edilmiştir. Ayrıca muhasebe alanında çalışmak isteyenlerin büyük çoğunluğunun kamuda denetçi ve özel büroda çalışma isteğinde oldukları belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler:

Muhasebe,
Muhasebe mesleği,
İşletme bölümü

Makale türü:

Araştırma

Abstract

Choosing a profession at the end of the education life of university students is a very important stage. It is necessary to determine the factors that affect the preferences of the students of the department of business administration, who have the opportunity to work in many different fields. Accounting profession is one of the important alternatives for these students. Both the accounting profession and the accounting career professions are frequently preferred by students. The aim of this study is to determine the choice of accounting profession of business department students and to determine the factors affecting these preferences. For this purpose, a questionnaire was applied to collect data to determine the factors affecting the preferences of the students studying in the department of business administration. Students studying in the department of business administration at İnönü University were included in the research and feedback was received from 118 students. The data obtained from the questionnaire were subjected to t test, anova and correlation analysis. It was tried to determine the factors affecting the preferences of the students and their thoughts about the accounting profession. As a result of the study, it was determined that 62.7% of the students participating in the study wanted to work in the field of accounting and the factors affecting their preferences were gathered in three dimensions. In addition, it has been determined that the majority of those who want to work in the field of accounting are willing to work in public auditors and private offices.

Keywords:

Accounting,
Accounting
profession,
Business
administration

Paper type:

Research

Başvuru/Received: 29.01.2022 | Kabul/Accepted: 13.03.2022 , iThenticate benzerlik oranı/similarity report: %14

Giriş

Meslek seçimi, insan hayatının en önemli kararlarından biridir. Nitekim bu seçim çoğu zaman çeşitli sıkıntıları beraberinde getirebilmektedir. Birçok açıdan bakıldığında kişilerin hangi alanda meslek icra edeceği hem kendi hayatları hem de etkileşimde bulunduğu çevresi için önem arz etmektedir. Bu nedenle birçok faktör bu seçimi etkileyebilmekte ve sonuç olarak bir karar verilmektedir. Kimi zaman verilen kararın isabetli olduğu kimi zamanda hatalı olduğu görülmektedir. Meslek seçimini etkileyen faktörlerin tespitine yönelik olarak hemen hemen tüm alanlarda bilimsel çalışmalara rastlamak mümkündür. Kimi çalışmalar genel olmakta kimi çalışmalar da spesifik alanlara odaklanmaktadır.

Türkiye’de hem verdiği mezun sayısı hem de yer aldığı üniversite sayısı bakımından oldukça önemli bir sayıya ulaşan işletme bölümleri, istihdam açısından birçok imkâna sahiptir. Ancak bu imkânının yanında verdiği mezun sayısı da göz önüne alındığında sıkıntılar da yaşanmaktadır. İşletme bölümlerinde verilen eğitim göz önüne alındığında öğrencilerin önemli bir muhasebe bilgisine sahip olarak mezun oldukları ifade edilebilir. Bu durum araştırmacıları, öğrencilerin muhasebe mesleğine yönelme durumlarının ne derecede olduğunu araştırmaya yönlendirmektedir. Bu çalışmanın amacı, işletme bölümü öğrencilerinin muhasebe mesleğini seçme durumlarının tespit edilmesi ve bu tercihlerini etkileyen faktörlerin saptanmasıdır. Bu amaç doğrultusunda İnönü Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü’nde öğrenim gören öğrenciler araştırmaya dâhil edilmiştir. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’nde yer alan diğer bölümlere oranla daha fazla muhasebe eğitiminin verildiği işletme bölümü, bu özelliği nedeniyle çalışmada kapsam olarak ele alınmıştır. Öğrencilerin muhasebe mesleğine yönelme durumları ve bu tercihlerini etkileyen faktörlerin neler olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca öğrencilerin muhasebe ile ilgili ne tür bir işte çalışmak istediğinin belirlenmesi de hedeflenmiştir. Literatürde benzer çalışmalar olmakla birlikte bu çalışmanın farklı bir örneklem üzerinde yapılmış olması bu çalışmayı özgün hale getirmektedir. Ayrıca bu tür çalışmaların farklı zamanlarda ve farklı örneklerde gerçekleştirilmesi literatüre katkı sağlayacaktır. Çalışmada elde edilen veriler t testi, anova ve korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Analizler sonucunda öğrencilerin muhasebe meslek seçimini etkileyen faktörler üç boyutta toplanmıştır.

1. Literatür Taraması

Muhasebe meslek seçimine yönelik olarak gerçekleştirilen bu çalışma, öğrencilerin istihdam hayatına yönelik olması bakımından önem arz etmektedir. Meslek tercihini etkileyen faktörlerin tespitine yönelik olarak literatürde çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalardan bazıları şu şekilde özetlenebilir:

Yücenurşen (2020) çalışmasında, öğrencilerin muhasebe mesleğini seçme niyetlerini planlı davranış teorisi çerçevesinde incelemeyi hedeflemiştir. Devlet üniversitesinde öğrenim gören öğrencilere anket uygulanmıştır. Çalışma sonucunda öğrencilerin tutumlarının muhasebe mesleğini seçme niyetinde pozitif etkili olduğu tespit edilmiştir.

Durgut & Pehlivan (2019) çalışmalarında, muhasebe alanını tercih eden öğrencilerin bu tercihlerinde etkili olan faktörleri belirlemeyi ve meslek seçimi ile ilgili faktörler ile meslek seçimi ilişkisini ölçmeyi hedeflemiştir. Çalışma Giresun üniversitesinde okuyan öğrencilere uygulanmıştır. Çalışma sonucunda öğrencilerin muhasebe alanını tercih etmelerindeki en önemli faktörün muhasebe derslerindeki performans olduğu tespit edilmiştir.

Temelli (2019) çalışmasında, muhasebe eğitimi alan öğrencilerin muhasebe mesleği seçime etki eden faktörleri tespit etmeyi hedeflemiştir. Bu kapsamda Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde anket uygulanmıştır. Çalışma sonucunda muhasebe mesleği seçimine etki eden faktörlerin üç boyutta toplandığı tespit edilmiştir.

Akyüz, Yeşil, & Ay (2018) çalışmalarında, muhasebe eğitimi alan öğrencilerin meslek seçimine etki eden faktörlerin belirlenmesi ve analiz edilmesini amaçlamışlardır. Bu amaç doğrultusunda 1053 öğrenciye anket uygulanarak veriler elde edilmiştir. Çalışma sonucunda muhasebe mesleğini seçmede etkili olan faktörler yedi boyutta toplanmıştır.

Nişancı & İşkara (2018) çalışmalarında mali müşavirlerin mesleği seçmelerini etkileyen faktörleri belirlemeyi amaçlamışlardır. İzmir ilinde faaliyet gösteren mali müşavirlere anket uygulanmıştır. Çalışma sonucunda anne ve babanın teşviki, arkadaşların etkisi ve gelirinin iyi olması gibi faktörler ön plana çıkmıştır.

Yıldırım, Güngör, & Uzun Kocamış (2018) çalışmalarında, meslek yüksekokulu öğrencilerinin kişisel yeteneklerinin ve iş yaşamından beklentilerinin meslek seçiminde ne derece etkili olduğunu belirlemeyi amaçlamışlardır. Anket yöntemi ile veri toplanan çalışmada 125 öğrenciye ulaşılmıştır. Çalışma sonucunda meslek seçimini etkileyen en önemli faktör olarak muhasebe alanında iş imkânlarının fazla olması tespit edilmiştir.

Kardeş Selimoğlu, Temizel, & Özdemir (2016), çalışmalarında hukuk fakültesi öğrencilerinin muhasebe meslek mensubu olmaları konusundaki farkındalıklarını tespit etmeyi amaçlamışlardır. Bu amaç doğrultusunda hukuk fakültesi öğrencilerine anket uygulanmış ve çalışma sonucunda öğrencilerin muhasebe mesleğine yönelik farkındalıklarının olmadığı tespit edilmiştir.

Akın & Onat (2015) çalışmalarında, ön lisans ve lisans seviyesinde muhasebe eğitimi alan öğrencilerin muhasebe mesleğini seçmelerini etkileyen faktörleri demografik özellikleri açısından belirlemeyi hedeflemiştir. Çalışma sonucunda öğrencilerin tercihi etkileyen en önemli faktör olarak iş imkânlarının fazla olması tespit edilmiştir.

Yardımcıoğlu, Ay, Bilginer, Günay & Yörük (2015) çalışmalarında öğrencilerin moral ve manevi değerlerinin meslek seçime etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışma sonucunda öğrencilerin moral değerlerinin vergi ve muhasebe mesleklerine etkisinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

Gökgöz & Zeytin (2012) çalışmalarında, muhasebe meslek mensuplarının muhasebe mesleğini seçmelerine etki eden faktörlerin belirlenmesini ve bu faktörlerin

önem düzeylerini belirlemeyi hedeflemişlerdir. Yalova ve Bilecik illerinde faaliyet gösteren meslek mensuplarına anket uygulanmıştır. Çalışma sonucunda meslek seçimini etkileyen faktörler altı boyutta toplanmıştır.

Duruer, Özsözgün Çalışkan, Akbaş, & Erdin Gündoğdu (2009) çalışmalarında, işletme bölümü öğrencilerinin muhasebe mesleğine yönelik kariyer tercihlerini etkileyen etkenlerin belirlenmesini hedeflemişlerdir. Çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket uygulanmıştır. Çalışma sonucunda öğrencilerin kariyer tercihlerini etkileyen faktörler dört boyutta toplanmıştır.

Dinç (2008), çalışmasında muhasebe eğitimi alan öğrencilerin eğitim gördükleri alanda kariyer yapmayı ne derecede hedefledikleri, muhasebe mesleğinin seçiminde etkili olan faktörlerin tespit edilmesi ve faktörlerin öğrenciler açısından farklılık arz edip etmediğini belirlemeyi hedeflemiştir. Çalışma sonucunda son sınıfta öğrenim gören öğrencilerin muhasebe alanında çalışma isteğinde olduğu tespit edilmiştir.

Yayla & Cengiz (2005) çalışmalarında, muhasebe mesleğinin seçilmesinde etkili olan kişisel, mesleki ve demografik faktörleri belirlemeyi hedeflemişlerdir. Bu amaç doğrultusunda Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde anket uygulanmıştır. Demografik değişkenlerin etkili olduğu, kazançlı bir meslek olması, aile ve çevrenin etkisinin önemli olduğu gibi sonuçlar tespit edilmiştir.

Çalışmalarda genellikle, t- testi ve anova testleri, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Çalışmanın diğer çalışmalardan farkı, örnekleminin farklı bir üniversite öğrencilerinden oluşmasıdır. Nicel çalışmalarda örneklemin değişmesi çalışmanın alan yazınına farklı bir boyut kazandırmasını sağlamaktadır.

2. Araştırma

İşletme bölümü öğrencilerinin muhasebe mesleğini seçme durumları ve bu durumlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik yapılan çalışmanın amacı, kısıtları, yöntemi ve bulguları bu bölümde yer almaktadır.

2.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Örneklemi

Bu çalışmanın amacı, işletme bölümü öğrencilerinin muhasebe mesleğini seçme durumlarının tespit edilmesi ve bu tercihlerini etkileyen faktörlerin saptanmasıdır. Bu amacın yanında muhasebe alanında çalışma isteğinin ne şekilde olacağına ilişkin isteklerin tespit edilmesi de çalışmada hedeflenmiştir. Çalışma, öğrencilerin istihdam hayatına yönelik bilgiler sunması ve tercihlerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi açısından önem arz etmektedir. İnönü Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü öğrencileri çalışmada örneklem olarak seçilmiştir. Çalışmada işletme bölümü öğrencilerinin seçilme sebebi, işletme bölümü müfredatında muhasebe derslerinin daha ağırlıklı olmasıdır.

2.2. Araştırmanın Kısıtları

Çalışma İnönü Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü öğrencilerinin görüşlerini ifade etmektedir. Bu nedenle çalışmanın genelleme

yapılmadan kendi içinde değerlendirilmesi çalışmanın en büyük kısıtı olarak ifade edilebilir.

2.3. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinden faydalanılmıştır. Söz konusu anket formu daha önce Duruer vd. (2009) tarafından uygulanan anket formu esas alınarak güncellemeler yapılarak oluşturulmuştur. Çalışma 2019 yılında elde edilen veriler kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde çeşitli istatistik testlerden faydalanılmıştır. Anketten elde edilen veriler t testi, anova ve korelasyon analizine tabi tutulmuştur.

2.4. Bulgular

Çalışmada elde edilen veriler sonucunda yapılan analiz sonuçları şu şekilde yer almaktadır.

2.4.1. Demografik Bulgular

Çalışmaya katılan öğrencilerin demografik bilgileri Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Demografik Bulgular

Demografik Özellikler	Gruplar	Kişi Sayısı	Yüzde Değeri (%)
Cinsiyet	Kadın	70	59,3
	Erkek	48	40,7
Öğretim Durumu	Normal Öğretim	58	49,2
	İkinci Öğretim	60	50,8
Yaş Aralığı	18-21 Yaş Aralığı	14	11,9
	22-25 Yaş Aralığı	97	82,2
	26-29 Yaş Aralığı	3	2,5
	30 Yaş ve Üzeri	4	3,4
Mezun Olunan Lise	Düz Lise	81	68,6
	Ticaret Lisesi	6	5,1
	Anadolu Lisesi	20	16,9
	Fen Lisesi	3	2,5
	Diğer	8	6,8
Ağırlıklı Genel Not Ortalaması	2.00 altı	3	2,5
	2.00-2.50	35	29,7
	2.51-3.00	43	36,4
	3.01-3.50	25	21,2
	3.51-4.00	12	10,2
Annenin Eğitim Durumu	Okuryazar değil	18	15,3
	Okuryazar	14	11,9
	İlkokul	28	23,7
	Ortaokul	31	26,3
	Lise	16	13,6
	Lisans	7	5,9
	Lisansüstü	4	3,4
Babanın Eğitim Durumu	Okuryazar değil	8	6,8

	Okuryazar	9	7,6
	İlkokul	21	17,8
	Ortaokul	29	24,6
	Lise	34	28,8
	Lisans	10	8,5
	Lisansüstü	7	5,9
Muhasebe Alanında Çalışma İsteği	Evet	74	62,7
	Hayır	44	37,3
Muhasebe Alanında İstenen Çalışma Şekli	Muhasebe bürosu	20	16,9
	Özel sektör	18	15,3
	Özel sektör denetçi	12	10,2
	Kamu Denetçi	20	16,9
	Diğer	4	3,4

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin çoğunluğunun (%59,3) kadın olduğu, genellikle 22-25 yaş aralığında oldukları görülmektedir. Aynı zamanda öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun (%68,6) Düz Lise mezunu olduğu ve genel başarı ortalamalarının 2.00 ile 3.00 arasında yer aldığı tespit edilmiştir.

2.4.2. Faktör Analizi Sonuçları

Öğrencilerin muhasebe mesleğini seçme tercihine etki eden faktörlerin boyutlarının tespit edilmesine ilişkin analiz sonuçları Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Faktör Analizi Sonuçları

Boyut	Faktörler	Faktör Yüğü	Ort.	Açıklanan Varyans	Öz Değer
Ekonomik Faktör	Toplum içinde statü sağlaması	,766	4,27	42,533	5,529
	Genel ekonomik koşullardan etkilenmemesi ve geçerliliğini koruması	,760	4,25		
	İşe girildiği andan itibaren yüksek gelir elde etme imkânı sunması	,738	3,96		
	Terfi ve ilerleme imkânı sunması	,682	4,36		
İşsel Faktör	Entellektüel açıdan doyurucu olması	,771	3,96	12,128	1,577
	Özerklik sağlaması	,700	4,03		
	İş güvencesinin varlığı	,660	4,58		
	Dinamik bir çalışma ortamının varlığı	,659	4,21		
	İşin içeriğinin yaratıcılığı desteklemesi	,658	4,26		
	Uzun dönemde yüksek yaşam standartlarına ulaşabilme imkânı sunması	,595	4,34		
Çevresel Faktör	Arkadaşların etkisi	,839	3,27	9,211	1,197
	Ailenin etkisi	,794	3,74		
	İşe ilişkin sahip olunan ön bilgi	,523	4,21		
Değerlendirme Kriterleri	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: 0,844 Approx. Chi-Square: 675,340 Barlett’s Test of Sphericity: 0,000 Extraction Method: Principal Components Rotation Method: Varimax Açıklanan Varyans Toplamı: 63,872				

Faktör analizi sonuçlarını gösteren Tablo 2 incelendiğinde meslek seçimine etki eden faktörlerin üç boyutta toplandığı görülmektedir. Bu boyutlar, Ekonomik Faktörler, İçsel Faktörler ve Çevresel Faktörler olarak isimlendirilebilmektedir. KMO değerine bakıldığında bu değer 0,844 olarak tespit edilmiştir.

Söz konusu bu değişkenlere (Boyut) ait ortalama, standart sapma, güvenilirlik ve korelasyon değerleri tablo 3’de yer almaktadır.

Tablo 3. Faktörlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma, Güvenilirlik ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	Standart Sapma	Alfa Katsayısı	Madde Sayısı	Korelasyon		
					EF.	İF.	ÇF.
Ekonomik	4,210	3,16760	.836	4	1		
İçsel	4,230	4,37928	.830	6	,612**	1	
Çevresel	3,740	2,91514	.719	3	,519**	,377**	1

Tablo 3 göz önüne alındığında Ekonomik Faktör boyutu ile İçsel Faktör boyutu arasında orta düzey bir ilişki olduğu, yine benzer bir şekilde Ekonomik Faktör boyutu ile Çevresel Faktörler boyutu arasında orta düzey bir ilişki olduğu söylenebilir.

2.4.3. Fark Testleri Sonuçları

Öğrencilerin Cinsiyetleri ile meslek seçimini etkileyen faktörler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin yapılan t testi sonuçları Tablo 4’de yer almaktadır.

Tablo 4. Öğrencilerin Cinsiyetlerine Göre Fark Testi Sonuçları (t Testi)

Faktörler	Cinsiyet	N	\bar{X}	ss	t	p
Ekonomik	Kadın	70	4,3571	,71926	2,496	.014*
	Erkek	48	3,9948	,84973	2,419	
İçsel	Kadın	70	4,2881	,77393	1,040	.300
	Erkek	48	4,1458	,65920	1,072	
Çevresel	Kadın	70	3,8762	,96504	1,856	.066
	Erkek	48	3,5417	,95681	1,859	

Öğrencilerin cinsiyetleri ile meslek tercihlerini etkileyen faktörler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde sadece Ekonomik faktörler boyutunda istatistiki olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Kadınların erkeklere göre ekonomik faktörlere daha fazla önem verdikleri söylenebilir. Diğer boyutlarda anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Tablo 5. Öğrencilerin Öğretim Türlerine Göre Fark Testi Sonuçları (t Testi)

Faktörler	Öğretim Türü	N	\bar{X}	ss	t	p
Ekonomik	Normal öğr.	58	4,2069	,65417	-,038	.970
	İkinci öğr	60	4,2125	,91112	-,038	
İçsel	Normal öğr.	58	4,1552	,66730	-1,099	.274
	İkinci öğr	60	4,3028	,78444	-1,102	
Çevresel	Normal öğr.	58	3,6954	,91401	-,490	.625
	İkinci öğr	60	3,7833	1,03029	-,491	

Öğrencilerin öğretim türleri ile meslek tercihlerini etkileyen faktörler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde tüm boyutlar

açısından istatistiki olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Ortalamalar dikkate alındığında da bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 6. Öğrencilerin Muhasebe Alanında Çalışma İsteğine Göre Fark Testi Sonuçları (t Testi)

Faktörler	Öğretim Türü	N	\bar{X}	ss	t	p
Ekonomik	Evet	74	4,2196	,78943	,174	.862
	Hayır	44	4,1932	,80490	,174	
İçsel	Evet	74	4,2770	,71847	,903	.369
	Hayır	44	4,1515	,75038	,893	
Çevresel	Evet	74	3,7432	1,00007	,045	.964
	Hayır	44	3,7348	,93339	,046	

Öğrencilerin muhasebe alanında çalışma isteği ile meslek tercihlerini etkileyen faktörler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde tüm boyutlar açısından istatistiki olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Ortalamalar dikkate alındığında da bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 7. Öğrencilerin Genel Not Ortalamalarına Göre Fark Testi Sonuçları (Anova Testi)

Faktörler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p	AGNO Grupları	N	\bar{X}
Ekonomik	Gruplar arası	4,898	3	1,633	2,718	,048*	2.5 altı	38	4,1316
	Gruplar içi	68,473	114	,601			2.51-3.00	43	4,43
	Toplam	73,371	117				3.01-3.50	25	4,17
	Anlamlı fark(A-B); 2.51-3.00 AGNO - 3.51-4.00 AGNO							3.51-4.00	12
İçsel	Gruplar arası	4,051	3	1,350	2,641	,053	2.5 altı	38	4,15
	Gruplar içi	58,278	114	,511			2.51-3.00	43	4,36
	Toplam	62,329	117				3.01-3.50	25	4,33
	Anlamlı fark(A-B); Mevcut Değil							3.51-4.00	12
Çevresel	Gruplar arası	5,076	3	1,692	1,830	,146	2.5 altı	38	3,70
	Gruplar içi	105,398	114	,925			2.51-3.00	43	3,88
	Toplam	110,475	117				3.01-3.50	25	3,82
	Anlamlı fark(A-B); Mevcut Değil							3.51-4.00	12

Öğrencilerin genel not ortalamaları ile meslek tercihlerini etkileyen faktörler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde Ekonomik faktör boyutunda AGNO 2.51-3.00 olan öğrencilerle 3.51-4.00 olan öğrenciler arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Not ortalaması daha düşük olan öğrencilerin ekonomik faktörlere daha fazla önem verdikleri söylenebilir. Diğer boyutlar açısından istatistiki olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 8. Öğrencilerin Muhasebe Alanında Çalışmak İstedikleri Şekle Göre Fark Testi Sonuçları (Anova Testi)

Faktörler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p	Gruplar	N	\bar{X}	
Ekonomik	Gruplar arası	,213	4	,053	,081	,988	Muhasebe bürosu	20	4,25	
	Gruplar içi	45,281	69	,656			Özel sektör	18	4,13	
	Toplam	45,494	73				Özel sektör denetçisi	12	4,18	
	Anlamlı fark(A-B); Mevcut Değil							Kamu denetçisi	20	4,27
								Diğer	4	4,25
İçsel	Gruplar arası	,601	4	,150	,280	,890	Muhasebe bürosu	20	4,31	
	Gruplar içi	37,081	69	,537			Özel sektör	18	4,15	
	Toplam	37,682	73				Özel sektör denetçi	12	4,19	
	Anlamlı fark(A-B); Mevcut Değil							Kamu denetçisi	20	4,37
								Diğer	4	4,37
Çevresel	Gruplar arası	,952	4	,238	,228	,922	Muhasebe bürosu	20	3,71	
	Gruplar içi	72,059	69	1,044			Özel sektör	18	3,59	
	Toplam	73,011	73				Özel sektör denetçi	12	3,72	
	Anlamlı fark(A-B); Mevcut Değil							Kamu denetçisi	20	3,90
								Diğer	4	3,83

Öğrencilerin muhasebe alanında çalışma isteği şekli ile meslek tercihlerini etkileyen faktörler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde tüm boyutlar açısından istatistiki olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Ortalamalar dikkate alındığında da bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 9. Öğrencilerin Yaşlarına Göre Fark Testi Sonuçları (Anova Testi)

Faktörler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p	Yaş Grupları	N	\bar{X}
Ekonomik	Gruplar arası	18,272	2	9,136	19,069	,000*	18-21	14	4,32
	Gruplar içi	55,099	115	,479			22-25	97	4,30
	Toplam	73,371	117				26 yaş ve üzeri	7	2,64
	Anlamlı fark(A-B); 18-21 yaş – 26 yaş ve üzeri Anlamlı fark(A-B); 22-25 yaş – 26 yaş ve üzeri								
İçsel	Gruplar arası	10,966	2	5,483	12,277	,000*	18-21	14	4,21
	Gruplar içi	51,363	115	,447			22-25	97	4,31
	Toplam	62,329	117				26 yaş ve üzeri	7	3,02
	Anlamlı fark(A-B); 18-21 yaş – 26 yaş ve üzeri								

Anlamlı fark(A-B); 22-25 yaş – 26 yaş ve üzeri									
Çevresel	Gruplar arası	8,575	2	4,287	4,839	,010*	18-21	14	3,80
	Gruplar içi	101,900	115	,886			22-25	97	3,80
	Toplam	110,475	117				26 yaş ve üzeri	7	2,66
	Anlamlı fark(A-B); 18-21 yaş – 26 yaş ve üzeri Anlamlı fark(A-B); 22-25 yaş – 26 yaş ve üzeri								

Öğrencilerin yaşları ile meslek tercihlerini etkileyen faktörler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde Ekonomik faktör boyutunda 18-21 yaş ile 26 yaş ve üzeri ve 22-25 yaş ile 26 yaş ve üzeri öğrenciler arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. İçsel Faktör boyutunda 18-21 yaş ile 26 yaş ve üzeri ve 22-25 yaş ile 26 yaş ve üzeri öğrenciler arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Çevresel Faktörler boyutunda da 18-21 yaş ile 26 yaş ve üzeri ve 22-25 yaş ile 26 yaş ve üzeri öğrenciler arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin yaşları arttıkça meslek seçimini etkileyen faktörleri değişmektedir.

Tablo 10. Öğrencilerin Mezun Oldukları Liseye Göre Fark Testi Sonuçları (Anova Testi)

Faktörler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p	Lise Grupları	N	\bar{X}
Ekonomik	Gruplar arası	2,607	3	,869	,918	,434	Düz Lise	81	4,31
	Gruplar içi	107,868	114	,946			Ticaret Lisesi	6	3,66
	Toplam	110,475	117				Anadolu Lisesi	20	4,02
	Anlamlı fark(A-B); Mevcut Değil							Diğer	11
İçsel	Gruplar arası	3,567	3	1,189	1,942	,127	Düz Lise	81	4,31
	Gruplar içi	69,804	114	,612			Ticaret Lisesi	6	3,944
	Toplam	73,371	117				Anadolu Lisesi	20	4,20
	Anlamlı fark(A-B); Mevcut Değil							Diğer	11
Çevresel	Gruplar arası	2,955	3	,985	1,892	,135	Düz Lise	81	3,82
	Gruplar içi	59,373	114	,521			Ticaret Lisesi	6	3,33
	Toplam	62,329	117				Anadolu Lisesi	20	3,51
	Anlamlı fark(A-B); Mevcut Değil							Diğer	11

Öğrencilerin mezun oldukları lise türü ile meslek tercihlerini etkileyen faktörler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde tüm boyutlar açısından istatistiki olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Öğrencilerin mezun oldukları lise türü açısından meslek seçimini etkileyen faktörler bakımından bir farklılık bulunmamaktadır.

3. Sonuç

Muhasebe mesleği, her geçen gün önem kazanmakta ve öğrenciler tarafından seçilmektedir. Muhasebe derslerinin yoğun olarak müfredatında yer aldığı işletme bölümü öğrencilerinin de muhasebe mesleğini tercih etme nedenleri ve bu tercihlerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi oldukça önem arz etmektedir.

İşletme bölümü öğrencilerinin muhasebe alanında çalışma isteği ve bu meslek seçimine etki eden faktörlerin belirlenmesine yönelik olarak gerçekleştirilen çalışma sonucunda faktörlerin Ekonomik, İçsel ve Çevresel olarak üç boyutta toplandığı görülmektedir. Temelli (2019) tarafından yapılan çalışmada da faktörler üç boyutta toplanmıştır. Duruer vd. (2009) çalışmasında faktörler dört boyutta toplanırken, Akyüz vd. (2018) çalışmasında yedi boyut tespit edilmiştir. Çalışma bu sonucu açısından literatürden ayrılmaktadır.

Çalışmada yapılan analizler sonucunda meslek seçiminde etkili olan faktörlerin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde ekonomik faktör boyutunda kadınların erkeklere göre daha önem atfettiği görülmektedir. Bu sonuç Duruer vd. (2009) çalışması ile benzerlik göstermektedir. Yani meslek seçiminde ekonomik faktörler kadınlar için daha önemli olmaktadır şeklinde ifade edilebilir. Ancak İçsel faktörler konusunda Duruer vd. (2009) çalışmasında kadın ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık tespit edilirken; bu çalışmada anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Yine benzer bir şekilde genel not ortalaması açısından farklılık olup olmadığı incelendiğinde daha düşük ortalamaya sahip olanların ekonomik faktörlere daha fazla önem verdiği sonucu ortaya çıkmıştır. Bu durumda daha başarılı olan öğrencilerin ekonomik faktörlere daha az önem verdiği ifade edilebilir. Yaşlarına göre anlamlı bir fark olup olmadığı incelendiğinde yaşları itibarıyla daha genç yaşta olanların her üç boyutta da faktörlere daha fazla önem verdiği görülmektedir.

İşletme bölümü öğrencilerinin muhasebe mesleğini seçmelerine etki eden faktörlerin tespitine yönelik olarak gerçekleştirilen bu çalışma İnönü Üniversitesi öğrencileri ile sınırlı olmaktadır. Çalışmanın sonuçlarının genellenebilmesi için daha yaygın bir araştırmanın yapılması gereklidir. Bundan sonraki çalışmalarda daha geniş bir örneklem hacmi kullanılması çalışmanın sonuçları karşılaştırma yapılmasına imkan tanıyacaktır.

Katkı Oranı ve Çıkar Çatışması Beyanı

Çalışmanın tüm aşamaları yazar(lar) tarafından tasarlanmış ve eşit oranda katkı sunulmuştur. Makalede, herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Etik Beyanı ve Finansal Destek

Makalede, akademik ve bilimsel etik kurallarına uyulmuştur. Araştırma verileri 2020 yılı öncesinde toplandığı için Etik Kurul Raporu aranmamaktadır. Makalede herhangi bir finansal kaynaktan yararlanılmamıştır.

Kaynaklar

- Akın, O., & Onat, O. K. (2015). Muhasebe Eğitimi Alan Öğrencilerin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler: Demografik Farklılaşmalar Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 8(15), 297-312.
- Akyüz, F., Yeşil, T., & Ay, F. (2018). Muhasebe Mesleği Seçiminde Etkili Olan Faktörlerin İncelenmesi: Uşak Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerine Yönelik Bir Uygulama. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*(Özel Sayı), 298-327.
- Dinç, E. (2008). Meslek Seçiminde Etkili Faktörlerin İncelenmesi: Meslek Yüksek Okulu- Muhasebe Programı Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(16), 90-106.
- Durgut, M., & Pehlivan, A. (2019). Analysis Of Factors That Affect The Job Choice Of Accounting Students. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(17), 103-118.
- Duruer, S., Özsözgün Çalışkan, A., Akbaş, H., & Erdin Gündoğdu, C. (2009). İşletme Bölümü Öğrencilerinin Muhasebe Alanında Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*(43), 65-79.
- Gökgöz, A., & Zeytin, M. (2012). Muhasebe Mesleğinin Seçilmesini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi: Yalova ve Bilecik İlleri Örneği. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 4(8), 67-85.
- Kardeş Selimoğlu, S., Temizel, F., & Özdemir, A. (2016). Hukuk Fakültesi Öğrencilerinin Muhasebe Meslek Mensubu Olabilme Farkındalığı: Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Örneği. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*(72), 37-50.
- Nişancı, Z. N., & İşkara, M. (2018). Mali Müşavirlik Mesleğini Tercih Etkili Faktörler: İzmir İli Örneği. *Muhasebe ve Finans İncelemeleri Dergisi*, 1(2), 136-147.
- Temelli, F. (2019). Muhasebe Eğitimi Alan Öğrencilerin Muhasebe Mesleği Seçiminde Etkili Olan Faktörler: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi İİBF Örneği. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Ağustos 2019(Özel Sayı), 141-160.
- Yardımcıoğlu, M., Ay, H., Bilginer, M., Günay, Y. & Yörük, A. (2015). Vergi Ve Muhasebe İle İlgili Meslek Seçiminde Üniversite Öğrencilerinin Moral Ve Manevi Değerlerinin Etkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5 (1), 199-218.
- Yayla, H. E., & Cengiz, E. (2005). Muhasebe Mesleğinin Tercih Edilmesinde Etkili Olan Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması: Karadeniz Teknik Üniversitesi Örneği. *Muhasebe ve Denetim Bakış Dergisi*(16), 147-168.
- Yıldırım, G., Güngör, A., & Uzun Kocamış, T. (2018). Muhasebe Eğitimi Alan Öğrencilerin Muhasebe Mesleğini Seçmelerinde Kişisel Becerilerinin Ve İş Hayatından Beklentilerinin Etkisinin Araştırılması. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(4), 935-951.
- Yücenurşen, M. (2020). Öğrencilerin Muhasebe Mesleğinde Kariyer Yapma Niyetlerinin Planlı Davranış Teorisi Perspektifinde İncelenmesi: Ampirik Bir Çalışma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(2), 1866-1891.

Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Araştırmalarının İçerik Analizi Yöntemi ile İncelenmesi

(Examination of Compulsory Citizenship Behavior Researches by Content Analysis Method)

Yalçın GÜMÜŞSOY^a 

^a Dr., Öğretmen, Şehit Yavuz Çoban Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, yalcin_gumussoy68@hotmail.com

Öz

Örgüt içerisinde gönüllülük esasına göre işgörenlerce yapılan davranışların yöneticilerce yerine getirilmesi gerektiği düşüncesi oluştuğunda zorunlu vatandaşlık davranışı ortaya çıkmaktadır. Bu davranışa günümüz örgütlerinde rastlanılmaktadır. Bu araştırmanın amacı zorunlu vatandaşlık davranışını incelemektir. Araştırma kapsamı ise zorunlu vatandaşlık davranışı ile ilgili lisansüstü tezlerin kapsam ve yöntem açısından incelenmesidir. Araştırma kapsamındaki veriler Yüksek öğretim kurulu bünyesinde bulunan Ulusal Tez Merkezi'ndeki yüksek lisans ve doktora tezlerinden elde edilmiştir. Bu kapsamda "zorunlu vatandaşlık davranışı" başlığı altında araştırma yapılan tezlerden elde edilen verilere göre en fazla yayının işletme ve sağlık bilimleri ile ilgili alanlarda olduğu tespit edilmiştir. Nicel ve betimsel taramaya dayalı çalışmaların yapıldığı tespit edilmiştir. Örneklem düzeyi olarak lisans düzeyinde 89-385 bireylik bir örneklem aralığında çalışmaların ağırlık kazandığı görülmüştür. Araştırmalar kapsamında korelasyon testleri kullanıldığı ve sağlanan verilerin hepsinde çeşitli türlerde parametrik analiz yöntemlerinin tercih edildiği görülmektedir. Araştırma sonucunda konu ile ilgili alan yazına katkı sunulması amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler:

Zorunlu Vatandaşlık Davranışı, İçerik Analizi, Liderlik

Makale türü:

Araştırma

Abstract

Compulsory citizenship behavior emerges when the thought that the behaviors performed by the employees on the basis of volunteerism with in the organization should be fulfilled by the managers. This behavior is encountered in organizations today. The aim of this research is to examine compulsory citizenship behavior. The scope of there search is the examination of post graduate theses on compulsory citizenship behavior in terms of scope and method. The data with in the scope of there search were obtained from the master's and doctoral theses in the National Thesis Center with in the body of the Council of Higher Education. In this context, according to the data obtained from the theses under the title of "compulsory citizenship behavior", it has been determined that the most publications are in the fields of business and health sciences. It has been determined that studies based on quantitative and descriptive scanning have been carried out. As a sample level, it has been observed that studies have gained weight in a sample range of 89-385 individuals at the undergraduate level. It is seen that correlation tests are used within the scope of the studies and various types of parametric analysis methods are preferred in all of the provided data. As a result of the research, it is aimed to contribute to the literature on the subject.

Keywords:

Compulsory Citizenship Behavior, Content Analysis, Leadership

Paper type:

Research

Başvuru/Received: 25.01.2022 | Kabul/Accepted: 13.03.2022 , iThenticate benzerlik oranı/similarity report: %16

Giriş

Günümüzde işgörenler, içerisinde yer aldıkları örgütlerden memnun kalırlarsa o örgütü benimsemekte ve örgüte nasıl daha yararlı olabilir çabası içerisine girmektedirler. Bir başka deyişle, örgütü kendi örgütleri gibi görmektedirler. Örgütlerde yönetimin işgörenlere karşı adil ve olumlu davranışlar sergilemesi sonucunda olumlu örgüt ikliminin oluşması beklenmektedir. Özellikle işgörenlerin örgütte motive çalışmaları ve etkin olmaları işletmelerin rakip işletmelere karşı avantaj elde etmesi bakımından önemli olmaktadır. Yöneticiler işgörenlere olumlu yaklaşımlarda bulunurlarsa işgörenler de bu durumdan olumlu etkilenmektedir. Örgüt ikliminin olumlu olduğu bir örgütte çalışan işgörenlerin gösterdiği olumlu davranışlar vatandaşlık davranışı olarak da tanımlanmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışının karşıtı olan zorunlu vatandaşlık davranışı kavramı günümüzde örgütlerinde görülmeye başlanmıştır.

Zorunlu vatandaşlık davranışı, örgütteki farklı yönetsel veya sosyal baskılar yüzünden anlık olmayan zorunlu davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile zorunlu vatandaşlık davranışı karşılaştırıldığında "gerçekte kendiliğinden davranıştan başka bir olgudur" (Vigoda-Gadot, 2006).

Son dönemde araştırmacılarca araştırılmaya başlanan zorunlu vatandaşlık davranışı çalışmalarıyla ilgili sınırlı bir ulusal, uluslararası alan yazın olduğu görülmektedir. Bu araştırma kapsamında zorunlu vatandaşlık davranışı kavramı incelenerek konu ile ilgili alan yazına katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda araştırmanın temel amacı, zorunlu vatandaşlık davranışına ilişkin lisansüstü araştırmaları incelemektir. Araştırma, zorunlu vatandaşlık davranışı konusunda gelecekte çalışma yapacak araştırmacılara rehberlik görevi görmesi amaçlanmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın temel sorusu; Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nde yayınlanan "Zorunlu Vatandaşlık Davranışı" konulu lisansüstü çalışmaların özellikleri ve kapsamı nelerdir?

1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı

Vigoda-Gadot (2006)' a göre zorunlu vatandaşlık davranışı, geleneksel örgütsel vatandaşlık davranışlarının işgörenin kendi takdiri ve iradesiyle gösterdiğinin tersine, farklı baskılar sonunda oluşan örgütsel vatandaşlık davranışlarının karanlık ve yıkıcı yönüdür. Başka bir deyişle zorunlu vatandaşlık davranışı işgörenlerin iradelerine karşıt olarak fazladan rol davranışlarına mecburi olarak katılımı biçiminde tanımlanmaktadır (Zhaovd., 2013). Zorunlu vatandaşlık davranışı, "güçlü sosyal veya yönetsel baskılar nedeniyle gayri resmi çalışma ortamlarında gönüllülüğü içeren fazladan rol davranışları sergilemeye mecbur kaldıklarında" ortaya çıkmaktadır (Vigoda-Gadot, 2006).

Zorunlu vatandaşlık davranışının ortaya çıkması için işgörenin gönüllü olmasa bile çevresinden gelen baskılara boyun eğmesi ve iş tanımının dışında olumlu davranışlar sergilemesi gerekmektedir. İşgörenin istemeyerek yaptığı bu davranışlar gönüllülüğe dayanan örgütsel vatandaşlık davranışı kapsamının dışında olduğundan, bu durum zorunlu vatandaşlık davranışı olarak görülmektedir (Vigoda-Gadot, 2007).

2. Yöntem

Araştırma kapsamında belirlenen araştırma sorusuna cevap verebilmek için Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi web sitesindeki "Tez Tarama" bölümünden "Zorunlu Vatandaşlık Davranışı" başlıklı tezler taranmış ve ilgili çalışmalardan veriler elde edilmiştir. Bu çerçevede araştırmada genel tarama modeli temelinde zorunlu vatandaşlık davranışı konusu hakkında yapılan araştırmalar irdelenmiştir. Genel tarama modeli, araştırmada ele alınacak konularla ilgili önceden yapılan bilimsel çalışmaların belirlenerek incelenmesi ve değerlendirilmesi sürecidir (Daşdemir, 2019; Erdem, 2020). Araştırma yöntemi olarak zorunlu vatandaşlık davranışı konularına ilişkin lisansüstü çalışmaları incelemek için içerik analizi yöntemi tercih edilmiştir. İçerik analizi, yazılı bir biçimde toplanan verilerin içeriklerinin belirlenmesi suretiyle verilerin içerisinde bulunan bilimsel mesajların saptanarak özetlenme yöntemidir (Akçaoğlu Erdem ve Erdem, 2021: 164; Tutar ve Erdem, 2020: 584).

3. Bulgular

Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi web sitesinde yer alan veri tabanında yer alan zorunlu vatandaşlık davranışına ilişkin lisansüstü tezler incelemeye tabidir (Tablo 1).

Tablo 1. Araştırmaya Dâhil Edilen Lisansüstü Tezler

Çalışmanın Adı	Yazar	Tez Türü	Üniversite	Bölüm	Yıl
Çalışma 1 Psikolojik Güvenlik ve Örgütsel Politika Algısının Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma A Research About the Relationship of Psychological Safety And Organizational Politics Perception With Compulsory Citizenship Behavior	Suzan Ece ALKAN (Alkan, 2015)	Yüksek Lisans	Marmara Üniversitesi	İngilizce İşletme Bölümü	2015
Çalışma 2. Spor Eğitim Kurumlarında Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Bazı Örgütsel Tutum ve Davranışların İlişkisi Relationships Between Compulsory Citizenship Behavior And Miscellaneous Organizational Behaviors And Attitudes In Sports Education Institutions	Mustafa Ertan TABUK (Tabuk, 2016)	Doktora	Abant İzzet Baysal Üniversitesi	Spor Yönetimi Bölümü	2016
Çalışma 3. İstanbul İlinde Hizmet Veren Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde İşten Ayrılma Niyeti İle Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Araştırılması Investigation of the Relationship between Compulsory Citizenship Behaviour and Intention to Quit Employment of the Nurses Who Work at A Training and Research Hospital Providing Services in İstanbul	Deniz SELÇUK (Selçuk, 2017)	Yüksek Lisans	Okan Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Bölümü	2017

Çalışma 4. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Emek Arasındaki İlişkinin Araştırılması: Hemşireler Üzerinde Bir Çalışma Investigation on the Relationship between Emergency Citizenship Behavior and Emotional Labor: A Study Among Nurses	Naide Meltem BİLEN (Bilen, 2018)	Yüksek Lisans	İstanbul Üniversitesi	Hemşirelik Yönetimi Bölümü	2018
Çalışma 5. İstismarcı Yönetim Algısının Zorunlu Vatandaşlık Davranışlarına Etkisinde Kariyerizmin Moderatör Etkisi Moderator effect of Careerism on the effect of perception of abuse management on compulsory citizenship behaviors	Emel DOĞAN (Doğan, 2019)	Yüksek Lisans	Gebze Teknik Üniversitesi	İşletme Bölümü	2019
Çalışma 6. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Başarma İhtiyacının ve Presenteeizmin Moderatör Rolünün İncelenmesi. Examination of the role of the need to be succeed and presenteeism in the relationship between compulsory citizenship behavior and organizational commitment.	Açelya TELLİ DANIŞMAZ (Telli Danışmaz, 2021)	Doktora	Yıldız Teknik Üniversitesi	İşletme Bölümü	2021
Çalışma 7. Hemşirelerin Zorunlu Vatandaşlık Davranış Düzeylerinin Belirlenmesi ve İlişkili Faktörlerin Değerlendirilmesi Determination of nurses' compulsory citizenship behavior levels and the evaluation of related factors	Esengül ELİBOL (Elibol, 2021)	Doktora	Sağlık Bilimleri Üniversitesi	Hemşirelik Yönetimi Bölümü	2021
Çalışma 8. Lider Üye Etkileşiminin İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Rolü: Bir Kamu Kurumunda Araştırma The mandatory role of compulsory citizenship behavior in the effect of the leader-member interaction on work alienation and organizational identification: Turkish public sector	Derya TÜZGEL (Tüzgel, 2021)	Yüksek Lisans	Milli Savunma Üniversitesi	Savunma Yönetimi Bölümü	2021

Tablo 1'de görüldüğü gibi araştırma kapsamında belirlenen konuların analizinde 2., 6. ve 7. çalışmalar doktora, çalışma 1, 3, 4, 5 ve 8 ise yüksek lisansta üretilmiştir. Çalışma 2 ve 7 Hemşirelik Yönetimi, çalışma 1, 5 ve 6 işletme bölümünde diğer eserler ise farklı alanlarda üretilmiştir. Çalışmalardan en sonuncusu (2021) Çalışma 6'dır. Araştırma kapsamında ele alınan tezlerin tamamının açık erişime sahip olduğu görülmüştür. Tablo 2'de araştırma kapsamında incelenen çalışmaların sayfa sayıları ve metinde geçen zorunlu vatandaşlık davranışı terimlerinin sayıları da verilmiştir.

Tablo 2. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Çalışmalarının Biçimsel Özellikleri

Çalışmanın Adı	Sayfa Sayısı	Zorunlu Vatandaşlık Davranışı
Çalışma 1 Psikolojik Güvenlik ve Örgütsel Politika Algısının Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma	102	142
Çalışma 2. Spor Eğitim Kurumlarında Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Bazı Örgütsel Tutum Ve Davranışların İlişkisi	182	210
Çalışma 3.İstanbul İlinde Hizmet Veren Bir Eğitim Ve Araştırma Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde İşten Ayrılma Niyeti İle Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Araştırılması	87	110
Çalışma 4. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Emek Arasındaki İlişkinin Araştırılması: Hemşireler Üzerinde Bir Çalışma	97	146
Çalışma 5. İstismarcı Yönetim Algısının Zorunlu Vatandaşlık Davranışlarına Etkisinde Kariyerizmin Moderatör Etkisi	77	172
Çalışma 6. Zorunlu vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ilişkisinde başarıma ihtiyacının ve presenteeizmin moderatör rolünün incelenmesi	123	217
Çalışma 7. Hemşirelerin Zorunlu Vatandaşlık Davranış Düzeylerinin Belirlenmesi ve İlişkili Faktörlerin Değerlendirilmesi	180	346
Çalışma 8. Lider Üye Etkileşiminin İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Rolü: Bir Kamu Kurumunda Araştırma	188	208

Tablo 2'de araştırmaya dâhil edilen çalışmaların biçimsel özellikleri belirtilmiştir. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Çalışmaları sayfa numaralarına bakıldığında en düşük sayının 77, en yüksek sayının 188 olduğu görülmektedir. Öte yandan çalışmalardaki toplam kelime miktarı ".pdf" formatına dönüştürülerek hesaplanmıştır. Çalışmaları ".docx" formatında içeren ve kelimeleri sayan dosyalar zorunlu vatandaşlık davranışı kavramından ne sıklıkla bahsedildiği tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında en fazla kelime sayısının Çalışma 7'de, en az kelime sayısının ise Çalışma 3'de olduğu görülmektedir. Anahtar kelimeler ve bunların uygulama alanları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Anahtar Kelimeler Ve Çalışmaların Uygulama Alanları

	Anahtar Kelimeler	Uygulama Kapsamı
Çalışma 1	Psikolojik Güvenlik, Örgütsel Politika Algısı, Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Vatandaşlık Baskısı, Örgütsel vatandaşlık davranışı	İstanbul'da finans sektöründe çalışan 170 işgöreni kapsamaktadır.
Çalışma 2	Zorunlu Vatandaşlık Davranışı, Birey-örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Uyumlu Kişilik, Spor Yönetimi	Araştırmada, Türkiye'de bulunan spor bilimleri ile ilgili eğitim kurumlarının öğretim elemanlarını içermektedir. Araştırma ilişkisel tarama modelini kullanmıştır. Araştırmanın örneklemini Türkiye'de spor eğitimi veren kurumlarda görev yapan akademik personeldir.
Çalışma 3	Zorunlu Vatandaşlık Davranışı, İşten Ayrılma Niyeti, Hemşirelik	Araştırma, İstanbul'da hizmet sunan bir eğitim ve araştırma hastanesinde bulunan hemşirelerde işten ayrılma niyetiyle zorunlu vatandaşlık davranışı arasında bir ilişki olup olmadığını incelemekte ve

		hemşirelerde zorunlu vatandaşlık davranışının dinamiklerini araştırarak gelişen alan yazına katkı sağlamaktadır.
Çalışma 4	Örgütsel Vatandaşlık, Zorunlu Vatandaşlık Davranışı, Duygusal Emek, Hemşirelik	Araştırma, kurumsal izin alındıktan sonra İstanbul'da bir devlet üniversite hastanesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında en az bir yıldır hemşirelik yapan toplam 200 hemşireye ulaşılmıştır.
Çalışma 5	Suistimal Yönetimi, Zorunlu Vatandaşlık Davranışları, Kariyercilik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	İstanbul'da kamu sektöründe çalışan gönüllü işgörenler uygulama alanını oluşturmaktadır.
Çalışma 6	Zorunlu Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Bağlılık, İşte Var Olamama, Başarma İhtiyacı	Türkiye'de çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan beyaz yakalılar uygulama alanını oluşturmaktadır. Toplam 374 beyaz yakalı araştırmaya dahil edilmiştir.
Çalışma 7	Hemşirelik, karma yöntem araştırması, ölçek geliştirme, örgütsel vatandaşlık, zorunlu vatandaşlık.	Türkiye'de çeşitli mesleklerin her birinden en az dört kişiye ulaşılmak şartıyla, farklı kurumlarda çalışan toplam 19 bireyle görüşme yapılmıştır. Nicel boyutta 317 işgöreni kapsamaktadır.
Çalışma 8	Lider-Üye Etkileşimi, İşe Yabancılaşma, Örgütsel Özdeşleşme, Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Kamu Sektörü	Araştırma, Ankara'da bir kamu kuruluşunda çalışan 385 işgöreni kapsamaktadır.

Araştırma kapsamındaki çalışmalar arasında en az anahtar kelimeye sahip olan 3. çalışmadır. Çalışmaların farklı örneklerde uygulandığı görülmektedir. Tablo 4'te çalışmalara ilişkin analiz yöntemi, örneklem büyüklüğü ve kaynak sayısı belirtilmiştir.

Tablo 4. Çalışmaların Analiz Yöntemi, Referans Sayısı Ve Örneklem Büyüklüğü

	Analiz Yöntemi	Örneklem Büyüklüğü	Kullanılan Yabancı Kaynak Sayısının Oranı (%)	Kaynak Sayısı
Çalışma 1	Yöntem, nicel araştırma yöntemidir. Faktör analizi, Kaiser-Meyer Olkin, Barlett, korelasyon, çoklu regrasyon ve t-test analizleri kullanıldı.	170	98,32	178
Çalışma 2	Yöntem, nicel araştırma yöntemidir. Kruskal Wallis ANOVA, t-test, Korelasyon ve Regresyon, Tukey HSD, Anova analizleri kullanıldı.	301	68,21	241
Çalışma 3	Yöntem, nicel araştırma yöntemidir. Elde edilen ortalama puanların karşılaştırılmasında parametrik (bağımsız gruplarda t-testi ve tek yönlü varyans analizi) veya parametrik olmayan (Mann Whitney U analizi ve Kruskal Wallis Analizi) karşılaştırma	97	36,48	148

	analizleri ve ileri analizler (Tukey HSD ve Bonferroni düzeltmeli) kullanıldı.			
Çalışma 4	Yöntem, nicel araştırma yöntemidir. Parametrik olmayan testlerden ANOVA (Tek yönlü varyans analizi) testleri, t-testi ve Kruskal Wallis, Mann Whitney U testleri kullanılmıştır.	200	67,17	73
Çalışma 5	Yöntem, nicel araştırma yöntemidir. Faktör analizi, korelasyon ve regresyon ve Doğrulayıcı Faktör Analizi uygulandı.	89	55,05	278
Çalışma 6	Yöntem, nicel araştırma yöntemidir. Kolmogorov-Smirnov Normallik testi, Cronbach Alfa güvenilirlik analizi, keşfedici faktör analizi ve korelasyon analizi, YEM ile doğrulayıcı faktör analizi ve SPSS Process aracılığıyla Hayes düzenleyici değişken (model 1) analizi kullanılmıştır.	374	65,55	357
Çalışma 7	Yöntem karma araştırma yöntemidir. Fenomenolojik nitel araştırma, MAXQDA 12 programı aracılığıyla içerik analizi, Cronbach Alfa güvenilirlik analizi açıklayıcı faktör analizi, YEM ile doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon, Kaiser-Meyer Olkin, Barlett, klasik test teorisi, normallik analizleri kullanıldı.	317	66,6	147
Çalışma 8	Yöntem nicel araştırma yöntemidir. Cronbach Alfa güvenilirlik analizi, Korelasyon analizi ve yapısal eşitlik modeli ile analizler uygulandı.	385	57,75	473

Tablo 4'te örneklem büyüklükleri, araştırmada yararlanılan kaynak sayıları ve analiz yöntemleri verilmiştir. Çalışmalarda örneklem sayısı en fazla olan araştırmanın çalışma 8'de olduğu belirlendi. Bu çalışmada 385 bireye uygulamanın yapıldığı tespit edilmiştir. En az örneklem ise beşinci çalışmada olduğu görülmektedir. Çalışmaların kaynak sayısı açısından en fazla kaynak sayısının 8. araştırmada, en az kaynak sayısının ise 4. araştırmada olduğu görülmektedir. Ayrıca incelenen araştırmalarda yazarların kullandığı kaynakların genellikle yabancı olduğu ve yabancı kaynakların hepsinin de İngilizce olarak yazılmış eserlerden oluştuğu tespit edilmiştir. En fazla yabancı kaynağın ilk araştırmada (%98.32), en az yabancı kaynak kullanımının ise üçüncü araştırmada (%36.48) olduğu belirlendi. Tablo 4'te görüldüğü gibi çalışmalarda tercih edilen araştırma yöntemlerinin çalışma 7'de karma araştırma yöntemi, diğerlerinde nicel araştırma yöntemleri olduğu ve genelde betimsel istatistiklerin kullanıldığı belirlenmiştir. Ayrıca araştırmalar kapsamında korelasyon testleri kullanıldığı ve sağlanan verilerin hepsinde çeşitli türlerde parametrik analiz yöntemlerinin tercih edildiği görülmektedir.

4. Sonuç

Günümüzde insan sermayesi örgütlerin en önemli kaynağını oluşturduğu bilinmektedir. Bu bağlamda örgütler işgörenlerinin motive ve moralli olmalarını istemektedir. İşgörenlerine değer veren işletmeler, rakiplerine üstünlük sağlar. Olumsuz örgütsel davranış sorunları olarak tanımlanan zorunlu vatandaşlık davranışı işletmeleri olumsuz yönde etkilemektedir.

Araştırma kapsamında Yükseköğretim Kurumu lisansüstü tez arşivinde ve zorunlu vatandaşlık davranışına ilişkin araştırmalar incelenmiş ve bu konuda ileride yapılacak araştırmalara rehberlik etmesi amaçlanmıştır. Araştırmada, konulara ilişkin 8 adet lisansüstü tezinin biçimsel, sözcüksel ve anlamsal özellikleri akademik kapsamda değerlendirilmektedir. Araştırma kapsamında yapılan incelemelerde, araştırmaların güvenilirlik, geçerlik ve niteliklerinin hem Yükseköğretim Kurumları hem de ilgili üniversiteler bakımından yürütülmesi nedeniyle incelenen araştırmaların eleştirilme amacı güdülmektedir. Bu araştırma, lisansüstü araştırmaları formalite bakımından derinlemesine incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma kapsamında uygulanan içerik analizinin temel amacı derinlemesine bilgi elde etmektir.

Zorunlu vatandaşlık davranışı kavramına ilişkin yayın ve araştırma sayısının sınırlı olduğu bilinmektedir. Bununla birlikte incelenen araştırmaların işletme odaklı olması, konuların işletmeler ve örgütler için ne denli önemli olduğu ortaya konulmaktadır (Tablo 1). Bu bağlamda ilgili konunun üzerinde durulması gereken konular arasında olduğu düşünülmektedir. Araştırmalarda yararlanılan kaynaklar incelendiğinde genel olarak yabancı kaynak kullanım yüzdelerinin yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 4). Yani yabancı kaynaklara erişim ve alıntılarının çoğunlukta olduğu tespit edilmiştir. Bu durumla ilgili alan yazında ele alınmış konulara ilişkin Türkçe çalışmalarda sınırlılığın olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Tablo 4'te de görüldüğü gibi çalışmalarda kullanılan analiz ve yöntemlerin incelenmesi sunucunda çalışmaların biri dışında nicel araştırma yöntemleri kullanılarak oluşturulmuş olduğu görülmektedir. Bu bağlamda yeni yapılacak araştırmalarda ilgili konularda nitel araştırma yöntemlerinin uygulanması gerekli olduğundan fenomenolojik araştırma yapılması önerilmektedir.

Araştırma sınırlılıklarından bahsedilecek olursa, analizin tek bir veri tabanından (Yükseköğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi) sağlanan veriler ile yapılmış olmasından dolayı, sonuçların yalnız bu veri tabanı ölçeğinde geçerli olacağını göstermektedir. Ayrıca sadece konu ile ilgili lisansüstü araştırmaların incelenmesi ve başka makale veya makalelerin tartışılmaması da kısıtlar içinde sayılabilir. Öte yandan, maliyet ve zaman kısıtlamaları nedeni ile ilgili konulardaki yabancı kaynakların araştırmanın kapsamında değerlendirilememesi araştırma temel sınırlılıkları arasında sayılmaktadır.

Sonuç olarak, ulusal alan yazında konuyla ilgili çok az çalışma bulunduğundan araştırmacıların zorunlu vatandaşlık davranışı konusuna daha fazla önem vermesi önerilmektedir. Uluslararası alan yazın anlamında Web of Science (WOS) ve SCOPUS gibi veri tabanlarında da konuyu araştırılmasının yararlı olacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca farklı örneklem grupları uygulanarak farklı analiz

yöntemleri kullanılarak çeşitli sonuçların elde edilmesi önerilir. Araştırma, belirtilen öneri ve sonuçlar bağlamında araştırmacılar için ilgili konularla alakalı genel bir kapsam ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Katkı Oranı ve Çıkar Çatışması Beyanı

Çalışmanın tüm aşamaları yazar(lar) tarafından tasarlanmış ve eşit oranda katkı sunulmuştur. Makalede, herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Etik Beyanı ve Finansal Destek

Makalede, akademik ve bilimsel etik kurallarına uyulmuştur. Araştırmada Etik Kurul Raporu aranmamaktadır. Makalede herhangi bir finansal kaynaktan yararlanılmamıştır.

Kaynaklar

- Alkan, E. S. (2015). A Research About the Relationship of Psychological Safety And Organizational Politics Perception With Compulsory Citizenship Behavior. Marmara Üniversitesi, İngilizce İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Bilen, N. M. (2018). *Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Emek Arasındaki İlişkinin Araştırılması: Hemşireler Üzerinde Bir Çalışma*. İstanbul Üniversitesi Hemşirelik Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Danışmaz Telli, A. (2021). *Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Başarma İhtiyacının ve Presenteeizmin Moderatör Rolünün İncelenmesi*. Yıldız Teknik Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi.
- Daşdemir İ. (2019). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. 2. Baskı Nobel Akademik Yayıncılık ve Danışmanlık Tic. Ltd. Şti., Yayın No: 1536.
- Doğan, E. (2019). *İstismarcı Yönetim Algısının Zorunlu Vatandaşlık Davranışlarına Etkisinde Kariyerizmin Moderatör Etkisi*. Gebze Teknik Üniversitesi İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Elibol, E. (2021). *Hemşirelerin Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Düzeylerinin Belirlenmesi ve İşkili Faktörlerin Değerlendirilmesi*. Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hemşirelik Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi.
- Erdem, A. T. (2020). Researchwith A Content Analysis Method of the Studies on Career Optimization and Career Adaptability. *Black Sea Journal of Public and Social Science*, 3(2), 82-91.
- Erdem, Ö. A., ve Erdem, A. T. (2021). Ekonomi Politikası Ve Medyanın Ekonomi Politikası Üzerine Yapılan Çalışmaların İçerik Analiz Yöntemiyle Karşılaştırmalı Analizi. *Ahi Evran Akademi*, 2(2), 162-170.
- Selçuk, D. (2017). *İstanbul İlinde Hizmet Veren Bir Eğitim Ve Araştırma Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde İşten Ayrılma Niyeti İle Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Araştırılması*. Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Tabuk, M. E. (2016). *Spor Eğitim Kurumlarında Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Bazı Örgütsel Tutum Ve Davranışların İlişkisi*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Tutar, H., ve Erdem, A. T. (2020). Örnekleriyle Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve-SPSS Uygulamaları. Seçkin Yayıncılık.
- Tüzgel, D. (2021). *Lider Üye Etkileşiminin İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde Zorunlu Örgütsel vatandaşlık Davranışının Rolü: Bir kamu kurumunda araştırma*. Milli Savunma Üniversitesi Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Vigoda-Gadot, E. (2007). Redrawing the Boundaries of OCB? An Empirical Examination of Compulsory Extra-role Behavior in the Workplace. *Journal of business and psychology*, 21(3), 377-405.
- Vigoda-Gadot, E. (2006). Compulsory citizenship behavior: Theorizing Some Dark Sides of the Good Soldier Syndrome in Organizations. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 36(1), 77-93.

Zhao, H., Peng, Z., Han, Y., Sheard, G., ve Hudson, A. (2013). Psychological Mechanism Linking Abusive Supervision and Compulsory Citizenship behavior: A Moderated Mediation Study. *The Journal of Psychology*, 147(2), 177–195.

Covid-19 Salgınında Hemşirelerin Duygusal Emek Davranışlarının Nedenleri ve Sonuçlarına Yönelik Nitel Bir Araştırma

(A Qualitative Study on the Causes and Consequences of Nurses' Emotional Labor Behaviors in the Covid-19 Pandemic)

Seval AKSOY KÜRÜ^a 

^a Dr. Öğr. Üyesi, Balıkesir Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Endüstri Örgüt Psikolojisi Anabilim Dalı
drsevalaksoykuru@gmail.com

Öz

Bu araştırmada, hemşirelerin gözlem ve deneyimlerinden yararlanarak Covid-19 salgın sürecinde duygusal emek davranışı sergilemeye neden olan unsurlar ve duygusal emek davranışı sergilemenin sonuçlarının belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda çalışmada nitel araştırma desenlerinden fenomenoloji yaklaşımı kullanılmıştır. Araştırmanın katılımcılarını belirlemede ise amaçlı örneklem yöntemlerinden biri olan maksimum çeşitlilik örnekleme tekniği tercih edilmiştir. Katılımcıların görüşlerini elde etmek üzere yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak toplamda 28 hemşireyle derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeler, yorumlayıcı fenomenolojik yaklaşım kullanılarak kodlanmıştır. Araştırma sonucunda, hemşirelerin algıları, yaptıkları değerlendirmeler ve deneyimlerinden yararlanılarak duygusal emek davranışı sergilemeye neden olan unsurlar ile duygusal emek davranışı sergilenmesinin sonuçları tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, zorlu ve yorucu salgın sürecinde önemli görevler üstlenen hemşirelerin daha sağlıklı koşullarda verimli çalışabilmeleri için bütüncül bir desteğe ihtiyaç duydukları anlaşılmıştır. Ayrıca, duygusal emek davranışını derinden ve hatta samimi davranışlar olarak sergileyebilmeleri için yöneticilerinin destekleyici, anlayış gösteren ve iletişime açık bir işleyiş benimsemesi ve hemşirelerin duygu durumlarının desteklenmesi gerektiği belirtilebilir. Bunun yanı sıra, duygusal emek davranışlarının öneminin kavranması amacıyla Covid-19 salgınında fiilen çalışan benzer nitelikteki çalışanların katılımıyla farklı kurumlarda benzer araştırmaların yapılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler:

Duygusal emek,
Hemşireler,
Covid-19 salgını,
Nitel araştırma

Makale türü:

Araştırma

Abstract

In this research, it is aimed to determine the factors that cause emotional labor behavior and the consequences of emotional labor behavior during the Covid-19 pandemic, by using the observations and experiences of nurses. For this purpose, phenomenology approach, one of the qualitative research designs, was used in the study. Maximum variation sampling technique, which is one of the purposeful sampling methods, was preferred in determining the participants of the study. In-depth interviews were conducted with 28 nurses total, using a semi-structured interview form to obtain the views of the participants. The interviews were coded using an interpretative phenomenological approach. As a result of the research, the factors that cause emotional labor behavior and the results of emotional labor behavior were determined by using the perceptions, evaluations and experiences of the nurses. According to the findings, it was understood that nurses, who took on important tasks during the difficult and tiring pandemic process, needed holistic support in order to work efficiently in healthier conditions. In addition, it can be stated that managers should adopt a supportive, understanding and open to communication process and nurses' emotional states should be supported so that they can display emotional labor behavior as deeply and even sincere behaviors. It can be stated that first of all, the emotional states of those who will exhibit the behavior should be supported. In addition, it is recommended that similar studies be conducted in different institutions with the participation of employees of similar qualifications who are actually working in the Covid-19 pandemic in order to understand the importance of emotional labor behaviors.

Keywords:

Emotional labor,
Nurses,
Covid-19 pandemic,
Qualitative study

Paper type:

Research

Başvuru/Received: 26.02.2022 | Kabul/Accepted: 11.03.2022 , iThenticate benzerlik oranı/similarity report: %7

Atıf/Citation: Aksoy Kürü, S. (2022). Covid-19 Salgınında Hemşirelerin Duygusal Emek Davranışlarının Nedenleri ve Sonuçlarına Yönelik Nitel Bir Araştırma, *İşletme*, 3(1), 67-92.

Giriş

Dünyanın bir ucundaki bir ülkede hatta bir bölgede gerçekleşen bir değişimin ya da yaşanan bir krizin küresel anlamda diğer ülkeleri ve bölgeleri etkileyeceği günümüz çalışma ve yaşama koşullarının bir gerçeğidir. Nitekim 2019 yılının aralık ayında Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkıp zaman içinde tüm dünya geneline hızla yayılan korona virüs (Covid-19) salgınında olduğu gibi dünya genelinde yaşanan olumlu ya da olumsuz değişimden kaçılmayacağı bir kez daha anlaşılmıştır. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), Covid-19 salgınına 30 Ocak 2020'de küresel salgın olarak ilan ederek tüm dünyanın etki altında olduğunu doğrulamıştır (WHO, 2020). Salgın olması nedeniyle en büyük etkiyi başta sağlık sektörü ve ekonomik çevreler almıştır. Sağlık çalışanlarının birebir ve hatta zorunlu bir mücadeleye girdiği Covid-19 salgını, çok sayıda belirsizliği ve can kaybını da beraberinde getirmiştir. Yaşanan kayıplar, şahit olunan acılı, zorlu ve maddi, manevi kayıplı süreçler, sağlık çalışanlarının psikolojik yapılarında önemli etkiler oluşturmuştur. Sağlık hizmeti sunarken maneviyatı, fedakârlığı ve yardımseverliğiyle öne çıkan sağlıkçılardan olan hemşireler de bu sarsıcı etkiler altındadır. Nitekim hizmet sektörünün hizmeti sunanlarla hizmeti alanların arasındaki iletişimin yoğunluk gösterdiği bir sektör olması nedeniyle hizmet sunucularının gösterdikleri çaba ve gayretler önem taşımaktadır. Gösterilen çaba ve gayretlerin duyguların düzenlenmesi yoluyla sergilenmesi anlamını barındıran duygusal emek kavramının (Grandey, 2000), Covid-19 salgının etkisinde kalarak çeşitli unsurlardan etkilendiği ve kendisinin de çeşitli sonuçlara yol açtığı düşünülmektedir. Zira, hizmet sektöründeki yeri bakımından sağlık hizmetleri, yüz yüze iletişimin yoğun ve yaygın olduğu ve dolayısı ile hemen hemen her aşamasında duygusal emek davranışlarının en sık gözlemlendiği alandır. Hemşireler de sağlık sektörünün mübalağasız bir şekilde gerek hastalarla gerek hasta yakınlarıyla yüz yüze iletişime en çok giren veya girmek zorunda kalan personelleridir.

Adeniji, Akanni ve Ekundayo'nun (2015) de belirttiği gibi hemşirelerin hastaların morallerini yüksek tutmaları ve bu durumu devam ettirebilmeleri, acı çeken ya da ağrı içinde olan bir hastanın yaşadığı korku ve endişeden arınması veya yakınına kaybetmiş bir hasta yakınına sakinleştirilmesinde empati ile yaklaşması beklenmektedir. Bu beklenti hali, hasta ve hasta yakınları ile yaşanacak duygusal etkileşimi beraberinde getirmektedir. Bu etkileşim sürecinde hemşireler, yaşanan durumun yapısı ve şiddetine bağlı olarak duygusal çatışma ve/veya duygu düzenlemeyi deneyimlemektedirler (Li, Gao, Shen ve Liu, 2014). Dolayısıyla hemşirelerin duygularını kontrol edebilmesi ve mümkün olduğunca etkin bir şekilde yönetmesi, kendilerinden beklenen ve istenen hemşirelik hizmeti davranışlarını sergilemelerinde dikkat edilmesi gereken bir husustur. Bu araştırma kapsamında salgın sürecinde hemşirelerin duygusal emek davranışı sergilemelerine etki eden unsurlar ile hemşirelerin duygusal emek davranışı sergilemelerinin doğuracağı sonuçlar incelenmektedir. Bu bağlamda araştırmanın temel motivasyonunu sağlık sektörünün temel aktörlerinden kabul edilen hemşirelerin içinde buldukları hizmet ve sağlık sektörünün karmaşık doğası ve içerdiği riskler kapsamında duygusal emek davranışlarının daha iyi anlaşılabilmesidir. Bu hususta, hemşirelerin duygularını nasıl

yönettikleri, bakım alan tarafların (hasta ve hasta yakınları) memnuniyeti bakımından olduğu kadar tüm örgüt unsurları ve süreçleri (hemşireler, hastane yönetimi, vd.) açısından da önem taşımaktadır.

1. Literatür İncelemesi

1.1. Duygusal Emek

İnsan, doğası gereği çeşitli duygulara sahip olan ve sosyo-kültürel özellikler barındıran organik bir canlıdır. Sosyal bir canlı olması nedeniyle insan, içinde bulunduğu kültürde, yapıda ya da daha mikro bir bakış açısıyla toplulukta diğer bireylerle ilişkiler kurmaktadır. İnsanın sahip olduğu bu özellik, duygusal deneyimlerinde, duygularının düzenlenmesinde ve duygularının yönetiminde etkin rol oynamaktadır (Dinç, 2010; Lee, Lee ve Chung, 2019). Grandey'e (1999, 2000) göre duyguların düzenlenmesini ifade etmeye çalışan duygusal emek kavramı, ilk olarak Arlie Russell Hochschild (2012) tarafından 1983 senesinde havayolu taşımacılığı sektöründe yapılan araştırmalar ile ele alınmıştır. Özellikle, bir ücret karşılığında çalışan bireylerin değerlendirildiği çalışmalarda duygusal emek kavramı, bireyler arasındaki etkileşim sürecinde çalışanlardan beklenen profesyonel bir davranışı sunmak üzere duyguların düzenlenmesini ve sergilenmesini psikolojik bir yaklaşımla yorumlamaktadır (Larson ve Yao, 2005; Yağcı ve Avcıkurt, 2020).

Hochschild'ın (1983) hemşireler, gişe memurları, hostesler, öğretmenler gibi doğrudan hizmet sunumuna bağlı olan mesleklerin hastalarıyla, müşterileriyle, öğrencileriyle bire bir ve yüz yüze iletişim içindeyken, duygularını nasıl kontrol ettiklerini ve işlerini icra ederken ne hissettiklerini ortaya koyması ile birlikte duygusal emek kavramının gelişmeye başladığı bilinmektedir. Hochschild'ın araştırmalarını takip eden Ashforth ve Humphrey (1993), Morris ve Feldman (1996), Grandey (2000), Larson ve Yao (2005) ve Chi ve Grandey (2016) gibi çok sayıdaki araştırmacının sunduğu katkılar ve yaptığı eleştiriler ile kavram süreç içinde geliştirilmiştir. Morris ve Feldman (1996) tarafından "*kişiler arası etkileşim sırasında örgütün çalışandan beklediği duyguları göstermek için gereksinim duyulan çabaların planlanması ve kontrolü*" olarak tanımlanan duygusal emek kavramı için Tablo 1'de yer verildiği üzere farklı boyutlandırmalar yapıldığı anlaşılmaktadır.

Tablo 1. Duygusal Emek Kavramının Kavramsallaştırılma Süreci

Araştırmacılar	Duygusal emeğin olası öncülleri	Gösterim Türü	Duygusal emeğin olası sonuçlar
Hochschild (1983)	Duygusal Gösterim kurallarının önceden belirlenmesi	Yüzeysel davranış Derin davranış	Duygusal çatışma ve çelişki
Rafaeli ve Sutton (1987)	Örgütün bağlamı ile bireyin duygularının etkileşimi	Pozitif / negatif yönlü duygular Prestij ve imaj kazandıran ya da kaybettiren duygular	Sürekli, tekrarlanan ve yaygın etki oluşturan örgütsel kazanımlar Maddi ve manevi refah artışı

Ashforth ve Humprey (1993)	Duygusal gösterim kurallarının önceden belirlenmesi	Yüzeysel davranış Derin davranış Samimi davranış	Bireysel ve örgütsel bağlamda olumlu ve/veya olumsuz sonuçlar Bireyin sağlığı ve stresi
Morris ve Feldman (1996)	Davranış kurallarının netliği Davranışların gözlemlenebilirlik kolaylığı Cinsiyet Görevin rutin oluşu	Duygu gösterim sıklığı Gösterim kuralları Duygu çeşitliliği Duygusal uyumsuzluk	Duygusal tükenme Duygusal uyumsuzluk İş doyumsuzluğu
Zapf vd. (1999)	Olumlu duygu gösterimi Olumsuz duygu gösterimi Duyarlılık	Duygu kullanımında etkileşim kontrolü	Duygusal çatışma ve uyumsuzluk Gerilim (Stres, kaygı)
Grandey (2000)	Sıklık, Çeşitlilik, Duygu gösterim Kuralları	Derinden duygusal emek Yüzeysel duygusal emek	Bireysel refah (duygusal tükenme, iş tatmini) Örgütsel refah (performans ve geri çekilme davranışı)
Chi ve Grandey (2019)	Kişilik Olumlu duygu durumu Olumsuz duygu durumu	Derinden duygusal emek Yüzeysel duygusal emek	Etkin hizmet sunumu Hizmetin baltalanması

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 1 incelendiğinde, duygusal emek kavramının birden fazla boyut altında değerlendirildiği anlaşılmaktadır. Kavramın öncüsü olan Hochschild'ın (1983) iki boyut üzerinden yaptığı değerlendirmenin zaman içinde değiştiği ve özellikle Ashforth ve Humprey'in (1993) 1990'ların ilk çeyreğinde yaptığı araştırmayla kavramı üç boyut altında ele almaya başladığı görülmektedir. Ashforth ve Humprey'in (1993) çalışmalarını takip eden yıllarda Morris ve Feldman'ın (1996) duygusal emek kavramsallaştırmasında duygu gösterim sıklığı, gösterim kuralları, duygu çeşitliliği ve duygusal uyumsuzluk olarak dört unsura odaklanılmıştır. Zapf ve diğerleri (1999), Grandey (2000) ve Chi ve Grandey (2016) ise duygu kullanımında etkileşimi odağa almakla birlikte duygusal emeği derinden davranış ve yüzeysel davranış olarak iki boyutta incelemişlerdir. Nitekim, yazında en sık kullanılan boyutlandırma ile Ashforth ve Humprey'in (1993) boyutlandırmasının kabul gördüğü anlaşılmaktadır.

Bu bağlamda duygusal emek için yüzeysel davranış, derinden davranış ve samimi davranış olmak üzere üç boyut açıklanmıştır. Sırasıyla bakıldığında yüzeysel davranış, bireyin ortaya koyduğu davranışlarda sergilediği duyguların içten gelen bir istekle ve kendiliğinden ortaya çıkmadığı anlaşılmaktadır. Duygunun davranış olarak sergilenmesinde dışarıdan bir talimat ve/veya müdahaleye ihtiyaç duyulmaktadır (Hochschild, 1983). Yüzeysel davranış için bireyin davranışında kendine ait olmayan bir unsur, yüzüne ya da vücuduna takılan bir maskenin varlığı yönünde bir değerlendirme yapılmaktadır (Grandey, 2003). Bir diğer boyut olan derinden davranışta bireyin duygularının davranışlarda doğrudan ya da otomatik olarak kendini göstermediği bilinmektedir. Duyguların ortaya çıkmasında ve hissediliyor gibi olmasında yüzeysel davranışta olduğu gibi yine dışarıdan bir müdahale gerekmektedir (Hochschild, 2012). Kendisinden sergilenmesi beklenen davranışları

üstlendiği rol çerçevesinde ortaya koymaya gayret etmeyi, duygularını muhataplarına aktarmayı tanımlayan derinden davranış (Brotheridge ve Grandey, 2002), duyguların aktif hale gelerek dışa vurulmasını işaret etmektedir (Ashforth ve Humphrey, 1993). Yüzeysel davranışla kıyaslandığında derinden davranışta bireyin bilinçli bir zihinsel sürece girdiği ve davranışlarında yer alan duyguları adeta kendisine ait olarak ortaya koyduğu değerlendirilmektedir (Gross, 1998). Üçüncü boyut olan samimi davranışta bireyin görevini icra ederken sergilediği davranışlarda dışa vurulması beklenen duygu için herhangi bir müdahale yoktur. Çünkü samimi davranış, bireyin bu duyguları hâlihazırda zaten hissediyor olması durumunda ortaya çıkan bir davranış türüdür (Ashforth ve Humphrey, 1993).

1.2. Hemşirelik ve Duygusal Emek

Sağlık hizmetlerinin sunumu kapsamında duygusal emek kavramı, bakıma ihtiyaç duyan bir bireyi ve bu bireye bakım sunan hemşireyi, hemşirenin yeterliliğini, deneyimlerini ve bakımın bütününe kapsamaktadır (Hunter ve Smith, 2007, Dalgacı ve Gürses, 2018). Hemşireler, hastane ortamında ya da sağlık kuruluşlarında bireylerle kurulan ilişkilerin temel ve hatta ayrılmaz birer parçası olup, görev esnasında yoğun duygular yaşamaktadırlar (Eide, 2005; Fields, Copp ve Kleinman, 2006). Henderson'un (2001) yorumuna göre, hemşirelerin bakım sundukları bireylere duygusal anlamda adanmış olmaları ve bağlılık göstermeleri, bireysel olarak hissettiklerinin çok daha ötesine geçmektedir. Bu da hemşirelik bakımının niteliğine ve kalitesine katkı sunmaktadır (Alderson, 2007). Duyguları yaşamak, kendilerini duygularına kaptırmak hemşirelerin etik bağlamda zor olan klinik durumlarla mücadele etmelerine ve zorluk yaşayan bireylerle (hasta ve hasta yakınları) etiğe uygun ve onlarla olabildiğince anlamlı iletişim kurup etkileşim içinde olmalarına yardım etmektedir (Benner, 2000). Huynh, Alderson ve Thompson (2008), duygusal emeğin hemşirelerin iç dünyalarında hissettikleri duygularla ve sahip oldukları düşüncelerle alakalı olduğunu, fakat uygulama esnasında bunları zaman zaman ifade edemediklerini belirtmektedir. Hizmet sunulan hasta sayılarındaki beklenmedik bir artış ve aynı zamanda bakım verecek hemşire sayısındaki yetersizliğe bağlı olarak hemşirelerin gerçekte yaşadıkları duygularla, profesyonel bir yaklaşımla uygulanması beklenen duygular arasında tutarsızlık olduğu bilinmektedir (Brennan ve Daly, 2009; Watson, 2006; Dahl, 2021; Harrison, 2004; Abbey, Chaboyer ve Mitchell, 2012; Boakye, Peter, Simmonds ve Richter, 2021). Çoğu hemşirenin yalnızca duygusal işçilik yaparak bakım sunma aşamasında gerçek duygularını yansıtmada tutarlı olmadıklarını bildirdikleri bilinmektedir. Smith ve Lorentzon'un (2005) ifadesine göre tam da bu noktada bakım uygulamalarında duygusal emeğin varlığı ve önemi kendini göstermektedir (Kang ve Park, 2020; Doğan ve Taşcı, 2019).

Hemşirelik için duygusal emek, bir hemşirenin mesleki rolleri kapsamında yaşadığı duyguları içselleştirerek normalleştirmeyi ve bunları hastaların ve hasta yakınlarının duygularıyla uyumlu hale getirmeyi içermektedir (Bolton, 2005; Demir, Oruç, Baştürk ve Özpınar, 2021). Sunulan bakımda temel teşkil eden duygular, empati ya da duygusal emek, bakım sırasında açıkça görünmeyebilir, bu nedenle de ölçülmesi ve

değerlendirilmesi çoğu zaman kolay değildir. Bu nedenle de bir hemşirenin günlük rutinde duygusal emek davranışlarını ortaya koyma hali tam olarak bilinmemektedir. Bir başka ifadeyle hemşirelikte duygusal emek, hemşirelerin gerçekte hissettikleri ve bir deneyim olarak ortaya koydukları, fakat uygulamada tam olarak ifade edemedikleri duyguları ve düşünceleri ayırt edebilme yani düzenleyebilme becerisidir (Huynh vd., 2008).

2. Yöntem

Bu araştırma, Covid-19 salgınında fiilen görev yapmakta olan hemşirelerin duygusal emek davranışı sergilemelerine etki eden unsurlar ve duygusal emek davranışı sergileme deneyimlerine bağlı olarak ortaya çıkan sonuçları hemşirelerin kendi anlatıları üzerinden ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırma, hemşirelerin Covid-19 salgını sürecinde tecrübe ettikleri deneyimlerini (lived experience) bizzat kendilerinden öğrenmeyi ve pandemi sürecinin duygusal emek davranışları üzerindeki etkileri ve doğurduğu sonuçlarının içerdiklerini açıklamayı amaçlaması nedeniyle nitel araştırma deseninde ve fenomenolojik yaklaşımla tasarlanmıştır. Nitekim bu araştırmada nitel araştırma deseninin tercih edilmesinde, hemşirelerin Covid-19 salgını sürecinde duygusal emek davranışları sergilemelerinin nasıl etkilendiğini bütüncül bir yaklaşımla ele alınması ve detaylı olarak araştırılması düşüncesi etkili olmuştur.

2.1. Veri Oluşturma Süreci

Bu araştırmada, araştırılan durumun tanımlanması, veri toplama aracının geliştirilmesi, katılımcıların araştırmaya dâhil edilme ve araştırmadan hariç tutulma kriterlerinin belirtilmesi, veri toplama aracının uygulanması ve araştırma verisinin toplanması, verilerin analiz edilmesi ve yorumlanması aşamaları takip edilmiştir. Araştırma sorularının (görüşme formunun) geliştirilmesi aşamasında katılımcılara yöneltilen soruların kapsam bakımından görünüş geçerliliğini taşıyıp taşımadığı, öncelikli olarak, araştırmacı tarafından kontrol edilmiştir. Görünüş geçerliliğinde (face validity) ana unsur, ölçüm aracının (araştırma sorularının) neyi ölçtüğünden öte neyi ölçer görüldüğü olmasından dolayı, ölçüm aracının amaca uygun olması ve örnekleme kolaylıkla uygulanabilmesi önem taşımaktadır. Görünüş geçerliliğinde araştırmacı, ölçüm aracıda kullanılan ifadelerin ölçülmek istenen özellik ve kavramlarla bağlantılı olmasına ve soruların katılımcılar tarafından net bir biçimde anlaşılmasına özellikle dikkat etmiştir. Takiben, araştırmacının dışında bir başka uzman görüşünün alınması amacıyla bir öğretim üyesi, bir sorumlu hemşire, bir endüstri ve örgüt psikoloğu ve bir sağlık kurumları yöneticisiyle görüşülerek onların görüşlerine ve onaylarına başvurulmuştur. Başvurulan taraflardan alınan geri bildirimlere bağlı kalınarak yarı yapılandırılmış görüşme formunda revizyona gidilmiştir. En son aşamada, araştırma için görüşmelere geçilmeden önce hem görüşme sürelerinin ortalama zaman aralığını hesaplayabilmek amacıyla hem de görüşme sorularının anlaşılabilirliğinin durumunu tespit edebilmek için üç hemşire ile pilot çalışma yapılmıştır. Bu sayede başlangıçta hazırlanan 24 tane temel araştırma

sorusundan üçünün diğer sorularla benzer anlamları taşıdığı tespit edilmiş ve bu sorular soru formundan çıkarılarak ölçüm aracına 21 tane temel araştırma sorusu ve demografik sorularla birlikte nihai hali verilmiştir. Nitekim Gravetter ve Forzano'nun (2012: 78) da belirttiği gibi pilot çalışmada kullanılan ifadelerin ve/veya soruların katılımcılar tarafından rahat ve kolay bir biçimde anlaşılıp anlaşılmadığı, ölçüm aracının cevaplanma durumu ve katılımcıların ölçüm aracına yönelik yapacağı olası değerlendirmeler gözlemlenir ve böylece gerekli görülen düzeltmeler yapılarak (Gürbüz ve Şahin, 2016: 165) araştırmanın uygulama esnasındaki olası aksaklıkları önlenmektedir (Glesne, 2014: 74-76).

Ayrıca, katılımcıların araştırmaya dâhil edilme ve araştırmadan hariç tutulma kriterleri için aşağıdaki sıralama oluşturulmuştur:

Araştırmaya Dâhil Edilme Kriterleri

- Katılımcının araştırma esnasında hemşirelik mesleğini icra ediyor olması,
- Salgın nedeniyle katılımcılarla yüz yüze diyalog kurulamadığından dolayı, katılımcıların araştırmacı ile telefonda gönüllü olarak iletişim kurması, araştırmacı tarafından yöneltilen soruları cevaplandırma hususunda açık rıza göstermesi,
- Katılımcının Covid-19 salgını sürecinde fiilen İstanbul'da yaşıyor ve çalışıyor olması,
- Katılımcının araştırmacıyla yapılan telefon ile görüşmesi esnada İstanbul'da yaşıyor ve çalışıyor olmasıdır.
- Araştırmaya dâhil olma kriterlerini taşıyan katılımcılarla (hemşirelerle) telefon görüşmeleri yapılırken yukarıda sayılan kriterleri taşımadığı tespit edilen katılımcılar araştırmadan hariç tutulmuşlardır.

Araştırmadan Hariç Tutulma Kriterleri

- Katılımcının hemşirelik mesleğini icra etmiyor olması,
- Katılımcının görüşme formunda "temel araştırma soruları" kapsamında yer alan 21 sorudan beş ve/veya daha fazla soruya cevap vermemesi,
- Katılımcıyla yapılan görüşmenin 40-45 dakikadan daha kısa sürede tamamlanması,
- Katılımcının araştırmacı tarafından kendisine yöneltilen sorulara evet, hayır, bilmiyorum vb. kısa cevaplar vermesi,
- Araştırmacıyla yapılan telefon görüşmesinin herhangi bir aşamasında, katılımcının araştırmaya devam etmek istemediğine yönelik irade beyanında bulunmasıdır.

Araştırmadan hariç tutulma kriterlerinden birinin dahi gerçekleşmesi halinde katılımcı araştırma dışına alınmıştır. Veri toplama aracının geliştirilmesini takip eden aşamada uygulamaya geçilerek araştırmacı tarafından literatür esas alınarak oluşturulan ve hemşirelerin duygusal emek davranışı sergilemelerine etki eden unsurları, Covid-19 salgın süreci ve süreç esnasında sergilenen duygusal emek davranışlarının doğurduğu sonuçları değerlendirmek üzere hazırlanmış olan

toplamda 21 temel soruyu kapsayan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmış ve katılımcılarla telefon yardımıyla iletişim kurulmuştur. Araştırma Ağustos-Ekim 2021 ayları arasında tamamlanmıştır. Ayrıca, bu araştırma için, Gebze Teknik Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 06.08.2021 tarihli ve 2021/24-02 sayılı kararı ile uygulama izni alınmıştır. Covid-19 salgınının sağlık sektörü ile doğrudan ilişkili olması nedeniyle Türkiye bağlamında salgının en yoğun şekilde yaşandığı şehirlerden olan İstanbul esas alınmıştır. Buna bağlı olarak araştırma, İstanbul ili Anadolu Yakasında hizmet veren devlet hastanelerinde çalışan hemşirelerin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Amaçlı örnekleme yöntemiyle araştırmadaki diğer hemşirelere ulaşılarak toplamda 28 hemşirenin katılımıyla araştırma tamamlanmıştır (Bkz.: Tablo 2).

Tablo 2. Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulguları

Hemşire Kodu	Cinsiyet	Mesleki Kıdem	Çalışılan Bölüm/Servis	Çalışılan Saat Sayısı	Hizmet Verilen Hasta Sayısı
H1	Kadın	3 yıl	Aşı	Hafta içi 8 saat	200
H2	Kadın	7 yıl	Koroner Yoğun Bakım	Günde 7-10 saat	3-8
H3	Kadın	1 Yıl	Nöroloji	Hafta içi 8 saat	10-12
H4	Kadın	2,5 yıl	Nöroloji	Hafta içi 8 saat Hafta içi nöbetlerde 16 saat Hafta sonu nöbetlerde 24 saat	13
H5	Kadın	9 yıl	Kvc	15-16 saat	10-11
H6	Kadın	1 yıl	Hematoloji	15 saat	7
H7	Erkek	1 yıl	Yoğun bakım	10-12 saat	2
H8	Kadın	4 yıl	Nöroloji servisi	Hafta içi 8 saat Hafta içi nöbetlerde 16 saat Hafta sonu nöbetlerde 24 saat	10-13
H9	Erkek	2 yıl	Acil	Hafta içi 8 saat	30-50
H10	Kadın	7 ay	Acil	10 saat	12-15
H11	Kadın	5 yıl	Yoğun bakım	Hafta içi 8 saat Hafta içi nöbetlerde 16 saat Hafta sonu nöbetlerde 24 saat	3
H12	Kadın	1,5 yıl	Nöroloji	Hafta içi 8 saat Hafta içi nöbetlerde 16 saat Hafta sonu nöbetlerde 24 saat	8-10
H13	Kadın	3 yıl	Genel cerrahi	Hafta içi 8 saat Hafta içi nöbetlerde 16 saat Hafta sonu nöbetlerde 24 saat	20
H14	Kadın	1 yıl	Nöroloji	Hafta içi 8 saat Hafta içi nöbetlerde 16 saat	13
H15	Kadın	4 yıl	Pandemi servisi yataklı servis	Hafta içi nöbetlerde 16 saat Hafta sonu nöbetlerde 24 saat	5-15
H16	Kadın	5 yıl	Nöroloji	Hafta içi nöbetlerde 16 saat Hafta sonu nöbetlerde 24 saat	8
H17	Kadın	12	Acil	Hafta içi 8 saat	13

H18	Kadın	6 ay	Pediyatri acil	Hafta içi 8 saat Hafta içi nöbetlerde 16 saat Hafta sonu nöbetlerde 24 saat	12-14
H19	Kadın	1 yıl	Pediyatri	Hafta içi nöbetlerde 16 saat Hafta sonu nöbetlerde 24 saat	16-24
H20	Kadın	3	Yoğun bakım	24 saatlik nöbetler	4-6
H21	Kadın	23	Pediyatri	Hafta içi 8 saat Hafta içi nöbetlerde 16 saat Hafta sonu nöbetlerde 24 saat	6-7
H22	Erkek	2	Pediyatri acil	Hafta içi 8 saat Hafta içi nöbetlerde 16 saat Hafta sonu 24 saat	300
H23	Kadın	1	Koroner Yoğun Bakım	Hafta içi 8 saat Hafta içi nöbetlerde 16 saat Hafta sonu nöbetlerde 24 saat	7
H24	Kadın	3	Kvc	7 saat	15
H25	Kadın	9	Koroner Yoğun Bakım	Hafta içi 8 saat Hafta içi nöbetlerde 16 saat Hafta sonu nöbetlerde 24 saat	40-50
H26	Kadın	8	Koroner Yoğun Bakım	8 saat	35-40
H27	Kadın	7	Koroner Yoğun Bakım	Hafta içi 8 saat Hafta içi nöbetlerde 16 saat Hafta sonu nöbetlerde 24 saat	6-10
H28	Kadın	8	Koroner Yoğun Bakım	9 saat	30

Tablo 2'ye bakıldığında araştırmanın gizlilik ilkesinden dolayı hemşirelerin kişisel bilgileri kullanılmamış olup her bir hemşire için H harfi ile kodlar verilerek sosyo-demografik özellikleri sunulduğu anlaşılmaktadır. Bu duruma bağlı olarak, görüşme sağlanan hemşirelerin cinsiyeti, meslekteki toplam kıdem süresi, çalıştığı servis bilgisi, çalışma düzeni (saat/gün), bakım verilen hasta sayısına yer verilmiştir.

Araştırmada, veri toplamak amacıyla gerçekleştirilen telefon görüşmelerinde alınan cevaplar daha sonra yazılı hale dönüştürülmek amacıyla ses kayıt cihazı ile kaydedilmiştir. Creswell'in (2007: 209-211) de belirttiği gibi, yapılan görüşmelerde ses kayıt cihazlarının kullanılması, araştırma esnasında zaman kaybının önlenmesine ve araştırmanın güvenilirliğine katkı sağlayan bir durumdur. Ayrıca, görüşmeler sırasında gerekli görülen durumlarda (katılımcının duygusallaşması, kayıp yaşadığını belirttiği esnada ağlaması, vb.) eş zamanlı olarak anlık olarak notlar da alınmıştır.

2.2. Verilerin Analiz Edilmesi

Katılımcılarla yapılan görüşmelerden elde edilen verilerinin analiz edilmesinde bilgisayar programları (MAXQDA- 2020 (The Art of Data Analysis) nitel veri analiz programı) kullanılmıştır. Verilerin analiz edilmesi aşamasında "neden" ve "nasıl" sorularına cevaplar aranmış ve yapılan kodlamalar yardımıyla doğrudan fark edilmeyen durumların tespit edilmesi sağlanmaya çalışılmıştır. Oluşturulan ana temalar ve bunlara bağlı alt temalar ile anlamlı ilişkiler ortaya çıkarılmıştır (Yıldırım

ve Şimşek, 2013: 254). Kodlardan yola çıkılarak kategoriler oluşturulmuştur. Oluşturulan her bir kod kendisiyle benzerlik gösteren uygun bir kategorinin içine aktarılmıştır. Kategoriler de taşıdıkları benzerlikler ve zıtlıklar gözetilerek oluşturulan temaların altında toplanmıştır.

3. Bulgular ve Yorumlama

Analiz neticesinde elde edilen ifadeler hemşirelerde “Covid-19 salgınında duygusal emek davranışı sergilemenin nedenleri (öncülleri)” ve “Covid-19 salgınında duygusal emek davranışı sergilemenin sonuçları” olmak üzere iki ana tema olarak sunulmuştur.

3.1. Covid-19 Salgınında Duygusal Emek Davranışı Sergilemenin Nedenlerine İlişkin Bulgular

Belirlenen bu ana tema altında mesleğin yapısı, bireysel nedenler ve örgütsel nedenler olarak üç alt tema yer almaktadır.

3.1.1. Mesleğin Yapısı

Hemşirelerin anlatılarına bakıldığında, hemşirelik mesleğinin yapısına yönelik öznel değerlendirmeler yaptıkları anlaşılmaktadır. Hemşirelik mesleğine yönelmede gerek olası iş imkânlarının varlığı gerek ailelerinin yaptığı yönlendirmelerin etkili olduğunu öne çıkaran Hemşire 15: “Ben bu mesleği **aile baskısı ve ataması kolay olması nedeniyle** seçmiş bulunmaktayım.” ifadesini kullanırken; Hemşire 3, “**İş olanağı sunmasından dolayı bu mesleği seçtim ve çok doğru bir karar verdiğimi anlıyorum.**”; Hemşire 20, “**İş imkânından dolayı hemşire olmayı seçtim.**”; Hemşire 14, “**Yönlendirilmeye çok açığım, babam da hemşire olmamı istemişti ve ben hemşire oldum.**” ifadesini kullanmıştır. Mesleğe yönelimde kişilik özellikleri ve bireysel başarının da etkili olduğunu belirten Hemşire 21, “**Duygusal ve barışçıl bir yapım vardır, ailemin isteğiyle onların isteğine uygun olması için bu mesleği seçtim**”; Hemşire 8, “**Sınavdan aldığım puanla seçebileceğim sayılı bölümden biri olduğu için ve mezun olunca kolayca iş bulabileceğimi düşünmem sebebiyle hemşirelik mesleğini seçtim.**” şeklinde ifade etmiştir. Hemşirelerin meslek seçiminde özellikle gelecek kaygısı, iş sahibi olma garantisi, mesleğin niteliklerinin kişilik özellikleriyle örtüşüyor olmasından dolayı yönelim gösterdikleri gözlemlenmiştir:

“Meslek seçimimin **ailemin yönlendirmesi ve iş garantisinin yanında, zoru başarma ve toplumda zoru başaran olarak tanınma, beğenilme, kendimi ispatlama ihtiyacım**la ilgili olduğunu düşünüyorum. **Hırslı ve sürekli başarma isteği olan biriyim.**” (Hemşire 2-Yoğun bakım servisi).

“**Kolay iş bulma, aktif insani ilişkiler, manevi tatmin, sahada aktif olma beni çok cezbetmişti, kendimi kahraman gibi hissediyorum. Kişilik yapım özgüvenli, ekibe uyum sağlarım, haksızlığa gelemem, bazen uysal bazen gerginimdir.**” (Hemşire 12-Nöroloji servisi)

“**İnsanlara yardım etmeyi seviyorum. Hastalara faydalı olmak beni mutlu ediyor.**”

Eğlenceli, enerjik, neşeli, sabırlı, güler yüzlü ve kontrollüyümdür.” (Hemşire 7-Yoğun bakım servisi).

Hemşirelerin ifadelerinde de görüldüğü üzere, geleceğe yönelik maddi kaygıların, çevrenin ve özellikle aile bireylerinin yaptığı yönlendirmelerin, bireyin kendini rahat ve uyumlu hissettiği yapının var olduğu durumlarda meslek seçiminde çok sayıda unsurun etkili olduğu anlaşılmaktadır.

3.1.2. Bireysel Nedenler

Hemşirelerin duygusal emek davranışları sergilemelerinde etkili olan nedenler arasında mesleki özdeşleşme, pozitif psikolojik sermaye ve iş-yaşam dengesi gibi bireysel unsurlar yer almaktadır. Her ne kadar oldukça yoğun hissi duygular ve takibinde gelecek olan yıpranma ve hatta tükenmişlik hali olsa da duygusal emek davranışı sergilemede mesleğe yönelik özdeşim kurmanın ve adanmışlık hissetmenin etkili olduğu görülmektedir. Özellikle, salgın sürecinde yoğun ve zorlu bir çalışma temposunun varlığı da gözetildiğinde hemşirelerin bu zorluklarla mücadele etme noktasında mesleklerine yönelik adanmışlıkları ve bireysel anlamda kendilerinde buldukları dayanma gücü öne çıkmaktadır. Hemşire 23'ün *“Yaptığım meslekte hiçbir zaman hataya yer yok. Bunun bilincinde başladım bu mesleğe. İnsancıl bir kişiliğim var. Yardım etmeyi seven biriyim. İnsanlara yardım etme niyetiniz açık ve samimi olmalıdır. Mesleğimi bu kurallar çerçevesinde idame ettiriyorum. İnsanlarla aramdaki ilişkiyi her zaman kuvvetli ve sağlam tutmaya çalışıyorum. Bu da yaptığım işi sevmeme katkı sağlıyor.”* ifadesinde olduğu gibi hemşirelik mesleğinin bir başkasının hayati sorumluluğunu üstlenen bir yapıda olduğu vurgulanmaktadır. Samimi (doğal) davranışların sergilenmesine zemin hazırlayan bu değerlendirme, hemşirenin duygusal emek sergilemesinde önemli bir unsur halindedir.

Benzer bir şekilde, başka bir hemşirenin anlattığı, mesleğe gönül vermenin, bir başkasının sorumluluğunu taşıyor ve bir başkası için şahsi menfaat ve kazanımlarını zora sokacak şekilde kendi yaşamını riske atıyor dahi olsa da hemşirelik mesleğini duygularını düzenleyerek icra etmede önem taşıdığını vurgulamaktadır:

“Ben bu mesleğe gönül verdim yıllarımı, emeğimi verdim. Covide yakalanmaktan korkuyor illaki insan fakat meslek sevgisinde bu korku engel değil.” (Hemşire 9-Acil servis).

“Eve gidemediğim hastanede günlerce kaldığım çok zaman oldu. Çocuklarımla ilgili sıkıntılarda onlar için meslekten vazgeçme kararı aldığım zamanlar oldu, fakat sonrasında mesleğimin verdiği öngörüyle bundan vazgeçtim.” (Hemşire 26-Koroner yoğun bakım servisi).

“Hemşirelik halk tabiriyle serum takan iğne yapan bir meslekten ibaret değil hemşirelik fedakârlık ve profesyonellik gerektirir.” (Hemşire 10-Yoğun bakım servisi).

Hemşirelerin yalnızca meslekleriyle yaşadıkları özdeşleşmenin değil, aynı zamanda psikolojik sermayelerinin de (psikolojik dayanıklılık, umut, iyimserlik) zorlu

salgın koşullarında duygusal emek davranışı sergilemede etkili olduğunu göstermektedir:

*“Bütün hastalara yetişmek konusunda yeterli olup olmadığımı düşündüğümde elimden gelenin en iyisini yapmaya çalıştığımı kendime hatırlattım ve bunun da farkındaydım. Ne kadar yorucu ve yıpratıcı bir süreç olsa da bununla **baş edebilmek kendime olan güvenimi arttırdı bu da hastalara daha iyi bakım vermemde çok etkili oldu.**”* (Hemşire 8-Nöroloji servisi).

*“Ne olursa olsun şefkatimde azalma olmaz diye düşünüyordum. Bu azalmayı hissettiğim zamanlarda, kendime olan güvenim sarsıldı. Zamanla bunu olumsuz bir işaret olarak görmeye başladım ve kendi ruh sağlığım için **emek vermem gerektiğini** düşündüm. Belki de bu süreç, kendi ruh sağlığımı koruma ve yönetme konusuna beni geliştirdi ve benim için **umut** oldu. Ben bunu başardıysam **başkasının yaşama tutunması için yardım etmeye devam etmeliyim diyorum kendime.**”* (Hemşire 2-Koroner yoğun bakım servisi).

Hemşirelerin psikolojik sermaye unsurlarından biri olan umut kavramının, duygusal emek davranışı sergilemeye etki eden bir unsur niteliği taşıdığına yönelik bir değerlendirmenin olduğuna birçok hemşirenin ifadesinde rastlanılmıştır:

*“Bazısı hala inanmıyor pandemiye. Bazısı inanıyor ama kaderci, Allah ne yazmışsa o olur diyor. Yani yine de tavsiyelerimizi söylüyoruz onları uyarıyoruz. **Umarım onlar için endişelendiğimizi ve çabaladığımızı anlarlar.**”* (Hemşire 12-Nöroloji servisi).

*“Bizim hastanede çok defa stresli bir ortam oluştu herkes gergindi. Ailesiyle yaşayan arkadaşlarımız önce ailelerini düşündü haklı olarak neyse ki **umut** ederek baş ettik bu gibi durumlarla.”* (Hemşire 11-Yoğun bakım servisi).

Hemşirelerin iş-yaşam dengesine yönelik değerlendirmelerinin derinden ve samimi duygusal emek davranışı sergilemeye, duygularını düzenlemeye yön verdiği anlaşılmaktadır.

*“Koroner yoğun bakım ünitesinde sıklıkla deliryum gelişen ve yaşlı hastaları yönetmekte zorlanıyorum. Hastalar sıklıkla intravenöz kateter, idrar kateteri, solunum ekipmanlarını çıkarmaya çalışıyorlar. Kendilerine zarar vermemeleri için kollarını yatağa sabitlemek zorunda kalıyoruz. Farmakolojik müdahale ile engelleyemediğimiz durumlarda, uzun saatler süren ağlama ve inlemeleri oluyor. Bu hastaların fiziksel ve duygusal durumlarını yönetmenin zorluğu yanında, **kendi duygu yönetimimde zorlandığım zamanlar oluyor. İstedğim gibi bakım veremiyorum bu durumlarda, ama yine de kendimi onların yerine koymayı akıl ediyorum.**”* (Hemşire 27-Koroner yoğun bakım).

*“Pandemi başladığında ilk acılan kliniklerden biriydik öyle **korkuyorduk** ki anlatamam. Enfeksiyon doktoru gelip burayı full pozitif servis yapacağız dedi ve*

bizim hepimizin morali sıfır oldu. Çünkü hastalık kapma riskimiz daha yüksekti. 12 yıllık hemşireyim ben. O günü hiç unutamam hepimiz ağlamıştık. Ya eve gidemezsem ya ailemi göremezsem korkusu beni mahvediyordu. Ama belki de burada yatanların da sevdikleri, sevenleri ve belki ben gibi aileleri vardır. Hastaların hepsinin iyi olmalarını istiyorum elimden geleni yapıyorum.” (Hemşire 17-Acil servis).

Sonuç olarak, bir hemşirenin yaptığı işe yüklediği anlam, zorunluluk hali, mesleğiyle yaşadığı özdeşleşme, mesleğe yönelik hayranlık ve idealizm, geleceğe yönelik beklentileri ve beslediği umut, insanlara yardım etme ve manevi tatmin, kendinde bulduğu dayanma gücü, sahada aktif olma (öne çıkma), bir başkasının yerine kendini koyarak duygularını düzenleme, duygusal emek davranışı sergilemede birer neden olarak karşımıza çıkmaktadır.

3.1.3. Örgütsel Nedenler

Hemşirelerin duygusal emek davranışı sergilemelerinde mesleğin yapısı ve maneviyatı, bireysel nedenler ve hemşirelerin kişilik özellikleri etkili olsa da bunların yanında işin yarattığı stres, çalışma arkadaşları ve şeflerle (amirlerle) olan ilişkiler, örgüt içi iletişim, hissedilen güven duygusu, personel güçlendirme ve inisiyatif alma, algılanan destek, takdir, verilen söz ve vaatlerin yerine getirilip getirilmemesi, bir başkasının sorumluluğunu üstlenme gibi örgütsel nedenlerin de olduğu anlaşılmaktadır. Temaya ilişkin hemşire görüşlerine aşağıda verilmektedir:

“Şu an çalışmakta olduğum yoğun bakımda aktif çalışan doktor olmadığı için acil durumlarda doktora ulaşma sıkıntısı yaşayabiliyoruz. Veya mavi kod verdiğimizde ekip gelene kadar olaya müdahale kararlarını kendimiz vermemiz gerekiyor. Bu da ister istemez büyük bir stres yaratıyor.” (Hemşire 26-Koroner Yoğun Bakım).

“Hastamızın hayatını etkileyecek bir durumda sözel olarak bilgi vererek aniden karar vermem gerekmişti. Sonrasında meslektaşım bu durum hakkında tartışma yapıp soruşturma geçirmiştik. Şimdi olsa idi hepsini yazılı imzalı yapardım.” (Hemşire 26-Koroner Yoğun Bakım).

“19 yaşında olup bakım evinden gelmiş bir kadın hastamız vardı aslında yoğun bakıma gidip orada tedavisi sürmeliydi fakat hekimin inadı yüzünden serviste kaldı ve 16 saat sonra vefat etmişti. İletişim ne kadar önemli, hepimiz bilgiliyiz ama anlatamıyoruz.” (Hemşire 22-Pediyatri acil).

“Yetersiz olduğumu söyleyen bir doktorun uyguladığı mobbing sebebi ile yürütülen soruşturmam devam ederken mobbing gördüğüm doktorun resmen “hizmetine verilmek” ve hele bu süreçte bunu kabul etmediğimde disipline verileceğimi öğrenmek beni öyle çok üzdü ki anlatamam. Yeterliliğim dikkate alınmıyor.” (Hemşire 28-Koroner yoğun bakım).

Hemşirelerin zorlu ve oldukça riskli bir yapıyı barındıran bu salgın süresince örgüt içindeki iletişimin ve gördükleri muamelenin iyi olmaması bir çalışan olarak anlaşılmadığını ve hatta kabul görmediğini göstermektedir. Oldukça sıklıkla ifade edilmiş olan bu tarz durumlar, çalışma ortamında gerginlik, öfke ve devamında da sinizmi getirir niteliktedir. Nitekim şefinin ya da amirinin ve/veya çalışma arkadaşının süregelen yok sayma, yetersiz bulma, önemsiz görme veya küçümseme, aşağılama ve dışlama, mesleki konularda yetersiz bulma, iletişim ve görüş almaktan imtina etme, destek gösterilmeme gibi bir yapının devamlılığı sebebiyle sorun yaşayan başka hemşireler deneyimlerini aşağıdaki gibi ifade etmiştir:

*“Klinik şefinin bencilliği, sorumlu hemşiremin bize vermediği **değeri** aklıma gelince **değersiz** olduğumu düşünüyorum.”* (Hemşire 15-Pandemi servisi yataklı servis).

*“Genelde bizim (hemşirelerin) **bilgimizin pek bir önemi yok**. Hissettirilen buydu. Doktor ne diyorsa onu yapıyorduk. **Bizi dinleyen ya da fikrimizi soran yoktu**. Doktorlar gelir çarçabuk vizitlerini bitirmeye çalışırlardı.”* (Hemşire 17-Acil servis).

*“Görev yerimin değişmesi, çalışma koşullarım, yöneticilerin tavır ve tutumları bir de aldığımız ücretlerin düşüklüğü yüzünden **arkadaşlarım yorgun ve mutsuz**. Yöneticiler hafife alan **buyurgan** halde ve **bizi hafife alıp yaptığımız işe değer vermeyen** davranışlarda. **Verilen sözler yerine getirilmiyor**, yönetime karşı **öfkeliyiz**.”* (Hemşire 21-Pediyatri servisi).

*“Yoğun bakım ünitesinde anjiyografi sonrası hasta takiplerinin yapılması **beni zorluyor**. Yoğun bakım ihtiyacı bulunmadığı halde, monitörsüz ve malzemesiz olarak, hemşire deskine uzanacak kadar fazla hastaya sedye ile bakıyoruz. Değişen ölümcül kalp ritimlerini fark etmek için 3 dakika vaktimiz var. 3 dakikada fark edilmediği zaman hasta ihmalimiz nedeniyle felç olabilir veya kaybedilebilir. **Yönetim yazdığımız dilekçeleri görmezden geliyor**.”* (Hemşire 27-Koroner yoğun bakım).

*“Sorumlu hemşireme iyi bir ilişkim bulunmasına karşın, pek çok tartışma yaşadık. Pandemiye ağırlık verilmesiyle birlikte, **devam edem sorunlarımız görmezden gelindi**. Fazla sorumluluk ve buna karşın eksiklikler karşısında bize hesap sorulması, beni ve arkadaşlarımı çok gerdi. **Birbirimize karşı gergin davranışlarımızda da artış oldu**. Klinik şefi 10 tane yoğun bakım hastası gönderip, her şeyin mükemmel olmasını bekliyor. Malpraktis durumunda suçlayıcı tavırlarda bulunuyor ve bazen bunu hastane içerisinde **dedikodu** tarzında başka kişilere iletiyor. **Kırgın ve öfkeli hissediyorum**.”* (Hemşire 2-Koroner yoğun bakım).

*“Verilen maskeleri bir hafta gibi bir süre kullanmamız istendi. Fakat bu mümkün değildi. Hem maskelerin koruyuculuk süreleri bitiyordu hem de ekipman içinde (tulumlarla) çok terliyorduk. Maske de dahil bütün ekipmanımız su oluyordu. **Anlamıyorlar** sanki ne yaşadığımızı. Zaman içerisinde ekipman ihtiyacı daha iyi*

giderilse de bu durumlar öfkelenmeme, umutsuz hissetmeme neden oldu. Bu da ister istemez ekibe de yansıdı hastalara da.” (Hemşire 8-Nöroloji servisi).

Hemşirelerin zaman zaman üstleri tarafından anlaşılamiyor olduğu ve sıklıkla yok sayıldıkları sorumluluk sahibi olunan bir konu üzerinde verdikleri kararın şüpheyile karşılandıkları, söylemlerine itimat edilmediği ifade edilse de ekip arkadaşlarıyla olan iletişim ve birbirine destek olma çabasının duygusal emek davranışı sergilemede etkili olduğunu belirten ifadeler de vardır:

“Üstlerimiz krizi yönetemediler. Ekip arkadaşlarım biri düştüğünde diğeri onu bir şekilde elinden tutup kaldırıyor ama herkeste bir bıkkınlık ve yorgunluk var ve emek karşılığı alınmadığından öfke var.” (Hemşire 13-Genel cerrahi).

“Yatan hastaların arasında sosyal mesafe bulunmuyordu. Ne kadar hasta sığarsa mantığıyla, sedyelerde insanlık dışı şartlarda hasta bakmaya zorlandık. Resmi dilekçelerle çözüm bulmaya çalıştık, pek etkili olmadı. Yöneticilerimiz bizi ve hastaları pek düşünmüyor. Öfkeleniyorum, korkuyorum insanlar ölüyor, biz de ölebiliriz.” (Hemşire 20-Yoğun bakım servisi).

Öte yandan hemşirelerde diğergamlık ve sivil erdem davranışlarının da sıklıkla gözlemlenebildiği anlaşılmaktadır. Görev bilinciyle fedakâr ve disiplinli yapıları sayesinde duygusal emek davranışı (derinden ve samimi duygusal emek) sergilemede etkin olduklarını belirten ifadeler de bulunmaktadır:

“1-2 yıllık hemşireyim daha ben, hiç tecrübem olmadığı halde yoğun bakıma çekildim ve 1 ay yoğun bakımda çalıştım. 1 ay dış görevlendirmeye gittim. Bir aidiyet duygusu ortadan kalkıyor sanırım sanki her an başka bir birime çekilecekmişsin gibi. Bir düzen yokmuş gibi. Ama ne olursa olsun sonradan pek bir eksiklik yaşamadık açıkçası. Hemşire sıkıntısı oldu biraz malzeme sıkıntısı olsa da benim hastanemde sorun olmadı. Yiğidi öldür hakkını yeme. Birbirimize hep destek olduk oluruz da.” (Hemşire12-Nöroloji servisi).

“Personel sıkıntımız hep vardı. Ek mesai çalışmaya zorlanıyorduk zaten, bu yönde bir değişiklik olmadı. Çok hastaya az hemşireyle hizmet vermek beni çok yoruyor. Çalıştığım serviste yemek yemeye zor vakit bulacak kadar yoruluyorum, bence fedakâr davranıyoruz. Öyle zamanlarda hastalara karşı şefkat eksikliği hissediyor ve daha tahammülsüz olabiliyorum. Ama yine toparlanmaya çalışıyorum, onlar bizim yardımımıza muhtaç değil mi?” (Hemşire 2-Koroner yoğun bakım servisi).

3.2. Covid-19 Salgınında Duygusal Emek Davranışı Sergilemenin Sonuçlarına İlişkin Bulgular

Belirlenen bu ana tema altında, bireysel sonuçlar ve örgütsel sonuçlar olarak iki alt tema yer almaktadır.

3.2.1. Bireysel Sonuçlar

Hemşirelerin duygusal emek davranışları sergilemelerinin sıklığı ve yoğunluğuna bağlı olarak duygusal yönden tükenme, yalnızlaşma, duyarsızlaşma, kişisel başarı hissinde azalma ve yetersizlik hissetme, vazgeçme (pes etme), işi ve/veya mesleği bırakma düşüncesi, uyumsuzluk hissetme, deneyimlerde anlam bulamama gibi bireysel sonuçlara ulaştıkları görülmektedir. Hemşirelik mesleğinin yapısı gereği yoğun his ve duygularla hastaya bakım verme, hasta yakınlarına uygun davranışlar sergileme esasken salgın sürecinde bu durumun daha da zorlaştığı anlaşılmaktadır. Hemşirelerde yılgınlık ve tükenmişlik halinin kendini gösterdiği öne çıkmaktadır. Hemşire 1'in "**Kendimi çok yıpranmış hissediyorum mesleğimi boşa yapıyormuşum gibi hissediyorum.**" ifadesinde olduğu gibi Covid-19 salgınında hemşirelik mesleğinin bir karşılığının olamadığı bir başka ifadeyle kendisinden beklenenlere yetemediği yönünde değerlendirme yapıldığı vurgulanmaktadır. Hemşireler tarafından yaşanan kötü tecrübeler (ölüm, uzun süreli yoğun bakım tedavilerinde bakım verme, hasta yakınlarının yaşadıklarına şahit olma vb.) sergilenen duygusal emek davranışlarında bir başkasının yerine kendini koyma ya da yalnızca meslek tanımında belirtilenlerle sınırlı kalmayıp kendisinden beklenen duyguları doğal bir biçimde ve içtenlikle yaşıyor olması ile samimi (doğal) duygusal emek davranışlarını ortaya çıkarmaktadır (Ashforth ve Humphrey, 1993). Sergilenen samimi ve/veya derinden duygusal emek davranışlarının örgüt tarafından belirlenen kurallara bağlı kalınarak sergilemesi beklenen duyguları adeta gerçekten kendisinin de hissediyor olmasıyla kendini gösterdiği çıkarımı yapılmaktadır. Bu durum da beraberinde bazı olumsuz sonuçları ve değerlendirmeleri getirir haldedir.

"Birisine bulaştırıp ölümüne sebep olmak. Dedemle babaannemin 6 ay yanına gitmedim bulaştırmamak için. Asosyalleştik. İlk zamanlar arkadaşarımdan bile uzak duruyordum ben hastanede çalışıyorum adam belki benden korkuyordur düşüncesiyle. Kötü hisler bunlar." (Hemşire 12-Nöroloji servisi).

"Yalnızlaşmamıza neden oldu bu zor koşullar. İş yükümüzü ve hevesimizi çok kötü etkiledi. Zaten yorgunduk şimdi bıkmış ve usanmışız." (Hemşire 4-Nöroloji servisi).

Ayrıca, Covid-19 salgının yaşanan hasta ölümleri karşısında hemşirelerin kendi yetersizliklerinden dolayı sorumlu hissetmesine neden olduğunu belirten ifadelere aşağıdaki gibi yer etmiştir:

"Kişilerin duyarsızlıkları ve cahil bir toplumun pandemi süresinde zorlandığı birçok üzücü tablo var karşımda. Anlatıyorum, gösteriyorum, uyarıyorum ama inandıramıyorum. Daha ne yapabilirim bilmiyorum." (Hemşire 5-Kardiyo-vasküler).

"Hasta ölümü sonrası hasta yakınlarının uygulamaya çalıştığı şiddet içerisinde işimi yapmaya çalıştığım durumlarda kendimi işe vermekte zorlanıyorum. Hastanın kaybı benim yüzümden mi ben mi yetmiyorum diye düşünüyorum." (Hemşire 28-

Koroner yoğun bakım servisi).

*“İnsanlar pandemi sürecinin başında virüse inanmadıklarını söylüyorlar, maske takmıyorlar, maske takanlar da maskelerini uygun şekilde takmıyorlardı. Durumu ne kadar anlatmaya çalışsak da **verdiğimiz bilgilere inanmıyorlardı**. Bu durumda sağlık çalışanı olmayan kişilerle fikir çatışması yaşıyorduk. Mesleğimizi yaparken de çoğu **hasta ve hasta yakını söylediklerimize itimat ediyor** ve yardımcı olmaya çalışmıyorlardı. **Sanki biz bu işi bilmiyoruz**. Yardımcı olanların yanında, zor olan işimizi daha da zorlaştıranlar oluyordu. Bu durumda **öfkeleniyor** ve terlemiş olduğum ekipmanın içinde **umutsuz ve yorgun** hissediyordum. Bir gün daha **bu işi yapmak istemiyordum**.”* (Hemşire 8-Nöroloji servisi).

Yaşanan zorlu salgın koşulları ve bu koşullarda duygularını düzenlemenin zorluğuyla hemşirelerin yüzeysel duygusal emek davranışları sergiledikleri ve bunun da tükenmişliğe yol açtığını belirttiği görülmektedir:

*“Pandemide çalışma koşullarımız alt üst oldu. Keyfiyet arttı da **mesleki sınırlar ve etik hiç kalmadı**. İnsanüstü ve **robot gibi** çalıştırıldık. **Yorgunum hem ruhen hem bedenem**.”* (Hemşire 21-Pediatri).

*“Pandemi servisi, eleman eksikliği nedeniyle yoğun çalışmak **yorgunluk, tükenmişlik hissi** hissettirdi. Hemşirelik mesleğinde izin almak zor, **sürekli ve anlayış göstererek çalışmak** gerekiyor beni **ruhen çok zorladı** mesleğe karşı **soğuma hissettim**.”* (Hemşire 15-Pandemi servisi).

3.2.2. Örgütsel Sonuçlar

Duygusal emek davranışı sergilemenin sonuçları örgütsel açıdan, işe ve/veya mesleğe devam etme(me)ye yönelik değerlendirmeler, performans ve verim düşüklüğü, paydaşlara yönelik sonuçlar olmak üzere üç alt tema altında ele alınmıştır. Hemşirelerin iş birliği içinde oldukları taraflardan gördükleri, görmeyi bekledikleri ya da göremedikleri desteğe bağlı olarak bazı sonuçlara ulaştıkları aşağıdaki ifadelerden anlaşılmaktadır.

*“Hastane içinde yapılan **haksızlıklara** karşı ben itiraz ederim fakat meslektaşlarım da şikayetçiler ama itiraz etmezler bu da baya zoruma gidiyor.”* (Hemşire 17-Acil servis).

*“**Pes etmek değil de torpil olayları yüzünden meslekten soğuduğum** zamanlar oldu. Biz bir ekip değil miyiz?”* (Hemşire 22-Pediatri acil).

*“**Üstlerimiz ve bağlı olunan servisler iyi işlemiyor. Ekiptekiler yorgun, bir yerden sonra birbirimizi idare edemiyoruz**.”* (Hemşire 13-Genel cerrahi).

*“**Hastanede yangın çıkmıştı, yangın anında hastaneyi boşaltmak zorlaşmıştı. Çünkü hastalarımızı bırakıp dışarı çıkmamız hem mesleki hem de insani olarak kabul edilemez. Ama bunlar hep zorluk**.”* (Hemşire 25-Koroner yoğun bakım)

servisi).

Hemşirelerin yaşadığı durumlar, deneyimledikleri kötü tecrübelerden etkilendikleri, özellikle de nispeten orta ve uzun yıllardır çalışan hemşirelerin (Bkz.: Tablo 2) işten ayrılma niyeti güttükleri görülmektedir:

*“Burada çalışmayacağımdan eminim. Yakın zamanda **istifamı vereceğim. Pes ettim.**”* (Hemşire 27-Koroner yoğun bakım servisi).

*“Hastalara karşı sert ve sinirli davranışlarım oluyor. Sonradan çok ama çok üzülüyor, kendimi suçluyor ve **istifa düşüncelerime engel olamıyorum.**”* (Hemşire 2-Koroner yoğun bakım servisi).

*“**Pes etme noktasına çok geldim**, zaten işten ayrılırsam başka bir hastanede yine hemşire olacağım. **İstifalar kapalıydı biliyorsunuz. Bu da insanda kapana sıkışmış hissi veriyor bunca ölümün ve zorlanmanın arasında.**”* (Hemşire 25-Koroner yoğun bakım servisi).

*“Sağlık sektöründe olmak istemiyorum. **Mesleğimi bırakmak istiyorum.**”* (Hemşire 21-Pediatri servisi).

Hemşireler, yaşadıkları yetersizlik haline bağlı olarak performanslarının düştüğünü belirtmektedirler:

*“Hapishanede gibi bir hayatımız var sanki, sadece iş ve ev. Korkunç bir durum. İş dışında sosyal yaşamın olmaması beni depresyona sürükledi. İçimden bir şey yapmak gelmedi, işimi bile robot gibi yaptım, **ne kadar faydam olur ki böyle? Arkadaşlarımı özledim. Hayatın ve sosyalliğin değerini bir kez daha anladım.**”* (Hemşire 7-Yoğun bakım servisi).

*“Sosyal hayatın aslında çok değerli olduğunu ve kişilerin buna ihtiyacı olduğu kanaatindeyim. İş konusunda bizden çok şey beklendiğini ve sömürüldüğümüzü düşünüyorum. **Yetmiyorum yetmiyoruz.**”* (Hemşire 5-Kardiyovasküler).

Hemşirelerin de dikkat çektiği üzere, üstlerinden, çalışma arkadaşlarından ve hatta hizmet sundukları taraflardan destek ve anlayış göremedikleri ya da emeklerinin yok sayılması halinde sergiledikleri çabanın boşuna olduğu, anlam ihtiva etmediği ve kendilerini yetersiz, gereksiz olarak değerlendirdikleri çıkarımı yapılmaktadır. Özellikle yaşamsal tehditler ve belirsizlikler taşıyan Covid-19 salgınında kitleler halinde oluşan hasta sayısına cevap verebilecek, salgın öncesinde gösterilen duygu düzenlemesiyle sergilenen davranışların azalması, personel eksikliği ve kontrol edilemeyen iş yükü sebebiyle her ne kadar hemşirelik mesleğinin doğasında anlayış, merhamet ve fedakârlık olsa da belli bir noktadan sonra bunun layığıyla yerine getirilemediği düşüncesinin yaygınlaşmış olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca, dönemsel yönetmelikler ve kurallara bağlı olarak izne ayrılamama ve istifa edememeden dolayı hemşirelerin ilk fırsatta işlerini hatta mesleklerini bırakmaya niyetli oldukları, çünkü oldukça tükenmiş ve kaygı yüklü bir hal aldıkları görülmektedir.

4. Sonuç ve Tartışma

Sağlık kurumlarında alışlagelmiş iş yükünün üzerinde bir işleyişte performans sergilemek ve hatta sergilemek zorunda kalmak bakım veren sağlık personellerin başında gelen hemşirelerin hem fiziksel hem zihinsel hem de psikolojik anlamda ciddi sorunlarla yüzleşecekleri nitelikteki bir sorundur (Chou, Hecker ve Martin, 2012). Bu bağlamda Covid-19 salgınında görev yapan hemşirelerin bakım verme esnasında duygularını düzenlemeleri, karşı tarafa duygularını aktarabilmeleri ve kitle ölümlere şahit olma, uzun süren yoğun bakım tedavileri, hasta yakınlarının bekleyişleri gibi karşılaştıkları sorunlar, hemşirelerin duygusal emek davranışı sergilemelerine etki eden unsurlar ve sergilenen duygusal emek davranışlarının doğuracağı sonuçlar hemşirelerle yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılarak araştırılmıştır.

Çalışma sonucunda, hemşirelerin duygusal emek davranışı sergilemelerinde mesleğin yapısı, bireysel ve örgütsel faktörlerin etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, Covid-19 salgınının ülkemizde en yoğun yaşandığı illerden biri olarak rapor edilen İstanbul ilinde bakım hizmeti veren hemşirelerin duygu durumlarında kişilik özelliklerinin, meslekle yaşanan özdeşleşmenin, umut etmenin ve empati kurabilmenin de yer aldığını göstermektedir. Nitekim bireylerin hem kendilerinin hem de diğerlerinin duygularını değerlendirebilmeleri, bunları ortaya koyabilmeleri ve duygularının düzenlenmesiyle mümkün olan en uygun tepkileri verebilmeleri, bakım verme işlemlerini yönetmede başarıyı da beraberinde getirmektedir (Bartram, Casimir, Djurkovic, Leggat ve Stanton, 2012; Karimi, Leggat, Donohue, Farrell ve Couper, 2014).

Covid-19 salgınında hemşirelerin karşılaştıkları sorunlar ele alındığında hemşirelerin sağlık sistemini ve topluma sunulan bakım hizmetlerini ciddi sorunlara sevk edebilecek hususlarda problem yaşadıkları tespit edilmiştir. Bunların başında hem meslektaşlarının hem amirlerinin hem de kendilerinin salgınla mücadelede bilgi eksikleri olduğu ifade edilebilir. Nitekim deneyimli hemşirelerin dahi salgınla mücadele etmede zaman zaman kendilerini yetersiz hissetmelerinden dolayı mesleği bırakmayı düşündükleri anlaşılmaktadır. Ancak, Yüncü ve Yılan'ın (2020) araştırmasında da benzer sonuçların yer aldığı üzere hemşirelerin meslekleriyle yaşadıkları özdeşleşme ve sebatkar olmaları dolayısıyla sundukları hizmeti devam ettirmek istediklerini de belirttikleri görülmektedir. Chen, Liu, Yang, Wang ve Hsieh'in (2021) çalışmasındaki bulgularla da benzerlik gösteren bu sonuç, hemşirelik mesleğinin doğası ve manevi özelliklerin ağırlıkta olması ile yakından ilgilidir.

Salgınla ve/veya sağlık kriziyle etkin bir şekilde mücadele edebilmek için moral ve motivasyonu yüksek olan ve bunu uzun süre koruyabilen hemşirelere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu noktada hemşirelerin duygusal anlamda güçlü kalması ile birlikte (Hart, Brannan ve De Chesnay, 2014), duygularını içten gelen bir istekle davranışlarında göstermeleri beklenmektedir (Delgado, Upton, Ransie, Furness ve Foster, 2017). Ancak, hemşirelerin ifadelerine bakıldığında her ne kadar dayanıklı kalmaya gayret etseler de bir yerden sonra emeklerinin takdir edilmediğini düşündüklerini ve bunun da performanslarına olumsuz yönde etki ettiğini değerlendirmek mümkündür. İstanbul'da görev yapan sağlık personelleri üzerinde

yapılan bir başka araştırmanın (Hoşgör, Çatak-Tanyel, Cin ve Demirsoy, 2021) bulgularıyla benzerlik gösteren bu değerlendirme, takdir edilme ve anlaşılma beklentisinin duygusal emek davranışı sergilemede etkili olduğu; bunun için de hem amir desteğinin hem de sağlık yönetim sistemlerinin etkinliğinin önemini vurgulamaktadır (Chen vd., 2021). Yönetimin desteği gerek yönetsel gerek kaynak aktarımı ve kaynak tedarik edilmesi ile de kendini göstermektedir. Nitekim hemşirelerin ifadelerine bakıldığında bakım hizmeti sunarken ekipman eksikliği yaşamaları nedeniyle olumsuz tecrübeler yaşadıkları anlaşılmaktadır. Kiyat, Karaman, Ataşen ve Elkan-Kiyat'ın (2020) belirttiği üzere kullanım ömrü dolmuş maskeler hemşirenin yüzünde tahrişe neden olduğu gibi, N95 olarak bilinen maskeler de bireyin sesini karşı tarafa duyurmada engel oluşturmaktadır. Bu da kaçınılmaz olarak yüksek sesle konuşmayı beraberinde getirmekte ve belki de hemşirenin normal işleyişinde sergilemeyeceği ve hatta sergilemek istemeyeceği davranışları ortaya koymasına ve performans düşüklüğüne yol açmaktadır (Jiang, Broome ve Ning, 2020). Bir başka ifade ile, hemşirenin maske ile çalışmak zorunda kalınmasından dolayı etrafa gösterdiği duygular, hissettiklerinden farklılaşarak yansımaktadır. Belki de derinden duygusal emek sergilenecekken yüzeysel duygusal emek düzeyinde kalınmaktadır. Çünkü, kullanılan her bir ekipman hemşirelerin jest, mimik, ses tonu ayarlamasını zorlaştırmaktadır.

Hemşirelerin bu zorlu salgın sürecinde sergiledikleri ya da sergilemeye zorlandıkları veya sergilemeye yönelik içten bir istek gösterdikleri duygusal emek davranışlarının sonuçları incelendiğinde en göze çarpan bulgunun meslekten ve işten ayrılmaya niyeti gütmeye ve tükenmişlik yaşama olduğu anlaşılmıştır. Hemşirelerin duygu durumlarını düzenlemede yaşadıkları zorluğun sonucunda kendini gösteren tükenmişlik hali, Akalın ve Modanlıoğlu'nun (2021) araştırmasında ulaşıldığı sonuçla benzerlik göstermekte olup; daha çok duygusal tükenme ve kişisel başarı hissinde azalma olarak kendini göstermektedir. Kang ve diğerleri (2020) ve Choi ve Kim'in (2020) ulaştığı sonuçlarla da benzerlik gösteren bu durumun temel kaynağının örgütte hâkim olan kültürün etkisiyle kendini gösteren iş stresi olduğunu değerlendirmek mümkündür. Zira, Bohlken ve arkadaşlarının (2020) çalışmasında da vurgulandığı üzere, sağlık personellerinin yaşadığı iş stresi duygu durumlarında olumsuz etkiler oluşturarak performans eksikliği yaşamalarına yol açmaktadır. Bell ve Brysiewicz'in (2020) ve Zhang ve diğerlerinin (2021) araştırmasının sonuçlarında da kendini gösteren benzer durum, hemşirelerin Covid-19 salgın sürecinde işlerinden tatmin olamadıkları ve yaşanan bu tatminsizlik nedeniyle de duygusal emek sergilemede zorlandıklarını ortaya koymaktadır. Hemşirelerin yaşadığı bu zorlanma hali de işten ayrılma niyetini de beraberinde getirmektedir. Öte yandan hemşirelerin ifadelerinde Covid-19 salgın nedeniyle bakım verdikleri hastaların durumlarını içselleştirerek samimi davranışlar sergileme yoluyla onlara yöneldikleri de görülmektedir. Covid-19 salgının barındırdığı belirsizlik ve hayati riskleri ve beraberinde getirdiği korku, kendi aile bireylerinden birinin de yaşayabileceği, hastaların da bir ailesinin olabileceği varsayımlarıyla kendilerini onların yerine koyarak hareket ettikleri anlaşılmaktadır.

Covid-19'un yarattığı korkunun etkisiyle de sergilenen bu davranışlar Labrague ve De los Santos'un (2021) ve Arpacıoğlu, Baltacı ve Ünübol'un (2021) çalışmasında ulaştıkları sonuçlarla benzer niteliktedir. Ancak, samimi duygusal emek davranışlarının hemşireler üzerinde psikolojik sıkıntıyı ve işten ayrılma niyetini artıracakları öngörülmektedir. Terzi ve Polat'ın (2020) çalışmasında belirtildiği üzere, hemşirelerin ortak kanaatlerinde destek ve anlayış bekledikleri taraflarca anlaşılmalrı üzerine kendilerini yetersiz olarak hissettikleri vurgusu yapılmıştır. Ayrıca unutulmamalıdır ki hastane ortamındaki duyguların düzenlenmesi ve duygusal süreçlerin yönetilmesi yalnızca hastalarla hemşireler arasında kurulan ilişkilerle sınırlı kalmamaktadır. Zira hasta yakınlarının, yöneticilerin, meslektaşların ve sağlık sisteminin diğer üyeleriyle yaşanan ilişkilerle de yakından ilgilidir (Schaubroeck ve Jones, 2000). Nispeten karmaşık bir yapıya sahip olan bu etkileşim ağı, etkili bir koordinasyonun ve sosyal desteğin varlığını zorunlu kılmaktadır (Yakut, Kuru ve Güngör, 2020). Bunun için hemşirelerin bağlı buldukları şeflerinin önemi etkin bir rol oynamaktadır (Nia vd., 2021). Bu doğrultuda hemşirelerin amiri pozisyonundaki bireylerin duygusal emek düzeyinin de araştırılması önemlidir. Çünkü bu zorlu salgın sürecinde kaynakların etkin kullanımının sağlanmasıyla birlikte mücadele edilmektedir.

5. Öneriler

5.1. Sağlık Yönetim Sistemine Yönelik Öneriler

Bu çalışma kapsamında duygusal emek, her ne kadar mikro düzeyde ele alınarak sağlık sektörü çalışanlarının duygularını düzenlemeleri yoluyla davranış sergilemelerine odaklansa da makro düzeyde ve özellikle de uzun vadede ülkenin sağlık ekonomisine etki edebilecek bir konudur. Bu kapsamda çalışanların duyu durumlarının ve çalışma koşullarının yapısı da göz önüne alınarak duygusal emek davranışı sergilemenin nelerden etkilendiği ve doğuracağı sonuçlara bütüncül bir bakış açısıyla yaklaşılmalıdır. Nitekim özellikle içinde bulunduğumuz Covid-19 salgınında hemşirelerin ağır bir iş yükünün altına girdiklerinin bilinciyle yaşayacakları zorluklar düşünülerek ülkemizin sağlık yönetim sisteminde çalışma saatleri, çalışan personel sayısı, vardiya sistemleri gibi çalışma standartlarında bazı düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Bunlara bağlı olarak hemşirelerden geri bildirimler alınarak hem hemşirelerin hem de örgütün (hastane ve/veya sağlık kuruluşu) refahı incelenmelidir.

Çalışma ortamının normal akışının dışında yaşanan yoğunluk karşısında zorlandıkları anlaşılan birimlerdeki hemşireler için destek verilerek duyu durumlarının olumlu yönde seyretmesi sağlanmalıdır. Böylece duygusal emek davranışı sergilemek için dışarıdan bir müdahaleye ihtiyaç duymadan içten gelen bir istek ve arzu ile hasta ve hasta yakınlarına bakım vermede istekli olunacaktır. Hastane yönetiminin de doğrudan katılımıyla hemşireler için bilgilendirme toplantıları ve salgınla mücadelede destek sağlayacak eğitimler verilerek hemşirelerin çabası sürecin her aşamasında takdir edilmelidir. Hatta bu sürecin sadece kurum içi eğitimlerle kısıtlı

tutulmayıp, özellikle salgınla mücadele için ülke genelinde psikolojik destek sunularak hemşireler güçlendirilmelidir. Ayrıca hali hazırda salgın sürecinde sağlık kurumlarında fiilen çalışan hemşirelerin karşılaştığı sorunlardan olan mevzuat, izinler, yasal haklar, finansal konular, çalışma standartları ve resmi süreçler ile ilgili bilgi eksikliklerinin acil bir şekilde gerek hastane yönetiminin gerek bakanlık desteği ile çözümlenmesi gerekmektedir.

Salgın sürecinde görev başında olan hemşirelerin sayıca çokluğuna ve hemşirelerin de salgına yakalandığı ve hatta birçoğunun aile üyelerini de salgın nedeniyle kaybettiğine odaklanılarak salgının etkilerinin psikolojik sonuçlarına yönelik iyileştirmeler yapılmalıdır. Unutulmamalıdır ki salgınla mücadele edebilmede hemşireler, salgınlar ortaya çıkmadan önce gerçekleşme ihtimali olan salgınlara yönelik hazırlıklara liderlik etme, salgın esnasında uygun ve etkin müdahalelerde bulunma, yürütülen müdahaleleri ve faaliyetleri özveriyle yönetme, salgınla mücadelede uygulanan girişimlerinin etkinliğini değerlendirme ve raporlama, toplumu eğitme ve topluma doğru ve uygun sağlık davranışlarını kazandırma gibi çeşitli konularda kritik roller üstlenmektedirler (Türk Hemşireler Derneği [THD], 2020). Nitekim küresel düzeyde bir kriz olarak tanımlanan Covid-19 salgını ile etkin bir şekilde mücadele edebilmek için de hemşirelerin potansiyel gücünden faydalanılması, hemşirelerin gerek karar gerek uygulama gerekse değerlendirme süreçlerinde doğrudan yer alması kaçınılmazdır (Huang, Chen, Chen ve Wang, 2020). Bunlara bağlı olarak çalışma kapsamında sunulacak diğer bir öneri ise uygulamada rastlanan personel yetersizliği ve salgınla mücadele karşılaşılan bilgi eksikliği nedeni ile ivedi bir şekilde gereken iyileştirmelerin ve uygulamada etkinlik kazandıracak düzenlemelerin Sağlık Bakanlığının yönetmelik ve mevzuatlarına uygun olacak şekilde yapılmasıdır. Çalışmanın son önerisi ise salgın süresince fiilen görev başında olan hemşirelerin ücretlendirme politikalarının ve bireysel sağlık güvencelerinin etkin ve adil bir hale getirilmesidir.

5.2. Sınırlılıklar ve Gelecek Çalışmalara Yönelik Öneriler

Çalışma, hemşirelerin çalışma yoğunluğundan kaynaklanan zaman kısıtı, salgının risk içeren yapısı, yıkıcı etkileri ve öngörülemez sonuçları nedeniyle İstanbul ilinde görev yapan 28 hemşire ile sınırlı kalmıştır. Bu durum gözetilerek ileride gerçekleşecek çalışmaların birden fazla il ve daha çok sayıda hemşirenin salgın sürecindeki deneyimlerine yönelik değerlendirmelerini dikkate alarak gerçekleştirilmesi ile duygusal emek kavramının etraflıca incelenmesinde fayda sağlayabilir. Ayrıca izin sürecindeki problemler nedeniyle çalışmaya özel hastanelerde görev yapan hemşireler katılmamıştır ve buna bağlı olarak onların değerlendirmeleri incelenmemiştir. Araştırmacının aynı konuyu özel hastaneler perspektifinden inceleyerek yorumlamasının kayda değer sonuçlar çıkaracağına inanılmaktadır. Bunların yanı sıra, salgın sürecinde fiilen görevde olmayan hemşirelerin de görüşlerine başvurulması halinde duygusal emek davranışı gösteriminde salgın sürecinde fiilen görevde olan hemşirelerle ayrışacakları öngörülmektedir.

Çalışma, sınırlı sayıdaki kitleden veriler sunması nedeniyle genellenebilirlik zafiyeti taşımaktadır. Bu kısıt kapsamında verilerin çeşitliliğini artırmak üzere çalışma kapsamında araştırmaya katılanların periyodik aralıklarla ya da salgının yoğunlaştığı ve/veya durağanlaştığı zamanlarda gözlemlenerek verdikleri bilgilerle uygulama sürecindeki davranışları arasındaki farklılıklar tespit edilerek deneyimlerden daha bağımsız bir veri havuzu oluşturulabilir. Oluşturulan veri havuzu ile veri üçlemesi gerçekleştirilebilir.

Sonuç olarak, çalışma kapsamında salgın sürecinde fiilen görevde olan hemşireler ile yapılan görüşmelerin analiz edildiği; hemşirelerin eğitim, tecrübe, bakım verilen hasta ve hasta yakınları, çalışma saatleri, çalıştıkları servisin yanı sıra çalışma arkadaşları ve amirleri ile olan ilişkileri, onlardan gördükleri ya da görmedikleri destek, mesleki özdeşleşme, pozitif psikolojik sermaye ve iş-yaşam dengesi gibi bireysel unsurlar ile bunların yanında işin yarattığı stres, örgüt içi iletişim, hissedilen güven duygusu, takdir görme, verilen söz ve vaatlerin yerine getirilip getirilmemesi, bir başkasının sorumluluğunu üstlenme gibi örgütsel nedenlerin etkisi altında duygusal emek davranışı sergiledikleri tespit edilmiştir. Aynı zamanda hemşirelerin mevzuat, resmi süreçler ve yönetmelikler ve kurallar gibi bağlayıcı hususların da etkisi altında oldukları Sağlık Bakanlığı'nın ve hasta yönetiminin uygulamalarının duygu durumlarında zaman zaman olumsuz etki oluşturduğu ortaya konulmuştur. Hemşirelerin emeklerinin ve çabalarının maddi ve manevi yönden tatmin edici bir karşılığının sağlanmadığı ve takdir görmedikleri, uygulamada ciddi bir adaletsizlik olduğunu dile getirdikleri gözlemlenmiştir. Bu bağlamda her ne kadar bu çalışma çoğu nitel çalışmanın taşıdığı kısıtları içeriyor olsa da Covid-19 salgını sürecinde fiilen görev yapan hemşirelerin duygusal emek davranışlarının nedenleri ve sonuçlarına ilişkin elde etmiş olduğu bilgilerle yazında eksik olan bilgi birikimine ışık tutacağı değerlendirilmektedir.

Katkı Oranı ve Çıkar Çatışması Beyanı

Çalışmanın tüm aşamaları yazar(lar) tarafından tasarlanmış ve eşit oranda katkı sunulmuştur. Makalede, herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Etik Beyanı ve Finansal Destek

Makalede, akademik ve bilimsel etik kurallarına uyulmuştur. Ayrıca, bu araştırma için, Gebze Teknik Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 06.08.2021 tarihli ve 2021/24-02 sayılı kararı ile uygulama izni alınmıştır. Makalede herhangi bir finansal kaynaktan yararlanılmamıştır.

Kaynaklar

- Abbey, M., Chaboyer, W., & Mitchell, M. J. A. C. C. (2012). Understanding the work of intensive care nurses: a time and motion study. *Australian Critical Care*, 25(1), 13-22.
- Adeniji, O.G., Akanni, A.A. & Ekundayo, O.O. (2015). Gender difference in emotional labour among nurses in Osun State, Nigeria. *Gender & Behaviour*, 13(2), 6789-6794.
- Akalın, B., & Modanlıoğlu, A. (2021). Covid-19 sürecinde yoğun bakımda çalışan sağlık profesyonellerinin duygu-durum ve tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 12(2) 346-352.

- Alderson, M. (2007). Lorsque l'organisation du travail en unités de soins de longue durée menace la santé mentale des infirmières: Une enquête en psychodynamique du travail. *Canadian Journal of Community Mental Health*, 25(2), 105-119.
- Arpacıoğlu, M. S., Baltacı, Z., & Ünübol, B. (2021). COVID-19 pandemisinde sağlık çalışanlarında tükenmişlik, Covid korkusu, depresyon, mesleki doyum düzeyleri ve ilişkili faktörler. *Çukurova Medical Journal*, 46(1), 88-100.
- Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (1993). Emotional labor in service roles: The influence of identity. *Academy of Management Review*, 18(1), 88-115.
- Bartram, T., Casimir, G., Djurkovic, N., Leggat, S. G., & Stanton, P. (2012). Do perceived high performance work systems influence the relationship between emotional labour, burnout and intention to leave? A study of Australian nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 68(7), 1567-1578.
- Bell, S. A., & Brysiewicz, P. (2020). 2020 year of the nurse and midwife: Meeting new challenges. *International Emergency Nursing*, 49, 100848.
- Benner, P. (2000). The roles of embodiment, emotion and lifeworld for rationality and agency in nursing practice. *Nursing Philosophy*, 1(1), 5-19.
- Boakye, P. N., Peter, E., Simmonds, A., & Richter, S. (2021). An examination of the moral habitability of resource-constrained obstetrical settings. *Nursing Ethics*, 28(6), 1026-1040.
- Bohlken J, Schöinig F, Lemke MR, Pumberger M, & Riedel-Heller SG. (2020). COVID-19 Pandemic: Stress experience of healthcare workers. *Psychiatrische Praxis*, 47(4),190-197.
- Bolton, S C. (2005). Women's work, dirty work: the gynaecology nurse as 'other'. *Gender, Work & Organization*, 12(2), 169-186.
- Brennan, C. W., & Daly, B. J. (2009). Patient acuity: a concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 65(5), 1114-1126.
- Brotheridge, C. M., & Grandey, A. A. (2002). Emotional labor and burnout: Comparing two perspectives of "people work". *Journal of Vocational Behavior*, 60(1), 17-39.
- Chen, H. M., Liu, C. C., Yang, S. Y., Wang, Y. R., & Hsieh, P. L. (2021). Factors related to care competence, workplace stress, and intention to stay among novice nurses during the coronavirus disease (COVID-19) pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 2122.
- Chi, N. W., & Grandey, A. A. (2019). Emotional labor predicts service performance depending on activation and inhibition regulatory fit. *Journal of Management*, 45(2), 673-700.
- Choi, J. S., & Kim, K. M. (2020). Effects of nursing organizational culture and job stress on Korean infection control nurses' turnover intention. *American Journal of Infection Control*, 48, 1404-1406.
- Chou, H. Y., Hecker, R. O. B., & Martin, A. (2012). Predicting nurses' well-being from job demands and resources: A cross-sectional study of emotional labour. *Journal of Nursing Management*, 20(4), 502-511.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (2nd Edition). Sage Publications, Inc.
- Dahl, J. (2021). *Nursing Leadership in Crisis: An Autoethnographic Study*. (Doctoral dissertation, University of La Verne).
- Dalgacı, B., & Gürses, İ. (2018). Merhametin sağlık hizmetlerindeki yeri ve önemi. *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 181-204.
- Delgado, C., Upton, D., Ranse, K., Furness, T., & Foster, K. (2017). Nurses' resilience and the emotional labour of nursing work: An integrative review of empirical literature. *International Journal of Nursing Studies*, 70, 71-88.
- Demir, Y., Oruç, P., Baştürk, Y. A., & Özpınar, S. (2021). Hemşirelerde duygusal emek davranışı ve etkileyen faktörler: Kamu hastaneleri örneği. *Samsun Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(1), 76-84.
- Dinç L. (2010). Bakım kavramı ve ahlaki boyutu. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 17(2), 74-82.

- Doğan, N., & Taşçı, S. (2019). Hemşirelik bakımında duygusal emek kavramı. *Türkiye Klinikleri Journal of Nursing Sciences*, 11(4), 417-426.
- Eide, D. (2005). Emotions: from “ugly duckling” via “invisible asset” towards an ontological reframing. In: Hartel, C. E., Zerbe, W. J., Ashkanasy, N. M., (Eds.) *Emotions in Organizational Behavior* (s. 32-62). 1st ed. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, Psychology Press.
- Fields, J., Copp, M., & Kleinman, S. (2006). Symbolic interactionism, inequality, and emotions. In: Stets JE, Turner JH, eds. *Handbook of the Sociology of Emotions* (s. 63-83). 1st ed. Boston, MA: Springer.
- Glesne, C. (2014). *Nitel araştırmaya giriş* (4. Baskı). A. Ersoy ve P. Yalçınoğlu. (Çev. Eds.). Anı Yayıncılık.
- Grandey, A. A. (2000). Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95-110.
- Grandey, A. A. (2003). When the show must go on: Surface acting and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-rated service delivery. *Academy of Management Journal*, 46, 86-96.
- Gravetter, F. J., & Wallnau, L. B. (2012). Forzano LAB. *Research methods for the behavioral sciences*. 4th ed. Belmont, CA: Wadsworth, 78, 521-535.
- Gross, J. J. (1998). Antecedent-and response-focused emotion regulation: divergent consequences for experience, expression, and physiology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1), 224-237.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: felsefe, yöntem, analiz* (3. Baskı). İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Harrison, J. (2004). Addressing increasing patient acuity and nursing workload. *Nursing Management*, 11(4), 20-26.
- Hart, P. L., Brannan, J. D., & De Chesnay, M. (2014). Resilience in nurses: An integrative review. *Journal of Nursing Management*, 22(6), 720-734.
- Henderson, A. (2001). Emotional labor and nursing: An under appreciated aspect of caring work. *Nursing Inquiry*, 8(2), 130-138.
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Hochschild, A. R. (2012). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Press. (Özgün eser 1983 tarihlidir).
- Hoşgör, D. G., Tanyel, T. Ç., Saadet, C. İ. N., & Demirsoy, S. B. (2021). COVID-19 pandemisi döneminde sağlık çalışanlarında tükenmişlik: İstanbul ili örneği. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 372-386.
- Huang, L. H., Chen, C. M., Chen, S. F., & Wang, H. H. (2020) Roles of nurses and National Nurses Associations in combating COVID-19: Taiwan experience. *International Nursing Review*, 67, 318-322.
- Hunter, B., & Smith, P. (2007). Emotional labour: Just another buzz word? *International Journal of Nursing Studies*, 44 (6), 859-861.
- Huynh, T., Alderson, M., & Thompson, M. (2008). Emotional labour underlying caring: an evolutionary concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 64(2), 195-208.
- Jiang, L., Broome, M. E., & Ning, C. (2020). The performance and professionalism of nurses in the fight against the new outbreak of COVID-19 epidemic is laudable. *International Journal of Nursing Studies*, 107, 103578.
- Kang L, Li Y, Hu S, Chen M, Yang C, Yang BX, Wang, Y., Hu, J., Lai, J., Ma, X., Chen, J., Guan, L., Wang, G., Ma, H., Liu, Z. (2020). The mental health of medical workers in Wuhan, China dealing with the 2019 novel coronavirus. *The Lancet Psychiatry*, 7(3), e14.
- Kang, T. R., & Park, J. Y. (2020). Impact of surface and deep acting emotional labor on emotional dissonance among ambulatory care nurses. *Korean Journal of Health Promotion*, 20(3), 108-115.

- Karimi L., Leggat S.G., Donohue L., Farrell, G., & Couper, G.E. (2014). Emotional rescue: the role of emotional intelligence and emotional labour on well-being and job-stress among community nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 70(1), 176-186.
- Kiyat, İ., Karaman, S., Ataşen, G. İ., & Kiyat, Z. E. (2020). Yeni koronavirüs (COVID-19) ile mücadelede Hemşirelik. *Türk Hemşireler Derneği Dergisi*, 1(1), 81-90.
- Labrague, L. J. ve De los Santos, J. A. A. (2021). Fear of COVID-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. *Journal of Nursing Management*. 29, 395-403.
- Larson, E. B., & Yao, X. (2005). Clinical empathy as emotional labor in the patient-physician relationship. *Jama*, 293(9), 1100-1106.
- Lee, Y. H., Lee, S. H. B., & Chung, J. Y. (2019). Research on how emotional expressions of emotional labor workers and perception of customer feedbacks affect turnover intentions: Emphasis on moderating effects of emotional intelligence. *Frontiers in Psychology*, 9(2526), 1-21.
- Li, J. H., Goa, P., Shen, X.Y., & Liu, X. (2014). A process model of emotional labor of nursing: Case study of two Chinese public hospitals. *International Journal of Public Administration*, 37, 695-707.
- Morris, J. A., & Feldman, D. C. (1996). The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. *Academy of Management Review*, 21(4), 986-1010.
- Nia, H. S., Arslan, G. Naghavi, N. Froelicher, E. S., Kaveh O., Sharif S. P., & Rahmatpour, P. (2021). A model of nurses' intention to care of patients with COVID-19: Mediating roles of job satisfaction and organisational commitment. *Journal of Clinical Nursing*, 30, 1684-1693.
- Schaubroeck, J., & Jones, J. R. (2000). Antecedents of workplace emotional labor dimensions and moderators of their effects on physical symptoms. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 21(2), 163-183.
- Smith, P., & Lorentzon, M. (2005). Is emotional labour ethical?. *Nursing Ethics*, 12(6), 638.
- Terzi B, Polat S. (2020). Hemşirelerin algıladıkları destek düzeyleri ve etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(1), 59-67.
- THD (Türk Hemşireler Derneği) (2020). Covid-19 Özel Sayısı. Türk Hemşireler Derneği Bülteni, 2, 1. 18 Kasım 2021 tarihinde <http://www.ndthd.org.tr/images/thdbulten2.pdf> adresinden ulaşılmıştır.
- Watson, J. (2006). Can an ethic of caring be maintained?. *Journal of Advanced Nursing*, 54(3), 257-259.
- Yağcı, P., & Avcıkurt, C. (2020). The relationship between emotional labour, burnout, organizational commitment and turnover intention: A research on animators. *Turizm Akademik Dergisi*, 7(2), 283-296.
- Yakut, E., Kuru, Ö., & Güngör, Y. (2020). Sağlık personelinin Covid-19 korkusu ile tükenmişliği arasındaki ilişkide aşırı iş yükü ve algılanan sosyal desteğin etkisinin yapısal eşitlik modeliyle belirlenmesi. *Ekev Akademi Dergisi*, 83, 241-262.
- Yüncü, V., & Yılan, Y. (2020). COVID-19 Pandemisinin sağlık çalışanlarına etkilerinin incelenmesi: bir durum analizi. *Iğdır University Journal of Social Sciences, Ek Sayı*, 373-401.
- Zapf, D., Vogt, C., Seifert, C., Mertini, H., & Isic, A. (1999). Emotion work as a source of stress: The concept and development of an instrument. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(3), 371-400.
- Zhang, S. X., Chen, J., Afshar-Jahanshahi, A., Alvarez-Risco, A., Dai, H., Li, J., & Patty-Tito, R. M. (2021). Succumbing to the COVID-19 pandemic healthcare workers not satisfied and intend to leave their jobs. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 1-10.

Muhasebe Yöneticilerinin Muhasebe Bilgi Sistemi Tercihini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi

(Determination of The Factors Affecting The Accounting Information System Preference of Accounting Managers)

Elif MEMİŞ^a 

^a Yüksek Lisans Öğrencisi, Giresun Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Yönetimi, elif.erdoganmemis@gmail.com

Öz

Günümüz bilgi çağında çalışan iş organizasyonları devamlı olarak rekabet halinde bulunmaktadır. Bu rekabet ortamında özellikle teknolojik araçlarla uyumlu olan bilgi sistemlerinin kullanımı işletmeleri rakiplerinden bir adım ileriye götürmektedir. Bu bilgi sistemleri, birçok kuruluş tarafından mevcut operasyonları sistematikleştirmek ve faaliyetlerindeki verimliliğini artırmak için yaygın olarak kullanılmaktadır. Yapılan araştırmalar da bilgi sistemini kullanan işletmelerin yönetsel karar verme süreçlerini iyileştirdiğini göstermektedir. Muhasebe fonksiyonu, yönetimin doğru karar vermesi için gerekli olan hatasız ve hilesiz finansal verileri yönetimin kullanımına sunarak işletme için önemli bir yarar sağlamaktadır. Bu noktada muhasebe bölümünün sunacağı verilerde hatasız ve hilesiz finansal verilerden oluşmasının sağlanmasında bilgi sistemlerinin kullanımının önemi fazladır. Muhasebe bilgi sistemi (MBS), modern bilgi sisteminin temel bileşenlerinden biridir. Çalışmada muhasebe yöneticilerin muhasebe bilgi sistemi tercihini etkileyen faktörler belirlenmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda Giresun ilinde faaliyet gösteren kurumsal işletmelerdeki muhasebe yöneticilerine görüşme tekniği uygulanmıştır. Yapılan araştırma sonucunda MBS tercihlerinde en önem verilen kriterin seçilecek bilgi sisteminin kaliteli bilgi sunması faktörü olarak belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler:

Muhasebe,
Bilgi Yönetimi,
Muhasebe Bilgi
Sistemi

Makale türü:

Araştırma

Abstract

Business organizations working in today's information age are constantly in competition. In this competitive environment, the use of information systems that are especially compatible with technological tools takes enterprises one step ahead of their competitors. These information systems are widely used by many organizations to systematize existing operations and increase their efficiency in their activities. Studies conducted also show that enterprises using the information system improve their managerial decision-making processes. The accounting function provides an important benefit for the enterprise by making the error-free and fraudulent financial data necessary for the management to make the right decision available to the management. At this point, the use of information systems is of great importance in ensuring that the data provided by the accounting department consists of error-free and fraudulent financial data. Accounting information system (AIS), on the other hand, is one of the basic components of the modern information system. In this study, it is aimed to determine the factors affecting the preference of accounting managers for the accounting information system. In this direction, the interview technique was applied to accounting managers in corporate enterprises operating in Giresun province. As a result of the research conducted, it was determined that the most important criterion in AIS preferences is the factor that the information system to be selected will provide quality information.

Keywords:

Accounting,
Information
Management,
Accounting
Information System

Paper type:

Research

Başvuru/Received: 11.02.2022 | Kabul/Accepted: 11.03.2022 , iThenticate benzerlik oranı/similarity report: %4

Giriş

Günümüzde oluşan şartlar sebebiyle işletmeler daha fazla rekabetçi bir alanda faaliyet göstermek zorundadırlar. İşletmeler faaliyetlerinin devamlılığını sağlayabilmek için ekonominin kurallarına uyum sağlamaları gerekir. İşletmelerde doğru bir planlama ile neler yapılacağına bilinmesi, doğru karar alması ve aldıkları kararlarda başarılı olması için ana koşuldur. İşletmelerin klasik olarak iki ana amacı bulunmaktadır. Bunlar; ürün ve hizmet üretmek ya da satmak ve kâr sağlamaktır. Bu amaçları yerine getirebilmek için üç husus olan ihtiyaç sahibi toplum, hizmetleri yerine getiren personel ve işletme organizasyonunu oluşturan işletme sahipleri arasında bir etkileşim olması gerekir. Bütün bu amaçlara ulaşmak için de etkin ve doğru bir organizasyon yapısının oluşturulması gerekmektedir. Özellikle son yıllarda artan rekabet şartlarında işletmeler maliyetlerini en uygun düzeyde tutarak kaynaklarını verimli, etkin ve iktisadi olarak kullanmak zorundadır. Küreselleşen dünyada tüketici taleplerini araştırarak hayatta kalmak isteyen işletmeler imalat süreçlerini iyileştirmiş, sıfır hata, risk vb. etmenlerle çalışmaya başlamıştır (Korucuk, 2018: 1172).

Küreselleşen ekonomik yapı ve değişen iş yaşamıyla beraber iktisadi ve sosyal ortamlarda meydana gelen sorunlar, yaşanan yurtiçi ve yurt dışı iktisadi krizler, finansal bilgi düzenleyicilerinin güvenilirliğine gölge düşürebilmektedir. Meydana gelen krizler, çıkar gruplarının işletmelere duyulan güveni kaybetmelerine neden olarak, kurumsal yönetimi bir bilgi sistemi yaklaşımı ile öne çıkarmıştır. Günümüzde finansal bilgi düzenleyicilerinin güvenilirliğinin tekrar kazanılması için çeşitli aktiviteler oluşturulmaktadır. Bu aktiviteler neticesinde meydana gelen kurumsal yönetim anlayışı, amaçlara ulaşılması noktasında organizasyonları, bir bilgi sistemi yaklaşımı etrafında profesyonel anlamda yönetilen ve denetimi yapılan bir bünyeye çevirme uğraşdır.

İşletmenin önemli bölümlerinden biri olan muhasebe, eksiksiz, doğru, zamanında ve anlaşılır finansal verileri raporlama yoluyla işletme yöneticilerine ileterek, işletmelerin açık bir biçimde yönetilmesine katkıda bulunmaktadır. Muhasebe bölümü eğer kayıtlarda, operasyonel işlemlerden kaynaklanan hatalar olursa bunları belirler. Yapılan kontrollerle de personelin teşebbüs edebileceği suiistimallerin de önüne geçer. Kısaca, muhasebe fonksiyonu yönetimin doğru karar vermesi için gerekli olan hatasız ve hilesiz finansal verileri yönetimin kullanımına sunarak işletme için önemli bir yarar sağlamaktadır. Bu noktada muhasebe bölümünün sunacağı verilerde hatasız ve hilesiz finansal verilerden oluşmasının sağlanmasında bilgi sistemlerinin kullanımının önemi fazladır. Özellikle işlemlerde MBS'nin finansal bilgi sunumunda işletme yönetimini, kontrol mekanizmaları ve kamuoyunu doğru bilgilendirmesi ve zedelenen güvenilirliğin tekrar sağlanmasında, organizasyonel yönetim anlayışıyla çözüme kavuşturduğu fayda çok önemli olmaktadır.

İşletmelerin amaçlarını gerçekleştirebilmelerinde mutlaka belirli bir kaynağa gereksinim duyulmaktadır. Bu noktada kaynakların kullanımı, işletmenin faaliyetlerinin devamlılığı ve amaçlarını gerçekleştirmeleri bakımında önemlidir MBS, işletmelerin parasal aktivitelerini kayıt altına alan, sınıflandırarak özetleyen ve bunun

sonucunda orta çıkan çıktıları yorumlayarak raporlayan bir sistem olarak işletmelerin olmazsa olmaz bir birimidir (Çidem, 2013: 22).

Bu çalışmada, MBS tercihini etkileyen faktörlerin saptanması ve önerilerde bulunulması amaçlanmıştır. Bu manada, önce muhasebe yöneticilerinin bilgi sistem tercihlerini etkileyen faktörler tespit edilmiş ve elde edilen bilgilerle öneriler sunulmuştur. Çalışmanın sonunda ise muhasebe yöneticilerinin muhasebe bilgi sistemleri ile ilgili düşünceleri sorgulanmıştır.

1. Muhasebe Bilgi Sistemi Kavramı

Muhasebe işletme organizasyonunun bir fonksiyonudur. Muhasebenin amacı, işletmeye ait finansal olan veya olmayan ancak şirketin finansal bilgilerini şirketle ilgili karar alma durumunda olan iç ve dış kullanıcılara iletmektir (Ağca, 2013: 12).

Muhasebe sistemi, muhasebe personellerinin işletme faaliyetlerini kanun koyucuların oluşturduğu yasalara ve standartlara uygun bir şekilde, kaydedilerek bu kayıtlarla sonuca ortaya çıkan verilerin işletme içi ve dışı bilgi kullanıcılarına aktarılması fonksiyonunu gerçekleştiren bir sistemdir (Gökdeniz, 2005: 87).

MBS, genel ya da finansal muhasebe ile maliyet muhasebesi gibi klasik muhasebeleri de içinde bulunduran bir kavramdır. Ana yönetim ve bilgi sistemlerinin en eskisi ve önemlisidir. Bu sistem, işletmelerin günümüze kadar geliştirdiği en iyi bilgi sistemidir. MBS; maliyet muhasebesi, finansal muhasebe, sorumluluk muhasebesi, nakit ve sermaye bütçelenmesi, işletmenin varlıkları, borçları, gelirleri, giderleri, sermayesiyle alakalı mali özellikteki geçmişe ait tarihi ve ileri dönük bilgileri de veren bir bilgi sistemidir (Sürmeli, 2003: 50).

MBS, kapsamında muhasebe verileri (girdi - işlem - çıktı), sistematik bir prosese dahildir. Veriler, türlü dokümanlardan elde edilmeleriyle birlikte bu proses kapsamında sisteme dahil edilmektedir. Bilgiye dönüşme süreciyle de bir kayıt ortamında bilgi işlem aktiviteleriyle yapılmaktadır. Prosesin bitiminde elde edilen bilgiler çıktı haline dönüştürülerek işletme içi ve dışı bilgi kullanıcılarına raporlar halinde sunulmaktadır (Sürmeli vd., 2007: 18).

MBS, işletme aktivite ve işletme varlığının sürdürülmesini, kontrolünü ve planlanmasını sağlayan bilgilerin bilgi kullanıcılarına iletilmesine olanak veren ve ayrıca finansal muhasebe ve genel muhasebe gibi geleneksel muhasebe tekniklerini kapsayan, bir bilgi sistemidir (Acar ve Dağlar, 2005: 24).

2. Muhasebe Bilgi Sisteminin Önemi ve Amacı

MBS, işletmenin diğer bölümlerinde kullanılan bilgi sistemleri arasında en fazla kullanılan ve eski olanıdır. İşletme içi ve dışı birçok bilgi kullanıcısı MBS'nin ürettiği bilgileri kullanmaktadır (Bulut, 2014: 29). Bununla birlikte, bugün aktivitelerini değişim odaklı bir çevrede devam ettiren işletmeler, amaçlarına ulaşma noktasında, bilgiye daha çok gereksinimleri bulunmaktadır. Artan bu bilgi gereksinimi MBS'nin önemini arttırmış ve gelişimini de etkilemiştir. Bu gelişmeler, muhasebenin bilgi kullanıcılarının gereksinimlerini giderebilecek özellikte finansal bilgi üretilmesine katkıda bulunmuştur (Çidem, 2013: 38).

Son yıllarda kurumsal yönetim anlayışının artan bir şekilde kabul edilmesiyle beraber MBS de, şeffaflık ve hesap verilebilirlik prensipleri etrafında finansal raporların belirlenen prensiplere uyumlu bir şekilde düzenlenmesi için elzem araçlardan biri haline dönüşmüştür. Bu sistem ile birlikte işletmeler, geleceğe dönük planlamalar yapar iken bilginin kullanılış şeklini tespit edebilmekte ve ayrıca stratejik bir rekabet avantajı da elde edebilmektedirler (Güney, 2013: 277).

MBS, işletmenin yasalara uygun olarak düzenlemek durumunda olduğu finansal ve finansal olmayan raporların düzenlenmesine imkân vermekle birlikte bu raporları ilgili kurum ve kuruluşlara kolay bir şekilde iletmeyi sağlamaktadır. Bu proses muhasebe bilgilerinin güvenilirliğini yerine getirme vazifesini sağlarken işletme belirsizlik ve risklerini de azaltmayı sağlamaktadır (Gökdeniz, 2005: 95).

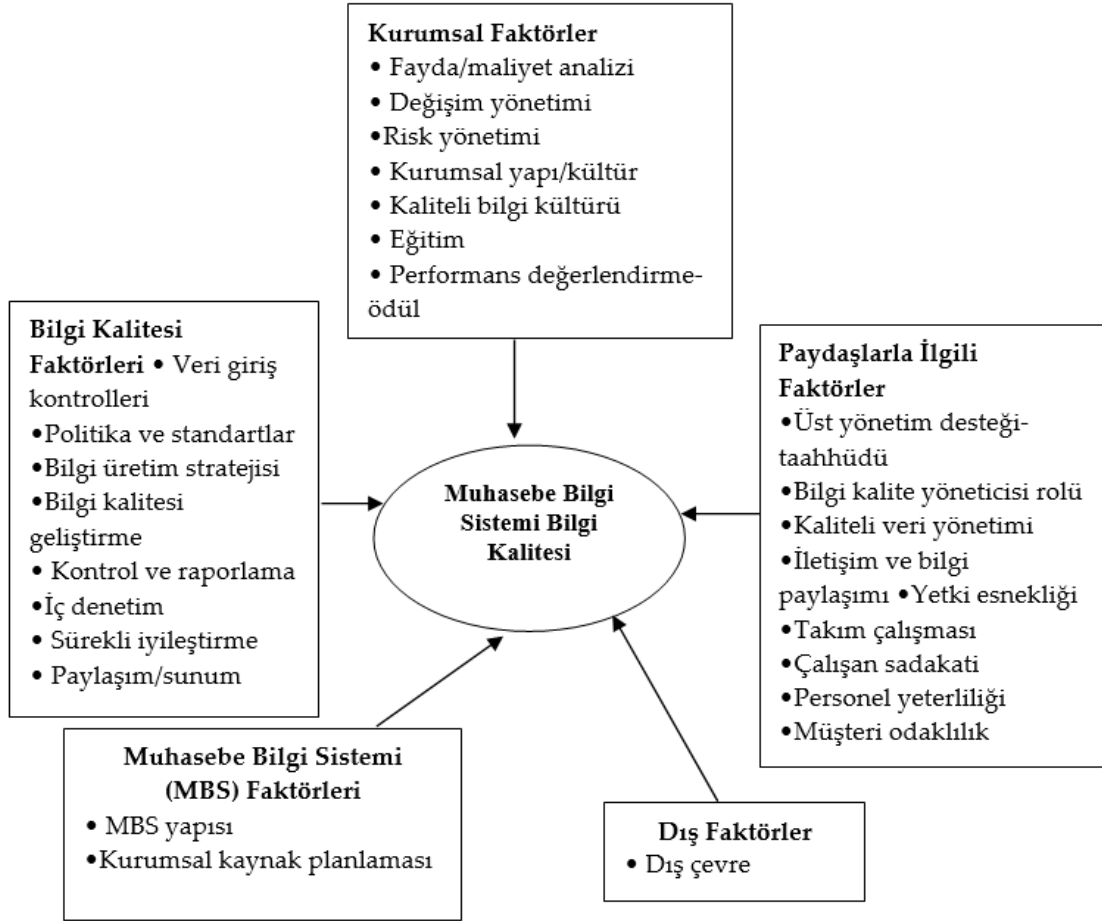
İşletmenin hedeflerine ulaşabilmesi için doğru bir muhasebe bilgi sistemine ihtiyacı vardır. MBS'nin temel amacı, iktisadi bir birim olan işletmeyle ilgili finansal nitelikte bilgileri sağlamaktır (Şimşek, 2004:305).

MBS'ni işletmelerin yaptıkları işlemler ve aktiviteler kapsamında toplanan verilerin kaydedilmesi, uygulama, planlama ve denetim faaliyetleriyle alakalı olarak alınacak kararlarda kullanılması için toplanan verilerin işlenmesi ve sonucunda bu işlemlerin bilgilere dönüştürülmesi, işletmenin sahip olduğu varlıkların korunması için yeterli denetimin sağlanması gibi vazifeleri de ifa eder. Bununla birlikte MBS'nin ana üç hedefi bulunmaktadır (Acar ve Ömürbek., 2003: 78):

- İşletme yöneticilerinin işletmeyle alakalı karar verme sürecinde doğru karar alabilmelerini sağlamak,
- İşletme aktivitelerini eşzamanlı olarak desteklemek,
- ve yönetim ile alakalı oluşabilecek problemlerin çözümünde yardımcı olmak.

3. Muhasebe Bilgi Sistemi Tercihini Etkileyen Faktörler

Muhasebe bilgi sistemi (MBS), işletme yöneticilerinin kararlarını etkileyecek özellikle kaliteli bilgi sunumunun sistematik olarak yürütülmesine imkân sağlamaktadır. MBS, yöneticilerin karar alma sürecinin iyileşmesine, iç kontrol yapısının etkinliğine, kaliteli finansal raporlamaya ve işlemlerin kolaylaştırılmasına olanak verir (Sajady vd., 2008: 49; Samuel, 2013: 3; Al-Hiyari vd., 2013: 29; Hla ve Teru, 2015: 976; Tilahun, 2019: 18-19). Dolayısıyla işletme performansı yükseltilip stratejik hedeflere varılarak; sürdürülebilir rekabet ve büyüme üstünlüğü kazanılır (Tan, 2016: 251; Abate, 2018: 4-5). Bununla birlikte MBS, yönetim bilgi sisteminin bir parçası olarak; kurumsallaşmayı ve kurumsal yönetim ilkeleri arasındaki ilişki düzeyini de artırmaktadır (Dinç ve Varıcı, 2008; Dinç ve Abdioğlu, 2009; Akgün ve Kılıç, 2013: 33; Kaderli ve Köroğlu, 2014: 34- 35). Fakat bu sistemin ürettiği bilginin kalitesini etkileyen bir takım faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler ve alt bileşenleri Şekil 1'de verilmektedir.



Şekil 1. Muhasebe Bilgi Sistemi Bilgi Kalitesini Etkileyen Faktörler

Kaynak: Xu, 2003: 51; Acar ve Özçelik, 2011: 16; Xu, 2013: 2

Şekil 1’de gösterildiği gibi, bilgi kalitesi; işletme içi ve dışı bir dizi faktörlere bağlı olarak etkilenmektedir. Ayrıca MBS’nin uyumlaştırılmasında etkili olan diğer faktörlerin de ele alınması gereklidir. Çünkü karar vericilerin MBS’nin etkinliğine yönelik algıları, sistem tarafından üretilen bilgilerin; işletme süreçleri, yönetsel raporlar, bütçeleme ve iç kontrole yönelik bilgi ihtiyaçlarını giderme seviyesinden de etkilenir (Sajady vd., 2008: 51). Bu noktada MBS’nin kullanımında; fayda/maliyet dengesi, mali kaynak kısıtlılığı, devlet desteği yoksunluğu (Edison, 2012: 1126), performans beklentisi, kullanım kolaylığı (Alamin vd., 2015: 1; Nawaz ve Sheham, 2015: 46; Tilahun, 2019: 17), örgütsel hazırlık, sistem uygulanabilirliği, insan kaynağı, yönetim desteği ve rekabet baskısı (Al-Hiyari vd., 2013: 27; Lutfi vd., 2016: 240; Tilahun, 2019: 17) gibi faktörler de etkilemektedir. Bununla beraber MBS’nin mevcut işleyişe adapte edilmesi; kurum kültürü, insan kaynakları yönetimi, stratejik planlama, bilgi teknolojisi alt yapısı ve entegrasyonuna bağlı olmaktadır (Gökdeniz, 2005: 89; Hla ve Teru, 2015: 978; Memiş ve Korucuk, 2021). Çünkü bir sistemin kalitesini ölçmek amacıyla kullanılan göstergeler; fonksiyonellik, esneklik, kullanım kolaylığı, taşınabilirlik, güvenilirlik, veri kalitesi ve entegrasyonundan oluşur (Wisna, 2018: 194).

MBS, ham veriyi organize ederek yapılandırırsa bile; sistem, elemanlarından oluşabilecek ihtimal dahilindeki bir hata ve hileleri tespit etme noktasında yetersiz

olabilmektedir. Bu noktada bilgi kalitesi bakımından öncelikle veri girişinin denetlenmesi gerekli bir durumdur. Diğer taraftan, büyük oranda işlem gerçekleştirme ve teknik analiz bakımından kaliteli finansal raporlamaya imkân veren MBS, etkin işletme yönetiminde tek başına yeterli olmamaktadır. Çünkü işlemlerin olası risklerini ölçümlemek veya gelecekteki kazancı tahmin etmek; zaman ve maliyet tasarrufu sağlayarak verimlilik seviyesi yükseltmek amacıyla entegrasyon açık bir anlayış ve yapıyı oluşturmak gerekir (Sori, 2009: 43; Grande vd., 2011: 27; Alagöz vd., 2013: 39; Lutfi vd., 2016: 240). Bu bağlamda MBS'nin tercihini etkileyen faktörleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Karacaer ve İbrahimoglu, 2003: 226; Sori, 2009: 43; Demir, 2010: 152-153; Mndzebele, 2013: 3; Al-Hiyari vd., 2013: 29; Hla ve Teru, 2015: 976):

- Teknolojik Yenilik ve Gelişime Açıklık
- Kurumsallaşma Düzeyi
- Kaliteli Bilgi Sunumu Anlayışı
- Şirket Değer İlişkisi Yaklaşımı
- Kazanç Yönetimi Yaklaşımı
- Vergi Planlaması Yaklaşımı
- Paydaşların Özellikleri

4. Muhasebe Yöneticilerinin Muhasebe Bilgi Sistemi Tercihini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Muhasebe fonksiyonunun yerine getirilmesiyle birlikte açıklık ve hesap verilebilirlik prensipleri etrafında finansal raporların belirtilen prensiplere uygun bir şekilde düzenlenmesi için elzem bir araç olan MBS'nin tercih edilmesinde etkili olan faktörlerin saptanması için gerçekleştirilen bu araştırma muhasebe yöneticilerinin MBS tercihinde dikkate aldıkları kriterlerin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Çalışmanın önemi ise, muhasebe fonksiyonunun yerine getirilmesinde önemli bir rolü olan MBS'nin önemini vurgulamak olarak açıklanabilir.

4.2. Araştırmanın Kapsamı, Sınırlılıkları ve Yöntemi

Çalışma, Giresun'da faaliyet gösteren kurumsal işletmelerde 22 muhasebe yöneticisini kapsamaktadır. Giresun ilindeki işletmelerde çalışan muhasebe yöneticilerinin tamamı araştırmaya davet edilmiş, fakat içlerinden 13 muhasebe yöneticisi görüşme teklifini kabul etmiştir. Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden biri olan görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşme tekniğinde sorulacak olan sorular, literatür araştırmasında elde edilen çalışmalardan faydalanılarak düzenlenmiştir. Muhasebe yöneticilerinin birbirinden etkilenmemesi amacıyla her bir yönetici ile teke tek görüşmeler gerçekleştirilmiştir. 4 adet açık uçlu soru sorulmuş, yöneticilerin verdiği cevaplar kaydedilerek yazıya aktarılmıştır. Soruları cevaplayan yöneticilerin

cevapları (örneğin; birinci muhasebe yöneticisi (MY1)) kodlanmıştır. Araştırma verileri 2020 yılı öncesinde toplanmıştır.

4.3. Araştırmanın Bulguları

Bu bölümde, araştırmaya katılan muhasebe yöneticileriyle gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda oluşturulan bulgulara ve bu bulguların değerlendirilmesine yer verilmiştir.

4.3.1. MBS 'nin Muhasebe Bölümüne Sağladığı Faydalar

Muhasebe yöneticileri, MBS'nin en çok işletme karar vericilerine doğru ve sağlıklı bir bilgi sunulması noktasında önemli bir rolü olduğunu vurgulamışlardır. Bu konuda dikkat çekici bir dizi ifadeye yer verilecek olunursa;

"MBS'nin bütçeleme ve planlama yapılmak sureti ile işletme faaliyetinin kontrol edilmesine katkısı olmaktadır". MY3, MY10

"MBS, bilgiyi daha da detaylandırarak çok daha fazla bilgi sağlayabilmekte ve böylece faaliyet sonuçlarının daha sağlıklı işlemesine olanak sağlamaktadır." MY8

"MBS, işletmenin kanunlara uyumlu olarak düzenlemek durumunda olduğu finansal ve finansal olmayan raporların düzenlenmesini sağladığı için muhasebe bölümünde çalışan kişilerin işlerini kolaylaştırmaktadır." MY4, MY11

"MBS, işletme faaliyetlerini günlük olarak kaydettiği için işletme faaliyetlerini günlük olarak izlemeye olanak vermektedir." MY1, MY6, MY12

Yukarıdaki ifadelerden anlaşılacağı üzere muhasebe yöneticileri işletmelerde MBS'nin kullanılmasının hem işletme içi hem de işletme dışından gelecek muhasebeleşme ile ilgili taleplere hızlıca karşılık vermesi ve güvenilir bir ortam sağlaması bakımından önemli olduğunu söylemek yanlış olmaz.

4.3.2. MBS'nin Muhasebe Bölümünde Kullanılmasında Yaşanan Sorunlar

Muhasebe yöneticileri, MBS'nin kullanılmasında yaşanan sorunların başında maliyet faktörüne dikkat çekmişlerdir. Bu konuda dikkat çekici bir dizi ifadeye yer verilecek olunursa;

"MBS'lerin ilk kuruluş maliyetlerinin yüksek olması" MY1, MY2, MY3, MY5, MY6, MY7, MY10, MY12

"Muhasebe bilgisi üreten personelin teknolojik değişimlere ayak uydurmada yaşadığı sorunlar." MY2, MY7, MY13

"Teknoloji kullanımındaki bilgisizlik sebebiyle teknolojik ortamlarda suiistimallerin gözden kaçma ihtimalinin artması" MY4, MY11

MBS'nin ilk kurulum maliyetinin yüksek olmasının teknolojik alt yapının oluşturulmasında ilk kurulumdan kaynaklı bir gider olması nedeniyle kaynaklandığı

söylenbilir. Burada dikkat edilmesi gereken hususun maliyet/fayda ilişkisi içerisinde ele alınarak değerlendirilmesi gerekliliğidir. MBS'ni sağladığı faydalar göz önüne alındığında bu sistemlerin ilk kurulumu için katlanılacak maliyete değeceğini söylemek yanlış olmaz. Diğer yandan teknolojinin takip edilerek işletmedeki faaliyetlerin yürütülmesi için kullanılması işletmeye verimlik sağlarken gelişen ve değişen sistemin işletme içerisinde çalışan personellere de eğitim yoluyla anlatılarak oluşabilecek çeşitli risklerin önüne geçilmesi sağlanabilir.

4.3.3. MBS Tercihini Etkileyen Faktörler

Muhasebe yöneticileri, MBS tercihlerinde en çok önem verdikleri kriteri kaliteli bilgi sunması olarak değerlendirmişlerdir. Bu konuda dikkat çekici bir dizi ifadeye yer verilecek olursa;

"MBS'nin kaliteli bilgi sunması önemlidir." **MY1, MY2, MY3, MY4, MY5, MY6, MY9, MY12**

"MBS tercihinde teknolojik yenilik ve gelişime açıklık önemlidir." **MY2, MY4, MY8, MY10, MY12**

"MBS tercihinde birimin kurumsallaşma düzeyi önemlidir." **MY1, MY11, MY13**

"MBS tercihinde paydaşların özellikleri önemlidir." **MY5, MY9, MY12**

"MBS tercihinde şirket değer ilişkisi yaklaşımı önemlidir." **MY3, MY6**

MBS tercihlerinde belirleyici olan kriterlere yönelik görüşlerine başvuru muhasebe yöneticileri; genellikle kaliteli bilgi sunması özelliğinin MBS seçiminde etkili olduğunu ve bu kriterle birlikte teknolojik yenilik ve gelişime birimlerin açık olmasının da diğer önemli bir kriter olduğunu belirtmişlerdir. Bu noktada yeniliklere ve gelişime ayak uyduran birimlerin ayakta kalabileceği ve teknolojinin her alanda olduğu gibi muhasebe alanında da bölümün işleyişi açısından etkili olacağını söylemek mümkündür.

4.3.4. MBS ile Muhasebe Bölümünün Geleceği İle İlgili Görüşler

Muhasebe yöneticilerinin muhasebe mesleğinin geleceğiyle alakalı görüşlerinin olduğu ifadelerden bazıları aşağıda belirtilmiştir;

"Kendisini geliştirerek teknolojiye ayak uyduranlar başarılı olabilirler" **MY3, MY5, MY9, MY11**

"Gelişen teknolojiyle beraber MBS ile bu mesleğe ihtiyaç bile kalmayabilir." **MY7**

"Teknolojinin sürekli gelişmesiyle beraber beyanname ve bildirimler için teknolojiyle uyumlu MBS'ler kullanılacağı için muhasebenin önemi daha da artmaktadır." **MY4, MY8, MY13**

"Bütünüyle dijitalleşen ortamda kendini yenileyemeyen meslek mensuplarının ileride mesleğini icra edemeyeceğini düşünüyorum." **MY2, MY7, MY13**

“Teknolojiyle beraber muhasebe mesleği de değişim geçirmekte, her şey elektronik ortamda olmakta bu da mesleği daha detaylı ve karmaşık hale getirmektedir.” MY4, MY11

Muhasebe bölümünün geleceği ile ilgili görüşlerine başvurulmuş muhasebe yöneticileri; çoğunlukla teknolojinin muhasebe mesleğinin geleceğinde etkin rol alacağını, yeniliklere ve gelişime ayak uyduran muhasebe personellerinin ayakta kalacağını düşünmektedirler.

5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Dünya genelinde teknolojik, ekonomik gelişmeler ve bu gelişmelerin işletmeler üzerinde etkileri oldukça fazla ve türlü biçimlerde kendini göstermektedir. Rekabet şartlarının ileri boyutlara taşınması, küreselleşmeyle beraber küçülen dünyada işletme yönetiminin alacağı kararlarda muhasebenin önem seviyesi de her geçen gün artmaktadır. İşletmeler rekabet üstünlüğü elde edebilmek adına geleceğe dönük bazı kararlar almak zorundadırlar. Bu durum işletmelerin karar alma mekanizmasındaki kaliteyi ve bu kararların uygulanabilirliğini önemli kılmaktadır.

Başlangıçta, günümüzde adlandırıldığı şekliyle finansal muhasebe olarak izlenen muhasebe, zaman içerisindeki gelişmelerle birlikte artık gereksinime tam manasıyla cevap vermekten uzaklaşmış, gelişim sürecinin devamında maliyet muhasebesi ve son olarak da yönetim muhasebesi yöntemi ile gereksinime daha kolay cevap veren sistemler meydana getirilmiştir. İşletmeler, bu işletmelerdeki yöneticiler ve iş sahipleri, kararları almada bazı mukayeseler ve analizler gerçekleştirmek için verileri elde etmek durumundadırlar. Bu verilerin, işletmelere yön verme etkisinin yüksek olması nedeniyle, doğru, anlaşılır ve kaliteli olması da gerekmektedir. İyi yönetilen işletmeler bu verileri doğru kullanarak ve analiz ederek kendi bünyesine ve değerlerine uygun kararları alabilirler. Bu bağlamda, verilerin temel kaynağını muhasebe bölümü meydana getirmektedir. Muhasebe bilgi sistemi, muhasebe bölümünün aslında işletmenin lojistik gücüdür. Yönetime sağlanan lojistik muhasebe desteğiyle birlikte kararlar rasyonel biçimde alınmakta ve sonuçları, olağanüstü koşullar dışında, genel olarak işletme lehine gelişmektedir. İyi yönetilen işletmeler, muhasebe verileri ile daha hızlı ve etkili kararlar alırlar. Muhasebe verileri her ne kadar sayısal özellikli olsalar da bir o kadar da muhasebe yöneticilerinin yorum ve analizleriyle işletme sahiplerine ve hissedarlara yol gösterici olmalıdır.

Henüz kurumsallaşma sürecine başlayamayan, kurumsallaşma sürecinde olanların ise geleneksel işletme yönetimi anlayışı ile çatıştığı organizasyonlarda, bilinçli olarak veya bilinçsiz bir şekilde, muhasebeden kendilerine gelen veri, rapor ve analizlere yeteri kadar itibar etmemekte, muhasebe dışından edindiği bilgilerle kararlarını alabilmektedir. Bu, bazen iş toplantılarında, bazen dost çevrelerinde karşılıklı fikir alışverişleri veya diğer işletmelerdeki mevcudiyetindeki uygulamaları kendi işletmelerinde uygulama istekleri ile olabilmektedir. Bu şekilde alınan kararlar da çoğunlukla yanlış ve istenmeyen sonuçlara yol açabilmektedir. Bunu söylemekle birlikte, işletmeler, muhasebe bölümünün kurumsal hafızasının gelişmiş olması için, personellerinin uzun süreli çalışmalarını destekleyecek, yetkin ve eğitimli personelin istihdamını sağlamalıdır. Muhasebe yalnızca Vergi dairelerine, Sosyal Güvenlik

Kurumları'na beyan ve bildirimde bulunan, borç-alacak takibi yapan bir birim değildir. Muhasebenin ilk evrelerinde belki bu işlemler yapıyordu. Ancak gelişen teknoloji ve değişen işletme ihtiyaçları ile daha kompleks sorunlarla uğraşılmaktadır. Rekabetin yoğunlaştığı bu dönemde, klasik işlemler yapılarak yönetime karar vermede destek yeterli olmayacaktır. Bu yüzden muhasebeden alınan sistematik bilgiler işletme sahipleri veya yöneticileri tarafından dikkate alınarak, doğru kararlar verilmesi açısından bu bilgiler, rakip işletmelere avantaj sağlamalıdır.

Çalışmada, Giresun'da faaliyet gösteren kurumsal işletmelerde çalışan muhasebe yöneticilerine MBS tercihinde etkili olan faktörler onların görüşleri doğrultusunda belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda MBS tercihlerinde en önem verilen kriterin başında seçilecek bilgi sisteminin kaliteli bilgi sunması görüş belirten yöneticiler tarafından belirtilmiştir. Bu faktörü MBS'nin teknolojik yenilik ve gelişime açık olabileme kriterinin takip ettiği yapılan görüşmeler sonucunda gözlemlenmiştir.

İşletme sahipleri veya işletme üst düzey yöneticileri, muhasebe servisini yalnızca kayıt ofisi, alacak takip birimi gibi görmeyip, muhasebe verilerinin yönetim havuzunda derleyip, okunan verilerin sağlıklı analiz edilmesi suretiyle, geleceğine ışık tutacak kararları almada etkili bir lojistik aracı olarak kabul etmeleri gerekir. Bu şekilde, rakiplerini geçme yarışında önemli bir avantaj sağlayacaklardır.

İleride yapılacak diğer çalışmalarda, muhasebe oda ve meslek mensuplarının MBS tercihleri hakkındaki düşünceleri sorgulanabilir. Bu bağlamda MBS hakkında diğer paydaşların görüşleriyle katkı yapacak öneriler belirlenebilir.

Katkı Oranı ve Çıkar Çatışması Beyanı

Çalışmanın tüm aşamaları yazar(lar) tarafından tasarlanmış ve eşit oranda katkı sunulmuştur. Makalede, herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Etik Beyanı ve Finansal Destek

Makalede, akademik ve bilimsel etik kurallarına uyulmuştur. Araştırma verileri 2020 yılı öncesinde toplandığı için Etik Kurul Raporu aranmamaktadır. Makalede herhangi bir finansal kaynaktan yararlanılmamıştır.

Kaynaklar

- Abate, A. A. (2018). Determinants of Accounting Information Systems Adoption in Ethiopia: Empirical Evidence from Large and Medium Manufacturing Enterprises in Addis Ababa, *International Journal of Applied Research*, 4, 4-12.
- Acar, D. ve Ömürbek, V. (2003). Bilgi Teknolojilerinin Muhasebe Bilgi Sistemi Kullanımı Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama: Gıda Sektörü. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 20, 66-78.
- Acar, D. ve Özçelik, H. (2011). Muhasebe Bilgi Kalitesini Etkileyen Kritik Başarı Faktörleri, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 49, 10-23.
- Ağca, A. (2013). *Muhasebede Bilgi Yönetimi*, Anadolu Üniversitesi Yayınları: Ankara.
- Akgün, A. İ. ve Kılıç, S. (2013). Muhasebe Bilgi Sisteminin İşletme Yönetiminin Etkinliği Üzerindeki Etkisi, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 20 (2), 21-36.
- Alagöz, A., Öge, S. ve Koçyiğit, N. (2013). Muhasebe Bilgi Sistemi ve Karar Destek Sistemleri İlişkisinin Yönetimsel Karar Alma Faaliyetlerine Etkisi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30, 27-40.

- Alamin, A., Yeoh, W., Warren, M. and Salzman, S. (2015). An Empirical Study of Factors Influencing Accounting Information Systems Adoption, *ECIS 2015 Proceedings, Twenty-Third European Conference on Information Systems (ECIS)*, Münster, Germany, 1-11.
- Al-Hiyari, A., Al-Mashregy, M.H.H., Mat, N.K.N. and Alekam, J.M. (2013). Factors That Affect Accounting Information System Implementation and Accounting Information Quality: A Survey in University Utara Malaysia, *American Journal of Economics*, 3 (1), 27-31.
- Bulut, N. (2014). *Muhasebe Bilgi Sistemlerine Kantitatifsel (Sayısal) Bir Yaklaşım ve Yönetim Kararlarında Analitik Uygulaması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çidem, İ. (2013). *Muhasebe Bilgi Sisteminin Etkinliği: Küçük ve Orta Büyüklükte İşletmeler Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Demir, B. (2010). Muhasebe Bilgi Sistemlerinde Bilgi Kalitesi, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 48, 142-153.
- Dinç, E. ve Abdioğlu, H. (2009). İşletmelerde Kurumsal Yönetim Anlayışı ve Muhasebe Bilgi Sistemi İlişkisi: İMKB-100 Şirketleri Üzerine Ampirik Bir Araştırma, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (21), 157-184.
- Dinç, E. ve Varıcı, İ. (2008). Muhasebe Bilgi Sisteminin Kurumsallaşma Düzeyine Etkisi: Sanayi İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (1), 67-85.
- Edison, G., Manuere, F., Joseph, M. and Gutu, K. (2012). Evaluation of Factors Influencing Adoption of Accounting Information System by Small to Medium Enterprises in Chinhoyi, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(6), 1126-1141.
- Gökdeniz, Ü. (2005). İşletmelerde Muhasebe Bilgi Sistemine Yaklaşım, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 27, 86-94.
- Grande, U.E., Estebanez, P.R. and Colominai, M.C. (2011). The Impact of Accounting Information Systems (AIS) on Performance Measures: Empirical Evidence in Spanish SMEs, *The International Journal of Digital Accounting Research*, 11, 25-43.
- Güney, A., (2013). Yönetim Anlayışında Muhasebe Bilgi Sisteminin Yeri, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 276-280.
- Hla, D. and Teru, S. P. (2015). Efficiency of Accounting Information System and Performance Measures- Literature Review, *International Journal of Multidisciplinary and Current Research*, 3, 976-984.
- Kaderli, Y. ve Köroğlu, Ç. (2014). İşletmelerde Muhasebe Bilgi Sistemi ile Kurumsal Yönetim Anlayışı Arasındaki İlişki, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 63, 21-37.
- Karacaer, S. ve İbrahimoglu, N. (2003). İşletme Yönetiminde Muhasebe Bilgi Sistemi, İç Kontrol, Verimlilik İlişkisi ve Önemi, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 211-228.
- Korucuk, S. (2018). Erzurum, Erzincan ve Bayburt İllerindeki İmalat İşletmelerinde Depolama ve Satın Alma Kararlarının Üretime Etkisine Yönelik Bir Karşılaştırma, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22 (2) , 1171-1202.
- Lutfi, A. A., Md. Idris, K. and Mohamad, R. (2016). The Influence of Technological, Organizational and Environmental Factors on Accounting Information System Usage Among Jordanian Small and Medium Sized Enterprises, *International Journal of Economics and Financial Issues*, 6(7), 240- 248.
- Memiş, E. ve Korucuk, S. (2021). Lojistik Maliyet Yönetimine Etki Eden Faktörlerin Önceliklendirilmesine Yönelik Giresun İmalat İşletmelerinde Bir Uygulama. *Türkiye Mesleki ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 51-59.
- Mndzebele, N. (2013). The Usage of Accounting Information Systems for Effective Internal Controls in The Hotels, *International Journal of Advanced Computer Technology*, 2 (5), 1-3.

- Nawaz, S. S. and Sheham, A. M. (2015). Evaluating the Intention to Use Accounting Information Systems by Small and Medium Sized Entrepreneurs, *Research Journal of Finance and Accounting*, 6 (22), 38-48.
- Sajady, H., Dastgir, M. and Nejad Hashem, H. (2008). Evaluation of the Effectiveness of an Accounting Information Systems, *International Journal of Information Science and Technology*, 6 (2), 49-59.
- Samuel, N. (2013). *Impact of Accounting Information Systems on Organizational Effectiveness of Automobile Companies in Kenya*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, University of Nairobi.
- Sori, Z. M. (2009). Accounting Information System (AIS) and Knowledge Management: A Case Study, *American Journal of Scientific Research*, 4, 36-44.
- Sürmeli, F. (2003). *Muhasebe Bilgi Sistemi*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Sürmeli, F., Erdoğan, M., Erdoğan, N., Banar, K. ve Kaya, E. (2007). *Muhasebe Bilgi Sistemi*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1. Baskı, Eskişehir.
- Şimşek, Ş. (2004). *İşletme Bilimlerine Giriş*, Adım Matbaacılık ve Ofset, Konya.
- Tan, Ö. F. (2016). Impact of Accounting Information Systems on Internal Auditors in Turkey, *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 12 (46), 245-260.
- Tilahun, M. (2019). A Review on Determinants of Accounting Information System Adoption, *Science Journal of Business and Management*, 7 (1), 17-22.
- Wisna, N. (2018). Factors Affecting The Quality of Accounting Information, *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(4), 193-197.
- Xu, H. (2003). *Critical Success Factors for Accounting Information Systems Data Quality*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of Southern Queensland.
- Xu, H. (2013). Factor Analysis of Critical Success Factors for Data Quality, *Proceeding of The 19th Americas Conference on Information System*, August 15-17, 1-6.

İşletmelerde İç Denetim ve İç Kontrol Yapısı Etkileşimi

(Interaction of Internal Audit and Internal Control Structure in Businesses)

Sultan KOÇ^a 

^a Yüksek Lisans Öğrencisi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü-Muhasebe ve Denetim ABD, suzi.dag@gmail.com

Öz

Ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmeler neticesinde, işletmeler büyümüş ve piyasalara hızlı nüfus etmiştir. İşletme faaliyetlerinin, amaç ve hedeflerle uyum içerisinde olmasını sağlamak amacıyla, bir işletmenin hiyerarşik yapısı gereği yönetim ve işletmenin her bir kademesinin katıldığı kapsamlı bir kontrol mekanizmasına olan ihtiyaç kaçınılmaz hale gelmiştir. İç kontrol, şirket varlıklarının korunması, bilgilerin güvenilirliğinin sağlanması, faaliyetlerin etkinliğinin ve verimliliğinin desteklenmesi, kural ve düzenlemelere uyumun sağlanması için kullanılan tüm yöntemleri içeren organizasyon planlamasından oluşur. İç kontrol, işletmenin hedef ve amaçlarının başarılması hususunda risklerini minimize etmek ve 3. şahıslara makul güvence verebilmek için ön hazırlık aşamasının tamamlanabilmesi için geçen zamandır. İç denetim, işletmede bulunan kaynakların doğru ve etkin bir şekilde kontrol etmesini ve kullanılmasını sağlamak amacıyla yönetim tarafından uygulamaya konulan sistem ve prosedürlerin sürekli olarak gözden geçirilmesini ve değerlendirilmesini sağlar. Bu işlev, yönetsel karar verme sürecinde tüm bilgileri sağlamak ve desteklemek için çok önemlidir. İşletmelerin uzun vadeli gelişimi, yalnızca iç kontrolün kontrol fonksiyonuna ihtiyaç duymaz, aynı zamanda sistemin izlenmesi ve iç denetimin erken uyarısını gerektirir. İç denetim, iç kontrol sisteminin bir parçası olmasının yanında iç kontrol sisteminin etkinliğini analiz ederek, sisteme ilişkin zayıf yönleri ortaya çıkaran etkinlikler bütünüdür. İşletmedeki içi kontrollerin verimliliği, güvenilirliği ve yeterliliğinin genel olarak değerlendirilebilmesi iç denetim faaliyetleriyle anlam ifade etmektedir. Çalışmanın amacı, iç denetimi ve değişen iç denetim yapısını genel olarak ele alarak, iç kontrol yapısı ve iç denetim arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır.

Anahtar Kelimeler:

Denetim,
İç Kontrol,
İç Denetim

Makale türü:

Derleme

Abstract

As a result of economic, social and technological developments, businesses have grown and entered the markets rapidly. In order to ensure that the business activities are in harmony with the goals and objectives, the need for a comprehensive control mechanism in which the management and each level of the business participate has become inevitable due to the hierarchical structure of an enterprise. Internal control consists of organizational planning, which includes all methods used to protect company assets, ensure the reliability of information, support the effectiveness and efficiency of activities, and ensure compliance with rules and regulations. Internal control is the time it takes to complete the preliminary phase in order to minimize the risks and provide reasonable assurance to third parties regarding the achievement of the goals and objectives of the enterprise. Internal audit ensures that the systems and procedures implemented by the management are constantly reviewed and evaluated in order to ensure that the resources in the enterprise are properly and effectively controlled and used. This function is crucial to provide and support all information in the managerial decision making process. The long-term development of enterprises not only requires the control function of internal control, but also requires monitoring of the system and early warning of internal audit. In addition to being a part of the internal control system, internal audit is a set of activities that analyze the effectiveness of the internal control system and reveal the weaknesses of the system. The general evaluation of the efficiency, reliability and adequacy of the internal controls in the enterprise makes sense with the internal audit activities. The aim of the study is to explain the internal audit and its changing structure in general terms, and to reveal the relationship between the internal control structure and internal audit.

Keywords:

Audit,
Internal Control,
Internal Audit

Paper type:

Review

Başvuru/Received: 30.12.2021 | Kabul/Accepted: 02.02.2022 , iThenticate benzerlik oranı/similarity report: %14

Giriş

Sürekli değişim ve dönüşümün yaşandığı iş hayatında globalleşme, yüksek rekabet, gelişmekte olan teknoloji ve diğer durumlar, işletmelerin hem varlıklarını hem de yönetim anlayışlarını önemli ölçüde etkilemiştir. Bugünkü koşullardaki oluşan rekabet ortamındaki değişime işletmelerin riske olan düşünceleri de değişme uğramış ve artık riskli faaliyetlerin getirilerinin de yüksek olması sebebi ile işletmelerde bu getirilerin kullanılması daha cazip hale gelmiştir. Günümüz koşullarında, işletmelerin daha etkin ve verimli olarak yönetilerek sürdürülebilirliğin sağlanması önemli hale gelmiştir. Bu başarıyı gerçekleştirmeye yardımcı olacak unsurlardan biri de iç denetim fonksiyonunun yapılandırılması olmuştur.

1. İç Denetime İlişkin Kavramsal Çerçeve

Uluslararası İç Denetçiler Enstitüsü'ne göre iç denetim; "bir kurumun faaliyetlerini geliştirmek ve onlara değer katmak amacını güden bağımsız ve objektif bir güvence ve danışmanlık faaliyetidir. İç denetim, kurumun risk yönetim, kontrol ve yönetim süreçlerinin etkililiğini değerlendirmek ve geliştirmek amacıyla yönelik sistemli ve disiplinli bir yaklaşım getirerek kurumun amaçlarına ulaşmasına yardımcı olmaktadır" (IIA, 2012). İç kontrol, işletmenin büyüme amaçlı ön görülen hedeflerine ulaşabilmesine yardımcı olan kontrol ortamı ve prosedüründen oluşan bir sistem bütünüdür, iç denetim ise; işletmenin kuruluşundan itibaren uygulanan iç kontrol sisteminin etkin ve verimli olmasını sağlamak için iç denetçiler tarafından gerçekleştirilen bir süreçtir (Surbhi, 2017).

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'na göre iç denetim; "*Kamu yönetiminde gerçekleştirilen faaliyetlere değer kazandırmak ve yükseltmek için eldeki kaynakların ekonomik, etkililik ve verimlilik kavramları çerçevesinde yönetimin ne şekilde yerine getirdiği hususunu değerlendirmek ve kılavuzluk etmek maksadıyla yapılan tarafsız, nesnel, güvence verme ve danışmanlık*" faaliyetidir (5018 KMYKK).

Bu tanımlardan hareketle; işletmelerdeki iç denetim fonksiyonunu üç yapı altında incelemek mümkündür. Bu yapılardan birincisi kurumsal yönetim ya da yönetim mekanizmalarıdır. Yönetim/kurumsal yönetim, işletmenin hedefleri doğrultusunda işlemleri gerçekleştirirken; amaç ve stratejik planlarını belirlemek için kullanmış olduğu karar alma süreçlerinde, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleri ile sorumluluklarını yerine getirmeyi kapsamaktadır. İkinci yapı; işletmenin hesap verebilirlik ilkesini hayata geçirebilmek için uygulamaya aldığı tüm politikalar, prosedürler, yönetmelikler ve kontrolleri kapsayan iç kontrol sistemidir. İç denetimin bu süreçteki rolü; iç kontrol yapısının düzenli bir şekilde işlemesine yardımcı olmak ve gördüğü olumsuzlukları yönetime rapor ederek yaşanması muhtemel problemleri ortadan kaldırmaktır. Üçüncü yapı/mekanizma ise risk yönetimidir. Risk, bir işletmeye olumsuz bir şekilde etki eden potansiyel bir eylem olup, amaç ve hedeflerine ulaşmasına engel olabilecek bir unsurdur. İç denetimin, risk yönetimindeki en önemli görevi bağımsız ve tarafsız davranarak riskleri en doğru şekilde saptanarak objektif olarak yönetilmesine yardımcı olmak için üst yönetime, risk yönetim faaliyetlerinin

etkinlik ve etkililiği ile ilgili olarak makul güvence hizmeti sunmaktadır (Diamond, 2013).

İç denetim, bir işletmenin risk yönetimi, iç kontrol ve kurumsal yönetim süreçlerinin etkinlik ve etkililiğini değerlendirmek ve geliştirmek amacıyla sistemli ve disiplinli bir yaklaşım sunarak işlemenin amaçlarına ulaşmasına yardımcı olmaktadır. İç denetim; işletme yönetiminin kontrol aracı olmakla birlikte, işletmeye değer katan bir yönetim faaliyetidir. Buna göre, iç denetim; işletmede kurumsal yönetim ve risk yönetimi süreçlerini izleyerek etkin olarak çalışıp çalışmadığına ilişkin güvence vermektedir (Reding vd., 2007). Uluslararası iç denetim mesleki uygulama standartlarına göre iç denetim faaliyeti, sistematik ve disiplinli bir yaklaşımla kurumsal yönetim, iç kontrol sistemi ve risk yönetimi süreçlerini değerlendirmekte ve bu süreçlerin geliştirilmesi için katkı sunmaktadır (IIA, 2017; Uzun, 2008). İç denetim faaliyetini yerine getiren iç denetçiler, risk yönetimi, iç kontrol sistemi ve kurumsal yönetim süreçlerinin etkinliğini izleyip değerlendirerek, işletmenin belirlenmiş amaç ve hedeflerine ulaşmasına yardım etmektedir. Kurumsal yönetimin etkinliğini tanımlayan en önemli öğelerden biri, iyi yapılandırılmış, sağlam risk yönetimi ve kontrol faaliyetleri ile sürecin desteklenmesidir. Bu sayede, karar alma aşamasında işletme yönetimine ayrıntılı bilgilendirme sağlanarak, stratejik hedeflerin ve ilgili faaliyetlerin gerçekleştirilebilmesi amacı ile “uygunluk seviyesi” devamlı olarak izlenip değerlendirilmektedir. Yönetim hareket kabiliyetini geliştirmekte ve kararlarındaki doğruluk seviyesi iyileşmektedir (Abdioğlu, 2008). İç denetim, işletmenin kurumsal yönetim çerçevesinin önemli bir parçasıdır.

İç denetçilerin işletme içerisindeki üstlendiği görev bakımından kurumsal yönetim yapısını, oluşumunu ve bu yapının işleyişinin etkinliğini objektif olarak gözlemlenmesi ve biçimsel olarak değerlendirmelerine imkân vermektedir (Fraser & Lindsay, 2007). Bağımsızlık ve tarafsızlık ilkesini benimseyen iç denetim fonksiyonu, işletme üst yönetimine, işletmede yerine getirilen faaliyetlerle ilgili olarak “danışmanlık ve makul güvence verme” şeklinde hizmet sağlamaktadır (IIA, 2017). Kurumsal yönetim yaklaşımında ise iç denetim fonksiyonunun başlıca görev ve sorumluluğu, üst yönetimin risk yönetim süreci ile ilgili bilgi sahibi olması gereken konularda ve işlevin etkinliğinin bağımsız ve tarafsız bir güvence hizmeti sunmasıdır. İç denetim faaliyetlerinde, işletmede bulunan iç kontrol sisteminin etkinlik ve verimliliğinin gözlemlenmesi /değerlendirilmesi, işletme politikasına uyumluluğu ve günlük yerine getirilen iş süreçlerinde ortaya çıkabilecek hata ve hileler gibi önemli risklerin kontrol altına alınarak “makul düzeye” tutularak güvence hizmetinin verilmesi, iç denetime sunulan önemli değerlerden biridir.

İç denetim faaliyeti, işletmedeki risk yönetim süreçlerinin etkinliğini değerlendirerek, sürecin olumlu yönde ilerlemesine katkı sağlamalıdır. Bu bağlamda iç denetçi, mesleki sorumluluğu gereğince, risk değerlendirme sonucuna göre, işletme yönetimi, işletmenin faaliyetlerini ve bilgi sistemlerini de içine alan “kontrollerin” etkinliğini ve yeterliliğini değerlendirmektedir. Yapılan bu değerlendirme, finansal ve mali bilgilerin “uygunluk ve güvenilirliğini, faaliyetlerin etkinlik ve etkililiğini,

mevzuat ve düzenlemelere uygunluk” konularını içermelidir (IIA Uluslararası İç Denetim Standartları/2120-1, 2017).

1.1. İç Denetimin Önemi

İç denetimin temel amacı, işletme etik kurallar çerçevesinde hedef ve amaçları ile ilgili üst yönetim tarafından oluşturulmuş olan kontrollerin etkinliğinin ve yeterliliğinin incelenmesi, işletme varlıklarında oluşabilecek zararlara karşı alınacak tedbirlerin gözden geçirilmesi, faaliyetlerin işletme politikaları ile uyum içerisinde yürütülüp yürütülmediğinin ve finansal tablolara esas oluşturan muhasebe bilgilerinin doğruluk ve güvenilirliğinin araştırılmasıdır (Ceyhan, 2010). İç denetim, işletmenin amaçlarına ulaşmasına yardımcı olmak için tasarlanmıştır. Organizasyonel hedeflerin gerçekleştirilmesi, şirketin elde ettiği başarıyı tanımlar. İş hedefleri ise, organizasyonel hedefler ve şirketin ulaşmak istediğidir. Eğer hedefler tutarlı ve ölçülebilirse, aslında işletmenin başarısının değerlendirme kriterleridirler (Reding vd., 2013).

İç Denetim, işletme yönetiminin sorumluluklarını etkin bir şekilde yerine getirmelerine yardımcı olmayı amaçlar. Bu hedeflere ulaşmak için iç denetçilerin, incelenebilecek faaliyetler hakkında analiz, değerlendirme, tavsiye, danışma ve bilgi ile isabet alması beklenmektedir.

Genel olarak iç denetimin kapsamı aşağıdakilerden oluşmaktadır (Ocak, 2021).

- İç kontrol yapısının incelenerek değerlendirilmesi,
- Risk yönetim sisteminin bir bütün olarak incelenmesi,
- Yönetimin ve mali bilgi sisteminin incelenmesi,
- Muhasebe kayıtları ile mali tabloların, doğruluk ve güvenilirlik açısından incelenmesi,
- İşletmenin her türlü faaliyetinin yasal mevzuata, standartlarla belirlenen politika ve prosedürlere uygunluğunun incelenmesi
- Değerlendirmelerin sonucunda rapor verilmesi ve önerilerde bulunulması.
- İç denetimin gelişimini ve ivme kazanmasını etkileyen pek çok durum bulunmaktadır. En önemlilerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

1.1.1. Küreselleşmenin Etkisiyle İktisadi Faaliyetlerin Hız Kazanması

1980 sonrasında küreselleşmenin hız kazanması ile birlikte, ülkeler arasındaki sınırlar ortadan kalkmış, ekonomik, ticari, finansal engeller azalmış, rekabet uluslararası platforma taşınmış, ülkeler arası bağlantılar ve etkileşim artmıştır. İç denetim çalışmalarını etkisi altına alan, iç denetimin değerini yükselten en önemli faktörlerden birisi olan ve fazla sayıda tehdit ve fırsatı da beraberinde getiren küreselleşme; iç denetçilerin faaliyet alanlarının sınırlarını da genişletmiştir. Dolayısıyla iç denetimin gerçekleştirilebilmesi için;

- Küresel standartlar oluşturma,
- Dünya genelinde iç denetçilerin mesleki sertifikasyonu,

- Mesleğin gelişmesini ve iç denetimin teşviki,
- Üye dernekler arasında güncel olarak bilgi alışverişini kolaylaştırma,
- İç denetim mesleğini küresel boyutlara taşıma,
- Yatırımcıların çeşitliliği ve sayılarının artışı,
- Kurum/kuruluşlarda gerçekleştirilen işlemlerin sayı bakımından artışı ve bunun yanı sıra işlerin karmaşık hale gelmesi,
- Kurumsallaşmanın yaygın hale gelmesi, buna paralel olarak olası risklerin çoğalması ve dolayısıyla yönetimin uzman kişilerce profesyonel olarak yürütülmesi gerekliliğinin ortaya çıkması,
- Bilgi teknolojilerinde yeni gelişmeler,
- İşletmelerde meydana gelen iflaslar ve skandallar (Yurtsever, 2015).

Tüm bu nedenler; iç denetimin önemine ve ne denli gerekli olduğuna dikkat çekerken, yapılan kanuni düzenlemeler de pek çok sektör için iç denetim zorunluluğu getirmiştir. Bu sayede kurum/kuruluşlar içerisinde bir birim olarak yerini alan iç denetim; yadsınamayacak kadar önemli bir kavram konumuna gelmiştir (Tektüfekçi, 2008).

1.1.2. Bilgi Teknolojilerinde Gelişim

Bilgi teknolojilerinde meydana gelen gelişmeler; tüm dünyada ekonomik ve sosyal hayatı etkisi altına almış, işletmelerin örgüt yapılanmalarından kültürlerine, çalışma biçimlerine kadar pek çok unsurun değişmesine neden olmuştur (Özbilgin, 2003). Yaşanan bu değişimlerle bilgi teknolojileri giderek karmaşık bir hal almış ve dolayısıyla denetimi zorlaştırmış, ancak iç denetim faaliyetlerinin ne denli önemli olduğunun da bilincine varılmıştır. Bu bağlamda iç denetim; teknolojiyi kabullenmek ve iş akışlarını etkili bir biçimde denetlemek ve tüm bunları bir denetim aracı olarak kullanmak mecburiyetindedir. Bilişim teknolojisinin kontrolü, bilgi teknolojisi denetleme teknikleri ve bilgi teknolojilerinde yer alan hali hazırdaki trendler bilgisi, iç denetim çalışmalarının anlaşılmasını ve etkin kullanımını artırmakla beraber, denetlenmesi gereken bir saha olarak bilgi teknolojilerinin kapsadığı risklerin değerlendirilmesi ve yönetilmesi gerekliliğini de doğurmuştur (Hass vd., 2006).

1.1.3. Kurumsal Yönetim Konusundaki Gelişmeler

Kuruluşla ilgili tüm paydaşların haklarının gözetildiği ve bu kişilere bu anlamda bir güvence sağlanmaya çalışıldığı, işletme yönetiminin konuyla ilgili olarak sorumluluklarının ortaya konulduğu bir yönetim anlayışı olan kurumsal yönetim; adillik, saydamlık, hesap verilebilirlik ve sorumluluk prensiplerini güçlü kılarak sermaye piyasalarına karşı güvenin artırılmasını hedeflemektedir. Küresel rekabet ortamında sürekli gelişme ve büyümeyi hedef alan kuruluşlar; kurumsal yönetimde kalitenin sürekliliğini sağlamak amacıyla iç denetim uygulamalarına gereksinim duymaktadırlar. Tüm bunlar, iç denetimin kurumsal kurum/kuruluşlar için ne denli önemli olduğunu ortaya koymaktadır (Özbek, 2012: 24).

1.1.4. Faaliyetlerin Çeşitlenmesi ve Karmaşık Hale Gelmesi

Küreselleşme ve teknoloji alanındaki değişim ve gelişimler; kuruluşların uluslararası platformdaki mali kaynaklarına ve pazar ortamlarına erişiminde kolaylık sağlamışlardır. İmkânların artmasıyla birlikte, rekabet ortamında yer almayı hedefleyen işletmeler, çok sayıda bölgede faaliyetlerini sürdürme çabasına girmişlerdir. Ayrıca müşteri beklentilerinin ve piyasa koşullarının sürekli olarak hızla değişimi, bilginin serbest ve hızlı dolaşımı, işletmelerin değişen koşullara karşı hızlı bir şekilde adapte olabilmeleri ve sağlıklı karar alabilmelerini gerekli kılmıştır. Dolayısıyla bu durum işletmelerde gerçekleştirilen faaliyetlerin sayısının artmasına ve daha karmaşık bir hal almasına sebebiyet vermiştir. Sonuç olarak da tüm bu değişen ve gelişen koşullar; algılayabilen, ayak uydurabilen, birçok teknik alanda uzman olan kişilerce yapılan iç denetim faaliyetlerinin önemini artırmıştır (Özbek, 2012).

1.1.5. Hileli Mali İşlemler

Özellikle Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) hileli mali rapor düzenleme eylemleri ve kurum içi yolsuzluklar sonucunda ortaya çıkan skandallar ve iflaslar, iç denetim faaliyetlerinin aranılır olmasında ve önemli hale gelmesinde etkili olmuştur. Çünkü işletme skandallarının en önemli sebeplerinden biri iç denetimin yetersiz olmasından kaynaklandığı görülmüş ve bununla ilgili olarak yasal düzenlemelere gidilmiştir. Bu düzenlemelerle gerekli kılınan iç denetim, yönetim adına denetleme yerine yönetimi denetleme anlayışına dönüşmüş ve kuruluşların risk değerlendirmelerini gerçekleştiren bir mekanizma olarak kapsamı genişlemiştir (Özbek, 2012). Bu anlamda yapılan yasal düzenlemelerden biri 2002 yılında ABD'de düzenlenen Sarbanes-Oxley Act (SOX)'tir. SOX sonrasında dikkati çeken en önemli yenilik; yönetimin iç kontrol hususunda sorumluluklarının tekrar gündeme gelmesidir. Bu bağlamda iç denetim uygulamaları, SOX sonrası dönemde iç kontrollerin değerlendirilmesi çerçevesinde güçlü bir düzenlemeyle daha da önem kazanmıştır (Desai vd., 2002).

1.2. İç Denetimin Kapsamı ve Amacı

İç denetimin faaliyet alanları, coğrafik sınırlamalara ya da iç sınırlara bakılmaksızın, kurumun tüm faaliyetlerini içerir. Gerçekleştirilen faaliyetlerin kurumun hedef, politika, performans, plan ve programlarına yönelik ve mevzuat çerçevesinde planlanarak hayata geçirilmesi, kaynakların etkili, ekonomik ve verimli kullanılması, bilgilerin güvenilir ve zamanında ulaşılabilir olmasını hedefler (Bilge ve Kiracı, 2010). Adiloğlu (2011), iç denetimin faaliyet alanlarını şu şekilde özetlemiştir:

- Kurumun hedeflerine erişebilmesine yardımcı olacak bir kontrol sürecinin iç denetim faaliyetleri kapsamında ele alınması ve değerlendirilmesi,
- Kurumun amaçlarına ulaşmayı hedeflediği süreç içerisinde engel teşkil eden risklerin olması, bu risklerin kaynağının araştırılması ve bertaraf edilmesi ile ilgili tüm faaliyetlerin gerçekleştirilmesi,

- Kurumun hesap verilebilir ve yapısal olarak sağlamlaşması amacıyla yönetim süreçlerinin ne kadar etkin olduğunun incelenmesi ve bu doğrultuda tavsiyelerde bulunulması.

İç denetimin amaçlarını aşağıda görüldüğü gibi sıralamak mümkündür (Uyar, 2009):

- Kurum ya da işletmelerde; finansal olmayan kontrolleri de kapsayacak şekilde gerçekleştirilen çalışmaların verimlilik, etkililik, etkinlik ve yeterlilik bakımından incelenmesi ve değerlendirilmesi,
- Denetimin işletmenin önceden belirlemiş olduğu hedef, plan, performans programlarına ve yasalara uyumlu şekilde planlanması ve uygulanması,
- Kurum içerisinde olası eksiklik, hata ve yolsuzlukların tespiti ve önlenmesi,
- Kaynakların verimli kullanımına yönelik performans değerlendirmelerinin yapılması, varlıkların güvence altına alınması,
- Yönetime danışmanlık hizmeti yapılması ve tavsiyelerde bulunulması,
- Finansal tabloların, yeterliliği, doğruluğu ve ne ölçüde güvenilir olduğunun incelenmesi ve zamanında elde edilebilirliğinin mümkün kılınması,
- Denetimin sonucunda maddi açıdan tasarruf sağlanması,
- Kamuda elektronik ortamda verilen hizmetlerin yönetimi ve sistemin işleyişinin ne kadar güvenilir olduğunun kontrolü konularını içerir.

1.3. İç Denetimin Özellikleri

İç denetim konusunun örgüt yapısındaki yeri; gerçekleştirdiği çalışmaların içeriği ve iç denetim biriminden beklentiler göz önünde bulundurulduğunda, iç denetimi diğer denetimlerden farklı kılan en önemli hususun güvence sağlama ve yönetime danışmanlık hizmetinin birlikte sunulmasıdır. İç denetim, yönetimin bir parçası olmasına karşın, işlevsel anlamda faaliyetlerini bağımsız olarak yürütmekte ve bu sebepten dolayı işletmelerde yönetsel hesap verilebilirlik anlayışının benimsenmesine önemli ölçüde katkı sağlamaktadır. Ayrıca iç denetimin, bireysel işlemleri analiz etmekten daha çok temelinde sistem odaklı bir denetim anlayışını hedeflediği ve elde edilen sonuçların kalitesi üzerine odaklandığı ifade edilebilir (Akşam, 2005). İç denetim; işletmeye değerini arttırmak ve faaliyetlerini her yönüyle geliştirmek amacıyla bu bağlamda bağımsız ve tarafsız olmak şartıyla belli bir güvence sunarak denetim faaliyetiyle birlikte yürütülmesidir. İç denetim faaliyetleri, işletmedeki risk değerlendirme çalışmalarının, etkinlik ve verimliliğinin yükseltilmesi hedeflenerek sistemli ve disiplinli bir yaklaşımla işletmenin hedeflerinin gerçekleştirilmesine katkı sağlar.

İç denetimin kapsamını ve amaçlarını, işletmenin yapısı, büyüklük derecesi ve yönetimin ihtiyaçları belirleyecektir. Söz konusu ihtiyaçların, mümkün olduğu kadar, işletmenin yararına olacak şekilde karşılayacak olan iç denetim, aşağıdaki faaliyetleri yerine getirmekten sorumludur (Thomas vd., 1991).

- Muhasebe ve iç kontrol sistemini incelemek,

- Finansal bilgilerle faaliyetlere ilişkin bilgileri incelemek,
- İşletmeye finansal olmayan kontroller de dâhil olmak üzere faaliyetlerin etkinliğini, verimliliğini ve yeterliliğini incelemek,
- İşletmenin iç ve dış düzenlemelere, şartlara ve mevzuata uygunluğunu incelemek,
- Belirli aralıklarda özel araştırmalar yapmak.

1.3.1. Fonksiyonel Bağımsızlık ve Tarafsızlık

İç denetim çalışmalarının statü kazanmasında en belirgin etmen olarak kabul gören bağımsızlık ve objektiflik, IIA tarafından yayınlanan uluslararası standartlarda iç denetim; mevcut birçok konu dikkate alınarak düzenlenmiştir. Buna göre bağımsızlık: faaliyetlerin, iç denetim sorumlulukları çerçevesinde, taraf tutmaksızın, hiç kimsenin etkisi altında kalınmadan gerçekleştirilmesi kabiliyeti şeklinde tanımlanmıştır. Objektiflik ise; iç denetçilerin hiçbir baskı altında kalmadan dürüst ve net bir biçimde, yaptığı işin kalitesinden taviz vermeden gerçekleştirmelerini sağlayan tarafsız bir davranıştır (IIA, 2010).

Demir (2010), bağımsızlığın yalnızca iç denetim için değil tüm denetim faaliyetleri için önemli bir kavram olduğunu ileri sürmektedir. Bağımsızlık kelimesiyle; kurumun karar alma ve uygulama mekanizmalarının haricinde iç denetimin kendi fonksiyonel görüş açısı ve standartları ile yerine getirilmesi açıklanmaya çalışılmıştır. İç denetçilerin bağımsızlığını, görevlendirildikleri kurum/kuruluşun hiyerarşik düzenine tabi olmaksızın veya kurum haricinde herhangi bir hiyerarşik yapıya bağlı kalmadan görevlerini icra etmeleri şeklinde algılamamak yerinde olacaktır. Çünkü iç denetim; gerçekte, iç denetçilerin görev aldıkları kurumun iş ve işleyişlerine değer kazandırmak için kurgulanmış bir nesnel güvence danışmanlık faaliyeti olarak ifade edilmektedir (Can, 2013).

İç denetim standartlarında yer alan iç denetçilerin kişisel tarafsızlık standardına göre; denetim faaliyetlerinde taraf tutmadan, her türlü menfaat çatışmasından kaçınarak, denetimin plan, program, uygulama ve raporlama aşamalarında hiçbir şekilde herhangi bir müdahaleye mahal vermeden serbestçe görevlerine yerine getirmeleri gerekmektedir. İç denetçi bağımsızlık sıfatını yalnızca yasalar ve hiyerarşik konumundan değil, mesleki yeterliliğinden, profesyonel oluşundan ve sonuç olarak ortaya koyduğu faaliyetlerin niteliğinden alır (Aksoy, 2008; Arcagök ve Erüz, 2006).

1.3.2. İşletme Faaliyetlerine Değer Katma ve Geliştirme

İç denetim faaliyetinin temelinde denetimin yanı sıra yukarıda da değinildiği üzere, kurum çalışmalarına değer kazandırmak amacı yatmaktadır. Bu bağlamda iç denetim, yönetimin etkinliğini artırmak, kurum varlıklarının korunmasına yardımcı olmak ve olası risklere karşı önlemler almak gibi işlevleriyle yönetime katkıda bulunmakta ve aynı zamanda kuruma değerini de arttırmaktadır. Bu noktada iç denetim: kurum içerisinde yanlışlık, yolsuzluk ve düzensizliğin önüne geçilmesi açısından yönetimin

tasarrufunda çok etkin bir araç olarak nitelendirilmektedir. Kurumsal yönetim açısından bakıldığında; iç denetim süreçlerinin geliştirilmesi, kurumsal etkinlik ve verimliliğin yönetimi, işletme içi iletişim ve başarılı uygulamaların ve bilgilerin paylaşımları gibi kuruma değer katma faaliyetlerinin kapsamında, iç denetim önemli bir fonksiyonel görev üstlenmiş olmaktadır (Aksoy, 2008).

Yönetimle ters düşmeyen, kendisini yönetimden üstün görmeyen bir denetim anlayışı, yapıcı yöndedir ve sonuçta kurumun vizyonuna katkı sağlayacaktır.

1.3.3. *Güvence ve Danışmanlık Hizmeti Sağlama*

Güvence, güvenilir verilere dayanarak tüm iş işlemlerin gerçeği yansıttığının ispatlayan bir garanti göstergesidir. Bu bağlamda; iç denetçilerin faaliyetlerinde taraf tutmadan, profesyonelce davranmaları gerekir ki o zaman verilen garantiler güvenilirlik derecesini artırır. Bu nedenle iç denetim, yönetim ve yöneticileri tarafından oluşabilecek etkilerden veya müdahalelerden uzak ve bağımsız olmalıdır (Pickett, 2005).

IIA ise; kurum/kuruluşlarda yapılan risk ve yönetim ile ilgili incelemelerin tarafsızca yapılması, aynı zamanda ilke ve standartlara uygunluğu konusunda üst yönetime garanti vermesi şeklinde güvence hizmetlerinin niteliğini denetimle ilgili yasal çerçevede tanımlamış ve kuruluş dışındaki taraflara garanti sağlanması, gerektiğinde bu güvencelerin niteliğinin de yönetmelikte yer almasının gerekli olduğunu vurgulamıştır.

Burada sözü edilen güvence yüzde yüz garantisi taşımamakta, kabul edilebilir en iyi düzeyde sağlanması söz konusu olmaktadır. Bunun nedenlerinden birisi verilen güvence hizmetini gerçekleştirenin insan olması ve hata yapabilir olabilecek olasılığının bulunmasıdır. Bir diğer neden ise; iş akışında tüm işlemlerin değerlendirilmesi zaman ve maliyet sınırlılığı açısından işlevsel olmamasıdır. Bu bağlamda; iç denetçinin vermiş olduğu güvence hizmeti ile anlatılmak istenenin kesin, net ve tamamen güvenilir olması yerine makul bir güvence olduğudur. Makul güvence ise; normal şartlarda, teknik açıdan donanımlı bir denetçinin, mesleki ve insani özellikleri doğrultusunda gereken itina ve dikkati göstererek tüm ayrıntıları gözlemlemesi ve görüşlerini güvenilir bir delile dayandırması, ancak yanılma payının da olabileceği anlamına gelmektedir (Özbek, 2012).

Danışmanlık hizmetleri ise, hiçbir idari mesuliyet almadan bir kurumu ya da kuruluşun çalışmalarını iyileştirmek ve onlara değer kazandırmak maksadıyla yapılan faaliyetlerdir. Usul ve yol göstermek, tavsiyelerde bulunmak, işlerin yürütülmesinde kolaylık sağlamak ve eğitim vermek gibi faaliyetler bu hizmetlere örnek olarak verilebilir. Danışmanlık hizmeti, güvence hizmeti sebebiyle gündeme gelebileceği gibi, danışmanlık hizmetinin verilmesi sonucunda da güvenlik hizmeti ortaya çıkabilir. İç denetimin kuruma bağımsızlık ve tarafsızlık bağlamında sunmuş olduğu danışmanlık hizmeti; kurumun hedeflediği politika ile çalışmalarının sistematik olarak değerlendirilmesi ve gelişimi yönünde tavsiyelerde bulunulması aracılığıyla kurum hakkında gerekli görüşlerin ortaya konduğu hizmet türüdür (Yüksel, 2011).

İç denetim hizmetleri çerçevesinde sunulan güvence ve danışmanlık faaliyetlerinin sonucunda kurum ya da kuruluşlar; kurum içi faaliyetlerin plan ve politikalara, yasa ve mevzuatlara uygunluk derecesi, kaynakların hedeflenen kriterler çerçevesinde etkin ve verimli sarf edilmesinin sağlanıp sağlanmadığı, varlıkların hedeflenen seviyede koruma altına alınıp alınmadığı, kurum iç denetiminin yeterli olup olmadığı, kurum tarafından elde edilen sonuç bilgilerinin doğruluğu ve güvenilirliği, gibi hususlarda bilgi sahibi olmaktadır.

1.3.4. Risk Odaklı Denetim ve Yönetime Sağladığı Katkı

Geçmişten günümüze denetim anlayışında oluşmuş olan değişimler sonucunda, geleneksel denetim anlayışından uzaklaşarak risk odaklı denetim anlayışına geçilmiştir.

Denetim kaynaklarını doğru noktalara yönlendirebilmek için riskleri analiz ederek, en büyük riskten başlayarak riskin etki ve şiddetine göre denetim faaliyetinin sıralanması ve denetimlerin gerçekleşmesi gerekir. Bu şekilde denetimin etkinliğini artırmak amaçlanmaktadır (IIA, 2010).

Günümüzde kamu kaynaklarının sınırlı olmasına rağmen, kamusal hizmetlerin çeşitlenerek artması, kamuya bağlı kurumların bu kaynakları verimli şekilde kullanmalarına bu da daha yüksek risk içeren ortamlarda çalışmalarına neden olmaktadır. Risk değerlendirmesi, IIA'nın standartlarında, örgütü negatif etkileyebilecek olası durum ya da olayların sistemli bir şekilde ilerleyen süreç içerisinde değerlendirilmesi şeklinde ifade edilmektedir. İç denetçinin görevi, denetlenebilmesi mümkün tüm çalışma alanlarını ve bunlarla ilişkili risk etmenlerini tespit etmek ve her bir etmene önem vererek değerlendirmektir.

İnsan unsurunun etkili olduğu her alanda, özellikle kurum ve kuruluşların politik, stratejik, finansal ve işlevsel hedeflerini yerine getirmesine engel olabilecek bazı risklerin olması kaçınılmazdır. Denetimin yapılmayacağı zihniyetinin olduğu ve bağımsız bir şekilde üçüncü bir kişinin ya da kuruluşun değerlendirmesinden yoksun bırakılan alanlarda risk faktörünün daha ciddi boyutlarda risk taşıyor olması da bir gerçektir. Yönetimin bu riskleri yok etmesi ya da en aza indirgemesine, etkili ve yüksek performansa dayalı bir iç denetim sisteminin büyük oranda katkı sağlayacağını altı çizilmektedir.

1.3.5. Standartlara Göre Yürütülmesi

Denetim standartları; faaliyetleri planlama, yürütme, raporlama ve değerlendirme safhasında ortak bir temel oluşturan ve denetim faaliyetini sürdürebilmesi açısından denetçiye asgari düzeyde kılavuzluk görevi yapan ilke ve kurallardır. Bu bağlamda; örgütteki iç denetim faaliyetlerinin yürütülmesinde görev alan iç denetçilerin haiz oldukları nitelikler, bu sistemli ve disiplinli çalışmanın bir parçası olan tüm ayrıntılar, belirlenen standartlarla belli bir ölçüye oturtulmaktadır (Özbek, 2012).

“Standart, kapsamlı bir iç denetim faaliyetiyle ve iç denetim performansının değerlendirilmesiyle ilgili hususları tanımlayan ve IIA İç Denetim Standartları

Kurulu'nca yayınlanan bir beyandır." Bu bağlamda Standartların amaçları aşağıda görüldüğü gibidir (Can, 2013: 17)

- İç denetim uygulamasında rehber görevi görecek temel prensiplerin tanımlanması,
- Değer oluşturan iç denetim faaliyetlerini uygulamasına yönelik bir planlamanın yapılması,
- İç denetim performansının değerlendirilmesinde uygun bir zemininin oluşturulması
- Gelişmiş kurumsal süreç ve faaliyetlerin harekete geçirilmesi.

2. İç Kontrol Sistemi

"İç Kontrol, bir işletmenin yönetim kurulu, yönetimi ve diğer personeli tarafından gerçekleştirilen ve aşağıdaki kategorilerdeki hedeflere ulaşılmasına ilişkin makul güvence sağlamak üzere tasarlanmış bir süreçtir" (COSO, 2013). Bu tanımdaki felsefe, iç kontrolün, organizasyonun tüm yönlerini kapsadığı ve her düzeydeki çalışanları, üst yönetimi ve yönetim kurulunu kapsadığı için asla finansal ve muhasebe faaliyetleriyle sınırlanmayacaktır. İç kontrol sistemi; işletmenin tespit ettiği amaçlara ulaşmak için yönetimin belirlemiş olduğu kurallar ve uygulanan yöntemlerdir (Aksoy, 2006). Bu kapsamda işletmelerin belirledikleri amaçlarına ulaşmak için geliştirip uyguladıkları örgüt planları, politika, tekniklerin tamamı şeklinde tanımlanabilir.

İç kontrol; İşletme varlıklarını korumak, İşletmede oluşabilecek hata, hile ve usulsüzlüklerin oluşumunu engellemek varsa ortaya çıkarmak, finansal bilgilerin doğruluk ve güvenilirliğini maksimum seviyede sağlamak ve yönetimin alacağı tüm politikaların ve sorumlulukların bağlılığı özendirmek amacıyla, yönetim tarafından alınmış olan önlemlerin tümüdür (Türedi vd., 2015).

İşletme yönetimi ve tüm personel tarafından uygulamaya geçirilen, bütünleştirici bir süreç olmanın yanında, bir takım amaçları uygulamak suretiyle "makul bir güvence sağlamak" için tasarlanmıştır. Bu amaçlar arasında (Bishop, 1991),

- a) Finansal raporlamanın güvenilirliği
- b) Yasa, yönetmeliklere uygunluk,
- c) Operasyonların etkinlik ve verimliliği sayılabilir.

Bu bağlamda iç kontrol, belirli bir faaliyeti düzenlemek için oluşturulmuş ve bir işletmenin faaliyetlerini yürütürken, yol haritası olarak kullanılacak bir yapıdır. İşletmeler, kaynaklarının kötüye kullanılmasını önlemek, operasyonel faaliyetleri kontrol altında tutabilmek için iç kontrol yapısını kullanır (Yuniarti, 2017). İç kontrol, bir işletmedeki faaliyetleri kontrol etmek ve güvenilirliği arttırmak için kalıcı olarak uygulanan mekanizma anlamına gelmektedir.

2.1. İç Denetim ve İç Kontrol Etkileşimi

İç denetim kavramı çoğu kez kontrol kavramı ile karıştırılmaktadır. Denetim ve kontrol kelimeleri kimi zaman birbirlerinin yerine kullanılsa da, anlam olarak birbirlerinden farklıdır. Denetim, iş sürecinde bağımsız ve profesyonel kişilerce

gerçekleştirilirken, kontrol bir mekanizme içerisinde bulunan otomatik olarak veya çalışan tarafından manuel olarak yürütülen kontrol faaliyetleridir. Bu bağlamda; iç kontrol ile iç denetim arasındaki temel farklılıklar şunlardır (Bilge ve Kiracı, 2010):

- İç kontrol eş zamanlıdır, iç denetim geçmişe yöneliktir.
- İç kontrol sürekli, iç denetim ise belirli aralıklarla gerçekleştirilen bir görevdir.
- İç kontrolde mekanik araçlar kullanılabilir, denetim insan tarafından yapılır.
- İç kontrol, tüm çalışanların, iş tanımlarını hazırlar, çalışma yöntemlerini belirler, iş akış şemalarını yapar, bilgi sistemlerini kurar. İç denetim ise, iş tanımlarının uygun olup olmadığını, idarenin amaç ve hedeflerine hizmet edip etmediğini, bilgi işlem sistemlerinin etkin kullanılıp kullanılmadığını denetler.
- İç denetimin idarenin işleyişinden işlevsel olarak bağımsız olması gerekmektedir. İç kontrol ise idarenin faaliyetleriyle bütünleşmektedir.

İşletmelerin işleyişi ile ilgili hedefleri tüm süreçlerde risklerin minimize olması amacını içeren iç kontrol yapısının denetlenmesi ve sonucu üst yönetime raporlanması bu raporlamanın sonucunda çözüm ya da iyileştirme tekliflerinde bulunması süreci ve bu geçen zaman iç denetimi ifade etmektedir. İç kontrol ve iç denetim çoğunlukla birbiri yerine kullanılan kelimeler olsa da iç denetim, iç kontrolün daha etkin ilerleyebilmesi için gerekli olan denetim işlemini göstermekte ve iç kontrol sisteminin altında önemli bir süreci temsil etmektedir. İç denetim, iç kontrolün etkin ve verimli çalışıp çalışmadığını sürekli olarak denetlemektedir. İç denetim işletme tarafından belirlenmiş hedeflere ulaşmadaki etkinlik düzeyini ölçerek kontrol, risk yönetimi ve yönetim hakkında değerlendirmelerde ve önerilerde bulunan bağımsız bir yapıyı ifade etmektedir (Sabuncu, 2017). İç denetim, iç kontrolün daha faydalı olabilmesi için gerekli olan önerilerle birlikte uygulandığı işletmede etkinlik ve verimlilik artışı konusunda pozitif etki oluşturmaktadır.

İç denetimin kapsamı, herhangi bir sınırlama yapılmaksızın kurum ya da kuruluşun tüm iş ve işlemlerini içerir. İç denetçiler risk odaklı denetim yaparak, örgütün karşılaştığı riskleri cevaplandırmada yönetişimin, risk yönetiminin ve iç kontrol sisteminin süreç içerisinde ne derece yeterli ve etkin olduğunu değerlendirirler (Korkmaz, 2008).

İç kontrol; iç denetimi de içinde barındıran, bir işletmede tüm iş akışı ve işlemleri güvence altına almak amacıyla planlanan bir süreçtir. Daha geniş anlamda tanımlamak gerekirse iç kontrol; kurum kültürünü, etik değerleri, çalışan performansını, örgüt yapısını, plan ve programlama çalışmalarını, vizyon ve misyon kapsamında stratejik hedefler oluşturulmasını, risklere karşı kontrol çalışmalarının gelişimini, kayıt ve dosyalama işlemlerini, kurum içi iletişimi, bilgi güvenliğine yönelik stratejileri, raporlama faaliyetlerini ve iç denetimi kapsayan bir yönetim sürecidir (Ağmaz, 2017). İç kontrol işletmenin genel olarak güvenilir mali ve finansal raporlamaların düzenlenebilmesi, faaliyetlerin etkin ve verimli bir şekilde kullanılmasını, ilgili mevzuatlara bağlı olarak işletmenin hedefleri konusunda kabul

edilebilir düzeyde güven oluşturmak amacı ile işletme yönetimi ve çalışanları tarafından gerçekleştirilen bir süreçtir. Aynı zamanda; Hile riskinin engellenmesi amacıyla kullanılan yöntemlerden önemli olanı, işletmelerde etkili bir iç kontrol yapısı oluşturmaktır. İç kontrol yapısının iyileştirilmesi ve iç denetim etkinlik düzeyinin artırılması, hile riskine karşı ortaya koyulan çabanın önemli bir göstergesidir (Kumuthinidevi, 2016).

5018 Sayılı Kanununun 55'inci maddesinde iç kontrol şu şekilde tanımlanmıştır: *"İdarenin amaçlarına, belirlenmiş politikalara ve mevzuata uygun olarak faaliyetlerin etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde yürütülmesini, varlık ve kaynakların korunmasını, muhasebe kayıtlarının doğru ve tam olarak tutulmasını, mali bilgi ve yönetim bilgisinin zamanında ve güvenilir olarak üretilmesini sağlamak üzere idare tarafından oluşturulan organizasyon, yöntem ve süreçle iç denetimi kapsayan mali ve diğer kontroller bütünüdür."* Kamu idarelerinde iç kontrolün amaçları, 5018 sayılı Kanununun 56'ncı maddesinde;

- Kamu gelir, gider, varlık ve yükümlülüklerinin etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde yönetilmesini,
- Kamu idarelerinin kanunlara ve diğer düzenlemelere uygun olarak faaliyet göstermesini,
- Her türlü mali karar ve işlemlerde usulsüzlük ve yolsuzluğun önlenmesini",
- Karar oluşturmak ve izlemek için düzenli, zamanında ve güvenilir rapor ve bilgi edinilmesini,
- Varlıkların kötüye kullanılması ve israfını önlemek ve kayıplara karşı korunmasını sağlamaktır.

Etkili bir iç kontrol sisteminin tasarlanması, bu sisteme hedeflenen doğrultuda işlerlik kazandırılması ve izlenmesi görevi yönetime aittir. Ancak her ne kadar en ince ayrıntısına kadar tasarlanmış olsa da, bir iç kontrol sistemi hataların bulunması ve tedbir alınması açısından tam bir güvence sağlayamaz. Dolayısıyla, yönetim tarafından iç kontrol sisteminin etkinliğinin düzenli bir şekilde izlenmesi ve revize edilmesi gerekmektedir. Bu noktada iç denetim biriminin düzenlemiş olduğu raporlar; üst yönetime bilgi sağlar, değerlendirme yapar ve görüş beyan eder (Korkmaz, 2008). Bu bağlamda;

- Mali ve işleme ait bilgilerin toplanması ve bu bilgilerin tanımlarının yapılması, ölçümleri, sınıflandırılması ve raporlanmasında başvuru yöntemlerinin ne kadar doğru ve güvenilir olduğunun araştırılması,
- Örgütün çalışmaları ve buna bağlı olarak düzenlenen faaliyet raporlarına önemli derecede etki eden strateji ve planların, yasa ve yönetmeliklere uyumlu hale getirmek amacıyla tasarlanan sistemlerin incelenmesi ve örgütün bu kıstaslarla uyum sağlayıp sağlamadığının tespiti,
- Varlıkların korunmasında izlenen yöntemlerin yeniden gözden geçirilmesi ve uygun olduğunun tespitinden sonra, aynı tür varlıkların var olup olmadığının kontrolü,
- Kaynakların etkin ve verimli bir şekilde harcanıp harcanmadığının değerlendirilmesi,

- Etik değerlerin kanunsuz ya da usulsüz davranışları ne kadar önlediği gibi konular iç denetimin içeriğini oluşturmaktadır (Kayım, 2005).

İç denetim sürecinde ortaya çıkarılan yanlışlıklar, hileler ve yolsuzluklar işletmenin karanlıkta kalan kısmını aydınlığa kavuşturan unsurlardır. İç denetim bu işlevleri gerçekleştirirken, iç kontrol sisteminin yol açtığı riskleri, aksaklıklarıyla beraber tespit ettiğinden, alınacak tedbirlerle iç kontrol sisteminin etkinliği de artmakta, buna karşılık riskler azalmaktadır.

Özetle; iç denetimin bir fonksiyon olduğu, iç kontrolün bir süreç olduğu ve iç denetimin kuruluşun iç kontrol sisteminin etkin ve verimli şekilde işleyip işlemediğini riskleri önceliklerine göre sıralayarak belirli aralıklarla gözlemlediği ifade edilebilir.

3. Sonuç

İç kontrol sistemleri, farklı geniş hedeflere yönelik bir dizi yönetim aracına katkıda bulunmaktadır. Her şeyden önce, bir işletmenin kanun ve yönetmeliklere uygunluğunu sağlamak; ikincisi, mali verilerinin ve raporlarının güvenilirliğini sağlamak ve üçüncüsü, işletme faaliyetlerinin verimliliğini ve etkinliğini kolaylaştırmaktır. İç denetim (IA), iç yönetim kontrollerinin ayrılmaz bir parçasıdır. Kontrollerin etkinliğinin iyileştirilmesi için gözden geçirerek, değerlendirerek ve önerilerde bulunarak işleyen bir yönetsel kontrol olarak görülebilir.

İç denetim, iç kontrol sisteminin yeterliliği, etkinliği ve işleyişi ile ilgili olarak, yönetime bilgiler sağlar, değerlendirmeler yapar ve önerilerde bulunur. İç denetim faaliyetinde etkinliğin ve kuruma makul bir güvence sağlanabilmesi için kurumda, iç kontrol sisteminin kurulması ve işletilmesi gerekmektedir. Diğer taraftan iç kontrol sisteminin kurulması ve işletilmesinde sorumluluk, üst yöneticilerin liderliğinde tüm yöneticilerin katkısı ile gerçekleştirilmektedir. İç denetim faaliyeti ile, işletme içerisinde etkin bir iç kontrol sisteminin var olup olmadığı, işletmenin risk yönetimi, iç kontrol sistemi ve işlem süreçlerinin etkin bir şekilde işleyip işlemediği, üretilen bilgilerin doğru ve tam olup olmadığı, varlıklarının korunup korunmadığı, faaliyetlerin etkili, ekonomik, verimli ve mevzuata uygun bir şekilde gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğine dair, işletme içine ve dışına makul güvence verilmektedir. İç denetim faaliyeti kapsamında, işletmenin faaliyetlerine değer katmak ve geliştirmek için kaynakların ekonomiklik, etkililik ve verimlilik esaslarına göre yönetilip yönetilmediği değerlendirilmektedir. Bağımsız, nesnel güvence sağlama ve danışmanlık faaliyeti olarak değerlendirilen iç denetim faaliyeti ile hem işletmenin faaliyetleri, hem de finansal bilgilerinin doğruluğu incelenmekte ve değerlendirilmektedir.

Katkı Oranı ve Çıkar Çatışması Beyanı

Çalışmanın tüm aşamaları yazar(lar) tarafından tasarlanmış ve eşit oranda katkı sunulmuştur. Makalede, herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Etik Beyanı ve Finansal Destek

Makalede, akademik ve bilimsel etik kurallarına uyulmuştur. Çalışmada Etik Kurul Raporu aranmamaktadır. Makalede herhangi bir finansal kaynaktan yararlanılmamıştır.

Kaynaklar

- Abdioğlu, H. (2008). İç Denetim Alanında Mesleki Yetkinliklerin Güçlendirilmesi Arayışları ve İngiltere-İrlanda İç Denetçiler Enstitüsünün Yetkinlik Tanımlamaları, *Sayıştay Dergisi*, (68). Ocak-Mart 2008.
- Adiloğlu, B. (2011). *İç Denetim Süreci ve Kontrol Prosedürleri*, Türkmen Kitabevi.
- Ağmaz, S. (2017). Türkiye'deki Belediyelerin İç Kontrol Sistemlerinin Etkinliğinin Dış Denetim Bulgularına Göre Analizi, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(4), 74-92.
- Aksoy, T. (2008). Kamuda İç Kontrol ve İç Denetim, Muhasebat Kontrolörleri Derneği.
- Akşam, A. (2005). *İç Denetim Mesleği, İlkeleri, Uluslararası İç Denetim Standartları ve Değerlendirilmesi*. (Yeterlilik Tezi), Hazine Müsteşarlığı Hazine Kontrolörleri Kurulu Başkanlığı.
- Bilge, S., & Kiracı, M. (2010). *Kamu Sektöründe İç Denetim ve İç Denetimin Başarıyla Uygulanmasında Rol Oynayan Faktörler: (Kamu İç Denetçileri Üzerine Bir Araştırma)*. Gazi Kitabevi.
- Can, A. (2013). Yerel Yönetimlerde İç Denetim: İstanbul Su ve Kanalizasyon İdaresi Örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi.
- Ceyhan, F. (2010), "İç Denetim ve Kurumsallaşma", Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- COSO (2013) Bütünleşik iç kontrol çerçevesi.
- Demir, M. (2010). *Alandakilerin Bakış Açısıyla Türk Kamu Yönetiminde İç Denetim*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi.
- Desai, R., Desai, V, Libby, T. & Rajendra, P. S. (2017). External Auditors' Evaluation of the Internal Audit Function: A Empirical Investigation. *International Journal of Accounting Information Systems*, 24, 1-14
- Diamond, J. (2013). *Internal Control and Internal Audit*. In: Allen, R., Hemming, R., Potter, B.H. (eds) *The International Handbook of Public Financial Management*. Palgrave Macmillan, London. https://doi.org/10.1057/9781137315304_18
- Fraser, J. ve H. Lindsay, (2005). "Yönetim Kurullarının İç Denetim Hakkında Sorması Gereken 20 Soru". *İç Denetim Dergisi*, Bahar, (11).
- Fraser, J, ve H. Jones Lindsay. (2005) "Yöneticilerin İç Denetim Hakkında Sorması Gereken 20 Soru." *cev. Mehtap Doğan vd., Tide İç Denetim Dergisi* 11.
- Hass, S., Abdolmohammadi, M. J., Burnaby, P. (2006). The Americas Literatüre Review on Internal Auditing, *Managerial Auditing Journal*, 21 (8), 835-844.
- IIA, Uluslararası İç Denetim Standartları, 2010.
- IIA, Uluslararası İç Denetim Standartları, 2012.
- IIA, Uluslararası İç Denetim Standartları, 2017.
- Kayım, A. (2005). *İç Kontrol Sistemlerinin İncelenmesi ve Türk Kamu Yönetiminin Modern İç Kontrol Standartları Çerçevesinde Değerlendirilmesi*. [Yayınlanmamış Yeterlilik Tezi, Hazine Müsteşarlığı]
- Korkmaz, U. (2008). Kamuda İç Denetim. *Bütçe Dünyası Dergisi*, 2(25), 4-15
- Kumuthinidevi, S. (2016). A Study on Effectiveness of the Internal Control System in the Private Banks of Trincomalee. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 6(6). 600-612.
- Ocak, H.S. (2021). *İç denetimin gelişen ve değişen dünyasında siber güvenlik ve denetim*. Marmara Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Özbek, Ç. (2012). *İç Denetim, Kurumsal Yönetim, Risk Yönetimi, İç Kontrol*. TİDE Yayınları

- Özbilgin, İ. G. (2003). Bilgi Teknolojileri Denetimi ve Uluslararası Standartlar. *Sayıştay Dergisi*, 49, 123-128
- Pickett, K. H. Spencer. (2005). *The Essential Handbook of Internal Auditing*, John Wiley & Sons Inc
- Reding, K. F., Sobel, P. J. Urton L. & Anderson. (2007). *Internal Auditing: Assurance & Consulting Services*. The Institute of Internal Auditors Research Foundation.
- Sabuncu, B. (2017). İşletmelerde İç Denetim Ve İç Kontrol İlişkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 18 (2), 161-174. Retrieved from <http://esjournal.cumhuriyet.edu.tr/tr/pub/issue/32189/308644>
- Surbhi, S. (2017). Difference Between Internal Control and Internal Audit <https://keydifferences.com/difference-between-internal-control-and-internal-audit.html>
- Tektüfekçi, F. (2008). İç Denetimin Değişen Rolü: Değer Yaratmak. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 10(2), 79-108.
- Thomas, C. William, Bart H. WARD, Emerson O. HENKE (1991), *Auditing: Theory and Practice*, Pws-Kent Inc., Florida.
- Türedi, H., Koban, A. O., Karakaya, G. (2015). COSO İç Kontrol (ABD) Modeli İle İngiliz (TURNBULL) ve Kanada (CoCo) Modellerinin Karşılaştırılması. *Sayıştay Dergisi*, 99, 95-119.
- Uyar, S. (2009). *İç Kontrol ve İç Denetim: 5018 Sayılı Kanun Açısından Değerlendirme*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Uzun, A.K. (2008). Kamu Yönetiminde İç Kontrol ve İç Denetim Yaklaşımı, www.icdenetim.net, İç Denetim Makaleler Serisi.
- William G. Bishop, "Internal Control –What's That?", *Internal Auditor*, London, June 1991, (Çevrimiçi) www.findarticles.com.
- Yuniarti, D. (2017). The effect of internal control and anti-fraud awareness on fraud prevention (A survey on inter-governmental organizations). *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura* Vol. 20, No. 1, April – July 2017.
- Yurtsever, G. (2015). İç Denetimin Fonksiyonları ve Katma Değeri. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 52(602), 89-101
- Yüksel, F. (2011). Türk Bankacılık Sektöründe İç Denetim Faaliyetlerinin Uygulamalı Olarak İncelenmesi. (*Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi*).
- 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu.