

Vizyoner

Dergisi

CİLT:13 SAYI:36 YIL:2022 ISSN: 1308-9552



Süleyman Demirel University

Visionary

VOLUME:13 ISSUE:36 YIL:2022 Journal

Derginin Sahibi / Owner of the Journal

Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI
(Süleyman Demirel Üniversitesi Adına / On Behalf of Süleyman Demirel University)

Editör / Managing Editor

Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Gökhan ÖZKUL

Editör Yardımcıları / Editorial Assistants

Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Aykut SEZGİN
Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Erdal EKE

Yabancı Dil Editörü / Foreign Language Editor

Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Onur DEMİREL

Yayın Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI Süleyman Demirel Üniversitesi	Prof. Dr. Adem KORKMAZ Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Prof. Dr. Durmuş ACAR Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	Prof. Dr. Hasan Hüseyin YILDIRIM Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim Attila ACAR İzmir Katip Çelebi Üniversitesi	Prof. Dr. Metin TOPCUOĞLU Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Murat Ali DULUPÇU Süleyman Demirel Üniversitesi	Prof. Dr. Reşad Şahbazoğlu MURADOV Azerbaijan State University of Economics
Prof. Dr. Şeref KALAYCI T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Aykut SEZGİN Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Erdal EKE Süleyman Demirel Üniversitesi	Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Gökhan ÖZKUL Süleyman Demirel Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Seil S. NAZHIMUDINOVA Kyrgyz-Turkish Manas University	Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Tiago André LOPES Oporto Global University

Danışma Kurulu / Advisory Board

Prof. Dr. Abdullah Mesud KÜÇÜKKALAY Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. Hayrettin USUL İzmir Katip Çelebi Üniversitesi	Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Prof. Dr. Levent AYTEMİZ Bandırma Onyediy Eylöl Üniversitesi	Prof. Dr. Mehmet Emin ERÇAKAR Bandırma Onyediy Eylöl Üniversitesi
Prof. Dr. Metin DURGUT Alanya Hamdullah Emin Paşa Üniversitesi	Prof. Dr. Murat BASKICI Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Murat KAYALAR Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	Prof. Dr. Mustafa LAMBA Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa SAKAL Dokuz Eylöl Üniversitesi	Prof. Dr. Neşe KUMRAL Ege Üniversitesi
Prof. Dr. Şenol BABUŞCU Başkent Üniversitesi	Prof. Dr. Yalçın KARATEPE Ankara Üniversitesi
Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Aygun ALASGAROVA Azerbaijan State University of Economics	Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Ömer Kürşad TÜFEKÇİ Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Saadet GANDILOVA Azerbaijan State University of Economics	Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Habeebullah ZAKARIYAH International Islamic University

Amaç / Aim

Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Süleyman Demirel Üniversitesi bünyesinde 2009 yılında yayın hayatına başlayan uluslararası hakemli bir e-dergidir. Derginin amacı, İktisadi ve idari programları kapsayan tüm alanlarla ilgili bilimsel çabalara öncülük etmek için bilim insanlarının bilgi, görüş ve önerilerini paylaştıkları, özgür bilimsel düşünce gücünü destekleyen uluslararası bilimsel bir platform oluşturmaktır. Bu anlamda Vizyoner Dergisi'nin en temel vizyonu evrensel ölçekte bilgi üretmek toplumun ihtiyaç ve beklentilerine göre sosyal, ekonomik ve politik gelişmelere ilham ve yön veren uluslararası bir dergi olmaktır.

Süleyman Demirel University Visionary Journal is an international refereed e-journal that begun to be issued in 2009 within the body of Süleyman Demirel University. In order to pioneer scientific endeavors related to all the fields of economic and administrative sciences the aim of the journal is to form an international scientific platform where the knowledge, opinion and proposals of the scientists are shared, and that supports free scientific thoughts. In this context, the major vision of Visionary Journal is to be an international journal that would inspire and direct social, economic and political developments according to the needs and expectations of the society by producing universal knowledge creation.

Kapsam / Scope

Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, iktisadi ve idari bilimler ile ilgili tüm konularda Türkçe veya İngilizce hazırlanmış araştırma makaleleri ve derleme makaleleri kabul etmektedir. Dergi Şubat, Mayıs, Ağustos ve Kasım aylarında olmak üzere yılda dört sayı olarak yayımlanmaktadır. Dergiye gönderilen makalelerden değerlendirme ücreti ve başvuru ücreti alınmamaktadır. Dergide yayımlanmak üzere gönderilen makaleler araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmış olmalıdır. Vizyoner Dergisi yayın etiği konusunda COPE (Committee on Publication Ethics) ve ICMJE (International Committee of Medical Journal Editors) tarafından belirlenen yayın etiği ilke, standart ve tavsiyelerini gözetmektedir. Dergide yayımlanmak üzere gönderilen makaleler iThenticate veya Turnitin intihal programından geçirilmektedir. Vizyoner Dergisi açık erişim politikası benimsemiş bir dergidir. Dergide yayımlanan tüm eserler Creative Commons Atıf 4.0 Uluslararası Lisansı (CC BY) ile lisanslanmaktadır. Dergide yayımlanan yazılardaki görüşler derginin görüşleri değildir. Tüm sorumluluk yazarlarına aittir. Yazarlara nakit olarak telif ücreti ödenmemektedir.

Süleyman Demirel University Visionary Journal accepts research articles and review articles on all the subjects of the fields of economics and administrative sciences that are written in Turkish or English. The journal is published four times in a year, namely in February, May, August and November. Evaluation fee and application fee are not charged from the articles sent to the journal. The articles submitted for publication in the Journal should be prepared in accordance with the rules of research and publication ethics. In terms of publication ethics Visionary Journal pursues the principles, standards and recommendations of the publication ethics determined by COPE (Committee on Publication Ethics) and ICMJE (International Committee of Medical Journal Editors). The articles that are sent to the Journal are going to be scanned thought the iThenticate or the Turnitin plagiarism program. Visionary Journal is a journal that adopts open access policy. All the papers published in the Journal are licensed by Creative Commons Attribution 4.0 International license (CC BY 4.0). The opinions in articles published in the journal are not the views of the journal. All responsibility belongs to the authors. The journal does not pay any royalties to authors.

Dizgi / Type Setting

Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Gökhan ÖZKUL

Kapak Tasarım / Cover Design

Grafiker / Graphic Designer Durmuş Ali GÜRTOKLU

İletişim Adresi / Contact Info

Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi
Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Doğu Kampüsü, 32260, Çünür, Isparta / TURKEY
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/vizyoner>
vizyoner@sdu.edu.tr
+90 246 2110548

İndeksler / Indexes

Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi aşağıdaki veri tabanları/bibliyografya/indeksler tarafından taranmaktadır:

Süleyman Demirel University Visionary Journal are indexed in the following data bases/bibliographies/indices:



EBSCOHOST (2011)



Academic Resource Index
(ResearchBib) (2016)



MIAR (2016)



Journal Factor (2016)



Sosyal Bilimler Atıf Dizini
(SOBIAD) (2017)



Arastirmax (2017)



CiteFactor (2017)



Akademik Dergiler Endeksi
(ajindex.com) (2017)



TR Dizin (2017)



Eurasian Scientific Journal
Index (2019)



Directory of Open Access
Journals (DOAJ) (2019)



EuroPub (2019)



Open Academic Journals Index
(OAJI.net) (2020)



Directory of Research Journals
Indexing (2022)



Rootindexing (2022)



Online Dergi Platformu ve
İndeksleme Derneği (OJOP)
(2022)



Scientific Indexing Services
(SIS) (2022)



International Institute of
Organized Research (I2OR)
(2022)

Hakem Kurulu / Referee Board

- Prof. Dr. Atilla AKBABA
İzmir Katip Çelebi Üniversitesi
- Prof. Dr. Birgül ÇİFTÇİ
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
- Prof. Dr. Esra AKI
Hacettepe Üniversitesi
- Prof. Dr. Fatma Şebnem ARIKBOĞA
İstanbul Üniversitesi
- Prof. Dr. Gülen ÖZDEMİR
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi
- Prof. Dr. Haluk DUMAN
Aksaray Üniversitesi
- Prof. Dr. Hüseyin GÜL
Süleyman Demirel Üniversitesi
- Prof. Dr. Mahmut AKBOLAT
Sakarya Üniversitesi
- Prof. Dr. Nedim YÜZBAŞIOĞLU
Akdeniz Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Aygen OKSAY
Süleyman Demirel Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Beyza Merve AKGÜL
Gazi Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Emine ŞENER
Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Işıl Fulya ORKUNOĞLU ŞAHİN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Kerem GÖKTEN
Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Mehmet Nurullah KURUTKAN
Düzce Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Murat ÖZCAN
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Mustafa HATİPLER
Trakya Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Nezihe TÜFEKÇİ
Süleyman Demirel Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Özer ÖZÇELİK
Kütahya Dumlupınar Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Ümit NALDÖKEN
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Ayşe Elif YAZGAN
Necmettin Erbakan Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Emre YAKUT
Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. İsa GÜL
Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Murat Kemal KELEŞ
Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Mücahit PAKSOY
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
- Prof. Dr. Azmi YALÇIN
Çukurova Üniversitesi
- Prof. Dr. Celaleddin SERİNKAN
Pamukkale Üniversitesi
- Prof. Dr. Fatma Neval GENÇ
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
- Prof. Dr. Fuat MAN
Sakarya Üniversitesi
- Prof. Dr. Gürbüz GÖKÇEN
Marmara Üniversitesi
- Prof. Dr. Hayriye ERBAŞ
Ankara Üniversitesi
- Prof. Dr. Lutfiye ÖZDEMİR
İnönü Üniversitesi
- Prof. Dr. Mustafa Zihni TUNCA
Süleyman Demirel Üniversitesi
- Prof. Dr. Semra BİRGÜN
Doğuş Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Aziz Gökhan ÖZKOÇ
Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Cem Barlas ARSLAN
Anadolu Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Hayri AKYÜZ
Bartın Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. İsmail ELAGÖZ
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Latife KABAKLI ÇİMEN
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Mim. Sertaç TÜMTAŞ
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Musa ÖZTÜRK
Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Nevzat TETİK
İnönü Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Ömer Akgün TEKİN
Akdeniz Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Salih BATAL
Yalova Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Yılmaz AKGÜNDÜZ
Dokuz Eylül Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Banu Fulya YILDIRIM
İstanbul 29 Mayıs Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Fikret SONER
İstanbul Bilgi Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Muhammet Hamdi MÜCEVHER
Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Mustafa Orhan ÖZER
Anadolu Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Necla YILMAZ
Süleyman Demirel Üniversitesi

Vizyoner

Dergisi



Yıl / Year: 2022

Cilt / Volume: 13

Sayı / No: 36

ISSN: 1308-9552

Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Özge ZEYBEKOĞLU AKBAŞ
Akdeniz Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Serap AKDU
Gümüşhane Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Tamer KILIÇ
Çankaya Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Reyhan AYDIN DOĞAN
Karabük Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Şerife GÜZEL
Selçuk Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Tezcan ŞAHİN
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi

Hakem kurulu listesi, dergimizin bu sayısında yayınlanan ve yayınlanması uygun bulunmayan makaleleri değerlendiren hakemlerden oluşmaktadır. Hakemlerimize dergimize yapmış oldukları katkıdan dolayı teşekkürlerimizi sunarız.

This list of Reviewer Board constitutes of the referees that evaluate the articles that are published in this volume of our Journal and the articles that are found to be insufficient to be published. We thank all the referees for their priceless contributions to our Journal.

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

Arastırma Makalesi / Research Article

Doç. Dr. Aygen OKSAY

Doç. Dr. Gülay BULGAN

Prof. Dr. Didar BÜYÜKER İŞLER

Prof. Dr. Serpil SENAL

Covid-19 Sürecinde Türkiye’de Evde Kalma Öneminin Durum Tespiti
Situation of Lockdown Period in Turkey During Covid-19 Process

1079-1096

Arastırma Makalesi / Research Article

Doç. Dr. Pınar GÖKTAŞ

Funda ÖZTÜRK

Üniversite Öğrencilerinin İnternet Bağımlılığı ile Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
Examining the Relationship between Internet Addiction and Psychological Well-Being Levels of University Students

1097-1116

Arastırma Makalesi / Research Article

Doç. Dr. Tuğba ERHAN

Doç. Dr. Oğuzhan ÇARIKÇI

Doç. Dr. Mahmut Sami ÖZTÜRK

Muhasebe Meslek Mensuplarında Mesleki Dayanışmanın İçsel Motivasyona Etkisi: Isparta İlinde Bir Araştırma
The Effect of Professional Solidarity on Internal Motivation of Professional Accountants: An Investigation in Isparta

1117-1131

Arastırma Makalesi / Research Article

Asst. Prof. Dr. Aslı YÖNTEN BALABAN

Kaan AKMAN

Climate Change Adaptation Policies of Metropolitan Municipalities in Turkey
Türkiye’de Büyükşehir Belediyelerinin İklim Değişikliğine Uyum Politikaları

1132-1149

Arastırma Makalesi / Research Article

Asst. Prof. Dr. Başak ÖZORAL

The Effect of Globalization in the Gulf Countries and the Changing Roles of Women: A Comparative Study on Arabia, The United Arab Emirates and Qatar

Küreselleşmenin Körfez Ülkelerindeki Etkisi ve Kadınların Değişen Rollerini: Arabistan, Birleşik Arap Emirlikleri ve Katar Üzerinden Karşılaştırmalı Bir Çalışma

1150-1169

Arastırma Makalesi / Research Article

Dr. Öğr. Üyesi Fetullah BATTAL

Öğr. Gör. Emre SEYREK

Türkiye’de Etik Liderlik ve Etik Kodlar Üzerine Yapılan Lisansüstü Tezlerin Analizi: Sistematiik İncelemeye Yönelik Nitel Çalışma
Analysis of Postgraduate Theses on Ethical Leadership and Ethical Codes in Turkey: Qualitative Study for Systematic Analysis

1170-1185

Araştırma Makalesi / Research Article

Dr. Öğr. Üyesi Özgür Uğur ARIKAN

Arş. Gör. Dr. Esra ÖZTÜRK

Belediyelerin Otobüs Sürücülerinin İstihdam Kriterlerinin AHP ve SWARA Yöntemleri ile Belirlenmesi: Mersin Örneği
Determining Recruitment Criteria of Municipal Bus Drivers by AHP and SWARA Approaches: The Case of Mersin

1186-1207

Araştırma Makalesi / Research Article

Asst. Prof. Dr. Polathan KÜSBECİ

Prof. Dr. Erkut ALTINDAĞ

The Effect of Corporate Memory and Organizational Learning on the Firm Performance Through Corporate Culture
Kurumsal Hafıza ve Örgütsel Öğrenmenin Kurum Kültürü Aracılığıyla Firma Performansı Üzerindeki Etkisi

1208-1223

Araştırma Makalesi / Research Article

Dr. Öğr. Üyesi Sümeyye ÖZMEN

Umut Baran OCAKDAN

Covid-19 Pandemisinde Hemşirelerin Ölüm Kaygısı Düzeyinin Psikolojik Sağlamlığa Etkisinin İncelenmesi
Examination of the Effect of Death Anxiety Level of Nurses on Psychological Resilience During the Covid-19 Pandemic

1224-1236

Araştırma Makalesi / Research Article

Dr. Öğr. Üyesi Yakup ÖZTÜRK

Rekreasyon Fayda Farkındalığı ve Yaşam Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma
A Research on the Relationship between Recreational Benefit Awareness and Life Satisfaction Level

1237-1250

Araştırma Makalesi / Research Article

Öğr. Gör. Dr. Nurcan ÇETİNER

Dr. Ahmet DOĞAN

Bireylerin Çalışmaya İlişkin Bakış Açıları: Çalışma Düşüncesi Ölçeğinin Geliştirilmesi
Individuals' Perspectives on Work: Developing A Scale of the Thought of Work

1251-1266

Araştırma Makalesi / Research Article

Dr. Hakan GÜVENER

Doç. Dr. Mehmet AYTEKİN

İnovatif Liderliğin Tedarik Zinciri Performansına Etkisinde Tedarik Zinciri İnovasyonun Aracılık Rolü
The Intermediate Role of Supply Chain Innovation on the Effect of Innovative Leadership on Supply Chain Performance

1267-1286

Araştırma Makalesi / Research Article

Öğr. Gör. İbrahim DEMİRTAŞ

Prof. Dr. Mehmet GENÇTÜRK

Çalışma Sermayesi Yönetiminin Sistemik Derleme Yöntemine Göre İncelenmesi (2002-2021)
Analysis of Working Capital Management with Systematic Review Method (2002-2021)

1287-1304

Araştırma Makalesi / Research Article

Res. Asst. Dilara ARSLAN

Asst. Prof. Dr. Ekrem SEVİM

Multi-Criteria Decision-Making Techniques in Medical Tourism Studies: A Systematic Review

Medikal Turizm Çalışmalarında Çok Kriterli Karar Verme Teknikleri: Sistematik Bir İnceleme

1305-1317

Araştırma Makalesi / Research Article

Arş. Gör. Nuri KARACA

Prof. Dr. Ali AKSOY

Algılan Örgütsel Dışlanmanın Çalışan Sessizliğine ve İş Akış Deneyimine Etkisi

The Effect of Perceived Organizational Exclusion on Employee Voice and Workflow Experience

1318-1332

Araştırma Makalesi / Research Article

Göknül DALCI

Doç. Dr. Reyhan ARSLAN AYAZLAR

Otel İşletmeleri Çalışanlarının Finansal Okuryazarlık Düzeyinin Kültürlerarası Karşılaştırması

Cross-Cultural Comparison of Financial Literacy Level of Hotel Employees

1333-1353

Araştırma Makalesi / Research Article

Mohammad Aref ROOZİ

Assoc. Prof. Dr. Semra TETİK

A Comparative Study of the Relationship between Organizational Culture and Personnel Motivation: Example of Turkey and Afghanistan

Örgüt Kültürü ile Personel Motivasyonu Arasındaki İlişkiye Yönelik Karşılaştırmalı Bir Araştırma: Türkiye ve Afganistan Örneği

1354-1375

Derleme Makalesi / Review Article

Doç. Dr. Erol DEMİR

İ. İlhan HATİPOĞLU

Emrullah TÖREMEN

Son Düzenlemelere Göre Gider Pusulası Uygulamalarının İnşaat ve Gayrimenkul Sektörü Karşısındaki Durumu

The Status of Expense Note Applications Against the Construction and Real Estate Sector According to the Recent Regulations

1376-1393

Derleme Makalesi / Review Article

Dr. Egemen SERTYEŞİLİŞİK

Gıda Güvencesini Arttırmaya Yönelik Sürdürülebilir Tarım ve Çevre Politikaları

Sustainable Agriculture and Environmental Policies to Enhance Food Security

1394-1406

Derleme Makalesi / Review Article

Arş. Gör. Gül EKŞİ

360 Derece Performans Değerlendirme Sistemi Hakkında Kavramsal Bir İnceleme

A Conceptual Examination of 360 Degree Performance Evaluation System

1407-1428

YAYIN İLKELERİ

1. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi Şubat, Mayıs, Ağustos ve Kasım aylarında olmak üzere yılda dört kez yayımlanan uluslararası hakemli bir e-dergidir.
2. Dergiye iktisadi ve idari bilimler ile ilgili tüm konularda hazırlanmış araştırma makaleleri ve derleme makaleler gönderilebilir. Dergide yayımlanan derleme makale sayısı toplam makale sayısının %25'ini geçemez.
3. Dergiye gönderilen makalelerden değerlendirme ücreti ve başvuru ücreti alınmamaktadır.
4. Dergiye makale gönderen bir yazarın üst üste iki sayıda ve aynı yıl içerisinde birden fazla sayıda makalesi yayımlanamaz. Dolayısıyla dergide yayımlanması için birden fazla makale gönderen yazarlar bu kuralı kabul etmiş sayılmaktadır.
5. Makaleler Türkçe veya İngilizce dillerinde yazılmış olmalıdır.
6. Makaleler web sayfamızdan elde edilebilecek dergi makale şablonu kullanılarak hazırlanmalıdır. Makaleler yazım kurallarımıza uygun bir şekilde hazırlanarak DergiPark sistemi üzerinden gönderilmelidir. Makaleler ile birlikte tüm yazarlar tarafından imzalanarak hazırlanmış Makale Başvuru Formunun da sisteme yüklenmesi gerekmektedir. Yazarlar; unvanlarını, görev yaptıkları kurumları, iletişim bilgilerini ve Orcid ID bilgilerini sisteme eksiksiz bir şekilde eklemelidir. DergiPark sistemi üzerinden makale gönderemeyen yazarlar vizyoner@sdu.edu.tr adresine mail atarak teknik destek alabilirler.
7. Dergide yayımlanmak üzere gönderilen makaleler araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmış olmalıdır. Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney ve görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütülen her türlü araştırmadan çalışmanın ne zaman yapıldığına bakılmaksızın etik kurul izin belgesi istenmektedir. Yapılan araştırmalar için ve etik kurul kararı gerektiren klinik ve deneysel insan ve hayvanlar üzerindeki çalışmalar için ayrı ayrı etik kurul onayı alınmış olmalı, bu onay makalede belirtilmeli ve belgelendirilmelidir. Etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgiler (kurul adı, tarih ve sayı no) yöntem bölümünde ve ayrıca makale ilk/son sayfasında yer verilmelidir. Dolayısıyla etik kurul izin belgesi gerektirdiği halde bu belgeyi göndermeyen makaleler değerlendirmeye alınmayacak ve reddedilecektir.
8. Dergiye gönderilen makalelerde araştırmacıların katkı oranı beyanına, varsa destek ve teşekkür beyanına ve çatışma beyanına yer verilmelidir.
9. Dergiye gönderilen bir makale ön kontrol, değerlendirme ve yayın süreci şeklinde üç aşamadan geçmektedir. Yazarlar makaleyi gönderdikten sonra sadece ön kontrol aşamasında DergiPark sistemi üzerinden makaleyi geri çekebilirler. Diğer aşamalarda makalenin yazarlar tarafından geri çekilmesi mümkün değildir. Süreç makalenin kabul edilmesi veya reddedilmesi şeklinde tamamlanmak suretiyle sona erecektir.
10. Dergide yayımlanmak üzere gönderilen makaleler ilk olarak ön kontrol aşamasından geçirilmektedir. Bu aşama, makale gönderildiği tarihten itibaren en geç 30 gün içerisinde tamamlanmaktadır. Bu aşamada makalenin yayın ilkelerimize, yazım kurallarımıza, yayın etiği kurallarına ve bilimsellik şartlarına uygun olarak hazırlanıp hazırlanmadığı kontrol edilmektedir. Yapılan değerlendirme çerçevesinde makalenin hakem değerlendirme sürecine geçebileceği, hakem değerlendirme sürecine geçebilmesi için belirtilen eksikliklerin giderilmesi gerektiği veya hakem değerlendirme sürecine alınması ve yayımlanmasının uygun olmadığı kararı verilebilmektedir. Makaleye ilişkin hakem değerlendirme sürecine geçebilmesi için belirtilen eksikliklerin giderilmesi gerektiği kararı verilirse yazarlar tarafından en geç 30 gün içerisinde bu eksikliklerin tamamlanması gerekmektedir. Aksi durumda makalenin değerlendirme süreci sonlandırılacak ve makale reddedilecektir.
11. Dergide yayımlanmak üzere gönderilen makaleler ön kontrol aşamasında iThenticate veya Turnitin intihal programlarından geçirilmektedir. Benzerlik indeksi oranı %20'den yüksek olan makaleler değerlendirme sürecine alınmadan reddedilmektedir. Makaleye ilişkin intihal değerlendirmesi dergi tarafından yapılacak olup, yazarların herhangi bir intihal raporu göndermesine gerek bulunmamaktadır. Çalışmalarını gönderen yazarlar; makalede hiçbir şekilde intihal yapmadığını, intihalden doğan tüm sorumlulukların kendilerine ait olduğunu, bu konuda derginin hiçbir sorumluluğunun olmadığını beyan etmiş olmalıdır.
12. Ön kontrol aşamasından sonra makaleler değerlendirme aşamasına geçmektedir. Değerlendirme aşamasının başında makaleler editör kurulu veya yayın kurulu tarafından kalitesi, özgünlüğü ve bilime katkısı açısından incelenmekte ve en geç 10 gün içerisinde makalenin hakem değerlendirme sürecinin başlamasına veya hakem değerlendirme sürecine alınmadan reddedilmesine karar verilmektedir.
13. Makalenin hakem değerlendirme süreci başlayabilir kararından sonra ise makale içerik ve biçim açısından incelenmek üzere en az iki hakeme (çift kör hakeme) gönderilmektedir. Makaleyi değerlendiren hakemlerin kimlikleri hakkında yazarlara, makalenin kime ait olduğu konusunda da hakemlere bilgi verilmemektedir. Makale, hakemlerine gönderildikten sonra makaleleri değerlendirip değerlendiremeyeceği kararını en geç 10 gün içerisinde vermeleri, değerlendirmeyi kabul ettikleri takdirde 30 günlük süre içerisinde değerlendirme raporlarını göndermeleri istenmektedir. Verilen sürede geri dönüş yapmayan hakemlere uyarıda bulunularak en fazla iki defa olmak üzere 10'ar günlük ek süre verilmektedir. Hakemin verilen ek sürelerde de geri dönüş yapmaması durumunda makaleye yeni bir hakem atanmaktadır. Hakemler ilk tur değerlendirmesini tamamladıktan sonra ikinci ve üçüncü tur değerlendirmelere ihtiyaç duyarsa yukarıda belirtilen süreler tekrar baştan işlemektedir.

14. Hakemlerden gelen değerlendirme raporları doğrultusunda makalenin yayınlanmasına, yazardan düzeltme istenmesine ya da makalenin reddedilmesine karar verilecektir. Yazardan düzeltme istenmesi durumunda, düzeltmenin en geç 1 ay içerisinde yapılarak dergimize ulaştırılması gerekmektedir. Aksi durumda makalenin değerlendirme süreci sonlandırılacak ve makale reddedilecektir.
15. Hakem raporlarından biri olumlu, diğeri olumsuz olduğu takdirde, editör kurulu makaleyi üçüncü bir hakeme gönderebilir veya hakem raporları çerçevesinde makalenin reddedilmesine karar verebilir. Dolayısıyla dergiye gönderilen bir makalenin yayımlanabilmesi için en az iki ayrı hakemden olumlu görüş alması gerekmektedir.
16. Değerlendirme aşamasından başarıyla geçen makaleler kabul edilerek yayın süreci aşamasına geçmektedir. Yayın süreci aşamasında makaleler; geliş tarihi, makale türü ve yayın dili dikkate alınarak editör kurulu kararına göre yayın sürecine alınmaktadır. Bu aşamada her ne sebeple olursa olsun makalelerin yayım sürecini öne çekmeye ilişkin yazarların istekleri dikkate alınmamaktadır. Bu anlamda Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi belli bir sayıda yayımlanmak için makale kabul etmemekte, yazarlar istedikleri zaman dergiye makale gönderebilmektedir.
17. Yayın süreci aşamasında, makalenin yayınlanma sırası geldiğinde dizgi ve mizanpaj işlemleri başlamaktadır. Dizgi ve mizanpaj işlemleri bittikten sonra makale kontrol amaçlı son bir kez yazarlarına gönderilmektedir. Yazardan gelecek geri dönüşten sonra makaleler mizanpaj editörümüzün son kontrolünden geçecek ve makaleye DOI numarası verilerek yayın süreci başlayacaktır. Yazarlar kontrollere ilişkin belirtilen süre içinde geri dönüş yapmadıkları takdirde editör kurulu kararıyla makale bir sonraki sayıya kaydırılacak veya mevcut haliyle yayımlanacaktır.
18. Dergide yayımlanan makalelerdeki görüşler derginin görüşleri değildir ve tüm sorumluluk yazarlarına aittir. Dergide yayımlanan makalelerin yazarlarına nakit olarak telif ücreti ödenmemektedir.
19. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Açık Erişim politikasını benimsemiş bir dergi olup, Budapeşte Açık Erişim Girişimi (BOAI) tanımına uygun olarak hakem değerlendirmesinden geçmiş bilimsel çalışmaların, internet aracılığıyla; finansal, yasal ve teknik engeller olmaksızın, serbestçe erişilebilir, okunabilir, indirilebilir, kopyalanabilir, dağıtılabılır, basılabilir, taranabilir, tam metinlere bağlantı verilebilir, dizinlenebilir, yazılıma veri olarak aktarılabilir ve her türlü yasal amaç için kullanılabilir olmasını kabul etmektedir. Yazarlar ve telif hakkı sahipleri bütün kullanıcıların ücretsiz olarak erişim olanağına sahip olduğunu kabul ederler. Makaleleri kabul edilen yazarlar telif hakkının korunması ve Creative Commons Attribution License altında bulunan derginin haklarının korunması için çalışmalarında yer alan bilgilerin referans gösterilerek paylaşılmasını kabul etmiş sayılırlar. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi'nin yayımlayacağı bütün makaleler [Creative Commons Atıf 4.0 Uluslararası Lisansı](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) (CC BY) ile lisanslanmıştır.
20. Yayın ilkelerine uygun olmayan makalelerin başvuruları kabul edilmeyecektir. Eksiklikleri sonradan tespit edilen makalelerin ise hangi aşamada olduğuna bakılmaksızın değerlendirme süreci sonlandırılacak ve makale reddedilecektir.

YAYIN ETİĞİ

Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi yayın etiği konusunda COPE (Committee on Publication Ethics) ve ICMJE (International Committee of Medical Journal Editors) tarafından belirlenen yayın etiği ilke, standart ve tavsiyelerini gözetmektedir. Buna göre kabul edilen etik standartlara uygun olmayan tüm makaleler yayından çıkarılır. Yayından sonra tespit edilen olası kuraldışı, uygunsuzluklar içeren makaleler de buna dahildir. Yayın etiği kapsamında tüm paydaşların özetle aşağıdaki etik sorumlulukları taşınması beklenmekte olup, her türlü etik vakası COPE kuralları gereğince değerlendirmeye tabi tutulacaktır.

Yazarların Etik Sorumlulukları:

- Yazarlar dergiye gönderdikleri makaleleri başka bir yerde yayınlamamış ya da yayınlamak üzere göndermemiş olmalıdır.
- Yazarlar makalelerinde kullandıkları tüm alıntılara kaynak göstermiş olmalıdır.
- Yazarlar makalenin kendi çalışmaları olduğunu, hiçbir şekilde intihal yapmadıklarını, intihalden doğan tüm sorumlulukların kendilerine ait olduğunu, bu konuda derginin hiçbir sorumluluğunun olmadığını beyan etmiş olmalıdır.
- Yazarlar makaleye bilimsel katkı verdiklerini garanti etmeli ve tüm yazarların makale üzerinde eşit sorumluluğa sahip olduğu bilinmelidir.
- Sorumlu yazar makalede adı geçen tüm ortak yazarların yayına ve ortak yazar olarak adlandırılmaya razı olduğunu garanti etmelidir. Çalışmaya önemli katkılar sağlayan tüm kişiler ortak yazar olarak adlandırılmalıdır. Bunun dışındaki kişilere teşekkür kısmında yer verilmelidir.
- Yazarlar gönderdikleri çalışmaları destekleyen kuruluşları, finansal kaynakları veya çıkar çatışmasını beyan etmekte yükümlüdür.
- Yazarlar gerekli görülmesi halinde makalede yer alan veri setlerine ulaşım imkanı sağlamalıdır.
- Yazarlar dergide yayımlanmak üzere gönderilen makaleleri araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlamış olmalıdır. Yapılan araştırmalar için ve etik kurul kararı gerektiren klinik ve deneysel insan ve hayvanlar üzerindeki çalışmalar için ayrı ayrı etik kurul onayı alınmış olmalı, bu onay makalede belirtilmeli ve belgelendirilmelidir.

Hakemlerin Etik Sorumlulukları:

- Araştırmayı incelemek için yeterli nitelikte olmayan veya makaleyi hızlı bir şekilde değerlendirmesinin imkansız olacağını bilen seçilmiş herhangi bir hakem, editöre bu durumu bildirmeli ve inceleme sürecinden mazurunu istemelidir.
- Hakemler kendilerine ulaşan makaleleri gizli tutmak ve hakemlik sürecinden elde ettikleri bilgileri kişisel menfaatleri için kullanmamakla yükümlüdürler.
- Hakemler raporlarını veya makale hakkındaki bilgileri başkalarıyla paylaşmamalıdır ve editörün izni olmadan yazarlarla doğrudan iletişim kurmamalıdır.
- Hakemler makaledeki potansiyel etik meseleler konusunda özenli olmalı ve bunları editörün dikkatine sunmalıdır. Buna, değerlendirmedeki makale ile hakemin kişisel bilgi sahibi olduğu herhangi başka bir yayınlanmış çalışma arasındaki özlü benzerlik ve örtüşme dâhildir.
- Hakemlik nesnel bir şekilde yapılmalıdır. Yazarlara dair kişisel eleştirilerde bulunulmamalı, değerlendirmeler yapıcı, dürüst ve kibar olmalıdır.
- Hakemler yazarlarından herhangi biriyle rekabetçi, işbirlikçi veya başka türlü bir ilişki veya bağlantıdan kaynaklanabilecek potansiyel bir çıkar çatışmasına sahip olduğu bir makaleyi değerlendirmeyi kabul etmeden önce editöre danışmalıdır.

Editör Kurulunun Etik Sorumlulukları:

- Dergide hangi makalelerin yayınlanacağına karar vermek editör kurulunun sorumluluğundadır. Yazarların makalelerini değerlendiren editör kurulu; ırk, cinsiyet, cinsel yönelim, dini inanç, etnik köken, vatandaşlık ya da politik felsefelerinden bağımsız olarak değerlendirme yapmalıdır. Alınacak karar, makalenin doğruluğu, geçerliliği ve önemi ile derginin kapsamının uygunluğuna dayanmalıdır. İftira, telif hakkı ihlali ve intihal ile ilgili mevcut yasal gereklilikler de dikkate alınmalıdır.
- Editör veya herhangi bir editör kurulu üyesi, ilgili yazar, hakemler, potansiyel hakemler, diğer editör danışmanları ve yayıncılardan başka kimseye bir makale hakkında bilgi ifşa etmemelidir.
- Sunulan bir makalede açıklanan yayınlanmamış maddeler, yazarın açık yazılı izni olmaksızın editörün veya editör kurulunun kendi araştırmalarında kullanılmamalıdır.

YAZIM KURALLARI

1. Makaleler dergi makale şablonu kullanılarak “MS Office Word 2010” veya üzeri bir versiyonda, A4 boyutlarında hazırlanmalıdır. Uzunluğu en az 6000 kelimedenden oluşmalı ve dergi formatında 30 sayfayı geçmemelidir. Sayfa düzeni; Üst: 5 cm, Alt: 2,5 cm, Sol: 2,5 cm ve Sağ: 2,5 cm olmalıdır.
2. Dergi makale şablonunda belirtilen kısımlara yazar bilgileri, makale ek bilgileri ve yazar beyanları dergi kurallarına uygun olarak eklenmelidir.
3. Başlık sayfası ve genişletilmiş özet sayfası hariç olmak üzere makale, 10 punto ve “Times New Roman” karakteri ile tek satır aralığı kullanılarak yazılmalıdır. Yazımda, virgül ve noktalardan sonra bir karakter ara verilmelidir. Paragraflarda başlangıç girintisi kullanılmamalı, paragraftan önce ve sonra ise 6nk boşluk bırakılmalıdır. Paragraflar arasında ilave boş satır bırakılmamalıdır.
4. Makalenin başlık sayfasında; tek satır aralığında ve paragraftan önce ve sonra 3nk boşluk kullanılarak 11 punto olarak Türkçe ve İngilizce başlık, 9 punto olarak en az 120 en fazla 200 kelimedenden oluşan tek paragraf halinde Türkçe ve İngilizce öz, en az 3 en fazla 5 tane olmak üzere Türkçe ve İngilizce anahtar kelimeler ve en fazla 5 tane olmak üzere JEL (Journal of Economic Literature) sınıflandırma kodları verilmelidir. Dili İngilizce olan makalelerde başlık, öz, anahtar kelimeler ve JEL sınıflandırma kodları, önce İngilizce sonra Türkçe olarak verilmelidir.
5. Makalede, dergi sayfa formatına göre toplamda 1 sayfayı geçmeyecek şekilde minimum 700, maksimum 1200 kelimedenden oluşan genişletilmiş özet bulunmalıdır. Genişletilmiş özet, Türkçe makaleler için İngilizce, İngilizce makaleler için Türkçe hazırlanmalıdır. Genişletilmiş özet; amaç ve kapsam (purpose and scope), yöntem (design/methodology/approach), bulgular (findings) ve sonuç ve tartışma (conclusion and discussion) şeklinde dört alt başlıktan oluşmalıdır. Her alt başlık tek paragraf halinde, 9 punto, tek satır aralığı, paragraftan önce ve sonra 3nk boşluk kullanılarak ve başlıklar arasında ilave boş satır bırakılmadan yazılmalıdır.
6. Makalede ana başlıklar ve alt başlıklar kalın (bold) ve sola yaslı (girintisiz) olarak **1.**, **1.1.**, **1.1.1.**, **1.1.2.**, **1.1.2.1.** gibi ondalıklı şekilde numaralandırılmalıdır. Numaralandırmaya “Giriş” başlığından başlanmalı ve “Sonuç” başlığına kadar devam etmelidir. Giriş ve sonuç başlıklarına alt başlık açılmamalıdır. Ana başlıkların bütün harfleri büyük yazılmalı, alt başlıkların ise sadece baş harfleri büyük yazılmalıdır. Ana başlıkların ve alt başlıkların hem öncesinde hem de sonrasında herhangi bir satır boşluğu bırakılmamalıdır. Sadece ana başlıklarda paragraftan önce 12nk paragraftan sonra 6nk boşluk bırakılmalıdır.
7. Makale içindeki tüm tablo ve şekiller metnin uygun yerlerinde sayfaya ortalı olarak gösterilmelidir. Her tablo ve şekle kalın yazı tipinde bir sıra numarası (**Tablo 1.**, **Şekil 2.** vb. gibi) ve normal yazı tipinde bir başlık verilmelidir. Başlık; tablo ve şeklin üstünde, sayfaya ortalı, yalnızca kelimelerin baş harfleri büyük olacak şekilde, 10 punto olarak, paragraftan önce ve sonra ise 6nk boşluk bırakılarak hazırlanmalıdır. Tablo ve şekil içindeki metin Times New Roman karakteri ile 8-9 punto aralığında ve tek satır olmalıdır. Grafik, çizelge, harita, çizim ve fotoğraf gibi tüm görseller şekil olarak nitelendirilmelidir. Tablolarda sadece yatay çizgiler olmalı, dikey çizgiler kullanılmamalıdır. Tüm tablo ve şekiller yukarıda verilen sayfa düzenine uygun ve kolaylıkla okunacak biçimde olmalıdır. Tablo ve şekillerde açıklama ve kaynaklar tablo ve şeklin altında 8 punto olarak, paragraftan önce ve sonra 3nk boşluk bırakılarak verilmelidir. Tablo ve şekilden önce ve sonra satır boşluğu bırakılmamalıdır.
8. Makalede ondalık ayrıcalık olarak Türkçe çalışmalarda virgül, İngilizce çalışmalarda nokta kullanılmalıdır. Binlik ayrıcalık olarak ise Türkçe çalışmalarda nokta, İngilizce çalışmalarda virgül kullanılmalıdır. Makale metni içerisinde 0-9 arasındaki sayılar yazıyla ifade edilmeli, 10 ve üstündeki sayılar ise rakamla yazılmalıdır.
9. Makalede denklem, model ve formüller sola yaslı yazılmalı, her biri sıralı bir şekilde numaralandırılmalı ve numaralar parantez içerisinde sağa yaslı yazılmalıdır. Denklem, model ve formüller öncesi ve sonrasında satır boşluğu bırakılmamalıdır.
10. Makalede madde işaretli metinler sola yaslı olarak paragraftan önce ve sonra 3nk boşluk bırakılarak verilmelidir.
11. Makalede bir kaynaktan doğrudan alınan kelime sayısı 40 kelimenin altında ise alıntı yapılacak ifadeler tırnak içerisinde alınarak ve kaynak gösterilerek metin içerisinde kullanılmalıdır. Alıntı 40 kelimeyi aştığında ise alıntılar normal metinde değil; yeni bir satırda, sol ve sağdan içe 1,25 cm girintili şekilde, paragraftan önce ve sonra 3nk boşluk bırakılarak ve kaynak gösterilerek yapılmalıdır.
12. Makalede “ek” yapılacaksa eklere, ek başlığı (**Ek 1.**, **Ek 2.**, vb. gibi) verilmek suretiyle kaynağadan sonra yer verilmelidir.
13. Dergiye gönderilen makaleler; referans sistemi, dipnot gösterme biçimi ve kaynağca düzenlenmesinde American Psychological Association (**APA 7**) stilinde hazırlanmalıdır. Bu bağlamda atıflar metin içerisinde bağlaç yöntemi kullanılarak yapılmalıdır. Açıklama notları ise sayfa altında dipnot şeklinde, iki yana yaslı, 8 punto ve Times New Roman karakteri ile tek satır aralığı kullanılarak ve paragraftan önce ve sonra 3nk boşluk bırakılarak yazılmalıdır.
14. Metin içerisinde atıflar yazar(lar)ın soyadı, kaynağın yılı ve sayfa numarası şeklinde yapılmalıdır. 2 yazarlı çalışmalarda yazar isimleri arasında Türkçe makalelerde “ve”, İngilizce makalelerde “&” kullanılmalıdır. 3 ve daha fazla yazarlı çalışmalarda atıf yapılırken önce ilk yazarın soyadı yazılmalı, ardından Türkçe makalelerde “vd.” ifadesi, İngilizce makalelerde “et al.” ifadesi kullanılmalıdır.

- **Tek yazarlı yayınlarda atıf:** (Dulupçu, 2001, s. 28).
 - **2 yazarlı yayınlarda atıf:** (Acar ve Tetik, 2018, s. 60).
 - **3 ve daha fazla yazarlı yayınlarda atıf:** (Çarıkçı vd., 2009, s. 55).
 - **Birden fazla kaynağa atıf:** (Schumpeter, 1934, s. 66; Wood, 2005, s. 36; Acar ve Tetik, 2018, s. 60).
 - **Kaynağın tamamı için atıf:** (Drucker, 1995).
 - **İkincil kaynağa atıf:** (Freud, 1901, aktaran Bonomi, 1998).
15. Yazar adı olarak kısaltması olan bir grup kullanılıyorsa ilk atıfta kısaltma yapılmazken, daha sonraki atıflarda kısaltılarak kullanılır. Kısaltması olmayan gruplarda ise ilk ve sonraki atıflarda farklılık yoktur.
- **Yazar adı kısaltması olan bir grupta kaynağa ilk atıf:** (Süleyman Demirel Üniversitesi [SDÜ], 2022).
 - **Yazar adı kısaltması olan bir grupta kaynağa sonraki atıf:** (SDÜ, 2022).
16. Yapılacak atıf bir internet sitesinden alınmışsa ve atfın yazarı belirli ise süreli yayınlardakine benzer şekilde atıf yapılmalıdır. İnternette indirilen kaynak için tarih verilmemişse ilgili dosyaya erişim tarihi kaynağın yılı olarak kullanılmalıdır. Eğer atfın yazarı belli değilse parantez içerisinde internet sitesinin kurumu ve erişim yılı yazılmalıdır.
- **Yazar adı ve yayın yılı belli olan atıf:** (Bebbington ve Song, 2004).
 - **Yazar adı ve yayın yılı belli olmayan atıf:** (Rekabet Kurumu, 2008).
17. Bir yazarın aynı yıl içinde yayınlanmış birden fazla eserine atıf yapılıyorsa, eserler yılın yanına a, b, c, şeklinde harf verilerek gösterilmelidir.
- (Kirzner, 1973a, s. 30).
 - (Kirzner, 1973b, s. 45).
18. Yazar adının cümle içerisinde geçtiği anlatsal alıntılarda, çalışma 2 yazarlı ise Türkçe makalelerde “ve”, İngilizce makalelerde “and” kullanılmalıdır. 3 ve daha fazla yazarlı çalışmalarda ise önce ilk yazarın soyadı yazılmalı, ardından Türkçe makalelerde “vd.” ifadesi, İngilizce makalelerde “et al.” ifadesi kullanılmalıdır.
- Moran’a (1994, s. 36) göre,
 - Acar ve Tetik (2018)
 - Çarıkçı vd. (2009)
19. Makalede kullanılan her türlü kaynak kaynakça bölümünde yer almalıdır. Kullanılan kaynaklar nitelik (tez, kitap, makale, rapor vb.) ayrımı yapılmaksızın yazar soyadına göre alfabetik olarak sıraya konulmalıdır. Aynı yazarın eserleri “en eski tarihli” olandan başlanarak kaynakçaya yerleştirilmelidir. Kaynaklar ilk satır sola yaslı, sonraki satırlar 1,25 cm sol içeriden başlatılmalıdır. Bunun için paragraf seçeneğindeki “ilk satır” kısmı “asılı” olarak değiştirilmeli ve değer olarak 1,25 girilmelidir. Kaynakçada dergi adı hariç tüm yayınlarda (makale adı, kitap adı, bölüm adı, tez adı, vb) başlığın ilk harfi büyük, diğerleri ise özel isim veya kısaltma değilse küçük harfle yazılmalıdır. Dergi adında ise her kelimenin ilk harfi büyük olarak yazılmalıdır. 2 ve daha çok yazarlı çalışmalarda son yazardan önce Türkçe makalelerde “ve” ifadesi kullanılmalı, İngilizce makalelerde ise “virgül” ve “&” işareti kullanılmalıdır. Kaynakça aşağıda belirtilen örneklere uygun olarak hazırlanmalıdır.

Kitaplar:

Yazarın soyadı, Yazarın adının baş harfi. (Yıl). *Kitabın adı* (Baskı Sayısı). Yayınevi.

Koçel, T. (2020). *İşletme Yöneticiliği* (18. Baskı). Beta Basım Yayım.

Acar, D. ve Tetik, N. (2018). *Genel muhasebe* (16. Baskı). Detay Yayıncılık.

Korkmaz, A., Dulupçu, M. A., Gövdere, B. ve Songur, H. (2013). *İnsani ücret*. İGİAD Yayınları.

Çeviri Kitaplar:

Yazarın soyadı, Yazarın adının baş harfi. (Yıl). *Kitabın adı* (Baskı Sayısı). (Çevirmenin adının baş harfi. Çevirmenin soyadı, Çev.), Yayınevi, (Orijinal eserin yayın tarihi).

Piketty, T. (2015). *Yirmi birinci yüzyılda kapital* (2. Baskı). (H. Koçak, Çev.), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları (Orijinal eserin basım tarihi 2013).

Editörlü Kitaplar:

Yazarın soyadı, Yazarın adının baş harfi. (Yıl). Bölümün adı. Editörün adının baş harfi. Editörün soyadı (Ed.), *Kitabın adı* içinde (Baskı sayısı, Bölümün sayfa aralığı). Yayınevi.

Eke, E. (2019). Türkiye’de dijital bağımlılığa yönelik politikalar üzerine bir betimleme. H. H. Aygül ve E. Eke (Ed.), *Dijital çocukluk ve dijital ebeveynler: Dijital nesillerin teknoloji bağımlılığı* içinde (s. 207-252). Nobel Akademik Yayıncılık.

Makaleler:

- Yazarın soyadı, Yazarın adının baş harfi. (Yıl). Makalenin adı. *Derginin adı*, Cilt(Sayı), Sayfa aralığı. <http://doi.org/xx.xxxxxxxx>
- Özkul, G. (2007). Kapitalist sistemin sürükleyici aktörleri: Ekonomik teoride girişimciler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), 343-366.
- Oruç, K. O. ve Çolak, M. (2019). Bulanık analitik hiyerarşi prosesi yöntemi ile yem seçimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10(25), 495-510. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.611033>
- Beyaz, R., Güngör, A. Y. ve Kılıçarslan, Ş. (2021). The effects of banks' internal marketing and market orientation approaches on performance. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12(31), 812-825. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.833838>

Tezler:

- Yazarın soyadı, Yazarın adının baş harfi. (Yıl). *Tez başlığı* [Yüksek Lisans Tezi / Doktora Tezi]. Üniversitenin / Kurumun Adı.
- Sezgin, A. (2014). *Turizm sektöründe konaklama tesisi fiyatlandırmasının mekânsal ve niteliksel belirleyicileri: Antalya Körfezi örneği* [Doktora Tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi.

Sempozyum/Konferanslar:

- Yazarın Soyadı, Yazarın adının baş harfi. (Yıl). Bildirinin adı. *Sempozyum/Konferans Adı* (Sayfa Aralığı). Sempozyum / Konferansın gerçekleştiği şehir, Ülke.
- Karaatlı, M., Demirci, N., Aksoy, E. ve Ömürbek, N. (2014). Borsa performanslarının çok kriterli karar verme yöntemleri ile karşılaştırılması. *15. Uluslararası Ekonometri, Yöneylem Araştırması ve İstatistik Sempozyumu* (s. 673-689). Isparta, Türkiye.

Araştırma Raporları:

- Yazarın soyadı, Yazarın adının baş harfi. (Yıl). *Çalışmanın başlığı* (Rapor No. xxx). Yayıncı. İnternet Adresi
- Eliasson, G., Fölster, S., Lindberg, T., Pousette, T. ve Taymaz, E. (1990). *The knowledge based information economy* (IUI Working Paper No. 256). Research Institute of Industrial Economics. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/95060/1/wp256.pdf>

Medya Kaynakları (Film/Video vb.):

- Yapımcının/Konuşmacının Soyadı, Adının baş harfi. (Yıl). *Filmin/konuşmanın adı* [Film / Video / Sesli]. Prodüksiyon şirketi. Varsa İnternet Adresi
- Anadol, R. (2020, Temmuz). *Makine zekası çağında sanat* [Video]. TED Konferansları. https://www.ted.com/talks/refik_anadol_art_in_the_age_of_machine_intelligence?language=tr#t-931
- Forman. M. (Yönetmen). (1975). *One flew over the cuckoo's nest* [Film]. United Artists.

Kanun/Yönetmelik/Uluslararası Sözleşme/Mahkeme Kararları:

- Kanun/Yönetmelik/Uluslararası Sözleşme/Mahkeme adı. (Yayınlanma tarihi). İnternet Adresi
- Çocuk Hakları Sözleşmesi. (1995, 27 Ocak). <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22184.pdf>
- Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği. (2016, 20 Nisan). <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/04/20160420-16.htm>

İnternet Kaynakları:

- Yazarın soyadı, Yazarın adının baş harfi. (Yayınlanma tarihi / Erişim tarihi). *Başlık*. URL adresinden tarihinde alınmıştır.
- Bebbington, J. ve Song, E. (2004). *The adoption of IFRS in the EU and New Zealand*. <http://www.europe.canterbury.ac.nz/> adresinden 14 Temmuz 2008 tarihinde alınmıştır.
- Rekabet Kurumu. (2010). *Rekabet hukukunun esasları*. <http://www.rekabet.gov.tr/index.php?Sayfa=sayfaicerik&icId=53> adresinden 17 Mart 2010 tarihinde alınmıştır.
- Süleyman Demirel Üniversitesi. (2020). *Misyon & vizyon*. <https://w3.sdu.edu.tr/sayfa/5528/misyon-vizyon> adresinden 10 Ocak 2020 tarihinde alınmıştır.
- Gökçe, D. (2019, 19 Temmuz). *Çin'de 1992'den bu yana en düşük büyüme*. Akşam. <https://www.aksam.com.tr/yazarlar/deniz-gokce/cinde-1992den-bu-c2yana-en-dusuk-buyume/haber-990522> adresinden 15 Ocak 2020 tarihinde alınmıştır.

20. Yazım konusunda belirtilmeyen durumlarda bilimsel yazımlarda benimsenen hususlar dikkate alınmalıdır.

PUBLICATION PRINCIPLES

1. Süleyman Demirel University Visionary Journal is an international peer reviewed e-journal and published four times a year in February, May, August and November.
2. Research and review articles on all subjects related to economics and administrative sciences may be submitted to the Journal. The rate of review articles to the total number of articles could not outnumber 25%.
3. No fee is charged from the articles sent to the journal for evaluation or for application.
4. A single author cannot publish two articles in succeeding two volumes or in one year. Therefore those authors who send more than one article to the Journal are accepted to approve the rule.
5. The articles should be written either in Turkish or in English.
6. The articles should be prepared by using the article template to be attained from the web site of the Journal. The articles should be prepared in accordance with the spelling rules and should be uploaded to the DergiPark system. Together with the article(s) the Article Application Form that is signed by all the authors should be uploaded to the system. The authors should add their titles, institutions where they work/study, contact information and Orcid ID information to the system. Those authors who cannot upload their papers through the system may take technical support by e-mailing to vizyoner@sdu.edu.tr.
7. The articles sent to the Journal in order to be published should be prepared by the author(s) in accordance with research and publication ethics. A document of the approval of ethical committee is required from any type of studies that utilise qualitative or quantitative approaches and that necessitate data collection through questionnaires, interviews, focus group studies, observations, experiments, meeting techniques and the date of the study does not change this requirement. For the research made in the article and for clinical and experimental studies on human and animal that necessitate ethics committee approval separate ethics committee approvals should be taken and these approvals should be mentioned in the article and should be documented. In those articles necessitating ethics approval, approval-related information (name of the committee, date and number) should be given in the method part and also in the first/last page of the article. Therefore, in the cases that necessitate ethics committee approval, those articles that do not send these documents would not be evaluated and would be rejected.
8. In the articles submitted to the Journal, the declarations of contribution rate and if any support and thanksgiving, and conflict should be included.
9. An article sent to the Journal follows three stages: pre-control, evaluation and publication stage. After author(s) send(s) the article, the article may be withdrawn through DergiPark system only during the pre-control stage. In other stages, it is impossible for the author(s) to withdraw the article. The process ends with the approval or rejection of the article.
10. The articles sent to the Journal for publication are initially checked in the pre-control stage. The stage is completed at the latest in 30 days following the submission date of the article. In this stage, the article is checked for its compliance with our publication principles, spelling rules, the rules of publication ethics and being scientific. Within the scope of the pre-control three decisions may be made: send to the reviewer (evaluation) process, for the article to be sent to the reviewer some alterations should be made, and insufficient for sending to the reviewer and for publishing. If the second decision – for the article to be sent to the reviewer some alterations should be made – is taken, the author(s) has/have 30 days for making the alterations and resending the article. Otherwise, the evaluation process of the article would be terminated and the article would be rejected.
11. The articles sent to the Journal for publication are checked with iThenticate or Turnitin plagiarism software in the pre-control stage. Those articles having a similarity index of more than 20% are rejected without taking to the evaluation process. The plagiarism evaluation of the articles is going to be made by the Journal, hence the author(s) do(es) not need to attach plagiarism report. The authors who submit their papers are accepted to have declared that they do not plagiarize; they accept any sanction caused by any plagiarism; and they admit that the Journal has no responsibility on such situations.
12. Following the pre-control stage, the articles pass to the evaluation stage. In the beginning of the evaluation stage, the articles are inspected by the editorial board or publication board for the quality, originality and scientific contribution and within 10 days at most, the article is sent to the reviewers or is rejected without sending to the reviewers.
13. After the decision that the article may be sent to the reviewers for the evaluation stage, the article is sent to at least two reviewers (double blind reviewers) for a control in terms of content and format. No information is given to the authors about the identities of the reviewers or to the reviewers about the owner(s) of the article. The reviewers are requested to make a decision whether they are going to evaluate the article or not within 10 days and if they accept to evaluate the article to finish their evaluation within 30 days and send their evaluation reports. Those reviewers who do not send the reports within the duration are warned and additional time of 10 days may be given for twice at most. In case of not sending the reports even within the additional duration, the article is sent to another new reviewer. If the reviewers need a second or third time evaluation following the first one, the aforementioned durations are initiated from the beginning.

14. In accordance with the evaluation reports from the reviewers, the paper may be published, may be re-sent to the author(s) for correction, or may be rejected. In case of a correction all correction(s) should be made within at the latest 1 months and sent to the Journal. Otherwise, the evaluation process of the article would be terminated and the article would be rejected.
15. If one of the reviews is positive while the other is negative, the editorial board may send the article to the third reviewer or may reject the article in accordance with the reviewer report. Therefore, in order for an article to be published, it should take positive decisions from at least two separate reviewers.
16. Those articles that are found to be sufficient in the evaluation stage are sent to the publication stage. In the publication stage, the articles are included in the publication stage according to the decision of editorial board by taking the date of arrival, type of article and publication language. In this stage, the requests of the authors for their articles to be published earlier are refused whatever the reason of the authors. In this respect, Süleyman Demirel University Visionary Journal do not accept any article for publishing it in a particular volume and the authors may submit articles to the Journal at any time they desire.
17. In the publication stage, when the publication turn comes, the typesetting and layout processes are initiated. After the completion of typesetting and layout processes, the article is sent to the author(s) once more for a last-check. After the return of the author, the articles are checked by the editor for the last time and the publication process of the article is initiated after giving a DOI number to the article. If the author(s) do(es) not return in the determined time duration, the article may be shifted to the following volume or may be published with its last format.
18. The opinions in the articles published in the Journal are not the opinions of the Journal and all the responsibility belongs to the authors. The Journal does not pay any royalties to the author(s) of the articles published.
19. Süleyman Demirel University Visionary Journal is a journal that adopts Open Access policy and accepts that the scientific studies which are evaluated by reviewers in compliance with the definition of Budapest Open Access Initiative (BOAI) would be published through Internet, are accessible, readable, downloadable, duplicable, deliverable, printable, scannable without any financial, legal and technical obstacles and can be referred, indexed, transferred to software as data and can be used for any kind of legal purposes. The authors and copyright owners accept that all the users have the right to access the studies without any fee. The authors whose articles are published by the Journal accept that their studies can be cited under the provisions of the protection of copyrights and Commons Attribution License. All the articles to be published in Süleyman Demirel University Visionary Journal are licenced with [Creative Commons Atif 4.0 Uluslararası Lisansı](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) (CC BY 4.0).
20. The applications of those articles that are not improper in terms of publication principles would not be accepted. The evaluation process of those articles whose deficiencies are noticed later on, would be terminated and the article would be rejected regardless of the stage of the evaluation process.

PUBLICATION ETHICS

In terms of publication ethics Visionary Journal pursues the principles, standards and recommendations of the publication ethics determined by COPE (Committee on Publication Ethics) and ICMJE (International Committee of Medical Journal Editors). Accordingly, all the articles that do not comply with the accepted standards of ethics are rejected. The rule also applies for those articles that contains discrepancies which are detected after the publication. In the context of publication ethics, all the shareholders are expected to bear the following ethical responsibilities in brief and all the ethical incidences are going to be evaluated in compliance with COPE rules.

Ethical Responsibilities of Authors:

- Authors should send those articles which have not been published elsewhere or which have not been sent anywhere.
- Authors should give references to all the citations in their articles.
- Authors are accepted to declare that the article belongs to themselves, they do not plagiarise, all the responsibilities due to plagiarism belong to themselves and the journal does not have any responsibility in such cases.
- Authors should guarantee that they give scientific contribution to the article and it should be accepted that all the authors of the article have equal responsibility.
- Corresponding author should guarantee that all the co-authors mentioned in the article have an agreement on the publication of the article and on being named as co-authors. All the writers who give crucial contributions to the article should be named as co-authors. Others should be given place in the acknowledgement.
- Authors are responsible for declaring the supporting institutions, financial sources or conflicts of interest.
- In case of necessity authors should give access to the data sets utilised in the articles.
- The authors should prepare the articles to be published in the Journal in accordance with research and publication ethics. For the research made in the article and for clinical and experimental studies on human and animal that necessitate ethics committee approval separate ethics committee approvals should be taken and these approvals should be mentioned in the article and should be documented.

Ethical Responsibilities of Reviewers:

- Any reviewer who is selected for reviewing the article but whose qualifications do not match with the subject of the article and/or to whom the time limitation of the review process is not appropriate should inform the editor and ask for her/his removal from the review process.
- Reviewers are responsible for the concealment of the articles they received and for not using the information attained from the reviewing process for personal interests.
- Reviewers should not share their evaluations reports or information about the article with others and should not directly communicate with the authors without the permission of the editor.
- Reviewers should be intenteve about potential ethical incidences in the article and should present them to the editor. This includes similarities and overlappings with the studies of the reviewer published elsewhere.
- Reviewing should be done objectively. Personal criticisms should be avoided and the evaluations should be constructive, honest and polite.
- Reviewers who may have potential conflict of interest with (at least) one of the authors due to a competitive, collaborative of other types of relationships or connections should inform the editor before accepting the reviewing process.

Ethical Responsibilities of Editorial Board:

- The decision of the selection of articles to be published in the Journal is under the responsibility of the editorial board. The editorial board should carry out the evaluation independent of race, gender, sexual orientation, religious belief, ethnic origin, citizenship or political philosophy. The decision to be made should be based on the accuracy, validity and importance of the article, and its relevance with the scope of the Journal. Legal necessities should also be consulted in cases of slander, copyright infringement and plagiarism.
- The editor or any member of the editorial board should not reveal any information about the article except for the related authors, reviewers, potential reviewers, other editorial consultants and publishers.
- The information in any article presented but not published should not be used in any research of the editor or of the member of the editorial board without express written permission of the authors.

SPELLING RULES

1. The papers should be prepared in A4 paper size with “MS Office - Word 2010” or with a higher version and by utilising the article template of the Journal. The length of the paper should be at least 6,000 words and be no longer than 30 pages with the journal template. The articles must be less than 30 pages with the template. Page margins should be as follows: Top: 5 cm, Bottom: 2.5 cm, Left: 2.5 cm and Right: 2.5 cm.
2. The author(s) information, article additional information and author declarations should be added to the parts declared in the Journal article template in accordance with the Journal rules.
3. Excluding the title page and expended abstract page, the article should be written with “Times New Roman”, 10pt size and single spacing. There should be one space after points and commas. No indents should be used for the paragraphs and 6pt spaces should be left before and after the paragraphs. Between the paragraphs no extra blank lines should be used.
4. In the title page of the article; single spacing and 3nk spacing before and after the paragraph should be used. Turkish and English titles should be 11pt size. Turkish and English abstracts should be 9pt size, between 120 and 200 words and single paragraph. There should be 3 to 5 keywords in Turkish and English. There should be max. 5 JEL (Journal of Economic Literature) codes. For those articles whose language is English, first English versions of title, abstract, keywords and JEL codes should be given and then the Turkish versions should be included.
5. In the article, an extended abstract that is not more than 1 page in accordance with Journal page format and that involves min 700, max 1200 words should be included. The extended abstract should be prepared in English for the articles in Turkish, and in Turkish for the articles in English. The extended abstract should be composed of four sub-headings: purpose and scope, design/methodology/approach, findings, and conclusion and discussion. Each sub-heading should be one paragraph, 9pt size, single spacing, 3nk spacing before and after the paragraph and without any extra spacing between titles.
6. The headings and subheadings should be appeared in 10 font size, bold and left justified and also numbered decimally such as **1., 1.1., 1.1.1., 1.1.2., 1.1.2.1.** The numbering should be initiated from the “Introduction” part and should be continued till the “Conclusion” part. No titles for introduction and result part should be used. All the letters in main headings should be capital; only the first letters of the words in the sub-headings should be capital. No spacing should be made before and after the main and sub-headings. Only in the main headings 12nk spacing before the paragraph, and 6nk spacing after the paragraph should be applied.
7. All the tables and figures in the article should be given centered and in their proper places. All the tables and figures should be numbered in bold (**Table 1., Figure 2.,** etc.) and given titles in normal fonts. The titles should be above the Tables and Figures, should be centered, 10 pt., and only the initial letters should be capital, with a line spacing of 6nk before and after the paragraph. The text inside the Tables and Figures should be written in Times New Roman with 8-9 font sizes and with single spacing. All the visuals such as graphs, charts, maps, drawings and photographs should be specified as Figures. For the Tables only horizontal lines should be preferred, vertical lines should not be used. All the Tables and Figures should fit the aforementioned rules and should be legible. The sources in Tables and Figures should be given under the Table and Figure with 8 font size and 3nkt distance must be set before and after the paragraph. No blank line should be given before and after the Tables and Figures.
8. In those articles written in Turkish comma should be preferred as the decimal point, while point should be preferred in those articles written in English. For thousand separators, point should be used in Turkish articles while comma should be used in English articles. The numbers between 0 and 9 should be written with letters while 10 and larger numbers should be written numerically.
9. The equations, models and formulas in the article should be left justified, all of them should be numbered and the numbers should be written in parentheses and right justified. No blank line should be given before and after the equations, models and formulas.
10. The bulleted texts in the article, should be left justified and 3nk distance must be set before and after the paragraph.
11. If the quotation from a source is less than 40 words, the expressions should be in quotation marks and the study quoted should be cited intext. If the quotation is more than 40 words, the quotation should be given in a new line; 1.25 cm tabbed from left and right, 3nk distance must be set before and after the paragraph and the study quoted should be cited.
12. If the article include any “appendix”, titles (**Appendix 1., Appendix 2.,** etc.) should be given to them and they should be given after the References part.
13. Intext citations, footnotes and reference lists in the papers should be prepared according to American Psychological Association (APA 7) style. The intext references should be given with author-date-page method. The explanations should be given at the button of the page as a footnote, as justified, with 8 font size and Times New Roman, single line spacing and 3nk distance must be set before and after the paragraph.
14. Intext citations should include the surname of the author(s), year of the source, and page number, respectively. In the articles written by 2 authors, between the names of the authors “and” should be preferred in articles written in Turkish while “&” should be preferred in English articles. When referring an articles that are written by 3 or more authors, the

surname of the first authors should be written first, and then “vd.” should be used in Turkish articles; “et al.” should be used in English articles.

- **Works by a single author:** (Dulupçu, 2001, p. 28).
 - **Works by 2 authors:** (Acar & Tetik, 2018, p. 60).
 - **Works by 3 or more authors:** (Çarıkçı et al., 2009, p. 55).
 - **Citing more than one source:** (Schumpeter, 1934, p. 66; Wood, 2005, p. 36; Acar & Tetik, 2018, p. 60).
 - **Citing whole source:** (Drucker, 1995).
 - **Reference to secondary sources:** (Freud, 1901, as cited in Bonomi, 1998)
15. If a group including author abbreviations is used, while no abbreviation is used for the first reference, for the following references abbreviations are used. For those groups having no abbreviation, there is no difference between the first and the following references.
- **First reference:** (Süleyman Demirel University [SDÜ], 2022).
 - **Following references to a group including author name abbreviation:** (SDÜ, 2022).
16. If the reference is taken from a web site and the author is known, reference should be made like periodic publications. If the date of the downloaded source is not given, access date should be used. If the date of the downloaded source is not given, date of access should be used. Also if no publisher name is available, use the name of website and data of Access.
- **If the author’s name and publication year is known:** (Bebbington & Song, 2004).
 - **If the author’s name and publication year is not known:** (Rekabet Kurumu, 2008).
17. If you are citing more than one work by the same author in the same year, put the letters a, b, c next to the year.
- (Kirzner, 1973a, p. 30).
 - (Kirzner, 1973b, p. 45).
18. In narrative references in which the name of the author is written in the sentence, if the study has 2 authors “ve” should be used in Turkish articles; “and” should be used in English articles. In the studies written by 3 or more authors, first the surname of the first author should be written, then “vd.” and “et al.” should be used in Turkish and English articles, respectively.
- According to Moran (1994, p. 36),
 - Acar and Tetik (2018)
 - Çarıkçı et al. (2009)
19. In the articles, all kind of sources should be included in the References part. All the sources, without discriminating according to the type (thesis, book, article, report etc.), should be sorted alphabetically according to the surname of the authors. The studies of a particular author should be sorted in the References part from the oldest to the newest. Sources should be left justified in the first line, and 1.25 cm tabbed from left in the following lines. For that purpose, in the paragraph preferences “first line” should be adjusted to “hanging” and the value should be adjusted to 1.25 cm. In the References part, the first letter of the name of all publications (article title, book title, chapter title, thesis title etc.) except Journal title should be capital, and the rest of the title should be lower case, if they are not proper name or abbreviation. For the title of a journal, the first letters of all words should be capital. In those studies, written by 2 or more authors, “ve” should be used before the last author in Turkish articles while “comma” and “&” should be used in English articles. The reference page should be prepared according to example shown below.

Books:

Surname, First letter of the name of the author(s). (Year). *Name of the book* (Number of editions). Publisher.

Koçel, T. (2020). *İşletme Yöneticiliği* (18th ed.). Beta Basım Yayım.

Acar, D., & Tetik, N. (2018). *Genel muhasebe* (16th ed.). Detay Yayıncılık.

Korkmaz, A., Dulupçu, M. A., Gövdere, B., & Songur, H. (2013). *İnsani ücret*. İGİAD Yayınları.

Translated Books:

Surname, First letter of the name of the author(s). (Year). *Name of the book* (Number of editions). (First letter of the translator. Surname of the translator, Trans.), Publisher, (The publishing date of the original work).

Piketty, T. (2015). *Yirmi birinci yüzyılda kapital* (2nd ed.). (H. Koçak, Trans.), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları (Original work published 2013).

Edited Books:

Surname, First letter of the name of the author(s). (Year). Section title. In First letter of the editor. Surname of the editor (Ed.), *Title of the book* (Number of editions, Pages of the section), Publisher.

Eke, E. (2019). Türkiye’de dijital bağımlılığa yönelik politikalar üzerine bir betimleme. In H. H. Aygül, & E. Eke (Ed.), *Dijital çocukluk ve dijital ebeveynler: Dijital nesillerin teknoloji bağımlılığı* (p. 207-252). Nobel Akademik Yayıncılık.

Articles:

Surname, First letter of the name of the author(s). (Year). Title of the article. *Journal title*, Vol(No), Pages. <http://doi.org/xx.xxxxxxxx>

Özkul, G. (2007). Kapitalist sistemin sürükleyici aktörleri: Ekonomik teoride girişimciler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), 343-366.

Oruç, K. O., & Çolak, M. (2019). Bulanık analitik hiyerarşi prosesi yöntemi ile yem seçimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10(25), 495-510. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.611033>

Beyaz, R., Güngör, A. Y., & Kılıçarslan, Ş. (2021). The effects of banks’ internal marketing and market orientation approaches on performance. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12(31), 812-825. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.833838>

Thesis:

Surname, First letter of the name of the author(s). (Year). *Thesis title* [Master’s Thesis/ Ph.D. Dissertation]. Name of University / Institution

Sezgin, A. (2014). *Turizm sektöründe konaklama tesisi fiyatlandırmasının mekânsal ve niteliksel belirleyicileri: Antalya Körfezi örneği* [Ph.D. Dissertation]. Süleyman Demirel Üniversitesi.

Symposiums/Congresses:

Surname, First letter of the name of the author(s). (Year). Title of the paper. *Symposiums/Congresses Name* (Pages). The city where the Symposium / Congress is organised, Country.

Karaatlı, M., Demirci, N., Aksoy, E., & Ömürbek, N. (2014). Borsa performanslarının çok kriterli karar verme yöntemleri ile karşılaştırılması. *15. Uluslararası Ekonometri, Yöneylem Araştırması ve İstatistik Sempozyumu* (p. 673-689). Isparta, Turkey.

Research Reports:

Surname, First letter of the name of the author(s). (Year). *Title of the paper* (Report No. xxx). Publisher. Internet address

Eliasson, G., Fölster, S., Lindberg, T., Pousette, T., & Taymaz, E. (1990). *The knowledge based information economy* (IUI Working Paper No. 256). Research Institute of Industrial Economics. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/95060/1/wp256.pdf>

Media Sources (Film/Video et al.):

Surname of the Producer / Speaker, First letter of her/his name. (Year). *The name of the film/speak* [Film / Video / Audible]. Production company. Internet Address (if any)

Anadol, R. (2020, July). *Makine zekası çağında sanat* [Video]. TED Conferences. https://www.ted.com/talks/refik_anadol_art_in_the_age_of_machine_intelligence?language=tr#t-931

Forman. M. (Yönetmen). (1975). *One flew over the cuckoo’s nest* [Film]. United Artists.

Law/Regulation/International Convention/Court Orders:

Name of Law/Regulation/International Convention/Court. (Release Date). Internet Address.

Çocuk Hakları Sözleşmesi. (1995, January 27). <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22184.pdf>

Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği. (2016, April 20). <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/04/20160420-16.htm>

Internet Sources:

Surname, First letter of the name of the author(s). (Date of publication / Date of access). *Title*. Retrieved from URL

Bebbington, J., & Song, E. (2004). *The adoption of IFRS in the EU and New Zealand*. Retrieved July 14, 2008 from <http://www.europe.canterbury.ac.nz/>

Rekabet Kurumu. (2010). *Rekabet hukukunun esasları*. Retrieved March 17, 2010 from <http://www.rekabet.gov.tr/index.php?Sayfa=sayfaicerik&icId=53>

Süleyman Demirel Üniversitesi. (2020). *Misyon & vizyon*. Retrieved January 10, 2020 from <https://w3.sdu.edu.tr/sayfa/5528/misyon-vizyon>

Gökçe, D. (2019, July 19). *Çin’de 1992’den bu yana en düşük büyüme*. Akşam. Retrieved January 15, 2020 from <https://www.aksam.com.tr/yazarlar/deniz-gokce/cinde-1992den-bu-c2yana-en-dusuk-buyume/haber-990522>

20. For the cases not mentioned in spelling, scientific publication rules will be taken into consideration.

COVID-19 SÜRECİNDE TÜRKİYE’DE EVDE KALMA ÖNEMİNİN DURUM TESPİTİ*

SITUATION OF LOCKDOWN PERIOD IN TURKEY DURING COVID-19 PROCESS

Doç. Dr. Aygen OKSAY¹

Doç. Dr. Gülay BULGAN²

Prof. Dr. Didar BÜYÜKER İŞLER³

Prof. Dr. Serpil SENAL⁴

ÖZ

Tüm Dünyayı etkisi altına alan Covid-19 pandemi süreci bireyleri ekonomik açıdan etkilemesinin yanı sıra psikolojik ve sosyolojik açıdan da etkilemiştir. Covid-19 sürecinin başlamasıyla birlikte bireylerin sosyalleşmesi engellenmiş ve bireyler yalnızlığa itilmiştir. Bu bağlamda Covid-19’un etkilerini ortaya çıkartabilmek amacıyla İtalya Ulusal Araştırma Konseyi (CNR) ve Süleyman Demirel Üniversitesi iş birliğinde OSC-COVID19 projesi yürütülmüştür. Bu proje kapsamında 29 Nisan-3 Temmuz 2020 tarihleri arasında uygulanan çevrimiçi anket aracılığıyla Türkiye’den 10,217 katılımcıya ulaşılmıştır. Türkiye’de Mart 2020 tarihinden itibaren evde kalma döneminin bireyler üzerindeki etkilerini tespit etmeyi amaçlayan bu çalışma kapsamında faktör analizi ve kümeleme analizi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda farklı özelliklere sahip üç küme tespit edilmiş ve her bir kümenin evde kalma sürecine ilişkin farklı durumlar yaşadıkları ortaya konmuştur. “Kızgınlık, nefret, korku, kaygı ve üzüntü” gibi olumsuz duyguların en az yaşandığı kümenin birinci küme olduğu görülmüştür. Ayrıca olumsuz duyguların en fazla yaşandığı üçüncü kümenin gelecekte ekonomik olarak en fazla endişe eden küme olduğu görülmektedir. Bireylerin olumsuz duygularının en aza indirilmesinde, kaygıların azaltılmasında ülkelerin vatandaşlarını destekleyici politikalarının ortaya konmasının, uzaktan da olsa bireylerin sosyalleşmelerine yönelik faaliyetlerin planlanmasının önemli olduğu öngörülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Covid-19, Sosyal Mesafe, Karantina, Evde Kalma.

JEL Sınıflandırma Kodları: R20, I00, Z0.

ABSTRACT


The Covid-19 process, affected the whole world not only economically but also physically and/or socially as well. With the Covid-19 pandemic process, the socialization of individuals was prevented and individuals were pushed into loneliness. In this context, the OSC-COVID19 Project was carried out in cooperation with the Italian National Research Council (CNR) and Süleyman Demirel University (SDU). Within the project, an online questionnaire was made with 10,217 participants in Turkey in the 29 April-3 July 2020 period. Factor analysis and cluster analysis was made to find out the effects of lockdown period on the individuals, which started in March 2020. As a result of the analysis, three clusters with different characteristics are identified and it is revealed that each cluster experienced different situations related to the process of staying at home. The 1st cluster is observed to have experienced the feelings such as “anger, hate, fear, anxiety and sadness” the least. The 3rd cluster is found to be the cluster which experienced these negative feelings the most. It is foreseen that it is important to reveal the policies of the countries that support the citizens of the countries in minimizing the negative feelings of the individuals and to reduce their anxiety and to plan the activities for the socialization of the individuals, even from a distance.

Keywords: Covid-19, Social Distance, Quarantine, Lockdown.

JEL Classification Codes: R20, I00, Z0.

* Bu çalışma için Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulundan 1234567-/2020-32 sayılı ve 22.04.2020 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, aygenoksay@sdu.edu.tr

²  Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, gulaybulgan@sdu.edu.tr

³  Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, didarbuyuker@sdu.edu.tr

⁴  Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Finans ve Bankacılık Bölümü, serpilsenal@sdu.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

The Covid-19 process, which pushed the individuals to loneliness and prevented them from socialization, affected the whole World not only economically but as physically and socially as well. Italian National Research Council (CNR) and Suleyman Demirel University carried out a Project, called OSC-COVID19 (Ongoing Social Changes) in order to find out the effects of lockdown period on the individuals, which started in March 2020.

Design/methodology/approach:

Within the Project an online questionnaire was created by CNR, which consisted of 4 parts and a total of 37 questions. The 1st part is about personal and social data, 2nd part is on social distance and living together, 3rd part is about trust and opinions towards public institutions/organizations, gender stereotypes, religious beliefs and political orientations. And the last part consisted of questions on emotions, resilience and self-evaluation. A total of 10,217 questionnaires were collected during 29 April and 3 July, 2020. Factor analysis and Two Step cluster analysis have been done to find out the effects of lockdown period.

Findings:

50.9% of the participants were women, 22.2% of them were between 40-54 ages, 61.2% were high school graduates, 33.4% were full time-employees and 59.6 % of them were living the Mediterranean region. Again 57.6% of them were married, 18.5% of them expressed that they were still going to work and 67.7% of them described their work status as manager, entrepreneur or self-employed. According to the Factor Analysis, the emotions were grouped under 3 different dimensions. The 1st dimension consisted of fear, anxiety, sadness. 2nd dimension is anger and hate and the 3rd dimension consisted of relaxation and happiness. The total variance rate explained by all three dimensions was 79.659%. It was found that there was a significant relation between gender and the 1st dimension group of emotions. 47.1% of female participants experienced these negative emotions whereas only 23.7% of men experienced them. The 2nd and 3rd dimensions were not found to have a significant relation between gender. When the age of the participants and the level of intensity of emotions were examined, it was seen that the feelings of fear, anxiety and sadness were experienced with higher intensity as the age increases. The comparison results between age and 2nd dimension showed that there is a significant relation between these two variables. There was no significant relation found between age and 3rd dimension of emotions. As a result of the Two Step Cluster analysis, three clusters were identified. 30.0% of the participants were calculated to be in the 1st cluster, 29.9% in the 2nd cluster and 40.1 % of them were found to be in the 3rd cluster. It was revealed that each cluster experienced different situations related to the process of staying at home. The 1st cluster consisted of 2660 participants, who were mostly 40-54 ages. Those who have undergraduate education are more compared to other clusters. Most of them live in a small or medium-sized settlements in the Mediterranean Region of the country. The participants in this cluster are the ones who watch entertainment programs on TV/Internet the least but they also don't spend much time on sports or physical activities. This cluster is the one who feels the loneliest during the lockdown process. Adhering to the constraints of this period is very valuable for those in this group. They have a high level of trust in the socio-political system. It is the group that least thinks that this period will cause serious economic losses. In addition, the majority of this cluster thinks that they can trust others, which is completely different from other clusters. The emotions of relaxation and happiness are experienced in the medium level; whereas fear, anger, sadness, anxiety and hate, are experienced the least. The 2nd cluster consists of 2650 participants, who are between 30-49 ages old, who have a medium-high education level and full-time employees. Most of them live in the city centers of Mediterranean Region of the country. They have moderate trust to the socio-political system. The cluster, compared to other clusters, has the highest rate of working from home. It is also the group that spends the most time cooking these days. It is the group with the highest self-confidence. Most of them plan their day and devote more time to themselves. Most of the cluster believes that women will regain their natural roles as mother and wife. However, the highest level of disagreement with the idea that it is true that the person in command at home is male is in this cluster. Emotions like relaxation and happiness are in low-level within this cluster. The participants of 3rd cluster represent 40.1% of the total participants. Most of them have a medium-high level of education and a full-time employment. They live in a big city center in the Central Anatolia and Mediterranean Region. The majority of those in this cluster describe themselves as believers, and they also hold leftist political views. They stated that they have a low level of trust in the socio-political system, excluding civil defense and health services. It is possible to say that they suffer more loneliness compared to the sample average. It is seen that anger and hate emotions are dominant in this cluster and at the same time fear, anxiety and sadness are also highly represented. The participants in this cluster stated that they didn't trust others than themselves. It is the largest cluster that believes that depressive states will increase if social isolation lasts for a long time and also that physical and psychological violence from men to women may be the main problem.

Conclusion and Discussion:

It was found that the participants mostly felt emotions such as anger, hate, anxiety, sadness and fear the during the lockdown process in Turkey. According to the Two Step Cluster analysis, 3 clusters have been found and all clusters stated that their time spent on social media has increased. Thus, the use of social media during Pandemic process is a significant tool that governments and public organizations should carefully use to give true information to the public. It is very important to do similar studies on different groups of participants to analyze the attitude and emotion state of the society under pandemic conditions.

1. GİRİŞ

Çin'in Hubei eyaletine bağlı Wuhan kentinde başlayarak kısa sürede tüm dünya ülkelerine yayılan ve 11 Mart 2020'de Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından pandemi olarak ilan edilen Covid-19 salgını, tüm Dünya'yı etkileyen küresel ölçekli bir salgındır. Hastalığın belirsizliği, hızlı bulaşma özelliği, yarattığı korku ve risk küresel çapta hemen hemen bütün ülkeleri bu salgından korunmak için oldukça katı kurallar koymak ve tedbirler almak zorunda bırakmıştır. Ülkelerin sınırlarını uçuslara kapatması, sokağa çıkma yasakları, seyahat kısıtlamaları bu tedbirlerden ilk akla gelenleridir. Kısıtlamalar ve alınan tedbirler tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'deki hayatı da değiştirmiş ve normal olmayan bir sürece girilmiştir. Bu süreç ülkeleri, toplumları ve bireyleri birçok farklı biçimde (sosyal, psikolojik, ekonomik vb.) etkisi altına almıştır.

Pandemi, sosyal hayatın derinliklerine ve ilişkilerine de ciddi oranda etki etmiştir. Bu bağlamda gündelik hayatta genelden özele hemen her alana etki eden Covid-19 pandemisinin aile içi ilişkilere de ciddi etkileri olduğu verilere yansımaktadır. Yaşanan afet süreçlerinde ve sonrasında fiziksel ve ekonomik etkilerin yanı sıra ölüm, stres, endişe, korku gibi psikolojik durumlar aile bireylerinin duygularını, davranışlarını etkileyebilmekte ve hatta değiştirebilmektedir (Güngör ve Aşkın, 2021, s. 47). Özellikle Covid-19 pandemisi özelindeki kısıtlamalar ve sokağa çıkamama durumu birçok farklı durumun ortaya çıkmasına neden olmuştur. Yalnız yaşama, aile büyüklerinin yalnızlaşması, aile üyelerinin aynı mekanı paylaşmak zorunda kalması, eldeki ekonomik imkanların çok daha dikkatli kullanılması gibi durumlar bunlardan ilk akla gelenlerdir.

Ayrıca bu dönemde özellikle esnek çalışma düzenlemelerinin “yeni normal” haline gelmesi, işverenlerin büyük çoğunluğunun çalışanlarından evden çalışmalarını istemesi de iş-aile sınırları açısından sorunlar yaratmaktadır. Çalışanlar, “iş” ve “ev” alanı rollerini aynı anda yerine getirirken birtakım zorluklarla karşılaşmakta ve bu da iş-aile sınırlarının bulanıklaşmasına, rol çatışmasına, stres ve iş motivasyonunun azalması gibi istenmeyen sonuçlara yol açmıştır (Rofcanin ve Anand, 2020, s.1182). Bununla birlikte bu dönemde okulların, parkların ve oyun alanlarının kapatılması olağan yaşam tarzlarını bozarak potansiyel olarak sıkıntı ve kafa karışıklığına neden olabilecektir. Hem küçük hem de büyük çocuklar muhtemelen daha talepkar hale gelecek, bu değişikliklerle başa çıkmak zorunda kaldıkları için sabırsızlık, sıkıntı ve düşmanlık sergileyebilirler ve bu da aşırı baskı altındaki ebeveynler tarafından fiziksel ve zihinsel şiddete maruz kalmalarına neden olabilecektir (Dubey vd., 2020:782).

Dolayısıyla Covid-19 pandemisinde psikolojik, sosyolojik ve ekonomik olumsuzluklarla birlikte bireylerin evde kalmak zorunda kalmaları hem bireysel hem de aile üyeleri arasında bazı olumsuzluklara neden olmuştur. Bu bağlamda bakıldığında Covid-19 pandemisinde özellikle farklı duyguların aynı anda yaşanabildiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Bu çalışmada Türkiye genelinde bireylerin kişisel ve sosyal bilgileri, sosyal mesafe/birlikte yaşama koşulları, kamu kurum ve kuruluşlarına yönelik duydukları güven ve görüşler, toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, dini inançları, siyasi yönelimleri, duyguları ve dayanıklılıkları ortaya konmaya çalışılmıştır. Bir başka deyişle; bu çalışma ile birçok farklı yönü ile pandemi sürecinde Türkiye genelinde bir durum tespit çalışması yapılarak ortaya konmaya çalışılmıştır. Sonuç olarak çalışmanın temel amacı Covid-19 pandemisi esnasında Türkiye'de yaşanan sosyal izolasyon ve karantina sürecinde insanların duygularını ve psikolojik durumlarını araştırmaktır.

Duygu; kendine özgü bir ruhsal hareket, önsezi ya da belirli nesne, olay veya bireylerin insanın iç dünyasında uyandırdığı izlenim olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2011). İnsan psikolojisi ile yakından ilgisi olan duygu kavramı pek çok psikolog ve araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Myers ve Derakshan (2004, s. 495-496), duyguyu bireyin genel uyarılmışlığının yansımaları halinin bütünü olarak nitelendirmektedir. Goleman (2003, s. 20-21) ise bir his ve bu hisse özgü belirli düşünceler, biyolojik ve psikolojik haller olarak tanımlamaktadır. İnsanların moralini ve performansını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilme gücüne sahip olan duygular, iyi yönetildiği takdirde bireylerin moral ve performanslarında olumlu artışlar gösterebilmektedir (Kervancı, 2008; s. 27; Akın, 2004, s. 6). Duyguların iyi yönetilebilmesi için iyi anlaşılması önemlidir. Farklı çeşitlerde ortaya çıkan duyguların ortak özellikleri vardır. Bu özellikleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Konrad ve Hendl, 2003, s. 17-18; Titrek, 2007, s. 67):

- Duygular kendiliğinden, irade dışında gelişir ve önceden tespit edilemez,
- İnsanlar herhangi bir duyguya kapıldığı zaman aynı anda heyecan da hissedebilir,
- Duygular bazen hoş olabilir bazen de hoş olmayabilir,
- Duyguların dışa yansımaları beden diliyle ve yüz hareketleriyle (jest ve mimiklerle) gerçekleşir. Duygular insan arzularını, amaçlarını ve hareketlerini etkiler.

İnsanların kaç farklı duyguya sahip olduğuna ve bu duyguların sınıflandırılmasına dair çok sayıda çalışma yapılmıştır. Standart bir duygu kelimeleri hiyerarşisi bulunmamakla birlikte psikoloji alanında pek çok araştırma duyguları sınıflandırmak için önerilerde bulunmaktadır (Robinson, 2004, s.128; Plutchik, 2001, s. 344). Duygular ile ilgili olarak yapılan bir sınıflandırma da Parrott tarafından ortaya konmuştur. Bu sınıflandırmada temel duygular altı birinci düzey duygu içinde sınıflandırarak, temel duyguların dışında toplam 146 duygu olduğu belirtilmiştir. Bu 146 duygu da ikincil ve üçüncül olarak gruplandırılmıştır. Böylelikle Parrott insan duygularını üç düzeyli bir yapı biçiminde sınıflandırmıştır. Sınıflandırmada yer alan her bir düzey soyut duyguları somut hale dönüştürerek bir önceki düzeyin ayrıntılarını netleştirmektedir. Birincil duygular kişilerin karşılaştıkları durumlar karşısındaki ilk ve en önemli tepkiler olup; bu tepkiler duyguların en temel, hızlı ve dolaysız birer sonucudur ve sevgi, neşe, şaşkınlık, öfke, üzüntü. İkincil duygular ise bir olaya değil de bir hisse ya da düşünceye karşı tepki niteliğinde oluşan duygular olarak tanımlanmaktadır (Parrott; 2001; Gök, 2021, s. 834). İkincil duygular birincil duyguları, üçüncül duygular ise ikincil duyguları özelleştirmektedir. Örneğin; birincil duygu olan sevgi, arzulama; arzulama ise uyarılma; uyarılma da tutku olarak özelleştirilmektedir (Cırhınlıoğlu, 2018, s. 17-18).

Bu çalışmada da sosyal mesafenin, sokağa çıkma yasağının olumsuz temel duygular ürettiği ya da var olan olumsuz duyguları arttırabileceği düşünülmektedir. Örneğin Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisine göre fizyolojik ihtiyaçlardan sonra güvenlik ihtiyacı gelmektedir. Bu nedenle kaygı, fobi, depresyon ve travma sonrası stres bozukluğu gibi zihinsel bozuklukların ana nedeninin güvenlik kaygısı olduğu bir senaryo tasvir edilmektedir. Korku ve öfke duygularının aslında zıt duygular olduğu; korku tehlikeden kaçınırken, öfkenin korkuya karşı savaştığı belirtilir. Beklenmedik bir olayla karşı karşıya kalındığında, bu duyguların bu yaklaşıma göre ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Cerbera vd., 2020, s. 7156). Nitekim bu çalışma kapsamında da bireylerin Covid-19 pandemisi süresince evde kalma döneminde yaşadıkları duygu durumları tespit edilmeye çalışılmıştır.

2. YÖNTEM

İzolasyon süreci, insanlar arasındaki sosyal temasın eksikliği ve ulaşılabilecek kaynakların kıtlığı insanların duyguları ve psikolojik durumları üzerinde çeşitli etkiler yaratmıştır. Bu etkileri ortaya çıkartmak için Türkiye ve İtalya'da OSC-COVID 19⁵ isimli ortak bir proje gerçekleştirilmiştir. Her iki ülkede eş zamanlı olarak İtalya Ulusal Araştırma Konseyi (CNR) tarafından desteklenen çevrimiçi bir istatistiksel uygulama aracılığıyla bir web anketi uygulanmıştır. Online anket 22.04.2020 tarihinde Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Kararları 14 Sayılı karar kapsamında etik kurul onayı almıştır. Anket Türkiye kapsamında Süleyman Demirel Üniversitesi (SDÜ) web sitesi ve sosyal medya hesapları, SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi resmi web sitesi ve sosyal medya hesapları ile araştırmacıların sosyal medya hesapları üzerinden kolayca örnekleme yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. 29 Nisan'da başlayan ve 3 Temmuz 2020'de sonlandırılan anket Türkiye'de 10.217 katılımcının katılımı ile sona erdirilmiştir. Büyük bir katılımcı sayısına ulaşılmasına rağmen araştırmanın online anket yöntemi ile yapılması çeşitli kısıtların oluşmasına neden olmuştur. Kırsal kesimlere ulaşılabilmesi ve katılımcıların büyük bir kısmının özellikle Akdeniz Bölgesinden katılması araştırmanın kısıtları arasındadır.

Anket dört bölüme ayrılmıştır. Birinci bölüm katılımcıların kişisel ve sosyal bilgileri ile ilgilidir; ikinci bölümde sosyal mesafe/birlikte yaşama koşulları ele alınmıştır. Üçüncü bölüm kamu kurum ve kuruluşlarına yönelik güven ve görüşler, toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, dini inançlar ve siyasi yönelimler ile ilgilidir. Son olarak dördüncü bölüm ise duygular, dayanıklılık ve öz değerlendirme ile ilgilidir. Anket 13 yapısal değişkeni (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, meslek vb.) içeren 37 sorudan oluşmaktadır. Ankette çoktan seçmeli ve duyguların yoğunluğunun 7'li likert tipi (1=minimum 7=maksimum) olacak şekilde cevaplandırılması istenmektedir.

Araştırma amacına ulaşmak için ilk olarak katılımcılara ilişkin tanımlayıcı veriler elde edilmiştir. Katılımcıların temel duyguları ve bu duyguların demografik faktörlerle ilişkisi ortaya çıkartılmaya çalışılmıştır. Daha sonra, farklı kümelerin profillerini karakterize etmek amacıyla mevcut tüm değişkenlerin tanımlayıcı bir analizi yapılmıştır. Bu şekilde, örneklemin genel ortalamasından farklı olan değişkenleri vurgularken, her grubun ana özelliklerini tanımlamak mümkün olmuştur. Örneklemin büyük boyutu nedeniyle hiyerarşik olmayan bir prosedür kullanılarak gruplara ayırma elde etmek için iki aşamalı kümeleme analizi uygulanmıştır. Verilerin homojenliği nedeniyle herhangi bir veri standardizasyonuna gerek duyulmamıştır.

⁵ Ongoing social changes-COVID19-Sosyal Mesafenin Psikososyal Etkileri Araştırması: Devam Eden Sosyal Değişimler Projesi

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırma kapsamında elde edilen veriler doğrultusunda sırasıyla demografik bulgular, faktör analizi ve kümeleme analizine ilişkin sonuçlar yer almaktadır.

3.1. Demografik Bulgular

Anketin ilk bölümü, cevaplayanların demografik bilgilerini elde etmeye yönelik olarak tasarlanmıştır. Bu bağlamda katılımcıların mesleği, yaşları, cinsiyetleri, eğitim durumları, yaşadıkları bölge, iş pozisyonları vb. sorulara ilişkin veriler elde edilmiştir. Ankete verilen cevaplar betimleyici istatistikler (frekans, yüzde, ikili karşılaştırma, vb.) kullanılarak analiz edilmiş ve Tablo 1’de özetlenmiştir.

Tablo 1. Demografik Bulgular I

		n	%
Cinsiyet	Kadın	5198	50,9
	Erkek	5019	49,1
	Toplam	10217	100,0
Yaş	24 yaş ve altı	3106	30,4
	25-39 yaş	2672	26,2
	40-54 yaş	2270	22,2
	55 yaş ve üzeri	2169	21,2
	Toplam	10217	100,0
Öğrenim Durumu	Yok	22	0,2
	İlkokul	810	7,9
	Ortaokul	1143	11,2
	Lise	6253	61,2
	Lisans	1358	13,3
	Lisansüstü	631	6,2
	Toplam	10217	100,0
Meslek	Tam zamanlı çalışan	3408	33,4
	Öğrenci	2978	29,1
	Ev hanımı	1561	15,3
	Emekli	1399	13,7
	İşsiz	551	5,4
	Geçici işçi	227	2,2
	Part-time çalışan	93	0,9
	Toplam	10217	100,0
Yaşanılan Bölge	Akdeniz Bölgesi	6093	59,6
	İç Anadolu Bölgesi	1372	13,4
	Marmara Bölgesi	981	9,6
	Ege Bölgesi	834	8,2
	Doğu Anadolu Bölgesi	493	4,8
	Karadeniz Bölgesi	244	2,4
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	200	2,0
	Toplam	10217	100,0

	n	%	
Yaşanılan yer/Yerleşim yeri	Ülkenin iç kısımlarında yer alan küçük veya orta büyüklükte bir yerleşim yerinde	3860	37,8
	Büyük bir şehir merkezinde	3546	34,7
	Büyük bir şehrin kenar mahallesinde	1388	13,6
	İzole bir evde	765	7,5
	Sahil kenarında küçük veya orta büyüklükte bir yerleşim yerinde	658	6,4
	Toplam	10217	100,0

Tablo 1’de görüldüğü üzere katılımcıların %50,9’u kadın, %49,1’i erkektir; %30,4’ü 24 yaş altı, %26,2’si 25-39 yaş aralığındadır. %61,2’si yüksekökol mezunu; %33,4’ü tam zamanlı çalışan, %29,1’i ise öğrenciden meydana gelen katılımcıların yoğun olarak %59,6 oranı ile Akdeniz bölgesi ile %13,4 ile İç Anadolu bölgesinde yaşadıkları görülmektedir. Ayrıca katılımcıların %37,8’i Türkiye’nin iç kısımlarında yer alan küçük veya orta büyüklükteki yerleşim yerinde; %34,7’si de büyük bir şehir merkezinde yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Demografik bulgulardan bir kısmı da Tablo 2’de verilmiştir. Bu tabloda katılımcıların evde kalma sürecinde medeni durumları, çocuk sayıları, evde kimlerle beraber yaşadıkları ve ev büyüklükleri ortaya çıkartılmaya çalışılmıştır. Evde kalma sürecinde çocuklu hayatın yetişkinlere farklı sorumluluklar yüklemesi, küçük ve büyük çocukların farklı ihtiyaç ve ruh haller olması nedeniyle ankette çocuklara ilişkin yaş sınırı getirilmiştir. Ergenlik öncesi dönemi dikkate alınarak yaş sınırı 12 yaş olarak belirlenmiştir. Tablo 2’de dikkati çeken bir diğer durum ise katılımcıların evde kiminle beraber yaşadıklarıdır. Bazı katılımcıların eşimle, çocuklarıyla sorularına aynı anda evet yanıtı verdikleri görülmektedir. Ayrıca evde kalma durumunun ve seyahat yasağının hızlı ve ani gelişmesi, gününbirlik çalışan bireylerin ekonomik aksaklıklar yaşamaları farklı durumlarda kalmalarına neden olabileceği düşünüldüğünden farklı sorular yöneltilmiştir.

Tablo 2. Demografik Bulgular II

		n	%				
Evli misiniz?	Evet	5890	57,6				
	Hayır	4327	42,4				
	Toplam	10217	100,0				
Çocuğunuz var mı?	Hayır	4222	41,3				
	Evet, en az bir tanesi 12 yaşından küçük	2653	26,0				
	Evet, hepsi 12 yaşından büyük	3342	32,7				
	Toplam	10217	100,0				
Bu günlerde evde kiminle yaşıyorsunuz? (n=10217)	Tek başına	517	5,1				
	Eşimle	4698	46,0				
	Çocuklarıyla	4446	43,5				
	Ebeveynlerimle	3720	36,4				
	Akrabalar veya ev arkadaşları	246	2,4				
	Eski eşimle	673	6,6				
Yaşanılan evin boyutu	50 m ² ’ye kadar	289	2,8				
	50-70 m ²	728	7,1				
	70-100 m ²	3082	30,2				
	100 m ² ’den fazla	6117	59,9				
	Toplam	10217	100,0				
Şu anda:	Evet		Hayır		Kesin değil		Toplam (%)
	n	%	n	%	N	%	
Yeterli İnternet bağlantınız var mı?	8664	84,8	899	8,8	654	6,4	100,0
Yeterli dijital ekipmanınız var mı (bilgisayar, tablet, akıllı telefon, vb.)?	8900	87,1	758	7,4	559	5,5	100,0
Yeterli dijital beceriye sahip misiniz?	7266	71,1	943	9,2	2007	19,6	100,0

Katılımcıların %57,6'sı evli, %42,4'ü bekar ve %42,3'nün çocuğu yoktur. Bununla birlikte katılımcıların %32,7'sinin 12 yaşından büyük; %26'sının ise en az 1 tanesinin 12 yaşından küçük çocuğu olduğu görülmüştür. Pandemi dönemi sırasında katılımcılara kiminle yaşadığı sorulmuş ve %46'sı eşimle; %43,5'i çocuklarıyla; %36,4'ü ebeveynleriyle; %5,1'i yalnız; %5,1'i eski eşimle ve %2,4'ü ise akrabalarıyla veya ev arkadaşıyla yanıtını vermiştir. Yanıtlardan anlaşıldığı üzere katılımcılar aynı anda birden çok seçenek işaretlemiştir. Katılımcılara yaşadıkları evin boyutu sorulduğunda ise %59,9'u 100 m²'den fazla ve %30,2'si 70-100 m² yanıtını vermiştir. Ayrıca katılımcılara evde kalma döneminin kendine özgü şartları sebebiyle (online eğitim, online iş, online toplantılar ve görüşmeler vb) yeterli İnternet bağlantıları olup olmadığı sorulmuştur ve %84,8'i evet yanıtını vermiştir. Yeterli dijital ekipmanlarının olup olmadığı sorusuna da benzer bir biçimde %87,1'i evet yanıtını vermiştir. Son olarak kendilerinin yeterli dijital beceriye sahip olup olmadığı sorulduğunda %71,1'i evet yanıtını vermişlerdir.

Tablo 3. Demografik Bulgular III

İş mekâniniz /statünüz nedir?	n	%	Bugünlerde; siz	n	%
Yönetici, girişimci, serbest meslek sahibi, müdür	6912	67,7	İşsiz	551	5,4
Çalışan (memur/özel sektör), serbest meslek mensubu	543	5,3	Öğrenci	2978	29,1
İşçi, Evde çalışan, Kooperatif üyesi	2332	22,8	Geçici işçi	227	2,2
Diğer (lütfen belirtiniz)	430	4,2	Part-time çalışan	92	0,9
Toplam	10217	100,0	Tam zamanlı çalışan	3408	33,4
Bugünlerde işle ilgili olarak:	n	%	Emekli	1399	13,7
Evden çalışıyorum.	768	7,5	Ev hanımı	1561	15,3
İş yerine gidiyorum.	1886	18,5	Toplam	10217	100,0
Hem evde hem de işyerinde çalışıyorum.	475	4,6			
İşim geçici olarak durduruldu.	3	0,1			
İşimden kovuldum.	596	5,8			
Toplam	3727	36,5			
Kayıp veri	6490	63,5			
Toplam	10217	100,0			

Katılımcılara bugünlerde ne yaptıkları sorulduğunda %33,4'ü tam zamanlı çalışan; %29,1'i ise öğrenci olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların çalıştıkları iş yerlerindeki mevkileri incelendiğinde %67,7'sinin yönetici, girişimci, serbest meslek sahibi veya müdür olduğu; %22,8'inin ise işçi, evde çalışan veya kooperatif üyesi olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte katılımcılara ayrıca bugünlerde yani karantina döneminde işle ilgili olarak neler yaptığı sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya katılımcıların %18,5'i iş yerine gittiklerini; %7,5'i evden çalıştığını ve %5,8'i de işinden kovulduğu cevabını vermiştir. Bu soruda dikkati çeken nokta ise katılımcıların yarısından fazlasının (%63,5) soruya yanıt vermediğidir (bkz. Tablo 3).

3.2. Faktör Analizi

Katılımcıların sosyal izolasyon sürecindeki temel duygularını ortaya çıkartmak için duygulara yönelik sorulan soruya verilen yanıtların ortalamaları incelenmiş ve duyguları boyutlara indirgemek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Temel duygular "Karantinada olmak durumundan dolayı en çok hissettiğiniz duygular nelerdir?" sorusuyla araştırılmıştır. Katılımcılardan 1 (minimum) ile 7 (maksimum) arasında bir derecelendirme ile duygularının yoğunluğunu ifade etmeleri istenmiştir. Görüşülen katılımcıların daha yoğun olarak hissettikleri temel duygular sırasıyla üzüntü (4,49), kaygı (3,9), korku (3,74), kızgınlık (3,71), mutluluk (3,11), rahatlama (2,93) ve nefret (2,78) olarak tespit edilmiştir.

Çalışmada, araştırmanın geçerlilik çalışmasının yapılması ile duyguların daha anlaşılır ve daha az sayıda boyutlara indirilebilmesi amacıyla faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizinde, temel bileşenler yöntemi uygulanmıştır. Ayrıca analizde kullanılan korelasyon matrisi, ayırma geçerliliği için de incelenmiştir. Veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığına karar vermek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO-Örnekleme Yeterliliği İstatistiği) ve Bartlett's test of sphericity (Bartlett küresellik testi) sonuçlarına bakılır. Tavsiye edilen Kaiser-Meyer-Olkin

örneklem yeterlilik testi sonucu minimum 0,60'dır (Sharma, 1996, s. 116). Hattie (1985)'ye göre her bir faktörde, faktör yükü 0,50'den daha düşük olan maddeler ve birden fazla faktörde nitelik yükü 0,50 ve üstü olan sonuçlar elimine edilmelidir. İlgili literatürde Hair vd. (1998, s.118) ve Hattie (1985, s.157-159)'nin önerdiği gibi faktör yüklemesi 0,50'nin üzerinde olan değişkenler bir araya getirilerek faktör bileşenleri oluşturulmuştur. Bu hususlar araştırmada kullanılan ölçeğin, ayırma (discriminant) ve birleşme (convergent) geçerliliklerini sağladığına göstermektedir (Igarbaria vd., 1994). İlgili faktör yükleri Tablo 4'de sunulmuştur.

Tablo 4. Duygulara Yönelik Faktör Analizi Sonucu

Faktöre İlişkin İfadeler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Cronbach Alfa Katsayısı
KKU		2,996	31,624	0,832
Korku	0,875			
Kaygı	0,872			
Üzüntü	0,761			
KN		1,477	24,197	0,796
Kızgınlık	0,902			
Nefret	0,874			
RM		1,103	23,838	0,799
Rahatlama	0,903			
Mutluluk	0,901			
KMO = 0,686 ve p<0.00; Açıklanan Toplam Varyans oranı %79,659				
Ölçeğin tamamı 0,807				

Tablo 4'de görüldüğü üzere Temel Bileşenler ve Varimax faktör rotasyon yöntemleri kullanılarak yapılan analizde Bartlett'in Küresellik değeri anlamlı ve KMO değeri 0,636 olarak tavsiye edilen değer üzerinde bulunmuştur. Duygular 3 boyut altında toplanmıştır. Birinci boyut korku, kaygı ve üzüntü; ikinci boyut kızgınlık ve nefret, üçüncü boyut ise rahatlama ve mutluluk duygularından oluşmuştur. Ayrıca üç boyutun tamamı tarafından açıklanan toplam varyans oranı %79,659'dur. Her bir boyutun güvenilirlik analizi yapılmış; birinci boyut 0,832; ikinci boyut 0,796 ve üçüncü boyut ise 0,799 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak tüm boyutlar yüksek düzeyde güvenilirliktedir. Ayrıca boyutlara bakıldığında birbirine benzer duyguların aynı boyut altında toplandığı görülmektedir. Tüm ölçeğin cronbach alfa katsayısı ise 0,807 olarak bulunmuştur.

Faktör analizinden elde edilen duygulara ilişkin boyutların demografik değişkenlerden cinsiyet ve yaş ile ilişki olup olmadığını ortaya çıkartmak amacıyla ki-kare bağımsızlık testi (crosstabs test) uygulanmış ve bulgular yorumlanmıştır. Yalnızca iki demografik değişkenin seçilmesinin nedeni eğitim, coğrafi dağılım ve yaşanan bölgenin duygu yoğunluklarından bağımsız çıkmasıdır. Ki-kare ilgi analizleri pazarlama çalışmalarında sıklıkla tercih edilmektedir. Çünkü ki-kare analizi çok geniş bir kullanım alanına sahiptir, uygulanması kolaydır ve belki de en önemlisi birçok ölçekte ölçülmüş veriler için uygulanabilmesidir. Ki-kare ilgi analizi uygunluk analizi veya iki veya daha fazla nitelik esas alınarak sınıflandırılan verilerin değerlendirilmesi yoluyla bu nitelikler arasındaki ilişkinin derecesinin belirlenmesi için bağımsızlık testi olarak uygulanabilir (Kurtuluş, 1998:386-387). Çalışmamızda bağımsızlık testi uygulanmıştır. Bağımsızlık testi iki veya daha fazla değişken arasında ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla uygulanmaktadır (Demirgil, 2005, s. 90). Bu analizi gerçekleştirebilmek için ilgili boyutlara ilişkin ortalamalar alınmış ve duyguların yoğunluğuna yönelik puanlama yapılmıştır. Katılımcılar 1 (minimum) ile 7 (maksimum) arasında bir derecelendirme ile duygularının yoğunluğunu ifade etmişlerdir. Bu bağlamda 7'li Likert ölçeği esas alınarak her iki uca (1 ve 7) eşit mesafede bulunan 4 değerinin her iki tarafından 1 birim alınarak oluşturulan aralık gruplamının orta değeri olarak belirlenmiştir. Bu aralığın altı düşük yoğunluk, üzeri yüksek yoğunluk olarak belirlenmiştir. Buna göre 'düşük duygu yoğunluğu' olarak ifade edilen birinci aralık 1,0-3,0 aralığı; 'orta duygu yoğunluğu' olarak ifade edilen ikinci aralık 3,1-5,0 aralığı ve 'yüksek duygu yoğunluğu' olarak ifade edilen üçüncü aralık ise 5,1-7,0 olarak alınarak ki-kare bağımsızlık analizi gerçekleştirilmiştir (Arı, 2007, s.64; Armağan ve Gürsoy, 2011, s.73). Ki-kare bağımsızlık testi p≤0,05 düzeyinde incelenmiştir.

Tablo 5. KKK ve Cinsiyet İlişkisi

1. Boyut (Korku, Kaygı, Üzüntü)		Cinsiyet		Toplam
		Erkek	Kadın	
Düşük	n(gözlenen)	1858	1058	2916
	n(beklenen)	1468,7	1447,3	2916,0
	%	38,0	22,0	30,1
Orta	n(gözlenen)	1872	1489	3361
	n(beklenen)	1692,8	1668,2	3361,0
	%	38,3	30,9	34,6
Yüksek	n(gözlenen)	1157	2269	3426
	n(beklenen)	1725,5	1700,5	3426,0
	%	23,7	47,1	35,3
Toplam	n(gözlenen)	4887	4816	9703
	n(beklenen)	4887,0	4816,0	9703,0
	%	100,0	100,0	100,0
Pearson-KiKare	623,566	Sig (p)		0,00

İlk boyutu oluşturan korku, kaygı, üzüntü duygularının yoğunluğunun cinsiyetle ilişkisinin bulunduğu ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p \leq 0,005$) görülmektedir. Tablo 5 incelendiğinde duyguların düşük ve orta düzeyinde kadınların beklenenden daha az sayıda, erkeklerin ise beklenenden daha yüksek sayıda oldukları görülmektedir. Duyguların yüksek düzeyinde ise kadın sayısı beklenenden yüksektir. Yani bu duygular içerisinde korku, kaygı ve üzüntü şeklindeki olumsuz duyguları kadın katılımcıların %47,1'i yüksek düzeyde yaşarken; erkeklerin yalnızca %23,7'si yüksek düzeyde yaşamaktadır.

Tablo 6. KN ve Cinsiyet İlişkisi

2.Boyut (Kızgınlık ve Nefret)		Cinsiyet		Toplam
		Erkek	Kadın	
Düşük	n(gözlenen)	2699	2610	5309
	n(beklenen)	2697,9	2611,1	5309,0
	%	55,4	55,3	55,3
Orta	n(gözlenen)	1407	1348	2755
	n(beklenen)	1400,0	1355,0	2755,0
	%	28,9	28,6	28,7
Yüksek	n(gözlenen)	770	761	1531
	n(beklenen)	778,0	753,0	1531,0
	%	15,8	16,1	16,0
Toplam	n(gözlenen)	4887	4876	9595
	n(beklenen)	4876,0	4719,0	9595,0
	%	100,0	100,0	100,0
Pearson-KiKare	0,240	Sig (p)		0,887

Kızgınlık ve nefret duygularında ise daha farklı bir eğilimle karşılaşmıştır. İkinci boyutu oluşturan kızgınlık ve nefret duygularının yoğunluğunun cinsiyetle ilişkisi olmadığı ve de istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p > 0,005$) görülmektedir. Tabloya 6'ya bakıldığında hem kadınlarda (%55,3) hem de erkekler de (%55,4) birbirlerine benzer olarak bu duyguların çok daha az yoğunlukta hissedildiği görülmektedir.

Tablo 7. RM ve Cinsiyet İlişkisi

3.Boyut (Rahatlama ve Mutluluk)		Cinsiyet		Toplam
		Erkek	Kadın	
Düşük	n(gözlenen)	2975	2880	5855
	n(beklenen)	2964,8	2890,2	5855,0
	%	60,9	60,4	60,6
Orta	n(gözlenen)	1258	1318	2576
	n(beklenen)	1304,4	1271,6	2576,0
	%	25,7	27,7	26,7
Yüksek	n(gözlenen)	656	568	1224
	n(beklenen)	619,8	604,2	1224,0
	%	13,4	11,9	12,7
Toplam	s	4887	4889	4766
		4889,0	4766,0	9655,0
	%	100,0	100,0	100,0
Pearson-KiKare	7,700	Sig (p)		0,051

Üçüncü boyutu oluşturan rahatlama ve mutluluk duygularının yoğunluğunun da cinsiyetle ilişkisi olmadığı ve de istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p>0,005$) görülmektedir. Tablo 7'ye bakıldığında rahatlama, mutluluk gibi olumlu duygular da kadınlar (%60,4) ve erkekler (%60,9) tarafından benzer şekilde yüksek düzeyde düşük hissedilmektedir.

Tablo 8. KKU ve Yaş İlişkisi

1.Boyut (Korku, Kaygı, Üzüntü)		Yaş				Toplam
		<29	30-49	50-69	>=70	
Düşük	n(gözlenen)	1040	1115	710	51	2916
	n(beklenen)	1070,5	1080,1	727,0	38,5	2916,0
	%	29,2	31,0	29,4	39,8	30,1
Orta	n(gözlenen)	1353	1164	837	8	3362
	n(beklenen)	1234,2	1245,3	838,2	44,4	3362,0
	%	38,0	32,4	34,6	6,3	34,6
Yüksek	n(gözlenen)	1169	1315	872	69	3425
	n(beklenen)	1257,3	1268,6	853,9	45,2	3425,0
	%	32,8	36,6	36,0	53,9	35,3
Toplam	n(gözlenen)	3562	3594	2419	128	9703
	n(beklenen)	3562,0	3594,0	2419,0	128,0	9703,0
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Pearson-KiKare	73,854	Sig (p)				0,00

Katılımcıların yaşları ile duyguların yoğunluk düzeyine bakıldığında korku, kaygı ve üzüntü duygularının yaş arttıkça daha yüksek yoğunlukta yaşandığı görülmektedir. Tablo 8'de görüldüğü üzere katılımcıların duygu yoğunlukları ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p\leq 0,005$) bir ilişki vardır. 70 yaş ve üzerindekiilerin %53,9'u için bu duygular yüksek yoğunlukta yaşanırken; 29 yaş ve altında bu oran %32,8'dir. Benzer biçimde 70 yaş ve üzerindekiilerin %39,8'i bu duyguları düşük yoğunlukta yaşarken, 29 yaş ve altında bu oran %29,2'dir.

Tablo 9. KN ve Yaş İlişkisi

2.Boyut (Kızgınlık ve Nefret)		Crosstab				Toplam
		Yaş				
		<29	30-49	50-69	>=70	
Düşük	n(gözlenen)	1587	2189	1474	59	5309
	n(beklenen)	1974,2	1955,9	1308,0	70,8	5309,0
	%	44,5	61,9	62,4	46,1	55,3
Orta	n(gözlenen)	1137	897	675	47	2756
	n(beklenen)	1024,8	1015,4	679,0	36,8	2756,0
	%	31,9	25,4	28,6	36,7	28,7
Yüksek	n(gözlenen)	844	449	215	22	1530
	n(beklenen)	568,9	563,7	377,0	20,4	1530,0
	%	23,7	12,7	9,1	17,2	15,9
Toplam	n(gözlenen)	3562	3568	3535	2364	128
	n(beklenen)	3568,0	3535,0	2364,0	128,0	9595,0
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Pearson-KiKare	381,707	Sig (p)			0,00	

Katılımcıların yaşları ile duyguların yoğunluk düzeyine bakıldığında kızgınlık ve nefret duygularının yaşa bağlı olarak farklı yoğunlukta yaşandığı görülmektedir. Tablo 9'da görüldüğü üzere katılımcıların duygu yoğunlukları ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p \leq 0,005$) bir ilişki bulunmuştur. Özellikle 30-49 yaş ile 50-69 yaş duygu yoğunlukları birbirine benzerken, 29 yaş ve altı ile 70 yaş üzerinde de benzerlik söz konusudur. Buna göre kızgınlık ve nefret duyguları 30-49 yaş %61,9 ve 50-69 yaş %62,4 aralığında en düşük yoğunlukta iken; 29 yaş ve altı ile 70 yaş ve üzerinde bu oran sırasıyla %44,5 ve %46,1 şeklindedir.

Tablo 10. RM ve Yaş İlişkisi

3.Boyut (Rahatlama ve mutluluk)		Crosstab				Toplam
		Yaş				
		<29	30-49	50-69	>=70	
Düşük	n(gözlenen)	2076	2259	1442	80	5857
	n(beklenen)	2176,7	2162,8	1439,8	77,6	5857,0
	%	57,8	63,3	60,7	62,5	60,7
Orta	n(gözlenen)	958	891	680	47	2576
	n(beklenen)	957,4	951,2	633,3	34,1	2576,0
	%	26,7	25,0	28,6	36,7	26,7
Yüksek	n(gözlenen)	555	416	252	1	1224
	n(beklenen)	454,9	452,0	300,9	16,2	1224,0
	%	15,5	11,7	10,6	0,8	12,7
Toplam	n(gözlenen)	3562	3589	3566	2374	128
	n(beklenen)	3589,0	3566,0	2374,0	128,0	9657,0
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Pearson-KiKare	68,246	Sig (p)			0,00	

Tüm yaş grupları için en belirgin olarak rahatlama ve mutluluk duygularının en düşük yoğunlukta olduğu Tablo 10'da görülmektedir. Katılımcıların mutluluk ve rahatlama ile ilgili duygu yoğunlukları ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p \leq 0,005$) bir ilişki tespit edilmiştir. Burada bu sonucun çıkmasında 70 yaş ve üzerinde yalnızca 1 kişi bu duyguları yüksek oranda yaşadığını beyan etmiştir.

3.3. Kümeleme Analizi

Çalışmada, Covid-19 Pandemi sürecinde sosyal izolasyonda (karantinada) olan katılımcıların bu süreçteki duygu ve düşüncelerinin çeşitli sosyo-ekonomik ve demografik göstergelerle incelenerek, gruplara ayrılması ve belirlenmiş gruplar arasındaki farklılıkların değerlendirmesini yapabilmek için anket yoluyla elde edilen verilere hiyerarşik olmayan kümeleme tekniklerinden İki Aşamalı Kümeleme (Two step cluster) yöntemi uygulanmıştır. Bu yöntem çok büyük veri kümelerini işlemek üzere tasarlanmış ölçeklenebilir bir kümeleme analizi algoritmasıdır (Rundle-Thiele, vd., 2015, s. 525). İki aşamalı kümeleme analizi hem kategorik hem de sürekli verilerin aynı anda analiz edilmesine izin verir. Ayrıca bu analiz ile demografik, psikografik, coğrafik ve (kendi kendine bildirilen) davranışsal verilerin eş zamanlı analizi mümkündür.

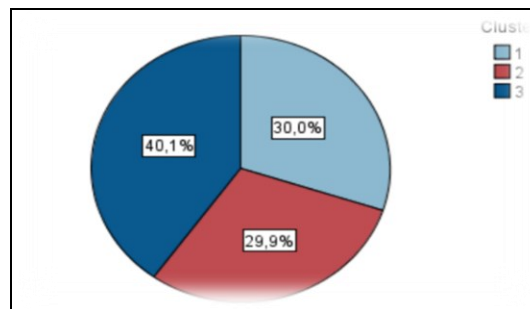
Bu çalışmada, iki aşamalı kümeleme analizinin kullanılmasının temel amacı, pandemi sürecinde karantinada olan büyük hacimli veri setini benzer özelliklere (değişkenlere) göre aynı kümede toplayarak farklı grupları belirlemek ve bu gruplar üzerindeki değişkenlerin önemini görebilmektir. Böylece, katılımcı bireyleri farklı gruplara ayırarak her bir gruba uygun stratejik kararlar alınmasında pandemi sürecinde ülkelerin karar vericilerine yardımcı olması beklenmektedir. Sahip olunan verinin büyüklüğü de göz önüne alındığında kümelerin anlamlı ve güvenilir sonuçlar vermesi beklenmektedir.

Şekil 1. İki Aşamalı Kümeleme Analizi Özet Tablosu



İki aşamalı kümeleme analizi özet tablosuna göre analize dahil edilen değişken sayısı 180, belirlenen küme sayısı 3'tür. Analize dahil edilen değişkenler ankette sorulan sorulardır ve ekte yer almaktadır. Bu çalışmada yapılan iki aşamalı kümeleme analizinin performans değerlendirmesinde Silhouette değerine yer verilmiştir. Bu değer Rousseeuw (1987, s.57-59) tarafından geliştirilmiş olan ve kümeleme analiz sonuçlarını değerlendirmek üzere kullanılan bir performans ölçüsüdür. Silhouette indeksi her bir birimin yer aldığı kümeye uygunluğunu belirlemek amacı ile geliştirilmiştir. Silhouette değeri 1'e yaklaştığında kümeleme performansı iyi, 0'a yaklaştığında ise kümeleme performansının kötü olduğu söylenebilmektedir. Şekil 1'de sunulduğu üzere iki aşamalı kümeleme analizi genel performans sonucunu gösteren Silhouette değeri incelendiğinde bu değer orta düzeyde olduğu ve kümeleme performansının kabul edilebilir seviyede olduğu görülmektedir.

Şekil 2. Küme Oranları



İki aşamalı kümeleme analizi sonucunda elde edilen 3 farklı kümeye ait küme büyüklükleri Şekil 2’de görülebilmektedir. Buna göre, birinci küme %40,1; ikinci küme %30,0, üçüncü küme ise %29,9 oranındadır.

Tablo 11. Küme Farklılıkları

En Küçük Küme Büyüklüğü	2660 (%29,9)
En Büyük Küme Büyüklüğü	3550 (%40,1)
En Küçük Küme Büyüklüğünün En Büyük Kümeye Oranı	1,34

Tablo 11’de görüldüğü üzere en küçük küme toplam örneklemin % 29,9’u olan 2660 bireyden oluşmakta olup; en büyük küme toplam örneklemin % 40,1’i olan 3550 bireyden oluşmaktadır. En küçük küme büyüklüğünün en büyük kümeye oranı 1,34’dür.

Tablo 12. Küme Dağılımı

	N	Birleştirilmiş (%)	Toplam (%)
Küme	1	2660	30,0
	2	2650	29,9
	3	3550	40,1
	Birleştirilmiş	8860	100,0
Hariç Tutulanlar	1386		13,5
Toplam	10246		100,0

Tablo 12’de görüldüğü üzere katılımcıların %30,0’ı küme 1, %29,9’u küme 2 ve %40,1’i ise küme 3 olarak hesaplanmıştır. Katılımcılardan 1386 kişi bu üç kümeden hariç tutulmuştur ve toplam katılımcıların %13,5’ine karşılık gelmektedir.

Tablo 13. Kümelemede Kullanılan Değişkenlerin Önem Sıralaması

İfadeler	Önem Sıralaması
Şu anda aşağıdakilere ne kadar güveniyorsunuz: Başkan	0,99
Şu anda aşağıdakilere ne kadar güveniyorsunuz: din adamları	0,94
Şu anda aşağıdakilere ne kadar güveniyorsunuz: polis ve kolluk kuvveti	0,79
Şu anda gelecek için ne kadar belirsizlik hissediyorsunuz?	0,78
Şu anda aşağıdakilere ne kadar güveniyorsunuz: politikacılar	0,77
Şu anda evdeki ruh hali nedir?: Şefkatli	0,73
İnsanlar birbiriyle daha işbirlikçi oldular. (Şu anı düşünerek, aşağıdaki ifadelere ne kadar katılıyorsunuz)	0,67
Şu anda aşağıdakilere ne kadar güveniyorsunuz: sivil savunma	0,65
Şu anda evdeki ruh hali nedir?: Barışçı	0,62
Şu anda evlerde: “Şimdi kadınlar anne ve eş olarak doğal rollerini yeniden kazanabilirler”	0,62
Şu anda evdeki ruh hali nedir?: İşbirlikçi	0,60
Şu anı düşünerek aşağıdaki ifadelere ne kadar katılıyorsunuz: “Başkalarına güveniyorum”	0,60

Tablo 13’de iki aşamalı kümeleme analizi sürecinde kullanılan değişkenlerin önem sıralaması verilmiştir. Değişkenlerin kümeleri belirlemedeki önem sırası 0 ile 1 arasında derecelendirilmektedir. Çalışmada 0,6 ve üzeri önem düzeyine sahip değişkenler Tablo 7’de gösterilmektedir. Buna göre “Şu anda aşağıdakilere ne kadar güveniyorsunuz: Başkan” (0,99) en yüksek öneme sahip iken; “Şu anı düşünerek, aşağıdaki ifadelere ne kadar katılıyorsunuz: Başkalarına güveniyorum” (0,60) orta düzey öneme sahip bulunmuştur.

İki aşamalı kümeleme analizi sonucunda ortaya çıkan ve sınıflandırılan üç küme aşağıda açıklanmıştır:

Küme 1: Bu küme 2660 kişiden oluşmaktadır. Katılımcıların %30,0’ünü temsil etmektedir. Kümede yer alan bireylerin yarısından fazlası (%60,4) erkektir. Çoğunluğu 40-54 yaş aralığındadır. Lisans eğitimi alanlar diğer

kümelere göre daha fazladır. Çoğunluğu kendilerini kamu/özel çalışanı ya da serbest meslek olarak ifade etmiştir. Grubun çoğunluğu Akdeniz bölgesinin iç kesimlerinde küçük veya orta büyüklükteki yerleşim birimlerinde yaşamaktadır. Bu grup örneklem ortalamasına paralel olarak evde 3-4 kişidir, tamamı evde çocuğuyla birlikte yaşamaktadır ve evlerinin büyüklüğü 100 m² üzerindedir. Benzer şekilde örneklem ortalamasına yakın olarak grup evden ve hem evden hem iş yerinde çalışmaktadır. Covid-19 öncesinde bir günde sosyal medyada (Instagram, Facebook, WhatsApp, vb.) 30-60 dk zaman geçirirken; karantinada bu sürenin 1-3 saat civarlarında olduğu görülmüştür. Televizyonda ya da İnternette eğlence programlarını en az izleyen kümedir. Ancak aynı zamanda fiziksel aktivite ya da spor da küçük bir oranda hayatlarındadır. Bu dönemde kendini en az yalnız hisseden kümedir. Karantinada eşleriyle ilişkilerini daha da güçlendireceğini düşününler bu küme de çoğunluktadır. Bu dönemin kısıtlarına bağlı kalmak bu gruptakiler için çok değerlidir. Çoğunluğu kendini inançlı ya da dindar olarak tanımlamakta ve %56,3'ü sağ politik görüşü benimsemektedir. Sosyo-politik sisteme yüksek düzeyde güven duymaktadırlar. Bu dönemin ciddi ekonomik kayıplara neden olacağını en az düşünen gruptur. Bu duruma paralel olarak gelecek için küçük bir oranda belirsizlik hisleri vardır. Yiyecek ihtiyaçlarını karşılama noktasında grubun çoğunluğu önümüzdeki günlerde, ekonomik birtakım zorluklar yaşamayacağını düşünmektedir. Ayrıca evde kalmanın kadınlara karşı fiziksel ve psikolojik şiddeti artıracaklarını düşünmedikleri tespit edilmiştir. Bu dönemde alışveriş ve diğer ihtiyaçlar için alışverişe erkeklerin çıkması gerektiğine inanmaktadırlar. Grubun bir kısmı (yaklaşık %40'ı) bu dönemde kadınların anne ve eş olarak doğal rollerini yeniden kazanabileceği fikrine katılmaktadır. Ayrıca bu dönemde kümenin çoğunluğu başkalarına güvenebileceğini düşünmektedir ki bu diğer kümelerden tamamen farklıdır. Ayrıca kendilerine de kesinlikle güvenen iyimser bir çoğunluktur. Küme de mutluluk ve rahatlama gibi olumlu duygular orta düzeydedir. Kızgınlık, nefret, korku, kaygı ve üzüntü gibi olumsuz duyguların ise en az olduğu kümedir. Dolayısıyla olumlu duygusal durumları, kümenin tüm örneklerle karşılaştırıldığında en yüksek puanları gösterdiği dayanıklılık üzerinde ilgili bir etkiye sahiptir.

Küme 2: Bu küme 2650 katılımcıdan (%29,9) oluşmaktadır. Bu grup 30-49 yaş aralığında, %55'i erkek ve %45'i kadındır. Ağırlıklı olarak orta-yüksek eğitim düzeyine sahip, tam zamanlı çalışan bireylerden oluşmaktadır. Çoğunluğu Akdeniz bölgesinde büyük bir şehir merkezinde yaşamaktadır. Bu grup da örneklem ortalamasına paralel olarak evde 4 kişi yaşamakta, çoğunluğunun en az bir tanesi 12 yaşından küçük olmak üzere çocukları vardır ve yine örneklem ortalamasına paralel olarak evlerinin büyüklüğü 100 m² üzerindedir. Kümedekilerin çoğunluğu kendilerini inançlı olarak tanımlamakta, ayrıca sağ ve merkez politik görüşe sahiptirler. Sosyo-politik sisteme orta düzeyde güven duymaktadırlar. Fakat sistem içerisinde politikacılara ve bankalara güvenleri düşüktür. Küme, diğer kümelere kıyasla en fazla evden çalışma oranına sahiptir. Covid-19 öncesinde bir günde sosyal medyada (Instagram, Facebook, WhatsApp, vb.) 30dk kadar zaman geçirirken; karantinada bu sürenin 2-4 saat civarlarında olduğu görülmüştür. Ayrıca bugünlerde yemek yaparak en fazla vakit geçiren kümedir. Büyük çoğunluğu insanların bugünlerde daha fazla işbirliği yaptıklarına ve bu durumun pozitif taraflarının da olduğuna inanmaktadır. Kendisine güveni en yüksek olan kümedir. Çoğunluğu gününü planlamakta ve kendisine daha çok vakit ayırmaktadırlar. Büyük bir kısmı problem çözmekte iyi olduğunu düşünmektedir. Kümenin elemanları genel olarak evdeki ruh hallerini şefkatli, barışçı ve işbirlikçi olarak ifade etmişlerdir. Karantinanın eşleriyle ilişkilerini etkilemeyeceğini düşününler bu kümede çoğunluktadır. Bu dönemin kısıtlarına bağlı kalmak bu gruptakiler için epeyce değerlidir. Ayrıca evde karantina uygulamasının uzaması durumunda erkeklerden kadına fiziksel ve psikolojik şiddetin olabileceğini ana problem olarak düşünmemektedirler. Çoğunluğu bu dönemde alışveriş ve diğer ihtiyaçlar için alışverişe erkeklerin çıkması gerektiğine ve bu dönemde kadınların anne ve eş olarak doğal rollerini yeniden kazanabileceği inanmaktadırlar. Ancak evde komuta eden kişinin erkek olması doğrudur fikrine en yüksek katılmama düzeyi bu kümededir. Benzer şekilde erkeklerin bu dönemde sabrını kaybedebileceğine de çoğunluk katılmamaktadır. Kümede mutluluk ve rahatlama gibi olumlu duygular düşük düzeydedir. Olumsuz duygulardan kızgınlık ve nefret az; korku, kaygı ve üzüntü ise orta düzeydedir. Bu duygulara paralel olarak gelecek için çoğunluğu epeyce endişelenmektedir. Ayrıca yiyecek ihtiyaçlarını karşılama noktasında grubun çoğunluğu önümüzdeki günlerde biraz ekonomik zorluklar yaşayabileceğini düşündüklerini ifade etmişlerdir.

Küme3: Bu küme 3550 kişi ile katılımcıların %40,1'ini temsil etmektedir. 25-39 yaş aralığında, %55,6'sı erkek ve %44,4'ü kadından oluşmaktadır. Çoğunluğu örneklem ortalamasına paralel olarak orta-yüksek eğitim düzeyine sahip, tam zamanlı çalışan bireylerden oluşmaktadır. İş pozisyonlarını çalışan (memur/özel sektör) ve/veya serbest meslek mensubu olarak belirtmişlerdir. Çoğunluğu İç Anadolu ve Akdeniz bölgesinde büyük bir şehir merkezinde yaşamaktadır. Bu küme de örneklem ortalamasına paralel olarak evde 3 ya da 4 kişidir, çoğunluğunun en az bir tanesi 12 yaşından küçük olmak üzere çocukları vardır ve yine örneklem ortalamasına paralel olarak evlerinin büyüklüğü 100 m² üzerindedir. Kümedekilerin çoğunluğu kendilerini inançlı olarak tanımlamakta, ayrıca sol

politik görüşe sahiplerdir. Sosyo-politik sisteme, sivil savunma ve sağlık hizmetleri hariç, düşük düzeyde güven duyduklarını belirtmişlerdir. Bu kümenin üyeleri genellikle gelecek için orta-yüksek düzeyde bir belirsizlik göstermekte ve gıda desteği için ekonomik kaynakların yetersiz mevcudiyeti riskine de maruz kalabileceklerini öne sürmüşlerdir. Son olarak örneklem ortalamasına kıyasla daha fazla yalnızlık çektiklerini söylemek mümkündür. Küme 3 içinde kızgınlık ve öfke duygularının baskın olduğu ve aynı zamanda korku, kaygı ve üzüntünün de yüksek oranda temsil edildiği görülmektedir. Mutluluk ve rahatlama gibi olumlu duyguları en az hisseden kümedir. Bu karantina günlerinde insanların birbirleriyle işbirliği yaptığına inanmamaktadırlar. Başka insanlara değil kendilerine güvendiklerini; ayrıca tedirgin olduklarını da ifade etmişlerdir. Sosyal izolasyonun uzun sürmesi durumunda depresif durumların artacağına inanan ve erkeklerden kadınlara fiziksel ve psikolojik şiddetin temel problem olabileceğini düşünen en büyük kümedir. Bu sürecin çocuklarının oyun oynamak için İnterneti aşırı derecede kullandıklarını düşünmektedirler. Kendileri ise bu günlerden önce 30dk'ya kadar sosyal medyada zaman geçirirken; artık bu sürenin 2-3 saat aralığında olduğunu belirtmişlerdir. İlk önce dikkatli bir şekilde incelemeden İnternette hızlıca resim veya metin paylaşım fikrine katılmayan en büyük kümedir. Bu dönemin kısıtlarına bağlı kalmak bu kümedekiler için de oldukça değerlidir. Diğer kümelerden farklı olarak çoğunluğu bu dönemde alışveriş ve diğer ihtiyaçlar için alışverişe erkeklerin çıkması gerektiğini düşünmemekte ve bu dönemde kadınların anne ve eş olarak doğal rollerini yeniden kazanabileceğine katılmamaktadırlar. Son olarak yaşanan bu süreçten acı çektiklerini belirtmişlerdir.

4. SONUÇ

Afetler insanları hem fizyolojik olarak hem de psikolojik olarak oldukça etkilemektedir. Özellikle hayatlarının tehlikede olduğu düşüncesi, yakınlarını ve maddi imkanlarını kaybetme durumu insanların bu süreçte farklı duyu ve davranışlar sergilemesine neden olmaktadır (Kukuoğlu: 2018, s. 42). Covid-19 pandemi sürecinin de insanların duyu durumları üzerinde büyük etkiye neden olduğu yapılan araştırmalarda görülmektedir. Wang vd. (2021, s. 20)'nin yapmış oldukları çalışmaya göre, Covid-19 gibi özel dönemlerde, insanların temel stres durumunun fizyolojik ve duygusal tepkiler gösterdiği; davranışsal tepkinin ise daha az olduğu bulunmuştur. Duygusal tepki açısından katılımcıların %11,3'ü normalden daha gergin ve endişeli; %5,33'ünün de mutsuz ve depresif hissettikleri tespit edilmiştir. Davranışsal tepkiler açısından bakıldığında ise katılımcıların %6,67'sinin kızgın ve heyecanlı oldukları görülmüştür. Ancak yapılan çalışmalar cinsiyet, yaş, eğitim durumu, meslek gibi demografik özelliklerin söz konusu etkiyi farklılaştırdığını ifade etmektedir. Örneğin Werneck vd. (2021, s. 323)'nin Brezilya'da 38.353 yetişkine uyguladığı online davranış araştırmasında katılımcılar pandemi döneminde yalnızlık, üzüntü (üzgün, kırgın veya depresif hissetme) ve kaygı duygularının (endişeli, endişeli veya gergin hissetme) sıklığını bildirmişlerdir. Araştırmanın sonucuna göre özellikle nüfusun bazı alt gruplarının örneğin daha genç yetişkinler, daha yüksek akademik başarı sahibi olanlar, evden çalışanlar, pandemi sırasında çalışmayanlar ve karantinaya daha uzun süre bağlı kalanların daha kötü zihinsel sağlık sonuçlarıyla ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Wang vd., (2021, s. 19-20) ise çalışmalarında 40 yaş ve altı bireylerin 40 yaş üstü bireylere göre daha yüksek kaygı riskine sahip olduklarını belirtmişlerdir. Kadınların erkeklere göre daha yüksek kaygı riskine sahip olduğu ve kadınların mesleki rollerine ek olarak, ailede lider bakıcının sosyal rolünü de üstlendikleri görülmektedir. Ayrıca kadınların ilişki deneyimleri erkeklere göre daha hassas ve narindir. Bu nedenle, kadınlar kaygıya daha yatkındır. Araştırma sonuçları, eğitim düzeyi ve mesleğin depresyonla ilişkili olduğunu göstermektedir. Yüksek lisans derecesi veya üzeri olan bireyler, lisans derecesine sahip olanlardan daha yüksek depresyon riskine sahiptir. Profesyoneller ise hizmet sektörlerinde ve diğer mesleklerde çalışanlara göre daha yüksek depresyon riskine sahiptir. Yüksek eğitilmiş ve profesyonel bireyler yoğun çalışmaya ve sık seyahat etmeye alışkındır. Salgın sırasında çoğu insan evde kalmaya ve aile sağlığı ve güvenliği, çalışma durumu ve aile geliri gibi hayatın diğer yönlerini araştırmak için daha fazla zamana sahip olmak zorunda kalması sebebiyle bireylerin daha fazla endişelenmesine neden olduğu düşünülmektedir. Tüm bunların yanı sıra farklı bölge ya da ülke örneklemeleri üzerinde yapılan çalışmalar Covid-19'un bireylerin duyu ve davranışları üzerindeki etkisinin bölge ya da ülkeye göre de farklılaştığını ortaya koymaktadır. Bu bağlamda Memiş Doğan ve Düzal (2020, s. 750)'in yapmış olduğu çalışmada Ege Bölgesi'nde yaşayanların Güney Doğu Anadolu Bölgesi'nde yaşayanlara oranla pandemide daha kaygılı oldukları bulunmuştur. Campbell (2020, s. 2) Covid-19 pandemisi sürecinde Çin'de aile içi şiddetin normal oranın üç katına çıktığını, Fransa'da bu oranın %30, Brezilya'da ise %40-50 oranında arttığını tahmin ederken; İtalya ve İspanya gibi pandemiyi derin bir şekilde hisseden ülkelerde de aynı şekilde arttığını gösteren veriler olduğunu öne sürmektedir (aktaran Güngör ve Aşkın, 2021, s. 48). Veriler de göstermektedir ki; aile içi şiddet birçok ülkede artış göstermekle birlikte, artış her ülkede farklı oranlarda gerçekleşmektedir. Buradan yola çıkarak bu çalışmada; Türkiye'de Covid-19 sürecinde bireylerin duyu durumunun ortaya konulması amaçlanmıştır. Bilindiği üzere

pandemi son iki yıldır küresel anlamda en etkili depresyon sebepleri arasındadır. Nitekim Tucci ve Moukaddam (2017, s. 4-5) pandemi öncesi yaptıkları çalışmalarında dahi depresyonun küresel olarak hastalık yükünün önde gelen nedenlerinden biri olacağını ileri sürmüşlerdir. Pandemi sürecinin bu sonucu hızlandırmasının kaçınılmaz olduğu düşünülmektedir. Dolayısı ile pandemi sürecinde psikolojik ve sosyal hazırlık büyük önem taşımaktadır. Bu hazırlıkların başarıya ulaşabilmesi için de hükümet ve paydaşlarının pandemi sürecinde insanların nasıl bir duygusal durum içerisinde olacağını öngörülebilmesi gerekmektedir. Bu anlamda, bu çalışmanın literatüre önemli bir katkı sunacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte çalışmada bir taraftan insanların pandemi sürecindeki duygu durumunun ortaya konulması amaçlanırken; diğer taraftan da söz konusu duygu durumlarında değişikliğe sebep olan bazı değişkenler incelenmiştir. Örneğin demografik özelliklerin yanı sıra bireylerin İnternet erişim düzeyi, sosyal medya kanallarını kullanma sıklığı gibi. Househ (2016, s.470-471) çalışmasında sosyal medyanın Ebola salgınında iletişimi sağlamak için kullanılan önemli bir kanal olduğunu belirtmiştir. 23-29 Ekim 2014 arasındaki 1 haftada, Ebola konusunda 3.4 milyona yakın Tweet atılmıştır. O dönemde sosyal medya ve elektronik haber kaynaklarının kullanımı, kişi ve kuruluşların sağlıkla ilgili birçok konuda bilgi, görüş ve gerçekleri paylaşmalarına sınırsız erişim sağlamıştır. Benzer bir biçimde de devam eden Covid-19 pandemi sürecinde insanlar tarihi ve benzeri görülmemiş bir ölçekte çeşitli bilgi türlerini elde etmek ve değiş tokuş etmek için sosyal medyayı kullanmışlardır (Li vd., 2020, s. 556). Ancak Nayar vd. (2020, s. 5) yaptıkları çalışmaya göre sosyal medya, yararlı ve güvenilir bilgilerin yayılması için kullanılabilirken; bireyler arasında panik ve korkunun artmasında da olumsuz bir role sahip olabileceğini ileri sürmektedirler. Sosyal medyadaki faaliyetlerin, özellikle de WhatsApp'ın kullanım oranının, kapanmalar nedeniyle oluşan korku ve boş zaman nedeniyle büyük ölçüde arttığını; dolayısıyla sosyal medyanın korku ve paniği artırmadaki olumsuz rolünün kontrol altına alınmasının son derece önemli olduğunu ifade etmişlerdir (Arpacı vd., 2020: 194). Çünkü bireyler bilgiyi duyguları düzenlemek için kullanmakta ve olumsuz etki yaratan bilgilerden kaçınmaya ve olumlu etki uyandıran bilgileri aramaya motive olmaktadır (Sharot ve Sunstein, 2020, s. 15). Çalışmamızda elde edilen verilere bakıldığında karantina dönemiyle birlikte sosyal medyada geçirilen sürenin pandemi öncesine göre arttığı ancak sosyal medyada yer alan bilgilere çok da güvenilmediği görülmektedir. Özellikle küme 3'e bakıldığında endişe ve kaygısı yoğun olan bu küme de dikkat edilmeden hızlı bir şekilde sosyal medyadan herhangi bir bilgi paylaşmadığı görülmektedir.

Tüm bu bilgiler doğrultusunda bu çalışmada, Türkiye'den 10.217 katılımcıya uygulanan anket çalışması ile Türkiye'de tam kapanmanın yaşandığı 29 Nisan-3 Temmuz 2020 döneminde bireylerin duygu durumu kümeleme analizi ile incelenmiştir. Buna göre katılımcılar belirli ortak özellikler doğrultusunda üç küme halinde incelenmiş, tam kapanmanın yaşandığı pandemi sürecinde "kızgınlık, nefret, korku, kaygı ve üzüntü" gibi olumsuz duyguların en az yaşandığı kümenin birinci küme olduğu görülmüştür. Söz konusu kümedeki katılımcılar 40-54 yaş aralığında, çoğunlukla Akdeniz Bölgesi'nin iç kesimlerinde küçük veya orta büyüklükteki yerleşim birimlerinde, metrekare olarak daha büyük evlerde ve genellikle çekirdek aile ile yaşayan kişilerden oluşmaktadır. "Korku, kaygı ve üzüntü" gibi olumsuz duyguların orta düzeyde yaşandığı küme ise ikinci kümedir. Bu kümedeki katılımcılar, 25-39 yaş aralığında, çoğunluğu Akdeniz Bölgesi'ndeki şehir merkezlerinde yaşayan, 12 yaşından küçük olmak üzere çocuk sahibi olan katılımcılardan oluşmaktadır. Bu katılımcılar pandemide çocukların İnternette geçirdiği sürenin çok arttığını ifade etmekle birlikte, çoğunluğu gününü iyi planladığını ve kendisine vakit ayırabildiğini belirtmişlerdir. "Kızgınlık ve öfke duygularının" baskın olduğu ve aynı zamanda "korku, kaygı ve üzüntünün" de yüksek oranda hissedildiği küme ise üçüncü kümedir. Bu kümede yer alan katılımcılar 25-39 yaş aralığında, çoğunluğu İç Anadolu ve Akdeniz Bölgesi'nde şehir merkezlerinde yaşayan bireylerden oluşmaktadır. Çoğunlukla 12 yaşından küçük çocuğa sahip olmaları ile birlikte çocukların İnternette geçirdiği sürenin çok arttığını ifade eden de bir küme olmuştur. Kümenin önemli bir farklılığı İnterneti ve sosyal medyayı oldukça yoğun kullandığını belirtmesidir. Yoğun bir kaygı, korku ve üzüntü hissetmesinde söz konusu unsurun etkili olduğu düşünülmektedir. Çalışma sonucunda ortaya çıkan üç farklı grubun farklı duygular yaşadığı ve bu duyguların özellikle geleceğe yönelik kaygı ve ekonomik endişeye yol açabildiği görülmektedir. Bu sonuçlara dayanarak olası pandemi durumlarında ülkelerin politikacılarının vatandaşlarına güven vermesinin oldukça önemli olduğu; özellikle ekonomik yönden destekleyici olmalarının bireylerin yaşadıkları kaygıyı engellemekte etkili olacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte sosyalleşme noktasında yöneticilerin, politikacıların ya da sanatçıların uzaktan sosyal medya araçları ya da geleneksel kitle iletişim kanalları aracılığıyla da olsa faaliyetler düzenlemesi, birleştirici olması önemlidir. Ayrıca aile içi şiddetin önlenmesi noktasında karantina dönemlerinde bireylerin kendilerini yalnız ve savunmasız hissetmelerini engellemeye yönelik sistemlerin geliştirilmesi oldukça önemlidir. Çalışmada dikkati çeken bir husus ise inanç, dini duygular ve aile içi bağların kuvvetli olmasının kötü dönemlerde bireylerin hayata daha olumlu bakmasında önemli bir etken olduğu söylenebilmektedir. Daha önce yaşanılmayan durumların yaşanması ve yeni normallerin oluşması aslında insanoğlunun yeni durumlara da adapte olabildiğinin

göstergesidir. Bu yeni normallerden biri de evden çalışma kültürünün oluşmasıdır. Ülke politikaları yapılandırılırken gerek kamu çalışanları gerekse özel sektör çalışanlarının bundan böyle uzakta da çalışabilme imkanlarının düşünülmesi de gerekmektedir. Ancak bu noktada ev ve iş rollerinde çatışma yaşanmaması için daha esnek saatler önerilebilir.

Benzer çalışmaların farklı ülkelerde yapılması, salgında bireylerin duygu durumunu etkileyen etmenlerin belirlenebileceği yeni çalışmaların yapılmasının halen devam eden pandemi ve benzeri süreçlerde daha etkili yol haritalarının çıkarılmasında hayati önem taşıyacağı düşünülmektedir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Akın, M. (2004). *İşletmelerde duygusal zekânın üst kademe yöneticiler ile astlar arasındaki çatışmalar üzerindeki etkileri (Kayseri'deki büyük ölçekli işletmelerde bir uygulama)* [Doktora Tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Arı, E. S. (2007). *Satın Alma Kararlarında Tüketici Etnosentrizmi ve Menşe Ülke Etkisinin Rolü* [Yüksek lisans Tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Armağan, E. A. ve Gürsoy, Ö. (2011). Satın alma kararlarında tüketici etnosentrizmi ve menşe ülke etkisinin cetscale ölçeği ile değerlendirilmesi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 67-77.
- Arpaci, I., Alshehabi, S., Al-Emran, M., Khasawneh, M., Mahariq, I., Abdeljawad, T. ve Hassanien, A. E. (2020). Analysis of twitter data using evolutionary clustering during the COVID-19 pandemic. *Computers, Materials & Continua*, 65(1), 193-204.
- Cerbara, L., Ciancimino, G., Crescimbeno, M., La Longa, F., Parsi, M. R., Tintori, A. ve Palomba, R. (2020). A nation-wide survey on emotional and psychological impacts of COVID-19 social distancing. *European Review for Medical and Pharmacological Sciences*, 24(12), 7155-7163.
- Cirhinlioğlu, F. G. (2018). *Duygu Psikolojisi*. Detay Yayıncılık.
- Demirgil, H. (2005). Parametrik olmayan hipotez testleri. Ş. Kalaycı (editör) *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* içinde. Asil Yayın Dağıtım.
- Dubey, S., Biswas, P., Ghosh, R., Chatterjee, S., Dubey, M. J., Chatterjee, S. ve Lavie, C. J. (2020). Psychosocial impact of COVID-19. *Diabetes & Metabolic Syndrome: Clinical Research & Reviews*, 14(5), 779-788.
- Goleman, D. (2003). *Duygusal zeka* (B. S. Yüksel, Çev.). Varlık Yayınları.
- Gök, A. (2021). Duygu odaklı terapi yaklaşımı çerçevesinde COVID-19 salgını ve depresyon. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar-Current Approaches in Psychiatry*. 13(4), 831-839.
- Güngör, V. ve Aşkın, D. (2021). Afet ve aile içi ilişkiler: Covid-19 pandemisinin aile içi tartışma ve şiddet üzerindeki etkileri. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 46-55.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R. ve W. Black, (1998). *Multivariate Data Analysis with Readings*, Fifth Edition, Prentice-Hall International Inc.
- Hattie, J. (1985). Methodology review: assessing unidimensionality of tests and Itepls, *Applied Psychological Measurement*, 9(2),139-164
- Househ, M. (2016). Communicating Ebola through social media and electronic news media outlets: A cross-sectional study. *Health Informatics Journal*. 22(3), 470-478.

- Igbaria, M., Parasuraman, S. ve Badawy, M. K. (1994). Work experiences, job involvement, and quality of work life among information systems personnel. *MIS quarterly*, 175-201.
- Kervancı, F. (2008). *Büro çalışanlarının duygu yönetimi yeterlilik düzeylerinin geliştirilmesinde duygu yönetimi eğitimi programının etkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Konrad, S. ve Hendl, C. (2003). *Duygularla güçlenmek*. (M. Taştan, Çev.). Hayat Yayınları.
- Kukuoğlu, A. (2018). Doğal afetler sonrası yaşanan travmalar ve örnek bir psikoeğitim programı, *Afet ve Risk Dergisi*, 1(1), 39-52.
- Kurtuluş, K. (1998). *Pazarlama Araştırmaları*. İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Li, L., Zhang, Q., Wang, X., Zhang, J., Wang, T., Gao, T. L. ve Wang, F. Y. (2020). Characterizing the propagation of situational information in social media during Covid-19 epidemic: A case study on weibo. *IEEE Transactions on Computational Social Systems*, 7(2), 556-562.
- Memiş Doğan, M. ve Düzel, B. (2020). Covid-19 özelinde korku-kaygı düzeyleri. *Turkish Studies*, 15(4), 739-752
- Myers, L. B. ve Derakshan, N. (2004). To forget or not to forget: what do repressors forget and when they forget? *Cognition and Emotion*, 18, 495-511.
- Nayar, K. R., Sadasivan, L., Shaffi, M., Vijayan, B. P. ve Rao, A. (2020). Social media messages related to COVID-19: A content analysis. *Arathi, Social Media Messages Related to COVID-19: A Content Analysis*, (March 25, 2020), 1-6.
- Parrott, W. G. (2001). *Emotion by groups*. http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_emotions adresinden 17 Nisan 2021 tarihinde alınmıştır.
- Plutchik, R. (2001). The nature of emotions human emotions have deep evolutionary roots, a fact that may explain their complexity and provide tools for clinical practice, *American Scientist*, 89(4), 344-350.
- Robinson, M. D. (2004). Personality of performance categorization tendencies and their correlates, *Current Directions in Psychological Science*, 13(3), 127-129.
- Rofcanin, Y. ve Anand, S. (2020). Human Relations virtual special issue: Flexible work practices and work-family domain. *Human Relations*, 73(8), 1182-1185.
- Rousseuw, P. (1987). Silhouettes: A graphical aid to the interpretation and validation of cluster analysis. *Journal of Computational and Applied Mathematics*, 20(10), 53-65.
- Rundle-Thiele, S., Kubacki, K., Tkaczynski, A. ve Parkinson, J. (2015). Using two-step cluster analysis to identify homogeneous physical activity groups. *Marketing Intelligence & Planning*, 33(4), 522-537.
- Sharot, T. ve Sunstein, C. R. (2020). How people decide what they want to know. *Nature Human Behaviour*, 4, 14-19.
- TDK. (2011). *Türkçe Sözlük* (11. Baskı). TDK Yayınları.
- Titrek, O. (2007). *IQ'dan EQ'ya: Duyguları zekice yönetme*. Pegem Akademi.
- Tucci, V. ve Moukaddam, N. (2017). We are the hollow men: The worldwide epidemic of mental illness, psychiatric and behavioral emergencies, and its impact on patients and providers. *Journal of Emergencies, Trauma, and Shock*, 10(1), 4-6.
- Wang, Y., Di, Y., Ye, J. ve Wei, W. (2021). Study on the public psychological states and its related factors during the outbreak of coronavirus disease 2019 (COVID-19) in some regions of China. *Psychology, Health & Medicine*, 26(1), 13-22.
- Werneck, A. O., Silva, D. R., Malta, D. C., Souza-Júnior, P. R., Azevedo, L. O., Barros, M. B. ve Szwarcwald, C. L. (2021). Changes in the clustering of unhealthy movement behaviors during the COVID-19 quarantine and the association with mental health indicators among Brazilian adults. *Translational Behavioral Medicine*, 11(2), 323-331.

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN İNTERNET BAĞIMLILIĞI İLE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ*

EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN INTERNET ADDICTION AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING LEVELS OF UNIVERSITY STUDENTS

Doç. Dr. Pınar GÖKTAŞ¹

Funda ÖZTÜRK²

ÖZ

Hayatın hemen hemen her aşamasında yararlanılan internetin aşırı kullanımıyla ilişkili olan internet bağımlılığı, bireyi toplumdaki soyutlamaktadır. Aynı zamanda internetin bu aşırı kullanımı yalnızlaşan ve pasifleşen bireyler meydana getirerek, kişilerin günlük yaşantısında olumsuzluklara neden olmaktadır. Bu çerçevede araştırmanın temel amacı internet bağımlılığı ve psikolojik iyi oluş ilişkisinin ne yönde olduğunu açığa çıkarılmasıdır. Alt amacı ise sosyodemografik değişkenlere göre internet bağımlılığı ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmektir. Araştırma 2021-2022 eğitim öğretim yılı güz döneminde Süleyman Demirel Üniversitesi'nde eğitim görmekte olan, 242'si kadın ve 152'si erkek olmak üzere 394 öğrenci üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler SPSS 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde açıklayıcı faktör analizi, bağımsız örneklem t testi, Anova testi ve korelasyon analizi kullanılmıştır. Araştırma bulguları sonucunda internet bağımlılığı ve psikolojik iyi oluş arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İnternet Bağımlılığı, Psikolojik İyi Oluş, Üniversite Öğrencileri.

JEL Sınıflandırma Kodları: M10, M19.

ABSTRACT


Internet addiction, which is associated with excessive use of the Internet, which is used in almost every stage of life, isolates the individual from the society. At the same time, this excessive use of the internet creates lonely and passive individuals and causes negativities in the daily life of people. In this context, the main purpose of the research is to reveal the direction of the relationship between internet addiction and psychological well-being. The sub-purpose is to determine whether there is a difference between internet addiction and psychological well-being according to sociodemographic variables. The research was carried out on 394 students, 242 female and 152 male, studying at Süleyman Demirel University in the fall semester of the 2021-2022 academic year. The data obtained in the research were analyzed using the SPSS 22.0 program. In the analysis of the data, exploratory factor analysis, independent sample t-test, correlation and one-way analysis of variance were used. As a result of the research findings, it was determined that there is a negative relationship between internet addiction and psychological well-being.

Keywords: Internet Addiction, Psychological Well-being, University Students.

JEL Classification Codes: M10, M19.

* Bu çalışma Pınar GÖKTAŞ danışmanlığında Funda ÖZTÜRK tarafından hazırlanan ve 11.01.2022 tarihinde savunulan “Üniversite Öğrencilerinin İnternet Bağımlılığı ile Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı yüksek lisans tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır. Çalışma için Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulundan 107/9 sayılı ve 25.05.2021 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, pinargoktas@sdu.edu.tr

²  Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Liderlik Anabilim Dalı, fundaozturk1095@gmail.com

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

The aim of this research is to examine internet addiction by focusing on university students and to reveal its relationship with psychological well-being. In addition, as a sub-purpose, it is to determine whether there is a difference between internet addiction and psychological well-being according to sociodemographic variables. While the concept of internet addiction is examined with different variables in the literature, it is seen that the studies related to psychological well-being are limited. The most important difference that distinguishes this research from similar studies in the literature is the relationship of internet addiction and psychological well-being with income, age, education level, purpose of internet use, duration of internet use, future expectation, unit of education and place of internet connection, as well as gender variable. that has also been examined. Because negative emotions such as unhappiness and hopelessness in daily life can cause to spend more time on the internet. These negative emotions can affect the level of psychological well-being by creating a problem for individuals to discover their potential. In this direction, the findings obtained from the research can be thought that conducting studies to increase the psychological well-being of university students may be effective in reducing the internet use of individuals. In this context, it is important to carry out different studies to determine the awareness of internet technologies and the relationship between internet addiction and psychological well-being while university students are in the education process where they are looking for the purpose and meaning of life. In this direction, first of all, the concepts of internet addiction and psychological well-being were mentioned within the scope of literature review. Then, the relationship between internet addiction and psychological well-being was examined. Finally, the findings obtained from the research were discussed and conclusions and recommendations were given.

Design/methodology/approach:

The research was carried out in accordance with the scanning model. In the research, "Personal Information Form" created by the researcher was used to obtain demographic information. In addition, the "Internet Addiction Scale" developed by Güntüç (2009) was used to measure students' internet addiction levels, and the "Psychological Well-Being Scale" developed by Ryff and Keyes (1989) to measure their psychological well-being levels. Introductory information about the scales is given below. The study group of the research consists of students studying at Süleyman Demirel University in the fall semester of the 2021-2022 academic year. The sample of the research consists of students from various faculties, vocational colleges, colleges, institutes and different grade levels determined by convenience sampling method. Taking into account the confidence level and acceptable error rates of the research, it was aimed to reach 380 samples from 41,032 assets with a 5% margin of error and 95% confidence interval. Analyzes were carried out with 394 questionnaires. SPSS 22.0 program was used to reveal the descriptive statistics, validity and reliability values of the research, and the relations of the variables with each other. Cronbach's Alpha technique was used in the reliability analysis of the study and exploratory factor analysis was used for validity analysis. Afterwards, the mean and standard deviations of the scale expressions were examined. Correlation analysis was performed to determine the relationship between internet addiction and psychological well-being scale and the sub-dimensions of the two scales. Independent sample t-test and one-way analysis of variance were used to determine whether there was a difference between the variables of the study and the level of psychological well-being of internet addiction.

Findings:

As a result of this research, there is a negative relationship between psychological well-being and internet addiction, and based on the studies supporting this result, it can be said that individuals with low psychological well-being have more internet usage habits. In addition, the study concluded that internet addiction and psychological well-being did not predict the variables of gender, age, income, place of connection to the internet and for what purpose the internet was used. It was determined that the level of internet addiction did not differ, and the level of psychological well-being did not differ according to the future expectation and the variables of faculties, vocational colleges, colleges and institutes. Finally, it was determined that internet addiction differed according to the variable of time spent on the internet, but did not differ according to the level of psychological well-being.

Conclusion and Discussion:

The research was conducted on students studying at Süleyman Demirel University in the fall semester of the 2021-2022 academic year due to time and financial constraints. In addition, another limitation of the study is that the study is cross-sectional, not longitudinal. Qualitative or mixed methods can be used in future studies. Further research can be done on students studying at universities in different provinces, and results that can be generalized across the country can be obtained. This study was carried out on university students, in addition, it can be applied to the health sector or public institutions and research can be done with different sample groups. In addition, the relationship between internet addiction and psychological well-being can be examined by applying it to academic staff. In the literature, internet addiction and psychological well-being levels of individuals have been discussed descriptively. The relationship between these variables can be supported by experimental studies. Addiction centers can be established at universities and informative trainings can be given in order to raise awareness of university students about internet addiction. At the same time, career planning training can be provided to raise awareness and raise awareness in order to increase the psychological well-being of students and to help them find the goal and meaning in their lives while they are planning their lives.

1. GİRİŞ

Teknoloji çağı olarak adlandırılan günümüzde internet, hayatın vazgeçilmez bir parçası haline gelmektedir (Arısoy, 2009, s. 55). İnternet teknolojisinin yaygınlaşmasıyla birlikte bireyler istenilen yer ve zamanda birbirine ulaşabilmektedir. Bununla birlikte yaşanan dönem içerisinde internet teknolojisinin sadece genç bireyler arasında değil, her yaş ve her sosyokültürel yapıdan bireye hitap ettiği belirtilmektedir. Bunun da en önemli nedenlerinden biri ise internetin tüm bireyler tarafından kolay ulaşılabilir bir iletişim aracı olması olarak ifade edilmektedir (Tetik, 2015, s. 1). İnternetin kolay ulaşılabilir olması ve sağladığı faydalar bireylerin hayatını kolaylaştırabilmektedir. Bunun yanı sıra internetin müzik dinlemek, video izlemek, sanal sohbet etmek gibi keyif veren içerikleri kapsamından dolayı kullanımının artabileceği düşünülmektedir. Bu durum kullanıcıların aşırı internet kullanımına neden olmakta ve bağımlılık haline gelebilmektedir.

İnternet bağımlılığına yönelik bağımlılık çeşitleri bulunmaktadır. Bunlar; bireylerin aşırı internet kullanımı, internetin sürekli olarak bireyin zihnini meşgul etmesi, internet teknolojisi ile geçirilen zamanın planlanamaması ve kullanım süresinin gitgide artması, internet kullanım süresinin kontrol altına alınmaması, kullanım engellendiğinde yoksunluk belirtilerinin görülmesi, bireyin işlevselliğinin önemli ölçüde bozulması, internet kullanım süresi hakkında yalan söyleme, interneti problemlerden ve olumsuzluklardan bir kaçış aracı olarak görmek gibi çeşitli tanı ölçütleri bağımlılık çeşitleri olarak sıralanabilmektedir (Young ve Rodgers, 1998, s. 27). Bu tanı ölçütleri doğrultusunda bireylerin internet kullanımında aşırıya kaçması, internet kullanmadığı zamanlarda kendisini sınırlanmış, mutsuz hissetmesi sosyal yaşantısında bozulmuş ilişkilere sebebiyet verebilmekte ve bu da iyi oluş açısından kişide olumsuz etkiler meydana getirebilmektedir.

Literatür taraması kapsamında internet bağımlılığı çalışmalarına rastlansa da internet bağımlılığı ve psikolojik iyi oluşla ilgili çalışmalar oldukça sınırlıdır. Özellikle yeni neslin internet ile çok fazla meşgul olması, kullanım süresini kısıtlamada zorlanması gibi etkenler bireylerin yaşamlarını, iyimserliklerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu çerçevede araştırma örneklemini üniversite öğrencileri seçilerek, nicel araştırma yöntemi veri toplama aracı olan anketten yararlanılmıştır. Bu araştırmanın temel amacı üniversite öğrencileri üzerine yoğunlaşarak internet bağımlılığının incelenmesi ve bu durumun psikolojik iyi oluş ile ilişkisinin ne yönde olduğunun açığa çıkarılmasıdır. Alt amacı ise sosyodemografik değişkenlere göre internet bağımlılığı ve psikolojik iyi oluş arasında ilişki olup olmadığını tespit etmektir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. İnternet Bağımlılığı Kavramı

İnternet bağımlılığı, bireylerin teknoloji kullanım isteklerinin kontrol edilememesi, aşırı kullanım sürelerinin önüne geçilememesi, internet ortamında geçirilmekte olan zamanın gittikçe çoğalması, internete erişim sağlamadıklarında sınırlı olma ve saldırganlık gibi hallerin ortaya çıkması ayrıca da kişinin sosyal, aile ve iş gibi yaşantılarının zamanla gittikçe bozulması şeklinde tanımlanmaktadır (Young, 1996, s. 239). Bir başka tanıma göre internet bağımlılığı, görülen olağan bağımlılık kriterlerini sağlayacak şekilde, bilgisayar ya da diğer teknolojik aletlerle sunulmuş olan görüntüler ile oldukça fazla şekilde meşgul olma durumu şeklinde ifade edilmektedir (Tarhan ve Nurmedov, 2013, s. 66). Whang vd. (2003, s. 144) ise internet bağımlılığını alkol, eroin bağımlılığı gibi bağımlılıklardan ayrı tutarak, dürtü kontrol bozukluğu olarak tanımlanabilecek iyi bir bağımlılık çeşidi olarak ifade etmektedir.

İnternet bağımlılığı kavramını ilk olarak Psikiyatrist Ivan Goldberg kullanmıştır. DSM- IV³'ün katılığını ve karmaşıklığını göstermek amacıyla 1995 yılında bir takım bağımlılık ölçütlerini "İnternet Bağımlılığı Bozukluğu" şeklinde düzenleyerek meslektaşlarına elektronik posta aracılığıyla göndermiştir. Bu bağlamda meslektaşlarından bu bağımlılığa uygun semptomlar göstermeleri halinde kendisinden yardım beklemediklerine dair geri bildirimler almıştır. Bu geri bildirimler doğrultusunda da İnternet Bağımlılık Destek Grubunu kurarak bu konu ile alakalı çalışmalarını hayata geçirmek için araştırmalara başlamıştır (Ekici, 2002, s. 228). Goldberg ve Young ilk başlarda "İnternet Bağımlılığı (Internet Addiction)" kavramını kullanmış olsalar da sonraları daha klinik bir kavram olması nedeniyle "Patolojik İnternet Kullanımı (Pathological Internet Use)" kavramını kullanmayı doğru bulmuş ve bu terimi kullanmayı tercih etmişlerdir (Günüç, 2009, s. 18).

³ Mental bozuklukların tanısal ve istatistiksel el kitabıdır (Türkçe bilgi, 2022).

İnternetin aşırı kullanımı, sürekli olarak kendini yenileyen ve keşfedilmeyi bekleyen doğası karşımıza internet bağımlılığı problemini çıkarmaktadır. Bu bağımlılık türünün birey üzerinde meydana getireceği olumsuzluklar düşünüldüğünde, bağımlılığın başlangıçta fark edilmesi ve bu doğrultuda tedbirler alınması oldukça önemli hale gelmektedir (Usta, 2017, s. 2). İnternet bağımlılığının önüne geçerek tedavi edilmesinde ise bireyin zamanını nasıl harcadığını planlaması ve takip etmesi en önemli adımlardandır (Arısoy, 2009, s. 62). Genç nüfusta internet kullanımının daha fazla olması ise hem internet bağımlılığı hem de depresyon gibi çeşitli bozukluklara sebep olabilmesi bakımından özellikle üniversite öğrencilerinin bu durum karşısında en önemli risk gruplarından olduğu ifade edilmektedir. Bu sebeple, özellikle üniversite öğrencisi olan bireyler üzerinde yapılacak çalışmalar ve bu doğrultuda elde edilecek sonuçlar olayın boyutlarının ortaya çıkarılması ve risk gruplarının tespit edilerek, önceden alınacak olan tedbirlerin belirlenmesi açısından önem arz etmektedir (Günay vd., 2018, s. 80).

2.2. Gençlerde İnternet Bağımlılığı

İnternet gerçek hayatın bir devamı niteliğinde olan sanal ortam ile birlikte gençlerin iletişimlerini devam ettirmelerine olanak sağlayacak uygun ortamı sunmaktadır (Kalkan ve Kaygusuz, 2013, s. 77). Ayrıca internet teknolojisine ulaşımın hızlı olması ve bu teknolojinin kolay ulaşılabilirliği bireyin farklı kaynaklardan araştırma yapma gereksinimi duymamasına, internet üzerinden edinmiş olduğu bilgileri sorgulamamasına, elde etmiş oldukları bilgileri de hiçbir düzenleme yapmadan kullanmalarına neden olmaktadır. Bu çerçevede gençlerin kolaya kaçan, sorgulamayan ve düşünmeyen bireyler olmaya eğiliminin arttığı ifade edilmektedir (Kerimov, 2016, s. 27).

İnternetin hem bilinçsiz ve problemleri bir şekilde kullanımı günümüzde ciddi bir problem olarak karşımıza çıkmakta hem de internet kullanımının yaygınlaşmasıyla birlikte bilgiye rahatlıkla ulaşma imkanı sağlayarak genç bireylerin kişisel gelişimlerini gerçekleştirmelerine yardımcı olmaktadır. Bunların yanı sıra internetin kontrol edilemeyen, amacının dışında ve/veya yanlış kullanımının ise gençlerin hayatında olumsuz yönde etkiler bırakacağı düşünülmektedir (Colwell ve Kato, 2003, s. 153). Gençler internet ve bilgisayar kullanımında aşırıya kaçmadığında ya da bu süreci kontrol altına almayı başarabildiklerinde bilgiye ulaşım imkanı rahat, hızlı ve güvenli hale gelmektedir. Bu doğrultuda genç bireylerin internet kullanımından istedikleri faydayı elde edebilmeleri için içsel motivasyonlarını sağlamalarının yanı sıra aile ve eğitimciler gibi sürekli etkileşim halinde buldukları insanların da hem doğru hem de yeterli bilgiye sahip olmaları oldukça büyük bir önem arz etmektedir (Akıncı ve Şanver, 2019, s. 290).

Günümüzde internet teknolojisi kullanımının pek çok alana yayıldığı, önemli hale geldiği görülmekte ve iş yaşamındaki bireylerin yeniliklere uyum sağlayan, araştıran ve sorgulayan bireyler olması beklenmektedir (Çakır ve Oktay, 2013, s. 36). Bu doğrultuda bireylerin yaşamında önemli bir yer kaplayan meslek tercihi ve kariyer planlama doğru bir şekilde yönetilmediği zaman istenmeyen sonuçlar ortaya çıkabilmekte ve bu durum bireylerin yaşam standartlarını da etkilemektedir (Yörükoğlu, 2020, s. 6). Dolayısıyla bireyler üniversitede eğitim aldıkları süreçte kendilerine hedef belirlemekte ve güçlü ya da zayıf yönlerini keşfederek kariyer planı yapmaktadırlar (Arik ve Seyhan, 2016, s. 2219). Bireylerin kariyer planlama doğrultusunda teknolojinin avantajlarından yararlanabilmesi için ise interneti iyi bir şekilde kullanması gerekmektedir (Taşlıyan vd., 2017, s. 425). Ayrıca eğitim sürecindeyken bireyler gelecek beklentileri sebebiyle de hedeflerine ulaşmak için çaba göstermektedirler. Bu doğrultuda özellikle bireylerin bilgi ve internet gibi iletişim teknolojilerindeki farkındalıkları önem arz etmektedir (Güleri, 1998, s. 56).

İnternet kullanımında yeni bir açılımı ifade eden “Facebook, Twitter, Instagram” gibi sosyal mecralar, artık bireylerin kendi ilgi alanlarını, beğeni ve durumlarını ifade ettiği, paylaşılabildiği bir sosyal iletişim aracı olarak karşımıza çıkmaktadır. İnternet ağını sonradan öğrenmeyen, aksine bu teknolojik ortamın bizatihi içerisinde büyüyen, günümüz genç bireylerinin interneti yoğun bir şekilde kullandığı gözlemlenmektedir. İçinde bulunulan bu dönemde bireyler internet teknolojisi ile çok küçük yaşlarda tanışmaktadırlar. Ayrıca bu genç bireylerin bilgi teknolojileri noktasında araçlara, internetle ilgili farklı zihinsel becerilere ve çeşitli deneyimlere sahip oldukları görülmektedir. Bireylerin ailelerin kendilerine sağladıkları olanaklar doğrultusunda internet teknolojisini yoğun bir şekilde kullandıkları görülmektedir (Oskay Yurttaş, 2013, s. 1).

Sanal dünya hem genç bireylerde hem de yetişkin bireylerde heyecan uyandırmakta ve bireylere saldırganca hisleri besleyen bir eğlence imkanı sağlamaktadır. Bu doğrultuda bireyler kendilerini tatmin ettiğini düşündüğü bu ortam için yaşam alanlarından, zamanlarından feragat etmektedir (Arıca, 2015, s. 13). Bununla birlikte yaşadığımız dönem içerisinde internet teknolojisinin sadece genç bireyler arasında değil, her yaş grubundan ve her

sosyokültürel yapıdan bireye hitap ettiği belirtilmektedir. Bunun en önemli nedenlerinden birisinin ise internetin tüm bireyler tarafından kolay ulaşılabilir bir iletişim aracı olması olarak ifade edilmektedir (Tetik, 2015, s. 1).

İnternetin her yaş grubuna hitap ediyor olması bu teknolojinin cazibesinin artmasına katkı sağlamakta ve bu teknolojinin bizatihi içine doğan günümüz gençlerinin de internet ortamına daha kolay adapte olduğu ifade edilmektedir (İnan, 2010, s. 1). Bu bağlamda TÜİK Hanehalkı bilişim teknolojileri araştırma sonuçlarına göre 2021 yılında hanelerde internet teknolojisini kullanım oranının 16-74 yaş aralığındaki kişilerde %82,6 olduğu ve bu oranın bir önceki yıl da %79 olduğu belirtilmektedir. İnternet kullanım oranı cinsiyet bakımından incelendiğinde ise bu oranın erkeklerde %87,7 ve kadınlarda %77,5 olduğu ifade edilmektedir (TÜİK, 2021).

Bölüktaş'ın (2022, s. 203) sosyal medya bağımlılığını incelemek amacıyla hemşirelik öğrencileri üzerinde yürütmüş olduğu çalışmada sosyal medya kullanımını arttıran bağımlılığın arttığı ve bunun da akademik başarıyı olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda internet kullanımını sınırlayamayan gençlerin okuldaki başarı durumlarında bir düşüş meydana geldiği ifade edilmektedir. Ayrıca bu teknolojiyi kullanımın aşırıya kaçılması ve interneti faydalı faaliyetler için kullanmaktan ziyade gençlerin fazla zaman ve enerjilerini eğlence amaçlı olarak kullanması rutin işleri yerine getirmede bir engel olabilmektedir. Aynı zamanda internetin kontrolsüz bir şekilde kullanımı bireylerin okul performanslarını olumsuz etkilemekte ve bunun da hem aileler hem de eğitimciler açısından mücadele edilmesi gereken bir konu olduğu ifade edilmektedir. Bu doğrultuda karşılaşılan olumsuzluklarla baş edebilmek, bu teknoloji kullanımını gençlerin başarı amaçlı kullanımına yardımcı olacak şekilde onları yönlendirmekle mümkün olabilecektir (Karaca, 2007, s. 136). Büyükgebiz Koca ve Tunca (2020, s. 77) tarafından öğrenciler üzerinde yapılan çalışmada internet ve sosyal medya bağımlılığının etkileri araştırılmıştır. Araştırmada nicel ve nitel analizlerin birlikte kullanıldığı karma yöntemlerden olan faydalanılmıştır. Çalışmanın ilk evresinde öğrencilerin demografik bilgileri hakkında bilgi sahibi olmak ve bağımlılık düzeylerini belirleyebilmek amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Bu doğrultuda bağımlılık seviyeleri yüksek olan 15 öğrenci bir sonraki aşama olan nitel araştırma için belirlenmiştir. Bu araştırma neticesinde internet kullanımı sadece eğlenme amaçlı olan öğrencilerin okuldaki başarı performanslarının düştüğü ve eğitim amaçlı interneti kullanan bireylerin performanslarında artış olduğu tespit edilmiştir.

2.3. Psikolojik İyi Oluş Kavramı

Martin Seligman'ın doksanlı yıllarda temellerini atmış olduğu pozitif psikoloji, gerek kişilerin kendilerini geliştirme alanları anlamında gerekse kurumsal hayata yansımaya başlayan sonuçları açısından bireylerde temel bir düşünce değişikliğine neden olmuştur. Sorunları çözmek için olayları derinlemesine incelemek gibi karmaşık, uzun ve zor olan girişimler yerine, sorunlu olarak nitelendirilen davranış ya da durumun içerisinde olumlu yanların farkına vararak getirilen çözüm ve önerilerin bireylerde daha iyisini yapma isteği uyandırdığı görülmektedir. Aynı zamanda bu durum kurumsal yaşamda çalışan bireylerin potansiyellerini ortaya çıkarmasına ve bu tür durumlardan da daha iyi şekilde etkilenmesine imkan sağlamaktadır (Baltaş, 2021, s. 252).

Pozitif psikoloji zihinsel yatırımın olduğu bir yerde mutluluktan bahsedilebileceğini savunmaktadır. Ekonomik kaynaklar nasıl üretilmeden tüketilemez ve bedava değilse mutlulukta da durum bu şekildedir. Mutsuzluk duygusu bireyde kendiliğinden baş gösterebilmektedir. Ancak mutluluk için bir çaba gösterilmesi gerekmektedir (Tarhan, 2016, s. 46). Ayrıca pozitif psikoloji sadece ruh sağlığı davranışlarının bozuk olmadığı durum değil, bunun yanı sıra mutluluğa, gelişime ve doyuma ulaşmanın yollarını aramak olarak ifade edilmektedir (Conoley ve Conoley, 2017, s. 15). Pozitif psikoloji akımı Polyanna dünya görüşünü savunmak yerine bireylerin hayat içerisindeki olumsuzlukları da tanıması gerektiğini belirtmektedir. Bu çerçevede olumsuz durumları büyütmeden kabul etmek ve olumlu tarafların aranması onu güçlü kılan taraf olmaktadır. Geçmiş zaman diliminde ne yapılması gerektiğini değil, şimdi ya da gelecek süreçte nelerin yapılmasının düşünülmeye gerektiği olarak ifade edilmektedir (Alparslan vd., 2019, s. 7).

İyi oluş çalışmalarını ifade eden iki farklı bakış açısı bulunmaktadır. Bunlardan birincisi 1950'lerde özellikle daha fazla ilgilenilen bir iklimde yaşam kalitesini ölçmek için uğraşan bilimsel bir eğilimin parçası olarak ortaya çıkmış ve öznel iyi oluş olarak nitelendirilmiştir. İkincisi ise, 1980'lerde ampirik çalışmalarla başlamıştır. Bu da bireyin güçlükler içerisindeyken anlamlı bir yaşam sürmesinin, kendini gerçekleştirme potansiyelinin altını çizmekte ve yetişkin gelişim psikolojisindeki teorilere dayandırılmaktadır. Her iki farklı bakış açısı da yaşamı neyin anlamlı kıldığını inceleme kapasitesini yükselten hümanist değerleri bünyesinde barındırmaktadır (Keyes vd., 2002, s. 1017).

Psikoloji bölümlerinde 1980'lerde yapılmış olan çalışmalar iyi oluş (eslenlik) kavramıyla ilgilidir. Bu tür araştırmalar büyük ölçüde mutluluk, yaşam doyumu ve olumlu duygular üzerinde yoğunlaşmaktadır. Fakat iyi oluşun daha temel ve derin sorunu olan, temel özelliklerini neyin oluşturduğuna çok az dikkat edildiği görülmektedir. Bu çerçevede mutluluk kavramının derin felsefi köklerine bakıldığında hümanist, varoluşsal, klinik ve gelişimsel psikolojiye nazaran ihmal edilmesi oldukça şaşırtıcı bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bahsedilmekte olan bu farklı kavramların her biri kendini gerçekleştirmenin, bireyselleşmenin, en iyi şekilde gelişmenin ve tam olarak işlev görmeyen ne anlama geldiklerini ifade eden temaları ortaya koyduğu görülmektedir. Bu durumlar ise iyi oluşun daha derin ve anlamlı bir psikolojik alt yapısının olduğunu ifade etmektedir (Ryff, 2002, s. 1007). Ayrıca iyi oluş üzerine yapılan araştırmalar iki genel çerçevede gerçekleştirilmektedir. Bunlardan birincisi, mutluluğa odaklanmış olan ve iyi oluş kavramını haz alma ve acıdan kaçınma çerçevesinde tanımlayan hedonik yaklaşımdır. İkincisi ise, kendini geliştirme ve anlama odaklayan bir kişinin tam işlevsellik derecesi açısından iyi oluşunu tanımlayan eudaimonik yaklaşımdır (Ryan ve Deci, 2001, s. 141). Psikolojik iyi oluş kavramı, iyi oluşun temel yapısında insanın var olan potansiyelini keşfetmesinin yattığını savunmaktadır. Bu iyi oluş çerçevesinde yapılmış olan araştırmalarda mutluluk ve iyi yaşam için doyum ve hazdan daha fazlasının gerektiği ifade edilmekte, aynı zamanda iyi bir yaşamı oldukça basit bir şekilde deneyimlemek olarak belirtilmektedir. Ayrıca psikolojik iyi oluş bireylerde gerçek mutluluğa ulaşmak için erdemini ifade edilmesi ve hayatta yapmaya değer olan birtakım şeylerle meşgul olmayı hedeflemek açısından da önemli bir kavramdır (Hefferon ve Boniwell, 2014, s. 77).

Ryff (1989)'ın psikolojik iyi oluş modelini meydana getiren altı boyut, kişinin önemli ölçüde insani gelişimini ve olumlu bir yaşam sürmek için mücadele ederken karşılaştığı zorluklara karşı sergilemekte olduğu meydan okuma yollarını ifade etmektedir (Keyes vd., 2002, s. 1008). Psikolojik iyi oluş modelini meydana getiren bu altı boyut şunlardır: kendini kabul etme, başkalarıyla olumlu ilişkiler kurma, çevresel hakimiyet, özerklik, kişisel gelişim ve yaşam amacı olarak sıralanabilmektedir. Kendini kabul etme boyutunda kişiler zayıf yönlerinin farkında olsalar bile, bu zayıflıklarını kabul etmekte ve kendilerine dair olumlu düşüncelere sahip olmaya çalışarak karşılaştıkları zorluklarla mücadele etmeye çalışmaktadırlar. Başkalarıyla olumlu ilişkiler boyutunda ise bireyler empati yeteneğinin güçlü olduğu samimi ve sıcak ilişkiler geliştirmek için çaba göstermektedirler. Çevresel hakimiyet boyutu, bireylerin hayatlarını yönetmek konusunda ustalık kazanmalarına yardımcı olmaktadır. Özerklik olarak ifade edilen boyut bireyin kendi kendine kararlar verebildiği özgürlük alanını ifade etmektedir. Dolayısıyla zorluklar karşısında sergilemiş olduğu güçlü ve dayanıklı tavır kişinin kendisini daha özerk hissetmesine neden olmaktadır. Yaşam amacı boyutunda birey zorluklar karşısında pes etmemeyi ve yılmamayı başarabilmektedir. Başarısız olduğu bir konuda vazgeçmeden yeniden denemesi ve azimle çalışması ancak bireyin yaşamın bir amacı olduğuna inandığında mümkün hale gelebilmektedir. Kişisel gelişim boyutu ise yaşam boyu öğrenmeye devam eden ve yaratıcı kararlar alabilen bireyleri ifade etmektedir. Bu altı boyutun her biri bir arada ele alındığı zaman psikolojik iyi oluş düzeyini ifade eden kriterler olarak karşımıza çıkmaktadır (Polatçı, 2011, s. 108).

2.4. İnternet Bağımlılığı ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişki

İnternet bağımlılığı ve psikolojik iyi oluş arasında ilişkinin olduğuna yönelik literatürde bulgular mevcuttur. Üniversite öğrencileri yakın ilişkiler kurma ve kimlik oluşturma gibi konular dolayısıyla fiziksel anlamda oldukça kritik bir dönemden geçmektedirler. İnternet teknolojisi de bu iki temel etkeni gerçekleştirmede bireylerin işlerini kolaylaştırmaktadır. Kişilerin yakın ilişkiler kurmak için çevrimiçi siteleri tercih etmesi, kimlik oluşumu için kendi görüşlerine yakın kişilerle sanal ortamda toplanmaları ve sohbet etmeleri bu duruma örnek teşkil etmektedir. İnternete ulaşım imkanının artması, işlerin daha kolay halledilmesine yardımcı olan bir teknoloji olması, aynı zamanda bu teknolojiye ulaşımın üniversite öğrencileri için kolay olması sebebiyle internetin öğrencilerin hayatlarının bir parçası haline geldiği ifade edilmektedir. Sonuç olarak gelişimsel anlamda riskli bir dönem olduğu düşünülen üniversite döneminin öğrencilerin psikolojik iyi oluşlarına etkisinin ne olduğu merak edilmektedir (Yılmaz, 2013, s. 56). Solmaz (2019, s. 6) tarafından Gaziantep ilinde yürütülen çalışmada üniversite öğrencilerinin internet bağımlılığının psikolojik iyi oluş ve manevi yönelim ile ilişkisi incelenmiştir. Örneklem sayısı 404 öğrenciden oluşmaktadır. Araştırma sonucunda psikolojik iyi oluş ve internet bağımlılığı düzeyi arasında negatif yönlü düşük seviyede ilişki olduğu bulgulanmıştır.

Literatürde internet bağımlılığı düzeyi ile depresif ruh hali gibi psikolojik durumlar arasında bir ilişki olduğuna dair Yaygır'ın (2018, s. 63) çalışması ve bu doğrultuda bulgu bulunmaktadır. Bunların yanı sıra internet bağımlılığı ve psikolojik iyi oluş düzeyi gibi değişkenler arasındaki ilişkilerin araştırılması da büyük ölçüde önem taşımaktadır

(Whang vd., 2003, s. 148). Sandıkçı (2014: 10) tarafından yürütülen araştırmada üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluş düzeylerini, sosyodemografik değişkenlerin ne ölçüde yordadığı incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini İstanbul'da çeşitli üniversitelerde eğitim görmekte olan 227 kadın ve 82 erkek öğrenci olmak üzere 309 kişiden oluşmaktadır. Çalışma bulgusu bağlamında araştırmaya katılım sağlayan üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluş düzeyinin yaş ve gelir değişkenine göre istatistiki açıdan değişmediği ve anlamlı bir farklılık bulunmadığı ortaya konmuştur. Meral ve Bahar (2016, s. 1117)'in ortaöğretim öğrencilerinde yapmış olduğu çalışmaya göre ise psikolojik iyi oluş ile yalnızlığın problemleri internet kullanımının bir yordayıcısı olduğu ortaya konmuştur.

Söner ve Yılmaz (2018, s. 59) tarafından yürütülen araştırmada lise öğrencilerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri farklı değişkenler bakımından incelenmiş, psikolojik iyi oluşla sosyal medya bağımlılığı arasında bir ilişki olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışma grubunu Adıyaman ilindeki çeşitli okullarda eğitim gören 160 kız ve 172 erkek olmak üzere toplamda 332 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmada erkek ve kız öğrencilerin psikolojik iyi oluş düzeylerinde farklılık olmadığı görülmüştür. Aydoğan (2020, s. 87) tarafından yapılan çalışma gençlerin internet bağımlılığı, öznel iyi oluş düzeyleri ile sosyal destek algıları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacıyla İstanbul Zaim Üniversitesi öğrencileri ile yürütülmüştür. Çalışmanın sonucunda internet bağımlılığı, öznel iyi oluş, sosyal destek değişkenleri arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Sosyodemografik değişkenlerle ilişkisi incelendiğinde ise internet bağımlılığının cinsiyet ve gelir değişkenine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Aysan ve diğerlerinin (2016, s. 1035) gerçekleştirdiği çalışmada üniversite öğrencilerinin problemleri internet kullanımının, psikolojik iyi oluş ile algılamış oldukları sosyal destek bakımından ilişkisini incelemektedir. Örneklemini eğitim fakültesinde devam etmekte olan 213 kız ve 96 erkek öğrenci oluşturmaktadır. Araştırma neticesinde psikolojik iyi oluşun internetin fazla kullanımının, internetin kullanımının olumsuz sonuçlarının birer yordayıcısı olduğu görülmektedir. Yılmaz (2013, s. 6)'ın gerçekleştirdiği çalışmada üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluşları çeşitli değişkenler ve problemleri internet kullanımı bakımından incelenmiştir. Çalışmanın örneklemini Anadolu Üniversitesi'nde eğitim görmekte olan 1927 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda interneti problemleri şekilde kullanan bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin düşük olduğu saptanmıştır. Ayrıca internet kullanım amacına göre de üniversite öğrencilerinin problemleri internet kullanımı ve psikolojik iyi oluş düzeyleri arasında bir farklılık bulunmamıştır. Sezer'in (2013, s. 489) psikolojik iyi oluş hali üzerinde etkili faktörler üzerine yapmış olduğu çalışmada kişilerin psikolojik iyi oluş düzeyleri üzerine internetin kullanım sıklığı ve kullanım amacı gibi etkenlerin etkisinin olup olmadığını incelediği görülmektedir. Bu çalışma çerçevesinde kişilerin interneti kullanma süresi yükseldikçe psikolojik iyi oluş hali negatif yönde etkilenmekte, internette çeşitli sosyal medya hesaplarını fazla bir şekilde kullananların çevresi ile birlikte sağlıklı iletişime girmediği saptanmıştır.

Literatüre dayalı şekilde elde edilen bulgular çerçevesinde araştırmaya ait olarak aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

H1: İnternet bağımlılığı ile psikolojik iyi oluş düzeyi arasında bir ilişki vardır.

3. ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN İNTERNET BAĞIMLILIĞI İLE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı üniversite öğrencileri üzerine yoğunlaşarak internet bağımlılığının incelenmesi ve bu durumun psikolojik iyi oluş ile ilişkisinin açığa çıkarılmasıdır. Ayrıca alt amaç olarak sosyodemografik değişkenlere göre internet bağımlılığı ile psikolojik iyi oluş arasında farklılık olup olmadığının tespit edilmesidir. Literatürde internet bağımlılığı kavramı farklı değişkenler ile incelenirken psikolojik iyi oluş haliyle ilişkilendirilen araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bu araştırmayı literatürde yer alan benzer çalışmalardan ayıran en önemli farklılık, internet bağımlılığı ile psikolojik iyi oluş halinin cinsiyet değişkeninin yanı sıra gelir, yaş, eğitim durumu, internet kullanım amacı, internet kullanım süresi, gelecek beklentisi, eğitim görülen birim ve internete bağlanılan yer ile ilişkilerinin de incelenmiş olmasıdır. Çünkü günlük yaşamda mutsuzluk, umutsuzluk gibi hissedilen olumsuz duygular internette daha fazla zaman geçirmeye sebep olabilmektedir. Hissedilen bu olumsuz duygular bireylerin potansiyellerini keşfetmeleri önünde sorun teşkil ederek psikolojik iyi oluş düzeylerini etkileyebilmektedir. Bu doğrultuda araştırma sonucunda elde edilen bulgular üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluşlarını artırmaya yönelik çalışmalar yapılmasının, bireylerin internet

kullanımının azaltılmasında etkili olabileceği düşünülebilmektedir. Bu bağlamda üniversite öğrencilerinin hayatın amaç ve anlamını aradıkları eğitim sürecindeyken internet teknolojileri farkındalıkları ve internet bağımlılığı ile psikolojik iyi oluş ilişkisini belirlemeye yönelik farklı çalışmaların yapılması önem arz etmektedir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma grubunu 2021-2022 eğitim öğretim yılı güz döneminde Süleyman Demirel Üniversitesi'nde eğitim görmekte olan öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme çeşitli fakülte, meslek yüksekokul, yüksekokul, enstitü ve farklı sınıf düzeyindeki kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen öğrencilerden oluşmaktadır. Kolayda örnekleme yönteminde en kolay, hızlı ve ekonomik şekilde örnekleme ulaşılabileceğinin önemli olduğu ifade edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017, s. 131). Dolayısıyla çalışmada tesadüfi olmayan örnekleme tekniklerinden kolayda örnekleme yönteminin kullanılması tercih edilmiştir. Araştırmanın güven seviyesi ve kabul edilebilir hata oranları dikkate alınarak, %5 hata payı ile %95 güven aralığında 41.032 varlık sayısı içinden 380 örnekleme ulaşılabileceği hedeflenmiştir. Analizler, 394 anket ile gerçekleştirilmiştir. İstatistikte %5 hata payı yani %95 olasılık ile karşılaştırma yapıldığında, gruplar arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olduğu sonucu çıkarılmaktadır (Özbek ve Keskin, 2007, s. 66).

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Verilerin toplanabilmesi için Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan 107/9 sayılı ve 25.05.21 tarihli etik kurulu onayı alınmıştır. Araştırma tarama modeline uygun bir şekilde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, demografik bilgileri edinmek amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulan "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Ayrıca öğrencilerin, internet bağımlılığı seviyelerini ölçmek için Günüş (2009) tarafından geliştirilen "İnternet Bağımlılığı Ölçeği" ve psikolojik iyi oluş seviyelerini ölçmek amacıyla Ryff ve Keyes (1989) tarafından geliştirilen "Psikolojik İyi Oluş Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeklere ilişkin tanıtıcı bilgilere aşağıda yer verilmiştir.

3.3.1. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

Araştırmada bireylerin psikolojik iyi oluş hali Ryff ve Keyes (1989) tarafından oluşturulan, kısa hali İmamoğlu (2004) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve Göcen (2012)'in doktora tezinde kullanılan "Psikolojik İyi Oluş Ölçeği" kullanılmıştır. Ryff ve Keyes (1995), bu ölçeğin kullanılabilirliğini çoğaltmak amacıyla 18 maddeden meydana gelen kısa halini oluşturduğu ve .70 ile .89 değerleri arasında yüksek korelasyon sonuçlarına ulaşılarak ölçeğin bu halinin kullanılmasında karar kıldıkları görülmektedir. Ölçek altı boyuttan meydana gelmektedir. Bunlar; kendini kabul, bireysel gelişim, hayat amacı, diğer kişilerle olumlu ilişkiler kurma, çevresel hakimiyet ve özerkliliktir (Göcen, 2012, s. 130).

3.3.2. İnternet Bağımlılığı Ölçeği

Çalışmada bireylerin internet bağımlılığını ölçmek için Günüş'un (2009) geliştirmiş olduğu, yüksek güvenilirlikte ve geçerlilikte olan "İnternet Bağımlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa değeri .94 olarak tespit edilmiştir. İnternet bağımlılığı ölçeği 5'li likert tipi bir ölçek olup 35 ifadeden meydana gelmekte ve ölçek, dört alt faktörden oluşmaktadır. Bu boyutlar yoksunluk, kontrol güçlüğü, işlevsellikte bozulma ve sosyal izolasyondur (Günüş, 2009, s. 57).

3.4. Analiz Yöntemi

Araştırmanın geçerlilik ve güvenilirlik değerlerini, değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerini ortaya koymak amacıyla SPSS 22.0 programı kullanılmıştır. Çalışmanın güvenilirlik analizinde Cronbach Alfa tekniğinden ve geçerlilik analizi için açımlayıcı faktör analizinden faydalanılmıştır.

3.4.1. Güvenilirlik Analizi

Cronbach Alfa güvenilirlik analizi ölçekte bir yapı gösterip göstermediğine bakılmak amacı ile yapılmaktadır. Cronbach Alfa 0 ile 1 aralığında değer almakta ve bu değer 1'e yakın oldukça ölçek o ölçüde güvenilir kabul edilmektedir (Kalaycı, 2006, s. 405).

Tablo 1. İnternet Bağımlılığı Ölçeğine Yönelik Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha Değeri	0,936
--------------------------------	-------

Güvenilirlik analizi kapsamında, İnternet Bağımlılığı Ölçeği'nin Cronbach Alfa değeri Tablo 1'de belirtildiği gibi 0,936'dır. Dolayısıyla ölçeğin güvenilirlik istatistik değeri yüksek olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 2. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğine Yönelik Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha Değeri	0,776
--------------------------------	-------

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nin güvenilirlik analizi kapsamında bu ölçeğin Cronbach Alfa değeri Tablo 2'de belirtildiği gibi 0,776'dır. Dolayısıyla ölçeğin güvenilirlik istatistik değeri yüksek olduğu söylenebilmektedir

3.4.2. Geçerlilik Analizi

Geçerlilik kavramı, herhangi bir ölçme aracının farklı bir özellikle karıştırılmadan, ölçmeyi hedeflediği özelliği doğru bir şekilde ölçebilmesi olarak tanımlanabilmektedir. Ölçeğe verilen yanıtların faktör analizine ne ölçüde uygun olduğunun belirlenmesinde ise KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Bartlett testi kullanılmaktadır. Kaiser (1974, s. 35) KMO değerinin 0,50 altında olması halinde kabul edilemeyeceğini, KMO değeri 0,50 ve üzeri olduğunda orta bir değere sahip olduğunu ve 0,70 üzerinde bir değer elde edildiğinde ise çok iyi bir değer olup analize uygun olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 3. İnternet Bağımlılığı Ölçeği Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) ve Bartlett Testi

Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) Değeri	0,952
Bartlett Küresellik Testi Sonucu	6538,151
p Değeri	0,000

Tablo 3'de görüldüğü üzere KMO testi değeri kabul edilebilir sınır olan 0,50 üzerinde 0,95 şeklinde saptanmıştır. Bartlett Test değeri ise 6538'dir ve anlamlılık düzeyi $p=0,000$ 'dır, dolayısıyla da $p<0.05$ olduğu için anlamlıdır.

Tablo 4. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) ve Bartlett Testi

Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) Değeri	0,843
Bartlett Küresellik Testi Sonucu	1511,536
p Değeri	0,000

Tablo 4'de görüldüğü üzere KMO testi değeri kabul edilebilir sınır olan 0,50 üzerinde 0,84 şeklinde saptanmıştır. Bartlett Test değeri ise 1511'dir ve anlamlılık düzeyi $p=0,000$ 'dır, dolayısıyla da $p<0.05$ olduğu için anlamlıdır.

3.5. Araştırmanın Bulguları

Bu bölümde kişisel bilgi formundan elde edilen bulgulara, internet bağımlılığı ve psikolojik iyi oluşa ait korelasyon analizi sonucuna ve bağımsız örneklem t testi ile Anova testi sonuçlarına yer verilmiştir.

3.5.1. Kişisel Bilgi Formunun Analizinden Elde Edilen Bulgular

Gerçekleştirilen anket uygulaması ve katılımcıların anket sorularına verdikleri cevaplar sonucunda bu bölümde araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin cinsiyetleri, yaşları, aylık gelirleri, eğitim görmüş oldukları birimler, eğitim durumları, internete genellikle nereden bağlandıkları, interneti en çok hangi amaçla kullandıkları, internette günlük ortalama ne kadar vakit geçirdikleri ve geleceğe ilişkin beklentilerinin ne yönde olduğuna yönelik frekans bilgileri ve yüzde miktarları sunulmuştur.

Tablo 5. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	242	61,4
Erkek	152	38,6
Toplam	394	100

Tabloda görüldüğü üzere katılımcıların 242'si yani %61,4'ü kadın ve 152'si yani %38,6'sı erkek öğrencilerden oluşmaktadır.

Tablo 6. Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde
17-23	263	66,8
24+	131	33,2
Toplam	394	100

Katılımcıların yaşlarına ait verdikleri cevaplar incelendiğinde çalışmaya 263 kişi yani %66,8'inin 17-23 yaş aralığındaki bireylerden, 131 kişi yani %33,2'sinin ise 24 yaş ve üzerindeki bireylerden oluştuğu görülmektedir. Bu çerçevede özellikle 17-23 yaş aralığındaki bireylerin katılımının çoğunlukta olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 7. Katılımcıların Ailelerinin Aylık Gelirine Göre Dağılımı

Gelir	Frekans	Yüzde
2800 TL ve altı	88	22,3
2801-4000 TL	111	28,2
4001-6000 TL	94	23,9
6001-8000 TL	53	13,5
8001-10000 TL	26	6,6
10000+ TL	22	5,6
Toplam	394	100

Katılımcıların %28,2'si 2801-4000 TL, %23,9'u 4001-6000 TL ve %22,3'ü 2800 TL altı gelire sahiptir.

Tablo 8. Katılımcıların Eğitim Görülen Fakülte/Meslek Yüksekokul/Yüksekokul ve Enstitüye Göre Dağılımı

Fakülte/Meslek Yüksekokul/Yüksekokul ve Enstitü	Frekans	Yüzde
Eğitim Fakültesi	29	7,4
Fen Edebiyat Fakültesi	19	4,8
Hukuk Fakültesi	21	5,3
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	63	16,0
İlahiyat Fakültesi	21	5,3
Mühendislik Fakültesi	24	6,1
Sağlık Bilimleri Fakültesi	41	10,4
Spor Bilimleri Fakültesi	48	12,2
Isparta Sağlık Hizmetleri MYO	12	3,0
Sivil Havacılık Yüksekokul	4	1,0
Sosyal Bilimler Enstitüsü	73	18,0
Diğer Fakülte	24	6,1
Diğer Meslek Yüksekokul	4	1,0
Diğer Yüksekokul	2	1,0
Diğer Enstitü	9	2,4
Toplam	394	100

Araştırmaya 13 fakülte, 3 meslek yüksekokulu, 2 yüksekokul ve 6 enstitüden öğrenci katılmıştır. Çalışmaya sırasıyla fakülte öğrencisi 290 kişi, meslek yüksekokulu öğrencisi 16 kişi, yüksekokul öğrencisi 6 kişi ve son olarak ise enstitü öğrencisi 82 kişi katılmıştır. Katılımcıların okudukları fakülteye göre dağılımı incelendiğinde en çok katılım sağlanan ilk 3 fakülte sırasıyla iktisadi ve idari bilimler fakültesi (63), spor bilimleri fakültesi (48) ve sağlık bilimleri fakültesi (41) dir. Katılımcıların okudukları enstitüye göre dağılımı incelendiğinde en çok katılım sağlayan 73 öğrenci sosyal bilimler enstitüsünde öğrenim görmektedir. Ayrıca diğer seçenekleri altında eczacılık, güzel sanatlar, iletişim, mimarlık, teknik eğitim fakültelerinden, adalet meslek yüksekokulu, eğirdir

sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu, yabancı diller yüksekokulundan ve eğitim bilimleri, fen bilimleri, sağlık bilimleri, güzel sanatlar, su enstitülerinden öğrencilerin çalışmaya katılımının az sayıda olduğu görülmektedir.

Tablo 9. Katılımcıların Eğitim Seviyelerine Göre Dağılımı

Eğitim Seviyesi	Frekans	Yüzde
Önlisans	16	4,3
Lisans	296	75,1
Yüksek Lisans	54	13,5
Doktora	28	7,1
Toplam	394	100

Ankete katılmış olan öğrencilerin vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde 16 kişi yani %4,3'ünün önlisans öğrencisi, 296 kişi yani %75,1'inin lisans öğrencisi, 54 kişi yani %13,5'inin yüksek lisans öğrencisi ve 28 kişi yani %7,1'inin doktora öğrencisi olduğu görülmektedir. Bu çerçevede de önlisans ve doktora eğitimi alan öğrencilerin diğerlerine nazaran daha az sayıda katılım sağladığı görülmektedir.

Tablo 10. Katılımcıların İnternete Bağlandıkları Yere Göre Dağılımı

İnternete Bağlanma Yeri	Frekans	Yüzde
Ev	239	60,7
Yurt	113	28,7
Mobil veri	28	7,1
Diğer (internet kafe, okul, iş yeri, medrese)	14	3,5
Toplam	394	100

Katılımcıların ankete verdikleri yanıtlar incelendiğinde üniversite öğrencilerinin internete çeşitli yerden bağlandıkları görülmektedir. Katılımcıların yarısından fazlasını oluşturan 239 kişi yani %60,7'si internete genellikle evden bağlandığını ifade etmekte ve bunu 113 kişi yani %28,7 ile yurttan internete bağlananlar takip etmektedir. Ayrıca internet kafe, okul, iş yeri, medrese gibi diğer yerlerden bağlandığını ifade eden kişi sayısının diğerlerine nazaran oldukça az olduğu görülmektedir.

Tablo 11. Katılımcıların İnterneti En Çok Hangi Amaçla Kullandıklarına Göre Dağılımı

İnternet Bağlanma Yeri	Frekans	Yüzde
Sosyal medyayı (Instagram, Facebook, Twitter vb.) takip etmek	210	53,3
Ödevlerimi yapmak ve/veya araştırma yapmak	83	21,1
Müzik dinlemek ve/veya film, video izlemek	71	18,0
Diğer	30	7,6
Toplam	394	100

Tablo 11. incelendiğinde katılımcıların yarısından fazlasını oluşturan 210 kişi interneti sosyal medyayı takip etmek amacıyla kullandığını belirtmektedir. Bunu ise en çok kullanım amacı olarak 83 kişi ile ödevlerimi yapmak ve/veya araştırma yapmak ve 71 kişi ile müzik dinlemek ve/veya film, video izlemek takip etmektedir. Diğer seçeneğinde ise e-postayı kontrol etme, sanal sohbet etmek, alışveriş yapmak, oyun oynamak, yazılım, iş için kullanım, haber takibi, kripto borsa takibi ve web tasarım gibi amaçlarla kullanımın ise sahip olduğu yüzdelerin oldukça az olduğu görülmektedir.

Tablo 12. Katılımcıların İnternette Günlük Geçirdikleri Süreye Göre Dağılımı

İnternette Geçirilen Süre	Frekans	Yüzde
0 – 2 saat	55	14,0
3 -5 saat	234	59,4
6 – 9 saat	89	22,6
10 saat ve fazlası	16	4,1
Toplam	394	100

Katılımcıların internette günlük geçirdikleri süre hakkında vermiş olduğu bilgilere göre 234 kişi yani katılımcıların yarısından fazlası 3-5 saat arasında internette vakit geçirdiklerini ifade etmektedir. Bunu ise sırasıyla 89 kişi ile 6-9 saat, 55 kişi ile 0-2 saat ve son olarak ise 16 kişi ile 10 saat ve fazlasını internette vakit geçiren bireyler takip etmektedir.

Tablo 13. Katılımcıların Geleceğe Yönelik Beklentisine Göre Dağılımı

Gelecek Beklentisi	Frekans	Yüzde
Olumlu	249	63,2
Olumsuz	145	36,8
Toplam	394	100

Üniversite öğrencilerinin gelecekte beklenişinin ne yönde olduğuna dair verdiği cevaplar incelendiğinde 249 kişi yani %63,2'sinin olumlu ve 145 kişi yani %38,8'inin olumsuz cevabını verdiği görülmektedir. Dolayısıyla katılımcıların yarısından fazlasının gelecekte beklenişini olumludur.

3.5.2. İnternet Bağımlılığı ve Psikolojik İyi Oluşa Ait Korelasyon Analizi

İnternet bağımlılığı ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi bulup yorumlamak amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiş ve sonuç Tablo 14'de verilmiştir.

Tablo 14. İnternet Bağımlılığı ve Psikolojik İyi Oluş Ölçeğine Ait Korelasyon Sonucu

Değişkenler	Ortalama	1	2
1.İnternet Bağımlılığı	3,99	1	-,417** ,000
2.Psikolojik İyi Oluş	2,29	-,417** ,000	1

(** korelasyon 0,01 düzeyinde önemlidir.)

Korelasyon iki veya ikiden fazla değişken arasındaki ilişkileri incelemektedir. Bu korelasyon katsayıları 0,01-0,29 arasında olduğunda düşük seviyede ilişki, 0,30-0,70 arasında olduğunda orta seviyede ilişki, 0,71-0,99 arasında olduğunda yüksek seviyede ilişki ve 1 olduğunda ise mükemmel bir ilişki olduğu ifade edilmektedir (Köklü vd., 2007, s. 93). Tablo 14 incelendiğinde internet bağımlılığı ile psikolojik iyi oluş ($r = -.41, p = .000$) arasında negatif yönlü anlamlı ($p < 0.05$) orta düzeyde korelasyon olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda internet bağımlılığı ve psikolojik iyi oluş arasında ilişki olduğunu ifade eden H1 (İnternet bağımlılığı ile psikolojik iyi oluş düzeyi arasında bir ilişki vardır.) hipotezi kabul edilmiştir. İnternet bağımlılığı düzeyleri yükseldikçe bireylerin psikolojik iyi oluş düzeyleri azalmaktadır.

3.5.3. Bağımsız Örneklem t Testi ve Anova Testi Sonuçları

Katılımcıların verdikleri cevaplara ilişkin olarak bağımsız örneklem t testi ve Anova testi uygulanmıştır.

Tablo 15. İnternet Bağımlılığı ve Psikolojik İyi Oluşun Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

İnternet Bağımlılığı	Ortalama	SS	p değeri
Cinsiyet			,065
Kadın	4,05	0,65	
Erkek	3,91	0,80	
Psikolojik İyi Oluş	Ortalama	SS	p değeri
Cinsiyet			,876
Kadın	2,29	0,51	
Erkek	2,28	0,56	

(SS: Standart Sapma).

Tablo 15’de katılımcılarda internet bağımlılığı ve psikolojik iyi oluşun cinsiyet değişkeni bakımından farklılaşp farklılaşmadığı bağımsız örneklem t testi ile analiz edilmiştir. İnternet bağımlılığı ve psikolojik iyi oluş cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde p değerlerinin 0,05’in üzerinde anlamsız olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda araştırma bulgularına göre internet bağımlılığı ve psikolojik iyi oluş ile cinsiyet değişkeni arasında farklılaşma olmadığı saptanmıştır.

Tablo 16. İnternet Bağımlılığı ve Psikolojik İyi Oluşun Gelecek Beklentisi Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

İnternet Bağımlılığı	Ortalama	SS	p değeri
Cinsiyet			,053
Kadın	4,05	0,71	
Erkek	3,90	0,72	
Psikolojik İyi Oluş	Ortalama	SS	p değeri
Cinsiyet			,000
Kadın	2,18	0,52	
Erkek	2,47	0,50	

(SS: Standart Sapma).

Tablo 16’da katılımcılarda internet bağımlılığı ve psikolojik iyi oluş gelecek beklentisi açısından incelendiğinde internet bağımlılığı p değerinin 0,05’in üzerinde anlamsız olduğu ve psikolojik iyi oluş p değerinin 0,05’in altında anlamlı olduğu görülmektedir. Araştırma bulgularına göre internet bağımlılığı ile gelecek beklentisi değişkeni arasında bir farklılaşma tespit edilmemiştir. Psikolojik iyi oluş ile gelecek beklentisi değişkeni arasında ise farklılık olduğu saptanmıştır.

Tablo 17. İnternet Bağımlılığı ve Psikolojik İyi Oluşun Yaş Değişkenine Göre Anova Testi ile İncelenmesi

İnternet Bağımlılığı				
Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	p değeri
Grup arası	16,800	,672	1,320	,142
Grup içi	187,389	,509	-	-
Psikolojik İyi Oluş				
Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	p değeri
Grup arası	6,842	,274	0,954	,530
Grup içi	105,617	,287	-	-

Tablo 17’de katılımcılarda internet bağımlılığı ve psikolojik iyi oluş yaş değişkeni açısından incelendiğinde p değerlerinin 0,05’in üzerinde anlamsız olduğu görülmektedir. Araştırma bulgularına göre yaş ile internet bağımlılığı ve psikolojik iyi oluş değişkeni arasında farklılaşma olmadığı saptanmıştır.

Tablo 18. İnternet Bağımlılığı ve Psikolojik İyi Oluşun Gelir Değişkenine Göre Anova Testi İle İncelenmesi

İnternet Bağımlılığı				
Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	p değeri
Grup arası	2,663	,533	1,025	,402
Grup içi	201,526	,519	-	-
Psikolojik İyi Oluş				
Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	p değeri
Grup arası	1,623	,325	1,136	,341
Grup içi	110,837	,286	-	-

Tablo 18’de katılımcılarda internet bağımlılığı ve psikolojik iyi oluş gelir değişkeni açısından incelendiğinde p değerlerinin 0,05’in üzerinde anlamsız olduğu görülmektedir. Araştırma bulgularına göre gelir değişkeni ile internet bağımlılığı ve psikolojik iyi oluş arasında bir farklılaşma olmadığı saptanmıştır.

Tablo 19. İnternet Bağımlılığı ve Psikolojik İyi Oluşun Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anova Testi İle İncelenmesi

İnternet Bağımlılığı				
Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	p değeri
Grup arası	4,079	1,360	2,650	,049
Grup içi	200,110	,513	-	-
Psikolojik İyi Oluş				
Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	p değeri
Grup arası	3,969	1,323	2,650	,049
Grup içi	108,491	,278	-	-

Tablo 19’da katılımcılarda internet bağımlılığı ve psikolojik iyi oluş eğitim durumu değişkeni açısından incelendiğinde p değerlerinin 0,05’in altında yani anlamlı olduğu görülmektedir. Araştırma bulgularına göre eğitim durumu değişkeni ile internet bağımlılığı ve psikolojik iyi oluş arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır.

Tablo 20. İnternet Bağımlılığı ve Psikolojik İyi Oluşun Fakülte/MYO/Yüksekokul/ Enstitü Değişkenine Göre Anova Testi İle İncelenmesi

İnternet Bağımlılığı				
Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	p değeri
Grup arası	17,941	,780	1,550	,052
Grup içi	186,248	,503	-	-
Psikolojik İyi Oluş				
Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	p değeri
Grup arası	11,965	,520	1,915	,007
Grup içi	100,495	,272	-	-

Tablo 20’de katılımcılarda internet bağımlılığı ve psikolojik iyi oluş fakülte, meslek yüksekokul, yüksekokul, enstitü açısından incelendiğinde internet bağımlılığı p değerinin 0,05’in üzerinde anlamsız olduğu ve psikolojik iyi oluş p değerinin 0,05’in altında yani anlamlı olduğu görülmektedir. Araştırma bulgularına göre fakülte, meslek yüksekokul, yüksekokul ve enstitü değişkeni ile internet bağımlılığı arasında bir farklılık tespit edilmemiş fakat psikolojik iyi oluş ile arasında bir farklılaşma olduğu saptanmıştır.

Tablo 21. İnternet Bağımlılığı ve Psikolojik İyi Oluşun İnternete Bağlanma Yeri Değişkenine Göre Anova Testi ile İncelenmesi

İnternet Bağımlılığı				
Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	p değeri
Grup arası	1,560	,223	,425	,887
Grup içi	202,629	,525	-	-
Psikolojik İyi Oluş				
Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	p değeri
Grup arası	1,657	,237	,824	,567
Grup içi	110,803	,287	-	-

Tablo 21’de katılımcılarda internet bağımlılığı ve psikolojik iyi oluş internete bağlanma yeri değişkeni açısından incelendiğinde p değerlerinin 0,05’in üzerinde anlamsız olduğu görülmektedir. Araştırma bulgularına göre internete bağlanma yeri değişkeni ile internet bağımlılığı ve psikolojik iyi oluş arasında farklılaşma olmadığı saptanmıştır.

Tablo 22. İnternet Bağımlılığı ve Psikolojik İyi Oluşun İnternette Geçirilen Süre Değişkenine Göre Anova Testi ile İncelenmesi

İnternet Bağımlılığı				
Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	p değeri
Grup arası	15,671	5,224	10,807	,000
Grup içi	188,518	,483	-	-
Psikolojik İyi Oluş				
Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	p değeri
Grup arası	1,260	,420	1,474	,221
Grup içi	111,199	,285	-	-

Tablo 22’de katılımcılarda internet bağımlılığı ve psikolojik iyi oluş internette geçirilen süre değişkeni açısından incelendiğinde internet bağımlılığı p değerinin 0,05’in altında anlamlı olduğu ve psikolojik iyi oluş p değerinin 0,05’in üzerinde anlamsız olduğu görülmektedir. Araştırma bulgularına göre internette geçirilen süre değişkeni ile internet bağımlılığı arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik iyi oluş ve internette geçirilen süre değişkeni arasında ise herhangi bir farklılaşma saptanmamıştır.

Tablo 23. İnternet Bağımlılığı ve Psikolojik İyi Oluşun İnternetin Hangi Amaçla Kullanıldığı Değişkenine Göre Anova Testi İle İncelenmesi

İnternet Bağımlılığı				
Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	p değeri
Grup arası	10,160	,847	1,663	,073
Grup içi	194,029	,509	-	-
Psikolojik İyi Oluş				
Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	p değeri
Grup arası	5,538	,462	1,645	,077
Grup içi	106,921	,281	-	-

Tablo 23’de katılımcılarda internet bağımlılığı ve psikolojik iyi oluş internetin hangi amaçla kullanıldığı değişkenine göre incelendiğinde p değerlerinin 0,05’in üzerinde anlamsız olduğu görülmektedir. Araştırma bulgularına göre internetin hangi amaçla kullanıldığı değişkeni ve internet bağımlılığı ile psikolojik iyi oluş arasında farklılaşma olmadığı saptanmıştır.

4. TARTIŞMA

İnternet teknolojisinin kullanımının giderek çoğalması ve buna bağlı olarak meydana gelen olumsuz etkilerinden dolayı internet bağımlılığı son yıllarda çalışma konuları içerisinde tercih edilen önemli başlıklardan biri haline gelmiştir. Hem gençlerde hem de yetişkinlerde internet bağımlılığı gittikçe büyük bir sorun teşkil etmektedir ve bu durumda ileriki zamanlarda davranış bozuklukları gibi listelerde yer edineceği tahmin edilmektedir (Büyükgebiz, 2018, s. 91). Literatür incelendiğinde, internet bağımlılığı ve psikolojik iyi oluş değişkenlerini içeren araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bu nedenle bunlara benzer yapılmış olan araştırmalar üzerinden değerlendirme yapılmıştır.

Solmaz (2019, s. 6)’ın Gaziantep ilinde farklı üniversitelerde eğitim gören öğrenciler üzerinde gerçekleştirmiş olduğu araştırmada internet bağımlılığının psikolojik iyi oluşla olan ilişkisi incelenmiştir. Araştırmada Diener,

Scollon ve Lucas (2009) tarafından geliştirilmiş psikolojik iyi oluş ölçeği, Ögel ve arkadaşları (2015) tarafından geliştirilmiş internet bağımlılık formu kullanılmıştır. Çalışma sonucunda psikolojik iyi oluş düzeyi ve internet bağımlılığı arasında negatif yönlü ilişki saptanmıştır. Solmaz (2019) çalışmada demografik olarak sadece cinsiyet değişkeni ile internet bağımlılığı psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiye bakmıştır. Bu çalışmada ise internet bağımlılığı ve psikolojik iyi oluşun cinsiyet değişkeni ile ilişkisinin yanı sıra gelir, yaş, eğitim durumu, internet kullanım amacı, internet kullanım süresi, gelecek beklentisi, eğitim görülen fakülte, meslek yüksekokul, yüksekokul, enstitü ve internete bağlanılan yer değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığı da araştırılmıştır. Çardak (2013, s. 134) tarafından yürütülen çalışmada internet bağımlılığı ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki incelenmiştir. Örneklemini 479 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Sonuçlara göre psikolojik iyi oluşun internet bağımlılığından olumsuz etkilendiği anlaşılmıştır. Koçyiğit (2019, s. 32)'in çalışmasında internet bağımlılığı ile psikolojik iyi oluş ilişkisinde belirsizliğe tahammülsüzlük değişkenlerinin aracı rol üstlenip üstlenmediği araştırılmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul'da eğitim görmekte olan üniversite öğrencileri oluşturmaktadır. Çalışmadan elde edilen sonuçta göre internet bağımlılığı ve psikolojik iyi oluş arasında istatistiki olarak anlamlı ve negatif ilişki tespit edilmiştir. Sonuç olarak internet bağımlılığının psikolojik iyi oluşu olumsuz bir şekilde etkilediği çıkarımı yapılabilmektedir. Yapılmış olan bu çalışmalardan elde edilen bilgiler doğrultusunda H1 (İnternet bağımlılığı ile psikolojik iyi oluş düzeyi arasında ilişki vardır.) hipotezinin desteklendiği görülmektedir. Bu çalışmada da H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın bulgularına göre üniversite öğrencilerinin internet bağımlılığı ve psikolojik iyi oluş düzeylerinde ortalama gelir düzeyi, cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre bir farklılaşmanın olmadığı sonucu saptanmıştır. Sandıkçı (2014, s. 10) tarafından yürütülmüş olan çalışmada üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluş düzeylerini sosyodemografik değişkenlerin ne ölçüde yordadığı incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini İstanbul'da çeşitli üniversitelerde eğitim görmekte olan 227 kadın ve 82 erkek öğrenci olmak üzere 309 kişiden oluşmaktadır. Çalışma sonucu incelendiğinde araştırma katılan üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluş düzeyinin yaş, gelir değişkeni bakımından istatistiki açıdan değişmediği ve anlamlı bir farklılık bulunmadığı ortaya konmuştur. Söner ve Yılmaz (2018, s. 36) tarafından gerçekleştirilen çalışmada psikolojik iyi oluş ve sosyal medya bağımlılığı arasındaki ilişki incelenmiştir. Örneklemini Adıyaman'da çeşitli okullarda eğitim gören lise öğrencileri oluşturmaktadır. Çalışma bulgularına göre cinsiyet ve yaş değişkeni ile psikolojik iyi oluş arasında bir farklılık bulunmamıştır. Bu çalışma sonuçları doğrultusunda elde edilen bilgilerin cinsiyet, yaş ve gelir değişkenleri açısından internet bağımlılığı psikolojik iyi oluş düzeyinin farklılaşmadığı bulgularını desteklediği görülmektedir.

Çalışmaya katılan üniversite öğrencilerinin internet kullanım amacı değişkenine göre internet bağımlılığı ve psikolojik iyi oluş düzeyleri arasında bir farklılaşmanın olmadığı saptanmıştır. Yılmaz (2013, s. 6)'ın gerçekleştirmiş olduğu çalışmada üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluşlarını çeşitli değişkenler ve problemlerle internet kullanımı bakımından incelemiştir. Çalışmanın örneklemini Anadolu Üniversitesi'nde eğitim görmekte olan 1927 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda interneti problemlerle kullanan bireylerin psikolojik iyi oluşlarının düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Ayrıca internet kullanım amacına göre üniversite öğrencilerinin problemlerle internet kullanımı ve psikolojik iyi oluş seviyeleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Taş (2018, s. 36) tarafından yapılan çalışmada internet bağımlılığı ve psikolojik belirtiler arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma örneklemini ise İstanbul'da çeşitli liselerde eğitim gören 167 kadın ve 254 erkek olmak üzere toplamda 421 öğrenci oluşturmaktadır. Çalışma sonucunda internet kullanım amacına göre psikolojik belirtilerde bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla yapılmış olan araştırmalar çerçevesinde elde edilen sonuçlar internetin hangi amaçla kullanıldığı değişkenine göre internet bağımlılığı psikolojik iyi oluş düzeyinin farklılaşmadığı bulgusunu desteklediği görülmektedir. Araştırma bulgularına göre internet bağımlılığı ile gelecek beklentisi arasında bir farklılaşma tespit edilmemiştir. Psikolojik iyi oluş ile gelecek beklentisi arasında ise anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma bulgularına göre eğitim durumu değişkeni ile internet bağımlılığı ve psikolojik iyi oluş arasında farklılık olduğu saptanmıştır. Kumcağız ve Gündüz (2016, s. 151) tarafından yapılmış olan çalışma eğitim fakültesi öğrencilerinin psikolojik iyi oluş ve akıllı telefon bağımlılıkları ile aralarındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Örneklemini On Dokuz Mayıs Üniversitesi'nde eğitim görmekte olan 303 kadın ve 105 erkek olmak üzere toplam 408 öğrenci oluşturmaktadır. Sınıf düzeylerine göre yapılmış olan çalışmada üniversite öğrencilerinde psikolojik iyi oluş ile sınıf değişkeni arasında bir fark olduğu bulunmuştur. Bu çerçevede araştırma sonucunda internet bağımlılığının eğitim görülen fakülte, meslek yüksekokul, yüksekokul, enstitü değişkeni açısından farklılaşmadığı bulgusunu ve psikolojik iyi oluşun da eğitim görülen fakülte, meslek yüksekokul, yüksekokul, enstitü değişkeni açısından farklılaştığı bulgusunu desteklediği görülmektedir.

İnternete bağlanma yeri değişkeni ile internet bağımlılığı ve psikolojik iyi oluş arasında yapılan analiz neticesinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Balcı ve Gülnar (2009, s. 18)'in üniversite öğrencileri üzerinde internet bağımlılığı ve bağımlı profillerini incelediği çalışması sonucunda internet bağımlılığı ve internete bağlanma yeri arasında bir farklılık bulunmamıştır. Bu bulgu doğrultusunda internet bağımlılığı düzeyinin internete bağlanma yeri değişkenine göre farklılaşmadığı bulgusunun desteklediği tespit edilmiştir. İnternette geçirilen süre ve internet bağımlılığı arasında çalışma bulgularına göre farklılaşma olduğu görülmektedir. Sevilmiş (2019, s. 43)'in yapmış olduğu çalışmaya göre de üniversite öğrencilerinin internette geçirdikleri süre değişkeni ve internet bağımlılığı düzeyi arasında istatistik olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Bu da internette geçirilen süre değişkeni açısından internet bağımlılığı düzeyinin farklılaştığı bulgusunu desteklemektedir. Psikolojik iyi oluş ile internette geçirilen süre arasında ise herhangi bir farklılık olmamıştır. Güler (2019, s. 53)'in yapmış olduğu çalışmada internette geçirilen süre ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı farklılığın olmadığı saptanmıştır. Dolayısıyla araştırma internette geçirilen süre değişkeni açısından psikolojik iyi oluş düzeyinin farklılaşmadığı bulgusunu desteklemektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde internet kullanımı giderek neredeyse bütün alanlarda etkisini göstermekte ve internete erişim gün geçtikçe daha geniş bir alana yayılmaktadır. İnternete ulaşımın hızlı, kolay ve ucuz olması geniş bir alana yayılmasının önemli nedenlerinden biri olarak karşımıza çıkabilmektedir. İnternet teknolojisi özellikle gençler tarafından kullanılmakta olup, gençlerin hayat amaçlarını ve anlamlarını belirledikleri eğitim sürecinde internet bağımlılığının büyük bir risk faktörü olduğu düşünülmektedir.

Bu araştırma neticesinde elde edilen psikolojik iyi oluş ve internet bağımlılığı arasında negatif yönlü bir ilişkinin olması ve bu sonucu da destekleyen çalışmalardan yola çıkılacak olursa psikolojik iyi oluşu düşük olan bireylerin internet kullanım alışkanlıklarının daha fazla olduğu söylenebilir. Buna ilave olarak çalışma internet bağımlılığı ve psikolojik iyi oluşun cinsiyet, yaş, gelir, internet bağlanma yeri ve internetin hangi amaçla kullanıldığı değişkenlerini yordamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Gelecek beklentisi ve eğitim görülen fakülte, meslek yüksekokul, yüksekokul, enstitü değişkenlerine göre internet bağımlılığı düzeyinin farklılaşmadığı, psikolojik iyi oluş düzeyinin farklılaştığı saptanmıştır. Son olarak ise internet bağımlılığının internette geçirilen süre değişkenine göre farklılaştığı ancak psikolojik iyi oluş düzeyine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Araştırma, zaman ve maddi kısıtlardan dolayı 2021-2022 eğitim öğretim yılı güz döneminde Süleyman Demirel Üniversitesi'nde eğitim görmekte olan öğrenciler üzerinde yapılmıştır. Araştırma, çalışmaya katılan öğrencilerin vermiş oldukları cevaplar ve araştırmanın yapıldığı zaman dilimi ile kısıtlıdır. Dolayısıyla ankete verilen cevaplar bu evrenin özellikleri ile sınırlı olduğu için genellemeler yapılırken bu sınırlamalar göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca araştırmanın bir diğer kısıtı çalışmanın boylamsal değil kesitsel olmasıdır.

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Gelecekte yapılacak olan çalışmalarda nitel ya da karma yöntemler kullanılabilir. Daha sonraki araştırmalar farklı illerde yer alan üniversitelerde eğitim görmekte olan öğrenciler üzerinde yapılabilir ve ülke çapında genelleme yapılabilecek sonuçlar elde edilebilir. Bu çalışma üniversite öğrencileri üzerinde yapılmıştır, buna ilave olarak sağlık sektörü ya da kamu kuruluşları üzerinde uygulanarak farklı örneklem grupları ile araştırma yapılabilir. Ayrıca akademik personellere uygulanarak internet bağımlılığı ve psikolojik iyi oluş ilişkisi incelenebilir. Literatürde bireylerin internet bağımlılığı ve psikolojik iyi oluş düzeyleri betimsel olarak ele alınmıştır. Bu değişkenler arasındaki ilişki deneysel çalışmalarla desteklenebilir.

Üniversite öğrencilerinin internet bağımlılığı konusunda farkındalık kazanması için üniversitelerde bağımlılık merkezleri kurulabilir ve bilgilendirici eğitimler verilebilir. Aynı zamanda öğrencilerin psikolojik iyi oluşlarını artırabilmek, yaşamlarını planladıkları süreç içerisinde hayatlarındaki hedef ve anlamı bulmalarına yardımcı olmak için farkındalık oluşturacak ve bilinçlendirecek kariyer planlama eğitimleri verilmesi sağlanabilir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Akıncı, A. G. ve Şanver, M. (2019). Gençlerde internet bağımlılığı. *In 8th Eurasian Conference on Language and Social Sciences* (s. 290-298). Antalya, Türkiye.
- Alparslan, A. M., Yastıoğlu, S. ve Taş, M. A. (2019). *Mutlu eden yöneticiler: pozitif psikoloji bağlamında araştırmalar ve öneriler* (1. Baskı). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Arıcak, T. (2015). *Siber alemin avatar çocukları (internet ve gençlik ilişkisinin bugünü ve geleceği)*. Remzi Kitabevi.
- Arık, N. ve Seyhan, B. (2016). Üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasında teknoloji bilgisi ve gelecek beklentilerinin rolü. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7), 2218-2231. <https://doi.org/10.15869/itobiad.260261>
- Arısoy, Ö. (2009). İnternet bağımlılığı ve tedavisi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 1(1), 55- 67.
- Aydoğan, S. S. (2020). *Üniversite öğrencilerinin internet bağımlılığı sosyal destek ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin araştırılması* [Yüksek Lisans Tezi]. Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Bahar, H. ve Meral, D. (2016). Ortaöğretim öğrencilerinde problemlerli internet kullanımının yalnızlık ve psikolojik iyi oluş ile ilişkisinin incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2), 1117-1134. <https://doi.org/10.17556/jef.58322>
- Balcı, Ş. ve Gülnar, B. (2009). Üniversite öğrencileri arasında internet bağımlılığı ve internet bağımlılarının profili. *Selçuk İletişim*, 6(1), 5-22. <https://doi.org/10.18094/si.44854>
- Baltaş, A. (2021). *Hayatın hakkını vermek* (18. Baskı). Doğan Kitap.
- Bölüktaş, R. P. (2022). *Türk hemşirelik öğrencilerinde sosyal medya bağımlılığı ve ilişkili faktörler*. *Kocaeli Tıp Dergisi*, 11(1), 203-210. <https://doi.org/10.5505/ktd.2022.33341>
- Büyükgebiz Koca, E. ve Tunca, M. Z. (2020). İnternet ve sosyal medya bağımlılığının öğrenciler üzerindeki etkilerine dair bir araştırma. *Alanya Akademik Bakış Dergisi*, 4(1), 77-103. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.597820>
- Büyükgebiz, E. (2018). *Sosyal medya bağımlılığının öğrencilerin performanslarına etkileri üzerine bir araştırma* [Doktora Tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Colwell, J. ve Kato, M. (2003). Investigation of the relationship between social isolation, self-esteem, aggression and computer game play in japanese adolescents. *Asian Journal of Social Psychology*, 6(2), 149-58. <https://doi.org/10.1111/1467-839X.t01-1-00017>
- Conoley, C. W. ve Conoley, J. C. (2017). *Pozitif psikoloji ve aile terapisi* (1. Baskı). (T. Sarı, T. S. Çolak, E. Tunç, Ü. Kaynak, F. T. Aydın, Çev.), Anı Yayıncılık (Orijinal eserin basım tarihi 2009).
- Çakır, R. ve Oktay, S. (2013). Bilgi toplumu olma yolunda öğretmenlerin teknoloji kullanımları. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 35-54.
- Çardak, M. (2013). Psychological well-being and internet addiction among university students. *Turkish Online J Educ Technol*, 12(13), 134-41. <https://doi.org/10.12691/ajphr-3-5-3>
- Ekici, A. (2002). Aziz Antonius'un baştan çıkarılması: bir kötü alışkanlık olarak internet. *Cogito Dergisi*, 30, 227-235.
- Göcen, G. (2012). *Şükür ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki üzerine bir alan araştırması* [Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Güler, M. (2019). *Üniversite öğrencilerinde siber zorbalık ve psikolojik iyi oluşun incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Binali Yıldırım Üniversitesi.
- Güleri, M. (1998). Üniversiteli ve işçi gençliğin gelecek beklentileri ve kötümserlik-iyimserlik düzeyleri. *Kriz Dergisi*, 6(1), 55-65. https://doi.org/10.1501/Kriz_0000000036

- Günay, O., Öztürk, A., Arslantaş, E. E. ve Sevinç, N. (2018). Internet addiction and depression levels in erciyes university students. *Düşünen Adam The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*, 31, 79-88. <https://doi.org/10.5350/DAJPN2018310108>
- Günüç S. (2009). *İnternet bağımlılık ölçeğinin geliştirilmesi ve bazı demografik değişkenler ile internet bağımlılığı arasındaki ilişkilerin incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Yüzüncüyıl Üniversitesi.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (2. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Hefferon, K. ve Boniwell, I. (2014). *Pozitif psikoloji kuram, araştırma ve uygulamalar*. (T. Doğan, Çev.), Nobel Akademik Yayıncılık, (Orijinal eserin basım tarihi 2011).
- İmamoğlu, E. O. (2004). Self-construal correlates of well-being, (Yayınlanmamış bir çalışmadır.).
- İnan, A. (2010). *İlköğretimde II. kademe ve ortaöğretim öğrencilerinde internet bağımlılığı* [Yüksek Lisans Tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31-36. <https://doi.org/10.1007/BF02291575>
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS uygulamaları çok değişkenli istatistik teknikleri* (2. Baskı). Asil Yayınları.
- Kalkan, M. ve Kaygusuz, C. (2013). *İnternet bağımlılığı sorunlar ve çözümler* (1. Baskı). Anı Yayıncılık.
- Karaca, M. (2007). Aileyi tehdit eden yeni bir tehlike: sanal ilişkiler. *Humanities Sciences*, 2(3), 131-143.
- Kerimov, E. (2016). *Üniversite öğrencilerinin internet bağımlılığı düzeyleri ile din alguları üzerine bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. On Dokuz Mayıs Üniversitesi.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D. ve Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- Koçyiğit, F. (2019). *Teknoloji bağımlılığının psikolojik iyi oluş ile ilişkisinde farkındalık ve belirsizliğe tahammülsüzlük değişkenlerinin aracı rolünün incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Medipol Üniversitesi.
- Köklü, N., Büyüköztürk, Ş. ve Çokluk Bökeoğlu, Ö. (2007). *Sosyal bilimler için istatistik* (2. Baskı). Pegem A Yayıncılık.
- Kumcağız, H. ve Gündüz, Y. (2016). Relationship between psychological well-being and smartphone addiction of university student. *International Journal of Higher Education*, 5(4), 144-156. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v5n4p144>
- Oskay Yurttaş, G. (2013). *İnternet kullanım alışkanlıkları açısından ilköğretim 5.-6.-7.-8. sınıf öğrencilerinin durumu-internet kullanımı ile ilgili ailelerin değerlendirilmeleri* [Yüksek Lisans Tezi]. Başkent Üniversitesi.
- Özbek, H. ve Keskin, S. (2007). Standart sapma mı yoksa standart hata mı?. *Van Tıp Dergisi*, 14(2), 64-67.
- Polatçı, S. (2011). *Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolü* [Doktora Tezi]. Erciyes Üniversitesi.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Sandıkçı, M. (2014). *Üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi olma düzeyleri ile ilişkili değişkenlerin incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Haliç Üniversitesi.

- Sevilmiş, R. (2019). *Üniversite öğrencilerinde internet bağımlılığı ve depresyon arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Üsküdar Üniversitesi.
- Sezer, F. (2013). Psikolojik iyi olma durumu üzerine etkili faktörler. *Education Sciences*, 8(4), 489-504. <http://dx.doi.org/10.12739/NWSA.2013.8.4.1C0601>
- Solmaz, A. (2019). *Psikolojik iyi oluş ve manevi yönelimin üniversite öğrencilerinin internet bağımlılığı düzeyi üzerindeki etkisinin incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Hasan Kalyoncu Üniversitesi.
- Söner, O. ve Yılmaz, O. (2018). Lise öğrencilerinin sosyal medya bağımlılığı ve psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişki. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 59-76.
- Tarhan, N. (2016). *10 adımda pozitif psikoloji: çoklu zeka uygulamalarına pozitif bakış* (6. Baskı). Timaş Yayınları.
- Tarhan, N. ve Nurmedov, S. (2013). *Bağımlılık* (2. Baskı). Kültür Bakanlığı Yayıncılık.
- Taş, İ. (2018). Ergenlerde internet bağımlılığı ve psikolojik belirtilerin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 31-41. <https://doi.org/10.18506/anemon.310973>
- Taşlıyan, M., Bıyıkbeyi, T. ve Demirbanka, M. (2017). Teknoloji kabul düzeyi ile kariyer planlaması arasındaki ilişki: üniversite öğrencileri üzerine bir uygulama. *Disciplines: Business Administration, Economy, Econometrics, Finance, Labour Economics, Political Science, Public Administration, International Relations*, 3(4), 415-426. <https://doi.org/10.26728/ideas.62>
- Tetik, B. (2015). *İnternet bağımlılığı ile dikkat süreçleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Arel Üniversitesi.
- TÜİK. (2021). *Hanehalkı bilişim teknolojileri kullanım araştırması*. [https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilisim-Teknolojileri-\(BT\)-Kullanim-Arastirmasi-2021-37437](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilisim-Teknolojileri-(BT)-Kullanim-Arastirmasi-2021-37437) adresinden 21 Mayıs 2022 tarihinde alınmıştır.
- Türkçe Bilgi. (2022). *DSM-IV tanımı*. <https://www.turkcebilgi.com/dsm-iv> adresinden 3 Ocak 2022 tarihinde alınmıştır.
- Usta, S. (2017). *Üniversite öğrencilerinde internet bağımlılığı ve duygusal zeka arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Uz baş, A., Öz soysal, S. ve Aysan, F. (2016). Üniversite öğrencilerinde problemlerli internet kullanımının psikolojik iyi oluş ve sosyal destek ile ilişkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 1035-1046. <https://doi.org/10.15869/itobiad.85603>
- Whang, L. S. M., Lee, S. ve Chang, G. (2003). Internet over-users psychological profiles: a behavior sampling analysis on internet addiction. *CyberPsychology & Behavior*, 6(2), 143-150. <https://doi.org/10.1089/109493103321640338>
- Yaygır, C. (2018). *Üniversite öğrencilerinde internet bağımlılığı depresyon ve benlik saygısı arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Yılmaz, M. F. (2013). *Üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluşlarının problemlerli internet kullanımı ve bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Young, K. S. (1996). Internet addiction: the emergence of a new clinical disorder. *Published in CyberPsychology and Behavior*, 1(3): 237-244. <https://doi.org/10.1089/cpb.1998.1.237>
- Young, K. ve Rodgers, R. (1998). The relationship between depression and internet addiction. *CyberPsychology & Behavior*, 1(1): 25-28. <https://doi.org/10.1089/cpb.1998.1.25>
- Yörüköglü, F. (2020). *Üniversite öğrencilerinin bölüm ve program seçimlerini etkileyen faktörler ve sosyal medya kullanım davranışı ilişkisi; Karabük Üniversitesi örneği* [Yüksek Lisans Tezi]. Karabük Üniversitesi.

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINDA MESLEKİ DAYANIŞMANIN İÇSEL MOTİVASYONA ETKİSİ: ISPARTA İLİNDE BİR ARAŞTIRMA*

THE EFFECT OF PROFESSIONAL SOLIDARITY ON INTERNAL MOTIVATION OF PROFESSIONAL ACCOUNTANTS: AN INVESTIGATION IN ISPARTA

Doç. Dr. Tuğba ERHAN¹

Doç. Dr. Oğuzhan ÇARIKÇI²

Doç. Dr. Mahmut Sami ÖZTÜRK³

ÖZ

Bu çalışmanın amacı muhasebe meslek mensuplarında mesleki dayanışma algısının içsel motivasyon üzerindeki etkisinin tespit edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda Isparta ilinde çalışan 190 muhasebe meslek mensubu üzerinde bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Anket çalışmasında mesleki dayanışma ve içsel motivasyon olmak üzere iki adet ölçek kullanılmıştır. İçsel motivasyon konusunda Yücel Batmaz ve Gürer (2016)'in çalışmasından yararlanılmış, mesleki dayanışma konusunda ise Çetinkaya Uslusoy (2010) ve diğer çeşitli çalışmalardan yararlanılarak muhasebeciler üzerinde mesleki dayanışma ölçeği elde edilmiştir. Araştırmadan elde edilen veriler üzerinde faktör analizi, t testi, One-Way Anova, Mann-Whitney U, korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Faktör analizi sonucunda mesleki dayanışma konusunda 4 boyut ve içsel motivasyon konusunda 1 boyut elde edilmiştir. Oluşturulan 4 hipotezde mesleki dayanışmanın alt boyutları olan mesleki dayanışmanın yararları, mesleki dayanışmaya verilen önem, meslek odalarının mesleki dayanışma algısı ve mesleki dayanışmanın önündeki engellerin içsel motivasyon boyutuna olan etkileri araştırılmaktadır. Hipotez testleri neticesinde; muhasebe meslek mensuplarının ve muhasebe meslek odalarının mesleki dayanışmaya verdikleri önemin muhasebecilerin içsel motivasyonunu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe Mesleği, Muhasebe Meslek Mensupları, Mesleki Dayanışma, İçsel Motivasyon, Meslek Odaları.

JEL Sınıflandırma Kodları: M40, M41.

ABSTRACT


The aim of the study is to determine the effect of professional solidarity perception on internal motivation among accountants. For this purpose, a survey study is conducted on 190 professional accountants working in Isparta. Two scales, namely professional solidarity and internal motivation are used in the survey study. The study of Yücel Batmaz and Gürer (2016) is used on internal motivation, and the scale of professional solidarity on accountants is obtained by using Çetinkaya Uslusoy (2010) and various other studies on professional solidarity. Factor analysis, t test, One-Way Anova, Mann-Whitney U, correlation and regression analyzes are applied on the data obtained from the research. As a result of the factor analysis, 4 dimensions on professional solidarity and 1 dimension on internal motivation are obtained. In the 4 hypotheses created, the benefits of professional solidarity, which are the sub-dimensions of professional solidarity, the importance given to professional solidarity, the perception of professional solidarity of professional chambers and the effects of obstacles in front of professional solidarity on the internal motivation dimension are investigated. As a result of hypothesis tests; it is concluded that the importance given to professional solidarity by professional accountants and professional accounting chambers affects the internal motivation of accountants.

Keywords: Accounting Profession, Professional Accountants, Professional Solidarity, Internal Motivation, Professional Chambers.

JEL Classification Codes: M40, M41.

* Bu çalışma için Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulundan 107/30 sayılı ve 25.05.2021 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, tugbaerhan@sdu.edu.tr

²  Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, oguzhancarikci@sdu.edu.tr

³  Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, samiozturk@sdu.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

Professional solidarity has an important place for accountants and the accounting profession. Thanks to the better motivation of the accountants and their strong internal motivation, the accounting profession will be done in a better way and more beneficial services will be provided to the society. The aim of this study is to determine the effect of professional solidarity perception on internal motivation among accountants.

Design/methodology/approach:

A survey study was conducted on 190 professional accountants working in Isparta. Two scales, namely professional solidarity and internal motivation, were used in the survey study. The study of Yücel Batmaz and Gürer (2016) was used on internal motivation, and the scale of professional solidarity on accountants was obtained by using Çetinkaya Uslusoy (2010) and various other studies on professional solidarity. In order to analyze the data obtained from the research, a statistical program used in the field of social sciences was used. First of all, the validity of the study was tested by applying factor analysis to the 2 scales used in the study, and by obtaining dimensions from the scales, it was ensured that the research was analyzed more easily and better. Also t test, One-Way Anova, Mann-Whitney U, correlation and regression analyzes were applied on the data obtained from the research.

Findings:

As a result of the factor analysis, 4 dimensions on professional solidarity and 1 dimension on internal motivation were obtained. In the 4 hypotheses created, the benefits of professional solidarity, which are the sub-dimensions of professional solidarity, the importance given to professional solidarity, the perception of professional solidarity of professional chambers and the effects of obstacles in front of professional solidarity on the internal motivation dimension are investigated. According to the results obtained as a result of the research; participants mostly emphasize the benefits of professional solidarity. However, it is seen that the participants give importance to professional solidarity. However, it has been determined that professional chambers should give more importance to professional solidarity and it has been understood that the obstacles in front of professional solidarity should be removed. In addition, while it is seen that the internal motivation levels of professional accountants are high, it has been concluded that the participants are committed to their profession and love their profession. According to the answers given by the participants to the statements on the scales, it is seen that; individuals with more experience in terms of age and professional experience think that professional solidarity is more beneficial than young people. This situation shows that professional accountants who advance in the profession or gain experience understand professional solidarity better. Again, according to the results of the study, it was observed that the internal motivation of the accounting professionals who did not receive fines was higher than those who received fines. From this point of view, it can be concluded that the punishments given have an effect on motivation. According to the results of the hypotheses created in the research, it has been seen that the benefits of professional solidarity and the obstacles to professional solidarity do not affect the internal motivations of professional accountants. However, it has been concluded that the importance given to professional solidarity and the professional solidarity perceptions of professional chambers affect the internal motivations of professional accountants.

Conclusion and Discussion:

The model and hypothesis results show that the internal motivation levels of professional accountants can be increased, thanks to the fact that professional accountants and professional accountancy chambers give more importance to professional solidarity. Professionals with high internal motivation will be able to perform their profession better, love and connect more to their profession, provide better services to the society, and thus the accounting profession will develop more. In this direction, loyalty and cooperation among accountants should be increased. In order to increase cooperation and loyalty, more importance can be given to social activities, more and more qualified organizations can be organized. In order to increase professional solidarity, attention should be paid to limit the competition and separations among accountants, and damage to solidarity should be prevented. In this context, a regulation can be made especially on accounting profession wages. In order to increase the internal motivation of professional accountants, the biggest task falls to the professional accountancy chambers. It is understood that professional chambers should give more importance to professional solidarity. In this context, professional accountancy chambers should carry out more activities for solidarity and should prioritize professional solidarity in their vision and mission. Professional solidarity can be developed and internal motivation of accountants can be increased, thanks to professional chambers that are fully conscious of professional solidarity.

1. GİRİŞ

Günümüzde mesleklerin birçoğunun gelişimi ve ilerlemesi, o meslekleri icra eden meslek mensuplarına bağlı durumdadır. Muhasebe mesleğinde de muhasebe meslek mensupları, hayati bir öneme ve yere sahiptir. Muhasebe meslek mensuplarının daha iyi motivasyona sahip olması ve içsel motivasyonlarının kuvvetli olması sayesinde muhasebe mesleği daha iyi bir biçimde yapılabilecek ve topluma daha faydalı hizmetler sunulabilecektir.

Diğer mesleklerde olduğu gibi, mesleki dayanışmanın muhasebe meslek mensupları ve muhasebe mesleği için de önemi büyüktür. Mesleki dayanışma sayesinde bir güç birliği elde edilmiş olur, ortak kararlar alınabilir, etkinlik ve verimlilik artar, olumsuzluklar azalır ve meslek faaliyetleri olumlu etkilenir. Bunlarla birlikte bu çalışmada, mesleki dayanışmanın içsel motivasyonu da olumlu etkileyeceği ve artıracığı düşünülmektedir.

Oluşturulan varsayım neticesinde çalışmada, muhasebe mesleğindeki mesleki dayanışmanın muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyonlarına olan etkisi araştırılmaktadır. Bu doğrultuda Isparta ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarına yönelik yapılan anket çalışması neticesinde mesleki dayanışmanın içsel motivasyonu etkileyip etkilemediği incelenmiştir. Yapılan çalışmada öncelikle konu ile ilgili kavramsal çerçeveye yer verilmiş ardından ise araştırma sonuçları paylaşılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın değişkenlerini temsil eden mesleki dayanışma ve içsel motivasyona ilişkin kuramsal temeller bu bölümde ele alınacaktır.

2.1. Dayanışma ve Mesleki Dayanışma

Kişilerarası iletişimin, bağ kurmanın (Wheless, 1976) ve empati geliştirmenin en iyi ölçütlerinden olduğu ileri sürülen dayanışma kavramı bireyin içerisinde yaşadığı aile ortamından başlayan bir destek ile önce yaşam ve sonrasında dahil olacağı iş hayatı üzerine çeşitli etkileri olan bir sosyal destek olarak ele alınmaktadır.

Bireyler bir araya gelmek suretiyle oluşturdukları sosyal topluluklar ile kurulan yakın bağdan destek elde etmekte ve birbirleri ile ortak olan yönlerinin farkına varabilmekte, toplulukçu bir duygu durumunu benimseyerek ve olumlu bir duygu durumuna kapılarak (Vandenberg vd., 2021) eylemlerini devam ettirecek motivasyon elde edebilmektedir.

Mikro düzeyde bireylerin ya da makro düzeyde toplumların karşılaşılabilecekleri sorunları başta doğal afetler olmak üzere (Drury vd., 2016) tahmin edebilmenin veya öngörebilmenin zor olduğu bilinmektedir. Özellikle içinde bulunulan ve beklenmedik bir felaket örneği olarak gösterilebilecek Covid-19 salgınında da olduğu gibi bireyler, toplumlar ve dünya üzerindeki tüm ülkelerin birbirine desteği ile söz konusu salgının aşılabileceği gerçeği ortaya çıkmıştır. Bu destek bağlamında doğal bir sonuç bir başka deyişle ihtiyaç olarak ortaya çıkan dayanışma olgusunun da öneminin giderek arttığı görülmektedir. Yeni dönemde karşılaşılan ve insanlığın sürdürülebilir bir dünyada yaşayabilmesinde dayanışmanın etkisinin her alanda önemli olduğu düşünülmektedir. Aile temelinde başlayan sosyal destek olarak ifade edilen ve aile bireylerinin dayanışması sonucu ortaya çıkan bireysel özgüven ilerleyen zamanda sosyal ve iş hayatında etkilerini göstermektedir. İş hayatı bağlamında değerlendirildiğinde, teknoloji temelli iletişimin artması çalışanlar ve örgütler açısından hali hazırda var olan sorumlulukların çeşitlenmesine neden olmaktadır. İş ile ilgili tüm alanları kapsayan bu durumda çalışanların ve örgütlerin birbirine ihtiyaç duyduğunu söylemek mümkündür. İnternetle birlikte sosyal medyanın da çeşitli iletişim kanalları ile ortaya çıkışı gerçek ve somut sosyal desteklerin yerini sanal ve soyut olarak yön değiştirmesine neden olmuştur. Ancak mevcut destekteki bu değişim gerçeklik boyutunun kaybolması değil yalnızca boyut değiştirmesi şeklinde ifade edilebilir. Öte yandan dayanışma, örgütsel boyutta mesleki dayanışma şeklinde ifade edilmektedir ve son yıllarda yapılan araştırmalar incelendiğinde de özellikle sosyal medyanın mesleki dayanışma üzerine etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Ünüvar vd., 2018). Bu bağlamda dayanışmanın özellikle meslekler arası bir iş birliği desteğinin bireysel ve örgütsel temelli etkilerinin araştırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Bu desteğin önemini inceleyen çalışmaların da aynı şekilde dayanışmanın önemini ortaya çıkaran sonuçlar elde ettikleri görülmektedir. Örneğin, mesleki dayanışmanın çalışanın iş ortamında karşılaştığı zorluklar ile baş etmeyi kolaylaştırdığı ve iş ile ilgili zorlukların aşılmasında gerekli bir etken olduğu ileri sürülmektedir (Brodie ve Shalem, 2011). Ayrıca, bireyin önce aile daha sonra sosyal çevresi tarafından destek görmesi genel iyilik hali için bir ihtiyaçtır. Aile ile başlayan destek süreci zaman içerisinde sosyal çevre ve iş çevresi ile de bütünleşmekte ve etkileşim başlamaktadır. Bu etkileşim bireyin aile destekli başlayan ve bireye özgüven oluşturan temelin devamının inşa edilmesidir.

Dolayısıyla, birey sosyal ve iş çevresinde aldığı kararlardan, genel seçimlerinden ve yaptığı işten onay alma ihtiyacı içerisine girmektedir. Bu durum bireyin iş yaşantısını devam ettirmesinde önemli görülürken yapmakta olduğu işin sürekliliği açısından da aynı meslek grubu ile paylaşımlarının ve karşılıklı desteklerinin önemini de göz ardı edilmemesini belirtmektedir. Alan yazında dayanışma kavramı ile ilgili araştırmalara rastlansa da mesleki boyutta dayanışmanın incelendiği çalışmalara sıkça rastlanmamaktadır. Mesleki boyutta dayanışma algısının örneklemine büyük bir çoğunluğunu sağlık çalışanları grubuna mensup hemşirelerin oluşturduğu görülmektedir (Arvidsson vd., 2001; Uslusoy ve Alpar, 2013; Göktepe vd., 2020; Dan vd., 2018).

Mesleki dayanışma kavramı alan yazında işbirlikçi kelimesi ile de ifade edilmektedir. Temelinde her bir mesleğin bağlı bulunduğu benzer ya da aynı meslek grupları ile olan etkileşimi güncel mesleki değişimleri takip etmelerine katkı sağlamasının yanı sıra iş birlikleri oluşturarak mesleğin sürdürülebilirliğine de destek oluşturmaktadır. Bu bağlamda kurulan çeşitli mesleki destek programlarının veya kuruluşların işsizlik ve yoksulluk seviyesinin yüksek olduğu toplumlardaki meslekler için de önemli olduğu öne sürülmektedir (Hargreaves, ve O'Connor, 2018).

2.2. İçsel Motivasyon

Motivasyon, belirli bir hedefe ulaşmak için insan davranışlarını etkileyen ve yönlendiren süreçlerin toplamı olup amaca yönelik eylemlerin uyarılmasına, sürekliliğine ve yönlendirilmesine neden olan psikolojik süreçlerdir (Baron, 1983). Motive olmuş kişi, bir işin yapılması için daha fazla çaba göstermeye istekli ve yaptığı işin sonuçlarının iyi olacağına dair beklenti içerisindedir.

Motivasyon, dışsal ve içsel olmak üzere iki sınıfa ayrılmaktadır (Richard ve Edward, 2000). Dışsal motivasyon; davranışların ödül, ceza, rekabet, değerlendirilme gibi bireyin dışından kaynaklanan faktörlerin etkisiyle yapılmasıdır (Weissman, 2013). İçsel motivasyon ise davranışların bireylerin ilgi duyması ve zevk alması sebebiyle yapılmasıdır. Bireylerin kendi yeteneklerini ve değerlerini öğrenme ve keşfetme isteğidir (Ryan ve Deci, 2000). İçsel motivasyon, çalışanın bir dış ödül ihtiyacı veya arzusundan ziyade, bir görevi kişisel çıkarları dışında gerçekleştirmeye yönelik içsel isteklerinden doğar (George ve Jones, 2012). Bu kişiler, tutku ve istekle yaptıkları işleriyle meşgul olan, en iyi sonuçları elde etmeye çalışan, sahip oldukları beceri ve yetenekleri sürekli geliştirme isteğinde olan kişilerdir. (Wigfield vd., 2004). İçsel motivasyon, bireylerin zevk ve tatmin yaşamak amacıyla etkinliklerde bulunmak istemesi olarak tanımlanmakta (Deci ve Ryan, 2008) ve psikolojik çevrenin bir parçası olarak görülmektedir (Iso-Ahola, 1981).

Bireylerin içsel motivasyona sahip olması, merak, inisiyatif alma, yeni şeyler keşfetme gibi olumlu duygular yaşamasına neden olabilmektedir (Fanselow, 2018). İşin ilgi çekici olması, çalışanın işe anlam ve önem yüklemesi, yönetim süreçlerine katılımın sağlanması, sorumluluk verilmesi, iş zenginleştirme, sahip olunan yetenek ve becerilerin işte kullanılması, işle ilgili özerklik tanınması gibi işin doğasıyla ilgili faktörler içsel motivasyonu artıran araçlar arasında sayılmaktadır (Ağca ve Ertan, 2008). Bununla birlikte Çift Faktör Kuramı'na göre, "tanınma, başarı, ilerleme olanakları, sorumluluk, işin kendisi" gibi motivasyonel faktörler içsel motivasyonu ortaya çıkarabilmektedir (Herzberg, 1968; Aslan ve Doğan, 2020).

2.3. Mesleki Dayanışma ve İçsel Motivasyon İlişkisi

Her örgüt motivasyonu yüksek çalışanlara sahip olmak ister. Motivasyonu yüksek çalışanlar sayesinde örgütsel hedeflere ulaşmak kolaylaşır ve örgüt sürdürülebilirliği artar. Yapılan literatür taraması ile mesleki dayanışmanın içsel motivasyonu nasıl etkilediğine ilişkin kavramsal bir çerçevenin oluşturulması amaçlanmıştır. Ulusal ve uluslararası alan yazın incelendiğinde meslektaş dayanışması olarak da ifade edildiği görülmektedir (Uslusoy vd., 2016; Dan vd., 2018). Örgütlerde dayanışma kavramı incelendiğinde dayanışmanın iş gören ve iş veren arasında olumlu sonuçları olduğunun bilinmesine karşın bu dayanışmanın seviyesinin iş veren/yönetici tarafından belirlendiği iletişim yöntemlerine bağlı resmi/gayri resmi dayanışmanın iş ortamında oluşturulması gerektiği ifade edilmektedir (Sanders ve Schyns, 2006). Öte yandan, yöneticisi tarafından desteklenen çalışanın içsel ya da dışsal motivasyonunun artabileceği ve geleneksel ödül/ceza motivasyon teorilerinin ileri sürdüğünün aksine çalışanın dayanışma desteği ile de önemli ölçüde motivasyonunun artacağı belirtilirken bu artışın örgütsel verimliliğe de olumlu yansıtacağı ifade edilmektedir (MacDonald vd., 2019). Ayrıca, bireysel ve örgütsel bağlamda insan motivasyonunu açıklayabilmenin dayanışma algısının önemini ve kendine özgü yapısı ile insanın yaşadığı tecrübelerin farklı yönünü ortaya çıkarmadaki özelliğinin anlaşılmasından zor olacağı belirtilmektedir (Arnsperger ve Varoufakis, 2003). Bununla birlikte motivasyon kavramının temelleri incelendiğinde bireysel bakış açısının farklılaştığı görülmektedir. Farklı bakış açıları motivasyonel süreçlerin içsel ve dışsal olarak oluşabileceğini ifade etmektedir. Bu süreçlerin ayrışmasında yönetimin 1900'li yıllara dayanan çalışana yaklaşımının da etkili olduğu

söylenebilir. Yüzyılı aşkın süredir çeşitli kuramsal çerçeveler oluşturularak çalışan performansının artışı ya da çalışanın motivasyon araçları ve türleri üzerinde epey araştırma yapılmış ve örgütlerin karmaşık yapısında çalışan motivasyonun altında yer alan temel sebebin ne/neler olabileceği araştırılmaya devam etmektedir.

Mesleki dayanışma ve içsel motivasyon arasındaki ilişkinin değişkenleri incelendiğinde bu ilişkinin farklı birkaç teori ile açıklanabileceği belirtilmektedir. İlk olarak sosyal psikoloji Gruplar arası Temas Kuramına göre; grup içi ve grup dışındaki olumlu temaslar toplulukçu eylemlerin altında yatan motivasyonel süreçleri etkilemektedir (Tropp ve Barlow, 2018). Bir başka deyişle, grupların arasındaki dayanışmanın/etkileşimin bireylerin davranışlarına yön verdiği ifade edilmektedir. Bu bağlamda kuramın temsili temas olarak belirtilen türünde gruplar arası dolaylı etkileşimlerin ilişkileri şekillendirdiği ifade edilmektedir (Mazziotta vd., 2011). Birey bağlı bulunduğu meslek grubundan elde ettiği destek ve temas aracılığıyla motivasyonel bir süreç içerisinde yer almakta ve bu etkileşimi davranışlarına yansıtmaktadır. Öte yandan, kaynağının Kurt Lewin'in geliştirdiği "Alan Kuramı ve Davranış Tanımı" olduğu bilinen sosyal destek kavramı ile de çalışmada kullanılan değişkenlerin ilişkisini açıklamak mümkün olduğu düşünülmektedir. Lewin'e göre; bireyin davranışı çevresinden etkilenmektedir. Bu durumu bireyin davranışının psikolojik çevresinde olan değişimleri ile bağdaştırma şeklinde ifade ederek açıklamaktadır. Bireyin sosyal destek çevresi psikolojik çevresinde yer almakta ve bu beklenti ile şekillenmektedir. Olumlu/olumsuz davranışlar bireyin sosyal destek kaynakları aracılığıyla yön bulmaktadır. Lewin, sosyal destek algısının çok küçük yaşlarda aile içerisinde başladığını ifade ederken yeni doğan bebeklerin çevrelerinde gülümseyen yetişkinlere aynı şekilde gülümseyerek karşılık verebileceğini örnek göstermektedir. Birey bu destek algısı ile çevresinde kendisini nelerin beklediğini netleştirmekte ve duygusal ya da dolaylı davranış tepkimelerini bu şekilde belirleyebilmektedir (Lewin, 1939).

Örgütsel bağlamda ele alındığında sosyal desteğin iş ile ilgili oluşan stresin yıkıcı etkilerini ve çalışan tükenmişliğini azalttığı ileri sürülmektedir (Wilk ve Moynihan, 2005). Diğer bir deyişle, çalışanın çevresinde önemli bulunduğu diğer çalışanlar/bireyler tarafından aldığı sosyal destek ile çalışan karşılaştığı stresi yönetmeyi, yönünü değiştirmeyi, bakış açısını farklılaştırmayı hatta duygusal tepkimelerini değiştirme konusunda bu destekten yararlanmaktadır (Lewin ve Sager, 2008).

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölüm kapsamında araştırmanın amacı, kapsamı, evreni, örnekleme ile çalışmada kullanılan ölçekler ve analizler hakkında genel bilgiler verilmekte ve araştırmanın hipotezleri ile araştırma modeli açıklanmaktadır.

3.1. Araştırmanın Hakkında Genel Bilgiler

Yapılan araştırmanın amacı muhasebe mesleğini icra eden muhasebe meslek mensupları üzerinde mesleki dayanışmanın içsel motivasyon üzerindeki etkisinin araştırılmasıdır. Bu amaç doğrultusunda muhasebe meslek mensuplarına yapılan anket çalışması ile meslek mensupları arasındaki mesleki dayanışma algısının muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyonları üzerinde etkisi olup olmadığı incelenmek istenmiştir.

Araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan 25.05.2021 toplantı tarihli 107 toplantı sayılı ve 30 karar sayılı etik kurul onayı alınmıştır.

Araştırmanın evrenini Isparta il ve ilçelerinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensupları oluşturmaktadır. Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odaları Birliği'nden (TÜRMOB) elde edilen verilere göre Isparta'da faaliyet gösteren muhasebe mensubu sayısı 353'dür (TÜRMOB, 2021). Araştırma kapsamında örneklem yöntemi olarak, tesadüfi olmayan örneklem metodlarından birisi olan kolayda örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Muhasebe meslek mensupları ile yüz yüze yapılan görüşme neticesinde toplam 190 kişiden anket sonucu elde edilmiştir. %95 güven seviyesinde 353 evren sayısında minimum toplanması gereken örneklem sayısı 183'dür. Dolayısıyla çalışmada kullanılan 190 örneklem sayısı %95 güvenilirlikte yeterli kabul edilmektedir.

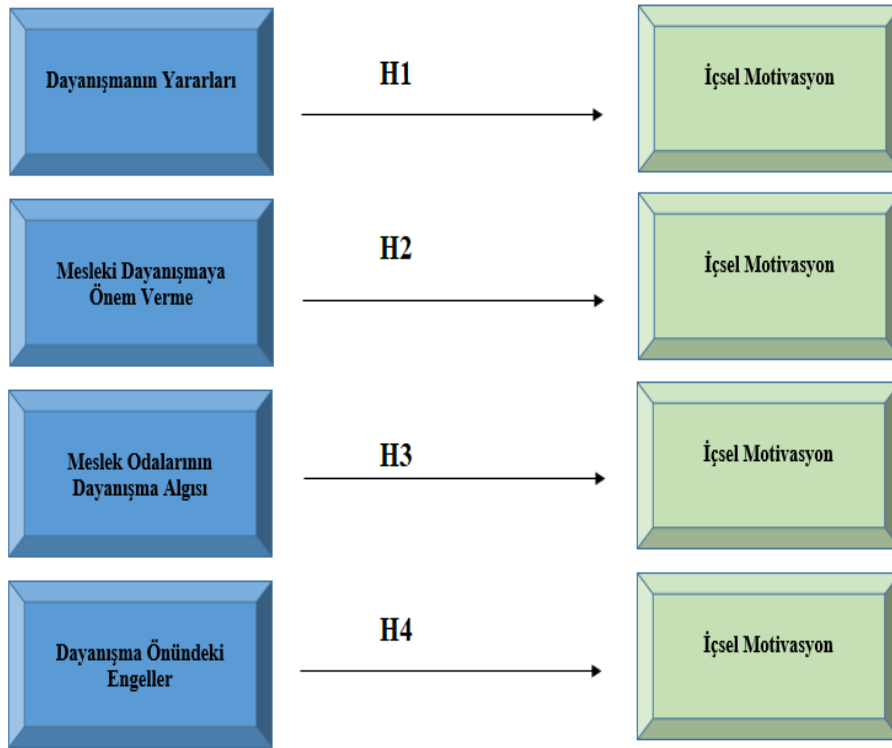
Araştırmada toplam 2 ölçek kullanılmıştır. Bunlar mesleki dayanışma ölçeği ve içsel motivasyon ölçekleridir. İçsel motivasyon konusunda Yücel Batmaz ve Gürer (2016)'in yapmış oldukları çalışmadan yararlanılmıştır. Mesleki dayanışma konusunda ise Çetinkaya Uslusoy'un (2010) çalışmasından ve literatürde yer alan mesleki dayanışma ile ilgili yapılmış diğer çeşitli çalışmalardan yararlanılarak muhasebe mensupları üzerinde mesleki dayanışma ölçeği elde edilmiştir. Yapılan çalışmada mesleki dayanışma ölçeği kapsamında 4 boyut, içsel motivasyon ölçeği kapsamında ise tek boyut elde edilmiştir. Mesleki dayanışmanın altında elde edilen 4 alt boyut; mesleki dayanışmanın yararları, mesleki dayanışmaya verilen önem, meslek odalarının mesleki dayanışma konusundaki

algıları ve son olarak mesleki dayanışma önündeki engeller olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla; mesleki dayanışma konusunda 4 bağımsız değişken ve içsel motivasyon konusunda 1 bağımlı değişken olmak üzere çalışmada toplam 5 değişken kullanılmıştır.

3.2. Araştırmanın Modeli, Araştırma Hipotezleri ve Araştırmada Kullanılan Analizler

Araştırmanın temel hipotezi; muhasebe meslek mensuplarında mesleki dayanışma algısının içsel motivasyonu etkilemesidir. Temel hipotez altında 4 alt hipotez belirlenmiştir. Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkilerin ele alınması neticesinde çalışma kapsamında oluşturulan araştırma modeli Şekil 1 yardımıyla aşağıda gösterilmektedir:

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Araştırmanın temel hipotezleri altında oluşturulan alt hipotezler ise şu şekildedir (Hipotezlerin destekleyici kanıtları kavramsal çerçeve bölümünde sunulmuştur):

H1 Hipotezi: Mesleki dayanışmanın sunmuş olduğu yararlar, muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyonlarını anlamlı bir biçimde etkilemektedir.

H2 Hipotezi: Muhasebe meslek mensupları tarafından mesleki dayanışmaya verilen önem, muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyonlarını anlamlı bir biçimde etkilemektedir.

H3 Hipotezi: Muhasebe meslek odalarının mesleki dayanışma konusundaki algıları, muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyonlarını anlamlı bir biçimde etkilemektedir.

H4 Hipotezi: Mesleki dayanışma önündeki engeller, muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyonlarını anlamlı bir biçimde etkilemektedir.

Araştırmadan elde edilen verilerin analiz edilebilmesi için sosyal bilimler alanında kullanılan bir istatistik programından yararlanılmıştır. Öncelikle çalışmada kullanılan 2 ölçeğe faktör analizi uygulanarak çalışmanın hem geçerliliği test edilmiş hem de ölçeklerden boyutlar elde edilerek araştırmanın daha kolay ve daha iyi biçimde analiz edilmesi sağlanmıştır.

Daha sonra ise 2 ölçeğin de güvenilirliğinin test edilmesi için Cronbach's Alpha değerleri araştırılmıştır. Cronbach's Alpha değerlerine göre ölçeklerin oldukça güvenilir olduğu görülmüştür. Geçerlilik ve güvenilirliğin araştırılmasının ardından ölçeklere ait verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığı test edilmiştir. Bu doğrultuda çarpıklık ve basıklık katsayıları araştırılmıştır. Araştırma neticesinde ölçeklerdeki ifadelerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında olduğu tespit edilmiş ve ölçeklerdeki ifadelerin normal dağılıma sahip olduğu görülmüştür. Çalışmada demografik veriler için tanımlayıcı istatistikler sunulmuş, faktör analizi sonuçlarına yer verilmiş, demografik değişkenler ile faktör boyutları arasındaki farklılıkların tespit edilmesi için ise normal dağılıma uygun olan demografik değişkenler için t testi ve anova testinden yararlanılmış, normal dağılıma uygun olmayan demografik değişkenler için ise mann-whitney u testinden faydalanılmıştır. Araştırmanın hipotez testleri konusunda öncelikle boyutlar arasında ilişki olup olmadığı konusunda korelasyon testi kullanılmış, hipotezleri test edebilmek için regresyon analizinden yararlanılmıştır.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmadan elde edilen bulgular çerçevesinde öncelikle demografik verilere ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir:

Tablo 1. Demografik Verilere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	Birim	N	%
Cinsiyet	Kadın	63	33,2
	Erkek	127	66,8
Yaş	25-32	62	32,8
	33-40	63	33,3
	41 yıl ve üzeri	64	33,9
Mesleki Tecrübe	0-9	61	32,4
	10-19	58	30,9
	20 yıl ve üzeri	69	36,7
Eğitim Durumu	Lisans	165	87,8
	Lisansüstü	23	12,2
Kardeş Sayısı	1	41	21,6
	2	51	26,8
	3 ve üzeri	98	51,6
Yaşadığı Yer	İlçe	46	24,5
	İl Merkezi	142	75,5
Disiplin Cezası Alma Durumu	Ceza Alan	4	2,2
	Ceza Almayan	182	97,8
Para Cezası Alma Durumu	Ceza Alan	11	5,9
	Ceza Almayan	174	94,1

Tablo 1'de görüldüğü üzere araştırmaya katılan katılımcıların %33'ü kadın, %67'si ise erkek bireylerden oluşmaktadır. Katılımcıların yaşlarına ait veriler 25-32, 33-40 ve 41 ve üzeri gruplarda hemen hemen eşit bir biçimde dağılmıştır. Katılımcıların %32'si 0-9 yıllık mesleki tecrübeye sahipken, %31'i 10-19 yıl, %37'si ise 20 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahiptir. Katılımcıların büyük bir kısmının lisans eğitim düzeyinde olduğu görülmüş ve yine büyük bir kısmının 3 ve üzeri kardeşe sahip olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların çoğunluğu il merkezlerinde yaşarken, çok büyük bir kısmı mesleki faaliyetlerden ötürü disiplin ve para cezası almamıştır.

Araştırmada kullanılan 2 ölçeğe faktör analizleri uygulanmış ve yapılan faktör analizlerinden elde edilen sonuçlar Tablo 2 ve Tablo 3'de sunulmuştur:

Tablo 2. Mesleki Dayanışma Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktör Boyutları ve Faktörlerin Altlarında Yer Alan İfadeler	Faktör Yükleri	Ortalama Değer	Varyans Açıklama Oranı (%)	Özdeğer	Güvenilirlik
1. Boyut: Dayanışmanın Yararları		4,6075	19,339	2,707	0,878
Dayanışma, kişisel itibarı artırır.	,849				
Dayanışma, mesleki itibarı artırır.	,788				
Muhasebeciler arasındaki dayanışma, iş verimliliğini artırır.	,780				
Dayanışma, kişisel sosyalleşmeyi artırır.	,666				
Dayanışma, gelecekteki mesleki düzenlemelerde muhasebecilerin söz sahibi olmasını sağlar.	,471				
2. Boyut: Mesleki Dayanışmaya Verilen Önem		4,5253	15,264	2,137	0,786
Mesleğe yeni başlayanlara bilgi aktarımı ve faaliyetler konusunda yardım etmeyi önemserim.	,729				
Meslektaşlar arasında düzenlenen sosyal organizasyonlara katılmayı önemserim.	,719				
Sadece meslektaşlarımı değil stajyerleri de (meslek adayı) faaliyetlerinde her zaman desteklerim.	,709				
Meslektaşlarımla arasındaki problemlerin çözülmesinde yardımcı olmayı tercih ederim.	,664				
3. Boyut: Meslek Odalarının Dayanışma Algısı		3,1339	13,380	1,873	0,901
Meslek odalarının mesleki dayanışmayı artırıcı faaliyetlerde yeterince bulunduğunu düşünüyorum.	,896				
Meslek odalarının mesleki dayanışmayı önemseydiğini düşünüyorum.	,889				
4. Boyut: Dayanışma Önündeki Engeller		3,6883	12,819	1,795	0,811
Mesleki rekabetin dayanışma olgusunu olumsuz etkilediğini düşünüyorum.	,816				
Mesleki faaliyetlerin yoğunluğunun meslektaşlarla iş birliği yapmayı azalttığını düşünüyorum.	,774				
Meslektaşlarımla olan informal ilişkilerimin genellikle küçük gruplar halinde olmasını tercih ederim.	,594				
Toplam Varyans Açıklama Oranı: %60,802					
KMO Değeri: 0,688					
Bartlett Küresellik Testi Değeri: 688,231					
Df: 91					
p Değeri: 0,000					

Mesleki dayanışma ölçeğine uygulanan faktör analizi neticesinde mesleki dayanışmaya ait 4 boyut edilmiştir. Bunlar; mesleki dayanışmanın yararları, mesleki dayanışmaya verilen önem, meslek odalarının mesleki dayanışma algısı ve mesleki dayanışma önündeki engellerdir. Mesleki dayanışma boyutları arasında en yüksek algı düzeyi mesleki dayanışmanın yararları boyutundadır.

Tablo 3. İçsel Motivasyon Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları

Faktör Boyutları ve Faktörlerin Altlarında Yer Alan İfadeler	Faktör Yükleri	Ortalama Değer	Varyans Açıklama Oranı (%)	Özdeğer	Güvenilirlik
İçsel Motivasyon Boyutu		4,1790	56,801*	2,208	0,803
Yaptığım iş öyle ilgi çekicidir ki kendisi bir motivasyon kaynağıdır.	0,708				
İşyerinde çalışırken yerine getirdiğim görevler daha çok çalışmam için beni motive eder.	0,682				
Sevdiğim bir işte çalıştığım için kendimi şanslı hissediyorum.	0,613				
Yaptığım işi bir hobi gibi görürüm.	0,556				
Yaptığım işin bir anlamı olduğunu düşünürüm.	0,534				
İşyerinde çalışırken yerine getirdiğim görevler beni mutlu eder.	0,522				
KMO Değeri: 0,695					
Bartlett Küresellik Testi Değeri: 149,258					
Df: 15					
p Değeri: 0,000					

İçsel motivasyon ölçeğine uygulanan faktör analizi neticesinde ise tek boyut elde edilmiş ve içsel motivasyon boyutu olarak adlandırılmıştır (*Varyans açıklama oranının istatistiksel açıdan geçerli bir faktör analizi için minimum %50 olması yeterli olmaktadır. Çalışmadan elde edilen varyans açıklama oranının yeterli seviyede olduğu görülmektedir).

Faktör analizinin ardından; demografik değişkenler ile faktör boyutları arasında farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Yapılan analizler neticesinde elde edilen bulgular Tablo 4'de özet olarak ifade edilmiştir. Analiz sonuçlarının daha kolay anlaşılabilmesi için faktör boyutlarına numara verilerek sonuçlar aktarılmıştır. Buna göre mesleki dayanışma boyutları içinde mesleki dayanışmanın yararları F1 ile, mesleki dayanışmaya verilen önem F2 ile, meslek odalarının mesleki dayanışma algısı F3 ile ve mesleki dayanışma önündeki engeller F4 ile ifade edilmiştir. İçsel motivasyon faktörü ise İM şeklinde kısaltılmıştır.

Tablo 4. Demografik Değişkenler ile Faktör Boyutları Arasındaki Fark Analiz Sonuçları

Demografik Değişkenler	Kullanılan Test	Boyutlar	p Değeri	Fark Analizi Sonucu
Cinsiyet	Independent Samples t Test	F1	0,019	Fark Vardır
		F2	0,717	Fark Yoktur
		F3	0,524	Fark Yoktur
		F4	0,424	Fark Yoktur
		İM	0,419	Fark Yoktur
Yaş	One-Way Anova Test	F1	0,029	Fark Vardır
		F2	0,994	Fark Yoktur
		F3	0,111	Fark Yoktur
		F4	0,016	Fark Vardır
		İM	0,190	Fark Yoktur
Eğitim Seviyesi	Independent Samples t Test	F1	0,106	Fark Yoktur
		F2	0,244	Fark Yoktur
		F3	0,889	Fark Yoktur
		F4	0,131	Fark Yoktur
		İM	0,948	Fark Yoktur

Demografik Değişkenler	Kullanılan Test	Boyutlar	p Değeri	Fark Analizi Sonucu
Mesleki Tecrübe	One-Way Anova Test	F1	0,007	Fark Vardır
		F2	0,746	Fark Yoktur
		F3	0,907	Fark Yoktur
		F4	0,115	Fark Yoktur
		İM	0,435	Fark Yoktur
Kardeş Sayısı	One-Way Anova Test	F1	0,007	Fark Vardır
		F2	0,526	Fark Yoktur
		F3	0,691	Fark Yoktur
		F4	0,052	Fark Yoktur
		İM	0,756	Fark Yoktur
Yaşanılan Yer	Independent Samples t Test	F1	0,100	Fark Yoktur
		F2	0,490	Fark Yoktur
		F3	0,365	Fark Yoktur
		F4	0,869	Fark Yoktur
		İM	0,265	Fark Yoktur
Disiplin Cezası Alma Durumu	Mann-Whitney U Test	F1	0,133	Fark Yoktur
		F2	0,160	Fark Yoktur
		F3	0,140	Fark Yoktur
		F4	0,318	Fark Yoktur
		İM	0,713	Fark Yoktur
Para Cezası Alma Durumu	Mann-Whitney U Test	F1	0,845	Fark Yoktur
		F2	0,287	Fark Yoktur
		F3	0,979	Fark Yoktur
		F4	0,080	Fark Yoktur
		İM	0,026	Fark Vardır

Farklılık analizleri sonuçlarına göre mesleki dayanışmanın yararları konusunda katılımcılar cinsiyetleri doğrultusunda farklılaşmaktadırlar. Erkek katılımcıların mesleki dayanışmanın yararları konusundaki algısı kadın katılımcılara göre daha yüksektir.

Mesleki dayanışmanın yararları ile mesleki dayanışmanın önündeki engeller konularında katılımcılar yaşa göre farklılaşmaktadır. Ortaya çıkan anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit edebilmek için Post-Hoc tekniklerinden yararlanılmıştır. Post-Hoc tekniklerinden hangilerinin seçileceğini tespit etmek için ise varyansların homojenliği test edilmiştir. Yaş konusunda yapılan homojenite testi sonucunda mesleki dayanışmanın yararları boyutunda varyanslar homojen değilken, mesleki dayanışma önündeki engeller boyutunda ise varyansların homojen olduğu görülmüştür. Dolayısıyla mesleki dayanışmanın önündeki engeller boyutu için İleri düzey Tukey testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre 25-32 yaş aralığına sahip katılımcılar ile 33-40 yaş aralığına sahip katılımcıların mesleki dayanışmanın önündeki engeller konusundaki algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. 33-40 yaş aralığında olan katılımcıların mesleki dayanışmanın önündeki engeller konusunda algısı daha yüksektir. Mesleki dayanışmanın yararları boyutu için ise İleri düzey Tamhane's T2 testi yapılmıştır. 25-32 yaş aralığına sahip katılımcılar ile 41 yaş ve üzeri katılımcılar arasında mesleki dayanışmanın yararları konusunda anlamlı fark bulunmaktadır. 41 yaş ve üzeri katılımcıların mesleki dayanışmanın yararları konusundaki algısı 25-32 yaş aralığındaki katılımcılara göre daha yüksektir.

Mesleki dayanışma ve içsel motivasyon konusunda katılımcılar eğitim durumlarına göre farklılık göstermemektedir.

Mesleki dayanışmanın yararları konusunda katılımcılar mesleki tecrübelerine göre farklılaşmaktadırlar. Homojenite testi sonuçlarına göre varyanslar homojen olmadığı için İleri düzey Tamhane's T2 testi yapılmıştır.

Buna göre 0-9 yıl mesleki tecrübeye sahip katılımcılar ile 20 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip katılımcılar mesleki dayanışmanın yararları konusunda farklı düşünmektedir. 20 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip katılımcıların mesleki dayanışmanın yararları konusundaki algı düzeyleri daha fazladır.

Mesleki dayanışmanın yararları konusunda katılımcılar sahip oldukları kardeş sayısına göre farklılaşmaktadırlar. Homojenite testi sonuçlarına göre varyanslar homojen olmadığı için İleri düzey Tamhane's T2 testi yapılmıştır. Buna göre 1 kardeşi olan katılımcılar ile 3 ve üzeri kardeşi olan katılımcılar mesleki dayanışmanın yararları konusunda farklı düşünmektedir. 3 ve üzeri kardeşi olan katılımcıların mesleki dayanışmanın yararları konusundaki algı düzeyleri daha fazladır.

Mesleki dayanışma ve içsel motivasyon konusunda katılımcılar yaşadıkları yerlere göre ve disiplin cezası alıp almamalarına göre farklılık göstermemektedir. İçsel motivasyon konusunda katılımcılar mesleki faaliyetleri kapsamında para cezası alıp almadıklarına göre farklılaşmaktadırlar. İçsel motivasyon açısından para cezası almayanların algı düzeylerinin para cezası alanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Fark analizlerinin ardından ise alt hipotez testlerinin sonuçlarına yer verilmektedir. Araştırmada kurulan alt hipotezlere göre mesleki dayanışmaya ait boyutların içsel motivasyon üzerinde etkisi olup olmadığı araştırılmaktadır. Etkinin olup olmadığı araştırılması için öncelikle mesleki dayanışma boyutları ile içsel motivasyon arasında ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Bu amaçla korelasyon testi yapılmış ve yapılan analiz neticesinde elde edilen sonuçlar Tablo 5'de sunulmuştur.

Tablo 5. Alt hipotezlere Ait Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

Boyutlar	F1	F2	F3	F4	İM
F1	1				
F2	,186*	1			
F3	-,066	,053	1		
F4	,078	,016	,184*	1	,134
İM	,013	,264**	,278**	,134	1

*p<0,05

**p<0,01

Korelasyon testi sonuçlarına göre p değerleri 0,05'in üzerinde olduğu için mesleki dayanışmanın yararları ve mesleki dayanışmanın önündeki engeller ile içsel motivasyon arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Bununla birlikte mesleki dayanışmaya verilen önem ve meslek odalarının mesleki dayanışma algısı ile içsel motivasyon arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlara göre aralarında ilişki olmayan değişkenler için etkiden söz edilemeyeceği için H1 ve H4 hipotezleri reddedilmiştir. H1 hipotez testi sonucuna göre mesleki dayanışmanın yararları içsel motivasyonu etkilememektedir. H4 hipotez testi sonucuna göre de mesleki dayanışma önündeki engeller içsel motivasyonu etkilememektedir.

Değişkenler arasında ilişkinin tespit edilmesinin ardından değişkenlerin birbirini etkileyip etkilemediğini araştırmak için H2 ve H3 hipotezleri konusunda regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Mesleki Dayanışmanın İçsel Motivasyona Etkisini Araştırmaya Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	VIF
Sabit	2,322	,405		5,726	,000	
F2	,322	,087	,250	3,681	,000	1,003
F3	,128	,033	,265	3,905	,000	1,003

R=0,374
Düzeltilmiş R²=0,131
F= 15,198
p=0,000

Tablo 6'daki sonuçlara göre tüm değerlerin anlamlı ve sınırlar içinde olmasından ötürü F2 ve F3 boyutlarının İM boyutu üzerinde etkisi olduğu görülmektedir. Yani H2 ve H3 hipotezleri kabul edilmiştir. Buna göre mesleki dayanışmaya verilen önem ve meslek odalarının mesleki dayanışma konusundaki algıları içsel motivasyonu etkilemektedir.

5. SONUÇ

Yapılan bu çalışmada, muhasebe mesleğindeki mesleki dayanışmanın muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyonlarına etkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma kapsamında Isparta ilinde faaliyet gösteren toplam 190 muhasebe meslek mensubuna bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Yapılan anket çalışmasında mesleki dayanışma ve içsel motivasyon konularında iki ayrı ölçek kullanılmıştır. Mesleki dayanışma kapsamında; mesleki dayanışmanın yararları, mesleki dayanışmaya verilen önem, meslek odalarının mesleki dayanışma algısı ve mesleki dayanışmanın önündeki engeller başlıkları altında 4 boyut elde edilmiştir. İçsel motivasyon konusunda ise tek boyut ortaya çıkmış ve içsel motivasyon boyutu olarak ifade edilmiştir.

Çalışmada oluşturulan modele göre mesleki dayanışma boyutlarının içsel motivasyonu etkilediği varsayımı kabul edilmiştir. Oluşturulan 4 hipotez kapsamında, mesleki dayanışmanın yararlarının, mesleki dayanışmaya verilen önemin, meslek odalarının mesleki dayanışma algısının ve mesleki dayanışmanın önündeki engellerin muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyonlarını etkilediği varsayılmıştır.

Araştırma neticesinde elde edilen sonuçlara göre; katılımcılar en çok mesleki dayanışmanın sahip oldukları yararları vurgu yapmaktadırlar. Bununla birlikte katılımcıların mesleki dayanışmaya önem verdikleri görülmektedir. Ancak meslek odalarının mesleki dayanışmaya daha fazla önem vermesi gerektiği tespit edilmiş ve mesleki dayanışmanın önündeki engellerin de ortadan kaldırılması gerektiği anlaşılmıştır. Ayrıca muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyon düzeylerinin yüksek olduğu görülürken, katılımcıların mesleklerine bağlı oldukları ve mesleklerini sevdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların ölçeklerdeki ifadelerine verdikleri cevaplar doğrultusunda görülmektedir ki; yaş olarak ve mesleki tecrübe açısından daha tecrübeli bireyler gençlere göre mesleki dayanışmanın daha yararlı olduğunu düşünmektedir. Bu durum meslekte ilerleyen ya da tecrübe elde eden muhasebe meslek mensuplarının mesleki dayanışmayı daha iyi idrak ettiklerini göstermektedir. Yine çalışma sonuçlarına göre para cezası almayan muhasebe meslek mensuplarının para cezası alanlara göre içsel motivasyonlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Buradan hareketle, verilen cezaların motivasyon üzerinde etkisi olduğu sonucu ortaya çıkabilir.

Araştırmada oluşturulan hipotezlerin sonuçlarına göre ise mesleki dayanışmanın yararlarının ve mesleki dayanışma önündeki engellerin muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyonlarını etkilemediği görülmüştür. Bununla birlikte, mesleki dayanışmaya verilen önemin ve meslek odalarının mesleki dayanışma algılarının muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyonlarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Model ve hipotez sonuçları göstermektedir ki, muhasebe meslek mensuplarının ve muhasebe meslek odalarının mesleki dayanışmaya daha fazla önem vermeleri sayesinde muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyon düzeyleri yükselebilecektir. İçsel motivasyonu yüksek olan meslek mensupları mesleklerini daha iyi ifa edebilecek, mesleklerini daha çok sevip daha çok bağlanacak, topluma daha iyi hizmetler sunabilecek ve bu sayede de muhasebe mesleği daha çok gelişecektir. Bu doğrultuda, muhasebe meslek mensupları arasında bağlılık ve yardımlaşma artırılmalıdır. Yardımlaşma ve bağlılığın artırılması için sosyal faaliyetlere daha çok önem verilebilir, daha çok ve daha nitelikli organizasyonlar düzenlenebilir. Mesleki dayanışmanın artırılabilmesi için muhasebe meslek mensupları arasındaki rekabetin ve ayrılıkların da sınırlı olmasına dikkat edilmeli dayanışmaya zarar verilmesinin önüne geçilmelidir. Bu kapsamda özellikle muhasebe meslek ücretleri konusunda bir düzenleme yapılabilir.

Muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyonlarının artırılabilmesi için en büyük görev muhasebe meslek odalarına düşmektedir. Meslek odalarının mesleki dayanışmaya daha fazla önem vermesi gerektiği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda muhasebe meslek odaları dayanışmaya yönelik daha çok faaliyette bulunmalı, vizyon ve misyonlarında mesleki dayanışmayı önceliklendirmelidirler. Mesleki dayanışma konusunda tam anlamıyla bilinçli olan meslek odaları sayesinde mesleki dayanışma geliştirilebilir ve muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyonları artırılabilir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Ağca, V. ve Ertan, H. (2008). Duygusal bağlılık içsel motivasyon ilişkisi: Antalya'da beş yıldızlı otellerde bir inceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 135-156.
- Arnsperger, C. ve Varoufakis, Y. (2003). Toward a theory of solidarity. *Erkenntnis*, 59(2), 157-188.
- Arvidsson, B., Löfgren, H. ve Fridlund, B. (2001). Psychiatric nurses' conceptions of how a group supervision programme in nursing care influences their professional competence: a 4-year follow-up study. *Journal of Nursing Management*, 9(3), 161-171.
- Aslan, M. ve Doğan, S. (2020). Dışsal motivasyon, içsel motivasyon ve performans etkileşimine kuramsal bir bakış. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(26), 291-301.
- Baron, R. A. (1983). *Behavior in organizations*. Allyn & Bacon, Inc.
- Brodie, K. ve Shalem, Y. (2011). Accountability conversations: Mathematics teachers' learning through challenge and solidarity. *Journal of Mathematics Teacher Education*, 14(6), 419-439.
- Çetinkaya Uslusoy, E. (2010). *Hemşirelerde meslektaş dayanışması ölçeğinin geliştirilmesi ve meslektaş dayanışmasının iş doyumunu ile ilişkisi* [Doktora Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Dan, X., Xu, S., Liu, J., Hou, R., Liu, Y. ve Ma, H. (2018). Innovative behaviour and career success: Mediating roles of self-efficacy and colleague solidarity of nurses. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(3), 275-280.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(1), 14-23.
- Drury, J., Brown, R., González, R. ve Miranda, D. (2016). Emergent social identity and observing social support predict social support provided by survivors in a disaster: Solidarity in the 2010 Chile earthquake. *European Journal of Social Psychology*, 46(2), 209-223.
- Fanselow, M. S. (2018). Emotion, motivation and function. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 19, 105-109.
- George, J. M. ve Jones, G. R. (2012). *Understanding and managing organizational behavior*. Prentice Hall.
- Göktepe, N., Yalçın, B., Türkmen, E., Dirican, Ü. ve Aydın, M. (2020). The relationship between nurses' work-related variables, colleague solidarity and job motivation. *Journal of Nursing Management*, 28(3), 514-521.
- Hargreaves, A. ve O'Connor, M. T. (2018). Solidarity with solidarity: The case for collaborative professionalism. *Phi Delta Kappan*, 100(1), 20-24.
- Herzberg, F. (1968). One more time: how do you motivate employees?. *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62.
- Iso-Ahola, S. E. (1981). Leisure counseling at the crossroads. *The Counseling Psychologist*, 9(3), 71-74.
- Lewin, K. (1939). Field theory and experiment in social psychology: Concepts and methods. *American journal of sociology*, 44(6), 868-896.
- MacDonald, P., Kelly, S. ve Christen, S. (2019). A path model of workplace solidarity, satisfaction, burnout, and motivation. *International Journal of Business Communication*, 56(1), 31-49.
- Mazziotta, A., Mummendey, A. ve Wright, S. C. (2011). Vicarious intergroup contact effects: Applying social-cognitive theory to intergroup contact research. *Group Processes & Intergroup Relations*, 14(2), 255-274.

- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68-78.
- Sanders, K. ve Schyns, B. (2006). Leadership and solidarity behavior: Consensus in perception of employees within teams. *Personnel Review*, 35, 538–556.
- Tropp, L. R. ve Barlow, F. K. (2018). Making advantaged racial groups care about inequality: Intergroup contact as a route to psychological investment. *Current Directions in Psychological Science*, 27, 194–199.
- TÜRMOB. (2021). *Meslek mensubu dağılım tablosu (SM-SMMM)*. [https://www.turmob.org.tr/istatistikler/c8172e63-2bef-4919-a863-86e403bfd0a/meslek-mensubu-dagilim-tablosu-\(sm-smmm\)](https://www.turmob.org.tr/istatistikler/c8172e63-2bef-4919-a863-86e403bfd0a/meslek-mensubu-dagilim-tablosu-(sm-smmm)) adresinden 14 Kasım 2021 tarihinde alınmıştır.
- Uslusoy, E. C. ve Alpar, S. E. (2013). Hemşirelerde meslektaş dayanışması ve iş doyumunu ile ilişkisi. *H.Ü. Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 21(3), 154-63.
- Uslusoy, E. Ç., Gürdoğan, E. P. ve Kurt, D. (2016). Hemşirelerde mesleki benlik saygısı ve meslektaş dayanışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(1), 29-35.
- Ünüvar, P., Çalışandemir, F. ve Tagay, Ö. (2018). Sosyal Medyada Mesleki Dayanışma: Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Yardım Talepleri. *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 3(4), 22-32.
- Vandenberg, F., Berghman, M. ve Schaap, J. (2021). The 'lonely raver': music livestreams during COVID-19 as a hotline to collective consciousness?. *European Societies*, 23(sup1), S141-S152.
- Weissman, D. (2013). *Two kinds of motivation: Character and reward*. In *Causality and Motivation* (s. 51-64). De Gruyter.
- Wheless, L. R. (1976). Self-disclosure and interpersonal solidarity: Measurement, validation, and relationships. *Human Communication Research*, 3, 47–61.
- Wigfield, A., Guthrie, J. T., Tonks, S. ve Perencevich, K. C. (2004). Children's motivation for reading: Domain specificity and instructional influences. *The Journal of Educational Research*, 97(6), 299-310.
- Wilk, S. L. ve Moynihan, L. M. (2005). Display rule" regulators": the relationship between supervisors and worker emotional exhaustion. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 917.
- Yücel Batmaz, N. ve Gürer, A. (2016). Dönüştürücü liderliğin çalışanların içsel motivasyonu üzerindeki etkisi: Yerel yönetimlerde karşılaştırmalı bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 477-492.

CLIMATE CHANGE ADAPTATION POLICIES OF METROPOLITAN MUNICIPALITIES IN TURKEY

TÜRKİYE'DE BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİNİN İKLİM DEĞİŞİKLİĞİNE UYUM POLİTİKALARI

Asst. Prof. Dr. Aslı YÖNTEN BALABAN¹

Kaan AKMAN²

ABSTRACT

Climate change, which is one of the most prominent global security problems of today, adversely affects the natural and socio-economic environment from the decline in biodiversity to food security, from rising sea-water levels to water scarcity. The global, national, and local effects of climate change make the preparation of policies related to this issue more crucial and necessitate global, regional, and local approaches to these policies. The study focuses on the local level management process of the adaptation process to climate change. Establishing and putting into action local cohesion policies is an extensive field of study. In the study, strategic plans and organizational charts of metropolitan municipalities are examined to determine their awareness of climate change. The frequency and context of the words “global warming, greenhouse gas, and climate change” are evaluated in the scanning conducted in the 2020-2024 strategic plans. It is ascertained at the institutional level that local policies are an emerging field on climate change. However, it would be possible to see the contribution of the work of these units in the fight against climate change in the coming years.

Keywords: Climate Change, Adaptation, Urban Policy, Metropolitan Municipality, Sustainability.


JEL Classification Codes: Q58, Q54.


ÖZ

Günümüzün en önemli küresel güvenlik sorunlarından biri olan iklim değişikliği biyolojik çeşitliliğinden azalmasından gıda güvenliğine, deniz suyu seviyesinin yükselmesinden su kıtlığına kadar doğal ve sosyo-ekonomik çevreyi olumsuz şekilde etkilemektedir. İklim değişikliğinin küresel, ulusal ve yerel düzeydeki etkileri, iklim değişikliği politikalarının hazırlanmasını daha önemli hale getirmekte ve bu politikalara küresel, bölgesel ve yerel yaklaşımları zorunlu kılmaktadır. Çalışmada iklim değişikliğine uyum sürecinin yerel düzeydeki yönetimine odaklanılmıştır. Yerelde uyum politikalarının oluşturulması ve eyleme geçirilmesi kapsamlı bir çalışma alanıdır. Makalede büyükşehir belediyelerinin iklim değişikliği konusundaki farkındalıklarının tespit edilebilmesi için stratejik planları ve teşkilat şemaları incelenmiştir. 2020-2024 stratejik planlarında yapılan taramada “küresel ısınma, sera gazı ve iklim değişikliği” sözcüklerinin yer alma sıklığı ve bağlamı değerlendirilmiştir. Yerel politikaların iklim değişikliği konusunda gelişmekte olan bir alan olduğu kurumsal düzlemde tespit edilmiştir. Fakat bu birimlerin çalışmalarının iklim değişikliği ile mücadeledeki katkısını gelecek yıllarda görmek mümkün olacaktır.

Anahtar Kelimeler: İklim Değişikliği, Uyum, Kent Politikası, Büyükşehir Belediyesi, Sürdürülebilirlik.

JEL Sınıflandırma Kodları: Q58, Q54.

¹  Ondokuz Mayıs University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Political Science and Public Administration, asli.yonten@omu.edu.tr

²  Ankara University, Social Sciences Institute, Department of Administration Sciences, PhD student, kakman@ankara.edu.tr

GENİŞLETİLMİŞ ÖZET

Amaç ve Kapsam:

Günümüzün en önemli küresel güvenlik sorunlarından biri olan iklim değişikliği biyolojik çeşitliliğinden azalmasından gıda güvenliğine, deniz suyu seviyesinin yükselmesinden su kıtlığına kadar doğal ve sosyo-ekonomik çevreyi olumsuz şekilde etkilemektedir. İklim değişikliğinin küresel, ulusal ve yerel düzeydeki etkileri, iklim değişikliği politikalarının hazırlanmasını daha önemli hale getirmekte ve bu politikalara küresel, bölgesel ve yerel yaklaşımları zorunlu kılmaktadır. Hükümetlerarası İklim Değişikliği Paneli (IPCC) tarafından yayımlanan bilimsel raporlarda bu değişimden yakından etkilenecek ülkelerden birinin de Türkiye olduğu belirtilmiştir. Akdeniz Havzası'nda bulunan ülkelerden biri olan Türkiye'de; kuraklık, aşırı hava olaylarında artış başta olmak üzere iklim değişikliği kaynaklı çok sayıda olumsuz etkilerin görülmesi beklenmektedir. Bilimsel veriler Türkiye'nin iklim değişikliğiyle mücadelede izleyeceği politikaların önemini belirgin bir şekilde ortaya çıkarmaktadır. Türkiye'de iklim değişikliğine uyum konusuna olan ilgi, uluslararası sözleşmelerin ve bilimsel çalışmaların artması ile başlamıştır. İklim değişikliğiyle mücadeleye yönelik hazırlanan belgelerde ise özellikle planlama ihtiyacı vurgulanmıştır. Bu planlar sadece merkezi yönetimin bakış açısıyla yürütülmemekte konu ile ilgili farklı aktörlerin de sürece dâhil olması gerekmektedir. Çalışmada bu aktörlerden biri olan belediyelerin iklim değişikliğine uyum politikaları analiz edilmiştir.

Yöntem:

Makalede büyükşehir belediyelerinin iklim değişikliği konusundaki farkındalıklarının tespit edilebilmesi için stratejik planları ve teşkilat şemaları incelenmiştir. 2020-2024 stratejik planlarında yapılan taramada "küresel ısınma, sera gazı ve iklim değişikliği" sözcüklerinin yer alma sıklığı ve bağlamı değerlendirilmiştir. Türkiye'de iklim değişikliğine uyum politikalarının yerel düzeyde gelişiminin ele alındığı bu çalışma üç ana başlıkta kurgulanmıştır. Çalışmanın ilk bölümünde iklim değişikliğinin küresel düzeyde ve Türkiye özelinde doğal ve sosyo-ekonomik çevre üzerine etkilerine yönelik yapılan bilimsel çalışmaların bulguları tartışılmıştır. Özellikle küresel düzeyde faaliyet gösteren kuruluşlar, iklim değişikliğinin yaratacağı sonuçları takip etmekte, yayınladıkları raporlar ile konunun önemine yönelik farkındalık sağlamaktadır. Yapılan bu araştırmaların bulgularını iyi analiz etmek, iklim değişikliğine uyum politikalarının içeriğinin belirlenebilmesi için bir ihtiyaçtır. İkinci bölümde iklim değişikliğine uyum politikalarının önemi ele alınmış, uyum sürecinin aktörleri arasındaki ilişkiler açıklanmıştır. Üçüncü bölümde ise özellikle son yıllarda iklim değişikliğinin sonuçlarının belirginleşmesi ile birlikte bilimsel çalışmalar ile gündeme taşınan konunun Türkiye'de yerel düzeyde nasıl bir politika haline getirildiği büyükşehir belediyeleri kapsamında incelenmiştir. Çalışmada iklim değişikliğine uyum sürecinin küresel, ulusal ve yerel düzlemde üç boyutunun bulunduğu, bu farklı boyutlardaki çalışmalar arasında koordinasyonun gerekliliği olduğu ileri sürülmekle birlikte araştırma konusu haline getirilen boyut yerel düzeydeki politikalarıdır.

Bulgular:

Araştırmanın ilk bulgusu, Türkiye'de merkezi yönetimin iklim değişikliğine uyum politikalarının iki alanda salınım gösterdiği'dir. Bunlardan ilki iklim değişikliğine yönelik uluslararası örgütlerin çalışmalarını takip etmek ve hazırlanan sözleşmelere taraf olmayı içeren süreci yürütmektedir. Diğeri ise ulusal düzeyde iklim değişikliği ile mücadele ve uyum politikalarını belirlemektir. Bu süreçte, yerel yönetimlerin iklim değişikliği politikaları merkezi yönetim politikalarını tamamlayıcı niteliktedir. Yerel düzeydeki politikalar, merkezi yönetimin belirlediği çerçevenin yanında yerel yönetimlerde görev yapan yetkili kişilerin konuya farkındalığı ile de ilişkilidir. Stratejik planlarda yapılan araştırmanın ilk bulgusu, kalkınma planları gibi üst düzey politika belgelerinde iklim değişikliği ve küresel ısınmanın yer almasının belediyelerin stratejik planlarında konuyla ilgili hedeflerin belirlenmesinde etkili olduğudur. İkinci bulgu, küresel ısınma konusundaki küresel farkındalığın sera gazı emisyonlarına odaklanmasına rağmen incelenen stratejik planlarda sera gazı emisyonlarına yönelik tespitlerin ve hedeflerin sınırlı yer almasıdır. Teşkilat yapılarına yönelik araştırmanın temel bulgusu ise iklim değişikliği konusunda 30 büyükşehir belediyesinin 23'ünde bir idari birimin kurulduğudur. Bu birimlerin 4'ü daire şeklinde örgütlenirken, 19'u çevre koruma dairesinin bir şubesi olarak çalışmaktadır. Diğer bir bulgu ise belediyelerin iklim değişikliği konusunu genellikle temiz enerji yönetimi ve atık meseleleri ile ilişkilendirmesidir.

Sonuç ve Tartışma:

İklim değişikliğinin kentler üzerine etkilerini yönetmek birçok aktörün birlikte yapacağı çalışmalarla mümkündür. Çünkü bu etkiler tarımdan, yerleşim alanlarına, istihdamdan göçe oldukça kapsamlı ve maliyetlidir. Günümüzde nüfusun çoğunluğunun büyükşehir belediyeleri sınırları içerisinde yaşadığı göz önüne alındığında büyükşehir belediyelerinin iklim değişikliğine uyum politikalarının ana aktörlerinden biri olduğu görülmektedir. Bir sorun ile mücadelede sorunu tespit etmek, sorunun kaynaklarını belirlemek, çözüm önerilerine ilişkin alternatifler geliştirmek, bu alternatifleri uygulayacak örgütlenmeyi sağlamak gibi birçok aşama bulunmaktadır. Çalışmada bu adımlardan stratejik plan düzeyinde planlama ve teşkilat şemaları kapsamında örgütlenme üzerinde durulmuştur. Birçok farklı değişken ile büyükşehir belediyelerinin konuyu yönetme tarzı incelenebileceği gibi bu çalışmada politika belirleme ve uygulama aşamasına odaklanılmıştır. Çalışmanın sonucunda Türkiye'de büyükşehir belediyelerin iklim değişikliği konusuna yönelik farkındalığın yıllar itibarıyla giderek arttığı tespit edilmiştir. Belediyelerin iklim değişikliğine uyum politikaları arasında önemli farklar bulunsa da özellikle merkezi düzeyde Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığının kurulması belediyelerin konuya ilgi duymasında itici bir güç olmuş ve belediyeler arasında koordinasyonun sağlanmasına katkı sağlamıştır.

1. INTRODUCTION

This study, which is addressed the development of climate change adaptation policies in Turkey at the local level, is structured under three main headings. In the first part of the study, the findings of scientific studies on the effects of climate change on the natural and socio-economic environment at the global level and in Turkey are discussed. In particular, organizations operating at the global level follow the consequences of climate change and raise awareness of the importance of the issue with the reports they publish. It is crucial to analyze the findings of these studies well to determine the content of climate change adaptation policies. In the second part, adaptation policies to climate change are discussed, and the relations between the actors of the adaptation process are explained. In the third part, the results of climate change, especially in recent years, and how the issue, which has been brought to the agenda with scientific studies, has been made into a policy at the local level in Turkey has been examined within the scope of metropolitan municipalities. In the study, it is claimed that the adaptation process to climate change has three dimensions at the global, national and local level, and the relationship of these different studies with each other is important, but the dimension that has been made the subject of research is the policies at the local level.

Climate change adaptation policies of the central government in Turkey show swingings in two areas. The first of these is the process that includes following the work of international organizations on climate change and becoming a party to the prepared conventions. The other is to determine the struggle and adaptation policies at the national level. Climate change policies of local governments are complementary to central government policies. Policies at the local level are related to the sensitivity of the authorized persons working in the local governments, as well as the framework determined by the central government. In the study, policies at the local level were evaluated within the scope of metropolitan municipalities, which is one of the local government institutions, and policy suggestions were made as a result of the findings obtained by scanning the strategic plans and organizational charts of thirty metropolitan municipalities.

2. EFFECTS OF CLIMATE CHANGE

In order to prevent activities that cause climate change or to adapt to the consequences of climate change, it is first necessary to determine in which areas the effects of climate change will occur. Risk assessments to be submitted to policy makers and practitioners are very important in the successful implementation of climate change adaptation policies. In the study, the effects of these changes at the global level and on Turkey are discussed.

2.1. Global Impacts of Climate Change

Increasing greenhouse gas emissions due to human activities lead to the warming of the world. If greenhouse gas emissions are not reduced significantly below current levels over the next few decades, there will be further global warming in the centuries to come. Earth is about 1.1 degrees warmer today than in the late 1800s. The last decade (2011-2020) was the hottest period recorded (United Nations, 2022a). Many calculations on climate change show that the alteration in the earth's surface temperature between 1850 and the end of the twenty-first century is highly likely to exceed 1.5 degrees. According to the World Meteorological Organization, temperatures are expected to rise between 3 and 5 degrees celsius by the end of this century if the necessary measures are not taken (BBC News, 2020). If the increase in global temperature exceeds 1.5 degrees, it will deepen the climate crisis.

Climate change has many adverse effects on human health, natural ecosystems, and the economy, from melting glaciers to drought, from decreasing biodiversity to migration (OECD, 2007, p. 1). One of the most important effects of climate change is on water resources. Changes in the precipitation regime cause an increase in the number and severity of disasters such as floods and overflows on the one hand and drought and water scarcity on the other hand.

Climate change also has the potential to affect social and environmental determinants of human health, particularly about clean air, access to safe drinking water, adequate food, and shelter. Between 2030 and 2050, approximately 250,000 additional deaths per year are expected due to malnutrition, malaria, diarrhea, and heat stress caused by climate change. In addition, it is estimated that the direct damage costs of climate change to health will be between 2 and 4 billion USD/year by 2030 (World Health Organization, 2021). This situation shows us that the devastation to property, infrastructure, and human health caused by climate change also brings burdensome costs to society and the economy. Particularly sectors that are directly dependent on certain temperatures and precipitation levels, such as agriculture, forestry, energy, and tourism, are affected by this situation (European Commission, 2022a).

One of the substantial effects of climate change is migration. Since the world is a system where everything is interconnected, changes in one area affect changes in all other areas. Today, conditions such as the sea-level rise and saltwater intrusion due to climate change have reached a point where entire communities are forced to relocate, and prolonged droughts put people at risk of famine (United Nations, 2022a). As a result of these evolvments, climate-based migration movements are increasing day by day. According to the World Bank data, 143 million people will migrate from Sub-Saharan Africa, South Asia, and Latin America, which will be closely affected by climate change, until 2050 due to climate change (Parliament, 2021). In addition to the expectations for the future, climate-related migrations are also among the events that are experienced today. As a matter of fact, migration to New Zealand and Australia has started as a result of the rising sea level in small island states such as Tuvalu, Tonga, Fiji, Samoa, and Kiribati (Akalm, 2013, p. 214). The negative impacts of climate change will affect countries whose livelihoods are dependent on natural resources and which have limited resources to combat climate change.

Climate change is one of the biggest obstacles to sustainable development; therefore, taking action to mitigate the impacts of climate change is important to create sustainable cities. The 2030 Agenda for Sustainable Development, adopted by all United Nations Member States in 2015 has 17 Sustainable Development Goals (SDGs). These goals are an urgent call for action by all countries - developed and developing - in a global partnership. Goal 13 is specifically about climate change and aims to take urgent action to combat climate change (Sustainable Development, 2022). The all other goals such as clean water and sanitation, affordable and clean energy, sustainable cities and communities are also related to climate change targets. If the necessary precautions are not taken to combat climate change at local, national and global levels, all SDGs will failed.

2.2. Effects of Climate Change on Turkey

The Mediterranean Basin, which includes Turkey, is among the regions that will be most affected by climate change. Turkey's total surface area is 785,347 km², and agricultural lands constitute 31.1 percent of the country's land use. Turkey's population is approximately 84.3 million (2020), and 87.9 percent of the population lives in urban areas and 12.1 percent in rural areas. Turkey's economy is driven by agriculture, industry, and service sectors, including tourism. Turkey is vulnerable to the effects of climate change resulting from extreme weather events and temperature rises. The consequences of climate change on terrestrial, marine and freshwater ecosystems increase the overall pressure on the environment (Climate Change Knowledge Portal, 2022). In particular, the increase in temperatures and the decrease in precipitation have a major negative impact on the countrys water availability, which is necessary for food production and rural development. This situation is expected to increase further the social and regional disparities between the Eastern and Southeastern provinces and the rest of the country (UNDP, 2022).

One of the effects of climate change on Turkey is the increase in the number of natural disasters, especially floods. According to the disaster risk map prepared by the Disaster and Emergency Management Presidency (AFAD), 107 floods/overflows, 66 forest fires, 16 snow/snowstorms, and 39 landslides occurred in Turkey in 2021. While heavy rainfall and landslides occurred in the Black Sea Region, forest fires were observed more frequently in the Aegean and Mediterranean (AFAD, 2022). The rate of economic losses resulting from floods and landslides in the gross domestic product is historically among the highest in Turkey when compared to other countries. Increasing temperatures and decreasing precipitation lead to water shortages, especially in the southern and western parts of the country. This situation will be exacerbated by the increase in water demand needed in the agricultural sector. By 2030, it is estimated that around 20 percent of surface water will be lost in some basins. The consequences of climate change will also affect the land use and land cover of the catchments. The coastlines of Turkey, especially in the Central and Eastern Black Sea, the North Aegean Sea, and the Eastern Mediterranean, are adversely affected by coastal erosion and flooding. Along with water scarcity, there will be decreases in water quality (UNDP, 2022).

Climate change is an important threat, especially for cities. Cities are areas that trigger climate change and are affected by the consequences of climate change. The climate crisis, especially drought, extreme weather events, and heatwaves, threatens both the daily life of cities and the sustainability of cities in the long run. One hundred cities with the largest carbon footprints worldwide are responsible for 18-20% of carbon emissions. In this ranking, Turkey's first and second most populated cities, Istanbul ranks 26th and Ankara 80th. According to a study of fifteen coastal towns in Europe, Istanbul and Izmir are two of them with high levels of vulnerability to the risks of climate change. Among the coastal cities, Istanbul ranks first among the cities that will suffer the most. The impact of climate change on cities will also bring economic loss. It is estimated that the loss will occur in Istanbul will be

200 million dollars in 2030 and 10 billion dollars in 2100. The cost of climate change on the İzmir economy is expected to be 132 million dollars in 2030 and 5 billion 800 thousand dollars in 2100 (Uncu, 2019, p. 18, 27).

3. THE IMPORTANCE OF CLIMATE CHANGE ADAPTATION POLICIES

Policies for climate change should start with defining, understanding, and determining the causes of this change, and should include strategies to combat the problem. Myers states that the best way to deal with a problem is to recognize and understand it, and to tackle the source of the problem when symptoms of the same problem appear instead of waiting (Myers, 1997, 176). In this context, within the scope of a climate policy, there are many different sub-headings such as detecting the developments that cause climate change, determining the content of adaptation to climate change, ascertaining the risks arising from climate change, and planning practices for ecosystems and societies to gain resistance against the effects of climate change (Şahin, 2014, p. 6, 14, 16).

In the fight against climate change, there are two policies that are not completely independent from each other and complement each other, namely mitigation and adaptation. The risks it carries for the natural and socio-economic environment of the effects of climate change necessitate the establishment of policies to reduce greenhouse gas emissions that cause climate change. Climate change mitigation policies mean preventing and reducing the release of heat-trapping greenhouse gases into the atmosphere to stop the world from warming further (WWF, 2022). Another prominent policy in the policies regarding climate change is adaptation. Adaptation means making arrangements so that natural and human systems are least affected by the consequences of climate change. In another definition, adaptation can be explained as “*the process of strengthening, developing and implementing strategies in this area in order to combat the effects of climate events (of risks), provide benefits and manage the effects*” (Global Balance Association, 2016, p. 11). Adaptation to climate change can also be defined as taking action to prepare for and adapt to both the current effects of climate change and the anticipated impacts in the future (European Commission, 2022b).

There are many sub-elements in climate change adaptation policies. For example, providing financial resources to be obtained adaptation, taking technical measures, and conducting scientific studies are some of these factors. It should be noted that the process of adapting to each new phenomenon is complex and variable. As a matter of fact, in the Fourth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC), it was emphasized that adaptation studies to climate change are of great importance in terms of managing the effects of climate change (Ministry of Environment and Urbanization, 2012, p. 2-3). Considering that climate change will affect many areas of life, it necessitates the implementation of adaptation policies on a larger scale. This situation requires states at the national and local levels to take comprehensive steps towards harmonization. For example, roads and bridges may need to be built or adapted to withstand higher temperatures and stronger storms. In some cities on the coastline, the establishment of systems to prevent flooding on the streets and in transportation, studies to limit the landslides and overflows caused by melting glaciers in mountainous regions, and the relocation of some communities to new places can be listed among the adaptation measures (United Nations, 2022b).

To be integrated climate change adaptation into all relevant public policy areas should be a priority. In other words, adaptation to climate change requires integrating climate change risks into all sectors, apart from legal, institutional, and policy changes, and adopting more flexible, preventive, and forward-looking approaches. Failure to take measures to reduce greenhouse gases will cause the effects of climate change to be felt more severely. In addition, the long-term postponement of harmonization efforts will affect countries financially. Integrating climate change adaptation into all policy areas will not initially be an easy process financially for countries. Underdeveloped countries and regions, in particular, are likely to need continued financial and technical support to help increase their capacity to adapt (OECD, 2007, p. 5, 7).

The parties to the United Nations Framework Convention on Climate Change and the Paris Agreement recognize that adaptation is a global challenge facing everyone, with local, national, regional, and international dimensions. Climate change adaptation is an essential component of the long-term global reaction to protect people, livelihoods, and ecosystems. Integration policies should be addressed in a gender-sensitive, participatory, and fully transparent approach, taking into account vulnerable groups, communities, differences in countries, and ecosystems. It is also significant that local people's knowledge guide this process in order to integrate cohesion policies into existing socioeconomic and environmental policies and actions (United Nations, 2022c).

The method adopted in the preparation of these policies is as important as the scope of climate change adaptation policies. As a matter of fact, While preparing policies for climate change, approaching the issue from a material point of view based only on cost-benefit analysis means not understanding the effects of climate change sufficiently. Instead of policies based on such economic evaluations, short, medium and long-term developments should be foreseen, and the local, regional, national and global effects of this change should be considered together (Göçoğlu & Aydın, 2018, p. 216-217). This inclusive approach also diversifies the actors in the preparation of policies for climate change because the success in adaptation policies does not depend only on the policies of the governments. The success of policies is directly related to the active and continuous participation of many stakeholders such as national, regional, local, multilateral and international organizations, public and private sectors, civil society, and the effective management of information.

4. THE IMPORTANCE OF METROPOLITAN MUNICIPALITIES IN CLIMATE CHANGE ADAPTATION POLICIES IN TURKEY

The formulation and implementation of climate change adaptation policies require a multi-actor structure. The central government, local government, non-governmental organizations, private sector, and universities are among the actors in the process of preparing policies for adaptation to climate change in Turkey. International and supranational organizations such as the United Nations and the European Union lead the formulation of climate change policies (Göçoğlu & Aydın, 2018, p. 11). The work of these global organizations is closely followed in the climate change adaptation policies prepared in Turkey. In addition, while the Ministry of Environment, Urbanization, and Climate Change stands out in the institutional structure for climate change, many ministries have duties and authorities in process management.

In climate change policies, ensuring the balance between the policies of central governments and international and local policies has a strategic position. Establishing the law and policy framework regarding climate change, providing guidance to support local governments and businesses in order to make effective adaptation decisions, informing the public by researching the effects of climate change, and making preparations for natural disaster management can be listed among the adaptation policies of the central government (environment.govt.nz, 2022). Besides the central government, other actors of cohesion policies are non-governmental organizations and universities. Non-governmental organizations are involved in this process with their work to raise awareness and universities with their scientific data. Considering that the majority of the factors that cause climate change are caused by companies within the private sector such as industry and commerce, the private sector should also be an important stakeholder in the determination of these policies.

The work of the actors involved in climate change adaptation policies is not unrelated to each other. To explain this situation through the phenomenon of climate-based migration, international agreements are effective in determining the legal status and rights of immigrants. On the other hand, within the scope of the management of national borders, the policies of the central government may have a restrictive or accepting content in the admission of people who want to relocate as a result of climate change. The responsibilities of local government units begin in the settlements of climate-related immigrants or communities within the country. Different stakeholders such as non-governmental organizations, especially municipalities, can carry out studies to ensure the adaptation of these people who have settled in the cities to urban life. Universities can provide support to the problems that may be experienced in cultural and social fields in this process, in the light of scientific data. As can be seen in this example, cooperation between the actors of climate change adaptation policies is necessary for the successful execution of the fight against the climate change process. The key among these actors is the central government. Central governments may have different approaches to climate change. The results of this change can be evaluated by the central government as a comprehensive issue from the country's economy to the social and political structure, and plans can be made according to this evaluation. Oppositely, short-term policies such as increasing green areas can be adopted by considering the problem within the scope of simple measures with a reductionist approach.

Although climate change is a global problem, its effects are also felt at the local level. Therefore, one of the significant parts of climate change adaptation policies belongs to the local level. From energy to infrastructure, from water resources management to transportation, densely populated metropolitan municipalities, which have significant effects on climate change, also have a great potential to increase resilience to climate change. The fact that there is a reciprocal relationship between the city and climate change increases the strategic importance of city

administrations in climate change adaptation policies. While climate change is a crucial risk factor for the sustainability of cities, urban activities are also essential sources of greenhouse gas emissions. Especially considering that more than half of the world's population will live in urban in the coming years, it is inevitable that policies should be created to make city administrations resistant to climate change. Today, it is seen that states take into account the climate policies developed by local governments in their national policies (Talu, 2021).

There are fifty-one provincial municipalities and thirty metropolitan municipalities in Turkey. While the rate of people living in city and county centers in Turkey was 92.8 percent in 2019, this rate became 93 percent in 2020 (TurkStat Address Based Population Registration System Results, 2020). Considering the proportion of people living within the borders of metropolitan municipalities, the need for adaptation policies against the problems to be experienced in cities caused by climate change emerges, and the importance of metropolitan municipalities to create policies that will reduce greenhouse gas emissions and enhance resilience to the climate crisis, and prepare budgets for these is increasing (Tesev, 2021, p. 2).

4.1. Research Method

In the process of adaptation to climate change, the policies of the central government alone are not sufficient. While providing central government coordination between global and local developments, it is also prominent to transfer authority and duty to local governments on this subject. Awareness of municipalities, one of the local government units, regarding adaptation to climate change policies will be realized as a result of this transfer. In the study, two examination tools were chosen to determine the level of awareness. The first of these is the strategic plans of the municipalities, the other is the organizational structures. Strategic plans are most main documents in terms of ascertaining the current situation of municipalities and determining their future targets. These documents, which were prepared by taking into account the upper policy documents prepared by the central government, since these documents constitute the initial stage of climate change adaptation policies at the local level, were considered significant and examined within the scope of the study. The organizational structure they create enables municipalities to achieve the goals they set. Departments or branch offices are the visible faces of municipalities in the implementation of municipal policies. Secondly, the administrative units of the municipalities were evaluated within the scope of adaptation to climate change in order to understand how to implement the targets determined in the strategic plan.

Within the context of evaluating the adaptation policies of metropolitan municipalities to climate change in Turkey, strategic plans and organizational charts accessed from the official websites of thirty metropolitan municipalities³ were scanned.

4.2. Findings Related to Strategic Plans

In the 9th article of the Public Financial Management and Control Law No. 5018, the strategic plan is defined as "Public administrations shall prepare strategic plans in a cooperative manner in order to form missions and visions for future within the framework of development plans, programs, relevant legislation, and basic principles adopted; to determine strategic goals and measurable objectives; to measure their performances according to the predetermined indicators, and to monitor and evaluate this overall process" (Public Financial Management Control Law No. 5018). In Municipal Law No. 5393 and the Metropolitan Municipality Law No. 5216, the municipalities were given the task of preparing strategic plans. In this section, the keywords climate change, global warming, and greenhouse gas were scanned in the strategic plans of thirty metropolitan municipalities, and it was mentioned how the issue of climate change is included in the relevant strategic plans.

- While the weaknesses and strengths of the municipality were evaluated in the external stakeholder survey in the *2020-2024 Strategic Plan of Adana Metropolitan Municipality*, climate action was determined as the weakness (p. 91). The Plan includes the objective of *Preparing an Action Plan for an Adana Compatible with Climate Change* (p. 173). In the PEST analysis section, it was determined that global warming negatively affects human processes, and the opportunity for this situation to the municipality is stated as providing the opportunity to benefit more from renewable energy sources. At the same time, the threat that temperature

³ Adana, Ankara, Antalya, Aydın, Balıkesir, Bursa, Denizli, Diyarbakır, Erzurum, Eskişehir, Gaziantep, Hatay, İstanbul, İzmir, Kahramanmaraş, Kayseri, Kocaeli, Konya, Malatya, Manisa, Mardin, Mersin, Muğla Ordu, Sakarya, Samsun, Şanlıurfa Tekirdağ, Trabzon, Van.

increases may adversely affect agricultural lands was also included. The question "What should be done in the face of this situation?" was answered as "*planning in the zoning area should be integrated with all other plans (disaster, transportation, tourism, etc.), taking into account environmental impact assessments and potential risks.*" (p. 127).

- In the PEST analysis section of the *2020-2024 Strategic Plan of Ankara Metropolitan Municipality*, it has been determined that excessive precipitation due to climate change causes flood disasters. A warning was given to be careful about activities that will cause climate change (p. 119). The question "What to do" was answered as "*Cities ready for climate change should be established, studies should be carried out to reduce the impact of climate change on the lives of Ankara residents, Ankara Metropolitan Municipality should avoid practices that will trigger climate change*" (p. 121). In the Strategic Objectives and Targets section, the objectives of creating a city that protects the ecological balance, support biodiversity, is based on effective waste management and renewable energy policies, adopts sustainable environmental management, and is aware of the negative effects of climate changes with nature and animal-friendly management approach have been determined (p. 133).
- In the SWOT analysis section of Antalya Metropolitan Municipality's 2020-2024 Strategic Plan, global warming and climate changes were determined as threats from the external environment (p.54). In order to make Antalya an environmentally and nature-friendly city, it was emphasized as a need for local governments to make the necessary contribution to the role of responsibility and stakeholder within the framework of climate change. (p. 76).
- Climate change has been identified as a problem in the PESTLE analysis section of *Aydın Metropolitan Municipality's 2020-2024 Strategic Plan*. The negative impact of this problem on the municipality was determined as the untimely rainfall affecting the agricultural areas, and the question of "what should be done" was answered as "*supporting alternative agricultural products, increasing projects for local product variety*" (p. 59).
- In the *2020-2024 Strategic Plan of Balıkesir Metropolitan Municipality*, climate change is also listed among the activities of Balıkesir Metropolitan Municipality. Determining the measures to be taken by researching the causes of climate change, building national gardens and increasing the number of green areas in order to adapt to climate change, providing environmental awareness training on zero waste and climate change, carrying out activities to combat climate change, and preparing a climate change action plan are among the targets. (p. 195).
- In the *2020-2024 Strategic Plan of Bursa Metropolitan Municipality*, it is stated that climate change is dangerous, and indicators should be created to monitor climate change (p. 58).
- In the *2020-2024 Strategic Plan of Denizli Metropolitan Municipality*, the problem of natural disasters caused by global warming has been identified in the PESTLE analysis section, and the preparation of climate change action plans (CCAP) has been indicated as a strength. It has been suggested that necessary legal arrangements be made in order to reach the 21% reduction target of greenhouse gas emissions by 2030, which was determined by CCAP (p. 56).
- In the *2020-2024 Strategic Plan of Diyarbakir Metropolitan Municipality*, it has been determined as a target to expand the use of renewable energy sources and to reduce the effects of climate change (p. 100). In this context, it is aimed to prepare a climate change action plan.
- According to the *2020-2024 Strategic Plan of Erzurum Metropolitan Municipality*, it was aimed to prepare the Erzurum Climate Action Plan and to create a climate inventory. Organizing climate action plan workshops and using the results of the workshops as data were determined as another target (p. 145). In the PESTLE analysis, it takes place that the decrease in agricultural income as a result of global warming is a threat (p. 115).
- In the *2020-2024 Strategic Plan of Eskişehir Metropolitan Municipality*, being sensitive to climate change is among the vision of the municipality. Accelerating climate change and increasing global warming due to the growth of carbon footprint have been identified as threats. While it is aimed to enhance Eskişehir's sensitivity to climate change, activities such as extending the amount of green space, increasing energy efficiency and renewable energy capacity, organizing campaigns to raise the sensitivity of the city to climate change, saving energy consumption, and maintaining energy production from waste are planned to achieve this goal (p. 50). In addition, developments in technological resources were evaluated as an opportunity in the adaptation process to climate change.

- In the *2020-2024 Strategic Plan of Gaziantep Metropolitan Municipality*, updating the climate change action plan is included in the environmental management activity area list of the municipality (p. 42). While the global climate change causing warming in the city's climate was seen as a threat, the preparation of the Gaziantep Climate Change Action Plan was stated as the strong side of the municipality (p. 37)
- In the *2020-2024 Strategic Plan of Hatay Metropolitan Municipality*, the aim of taking preventive measures for the causes and effects of global climate change has been determined (p. 7). In addition, it is aimed to enhance the quality of life within the scope of the green city vision, and to widen the number of green areas within the context of adaptation to climate change (p. 72).
- According to the *2020-2024 Strategic Plan of Istanbul Metropolitan Municipality*, it is aimed to protect the environment by expanding the fight against climate change. In the SWOT analysis, the negative effects of global climate change and transportation-related greenhouse gas emissions on air quality were identified as threats. While emphasizing the urgent need to take action to combat climate change and its effects, it is aimed to strengthen global socio-economic resilience against the threat of climate change in the post-2020 period with the Paris Agreement. The plan also includes determinations such as that the environmental service quality is not at a sufficient level within the scope of climate change, Turkey's greenhouse gas emissions have increased more than most of the OECD member countries in the past ten years. In response to the question of "what should be done" against all these developments, many activities, especially, reducing greenhouse gas emissions, are listed in the plan in line with the climate change action plan.
- In the *2020-2024 Strategic Plan of Izmir Metropolitan Municipality*, it is emphasized that climate changes caused by global warming threaten the ecological balance. Objectives such as supporting the molding of public opinion against this threat, creating nature and energy fields compatible with climate changes are listed. Although it is stated in the plan that there is a high level of social awareness about the problems that will be caused by climate change, the fact that the danger of climate change is not taken into account by the authorized institutions is seen as a risk factor. In the plan, the evaluations like "local solutions for climate change will be insufficient unless global policies are produced", "it is necessary to increase social sensitivity towards climate change and to influence the country's policies", "awareness should be raised about the importance of the effect of polluting emissions created by industrial activities on climate change" are noteworthy.
- In the *2020-2024 Strategic Plan of Kahramanmaraş Metropolitan Municipality*, global warming and climate change were identified as the problem area in the PESTLE analysis, and in the SWOT analysis, the negative change in global climate conditions was identified as a threat. In addition, the unpredictable increase in vector breeding areas and populations due to climate changes have been seen as a risk for a healthy environment. It is aimed to prepare a climate change action plan.
- In the *2020-2024 Strategic Plan of Kayseri Metropolitan Municipality*, the occurrence of climate change is identified as a problem area in the environmental factors section of the PESTLE analysis (p.26), while in the SWOT analysis, climate change and migration due to global warming are under the heading of threats to the external environment. (p. 28). In the part where the PESTLE analysis is evaluated, it is emphasized that there should be studies on climate change.
- In the *2020-2024 Strategic Plan of Kocaeli Metropolitan Municipality*, it is stated in the environmental analysis section of the PESTLE analysis that global warming and climate change will have effects such as "infrastructure problems of global warming and climate change, low agricultural production, deterioration of ecological balance, impact on social life, economic losses. Under the title of "What Can Be Done", there are subjects such as "increasing infrastructure investments suitable for climate change, preparing a sustainable energy action plan suitable for climate change, taking necessary measures to protect water basins, lakes, and ponds and increase their reserves, providing awareness training" (p. 57). In the SWOT analysis, global warming and climate change are stated as threats. Preparation of climate change adaptation and mitigation plan is one of the activities determined (p. 70).
- In the PESTLE analysis of *Konya Metropolitan Municipality's 2020-2024 Strategic Plan*, global climate change is included under the title of threats to the municipality (p.80). In the SWOT analysis, perceiving the threats by people that may occur as a result of global warming and realizing the importance of afforestation studies are stated as an opportunity for the external environment, and flash floods and large fires due to global warming and changing climatic conditions are stated as one of the threats to the external environment (p.88-92). The plan includes objectives such as "creating an environmentally friendly city in Konya, my city, under

the principles of the voluntary municipality" and "ensuring that all kinds of measurements, inspections and controls are carried out to prevent air pollution" (p. 127).

- In the PESTLE analysis of the *2020-2024 Strategic Plan of the Malatya Metropolitan Municipality*, abnormal situations in climate change due to global warming are indicated as an environmental threat.
- In the PESTLE analysis of the *2020-2024 Strategic Plan of the Manisa Metropolitan Municipality*, the decrease in water resources due to global warming has been identified as a problem in the environmental factors section (p. 44). In the SWOT analysis, the decrease in water resources takes also place as a threat (p. 46). The relationship between climate change and water resources is included in the strategy development-objectives section. In the table of the analysis results of the national water plan, it is emphasized that the principle that groundwater reserves are a strategic resource should be adopted, taking into account the impacts of climate change (p. 24).
- Although the concepts of global warming, climate change, and greenhouse gases are not used in the *2020-2024 Strategic Plan of the Mardin Metropolitan Municipality*, it has been determined that the word disaster is used in 51 places in the document. In the SWOT analysis, it was determined that the city did not have an emergency disaster action plan, there were deficiencies in disaster-related tools, materials, and human resources, and the buildings that were at risk of disaster were not identified. Additionally, in the plan, the emphasis was placed on the necessity of creating an emergency disaster action plan for the city (p. 68).
- In the SWOT analysis of the *2020-2024 Strategic Plan of the Mersin Metropolitan Municipality*, the weakness section includes the fact that the climate change action plan was not prepared (p.58), and the public's lack of awareness about climate change is in the threats section (p. 61). Raising awareness on climate change is among the activities and projects (p. 72). According to the information given in the plan, the completion rate of the Mersin Climate Change Action Plan is 60 percent for 2021. Another determination made in this regard is the inadequacy of the personnel about the climate change action plan. The plan is aimed to be completed in 2023 (p. 74).
- In the *2020-2024 Strategic Plan of Muğla Metropolitan Municipality*, organizing training on combating climate change is among the activities to achieve the goal of creating a healthy, balanced, and natural environment (p. 46). Making action plans to reduce and adapt to climate change is one of the aims of the plan (p.48). It also includes the number of training meetings organized to raise awareness of climate change. The starting value of the plan period is 3 for 2019, 3 for 2020, 3 for 2021, 10 for 2022, 11 for 2023, 12 for 2024. In the plan, the number of competitions/events, etc., related to the reduction of climate change and energy efficiency are also included in the performance indicators section. Accordingly, the initial value of the plan period is 1 for 2019, 1 for 2020, 1 for 2021, 3 for 2022, 5 for 2023, 7 for 2024. The number of training organized to increase the capacity for adaptation to climate change, the starting value of the plan period is 2 for 2019, 2 for 2020, 2 for 2021, 7 for 2022, 8 for 2023, 9 for 2024. Organizing a series of training related to climate change is among the activities and projects. In the plan, the determination of the non-governmental organizations and city councils regarding the necessity of increasing the awareness and capacity of the citizens about climate change and also making suggestions regarding the inclusion of the issue of climate change in the strategic plan was emphasized. Deficient awareness about climate change mitigation and the necessity of increasing their capacity for adaptation are among the needs in the province (p. 48). One of the annual budget estimates regarding the aims and targets in the 2020-2024 Strategic Plan is related to climate change. The cost of making action plans to mitigate and adapt to climate change calculated as 4,000,000,00 in 2020 4,500,000,00 in 2021 5,000,000,00 in 2022 6,000,000 in 2023 and 7,000,000 in 2024 TL. The total cost is 26,500,000,00 TL (93).
- In the PESTLE analysis of *Ordu Metropolitan Municipality's 2020-2024 Strategic Plan*, the damage to the technological infrastructure due to sudden changes in climatic conditions has been included as one of the threats for the municipality (p. 72). In the SWOT analysis, natural disaster risks such as floods, overflows, and landslides due to climatic conditions, yield losses due to climate change, and economic losses are aligned among the threats (p. 82).
- In the PESTLE analysis of the *2020-2024 Strategic Plan of Sakarya Metropolitan Municipality*, climate change and global warming are included as one of the environmental factors (p. 50). In the target cards included in the plan, the impact of global warming and climate change, the increase in maintenance works and costs, and the problem of climate change are among the risks (p. 103, 153).

- In the *2020-2024 Strategic Plan of Samsun Metropolitan Municipality*, planning the studies within the scope of the climate change action plan, making preparations for implementation, and carrying out the institutional and social awareness studies are among the activities and projects planned (p. 46). Changing the precipitation regime of climate change is also stated among the risks (p. 48). Conducting studies to reduce the effects of climate change is among the needs (p. 88).
- Climate change is not included in the *2020-2024 Strategic Plan of Şanlıurfa Metropolitan Municipality*.
- In the *2020-2024 Strategic Plan of Tekirdağ Metropolitan Municipality*, the preparation of climate change action plans has been determined as one of the services in its field of activity (p. 34). In the SWOT analysis, the effects of severe weather events due to climate change on urban infrastructures are among the threats (p. 50). It is stated in the target cards that climate change action plans will be made to create a sustainable environment (p. 59). Joint management of issues related to climate change is among the findings (p. 61).
- In the SWOT analysis of *Trabzon Metropolitan Municipality's 2020-2024 Strategic Plan*, the rise in floods and landslides caused by the changing precipitation regime due to climate change and the growth in the pest population are among the threats to the external environment (p. 63). Climate Change Adaptation Strategies and Preparing an Action Plan are among the targeted activities and projects (p. 77).
- In the *2020-2024 Strategic Plan of Van Metropolitan Municipality*, conducting work on climate change is stated as one of the services within the sustainable environmental management activity (p. 33). In the PESTLE analysis, developments due to global climate changes and the increase in climate vulnerability are identified among the threats to the environment (p. 40). Preparing a workshop and an action plan for climate change are the targeted activities and projects planned.

As a result of the data obtained from the internet pages of thirty metropolitan municipalities, the following findings were reached:

1. The inclusion of climate change and global warming in top policy documents such as the development plan has also been effective in determining the targets related to the subject in the strategic plans of the municipalities. This situation shows that the general targets set by the central government are decisive in the development of local policies regarding climate change.
2. Global awareness of global warming has focused on greenhouse gas emissions. However, in the strategic plans examined, the determinations and targets for greenhouse gas emissions were very limited.
3. The degree to which municipalities see themselves as responsible for climate change differs. While climate change takes place as a threat in the SWOT and PESTLE analysis section, the preparation of climate action plans has been evaluated as a strength in the process of managing this change.

Calculating the costs of activities in the adaptation process to climate change is vital in order to create resources to cover this cost. As in the strategic plan of Muğla Metropolitan Municipality, municipalities should make a more detailed analysis on the subject.

Table 1. Frequency of Use of the Words Global Warming, Greenhouse Gas and Climate Change in the Strategic Plans of Municipalities

Metropolitan Municipality	Usage Frequency		
	Global Warming	Greenhouse Gas	Climate Change
Adana Metropolitan Municipality	2	-	1
Ankara Metropolitan Municipality	-	-	12
Antalya Metropolitan Municipality	1	-	2
Aydın Metropolitan Municipality	-	-	1
Balıkesir Metropolitan Municipality	-	-	19
Bursa Metropolitan Municipality	-	-	4
Denizli Metropolitan Municipality	1	1	5
Diyarbakır Metropolitan Municipality	-	1	14
Erzurum Metropolitan Municipality	1	-	-

Metropolitan Municipality	Usage Frequency		
	Global Warming	Greenhouse Gas	Climate Change
Eskişehir Metropolitan Municipality	7	-	34
Gaziantep Metropolitan Municipality	-	-	3
İstanbul Metropolitan Municipality	1	9	30
İzmir Metropolitan Municipality	3	-	28
Kahramanmaraş Metropolitan Municipality	1	-	4
Kayseri Metropolitan Municipality	3	-	6
Kocaeli Metropolitan Municipality	3	-	4
Konya Metropolitan Municipality	3	-	4
Malatya Metropolitan Municipality	1	-	1
Manisa Metropolitan Municipality	4	-	12
Mardin Metropolitan Municipality	-	-	-
Mersin Metropolitan Municipality	2	1	14
Muğla Metropolitan Municipality	-	-	13
Ordu Metropolitan Municipality	-	-	2
Sakarya Metropolitan Municipality	3	-	4
Samsun Metropolitan Municipality	-	3	5
Şanlıurfa Metropolitan Municipality	-	-	-
Tekirdağ Metropolitan Municipality	1	-	5
Trabzon Metropolitan Municipality	1	-	3
Van Metropolitan Municipality	-	-	1
Total	38	15	231

Note: These data were obtained as a result of scanning the strategic plans of 30 metropolitan municipalities accessed from their web sites.

Thirty cities in Turkey with a population of 750,000 and above have the status of metropolitan municipalities. Metropolitan municipalities provide urban services in a wide range from transportation to water resources management. On the other hand, these settlements with a large population cause a large amount of greenhouse gas emissions due to their activities. For this reason, it is crucial for metropolitan cities to identify the risks stemming from climate change and to set targets through strategic plans. In 30 strategic plans, global warming was used 38 times, greenhouse gas was used 15 times, and climate change was used 231 times. The metropolitan municipalities that use the word climate change the most in their strategic plans are Eskişehir, İstanbul, and İzmir, respectively. The fact that the effects of climate change are a part of the daily lives of cities shows that it should be included more in a strategic plan to be prepared after 2024.

4.3. Findings on Organizational Structures⁴

In order for the metropolitan municipalities to reach the targets in the strategic plans and to manage the climate change adaptation process successfully, it is necessary to establish relevant units in their organizational structures. Leaving these units to the sensitivity of the municipalities to the issue will negatively affect the adaptation process.

For this reason, the central government should encourage local governments in this regard. The central government in Turkey carries out studies in this context. Birpınar, Deputy Minister of the Ministry of Environment, Urbanization and Climate Change, explained this situation as “Based on the importance of the local in the fight against climate change, in order to carry out the works at the local level in coordination with the central level, the norm staff regulation of our Ministry on the establishment of climate change units in our local governments was published in the Official Gazette and entered into force in April 2020” (Birpınar, 2020, p. 7). Considering that it

⁴ There are different denominations such as management schemes, administrative structure, organizational structure, and institutional structure on the websites of municipalities.

is significant to establish specialized units in the organizational structures of municipalities in the management of the adaptation process to climate change, web sites of 30 metropolitan municipalities were scanned. In the examination, the criterion of moving the expression of climate change to the unit title was taken into account.⁵

Table 2. Management of Climate Change in the Organizational Structure of Municipalities

Metropolitan Municipality	Climate Change Management
Metropolitan Municipality of Adana	X
Metropolitan Municipality of Ankara	Climate Change and Adaptation Branch Manager
Metropolitan Municipality of Antalya	Climate Change and Clean Energy Branch Directorate
Metropolitan Municipality of Aydın	Climate Change Department
Metropolitan Municipality of Balıkesir	Environmental Protection and Climate Change Branch Directorate
Metropolitan Municipality of Bursa	Department of Environmental Protection, Control and Climate Change
Metropolitan Municipality of Denizli	Climate Change Branch Directorate
Metropolitan Municipality of Diyarbakır ⁶	X
Metropolitan Municipality of Erzurum	X
Metropolitan Municipality of Eskişehir	Climate Change and Adaptation Branch Directorate
Metropolitan Municipality of Gaziantep	Department of Environmental Protection, Zero Waste and Climate Change
Metropolitan Municipality of Hatay	Climate Change Branch Manager
Metropolitan Municipality of İstanbul	X
Metropolitan Municipality of İzmir	Climate Change and Environmental Protection Control Department
Metropolitan Municipality of Kahramanmaraş	X
Metropolitan Municipality of Kayseri	Department of Environmental Protection and Climate Change
Metropolitan Municipality of Kocaeli	Department of Environmental Protection and Climate Change
Metropolitan Municipality of Konya	Department of Climate Change
Metropolitan Municipality of Malatya	Environmental Protection, Disinfection and Climate Change Branch Directorate
Metropolitan Municipality of Manisa	X
Metropolitan Municipality of Mardin	Department of Energy Management and Climate Change
Metropolitan Municipality of Mersin	Climate Change and Clean Energy Branch Directorate
Metropolitan Municipality of Muğla	Environmental Management and Climate Change Department
Metropolitan Municipality of Ordu	Department of Environmental Protection and Climate Change
Metropolitan Municipality of Sakarya	Climate Change Branch Directorate
Metropolitan Municipality of Samsun	Department of Environmental Protection and Climate Change
Metropolitan Municipality of Şanlıurfa	X
Metropolitan Municipality of Tekirdağ	Department of Energy Management and Climate Change
Metropolitan Municipality of Trabzon	Department of Environmental Protection and Climate Change
Metropolitan Municipality of Van	Zero Waste and Climate Change Branch Office

Note: These data were obtained as a result of scanning the websites of 30 metropolitan municipalities.

According to Table 2, climate change management is organized in an administrative unit in 23 of 30 metropolitan municipalities. While 4 of the municipalities are organized as departments, 19 of them work as a branch of the environmental protection department. In the case of the absence of climate-related units on the website of

⁵ In municipalities, there are units such as Waste Management Branch Directorate, Environmental Protection and Control Department, Environmental Inspection Branch Directorate, Green Areas Branch Office, Disaster and Risk Management Branch Office indirectly related to climate change.

⁶ Different from the organizational structures of other municipalities, Diyarbakir Metropolitan Municipality has a *Renewable Energy and Ecology Branch Directorate* in its organizational structure. It is noteworthy that the concept of ecology is in the organizational structure of a municipality.

metropolitan municipalities, efforts were made to reach municipal officials. As a result of the interviews, it was learned that some municipalities' departments or branch offices are in the establishment phase.⁷ Municipalities have generally associated the issue of climate change with the affairs of clean energy management and waste. Some municipalities, such as Ankara Metropolitan Municipality, have considered climate change within the scope of adaptation. Although it is very prominent that the issue of climate change takes place in the organizational structure of municipalities, it is also crucial as well that these units have authorized personnel. Beyond compliance with top policy documents, local action policies and other studies developed by these units for the adaptation process to climate change should also be examined.

5. CONCLUSION

The interest in adaptation to climate change in Turkey started with the increase of international agreements and scientific studies. In Turkey, it has been observed that determinations and targets for climate change have been included more broadly in high-level public policy documents over the years. It is very considerable to emphasize the concept of planning in documents arranged for combating climate change. These plans need to be prepared at both the central and local levels. There are many stages in dealing with a problem, such as identifying the problem, identifying the sources of the problem, developing alternatives for solution proposals, and providing the organization to implement these alternatives. In the study, planning at the level of strategic plan and organization within the scope of organizational charts are emphasized. As well as the management style of the metropolitan municipalities can be examined with many different variables, this study focuses more on policy determination and implementation. Considering that the majority of the population lives in metropolitan municipalities today, it becomes even more significant to make the climate change adaptation policies of metropolitan municipalities an object of investigation.

The concept of adaptation to climate change in Turkey is a new field that develops at the policy level. In this context, international developments are followed closely, and the results of scientific studies are frequently included in the documents. As a consequence of the study, it has been determined that the awareness of the metropolitan municipalities on the issue of climate change has increased over the years. Although there are substantial differences between the sensitivity of the municipalities to the issue and making it a policy, the presence of the Ministry of Environment, Urbanization and Climate Change at the central level encourages them to be interested in the issue. On the other hand, organizing at the ministry level regarding climate change will also contribute to the coordination between different municipalities. It is suggested that municipalities should consider the following issues in their policies regarding the adaptation process to climate change:

1. The implementation of climate change adaptation policies at the local level requires a very big financial resource. Metropolitan municipalities should clarify their work on the provision of this resource. The amount of budget allocated to climate change by the central government should also be increased.
2. Since local governments are the closest units to the local people, they have the advantage of finding faster and more effective solutions to the problems caused by the climate crisis. Action plans at the local level should be prepared within the framework of the information presented by scientific data in line with possible risks.
3. It is crucial to establish and plan adaptation policies before the impacts of climate change in cities become devastating. The issue of climate crisis should be included in a detailed way in the strategic plans of municipalities. As long as the adaptation to climate change is at the center of strategic plans, it will be successful.
4. In-service training should be given to increase the awareness of metropolitan municipality personnel on climate change.
5. Top managers of municipalities should determine the necessary policies for the building of cities that are resistant to the devastating influences of migration and economic losses caused by climate change.

⁷ In the interview having with the officials of the Istanbul Metropolitan Municipality Environmental Protection and Control Department, it was given the information that the climate change and adaptation branch directorate will be established at the assembly meeting to be held in March. Similarly, due to the lack of information about branch offices on the website of Eskişehir Metropolitan Municipality, officials were contacted. Authorities stated that the climate change and adaptation branch office has just been established and that the necessary arrangements have not yet been made on the websites.

6. Metropolitan municipalities should develop collaborations in researching good practice examples of local units working on climate change in different parts of the world.
7. Since the effects of climate change affect the geography of the country, coordination should be ensured between municipal works. Different unions such as the Union of Municipalities of Turkey should assume leading roles in this regard.
8. To raise the sensitivity of the townspeople to climate change, different stakeholders of the city and the units in the municipalities should organize joint events. Participation of local people should be considered in the fight against climate change because the adaptation policies, where local risks are taken into account by the municipalities and public participation is ensured, will be successful.

DECLARATION OF THE AUTHORS

Declaration of Contribution Rate: The authors have equal contributions.

Declaration of Support and Thanksgiving: No support is taken from any institution or organization.

Declaration of Conflict: There is no potential conflict of interest in the study.

REFERENCES

- 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi Kontrol Kanunu. (2003, December 24). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5018&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>
- Adana Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı. (2022). Retrieved February 15, 2022 from https://www.adana.bel.tr/panel/uploads/stratejikplani_v/files/2020-2024-adana-buyuksehir-belediyesi-stratejik-plani.pdf
- AFAD. (2022). Retrieved February 15, 2022 from <https://www.icisleri.gov.tr/afad-turkiyenin-afet-risk-haritasini-cikardi>
- Akalın, M. (2013). *İklim Mültecileri*. İksad Yayınevi.
- Ankara Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı. (2022). Retrieved February 15, 2022 from http://www.sp.gov.tr/upload/xspstratejikplan/files/mdwwe+2020-2024_stratejik_plan_baski_son.pdf
- Antalya Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı. (2022). Retrieved February 15, 2022 from <https://www.antalya.bel.tr/content/userfiles/files/raporlar%2f2020-2024%20strateji%20plan.pdf>
- Aydın Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı. (2022). Retrieved February 15, 2022 from https://aydin.bel.tr/content/files/stratejik%20planlar/2020_2024_stratejik_plan.pdf
- Balıkesir Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı. (2022). Retrieved February 15, 2022 from <http://cmsapi.balikesir.bel.tr/media/dokumanlar/stratejik%20plan/strateji-2020-1.pdf>
- BBC News. (2020). *İklim krizi: Küresel ısınma ne demek, iklim değişikliğine dair göstergeler neler?*. Retrieved February 16, 2022 from <https://www.bbc.com/turkce/haberler-51144765>
- Birpınar, M. E. (2020). İklim değişikliği ve Türkiye, *Türkiye Belediyeler Birliği Dergisi*, 871-872, 6-7.
- Bursa Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı. (2022). Retrieved February 25, 2022 from https://www.bursa.bel.tr/dosyalar/yayinlar/200214035642_2020---2024-stratejik-plan.pdf
- Climate Change Knowledge Portal. (2022). Climate change overview-country summary. Retrieved February 16, 2022 from <https://climateknowledgeportal.worldbank.org/country/turkey>
- Çevre ve Şehircilik Bakanlığı. (2022, Şubat). Türkiye'nin iklim değişikliği uyum stratejisi ve eylem planı. Retrieved February 15, 2022 from https://webdosya.csb.gov.tr/db/iklim/editoridosya/uyum_stratejisi_eylem_plani_TR.pdf
- Deniz Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı. (2022). Retrieved February 15, 2022 from https://www2.denizli.bel.tr/userfiles/file/stratejik_plan_2020-2024.pdf

- Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı. (2022). Retrieved February 17, 2022 from <https://www.diyarbakir.bel.tr/bilgi-bankasi/1/stratjik-plan>
- Erzurum Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı. (2022). Retrieved February 17, 2022 from <https://www.erzurum.bel.tr/dosya/stratejiplan2020.pdf>
- Eskişehir Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı. (2022). Retrieved February 17, 2022 from https://www.eskisehir.bel.tr/dosyalar/stratejik_plan/2020.pdf
- European Commission. (2022a). *Climate change consequences*. Retrieved February 16, 2022 from https://ec.europa.eu/clima/climate-change/climate-changeconsequences_en#:~:text=climateyüzde20changeüzde20affectsüzde20allyüzde20regions.inten,sifyüzde20inyüzde20theyüzde20comingüzde20decades
- European Commission. (2022b). *Adaptation to climate change*. Retrieved February 16, 2022 from https://ec.europa.eu/clima/eu-action/adaptation-climate-change_en
- Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı. (2022). Retrieved February 17, 2022 from <https://www.gaziantep.bel.tr/uploads/2020/07/2020-2024-stratejik-plan.pdf>
- Göçoğlu, V., & Aydın, M. (2018). Rasyonel kamu politikası analizi perspektifinden Türkiye'deki iklim değişikliği politikaları. *Alternatif politika*, 10(2), 210-230.
- Hatay Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı. (2022). Retrieved February 17, 2022 from <https://www.hatay.bel.tr/belgeler/raporlar/2020-2024-stratejik-plan.pdf>
- Henvironment.govt.nz. (2022). *Climate change adaptation and central government*. Retrieved February 17, 2022 from <https://environment.govt.nz/what-government-is-doing/areas-of-work/climate-change/adapting-to-climate-change/climate-change-adaption-central-government/>
- İstanbul Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı. (2022). Retrieved February 17, 2022 from <https://www.ibb.istanbul/uploads/2020/2/ibb-stratejik-plan-2020-2024.pdf>
- İzmir Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı. (2022). Retrieved February 17, 2022 from https://www.izmir.bel.tr/ck Yuklenen/dokumanlar_2020/stratejik%20plan2024.pdf
- Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı. (2022). Retrieved February 17, 2022 from <https://kahramanmaras.bel.tr/stratejik-plan>
- Kayseri Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı. (2022). Retrieved February 18, 2022 from http://www.sp.gov.tr/upload/xspstratejikplan/files/sls36+kbb_stratejik_plan_2020_2024.pdf
- Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı. (2022). Retrieved February 18, 2022 from <https://www.kocaeli.bel.tr/webfiles/userfiles/files/planraporlar/kocaeli%20b%20bcy%20bck%20c5%9fehir%20belediyesi%202020-2024%20stratejik%20plani.pdf>
- Konya Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı. (2022). Retrieved February 18, 2022 from https://www.konya.bel.tr/dosyalar/stratejik_plan_2020_2024/stratejik_plan.pdf
- Küresel Denge Derneği. (2016). *TBMM'nin iklim değişikliği politikasındaki rolü politikacılar için özet*. Retrieved February 15, 2022 from https://kureseldenge.org/wpcontent/uploads/2016/08/tbmm_ve_iklim_degisikligi_politikaci_ozeti.pdf
- Malatya Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı. (2022). Retrieved February 18, 2022 from http://www.sp.gov.tr/upload/xspstratejikplan/files/nu8zq+malatya_bb_str_plan_2020_2024.pdf
- Manisa Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı. (2022). Retrieved February 18, 2022 from https://www.manisasu.gov.tr/resources/documents/2020_2024_stratejik_plan.pdf
- Mardin Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı. (2022). Retrieved February 18, 2022 from http://www.sp.gov.tr/upload/xspstratejikplan/files/fjdk0+mardin_buyuksehir_belediyesi_2020-2024_stratejik_plani.pdf

- Mersin Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı. (2022). Retrieved February 18, 2022 from <https://www.mersin.bel.tr/upload/dokumanlar/mbb20202024stratejikplanigncellenmversyon.pdf>
- Muğla Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı. (2022). Retrieved February 18, 2022 from https://www.muqla.bel.tr/uploads/sayfatr/mali_hizmetler/mbb%202020-2024%20stratej%4%b0k%20planı_revizyon%20websitesi%2022.06.2021.pdf
- Myers, N. (1997). Environmental refugees, *Population and environment*, 19(2),167-182
- OECD. (2007). *Climate change policies*. Retrieved February 16, 2022 from <https://www.oecd.org/env/cc/39111309.pdf>
- Ordu Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı. (2022). Retrieved February 18, 2022 from <https://www.ordu.bel.tr/uploads/137377-pyvlzxcz-6152-581-mqxfrfnu-0968.pdf>
- Sakarya Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı. (2022). Retrieved February 18, 2022 from http://www.sp.gov.tr/upload/xspstratejikplan/files/hhe3u+sakarya_buyuksehir_belediyesi_2020-2024_stratejik_plani.pdf
- Samsun Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı. (2022). <https://samsun.bel.tr/uploads/dokumanlar/f90357891312af40c3bf9514913d71a25fb.pdf>
- Sustainable Development. (2022). Retrieved February 18, 2022 from <https://sdgs.un.org/>
- Şahin, Ü. (2014). *Türkiye'nin iklim politikalarında aktör haritası*. İstanbul Politika Merkezi.
- Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı. (2022). Retrieved February 18, 2022 from https://www.sanlıurfa.bel.tr/files/1/bsb_sonra/sanlıurfa_buyuksehir_belediyesi_2020-2024_stratejik_plani.pdf
- Talu, N. (2021). *Yerel iklim eylem planlaması ve Türkiye pratikleri*. Retrieved February 18, 2022 from http://www.iklimin.org/egitimmateriyalleri/kent_ye%4%b0p_nt.pdf
- TBMM. (2021). Komisyon temel gerekçesi. Retrieved February 15, 2022 from <https://www2.tbmm.gov.tr/d27/10/10-771283gen.pdf>
- Tekirdağ Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı. (2022). Retrieved February 18, 2022 from https://www.tekirdag.bel.tr/content/websource/file/statejik_plan/stratejik_plan_2020_2024.pdf
- Tesev. (2021). Büyükşehir belediyelerinin çevre koruma ve iklim değişikliği bütçeleri: 2021 yılı için bir değerlendirme. Retrieved February 15, 2022 from https://www.tesev.org.tr/wpcontent/uploads/rapor_buyuksehir_belediyelerinin_cevre_koruma_ve_iklim_degisikligi_butceleri_2021_yili_icin_bir_degerlendirme-1.pdf
- Trabzon Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı. (2022). Retrieved February 18, 2022 from https://www.trabzon.bel.tr/uploads/fck_sayfalar/4457.pdf
- TÜİK. (2020). *Adrese dayalı nüfus kayıt sistemi sonuçları*. Retrieved February 15, 2022 from <https://data.tuik.gov.tr/bulten/index?p=adrese-dayali-nufus-kayit-sistemi-sonuclari-202037210#:~:text=t%3%bc%2019%20y%4%b1%4%b1nda%20%92,den%20%257%20d%3%bc%5%9ft%3%bc>
- Uncu, B. (2019). *İklim için kentler, yerel yönetimlerde iklim eylem planı*. Retrieved February 15, 2022 from https://world.350.org/iklimicin kentler/files/2019/05/350_booklet_2.pdf?_ga=2.182291111.1466380931.1645515500-1500179357.1645515500
- UNDP. (2022). Retrieved February 14, 2022 from <https://www.adaptation-undp.org/explore/europe-and-central-asia/turkey#:~:text=theyüzde20resultsüzde20ofyüzde20climateyüzde20change,byüzde20coastalyüzde20erosionyüzde20andyüzde20flooding>
- United Nations. (2022a). *What is climate change?*. Retrieved February 15, 2022 from <https://www.un.org/en/climatechange/what-is-climate-change>

- United Nations. (2022b). *Climate adaptation*. Retrieved February 15, 2022 from <https://www.un.org/en/climatechange/climate-adaptation>
- United Nations. (2022c) Retrieved February 15, 2022 from <https://unfccc.int/topics/adaptation-and-resilience/the-big-picture/what-do-adaptation-to-climate-change-and-climate-resilience-mean>
- Van Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı. (2022). Retrieved February 18, 2022 from <http://www.sp.gov.tr/tr/stratejik-plan/s/2183/Van+Buyuksehir+Belediyesi+2020-2024>
- World Health Organization. (2021). Climate change and health. Retrieved February 15, 2022 from <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/climate-change-and-health>
- WWF. (2022). *What's the difference between climate change mitigation and adaptation?*. Retrieved February 16, 2022 from <https://www.worldwildlife.org/stories/what-s-the-difference-between-climate-change-mitigation-and-adaptation>

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

THE EFFECT OF GLOBALIZATION IN THE GULF COUNTRIES AND THE CHANGING ROLES OF WOMEN: A COMPARATIVE STUDY ON ARABIA, THE UNITED ARAB EMIRATES AND QATAR

KÜRESELLEŞMENİN KÖRFEZ ÜLKELERİNDEKİ ETKİSİ VE KADINLARIN DEĞİŞEN ROLLERİ: ARABİSTAN, BİRLEŞİK ARAP EMİRLİKLERİ VE KATAR ÜZERİNDEN KARŞILAŞTIRMALI BİR ÇALIŞMA

Asst. Prof. Dr. Başak ÖZORAL¹

ABSTRACT

The role of women in the Gulf societies has been under the influence of dramatic transformation in economy and social life in the last 30 years. The aim of the study is to examine the changing role of women in economic, political and cultural life in the Gulf societies. In the study three Gulf countries, Qatar, Saudi Arabia and the United Arab Emirates (UAE) are taken as examples. The tiny country of the Gulf, Qatar, has conservative local tradition but at the same time has witnessed a rapid change in its economic, social and political life. The UAE has become the heart of economic activities in the region and is trying to integrate herself in to the global world. Saudi Arabia is the most traditional country in the Gulf and women's rights in Saudi Arabia have been severely restricted. So, it is worth to investigate the transformation of the women's role in these three different Gulf countries. Also in the study, the influence of royal women on the modernization of women in the Gulf is discussed. Findings of the study reveal similarities and differences for the changing roles of women in these countries.

Keywords: Qatar, Saudi Arabia, United Arab Emirates, Women in the Gulf.


JEL Classification Codes: J16, O10, O53.

ÖZ

Körfez ülkelerinde kadınların toplumsal rolleri son 30 yıl içinde yaşanan sosyal ve ekonomik dönüşümden etkilenmiştir. Bu çalışmanın amacı Körfez ülkelerinde ekonomik, siyasi ve sosyal alanlarda kadınların değişen rollerini incelemektir. Bu makale Körfezin üç ülkesini, Sudi Arabistan, Birleşik Arap Emirlikleri ve Katarı örnek olarak ele almaktadır. Körfezin minik ülkesi olan Katar muhafazakar bir yerel kültüre sahiptir buna karşın oldukça hızlı bir ekonomik, politik ve sosyal değişimi deneyimlemektedir. Birleşik Arap Emirlikleri ise bölgedeki ekonomik aktivitelerin merkezi konumunda küresel dünyaya entegre olmaya çalışmaktadır. Sudi Arabistan bölgedeki en muhafazakar ve kadın hakları konusunda oldukça katı kuralları olan ülkedir. Bu nedenlerle bu üç ülke bölgedeki kadınların toplumsal rollerindeki değişimi anlamak için incelemeye değer örneklerdir. Bu makalede ayrıca kraliyet ailesindeki kadınların Körfez monarşilerinde gözlenen toplumsal değişim alanındaki etkileri de tartışılmaktadır. Çalışmanın bulguları bu ülkelerdeki kadınların toplumsal rollerindeki değişimlerinin ortak yönlerini ve farklılıklarını göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Katar, Sudi Arabistan, Birleşik Arap Emirlikleri, Körfez Ülkelerinde Kadınlar.

JEL Sınıflandırma Kodları: J16, O10, O53.

¹  İstanbul Commerce University, Faculty of Humanities and Social Science, Department of Political Science and International Relations, bozoral@ticaret.edu.tr

GENİŞLETİLMİŞ ÖZET

Amaç ve Kapsam:

Ortadoğu ülkeleri arasında Körfez İşbirliği Konseyi Ülkeleri'nin farklı bir konumu vardır zira bu ülkeler son otuz yılda ekonomik, sosyal, politik ve kültürel yapılarında oldukça dramatik değişimler yaşamışlardır. Körfez ülkelerinde kadınların toplum içindeki rolleri de bu değişimden payını almıştır. Bu çalışmanın amacı Körfez ülkelerinde yaşayan kadınların son otuz yıl içinde sosyal, ekonomik ve politik alanlardaki değişen rollerini incelemektir. Körfezin küçük ülkesi Katar hem son derece tutucu yerel geleneklere sahip, hem de toplumsal değişimlerin en hızlı hissedildiği bölgelerden biridir, dolayısıyla kadınların yaşamında gözlenen değişikliklerin analizi için son derece elverişli bir örnektir. BAE ise daha dışa açık, batı kültürüne daha toleranslı, daha liberal yapısıyla kadınların değişen rollerinin incelenmesi için uygun bir Körfez ülkesidir. Sudi Arabistan ise bölgenin en tutucu ve kadın haklarının en sorunlu olduğu ülkedir. Çalışmanın bulguları kadınların Katar, Sudi Arabistan ve BAE'de yaşanan büyük dönüşüm ve gelişimden nasıl etkilendiklerini göstermektedir. Kadınların eğitime, ekonomiye ve siyasete katılımındaki artışlar gösterilirken yerel kültürün kadınların yaşamları üzerindeki etkileri de ele alınmıştır. Makalede bu üç ülkede kadınların son yıllarda sosyo-ekonomik yapıda ve politik alanda değişen rollerindeki benzerlikler ve farklılıklar belirtilmiştir. Ayrıca bu ülkelerdeki kraliyet mensubu kadınların topluma rol model olmalarının etkileri de tartışılmıştır.

Yöntem:

Araştırmanın yöntemi olarak ikincil kaynaklar üzerinden yapılan bir nitel çalışma yolu seçilmiş ve konu ile ilgili makale, kitap ve medya yapıları olarak sonuçlar analiz edilmiştir. Çalışmada üç Körfez ülkesi, Katar ve Birleşik Arap Emirlikleri (BAE) örnek ülkeler olarak ele alınarak karşılaştırılmıştır.

Bulgular:

Makalenin bulguları göstermiştir ki tüm gelişim ve değişim aşamalarında kadının şeriat hukukundaki yeri, aile içindeki görevleri aynı kalmakta, çok eşlilik, ataerkil yapı, kadınların hukuk önünde genellikle vekillerinin erkek aile üyeleri tarafından temsil edilmesi, çalışmalarının eşlerinin onayına bağlı olması gibi konularda değişiklikler olmamıştır. Kraliyet mensubu kadınlar dahi toplumda tamamen eşlerinin üstünlüğünü kabul ettiklerini göstermektedirler. Kraliyet üyesi kadınlar eşlerinin ya da babalarının kendilerine verdikleri hak ve izin çerçevesinde özgür ve aktif olabilmektedirler. Bu durumda kadın haklarının iyileştirilmesi, kadınların özgürleşmesi anlamında katkıları sınırlıdır ve bir anlamda var olan ataerkil hiyerarşinin devamını sağlanmasında da rol oynamaktadırlar. Bu açıdan Körfez'deki kraliyet üyesi kadınların durumu bir çelişkiyi yansıtmaktadır. BAE ekonomik olarak daha önce geliştiği ve bölgenin çekim merkezi olduğu için daha liberal bir toplumsal yapısı vardır bu anlamda kadınların medyada, ya da politik arenada görünmesine daha sık rastlanır. BAE'nde yabancı şirket, yabancı okul sayısı ve dolayısıyla yabancı çalışan çok daha fazladır bu da yerel ve muhafazakar kültürün yumuşaması hatta batılı öğeleri kabul etmesini kolaylaştırmıştır. Ayrıca Dubai Emiri de kadınların toplumun her alanına katılımının artması konusunda teşviki, BAE'nin Katar ve Sudi Arabistan için de bir rol model olmasını sağlamıştır. Bununla beraber Körfez ülkelerinde hala kadınların ekonomik ve politik katılımları dünyanın diğer bölgelerine göre çok düşüktür. Kraliyet üyesi kadınların rolü ne olursa olsun etkisi ve beklentiler sonuçta buldukları sisteme bağlıdır ve sınırlıdır. Son derece etkili örnekler olmasına rağmen sayıları azdır ve kraliyet mensubu kadınlar da sonuçta kendi aile yaşamlarında ataerkil kurallara bağlıdırlar.

Sonuç ve Tartışma:

Çalışmanın sonucuna göre Körfez ülkelerinin tamamında olduğu gibi Katar, Sudi Arabistan ve Birleşik Arap Emirlikleri'nde de İslam inancı ve tutucu yerel gelenekler kadınların yaşamında belirleyici bir rol oynamaktadır. Batı tarzı yaşam ve değerler genellikle olumlu bulunmaz, sorgulamadan Batılılaşmak eleştirilir, kendi kimliklerini toplumsal değerlerini kaybetmeden modernleşme iddiası oldukça yaygındır. Ama bunun tam olarak nasıl yapılacağı belirtilmemiştir. Ayrıca kadınların eğitim almaları ve ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarının dikkat çeken sonuçlarından biri de evlenmeyen kadın sayısının ve boşanmaların artması olmuştur. Zira ataerkil anlayıştaki erkekler kendilerinden daha eğitilmiş ve ekonomik bağımsızlığı olan kadınlarla evlenmekten çekinmektedirler, bu kadınlar evlilikte de aradıklarını bulamadıklarında ev içi şiddete maruz kaldıklarında daha hızlı boşanma kararı verebiliyorlar. Bu üç Körfez ülkesinde kadınların toplumdaki etkisi ve katılımı artsa da hukuksal anlamda reformların yapılmaması kadınların yerellik ve modernleşme arasında kalmasına ve ciddi çelişkilerle yüzleşmelerine neden olmaktadır. Kadınların, yani nüfusun neredeyse yarısının ekonomiye katılmasının ve üretkenliğinin artmasının doğal kaynaklara bağlı olmayan, güçlü bir ekonominin oluşturulması için önemli olduğu anlaşılmıştır. Ancak halen Katar ve BAE'nde günümüz toplum hayatında kadınların eğitim, aile hayatı ve kariyerindeki rolleri tam olarak açık değildir. Kadınların toplum içindeki statüsünün değişmesi hükümetlerin desteği ve kraliyet elitlerinin rol modelliği eşliğinde teşvik edilse de kanun ve hukuk kurallarının kadınları tam olarak koruması ve onlara vatandaşlık hakları düzeyinde erkeklerle eşit haklar vermesi de gerekmektedir. Bu konuda yapılacak ciddi yasal çalışmalara ihtiyaç vardır. Körfez ülkelerinde kadınların eğitilmiş ve iş hayatında başarılı olsalar da toplumsal yapıdaki geleneksel rollerini üstlenmeleri ve hatta kendi hayatlarıyla ilgili konularda eşlerinin ya da babalarının kararlarına uymalarının beklenmesi oldukça çelişkili bir durum yaratmaktadır.

1. INTRODUCTION

Although the Gulf Cooperation Council (GCC) have existed as low-income and underdeveloped countries with difficult living conditions due to their geographical characteristics throughout history, they have been experiencing an astonishing economic development with the effect of oil and gas revenues for the last thirty years. This dizzying change in the region has been the subject of many discussions, however there are few detailed and large-scale studies on the changing roles of women in economic and social life.

The total labor force participation rate of women in the Middle East and North Africa (MENA) region is lower than in other regions, however, the participation of women in the economy in the Gulf countries is also below that of other countries in the MENA region. While the workforce participation of women worldwide was around 39% in 2018, this rate decreased to 20.3% in MENA and much lower in the Gulf (Abousleiman, 2019, October 10). Nearly half of the population of the GCC countries is women, and the high participation of these women in the economy will positively affect the economic development of their countries. However, serious reforms are needed in the Gulf countries for women to be more active in the economic, social and even political arena. Actually, women's rights are a problem that has not been fully resolved in almost all parts of the world. Yet, the fact that there are serious cultural and legal barriers that prevent or restrict the Arab women living in the Gulf from showing their presence outside their homes makes the region worth examining.

Traditionally, women were virtually invisible in the political and economic system in the Gulf Arab states; They could not be judges, ministers, police, soldiers, tribal leaders or heads of state. They could neither take part in the tribal council nor participate in the government and city council (Eickelman, 1988, p. 198). It was almost impossible to see women engineers, technical staff, doctors or managers. In short, they had no effect on decision mechanisms. However, as a result of the great transformation experienced in some of the Gulf countries in the last thirty years, the visibility of women has started to increase in the social, political and economic fields as well as in every field. There have been many changes in women's lives that were hard to imagine 20 years ago, women started to participate in education and business life by using the opportunities provided by oil and gas incomes (Ramazani, 1985, p. 258). Although some conservative tribes and a part of society worry about the corruption of traditional values, the government encourages women to participate in social and economic life, to receive education and to exist in the political arena. In addition, the role modeling of women from the elite, usually members of the royal family, is important for the acceptance of this change in society. In fact, the question of whether women from the royal or elite class really serve a change through modernization or the continuation of the status quo is one of the issues to be focused on in this study. In the following sections, the story of change experienced by women in three remarkable countries of the Gulf, Saudi Arabia, Qatar and the United Emirates, will be examined.

2. HISTORICAL AND ECONOMIC BACKGROUND

The modernization, progress and educational reform planned and implemented in the GCC countries in the last 30 years can only be understood within the framework of the social, cultural and economic changes that countries have undergone very rapidly. First of all, it would be useful to understand the historical and political structure, the leap in economy and industrialization that made modern GCC countries what they are today.

2.1. Saudi Arabia

The fact that it has a large and geographical area relative to its population, a strategically very important location and a significant part of global energy resources have been the main factors determining the domestic and foreign policy of Saudi Arabia. In addition to its central location in land and sea transportation, the presence of two holy places such as Mecca and Medina on the territory of the country has made the country important for all actors with interests in the Islamic world. In addition, the fact that the oil production and marketing in the country is carried out by western companies to a large extent, and the only customer of the oil produced is Western countries, has caused Saudi Arabia to remain in the Western alliance. After the Cold War, the USA wants to keep the control of the international energy regime, just like in the international monetary and trade regime.

Total population of Saudi Arabia is 31,742,308 (male 57.44 percent / female 42.56 percent) of which 20,064,970 (63.2 percent) is Saudi (male 50.96 percent / female 49.04 percent) (Hussein, 2018a, p. 32). With this high population, Saudi Arabia has 25% of the GNP of the Arab world with a population of 350 million. However, a large part of the GNP depends on the export of energy raw materials, which causes the country's rentier/distributor

state nature to become dominant and permanent. Saudi Arabia is a rentier/distributor state like other GCC countries. Rentier state can be defined as a state that obtains its state revenues from non-production-based taxation-based sources such as natural resources instead of mass production-based tax revenues and uses these revenues intensively to secure the loyalty of the citizen to the state. The sustainability of the rentier state has become controversial due to reasons such as the rapid increase in the population of the country, the increase in education and communication opportunities, and the effect of globalization. It is trying to diversify its economy with new business models and infrastructure investments in order to create an economy that is not dependent on oil revenues, but this diversification has not been fully achieved. Saudi Arabia has tended to use its oil revenues for capacity building in foreign policy, its organizations such as OPEC, OAPEC, IKT7, World Muslim League (Rabita, WML), Muslim Students Union, sometimes to rein in their regional rivals, sometimes through alliance/friendship relations through foreign aid or cooperation. used to develop. This situation has become one of the main features of the relations between the two countries, especially since the establishment of the OIC in 1969. (Özev, 2016, p. 13-14).

Despite the urbanized structures of the monarchy-ruled Gulf countries, tribes still constitute the key elements of society. Wahhabism, a religious movement that took place in the city of Najd in the 18th century in Saudi Arabia, has shown its influence until today as an understanding that affects the political, cultural and economic structure in the region. The first Saudi state, which ruled between 1714 and 1818, was terminated by the Ottoman governor of Egypt. It then existed as a tribal dynasty from 1824 to 1891. The third state was established by Abdulaziz Ibn Saud in 1902. In 1938, American researchers realized that there was oil in the country and showed a great interest in the Saudi Arabia. Until the death of Ibn Saud in 1953, the country was ruled only by his sons, including King Salman (Potter, 2017, p. 53). Wahabism is an understanding founded by Muhammad Ibn Abd Al Wahhab and is not actually one of the main interpretations of Sunni Islam. Most Saudi Arabians identify as Salafi Muslims. In other words, following what the Prophet Muhammad and his close friends did and said, these people are most interested in what is happening in the Islamic world and their personal piety. They think that political and economic problems arise as a result of the corruption of Islamic values. Western media describe the most radical Salafis as "Jihadi". The interpretation of Wahabbism in the Saudi state administration is the pursuit of a conservative policy in the political arena (Potter, 2017, p. 53). Wahhabism, which is the founding ideology adopted by the current Saudi administration, is defined as an anti-modernism, anti-Shi'ism and anti-Western discourse.

Because Islam is at the centre of Saudi Arabia's society, almost all political and social movements that emerged in Saudi Arabia were inspired by religion (Islam) and tried to get legitimacy and support from religion. (Fandy, 1999, p. 22). The rise of political Islam in the Middle East since the 1970s has also affected the Arabian Peninsula. As the birthplace of Islam, Saudi Arabia, which is governed by sharia, also claims to be the most Islamic government. However, in Muslim countries, not only governments but also opposing groups make their rhetoric and actions in the name of religion. The Muslim Brotherhood movement, which emerged in Egypt, began to be influential in Saudi Arabia after the 1950s, especially in the field of education. After 1979, terrorist acts in the name of Islam were also seen in Saudi Arabia. Especially the actions targeting Shiite mosques and public institutions started the government's war against these groups. In particular, ISIS's attack on the Prophet's mosque in Medina shocked Saudi Arabia, and its announcement in 2014 that ISIS (Islamic State of Iraq and Syria) was the leader of the Sunni Muslim world was perceived as a direct threat to the country. After 1979, terrorist acts in the name of Islam were also seen in Saudi Arabia. Especially the actions targeting Shiite mosques and public institutions started the government's war against these groups. In particular, ISIS's attack on the Prophet's mosque in Medina shocked Saudi Arabia, and its announcement in 2014 that ISIS was the leader of the Sunni Muslim world was perceived as a direct threat to Saudi Arabia. From the very beginning, the Saudi Arabian administration has been able to maintain its regime until today, thanks to its Wahhabi discourse and religious perspective, and the economic-political interest it has established abroad with Western states, especially England and the USA, in oil and other strategic fields. However, this situation started to shake especially with the 1990s and 2000s. King Salman bin Abdulaziz Al Saud, who ascended the throne in 2015, is the seventh King of Saudi Arabia. The idea of democratic reform, which entered the country's agenda with international pressure, was also supported by more open-minded Saudis in the country, such as liberals and moderate Islamists. For these groups, which started to gain strength in the late 1990s, the events of September 11 and the international pressures that followed and the increasing domestic violence have been an important driving force in their development. In this period, reforms related to women's rights in the socio-economic field, as well as on issues that were criticized by moderate Islamists and liberals in the West and the country, such as the modernization of the education curriculum and the reduction of the role of the clergy in education, gained momentum in this period. As a result of increasing pressures at home and abroad,

the Islamists, who were seen as radical in the country, were eliminated. Even among the official Ulama, purges took place and those who seemed radical were pushed into the background. (Ataman & Kuscu, 2012, p. 19) developments, such as the granting of new rights to women, and even the appointment of a woman as the Deputy Minister of Education for the first time in the history of the country, emerged as indicators of the change in traditional Wahhabism (Salha, 2009). In the field of judiciary, some steps have been taken to reduce the influence of the traditional religious structure and names advocating change have been appointed to the ministries of health, education, justice and information (Lacroix, 2008). With these steps, the administration, which aims to get rid of the pressure of the people and Western powers on the one hand, also wanted to strengthen its legitimacy on the other hand. Among the countries of the Middle East and North Africa, Saudi Arabia was among the rare countries that succeeded in warding off or postponing the effects of the "Arab Spring", thanks to its oil revenues (rentier state). However, there is no assurance that the oil money will maintain the calm forever.

2.2. Qatar

Qatar, one of the smallest countries in the Gulf with an area of 1,427 square kilometres, has an important place with its oil and especially natural gas reserves. The low population of the country, which has a hot desert climate, is concentrated in the settlements located on coast. The fact that Qatar has her independency very late, so it would not be wrong to call Qatar a young country, since its transition from a tribal structure to a modern state has taken place in the last fifty years. In 1916, Abdullah Bin Ali Al-Thani, the leader of a prominent family, signed an agreement showing that they accepted British patronage, like other Gulf states at that time. Despite the military protection of the British, Qatar gave them the administration of foreign affairs. The British terminated the agreement in 1968, and Qatar, which gained its independence in September 1971, became a member of the United Nations and the Arab League shortly after it declared its independence (Fromherz, 2017, p. 77-79). Majority of the citizens constituting its population are Arabs and Muslims, and most of them belong to the Wahhabi sect, which adheres to the Sunni Islamic tradition (Harkness, 2004, p. 21;57). The official language of the country is Arabic, but English is also used frequently, especially in the private sector. At the beginning of the 20th century, Qatar was a small town, which was dependent on pearl hunting, fishing and camel breeding, and was governed by Islamic principles and traditions.

The Al-Thani family has ruled Qatar since the 1880s. In 1972, Sheikh Kalifa Bin Hamad Al-Thani took control with the support of the family, Britain and Saudi Arabia, and remained in power until 1995, after which Sheikh Hamad Bin Kalifa succeeded his father (Fromherz, 2017, p. 77-81). The political and economic reforms made under Al-Thani can be seen as the country's democratization efforts. Liberation of elections and giving women the right to vote and be elected are important changes. The establishment of the Al Jazeera channel, the most important media organization in the region, can be counted as one of Qatar's liberation efforts. Qatar is governed by an absolute monarchy and in June 2013, the Emir's office was taken over by his son, Sheikh Tamim bin Hamad Al-Thani.

2.3. The UAE

The UAE, which is made up of seven different emirates, has made a rapid development in the last thirty years in the field of social, economic and education, has become a role model for other Gulf countries. Dubai, the first smart city in the region, was established, shopping malls, foreign schools, universities, banks, branches of international companies came to the region and the UAE became the most developed country in the Gulf. It has a special place among neighbouring countries with its stable political structure, low crime rate and success in liberalization (Davidson, 2008, p. 137-147).

The process of the UAE's transformation from a poor desert town, where pearl diving and fishing is the only economic resource, to a cosmopolitan emirate over the past 30 years is quite remarkable. It is seen that it had a very low population between 1900 and 1955, oil revenues started to show its effect only after the 1960s, and the welfare level of the emirate began to increase after these dates. British experts who came to the region guided the development of the UAE, which followed a slow development process until the 1970s, and the establishment of the first local government organizations (Al Hader ve Rodzy, 2009, p. 87-94; Davidson, 2009, p. 32-87). New roads and ports were built in the city in the 1970s, but the UAE's real growth began in the 1990s. In particular, Sheikh Al Maktoum's ambitious and visionary policy and money from oil led to the preparation of a more sophisticated city plan by the architect John Harris and laying the foundations of Dubai, the most developed of today's Emirates (Al Hader & Rodzy, 2009, p. 87 -94).

It is possible to say that the UAE, which became the centre of trade and finance in the region in the 1990s, has been successfully integrated into the globalizing world economy. In these years, the UAE, which turned into a giant trade base with its tax-free trade areas and ports, continued its development with new constructions in the real estate and tourism sector. In this context, while artificial beaches, which have not been seen before, were built in the region, the palm-shaped region emerged as an example of an artificial island. The construction of structures that will add features to the city and attract tourists, such as the Sailboat-shaped hotel Burj Al Arab and the Burj Halifa, which is still the tallest building in the world, has accelerated. While efforts were made to create an economy independent of oil, the need for foreign labour increased the city's foreign population rapidly. And the region attracted both western experts and administrators, as well as cheap labor migrants from many different countries of the world. As a result of all these developments, the UAE began to be defined as one of the most important trade, finance and tourism centres in the Middle East. (Bhatti et al., 2006). It was mentioned earlier that the United Emirates consists of seven separate emirates, and this each of the emirates is independent in administrative management and makes its own decisions. Therefore, it is not possible to talk about a strict centralization in administration, but the most important services will be provided by the federal government to all emirates continues. The state administration is in the hands of Sheikh Khalifa bin Zayed al Nahyan, who is also the Emir of Abu Dhabi, and his family. Abu Dhabi, the capital of the country and the second largest emirate, is also the political, industrial and cultural centre of the country.

Indigenous Arabs make up 10% of the UAE's population of approximately 10,000,000. The remaining population consists of Indians, Pakistanis, Bangladeshis, Filipinos, Sri Lankans, Nepalis, other Arabs, Iranians and other foreigners, respectively. The proportion of Muslims in the total population is 76%. The rest are those of other religions, primarily Hindus and Christians. (United Arab Emirates Population, 2020). This multinational population of the UAE has also ensured that this emirate has a more liberal social environment compared to other GCC countries.

3. THE SOCIAL STATUS OF WOMEN

The economic and political participation of women in the Gulf countries is still very low compared to other parts of the World. According to the 2015 World Economic Forum Gender Equality report, Kuwait, United Arab Emirates, Qatar, Bahrain, Saudi Arabia and Oman ranked 117th, 119th, 122nd, 123rd, 134th and 135th, respectively (Aldosari, 2016, June 24). Increasing the employment rate of women, getting a larger share from the economy and improving their position in the family are indicators of development. As a result, it is an economic loss that women's labour, which is among the factors of production, is ignored or left idle. Increasing the participation of women in the economy will be an important gain for the all GCC countries, a serious factor in accelerating development and achieving a balanced structure of growth (Ozdemir, 2012, p. 115). Since Qatar, Saudi Arabia and the United Arab Emirates (UAE), have great cultural, political and economic similarities, the social roles of women in both countries are very close to each other. As family law and cultural and religious barriers that limit women's participation in social life are the same in these societies, the issues that because differences will be emphasized in this title.

3.1. Saudi Arabia

The vast geography in which Saudi Arabian society lives is socially diverse in many ways. Women constitute 42.3% of the country with a population of 34 million. (Afandi, 2021, June 21). Among the countries in the region, the country that seems to be the most conservative regarding women's rights can be called Saudi Arabia. Women and men have to dress in accordance with Islamic rules. Men and women cannot be found together in social life. Although 60% of university students are women, very few of the graduates can find a job and therefore do not have financial independence. Actually women face limitations in many areas in social life too, for instance, they were only allowed to drive in 2017 (Hubbard, 2017, September 26). However, the fall in gas and oil prices in the Gulf countries in 2014, it has emerged that reforms on women's rights are needed to revive the economy. Another important development in Saudi Arabia was the announcement of the 2030 vision. The 2030 Vision, far beyond the pursuit of "handover" in leadership, sets the horizon for the most serious transformation that Saudi Arabia has faced since 1932, when it emerged as an independent state in terms of the mentality revolution required by the determined goals. Also Saudi Vision 2030 is Saudi Arabia's plan to reduce its dependence on oil, diversify its economy, and develop public service sectors such as healthcare, education, infrastructure, recreation and tourism. The Saudi vision 2030 targets are comparable to Kuwait Vision 2035, UAE Vision and Qatar National Vision

2030, which are making other development plans in the Middle East. It is built around three main themes that set specific targets to be reached in 2030 (Al-Arabiya, 2016, April 26).

1. A vibrant society: urbanism, culture and entertainment, sports, Umrah, UNESCO heritage sites, life expectancy.
2. A thriving economy: Employment, women in the workforce, international competitiveness, Public Investment Fund, Foreign direct investment, private sector, non-oil exports.
3. An ambitious nation: Non-oil revenues, government effectiveness and e-government, household savings and income, non-profit and volunteering.

Vision 2030 is a plan that can only be possible with Saudi Arabia becoming a more liberal and free society. While it was a matter of concern whether the religious and traditional structure of the country could allow these reforms, King Abdullah showed his determination to bring about change. In 2013, King Abdullah appointed 30 women to the Shura council, and in 2015, women were allowed to vote for the first time in municipal elections. (Potter, p. 57). Muhammad Bin Salman wants women to be more involved in the economy, so he accepted the softening of the social codes and even limited the practice of the moral police, which was heavily criticized and controlled the streets and moles. One of the highlights of his decisions is to underline that the *abaya* is not a religious obligation but a traditional clothing. This is a topic that the Saudi woman, who abandoned black outerwear as soon as she went abroad, had also spoken for years (Afandi, 2021, June 1). Another example of women's emancipation on the legal ground is the following: The Riyadh administration has issued a new decree to amend the article "prohibiting the non-private residence of women" in the laws of Saudi Arabia. King Salman bin Abdulaziz approved the amendment, which is among the applications in the Legal Advice System, which envisages the abolition of the phrase "delivering a woman to her private" (Afandi, 2021, June 1). With the new regulation, lawsuits filed by adult women who want to live separately from their relatives will also be concluded in their favour.

Other steps have included appointing women to leadership positions, such as Princess Reema bint Bandar Al-Saud, appointed in 2016 to be the vice president for women's affairs of the General Sports Authority (Bager, 2016, August 1). Physical education for women in public schools did not exist until 2017 (Reuters, 2017, July 11). Granting voting rights, establishing a quota for women on the Shura Council, appointing women to leadership positions, and soon allowing women to drive are all incremental and important steps in Saudi Arabia in improving the rights of women and increasing female participation in the workforce. In the Global Gender Gap Index, Saudi Arabia achieved the most remarkable growth among the countries in the region. (World Economic Forum, 2017).

3.1.1. Women Participation in Economy

Today, the local population working in Saudi Arabia is about 3 million and 10.8 million foreigners, 22% and 9% of this number are women. (Omran, 2017). However, this rate is still quite low. The Saudi unemployment rate was around 12.3 percent in 2016, 34.5 percent of which was female (Husain & Panth, 2017, p. 58). The male supervisor rule is an obstacle that hinders women in many aspects. The inability of men and women to work in the same business environment is another reason why women's participation in the economy is low. Many government buildings were built with women's inability to work, and there were no conditions for women such as separate toilets, prayer rooms and dining halls. Therefore, adding to these buildings for female employees appears as an extra cost burden.

It is thought that being able to drive will have a very positive effect on women's participation in economic life. Since traditionally women travel in Saudi Arabia by hiring a private driver, the elimination of this expense may be effective in their participation in working life. (Fattah, 2017) In the GCC countries, the low participation rate of women in the economy draws attention and its importance in ensuring development comes to the fore. Increasing the employment rate of women, getting a larger share from the economy and improving their position in the family are indicators of development. As a result, it is an economic loss that women's labour, which is among the factors of production, is ignored or left idle. Increasing the participation of women in the economy will be an important gain for the all GCC countries, a serious factor in accelerating development and achieving a balanced structure of growth (Özdemir et al., 2012, p. 115). In addition, it plans to increase the participation rate of women in the economy through education and training. Another goal of the 2030 Vision is to increase the quality of education, regulate the labor law, and ensure participation in training programs. Saudi Arabia, Kuwait and the United Emirates have very similar goals for women's participation.

One of the consultants of the Saudi Arabian Women's Empowerment Program, Dr. Nouf bint Abdul Aziz says that women's cash bank accounts correspond to 40% of deposit accounts in the country. This rate is 185 billion dollars, and their investments abroad have reached 27 billion dollars (Afandi, 2021, June 21). In the light of these data, it can be said that Saudi women are active and productive enough to distinguish them from their fellows in other Gulf countries. However, it should be reminded that this is not just a modern day, the region was on the trade network in the past and women were also known for their wealth and trade.

Another important development was the Saudi Arabian citizen Prof. Dr. Delal Muhyiddin Nemnekati was appointed as the first female dean (Turgut, 2017, February 27). It was reported that Muhyiddin, who was appointed as the dean of Taif University Faculty of Medicine by the decision of the Ministry, was deemed worthy of this task due to his academic competence and success. It was stated that after this appointment to Taif University, similar appointments could be made in other universities soon, and that this step would pave the way for women in business life. This decision can be seen as an important step towards achieving Saudi Arabia's 2030 goals, which include employing more women in the business. Actually recent years, we also see that women want to take an active role in local governments. While the candidacy rate for municipal council membership is 14%, the rate of female members in all local councils of the country remains at 1% (Afandi, 2021, June 21).

3.1.2. Women and Education

Since formal women's education started in Saudi Arabia in 1960, it has prioritized the education of girls. Prior to this date, there was no formal education for Saudi girls, and education was limited to a few private schools as religious education and not widespread in all Saudi Arabian cities (En-Naimi, 2019, September 23; El-Baadi, 1994, p. 26-30). Actually, the Saudi government has decided to increase the number of girls' schools and universities at a time when the oil coming out of the region. The Saudi Aramco company making the city of Zahran its headquarters is reflected in the social life of the residents and the establishment of a comprehensive social culture. In recent years, there have been indications that women are empowered in the education reform, and the Ministry has begun to empower women by granting them rights. Enthusiastic teachers have had inspiring attitudes in shaping the education system. This process began when Nura al-Fayiz took office as the first Female Deputy Minister of Education in Saudi Arabian history (El-Baadi, 1994, p. 26-30).

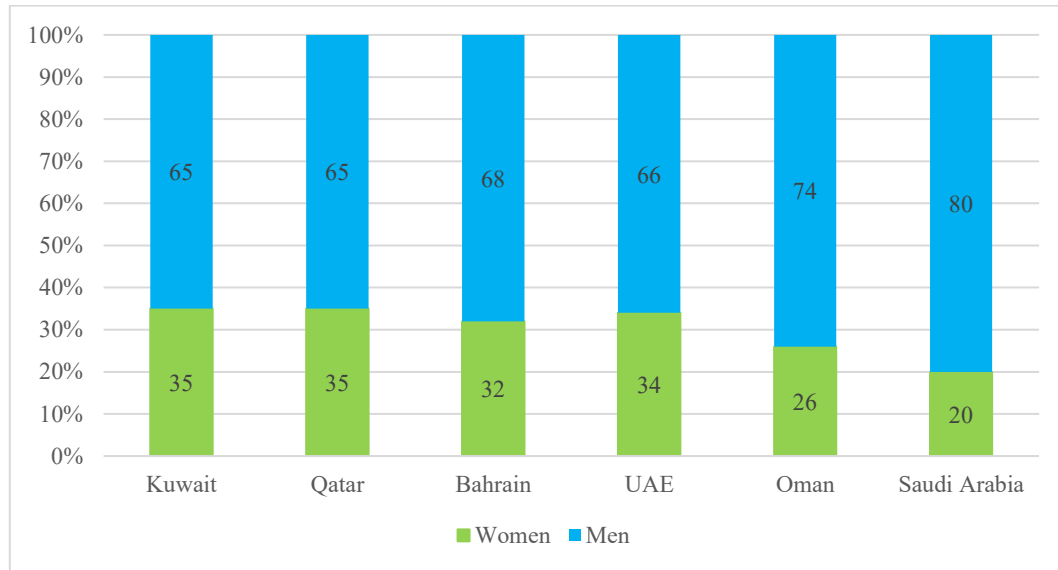
Nowadays in Saudi Arabia, women tend to be better educated than men. The net enrollment rate among females is 51.6 percent at the university level, compared with 41.6 percent among men (Demographic Research Bulletin, 2016). However, the rate of women going abroad for undergraduate or postgraduate education remains at 29.4%. The most important factor in this is the limited freedom of travel of women despite all the regulations. This reported small percentage belongs to women who get married and go abroad for education. In 2005, 39.1 percent graduated from an education program, which drastically decreased to 12.6 percent in 2014. Science programs saw an increase from 5.5 percent in 2005 to 15 percent in 2015, as did business and law programs (4.7 to 8.9 percent). The percentage of women graduating from an engineering program remained mostly unchanged at close to 12 percent. The humanities and arts were the most popular discipline for women in 2015 at 31.7 percent (Demographic Research Bulletin, 2016). While women are better educated in the country, these figures do not reflect those who were educated abroad, an opportunity that men benefit from more often than women do. Therefore, while women are higher educated in Saudi Arabia, men who studied abroad are better educated.

Obviously, the foreign languages that women learn and their education abroad have a great contribution in opening up to the world, but the social and structural problems of women in choosing a field of education and profession have not completely ended. Even if there are no prohibitive laws, women are mostly restricted to fields such as teaching and medicine. Reforms aimed at increasing the visibility of women in different professions, on the other hand, remain at a symbolic level, as in the example of the "female soldier", and encounter social resistance. Some positive discriminations about women are not holistic, on the contrary, they are shaped by traditional teachings. For example, when a single Saudi woman enters a bank, she can probably get things done without having to wait in line, but this is; should it be considered as a privilege given to women or as a manifestation of the dominant tradition of reducing the time that women spend alone outside as much as possible? Undoubtedly, it is very difficult to evaluate this as positive discrimination.

3.2. Qatar

With 96.2% of the population living in the city, Qatar is one of the wealthiest countries in the world. However, with a score of 0.629 in the world gender gap ranking, it is a country with the highest difference compared to its neighbours (Skousen, 2020, November 29).

Figure 1. Working Rate of Women in The GCC Countries in 2020



Source: (Statista, 2022).

As can be seen, women's participation rates in the economy are quite low in Gulf countries, while Qatar and UAE are relatively higher than others. However, this rate is remarkably low when compared to Europe, Asia and America. Because, according to the statistics published by the United Nations Women's Unit in 2019, the global labor force participation rate is 63% for women and 94 percent for men (Worldwide Women's Statistics, 2020). However, it would be misleading to see all regions as a whole and ignore the differences between countries. As a matter of fact, the differences in the policies implemented in the countries of the region and its reflections on working and family life, how effective the measures taken for women's employment are, cause differences between countries (Sagin, 2008, p. 58). The country with the highest female labor force participation rate is Iceland with 78.7%. This country is followed by Sweden with 70 percent, Estonia with 67.2 percent and Norway with 67.1 percent. (United Nations, 2012). As can be seen, the participation rate of women in the economy is much higher in developed countries. This fact has also been understood by the Gulf countries. For this reason, government plans called Vision 2030 in Saudi Arabia, Vision 2021 in the United Arab Emirates, and Vision 2030 in Qatar have been established for economic reform in four Gulf countries. Although each plan differs in itself and in its details, it is basically aimed to create an information-based economic structure that is not dependent on natural resources such as gas and oil (Hussein, 2018). According to the Qatar development plan, it aims to attract foreign investors to the region, it is said that the state is investing in the private sector in order to decrease the state's place in the economy and increase the private sector (Skousen, 2020, November 29). The energy sector is at the centre of economic reform plans in Qatar, so the government encourages women to take part in this sector. Opportunities for women to work in government staff have also increased.

The increase in women's participation in economic life in Qatar in recent years shows the changing role of women in social and economic life. The increase in the education level of women, the increase in the literacy rate, and the change in the way of birth and marriage increased this rate. Despite all these developments, there are still many factors limiting women. In the culture of the region, the understanding that men are responsible for the livelihood of the house is dominant and this has prevented women from participating in business life. When the education levels are compared, it is seen that the education level of women is much higher than that of men in recent years. Despite this, the number of unemployed women is higher than that of men. Women in Qatar mostly take charge in managerial and senior positions or open their own businesses.

It is a fact that despite the developments in women's participation in education, economy and social life in the Gulf countries, they still face limitations and problems in many areas. The situation of educated women most strikingly reflects the difference and contradiction between traditional and modernizing society values. Only a small percentage of women join the elite of society and become a part of this radical change.

3.2.1. Education

In March 2014, the commission of the Ministry of Higher Education and Scientific Research of the Arab World announced its support for the science, technology and innovation strategy and it was decided to increase the participation of men and women in STEM (Science, Technology, Engineering), Math (Science, technology, engineering, mathematics) education. (Islam, 2017). The strategy focuses on three points: science and engineering education, scientific research and regional international scientific cooperation. The cooperation is on developing and managing water resources, nuclear energy, renewable energy, oil, gas and petrochemical industries, desertification, climate change, and its effects on agriculture, communication technologies, space sciences, nanotechnology (Islam, 2017). This initiative is important in terms of understanding the importance of education for Arab societies and the necessity of supporting science, technology, engineering and mathematics programs. This training plan also aims to train women and men together to support women's participation in the economy.

Gender inequality is not seen in the field of education, the literacy rate of youth is around 98%, while 96% of girls receive high school education, this rate is 65% for boys. The government provides free education for young people between the ages of 6 and 16 (Skousen, November 29, 2020). The government of Qatar provides very generous opportunities for its citizens in terms of education. Qatar University also provides free courses for seniors, the aim is to raise the education level and vision of the people.

In order to improve the quality of education in Qatar, the government began to implement large-scale educational reforms in 2002 (Gonzalez, 2008, p.5). According to the Ministry of Development Plan and Statistics of Qatar, there has been a significant increase in the number of students going to university over the years. While there were 117,266 students in 2011-2012, there were 28,668 students in 2015-2016, and when we look at their percentages, it is seen that there are 65% and 68% female students (The Ministry of Development Planning and Statistics, 2017, p. 17, 49). In 2015-2016, 33% of female students enrolled in arts and science departments, 17% of female students entered economics and administrative sciences, and 9% preferred education and engineering departments. In the same year, 43% of female students graduated from science and arts, 22% from economics and administrative sciences, and 7.5% from educational sciences and engineering (The Ministry of Development Planning and Statistics, 2017, p. 9).

Qatar supports STEM (science, technology, engineering, mathematics) education program and according to the 2016 World Economic Forum's World Gender Inequality report, 17% of STEM graduates are female and 46% male (Schwab, 2015, p.302-303). Despite the government's policies to increase women's participation in education and employment, the number of women in high school and tertiary education is still low. The newly established 'Education City' in Qatar was personally financed by Sheikha Mozah, mother of the Emir of Qatar. Sheikha Moza established the Qatar Education, Science and Society Foundation in 1995, of which she is still the chairman. The Foundation aims to develop human resources in Qatar in the fields of education, health and community development, to improve the quality of life, to support technological development and to cooperate with international organizations. Qatar is a Gulf country that makes serious investments to create a centre in the field of higher education. In 2012, branches of well-known universities in North America and Western Europe such as Texas A&M University and Georgetown University were opened, and famous professors and experts from western countries were transferred there (Gray, 2013, p. 138). A significant number of foreign students, especially from the Middle East and African countries, came to these universities (Romani, 2009, p.4). Since the language of education is English in these institutions where a Western higher education program is implemented, it has become widespread to provide education in English in secondary education (Cherif & Alkhateeb, 2015, p. 207.) In fact, women's inclination and participation in higher education are higher than men, but the quality of education is not stable, and men are more fortunate and free to go abroad for education (Rathmell & Schulze, 2000, p. 58).

3.2.2. Women in Social and Political Life

The government does not allow the formation of women's rights organizations that do not belong to it. All civil organizations have to apply for registration with the Ministry of Interior, which monitors and inspects their movements (Crystal, 2005). The only active women's group, affiliated with the government, is the Supreme

Council on Family Relations, working independently of other government structures and for the rights of children and women under the leadership of the Emir's mother, Sheikha Muza bint Nasir al-Misnad. The Committee on the Affairs of the Women's Council calls for reform of the Personal Status law and supports the increased visibility of women in the public sphere. As a result of the work of the council, the age of marriage was increased from 14 to 16, women gained the right to divorce without losing their children's custody rights, and it was possible for women to receive alimony for three years after the divorce. The high council supports the appointment of more women to key government and decision-making positions. The Qatari red cross society also helps women in need and tries to provide opportunities to find or establish a job (Crystal, 2005). As of 2015, although there are only two female members in the Qatari parliament, which has 29 members, and there is only one female judge in the judicial system of Qatar, more than half of the Qatar university law faculty consists of female students (Skousen, 2020 November 29).

Despite all these developments, increasing educational opportunities and entering the business world have had an interesting effect on women. It is seen that it is more difficult for women with university degrees to marry because men are hesitant to marry women who are equal or more educated than themselves. In addition, educated women do not accept to be second or third wives. Unmarried women have to get permission from their fathers or older brothers to work, in short, it can be said that educated women often fall into depression because of the dilemma created by the patriarchal structure that is active in family and social life. (Peterson, 1989, p. 34-50). It should be noted that income-generating economic activities increase the self-confidence of Qatari women, change the balance of power in the family, enable them to participate more in the decisions about how the money will be spent. So, women can contribute to their skills and desire to protect their rights against discrimination.

4. UNITED ARAB EMIRATES

4.1. Status of Women in the United Arab Emirates

The United Arab Emirates was impressed by the vision and plans to develop the country of Mohammed bin Rashid Al Maktoum, Emir of Dubai. Al Maktoum especially emphasizes the importance of increasing the visibility of women in social, economic and political platforms. He states that he aims to create a social structure where women's potentials are not imprisoned and revealed (Al Maktoum, 2013, p. 47).

The conditions that prevented westernization movements in the United Arab Emirates were not as effective as in other Gulf countries. Because until the first half of the 20th century, the Emirates remained unaffected, more isolated and untouched by western interventions. Marriage and family law has not been modernized and changed, sharia continued as a legal way in government administration and family relations, polygamy, that is, the minimum age of marriage for men, the right to divorce, has not been revised. Family life is accepted as the basic building block of the society, the symbol of social stability and continuity in the Emirates, as in other Muslim countries (Jawad, 1998, p. 30). Along with this understanding, the patriarchal structure, that is, the father, spouse or elder brother being the decision maker in the family and being protective and watchful over women is a settled understanding in society. (Al-Khateeb, 1998, p. 113). The most emphasized developments regarding women's rights have been to abolish the use of veils or burqas that cover their faces in some emirates, and to increase women's educational and professional opportunities.

4.2. Women's Participation in the Economy

Another of the changing attitudes towards women has been the acceptance of working outside the home and having a career. Most women in the United States are involved in work for social responsibility or personal fulfilment, not because of their material needs, as the government's generous support ensures that its citizens meet their basic needs. The government's support of both financial support and women's participation in business life increases the options for women living in the United Emirates. In most Muslim countries, the role of women in the family is determined as wife and mother, which sometimes contradicts their working conditions outside the home. However, as a result of the government's approval and support of the working woman figure in the UAE, working as a teacher, doctor, or social worker will be accepted as much as motherhood and companion identity, which will facilitate the society's acceptance of the changing role of women. Today, since more than half of university students are women, it is expected that the roles of women between home and work will be balanced and their participation in business life will increase (Ramazani, 1985, p. 270).

Figure 2. Distribution of Female Employees by Sectors in the UAE

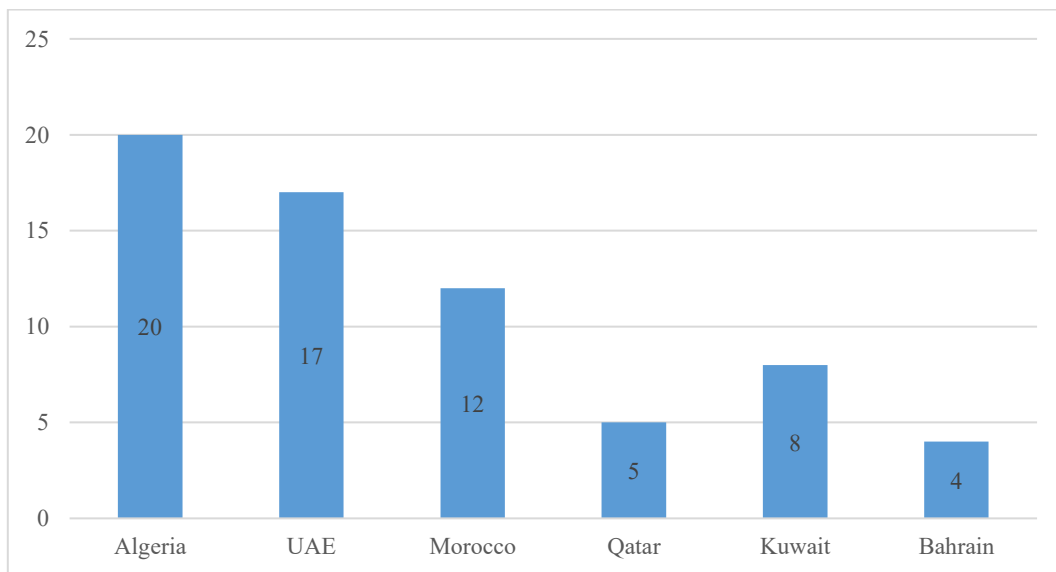
In the National Assembly	%22.5
In decision Making Positions	%30
In the Public	%66
Labour Force	%25
Self-Employee	%4.5
Manager in Commercial Rooms	%15
Medium and Small Entrepreneur	%30
Businesswoman	%11

Source: (The Global Gender Gap Report, 2018).

The table above shows that women mostly prefer to work in the public sector in the UAE. Professionally, the majority of women in the UAE work in the fields of education, health and social work. Most of them work in the ministries of education and social relations to the ministry of health in the public sector. While the number of women working as teachers and in administrative jobs is high, there are not many working as nurses or secretaries. This is one of the cases that shows that there is still a clear distinction between the sexes. In the UAE, as in other Gulf Arab countries, professions such as nursing and secretarial are not considered highly respected as they may cause women to contact men.

In addition, the number of women working in radio and television in the staff of the Ministry of Communication and Culture is high. Although there was a reaction against women showing their faces to men on the screen, over time the public got used to this idea. The number of women showing interest in the sector has also increased. Women have also started to work in areas of working with female inmates as police, in crime investigations, in airport security, in driving tests. As investors, women also prefer to invest in real estate, stock markets, boutiques and taxis. In addition, as in Qatar and other Gulf countries, women do not work in stores, such as salespeople or cashiers, where they have to deal with men. Instead, they prefer to employ staff who will follow their work. As in other Muslim countries, women have the right to control their own wealth, and the high economic conditions of the Emirates create many opportunities for them (Davidson, 2008, p. 153).

Figure 3. Proportion of Women Working in Ministries and Parliaments in 2015



Source: (World Bank Documents, 2016).

As the table shows, their political participation is still very low and it is attractive to work in decision-making positions or as an entrepreneur. The rate of women working in ministries and parliament in the UAE is higher than

in Qatar. The more liberal and tolerant environment of the UAE and its more openness to western culture due to its high foreign population have a great impact on this. The rate in Algeria and Morocco, which are the North African countries, is quite high compared to the Gulf countries. Although all are Muslim countries, it can be accepted that the rate is low in the Gulf countries, the political tradition is different in the Gulf, the influence of the tribal structure still continues, the parliament and ministries are very new. In addition, since the Gulf countries gained their independence very late, the political organizations are also very new, thus women's participation is very recent development.

The information that business women are more active day by day, the number of registered members of the businesswomen's council is 12000 and projects worth \$17 billion is an important sign that women's participation in the economy will increase in the coming days (Jabeen & Faisal, 2018). Women's economic and political participation in UAE society is still very low, indicating that the limitations are still effective in many areas.

4.3. Increasing Education Opportunities for Women

Until the 1950s, educational institutions in the UAE consisted of institutions called *kuttab*, where only little boys and girls attended, where the Qur'an was taught and memorized and a little math was taught. Most of the girls went to these schools before puberty and they prepared for marriage and then for housework (Soffan, 1980, p. 51). The first public school in the United Emirates was opened in Sharjah, one of the seven emirates, in 1953 with teachers from Kuwait. Schools were opened in other emirates with the assistance of Kuwait. After independence in 1971, my education system led the way in Kuwaiti educational affairs during its inexperienced years. Al-'Ain University was opened in 1977, the opening of a local university is especially important for women, as it is very difficult for them to go to study in the city or abroad. Today, female students have the opportunity to participate in education in coeducational schools at all levels, including university, or in schools and campuses opened only for women. While most of the female students continue their education in social sciences and arts, few of them study engineering, medicine or law (Soffan, 1980, p. 55).

Although marriage and having children are the primary goals for most women in the United Arab Emirates, different opportunities are also emerging. Young female students have positive thoughts about the future and graduate. When they are, they can find really suitable opportunities. Although they think of balancing their work and family life and continuing their career when they have children, the majority still do not think of working outside the home (Ramazani, 1985, p. 270).

Although women's education and participation in business life have started to be encouraged in the country, the problems of women's inequality in the face of the law and their underrepresentation in the government still continue. Individually and socially, women face the contradiction and uneasiness created by deep-rooted traditions and habits. Working women who gained their economic independence after higher education and career opportunities were caught between two different worlds. The identity of a woman, professionally an active member of society, is in conflict with the identity of a protected woman, surrounded by traditional values, with limited visibility in society, and forbidden to travel without a man. The fact that a female teacher who trains hundreds of young people and prepares them for the future, and a doctor who saves the lives of patients in important surgeries, can't have the freedom to go wherever she wants creates a strange dilemma. The interesting thing is that most of these restrictions are defended by women because they are made in the name of Islam, and it is said that freedom is accepted as a lifestyle of western women (Skousen, 2020, November 29).

5. WOMEN IN THE GCC COUNTRIES AND ISLAMIC LAW

Qatar's, Saudi Arabia's and the UAE's laws are determined within the framework of Islamic law (*sharia*). Therefore, women's rights are regulated according to the limits set in Islamic law. These countries reject gender equality in local laws and guidelines, civil rights, before the law, freedom movements, marriage and family life. Discrimination against women is made in various ways. For example, while children of women with spouses from another nation cannot obtain citizenship, the situation is different for men in the GCC. According to sharia family law without the children's father permission women cannot independently obtain their children's ID cards and passports. The number of women who apply to the court for divorce and can leave on a fair condition is very few. The laws on custody, inheritance and freedom in their choices are on the side of men (Crystal, 2005). Women can of course go to court, although their legal right to defend themselves is usually represented by a male relative or lawyer. Traditionally and religiously, much of this social control has focused on the countries' guardian system,

whereby a woman needed her male guardian (a father, husband, brother, son, or another male relative) to accompany her in public and to allow her to travel, get an education or a job, undergo surgery, and get married (Human Rights Watch, 2017, May 9). However, if her husband and father died, this situation became so distorted that the grandson could be appointed as a guardian and the travel permission of the woman was left at the mercy of the grandchild. Especially divorced or widowed women suffer a lot from this guardianship law. Also, the testimony of a woman in court is not considered equivalent to a man. These limitations imposed by sharia law on women in family matters and community life in the GCC countries also affect women's participation in the economy and politics.

Polygamy are legal and most widely practiced in the GCC countries (Publishing, Explorer, 2006, p. 11-30). It means, men in the GCC countries are allowed up to four wives, but women are not permitted multiple husbands. The practice continues to be discussed as a women's rights issue for a long time. The increase in women's education rates has also changed their behaviour, many of them practically do not want their spouses to marry another, and the rate of polygamy is decreasing (Ramazani, 1985, p. 273). Multiple marriages are no longer accepted by educated women. Because when women with economic independence face this situation, they prefer to leave their marriage and establish their own lives. However, since the number of such self-confident and well-equipped women is not very high, it would not be realistic to accept that this situation reflects the general society.

In order to find solutions to these problems, many panels and symposiums have been held in the GCC countries in recent years, focusing on this issue. Adding international pressure to this, the Saudi administration prepared the legal infrastructure for many changes in favour of women. With the reform package announced in 2019, Crown Prince Mohammed bin Salman granted women the right to travel without parental consent, to apply for divorce and marriage, and to have an identity card for their children. Again, with this decision, women were given the right to take an active role in diplomacy and in the administrative levels of the state.

6. THE ROLE OF ROYAL WOMEN IN SOCIAL TRANSFORMATION

In Gulf Arab countries, women belonging to royal families are leading important changes towards women in their societies. Women in these positions have some political power and have the opportunity to participate in political debates and demand change first-hand. However, changing the status quo is not easy and these privileged and powerful women are also under social pressure. Like other female citizens, women belonging to the royal family are expected to abide by the rules of the patriarchal monarchy. While the majority act in accordance with the existing political and social tradition, some royal women, although few in number, try to pioneer changes by forcing their existing political power. They are role models to society. These important figures started to work especially on women's rights advocacy, women's more visible in economic and social life, having options in education and emancipation. Traditionally, royal women have sought to break down women's boundaries by gaining visibility in state institutions in the male-dominated political environment. They want to change the disadvantaged situation of women by taking part in the management of donation institutions, cultures and foundations.

Due to patriarchal rules and gender discrimination, female citizens need the support and protection of female royalty. However, these royal women are unable to bring about more systematic change by making an impact. They cannot make institutional reforms while trying to solve and support some events such as women's divorce, child care, helping women who have been subjected to violence, education of female students and finding a job (Aldosari, 2016, June 24). Because traditional social norms are still extremely strict and religious institutions (mosque) have taken over the duties of other public institutions.

Royal women also hold cultural leadership in all Gulf Arab societies. They lead and open the door of cultural changes in accordance with the changing political identity of the state. This work and leadership of Western-educated and energetic royal women has allowed former Gulf monarchies to thrive and compete with values around the world. This is especially important for the acquittal of the Gulf Cooperation Countries, which want to move from an oil and gas dependent economy to a diversified economy. These countries are accused of exporting ultra-religious ideologies. Significant royal women work for changing this reputation of the GCC countries. For example, Sheikha Al-Mayassa Al-Thani is trying to bring global treasures to Qatar, one of the important cultural centres of the world, in order to create the creative face of Qatar and display it in the art museum (Aldosari, 2016, June 24).

6.1. Qatar

Although it is economically supported by the state for women to be more visible in the society and participate in education and business life in Qatar, since it is difficult to break the established conservative tradition, especially women from important families lead as role models. Some of Qatar's most influential women include:

Sheikha Moza Bint Nasser: Sheikha Moza bint Nasser, the mother of the Emir of Qatar, has been the most prominent figure in the formation of the modern cities of Qatar for the last two decades. Sheikha Mozah Bint Nasser Al Missned had a great influence on the acceptance and settlement of social reforms in society. He has been the founder and manager of numerous international organizations, educational, business and management institutions. Being a political figure in the political arena, his activity and influence in the social and cultural arena is rarely seen in the Arabian Gulf. She represented her country alongside her husband in official trips and ceremonies, and received visitors in her own office. Sheikha Moza was photographed meeting with King Abdullah in 2010 at a meeting where all-male politicians discussed political relations in order to reduce the tension between Qatar and Saudi Arabia.

When Qatar Emir Sheikh Tamim bin Hamad Al-Thani came to power after his father, he married the daughter of his political rival, Nasser bin Abdullah al-Missned, and an agreement was reached between the families. Women who have political marriages such as Sheikha Moza also take the lead in mediation and agreement. Sheikha Moza and her son Sheikh Tamim support women's participation in all fields.

Sheikha Maha Mansour Salman Jasim Al Thani: Graduated from Qatar University, Sheikha Maha Mansour Salman Jasim Al Thani is one of the most powerful women in the country. Sheikha Maha almost made history when she was appointed as the first female judge of Qatar in 2010. Sheikha Maha also supports and works for women to take important positions at the head of the decision-making mechanism. She says that the big gap between the sexes will be closed in this way. (Expatwoman.com, 2016, March 7).

Hessa Al Jaber: Overseeing the Information and Communications Technology ministry, Dr. Hessa Al Jaber oversees the country's most important telecommunications market. It introduced the online portal named 'Hukoomi', accelerated the flow process and made communication with the government transparent, and its work has been very effective in the modernization of the government, It has also been heavily involved in child protection and women's employment programs (Expatwoman.com, 2016, March 7).

Dr. Raja Easa Al Gurg: Encourages young Arab women from Dubai starting businesses. In addition to the presidency of Dubai Business Women's Council, she is a member of many different groups. She also works for the advancement of women's rights; she is also the general manager of Al Gurg Group construction company. In 2015, Forbes Middle East was determined as the most powerful woman in the Middle East (Expatwoman.com, 2016, March 7).

6.2. United Arab Emirates

Sheikha Manal bint Mohammed Al Maktoum: Daughter of Sheikh Mohammed bin Rashid Al Maktoum, who has five children, Manal is also the chairman of the UAE's Gender Balancing Authority and Dubai Women's Board. She spends most of her time working for women's rights in the region. And he helped prepare a book to guide companies in this regard. In addition to women working under more equitable conditions, it also supported women working in the private sector to take time off from work when they become mothers.

Sheikha Lubna Al Qasimi: Lubna Al Qasimi was named the most powerful Arab woman in government in the UAE in 2015 and 2017. Al Qasimi is the minister of tolerance and one of the region's most important female pioneers. A member of the royal family, Al Qasimi is a prominent advocate of women's rights. She became the first female minister in the UAE and received the Clinton Global Citizenship Award. Raising women's rights is one of the most important items in the agenda of the Emirates, and providing equal conditions in education and business environment (Singh, 2016, March 7).

Mother of the Nation, Sheikha Fatima bint Mubarak: Sheikha Fatima, the third wife of Sheikh Zayed bin Sultan Al Nahyan, the founder and official president of the United Arab Emirates, founded the country's first women's community, the Abu Dhabi Women's Development Organization, in 1973 has established. Then, she established the General Women's Association in 1975, the Family Development Institution in 2006 and the Mother Child High

Council in 2003. In the past years, it has won more than 500 awards, 30 of which are from the United Nations (Singh, 2016, March 7).

6.3. Saudi Arabia

Salma Al Rashid, who is representing Saudi Arabia this year at the Women 20 working group of the G20, chaired by the kingdom, said discussions were often based on forging a new path for women in society (Nihal, 2020).

Princess Reema Bint Bandar Al-Saud is an iconic female figure in the Kingdom of Saudi Arabia, consistently advocating for women in the region and works tirelessly to expand opportunities for Saudi women. Princess Reema has been a member of the Saudi Arabian Olympic Committee since 2017 and of the IOC Women in Sports Commission since 2018. She then became president of the Mass Participation Federation in October 2018 (Joseph, 2021, January 6).

Princess Ameerah Al- Taweel is a famous philanthropist and active humanitarian. Focusing on empowering women's rights and supporting a wide range of humanitarian interests in Saudi Arabia and across the world, Princess Ameerah has opened an orphanage in Burkina Faso and spearheaded humanitarian trips to Pakistan and Somalia (Joseph, 2021, January 6).

Whatever the role of royal women, their influence and expectations ultimately depend on the system they are in and are limited. Although there are highly influential examples, they are few in number and royal women are ultimately bound by patriarchal rules in their family life. Royal women, who are now more involved in decision-making mechanisms, gaining their economic independence, and trying to exist in politics, are also trying to change the traditional view, which is dominated by the mentality of women's place at home. For example, Sheikha Fatima both accepts to be the third wife of the Emir of Abu Dhabi, and works for the promotion of women's rights in her country, and has established many associations for women's rights. Again, the ex-wife of Sheikh Mohammed bin Rashid Al Maktoum, Princess Haya bint Al Hussein, is one of many wives. While the traditional understanding of women is not approved in the media, it has been seen with her husband at United Nations meetings and in the media. Moreover, she wears western style clothes. Princess Haya accompanied her husband to horse races, sports festivals and international trips. In addition to her mother and wife identity, she represents the well-groomed, stylish modern Arab woman in public.

Likewise, Sheikha Muza, the mother of the Emir of Qatar, is known for her work for the education and development of women. When she took part in international organizations and meetings, she attracted attention with her glamorous elegance, and became a fashion icon not only for women in Qatar but also for women in all Arab countries. She is definitely an important role model in raising the image of the strong confident Arab woman.

However, in all these stages there were no changes in issues such as polygamy, patriarchal structure, representation of women in the law by male family members, their work being dependent on the approval of their spouses. Even royal women show that they completely accept the supremacy of their husbands in society. Royal women can be free and active within the framework of the rights and permissions given to them by their husbands or fathers. In this case, their contribution to the improvement of women's rights and the liberation of women is limited, and in a sense, they play a role in ensuring the continuation of the existing patriarchal hierarchy. In this respect, the situation of royal women in the Gulf reflects a contradiction.

5. CONCLUSION

As in all Gulf countries, the Islamic faith and conservative local traditions play a decisive role in women's lives in Qatar, Saudi Arabia and the United Arab Emirates. Western-style life and values are generally not found positive, westernization is criticized without question, the claim of modernization without losing their own identity and social values is quite common. But exactly how to do this is not specified.

Although the GCC countries has experienced remarkable economic and social change in the last 30 years, family life and the status of women are the structures that change least and slowly. The idea of changing the roles of women in both family life and social life finds a very difficult response in the conservative and traditional structure. In order for this change to be accepted in the society, the role models of women from royal families are especially important in the Gulf Arab countries. These women are trying to show that women's education, career and being more visible in society will not prevent them from being wives and mothers in their family life. The fact that they

enter the business world, become economically successful, have a say in the political arena, as well as preserve their traditional identities shows the public that this combination is possible. This situation is also a guide for women who face contradictions between traditional values and modernization, and it is important in this respect. In this sense, there is a very interesting result; while women are trying to preserve their traditional roles, they also benefit from the opportunities offered by the modern world for women.

In addition, one of the remarkable results of women's receiving education and gaining their economic independence has been the increase in the number of unmarried women and divorces. Because men in a patriarchal understanding are afraid to marry women who are more educated and economically independent than themselves, and when these women cannot find what they are looking for in marriage, they can decide to divorce faster when they are exposed to domestic violence. Since the UAE has developed economically and is the centre of attraction for the region, it has a more liberal social structure. In this sense, women appear more frequently in the media or in the political arena. The number of foreign companies, foreign schools and thus foreign employees is much higher in the UAE, which has made it easier for the local and conservative culture to soften and even accept western elements. In addition, the Emir of Dubai encouraged women to increase their participation in all areas of society, making the UAE a role model for Qatar and Saudi Arabia. Although Saudi Arabia and Qatar have a more conservative culture than the other GCC countries, improvements have been made in women's rights in these two countries. However, the adoption of innovations in this area in society is slower, especially in Saudi Arabia. Because some conservative tribes can be very influential in the politics, and some parts of the society is concerned that the regulations on women's rights are incompatible with their religious beliefs and will cause corruption.

It has been understood that the participation of women, that is, almost half of the population, in the economy and the increase in their productivity are important for the creation of a strong economy that does not depend on natural resources. However, the roles of women in education, family life and career in today's society in Saudi Arabia, Qatar and the UAE are not fully clear. Although the change in the status of women in society is encouraged with the support of governments and the role modelling of the royal elite, laws must also provide a serious support to women's right. Actually, women's rights in the GCC countries are growing compared to the rest of the world, however, the Gulf countries women have still very little freedom and autonomy. There are many women in the Gulf countries who are educated and successful in business life, but they are expected to assume their traditional roles in the social structure and even to comply with the decisions of their husbands or fathers in matters related to their own lives. This situation causes women to face serious contradictions in their society.

DECLARATION OF THE AUTHOR

Declaration of Contribution Rate: The author contributes the study on her own

Declaration of Support and Thanksgiving: No support is taken from any institution or organization.

Declaration of Conflict: There is no potential conflict of interest in the study.

REFERENCES

- Abousleiman, I. (2019, October 10). *Women in the Gulf countries: Perceptions and reality*. Worldbank blogs. Retrieved January 11, 2022 from <https://blogs.worldbank.org/arabvoices/women-gulf-countries-perceptions-and-reality>
- Afandi, E. (2021, June 1). *Sudi Arabistan'daki kadın meselesi kimin meselesi*. Fikirturu, Retrieved January 10, 2022 from <https://fikirturu.com/toplum/suudi-arabistanda-kadin-meselesi-kimin-meselesi/>
- Al Hader, M., & Rodzy, A. (2009). The smart city infrastructure development & monitorin. *Theoretical and Empirical Researches in Urban Management*, 4(2(11)), 87-94.
- Al Maktoum, M. B. R. (2013). *Flashes of thought*, Motivate Publishing.
- Al-Arabiya. (2017). *Saudi Arabia's vision 2030*. Retrieved October 22, 2022 from <https://english.alarabiya.net/features/2016/04/26/Full-text-of-Saudi-Arabia-s-Vision-2030>
- Aldosari, H. (2016, June 24). *Royal women in the gulf; Agents of change or defenders of the statusquo?*. The Arab Gulf States Institute in Washington. Retrieved January 14, 2022 from <https://agsiw.org/royal-women-in->

the-gulf-agents-of-change-or-defenders-of-the-status-quo/

- Al-Khateeb, S. A. H. (1998). Muslim women's perceptions of equality: Case study of Saudi Women. *Mediterranean Quarterly*, 9(2), 110-131.
- Al-Tkayneh, K. M., & Nser, K. K. (2019). Emirati women's perceptions of polygamy according to age, employment, and educational level. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(5), 911-916.
- Ataman, M., & Kuscü, Y. (2012). Suudi Arabistan'daki siyaset ve toplumsal hareketlerin gelişimini etkileyen faktörler. *Alternatif Politika*, 4(1), 1-26.
- Bager, J. (2016, August 1). *Saudi Arabia just created a division for women in sports*. Time, Retrieved January 19, 2022 from <http://time.com/4433992-saudi-women-olympics/>.
- Bhatti, S., Fung, J., Gavage, J., & Yoo, J. (2006). *Dubai final services cluster: Oasis or mirage?*. Microeconomics of Competitiveness, Retrieved January 15, 2022 from https://www.isc.hbs.edu/Documents/resources/courses/moc-course-at-harvard/pdf/student-projects/Dubai_Financial_Services_2006.pdf
- Cherif, M. E., & Alkhateeb, H. (2015). College students' attitude toward the medium of instruction: Arabic versus English Dilemma. *Universal Journal of Educational Research*. 3(3), 207-213.
- Crystal, J. (2005). Women's rights in the Middle East and North Africa Qatar. *Freedom House*, Retrieved January 23, 2022 from <https://www.refworld.org/docid/47387b6fc.html>
- Davidson, C. M. (2008). *Dubai, the vulnerability of success*. Hust & Company.
- Demographic Research Bulletin. (2016). *General authority for statistics, Kingdom of Saudi Arabia*, 27.
- Eickelman, C. (1988). Women and politics in an Arabian Oasis. in F. Kazemi & R. D. McChesney (Ed.), in *A way prepared: Essays on Islamic culture in Honor of Richard Bayly Winder* (p. 199-215). New York University Press.
- El-Baadi, H. M. (1994). Education system in Saudi Arabia. (S. Ongider & T. Coban, Trans.), *Egitim ve Toplum Dergisi*, 26-30.
- Elif, T. (2021, June 10). *Suudi Arabistan'dan yeni reform: Kadınlar tek başlarına eve çıkabilecek*. Independent, Retrieved December 30, 2021 from https://www.indyturk.com/node/371976/d%C3%BCnya/suudi-arabistandan_yenireform-kad%C4%B1nlar-tek-ba%C5%9Flar%C4%B1na-eve%C3%A7%C4%B1kabilecek
- En-Naimi, N. (2019, September 23). *Şarkul Avsat*, Retrieved January 17, 2022 from <https://turkish.aawsat.com/home/article/1885421/suudikad%C4%B1nlar-k%C4%B1zlar%C4%B1n-e%C4%9Fitimi-i%C3%A7in-seferber-oluyor>
- Expatswoman.com. (2016, March 7). *Qatar's most influential women*. Retrieved January 3, 2022 from <https://www.expatswoman.com/qatar/guide/qatars-most-influential-women>
- Fandy, M. (1999). *Saudi Arabia and the politics of dissent*. Palgrave.
- Fattah, Z. (2017, September 27). *How female drivers can spur growth in Saudi Arabia*. Bloomberg, Retrieved January 21, 2022 from <https://www.bloomberg.com/news/articles/2017-09-27/how-female-drivers-can-spur-growth-in-saudi-arabia-economists>
- Fromherz, A. J. (2017). *Qatar: A modern history*. Tauris.
- Gabriel, E. F. (1987), *The Dubai handbook*. Institute for Applied Economic Geography.
- Gonzalez, G., Lynn, A. Karoly, L. A., Constant, L., Salem, H., & Goldman, C. A. (2008). *Facing human capital challenges of the 21st century: Education and labor market initiatives in Lebanon, Oman, Qatar, and the United Arab Emirates*, RAND-Qatar Policy Institute.
- Gray, M. (2013). In case of Qatar, RAND Cooperation, played an important role for the reform of Qatar University. *Qatar Politics and the Challenges of Development*, Lynne Rienner Publisher.

- Harkness, G. (2020). *Changing Qatar: Culture, citizenship, and rapid modernization hardcover*. New York University Press.
- Hubbard, H. (2017, September 26). Saudi Arabia agrees to let women drive. *New York Times*, Retrieved January 26, 2022 from <https://www.nytimes.com/2017/09/26/world/middleeast/saudi-arabia-women-drive.html>
- Human Rights Watch. (2017, May 9). *Saudi Arabia: Unofficial' guardianship rules banned*. Retrieved December 25, 2021 from <https://www.hrw.org/news/2017/05/09/saudi-arabia-unofficial-guardianship-rulesbanned>
- Husain & Panth (2017). *Saudi Arabia Country Report no. 17/316*, Retrieved January 13, 2022 from <https://www.jstor.org/stable/pdf/resrep16771.6.pdf>
- Hussein, B. (2018a). The Path to increasing women's rights: economic diversification. In *ENERGY: Driving force behind increasing female participation in the Gulf?* (pp. 4–5). Atlantic Council.
- Hussein, B. (2018b). *Energy: Driving force behind increasing female participation in the Gulf?*. Atlantic Council Global Energy Center.
- Islam, S. I. (2017). Arab women in science, technology, engineering and mathematics fields, the way forward. *World Journal of Education*, 7(6), 12-20
- Jabeen, F., & Faisal M. N. (2018). Faisal Imperatives for improving entrepreneurial behaviour among females in the UAE: An empirical study and structural model. *Gender in Management*, 33(3), 234-252.
- Jawad, H. A. (1998). *The right of women in Islam*. Macmillan Press.
- Joseph, S. (2021, January 6). *Inspiring Saudi women who have made an impact on the World*. Emirates Women, Retrieved January 15, 2022 from <https://emirateswoman.com/9-inspiring-saudi-women-made-impact-world/>
- Lacroix, S. (2008, February 11). *Post Wahhabism in Saudi Arabia*. Islam Daily, Retrieved December 29, 2021 from <http://www.islamdaily.org>
- Nihal, M. (2020). *Women in Saudi Arabia reflect on a year of progress and change*, Nworld.
- Omran, A. A. (2017, August 31). *Saudi Arabia edges more women into work*. Financial Times, Retrieved January 15, 2022 from <https://www.ft.com/content/c55d6cf4-8cd3-11e7-9084-d0c17942ba93?mhq5j=e5>
- Özdemir, Z., Yalman, İ. N., & Bayrakdar, S. (2012). Kadın istihdamları ve ekonomik kalkınma: Geçiş ekonomileri örneği. *International Conference on Eurasian Economies*, 11, 11-13.
- Özev, M. H. (2016). Siyasi ekonomik çıkarlar ve kimlik politikaları çerçevesinde 1929-2015 arası Türkiye Sudi Arabistan ilişkileri, *Uluslararası Politik Araştırmalar Dergisi*, 2(2).
- Pacione, M. (2005). City Profile: Dubai. *Cities* 22(3), 255-265
- Peterson, J. E. (1989). The Political status of women in the Arab gulf states, *Middle East Journal*, 43(1), 34-50.
- Potter, L. G. (2017). Saudi Arabia in transition. *Foreign Policy Association*, 51-64.
- Publishing, Explorer. (2006). Dubai: The Complete Residents' Guide. In *Explorer Publishing & Distribution* (p. 11-30).
- Ramazani, N. (1985). Arab women in the gulf. *Middle East Journal*, 39(2), 258-276.
- Rathmell, A. & Schulze, K. (2000). Political reform in the gulf: the case of Qatar. *Middle Eastern Studies*, 36(4), 47-62.
- Reuters. (2017, July 11). *Saudi Arabia to introduce physical education for schoolgirls*. Reuters, Retrieved January 10, 2022 from <https://www.reuters.com/article/us-saudieducation-women/saudi-arabia-to-introduce-physical-education-for-schoolgirls-idUSKBN19W1DM>
- Romani, V. (2009). The politics of higher education in the middle east: problems and prospects. *Middle East Brief*, 36, 1-8.

- Salha, S. (2009, March 5). Suudi Arabistan reformları nasıl okunmalı (How Saudi Arabia should be read). *Zaman*.
- Sayın, A. (2008). *Avrupa Birliği'nde çalışma yaşamında kadın erkek*. KEIG Publishing Series.
- Schwab, K. (2015). *The global competitiveness report 2015–2016*. World Economic Forum. World Economic Forum, Retrieved December 22, 2021 from http://www3.weforum.org/docs/gcr/2012016/Global_Competitiveness_Report_2015_2016.pdf
- Skousen, J. D. (2020). Hegemony, Principal Preparation, and the Language of the Oppressor: The Elusive Preparation of Socially Just School Leaders. *Handbook on Promoting Social Justice in Education*. 1085-1111.
- Statista. (2022). *Gender distribution of workforce in the Gulf Cooperation Council countries in the 2nd quarter of 2020, by country*. Retrieved January 15, 2022 from <https://www.statista.com/statistics/1232635/gcc-workers-gender-distribution-by-country/>
- The Global Gender Gap Report. (2018). *World Economic Forum*. Retrieved January 15, 2022 from https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf
- The Ministry of Development Planning and Statistics. (2017). *Education in Qatar, Statistical Profile*. Retrieved December 30, 2021 from http://www.islamdaily.orghttps://www.psa.gov.qa/en/statistics/Statistical%20Relees/Social/Education/201Ed_caton_Satistical_Pro%EF%AC%81le_2016_En.pdf
- Turgut, R. (2017, February 27), *Suudi Arabistan'da ilk kadın dekan*. Anadolu Ajansı, Retrieved January 17, 2022 from <https://www.aa.com.tr/tr/dunya/suudi-arabistanda-ilk-kadin-dekan/760085>
- United Arab Emirates Population. (2020). Retrieved January 18, 2022 <https://www.worldometers.info/>
- United Nations. (2012). *Binyıl kalkınma hedefleri raporu (millennium development goals report)*. New York.
- Vision 2030. (1999, April 1). *Full text of Saudi Arabia's vision 2030*. Retrieved January 8, 2022 from <https://english.alarabiya.net/>
- World Bank Documents, (2016). Retrieved December 23, 2021. from <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/0986/28965/121679-WP-27112017123MNAProgressTowardsGenderEqualityFINALSept.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- World Economic Forum. (2017). *The global gender gap report*. 22.
- Worldwide Women's Statistics. (2020). *Eşit adımlar (equal steps)*. Retrieved January 10, 2022 from <http://www.skdturkiye.org/eşit-adimlar/guncel/dunya-capinda-kadin-istatistikleri>.

TÜRKİYE'DE ETİK LİDERLİK VE ETİK KODLAR ÜZERİNE YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN ANALİZİ: SİSTEMATİK İNCELEMAYA YÖNELİK NİTEL ÇALIŞMA

ANALYSIS OF POSTGRADUATE THESES ON ETHICAL LEADERSHIP AND ETHICAL CODES IN TURKEY: QUALITATIVE STUDY FOR SYSTEMATIC ANALYSIS

Dr. Öğr. Üyesi Fetullah BATTAL¹

Öğr. Gör. Emre SEYREK²

ÖZ

Bu araştırma Türkiye'de 2006-2022 yılları arasında yazılan etik liderlik ve etik kodlar konulu lisansüstü tezlerin genel bir örüntüsünü ortaya koymayı amaçlamaktadır. Türkiye Yükseköğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi'nde (YÖKTEZ) 1 Ocak 2022 – 15 Şubat 2022 tarihleri arasında etik liderlik ve etik kodlar anahtar kelimeleriyle yapılan arama sonucunda 151'i etik liderlik ve 11'i etik kodlar olmak üzere toplam 162 lisansüstü teze ulaşılmıştır. Araştırmanın evren ve örneklemini oluşturan 162 lisansüstü tez, tür ve sayıları, yayınladığı yıllar, hazırlandığı üniversiteler, alanları, yayın dilleri, danışman unvanları, amaç, kapsam ve yöntem parametreleri çerçevesinde sistematik derlemeye dayalı analiz edilmiştir. YÖK TEZ 'den elde edilen verilere betimsel analiz ve içerik analizi uygulanarak araştırma soruları kapsamında yorumlanmıştır. Araştırma sonucunda en fazla lisansüstü tezin 2019 yılında yazıldığı tespit edilmiştir. Lisansüstü tezlere en çok Dr. Öğr. Üyesi unvanlı akademisyenlerin danışmanlık yaptığı fark edilmiştir. Lisansüstü tezleri yayınladığı dil bakımında ele alındığında en çok Türkçe olarak yayımlandığı anlaşılmıştır. Lisansüstü tezler amaç kapsam ve yöntem bakımından ele alındığında ağırlıklı olarak eğitim öğretim ve işletme alanında yer alan örgütsel davranış konuları ile ilişkilendirildikleri sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sistematik derleme ve değerlendirme üzerinden yapılması açısından önem arz etmenin yanı sıra ulusal literatüre katkı sunması açısından çalışmanın değerini artırmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Etik Liderlik, Etik Kodlar, Lisansüstü Eğitim, Sistematik Derleme.


JEL Sınıflandırma Kodları: M10, M14, I11.


ABSTRACT

The study aims to reveal a general pattern of postgraduate theses on ethical leadership and ethical codes prepared between 2006-2022 in Turkey. A total of 162 postgraduate theses, 151 of ethical leadership and 11 of ethical codes, are determined as a result of a search conducted with the keywords ethical leadership and ethical codes between January 1, 2022, and February 15, 2022, in the National Thesis Center of the Turkish Higher Education Institution (YÖKTEZ). 162 postgraduate theses, which constitute the universe and sample of the research, are analyzed based on a systematic review within the framework of their types and numbers, the years they are published, the universities they are prepared, their subjects, publication languages, advisor titles, purpose, scope and method parameters. The data obtained from YÖKTEZ are interpreted within the scope of research questions by applying descriptive analysis and content analysis. As a result of the study, it is determined that the greatest number of postgraduate theses were written in 2019. Most of the postgraduate theses are prepared under the advisory of assistant professors. When the postgraduate theses are considered in terms of the language in which they are published, it is understood that they are mostly published in Turkish. When the graduate theses are considered in terms of purpose, scope and method, it is concluded that they are mainly associated with organizational behavior issues in the field of education and management. The research is important in terms of systematic compilation and evaluation, as well as increasing the value of the study in terms of contributing to the national literature.

Keywords: Ethical Leadership, Ethical Codes, Postgraduate Education, Systematic Review.

JEL Classification Codes: M10, M14, I11.

¹  Bayburt Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, fbattal@bayburt.edu.tr

²  Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü, eseyrek@agri.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

Considering the way in which the concepts of ethics and morality are handled and used in the domestic literature, it is seen that there is no clarity. Morality is defined as the behavior that is called right or wrong regardless of the condition or conditions (Lovett & Jordan, 2005, s. 167). Ethics, which is a philosophical discipline and takes on a more abstract structure, is defined as the art of thinking about morality (Erdoğan et al., 2018). Ethics is a philosophical discipline that morally examines good and bad, right and wrong, rules, norms or values that form the basis of human relations with his environment (Çelebi & Akbağ, 2012, s. 428). When the concepts of ethics and morality are compared with each other; It is seen that ethics focuses on more universal principles than morality. In other words, it is seen that the principles in ethics do not change easily and seek to be universal, but in morality, the principles and values valid in various groups vary from society to society, even in different parts of the same society (Helvacı, 2010, s. 392). All these indicators reveal that the concepts of ethics and morality are different from each other. This research aims to reveal a general pattern of postgraduate theses on ethical leadership and ethical codes written between 2006-2022 in Turkey. A total of 162 postgraduate theses, 151 of ethical leadership and 11 of ethical codes, were found as a result of a search conducted with the keywords ethical leadership and ethical codes between January 1, 2022 and February 15, 2022 in the National Thesis Center of the Turkish Higher Education Institution (YÖKTEZ).

Design/methodology/approach:

Based on the mentioned literature, in this study, it is aimed to examine the trends in postgraduate thesis studies on ethical leadership and ethical codes in the context of Turkey, which were prepared between the years 2006-2022. In this context, the types and numbers of postgraduate theses on ethical leadership and ethical codes, which are registered in the National Thesis Center of the Council of Higher Education and have access, are analyzed based on a systematic compilation within the framework of the parameters of the year they were published, the universities they were prepared, their subjects, publication languages, advisor titles, purpose, scope and method. Within the scope of this research, it is aimed to contribute to the literature by evaluating the postgraduate theses covering the subjects of ethical leadership and ethical code, which are in a way complementary to each other, by considering the subject nationally.

Findings:

In this research, a descriptive analysis of the theses, whose keywords are "ethical leadership and ethical codes", carried out under the leadership of consultants in various universities in Turkey (2006-2022), is presented. Although the analysis method used to achieve this goal is the document review format, the source of the analysis is the master's and doctoral theses that are allowed to be shared in YÖKTEZ. In addition, master's and doctoral theses were examined in terms of type, year, university, language used, advisor titles, aims, main focuses and methodologies and were researched by systematic review method. When these theses are looked at quantitatively, it is revealed that ethical leadership is the key word in many master's and doctoral theses compared to ethical codes. From this point of view, it can be said that the fact that ethical leadership is a more concrete phenomenon than ethical codes leads to these results based on the definitions and comparisons made in the introduction (Hartog, 2004). Considering the years in which postgraduate theses labeled ethical leadership and ethical codes were prepared in the sample, it is seen that both master's and doctoral theses on ethical leadership were few in 2008-2013, but master's theses increased between 2014-2017. and doctoral theses increased between these years. When the ethical codes are examined by years, it is seen that the interest in master's and doctoral theses has increased between the years 2017-2018, as in the ethical leadership keyword, and this trend is at the level of doctoral thesis.

Conclusion and Discussion:

Based on these data, the concepts of ethical leadership and ethical codes have been discussed more intensively by various universities after 2017 in Turkey; however, ethical codes or professional ethical standards that have been studied in the USA and European countries since 2008 have not yet received this intense interest in our country. In this way, the studies on the subject in our country have been examined and it has been seen that the majority of these studies (Karabey & Battal, 2018; Battal, 2019; Battal & Karabey, 2020). When the postgraduate theses (Ethical leadership-ethical codes) within the scope of the sample are examined in terms of methodology, it is revealed that the tendency is gathered around a lot of research. The main reason for this situation can be interpreted as the dominance of the positivist perspective in Turkey and the acceptance of these results as more reliable. However, at this point, quantitative studies with a positivist focus in our country could not find a place for itself. Although there are various reasons for this, the fact that the survey and the observation or interview techniques that the participants are aware of do not reflect a long enough perception dimension is another issue discussed in the literature. In this respect, the fact that qualitative studies should be handled and concentrated more, especially in the field of social sciences, emerges more clearly. Thus, recognizing the gaps in the field will provide both consultants and researchers the opportunity to conduct a SWOT analysis of their fields.

1. GİRİŞ

Etik ve ahlak kavramlarının yerli literatürdeki ele alınış ve kullanım biçimlerine bakıldığında bir netliğin olmadığı görülmektedir. Ahlak, koşul ya da şartlardan bağımsız doğru veya yanlış olarak adlandırılan davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Lovett ve Jordan, 2005, s. 167). Felsefi bir disiplin olan ve daha soyut bir yapıya bürünen etik ise, ahlak üzerine düşünme sanatı olarak tanımlanmaktadır (Erdoğan vd., 2018). Etik, insanoğlunun çevresi ile kurmuş olduğu ilişkilerin temelini oluşturan iyi kötü, doğru yanlış, kural, norm ya da değerleri ahlaki yönden inceleyen felsefi bir disiplindir (Çelebi ve Akbağ, 2012, s. 428). Etik ve ahlak kavramları birbiriyle karşılaştırıldığında; etiğin ahlaka göre daha evrensel ilkeler üzerine yoğunlaştığı görülmektedir. Başka bir ifadeyle, etikte konulan ilkelerin kolay kolay değişmediği ve evrensel olma arayışlarında bulunduğu ancak ahlakta ise, çeşitli gruplarda geçerli olan ilkelerin ve değerlerin toplumdan topluma hatta aynı toplumun farklı bölgelerinde bile değişiklik gösterdiği görülmektedir (Helvacı, 2010, s. 392). Tüm bu göstergeler etik ve ahlak kavramlarının birbirinden farklı olgular olduğunu ortaya koymaktadır.

Etik konusu incelendiğinde karşımıza çıkan bir diğer kavramda etik kodlardır. Etik kodlar, bir meslek grubuna ait hem genel hem de spesifik uygulamaları içeren bir rehber niteliği taşımaktadır (Molander, 1987, s. 619-620). Etik kodlar, soyut ve genel ahlaki standartları ifade etmenin yanı sıra iş yaşamında sistematik ve organizasyonel etkileşim olarak nitelendirilirken, günlük yaşamda ise bilinçli bir insan davranışı olarak görülür ve bu özellikleri ile yaşamın hemen hemen her alanında insan davranışlarını ve insan ilişkilerini düzenlemektedir (Yüksel, 2015, s. 10). Bu bilgiler ışığında işletmeler açısından etik kodlar, bütün organizasyon çalışanları tarafından kabul edilen ve organizasyonun ahlaki kuralları doğrultusunda oluşturduğu davranış düzeni şeklinde tanımlanabilir. Ayrıca etik kodların organizasyonun davranış standartlarını, ilkelerini ve değerlerini ortaya koyduğu söylenebilir (Pater ve Gils, 2003, s. 764).

Örgüt çalışanları iş yerinde karşılaştıkları karar verme veya çıkar çatışması gibi durumlar karşısında bir seçim yapmak zorunda kaldıklarında, çalıştıkları örgütün değerlerini içselleştirdikleri oranda, olaylara etik yönden yaklaşmaya çalışırlar (Gürlek ve Gürol, 1993, s. 196-197). Yönetim ahlakının en temel unsurlarından bir tanesi olan etik kodların belirlenmesinin temel amacı, iş yaşamında bir standart oluşturmak ve meydana gelebilecek belirsizlikleri en aza indirerek minimize etmektir (Valentine ve Fleischman, 2002, s. 301). Etik kodlar, örgüte özgü değer veya ilkelerin bir çeşit örgüt anayasası olarak tarif edilmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Etik kodların temel felsefesinden biride, iç ve dış çevreye karşı örgütün kendisini nasıl tarif edeceği ile ilgili sorununda cevabıdır (Strobel, 2001, s. 413).

Etik konusu içerisinde yer alan bir diğer kavram da liderlerin kararlarında veya etkileşimlerinde etik ilkeleri ön planda tuttuğu etik liderlik kavramıdır. Etik liderlik, kişisel ilişkilerde veya eylemlerde uygun davranışlar ortaya konulması şeklinde tanımlanmaktadır (Yang, 2014, s. 514). Etik liderlik örgüt içerisindeki etik yönetim anlayışını oluşturarak çalışanların yanlış davranışlarda bulunmasına karşı önemli bir koruyucu unsur olduğu ifade edilmektedir. Liderlerin böyle bir duruma karşı karşıya kalmamaları için, iş hayatındaki kararları eylemleri ve davranışlarını etik kurallara uygun şekilde yerine getirme konusunda dikkatli olmalıdırlar (Toor ve Ofori, 2009, s. 533). Etik kurallara uymayan liderlerin, çalışanların isteklerine karşı daha duyarlı, daha bencil ve daha çıkarıcı oldukları belirtilmiştir (Howell ve Avolio, 1992). Bu bağlamda Yukl (2013) yaptığı çalışmada etik olmayan liderlerin, aldatıcı faaliyetlerde bulunmasının ve yanlış sözler vermesinin istenmeyen durumlara neden olacağını vurgulayarak liderlerin etik ilkelere ve değerlere sahip olması gerektiğini belirtmiştir. Tüm bu araştırmalar, çalışanların daha verimli olmaları ve liderlerine daha çok güven duymaları için liderlerin daha fazla etik davranışlarda bulunmalarını adeta zorunlu hale getirmiştir. Bunun için liderler ceza ve ödül gibi yaptırımlar kullanarak çalışanlarını etik davranışa sevk etmeleri gerekmektedir (Brown vd., 2005; Toor ve Ofori, 2009, s. 544).

Türkiye’de etik liderlik ve etik kodlar alan yazını incelendiğinde bu kavramlara ait çalışmaların 2000 ‘li yıllardan itibaren artış gösterdiği ve halen istenilen doygunluğa ulaşamadığı görülmektedir. Bu bağlamda ülkemizde etik liderlik ve etik kodlar alanındaki çalışmaları inceleyen çok az çalışma bulunmaktadır. Kürü ve Aksoy (2021) çalışmalarında Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezinde yer alan 2003-2020 yıllarına ait 218 lisansüstü tezi yayımlandığı yıl, dil, üniversite, kullanılan araştırma yöntemi, ilişkilendirilen değişkenler, ölçme aracı olarak kullanılan ölçek ve bu ölçeklerin uygulandığı sektörler bağlamında inceleyerek durum tespiti yapmışlardır. Yapılan araştırma sonucunda doktora tezlerinin en çok 2017 yılında yüksek lisans tezlerinin ise en çok 2019 yılında yayımlandığı tespit edilmiştir. Ayrıca yazılan doktora tezlerinde etik liderlik kavramının en çok etik iklim ve örgütsel bağlılık kavramları ile birlikte kullanıldığı, yüksek lisans tezlerinde ise bu kavramın en çok demografik

değişkenler, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet kavramlarıyla birlikte kullanıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Kullanılan araştırma yöntemleri açısından konuya bakıldığında hem doktora tezlerinde hem de yüksek lisans tezlerinde en çok nicel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı görülmüştür. Nicel araştırma yöntemi kullanılan yüksek lisans ve doktora tezlerinde ölçek olarak en çok Brown vd. (2005) ve Yılmaz (2005)'in geliştirdiği etik liderlik ölçeklerinin kullanıldığı anlaşılmıştır. Yazılan yüksek lisans ve doktora tezlerinin ağırlıklı olarak kamu sektöründe hazırlandığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bilgilerin yanı sıra doktora tezlerinin en çok İşletme Anabilim Dalında hazırlandığı yüksek lisans tezlerinin ise, en çok Eğitim ve Öğretim Anabilim Dalında hazırlandığı görülmüştür.

Tüm bu bilgiler incelendiğinde etik liderlik ve etik kod kavramlarının farklı olgular olduğu sonucuna ulaşılabilir. Ancak her ne kadar farklı kavramlar olsalar da aslında birbirlerinin tamamlayıcıları durumundadırlar. Etik liderin rol modellikinden ve davranışlarından bağımsız hiçbir yazılı ve sözlü ifade çalışanın davranışlarını etkilememektedir (Handy ve Russell, 2018). Yani etik kodlar ancak etik liderin davranışları ile tutarlı olduğu zaman anlam kazanmakta ve liderin değerleri aktarım kabiliyeti ile iletişim becerileri çalışan üzerinde etkisini göstermektedir (Yağmur, 2020, s. 5). Bu bağlamda etik liderlik ile etik kodlar arasında bir ilişkinin varlığından söz edilebilir. Bu nedenle bu çalışmada etik liderlik ve etik kod kavramları birlikte ele alınmaktadır.

Belirtilen literatürden hareketle bu çalışmada, Türkiye bağlamında etik liderlik ve etik kodlar üzerine 2006-2022 yılları arasında hazırlanmış lisansüstü tez çalışmalarındaki eğilimlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezinde kayıtlı ve erişim izni olan etik liderlik ve etik kodlar konulu lisansüstü tezlerin tür ve sayıları, yayınladığı yıllar, hazırlandığı üniversiteler, alanları, yayın dilleri, danışman unvanları, amaç, kapsam ve yöntem parametreleri çerçevesinde sistematik derlemeye dayalı analiz edilmektedir. Bu araştırma kapsamında konu ulusal anlamda ele alınarak birbirinin bir nevi tamamlayıcısı konumunda bulunun etik liderlik ve etik kod konularını kapsayan lisansüstü tezler değerlendirilerek literatüre katkı yapmayı amaçlamaktadır.

2. YÖNTEM

Bu araştırma Türkiye düzleminde etik liderlik ve etik kodlar konularında hazırlanmış lisansüstü tezlerin sistematik olarak derlenmesini amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki araştırma sorularına cevaplar aranmıştır.

1. Türkiye’de 2006-2022 yılları arasında hazırlanmış olan etik liderlik ve etik kodlar konulu lisansüstü tezler tür ve sayı bakımından nasıl dağılım gösterir?
2. Türkiye’de 2006-2022 yılları arasında hazırlanmış olan etik liderlik ve etik kodlar konulu lisansüstü tezler yıl bakımından nasıl dağılım gösterir?
3. Türkiye’de 2006-2022 yılları arasında hazırlanmış olan etik liderlik ve etik kodlar konulu lisansüstü tezler üniversite bakımından nasıl dağılım gösterir?
4. Türkiye’de 2006-2022 yılları arasında hazırlanmış olan etik liderlik ve etik kodlar konulu lisansüstü tezler alan bakımından nasıl dağılım gösterir?
5. Türkiye’de 2006-2022 yılları arasında hazırlanmış olan etik liderlik ve etik kodlar konulu lisansüstü tezler yayımlandığı dil açısından nasıl dağılım gösterir?
6. Türkiye’de 2006-2022 yılları arasında hazırlanmış olan etik liderlik ve etik kodlar konulu lisansüstü tezler danışman unvanı bakımından nasıl dağılım gösterir?
7. Türkiye’de 2006-2022 yılları arasında hazırlanmış olan etik liderlik ve etik kodlar konulu lisansüstü tezler amaç, kapsam ve yöntem açısından nasıl dağılım gösterir?

Tablo 1’de özetlendiği gibi bu çalışmada, öznel bir araştırma yöntemi olan ve dokümanların incelenmesi gibi nitel veri toplama araçlarının kullanıldığı nitel araştırma yöntemine başvurulmuştur. Bu araştırma kapsamında, belirlenmiş bir konuya ilişkin daha önceden çizilmiş bir çerçeve etrafında belirlenen konu ile alakalı daha önceden yapılmış tüm araştırmaları sistemli ve yansız olarak irdelenmesine (Almaz, 2021; Karaçam, 2013) imkân sağlayan sistematik derleme yöntemi kullanılmıştır. Sistematik derleme yöntemi, belirlenen bir akademik alanın nasıl bir akım içerisinde olduğu, o alanda en çok ve en az hangi konuların çalışıldığının belirlenmesi, o alanda yapılmış çalışmaların karşılaştırılması ve bunun yanı sıra o alanda yapılmış çalışmaların bir bütün olarak görünür kılınmasına olanak veren araştırma yöntemidir (Almaz, 2020).

Bu bilgiler ışığında çalışmanın analiz birimini Türkiye’de hazırlanan etik liderlik ve etik kodlar konulu yüksek lisans ve doktora tezleri meydana getirmektedir. Yükseköğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi’nde 1 Şubat 2022 tarihi itibarıyla yer alan etik liderlik ve etik kodlar konulu lisansüstü tezler incelendiğinde etik liderlik konulu 130 yüksek lisans tezi ve 21 doktora tezi; etik kodlar konulu 3 yüksek lisans ve 8 doktora tezi olmak üzere toplam 162 lisansüstü tezin erişim izni bulunduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda bu çalışmanın evrenini Yükseköğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi’nde 1 Şubat 2022 tarihi itibarıyla kayıtlı bulunan 162 etik liderlik ve etik kodlar konulu lisansüstü tez oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenini oluşturan 162 lisansüstü tezin tamamı ulaşılabilir olduğu için aynı zamanda araştırmanın örneklemini de oluşturmaktadır. Bunun yanında tüm tezlere ulaşım imkânı bulunduğu için çalışma, evrenin tamamını temsil etme gücü kazanmaktadır. Bu bağlamda örneklemin araştırma sorularını cevaplama noktasında tatminkâr olduğu söylenebilir.

Tablo 1. Araştırma Yöntemine Genel Bakış

Araştırma Süreci	
Araştırma Yöntembilimi	Nitel araştırma
Araştırma Yöntemi	Sistematiik derleme
Araştırmanın Analiz Birimi	Yükseköğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi’nde yer alan ve erişim izni verilmiş etik liderlik ve etik kodlar konulu, lisansüstü tezler
Araştırmanın Evreni	162 lisansüstü tez
Araştırmanın Örneklemi	162 lisansüstü tez
Veri Toplama Yöntemi	Dokümanlar
Veri Analizi	Betimsel analiz ve içerik analizi

Sistematiik derleme çalışmaları genel anlamda, araştırmada kullanılacak soruların belirlenmesi, derleme konusu ile ilgili literatür taramasının yapılması, çalışmanın uygunluk ölçütlerinin belirlenmesi, çalışma açısından uygun olan verilere ulaşılması ve bulguların yorumlanması aşamalarını içeren silsileler bütünü organize edilmesidir (Almaz, 2020; Aslan, 2018; Çınar, 2021; Hatipoğlu, 2021; Wright, vd., 2007). Bu bağlamda Torrance (2004, aktaran Almaz, 2021, s. 335) bir sistematiik derleme çalışmasının aşağıda belirtilen adımlar çerçevesinde ele alınması gerektiğini öne sürmüştür:

1. Cevaplanabilir araştırma soruları belirtilmelidir,
2. Araştırma terimleri tanımlanmalıdır,
3. Elle arama yapılan dergilerde ve elektronik veri tabanlarında sistematiik bir arama yapılmalıdır,
4. Eğer çalışmada yer alıyorsa özete göre eğer yer almıyorsa başlığa göre dahil etme veya hariç tutma kriterleri belirlenerek filtreleme işlemi yapılmalıdır,
5. Çalışmanın güvenilirliğini artırmak adına birden fazla araştırmacının kriterleri tanımlaması ve verileri gözden geçirmesi sağlanmalıdır,
6. Gerçekleştirilen gözden geçirme neticesinde çalışma ile daha az ilgili veya düşük kaliteli araştırmalar netleştirilerek alanın haritası belirlenmelidir,
7. Son adımda çalışmanın araştırma soruları ile direkt ilişkisi bulunan ve yüksek kalite düzeyine sahip olan araştırmaların nihai incelenmesi yapılmalıdır.

Bu çalışmada yukarıda bahsedilen adımlar dikkate alınarak aşağıda belirtilen süreçler izlenmiştir:

1. Çalışmanın amacı çerçevesinde cevaplanabilir araştırma soruları oluşturulmuştur.
2. Etik liderlik ve etik kodlar olmak üzere iki arama terimi tanımlanmıştır.
3. Çalışmada kullanılacak veri tabanı olarak Yükseköğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi elektronik veri tabanı belirlenmiştir.
4. Dahil etme kriteri olarak “tez adı” erişim durumu olarak “izinli” ve tür olarak ise “yüksek lisans” ve “doktora” ölçütleri belirlenmiştir. Bu bağlamda Yükseköğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi’ne girilmiş, açılan sayfada tarama terimi giriniz sekmesine “etik liderlik”, aranacak alan kısmına “tez adı”, izin durumu kısmına “izinli” ve tez türü kısmına ise “yüksek lisans” yazılarak bul kısımdan ilgili lisansüstü tezler filtrelenmiştir. Aynı işlem

etik liderlik konulu doktora tezleri ve etik kodlar konulu yüksek lisans ve doktora tezleri içinde titizlikle tekrarlanmıştır.

5. Yapılan araştırmanın güvenilirliğini yükseltmek adına nitel araştırma yöntemleri alanında uzmanlaşmış bir araştırmacıdan bağımsız bir filtreleme yapması istenmiş ve yapılan filtreleme işlemi neticesinde yapılan karşılaştırmada aynı verilere ulaşıldığı görülmüştür. Araştırmanın verileri 1 Ocak 2022 - 15 Şubat 2022 tarihleri arasında toplanmış olup nitel araştırma etiği ilkeleri uygun bir hareket tarzı belirlenmiştir.
6. Araştırma için toplanan veriler sayesinde tarama alanının haritası netleştirilmiştir.
7. Filtreleme sonucunda elde edilen lisansüstü tezler indirilerek önceden belirlenmiş tez türü ve sayısı, yayınladığı yıl, hazırlandığı üniversite, konu, yayın dilli, danışman unvanı, amaç, kapsam ve yöntem parametreleri çerçevesinde değerlendirilmiş ve çalışma için ihtiyaç duyulan parametre bilgileri excel dosyasına tek tek eklenmiştir. Excel dosyasında yer alan verilere çözümleme işlemi uygulanarak tablollaştırılmıştır. Elde edilen tüm veriler birleştirilerek analize uygun bir biçime getirilmiş ve yorumlama sürecine geçilmiştir.

Nitel araştırma yöntemleri, bünyelerinde farklı hususlar barındırdıkları için veri analizlerinde değişiklik göstermektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Nitel araştırmalarda araştırma süreci, verilerin organize edilmesi, toplanan verilerin ön değerlendirme aşamasından geçirilmesi, terimlerin kodlanması, verilerin sunumu ve yorumlanması sarmalı olarak ifade edilmektedir (Creswell ve Poth, 2007). Ancak Strauss (1987) çalışmasında araştırma sürecinin standart hale getirilmesinin çalışma yapan araştırmacıları sınırlandıracağı ve bu sınırlandırmanın da zengin ve derin araştırma sonuçlarına ulaşmayı engelleyeceğini vurgulamıştır. Alan yazında farklı yaklaşımlar ifade edilse de önemli olan nokta terimlerin anlamlı bir şekilde bağdaştırılmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu bağlamda veri analizi aşamasında betimsel analiz ve içerik analizi yapılması tavsiye edilmektedir. Betimsel analizde datalar önceden belirlenmiş olan kriterler çerçevesinde özetlenip yorumlanırken içerik analizinde ise, elde edilen datalar daha yoğun bir biçimde tetkik edilip mantıksal bir şekilde hazırlanarak daha anlaşılır bir formda sunulmaktadır. Bu araştırma neticesinde ulaşılan datalara *betimsel analiz* ve *içerik analizi* uygulanarak araştırma soruları bağlamında yorumlanmıştır.

Yapılan çalışmanın raporlanması noktasında elde edilen veriler okuyucunun daha iyi anlamasını sağlama adına nitel araştırma yöntemlerinin izin verdiği ölçüler çerçevesinde basit tanımlayıcı istatistikler ve tablolar kullanılarak aktarılmıştır. Böylelikle ulaşılan veriler ışığında Türkiye Yüksek Öğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi'nde bulunan ve erişim noktasında herhangi bir engel bulunmayan etik liderlik ve etik kodlar konulu lisansüstü tezlerin genel bir görünümü resmedilmiştir.

3. BULGULAR

3.1. Etik Liderlik ve Etik Kodlar ile ilgili Tezlerin Tür ve Sayı Cinsinden Durumu

Araştırmanın örnekleme bakıldığında anahtar kelimelerden ilki olan etik liderlik isimli tezlerin türlerine göre yüksek lisans tezlerinde (130) ve doktora tezlerinde (21) çalışıldığı bu kapsamda etik liderlik konusunun yüksek lisans seviyesinde daha çok araştırıldığı görülmüştür. Söz konusu örneklemin ikinci anahtar kelimesi olan etik kodlar incelendiğinde ise yüksek lisans tezi olarak (3) ve doktora tezi olarak (8) adet çalışmanın yer aldığı ortaya çıkmıştır. Bu noktada etik kodlar kavramının etik liderlik kavramına göre çok daha az çalışıldığı ve yine etik liderliğin tersine bu çalışmaların çoğunluğunun doktora tezlerinde gerçekleştiği görülmüştür. (Tablo 2).

Tablo 2. Etik Liderlik ve Etik Kodlar ile ilgili Tezlerin Dağılımları

Anahtar Kelime	Tezlerin Türleri	Tezlerin Sayıları (adet)	Toplam
Etik Liderlik	Yüksek Lisans	130	151
	Doktora	21	
Etik Kodlar	Yüksek Lisans	3	11
	Doktora	8	

3.2. Etik Liderlik ve Etik Kodlar ile ilgili Tezlerinin Yıllara Göre Durumları

Tablo 3'e bakıldığında 2006-2022 yılları arasında etik liderlik ile ilgili yapılan yüksek lisans tezlerinin en fazla 2019 yılında (21 adet tez) çalışıldığı görülmektedir. Ayrıca etik liderlik ile ilgili Türkiye'de en fazla doktora çalışması 2017 yılında yapılmıştır. Tablo 3'e göre Türkiye'de etik kodlarla ilgili lisansüstü tez çalışmalarına

bakıldığında en fazla çalışmanın doktora tezi (8 adet) yönünde olduğunun; ancak yüksek lisans tezlerinin yalnızca 2006, 2009 ve 2020 yıllarında yapıldığı görülmektedir. Bu kapsamda Türkiye’de yapılmış etik liderlik ve etik kodlar konulu lisansüstü çalışmalar sayısal olarak kıyaslandığında etik liderlik konusunun etik kodlar konusuna göre daha fazla incelendiği ve etik kodlar ile ilgili oldukça az sayıda tez çalışmasının yapıldığı söylenebilir.

Tablo 3. Etik Liderlik ve Etik Kodlar Konulu Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Yıllara Göre Dağılımları

Yıllar	Etik Liderlik		Etik Kodlar		Toplam
	Yüksek Lisans Tezleri (Adet)	Doktora Tezleri (Adet)	Yüksek Lisans Tezleri (Adet)	Doktora Tezleri (Adet)	
2006	-	1	1	1	3
2007	-	1	-	-	1
2008	2	-	-	-	2
2009	5	1	1	-	7
2010	5	-	-	-	5
2011	4	1	-	1	6
2012	3	1	-	-	4
2013	4	1	-	1	6
2014	11	1	-	-	12
2015	16	-	-	-	16
2016	15	1	-	-	16
2017	10	5	-	2	17
2018	7	2	-	2	11
2019	21	4	-	-	25
2020	17	-	1	1	19
2021	10	2	-	-	12
2022	-	-	-	-	-
Toplam	130	21	3	8	162
Genel Toplam		151		11	

3.3. Etik Liderlik ve Etik Kodlar Konulu Tezlerin Türlerine Göre Hazırlanıldığı Üniversiteler Bakımından Dağılımları

Tablo 4’te Türkiye’de etik liderlik ve etik kodlar üzerine hazırlanan tezlerin hangi üniversitelerde yapılmış olduğunu gösteren bulgulara yer verilmiştir. Buna göre öncelikle etik liderlik kavramı ile ilgili yapılan yüksek lisans tezlerinin en fazla İstanbul Bahçeşehir Üniversitesinde (11 adet tez) olduğu bu üniversiteyi sırasıyla: Gazi Üniversitesi, (5 adet tez) Gebze Teknik Üniversitesinde (4 adet tez) ve Selçuk Üniversitesininin (4 adet tez) ile takip ettiği görülmüştür. Yine etik liderlik kavramı ile ilgili Türkiye’de yapılan doktora tezlerine odaklanıldığında en fazla tezin Gazi Üniversitesinde (4 adet tez) ve Gaziantep Üniversitesinde (3 adet tez) yapıldığı görülmektedir.

Çalışmanın ikinci anahtar kelimesi olan etik kodlar kavramını el aldığımızda ise, yapılan yüksek lisans tezlerine göre Türkiye’de bu konuda sadece Celal Bayar üniversitesinde (1 adet tez); Gazi Üniversitesinde (1 adet tez) ve İstanbul Okan Üniversitesinde (1 adet tez) olmak üzere toplamda 3 adet tez yazıldığı ortaya çıkmıştır. Bunun yanında etik kodlar ile ilgili yapılan doktora tezleri incelendiğinde en fazla tezin Marmara Üniversitesinde (2 adet tez) yapıldığı görülmüştür.

Tablo 4. Etik Liderlik ve Etik Kodlar Konulu Tezlerin Türlerine Göre Hazırladığı Üniversiteler Bakımından Dağılımları

Üniversiteler	Etik Liderlik		Etik Kodlar		Üniversiteler	Etik Liderlik		Etik Kodlar	
	YL Tez Sayıları (Adet)	D. Tez Sayıları (Adet)	YL Tez Sayıları (Adet)	D. Tez Sayıları (Adet)		YL Tez Sayıları (Adet)	D. Tez Sayıları (Adet)	YL Tez Sayıları (Adet)	D. Tez Sayıları (Adet)
Abant İzzet Baysal Üniversitesi	-	1	-	-	Bartın Üniversitesi	2	-	-	-
Adnan Menderes Üniversitesi	-	-	-	1	Bayburt Üniversitesi	1	-	-	-
Akdeniz Üniversitesi	2	-	-	-	Beykent Üniversitesi	2	-	-	-
Afyon Kocatepe Üniversitesi	2	-	-	1	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	1	-	-	-
Atatürk Üniversitesi	1	1	-	-	Bayburt Üniversitesi	1	-	-	-
Avrasya Üniversitesi	1	-	-	-	Dokuz Eylül Üniversitesi	1	1	-	-
Bahçeşehir Üniversitesi	11	-	-	-	Düzce Üniversitesi	1	-	-	-
Ege Üniversitesi	1	-	-	-	İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi	4	-	-	-
Celal Bayar Üniversitesi	-	-	1	-	Dokuz Eylül Üniversitesi	1	1	-	-
Erciyes Üniversitesi	-	1	-	-	Düzce Üniversitesi	1	-	-	-
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	1	-	-	1	İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi	4	-	-	-
Fırat Üniversitesi	1	1	-	-	Dokuz Eylül Üniversitesi	1	1	-	-
Gazi Üniversitesi	5	4	1	1	İstanbul Gelişim Üniversitesi	2	2	-	-
Gaziantep Üniversitesi	1	3	-	-	İstanbul Üniversitesi	2	2	-	-
Gebze Teknik Üniversitesi ve Enstitüsü	4	-	-	1	Kafkas Üniversitesi	1	-	-	-
Gümüşhane Üniversitesi	-	1	-	-	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	1	-	-	-
Hacettepe Üniversitesi	1	-	-	-	Karabük Üniversitesi	1	-	-	-
Haliç Üniversitesi	1	-	-	-	Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi	2	-	-	-
Harran Üniversitesi	2	-	-	-	İstanbul Gelişim Üniversitesi	2	2	-	-
Hitit Üniversitesi	1	-	-	-	İstanbul Üniversitesi	2	2	-	-
İnönü Üniversitesi	-	1	-	-	Kafkas Üniversitesi	1	-	-	-
İskenderun Teknik Üniversitesi	1	-	-	-	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	1	-	-	-
İstanbul Arel Üniversitesi	3	-	-	-	Karabük Üniversitesi	1	-	-	-
İstanbul Aydın Üniversitesi	1	-	-	-	Kocaeli Üniversitesi	3	1	-	-
İstanbul Esenyurt Üniversitesi	1	-	-	-	Kırıkkale Üniversitesi	1	-	-	-
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	3	-	-	-	Maltepe Üniversitesi	5	-	-	-
Nişantaşı Üniversitesi	1	-	-	-	Marmara Üniversitesi	4	1	-	2
Okan Üniversitesi	2	-	1	-	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	1	-	-	-
Ondokuz Mayıs Üniversitesi	1	-	-	-	Mevlana Üniversitesi	4	-	-	-
Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi	-	1	-	-	Milli Savunma Üniversitesi	1	-	-	-
Pamukkale Üniversitesi	1	-	-	-	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	1	-	-	-

Üniversiteler	Etik Liderlik		Etik Kodlar		Üniversiteler	Etik Liderlik		Etik Kodlar	
	YL Tez Sayıları (Adet)	D. Tez Sayıları (Adet)	YL Tez Sayıları (Adet)	D. Tez Sayıları (Adet)		YL Tez Sayıları (Adet)	D. Tez Sayıları (Adet)	YL Tez Sayıları (Adet)	D. Tez Sayıları (Adet)
Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi	3	-	-	-	Yeditepe Üniversitesi	4	-	-	-
Sakarya Üniversitesi	2	-	-	-	Yüzüncü Yıl Üniversitesi	2	-	-	-
Selçuk Üniversitesi	4	1	-	-	Yıldız Teknik Üniversitesi	2	-	-	-
Süleyman Demirel Üniversitesi	1	-	-	-	Zirve Üniversitesi	7	-	-	-
Toros Üniversitesi	1	-	-	-	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	2	-	-	-
Trakya Üniversitesi	1	-	-	-	Türk Hava Kurumu Üniversitesi	1	-	-	-
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi	-	-	-	1	Ufuk Üniversitesi	1	-	-	-
Avrasya Üniversitesi	1	-	-	-	Uşak Üniversitesi	5	-	-	-
Bahçeşehir Üniversitesi	11	-	-	-	Yalova Üniversitesi	1	-	-	-
Ege Üniversitesi	1	-	-	-	Toplam	130	21	3	8
Genel Toplam						151		11	

3.4. Etik Liderlik ve Etik Kodlar Konulu Tezlerin Alanlara Göre Dağılımları

Etik liderlik ile ilgili Tablo 5'e bakıldığında yapılmış olan tezlerin ağırlıklı olarak eğitim ve öğretim alanında (64 adet yüksek lisans tezi) ve (8 adet doktora tezi) ile başı çektiği görülürken hemen arkasından işletme alanında (43 adet yüksek lisans tezi) ve (8 adet doktora tezi) yapıldığı ortaya çıkmaktadır. En az çalışmanın ise sigortacılık alanında (1 adet yüksek lisans tezi) yapıldığını söylemek mümkündür. Türkiye'de 2006-2022 yılları arasında etik kodlar anahtar kelimesi ile ilgili yapılan tezler ele alındığında ise, toplamda (2 adet yüksek lisans tezi) ve (4 adet doktora tezi) ile en fazla çalışmanın işletme alanında yapıldığı görülmektedir. Spor, hemşirelik, kamu yönetimi ve sigortacılık alanlarında ise, etik kodlar ile ilgili herhangi bir lisansüstü çalışmanın yapılmadığı ortaya çıkmıştır.

Tablo 5. Etik Liderlik ve Etik Kodlar Konulu Tezlerin Türlerine Göre Alan Bazında Dağılımları

Alanlar	Etik liderlik		Etik Kodlar	
	Yüksek Lisans Tezleri (Adet)	Doktora Tezleri (Adet)	Yüksek Lisans Tezleri (Adet)	Doktora Tezleri (Adet)
Bankacılık	2	1	-	1
Eğitim ve Öğretim	64	8	1	1
İşletme	43	8	2	4
Sağlık Kurumları Yönetimi	2	1	-	-
Spor	4	1	-	-
Turizm	5	2	-	2
Eğitim ve Öğretim	1	-	-	-
Hemşirelik	2	-	-	-
Kamu Yönetimi	6	-	-	-
Sigortacılık	1	-	-	-
Toplam	130	21	3	8
Genel Toplam	151		11	

3.5. Etik Liderlik ve Etik Kodlar Konulu Tezlerin Özgün Dil Bakımından Dağılımları

Araştırma kapsamında Türkiye’de 2006-2022 yılları arasında yapılan yüksek lisans ve doktora tezleri özgün dillerine göre incelendiğinde etik liderlik anahtar kelimesinde yalnızca (3 adet yüksek lisans tezi)’nin İngilizce dilinde olduğu görülürken geri kalan (148 tezin) Türkçe dilinde ele alındığı ortaya çıkmıştır. Tablo 6.

Tablo 6. Etik Liderlik ve Etik Kodlar Konulu Tezlerin Özgün Dil Bakımından Dağılımları

Özgün Dil	Etik liderlik		Etik Kodlar	
	Yüksek Lisans Tez Sayıları (Adet)	Doktora Tez Sayıları (Adet)	Yüksek Lisans Tez Sayıları (Adet)	Doktora Tez Sayıları (Adet)
Türkçe	126	22	3	8
İngilizce	3	-	-	-
Toplam	129	22	3	8
Genel Toplam	151		11	

3.6. Etik Liderlik ve Etik Kodlar Konulu Tezlerin Danışman Unvanları Bakımından Dağılımları

Çalışma dâhilinde değerlendirilen etik liderlik ve etik kodlar adlı tezler ele alındığında yönlendirmeyi gerçekleştiren danışmanların Tablo 7 ‘ye göre etik liderlik konulu yüksek lisans tezlerini (60 adet tez) ve etik kodlar konulu yüksek lisans tezlerini (2 adet tez) en fazla “Dr. Öğr. Üyesi” unvanlı öğretim üyesinin yürüttüğü görülmüştür. Ayrıca etik liderlik ve etik kodlar anahtar kelimelerinde yapılan doktora tezleri ele alındığında sırasıyla en fazla tez danışmanlığının etik liderlik (11 adet doktora tezi) ve etik kodlar (5 adet doktora tezi) ile “Prof. Dr.” unvanındaki akademisyenler tarafından yönlendirildiği ortaya çıkmıştır.

Tablo 7. Etik Liderlik ve Etik Kodlar Konulu Tezlerin Danışman Unvanları Bakımından Dağılımları

Danışman Unvanı	Etik liderlik		Etik Kodlar	
	Yüksek Lisans Tez Sayıları (Adet)	Doktora Tez Sayıları (Adet)	Yüksek Lisans Tez Sayıları (Adet)	Doktora Tez Sayıları (Adet)
Prof. Dr.	29	11	1	5
Doç. Dr.	41	7	-	1
Dr. Öğr. Üyesi	60	3	2	2
Toplam	130	21	3	8
Genel Toplam	151		11	

3.7. Etik Liderlik Konulu Doktora ve Yüksek Lisans Tezlerinin Amaç, Kapsam ve Yöntem Açısından İncelenmesi

Etik liderlik ile ilgili doktora ve yüksek lisans tezlerinin konuları incelenmiş ve birbirinden farklı olan çalışmalar dikkate alınarak aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının örgüt kültürü üzerine etkisi,
- Lise öğretmenlerinin etik liderlik algıları ile sosyal adalet algıları arasındaki ilişki,
- Orta öğretim müdürlerinin etik davranışlarının incelenme,
- Etik liderlik ile iş bütünleşmesi ilişkinin pozitif psikolojik sermaye bağlamında incelenmesi,
- Okul müdürlerinin etik davranışlarının öğretmenlerin psikolojik sermayeleri üzerindeki durumu,
- İlköğretim öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel bağlılıklarının yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet duyguları üzerindeki etkisi,
- Okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının yolsuzluk bağlamında incelenmesi,
- Okul idarecilerinin etik liderlik davranışları temelinde beden eğitimi öğretmenlerinin algıladıkları iş tatmini ve adalet algıları arasındaki ilişki,

- Etik liderliğin kurum içinde oluşturulan etik iklim üzerindeki etkisi,
- Etik liderlik norm dışı davranışlar güç mesafesi ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiler,
- Yöneticilerin etik liderlik davranışı ile çalışanların kıskanma ve imrenme yönünden incelenmesi,
- Yöneticilerin etik liderliklerinin ve adaletli davranışlarının çalışanlar üzerindeki sinik davranışlar üzerindeki etkisi,
- Etik liderlik durumunun çalışanlar üzerindeki bağlılık duyguları ve iş performansı üzerindeki etkisi,
- Etik liderlik, örgütsel adalet ve çalışan performansı arasındaki ilişki,
- Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri: etik liderlik ve etik iklim,
- Etik liderliğin özdeşleşme üzerindeki etkileri,
- İran Tebriz’de bulunan bir hastanede yöneticilerin etik liderlik davranışlarının hastane çalışanlarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi,
- T.C. Ziraat Bankası örnekleme üzerinden etik liderlik ve bağlılık ilişkisinin incelenmesi,
- Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları,
- Başarılı yöneticilerin etik liderlik davranışlarının araştırılması,
- İlköğretim müdürlerinin göstermiş olduğu etik liderlik durumunun okulun etik iklimi üzerindeki etkisi,
- Ortaöğretim müdürlerinin sergilediği etik liderlik davranışının öğretmenlerin güdülenme düzeyleri üzerindeki etkisi,
- Okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki,
- İlköğretim müdürlerinin etik liderlik düzeylerinin ölçülmesi,
- Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının toplam kalite yönetimi üzerindeki durumu,
- Etik iklimin etik liderlik davranışı üzerindeki etkisinin örgütsel güç bağlamında incelenmesi: Üniversite örneği,
- Okul yönetiminin sergilediği etik liderlik davranışının öğretmenlerin örgüte duyduğu güven üzerindeki etkisinde yıldırımın rolü,
- Genel lise müdürlerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin güven ve özdeşleşme duyguları üzerindeki etkisi,
- İlköğretim yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi,
- Öğretmen algılarına göre okul yöneticisinin etik liderlik davranışları,
- Özel okullarda yöneticilik yapanların kurum öğretmenleri tarafından algılanan etik liderlik davranışlarının çalışan iş motivasyonlarına etkisi,
- Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerindeki yöneticilerin etik liderlik davranışlarının çalışanlar la olan iletişime etkisi,
- Demografik açıdan okul müdürlerinin etik liderlik düzeyleri,
- Öğretmenlere göre etik liderlik davranışları,
- Sınıf öğretmenleri açısından okuldaki yöneticilerin etik liderlik düzeyleri,
- Hemşirelerdeki örgütsel sessizlik ile etik liderlik arasındaki ilişki,
- İşyerindeki çalışanların algıladıkları etik liderlik düzeyinin bağlılıkları üzerindeki durumu,
- Etik liderlik çalışanlar açısından iş tatminini nasıl etkiler?
- Etik liderlik iş yerindeki güveni ve performansı nasıl etkiler?
- Etik iklim ile etik liderlik arasındaki ilişki,
- Otel işletmelerinde etik liderlik algısının iş tatminine etkisi,
- Konaklama işletmelerinde etik liderlik algısının örgütsel bağlılığa etkisi,
- Akrama kayırmacılığının örgüte olan bağlılık üzerindeki etkisinin etik liderlik bağlamında değerlendirilmesi,
- Duygusal zekânın etik liderlik davranışı üzerindeki etkisi.

Yukarıda verilen bilgiler ışığında etik liderlik kavramı ile ilişkilendirilen tezlerin büyük çoğunluğunun eğitim bilimleri alanında ve okul yöneticileri ile öğretmenler üzerinden yapıldığı görülmüştür. Aynı zamanda tezlerin yapılmasında kurulan modellere bakıldığında ise, yönetim bilimi çerçevesinde konuların ele alındığı özelliklerde etik liderlik kavramının bağımsız değişken kabul edildiği örgütsel bağlılık, iş doyumunu, örgütsel güven, örgütsel adalet, örgütsel adanmışlık gibi konularda yoğunlaştığı fark edilmektedir.

Etik liderlik kavramı ile ilgili Türkiye’de 2006-2022 yılları arasında yayınlanmış olan doktora ve yüksek lisans tezleri yöntem biçimi yönüyle incelenmiş ve yapılan tezlerin büyük bir kısmında (148 adet doktora ve yüksek lisans tezi) nicel araştırma yönteminin (SPSS, Lisrel, SmartPLS, AMOS, SPSSMacro) kullanıldığı gözlemlenmiştir. Ayrıca nitel yönlü analize rastlanmazken (3 adet tez)’de mülakat-görüşme tekniğinin uygulandığı görülmüştür. Bu yönüyle konuya bakıldığında yapılan tezlerin büyük çoğunluğunun nicel yönlü olduğu ve anket tekniği kullanılarak verilerin elde edildiği söylenebilir.

3.8. Etik Kodlar Konulu Doktora Tezlerinin Amaç, Kapsam ve Yöntem Açısından İncelenmesi

Etik kodlar ile ilgili Türkiye’de 2006-2022 yılları arasında yapılan tezler yukarıda belirtildiği üzere etik liderliğe göre oldukça az çalışıldığı için bu kısımda etik kodlar ile ilgili yapılan öncelikle doktora tezleri ele alınacak daha sonra ise yüksek lisans tezleri ortaya koyulacaktır. Buna göre tez başlığında etik kodlar kelimesi geçen doktora tezlerinin amaç ve ana odaklarına göre aşağıdaki konular ön plana çıkmaktadır:

- Yükseköğretim kurumları etik kodları modelinin üniversitelerdeki uygulamalarının paydaş grupları üzerindeki etkisi,
- Etik kodların vekâlet maliyetleri üzerindeki etkisi,
- Ülke içindeki turistlerin paket turlar üzerinden yapmış olduğu etik olmayan davranışlar ve bunların üzerinden geliştirilen etik kodlar,
- Kurumsal etik kodların öncülleri ve sonuçları,
- Öğretmenlik mesleğine ilişkin etik kodlar,
- Turizmde küresel etik kodlar,
- Banka sektöründe etik kodların oluşturulması örneği,
- Etik kodların rekabet stratejilerine etkileri.

Yukarıda verilen bilgiler ışığında etik kodlar ile ilgili yapılan doktora tezlerine bakıldığında az sayıda yapılan (8 adet doktora tezi) doktora tezi olmasına rağmen (2 adet tez)’in turizm alanında yapıldığı görülmüştür. Diğer (6 adet) doktora tezinin sırasıyla Yükseköğretim Kurumu (1 adet); bankacılık (1 adet); milli eğitim bakanlığına bağlı okullar (1 adet); kamu alanında (1 adet); özel sektörde (2 adet) yapıldığı anlaşılmıştır.

Etik kodlar ile ilgili yazılan tezlerin uygulama yöntemleri incelendiğinde ise öncelikle yapılan doktora tezlerine bakılmıştır. Bu çerçevede yapılan doktora tezlerinin (5 adet doktora tezi) niceliksel analize dayalı ve SPSS programı kullanılarak veriler değerlendirilmiştir. (3 adet doktora tezi)’nde mülakat tekniği ve görüşme usulü uygulanarak veriler elde edilmiştir.

3.9. Etik Kodlar Konulu Yüksek Lisans Tezlerinin Amaç, Kapsam ve Yöntem Açısından İncelenmesi

Etik kodlar ile ilgili yüksek lisans tezlerinin amaçları incelendiğinde aşağıdaki ilişkilerin ortaya çıktığı görülmektedir:

- Çokuluslu işletmelerde sosyal sorumluluk ilkeleri, çocuk işçiliği ve etik kodlar,
- Büro çalışanları örneği üzerinden etik kodlar ve iş tatmini ilişkisi,
- Akademisyenlik mesleğine yönelik etik kodların geliştirilmesine ilişkin görgül bir araştırma.

Etik kodlar ile ilgili yapılan yüksek lisans tezlerine bakıldığında ise akademisyenlik mesleğinin etik kodları üzerine (1 adet yüksek lisans tezi) yapıldığı ortaya çıkmaktadır. Bunun yanında etik kodların çokuluslu işletmelerdeki durumu ve sosyal sorumluluk ile ilişkisinin yanısıra çocuk işçi çalıştırılmasındaki etkisi ile ilgili (1 adet yüksek lisans tezi) bulunmaktadır. Son olarak etik kodlar bağımsız değişken kabul edilmiş ve iş doyumunu ile arasındaki ilişkinin ele alındığı (1 adet yüksek lisans) çalışması bulunmaktadır. Çalışmanın yöntem kısmında ise YÖKTEZ üzerinden taranan ikincil veriler ele alınarak analiz yapılmıştır. Ayrıca yapılan tezlerin genelinde SPSS programı

kullanılarak demografik yapı, korelasyon ve doğrulayıcı faktör analizleri ortaya koyulmuştur. Bununla birlikte tezlerde yapısal eşitlik modellemesi uygulanmıştır. Böylece bağımsız değişkenler ile bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiler öncelikli olarak incelenmiştir. Etik kodlar ile yapılan doktora ve yüksek lisans tezlerine bakıldığında (11 adet tez) mülakat tekniği ve anket yönteminin kullanıldığı gözlemlenmiştir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmada Türkiye’de (2006-2022) yılları arasında çeşitli üniversitelerdeki danışmanlar öncülüğünde gerçekleştirilen anahtar kelimeleri “etik liderlik ve etik kodlar” olan tezlerin betimleyici analizini yapmak adına ortaya koyulmuştur. Bu amacın gerçekleştirilmesi için kullanılan analiz yöntemi doküman inceleme biçimi olmakla birlikte analizin kaynağı YÖK TEZ’de paylaşım izni olan yüksek lisans ve doktora tezleridir. Ayrıca yüksek lisans ve doktora tezleri tür, yıl, üniversite, kullanılan dil, danışmanların unvanları, amaçları, ana odakları ve yöntem bilimleri açısından ele alınarak sistematik inceleme yöntemi ile araştırılmıştır.

Söz konusu tezlere niceliksel olarak bakıldığında etik liderlik konusunun etik kodlar konusuna göre oldukça fazla yüksek lisans ve doktora tezinde anahtar kelime olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu yönüyle bakıldığında etik liderliğin etik kodlara göre daha somut bir olgu olmasının giriş kısmında yapılan tanımlar ve kıyaslamalardan hareketle bu sonuçları doğurduğu söylenebilir (Hartog, 2004).

Örnekleme dâhilindeki etik liderlik ve etik kodlar etiketli lisansüstü tezlerin hazırlandıkları yıllara bakılınca 2008-2013 yıllarında etik liderlik ile ilgili hem yüksek lisans hem de doktora tezlerinin az olduğu ancak 2014-2017 yılları arasında özellikle yüksek lisans tezlerinin sayısının arttığı ve doktora tezlerinin bu yıllar arasında artış gösterdiği görülmektedir. Etik kodlar yönüyle yıllara göre bakıldığında ise yapılan yüksek lisans ve doktora tezlerinin az olması nedeniyle ilginin yine etik liderlik anahtar kelimesinde olduğu gibi 2017-2018 yılları arasında arttığı ve bu eğilimin doktora tezi düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu verilerden hareketle Türkiye’de 2017 yılından sonra etik liderlik ve etik kodlar kavramları çeşitli üniversiteler tarafından daha yoğun şekilde ele alınmıştır; ancak ABD ve Avrupa ülkelerinde 2008 yılından bu yana çalışılan etik kodlar ya da profesyonel etik standartlar ülkemizde henüz bu yoğun ilgiye kavuşmamıştır. Bu haliyle bakıldığında ülkemizde konu ile ilgili yapılan çalışmalar incelenmiştir ve bu çalışmaların genelini (Battal,2019; Battal ve Karabey, 2020; Karabey ve Battal, 2018) tarafından yapıldığı görülmüştür.

Etik kodlar anahtar kelimesine göre en fazla katkıyı yüksek lisans tezleri bakımından Bahçeşehir Üniversitesinin gerçekleştirdiği görülmektedir. Bununla birlikte etik liderlik konusu ile ilgili yapılan doktora tezlerine en güçlü katkıyı Gazi üniversitesinin yaptığı ortaya çıkmaktadır.

İlgili tezlerin hazırlandığı konulara enstitü yönünden bakıldığında ise bu oranın hem etik liderlik hem etik kodlar için en fazla eğitim bilimleri ve işletme alanlarında olduğu gözlemlenmektedir. Bu durum etik liderlik ve etik kodlar kavramlarının farklı enstitülerce yeterince benimsenmediği ya da tartışılmadığı ortaya çıkarmaktadır.

Araştırmanın diğer kısmını oluşturan tezlerin dili yönüyle incelendiği kısma bakıldığında ise tezlerin büyük bir çoğunluğunun anadilde Türkçe olarak yazıldığı ve bu durumun nedeninin neredeyse birçok üniversitemizde anadilde eğitimin esas olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Bu haliyle evrensel bir platforma hitap etmek için uluslararası öğrenci sayısının çok ciddi bir şekilde artırılması ve bu öğrencilerin Türkiye ile ilgili çalışmalarda yer bulmasının cazip hale getirilmesi önemlidir. Örnek vermek gerekirse post-doc programları ülkemizde aktif olarak teşvik edilebilir.

Tezlerin hazırlanmasında yol gösterici olan danışmanların unvanlarına bakıldığında etik liderlik ile ilgili yapılan hem yüksek lisans hem de doktora tezlerinde en fazla “Dr. Öğr. Üyesi” unvanlı öğretim üyelerinin yer aldığı görülürken etik kodlar konusunda danışmanların daha çok “Profesör” unvanlı oldukları gözlemlenmektedir. Bu haliyle etik liderlik konusu daha genç öğretim üyeleri tarafından ilgi görürken etik kodlar konusunun daha tecrübeli ve meslekte deneyimi olan öğretim üyeleri tarafından yönlendirildiği söylenebilir.

Etik liderlik ile ilgili konu ele alındığında tezlerde genel olarak örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel adalet, örgüt kültürü, pozitif psikolojik sermaye, yolsuzluk davranışı, sapkın davranışlar, psikolojik güvenlik ve etik iklim gibi kavramlar arasında bağlantı ve modeller kurulmuştur. Büyük bir çerçevede betimsel olarak tezler değerlendirildiğinde ise araştırmacılar etik liderlik kavramının olumlu olan diğer kavramları etkileyeceğini öngörmüş ve yapılan tezlerin büyük bir çoğunluğunun amaç kapsam ve sonuç kısımlarında anlamlı bir ilişki bulunduğu ortaya koyulmuştur.

Etik kodlar anahtar kelimesi ile ilgili yapılan yüksek lisans ve doktora tezleri incelendiğinde yapılan çalışmanın sınırlı olması sebebiyle daha net bir tabloyu ortaya koymak güçleşmektedir. Buna rağmen tezlerin yöntem ve konusu bakımından Yükseköğretim kurumunda etik kodların varlığı ve incelenmesi, vekâlet maliyeti kuramı ile ilişkisi, turizmdeki etik kodların geliştirilmesi, akademisyenlerin etik kodlarının oluşturulması, iş doyumu ile ilişkisi gibi konular ele alınmıştır. Bu verilerden hareketle etik kodlar ile ilgili yapılan tezler ağırlıklı olarak belirli mesleklere kurallar getirmek ya da mevcut kuralların incelenmesi üzerine yazılmıştır.

Örneklem kapsamındaki lisansüstü tezler (Etik liderlik-Etik kodlar) yöntembilim açısından incelendiğinde eğilimin nicel araştırma etrafında toplandığı ortaya çıkmaktadır. Bu durumun temel nedeni Türkiye’de pozitivist bakış açısının egemen olması ve bu sonuçların daha güvenilir kabul edilmesi olarak yorumlanabilir. Ancak bu noktada ülkemizdeki pozitivist odaklı nicel yönlü çalışmalar tam olarak kendisine yer edinmemiştir. Bunun çeşitli nedenleri olmakla birlikte veri toplama yöntemleri olarak anket ve katılımcıların haberinin olduğu gözlem ya da mülakat tekniklerinin yeterince uzun bir algı boyutunu yansıtamaması da literatürde tartışılan bir başka konuyu oluşturmaktadır. Bu açıdan nitel çalışmaların özellikle sosyal bilimler alanında daha fazla ele alınması ve yoğunlaşması gerektiği gerçeği daha belirgin biçimde karşımıza çıkmaktadır. Böylece alan ile ilgili boşlukların farkına varılması hem danışmanlara hem de araştırmacılara alanlarıyla ilgili SWOT analizi yapma fırsatını temin edecektir.

Bu araştırmada Türkiye’de (2006-2022) yapılan etik liderlik ve etik kodlar lisansüstü tezlerin genel görünümü çeşitli ayrıntılara odaklanarak ele alınmıştır. Çalışmada betimsel analiz yöntemlerinden olan sistematik derleme ve değerlendirme ve buna paralel olarak doküman inceleme yöntemi esas alınmıştır. Çalışma ulusal düzeyde hazırlanan tezleri incelemesi yönüyle ulusal literatüre katkı sunarken uluslararası düzeyde Türkiye ile ilgili etik liderlik ve etik kodlar anahtar kelimelerinde yapılmış olan yüksek lisans ve doktora tezlerinin genel görünümü ve konu dağılımını ortaya koyması yönüyle yol gösterici niteliktedir. Araştırma ile ilgili ilerde yapılacak çalışmalarda ulusal literatür haricinde WOS’ta taranan ya da farklı veri tabanları kullanılarak yapılmış tezlerin incelenmesi konunun daha fazla derinleştirilmesi yönüyle düşünülebilir.

Etik liderlik ve etik kodlar kavramları üzerine hazırlanan tezlere tür yönüyle bakıldığında etik liderlik ile ilgili dominant bir şekilde yüksek lisans tezlerinin fazla olduğu görülürken etik kodlar için bu durumun tam tersi şeklinde olduğu görülmektedir. Bulgulara göre Türkiye’de etik liderlik ile ilgili çalışmaların genellikle yüksek lisans düzeyinde kaldığı yeterli derinleşmenin yapılmadığı görülmektedir. Ek olarak etik kodlar ile ilgili yapılan çalışmanın oldukça az olduğu ancak bu çalışmaların neredeyse tamamının doktora tezi düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu bulgulara dayanarak etik liderlik ile ilgili ülkemizde daha fazla doktora çalışmasına yönlendirmenin yapılması ve etik kodlar ile ilgili de hem yüksek lisans hem de doktora düzeyinde daha fazla tezin yapılmasının gerekli olduğu düşünülmektedir. Bu haliyle ilerleyen yıllarda Türkiye’de Etik liderlik konusunun derinlik yönüyle ve özellikle doktora tezlerinde ele alınmasının sağlanması gereklidir. Türkiye’de Etik kodlar ile ilgili yapılan doktora ve yüksek lisans tezlerinde ise niteliksel olarak oldukça zayıf kaldığı görülmektedir. Başka bir ifadeyle ülkemizde etik kodların öneminin henüz anlaşılmadığını söylemek mümkündür. Bu çalışma, gelecekte araştırma konusu belirleyecek olan yüksek lisans ve doktora tezi öğrencilerine, etik liderlik, etik kodlar konusunda araştırma yapmayı planlayan bilim insanlarına rehber olacaktır. Aynı zamanda bu çalışmanın da her çalışmada olduğu gibi eksiklikleri bulunmaktadır. Gelecekte örneğin: Avrupa birliği ülkelerindeki tezleri ortaya koyarak etik liderlik ve etik kodlar arasındaki durum kültürler arası olarak incelenebilir. Böylece ülkeler arasında ilgili konular hakkındaki derinleşme düzeyi daha kapsamlı ortaya koyulabilir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

Almaz, F. (2020). Türkiye’de sivil havacılık yönetimi araştırmalarındaki eğilimler: 1998-2019 yılları arasında yapılmış doktora ve yüksek lisans tezleri üzerine karşılaştırmalı bir derleme. *Uygulamalı Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 17-32.

- Almaz, F. (2021). Türkiye’de iş ahlakı ve iş etiği üzerine yapılmış lisansüstü tezlerin analizi: Sistematik derlemeye dayalı nitel bir araştırma. *İş Ahlakı Dergisi*, 14(2), 329-363
- Aslan, A. (2018). Sistematik derleme ve meta-analizi. *Acta Medica Alanya*, 2(2), 62-63.
- Battal, F. (2019). Profesyonel etik standartları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin rolü: ortaokul öğretmenleri üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 3143-3156.
- Battal, F. ve Karabey, C. (2020). Kurumsal sosyal sorumluluk, kurumsal itibar, profesyonel etik standartlar ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(2), 603-629.
- Brown, M. E., Trevino, L. K. ve Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: a social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
- Creswell, J. W. ve Poth, C. N. (2007). *Qualitative inquiry & research design choosing among five approaches*. Sage Publications.
- Çelebi, N. ve Akbağ, M. (2012). Genel liselerde çalışan öğretmenlerin etik davranışlarını belirlemeye yönelik bir araştırma. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(2), 425-441.
- Çınar, N. (2021). İyi bir sistematik derleme nasıl yazılmalı? *Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(2), 310-314.
- Erdoğan, N., Torlak, O. ve Tiryaki, K. B. (2018). *Temelleri ve uygulamalarıyla iş ahlakı*. İGİAD Yayınları.
- Gürlek, B. ve Gürol, M. A. (1993). Kalite’ye giden yolda etik yapının rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 192-203.
- Handy, F. ve Russell, A. R. (2018). Making ethics part of practice: Developing a code of ethics. *Ethics for Social Impact* içinde (s. 63–87). https://doi.org/10.1007/978-3-319-75040-8_4
- Hartog, M. (2004). Critical action learning: Teaching business ethic. *Reflective Practice*, 5(3), 395-407.
- Hatipoğlu, H. (2021). Sistematik derleme ve meta analiz. *Eskişehir Türk Dünyası Uygulama ve Araştırma Merkezi Bilişim Dergisi*, 2(1), 7-10.
- Helvacı, M. A. (2010). İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışı gösterme düzeyleri. *Zeitschrift für die Welt der Türken (Journal of World of Turks)*, 2(1), 391- 410.
- Howell, J. M. ve Avolio, B. J. (1992). The ethics of charismatic leadership: submission or liberation? *Academy of Management Perspectives*, 6(2), 43–54. <https://doi.org/10.5465/ame.1992.4274395>
- Karabey, C. N. ve Battal, F. (2018). Profesyonel etik standartlar, kurumsal sosyal sorumluluk. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(4), 2249-2263.
- Karacam, Z. (2013). Sistematik derleme metodolojisi: Sistematik derleme hazırlamak için bir rehber. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 6(1), 26-33.
- Kürü, S. A. ve Aksoy, G. (2021). Etik liderlik üzerine hazırlanan lisansüstü tezlere yönelik bir inceleme. *Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 102-111.
- Lovett, B. J. ve Jordan, A. H. (2005). Moral values, moralism, and the 2004 presidential election. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 5(1), 165-175.
- Molander, E. A. (1987). A paradigm for design, promulgation and enforcement of ethical codes. *Journal of Business Ethics*, 6(8), 619-631.
- Pater, A. ve Van Gils, A. (2003). Stimulating ethical decision-making in a business context: effects of ethical and professional codes. *European Management Journal*, 21(6), 762-772.
- Strauss, A. L. (1987). *Qualitative analysis for social scientists*. Cambridge University Press.

- Strobel, F. (2001). Was bringt ein unternehmensweiter Ethik-Kodex? Verminderung des risikos, opfer von wirtschaftskriminalität zu werden, dank Ethik-Kodex. *Der Schweizer Treuhänder*, 75(5), 413-418.
- Toor, S. R. ve Ofori, G. (2009). Ethical leadership: Examining the relationships with full range leadership model, employee outcomes, and organizational culture. *Journal of Business Ethics*, 90(4), 533-547.
- Torrance, H. (2004) Using action research to generate knowledge about educational practice. G. Thomas ve R. Pring (Ed.), In *Evidence-based practice in education* içinde (s. 187-200). Open University Press.
- Valentine, S. ve Fleischman, G. (2002). Ethics codes and professionals' tolerance of societal diversity. *Journal of Business Ethics*, 40(4), 301-312.
- Wright, R. W., Brand, R. A., Dunn, W. ve Spindler, K. P. (2007). How to write a systematic review. *Clinical Orthopaedics and Related Research*. 455, 23-29.
- Yağmur, A. (2020). Etik liderliğin etik davranış ve etik iklim üzerine etkisinde etik programların takip algısının ılımlaştırıcı rolü. *İş Ahlakı Dergisi*, 13(1), 1- 30.
- Yang, C. (2014). Does ethical leadership lead to happy workers? A study on the impact of ethical leadership, subjective well-being, and life happiness in the Chinese culture. *Journal of Business Ethics*, 123(3), 513-525.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (10. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, E. (2005). *Ahlâk, toplum yapısının bir parçası olarak etik ve liderlik, öğretmenün dünyası*, Odun pazarı Belediyesi Yayınları Eğitim Dizisi-3, Mikro Yayıncılık.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8. Baskı). Prentice Hall.
- Yüksel, M. (2015). Etik kodlar, ahlak ve hukuk. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(1), 9-26.

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

BELEDİYELERİN OTOBÜS SÜRÜCÜLERİNİN İSTİHDAM KRİTERLERİNİN AHP VE SWARA YÖNTEMLERİ İLE BELİRLENMESİ: MERSİN ÖRNEĞİ

DETERMINING RECRUITMENT CRITERIA OF MUNICIPAL BUS DRIVERS BY AHP AND SWARA APPROACHES: THE CASE OF MERSIN

Dr. Öğr. Üyesi Özgür Uğur ARIKAN¹

Arş. Gör. Dr. Esra ÖZTÜRK²

ÖZ

Yeni kamu işletmeciliği yaklaşımına göre, vatandaşlara kamu hizmeti sunan belediyeler, özel sektörde faaliyet gösteren organizasyonlar gibi müşteri odaklı bir yaklaşım sergilemelidir. Günümüzde özellikle hizmet sektöründe personel istihdam sürecinde yaşanan problemler, organizasyonların rekabet avantajını olumsuz etkilemektedir. Belediyelerin sunduğu en önemli kamu hizmetlerinden olan toplu taşıma sektörü de istihdam süreci önem arz eden alanlardan birisidir. Bunun temel sebebi, toplu taşıma hizmeti sunan personelin seçiminde oluşacak aksaklıkların, maddi kayıpların yanında can kayıplarına da sebep olabilmektedir. Bu çalışmada belediyelerde istihdam edilecek otobüs sürücülerinin seçimlerinde kullanılacak kriterlerin belirlenmesi ve ağırlıklandırılması hedeflenmiştir. Bu kapsamda literatüre dayanarak belirlenen 15 istihdam kriteri, Mersin Büyükşehir Belediyesi'nde otobüs sürücülerinin istihdamından sorumlu üç uzman tarafından AHP ve SWARA yöntemleri ile ağırlıklandırılmıştır. İki farklı yaklaşımın sonuçları kıyaslanarak ağırlıklandırma yöntemleri ve bulguların tutarlılığı incelenmiştir. Bu çalışmanın, sayısal olmayan personel seçim kriterlerinin sayısal olarak ağırlıklandırılabilmesine ve organizasyonların daha objektif ve güvenilir bir istihdam süreci yürütebilmesine katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: AHP, Müşteri Odaklılık, SWARA, Personel Seçimi, Ulaştırma Hizmeti.

JEL Sınıflandırma Kodları: M10, M38, M51.


ABSTRACT

According to the new public management approach, municipalities that provide public services to citizens should exhibit a customer-oriented approach like private companies. Today, problems in the personnel recruitment process, especially in service sectors, have detrimental impacts on organizations' competitive advantage. The recruitment process of the public transportation, which is one of the most important public services, is also critical. The main purpose of the importance is that the disruptions in the bus driver selection process can result in both casualties and financial losses. The main purpose of the study is to identify and weight the criteria that might be utilized in the recruitment of municipal bus drivers. 15 recruitment criteria based on the literature are weighted using AHP and SWARA methods by three experts who are responsible for the recruitment of bus drivers in Mersin Metropolitan Municipality. The outcomes of two methods are compared, as well as the weighting methods and consistency of the findings. The study is expected to contribute to the quantitative weighting of non-numerical personnel selection factors, allowing firms to conduct more objective and accurate recruitment processes.

Keywords: AHP, Customer-Oriented, SWARA, Personnel Recruitment, Transportation Service.

JEL Classification Codes: M10, M38, M51.

¹  Toros Üniversitesi, İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, ozgurugurarikan@gmail.com

²  Toros Üniversitesi, İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, esra.buran91@gmail.com

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

Qualified and properly selected human resources are one of the functions that enable organizations to survive in today's increasingly competitive environment (Boxall et al., 2009; Hadjimichael & Tsoukas, 2019). Because the "human" factor is one of the scarce resources that organizations find difficult to imitate and substitute (Levene, 2015). Therefore, it is critical to select the appropriate and open to improvement employees during the recruitment process (Howard & Foster, 1999). Having a qualified workforce is not only a requirement of the private sector. Because public institutions and organizations provide goods and services in the same market as private businesses and hence compete with them (Santos et al., 2019). According to prior research, operating local governments with a marketing approach and demonstrating a consumer-oriented perspective of public services will create a competitive advantage (Torlak, 1999; Özel & Polat, 2013). One of the most significant public services provided by municipalities as a local government organization is public transportation. According to previous research, one of the service sectors with the lowest citizen satisfaction is urban infrastructure and public transportation (Aslan & Uluocak, 2012). Local governments are expanding the number of electric, natural gas, or hybrid vehicles due to rising air pollution and excessive carbon emissions. Furthermore, when the population grows, urban traffic density rises, and municipalities add new public transit vehicles to their fleets. In this context, identifying and matching the capabilities of municipal bus drivers is critical not only for local governments but also for the citizens who serve as their customers. For these reasons, the primary goal of this research is to identify and prioritize the criteria for municipal bus driver recruitment processes using a comprehensive and holistic approach Multi-Criteria Decision-Making Approaches have been utilized in this context because different data are analyzed jointly, enabling the decision-maker to make a more accurate choice (Özbek, 2014).

Design/methodology/approach:

In line with the research purpose, the main criteria used in the recruitment processes of the municipal bus drivers were determined by utilizing the previous literature and expert opinions. The chosen criteria were then reviewed by an expert committee comprised of three experts who are responsible for the recruitment of bus drivers in Mersin Metropolitan Municipality and weighted using both the AHP and SWARA approaches. According to both approaches, the order of the criteria, namely the degree of importance, overlaps to a large extent. This finding demonstrates that the study is consistent and reliable.

Findings:

According to both methods on which the study is based, there were differences that were considered to be insignificant in ordering the criteria. As a matter of fact, although there are changes in the ranking of the sub-criteria, the weights and rankings of the main criteria they represent overlap. According to both approaches, the two most basic criteria that local governments should consider in the recruitment process of municipal bus drivers are "driving experience" and "psychomotor test results." Accordingly, it is important to determine the driving experience of the driver candidates, both in terms of duration and professional experience, and to use tests that measure psychomotor ability. Given the increasing cost of training, the authors claim that using simulators to measure psychomotor skills in recruitment processes is critical and highly recommended. It has been determined that two additional important criteria that organizations should consider are "resilience to stress" and "annual traffic ticket history rate." As a result, it is essential in public transportation as a public service to employ drivers who are resistant to the chaos and stress environment caused by rising traffic and who obey traffic rules. In this context, measuring and recording stress resilience utilizing various modern techniques is considered a crucial condition. Although all criteria are significant, it was found that "body mass index," "problem-solving approach," and "diction" ranked last in the SWARA method, whereas "diction," "willingness and dedication," and "body mass index" ranked last in the AHP method. As a result, while these factors are essential, they appear to be less important than criteria that directly influence human life, such as "driving experience," "psychomotor test results," "resilience to stress," and "annual traffic ticket history rate."

Conclusion and Discussion:

The AHP and SWARA approaches were effectively utilized in weighting the recruitment criteria of municipal bus drivers in this study. Future study, utilizing other Multi-Criteria Decision-Making Approaches in addition to these methods, is anticipated to contribute to the field both academically and administratively by setting recruitment criteria and weights in various sectors and service areas. The bias problem is also possible because the two weighting methods used in the study are based on expert judgment. As a result, it is considered that conducting research with different weighting methods and expert judgment will enable agreement on the same criteria. When an organization employs critical human resources in the wrong way, it can cause problems that are difficult to compensate for. It has been suggested that these criteria be used in recruitment processes to avoid getting influenced by adverse effects such as interview systems with unclear criteria and the inexperience of personnel who carry out recruitment processes. Recruitment processes that are designed using the proposed criteria and weight levels will allow the qualified candidate to be included in the company, making the organization's human resources competitive. It will be advantageous for the relevant organization to achieve a long-term competitive advantage over its competitors and success by focusing on its core capabilities.

1. GİRİŞ

Organizasyonların günümüzün artan rekabetçi pazar ortamında ayakta kalmasını sağlayan fonksiyonlarından bir tanesi nitelikli ve doğru seçilmiş insan kaynağıdır (Boxall vd., 2009). İnsan kaynakları uzmanlarının öncelikli görevlerinden birisi iş analizi yapmaktır. Daha sonra analizi yapılan işin gerekleri ortaya koyulup, bu gereklilikleri en iyi düzeyde karşılayan adayların organizasyona kazandırılması amaçlanmaktadır. Böylelikle, istihdam edilen bireydeki örtük bilgi ve yeterlik de organizasyona bir sinerji unsuru olarak katılmış olacaktır (Hadjimichael ve Tsoukas, 2019). Nitelikli işgücüne sahip olmak yalnızca özel sektörün gerekliliği değildir. Çünkü kamu kurum ve kuruluşları da aynı pazarda özel sektör temsilcileri ile mal ve hizmet üretmekte, dolayısıyla rekabet etmektedir (Santos vd., 2019, s. 1180). Rakip organizasyonlara göre rekabetçi pozisyon elde edememek kamu kuruluşları için de bir sürdürülebilirlik ve devamlılık problemi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kamu kuruluşlarından biri olarak belediyeler, vatandaşlarına kamu hizmeti vermekle yükümlü kurumlardır. 1980'lerden itibaren gelişen yeni kamu işletmeciliği yaklaşımı, özel sektör uygulamalarının kamu yönetimi alanında da uygulanması gereğini ileri sürmektedir. Nitekim günümüzde yerel yönetimlerde özellikle hizmet sunumunda pazarlama yaklaşımı ve müşteri odaklılık benimsenmeye başlanmıştır. Çünkü pazarlama vasıtası ile yerel yönetim hizmetlerinin bilgilendirme ve tanıtımının yapılması hem yerel yönetimler hem de vatandaşlar açısından değer oluşturmaktadır (Özel ve Polat, 2013). Torlak (1999), kamu hizmeti sunan bir kurum olarak belediyelerin pazarlama yaklaşımı ile yönetilmesinin ve sunulan hizmetlerde kamuya tüketici odaklı bir anlayış ile yaklaşılmasının daha uygun olduğunu ileri sürmektedir. Yerel yönetimlerin pazarlama faaliyetlerini ve müşteri odaklı bakış açısını kullanarak rekabet avantajı sağlaması bu açıdan önemli görülmektedir.

Nitekim Wernerfelt (1984, s. 171), organizasyonların rekabetçiliğini kaynak temelli bir bakış açısı ile ele almakta ve "madeni paranın bir yüzü ürün veya hizmetse, diğer yüzü de kaynaklardır" ifadesi ile kaynak ve ürünün bütünlüğünü ve ayrılmazlığını vurgulamaktadır. Barney (1991); nadir, taklit edilmesi güç ve ikamesi olmayan kaynakların organizasyonu rekabetçi kıldığını ifade etmektedir. Kaynak denildiğinde akla hammadde, yarı mamul, ileri teknolojinin kullanıldığı üretim tesisi, derinlikli dağıtım kanalları gibi finansal varlıklar gelse de "insan" unsurunun da organizasyonlar için taklit edilmesi güç ve ikamesi zor olan nadir kaynaklardan biri olduğu görüşü yaygınlaşmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004; Levene, 2015). Bu bağlamda organizasyonlar için mevcut insan kaynaklarını nitelikli hale getirmek; hizmet içi eğitim, kurslar, sertifika eğitimleri, konferanslar, seminerler, usta-çırak eğitimleri ve mentorluk hizmetleri gibi çeşitli yöntemlerle gerçekleştirilebilmektedir (Gürbüz, 2017). Fakat tüm bu gelişim odaklı uygulamaların ötesinde istihdam sürecinde doğru ve gelişime açık personeli seçmenin önemine ayrıca vurgu yapılmaktadır (Howard ve Foster, 1999, s. 7). Özellikle hizmet sektöründe hizmet unsuru, hizmeti veren ve hizmeti alan bir arada bulunmaktadır. Bir başka ifade ile üretim ve tüketim eş zamanlılığı bulunduğu için hizmetler depolanamamaktadır (Seferoğlu, 2019). Bu durum hizmet personelinin önemini artırmaktadır. Dolayısı ile insan kaynağının yetkinliği, organizasyonun başarı düzeyini doğrudan etkileyebilmekte (Özcan, 2020, s. 1185), doğru iş tanımları oluşturulduktan sonra ilgili pozisyonlara doğru insan kaynağının temini, organizasyonun devamlılığı için kritik önem arz etmektedir (Santos vd., 2019, s. 1180).

Belediyelerin hizmet üretim ve sunum araçlarının en önemlilerinden birisi, toplu ulaşım hizmeti olarak karşımıza çıkmaktadır. Artan hava kirliliği ve yüksek karbon salınımı nedeniyle Avrupa Birliği'nin de gündeminde temiz enerji kullanan araçlar ile toplu taşımının yaygınlaştırılması bulunmaktadır (C2ES, 2021). Karbon salınımını azaltmak için lojistik süreçlerin yeniden tasarlandığı günümüzde, elektrikli ya da hibrit araçların sayısı artmaktadır (Sylvia, 2020). Bu kapsamda belediyeler de emisyon değerlerini düşürmek için elektrik ve doğal gaz gibi daha çevre dostu yöntemlerle çalışan araçlar almaya ve bunun için daha fazla sürücü istihdam etmeye başlamıştır.

Geçmiş araştırmalar vatandaşların memnuniyet düzeyinin en düşük olduğu hizmet alanlarından birinin kentsel alt yapı ve toplu taşıma hizmetleri olduğunu göstermektedir (Aslan ve Uluocak, 2012). Bu kapsamda belediyelerin otobüs sürücülerinin yetkinliklerinin belirlenmesi ve karşılanması sadece yerel yönetimler açısından değil, onların müşterileri konumunda olan vatandaşlar açısından da önemli görülmektedir. Günümüzde birbirinden farklı yöntemlerle insan kaynağı temini yapılmaktadır. Çok kriterli karar verme (ÇKKV) temelinde bir pozisyon için birbirinden farklı kriterlerin bir arada değerlendirildiği ve birçok adaydan doğru olanın seçilmeye çalışıldığı bir süreç olarak algılanabilmektedir (Afshari vd., 2010a, s. 3068). Bu kapsamda birbirinden farklı veriler bir arada değerlendirildiği ve karar merciine daha isabetli seçim yapma imkanı tanıdığı için (Özbek, 2014, s. 209) personel istihdam sürecinde sıklıkla ÇKKV yöntemlerine başvurulmaktadır. Bu çerçevede bu çalışmanın amacı; belediyelerin günümüzde giderek artan otobüs sürücüsü istihdam süreçlerine ilişkin kapsamlı ve bütüncül bir yaklaşım ile belediyelerin otobüs sürücülerinin istihdam kriterlerini belirlemek ve buna uygun analizler yaparak

kriterleri önceliklendirmektir. Gelişen teknoloji ve artan çevresel farkındalık ile daha çevre dostu sürdürülebilir toplu taşıma araçlarının geliştirildiği, trafikteki kaos ve karmaşanın arttığı ve kamu hizmeti sunumlarında vatandaşlarla iletişimin giderek önem kazandığı günümüz toplumunda, sürücülerin yetkinliklerinin doğru olarak belirlenmesi için yerel yönetimlere öneriler sunulması, bu çalışmanın en önemli katkılarından birisidir.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

2.1. Bir Kamu Hizmeti Olarak Toplu Taşıma

Kamu kuruluşlarından biri olarak belediyeler, vatandaşlarına kamu hizmeti vermekle yükümlü kurumlardır. Kamu hizmeti, devlet ve diğer kamu tüzel kişileri tarafından veya onların denetim ve gözetimi altında halkın ortak ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak üretilen ve sunulan mal ve hizmetleri ifade etmektedir (Eryılmaz, 2011: 8). 1980'lerden itibaren gelişen yeni kamu işletmeciliği yaklaşımı, özel sektör uygulamalarının ve pazarlama yaklaşımının kamu yönetimi alanında da uygulanması gereğini ileri sürmektedir (Özel ve Polat, 2013). Çünkü demokratik ülkelerde, yerel yönetimlerin yöneticileri belli bir görev süresi için seçilmekte ve bir sonraki dönemde seçimlerde güven tazelemek durumunda kalmaktadır. Bundan dolayı yerel yönetim kararları, müşteri ihtiyaçlarının bir fonksiyonu olarak işlev görmektedir (Eslami, 2012).

Pazarlama, -yerel yönetimler de dahil- ticari veya ticari olmayan çok farklı alanlarda uygulama alanı bulan bir disiplindir (Gardiner, 2005) ve yerel yönetimlerde (1) tanıtım aracı, (2) hizmet üretim aracı ve (3) hizmet sunum aracı olarak kullanılabilir. Müşteri odaklılık bu kapsamda kamu yönetimine hızla uyarlanmaktadır (Özel ve Polat, 2013). Belediyelerin hizmet üretim ve sunum araçlarının en önemlilerinden birisi, toplu ulaşım hizmeti olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplu taşıma, görece sürdürülebilir bir ulaşım biçimi olarak değerlendirilmektedir (Bakker ve Konings, 2018, s. 204). Fosil yakıtların kullanıldığı araçlardan ziyade doğal gaz ve elektrikle çalışan sürdürülebilir toplu taşıma araçları, sıfır emisyon araçlar olarak nitelendirilen elektrikli otobüsler, hidrojen bataryalı otobüsler bu kapsamda değerlendirilmektedir. Bu araçlar, tekerlekli toplu taşıma araçları içerisinde fosil yakıtlı ikamelerine göre çevre dostu araçlar olarak değerlendirilmektedir (Zhou vd., 2016, s. 603). Sıfır emisyon kapsamında organizasyonların filolarını zaman içerisinde fosil yakıt bazlı araçlardan çevre dostu bataryalı araçlara doğru değiştirecekleri değerlendirilmektedir (C2ES, 2020; Sylvia, 2020) Bu değişim her organizasyon gibi kamusal alanın da sorumluluğu olarak değerlendirilmektedir. Yeşil Mutabakat çerçevesinde kamunun sürdürülebilir alternatif enerjiye ve temiz enerjili araç kullanımına dönmesine vurgu yapılmaktadır (EC, 2019). Bu çerçevede özellik gösteren araçların operatörlerinin de istihdamı ve eğitimi de ayrı bir planlama gerektirmektedir.

Değişen üretim süreçleri kırsaldan kentlere olan göçü etkilemekle birlikte artan nüfus toplu taşıma hizmetini üstlenmiş olan belediyeler için zorlayıcı bir unsur olarak ön plana çıkmaktadır (Yılmaz ve Tamer, 2020). Bu durumda belediyeler artan talebi karşılayabilmek adına alternatif sistemler kullanarak hem trafiği hem çevre kirliliğini hem de hizmet açığını azaltmak için optimum senaryoyu seçme eğilimi göstermektedirler (Afşar, 2019). Fosil yakıtlar ve emisyon değerlerine olan hassasiyetten ötürü elektrik ve benzeri çevre dostu, düşük emisyonlu tekerlekli toplu taşıma araçlarına yönelim olacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca altyapı maliyetlerinin metro vb. ek sistem üzerinde hareket edebilen araçlara göre daha az olduğu tekerlekli toplu taşıma araçları bu yönüyle de tercih edilebilmektedir.

Sürdürülebilir enerji ve temiz yakıtla hassasiyetin yanında artan nüfusa cevap verebilecek şekilde, büyüyen şehirlerin her noktasına ulaşım hizmetinin ulaştırılması arzu edilmektedir. Örneğin Mersin ili ele alındığında; nüfus artış hızının geçtiğimiz yıl %1,54 olduğu ve son on yılda nüfusunda 200 binden fazla artışın gerçekleştiği görülmektedir (Nüfus, 2022). Doğu batı düzleminde kıyıya paralel uzanmakta olan şehrin genişleme yönü de kuzey istikametinde yer alan Toroslar sıra dağlarına doğru gerçekleşmektedir (İmar Planı, 2020). Yeni yerleşim alanlarına ulaşım hizmetlerinin sunulması gerekliliği ve bunun yanında artan nüfusla yükselebilecek karbon salınımını dengeleyebilecek çevre dostu otobüslerin envantere katılması, bu araçların kullanımı için uygun personelin temini ve istihdam kriterlerinin belirlenmesi gerekli görülmektedir.

2.2. Personel Seçimi ve Öne Çıkan Kriterler

Kılıçer vd. (2018), Tokat ili Turhal Belediyesi'nin belediyeçilik hizmetlerine ilişkin vatandaş algılarını pazarlama perspektifinden inceledikleri çalışmalarında, 18 yaş üstü 400 katılımcıdan elde ettikleri verileri analiz etmiştir. Katılımcıların belediye hizmetlerine ilişkin algılarının beş faktör altında toplandığı görülmüştür: (1) pazar odaklı belediyeçilik, (2) müşteri odaklı personel, (3) durum analizi becerisi, (4) süreksiz tutundurma ve (5) sosyal belediyeçilik hizmetleri. Bu beş faktörde de ortak olan unsurun "personellerin yeterlik ve yetkinlikleri" olduğu

söylenbilir. Özellikle müşteri odaklı personel boyutu, çalışanların nazik ve güler yüzlü olması, vatandaşın sorunlarını hızlı çözmesi ve rahat iletişim gibi unsurları içermektedir. Bu nedenle kamu hizmetlerini sunacak personellerin seçimi büyük önem taşımaktadır.

Geleneksel personel yönetimi ve istihdam süreçleri yerini günümüzde stratejik insan kaynakları yönetimi yaklaşımına bırakmıştır (Gürbüz, 2017). Geleneksel personel yönetiminde işe alım süreçleri ihtiyaç doğduğu anda yürütülmekte iken artmakta olan rekabet şiddeti ve azalan kaynaklara talip olan organizasyon sayısının artması ile insan kaynağının stratejik önemi de artmaktadır (Kızıloğlu, 2012, s. 14). Wernerfelt (1984), organizasyonların kaynaklarından elde edebilecekleri rekabet avantajının önemine vurgu yapmaktadır. Organizasyon için değer yaratan ve sahip olduğu örtük bilgi ile sinerji yaratılmasına katkı veren “çalışanlar” da organizasyon için değerli ve nadir kaynaklardır (Luthans ve Youssef, 2004, s. 146). Organizasyonlar, vizyon ve misyonlarına uyacak şekilde gelecekte ihtiyaç duyacağı personel miktarını belirleyebilmektedir (Gürbüz, 2017). İş değerlemesi yapıldıktan ve hedefler netleştirildikten sonra belirlenen personel ihtiyacı, organizasyonun içinden karşılanabildiği gibi dış çevreden de personel temini gerçekleştirilebilmektedir (Bingöl, 2014). Terfi, nakil, iç transfer, rotasyon ile ihtiyaç duyulan pozisyonlar doldurulabilmektedir. Bunun yanında daha önce çalışılmış ve hakkında fikir sahibi olunan bireyler de hızlı bir istihdam sürecinde riski azaltmak adına organizasyonların başvurabildiği yöntemlerdendir (Kızıloğlu, 2012, s. 23).

Yukarıda ifade edilen iç kaynak kullanımı, personel temininin tek yolu değildir. Bu çalışmada da irdelenen dış kaynak kullanımı organizasyonların başvurduğu bir diğer yaklaşımdır. Bu çerçevede organizasyonlar, mevcut pazardaki rakiplerden ve yeni mezun ya da iş arayışında olan bireylerden yararlanarak bireylerin yetkinliklerini bünyesine katmayı hedeflemektedir (Leatherbarrow vd., 2010). Personel ihtiyacı ve istihdam sürecinde izlenecek yaklaşımlar belirlendikten sonra istihdam süreci kurgulanmaktadır (Dessler, 2016). Bu aşamada organizasyonlar; bilgi ve yetenek testlerinden geçen, eğitim koşulları ile özel gereklilikleri karşılayabilen adaylar arasından organizasyonları için en uygun olan aday ya da adayları sistemlerine dahil etme eğilimi göstermektedirler. Bu aşamada belirlenen kriterler hem organizasyonun misyon ve vizyonu doğrultusunda şekillenmekte hem de değerlendirilen ve gereklilikleri belirlenmiş olan işin doğasına uygun şekilde sürecin yapılandırılması gerekmektedir (Dessler, 2016). Örneğin; çok uluslu bir organizasyona yönetici aranıyorsa, yönetsel kabiliyetler, iletişim becerisi, yabancı dil bilgisi, mesleki tecrübe, yüksek düzeyde akademik eğitim başarısı aranabilmektedir (Afshari vd., 2010a, s. 3070). Organizasyon için bir makininin arandığı durumlarda ise akademik eğitim ve yabancı dil düzeyinden ziyade el-ayak-göz koordinasyonunun ölçüldüğü psiko-tekniik test sonuçları önem kazanmaktadır (Özcan vd., 2020).

Organizasyonlar doğru bireyi seçtiklerinde sadece onun mevcut yetkinliğini değil aynı zamanda öğrenme kabiliyetine göre gelecekteki daha üst yetkinlik düzeyindeki versiyonunu da bünyelerine katmış olurlar (Luthans ve Youssef, 2004, s. 148). Bu çerçevede değerlendirildiğinde doğru iş değerlendirilmesi ve seçime ilişkin doğru kriterlerin belirlenmesi, organizasyonlar için kritik önem arz etmektedir (Koyuncu ve Özcan, 2014, s. 196).

2.3. Çok Kriterli Karar Verme Yöntemlerine İlişkin Literatür İncelemesi

Çok kriterli karar verme yöntemleri, son zamanlarda sadece personel seçiminde değil çeşitli konularda yaygın olarak kullanılmaktadır. Son yıllarda yapılan bazı çalışmalara Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1. Çok Kriterli Karar Verme Yöntemlerinin Kullanıldığı Araştırmalar

Yazar	Konu	Kullanılan Yöntem
Özdağoğlu ve Keleş (2019)	BIST Sınai kategorisinde yer alan 157 işletmenin performanslarını bankacı bakış açısı ile değerlendirmek amacıyla SWARA-GİA bütünlük yaklaşımı kullanılmıştır. Aralarında cari oran, asit-test oranı ve nakit oranı dahil olmak üzere 15 finansal oran yardımı ile işletmelerin performans değerleri hesaplanmıştır.	SWARA-GİA Bütünlük Yaklaşımı
Keleş vd. (2019)	Bu çalışmada, bir laboratuvarında kullanılacak tam kan sayım cihazı seçimi problemi ele alınmıştır. Cihaz seçiminde etkili olan kriterler konunun uzmanı kişilerle belirlenip puanlandıktan sonra kriter ağırlıkları SWARA yöntemiyle tespit edilmiştir. WPM, TODIM ve AHS yöntemleri ile de alternatif cihazların değerlendirilmesi yapılarak en uygun tam kan sayım cihazı belirlenmiştir. Çalışmada güvenilir ve doğru kan sonuçları, kullanıcı oryantasyonu ve tahlil hızı gibi toplam 8 kritere yer verilmiştir.	SWARA, WPM, TODIM ve AHS
Gök Kısa ve Ayçin (2019)	Bu çalışmada çok kriterli karar verme yöntemleri bütünlük olarak kullanılarak, OECD ülkelerinin lojistik performanslarının değerlendirilmiştir. Çalışma kapsamında yer alan lojistik performans kriterlerinin önem ağırlıkları SWARA yöntemi ile hesaplanmış, ülkelerin lojistik performansları ise EDAS yöntemiyle analiz edilmiştir. Uygulama sonuçlarına göre, en önemli kriterler lojistik hizmet kalitesi, altyapı ve uluslararası sevkiyat olarak belirlenmiştir.	SWARA Tabanlı EDAS
Ulutaş (2020)	Kargo firmasının seçimi için, SWARA ve CODAS yöntemlerinden oluşan bir birleşik ÇKKV modeli önerilmiştir. Çalışmada zamanında teslimat, personelin davranışları, firmanın takip sistemi, teminat, promosyon ve gönderim ücreti olmak üzere 6 kritere yer verilmiştir. Bu birleşik yöntemin uygulaması Türkiye'nin Doğu Anadolu bölgesindeki bir ilde yer alan bir işletmede yapılmıştır.	SWARA Tabanlı CODAS
Öztürk ve Tekin (2021)	Gıda ürünleri imalatı sektöründe faaliyet gösteren bir firmada en uygun hammadde tedarikçi seçimi probleminin, AHP ve TOPSIS yöntemlerinin birlikte kullanılarak çözümünün sağlanması amaçlanmıştır. Çalışmada, karar verici olarak firmanın satın alma yöneticisinin uzman görüşüne başvurulmuştur. Ana kriterler; kalite, maliyet, teslimat ve tedarikçi profili olarak belirlenmiştir. Çalışma sonuçlarına göre "kalite" en önemli kriter olarak tespit edilmiştir. Diğer kriterlerin önem sıralaması ise maliyet, teslimat ve tedarikçi profili şeklindedir.	AHP, TOPSIS

Birbirinden farklı kriterlerin değerlendirilebildiği ve alternatifler arasından optimum seçim imkanı sunan ÇKKV yöntemlerinin kullanıldığı ve insan kaynağının teminine yönelik önerilerin bulunduğu çalışmalar Tablo 2'de sıralanmıştır. Bu çalışmada da yapılacak analizlerde değerlendirilecek kriterlerin bir kısmı son on yıllık dönemde gerçekleştirilmiş çalışmalardan yararlanılarak seçilmiştir.

Tablo 2. Personel Temini ve Çok Kriterli Karar Verme

Yazar	Konu	Kriterler	Kullanılan Yöntem
Afshari vd. (2010a)	Telekomünikasyon sektöründe faaliyet gösteren İran' da bir organizasyon için 5 adaydan en uygunu belirlenmiştir.	Farklı birimlerde çalışabilme kabiliyeti Tecrübe Takım oyunculuğu Yabancı dil seviyesi Stratejik düşünme Dil ve iletişim becerisi Bilgisayar kullanım yeteneği	ELECTRE AHP
Afshari vd. (2010b)	Telekomünikasyon sektöründe bir organizasyon için 5 adaydan en başarılı ve işe uygun olan belirlenmiştir.	Farklı birimlerde çalışabilme kabiliyeti Tecrübe Takım oyunculuğu Yabancı dil seviyesi Stratejik düşünme Dil ve iletişim becerisi Bilgisayar kullanım yeteneği	SAW
Aksakal ve Dağdeviren (2010)	Uluslararası organizasyon için personel seçimi yapılmıştır.	Tecrübe Yazılı ve sözlü iletişim Yabancı dil Bilgisayar bilgisi Takım oyunculuğu Stratejik düşünme	DEMATEL ANP
Köse vd. (2013)	Eğitim hizmetleri sağlayan bir kurum için personel seçimi ele alınmıştır.	Anlama ve anlatma yeteneği Görev bilinci Sosyal uyum Rol model olması Öğretmenlik deneyimi Bilimsel yeterlilik Yabancı dil bilgisi Akademik çalışmaları	GİA GANP (Grey Analytic Network Process)
Koyuncu ve Özcan (2014)	Otomotiv sektöründe bir üretim işletmesine personel seçim çalışması yapılmıştır.	Mezun olunan bölüm Coğrafyaya uyum Bilgisayar bilgisi Yabancı dil bilgisi İş deneyimi Kurum kültürüne uyum Yetkinlikler Vardiyalı çalışmaya yatkınlık Ücret beklentisi Öğrenme ve gelişme isteği Ekip liderliği İletişim Planlama ve organizasyon Strese dayanıklılık	TOPSIS AHS
Sang vd. (2015)	Yazılım şirketi için personel seçimi ile ilgili analizler yapılmıştır.	Duygusal istikrar Sözlü iletişim becerisi Kişilik Geçmiş deneyim Özgüven	TOPSIS
Heidary Dahooie vd. (2017)	Bilgi işlem personeli seçimi yetkinlik tabanlı perspektifle yapılmıştır.	Konuya ilişkin yetkinlik Sosyal iletişim yetkinliği Uygulama yetkinliği Girişimcilik yetkinliği Bireysel yetkinlik	ARAS-G SWARA

Yazar	Konu	Kriterler	Kullanılan Yöntem
Efe ve Kurt (2018)	Bir liman işletmesi için 8 kriterden faydalanarak 10 adaydan en uygun olanın seçilmesine ilişkin analizler yapılmıştır.	Kendine güven Bilgisayar yeteneği Geçmiş tecrübe Sözlü iletişim becerisi Eğitim düzeyi Organizasyon ve planlama yeteneği Yabancı dil İş kanunu bilgisi	Bulanık AHP Bulanık TOPSIS
İlgaz Yıldırım vd. (2019)	Havayolu işletmelerinde destek personeli seçimine ilişkin analiz yapılmıştır.	Teknik bilgi (Tecrübe, yabancı dil, bilgisayar bilgisi, sertifikalar, eğitimler) Fiziksel yeterlilik (Dış görünüş, uygun fiziksel yapı) Sosyal yeterlilik (İnsan ilişkileri, doğru karar ve etkin karar verme, analitik düşünme, sorumluluk alma, istekli ve özverili olma) Referans yeterliliği (Referans olan kişilerin olumlu görüşleri)	ARAS
Kuşakçı vd. (2019)	Sivil havacılık organizasyonunda çeşitli departmanlarda istihdam edilmek istenen personelin analizi yapılmıştır.	Kurum kültürüne uyum İletişim becerisi Takım çalışmasına yatkınlık Öğrenme motivasyonu Problem çözme yaklaşımı Planlama ve organizasyon Kariyer gelişimi Bilgi ve deneyim	MULTIMOORA AHP TOPSIS
Özcan vd. (2020)	Metro sürücü seçimine ilişkin çok kriterli karar verme teknikleri kullanılarak analiz yapılmıştır.	Eğitim ve tecrübe (Ehliyet ve sürüş tecrübesi, akademik, yabancı dil) İletişim (Diksiyon, karşılıklı iletişim kurma) Fiziksel (Kilo, yaş, boy) Devamlılık (Sağlık durumu elverişliliği, çalışma saatlerine uygunluk) Sınav (Mülakat, psiko-teknik test, yazılı sınav)	AHP GRA TOPSIS

4. METODOLOJİ

4.1. Çok Kriterli Karar Verme Teknikleri

Bireyler yaşamları boyunca, bilinçli oldukları her an, sürekli olarak kararlar alırlar. Bu aldıkları kararlar, yaşamlarının yönünü ve biçimini doğrudan etkilemektedir. Tüm karar alma süreçleri kendi içinde farklı öneme sahip olmakla birlikte, her karar kendi doğası gereği bir gerekçe ile var olmaktadır (Acatech, 2013; Demirci, 2020). Alınan kararları gerekçelendiren bir kriter sürekli bulunmakla birlikte her kararın değişen büyüklüğü, önemi ve etki alanı olduğu gibi kriterlerin de kendi içinde hiyerarşik bir önem sırası, karmaşıklığı ve büyüklüğü bulunmaktadır. Örneğin, bireyin alacağı yumurtanın günlük oluşu, organik ya da gezen tavuk yumurtası oluşu bir kriterdir. Fakat daha fazla değişikene sahip olan bir oyun konsolu alacak olan bir birey, oyun konsolunun desteklediği oyun sayısı, sağladığı online hizmet sayısı, işletim sistemi ya da ekran kartı, dahili bellek vb. kriterleri gözeterek bir karar alabilmektedir. Günümüzde birçok yetişkin bireyin yaşantısı, özellikle işle ilgili olan süreçleri ikinci örnekte olduğu gibi karmaşık kriterleri içeren kararların alınmasını ve karmaşık süreçlerin yönetilmesini gerektirmektedir (Demirci ve Arıkan, 2021).

Bireylerin kendi kontrollerinde olmayan çok sayıda değişken ve bilinmez faktör mevcutken, sürekli olarak doğru kararlar almak gerçekçi bir durum değildir. Ancak karar vericilerin rasyonel ve istikrarlı karar vermelerine olanak tanıyacak olan süreçler, aşağıdaki adımlar gözetilerek oluşturulmaktadır (Aladağ, 2016):

- Problemin tanımlanması
- Probleme ilişkin verilerin toparlanması

- Bilgilerin sınıflandırılması, çözümlenmesi ve yorumlanması
- Alternatiflerin öne çıkarılması
- En uygun alternatiflerin belirlenmesi
- Alternatiflerin karar olarak değerlendirilmesi ve uygulanması
- Değerlendirme

Bu kapsamda kamu kuruluşlarında hizmet personeli olarak otobüs sürücülerinin seçimi için çok kriterli karar verme tekniklerinden yararlanılmıştır. Bunun için öncelikle Tablo 2’de belirtilen 15 kriter dikkate alınarak, üç farklı uzman görüşünün uzlaşık çözümüne olanak sağlayacak şekilde ve SWARA ile AHP teknikleri kullanılarak kriter ağırlıklandırması yapılmıştır. Çalışmada iki farklı yöntem kullanılarak, sonuçların doğruluğu ve tekniklerin birbirlerinin yerine kullanılabilirlikleri ortaya konmuştur. Aşağıda, çalışmada kullanılan çok kriterli karar verme teknikleri hakkında detaylı teorik bilgiler verilmiştir.

4.2. SWARA

Kriter ağırlıklarının belirlenmesinde uzman görüşlerinden faydalanarak sonuca varmayı sağlamanın yanı sıra grup kararına da imkan tanıyan Kersulienne, Zavadskas ve Turskis (2010) tarafından önerilen SWARA (Step-wise Weight Assessment Ratio Analysis) yöntemi Türkçe literatüre “Adım Adım Ağırlık Değerlendirme Oran Analizi” olarak geçmiştir (Kersulienne vd., 2010, s. 250). Bir konu hakkında fazla sayıda yetkin personelin ortak görüşüne başvurulmasının gerekli olduğu hallerde, belirlenmiş olan bütün kriterlerin her biri için her uzmanın birbirlerinde bağımsız olarak verdiği ağırlık değerlerinin geometrik ortalaması alınarak benzer bir sıralama elde edilir (Hashemkhani Zolfani vd., 2013, s. 92; Aghdaie, 2014, s. 770). SWARA yönteminin işlem basamakları aşağıda ifade edildiği biçimde sıralanabilir (Kersulienne ve Turskis, 2011; Stanujkic vd., 2017; Erdal, 2018; Chalekaev vd., 2019);

- Tüm kriterler, uzman görüşüne başvurularak önem sırasına göre sıralanır,
- Kriterler birbirleriyle ikili karşılaştırılarak görelî önem düzeyleri (s_j) belirlenir,
- Eşitlik 1 yardımıyla k_j katsayısı belirlenir,

$$k_j = \begin{cases} 1 & j = 1 \\ s_j + 1 & j > 1 \end{cases} \quad (1)$$

- Eşitlik 2 yardımıyla q_j katsayısı belirlenir,

$$q_j = \begin{cases} 1 & j = 1 \\ \frac{q_{j-1}}{k_j} & j > 1 \end{cases} \quad (2)$$

- Eşitlik 3 yardımıyla kriterlerin görelî ağırlıkları (w_j) belirlenir,

$$w_j = \frac{q_j}{\sum_{k=1}^n q_k} \quad (3)$$

4.3. Analitik Hiyerarşik Proses (AHP)

Analitik Hiyerarşik Süreç ilk defa Myers ve Alpert tarafından 1968 yılında ele alınmıştır. Fakat sürecin günümüzdeki kullanımı ve kazandığı önem 1977 yılında Thomas Lorie Saaty tarafından geliştirilmesine bağlı olmuştur. Geliştirilen model, karar verme süreçlerinde karşılaşılan problemlerin çözümünde kullanılır hale gelmiştir (Uzun ve Kazan, 2016). AHP yöntemi, karar süreçlerinin rasyonel veriler ışığında yürütülmesini sağlamakta ve karmaşık sorunların çözümlenmesinde sorunların temel hedefi, belirlenen tüm kriterler ve alternatifleri arasındaki ilişkiyi gösteren bir hiyerarşik yapı temelli modellemeye imkan tanımaktadır. AHP’yi önemli kılan bir diğer unsur ise karar vericilerin hem öznel hem de nesnel davranarak karar süreçlerini yönetebilmesine imkan tanımasıdır. Bir başka ifade ile karar vericinin bilgi, deneyim ve önsezilerinin rasyonel veriler ile harmanlanarak sonuca etki etmesine olanak veren bir süreçtir (Kuruüzüm ve Atsan, 2001). AHP, karar verme süreçlerinin iyileştirilmesi ve geliştirilmesine imkan sağlayabilen ve ayrıca profesyonel yöneticilerce kolaylıkla kavranıp pratik bir şekilde kullanıma imkan veren isabetli çıkarımlar ve ağırlıklandırmalar yapabilen bir yaklaşımdır (Özcan vd., 2020). Son dönemde özellikle bulanık AHP çalışmaları ile de sıklıkla literatürde yer almaktadır (Tepe ve Kaya, 2019).

Karar verme süreçlerinde doğru kriterlerin kullanılması ve bu kriterlerin hiyerarşik olarak sıralanması en doğru sonuca ulaşılması için önemli koşullardır. AHP'nin önemli bir ön kabul koşulu ise birbirine üstünlüğü olmayan kriterlerin birbirini etkilemeyecek biçimde puanlanmasıdır (Dağdeviren vd., 2006; Demirci, 2020).

AHP yöntemi, belli birtakım uygulamaların ardışık olarak yürütülmesinden ibarettir. Bu adımlar doğrulukla uygulandığı takdirde ilk adımda belirlenen kriterlerin hiyerarşik olarak önem dereceleri şekillenmiş olacaktır (Saaty, 1990, Özcan vd., 2020).

Birinci aşamada hiyerarşik yapının oluşturulmasıdır; en üst seviyede karar hiyerarşisi bulunur, daha sonra kriterler ve alternatifler belirlenir.

İkinci aşamada ise ilk adımda oluşturulan kriterlerin ve varsa alt kriterlerin önem düzeyleri tespit edilmelidir. İkili karşılaştırmada bir kriterin diğerine karşı ne kadar önemli olduğunu göstermek için Tablo 3'de gösterilen bir ölçüğe ihtiyaç duyulur. Bu ölçüğe göre ilişiksiz ya da denk olan kriterlerin ilişkisi 1 ile gösterilirken bir kriterin diğerine baskın olma düzeyine göre verilen skor maksimum) olana kadar değişen varyasyonlarda kodlanabilecektir. Bu puanlamanın ardından ikili kıyaslama matrisi oluşturmak gerekmektedir. Satır elemanın sütun elemanına nispeten ne kadar önem arz ettiğini (a_{ij}) gösteren matrisin köşegenine göre simetrisinde ilk değer tersi ($a_{ji}=1/a_{ij}$) bulunmaktadır (Saaty, 2016).

$$A = \begin{bmatrix} 1 & a_{12} & \dots & a_{1n} \\ 1/a_{12} & 1 & \dots & a_{2n} \\ \vdots & \vdots & 1 & \vdots \\ 1/a_{1n} & 1/a_{2n} & \dots & 1 \end{bmatrix} \quad (4)$$

Tablo 3. Kriterlerin Karşılaştırılmasında Kullanılan Ölçek

Önem Derecesi	Tanım
1	Her iki faktör eşit öneme sahiptir.
2	Bir faktör diğerine zayıf üstündür.
3	Bir faktör diğerine orta düzeyde üstündür.
4	Bir faktör diğerine göre orta-üstü öneme sahiptir
5	Bir faktör diğerine göre kuvvetli önemde üstündür.
6	Bir faktör diğerine göre kuvvetli-üstü öneme sahiptir.
7	Bir faktörün diğerine üstünlüğü çok yüksek düzeydedir.
8	Bir faktör diğerine göre çok yüksek-üstü öneme sahiptir.
9	Bir faktör diğerine göre mutlak derecede üstündür.

Karşılıklı değerleri i, j karşılaştırılırken bir değer x atanmış ise; j, i ile karşılaştırılırken atanacak değer $1/x$ olmalıdır.

Kaynak: (Saaty, 2008, s. 86).

Üçüncü aşamaya gelindiğinde kıyaslama matrisi elde edilmiştir. Kriterlerin ağırlıklandırılması sürecine geçiş yapılmıştır. Bu aşamada öncelikle elemanlar buldukları sütunun tüm sayılarının toplamına bölünürler. Bu işlem sonucunda c_{ij} elemanları elde edilir. Elde edilen elemanlardan oluşan matrisin satırlarının aritmetik ortalaması alınır ve kriterlerin ağırlıkları (W) hesaplanır.

$$c_{ij} = \frac{a_{ij}}{\sum_{i=1}^n a_{ij}} \rightarrow w_i = \frac{\sum_{j=1}^n c_{ij}}{n} \rightarrow W = \begin{bmatrix} w_1 \\ w_2 \\ \vdots \\ w_n \end{bmatrix} \quad (5)$$

Dördüncü aşama ise karar vericilerin kriterleri tutarlı biçimde ağırlıklandırıp ağırlıklandırmadığının irdelendiği aşamadır. Karar vericilerin seçimlerinin tutarlılık düzeyinin hesaplanması gerekir bu orana tutarlılık oranı (consistency ratio) adı verilmektedir. Bu hesap için ilk olarak A kıyaslama matrisi ile W matrisi çarpılır ve D sütun vektörüne ulaşılır. Daha sonra w sütun vektörü kullanılarak D sütun vektörü bölünür. Ulaşılan değerlerin aritmetik ortalaması kıyaslamanın temel değerini ifade etmektedir.

$$A * W = D = \begin{bmatrix} d_{11} & d_{12} & \dots & d_{1n} \\ d_{21} & d_{22} & \dots & d_{2n} \\ \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ d_{n1} & d_{n2} & \dots & d_{nn} \end{bmatrix} \rightarrow \lambda = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{d_i}{w_i}}{n} \quad (i = 1,2,3, \dots, n) \quad (6)$$

Beşinci aşamada λ değeri bulunduktan sonra tutarlılık ölçümüne imkan veren rassallık indeksi irdelenir. Kriter sayısı bu indeks için önem arz eder ve ağırlıklandırılmak istenen kriterlerin sayısına göre değişir. Bu bağlamda rastgele gösterge indeksinin ne kadar olacağını göstergesi Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4. Rassallık Endeksi Verileri

Kriter Sayısı	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
RI	0,00	0,00	0,58	0,90	1,12	1,24	1,32	1,41	1,45	1,49	1,51	1,48	1,56	1,57	1,59

Kaynak: (Saaty, 1990).

Altıncı aşamada λ , n , RI değerleri kullanılarak tutarlılık oranı (CR) hesaplanır. Tutarlılık oranı .10'dan küçük hesaplandığı takdirde ($CR < .10$) ağırlıklandırmanın tutarlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Tersini gerçekleştirdiği takdirde ($CR > .10$) yapılan ağırlıklandırma tutarsızdır sonucuna ulaşılmaktadır. Bu hesaplama için aşağıda verilen formülden faydalanılır.

$$CR = \frac{\lambda - n}{(n-1)RI} \quad (7)$$

5. UYGULAMA

Günümüzde yetenek yönetimi olarak değerlendirilen istihdam süreci kısıtlı kaynak paylaşımı sebebiyle önem kazanmaktadır. İstihdam edilecek pozisyona ilişkin görev ve sorumluluklar belirlendikten sonra seçme ve yerleştirme sürecine girilmektedir (Dessler, 2016, s. 97). Ekolojik çevre dostu sürdürülebilir enerji ile çalışan bir aracın alımı ile ortaya çıkacağı değerlendirilen otobüs şoförünün istihdamı, şehrin ulaştırma hizmetlerinin sorumluluğundadır (Mersin.bel, 2022a). Ulaştırma hizmetleri daire başkanlığının altında yer alan toplu taşıma şube müdürlüğüne şehrin ulaşım ağının optimum verimlilikle işletilmesi hedeflenmektedir (Mersin.bel, 2022b). Doğru kriterlerinin belirlenemediği durumlarda istihdam edilecek olan personelin değer katma, sinerji yaratma gibi yetkinliklerinden sınırlı biçimde faydalanmak mümkün olabilecektir. Bu çerçevede, personel istihdam sürecinde dikkat edilmesi gereken kriterler ve gerekçeleri Tablo 5'te sıralanmıştır.

Tablo 5. Personel Temininde Dikkate Alınacak Kriterler ve Gerekçeleri

Temel Kriter	Alt Göstergeler	Puanlama Yaklaşımı
Tecrübe ve Kabiliyet (K1)	K1.1: Sürüş Tecrübesi	Adayın trafik geçmişi uzmanlar tarafından değerlendirilir. 1'den 10'a kadar puanlanır. (Yüksek puan aranır).
	K1.2: Psiko-motor Testi Sonuçları	Adayın belediye envanterinde görevlendirilebileceği araçları şehrin modelinin olduğu bir simülasyon üzerinde becerisi test edilir. 1'den 10'a kadar puanlanır. (Yüksek puan aranır).
	K1.3: Yıllık Trafik Cezası Geçmişi Oranı	Adayın trafikte geçirdiği sürenin aldığı ceza sayısına bölünmesi ile bulunur. (Yüksek puan aranır).
	K1.4: Teknik Bilgi (Arıza, Motor, Rota Bilgisi)	Uzmanlar tarafından yapılan sınav neticesinden 1'den 10'a kadar puanlanır. (Yüksek puan aranır).
İletişim ve Dil Becerisi (K2)	K2.1: Diksiyon	Mülakat esnasında uzmanlar tarafından 1'den 10'a kadar verilen puanlar ile tespit edilir. (Yüksek puan aranır).
	K2.2: Kendini İfade Edebilme Becerisi	Mülakat esnasında uzmanlar tarafından 1'den 10'a kadar verilen puanlar ile tespit edilir. (Yüksek puan aranır).
	K2.3: Yabancı Dil Seviyesi	Yoğun göç alması sebebiyle örnek teşkil eden Mersin ili özelinde mevcut nüfusun %11'i (200 bin kişi) göçmendir. Bu bağlamda toplu taşıma araçlarında bulunan hizmet personelinin verimli çalışmasının bir diğer yolu da yabancı dil yetkinliği ile ilişkilidir. Adayın konuşma becerisi sözlü sınav ile değerlendirilir. 1'den 10'a kadar verilen puanlar ile tespit edilir. (Yüksek puan aranır).

Temel Kriter	Alt Göstergeler	Puanlama Yaklaşımı
Devamlılık (K3)	K3.1: Kronik Rahatsızlık Durumu	Adayın sağlık durumu (diyabet, kalp, ameliyat, omurga hastalığı vb. rahatsızlıkları) irdelenir. En az sağlık sorunu uzmanlarca 1'den 10'a kadar verilen puanlar ile tespit edilir. (Yüksek puan aranır).
	K3.2: Duygusal İstikrar	Yoğun çalışma temposu ve trafiğin stresi ile başa çıkabilme düzeyine ilişkin uzmanların gözlemleri neticesinde 1'den 10'a kadar verilen puanlar ile tespit edilir. (Yüksek puan aranır).
	K3.3: Kurum Kültürüne Uyum	Adaylara yapılacak yapılandırılmış mülakat ile uzmanlar tarafından 1'den 10'a kadar puan verilir. (Yüksek puan aranır).
Takım Olma (K4)	K4.1: Takım Çalışmasına Yatkinlik	Uzmanlar tarafından adaylar sıralanır. Adaylara eşit puan verilmez ve en iyi adaya 10 puan verilerek aşağı doğru sıralamaya devam edilir.
	K4.2: Problem Çözme Yaklaşımı	Adaylara çeşitli örnek olaylar verilir ve vaka analizi yapmaları beklenir. Uzmanlarca verilen cevaplar 1'den 10'a kadar puanlanır. (Yüksek puan aranır).
	K4.3: İstekli ve Özverili Olma	Uzmanlar tarafından adaylar sıralanır. Adaylara eşit puan verilmez ve en iyi adaya 10 puan verilerek aşağı doğru sıralamaya devam edilir.
Fiziksel Yeterlilik (K5)	K5.1: Vücut Kitle Endeksi	Adayların kitle endeksinde göre normal olanlara 10 tam puan verilir ve normalden uzaklaşma düzeylerine göre (çok zayıf, zayıf, kilolu, çok kilolu vb.) 1'e kadar puan verilir. (Yüksek puan aranır).
	K5.2: Strese Dayanıklılık	Stresle başa çıkabilme düzeyine ilişkin uzmanlar adayları 1'den 10'a kadar puanlar (Tansiyon, şeker vb. stresi tetikleyebilecek fiziksel sorunlar adayların puanlarını olumsuz etkiler). (Yüksek puan aranır).

5.1. Personel Seçim Sürecinde Önerilen Kriterlerin Önem Derecesinin Belirlenmesi

Toplu taşıma, kişisel araç kullanımına kıyasla daha sürdürülebilir olarak görülse de bu taşımacılıkta petrol türevi yakıtların kullanılması sera gazı salınımının artmasına sebep olmaktadır (Kozak ve Kozak, 2012). 2016 yılında CO2 salınımının %59 oranında enerji ihtiyacından kaynaklandığı görülmektedir. Sektörler incelendiğinde birinci sırada %30,4 ile elektrik ve ısıtma ikinci sırada ise %15,9 ile taşımacılık yer almaktadır. Son kullanım faaliyetlerine göre ise karayolu taşımacılığı %11,9 ile birinci sıradadır (Climate Watch, 2020). Bu emisyonların azaltılması için, karayolu araçlarında emisyon miktarı daha düşük alternatif yakıtların kullanılması önerilmektedir. Bu nedenle yerel yönetimler doğal gazlı ve elektrikli otobüsler gibi çevre dostu toplu taşıma alternatiflerine yönelmişlerdir. Örneğin Mersin Büyükşehir Belediyesi toplu taşımayı sosyal belediyeçilik kapsamında değerlendirdiğini vurgulamış ve demo program kapsamında "0" sıfır emisyon değerine sahip elektrikli otobüsleri envanterine katma adımları atmıştır (Temsa, 2021). Son iki yılda İzmir, Adana, Gaziantep, Diyarbakır, Hatay gibi illerde de benzer şekilde demo programlar sürdürülmekte olup belediyelerin hizmet alanı oranında sayıları 30-50 arasında değişen yeni çevreci araç taleplerinin olması beklenmektedir (Temsa, 2021). Yakıt tüketimi açısından farklılaşan toplu taşıma araçlarının sürücülerinin istihdamı da önem arz etmektedir. Çünkü sürdürülebilirliği önemseyen bilinçli bireyler, sadece toplu taşıma aracının değil sürücünün yetkinlik ve yeterliklerini de önemsemekte ve hizmet sunumunun bir parçası olarak görmektedir.

ÇKKV yöntemlerinden yararlanmak suretiyle önemi her geçen gün daha çok artan nitelikli insan kaynağına ulaşım konusunda güçlü ve rasyonel çözümler getirmek mümkün görünmektedir. Bu bağlamda literatürde yaygın biçimde kullanılmakta olan kriter ağırlıklandırma yöntemi olan AHP kullanılarak hem görüşü alınan uzmanların tecrübe ve sezgilerinden yararlanmak hem de rasyonel bir çözüm getirerek personel istihdam süreçlerini öznel hatalardan arındırmak hedeflenmektedir. Ayrıca bu yaygın yaklaşım ile ulaşılan sonuçlar bir başka kriter ağırlıklandırma yöntemi olan SWARA ile teyit edilecektir. Bu şekilde benzer sonuçlara ulaşılması durumunda, kriterlerin her yöntemin kendi iç tutarlılıklarından bağımsız biçimde tutarlı olarak ağırlıklandırılıp ağırlıklandırılmadığı kontrol edilmiş olacaktır. Olası çelişkili sonuçlarda ise değişik hiyerarşik güçteki kriterlerin neden farklı sıralamalarda önem arz ettiği sorusuna cevap ve öneriler sunulacaktır.

Bu çalışmanın uygulaması kapsamında Mersin Büyükşehir Belediyesi'nde otobüs sürücülerinin istihdam süreçlerinden sorumlu üç uzman ile görüşülmüş ve literatür taraması yapılmıştır. İkinci adım olarak kriterler belirlenmiştir. Bu bağlamda; "Tablo 2: Personel Temini ve Çok Kriterli Karar Verme" isimli tabloda yer verilen çalışmalardan yararlanılarak ve belediyede görevli uzmanların görüşleri doğrultusunda kriterler belirlenmiştir. Belirlenen kriterlerin karşılıklı kıyaslanması ve ağırlıklandırılması için farklı kuruluşlarda görev yapan insan kaynakları uzmanlarının görüşlerine başvurulması ise çalışmanın üçüncü basamağını oluşturmaktadır. AHP metodu kullanarak kriter ağırlıklarına ulaşmak hedeflenmektedir. Son olarak SWARA yöntemi kullanılarak ağırlıklandırılan kriterlerin AHP yöntemi ile belirlenmiş değerleri üzerinden kontrollerin yapılması hedeflenmektedir.

5.2. AHP Uygulaması

Araştırmada, AHP yönteminin bir gereği olarak daha önce belirlenmiş olan her ifade birbirleri ile kıyaslanabilmesi adına eşleştirilmiş ve uzmanlarca puanlanmaları sağlanmıştır. İlgili ağırlıkların hesaplanması ve matrisler aşağıda sıralanmıştır. İlk uzmanın görüşleri doğrultusunda oluşturulan personel seçim kriterleri ağırlık göstergeleri Tablo 6'da gösterilmiştir. Birinci uzmanın görüşleri doğrultusunda yapılan tabloya göre tutarlılık oranı $CR=RI/1,59$ işlemi ile hesaplanmış olup .0997 bulunmuştur. Bu değere göre $CR < .10$ olduğundan birinci uzmanın görüşlerine göre yapılan ağırlıklandırma tutarlıdır.

Tablo 6. Personel Seçim Kriterleri Ağırlık Göstergeleri (Birinci Uzman Görüşü)

Temel Kriter	Ağırlık	Alt Göstergeler	Ağırlık	Sıralama
Tecrübe ve Kabiliyet (K1)	0,5215	K1.1: Sürüş Tecrübesi	0,1271	2
		K1.2: Psiko-motor Testi Sonuçları	0,2282	1
		K1.3: Yıllık Trafik Cezası Geçmiş Oranı	0,0968	3
		K1.4: Teknik Bilgi (Arıza, Motor, Rota Bilgisi)	0,0693	5
İletişim ve Dil Becerisi (K2)	0,1606	K2.1: Diksiyon	0,0605	6
		K2.2: Kendini İfade Edebilme Becerisi	0,0409	9
		K2.3: Yabancı Dil Seviyesi	0,0512	8
Devamlılık (K3)	0,0984	K3.1: Kronik Rahatsızlık Durumu	0,0453	10
		K3.2: Duygusal İstikrar	0,0302	12
		K3.3: Kurum Kültürüne Uyum	0,0228	14
Takım Olma (K4)	0,0778	K4.1: Takım Çalışmasına Yatkinlik	0,0356	11
		K4.2: Problem Çözme Yaklaşımı	0,0184	15
		K4.3: İstekli ve Özverili Olma	0,0239	13
Fiziksel Yeterlilik (K5)	0,1417	K5.1: Vücut Kitle Endeksi	0,0541	7
		K5.2: Strese Dayanıklılık	0,0876	4

İkinci uzmanın görüşleri doğrultusunda oluşturulan personel seçim kriterleri ağırlık göstergeleri Tablo 7'de gösterilmiştir. İkinci uzmanın görüşleri doğrultusunda yapılan tabloya göre tutarlılık oranı tıpkı ilk uzmanda olduğu gibi $CR=RI/1,59$ işlemi ile hesaplanmış olup .0908 bulunmuştur. Bu değere göre $CR < .10$ olduğundan ikinci uzmanın da görüşlerine göre yapılan ağırlıklandırmanın tutarlı olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 7. Personel Seçim Kriterleri Ağırlık Göstergeleri (İkinci Uzman Görüşü)

Temel Kriter	Ağırlık	Alt Göstergeler	Ağırlık	Sıralama
Tecrübe ve Kabiliyet (K1)	0,4631	K1.1: Sürüş Tecrübesi	0,1822	1
		K1.2: Psiko-motor Testi Sonuçları	0,1454	2
		K1.3: Yıllık Trafik Cezası Geçmiş Oranı	0,1249	3
		K1.4: Teknik Bilgi (Arıza, Motor, Rota Bilgisi)	0,0106	13
İletişim ve Dil Becerisi (K2)	0,1105	K2.1: Diksiyon	0,0296	11
		K2.2: Kendini İfade Edebilme Becerisi	0,0707	7
		K2.3: Yabancı Dil Seviyesi	0,0102	14
Devamlılık (K3)	0,1668	K3.1: Kronik Rahatsızlık Durumu	0,0852	4
		K3.2: Duygusal İstikrar	0,0697	8
		K3.3: Kurum Kültürüne Uyum	0,0120	12
Takım Olma (K4)	0,1383	K4.1: Takım Çalışmasına Yatkinlik	0,0088	15
		K4.2: Problem Çözme Yaklaşımı	0,0560	9
		K4.3: İstekli ve Özverili Olma	0,0735	5
Fiziksel Yeterlilik (K5)	0,1212	K5.1: Vücut Kitle Endeksi	0,0502	10
		K5.2: Strese Dayanıklılık	0,0710	6

Üçüncü uzmanın görüşleri doğrultusunda oluşturulan personel seçim kriterleri ağırlık göstergeleri Tablo 8’de gösterilmiştir. Üçüncü uzmanın görüşleri doğrultusunda yapılan tabloya göre tutarlılık oranı diğer iki uzmanda olduğu gibi $CR=RI/1,59$ işlemi ile hesaplanmış olup .0823 bulunmuştur. Bu değere göre $CR < .10$ olduğundan üçüncü uzmanın da görüşlerine göre yapılan ağırlıklandırmanın tutarlı olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 8. Personel Seçim Kriterleri Ağırlık Göstergeleri (Üçüncü Uzman Görüşü)

Temel Kriter	Ağırlık	Alt Göstergeler	Ağırlık	Sıralama
Tecrübe ve Kabiliyet (K1)	0,3818	K1.1: Sürüş Tecrübesi	0,1365	1
		K1.2: Psiko-motor Testi Sonuçları	0,0960	2
		K1.3: Yıllık Trafik Cezası Geçmiş Oranı	0,0882	4
		K1.4: Teknik Bilgi (Arıza, Motor, Rota Bilgisi)	0,0611	6
İletişim ve Dil Becerisi (K2)	0,1808	K2.1: Diksiyon	0,0580	10
		K2.2: Kendini İfade Edebilme Becerisi	0,0896	3
		K2.3: Yabancı Dil Seviyesi	0,0332	14
Devamlılık (K3)	0,1712	K3.1: Kronik Rahatsızlık Durumu	0,0538	13
		K3.2: Duygusal İstikrar	0,0589	7
		K3.3: Kurum Kültürüne Uyum	0,0585	8
Takım Olma (K4)	0,1727	K4.1: Takım Çalışmasına Yatkinlik	0,0572	11
		K4.2: Problem Çözme Yaklaşımı	0,0585	9
		K4.3: İstekli ve Özverili Olma	0,0570	12
Fiziksel Yeterlilik (K5)	0,0934	K5.1: Vücut Kitle Endeksi	0,0302	15
		K5.2: Strese Dayanıklılık	0,0632	5

5.3. SWARA Uygulaması

Bir önceki bölümde (bkz. Tablo 6, Tablo 7, Tablo 8) AHP yöntemi ile üç uzmanın görüşü alınarak personel seçimine ilişkin belirlenen kriterler ağırlıklandırılmıştır.

Çalışmanın bu bölümünde ise daha önce açıklanan SWARA yöntemi ile kriterlerin ağırlıklandırılması işlemleri açıklanmaktadır. Buna göre ilk olarak personel alım sürecine etki edeceği öngörülen 15 kriter, üç farklı uzman görüşü alınarak ağırlıklandırılmıştır. SWARA tekniğinin kullanıldığı bu işleme göre; birinci uzmanın görüşü ile yapılan ağırlıklandırma sonuçları Tablo 9’da, ikinci uzmanın görüşü ile yapılan ağırlıklandırma sonuçları Tablo 10’da, üçüncü uzmanın görüşü ile yapılan ağırlıklandırma sonuçları ise Tablo 11’de sunulmuştur. En son aşamada ise her üç uzman görüşü için uzlaşık kriter ağırlıklarına Tablo 12’de yer verilmiştir.

Tablo 9. Uzman Görüşüne Göre Belirlenen Kriter Ağırlıkları (Birinci Uzman)

K. NO.	Kriterler	Önem Sırası	sj	kj	qj	wj
K1.2	Psiko-motor Testi Sonuçları	1		1	1,0000	0,1314
K1.1	Sürüş Tecrübesi	2	0,10	1,1	0,9091	0,1195
K1.3	Yıllık Trafik Cezası Geçmiş Oranı	3	0,05	1,05	0,8658	0,1138
K5.2	Strese Dayanıklılık	4	0,10	1,1	0,7871	0,1034
K1.4	Teknik Bilgi (Arıza, Motor, Rota Bilgisi)	5	0,20	1,2	0,6559	0,0862
K2.1	Diksiyon	6	0,35	1,35	0,4859	0,0638
K5.1	Vücut Kitle Endeksi	7	0,05	1,05	0,4627	0,0608
K2.3	Yabancı Dil Seviyesi	8	0,02	1,02	0,4536	0,0596
K2.2	Kendini İfade Edebilme Becerisi	9	0,05	1,05	0,4320	0,0568
K3.1	Kronik Rahatsızlık Durumu	10	0,10	1,1	0,3928	0,0516
K4.1	Takım Çalışmasına Yatkinlik	11	0,20	1,2	0,3273	0,0430
K3.2	Duygusal İstikrar	12	0,25	1,25	0,2618	0,0344
K4.3	İstekli ve Özverili Olma	13	0,30	1,3	0,2014	0,0265
K3.3	Kurum Kültürüne Uyum	14	0,05	1,05	0,1918	0,0252
K4.2	Problem Çözme Yaklaşımı	15	0,05	1,05	0,1827	0,0240

Tablo 10. Uzman Görüşüne Göre Belirlenen Kriter Ağırlıkları (İkinci Uzman)

K. NO.	Kriterler	Önem Sırası	sj	kj	qj	wj
K1.1	Sürüş Tecrübesi	1		1,00	1,00	0,1253
K1.2	Psiko-motor Testi Sonuçları	2	0,10	1,10	0,91	0,1139
K5.2	Strese Dayanıklılık	3	0,10	1,10	0,83	0,1036
K3.1	Kronik Rahatsızlık Durumu	4	0,20	1,20	0,69	0,0863
K4.2	Problem Çözme Yaklaşımı	5	0,05	1,05	0,66	0,0822
K4.3	İstekli ve Özverili Olma	6	0,10	1,10	0,60	0,0747
K2.2	Kendini İfade Edebilme Becerisi	7	0,05	1,05	0,57	0,0712
K3.2	Duygusal İstikrar	8	0,10	1,10	0,52	0,0647
K1.3	Yıllık Trafik Cezası Geçmiş Oranı	9	0,20	1,20	0,43	0,0539
K5.1	Vücut Kitle Endeksi	10	0,20	1,20	0,36	0,0449
K3.3	Kurum Kültürüne Uyum	11	0,10	1,10	0,33	0,0408
K2.1	Diksiyon	12	0,05	1,05	0,31	0,0389
K1.4	Teknik Bilgi (Arıza, Motor, Rota Bilgisi)	13	0,10	1,10	0,28	0,0354
K2.3	Yabancı Dil Seviyesi	14	0,05	1,05	0,27	0,0337
K4.1	Takım Çalışmasına Yatkınlık	15	0,10	1,10	0,24	0,0306

Tablo 11. Uzman Görüşüne Göre Belirlenen Kriter Ağırlıkları (Üçüncü Uzman)

K. NO.	Kriterler	Önem Sırası	sj	kj	qj	wj
K1.1	Sürüş Tecrübesi	1		1,00	1,0000	0,1303
K1.2	Psiko-motor Testi Sonuçları	2	0,20	1,20	0,8333	0,1086
K1.3	Yıllık Trafik Cezası Geçmiş Oranı	3	0,10	1,10	0,7576	0,0987
K3.1	Kronik Rahatsızlık Durumu	4	0,05	1,05	0,7215	0,0940
K5.2	Strese Dayanıklılık	5	0,05	1,05	0,6871	0,0896
K3.2	Duygusal İstikrar	6	0,10	1,10	0,6247	0,0814
K4.2	Problem Çözme Yaklaşımı	7	0,05	1,05	0,5949	0,0775
K5.1	Vücut Kitle Endeksi	8	0,25	1,25	0,4759	0,0620
K2.2	Kendini İfade Edebilme Becerisi	9	0,10	1,10	0,4327	0,0564
K2.1	Diksiyon	10	0,05	1,05	0,4121	0,0537
K4.3	İstekli ve Özverili Olma	11	0,15	1,15	0,3583	0,0467
K2.3	Yabancı Dil Seviyesi	12	0,35	1,35	0,2654	0,0346
K3.3	Kurum Kültürüne Uyum	13	0,25	1,25	0,2123	0,0277
K4.1	Takım Çalışmasına Yatkınlık	14	0,40	1,40	0,1517	0,0198
K1.4	Teknik Bilgi (Arıza, Motor, Rota Bilgisi)	15	0,05	1,05	0,1444	0,0188

Tablo 12. Uzmanlar İçin Belirlenen Uzlaşık Kriter Ağırlıkları

K. NO.	Kriterler	Uzman 1	Uzman 2	Uzman 3	Geometrik Ort. (Kriter Ağırlıkları)
K1.1	Sürüş Tecrübesi	0,1195	0,1253	0,1303	0,1250
K1.2	Psiko-motor Testi Sonuçları	0,1314	0,1139	0,1086	0,1176
K1.3	Yıllık Trafik Cezası Geçmiş Oranı	0,1138	0,0539	0,0987	0,0846
K1.4	Teknik Bilgi (Arıza, Motor, Rota Bilgisi)	0,0862	0,0354	0,0188	0,0386
K2.1	Diksiyon	0,0638	0,0389	0,0537	0,0511
K2.2	Kendini İfade Edebilme Becerisi	0,0568	0,0712	0,0564	0,0611
K2.3	Yabancı Dil Seviyesi	0,0596	0,0337	0,0346	0,0411
K3.1	Kronik Rahatsızlık Durumu	0,0516	0,0863	0,0940	0,0748
K3.2	Duygusal İstikrar	0,0344	0,0647	0,0814	0,0566
K3.3	Kurum Kültürüne Uyum	0,0252	0,0408	0,0277	0,0305
K4.1	Takım Çalışmasına Yatkınlık	0,0430	0,0306	0,0198	0,0296
K4.2	Problem Çözme Yaklaşımı	0,0240	0,0822	0,0775	0,0535
K4.3	İstekli ve Özverili Olma	0,0265	0,0747	0,0467	0,0452
K5.1	Vücut Kitle Endeksi	0,0608	0,0449	0,0620	0,0553
K5.2	Strese Dayanıklılık	0,1034	0,1036	0,0896	0,0986

AHP ve SWARA yöntemi ile yapılan hesaplamalar sonucu elde edilen kriter ağırlıkları Tablo 13'te gösterilmektedir. Her iki yaklaşımda da yapılan ağırlıklandırmanın sonuçları büyük ölçüde benzerlik göstermektedir. Özellikle ilk on kriter üzerine odaklanıldığında (bkz. Tablo 14) her ana kriteri temsil eden en az bir alt kriterin olduğu bir yapı göze çarpmaktadır. Bu durum da her ana kriteri temsil edecek kriterlerden oluşturulmuş ve uzmanlarca daha önemli olarak ağırlıklandırılmış olan on kriter ile personel istihdamına ilişkin süreçlerin yönetilmesi mümkün olmaktadır.

Tablo 13. Kriterlerin SWARA-AHP Yöntemine Göre Ağırlık Ortalamaları

K. NO.	Kriter Ağırlıkları (SWARA)	Kriter Ağırlıkları (AHP)	K. NO.
K1.1	0,1250	0,1471	K1.2
K1.2	0,1176	0,1468	K1.1
K5.2	0,0846	0,1022	K1.3
K1.3	0,0386	0,0733	K5.2
K3.1	0,0511	0,0677	K2.2
K2.2	0,0611	0,0592	K3.1
K3.2	0,0411	0,0499	K3.2
K5.1	0,0748	0,0470	K2.1
K4.2	0,0566	0,0464	K4.3
K2.1	0,0305	0,0435	K5.1
K4.3	0,0296	0,0392	K4.2
K2.3	0,0535	0,0355	K1.4
K1.4	0,0452	0,0261	K4.1
K3.3	0,0553	0,0259	K2.3
K4.1	0,0986	0,0252	K3.3

Tablo 14. SWARA-AHP Yöntemlerine Göre Belirlenen İlk On Kriter

Kriterler	K. NO. (SWARA)	K. NO. (AHP)	Kriterler
Sürüş Tecrübesi	K1.1	K1.2	Psiko-motor Testi Sonuçları
Psiko-motor Testi Sonuçları	K1.2	K1.1	Sürüş Tecrübesi
Strese Dayanıklılık	K5.2	K1.3	Yıllık Trafik Cezası Geçmiş Oranı
Yıllık Trafik Cezası Geçmiş Oranı	K1.3	K5.2	Strese Dayanıklılık
Kronik Rahatsızlık Durumu	K3.1	K2.2	Kendini İfade Edebilme Becerisi
Kendini İfade Edebilme Becerisi	K2.2	K3.1	Kronik Rahatsızlık Durumu
Duygusal İstikrar	K3.2	K3.2	Duygusal İstikrar
Vücut Kitle Endeksi	K5.1	K2.1	Diksiyon
Problem Çözme Yaklaşımı	K4.2	K4.3	İstekli ve Özverili Olma
Diksiyon	K2.1	K5.1	Vücut Kitle Endeksi

6. SONUÇ

Organizasyonların günümüzde artan rekabetçi pazar ortamında ayakta kalmasını sağlayan fonksiyonlarından bir tanesi, nitelikli ve doğru seçilmiş insan kaynağıdır (Boxall vd., 2009; Hadjimichael ve Tsoukas, 2019). Çünkü “insan” unsuru organizasyonlar için taklit edilmesi ve ikamesi zor olan nadir kaynaklardır (Levene, 2015; Luthans ve Youssef, 2004). Bu nedenle istihdam sürecinde doğru ve gelişime açık personeli seçmek önemlidir (Howard ve Foster, 1999).

Nitelikli işgücüne sahip olmak yalnızca özel sektörün gerekliliği değildir, çünkü kamu kurum ve kuruluşları da aynı pazarda özel sektör temsilcileri ile mal ve hizmet üretmekte, dolayısıyla rekabet etmektedir (Santos vd., 2019). Araştırmalar, vatandaşlara kamu hizmeti sunan organizasyonlar olarak yerel yönetimlerin pazarlama yaklaşımı ile yönetilmesinin ve kamuya sunulan hizmetlerde tüketici odaklı bir anlayış sergilenmesinin rekabet avantajı sağlayacağını ileri sürmektedir (Torlak, 1999; Özel ve Polat, 2013). Yerel yönetimlerin vatandaşlara sunduğu kamu hizmetlerinde, hizmeti verenler ve alanlar bir arada bulunduğu için, hizmetleri sunan personelin niteliği önemli bir konu haline gelmiştir. Çünkü insan kaynağının yetkinliği, organizasyonun başarı düzeyini doğrudan etkileyebilmektedir (Özcan, 2020).

Bir yerel yönetim birimi olarak belediyelerin hizmet üretim ve sunum araçlarının en önemlilerinden birisi, toplu ulaşım hizmeti olarak karşımıza çıkmaktadır. Geçmiş araştırmalar vatandaşların memnuniyet düzeyinin en düşük olduğu hizmet alanlarından birinin kentsel alt yapı ve toplu taşıma hizmetleri olduğunu göstermektedir (Aslan ve Uluocak, 2012). Artan hava kirliliği ve yüksek karbon salınımı nedeniyle yerel yönetimler elektrikli, doğalgazlı ya da hibrit araçlarının sayısını artırmaktadır. Ayrıca nüfus ile birlikte şehir içi trafik yoğunluğu da gün geçtikçe artmakta ve belediyeler yeni toplu taşıma araçlarını bünyelerine katmaktadır. Bu kapsamda belediyelerin istihdam edeceği otobüs sürücülerinin yetkinliklerinin belirlenmesi ve karşılanması sadece yerel yönetimler açısından değil, onların müşterileri konumunda olan vatandaşlar açısından da önemli görülmektedir. Bu çerçevede bu çalışmanın amacı, belediyelerin çevre dostu otobüslerini kullanmak üzere istihdam edilecek sürücülerin istihdam süreçlerine ilişkin kriterleri kapsamlı ve bütüncül bir yaklaşım ile belirlemek ve önceliklendirmektir. Bu kapsamda birbirinden farklı veriler bir arada değerlendirildiği ve karar mercisine daha isabetli seçim yapma imkanı tanıdığı için ÇKKV yöntemlerine başvurulmuştur (Özbek, 2014). Bu amaçla ilk olarak sürücülerin istihdam süreçlerinde kullanılan temel kriterler belirlenmiş; sonrasında bu kriterler Mersin Büyükşehir Belediyesi’nde otobüs sürücülerinin istihdam süreçlerinden sorumlu üç uzman tarafından değerlendirilmiştir. Belirlenen kriterlerin ağırlıkları AHP ve SWARA yöntemleri ile ayrı ayrı hesaplanmıştır. Kriterlerin ağırlıkları yöntemlerin öngördüğü şekilde tespit edilmiştir. Her iki yöntemde göre kriterlerin sırasının yani önem derecelerinin büyük oranda örtüştüğü görülmüştür. Bu da çalışmanın tutarlı ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

Çalışmanın temel aldığı her iki yöntemde göre, kriterlerin sıralanmasında önemsiz olduğu değerlendirilen farklılıklar görülmüştür. Nitelikli alt kriterlerin sıralamasında değişimler olsa da temsil ettiği temel kriterlerin ağırlıkları ve sıralamaları örtüşmektedir. Araştırma bulguları yerel yönetimlerin çevre dostu toplu taşıma araçlarının sürücülerinin istihdam sürecinde önem vermesi gereken en temel iki kriterin her iki yöntemde göre “sürüş tecrübesi” ve “psiko-motor testi sonuçları” olduğu ortaya konmuştur. Buna bağlı olarak sürücü adaylarının

hem süre hem mesleki deneyim olarak sürüş tecrübelerinin belirlenmesinin ve psiko-motor yeteneklerini ölçen testlerin uygulanmasının önemli olduğunu söylemek mümkündür. Artan eğitim maliyetleri düşünüldüğünde istihdam süreçlerinde psiko-motor becerilerin sınıdıldığı simülatörlerin kullanılması yazarlar tarafından önemli görülmekte ve önerilmektedir. İşletmelerin dikkat etmeleri gereken diğer iki önemli kriterin "strese dayanıklılık" ve "yıllık trafik cezası geçmişi oranı" olduğu belirlenmiştir. Dolayısı ile günümüzde artan trafiğin yarattığı kaos ve stres ortamına dayanıklı olan ve trafik kurallarına uyan sürücülerin istihdam edilmesi, bir kamu hizmeti olarak toplu taşımacılıkta önem arz etmektedir. Strese dayanıklılığının çeşitli modern tekniklerle ölçülmesi ve kayıt altına alınması bu kapsamda gerekli bir koşul olarak görülmektedir. Tüm kriterler önemli olmakla birlikte sıralamada son üç sırayı SWARA yönteminde "vücut kitle endeksi", "problem çözme yaklaşımı" ve "diksiyon" alırken, AHP yönteminde "diksiyon", "istekli ve özverili olma" ve "vücut kitle endeksi" kriterlerinin aldığı görülmüştür. Dolayısı ile bu kriterler önemli olmakla birlikte "sürüş tecrübesi", "psiko-motor testi sonuçları", "strese dayanıklılık" ve "yıllık trafik cezası geçmişi oranı" gibi insan hayatını doğrudan etkileyen kriterlere göre, görece daha az önemli olduğu görülmektedir.

Daha önce hizmet personelinin seçimine ilişkin yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde; Afshari vd. (2010a, 2010b), yedi kriter ile ölçüm yapma yolunu seçmiş ve iletişim sektörü bazlı çalışmaları için odaklandıkları kriterler özellikle dil becerisi ve esneklik olmuştur. Heidary Dahooie vd. (2017) ise daha az kriter ile personel seçimini önermektedir. Özellikle yerli çalışmalarda hizmet personeli seçimine ilişkin; sivil havacılık sektöründe sekiz kriter belirlenmişken (Yazgan ve Erol, 2016; Kuşakçı vd., 2019), liman personellerinin istihdamı için sekiz kriterden faydalanılmıştır (Efe ve Kurt, 2018). Metro sürücülerini için yapılan çalışmada ise on iki kriterden faydalanılmıştır (Özcan vd., 2020). Bütün çalışmalarda kriter sayıları ve istihdam edilen konular değişkenlik gösterse de çalışmaların ortak kaygısı; karmaşık olmayan, denetlenebilir ve geliştirilebilir bir istihdam süreci yaratmak olmuştur. Bu çalışmada on beş farklı kriter kullanarak hem kapsamlı hem de olabildiğince öznel yargılardan sıyrılmış bir süreç kurgulanmıştır. Fakat son bölümde ifade edildiği gibi daha hızlı ve yalın bir süreç yönetmek istendiğinde, insan kaynağı yöneticisinin başvurabileceği temel ve kapsayıcı on kriter sıralanmıştır. Böylelikle koşullara ve zamana bağımlı olabilecek aksaklıkların da önüne geçilebileceği değerlendirilmektedir.

Bu çalışma ile yerel yönetimlerin toplu taşıma araçlarını kullanmak üzere istihdam edilecek sürücülerin, istihdam kriterlerinin ağırlıklandırılmasında AHP ya da SWARA yöntemlerinin başarılı şekilde uygulanabileceği ortaya konmuştur. Gelecek araştırmaların, bu yöntemlerin yanı sıra diğer ÇKKV yöntemlerini de kullanarak, farklı sektör ve hizmet alanlarındaki istihdam kriterlerinin ve ağırlıklarının belirlenmesinin hem akademik hem de yönetsel anlamda alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmanın temelini oluşturan iki ağırlıklandırma yönteminin de uzman görüşüne dayalı olması yanlışlık hatasını da olası hale getirmektedir. Bu sebeple farklı ağırlıklandırma yöntemlerinin kullanıldığı ve farklı uzman görüşlerinden istifade edildiği çalışmaların yapılması aynı kriterler üzerinde bir mutabakata varılmasını da mümkün kılacağı değerlendirilmektedir.

Bir organizasyonun kritik ve taklit edilmesi güç olan insan kaynağının teminine ilişkin süreçinde başvurulan yöntemlerin yanlış yapılandırılması, telafisi güç sorunlar doğurabilmektedir. Özellikle liyakatin öneminin göz ardı edilebildiği, kriterleri net olmayan mülakat sistemleri ya da işe alım süreçlerini yürüten personelin tecrübesizliği gibi olumsuzluklardan etkilenmemek adına istihdam süreçlerinde kullanılması için kriterler önerilmiştir. Önerilen kriterler ve ağırlık düzeyleri göz önünde bulundurularak yapılandırılan istihdam süreçleri, liyakatli adayı organizasyona dahil etmeye imkan tanıyacağından organizasyonun insan kaynağını da rekabetçi hale getirmiş olacaktır. İlgili organizasyonun rakiplerine karşı sürdürülebilir rekabet üstünlüğü elde etmesinde ve temel yetkinliklerine odaklanarak başarıya ulaşmasında faydalı olacaktır.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Acatech. (2013). *Acatech: Recommendations for implementing the strategic initiative industrie 4.0. final report of the industry 4.0 working group.* https://www.acatech.de/fileadmin/user_upload/Baumstruktur_nach_Website/Acatech/root/de/Material_fuer_Sonderseiten/Industrie_4.0/Final_report_Industrie_4.0_accessible.pdf adresinden 10 Şubat 2022 tarihinde alınmıştır.
- Afshari, A., Mojahed, M., Yussuf, M., Hong T. S. ve Ismail, M. Y. (2010a). Personel selection using ELECTRE. *Journal of Applied Sciences*, 10(23), 3068-3075.
- Afshari, A. Mojahed, M. ve Yusuff, M. R. (2010b). Simple additive weighting approach to personnel selection problem. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 1(5), 511-515.
- Afşar, S. (2019). *Endüstri 4.0, toplum 5.0 bakış açılarının şehir içi ulaşımına uygulanması Mersin Büyükşehir Belediyesi için gelecek öngörülerini ve önerileri* [Yüksek Lisans Tezi]. Toros Üniversitesi.
- Aghdaie, M. H., Zolfani, Z. H. ve Zavadskas, E. K. (2014). Synergies of data mining and multiple attribute decision making. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, (110), 767-776.
- Aksakal, E. ve Dağdeviren, M. (2010). ANP ve DEMATEL yöntemleri ile personel seçimi problemine bütünlük bir yaklaşım. *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 25(4), 905-913.
- Aladağ, Z. (2016). *Yöneylem araştırması*. Umuttepe Yayınları.
- Aslan, C. ve Uluocak, Ş. (2012). Belediye hizmetlerinden memnuniyet düzeyleri üzerine bir araştırma: Çanakkale örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 9(1), 174-201.
- Bakker, S. ve Konings, R. (2018). The transition to zero-emission buses in public transport—The need for institutional innovation. *Transportation Research Part D: Transport and Environment*, (64), 204-215.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Bingöl, D. (2014). *İnsan kaynakları yönetimi* (10. Baskı). Beta Yayıncılık.
- Boxall, P. F., Purcell, J. ve Wright, P. M. (2007). *The Oxford handbook of human resource management*. Oxford Handbooks.
- C2ES. (2020). *Reducing your transportation footprint.* <https://www.c2es.org/content/reducing-your-transportation-footprint/#:~:text=Transportation%20is%20the%20largest%20source,37%20million%20metric%20tons%20yearly> adresinden 12 Ocak 2022 tarihinde alınmıştır.
- Chalekaee, A., Turskis, Z., Khanzadi, M., Amiri, G. G. ve Kersulienė, V. (2019). A new hybrid MCDM model with grey numbers for the construction delay change response problem. *Sustainability*, 11(776), 1-16.
- Climate Watch. (2020). *World greenhouse gas emissions in 2016 by sector, end use and gases.* <https://www.climatewatchdata.org/keyvisualizations?visualization=1> adresinden 19 Aralık 2021 tarihinde alınmıştır.
- Dağdeviren, M., Dönmez, N. ve Kurt, M. (2006). Bir işletmede tedarikçi değerlendirme süreci için yeni bir model tasarımı ve uygulaması. *Gazi Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 21(2), 247–255.
- Demirci, A. (2020). *Sağlık hizmetleri yönetiminde çok kriterli karar verme teknikleri*. Gazi Kitabevi.
- Demirci, A. ve Arıkan, Ö. U. (2021). Covid-19 döneminde ilaç deposu yeri seçimi: Mersin örneği. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(1), 5-27.
- Dessler, G. (2016). *Human resource management* (15. Baskı). Pearson.
- EC. (2019). *A European Green Deal.* https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en adresinden 12 Şubat 2022 tarihinde alınmıştır.

- Efe, B. ve Kurt, M. (2018). Bir liman işletmesinde personel seçimi uygulaması. *Karaelmas Fen ve Mühendislik Dergisi*, 8(2), 417-427.
- Erdal, H. (2018). Lojistik strateji oluşturulmasına etki eden faktörler. H. Erdal (Ed.), *Lojistik stratejiler içinde* (Yalın, Çevik, İşbirlikli). Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Eryılmaz, B. (2011). *Kamu yönetimi* (4. Baskı). Okutman.
- Eslami, S. (2012). A study on the customer relationship management model adaptability with the municipality services and duties environment. *International Research Journal of Finance and Economics*, (82), 33-48.
- Gardiner, M. (2005). *Local government marketing model* [Master Thesis]. University of Southern Queensland.
- Gürbüz, S. (2017). *İnsan kaynakları yönetimi teori araştırma ve uygulama*. Seçkin Yayıncılık.
- Hadjimichael, D. ve Tsoukas, H. (2019). Toward a better understanding of tacit knowledge in organizations: Taking stock and moving forward. *Academy of Management Annals*, 13(2), 672-703.
- Hashemkhani Zolfani, S., Hossein Esfahani, M., Bitarafan, M., Zavadskas, E. K. ve Lale Arefi, S. (2013). Developing a new hybrid MCDM method for selection of the optimal alternative of mechanical longitudinal ventilation of tunnel pollutants during automobile accidents. *Transport*, 28(1), 89-96.
- Heidary Dahooie, J., Beheshti Jazan Abadi, E., Vanaki, A. S. ve Firoozfar, H. R. (2017). Competency-based IT personnel selection using a hybrid SWARA and ARAS-G methodology. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 28(1), 5-16.
- Howard, L. W. ve Foster, S. T. (1999). The influence of human resource practices on empowerment and employee perceptions of management commitment to quality. *Journal of Quality Management*, 4(1), 5-22.
- Ilgaz Yıldırım, B., Uysal, F. ve Ilgaz, A. (2019). Havayolu işletmelerinde personel seçimi: Aras yöntemi ile bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(33), 219-231.
- İmar Planı. (2020). *Mersin Büyükşehir Belediyesi Akdeniz – Toroslar – Yenişehir – Mezitli İlçeleri 1/5000 ölçekli ilave ve revizyon nazım imar planı*. https://www.mersin.bel.tr/upload/dosyalar/PAR_15092021-423_BMK.pdf adresinden 03.01.2022 tarihinde alınmıştır.
- Keleş, M. K., Özdağoğlu, A. ve Eren, F. Y. (2019). Bir laboratuvarında tam kan sayım cihazı alternatiflerinin SWARA, WPM, TODİM VE AHS yöntemleri ile değerlendirilmesi. *İzmir İktisat Dergisi*, 34(4), 511-526.
- Kersulienė, V. ve Turskis, Z. (2011). Integrated fuzzy multiple criteria decision making model for architect selection. *Technological and Economic Development of Economy*, 17(4), 645-666.
- Kersulienė, V., Zavadskas, E. K. ve Turskis, Z. (2010). Selection of rational dispute resolution method by applying new step-wise weight assessment ratio analysis (SWARA). *Journal of Business Economic and Management*, 11(2), 243-258.
- Kılıçer, T., Boyraz, E. ve Ergül, Ö. (2018). Yerel yönetimlerde pazarlama: Neden ve nasıl? *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 9(23), 167-189.
- Kızıloğlu, S. D. (2012). *İnsan kaynakları yönetiminde işe alım* [Yüksek Lisans Tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi.
- Kisa, A. C. G. ve Aycin, E. (2019). OECD ülkelerinin lojistik performanslarının SWARA tabanlı EDAS yöntemi ile değerlendirilmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 301-325.
- Koyuncu, O. ve Özcan, M. (2014). Personel seçim sürecinde AHS ve TOPSIS yöntemlerinin karşılaştırılması: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), 195-218.
- Kozak, M. ve Kozak, Ş. (2012). Enerji depolama yöntemleri. *SDU International Technologic Science*, 4(2), 17-29.

- Köse, E., Aplan, H. ve Kabak, M. (2013). An integrated approach based on grey system theory for personnel selection. *Ege Academic Review*, 13(4), 461-472.
- Kuruüzüm, A. ve Atsan, N. (2001). Analitik hiyerarşi yöntemi ve işletmecilik alanındaki uygulamaları. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (1), 83-105.
- Kuşakcı, A., Ayvaz, B., Öztürk, F. ve Sofu, F. (2019). Bulanık Multimoora ile personel seçimi: Havacılık sektöründe bir uygulama. *Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 8(1), 96-110.
- Leatherbarrow, C., Flechter, J. ve Currie, D. (2010). *Introduction to human resources management*. Kogan Page Limited.
- Levene, R. A. (2015). *Positive psychology at work: Psychological capital and thriving as pathways to employee engagement* (Master of Applied Positive Psychology (MAPP) Capstone Projects. Paper No. 88). University of Pennsylvania. https://repository.upenn.edu/mapp_capstone/88/
- Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, (33), 143-160.
- Mersin.bel. (2022a). *Ulaşım Dairesi Başkanlığı*. <https://www.mersin.bel.tr/ulasim-dairesi-baskanligi> adresinden 20 Mart 2022 tarihinde alınmıştır.
- Mersin.bel. (2022b). *Ulaşım Dairesi Başkanlığı-Toplu Taşıma Şube Müdürlüğü*. <https://www.mersin.bel.tr/toplutasima> adresinden 20 Mart 2022 tarihinde alınmıştır.
- Nüfus. (2022). *Mersin nüfusu*. <https://www.nufusu.com/il/mersin-nufusu> adresinden 20 Mart 2022 tarihinde alınmıştır.
- Özbek, A. (2014). Yöneticilerin çok kriterli karar verme yöntemi ile belirlenmesi. *Journal of Management and Economics Research*, (24), 209-225.
- Özcan, İ., İnan, U. ve Korkusuz, A. (2020). Çok kriterli karar verme yöntemleriyle metro sürücüsü seçimi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(3), 1185-1202.
- Özdağoğlu, A. ve Keleş, M. K. (2019). Bankaların bakış açısından bıst sınaı işletmelerinin değerlendirilmesi–SWARA-GİA bütünleşik yaklaşımı. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10(24), 229-241.
- Özel, M. ve Polat, C. (2013). Yerel yönetimlerde değişim ve yerel yönetim hizmetlerinde ‘müşteri odaklı pazarlama’ yaklaşımı. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 41-79.
- Öztürk, D. ve Tekin, M. (2021). Hammadde tedarikçi seçiminde AHP-TOPSIS yöntemlerinin kullanılması ve gıda sektöründe bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 411-432.
- Saaty, T. L. (1990). How to make a decision: The analytic hierarchy process. *European Journal of Operational Research*, (48), 9-26.
- Saaty, T. L. (2008). Decision making with the analytic hierarchy process, *International Journal of Services Sciences*, 1(1), 83-98.
- Saaty, T. L. (2016). The analytic hierarchy and analytic network processes for the measurement of intangible criteria and for decision-making. S. Greco, M. Ehrgott, J. Figueira (Ed.), *Multiple criteria decision analysis* içinde (s. 363-419). Springer, New York.
- Sang, X., Liu, X. ve Qin, J. (2015). An analytical solution to fuzzy TOPSIS and its application in personnel selection for knowledge-intensive enterprise. *Applied Soft Computing*, (30), 190–204.
- Santos, A., Armanu, A., Setiawan, M. ve Rofiq, A. (2020). Effect of recruitment, selection and culture of organizations on state personnel performance. *Management Science Letters*, 10(6), 1179-1186.
- Seferoğlu, D. (2019, 23 Aralık). *Hizmet pazarlamasının pazarlamadaki yeri ve önemi*. Girişimci Gazetesi. <https://www.girisimcigazetesi.com/hizmet-pazarlamasinin-pazarlamadaki-yeri-ve-onemi-322> adresinden 20 Nisan 2021 tarihinde alınmıştır.

- Stanujkic, D., Zavadskas, E. K., Karabasevic, D., Turskis, Z. ve Kersulienė, V. (2017). New group decision-making ARCAS approach based on the integration of the SWARA and the ARAS methods adapted for negotiations. *Journal of Business Economics and Management*, 18(4), 599-618.
- Sylvia, T. (2020, 19 Mayıs). *The future of cars is electric – but how soon is this future?*. PV Magazine. <https://pv-magazine-usa.com/2020/05/19/the-future-of-cars-is-electric-but-how-soon-is-this-future/> adresinden 25 Nisan 2021 tarihinde alınmıştır.
- Temsa, (2021, 27 Ağustos). *Temsa'nın elektrikli Mersin'de toplu taşımayı dönüştürecek!* Temsa. <https://www.temsa.com/tr/tr/temsa-nin-elektriklisi-mersin-de-toplu-tasimayi-donusturecek--42V3vtpFzT> adresinden 11 Ocak 2022 tarihinde alınmıştır.
- Tepe, S. ve Kaya, İ. (2019). A fuzzy-based risk assessment model for evaluations of hazards with a real-case study. *Human and Ecological Risk Assessment: An International Journal*, 26(2), 1–26.
- Torlak, Ö. (1999). Belediye hizmetlerinde pazarlama. *Çağdaş Yerel Yönetimler*, 8(1), 96-114.
- Ulutaş, A. (2020). SWARA tabanlı CODAS yöntemi ile kargo şirketi seçimi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(3), 1640-1647.
- Uzun, S. ve Kazan, H. (2016). Çok kriterli karar verme yöntemlerinden AHP TOPSIS ve PROMETHEE karşılaştırılması: Gemi inşada ana makine seçimi uygulaması. *Journal of Transportation and Logistics*, 1(1), 99-113.
- Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*, 5(2), 171-180.
- Yazgan, E. ve Erol, D. (2016). Sivil pilot adayları için seçim kriterlerinin belirlenmesi. *Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 5(2), 97-104.
- Yılmaz, V. ve Tamer, M. (2020). Türkiye’de göç ve kentleşme üzerine bir değerlendirme. *Uluslararası Sosyal Bilimler ve Eğitim Bilimleri Sempozyumu*. Elazığ, Türkiye.
- Zhou, B., Wu, Y., Zhou, B., Wang, R., Ke, W., Zhang, S. ve Hao, J. (2016). Real-world performance of battery electric buses and their life-cycle benefits with respect to energy consumption and carbon dioxide emissions. *Energy*, (96), 603–613.

THE EFFECT OF CORPORATE MEMORY AND ORGANIZATIONAL LEARNING ON THE FIRM PERFORMANCE THROUGH CORPORATE CULTURE*

KURUMSAL HAFIZA VE ÖRGÜTSEL ÖĞRENMENİN KURUM KÜLTÜRÜ ARACILIĞIYLA FİRMA PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Asst. Prof. Dr. Polathan KÜSBECİ¹

Prof. Dr. Erkut ALTINDAĞ²

ABSTRACT

The main purpose of the study is to determine to what extent and in what direction corporate memory and organizational learning affect firm performance through corporate culture. Within the framework of the research model, the relationships between the sub-dimensions of corporate memory and organizational learning, which are the independent variables, and the sub-dimensions of firm performance, which is the dependent variable, are examined. Within the scope of the study, the mediating role of corporate culture in relations between variables is also questioned. The study is carried out with comprehensive research on Information and Technology companies operating in İstanbul. The survey method is chosen as the data collection method and 7-point Likert-type expressions are used in the scales. 635 questionnaires are collected from Information and Technology companies in the Marmara Region and the hypotheses in the research model are analyzed using the SPSS data processing statistics program. As a result of the analysis, it is determined that corporate culture, organizational learning and corporate memory have significant effects on firm performance. However, it is determined that the mediation role of corporate culture has a partial effect on the effect of corporate memory and organizational learning on firm performance.

Keywords: Corporate Memory, Organizational Learning, Corporate Culture, Firm Performance.

JEL Classification Codes: M10, D83, M14, L25.


ÖZ

Araştırmanın temel amacı, kurumsal hafıza ve örgütsel öğrenmenin kurum kültürü aracılığıyla, firma performansını ne derece ve ne yönde etkilediğinin belirlenmesidir. Bu araştırma modeli çerçevesinde bağımsız değişkenlerimiz olan kurumsal hafıza ve örgütsel öğrenme alt boyutları ile bağımlı değişkenimiz olan firma performansının alt boyutlarının birbirleri ile olan ilişkileri incelenmiştir. Ayrıca araştırma kapsamında, değişkenler arası ilişkilerde kurum kültürünün aracılık rolü sorgulanmıştır. Araştırma İstanbul'da faaliyet gösteren bilişim ve teknoloji firmaları üzerinde kapsamlı bir araştırma ile gerçekleştirilmiştir. Veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi seçilmiş, ölçeklerde 7'li likert tipi ifadeler kullanılmıştır. Araştırma modelinde sunulan hipotezler Marmara Bölgesi'nde bulunan bilişim ve teknoloji firmalarından toplanan toplam 635 adet anket SPSS veri işleme istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan analizler çerçevesinde kurum kültürü, örgütsel öğrenme ve kurumsal hafızanın firma performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte kurumsal hafıza ve örgütsel öğrenmenin firma performansı üzerindeki etkisinde kurum kültürünün aracılık rolünün kısmi etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Hafıza, Örgütsel Öğrenme, Kurum Kültürü, Firma Performansı.

JEL Sınıflandırma Kodları: M10, D83, M14, L25.

* The paper is prepared from the Ph. D. Dissertation titled "The Effect of Corporate Memory and Organizational Learning on the Firm Performance Through Corporate Culture" prepared by "Polathan KÜSBECİ" under the supervision of "Ercut ALTINDAĞ" and defended on 10.08.2020. For this study the approval of ethical committee dated 17.07.2019 was taken from the Ethical Committee, Beykent University.

¹  Cappadocia University/Faculty of Economics, Administrative and Social Sciences/ Department of Management Information Systems, scholar@polathan.com

²  Beykent University /Faculty of Economics, Administrative and Social Sciences, Department of Business, erkutaltindag@beykent.edu.tr

GENİŞLETİLMİŞ ÖZET

Amaç ve Kapsam:

Bilim ve teknolojide günbegün gelişmelerin etkisiyle, insanoğlunun bilgi toplumuna geçişi ile birlikte kurumların sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmeleri ve devamlılıklarını koruyabilmelerini sağlayabilmeleri zorunlu hale gelmektedir. Yaşadığımız çevrenin sürekli biçimde dinamik olmasından ötürü özellikle de örgüt dışı nedenlerden kaynaklanan koşullar kurum ve kuruluşları değişim yapmaya yöneltmektedir. Bundan dolayı her kurumun büyümesi ve hayatta kalabilmesi için yenilikçi bir bakış açısını benimsemesi, yeni teknik ve yöntemler benimseyerek sürekli olarak öğrenmesi ve yetenekli bireyler istihdam ederek başarısını devam ettirebilmesi önem kazanmaktadır. Bu nedenle araştırmamızın örneklemini bilişim ve teknoloji sektöründe faaliyet gösteren firmalar oluşturmaktadır. Tüm bu bilgilerin ışığında; kurumsal hafıza, örgütsel öğrenme, kurum kültürü ve firma performansı kavramlarının açıklamaları ve bunların birbirleriyle ilgili olan ilişkilerin incelenmesi çalışmanın konusunu oluşturmaktadır. Temel olarak çalışmanın amacı, kurumsal hafıza ve örgütsel öğrenmenin kurum kültürü aracılığıyla, firma performansını ne derece ve ne yönde etkilediği sorusunu yanıtlamaktır. Böylelikle araştırmada ele alınmakta olan değişkenlerin firma performansı üzerinde ne derece etkili olduğunun belirlenmesi hedeflenmektedir. Bu çalışma, Türkiye’de Marmara Bölgesi’nde faaliyet gösteren bilişim ve teknoloji firmalarında yapılması sonucunda elde edilen veriler bu firmaları ile sınırlı olmaktadır. Ayrıca ankete katılım gösteren bireylerin soruları cevaplandırılmış olması çalışmanın diğer bir sınırlılığını temsil etmektedir.

Yöntem:

Bu çalışma için Beykent Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulundan 17.07.2019 tarihli etik kurul izni alınmıştır. Çalışma için anket yöntemi kullanılarak veriler toplanmıştır. Araştırma sürecinde Mendeley programı kullanılarak elde edilen akademik makale ve diğer yayınlar depolanarak çalışma esnasında erişim kolaylığı sağlamıştır. Anket çalışması; literatürde mevcut çalışılmış ölçekler referans alınarak hazırlanmış olup, örneklem büyüklüğü %95 güven aralığına göre en az 384 adet olarak belirlenmiştir. Uygulamada ise toplam 635 adet geçerli anket değerlendirilmiştir. Bu anketlerin güvenilirliği ve geçerliliği, faktör, korelasyon ve regresyon analizi SPSS istatistik programı aracılığıyla gerçekleştirilmiş olup, sonuçlar analizlerle birlikte yorumlanmıştır.

Bulgular:

Yapılan analizler çerçevesinde kurum kültürü, örgütsel öğrenme ve kurumsal hafızanın firma performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte kurumsal hafıza ve örgütsel öğrenmenin firma performansı üzerindeki etkisinde kurum kültürünün aracılık rolünün kısmi etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Tartışma:

Kurumların daha güçlü rekabet edebilmeleri ve verimliliklerini arttırabilmeleri güçlü bir kurum kültürüne ve sağlam bir kurumsal hafızaya sahip olması ile mümkün olduğundan kurumların bu değerleri koruması ve geliştirmesi gerekmektedir. Araştırmanın en temel sınırlılığı bilişim ve teknoloji firmaları ile sınırlandırılması ve söz konusu bu firmalarda faaliyet gösteren çalışan bireylerin görüşlerine göre araştırma sonuçlarının şekillenmesi sağlanmaktadır. Bu açıdan daha sonra yapılacak olan araştırmalarda farklı sektörlerde ve farklı kültürlerde benzer çalışmaların yapılması önemlidir. Ayrıca anket yönteminin kendi içerisinde getirdiği bazı kısıtlar bulunmaktadır.

Sonuç:

Birçok kuruluş rekabet avantajı yakalayabilmek, bilgilerin çeşitli ortam ve aygıtlarda depolanabilmesini sağlayabilmek için teknolojiye önem vermekte ve yatırım yapmaktadır. Teknoloji ile birlikte bilgilerin depo aygıtlarında saklayabilmesi sonucunda kurumlara hız ve zaman kazanımında önemli avantaj sunmaktadır. Bilgi kurum içinden veya dışından sağlanabildikleri gibi aynı zamanda bu bilgiler herhangi bir zaman dilimine de ait olabilmektedir. Kuruluşlarda bilgi yönetiminin etkin bir şekilde uygulanması kurumun zaman içinde kazanmış olduğu hafızayı aktif ve verimli kullanabilmesini sağlamaktadır. Her kurumun bir geçmişe sahip olması, rakip firmalara karşı gelişimine zemin hazırlayan önemli bir durumdur. Kurumların sahip olduğu bilgi depoları, çalışanların tecrübeleri, kurumların deneyimleri ve kurum dışı kaynaklardan toplanan bilgilerin birleşmesi ile somut hale gelmekte ve bunun sonucunda kurumda hafızanın oluşmasını sağlamaktadır. Kurumda oluşan hafıza, stratejik kararların alınmasında önemli bir etken olmakta ve kurumda eylemler sonrasında elde edilen yeni deneyimler hafıza alanına ilave edilerek kazanımlar sağlamaktadır. Bunun sonucunda çalışan bireylerin daha önce yaşamış olduğu veya olacağı hataların tekrar edilmesinin önlenmesinde önemli olup, daha önceki deneyimler üzerine bilgilerin inşa edilmesinde önemli imkân sağlamaktadır. Kurum içinde bilginin çalışan bireyler arasında doğru biçimde paylaşımı ve etkileşimi sayesinde yeni bilgi kazanımlarına ve süreçlere dönüştürülmesine imkân sağlamaktadır. Bilginin kurum içinde paylaşılmasını önemsemeyen örgütler çevrelerine uyum sağlamada zorlanmakta ve rakipleri ile yarışlarda geride kalmaya mahkûm olmaktadır. Dolayısıyla kurum içinde çalışan bireylerin aralarında sağladıkları doğru iletişim ve öğrenme sayesinde rakiplerine karşı rekabet avantajını yakalayabilmekte ve sürekliliğin elde edilmesini sağlamaktadır. Kurumsal kültürün gelişmesi çalışan bireylerin toplu yaşamasının bir sonucu olmakta ve kurumların hem iç uyum hem de dış adaptasyon sürecinde önemli bir faktör olmaktadır. Kurum kültürü kurumsal değerlerin, normların ve standartların anlaşılmasını kolaylaştırması sonucu örgütsel uyumun sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Bunun sonucunda ise, çalışan bireyler kurumsal beklentileri daha iyi kavrayarak hedeflere ulaşabilme konusunda daha tutarlı bir çalışma süreci izleyebilmektedir. Günümüz teknolojisindeki bilgisayar teknolojilerinin kurum kültürünü önemli derecede etkilemesi ile birlikte bilgiye ulaşabilmek artık daha hızlı ve kolay olmaktadır.

1. INTRODUCTION

With the impact of the day-to-day developments in science and technology, the transition of human beings to the information community requires institutions to gain a sustainable competitive advantage and maintain their continuity. Because of the constant dynamic nature of the environment in which we live, in particular the conditions resulting from non-organizational causes lead to change in institutions and organizations. It is, therefore, important that every institution adopts an innovative perspective to grow and survive, to constantly learn by adopting new techniques and methods, and to continue its success by employing talented individuals. For this reason, the sample of our research consists of companies operating in the information and technology sector. Within the light of all this information; explanations of the concepts of corporate memory, organizational learning, corporate culture and firm performance and examining their interrelationships are the subject of the study. Fundamentally, the purpose of the study is to answer the question of how and in what way corporate memory and organizational learning affect firm performance through corporate culture. In this manner, it is aimed to determine how effective the variables discussed in the research area on the performance of the firm.

The data obtained as a result of this study being carried out in the Information and Technology companies operating in the Marmara Region of Turkey is limited to these companies. Moreover, the fact that individuals who participated in the survey answered the questions represents another limitation of the study.

2. LITERATURE REVIEW

2.1. Corporate Memory

Every organization has a history that sets the stage for its growth and development. Therefore, every organization has a memory (Al Ahbabi et al., 2019, p. 5). Corporate memory works like the human mind, and it is a mechanism that enables information to be obtained, stored and disseminated so that the information gained from previous experiences can be used within the organization (Farooq, 2019, p. 150). Corporate memory enables this asset to expand and strengthen by obtaining, organizing, distributing and reusing the information created collectively by the employees (Koraz & Al-Habil, 2012, p. 243). “The tools in which organizations store information for their future use” are often referred to as corporate memory. Corporate members’ individual memories, tasks, roles, electronic databases and corporate culture can be given as general examples of corporate memory (Zadayannaya, 2012, p. 3).

Data is ubiquitous and technologies are actively used to deal with the growing number of big data problems (Song & Zhu, 2016, p. 364). Corporate memory provides convenience in obtaining, updating and recalling information when performed well (Gong & Greenwood, 2012, p. 101). Corporate memory allows us to build information on previous experiences and prevent errors by detecting the recurrence of errors (Chakhmoune et al., 2012, p. 28). When organizations cannot remember the past, they are doomed to repeat it and to it. In the light of information from past projects, corporate memory plays an important role in preventing the repetition of mistakes, benefiting from the company’s information map, providing information circulation to improve organizational learning and preserving knowledge after personnel transfer and retirement (Dieng et al., 2006, p. 5-8). An organization’s memory resides in different forms on various platforms such as individuals, standard operating procedures, roles, corporate culture, physical storage devices and electronic devices. These are spread around the organization like pieces of a jigsaw puzzle made by an artist (Watson, 2013, p. 14). Preserving corporate memory is becoming increasingly important for the organization and knowledge is defined as the key to competition (Ngulube, 2018, p. 47). While choosing the physical infrastructure for the protection of corporate memory, using the hardware that provides maximum benefit within the facilities of the institution makes a significant contribution. Organizations need to protect hardware and software integrity in terms of protecting corporate memory (Özhan, 2017, p. 6-7).

The three components that make up the corporate memory consist of learning from the organization’s own experiences, learning from the experiences of other organizations and information gathered from external sources. Corporate memory is used to increase the quality of strategic decisions, and after the actions are taken, new experiences are added to the corporate memory again (Ozorhon et al., 2005, p. 68-69). In addition to being tangible like paper records in an archive, corporate memory is also referred to as invisible (abstract) (Özkan et al., 2002, p. 36). Corporate memory processes ensure that information from the past is transferred to the future. Corporate memory processes include information acquisition, storage, maintenance and retrieval (Hackbarth and Grover, 1999, p. 23). Information acquisition is expressed as the development of skills, insights and relationships. Different

types of knowledge and acquiring new knowledge can improve the performance of individuals, groups or organizations (Bengtsson & Skog, 2018, p. 11). Information storage includes the storage and protection of information in various environments such as individuals, documents, computers and technology. Information storage can also be a tool used in information transfer (Henderson, 2017, p. 45). The information stored in the individual memory of group members can be divided into internal and external components. The internal component consists of information personally known to the group members. The external component, on the other hand, consists of information that is not known personally to the members but can be obtained when necessary. This information is stored in files, electronic storage devices or in the memory of individuals (Anand et al., 1998, p. 797). Information retention is especially important for organizations with a high rate of job rotation, depending on employment and its use in the form of temporary and advisory contracts to produce information (Abazeed, 2018, p. 122). Re-access is the state of obtaining information after accessing the memory content with searching on the system in order to gain access to the previously recorded information after storage (Van Stijn & Wensley, 2016, p. 188). Corporate memory includes both declarative memory and procedural memory as areas of special interest. Traditionally, the declarative memory system represents the memory system underlying the learning and storage of openly available information. However, declarative memory is the long-term memory system that forms the basis of explicit knowledge (Ullman & Pullman, 2015, p. 206-207).

2.2. Organizational Learning

Learning is the initial and subsequent skill acquisition that allows individuals and organizations to plan, organize, and perform specific tasks and actions. As long as an organization is open to development and change, learning takes place (Sicilia, 2006, p. 11). Learning in an organization is not only to increase knowledge and skills but also to identify false assumptions, question the procedures applied, be able to build innovations within the organization by learning from mistakes (Rashid & Mansor, 2018, p. 1257). The learning process can be influenced by the environmental context in which the organization operates. The environmental context of an organization has both external and internal aspects. External aspects include organizations, regulators, and customers, while internal aspects include factors such as culture, identity and strategy that help define the internal boundaries of the organization (De Giacomo et al., 2018, p. 4). Organizational learning is the process of development so that the organization can continue its life by adapting to environmental change (Rao et al., 2018, p. 521).

Learning organizations are organizations that have various abilities in terms of carrying out and developing their functions. Therefore, for a learning organization to develop, these abilities must be developed first. These abilities are realized through organizational learning (Cobb, 2015, p. 236). Organizations can learn through individuals. The learning of the organization makes it easier for the individual to learn. Unless the obstacles to individual learning are removed, it is not possible to achieve organizational learning (Tekeş, 2018, p. 26). Recognizing and predicting the obstacles to learning organizations from the very beginning can help organizations take corrective actions (Aliandrina, 2012, p. 20). Throughout the learning process, a culture is created that becomes a repository for collective learning. As socialization takes place, organizations develop the ability to translate historical inferences into routines that guide behavior (Ren & Ding, 2010, p. 156). A learning organization is defined as an organization that continuously expands its capacity to create its future. Peter Senge states that the learning organization, which forms the basis of organizational learning, consists of five disciplines. The five disciplines defined form the basis of the formation of the learning organization. These disciplines consist of personal mastery, intellectual models, shared vision, team learning and system thinking (Norton, 2017, p. 1). Systematic problem solving in learning organizations is meant to rely on scientific methods in determining and solving the encountered problems, creating decision mechanisms on data and using statistical methods in inferences. There is a continuous development approach based on this ability (Doğru, 2018, p. 462).

Organizational learning is a process that develops organizational abilities and generates information in terms of having organizations that can respond to more flexible and changing business environments and have sustainability in terms of competitive advantage (Zeb et al., 2017, p. 21-22). Knowledge acquisition refers to the process or activity of the formation and development of new ideas, knowledge, and skills that increase the existing information stock of the organization. Knowledge acquisition is the result of the participation of employees and the interaction of resources and technology (Iqbal et al., 2019, p. 40). The dissemination of knowledge affects the quality of the learning process. Effective dissemination of knowledge results in wider learning in organizations and an increase in the opportunity to benefit from resources (Aksoy, 2015, p. 36). Corporate memory is a structure aimed at storing and re-evaluating information and is a formation at an individual and organizational level. The

stored information also plays an important role in future perception and decision-making processes. Therefore, it is very important for the organization that corporate memory has a structure open to development (Çemberci, 2013, p. 101).

2.3. Corporate Culture

Although culture is a subject of anthropology that researches societies, it has also become the subject of various disciplines (sociology, psychology, history, etc.) due to social differences. Therefore, it can be said that too many definitions of culture have emerged (Erez, 2018, p. 12). Culture is a phenomenon that is learned, stored, taught and passed on from generation to generation, including social relationships and behavioral patterns that make a society different from other societies (Ulusoy, 2017, p. 15). Culture is in life. The items we wear, the houses we live in, the way our bodies and homes are decorated, the food we eat, the tools and equipment we use at home and work are a reflection of the culture. Culture is also both the work of the human hand and the tool that brings man to his goal (Hajrullahu, 2016, p. 5-6). The concept of culture is accepted as a metaphor for some as the “glue” that holds an organization together, and for others as a “compass” that gives direction (Tharp, 2009, p. 2).

The concept of corporate culture first appeared in the academic field in 1979 with Pettigrew’s article “Working on Corporate Cultures”, published in the *Journal of Administrative Science Quarterly* and scientific studies on corporate culture developed in the 1980s (Bingöl, 2012, p. 4). Corporate culture is a system of assumptions, values, norms and attitudes that are developed and adopted by the members of an organization through mutual experiences, laid out with symbols that help determine the meaning of the world around them and how they behave (Janićijević, 2017, p. 71). Corporate culture is an integrative force that pulls organizational behavior in the direction desired by management. From a functional perspective, corporate culture is seen as a social control tool in which behaviors and beliefs are shaped and determined (Joseph & Kibera, 2019, p. 3). In terms of the development of an organization, corporate culture can be used as different tools to help the organization achieve success. First, corporate culture is a powerful tool to improve business performance and create a competitive advantage against the organization’s competitors. Second, corporate culture can be a management control tool (Sun, 2008, p. 140).

Culture is not innate instinctive or hereditary, but the whole of habits and behaviors that individuals acquire from birth. Culture can vary depending on time as well as from society to society. Human beings are the only creature that can transfer what they know to the next generation. In this way, the culture transferred from generation to generation shows continuity (Çırak, 2018, p. 4-6). Cultural change is defined as the process of transforming the material and spiritual culture model formed in society into another model. Changes in living conditions, innovations in the information and technology produced or interaction with another culture can lead to social and cultural change (Özsoy, 2018, p. 39). It is not possible to say that there is a unique and correct corporate culture for every business and that the characteristics of this culture are the same under all circumstances. Since cultural characteristics affect employee behavior, employee characteristics are widely linked to performance and employee characteristics have a significant impact on performance (Ismael, 2017, p. 24). Organizations that occur in multiple dynamic forms and manage to use these dynamics interactively with each other can have a strong corporate culture (Bilgili et al., 2016, p. 1009). Factors affecting corporate culture can be listed as vision, mission, motivation, communication, leadership, corporate history and tradition, products and services, customers, corporate expectations, data and control systems, legislation and environment, reward systems, goals, organizational style, values and beliefs (Dal & Ceviz, 2011, p. 12). With a holistic approach, the organization, of course, has more dimensions than corporate culture, corporate structure and individual operational strategy. In a dynamic management process, all these elements are subject to mutual dependence and interaction (Kempa et al., 2018, p. 171). Corporate culture is used to understand the activities of the organization and to guide appropriate behavior. Culture greatly influences an organization’s ability to change its strategic direction, increase its survival rate, and create a foundation for superior competitiveness by improving motivational practices and processes (Rozika et al., 2018, p. 122).

2.4. Firm Performance

Performance is a concept that determines the point reached in accordance with plans made for a specific purpose and determines what is achieved by quality and quantity aspects (Doğan, 2019, p. 64). Performance is a qualitative and quantitative description of the position in which the work performed as a result of individuals, groups or initiatives is in line with the intended goals (Demir & Zehir, 2019, p. 305). Measures of performance are in two forms, financial-quantitative (objective) and non-financial-qualitative (subjective). Some researchers stated that

qualitative and quantitative performance interact with each other and qualitative performance mediates the formation of quantitative performance, and there is a significant and positive relationship between qualitative and quantitative performance (Çınar, 2015, p. 15). Performance measurement is the collection of data regularly, analyzing them and reporting the results so that the businesses can monitor the services and products they produce and the results. Therefore, it plays a key role in developing, implementing and monitoring a strategic plan. Every business has goals and objectives for what they want to achieve. For this reason, performance has a significant effect on managers' evaluation of whether organizational goals are achieved or not and managers' ability to monitor whether the company is moving in the direction it wants to go (Teeratansirikool et al., 2013, p. 169). Rapidly changing environmental conditions and competition are effective factors for organizations to achieve their goals and objectives. Therefore, since organizations are open systems, their ability to keep up with these changes they are affected depends on accurate performance measurement and accurate analysis of their current situation (Alan, 2018, p. 50).

In the literature, it is seen that researchers and academics deal with the performance of the firm in different dimensions. Financial performance is the evaluation of the financial position, monetary policies and activities of enterprises, their investments and the risks they undertake. At the same time, this concept can be used for a firm to compare similar companies in the same industry or to make comparisons by bringing sectors together (Aslan, 2018, p. 67). Firm performance is the function of firm managers' ability to manage their firms efficiently and profitably according to available investment opportunities and financing costs. Competitive advantage causes firm performance to become one of the important values in the business world. It is possible to define the performance of the firm as the level of achievement of the goals of the companies as a result of the studies at certain times, that is, the level of achieving success. Generally, financial performance indicators are obtained on the basis of company statistics. Non-financial data is generated by the perceptions of the employees working within the company (Yeşilyurt, 2019, p. 29-34). Firm performance is not only an abstract concept but is also considered as a whole of the firm's material and human assets. The reason why companies evaluate their financial performance is their desire to give an idea to researchers and practitioners about the degree to which they achieve their basic economic goals. Non-financial performance criteria include innovation, quality of working life, quality, social responsibility and acceptance (Üstün et al., 2018, p. 69). Performing performance evaluation in businesses is extremely important in terms of seeing the success of the business and making the right decisions about the future. Positive and negative decisions, mistakes, deficiencies made in the past and efforts to eliminate them can be controlled by performance evaluation (Bayraktar et al., 2016, p. 42). The growth of a business can take several forms. Their growth patterns are as follows; revenues, total sales, number of customers, number of employees, products offered and facilities needed (Omelogo, 2019, p. 5). There are various motives for the growth of firms. The basic motive for a firm's growth is economic. Firms want to seize opportunities in issues such as reducing their costs by growing, improving their production quality, growing in their markets, and benefiting from the financial facilities that will be provided by growth. In other words, firms want to benefit from the advantages provided by large-scale production. Not only the growth motive is of economic origin, but also the psychological factors play an effective role in the desire to grow (Özkul, 2013, p. 126).

Awadh and Alyahya (2013) evaluated the firm performance of 7600 small businesses from 1999 to 2007 in more than 60 research studies to reveal the relationship between corporate culture and the performance of the firm. In this study, they determined the existence of a positive relationship between corporate culture and the performance of the firm. Strong culture in an organization ensures that workforce employees are managed effectively and efficiently. Corporate culture based on specific conditions helps to improve and achieve competitive superiority. Employee engagement and group efficiency help improve the organization's performance based on sustainability. The nature and strength of corporate culture affect the sustainability and effectiveness of the organization. Our study shows that the effective and efficient management of employees and the positive effect of employee engagement on financial, growth and general performance of the firm are in line with the findings of this study.

3. METHODOLOGY

This study was conducted with information and technology companies operating in the Marmara region in Turkey, and the data is limited to these companies. In practice, 635 valid questionnaires in total were evaluated. The reliability and validity of these questionnaires were carried out through factor, correlation and regression analysis statistics program, and the results were interpreted together with the analysis. 7-point Likert scale was used as a

data collection method in the study. As a result of the literature research on the subject, a 90-question questionnaire was created and applied to the participants in the 7-point Likert system.

Table 1. Sources of Scales Used in The Study

Scale	Number of questions	Received Source
Corporate Memory	12	Dunham and Burt (2011)
Organizational Learning	50	Chegus (2018)
Corporate Culture	16	Naranjo-Valencia et al. (2011)
Firm Performance	12	Vorhies and Morgan (2005), Venkatraman and Ramanujan (1986), Rozenzweig et al. (2003), Lynch et al. (2000), Vorhies et al. (1999), Chang et al. (2003), Antoncic and Hisrich (2001), Zahra et al. (2002), Baker and Sinkula (1999), King and Zeithaml (2001).

The variables and the number of questions used in the study are shown in Table 1. Dunham and Burt's study (2011) was used on the scale of corporate memory, which is one of the independent variables examined in the study. They examined corporate memory in three different dimensions as "requests from colleagues", "request from employees you are in charge of" and "request from managers". Organizational learning, another independent variable, was evaluated as normative and descriptive organizational learning, using Chegus's (2018) study. Normative organizational learning was evaluated in five different dimensions as "goal and mission transparency", "shared leadership and participation", "experience", "knowledge transfer", "teamwork and group problem solving". Descriptive organizational learning, on the other hand, was evaluated in five different dimensions: "information acquisition", "information distribution", "shared comment", "declarative memory" and "operational memory". In the corporate culture, the study of Naranjo-Valencia, Jiménez-Jiménez, and Sanz-Valle (2011) was benefited. Corporate culture was examined in four dimensions as "dominant features of the organization", "management of employees", "corporate glue" and "success criteria". Firm performance, which is the dependent variable, was taken from the scales developed by the researchers named Vorhies and Morgan (2005), Venkatraman and Ramanujan (1986), Rozenzweig et al. (2003), Lynch et al. (2000), Vorhies et al. (1999), Chang et al. (2003), Antoncic and Hisrich (2001), Zahra et al. (2002), Baker and Sinkula (1999), King and Zeithaml (2001) and it was examined in two sub-dimensions as "financial performance" and "growth performance".

Table 2. Reliability Analysis of Variables

Variables	Number of questions	Cronbach's Alpha (α) value
Corporate Memory	12	0,852
Organizational Learning: Normative	21	0,778
Organizational Learning: Descriptive	29	0,874
Corporate Culture	16	0,923
Firm Performance	12	0,904
All Variables	90	0,952

As a result of the reliability test, all variables are above the accepted limit value, as shown in Table 2. Therefore, no updates were made on the scales, such as removing, canceling, or adding questions. In the general reliability test, high value like 0.952 was obtained. According to the results of the reliability test, it is revealed that all the questions on the scale were perceived correctly and in the same direction by the participants. Thus, the reliability of the scales used in the study was tested and proved again.

Table 3. Correlation Table

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Request from managers (1)	r 1 p N 635															
Request from employees you are in charge of (2)	r .535** p 0,000 N 635	1 635														
Requests from colleagues (3)	r .472** p 0,000 N 635	.449** 0,000 635	1 635													
Goal and Mission Transparency (4)	r .479** p 0,000 N 635	.464** 0,000 635	.457** 0,000 635	1 635												
Shared Leadership and Participation (5)	r .410** p 0,000 N 635	.356** 0,000 635	.358** 0,000 635	.626** 0,000 635	1 635											
Experience (6)	r -.184** p 0,000 N 635	-.218** 0,000 635	-.163** 0,000 635	-.331** 0,000 635	-.241** 0,000 635	1 635										
Knowledge Transfer and Teamwork (7)	r .088* p 0,027 N 635	0,063 0,114 635	0,055 0,164 635	.245** 0,000 635	.183** 0,000 635	-.048 0,231 635	1 635									
Information acquisition (8)	r .364** p 0,000 N 635	.315** 0,000 635	.386** 0,000 635	.661** 0,000 635	.471** 0,000 635	-.268** 0,000 635	.147** 0,000 635	1 635								
Information distribution (9)	r .507** p 0,000 N 635	.407** 0,000 635	.372** 0,000 635	.502** 0,000 635	.451** 0,000 635	-.218** 0,000 635	.165** 0,000 635	.492** 0,000 635	1 635							
Shared Comment (10)	r -.198** p 0,000 N 635	-.188** 0,000 635	-.184** 0,000 635	-.354** 0,000 635	-.252** 0,000 635	.559** 0,000 635	-.234** 0,000 635	-.273** 0,000 635	-.270** 0,000 635	1 635						
Declarative memory (11)	r .481** p 0,000 N 635	.418** 0,000 635	.382** 0,000 635	.527** 0,000 635	.484** 0,000 635	-.286** 0,000 635	.126** 0,001 635	.499** 0,000 635	.560** 0,000 635	-.209** 0,000 635	1 635					
Operational memory (12)	r .401** p 0,000 N 635	.350** 0,000 635	.325** 0,000 635	.629** 0,000 635	.462** 0,000 635	-.305** 0,000 635	.168** 0,000 635	.637** 0,000 635	.552** 0,000 635	-.315** 0,000 635	.556** 0,000 635	1 635				
Dominant features of the organization (13)	r .371** p 0,000 N 635	.340** 0,000 635	.363** 0,000 635	.603** 0,000 635	.448** 0,000 635	-.287** 0,000 635	.198** 0,000 635	.507** 0,000 635	.545** 0,000 635	-.360** 0,000 635	.527** 0,000 635	.626** 0,000 635	1 635			
Management of employees, corporate glue and success criteria (14)	r .375** p 0,000 N 635	.317** 0,000 635	.398** 0,000 635	.664** 0,000 635	.459** 0,000 635	-.301** 0,000 635	.176** 0,000 635	.613** 0,000 635	.478** 0,000 635	-.350** 0,000 635	.459** 0,000 635	.666** 0,000 635	.684** 0,000 635	1 635		
Financial performance (15)	r .302** p 0,000 N 635	.299** 0,000 635	.295** 0,000 635	.386** 0,000 635	.321** 0,000 635	-.130** 0,001 635	.113** 0,004 635	.388** 0,000 635	.450** 0,000 635	-.171** 0,000 635	.439** 0,000 635	.412** 0,000 635	.440** 0,000 635	.461** 0,000 635	1 635	

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
Growth	r	.292**	.268**	.282**	.367**	.299**	-0,032	.158**	.381**	.389**	-.089*	.377**	.384**	.359**	.412**	.677**	1
performance	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,419	0,000	0,000	0,000	0,025	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
(16)	N	635	635	635	635	635	635	635	635	635	635	635	635	635	635	635	635

*One-to-one relationships between the marked components were accepted as $p < 0.01$ and those marked with * were considered statistically significant at the $p < 0.05$ level.

The findings of the correlation analysis conducted within the scope of the research were evaluated comprehensively. The correlation is shown in Table 3, and in the light of these data, it is seen that most of the changes in financial growth performance were affected by independent variables. However, it is also noteworthy that the correlation value of a small number of independent variables took a close value or was negatively oriented. All three sub-dimensions of corporate memory had a low impact on financial and growth performance. These effects varied between 0.268 and 0.302. Changes in corporate memory had a positive impact on financial and growth performance. However, these changes should be evaluated within the framework of mutual interaction, not in a cause and effect relationship. Another striking point is that the dimensions of normative organizational learning unexpectedly showed two different interactions within themselves. For example, while “Goal and Mission Transparency” and “Shared Leadership and Participation” dimensions had a low correlation in the positive direction, the “Experience” dimension was in the negative direction. In addition, the dimension of “Knowledge Transfer and Teamwork” was not correlated with financial and growth performance since it had a very low correlation value. In the descriptive organizational learning dimensions, all other dimensions, except the “Shared Comment” dimension, were found to be associated with financial and growth performance at a low and medium level. Finally, it seems that the lower dimensions of corporate culture interacted at a moderate level. In light of this information in the correlation table, it is possible to accept the existence of a relationship between variables. However, in order to talk about a causality relationship, regression analysis was performed in the next step and the results were shared. The reason why the sub-dimensions of financial and growth performance had high correlation values is that they are two different dimensions of the same factor. Since they served the same purpose, they were highly correlated with each other; Therefore, the relationship between the two concepts cannot be interpreted.

Table 4. Alternative Model Regression Analysis

Model	Coefficients			T	Sig.
	Non-standardized coefficients		Standardized coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,652	0,322		5,126	0,000
Request from managers	-0,028	0,036	-0,035	-0,774	0,439
Request from employees you are in charge of	0,044	0,033	0,057	1,330	0,184
Requests from colleagues	0,055	0,038	0,059	1,426	0,154
Goal and mission transparency	0,036	0,064	0,032	0,558	0,577
Shared leadership and participation	0,010	0,037	0,012	0,271	0,786
Experience	0,062	0,039	0,067	1,564	0,118
Knowledge transfer and teamwork	0,006	0,023	0,009	0,254	0,800
Keep informed	0,079	0,047	0,083	1,668	0,096
Information distribution	0,174	0,039	0,206	4,418	0,000
Shared comment	-0,024	0,037	-0,028	-0,656	0,512
Declarative memory	0,163	0,041	0,185	3,927	0,000
Operational memory	0,094	0,047	0,101	2,006	0,045
R ² : 0,272		F Value: 20,702		Dependent Variable: Financial Performance	

Model	Non-standardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,899	0,333		2,699	0,007
Request from managers	0,006	0,038	0,007	0,159	0,874
Request from employees you are in charge of	0,037	0,034	0,048	1,093	0,275
Requests from colleagues	0,062	0,039	0,067	1,581	0,114
Goal and mission transparency	0,047	0,066	0,042	0,711	0,478
Shared leadership and participation	0,014	0,039	0,017	0,370	0,712
Experience	0,121	0,041	0,129	2,978	0,003
Knowledge transfer and teamwork	0,048	0,024	0,074	2,024	0,043
Keep informed	0,124	0,049	0,130	2,550	0,011
Information distribution	0,119	0,041	0,139	2,919	0,004
Shared comment	0,030	0,038	0,034	0,776	0,438
Declarative memory	0,110	0,043	0,124	2,581	0,010
Operational memory	0,111	0,049	0,117	2,274	0,023
R ² : 0,240		F Value: 17,688		Dependent Variable: Growth Performance	

In this model in which the intermediate variable was examined, in the examinations after the corporate culture variable and its sub-dimensions were excluded from the analysis, it was observed that other sub-dimensions that were not meaningful before were similarly ineffective.

The cultural factor is a concept whose impact is very limited for organizations that cannot be organizationalized. In particular, the priority of newly established and start-up organizations is not to create a corporate culture, but to focus on profit to keep the life course of the organization long. In this case, it is not possible for organizations to create a corporate culture within themselves and to provide organizational socialization with the lower dimensions of this culture. Therefore, the impact on financial and growth performance cannot be realized through the culture tool variable. An important finding was obtained in terms of comparing the corporate culture with foreign studies, where it was considered as a mediator variable.

Table 5. Path Analysis Beta Coefficients

	Original Example (O)	Sample Average (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value
Corporate Culture -> Firm Performance	0,231	0,229	0,066	3,483	0,001
Corporate Memory -> Corporate Culture	-0,024	-0,024	0,038	0,625	0,532
Corporate Memory -> Firm Performance	0,110	0,115	0,050	2,205	0,028
Mediation Effect -> Firm Performance	-0,046	-0,044	0,027	1,729	0,085
Organizational Learning -> Corporate Culture	0,784	0,787	0,035	22,612	0,000
Organizational Learning -> Firm Performance	0,247	0,249	0,073	3,385	0,001

Analysis conducted in the SMART PLS program together with SPSS shows that the mediating effect in the model has a partial effect. However, it is seen that all other independent variables have partial or full effect on the firm performance which is the dependent variable.

Table 6. Some Statistical Information of the Model

	Cronbach's Alpha	rho A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Corporate Culture	0,924	0,928	0,934	0,475
Corporate Memory	0,853	0,865	0,881	0,389
Firm Performance	0,906	0,912	0,921	0,497
SRMR: 0,061 Chi-Square: 12.558,715		d_ ULS: 15,064		d_ G: 3,918

As can be seen in Table 6, various statistical criteria arising within the scope of the structural equation model are listed. In light of all this information, the research hypotheses were finally explained in detail.

H₁: Corporate Memory and its sub-dimensions have a direct and positive effect on firm performance.

When the corporate memory factor (the first 12 questions of the questionnaire) was evaluated with the firm performance (79-90 questions of the questionnaire), it was concluded that corporate memory factor has a significant effect on firm performance. Thus, the H₁ hypothesis was accepted. As expected, firms with corporate memory have a direct and positive impact on firm performance.

H₂: Organizational Learning and its sub-dimensions have a direct and positive effect on firm performance.

When organizational learning (13-62 questions of the questionnaire) was evaluated with its normative and descriptive upper dimension, it was concluded that organizational learning has a significant effect on firm performance (79-90 questions). Thus, the H₂ hypothesis was accepted. As expected, firms with organizational learning have a direct and positive effect on firm performance.

H₃: Corporate memory and organizational learning have a direct and positive impact on firm performance through corporate culture.

The corporate memory mediation relationship was examined with 63-78 questions of the questionnaire. It was concluded that corporate memory and organizational learning have a significant effect on firm performance through corporate culture. Thus, the H₃ hypothesis was accepted.

4. RESULTS

Within the framework of the analyzes, it was determined that corporate culture, organizational learning and corporate memory have a significant effect on firm performance. However, it was determined that the mediation role of corporate culture has a partial effect on the effect of corporate memory and organizational learning on firm performance.

5. DISCUSSION

Organizations should be able to share this information within the organization and ensure that the shared information is constantly updated and that new information can be produced. Since organizations can compete more strongly and increase their efficiency with a strong corporate culture and a solid corporate memory, organizations need to maintain and develop these values.

Recommendations to managers in the organization are as follows:

- Organizations need to adapt to social, economic, social and cultural changes to maintain their activities dynamically and to protect their assets. Therefore, the existence of organizations is needed in the information society, where change is happening very quickly, and organizations that want to survive need to develop their perceptions of learning organizations.
- Organizations should try to focus on organizational learning activities to be able to draw attention among their competitors by adapting to changes, to use information by producing solutions by keeping up with technological changes.
- To ensure competitive advantage, to eliminate uncertainty and to adapt to change, it becomes necessary for organizations to give importance to learning. In this way, learning provides systematic problem solving and recovery opportunities by providing organizations with the opportunity to use knowledge. Organizations must recognize the importance of individual and organizational learning and take the necessary steps in this regard.

The most basic limitation of the research is that it is limited to information and technology companies and the results of the research were shaped according to the opinions of the individuals working in these companies. In this respect, it is important to conduct similar studies in different sectors and different cultures in future studies. Besides, there are some limitations imposed by the survey method itself.

6. CONCLUSION

Many organizations attach importance to and invest in technology to gain competitive advantage and to ensure that information can be stored in various media and devices. As a result of the ability to store information in storage devices with technology, it offers companies a significant advantage in speed and time gain. It has many benefits, such as keeping the information of individuals working in the organization and including it in the information system. As a result of the continuous need for information in the working process of organizations, it is important to obtain and store information and to access this information in a short time when requested. Memory formed in the organization is an important factor in making strategic decisions, and new experiences obtained after actions in the organization are added to the memory space and provide gains. Besides, the corporate memory is an abstract dynamic system as well as being tangible and it plays an important role in supporting business processes and transferring the information from the past to the future by enabling the acquisition, storage, updating, and retrieval of information when necessary. When the corporate memory is well implemented, it provides many advantages to the organizations in obtaining, updating, and recalling information. One of the important situations that should be noted is the memory loss experienced in organizations due to various reasons over time. These possible memory losses can sometimes reach a level that cannot be compensated. In fact, failure to save or delete the information within the organization in the memory area may cause the working individuals who join the organization later to not learn the job and even slow down the working process. Therefore, information management applications prevent memory loss by ensuring the storage of information. Besides, in cases such as retirement, death, transfer of authority, which may occur over time, a source of information can be provided to new members of the organization thanks to corporate memory.

Information is an important factor in the formation of the core of corporate memory and includes internal and external information sources of the organization. In addition to the importance of the active use of the information obtained in the organization, it is also important to share it among the individuals who work effectively within the organization. Because as long as information is shared, it can be re-meaning and as a result, it leads to the formation of new information. Thanks to the correct sharing and interaction of information among employees within the organization, it provides the opportunity to transform into new knowledge acquisitions and processes. For this reason, information can be applied within the organization if it is assimilated within the framework of the organization's objectives. In addition to this, the working individuals need to communicate among themselves, and the storage of the obtained information facilitates organizational learning. By learning, individuals working in an organization gain opportunities for personal development, which leads them to move away from working like a machine and work voluntarily in a satisfactory way.

The development of corporate culture is a result of the collective life of employees and is an important factor in both the internal adaptation and external adaptation process of the organizations. As a result, working individuals can follow a more consistent working process in terms of achieving the goals by a better understanding of corporate expectations. Computer technologies in today's technology have affected the corporate culture and accessing information is now faster and easier.

DECLARATION OF THE AUTHORS

Declaration of Contribution Rate: The authors have equal contributions.

Declaration of Support and Thanksgiving: No support is taken from any institution or organization.

Declaration of Conflict: There is no potential conflict of interest in the study.

REFERENCES

- Abazeed, R. A. M. (2018). Impact of transformational leadership style on organizational learning in the ministry of communication and information technology in Jordan. *International Journal of Business and Social Science*, 9(1), 118–129.
- Al Ahababi, S. A., Singh, S. K., Balasubramanian, S., & Gaur, S. S. (2019). Employee perception of impact of knowledge management processes on public sector performance. *Journal of Knowledge Management*, 23(2), 351–373.

- Aksoy, A. (2015). *Bilgi ataleti ve örgütsel öğrenmenin girişimci davranış üzerine olan etkisi: osmaniye ili organize sanayi bölgesi uygulaması* [Yüksek Lisans Tezi]. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi.
- Alan, M. A. (2018). *İmalat sanayiinde teknoloji transferi, inovasyon, ihracat ve firma performansı ilişkilerinin incelenmesi: Türkiye'deki ihracatçı firmalarda bir uygulama* [Yüksek Lisans Tezi]. Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi.
- Aliandrina, D. (2012). *Organizational factors in aviation safety management failures: the case of Indonesia* [Ph.D. Dissertation]. Lincoln University.
- Anand, V., Manz, C. C., & Glick, W. H. (1998). An organizational memory approach to information management. *Academy of Management Review*, 23(4), 796–809.
- Antonic, B., & Hisrich, R. D. (2001). Intrapreneurship: construct refinement and cross cultural validation. *Journal of Business Venturing*, 16, 495-527.
- Aslan, Y. (2018). *İnovasyonun firma performansı üzerine etkisi: Türk sermaye piyasası üzerine bir inceleme* [Doktora Tezi]. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi.
- Awadh, A. M., & Alyahya, M. S. (2013). Impact of organizational culture on employee performance. *International Review of Management and Business Research*, 2(1), 168.
- Aybar, S., & Saldamlı, A. (2016). Otel işletmelerinde öğrenen örgüt yapısı ve verimlilik ilişkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi*, 15(29), 371–390.
- Baker, W. E., & Sinkula, J. M. (1999). The synergistic effects of market orientation and learning orientation on organizational performance. *Journal of Academy of Marketing Science*, 27(4), 411-427.
- Bayraktar, C., Hancerliogullari, G., Cetinguc, B., & Calisir, F. (2016). Competitive strategies, innovation, and firm performance: an empirical study in a developing economy environment. *Technology Analysis & Strategic Management*, 29(1), 1–15.
- Bengtsson, L., & Skog, P. (2018). Improving business performance with organizational learning a case study of factors affecting organizational learning and its relationship with business performance, Stockholm: KTH Industrial Engineering and Management Industrial Management.
- Bingöl, A. (2012). *Toplam üretken bakım (TPM) yönetim sisteminin örgüt kültürü üzerindeki etkileri ve bir üretim işletmesinde uygulama* [Yüksek Lisans Tezi]. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Chang, S., Lin, N., Yang, C., & Sheu, C. (2003). Quality dimensions, capabilities and business strategy: an empirical study in hightech industry. *Total Quality Management*, 14(4), 407-421.
- Chakhmoune, R., Behja, H., Benghabrit, Y., & Marzak, A. (2012). Toward the validation of knowledge in corporate memory. *Next Generation Networks and Services (NGNS)*, 2(4), 27–34.
- Chegus, M. (2018). *The influence of technology on organizational performance: the mediating effects of organizational learning* [Ph.D. Dissertation]. Ottawa University.
- Cobb, C. G. (2015). *The project manager's guide to mastering agile: principles and practices for an adaptive approach*. John Wiley & Sons.
- Çemberci, M. (2013). Örgütsel öğrenmenin Ar-Ge takımlarının performansı üzerine etkileri. *Akademik Araştırma Dergisi*, 57, 95–120.
- Çınar, F. (2015). Hesap verilebilirlik ilkesi ile kurumsal performans ilişkisinde paydaş katılımının rolü; hastane işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 6(13), 12–30.
- Çırak, E. (2018). *Kolektivist kültürel oryantasyon ve bilgi paylaşımı tutumu arasındaki ilişkiler - bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Arel Üniversitesi.
- Dal, V. & Ceviz, N. Ö. (2011). Research into the effect of corporate culture on operational efficiency in the Turkish ready to wear industry. *Fibres & Textiles in Eastern Europe*, 19(6), 12–16.

- Demir, H. H., & Zehir, C. (2019). Yapısal eşitlik modeli (YEM) ile aile işletmelerinde performans analizi. *Uluslararası Mühendislik Araştırma ve Geliştirme Dergisi*, 11(1), 302–315.
- De Giacomo, M. R., Testa, F., Iraldo, F., & Formentini, M. (2018). Does green public procurement lead to life cycle costing (LCC) adoption? *Journal of Purchasing and Supply Management*, 1–10.
- Dieng, R., Corby, O., Giboin, A., & Ribiere, M. (2006). Methods and tools for corporate knowledge management. *International Journal of Human-Computer Studies*, 51(3), 1-40.
- Doğan, B. (2019). *Kurumsal yönetimin sermaye maliyeti ve firma performansına etkisi: borsa İstanbul'da imalat sanayi sektöründeki firmalar üzerine bir uygulama* [Yüksek Lisans Tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Doğru, Ç. (2018). *Handbook of research on contemporary approaches in management and organizational strategy* (1st Edition). IGI Global.
- Dunham, A. H., & Burt, C. D. B. (2011). Organizational memory and empowerment. *Journal of Knowledge Management*, 15(5), 851–868.
- Erez, B. (2018). *Örgüt kültürünün personel güçlendirme ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi.
- Farooq, R. (2019). Developing a conceptual framework of knowledge management. *International Journal of Innovation Science*, 11(1), 139–160.
- Gong, B., & Greenwood, R. A. (2012). Organizational memory, downsizing, and information technology: a theoretical inquiry. *International Journal of Management*, 29(3), 99–109.
- Hackbarth, G., & Grover, V. (1999). The knowledge repository: organizational memory information systems. *Information Systems Management*, 16(3), 21–30.
- Hajrullahu, V. (2016). *Kültürel farklılıkların mobbing algısı üzerine etkisi: Prishtine ve Sakarya üniversiteleri karşılaştırması* [Yüksek Lisans Tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Henderson, J. C. (2017). *Enterprise business system effects on workforce staffing levels: examining organizational learning and knowledge transfer within the department of defense, defense logistics agency* [Ph.D. Dissertation].
- Ismael, T. M. (2017). *The Impact of National Culture on Work Ethics* [Yüksek Lisans Tezi]. Bingöl Üniversitesi.
- Iqbal, A., Latif, F., Marimon, F., Sahibzada, U. F., & Hussain, S. (2019). From knowledge management to organizational performance: modelling the mediating role of innovation and intellectual capital in higher education. *Journal of Enterprise Information Management*, 32(1), 36–59.
- Janićjević, N. (2017). Organizational models as configurations of structure, culture, leadership, control, and change strategy. *Economic Annals*, 62(213), 67–91.
- Joseph, O. O., & Kibera, F. (2019). Organizational Culture and performance: evidence from microfinance institutions in Kenya. *SAGE Open*, 9, 1–11.
- Kempa, E., Krolik, R., Rybalko, L., & Orlov, V. (2018). Organizational culture as strategic area of CSR. *Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej Zarządzanie*. 32(1), 170–179.
- King, A. W., & C. P. Zeithaml (2001). Competencies and firm performance: examining the causal ambiguity paradox. *Strategic Management Journal*, 22, 75-99.
- Koraz, A. E., & Al-Habil, W. I. (2012). Organizational memory impact on intellectual capital : case study - Gaza Power Generating Company. 3(6), 242–257.
- Lynch D. F., Keller S. B., & Ozment J. (2000). The effects of logistics capability and strategy on firm performance. *Journal of Business Logistics*, 21(2), 4767.
- Naranjo-Valencia, J. C., Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2011). Innovation or imitation? The role of organizational culture. *Management Decision*, 49(1), 55–72.

- Ngulube, P. (2018). *Handbook of research on heritage management and preservation* (1st Edition). USA: IGI Global.
- Norton, K. H. (2017). *Pharmaceutical team learning through visual lean management tool use* [Ph.D. Dissertation]. Thomas University.
- Omelogo, U. F. (2019). Strategic management and enterprise performance in small and medium enterprises: a study of selected smes in Nigeria. *Interdisciplinary Journal of African & Asian Studies*, 5(2), 1–16.
- Ozorhon, B., Dikmen, I., & Talat Birgonul, M. (2005). Organizational memory formation and its use in construction. *Building Research and Information*, 33(1), 67–79.
- Özhan, E. (2017). Kurumsal Hafızanın Korunmasında Sistemin Önemi. *The Journal of Archival World*, (17-18), 1-10.
- Özkan, M., Başoğlu, A. N., & Öner, M. A. (2002). Web-based knowledge management systems: a field study of “morn” in R&D project management. *KHO Savunma Bilimleri Dergisi*, 1(1), 29–75.
- Özsoy, C. (2018). Uluslararası ticarete kültür farklılıkları. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 37–50.
- Özkul, G. (2013). *Girişimsel fırsat tipleri ve belirleyici unsurları: Firma büyüme performansı ve bölgesel kalkınma perspektifinde TR61 bölgesi imalat sanayi sektörü üzerine ampirik bir araştırma* [Doktora Tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Rao, Y., Yang, M., & Yang, Y. (2018). Knowledge sharing, organizational learning and service innovation in tourism. *Journal of Service Science and Management*, 11(5), 510–526.
- Rashid, R. A., & Mansor, M. (2018). The influence of organizational learning on teacher leadership. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(4), 1254–1267.
- Ren, J., & Ding, H. (2010). Collaborative researching mode of implicit knowledge in organizational learning and its network implementation. *International Conference on E-Education, e-Business, e-Management and e-Learning*, 155–159.
- Rozenzweig, E., Roth, D., Aleda, V., & Dean, J. W. (2003). The influence of an integration strategy on competitive capabilities and business performance: an exploratory study of consumer products manufacturers. *Journal of Operations Management*, 21, 437-456.
- Rozika, W., Dharma, S., & Sitorus, T. (2018). Servant leadership, personnel’s job satisfaction: the role of organizational culture and human resources practices. *Academic Journal of Economic Studies*, 4(2), 120–137.
- Sicilia, M. A. (Ed.). (2006). *Competencies in organizational e-learning: concepts and tools: concepts and tools*. USA: IGI Global.
- Solomon, E. (2018). Organizational learning, integrity and value through process-oriented innovations. *Human Systems Management*, 37(1), 81–94.
- Song, I. Y., & Zhu, Y. (2016). Big data and data science: what should we teach? *Expert Systems*, 33(4), 364–373.
- Sun, S. (2008). Organizational culture and its themes. *International Journal of Business and Management*, 3(12), 137–141.
- Tan, F. Z. (2014). Öğrenme, örgütlerde öğrenme, öğrenen organizasyonlar terimlerinin tanımı ve kavramsal ayırım. *Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi*, 2(2), 188–217.
- Tharp, B. M. (2009). Defining “culture” and “organizational culture”: from anthropology to the office. *Interpretation a Journal of Bible and Theology*, 1-7.
- Teeratansirikool, L., Siengthai, S., Badir, Y., & Charoenngam, C. (2013). Competitive strategies and firm performance: the mediating role of performance measurement. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(2), 168–184.

- Tekeş, H. (2018). *Öğrenen örgüt ve inisiyatif almanın öğretmen liderliği ile ilişkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Ullman, M. T., & Pullman, M. Y. (2015). A compensatory role for declarative memory in neurodevelopmental disorders. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*, 51, 205–222.
- Ulusoy, H. (2017). *Turist rehberlerinin kültürel zekâ düzeyi ve özyeterlilik inançlarının hizmet sunumuna etkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Balıkesir Üniversitesi.
- Üstün, F., Ersoy, E., & Ünlü, U. (2018). Agresif rekabetçiliğin finansal performansa etkisi: Türkiye'deki öncü sanayi firmaları üzerine araştırma. *AKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 67–76.
- Venkatraman, N., & Ramanujan V. (1986). Measurement of business performance in strategy research: a comparison of approaches. *Academy of Management Review*, 11(4), 801-14.
- Vorhies, D. W., & Morgan, N. A. (2005). Benchmarking marketing capabilities for sustainable competitive advantage. *Journal of Marketing*, 69, 80-94.
- Vorhies, D. W., Harker, M., & Rao, C.P. (1999). The capabilities and performance advantages of market-driven firms. *European Journal of Marketing*, 33(11/12), 1171- 1202.
- Watson, R. T. (2013). *Data Management : Databases and Organizations* (6th Edition). Athens: eGreen Press.
- Yeşilyurt, E. (2019). Kentsel lojistik, dağıtım lojistiği ve firma performansı ilişkisi: Kastamonu ilinde bir çalışma. *The International New Issues in Social Sciences*, 7(1), 31–58.
- Zahra, S. A., Neubaum, D. O., & El-Hagrassy, G. M. (2002). *Competitive analysis and new venture performance: understanding the impact of strategic uncertainty and venture origin*, Entrepreneurship Theory and Practice, Fall, 1-28.
- Zadayannaya, L. (2012). *Organizational memory systems as a source of learning for new employees in an innovation context* [Master Thesis]. Halmstad University.
- Zeb, M., Sher, A., Awais, M., & Syed, H. A. (2017). Engaging customers by fostering learning process and strategic flexibility together in cellular sector of Pakistan. *Foundation University Journal of Business & Economics*, 2(2), 17–40.

COVID-19 PANDEMİSİNDE HEMŞİRELERİN ÖLÜM KAYGISI DÜZEYİNİN PSİKOLOJİK SAĞLAMLIĞA ETKİSİNİN İNCELENMESİ*

EXAMINATION OF THE EFFECT OF DEATH ANXIETY LEVEL OF NURSES ON PSYCHOLOGICAL RESILIENCE DURING THE COVID-19 PANDEMIC

Dr. Öğr. Üyesi Sümeyye ÖZMEN¹

Umut Baran OCAKDAN²

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, Covid-19 pandemisinde hastanede çalışan hemşirelerin ölüm kaygısı düzeylerinin psikolojik sağlamlığa etkisinin belirlenmesidir. Ayrıca ilgili değişkenlerin çeşitli sosyodemografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi amaçlanmıştır. Tanımlayıcı nitelikteki bu araştırmanın evreni Türkiye genelindeki hastanelerde aktif olarak çalışan hemşirelerden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise uygulamayı kabul eden 384 hemşireden oluşmaktadır. Veri toplama aracı olarak online ortamda hazırlanan anket formu tercih edilmiştir. Anket formunda sosyodemografik sorulara ek olarak, “Ölüm Kaygısı Ölçeği” ve “Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği” kullanılmıştır. Katılımcıların ölüm kaygısının orta düzeyde ve psikolojik sağlamlıklarının ise ortanın üzerinde olduğu bulunmuştur. Analizler sonucunda erkeklerin psikolojik sağlamlıklarının; kadınların ve evlilerin ise ölüm kaygılarının diğerlerine oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca psikolojik sağlamlık ile ölüm kaygısı arasında negatif yönde ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Son olarak ölüm kaygısının psikolojik sağlamlığı %12,1 oranında açıkladığı keşfedilmiştir. Bu nedenle sağlık kurumlarındaki yöneticiler tarafından hemşirelerde görülebilecek ölüm kaygısının belirtilerine ve sonuçlarına ilişkin farkındalığın oluşması için eğitim programları düzenlenmelidir.

Anahtar Kelimeler: Covid-19, Ölüm Kaygısı, Psikolojik Sağlamlık, Hemşire.

JEL Sınıflandırma Kodları: I12, J24, J81.


ABSTRACT


The aim of the study is to determine how the death anxiety level of nurses working in the hospitals affects resilience, and to examine whether it differs according to various sociodemographic variables. The universe of this descriptive study consists of nurses working actively in hospitals across Turkey. The sample of the study consists of 384 nurses who accepted to participate. As a data collection tool, online questionnaire form is preferred. In addition to sociodemographic questions, “Death Anxiety Scale” and “Brief Resilience Scale” are used in the questionnaire form. It is found that the death anxiety of the participants is moderate, and their psychological resilience is above average. As a result of the analysis, it is determined that death anxiety level of women and married participants is higher than the others. In addition, a negative and moderate relationship is found between psychological resilience and death anxiety. Finally, it is discovered that death anxiety predicted resilience by 12.1%. For this reason, educational programs should be organized to raise awareness about the symptoms and consequences of death anxiety.

Keywords: Covid-19, Death Anxiety, Psychological Resilience, Nurse.

JEL Classification Codes: I12, J24, J81.

* Bu çalışma 21-23 Şubat 2022 tarihleri arasında gerçekleştirilen 2. Uluslararası Tıp, Yaşam Bilimleri ve Sağlık Hizmetleri Kongresi'nde sunulan ve tam metni bildiriler kitabında yayınlanmayan “Covid-19 Döneminde Hemşirelerin Ölüm Kaygısı Düzeyinin Psikolojik Sağlamlığa Etkisinin İncelenmesi” başlıklı bildiriden hazırlanmıştır. Çalışma için Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Etik Kurulundan 495-/2022-02 1234567-/2020-32 sayılı ve 02.02.2022 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, sumeyyeozmen@gmail.com

²  Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, umutbaranocakdan@gmail.com

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

Covid-19, which has passed into the history as the biggest epidemic of the last century, has caused the death of many people all around the world. While death anxiety is an emotion that individuals have potentially throughout their existence; with the pandemic, it has begun to be felt much more than ever. The fact that there are restrictions in almost every area of life, the change of habits and the fatal risk of the virus, the unknown nature of its character, and more importantly, the death of people more than expected cause psychological effects in the society. With the outbreak of the pandemic, the workload of healthcare professionals has increased, and they have faced with patients who are in serious condition and on their deathbeds. Nurses, who have to communicate with the patient for a long time and provide treatment and care services, are affected negatively in terms of psychology because of this process. When the literature was examined, no study was found in which the death anxiety levels and psychological resilience of nurses had been examined together previously. Therefore, we are confident that this study will fill this gap. The aim of this study is to determine how the death anxiety level of nurses working in the hospitals affects resilience, and examine whether it differs according to various sociodemographic variables.

Design/methodology/approach:

The universe of this research consists of the nurses working actively in hospitals throughout Turkey. The sample of the study consists of 384 nurses who accepted to participate. As a data collection tool, the online questionnaire form was chosen. In the first part of the questionnaire, there are 8 sociodemographic questions such as gender, marital status, child status, income level, and losing any relatives in the last 5 years. In the 2nd part of the questionnaire, to measure the resilience levels of individuals, Smith et al.'s (2008) the "Brief Resilience Scale", whose validity and reliability study was conducted by Dogan (2015); In the third part, the "Death Anxiety Scale" developed by Templer (1970) and validated by Akca and Kose (2008) was used. While the Cronbach's alpha value of the Brief Resilience Scale was calculated as 0.736, the Cronbach's alpha value of the Death Anxiety Scale was calculated as 0.737. The Brief Resilience Scale consists of 6 questions in 5-point Likert scale. The 2nd, 4th, and 6th questions in the scale have been coded inversely. After the reverse coded questions are translated, the sum of the scores obtained by the participants gives the psychological resilience score. High scores got by participants indicate high psychological resilience. The Death Anxiety Scale consists of 15 statements and 1 dimension. In the scale, "1" for each "yes" answer to the first 9 items, "0" for "no" answers and "1" for each "no" answer to the other 6 items, and "0" for "yes" answers have been given. The sum of the scores obtained by the participants gives the death anxiety score. The overall score that could be obtained from the test is 15. The level of death anxiety is evaluated as follows: 0-4 points "mild", 5-9 points "moderate", 10-14 points "severe", and 15 points "panic level" (Akca & Kose, 2008, s.10).

Findings:

54% of the participants in the research are women, 50.3% of whom are 26 years old and under and 78% of whom have undergraduate or higher education. 15% of the participants work in emergency, 25% in intensive care, 29% in service, 32% in other units such as; operating room, polyclinic, physical therapy unit etc. 39% of the nurses included in the study are married and 34% of them have children. 65% of them have an income of over 5.000₺ and 26% have lost an immediate relative in the last 5 years. As a result of the analysis, it has been observed that the death anxiety of the participants is moderate and their psychological resilience is above the middle. Significant results have been obtained according to gender and marital status variables in sociodemographic questions. The psychological resilience levels of men are considerably higher than women's. It has been observed that the death anxiety levels of women were significantly higher than that of men. It has been identified that the married participants have higher death anxiety than the single participants. As a result of the correlation analysis, a significant relationship has been found between the Brief Resilience Scale and the Death Anxiety Scale. It has been determined that there was a moderate negative correlation ($r=-0.348$) between the scales. With regard to the results of the simple linear regression analysis, it is seen that death anxiety explains 12,1% of the total variance in the level of resilience.

Conclusion and Discussion:

According to the results of the research, as the level of death anxiety increases, the level of psychological resilience decreases. It is seen that while women have more death anxiety, men are more psychologically resilient. It is thought that this situation results from the way of upbringing and the social structure. The fact that nurses witness the sufferings and death of the patients while providing health care during the pandemic brings anxiety and fear of death to them. Protecting the mental health of nurses is as vital as protecting public health. Therefore, an action plan should be prepared by the authorities of health institutions and necessary psychological support studies should be planned so that health workers can cope with their fears and anxieties. There are some limitations in this study. This research is limited to the sample and data have been collected through the subjective answers of the participants. It is thought that it will be useful to reach a larger sample, which will be applied in a planned way on the basis of city and region, in future studies. On the other hand, if other health personnel with nurses are included in the scope of the research, interprofessional comparative results could be obtained.

1. GİRİŞ

Covid-19, 2019 yılı sonunda başlayan ve 11 Mart 2020 tarihinde ise Dünya Sağlık Örgütü tarafından küresel salgın (pandemi) olarak nitelenen son yüzyılın en büyük salgınıdır. Virüsün tüm dünyada hızla yayılması ile birlikte ilk 6 ay içerisinde dünya genelinde 4,5 milyon vaka tespit edilmekle birlikte, 300.000 kişinin de hayatını kaybettiği duyurulmuştur (World Health Organization [WHO], 2020). 2022 yılı Mart ayı verilerine göre ise dünyada 5.978.096 kişi Covid-19 sebebiyle hayatını kaybetmiştir (WHO, 2022).

Dünyayı etkisi altına alan Covid-19 salgını, bireylerin ölümüne neden olurken diğer yandan da hayatta kalanların psikolojik sağlıklarını etkiler hale gelmiştir (Angın, 2021, s. 342). Virüsün ciddi ölüm riski taşıması ve özelliklerinin bilinmemesi ile birlikte bu süreçte tahmin edilenin üzerinde yaşanan ölümler ve alınan idari önlemlerden dolayı salgının toplumun ruh sağlığına olumsuz yansımaları olmuştur (Menzies ve Menzies, 2020, s. 8; Tsamakis vd., 2020, s. 3452). Pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de Covid-19 salgınının yayılma oranının yüksek olması, sosyal mesafe ve zorunlu karantina gibi hayatın her alanında kısıtlamalara gidilmesi, kişilerin alışkanlıklarını değiştirmek zorunda kalması toplumda yoğun bir kaygıya sebebiyet vermiştir (Özmen vd., 2021, s. 173). Ayrıca Covid-19’a yakalanan bireylerde görülen belirtilerin ağır seyretmesi, tedavi sürecinde yaşanan olumsuzluklarla birlikte, bilişsel sıkıntılara ve endişe ortamına yol açmıştır (Xiang vd., 2020, s.228). Toplum içinde geleceğe dair belirsizlik ve öngörülemeyen şartlar nedeniyle panik, depresyon ve endişe; virüse yakalanma ve sevdiklerini kaybetme korkusu, ölüm kaygısı yaşanmaktadır (Turhan, 2021, s. 99; Menzeis ve Menzeis, 2020, s. 3-4).

Ölüm kaygısı, bireylerin var oluşundan itibaren potansiyel olarak sahip olduğu ve yaşamında karşılaştığı durumlara paralel olarak gelişen bir duygudur. İnsanın yok olma ve yeryüzünden silinme ihtimali, yaşamındaki tüm unsurları kaybedeceğini düşünmesi ve bir hiç olabileceğini fark etmesiyle ortaya çıkmaktadır (Carpenito-Moyet, 2008, s. 64; Karakuş vd., 2012, s. 72). Kısaca ölüm kaygısına, bilinmezlik, bedeninin yok olması, acı çekme, yalnızlık, sevdiklerini kaybetme gibi korkuların yol açtığı söylenebilir (Yıldız, 1996, s. 7). Ölüm kaygısından kaçınabilmek için ise güçlü bir kişilik ve sağlam bir psikolojiye ihtiyaç vardır.

Ölüm kaygısı geçmişten günümüze tüm insanlarda var olan bir duygu iken; Covid-19 ile birlikte her zamankinden daha fazla hissedilir hale gelmiştir. Bunun nedeni bireylerin yaşamlarıyla ilgili bir tehdit söz konusu olduğunda ölüm kaygısı düzeylerinin artmasıdır (Ceylan, 2018, s. 280). Sağlık kurumlarına erişimde yaşanabilecek problemler, yiyecek ve içecek kaynaklarına ulaşmada zorluklar, kişinin kendisine veya çevresinde yaşayan bireylere hastalığı bulaştırma korkusu gittikçe artan derecede kaygılara neden olmaktadır (Biçer vd., 2020, s. 217). Bu düşünceler ise insanları ruhsal yönden etkilemektedir (Harper vd., 2020, s. 1884). Özellikle toplumun geniş kesimine hitap eden televizyon yayınlarında, Covid-19 ile ilgili dünyanın sonunun geldiğine dair haberlerin yayınlanması, vaka sayılarının sosyal medyada sürekli olarak gündemde tutulması, hastalığa yakalanmış kişilerin görüntülerinin kolay ve ulaşılabilir olması, bireylerin ruh sağlığını kötü etkileyerek ölüm kaygısını tetiklemektedir (Özyürek ve Atalay, 2020, s. 460; Damirchi vd., 2020 s. 186). Ölüm kaygısı düzeylerinin artması ise, kişinin toplumdan soyutlanarak yalnız kalması, depresyon vb. ruhsal rahatsızlıklar yaşaması, sağlık kurumlarına başvuru sıklığının artması gibi durumlara yol açabilmektedir (Özgül vd., 2021 s. 27).

Araştırmada incelenen diğer kavram olan psikolojik sağlamlık (psikolojik dayanıklılık) ise, bireylerin karşılaştıkları olumsuz durumlar ve sorunlar ile baş edebilme, oryantasyon sürecini başarıyla sağlayabilme yeteneği olarak tanımlanabilir (Öz ve Yılmaz, 2009, s.83). Psikolojik sağlamlık, kişilerin karşılaştıkları hastalık, stres, şiddet ya da travmatik olaylar gibi olumsuz etmenler karşısında mücadele etmelerini sağlayan dinamik bir süreçtir (Luthar vd., 2000, s. 556). Psikolojik sağlamlık düzeyi yüksek bireyler, kaygı, korku, endişe, hastalık gibi olumsuz ve stresli durumlarla karşılaştıklarında başarıyla mücadele edebilmektedirler (Öz ve Yılmaz, 2009, s. 87; Huffman vd., 2021, s. 280). Kısaca tanımlanacak olursa, psikolojik sağlamlık zor durumlar karşısında yılmamak ve güçlüklerden sonra geri dönebilmektir (Demren, 2020, s. 10).

Literatüre dayalı olarak yapılan incelemelerde ölüm ile psikolojik sağlamlığın ve kaygı ile psikolojik sağlamlığın birbiriyle bağlantılı olduğu (Bonanno vd., 2004, s. 20; Kasapoğlu, 2020, s.608); ayrıca Covid-19 kaygısının ve korkusunun psikolojik sağlamlığın etkili faktörleri olduğu bilinmektedir (Yelboğa vd., 2022, s. 185; Terkeş vd., 2022, s. 127). Dünya çapında kaygıya yol açan Covid-19 salgını, psikolojik sağlamlık için tehdit unsuru olarak görülmektedir (Wang vd., 2020, s. 1750). Covid-19 nedeniyle aile bireyleri veya yakınları ölen kişilerin psikolojik dayanıklılığının daha düşük olduğu belirlenmiştir (Çetin ve Anuk, 2020, s. 180). Bu nedenlerle Covid-19 döneminde yaşanan ölümlere dair kaygının psikolojik sağlamlık düzeyini etkileyebileceği düşünülmüştür.

Pandemiyle birlikte artan vaka sayılarını takiben sağlık çalışanlarının enfekte olan hastalarla karşılaşma ve sağlık hizmeti sunma oranları artmıştır. Dolayısıyla Covid-19 hastalarının bakım ve tedavisinde etkin rol alan sağlık çalışanları toplumda yaşanan psikolojik problemlerden doğrudan etkilenmektedir (Lai vd., 2020, s. 10; Yılmaz ve Yastıbaş, 2021, s. 253). Covid-19, hem toplumda hem de sağlık personelinde ölüm kaygısına sebep olmaktadır (Aktaş, 2021, s. 45; Turhan, 2021, s. 99). Ayrıca sağlık çalışanları artan Covid-19 vaka sayılarını takiben kritik hastaların ölüm sürecini yakinen yaşadıklarından dolayı; toplumun diğer kesimi ile kıyaslandığında ölüm riski ile ve dolayısıyla ölüm kaygısı ile daha fazla karşılaşmaktadır (Aktaş, 2021, s. 45). Ocak 2020-Mayıs 2021 tarihleri arasında Dünya genelinde 80 bin ila 180 bin sağlık çalışanının Covid-19 sebebiyle hayatını kaybettiği tahmin edilmektedir (WHO, 2021).

Yapılan çalışmalarda özellikle Covid-19 birimlerinde çalışan hemşire ve doktorların diğer birimlerde görev yapan meslektaşlarına göre daha fazla ölüm kaygısı yaşadığı belirtilmiştir (Zhang vd., 2020, s. 248; Aktaş, 2021, s. 49). Sağlık çalışanları arasında hasta ile en fazla süre iletişim kurması ve bakım vermesi gereken meslek gruplarından biri olan hemşireler üzerinde pandeminin psikolojik etkileri oldukça olumsuz olmuştur. Literatürdeki çok sayıda çalışma bulgularına göre enfekte olan hastaların, tanı, tedavi ve bakımıyla yakından ilgilenen hemşirelerin fiziksel sorunlarının yanında stres, depresyon ve kaygı gibi bazı ruhsal problemler yaşadıkları bilinmektedir (Lai vd., 2020, s. 10; Astuti vd., 2022, s. 88; Mo vd., 2020, s. 1005; Mekonen vd., 2020, s. 1357).

Sağlık personeli arasında Covid-19 döneminde en yüksek kaygı (Şahin vd., 2020, s. 1170; Tepe Medin vd., 2020) ve en yüksek stres yaşayan meslek grubunun hemşireler olduğu ifade edilmektedir (Vagni vd., 2020, s. 92). Özellikle aileye bakabilecek olan tek çocuk olan hemşirelerin daha yoğun bir stres yaşadığı belirtilmektedir. Aile içindeki rolleri nedeniyle ölmeleri halinde anne babalarının sosyal destekten mahrum kalacaklarına dair düşünceler hemşireleri daha fazla strese sokabilmektedir (Mo vd., 2020, s. 1006). Farklı araştırmalarda da hemşirelerin genelinde, enfekte olma riski ve virüsü ailesine ve çevresine bulaştırma korkusunun yoğun bir şekilde yaşandığı belirtilmektedir (Astuti vd., 2022, s. 88; Barzilay vd., 2020, s. 3; Mekonen vd., 2020, s. 1358; Sampaio vd., 2021, s. 6). Etkili ve kaliteli sağlık bakım hizmetlerinin sunumu ise, hemşirelerin zor koşullara dayanabilmeleri ve ruhsal sağlıklarını koruyabilmelerine bağlıdır. Bu nedenlerle bu araştırma hemşirelerde ölüm kaygısı düzeyinin psikolojik sağlamlık üzerindeki etkisinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Ayrıca ölüm kaygısı ve psikolojik sağlamlık düzeylerinin sosyodemografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin araştırılması amaçlanmıştır. Bilindiği kadarıyla Covid-19 sürecinde hastanelerde çalışan hemşirelerin ölüm kaygısı düzeyleri ve psikolojik sağlamlıklarının birlikte incelendiği bir araştırma bulunmamaktadır. Bundan dolayı bu çalışmanın literatürdeki boşluğu dolduracağı tahmin edilmektedir. Ayrıca çalışma sonuçları aracılığıyla hemşirelerin psikososyal sorunlarına dair bir farkındalık oluşturulması hedeflenmektedir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Soruları

Bu çalışmanın amacı doğrultusunda araştırma soruları; Hemşirelerin ölüm kaygısı ve psikolojik sağlamlık düzeyleri ile sosyodemografik özellikleri arasında bir farklılık var mıdır?, "Hemşirelerin ölüm kaygısı ile psikolojik sağlamlık düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?" ve "Hemşirelerin ölüm kaygısı düzeyleri psikolojik sağlamlığı etkilemekte midir?" şeklinde belirlenmiştir.

2.2. Evren ve Örneklem

Tanımlayıcı nitelikte olan bu araştırma Şubat-Mart 2022 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evreni Türkiye genelinde hastanelerde aktif olarak çalışan hemşirelerden (N=198.103) oluşmaktadır (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2021). Örneklem olarak; %95 güven aralığında ve ± 5 hata payı ile evrendeki kişi sayısı değerlendirildiğinde ulaşılabilecek hedef katılımcı sayısının minimum 384 olduğu belirlenmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 310). Kolayda örneklem yöntemi ile ulaşılan ve gönüllü olarak anketi cevaplamayı kabul eden 384 hemşire araştırmaya dahil edilmiştir. Veri toplama aracı olarak Google Form aracılığıyla hazırlanan online anket formu tercih edilmiştir. Anket formu sosyal medya araçları, WhatsApp ve Telegram gibi paylaşım grupları üzerinden katılımcılara uygulanmıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Anket formunun birinci bölümünde 8 sosyodemografik sorudan oluşan kişisel bilgi formu; ikinci bölümünde ise Smith vd. (2008) tarafından geliştirilen Doğan (2015) tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olan

“Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği”; üçüncü bölümünde ise Templer (1970) tarafından geliştirilmiş olan ve Akça ve Köse (2008) tarafından geçerlik güvenirliği sağlanan “Ölüm Kaygısı Ölçeği” kullanılmıştır. Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği 5’li likert tipinde, 6 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin güvenirliği iç tutarlılık ve test tekrar yöntemiyle hesaplanarak; 0,80 ile 0,91 arasında değişen değerler bulunmuştur (Doğan, 2015, s. 95). Ölçekte 2., 4. ve 6. sorular ters kodlanmıştır. Ters kodlanan sorular çevrildikten sonra, katılımcıların aldığı puanların toplamı psikolojik sağlık puanını vermektedir. Alınan puanların artışı, psikolojik sağlamlığın yüksek olduğunu göstermektedir. Ölüm kaygısı ölçeği, 15 ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte ilk sırada yer alan 9 maddeye verilen her “evet” yanıtı için “1”, “hayır” yanıtı için “0”, diğer 6 maddeye verilen her bir “hayır” yanıtı için “1”, “evet” yanıtı için ise “0” puan verilmektedir. Katılımcıların aldığı puanlar toplandığında ölüm kaygısı toplam puanı hesaplanmaktadır. Test sonucunda alınabilecek en yüksek puan 15 olmaktadır. 0-4 puan ise “hafif düzeyde”, 5-9 puan ise “orta düzeyde”, 10-14 puan ise “ağır düzeyde”, 15 puan “panik düzeyde” ölüm kaygısı oluştuğu sonucu çıkartılır. Templer (1970, s. 168) ve Akça ve Köse (2008, s. 10) tarafından Kuder-Richardson formülüne göre ölçeğin güvenirlik katsayıları sırasıyla 0,76 ve 0,75 olarak hesaplanmıştır.

2.4. Araştırmanın İstatistiksel Analizleri

Araştırmadaki veriler, SPSS 26.0 Paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Skewness ve Kurtosis değerleri -1, +1 aralığında olduğu için verilerin normal dağıldığı saptanmıştır (Morgan vd., 2004). Ölüm Kaygısı Ölçeği Cronbach’s alfa değeri 0,737; Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği Cronbach’s alfa değeri ise 0,736 olduğu görülmüştür. Cronbach alfa değeri $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise; ölçeğin oldukça güvenilir olduğu şeklinde değerlendirilebilmektedir (Lorcu, 2015, s. 208). Bu nedenle araştırmada kullanılan ölçekler oldukça güvenilir olarak yorumlanmıştır. Dolayısıyla araştırmada tanımlayıcı istatistikler ve parametrik testler (bağımsız örneklem T testi, korelasyon ve regresyon analizleri) uygulanmıştır.

2.5. Araştırmanın Etiği

Araştırmada yer alan ölçekler için yazarlardan e-posta yoluyla izin alınarak kullanılmıştır. Ayrıca araştırmanın uygulanması için Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi etik kurulundan (Etik Kurul Tarih 02.02.2022 Toplantı No:2022/02 Karar No: GO 2022/495) ve Sağlık Bakanlığı’ndan gerekli izinler alınmıştır.

3. BULGULAR

Çalışmaya dahil olan katılımcılara ait sosyodemografik bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır. Araştırmaya katılan hemşirelerin %54’ü kadın, %46’sı erkektir. Katılımcıların %50’si 26 yaş ve altında, %78’i lisans ve üzeri eğitim durumuna sahiptir; ayrıca %15’i acil, %25’i yoğun bakım, %29’u servis, %32’si diğer (ameliyathane, poliklinik, fizik tedavi ünitesi vb.) birimlerde çalışmaktadır. Araştırmaya katılan kişilerin %39’u evli ve %34’ü çocuk sahibidir; %65’i 5.000₺ üzeri gelir düzeyinde ve %26’sı son 5 yıl içerisinde birinci dereceden yakını kaybetmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Sosyodemografik Bilgiler

Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Kadın	209	54,4
	Erkek	175	45,6
Yaş	26 yaş ve altı	193	50,3
	26 yaş üzeri	191	49,7
Eğitim Durumu	Lisans Altı	83	21,6
	Lisans ve Üzeri	301	78,4
Çalışılan Birim	Acil	58	15,1
	Yoğun Bakım	95	24,7
	Servis	110	28,6
	Diğer	121	31,5
Medeni Durum	Bekar	235	61,2
	Evli	149	38,8

Değişkenler		N	%
Çocuk Sahibi Olma Durumu	Evet	132	34,4
	Hayır	252	65,6
Gelir Düzeyi	5.000₺ ve Altı	134	34,9
	5.000₺ Üzeri	250	65,1
Son 5 Yıl İçerisinde Birinci Dereceden Yakınınızı Kaybettiniz Mi?	Evet	101	26,3
	Hayır	283	73,7

Tablo 2’de cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre Ölüm Kaygısı Ölçeği ve Psikolojik Sağlamlık Ölçeği puanlarının arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığı bağımsız örneklem T testi ile incelenmiştir. Ölüm kaygısı ve psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,001$). Kadınların ölüm kaygısı düzeyleri erkeklere göre daha yüksektir. Erkeklerin psikolojik sağlamlık düzeyleri ise kadınlardan daha yüksektir. İkinci değişken olan medeni duruma göre ölüm kaygısı düzeyi incelendiğinde; istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Evli olanların, bekarlara göre ölüm kaygılarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Ancak psikolojik sağlamlık ölçeği puanları medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç vermemiştir ($p>0,05$). Son olarak hemşirelerin ölüm kaygısı ve psikolojik sağlamlık düzeyleri ile yaş, eğitim durumu, çalışılan birim, çocuk sahibi olma durumu, gelir düzeyi ve son 5 yıl içerisinde birinci dereceden yakını kaybetme durumu değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Tablo 2. Çeşitli Değişkenlere Göre Ölüm Kaygısı ve Psikolojik Sağlamlık Düzeyi Farkı

Değişkenler		Ölüm Kaygısı		Psikolojik Sağlamlık	
		Ort.	SS	Ort.	SS
Cinsiyet	Kadın	0,57	0,197	3,03	0,603
	Erkek	0,46	0,213	3,33	0,735
		t=5,127; p=000		t=-4,430; p=000	
Medeni Durum	Bekar	0,50	0,202	3,20	0,711
	Evli	0,55	0,223	3,12	0,625
		t=-2,313; p=0,021		t=1,158; p=0,248	

Ölüm kaygısı ölçeğine verilen yanıtlar 0 veya 1 olarak cevaplandırılabilir. Katılımcıların en fazla alabileceği puan 15’tir. Katılımcıların Ölüm Kaygısı Ölçeğine verdikleri cevapların ortalaması 0,52; diğer bir ifadeyle 15’lik puan skalasına göre 7,73 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç araştırmaya katılan katılımcıların ölüm kaygısı düzeylerinin orta seviyede olduğunu göstermektedir (Tablo 3). Katılımcıların Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeğine verdikleri cevapların ortalaması 3,17 olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların psikolojik sağlamlık düzeylerinin orta değer üzerinde olduğu görülmüştür (Tablo 3).

Korelasyon analizi sonucunda, Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği ile Ölüm Kaygısı Ölçeği arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,001$). Ölçekler arasında negatif yönde orta düzeyde bir ilişki ($r=-0,348$) olduğu görülmektedir. Korelasyon analizine göre ölüm kaygısı düzeyi arttıkça, psikolojik sağlamlık düzeyi azalmaktadır (Tablo 3).

Tablo 3. Araştırma Değişkenlerine Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ortalama	SS	Ölüm Kaygısı	Psikolojik Sağlamlık
Ölüm Kaygısı	7,73	0,211	1	-348**
Kısa Psikolojik Sağlamlık	3,17	0,682	-348**	1

** Korelasyon 0,01 seviyesinde anlamlıdır (iki yönlü), SS: Standart Sapma

Tablo 4’te ölüm kaygısının psikolojik sağlamlığı etkileyip etkilemediği ile ilgili yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları görülmektedir. Analiz sonucunda istatistiksel tahminler modelin anlamlı olduğunu göstermektedir ($F=52,783$; $p<0,001$). Ölüm kaygısının, psikolojik sağlamlık düzeylerindeki toplam varyansın

%12,1'sini açıkladığı tespit edilmiştir. Regresyon katsayısının anlamlılığına dair t testi sonuçları incelendiğinde; ölüm kaygısının yükselmesinin psikolojik sağlamlığı istatistiksel olarak azalttığı bulunmuştur ($t=-7,265$; $p<0,001$). Standardize edilmiş regresyon katsayısı $\beta=-0,348$ 'dir. Buna göre hemşirelerde ölüm kaygısı, psikolojik sağlamlığı negatif yönlü olarak etkileyen önemli bir boyuttur.

Tablo 4. Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
(Constant)	3,750	0,086		43,472	0,000
Ölüm Kaygısı	-1,125	0,155	-0,348	-7,265	0,000

R= 0,348, R²=0,121 F=52,783 p<0,001.

4. TARTIŞMA

Bu çalışmada Covid-19 pandemi sürecinde hemşirelerin ölüm kaygısı düzeyinin psikolojik sağlamlık üzerindeki etkisi, aynı zamanda ölüm kaygısı ve psikolojik sağlamlık düzeylerinin çeşitli sosyodemografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediği ortaya konulmuştur. Yapılan analizler sonucunda; katılan hemşirelerin orta düzeyde ölüm kaygısı yaşadığı ve psikolojik sağlamlıklarının ise orta düzeyin üzerinde olduğu bulunmuştur. Bozdağ (2020, s. 253) tarafından Covid-19 pandemi sürecinde Türkiye genelinde yapılan çalışmada da benzer şekilde psikolojik sağlamlık, orta seviyenin üzerinde tespit edilmiştir. Saruç ve Kızıltaş (2021, s. 317) tarafından yapılan bir araştırmada da sağlık çalışanlarının ölüm kaygılarının orta düzeyde; psikolojik sağlamlıklarının ise yüksek olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sağlamlık değerlerinin yüksek olması literatürdeki pandeminin sağlık hizmeti sunan kişilerin dayanıklılığını artırdığı yönündeki bilgilerle uyumluluk göstermektedir (Huffman vd., 2021, s. 277).

Karabağ Aydın ve Fidan (2021, s. 816) tarafından Türkiye'de yapılan bir çalışmada hemşirelerin yarısından fazlasının orta düzeyde ölüm kaygısı yaşadığı ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada ölüm kaygısı puan ortalaması 7,73 çıkarken; Aktaş (2021, s. 41) tarafından yapılan çalışmada ise ölüm kaygısı ortalaması 9,11 çıkmıştır. Araştırma, Covid-19 pandemisinin ilerleyen dönemlerinde uygulandığından nispeten düşük bir ölüm kaygısı tespit edildiği düşünülmektedir. Bu yorum ile bağlantılı olarak Covid-19 döneminin başlangıcında Türkiye'de toplumun korku düzeyinin orta seviyede olduğu; psikolojik iyilik durumlarının ise düşük olduğu bulunmuştur (Özmen vd., 2021, s. 164). Takip eden dönemde sağlık çalışanları üzerinde yapılan diğer çalışmalarda ise; psikolojik iyi oluşun orta seviyenin üzerinde, ölüm kaygısının orta seviyede ve pandemi risk algısının oldukça yüksek olduğu görülmüştür (Özer vd., 2021, s. 11; Özkan vd., 2021, s. 182).

Araştırmaya katılan hemşirelerin sosyodemografik özelliklerine göre ölüm kaygısı ve psikolojik sağlamlık düzeyi farklılaşması incelendiğinde; cinsiyet ve medeni durum değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bulgular elde edilmiştir. Literatür ile uyumlu olarak; kadınların ölüm kaygısı düzeylerinin erkeklere göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Khoshi vd., 2017, s. 25; Talo Yıldırım vd., 2020, s. 30; Aktaş, 2021, s. 42; Saruç ve Kızıltaş, 2021, s. 319; Şahin vd., 2020, s. 1171). Kadınların ölüm kaygısı düzeylerinin erkeklere oranla anlamlı derecede yüksek olmasının; biyolojik ve psikolojik yapı, toplumsal normlar, yetiştirilme tarzı ve kültürel değerlerden kaynaklandığı düşünülmektedir. Ayrıca bu araştırmada literatüre benzer şekilde; erkeklerin psikolojik sağlamlıklarının kadınlara oranla daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (Sezgin, 2016, s. 62; Huang vd., 2020, s. 8). Erkeklerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin daha yüksek bulunmasının ailede ve toplumsal yapı içerisinde erkeklerin; kadınlara oranla görece daha fazla sorumluluk yüklenmelerinden, erken yaşta iş hayatına atılmalarından ve stresli durumlarla mücadelede daha yatkın olmalarından kaynaklandığı şeklinde yorumlanabilmektedir.

Medeni durum ile ilgili yapılan analizde evlilerin ölüm kaygılarının bekarlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durumun evli kişilerin ailevi sorumluluklarının olmasından, yakınlarına virüs bulaştığında durumlarının ağırlaşabilme ihtimalinden ve hastane koşullarında kaynak yetersizliği nedeniyle tedavi edememe korkusundan kaynaklandığı düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde Li vd., (2020, s. 3) tarafından yapılan çalışmada benzer şekilde evli olanlarda daha fazla kaygı yaşandığı ifade edilirken; Tepe Medin vd. (2020, s. 265) tarafından yapılan çalışmada medeni durumun hemşirelerin ölüm kaygısında anlamlı olmadığı görülmüştür. Araştırmada diğer sosyodemografik değişkenlere (yaş, gelir düzeyi, eğitim durumu, çocuk sahibi olma, yakınının ölüm deneyimini yaşama vb.) göre psikolojik sağlamlık ve ölüm kaygısı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Literatürde ise çocuk sahibi olma durumunun kaygıyı etkilediği ifade edilmektedir

(Mekonen vd., 2020, s. 1358). Ölüm deneyimi yaşama durumuna göre psikolojik sağlık açısından literatürde benzer şekilde istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık saptanmazken (Öz vd., 2012, s. 233); yaş ve çocuk sahibi olma durumunun psikolojik sağlamlığı düşürdüğünü ortaya koyan bir çalışma mevcuttur (Bozdağ ve Ergün, 2021, s. 2578).

Bu çalışmada yapılan analizler sonucunda Covid-19 döneminde hemşirelerin ölüm kaygısı ve psikolojik sağlık düzeyleri arasında negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki ortaya çıkmıştır. Literatürde ise hemşire ve psikolojik danışman adayları ile yapılan çalışmalarda ölüm kaygısı düzeyi ile psikolojik sağlık arasında ilişki bulunamamıştır (Öz vd., 2012, s. 235; Dok ve Owen; 2021, s. 34). Bununla birlikte kaygı ile psikolojik sağlık arasında negatif yönlü ilişkinin tespit edildiği araştırmalar da mevcuttur (Kul, 2020, s. 71; Setiawati vd., 2021, s. 5). Kasapoğlu (2020, s. 607) tarafından yapılan çalışmada da psikolojik sağlamlığı yüksek olan kişilerin belirsizliğe karşı tahammül güçlerinin arttığı, kaygı düzeylerinin ise azaldığı sonucuna ulaşıldığı tespit edilmiştir. Literatürdeki sağlık personeli üzerinde yapılan diğer bir çalışmada ise koronavirüs anksiyetesi ile ölüm kaygısı arasında pozitif yönlü düşük bir korelasyon tespit edilmiştir (Aktaş, 2021, s. 41). İri ve Korkmaz (2021, s. 776) tarafından yapılan araştırmada ise, koronavirüs anksiyetesinin psikolojik sağlık üzerinde negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı orta düzeyde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Son olarak bu çalışmada elde edilen önemli bir bulgu olarak; ölüm kaygısının psikolojik sağlık düzeyini %12,1 oranında açıkladığı ortaya konulmuştur. Benzer şekilde Yelboğa vd. (2022, s. 185) tarafından yapılan çalışmaya göre de Covid-19 korkusu psikolojik sağlamlığı negatif yönde etkilediği ifade edilmektedir. Terkeş vd. (2022, s. 127) tarafından yapılan çalışmada da Covid-19 yaşayan hastalarda korku ve kaygı hissedenlerin psikolojik sağlamlığı daha düşük olarak tespit edilmiştir. Bozdağ (2020, s. 253) tarafından yapılan çalışmada da kaygı düzeyinin psikolojik sağlamlığı anlamlı bir şekilde etkilediği bulunmuştur. Anksiyete düzeyi düşük katılımcıların, psikolojik sağlamlığının daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Psikolojik sağlamlığın artırılmasının, kaygı gibi ruhsal sorunların önlenmesine bağlı olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca literatürde Saruç ve Kızıltaş (2021, s. 321) ve Lin vd. (2020, s. 4) tarafından yapılan çalışmalarda psikolojik sağlamlığın sağlık çalışanlarının kaygı düzeylerini negatif yönde yordadığı ifade edilmektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Aniden ortaya çıkan ve tüm ülkelerin sağlık sistemini etkileyen Covid-19 pandemisinin sağlık personeli üzerinde ciddi oranlarda olumsuz yansımaları olmuştur. Günlük vaka ve ölüm sayılarının hızla artarak devam ettiği bir dönemde, bu acı tabloya yakından tanıklık eden hemşirelerin ölüm kaygısı ile baş etmek zorunda kaldıkları ve psikolojik sağlamlıklarını ise mümkün olduğunca güçlü tutmayı başardıkları ortaya çıkmıştır. Evli katılımcılarda bekarlara oranla daha yüksek derecede ölüm kaygısı tespit edilmiştir. Ayrıca ölüm kaygısının psikolojik sağlık üzerinde negatif ve önemli düzeyde bir etkiye sahip olduğu keşfedilmiştir.

Pandemide hemşirelerin sağlık hizmeti verirken hastaların acı çekmelerine ve ölümlerine tanıklık etmesi, kendilerinin ve yakınlarının da aynı durumu yaşayabileceği ihtimalinin ölüm korkusunu beraberinde getirdiği düşünülmektedir. Halkın sağlığının korunması ne kadar önemliyse; salgın ile birlikte herkesin birbirine temas etmekten kaçındığı bir ortamda virüs taşıyan ya da şüpheli olan hastaların bakım ve tedavisinde en etkin sağlık personelinin biri olan hemşirelerin ruh sağlığını korumak da o denli önemlidir. Hemşirelerin her ne kadar pandemi koşullarına rağmen hastalara profesyonel olarak bakım verme sorumluluğu bulunsun da bir insan, bir ebeveyn, bir evlat oldukları unutulmamalıdır. Bu nedenle korku ve kaygıları ile baş edebilmeleri için gerekli destek çalışmaları yapılmalıdır. Aile, arkadaş ve yakınları ile görüşebilmeleri manevi destek sağlayabilmeleri için önemli olduğundan; nöbet ve izin günleri planlamalarında sosyal hayatın devamlılığı göz önünde bulundurulmalıdır. Diğer yandan ailelerini tehlikeye atmamaları için izolasyonda kalmaları gerekiyorsa, uygun konaklama koşulları oluşturulmalıdır.

Sağlık kurumlarındaki yöneticiler tarafından özellikle Covid-19 temas riski fazla olan servisler ve yoğun bakım gibi birimlerde görev yapan hemşirelerin çalışma saatlerinde düzenleme yapılması ve iş yükünün dengeli dağıtılması gerekmektedir. Virüsün bulaşmaması için ihtiyaç duydukları kişisel koruyucu ekipmanlar ve bakım sırasında kaynak olarak kullanabilecekleri uygulama rehberleri hazırlanarak temin edilmelidir. Ayrıca ölüm kaygısının belirtilerine ilişkin farkındalığın oluşması için eğitim programları ve eylem planı hazırlanması ve profesyonel psikososyal destek hizmeti sağlanması önerilmektedir. Makro düzeyde sağlık politikalarını belirleyen bürokratların hemşirelerin psikolojik sağlık gereksinimlerine dair proaktif davranarak, gerekli önlemleri alması ve farkındalık oluşturması gerekmektedir.

Bu araştırmada bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Araştırmada Türkiye'deki hemşirelere kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak ulaşılmıştır. Bu nedenle bu araştırma, örneklem ile sınırlı olup, katılımcıların subjektif cevaplarını yansıtmaktadır. Ayrıca çalışmadaki verilerin çevrimiçi anket yöntemiyle toplanması bir diğer sınırlılık olarak kabul edilebilir. Gelecekteki araştırmalarda şehir ve bölge bazında planlı bir şekilde uygulanmış daha büyük bir örneklem grubuna ulaşılmalarının yararlı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca araştırma kapsamına hemşireler ile birlikte diğer sağlık personeli de dahil edilirse meslekler arası karşılaştırmalı sonuçlar alınabilecektir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Akça, F. ve Köse, İ. A. (2008). Ölüm kaygısı ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 11(1), 7-16.
- Aktaş, E. (2021). *Covid-19 virüs salgınında sağlık personelinin koronavirüs anksiyetesi ve ölüm anksiyetesi düzeylerinin incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Angın, Y. (2021). Covid-19 pandemi sürecinden geçerken sağlık çalışanlarında dini başa çıkma ve psikolojik sağlamlık ilişkisi üzerine bir araştırma. *Cumhuriyet İlahiyat Dergisi*, 25(1), 331-345. <https://doi.org/10.18505/cuid.884399>
- Astuti, H. Y., Ismail, S. ve Johan, A. (2022). Nurses' resilience during Covid-19 pandemic: A scoping review. *International Journal of Nursing and Health Services (IJNHS)*, 5(1), 88-95. <http://doi.org/10.35654/ijnhs.v5i1.566>
- Barzilay, R., Moore, T. M., Greenberg, D. M., DiDomenico, G. E., Brown, L. A., White, L. K., Gur, R. C. ve Gur, R. E. (2020). Resilience, Covid-19-related stress, anxiety and depression during the pandemic in a large population enriched for healthcare providers. *Transl Psychiatry*, 10(1), 1-8. <http://dx.doi.org/10.1038/s41398-020-00982-4>.
- Biçer, İ., Çakmak, C., Demir, H. ve Kurt, M. E. (2020). Koronavirüs anksiyete ölçeği kısa Formu: Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Kliniği Tıp Bilimleri Dergisi*, 25(1), 216-225. <https://doi.org/10.21673/anadoluklin.731092>
- Bonanno G. A. (2004). Loss, trauma, and human resilience: have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events?. *Am Psychol*. 59(1), 20-8. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.59.1.20>
- Bozdağ F. ve Ergün N. (2021). Psychological resilience of healthcare professionals during Covid-19 pandemic. *Psychological Reports*, 124, 2567–2586. <https://doi.org/10.1177/0033294120965477>
- Bozdağ, F. (2020). Pandemi sürecinde psikolojik sağlamlık. *Turkish Studies*, 15(6), 247-257. <https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.44890>
- Carpenito-Moyet, L. J. (2008). *Handbook of nursing diagnosis*, Lippincott, Williams and Wilkins.
- Ceylan, U. E. (2018). A terror management perspective on the anxiety of death and religious attitudes of directly affected by terrorist attacks. *Journal of International Social Research*, 11(57), 279-288.
- Çetin, C. ve Anuk, Ö. (2020). Covid-19 pandemi sürecinde yalnızlık ve psikolojik dayanıklılık: Bir kamu üniversitesi öğrencileri örnekleme. *ASEAD*, 7(5), 170-189.
- Damirchi, E. S., Mojarrad, A., Pireinaladin, S. ve Grjibovski, A. M. (2020). The role of self-talk in predicting death anxiety, obsessive-compulsive disorder, and coping strategies in the face of coronavirus disease (Covid-19). *Iranian Journal of Psychiatry*, 15(3), 182-188.

- Demren, H. H. (2020). *112 acil sağlık hizmetleri personelinde psikolojik sağlamlık ve sosyo-demografik değişkenlerin işe bağlılıkla ilişkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Doğan, T. (2015). Kısa psikolojik sağlamlık ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 93-102.
- Dok, B. ve Owen, F. K. (2021). Psikolojik Danışman Adaylarının Ölüm Kaygılarının Psikolojik Dayanıklılık ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Edu 7: Yeditepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(12), 23-45.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (5. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Harper, C. A., Satchell, L. P., Fido, D. ve Latzman, R. D. (2020). Functional fear predicts public health compliance in the Covid-19 pandemic. *International Journal of Mental Health Addiction*, 19(5), 1875-1888.
- Huang, L., Wang, Y., Liu, J., Ye, P., Cheng, B., Xu, H., Qu, H. ve Ning, G. (2020). Factors associated with resilience among medical staff in radiology departments during the outbreak of 2019 novel coronavirus disease (Covid-19): A cross-sectional study. *Medical Science Monitor: International Medical Journal of Experimental and Clinical Research*, 26, e925669-1 - e925669-10. <https://doi.org/10.12659/MSM.925669>
- Huffman, E. M., Athanasiadis, D. I., Anton, N. E., Haskett, L. A., Doster, D. L., Stefanidis, D. ve Lee, N. K. (2021). How resilient is your team? Exploring healthcare providers' well-being during the Covid-19 pandemic. *Am J Surg*, 221(2), 277-284. <https://doi.org/10.1016/j.amjsurg.2020.09.005>
- İri, N. İ. Ö. ve Korkmaz, F. (2021). Bireylerin koronavirüs anksiyete düzeylerinin psikolojik sağlamlıklarına etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(4), 769-778. <https://doi.org/10.37989/gumussagbil.848507>
- Karabağ Aydın, A. ve Fidan, H. (2022). The Effect of Nurses' Death Anxiety on Life Satisfaction During the Covid-19 Pandemic in Turkey. *Journal of Religion and Health*, 61(1), 811-826. <https://doi.org/10.1007/s10943-021-01357-9>
- Karakuş, G., Öztürk, Z. ve Tamam, L. (2012). Ölüm ve ölüm kaygısı. *Arşiv Kaynak Tarama Dergisi*, 21(1), 42-79.
- Kasapoğlu, F. (2020). Covid-19 salgını sürecinde kaygı ile maneviyat, psikolojik sağlamlık ve belirsizliğe tahammülsüzlük arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Turkish Studies*, 15(4), 599-614. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.44284>
- Khoshi, A., Nia, H. S. ve Torkmandi, H. (2017). Investigation into the factors affecting death anxiety in Iranian students. *Journal of Clinical and Diagnostic Research*, 11(12), 24-27. <https://doi.org/10.7860/JCDR/2017/27856.10996>
- Kul, A., Demir, R. ve Katmer, A. N. (2020). Covid-19 salgını döneminde psikolojik sağlamlığın yordayıcısı olarak yaşam anlamı ve kaygı. *Turkish Studies*, 15(6), 695-719. <https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.44419>
- Lai, J., Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., Hu, J., Wei, N., Wu, J., Du, H., Chen, T., Li, R., Tan, H., Kang, L., Yao, L., Huang, M., Wang, H., Wang, G., Liu, Z. ve Hu, S. (2020). Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to coronavirus disease 2019. *JAMA Network Open*, 3(3), e203976-e203976. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.3976>
- Li, R., Chen, Y., Lv, J., Liu, L., Zong, S., Li, H. ve Li, H. (2020). Anxiety and related factors in frontline clinical nurses fighting Covid-19 in Wuhan. *Medicine*, 99(30), e21413. <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000021413>
- Lin, J., Ren, Y. H., Gan, H. J., Chen, Y., Huang, Y. F. ve You, X. M. (2020). Factors associated with resilience among non-local medical workers sent to Wuhan, China, during the Covid-19 outbreak. *BMC Psychiatry*, 20(1), 1-8. <https://doi.org/10.1186/s12888-020-02821-8>
- Lorcu, F. (2015). *Örneklerle Veri Analizi SPSS Uygulamalı* (1. Baskı). Detay Yayıncılık.

- Luthar, S. S., Cicchetti, D. ve Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71(3), 543-62. <http://doi.org/10.1111/1467-8624.00164>
- Mekonen, E., Shetie, B. ve Muluneh, N. (2021). The Psychological Impact of Covid-19 Outbreak on Nurses Working in the Northwest of Amhara Regional State Referral Hospitals, Northwest Ethiopia. *Psychology Research and Behavior Management*, 13, 1353–1364. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S291446>
- Menzies, R. E. ve Menzies, R. G. (2020). Death anxiety in the time of Covid-19: theoretical explanations and clinical implications. *Cogn Behav Therap.*, 13(e19), 1-11. <http://doi.org/10.1017/S1754470X20000215>
- Mo, Y., Deng, L., Zhang, L., Lang, Q., Liao, C., Wang, N., Qin, M. ve Huang, H. (2020). Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against Covid-19 epidemic. *Journal of Nursing Management*, 28(5), 1002-1009. <https://doi.org/10.1111/jonm.13014>
- Morgan, G. A., Leech, N. L., Gloeckner, G. W. ve Barret, K. C. (2004). *SPSS for introductory statistics: Use and interpretation* (2. Baskı). Lawrence Erlbaum Associates.
- Öz, F. ve Yılmaz, E. (2009). Ruh sağlığının korunmasında önemli bir kavram: Psikolojik sağlık. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 16(3), 82-89.
- Öz, F., İnci, F. ve Bahadır-Yılmaz, E. (2012). Hemşirelik öğrencilerinin ölüm kaygısı ile psikolojik sağlık düzeyleri ve aralarındaki ilişki. *Yeni Symposium*, 50(4), 229-236.
- Özer, Ö., Özkan, O., Özmen, S. ve Erçoban, N. (2021). Investigation of the effect of Covid-19 perceived risk on death anxiety, satisfaction with life, and psychological well-being. *Omega (Westport)*. 0(0), 1-19. <http://doi.org/10.1177/00302228211026169>
- Özgüç, S., Kaplan Serin, E. ve Tanriverdi, D. (2021). Death anxiety associated with coronavirus (Covid-19) disease: A systematic review and meta-Analysis. *OMEGA-Journal of Death and Dying*, 0(0) 1-34. <https://doi.org/10.1177/00302228211050503>
- Özkan, O., Özmen, S., Özer, Ö. ve Erçoban, N. (2021). Investigation of Covid-19 perceived risk in public hospital workers in Turkey. *Hosp Top*. 99(4), 178-186. <http://doi.org/10.1080/00185868.2021>
- Özmen, S., Özkan, O., Özer, Ö. ve Yanardağ, M. Z. (2021). Investigation of Covid-19 fear, well-being and life satisfaction in Turkish society. *Social Work In Public Health*, 36(2), 164-177. <http://doi.org/10.1080/19371918.2021.1877589>
- Özyürek, A. ve Atalay, D. (2020). Covid-19 pandemisinde yetişkinlerde yaşamın anlamı ve ölüm kaygısı ile iyilik hali arasındaki ilişkinin incelenmesi. *TURAN: Stratejik Arastirmalar Merkezi*, 12(46), 458-472. <https://doi.org/10.30622/tarr.873732>
- Sampaio, F., Sequeira, C. ve Teixeira, L. (2021). Impact of Covid-19 outbreak on nurses' mental health: A prospective cohort study. *Environmental Research*, 194, 110620. <https://doi.org/10.1016/j.envres.2020.110620>
- Saruç, S. ve Kızıldaş, A. (2021). Covid-19 pandemi sürecinde sağlık çalışanlarının anksiyete düzeylerinin psikolojik sağlıkları ve yaşadıkları sorunlar açısından incelenmesi. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 12(4), 314-323. <http://doi.org/10.14744/phd.2021.04378>
- Setiawati, Y., Wahyuhadi, J., Joestandari, F., Maramis, M. M. ve Atika, A. (2021). Anxiety and Resilience of Healthcare Workers During Covid-19 Pandemic in Indonesia. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 14, 1-8. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S276655>
- Sezgin, K. (2016). *Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlık ve dindarlık düzeylerinin incelenmesi: Dicle Üniversitesi örneği* [Yüksek Lisans Tezi]. Dicle Üniversitesi.
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P. ve Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15(3), 194-200. <https://doi.org/10.1080/10705500802222972>

- Şahin, M. K., Aker, S., Şahin, G. ve Karabekiroğlu, A. (2020). Prevalence of depression, anxiety, distress and insomnia and related factors in healthcare workers during Covid-19 pandemic in Turkey. *Journal of Community Health*, 45(6), 1168-1177. <https://doi.org/10.1007/s10900-020-00921-w>
- Talo Yıldırım, T., Ataş, O., Asafov, A. ve Yıldırım, K. (2020). Psychological status of healthcare workers during the Covid-19 pandemic. *Journal of the College of Physicians and Surgeons Pakistan*, 30(6), 26-31. <https://doi.org/10.29271/jcpsp.2020.Supp1.S26>
- Templer, D. I. (1970). The construction and validation of a death anxiety scale. *The Journal of General Psychology*, 82(2), 165-177. <https://doi.org/10.1080/00221309.1970.9920634>
- Tepe Medin, Ş, Hintistan, S. ve Özorun, Y. (2020). Dahili Kliniklerde Çalışan Hekim ve Hemşirelerde Ölüm Kaygısının Belirlenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 7(3), 262-270. <https://doi.org/10.31125/hunhemsire.834176>
- Terkeş, N., İter, S. ve Uçan Yamaç, S. (2022). Covid-19 tanısı almış hastaların taburculuk sonrası yaşadıkları sağlık sorunları ve psikolojik sağlamlık düzeyleri. *Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(2), 122-129.
- Tsamakis, K., Rizos, E., Manolis, A. J, Chaidou, S., Kypouropoulos, S., Spartalis, E., Spandidos, D. A., Tsipsios, D. ve Triantafyllis, A. S. (2020). Covid-19 pandemic and its impact on mental health of healthcare professionals. *Experimental and Therapeutic Medicine*, 19(6), 3451-3453. <https://doi.org/10.3892/etm.2020.8646>
- Turhan, E. H. (2021). Ölüm sosyolojisi ekseninde ölüm kaygısı ve koronavirüs. *HABITUS Toplum Bilim Dergisi*, 2, 85-101.
- Türkiye İstatistik Kurumu – [TÜİK]. (2021). *Sağlık personeli sayısı*. <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Saglik-ve-Sosyal-Koruma-101> adresinden 1 Mart 2022 tarihinde alınmıştır.
- Vagni, M., Maiorano, T., Giostra, V. ve Pajardi, D. (2020). Hardiness and coping strategies as mediators of stress and secondary trauma in emergency workers during the Covid-19 pandemic. *Sustain* 12(18), 88-95. <https://doi.org/10.3390/su12187561>
- Wang, C., Pan, R., Wan, X., Tan, Y., Xu, L., Ho, C. S. ve Ho, R. C. (2020). Immediate psychological responses and associated factors during the initial stage of the 2019 coronavirus disease (Covid-19) epidemic among the general population in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(5), 1729-1754. <https://doi.org/10.3390/ijerph17051729>
- World Health Organization – [WHO] (2020). *Coronavirus disease (Covid-19): Situation report – 117*. https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200516-covid-19-sitrep-117.pdf?sfvrsn=8f562cc_2 adresinden 5 Mart 2022 tarihinde alınmıştır.
- World Health Organization – [WHO]. (2021). *The impact of Covid-19 on health and care workers: a closer look at deaths*. <https://www.who.int/publications/i/item/WHO-HWF-WorkingPaper-2021.1> adresinden 6 Mart 2022 tarihinde alınmıştır.
- World Health Organization – [WHO]. (2022). *Covid-19 dashboard*. <https://covid19.who.int> adresinden 5 Mart 2022 tarihinde alınmıştır.
- Xiang, Y. T., Yang, Y., Li, W., Zhang, L., Zhang, Q., Cheung, T. ve Ng, C. H. (2020). Timely mental health care for the 2019 novel coronavirus outbreak is urgently needed. *The Lancet Psychiatry*, 7(3), 228-229. [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30046-8](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30046-8)
- Yelboğa, N., Aydın, S. ve Işık, A. (2022). A study to examine the relationship between fear of Covid-19, psychological resilience, and life satisfaction, *Cyprus Turkish Journal of Psychiatry & Psychology*, 4(2), 180-188.
- Yıldız, M. (1996). Ölümle ilgili genel tutumlar. *Akademik Araştırmalar-Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 178-188.

- Yılmaz Karaman, İ. ve Yastıbaş, C. (2021). Covid-19 pandemisinde görev yapan sağlık çalışanlarında depresyon, anksiyete ve travma sonrası stres belirtilerinin sosyodemografik ve mesleki değişkenler ile ilişkisi nasıldır? *Van Tıp Dergisi*, 28(2), 249-257. <http://doi.org/10.5505/vtd.2021.55453>
- Zhang, W. R., Wang, K., Yin, L., Zhao, W. F., Xue, Q., Peng, M., Min, B. Q., Tian, Q., Leng, H. X., Du, J. L., Chang, H., Yang, Y., Li, W., Shangguan, F. F., Yan, T. Y., Dong, H. Q., Han, Y., Wang, Y. P., Cosci, F. ve Wang, H. X. (2020). Mental Health and Psychosocial Problems of Medical Health Workers during the Covid-19 Epidemic in China. *Psychotherapy and psychosomatics*, 89(4), 242-250. <https://doi.org/10.1159/000507639>

REKREASYON FAYDA FARKINDALIĞI VE YAŞAM DOYUM DÜZEYİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA*

A RESEARCH ON THE RELATIONSHIP BETWEEN RECREATIONAL BENEFIT AWARENESS AND LIFE SATISFACTION LEVEL

Dr. Öğr. Üyesi Yakup ÖZTÜRK¹

ÖZ

Rekreasyon fayda farkındalığı ve yaşam doyum düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesinin ana amaç olarak belirlendiği bu çalışmada rekreasyon fayda farkındalığı, yaşam doyum düzeyi ve demografik özelliklerin karşılaştırılması ise alt amaçlar olarak belirlenmiştir. Çalışmada birincil verilerin elde edilmesinde nicel veri toplama yöntemlerinden anket kullanılmıştır. Verilerin elde edilmesinde Rekreasyon Fayda Ölçeği ve Yaşam Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Çankırı ilinde yaşayan 18-61 yaş aralığındaki bireylerin araştırmanın evrenini oluşturduğu çalışmada, örneklem sayısı 384 olarak belirlenmiştir. Araştırma kapsamında 420 katılımcıya anket uygulanmış, kullanılabilir nitelikte olan 395 adedi değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan verilerin normal dağılım göstermesi sonucunda parametrik analizlerden yararlanılmıştır. Katılımcıların boş zaman etkinlikleri için günlük ayırdıkları süreler ile rekreasyon fayda farkındalığı ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin tespitine yönelik One-Way Anova Analizi, rekreasyon fayda farkındalığının yaşam doyumuna etkisinin belirlenmesi için ise korelasyon analizi kullanılmıştır. Yapılan analizler neticesinde rekreasyon fayda farkındalığı ile cinsiyet ve medeni durum değişkenleri açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmazken, yaşam doyumunu ile cinsiyet ve medeni durum açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Ayrıca rekreasyon fayda farkındalığı ile yaşam doyumunu arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Boş Zaman, Rekreasyon, Yaşam Doyumu, Rekreasyon Fayda Farkındalığı.

JEL Sınıflandırma Kodları: L83, L89, I19.


ABSTRACT

In the study, whose main purpose is to examine the relationship between individuals' awareness of recreational benefit and their level of life satisfaction, the comparison of recreational benefit awareness, life satisfaction level and demographic characteristics are determined as sub-objectives. Questionnaire, one of the quantitative data collection methods, is used to collect primary data in the study. Recreation Benefit Scale and Life Satisfaction Scale are used to obtain the data. In the study, in which individuals between the ages of 18-61 living in Çankırı formed the population of the research, the sample number is determined as 384. Within the scope of the research, a questionnaire is applied to 420 participants, and 395 usable ones are evaluated. One-Way Anova Analysis is used to determine the relationship between the time spent by the participants for leisure time activities and the awareness of recreation benefits and life satisfaction, and correlation analysis is used to determine the effect of awareness of recreational benefits on life satisfaction. As a result of the analysis, no significant difference is found between the groups in terms of recreational benefit awareness and gender and marital status variables, but it is determined that there is a significant difference between the groups in terms of life satisfaction and gender and marital status. In addition, it is determined that there is a positive and significant relationship between recreational benefit awareness and life satisfaction.

Keywords: Leisure Time, Recreation, Life Satisfaction, Recreational Benefit Awareness.

JEL Classification Codes: L83, L89, I19.

* Bu çalışma için Çankırı Karatekin Üniversitesi Etik Kurulundan 09/11/2021-23 sayılı ve 09.11.2021 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Çankırı Karatekin Üniversitesi, İlgaz Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu, Turizm Rehberliği Bölümü, ozturkykp@gmail.com

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

Leisure time refers to the period of time that allows the individual to rest, socialize, have fun and personal development apart from his work, family and social responsibilities. Because it has different meanings for each individual, researchers have taken different approaches while making sense of leisure time. One of these approaches is to consider leisure time as a recreational activity. Recreational activities, also known as leisure activities, that can be attended indoors or outdoors, passive or active participation, paid or unpaid; It has an important place in people's lives to be happy and/or to achieve life satisfaction. In this study, where the examination of the relationship between recreational benefit awareness and life satisfaction level was determined as the main purpose, the comparison of recreational benefit awareness, life satisfaction level and demographic characteristics were determined as sub-objectives.

Design/methodology/approach:

The population of this research, which is a descriptive research in terms of its purpose and in which the survey technique, one of the quantitative data collection methods, is used in the collection of primary data, consists of individuals aged 18-61 and over, residing in Çankırı. Within the scope of the research, a questionnaire was applied to 420 participants, and 395 usable ones were evaluated. In the research, first of all a detailed literature review was carried out, and a personal information form prepared by the researcher was used in order to obtain the demographic information of the participants. In addition, the "Recreation Benefit Scale" developed by Ho (2008) was used in the study to determine the awareness of recreational benefit. The Life Satisfaction Scale developed by Diener et al. (1985) was used to determine the level of life score. According to the scales created to determine the recreational benefit awareness and life satisfaction level of the participants, the possible answer options were formed as a 5-point Likert scale: (1) Strongly Disagree, (2) Disagree, (3) Undecided, (4) Agree, and (5) Strongly Agree. Frequency analysis for demographic data; One-Way Anova Analysis to determine the relationship between participants' daily leisure time for recreation activities, awareness of recreational benefits and life satisfaction; correlation analysis was used to determine the effect of recreational benefit awareness on life satisfaction.

Findings:

As a result of the test conducted to measure the relationship between the recreational benefit awareness of the participants and their life satisfaction, it was determined that while there was no significant relationship between gender and marital status variables and recreation benefit awareness, it was determined that recreational benefit awareness had an effect on life satisfaction. While there was no significant relationship between the time spent by the participants for leisure activities and their awareness of recreational benefits, it was determined that there was a significant relationship between the time they spent daily for leisure activities and their life satisfaction. As a result of the analysis of the relationship between the recreational benefit awareness of the participants and their life satisfaction, a positive relationship was determined. According to this result, it can be stated that life satisfaction increases as individuals turn to recreational activities and similarly, recreation provides benefits at the physical, psychological and social level.

Conclusion and Discussion:

Although it has been known for a long time that leisure activities have significant benefits for individuals, it is increasingly recognized that participation in recreational activities plays a vital role in improving physical and psychological health, preventing diseases and increasing the quality of life. In the light of this information, all segments of the society should be informed about both the physical and psychological benefits of recreational activities and it should be ensured that leisure time is used with useful activities instead of atypical activities. Due to the positive effects of participation in recreational activities on the physical, social, emotional and psychological health of the individual and society, relevant departments and programs of local governments have the potential to improve public health. With the creation of recreational benefit awareness, indoor and outdoor recreation areas should be prepared to appeal to all segments of the society, the quality of the services offered in the existing areas should be increased and individuals should be encouraged to benefit from these services. In this way, as a result of the gains that recreational activities will provide to individuals, it will be possible to increase the level of social life satisfaction.

1. GİRİŞ

Bireyin çalışma hayatı, aile ilişkileri ve zorunlu ihtiyaçlarını karşıladığı zamanlar haricinde bilgisini, becerisini ve toplumsal yaşama katılımını artırmaya dönük olarak değerlendirdiği bir zaman dilimi olarak kabul edilen boş zaman; kültürel etkinlikler, spor ve dinlenme ile ilgili faaliyetler için de kullanılan bir kavram olarak bilinmektedir. İş ve zorunlu ihtiyaçlardan arınmış bir zaman dilimi olarak boş zaman, bireylerin özgür iradeleriyle seçmiş oldukları ve nasıl değerlendirileceğine yönelik içsel olarak motive edilmiş bir zamandır. Boş zamanı olan bireylerin bu boş zamanlarında gerçekleştirdikleri etkinliklerle ilgili olmasından dolayı rekreasyon ile ilgili çalışmalarda öncelikli olarak boş zaman kavramının ele alınması gerekmektedir (Karaküçük, 2008, s. 23). Kültürler arası farklı anlamlara sahip olan ve zorunlu faaliyetler harici zaman olarak kavramsallaştırılan boş zaman kavramına, çoğunlukla kişinin boş zamanlarında yaptığı faaliyetlere atıfta bulunularak, öznel özgürlük duygusu gibi içsel değerler ile karakterize edilen deneyimler olarak odaklanılması yaygındır (Lauckner vd., 2022, s. 3). Boş zaman, bireyin çalışma hayatı, ailesi ve toplumsal sorumlulukları haricinde dinlenmesini, sosyalleşmesini, eğlenmesini ve kişisel gelişimini sağlayan zaman dilimini ifade etmektedir. Esas olarak sürekli yaşanan yerden uzakta olmayan ve günlük rutinler içerisinde gerçekleştirilen etkinlikleri ifade etmek için kullanılan rekreasyon terimi (Bell, 2008, s. 1) yeniden yaratılma ve tazelenme anlamındaki Latince "recreatio" kelimesinden gelmektedir. Yeniden yaratılmaya katılmaya gösterilen etkinlikler sayesinde yenilenmeyi ve/veya canlanmayı, yorgunluktan ya da kaygıdan uzaklaşarak tazelenmeyi; yeniden yaratılma durumu ise zorunlu işlerin ardından gücün ve ruhun tazelenmesini nitelemektedir (Veal, 1992, s. 51). Rekreasyon olgusunun tanımlanmasında kullanılan özelliklerin en yaygın ve en kabul edilebilir olanları, rekreasyonun insanların boş zamanlarında katıldıkları faaliyetler olduğu; bir şekilde tatmin sağlayan faaliyetler ve deneyimlerden oluştuğu, boş zamanlarda gönüllü olarak gerçekleştirildiği ve katılımcılar tarafından kişisel zevk ve belirli ihtiyaçların karşılanmasına yönelik seçilen etkinlikler olduğudur. Rekreasyon, bireysel ve toplumsal refahı artıran fiziksel, sosyal, entelektüel, yaratıcı ve ruhsal arayışlara özgürce seçilmiş katılımdan kaynaklanan deneyimdir (Lauckner vd., 2022, s. 3). Modern toplumsal yapıda rekreasyon, boş zamanda bireysel veya grup olarak yapılan, eğlenceli, tatmin duygusu sağlayan ve bireylere yenilenme ihtiyacını sunan aktiviteler olarak tanımlanmaktadır (Özdemir vd., 2016, s. 329). Rekreasyon; bireylerin çalışma yaşamları dışında, kişisel gelişim ve yenilenmek amacıyla katılım gösterdikleri, yalnız spor ve fiziksel etkinlikler değil aynı zamanda sosyal, zihinsel ve ruhsal motivasyon temelinde katılım gösterdikleri tüm etkinlikleri kapsamaktadır (Kesim, 2016, s. 132). Bu faaliyetler aynı zamanda rekreatif faaliyetler olarak da anılmaktadır. Bu bağlamda boş zaman etkinliği olarak rekreasyon; sportif faaliyetlere yönelmek, sanat galerilerine, müzelere ve tiyatrolara gitmek; el sanatları veya hobilerle meşgul olmak, müzik enstrümanlarını çalmak ve seyahat etmek gibi çok çeşitli aktiviteleri içerir. Karaküçük (2008, s. 52) tarafından iki ucu keskin bir kılıç olarak nitelendirilen boş zamanlar olumlu kullanıldığı takdirde kişisel ve toplumsal gelişime, olumsuz kullanıldığında ise bunalım, başıbozukluk gibi problemlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır

Yaşam kalitesinin öznel bir bileşeni olarak tanımlanan yaşam doyumu; öznel iyi oluşun bilişsel boyutu, yani kişisel olarak belirlenmiş bir dizi kriterle ilgili olarak kendi yaşamının bilinçli bilişsel yargısı olarak kabul edilen (Ginevra vd., 2018, s. 2) yaşam doyumu; günlük aktivitelerden zevk alma, hayatı anlamlı olarak algılama, temel yaşam hedeflerine ulaşmada başarı duygusu, olumlu benlik imajı, iyimserlik ve genel mutluluk gibi boyutlarından oluşmaktadır (Nimrod, 2007, s. 66). Bireyin yaşamında sahip oldukları ile istedikleri arasındaki fark sonucu oluşan durum olarak ifade edilen (Özer ve Karabulut; 2003) ve öznel iyi oluşun genel yapısında bir faktör olan yaşam doyumu, birçok çalışmada rutin olarak öznel iyi oluşun bir ölçüsü olarak kullanılmaktadır (Amati vd., 2018, s. 3).

Rekreasyon faaliyetleri kişilerin yaşam doyumlarını olumlu etkilemektedir (Dirlik ve Köroğlu, 2021, s. 49). Rekreasyon ve boş zaman etkinlikleri önemli iletişim engelleri olan kişiler için iyileştirilmiş yaşam kalitesi ve sosyal katılım için fırsatlar sağlar (Hajjara ve McCarthy, 2022, s. 376). Boş zaman etkinliği olarak da ifade edilen, açık alan rekreasyon faaliyetleri; katılımcıların doğal çevreyi keşfetmelerini sağlayarak kişileri özgürlük alanıyla tanıştırır ve fiziksel, bilişsel, duygusal ve sosyal gelişimin yanı sıra sağlıklarına, genel esenliklerine, öz düzenleme becerilerine fayda sağlama konusunda önemli bir potansiyele sahiptir. Boş zaman etkinliklerine katılım sayesinde bireyler sosyal ilişkiler kurarlar, olumlu duygular, ek beceriler ve bilgiler edinerek yaşam kalitelerini artırır. Bu açıdan boş zaman etkinlikleri öznel iyi oluşta çok önemli bir rol oynar. Kişinin yaşamının ne kadar iyi olduğuna dair bilişsel bir değerlendirme olan yaşam doyumu; istihdam, sağlık ve evlilik gibi belirli yaşam koşullarının yanı sıra günlük aktivitelerden de etkilenebilir (Vos, 2019, s. 625). Dağlı ve Baysal (2016) bireylerin yaşam doyumunu etkileyen faktörleri; kişinin yaşadığı ülke, sosyal çevresi, iş hayatı, yaş, cinsiyet ve eğitim öğretim şeklinde sıralamanın mümkün olacağını belirtmiştir. Önceleri rekreasyonel deneyimler neticesinde bir birey, grup veya toplum açısından avantajlı bir durum veya kazanç olarak görülen ve tanımlanan rekreasyon faydası daha sonraları

daha bütünsel bir yaklaşım olarak bireyin, grubun ve toplumun sahip olduğu şartlardaki iyileşme, söz konusu bu iyileşmenin sürdürülmesi ve bu yolla istenmeyen kötü durumların önlenmesi ve tatmin edici bir psikolojik doyumun gerçekleştirilmesi şeklinde geliştirilmiştir (Cuenca-Amigo vd., 2017, s. 225). Birey için rekreasyonun ne anlama geldiğinin ve bireyin söz konusu bu etkinliklere katılımı sonucunda neler kazandığının farkında olması durumu olan rekreasyonel farkındalık boş zaman aktivitelerinden yararlanma ve aktivitelere katılım açısından önemlidir (Demirel vd., 2021, s. 198). Literatürde yer alan çalışmalar (Güldür ve Yaşartürk, 2020; Gül, 2019; Schmiedeberg ve Schröder, 2017; Küçük Kılıç, Lakot Atasoy, Gürbüz ve Öncü, 2016; Ra vd. 2013), rekreasyonel etkinliklere yönelik aktif katılımın bireylerin yaşam doyum düzeylerinin artışına katkı sağladığını ortaya koymaktadır. Bu çalışma sonuçlarının rekreasyon fayda farkındalığı ve yaşam doyum düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi açısından literatüre katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Çalışma ve zorunlu ihtiyaçların giderildiği zamanlar dışındaki kazanılmış bir hak olan boş zamanların iyi planlanması ve kullanılmasının yaşam doyumunu elde etmelerine katkı sağladığı (Gül, 2019) bilinmektedir. Bireyin boş zamana sahip olmaktan çok bu zamanı nasıl değerlendirdiği ve bununla ilgili memnuniyet düzeyinin önemine vurgu yaparak boş zamanın psikolojik, sosyal, fizyolojik ve estetik yönleri olduğunu belirten Tokay Argan ve Mersin (2021, s. 660) yaşam doyumunun ise, bireyin yaşadığı hayattan ne kadar keyif aldığının sonucu olduğunu ifade etmişlerdir. Yaşam doyumunu, kişinin kendi yaşamını bir bütün olarak bilişsel değerlendirmesi olarak tanımlayan Margolis vd. (2019, s. 621) yaşam doyumunun kişinin kendi öznel kriterlerine dayandığını belirtmişlerdir. Bireyin sağlığını ve sosyal ilişkilerini etkileyen en önemli faktörlerden biri olan yaşam doyumunun birçok belirleyicisi vardır. Bunlar kişilik, sosyal beklentiler, sosyo-ekonomik faktörler, kişinin ilişkileri (aile, arkadaşlar, çocuklar), fiziksel-psikolojik sağlık, barınma ve istihdam gibi faktörlerdir (Sevin ve Özil, 2019, s. 2040). Katılımcılar tarafından ilgi alanlarına, fiziksel özelliklerine ve yaşam koşullarına uygun olarak seçilen boş zaman etkinlikleri, insanların sağlığını fiziksel, psikolojik ve sosyo kültürel yönden geliştirme potansiyeline sahiptir. Boş zaman etkinliklerinin bireyler için önemli faydaları olduğu uzun zamandır bilinmekle birlikte rekreasyon etkinliklerine katılımın fiziksel ve psikolojik yönde sağlığın geliştirilmesi, hastalıkların önlenmesi ve yaşam kalitesinin yükseltilmesinde hayati bir rol oynadığı her geçen gün daha fazla kabul görmektedir (Caltabiano, 1995, s. 33). Young ve Yeon (2021, s. 51) rekreasyonun faydalarının, bireyin boş zaman etkinlikleri yoluyla hedeflerine ulaşmasından türetildiğini ve bunun da etkinliğe katılımın ardından yaşanan olumlu ve faydalı değişikliklerle ilişkili olduğunu ifade etmiştir. Bu açıdan, rekreasyon faydaları yalnızca katılımcıların belirli faaliyetlere katılmadan önce dikkate aldıkları önemli bir unsur değil, aynı zamanda sonraki eylemleri gözden geçirmeleri için de önemli bir faktördür. Bu açıdan rekreasyon etkinlikleri; bireylerin yaşam kalitesini veya bireysel mutluluğu artırmanın yanı sıra toplum düzeyinde sosyal ve ekonomik faydalar sunar.

Literatürde boş zaman etkinliği olarak rekreasyon faaliyetleri ile fiziksel/mental sağlık ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkilerin incelendiği pek çok çalışma yer almaktadır. Newman vd. (2014) yaşam doyumunun önemli bir bileşeni olarak boş zaman etkinliklerinin; (1) işten ve diğer potansiyel yaşam baskılarından kopma ve iyileşme; (2) özerklik (insanlara kontrol ve özgürlük algısı sağlamak); (3) ustalık (zorlukların üstesinden gelme ve becerilerin geliştirilmesi); (4) anlam (birinin hayatına değer ve amaç katmak); ve (5) üyelik (kurulan sosyal ilişkiler) yoluyla yaşam doyumunu olumlu yönde etkileyebileceğini belirtmiştir. Tinsley ve Eldredge'e (1995) göre, boş zaman etkinlikleri, rahatlama, yaratıcılık ve kendini ifade etme gibi psikolojik faydalar sağlayabileceği için yaşam doyumunu artırabilir. Boş zaman etkinliklerinin yaşam kalitesi açısından diğer deneyimlerden veya etkinliklerden daha önemli bir faktör olduğu, boş zaman etkinliklerine daha yüksek katılımın yaşam kalitesini yükselttiği savunulmaktadır (Cha, 2018). Bazı araştırmalar, fiziksel aktiviteler, egzersiz veya seyahat gibi aktif boş zaman aktiviteleri ile yaşam doyumunu arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu, buna karşın televizyon seyretmek, video oyunları oynamak veya bilgisayar kullanmak gibi pasif boş zaman etkinliklerinin ise yaşam doyum düzeyi üzerinde negatif veya nötr etkisinin olduğunu ortaya koymuştur (Cho vd., 2018). Lapa (2013, s. 1986) tarafından yapılan ve boş zaman etkinliklerine katılanların yaşam doyumunu, boş zaman tatmini ve boş zamanlarda algılanan özgürlük hissi ilişkilerinin incelendiği çalışmada, yaşam doyumunu, boş zaman tatmini ve boş zamanda algılanan özgürlük hissi değişkenleri arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Kim vd. (2018) belirli boş zaman etkinlikleri ile fiziksel ve zihinsel sağlık ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarının yaşam doyumunun açık hava etkinlikleri, fiziksel aktiviteler ve ev merkezli ve sosyal aktiviteler ile anlamlı bir ilişkisi olduğunu belirlemiştir.

Balaban vd. (2021) rekreasyonel etkinlik katılımcılarının boş zamanda algıladıkları özgürlük ve yaşam doyum düzeylerini araştırdıkları çalışmalarında boş zamanda gerçekleştirilen rekreasyon etkinliklerinden algılanan

özgürlüğün yaşam kalitesini pozitif yönde orta düzeyde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Çevik vd. (2021) tarafından hazırlanan çalışmada, Aydın il merkezinde görev yapan öğretmenlerin serbest zaman ilgilenimlerinin yaşam doyumu üzerindeki etkisinin anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dirlık ve Köroğlu (2021) açık alan rekreasyon faaliyetlerinin yaşam doyumu üzerindeki etkilerini tespit etmeyi amaçladıkları çalışmalarında ise bireylerin rekreatif etkinliklere katılma nedenleri ve elde ettikleri faydaların yaşam doyum düzeyi üzerinde olumlu yönde bir etki bırakmadıkları tespit edilmiştir. Kim vd. (2018) çalışmalarında, açık ve kapalı alanlarda yapılan rekreatif etkinlikler ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, rekreasyon faaliyetlerine katılımın bireylerin iyi oluşları ve yaşam doyumlarını iyileştirmede önemli bir rol oynadığını belirtmişlerdir. Lee ve Heo (2021) bireylerin yaşam kaliteleri ile boş zaman etkinlikleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında kültür ve sanat etkinliklerinin özellikle yaşlıların ve fiziksel engelleri nedeniyle kısıtlı olanların yaşam kalitelerini artırmada önemli bir etken olduğunu belirtmişlerdir.

Mevcut literatür bireylerin boş zamanlarını verimli değerlendirmeleri ve rekreasyon etkinliklerine katılımın hem bireysel hem de toplum sağlığı üzerinde olumlu etkilerinin olduğu ve bireylerin yaşam doyum düzeylerinin yükseleceğini ortaya koymaktadır. Rekreasyon fayda farkındalığı, rekreatif etkinliklerin bireylere sağladığı kazanımların farkındalığıyla ilgilidir. Bireylerin bu kazanımlar konusundaki farkındalıkları, rekreasyon etkinliklerine katılım ve etkinlik seçiminde aktif bir rol oynayabilmektedir. Ancak bireyin bunu değerlendirebilmesi için öncelikle rekreatif faaliyetlerin kendisine kazandırabileceği faydaların bilincinde olması olarak ifade edilebilecek rekreasyon fayda farkındalığı sahibi olması gerekmektedir. Rekreasyon fayda farkındalığı ve yaşam doyum düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesinin amaçlandığı bu çalışmanın amaçları doğrultusunda geliştirilen araştırma soruları şu şekildedir:

- Katılımcıların boş zaman etkinlikleri için günlük ayırdıkları sürelerin ve katılım gösterdikleri boş zaman etkinliklerinin yapısı nasıldır?
- Katılımcıların yaşam doyumunu yordamada rekreasyon fayda farkındalıklarının katkısı nedir?
- Bu açıdan, rekreasyon fayda farkındalığı ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik hazırlanan bu çalışmanın alan yazına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

3. YÖNTEM

Boş zaman etkinliklerine ayrılan günlük süreler, demografik değişkenler ve rekreasyon fayda farkındalığı ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelendiği, nicel verilerin elde edilmesinde anket tekniğinin kullanıldığı bu araştırmanın evreni Çankırı'da ikamet eden 18-61 ve üzeri yaş aralığındaki bireylerden oluşmaktadır. Araştırma evreninde tam sayımla girilemediği durumlarda başvurulan örneklem yönteminde önemli noktalardan biri de çalışma alanı olarak alınacak örneklemin büyüklüğüdür. Örneklem büyüklüğünün sağlanmasındaki temel ölçüt, temsil yeterliliğini bozmayacak en küçük sayının alınmasıdır (Aziz, 2015, s. 57). Buradan hareketle evreninin tamamına aynı dönemde ulaşılmasının mümkün olmaması nedeniyle evreni temsil edecek sayıda bir örneklem belirleme gereksinimi belirmiştir. Ural ve Kılıç'ın (2013, s. 47) bilimsel araştırmalarda tüm evrene genellenen örneklem büyüklüğünü saptayabilmeye olanak sunan tablodan hareketle örneklem büyüklüğünün 384 olması gerektiği sonucuna varılmıştır. Bu doğrultuda minimum örneklem sayısının üzerinde bir örneklem sayısına ulaşılmaya çalışılmış, 10 Kasım- 30 Aralık 2021 tarihleri arasında araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 420 bireye anket uygulanmış, kullanılabilir nitelikte olan 395 adedi değerlendirilmeye alınmıştır.

Araştırmada öncelikle kapsamlı bir alanyazın taraması yapılmış olup katılımcıların demografik bilgilerine erişmek üzere araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formunun yanı sıra rekreasyon fayda farkındalığını belirlemek üzere Ho (2008) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Akgül vd. (2018) tarafından yapılmış olan "Rekreasyon Fayda Ölçeği" kullanılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizine göre rekreasyon fayda ölçeği fiziksel faydalar, psikolojik faydalar ve sosyal faydalar alt boyutları olmak üzere toplam 24 ifadeden oluşmaktadır. Yaşam doyum düzeyini belirlemek için ise Diener vd. (1985) tarafından oluşturulan, Türkçe uyarlaması Yetim (1991) tarafından yapılan "Yaşam Doyum Ölçeği" (YDÖ) kullanılmış, doğrulayıcı faktör analizi neticesinde ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Katılımcıların rekreasyon fayda farkındalıkları ve yaşam doyum düzeylerini belirlemek üzere oluşturulan ölçeklerde yer alan ifadelerle olası cevap seçenekleri (1) Kesinlikle Katılmıyorum ile (5) Kesinlikle Katılıyorum olmak üzere 5'li Likert şeklinde oluşturulmuştur. Araştırma için Çankırı Karatekin Üniversitesi Etik Kurulundan 09.11.2021 tarih ve 23 numaralı toplantı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır. Oluşturulan anket etik ilkeler çerçevesinde gönüllük esasına bağlı kalınarak katılımcılara ulaştırılmıştır.

Ölçeklerin güvenilirliğini incelemek için kullanılan Cronbach Alpha katsayısının 0.70 ve üzeri bir değer olması önerilmektedir (Ural ve Kılıç, 2013, s. 280; Can, 2013, s. 343). Tablo 1’de yer alan veriler incelendiğinde; Rekreasyon Fayda Farkındalığı ölçeğinin Cronbach’s Alpha katsayısı 0,945; yaşam doyumu ölçeğinin Cronbach’s Alpha katsayısı ise 0,784 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar her iki ölçeğin de güvenilirliğini ortaya koymuştur. Geçerlik analizi kapsamında ölçeklerin yapı geçerlikleri için bir faktörde yer alması gereken ifadenin en az 0.50 ve üzeri bir faktör yüküne sahip olması gerekmektedir (Hair vd., 2005; Kalaycı, 2008, s. 405). Yaşam Doyumu Ölçeği’nde bir madde faktör yükünün düşük hesaplanması nedeniyle çıkartılırken diğer maddeler orijinal ölçeklere sadık kalınarak kullanılmıştır.

Tablo 1. Verilerin Dağılımı ve Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Boyutlar / İfadeler	Faktör Yüğü	Çarpıklık	Basıklık	Varyans	Cronbach’s Alpha	\bar{X}	s.s.
<i>Fiziksel faydalar</i>							
F1	,618	-1,188	,094			4,03	1,301
F2	,536	-,598	-,885			3,55	1,363
F3	,623	-,477	-,936			3,46	1,337
F4	,629	-,468	-1,101	44,914	,876	3,49	1,386
F5	,584	-,701	-,990			3,68	1,456
F6	,628	-,567	-,973			3,63	1,333
F7	,651	-,771	-,676			3,71	1,346
<i>Psikolojik faydalar</i>							
PF1	,725	-,852	-,388			3,75	1,266
PF2	,693	-,842	-,303			3,72	1,223
PF3	,697	-,708	-,557			3,63	1,271
PF4	,674	-,732	-,599	13,249	,941	3,68	1,273
PF5	,687	-,753	-,531			3,68	1,271
PF6	,718	-,710	-,619			3,66	1,249
PF7	,664	-,679	-,571			3,64	1,210
PF8	,711	-,578	-,866			3,59	1,301
<i>Sosyal faydalar</i>							
SF1	,739	-,720	-,466			3,74	1,185
SF2	,721	-,737	-,469			3,70	1,229
SF3	,714	-,530	-,919			3,57	1,299
SF4	,766	-,634	-,787			3,65	1,294
SF5	,680	-,335	-1,046	9,080	,945	3,45	1,266
SF6	,715	-,491	-,880			3,55	1,225
SF7	,695	-,590	-,743			3,64	1,219
SF8	,667	-,612	-,681			3,64	1,238
SF9	,680	-,539	-,840			3,63	1,236
				62,627	,945		
<i>Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)= ,917; Bartlett testi: $\chi^2 = 7610,620; p=0,000$</i>							
<i>Yaşam Doyumu</i>							
YD1	,572	-,713	-,759			3,75	1,344
YD2	,876	-,416	-1,046	61,890	,784	3,44	1,340
YD3	,880	-,568	-,843			3,57	1,291
YD4	,779	-,438	-,971			3,48	1,289
<i>Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)= ,741; Bartlett testi: $\chi^2 = 553,720; p=0,000$</i>							

Rekreasyon faydası ve yaşam doyumu ölçeklerinden elde edilen puanların dağılımını incelemek için çarpıklık ve basıklık katsayıları temel alınmıştır. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 aralığında yer alması verilerin normale yakın dağıldığını göstermektedir (Büyüköztürk, 2007). Bu çalışmada elde edilen bulgular her iki ölçme aracından elde edilen verilerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir. Buradan hareketle çalışmada verilerin analizinde parametrik analiz teknikleri kullanılmıştır. Demografik özelliklere ilişkin veriler için frekans analizi; yaşam doyumu ve rekreasyon fayda farkındalığı ile cinsiyet ve medeni durum değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla t-Testi testi kullanılmıştır. Katılımcıların boş zaman etkinlikleri için günlük ayırdıkları süreler ile rekreasyon fayda farkındalığı ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin tespitine yönelik One-Way Anova Analizi, rekreasyon fayda farkındalığının yaşam doyumuna etkisinin belirlenmesi için ise korelasyon analizi kullanılmıştır.

Üstün ve Aktaş Üstün (2020) rekreatif etkinliklerin faydaları hakkındaki farkındalıkları inceledikleri çalışmalarında farklı şekillerde sporla ilgilenen üniversite öğrencilerinin rekreasyonel etkinliklerin faydaları hakkındaki farkındalıklarının spora ilgi duymayan öğrencilerden daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Güldür ve Yaşartürk (2020), okul öncesi öğretmenlerinin rekreasyonel etkinliklere katılımındaki fayda ve yaşam doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında rekreasyon aktivitelerinden elde edilen fiziksel, psikolojik ve sosyal faydanın yaşam doyum düzeyini de olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Şener vd. (2007) çalışmalarında yaşam doyumunun en güçlü yordayıcısının boş zaman etkinliklerine katılım sıklığı olup, bunu sağlık, gelir ve boş zaman etkinliklerinden duyulan memnuniyet düzeyi olduğunu, boş zaman etkinliklerine katılımın yaşlı erkeklerin yaşam doyumuna en güçlü katkıda bulunan faktör olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Young ve Yeon (2021) kültür ve sanat etkinlikleri katılımcılarında fayda düzeylerini belirleyen en önemli faktörün sosyal fayda olduğunu, ayrıca eğitim seviyesinin bu algı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu, eğitim düzeyi yükseldikçe algılanan toplam faydanın kademeli olarak arttığını ifade etmişlerdir. Buradan hareketle ve çalışmanın amaçları doğrultusunda geliştirilen araştırma modeli ve hipotezler şu şekildedir:

H1: Katılımcıların medeni durum ve cinsiyet değişkenleri ile rekreasyonel fayda farkındalıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

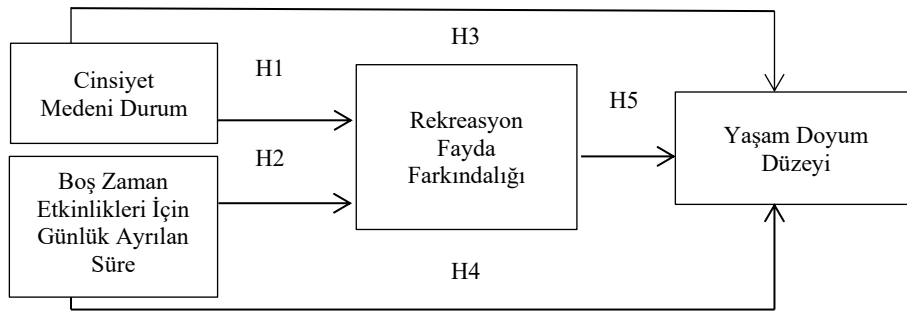
H2: Katılımcıların boş zaman etkinlikleri için günlük ayırdıkları süreler ile rekreasyon fayda farkındalıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Katılımcıların medeni durum ve cinsiyet değişkenleri ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H4: Katılımcıların boş zaman etkinlikleri için günlük ayırdıkları süreler ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5: Katılımcıların rekreasyon fayda farkındalığı ile yaşam doyumları arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Şekil 1. Araştırma Modeli



4. BULGULAR

Araştırma örneklem grubuna ait demografik dağılımlar Tablo 2’de sunulmuştur. Katılımcıların %52,4’ü kadınlardan, %51,1’i evlilerden ve %60,5’i de üniversite düzeyinde eğitim seviyesindeki bireylerden oluşmaktadır. Katılımcıların rekreasyonel etkinlikler için günlük ayırdıkları süreler incelendiğinde %54,9’unun günlük 1-2 saat aralığında boş zaman etkinliklerine yönelindikleri görülmektedir. Boş zamanların değerlendirilmesinde %75,9 ile açık alanlar en fazla tercih edilen alanlar olarak belirtilmiştir (katılımcılar bu başlıkta birden fazla seçeneği işaretlemişlerdir).

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Sosyodemografik Özellikler		n	%	Sosyodemografik Özellikler		n	%	
Cinsiyet	Erkek	188	47,6	Rekreasyon etkinlikleri için günlük ayrılan süre	1 saatten az	69	17,5	
	Kadın	207	52,4		1-2 saat	217	54,9	
Medeni Durum	Evli	193	48,9		3-4 saat	85	21,5	
	Bekâr	202	51,1		5 saat ve üzeri	24	6,1	
Eğitim Durumu	İlköğretim	27	6,8		Boş zamanların değerlendirildiği alanlar	Açık alanlar	300	75,9
	Lise	114	28,9			Ev	191	48,4
	Üniversite	239	60,5	Spor tesisi		143	36,2	
	Lisansüstü	15	3,8	Kafe eğlence mekânları		166	42	
				AVM		190	48,1	
				Diğer		94	23,8	

Katılımcıların cinsiyet ve medeni durum değişkenleri ile rekreasyon fayda farkındalığı ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelendiği, 1. ve 3. hipotezlerinin test edildiği t testine ilişkin sonuçlar Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyet ve Medeni Durum Değişkenleri Açısından RFÖ ve YDÖ Arasındaki T Testi Sonuçları

Boyutlar	Grup	n	\bar{X}	s.s.	t	p	
Fiziksel Fayda	Cinsiyet	Erkek	188	3,5752	1,06079	-1,354	,177
		Kadın	207	3,7157	1,00089		
	Medeni Durum	Evli	193	3,5966	1,04134	-,984	,326
		Bekâr	202	3,6987	1,02093		
Psikolojik Fayda	Cinsiyet	Erkek	188	3,5718	1,11016	-1,748	,081
		Kadın	207	3,7579	1,00560		
	Medeni Durum	Evli	193	3,5835	1,05608	-1,575	,116
		Bekâr	202	3,7512	1,05868		
Sosyal Fayda	Cinsiyet	Erkek	188	3,5325	1,09299	-1,596	,111
		Kadın	207	3,6989	,97827		
	Medeni Durum	Evli	193	3,5947	1,07002	-,468	,640
		Bekâr	202	3,6436	1,00546		
RFÖ	Cinsiyet	Erkek	188	3,5581	,91064	-1,929	,054
		Kadın	207	3,7234	,79263		
	Medeni Durum	Evli	193	3,5915	,79685	-1,211	,227
		Bekâr	202	3,6955	,90385		
YDÖ	Cinsiyet	Erkek	188	3,5399	1,00221	-,350	,726
		Kadın	207	3,5761	1,04739		
	Medeni Durum	Evli	193	3,8148	,97144	4,995	,000
		Bekâr	202	3,3144	1,01736		

* p<0,05

Katılımcıların cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine yönelik yapılan t-Testi sonuçlarında gerek rekreasyon fayda farkındalığı ve gerekse rekreasyon fayda farkındalığı alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiş (p>0,05), medeni durum değişkeni ile YDÖ toplam puan ortalamaları arasında ise istatistiksel olarak

anlamli farklılık bulunmuştur ($p=,000<0,05$). Bu sonuçlara göre H1 hipotezi reddilirken, H3 hipotezi kısmen desteklenmiştir.

Tablo 4’te katılımcıların boş zaman aktivitelerine günlük ayırdıkları süreler ile rekreasyon fayda farkındalığı ve yaşam doyumu arasında farklılık tek yönlü varyans analiziyle incelenmiş ve yaşam doyumu açısından anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığının tespiti için çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey HSD testi kullanılmıştır.

Tablo 4. Rekreasyon Etkinlikleri İçin Günlük Ayrılan Süreler ile Rekreasyon Fayda Farkındalığı Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki Analizi

Boyutlar	Rekreasyon etkinlikleri için günlük ayrılan süre	n	\bar{X}	s.s.	F	p	Tukey
Fiziksel Fayda	a-<1 saat	69	3,6563	,99226	,076	,973	
	b-1-2 saat arası	217	3,6425	1,07020			
	c-3-4 saat arası	85	3,6807	1,00814			
	d-≥5 saat	24	3,5714	,90351			
Psikolojik Fayda	a-<1 saat	69	3,6486	1,03529	,870	,456	
	b-1-2 saat arası	217	3,6285	1,13032			
	c-3-4 saat arası	85	3,7000	1,00690			
	d-≥5 saat	24	3,9896	,47765			
Sosyal Fayda	a-<1 saat	69	3,5572	1,07448	,125	,945	
	b-1-2 saat arası	217	3,6359	1,09681			
	c-3-4 saat arası	85	3,6131	,95190			
	d-≥5 saat	24	3,6759	,60408			
RFÖ	a-<1 saat	69	3,6165	,83729	,166	,920	
	b-1-2 saat arası	217	3,6354	,89079			
	c-3-4 saat arası	85	3,6618	,85788			
	d-≥5 saat	24	3,7500	,50794			
YDÖ	a-<1 saat	69	3,7029	,95320	3,218	,023	a-c b-c
	b-1-2 saat arası	217	3,6371	1,06932			
	c-3-4 saat arası	85	3,2735	,98699			
	d-≥5 saat	24	3,4479	,76250			

* $p<0,05$

Tablo 4’e göre, yaşam doyumu ortalamalarındaki farklılık rekreasyonel etkinlikler için günlük bir saatten az süre ayıranlar ile günlük 3-4 saat ayıranlar ve günlük 1-2 saat ayıranlar ile günlük 3-4 saat ayıranlardan kaynaklanmaktadır. Bu sonuçlara göre H2 hipotezi reddilirken, H4 hipotezi desteklenmiştir.

Rekreasyon faydaları ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelendiği korelasyon matrisi Tablo 5’te yer almaktadır. Rekreasyon faydalarının yaşam doyumuna nasıl katkıda bulunduğunu açıklamak için yaşam doyumu ile rekreasyon faydalarının tüm alt boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 5. Rekreasyon Faydası ve Alt Boyutları ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki Analizi

		Fiziksel Fayda	Psikolojik Fayda	Sosyal Fayda	RFÖ	YDÖ
Fiziksel Fayda	Pearson Correlation	1	,526**	,506**	,800**	,133**
	Sig.		,000	,000	,000	,008
Psikolojik Fayda	Pearson Correlation	,526**	1	,483**	,819**	,025
	Sig.	,000		,000	,000	,623
Sosyal Fayda	Pearson Correlation	,506**	,483**	1	,833**	,211**
	Sig.	,000	,000		,000	,000
RFÖ	Pearson Correlation	,800**	,819**	,833**	1	,153**
	Sig.	,000	,000	,000		,002
YDÖ	Pearson Correlation	,133**	,025	,211**	,153**	1
	Sig.	,008	,623	,000	,002	

İki farklı değişken arasındaki en basit ilişkiyi gösteren istatistiksel yöntem basit korelasyon olarak adlandırılmaktadır (Kalaycı, 2008, s. 237). +1 ile -1 arasında değer alan korelasyon katsayısında değerlerin 1'e yaklaşması değişkenler arasında güçlü ilişki olduğu, 0'a yaklaşması ise zayıf ilişki olduğunu ifade etmektedir. Korelasyon katsayısının eksi (-) değer alması değişkenlerin biri artarken diğersinin azaldığını, korelasyon katsayısının artı (+) değer alması değişkenlerin biri artarken diğersinin de arttığını ifade etmektedir. Tablo 5'te yer alan sonuçlara göre rekreasyon faydası ve yaşam doyumu arasında ($r:0,153/p:0,002$) pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca rekreasyon fayda farkındalığının alt boyutlarından fiziksel fayda ve yaşam doyumu arasında ($r:0,133/p:0,008$) ve sosyal fayda ile yaşam doyumu arasında ($r:0,211/p:0,000$) doğru yönlü (pozitif) bir ilişki vardır. Bu sonuca göre H5 hipotezi desteklenmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

İnsanların sahip oldukları yeteneklerini ve kaynaklarını kullanarak özgür iradeleri ile gönüllü katılım göstermeleri sonucunda kişisel olarak tatmin elde ettikleri, boş zamanlarında gerçekleştirilen faaliyetler olarak tanımlanabilen rekreasyon faaliyetlerinin günlük yaşamda önemli bir yeri vardır. Buradan hareketle rekreasyon fayda farkındalığı ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiye odaklanılan bu çalışmada Çankırı ilinde yaşayan örneklem grubunun boş zaman etkinliklerine ayırdıkları süreler ve bu süreleri hangi alanlarda değerlendirdikleri de araştırılmıştır. Rekreasyon fayda farkındalığı ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere geliştirilen hipotezler test edilmiş ve araştırma sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Literatürde boş zaman, boş zamanın önemi ve faydaları ve yaşam doyumu ile ilgili birçok çalışma yer almaktadır (Nimrod, 2007; Lapa, 2013; Ra vd. 2013; Cha, 2018; Güldür ve Yaşartürk, 2020; Lee ve Heo, 2021). Boş zaman etkinliklerinin birey için (ölçülebilir) faydalar sağlayıp sağlamadığının tespitine yönelik çalışmaların genelinde boş zamanın öznel iyi oluşun çeşitli yönlerine olumlu etkilerinin olduğu ve boş zaman etkinliklerine katılan bireylerin katılmayan bireylere kıyasla görece daha mutlu olduğu ifade edilmiştir. Trainor vd. (2010), 947 Avustralyalı öğrenciden oluşan bir örneklem grubuyla yürüttükleri çalışmalarının sonucunda aktif katılımlı rekreatif etkinlikler ve yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Schmiedeberg ve Schröder (2017) beş boş zaman etkinliğinin (spor; tatil; arkadaşlarla buluşma, internet kullanımı ve TV izleme) katılımcıların yaşam doyumları üzerine etkisini araştırdıkları çalışmalarının sonucunda arkadaşlarla buluşmanın, spor yapmanın ve tatile çıkmanın yaşam doyumuna önemli olumlu katkılar sağladığını buna karşın aşırı internet kullanımı ve TV izlemenin yaşam memnuniyetini azalttığı belirlemişlerdir. Ra vd. (2013) tarafından yapılan çalışmada rekreasyon etkinliklerinin öz yeterlik, sosyal destek ve yaşam doyumunu olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Bununla birlikte, yaşam doyumu ile sosyo-ekonomik, demografik ve boş zaman değişkenleri arasında hem olumlu hem de olumsuz ilişkilerin bulunduğu çalışmalarda mevcuttur (Şener vd. 2007, s. 31). Güldür ve Yaşartürk (2020) hazırlamış oldukları çalışmalarında medeni durum değişkenleri ile rekreasyon etkinliklerinden elde edilen fayda ve yaşam doyum düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmişlerdir. Bu çalışmada da katılımcıların rekreasyon fayda farkındalıkları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan test sonucunda cinsiyet ve medeni durum değişkenleri ile rekreasyon fayda farkındalığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken (H1: RED), rekreasyon fayda farkındalığının yaşam doyumu üzerinde etkili olduğu

(H3: Desteklendi) tespit edilmiştir. Çalışmada elde edilen bu sonuç literatürde yer alan farklı çalışmaların (Güldür ve Yaşartürk, 2020; Cha, 2018), sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Lee ve Heo (2021) yaşam doyumu ile boş zaman etkinlikleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında boş zaman etkinliklerinin bireyin psikolojik iyi oluşu üzerindeki olumlu etkisinin olduğunu belirtmişlerdir. Bu çalışmada ise rekreasyon etkinliklerinin psikolojik faydaları ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Güldür ve Yaşartürk (2020) çalışmalarında boş zaman etkinliklerine ayrılan günlük süre ile RFÖ ve alt boyutları arasında anlamlı ilişki olmadığını, ancak YDÖ ile düşük düzeyde ve pozitif yönde anlamlı ilişki bulunduğunu ifade etmişlerdir. Bu çalışmada da katılımcıların boş zaman etkinlikleri için günlük ayırdıkları süreler ile rekreasyon fayda farkındalıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken (H2: RED), boş zaman etkinlikleri için günlük ayırdıkları süreler ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (H4: Desteklendi). Bu anlamda bu çalışmanın sonuçları ile Güldür ve Yaşartürk (2020) benzeşim göstermektedir. Katılımcıların rekreasyonun fayda farkındalığı ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin analizi neticesinde pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir (H5: Desteklendi). Bu sonuca göre bireylerin rekreasyonel etkinliklere yönelmelerıyla beraber yaşam doyumlarının arttığı ve rekreasyonun fiziksel, psikolojik ve sosyal anlamda olumlu katkılar sunduğu ifade edilebilir. Nitekim insanların boş zamanlarında gönüllü olarak katıldıkları, zevk aldıkları ve katılımcılara fiziksel, sosyal ve psikolojik olarak önemli yararlar sağlayan etkinlikler olarak tanımlanabilen rekreasyon, özellikle tekdüze yaşam şekline kaynaklı stresi hafifletmeye yardımcı olduğu için, insanlarda yaşam boyu refah için gereklidir. Boş zamanların değerlendirilmesi bağlamında yaşam doyumu insanların boş zamanlarında ne yaptıklarından, katılım gösterdikleri rekreasyonel etkinlik çeşitlerinden ziyade boş zamanlarını değerlendirdikleri etkinliklerin kalitesine ilişkin algılamalarından ve duygularından (boş zaman doyumu) daha çok etkilenmektedir (Cuenca-Amigo vd., 2017, s. 226). Bu doğrultuda katılımcılar tarafından ilgi alanlarına, fiziksel özelliklerine ve yaşam koşullarına uygun olarak seçilen, boş zaman doyumuna daha fazla katkı sağlayacak, boş zaman etkinlikleri, insanların sağlığını fiziksel, psikolojik ve sosyo kültürel yönden geliştirme potansiyeline sahiptir.

İnsanların hayatında önemli bir yer tutan evrensel bir ihtiyaç ve yaşam standardını yükseltmek hayata anlam katan faaliyetler olan rekreasyonel etkinliklere yönelik gereksinimler, rekreasyonel faaliyetlerin bireysel ve toplumsal gelişime sağladığı faydalardan kaynaklanmaktadır. Boş zaman etkinliklerinin bireyler için önemli faydaları olduğu uzun zamandır bilinmekle birlikte rekreasyon etkinliklerine katılımın fiziksel ve psikolojik yönde sağlığın geliştirilmesi, hastalıkların önlenmesi ve yaşam kalitesinin yükseltilmesinde hayati bir rol oynadığı her geçen gün daha fazla kabul görmektedir (Caltabiano, 1995, s. 33). Söz konusu bu faydaların sağlanabilmesi için öncelikle bireyin boş zaman dilimlerine sahip olması, rekreasyon etkinliklerinin sağlayacağı faydaların farkında olması ve devamında sahip olduğu bu boş zaman dilimlerini rekreatif faaliyetlerle değerlendiriyor olması gerekir. Bu noktada toplumun tüm kesimlerine rekreasyonel etkinliklerin gerek fiziksel ve gerekse psikolojik faydalarına yönelik bilgilendirme sağlanmalı ve boş zamanların atipik faaliyetler yerine faydalı etkinlikler ile değerlendirilmesi sağlanmalıdır. Rekreasyonel etkinliklere katılımın, bireyin ve toplumun fiziksel, sosyal, duygusal ve psikolojik sağlığına olan olumlu etkileri nedeniyle yerel yönetimlerin ilgili departmanları ve programları, toplumsal sağlığı iyileştirme potansiyeline sahiptir. Nitekim Rosenberger vd. (2009, s. 18), park ve rekreasyon sağlayıcılarının, açık hava rekreasyon altyapısını geliştirerek toplum sağlığını geliştirmede önemli bir sosyal rol oynayabileceğini ifade etmişlerdir. Bu noktada rekreasyon fayda farkındalığının oluşmasıyla beraber, toplumun tüm kesimlerine hitap edecek şekilde açık ve kapalı rekreasyon alanları hazırlanmalı, mevcut alanlardaki sunulan hizmetlerin kalitesi yükseltilmeli ve bireylerin bu hizmetlerden faydalanmaları teşvik edilmelidir. Bu sayede rekreasyon etkinliklerinin bireylere sağlayacağı kazanımların neticesinde toplumsal olarak yaşam doyum düzeyinin yükseltilmesi mümkün hale gelebilecektir.

Bu çalışmanın kuramsal çerçevesi ulaşılabilen literatür kaynakları, örneklem kitlesi ise Çankırı'da yaşayan ve gönüllülük esasına göre ulaşılabilen bireyler ile sınırlandırılmıştır. Gelecek çalışmalarda daha kapsamlı örneklem grupları ile alternatif rekreasyonel etkinliklere ulaşım imkânı bulunan bireylerle benzer çalışmaların yürütülmesi farklı sonuçların elde edilmesini, sonuçların daha genellenebilir olmasını mümkün kılacaktır. Bu sayede farklı rekreatif etkinliklere katılan bireylerin rekreasyon fayda farkındalıkları ve yaşam doyum düzeyleri arasındaki ilişkiler de belirlenebilecektir.

YAZARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazar, çalışmanın tümüne tek başına katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Akgül, B. M., Ertüzün, E. ve Karaküçük, S. (2018). Rekreasyon fayda ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 23(1), 25-35.
- Amati, V., Meggiolaro, S., Rivellini, G. ve Zaccarin, S. (2018). Social relations and life satisfaction: The role of friends. *Genus*, 74(7), 1-18.
- Aziz, A. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem ve teknikleri* (10. Baskı). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Balaban, T., Saç, A. ve Yıldız, Y. (2021). Rekreasyonel aktivitelere katılan bireylerin serbest zaman özgürlük düzeyleri ile yaşam doyumları ilişkisinin incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 245-251.
- Bell, S. (2008). *Design for outdoor recreation* (2 Baskı). Taylor and Francis Group.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pagem Yayınları.
- Caltabiano, M. L. (1995). Main and stress-moderating health benefits of leisure. *society and leisure*, 18(1), 33-51.
- Cha, Y. J. (2018). Correlation between leisure activity time and life satisfaction: based on KOSTAT time use survey data. *Occupational Terapy International*, 1-9. <https://doi.org/10.1155/2018/5154819>
- Cho, D., Post, J. ve Kim, S. K. (2018). Comparison of passive and active leisure activities and life satisfaction with aging. *Geriatrics and Gerontology International*, 18, 380-386. <https://doi.org/10.1111/ggi.13188>
- Cuenca-Amigo, M., Aristegui, I., Cuenca, M. ve Luisa, M. (2017). The importance of leisure in older adults living in Spain. *Annals of Leisure Research*, 20(2), 222-239.
- Dağlı, A. ve Baysal, N. (2016). Yaşam doyumunu ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59), 1250-1262.
- Demirel, M., Kaya, A., Burak, D., Bozoğlu, M. S. ve Er, Y. (2021). Effect of Covid-19 pandemic on recreational awareness and quality of life. *Turkish Journal of Sport and Exercise*, 23(2), 197-207.
- Dirlik, R. ve Köroğlu, Ö. (2021). Açık alan rekreasyon faaliyetlerinin yaşam doyumuna etkisi. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 8(1), 48-72.
- Ginevra, M. C., Magnano, P., Lodi, E., Annovazzi, C., Camussi, E., Patrizi, P. ve Nota, L. (2018). The role of career adaptability and courage on life satisfaction in adolescence. *Journal of Adolescence*, 62, 1-8.
- Gül, T. (2019). Yaşam doyumunun yordayıcısı olarak boş zaman tatmini. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(2), 914-930.
- Güldür, B. B. ve Yaşartürk, F. (2020). Okul öncesi öğretmenlerinin rekreasyon faaliyetlerine katılımındaki fayda ve yaşam doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *International Journal of Contemporary Educational Studies (IntJCES)*, 6(2), 495-506.
- Hair, J. F., Black, B., Babin, B. J., Anderson, R. E. ve Tatham, R. L. (2005). *Multivariate data analysis* (6. Baskı) Prentice Hall.
- Hajjara, D. J. ve McCarthy, J. W. (2022). Individuals who use augmentative and alternative communication and participate in active recreation: Perspectives from adults with developmental disabilities and acquired conditions. *American Journal of Speech-Language Pathology*, 31(1), 375-389.
- Hazar, A. (2003). *Rekreasyon ve animasyon*. Detay Yayıncılık.
- Ho, T. K. (2008). *A study of leisure attitudes and benefits for senior high school students at Ping-Tung city and country in Taiwan*. United States Sports Academy.
- Kalaycı, Ş. (2008). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım.
- Karaküçük, S. (2008). *Rekreasyon boş zamanları değerlendirme* (6. Baskı). Gazi Kitabevi.
- Karaküçük, S. ve Akgül, M. (2016). *Ekorekreasyon rekreasyon ve çevre*. Gazi Kitabevi.

- Kesim, Ü. (2016). İşyeri rekreasyonu. S. Karaküçük (Ed.) *Rekreasyon bilimi* içinde (s. 127-155). Gazi Kitabevi.
- Kim, J., Heo, J., Dvorak, R., Ryu, J. ve Han, A. (2018). Benefits of leisure activities for health and life satisfaction among Western migrants. *Annals of Leisure Research*, 21(1), 47-57. <https://doi.org/10.1080/11745398.2017.1379421>
- Kim, J., Heo, J., Dvorak, R., Ryu, J. ve Han, A. (2018). Benefits of leisure activities for health and life satisfaction among Western migrants. *Annals of Leisure Research*, 21(1), 47-57.
- Küçük Kılıç, S., Lakot Atasoy, K., Gürbüz, B. ve Öncü, E. (2016). Rekreasyonel Tatmin ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İÜ Spor Bilimleri Dergisi*, 6(3), 56-70.
- Lapa, T. Y. (2013). Life satisfaction, leisure satisfaction and perceived freedom of park recreation participants. *Social and Behavioral Sciences*, 93, 1985 – 1993.
- Lauckner, H., Gallant, K., Akbari, M., Tomas, G., Pride, T. ve Hutchinson, S. (2022). Picturing recreation: Newcomers' perspectives on experiences of recreation. *Journal of International Migration and Integration*, 23(1), 1-23.
- Lee, H. ve Heo, S. (2021). Benefits of leisure activities for the quality of life of older South Korean adults. *Leisure Studies*, 40(2), 199-211.
- Margolis, S., Schwitzgebel, E., Ozer, D. J. ve Lyubomirsky, S. (2019). A new measure of life satisfaction: The riverside life satisfaction scale. *Journal of Personality Assessment*, 101(6), 621-630. <https://doi.org/10.1080/00223891.2018.1464457>
- Newman, D. B., Tay, L. ve Diener, E. (2014). Leisure and subjective well-being: A model of psychological mechanisms as mediating factors. *Journal of Happiness Studies*, 15(3), 555–578.
- Nimrod, G. (2007). Retirees' leisure: Activities, benefits, and their contribution to life satisfaction. *Leisure Studies*, 26(1), 65-80.
- Özdemir, A. S., Güçer, E. ve Karaküçük, S. (2016). Rekreasyon ve turizm. S. Karaküçük (Ed.) *Rekreasyon bilimi* içinde, (s. 313-393). Gazi Kitabevi.
- Ra, J., An, S. ve Rhee, K. J. (2013). The relationship between psychosocial effects and life satisfaction of the Korean elderly: Moderating and mediating effects of leisure activity. *Journal of Arts and Humanities (JAH)*, 2(11), 21-35. <https://doi.org/10.18533/journal.v2i11.229>
- Rosenberger, R. S., Bergerson, T. R., & Kline, J. D. (2009). Macro-linkages between health and outdoor recreation: The role of parks and recreation providers. *Journal of Park and Recreation Administration*, 27(3), 8-20.
- Schmiedeberg, C. ve Schröder, J. (2017). Leisure activities and life satisfaction: an analysis with German panel data. *Applied Research Quality Life*, 12, 137–151
- Sevin, H. D. ve Özil, L. (2019). The relationship between teachers' level of participation in recreation activities and emotional intelligence and life satisfaction. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(3), 2038-2065. <https://doi.org/10.21325/jotags.2019.461>
- Şener, A., Terzioğlu, R. G. ve Karabulut, E. (2007) Life satisfaction and Leisure activities during men's retirement: A Turkish sample, *Aging and Mental Health*, 11(1), 30-36.
- Tinsley, H. E. ve Eldredge, B. D. (1995). Psychological benefits of leisure participation: A taxonomy of leisure activities based on their need-gratifying properties. *Journal of Counseling Psychology*, 42(2), 123-132.
- Tokay Argan, M. ve Mersin, S. (2021). Life satisfaction, life quality, and leisure satisfaction in health professionals. *Perspectives in Psychiatric Care*, 57, 660-666.
- Trainor, S., Delfabbro, P., Anderson, S. ve Winefield, A. (2010). Leisure activities and adolescent psychological well-being. *Journal of Adolescence*, 33(1), 173–186.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi* (4. Baskı). Detay Yayıncılık.

- Üstün, Ü. D. ve Aktaş Üstün, N. (2020). Üniversite öğrencilerinin rekreasyonel etkinliklerin faydaları hakkındaki farkındalıklarının incelenmesi. *Sportif Bakış: Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(S11), 38-48.
- Veal, A. J. (1992). Definitions of leisure and recreation. *Australian Journal of Leisure and Recreation*, 2(4), 44-52.
- Vos, J. (2019). Analysing the effect of trip satisfaction on satisfaction with the leisure activity at the destination of the trip, in relationship with life satisfaction. *Transportation*, 46, 623–645.
- Yetim, Ü. (1991). *Kişisel projelerin organizasyonu ve örüntüsü açısından yaşam doyumu* [Doktora Tezi]. Ege Üniversitesi
- Young, J. K. ve Yeon, j. P. (2021). The relationship between the perceived value and leisure benefits of cultural and artistic leisure participation: Application of hierarchical regression analysis. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 30(2), 49-59.

BİREYLERİN ÇALIŞMAYA İLİŞKİN BAKIŞ AÇILARI: ÇALIŞMA DÜŞÜNCESİ ÖLÇEĞİNİN GELİŞTİRİLMESİ*

INDIVIDUALS' PERSPECTIVES ON WORK: DEVELOPING A SCALE OF THE THOUGHT OF WORK

Öğr. Gör. Dr. Nurcan ÇETİNER¹

Dr. Ahmet DOĞAN²

ÖZ

İnsanların duygu ve düşünceleri onların davranışlarını belirleyen ve davranışlarına yön veren unsurlardandır. Çalışanların çalışmaya yönelik düşüncelerinin anlaşılabilmesi açısından önemli olan bu çalışma ile çalışanların, çalışmaya ilişkin bakış açılarını ölçmeye yönelik, kuramsal ve istatistiksel olarak uygun, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracının geliştirilmesi amaçlanmıştır. Titiz bir ölçek geliştirme prosedürünü takiben ve çok aşamalı çalışmaları (ifade havuzu oluşturulmuş, uzman görüşlerinin alınması, pilot analiz, yapı ve kapsam geçerliliklerinin sınanması vb.) uygulayan araştırmada, yeterli güvenilirlik ve geçerliliğe sahip 17 maddeden oluşan Çalışma Düşüncesi için beş faktörlü bir ölçüm ölçeği belirlenmiştir. Bu çalışmayla geliştirilen ölçeğin bireylerin kimlik, başkalarına bakma, mesleki vatandaşlık, kişisel tatmin ve hizmet boyutlarından oluşan çalışma düşüncelerinin belirlenmesi ve bu sayede bireylerin sergileyecekleri örgütsel davranışlar arasındaki ilişkilerin daha iyi anlaşılmasını temin etmek için sağlam bir temel araç niteliğinde olacağı öngörülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma, Çalışma Düşüncesi, Ölçek Geliştirme.

JEL Sınıflandırma Kodları: M10, M12, M19.


ABSTRACT


People's feelings and thoughts are the factors that determine their behavior and direct their behavior. This study, which is important in terms of understanding the employees' thoughts about working, it is aimed to develop a theoretical and statistically appropriate, valid, and reliable measurement tool to measure the employees' perspectives on working. Following a rigorous scale development procedure and applying multi-stage studies (expression pooling, taking expert opinions, pilot analysis, structure and content validity, etc.), a five-factor measurement scale was determined for The Thought of Work, consisting of 17 items with sufficient reliability and validity. It is predicted that the scale developed by this study will be a solid basic tool for determining the working thoughts of individuals consisting of identity, caring for others, professional citizenship, personal satisfaction, and service dimensions, thus providing a better understanding of the relationships between the organizational behaviors that individuals will exhibit.

Keywords: Work, The Thought of Work, Scale Development.

JEL Classification Codes: M10, M12, M19.

* Bu çalışma için Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Etik Kurulundan E-95728670-020-35584 sayılı ve 07.10.2021 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Kazım Karabekir Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, nurcancetiner@kmu.edu.tr

²  AD Bireysel ve Kurumsal Gelişim Hizmetleri, ahmetdoganca@gmail.com

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

One of the studies on the factors that can increase the productivity of organizational employees is the research on employee attitudes, which can be defined as expressions containing positive/negative evaluations about objects, individuals, or events. Attitudes are the general emotional, cognitive, and intentional reactions of individuals towards objects, other people, themselves, or social issues, and attitudes shape individuals' behaviors highlights. For this reason, it is seen that the research carried out in the field of organizational behavior focuses on the attitudes of the employees towards their jobs and the institutions they are affiliated with. However, the thoughts and attitudes of the employees towards work, their approach to the phenomenon of work, as well as the attitudes of the employees towards the work they do and the organization they work for, can also be effective in their behavior in matters related to their work. For this reason, it is equally important to examine the attitudes of the employees towards their work and the institutions they are affiliated with, as well as their attitudes towards their working thoughts. This study, which is important in terms of understanding the employees' thoughts about working, it is aimed to develop a theoretical and statistically appropriate, valid, and reliable measurement tool to measure the employees' perspectives on working.

Design/methodology/approach:

As stated in the literature, the first stage of scale development studies is the creation of an item pool to evaluate the structure under investigation. There are different methods that we can exemplify in the creation of the item pool, such as induction and deduction, and in this study, the induction method was used in the creation of the first items to measure the working thoughts of the employees. In the first stage of the study, the first item pool consisting of 45 statements was created based on the data obtained as a result of the literature review with the inductive method. To evaluate the suitability and applicability of the first item pool created, 50 experts in the fields of organizational behavior, human resources, management, organization, and psychology were sent an expert evaluation form. The first item questions were evaluated with the opinions of 13 experts, including six academics, a sociologist, and six human resources experts. In scale development studies, the Lawshe method, which is one of the different methods in the literature, was used to determine the content validity of the scale to make the results more reliable, since the opinions of the experts we applied to ensure the scope validity of the scale are subjective. The pilot application of the questionnaire consisting of 40 statements, which was prepared as a result of the presentation of the statements created as a result of the literature review, to the expert opinions was applied to 120 employees over the age of 18 in Turkey. Before performing the factor analysis, the correlations of the variables between the items were examined with the SPSS.21 program, and the statements with less than ,40 were not accepted. As a result of the pilot application, 30 statements were accepted for the Thought of Work Scale. As a result of the pilot application, exploratory factor analysis was performed on the Study Thought scale. Data were collected from 218 people over the age of 18 working in Turkey through a questionnaire and analyzed with the SPSS.21 program. As a result of the analysis, for the confirmatory factor analysis of the scale, which consists of five factors and 21 statements, with the AMOS.23 program, a questionnaire was applied to 393 people working over the age of 18 in Turkey and the confirmatory factor analysis was performed on the data obtained.

Findings:

The results of the analyzes performed (chi-square = 320,886; df = 108, p <,001; CMIN/DF= 2,971; RMSEA = 0,071; NFI = 0,908; RFI = 0,884; IFI = 0,937; TLI = 0,920; CFI = 0,936; AGFI =0,875; GFI=0,911; SRMR=0,0559) Working Thought Scale, which consists of five factors and 17 statements, was developed in order to determine the thoughts of the employees of the organization about working. All items have a load of over 0,500, each being significant at the 0,001 level. In addition, considering that AVE is a conservative indicator and composite reliability (CR) is all over 0,700, it is concluded that the defined factor structure has sufficient reliability and convergent validity. The Cronbach's Alpha reliability value of the scale was found to be ,905.

Conclusion and Discussion:

The results of the analysis show that the developed scale model (The Thought of Work scale) is theoretically and statistically appropriate, and is a valid and reliable measurement tool. The scale obtained as a result of the research, by determining the meanings individuals give to work, developing positive organizational behaviors such as employee motivation, job satisfaction, organizational commitment, work engagement, productivity, performance, organizational citizenship, and negative organizational behaviors such as stress, burnout, intention to leave, organizational cynicism. It is expected to be a guide for managers, human resources professionals, and organizational behavior researchers in the research to be carried out on organizational behavior to reduce their behavior. It is expected that the scale in question will be a reference for organizational behavior researchers who want their employees to exhibit behaviors that will benefit the organization, increase its efficiency, ensure the achievement of organizational goals, and maintain their current position by standing out from their competitors. In addition, it is expected that the motivation techniques to be applied to them will be clarified by determining the perspectives of the employees towards work, and it is expected that it will be easier to ensure that the motivating techniques, which will be carried out by using the right motivational elements, reach their goals.

1. GİRİŞ

Küreselleşmeye paralel olarak sürekli gelişen iş çevrelerinde örgütlerin ayakta kalabilme, değişime ayak uydurabilme ve her geçen gün daha da zorlaşan rekabet ortamında rakipleri arasında yer alabilmelerine yardımcı olan önemli unsurlarından biri hiç şüphesiz ki örgütlerin sahip olduğu insan kaynağıdır. Örgütler nitelikli iş gücünü barındırıyor olabilirler fakat örgütlerin sahip oldukları nitelikli işgücü tek başına bir anlam ifade etmemektedir. Önemli olan bu nitelikli iş gücünden üst düzeyde verimi sağlayabilecek uygun çalışma ortamlarının oluşturulmasıdır (Yıldız, 2010, s. 130). Nitelikli iş gücünden üst düzeyde verim elde edebilmeyi amaç edinen örgütler, söz konusu değişimlere ayak uydurabilmelerine yardımcı olan insan kaynağından daha fazla faydalanma, onları işleri ile ilgili konularda daha fazla çaba sergilemelerini destekleyen olgular üzerine araştırmalar yapmaktadırlar. Özellikle örgütsel davranış araştırmacılarının, çalışanların örgüt ortamlarında verimliliklerini azaltan nedenleri saptama ve bu nedenlere çözüm bulma, çalışanların mevcut verimliliklerini artırıcı unsurların neler olduğu ile ilgili gerçekleştirdikleri çalışmalar her geçen gün artarak devam etmektedir.

Örgüt çalışanlarının verimliliklerini artırabilecek unsurlar üzerine yapılan çalışmalardan biri de nesnelere, bireyler ya da olaylar hakkında gerçekleşen olumlu/olumsuz değerlendirmeleri ihtiva eden ifadeler olarak tanımlanabilen çalışan tutumları üzerine gerçekleştirilen araştırmalardır. Tutumlar, bireylerin nesnelere, diğer insanlara, kendilerine veya sosyal konulara yönelik genel duygusal, bilişsel ve kasıtlı olarak verdikleri tepkileridir ve tutumlar bireylerin davranışlarına yön vermektedir (Rothmann ve Cooper, 2008, s. 31). Tutumların önemi davranışla olan bağlantılarından kaynaklanmaktadır ve bu nedenle tutumlar iş yaşamının ayrılmaz bir parçası haline gelmiş durumdadır (Nelson ve Quick, 2010, s. 112). Biliş, duygu ve davranış unsurlarının bir araya gelmesiyle oluşan tutumlar üzerine gerçekleştirilen çalışmalar, bireylerin tutumlarının, onların ne yaptıklarını belirlediğini göstermektedir (Robbins ve Judge, 2017, s. 72-73). Araştırmalar çalışanların örgütlerine, işlerine, liderlerine karşı düşüncelerinin, onların performansları, işe bağlılıkları, iş tatminleri üzerine etki ettiği sonucunu vurgulamaktadır. Bu nedenle örgütsel davranış alanında gerçekleştirilen araştırmaların, çalışanların işlerine ve bağlı oldukları kurumlara yönelik tutumları üzerine yoğunlaştığı görülmektedir. Oysaki çalışanların yaptıkları işleri ve çalıştıkları örgüte yönelik tutumları gibi, çalışanların çalışmaya yönelik düşünceleri, tutumlar ve çalışma olgusuna olan yaklaşımları da onların işleri ile ilgili konularda sergileyecekleri davranışlarında etkili olabilmektedir. Bundan dolayı çalışanların işlerine ve bağlı oldukları kurumlara yönelik tutumlarının yanı sıra onların çalışma düşüncelerine yönelik tutumlarının incelenmesi de bir o kadar önem arz etmektedir.

Günümüz toplumlarında yaşayan bireyler bir meslek sahibi olma, bir iş yapma ve etkin olma ihtiyacı içindedir. Bu durum Freud'un "*bireyin gerçeklikle bağ kurması*" ifadesini desteklerken, işin insan ile yaşam arasındaki en kuvvetli bağlardan biri olarak yorumlanmasına neden olmaktadır (Yeşilyaprak, 2016, s. 3).

İnsan yaşamının büyük bir kısmını kapsayan çalışma, insanın nerede yaşayacağını belirlenmesinden, nasıl bir yaşam süreceğine ve ne tür insanlarla bir arada çalışacağına kadar birçok durum üzerinde etki etmektedir. Bu durum araştırmacıları gerek iş dünyası gerekse çalışma davranışları ile ilgili daha fazla araştırma yapmaya yöneltmektedir (Riggio, 2018, s. 2).

İnsanların duygu ve düşünceleri onların davranışlarını belirleyen ve davranışlarına yön veren unsurlardandır. Çalışma üzerine gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde genel olarak insanların çalışmayı farklı unsurlar çerçevesinde konumlandığı ve anlamlandığı görülmektedir. "İnsanlar neden çalışır?" ve "İnsanlar çalışmadan ne bekler?" sorularına yanıt verirken çalışmanın birey için anlamının ne olduğunun anlaşılması bu nedenle önemlidir (Omay, 2020, s. 20).

Çalışmanın bireyler açısından nasıl algılandığının önemli olması doğrultusunda, yapılan alan yazın taraması sonucunda çalışma kavramı ile ilgili sınırlı sayıda araştırma olduğu, bireylerin çalışmayı nasıl ele aldıklarını belirlemeye yönelik Man vd.'nin (2020) yaptıkları bir ölçek geliştirme çalışması olduğu görülmektedir. Söz konusu çalışmanın da bu çalışma gibi Budd'un (2016) çalışmaya yönelik kavramsallaştırmalarını temel aldığı görülmüştür. Bu çalışma kapsamında yapılan alan yazın taraması, sonuç ve bulguların yazılması süreçlerinde ulaşılamayan ancak makale yayınlanma sürecinde erişilen Man vd.'nin (2020) çalışması incelendiğinde, araştırmanın Marmara Bölgesini kapsadığı ve geliştirilen ölçeğin hizmet, ızdırıp, kimlik, toplumsal cinsiyet rolü ve toplumsal varoluş şeklinde beş faktörden oluştuğu görülmektedir. Budd (2016) çalışmayı 10 farklı kavram etrafında tanımlamıştır ve Man vd.'nin (2020) yapmış olduğu çalışmalarda çalışmanın başkalarına bakma, kişisel tatmin gibi kavramları kapsamadığı görülmektedir. Her ne kadar bu çalışma da Budd (2016) tarafından yapılan tasnifleme esas olsa da Man vd.'nin (2020) çalışmasından farklı olarak sadece Marmara Bölgesi'nde değil, ülke

genelinde katılımcıya ulaşılmaya çalışılmıştır. Budd'un (2016) çalışmaya yönelik oluşturduğu on temel kavrama dayandırılan bu araştırma ile bireylerin çalışmaya yönelik tutumlarını belirlemeye yönelik, bireylerin gündelik yaşantısında çalışmaya verdikleri anlamların değerlendirilmesini sağlayacak geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirilmesi amaçlanmıştır.

2. ÇALIŞMA DÜŞÜNCESİ

Mevcut kaynakların kıt oluşu gerek bireyler gerekse örgütler arası rekabeti tetikleyen bir unsur haline gelmiş durumdadır. Kaynakların kıt olduğu ve buna bağlı olarak sorunların artarak devam ettiği dünyada, çalışma bireylerin söz konusu sorunlarını karşılamada gerekli bir ihtiyacı halini almıştır (Yıldız, 2010, s. 131).

Alan yazın incelendiğinde çalışma kavramına zaman içinde farklı anlamlar yüklendiği, toplumların geçirmiş oldukları sosyal, ekonomik ve kültürel değişimlere koşut olarak çalışma kavramının da anlamının değişmekte olduğu görülmektedir (Taşcıoğlu, 2018, s. 276). Toplumun ya da bireyin sahip olduğu mevcut kaynakları üretime dönüştürdüğü bir sosyal aktivite olan ve bireysel açıdan değerlendirildiğinde insanla, sosyal açıdan değerlendirildiğinde toplumla ilişkilendirilen bir kavram olan (Yıldız, 2010, s. 131) çalışma, tarihsel süreçte insanlar için en hakir görülen eylem olma konumundan, insanın eylemleri arasında en yüksek mertebeye erişmiş durumdadır (Arendt, 2021, s. 160). İnsanlık tarihi kadar eski olduğu kabul edilen çalışma, özellikle Sanayi Devrimi ile önemli şekilde değişmiş, hem bireyin yaşamında hem de toplumsal ilişkiler açısından merkezi bir konuma gelmiş durumdadır (Omay, 2020, s. 5). Adler'e (2002, s. 33) göre insan hayatındaki bütün problemler aşk, sosyal yaşam ve çalışmayla ilişkili konulara bağlanabilir niteliktedir. Nitekim günümüzde çalışmaya atfedilen değer o kadar artmıştır ki zaman zaman çalışma ile ilgili nedenler yüzünden intihar haberlerine rastlanılmaktadır (Fleming, 2017, s. 72). Bu noktada bireyler açısından, insanın canına kıymasına yol açacak kadar önemli olan çalışma kavramına yönelik düşüncelerinin belirlenmesi önemli hale gelmektedir.

Daha önce de ifade edildiği üzere alan yazın incelendiğinde tarihin farklı dönemlerinde, farklı ülkelerde bir kişinin iş seçmesi bugünkü kadar o kişinin kimliği ile bağlantılı değildir. Bunun yerine kişinin soyadı, nereli olduğu gibi nitelikleri bireyin kendisini tanımlaması için temel sağlayabilir niteliktedir. Genel olarak klasik toplumlarda, düşünme gerektiren işlere zıt olarak bedensel çalışma gerektiren işler lanet edilmişlik olarak değerlendirirken, Hristiyan inancın başlarında çalışma paylaşım aracı olarak talihsiz olanlara yardım etme fırsatı olarak değerlendirilmekteydi. Orta çağ döneminde Hristiyan inancında çalışmanın tüm insanlar için manevi bir aklanma aracı olma fikri büyürken, Martin Luther, çalışmayı Tanrı'ya hizmet olarak ele aldığı görülmektedir. Çalışmanın anlamındaki dramatik değişikliklerden biri de Calvinistler tarafından bireylerin olabildiğince ödüllendirici ve en yüksek meslekleri edinmesinin Tanrı'ya hizmet için zorunluğu olduğu fikrinin benimsenmesidir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2021, s. 9-10).

Çalışmaya yönelik tutumların değişiminde, sadece inançların ve toplumsal yapının değil, üretim teknolojileri ve modellerinin değişiminin de büyük bir önemi vardır. Söz konusu değişimler insanların kendi türlerinin hayatta kalmaya devam edebilmesi için örgütlü davranmaya başlamalarının bir sonucu olarak gerçekleştirdikleri iş bölümünün (Wren, vd. 2021, s. 39) önemi ve niteliğini de önemli ölçüde değiştirmiştir. Modern üretim yöntemlerinin benimsendiği toplumlarda çalışma, son derece karmaşık işbölümünün olduğu insanların uzmanlaştığı çok fazla sayıda mesleklere bölünmüş bulunmaktadır. Endüstri devriminden önce, büyük bir bölümü evde ve hane halkı ile birlikte gerçekleştirilen çalışmanın bireylerin yaşamlarındaki etki ve önemi sanayi teknolojisindeki ilerlemeler nedeniyle büyük ölçüde değişmiş ve bireylerin ev ve iş yeri birbirinden ayrılmıştır (Giddens, 2012, s.794). Bu değişimler aile biçimleri, ev içi roller gibi pek çok toplumsal ve ekonomik faktörleri hem etkilemiş hem de bunlardan etkilenmiştir. Bu noktada Prost (2010, s. 21) yirminci yüzyılda yaşanan ilk büyük evriminin emeğin bütünüyle özel alandan çıkararak kamusal alana girmesi olduğunu savunmuştur. Sadece ücretli çalışmanın değerli iş olduğunun kabul edildiği bu dönemde evlerdeki ücretsiz bakım işleri görünmez hale gelmiş, işyerlerindeki işçileri yönetmek, denetlemek ve motive etmek için yeni meslekler ortaya çıkmıştır (Budd, 2016, s. 29).

İnsanların davranışlarını belirleyen duygu ve düşünceleriyken bu duygu ve düşüncelerini yetenekleri, anlamlar, alışkanlıklar, düşünme kalıpları, ruh hali, dürtüler, değerler ve kimlikler belirlemektedir (Dövcü, 2014, s. 320). Örneğin Mc Gregor, bir organizasyondaki yöneticilerin davranışlarının diğer insanları nasıl algıladıklarına, onları nasıl gördüklerine bağlı olduğunu ifade ederek, yöneticilerin insan davranışlarına yönelik varsayımlarına göre X ve Y teorisi adı altında toplanabilecek özelliklere sahip olduğunu ortaya koymuştur (Koçel, 2010, s. 238.)

Edith Packer ise bireylerin yaptığı değerlendirmeler arasında bir hiyerarşi olduğunu belirterek, tıpkı bir ağacın gövdesinin büyüyeceği dal ve yaprak türlerini belirlediği şekilde bireylerin yaptığı ve devam ettirdiği tüm değerlendirmeleri şekillendiren ve belirleyen unsurun, onların temel değerlendirmeleri olduğunu ifade etmiştir (Gardner ve Pierce, 2009, s. 292). Bireylerin kendilerine ilişkin temel değerlendirmeleri en önemlisi olmakla birlikte, başkalarına ve dünyaya yönelik olmak üzere birden fazla temel değerlendirmeleri vardır. Çoğu insan bu temel değerlendirmelerin pek çok konudaki değerlendirme, algı ve davranışları üzerindeki etkisinin farkında olmamaktadır (Bono ve Judge, 2003, s. 6). Bu çalışmanın temel varsayımlarından biri de insanların çalışmaya ilişkin temel değerlendirmelerinin olduğu ve bu değerlendirmelerin ölçülebileceğidir.

Çalışmanın bireysel ve toplumsal düzeyde ne anlam ifade ettiği, insanların neden çalıştığına ilişkin farklı görüşler bulunmaktadır. Örneğin Budd (2016, s. 41-42) her hangi bir tarihsel kesitte çalışmanın çok katmanlı ve çok yönlü olduğunu vurguladığı kitabında çalışmaya ilişkin düşüncelerin *Lanet*; insan yaşamının ve ya sosyal düzenin sürekliliği için elzem olan kati bir yük; *Özgürlük*; doğaya ya da diğer insanlara bağlı kalmaksızın yaşamının ve birey olarak yaratıcılığın ifadesi; *Meta*; satılabilen ekonomik bir değeri olan üretken çabanın soyut bir miktarı; *Mesleki Vatandaşlık*; belirli haklara sahip toplumun üyeleri tarafından takip edilen bir aktivite; *Izdrap*; haz duyulan mal veya hizmetlerin temin edilmesine olanak sağlayan berbat bir faaliyet; *Kişisel Tatmin*; bireysel ihtiyaçların giderilmesine yardımcı olan fiziksel ve psikolojik uygulamalar; *Bir Sosyal İlişki*; sosyal normlar, kurumlar ve iktidar yapıları içine gömülü olan insan etkileşimi; *Başkalarına Bakma*; birlikte olmak ve hayatta kalmalarını istediği bireyler için bu isteğini yerine getirmek için gerekli olan fiziksel, bilişsel ve duygusal çaba; *Kimlik*; kim olduğunu ve sosyal yapı içinde hangi konumda olduğunu kavramaya yönelik bir metot; *Hizmet*; başkalarına (yaratıcıya, hane halkına, topluluk veya ülke gibi) yönelik fedakârlık çabaları, olarak tasnif edilebileceğini ifade etmiştir.

Benzer şekilde bireyler için çalışmanın anlamı, gelir elde etme, statü kazanma, düzenli yaşama kavuşma, sosyal çevre edinme, kendini gerçekleştirme fırsatı edinme, sosyal sorumluluk ve psikolojik tatmin olarak sadeleştirilerek sınıflandırılabilir (Keser ve Kümbür Güler 2016, s. 100).

Bir dönem zengin ve güçlü olmanın cezbedici yönlerinden birisi, çalışmak zorunda olmamak ve yapılacak işlerin başkaları tarafından yaptırılmasıdır (Yıldız, 2010, s. 131), günümüzde baskın olarak hâkim olan çalışma algısının köklerini Sanayi Devrimi sonucunda ortaya çıkan yeni sınıf ilişkileri ve bu bağlamda biçimlenen çalışma algısı çerçevesinde ele almak doğru bir yaklaşım olarak nitelendirilebilir (Omay, 2020, s. 9). Bireylerin sorunlara çözüm üretmeleri kültüre göre farklılık göstermekte olup, farklı kültürlerle sahip olan bireyler sosyal sorunlarını kendine has yöntemlerle çözüme kavuşturmaya çalışırlar. Bireylerin çalışma ve çalışma hayatına yönelik düşünceleri ve bakış açıları da, kültürden kültüre farklılık göstermektedir (Yıldız, 2010, s. 131).

Bireyler için anlamlı çalışma, kişisel olarak zenginleştiren ve olumlu katkı sağlayan çalışma olarak tanımlanmıştır. Örgütlerin üretkenliği ve performansı artırmak için işin anlamlılığında nasıl yararlanabileceklerine artan bir ilgi vardır. Çalışanların özgün olduğunu hissettiğinde, deneyimledikleri anlamlılık düzeyinde ve işveren stratejilerine olumlu yanıt verme eğiliminde artış görüldüğü ifade edilmektedir (Bailey vd., 2016, s. 1). Çalışanların çalışmaya yönelik düşünceleri onların işe tutkunluk düzeylerine de etki etmektedir ve çalışmayı özgürlük, kimlik ve hizmet olarak anımlandıran bireylerin işe tutkunluk düzeylerinin, çalışmayı lanet, meta, izdrap olarak değerlendiren bireylere göre daha yüksek olduğu görülmektedir (Özdemir ve Doğan, 2021, s. 2219).

3. METODOLOJİ

Titiz bir ölçek geliştirme sağlamak için araştırma tasarımı dört aşamadan oluşmaktadır. Alan yazında belirtildiği üzere ölçek geliştirme çalışmalarının ilk aşaması, incelenmekte olan yapıyı değerlendirmek adına bir madde havuzunun oluşturulmasıdır. Madde havuzunun oluşturulmasında tümevarım ve tümdengelim gibi örneklendirebileceğimiz farklı yöntemler vardır (Hinkin, 1998, s. 105-106) ve bu çalışmada çalışanların çalışma düşüncelerini ölçmek amacıyla ilk maddelerin oluşturulmasında tümevarım yöntemi kullanılmıştır.

Çalışmanın ilk aşamasında, tümevarım yöntemiyle, alan yazın taraması sonucunda elde edilen verilere istinaden 45 ifadeden oluşan birinci madde havuzu oluşturulmuştur. Oluşturulan ilk madde havuzunun uygunluğunu ve uygulanabilirliğini değerlendirmek için örgütsel davranış, insan kaynakları, yönetim organizasyon ve psikoloji alanlarında uzman 50 kişiye Google form aracılığıyla hazırlanan ve ilk madde sorularını içeren uzman değerlendirme formu mail aracılığı ile 23 Ağustos tarihinde ulaştırılmıştır. Altı akademisyen, bir sosyolog ve altı insan kaynakları uzmanı olmak üzere 13 uzman görüşü ile ilk madde soruları değerlendirmeye alınmıştır. Ölçek

geliştirme çalışmalarında, ölçeğin kapsam geçerliliğini sağlamak adına başvurduğumuz uzman görüşlerinin öznel olması nedeniyle, elde edilen sonuçların daha güvenilir olması adına alan yazında yer alan farklı yöntemlerden (Lawshe, 1975; Davis, 1992; Lindell ve Brandt, 1999), en çok bilineni ve kullanılanı (Ayre ve Scally, 2014) olan Lawshe metodu, çalışmada ölçeğin kapsam geçerliliğinin belirlenmesi amacıyla kullanılmıştır.

Literatür taraması sonucu oluşturulan 45 ifadeden oluşan her bir ölçek maddesi, alan uzmanları tarafından “Madde uygun”, “Madde uygun fakat düzeltilmeli”, “Madde hedeflenen yapıyı ölçmez” seçeneklerinden birine göre değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonrasında elde edilen veriler ile her bir maddeye özgü kapsam geçerlilik oranı hesaplanmıştır. Lawshe’ye göre kapsam geçerlilik oranı; $CVR = (NG / (N/2)) - 1$ formülü ile hesaplanmaktadır. NG, maddenin hedeflenen yapıyı ölçtüğünü söyleyen uzman sayısını; CVR, kapsam geçerlilik oranını, N ise tüm uzman sayısını belirtir.

Kapsam geçerlilik oranı hesaplandıktan sonra ölçütlerle karşılaştırılarak maddenin ölçekte bulunmaya devam edip etmeyeceğine karar verilir ve kapsam geçerlilik oranı 0 ve -1 olan durumlarda maddenin hedeflenen yapıyı ölçmediği sonucuna varılarak ölçekten çıkartılması kararı verilebilir (Lawshe, 1975, s. 568). Çalışmada görüşü alınan toplam uzman sayısı 13 olduğundan, kapsam geçerlilik oranı 0,538 üzeri olan ifadeler kabul edilmiştir (Ayre ve Scally, 2014, s. 85). Ayrıca kabul edilen fakat düzeltilmesi istenen maddeler de uzman görüşlerine uygun olarak düzenlenmiştir.

Tablo1’de de görüleceği üzere Madde.2 (0,538), Madde.4 (0,538), Madde.6(0,692), Madde.12(0,538) ve Madde.17(1,000)’ te belirtilen ifadelerin CVR 0,538 sınırında olmasına rağmen uzman görüşleri doğrultusunda Madde.2’nin ve Madde.4’ün Madde.3 ile, Madde.6’nın Madde.8 ile, Madde.17’nin de Madde.15 ile benzer ifadeler olmasına yönelik yapılan eleştirilere istinaden söz konusu maddelerin çıkarılması uygun görülmüştür. Böylece 45 ifadeden 40 tanesi ölçek ifadesi olarak kabul edilmiştir. Kabul edilen 40 ifadenin kapsam geçerlilik oranlarının ortalaması alınarak Kapsam geçerlilik indeksi ise 0,888 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak, sonraki araştırma anketinde 40 madde kullanılmıştır.

Tablo 1. Lawshe Metodu Analiz Sonuçları

İfade	Çalışma Düşüncesi Ölçeği	CVR
1.	Çalışma bezdirici bir etkinliktir.	0,692
2.	Çalışma modern insanın katlanmak zorunda olduğu bir külfettir.	0,538
3.	Çalışma modern insanın çilesidir.	0,538
4.	Çalışma insanın yaşamını daha anlamlı ve keyifli geçirmesinin önündeki bir engeldir.	0,538
5.	Çalışma düşük ve orta gelirli insanların katlanmak zorunda oldukları bir yüküdür.	0,692
6.	Çalışma insanın istediği şeylere ulaşmak için yapmak zorunda olduğu keyifli olmayan bir eylemdir.	0,692
7.	Çalışma insanın belirli zaman diliminde özgürlüğünden feragat ettiği bir zorunluluktur.	1,000
8.	Çalışma insanın maddi anlamda refahını artırırken keyifli vakit geçirme imkânını sınırlandıran bir maliyettir.	0,846
9.	Çalışma insanın ileride iyi bir yaşam sürebilmek için katlandığı bir zorunluluktur.	0,846
10.	Çalışma insanı doğaya bağımlılıktan kurtaran özgürleştirici bir eylemdir.	0,538
11.	Çalışma insanı diğer insanların baskılarından kurtaran özgürleştirici bir eylemdir.	0,692
12.	Çalışma insanın çalışma ortamında kendisini ifade etmesini sağlayan bir eylemdir.	0,538
13.	Çalışma insanın kendisine özgü bir dünya inşa etmesini sağlayan bir eylemdir.	0,692
14.	Çalışma insanın para kazanması için bir araçtır.	1,000
15.	Çalışma insan emeğinin maddi karşılığını aldığı bir değiş tokuş aracıdır.	1,000
16.	Çalışma insanın bilgi ya da beden gücünü bir ücret karşılığında başkasının hizmetine sunmasıdır.	1,000
17.	Çalışma çalışan ve işveren arasındaki emek ve ücret değişimidir.	1,000
18.	Çalışma insanın bir meslek grubuna dahil olmasının yoludur.	1,000
19.	Çalışma insanın dahil olduğu meslek grubuna ait hakları elde etmesinin bir yoludur.	1,000
20.	Çalışma insanın uzmanlık bilgi ve becerilerini geliştirerek belirli bir gruba dahil olmasının bir yoludur.	1,000
21.	Çalışma bireylerin bir araya gelerek daha güçlü bir şekilde organize olmalarını ve haklar kazanmalarını sağlayan bir araçtır.	0,846

İfade	Çalışma Düşüncesi Ölçeği	CVR
22.	Çalışma insanın içsel olarak kendisini ödüllendirmesine imkan sunan bir eylemdir.	0,846
23.	Çalışma insanın potansiyelini geliştirmesini sağlayan bir eylemdir.	1,000
24.	Çalışma insanın özsaygısını geliştiren bir eylemdir.	1,000
25.	Çalışma insanın kendisini gerçekleştirmesine imkan sunan bir araçtır.	1,000
26.	Çalışma insana üretme, geliştirme ve değer katma tatmini sağlayan bir eylemdir.	1,000
27.	Çalışma, insanın iş arkadaşları, müşteriler gibi farklı gruplarla sosyal ilişkiler geliştirmesini sağlayan bir araçtır.	1,000
28.	Çalışma insanın diğer insanlarla iletişim kurmasını ve geliştirmesini sağlayan bir araçtır.	1,000
29.	Çalışma insanın sosyalleşmesini sağlayan bir araçtır.	1,000
30.	Çalışma insanın toplumsal norm ve kuralları öğrenmesini, özümsemesini sağlayan bir eylemdir.	0,846
31.	Çalışma insanın kendisine toplum içinde yer edinerek ilişki kurmasını sağlayan bir araçtır.	1,000
32.	Çalışma insanın sorumlu olduğu insanların ihtiyaçlarını karşılamak için sergilediği bir çabadır.	1,000
33.	Çalışma insanın sorumlu olduğu insanların geleceğini güvence altına almak için sergilediği bir çabadır.	0,846
34.	Çalışma insanın ailesinin devamlılığını sağlayabilmek için sergilediği bir çabadır.	0,692
35.	Çalışma insanın sorumlu olduğu insanlara yönelik üstlenmek zorunda olduğu bir görevdir.	0,846
36.	Çalışma insanın kim olduğunu açıklamasına yardımcı olan bir araçtır.	1,000
37.	Çalışma insanın kendisini anlamasını sağlayan araçlardan biridir.	0,846
38.	Çalışma insanın kendisini toplum içinde tanımlamasını sağlayan araçlardan biridir.	1,000
39.	Çalışma insanın kendisini toplum içinde ifade etmesini sağlayan araçlardan biridir.	1,000
40.	Çalışma toplum tarafından insana kimlik atfedilmesine imkân sunan bir araçtır.	1,000
41.	Çalışma insanın belirli roller içinde davranmasına neden olan kimlik geliştirme aracıdır.	0,692
42.	Çalışma insanın doğaya/diğer canlılara faydalı olmasını sağlayan bir araçtır.	1,000
43.	Çalışma insanın topluma/ülkesine faydalı olmasını sağlayan bir araçtır.	1,000
44.	Çalışma insanın insanlığa hizmet etmesinin bir aracıdır.	0,846
45.	Çalışma insanın dini veya vicdani görevlerini yerine getirmesinin bir aracıdır.	0,692
Kapsam geçerlilik indeksi		0,888

3.1. Enstrüman Geliştirme ve Veri Toplama

Literatür taraması sonucu oluşturulan ifadelerin uzman görüşlerine sunulması sonucu düzenlenen 40 ifadeden oluşan anket sorularının pilot uygulaması 30 Ağustos - 03 Eylül 2021 tarihleri arasında 120 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan aday katılımcılar 18 yaşın üzerinde, Türkiye'de çalışan kişilerden oluşmaktadır. Verilerin her çalışma grubunu yansıtması adına serbest meslek/kendi işinin sahibi, yönetici olmayan emek yoğun çalışan, yönetici olmayan bilgi yoğun çalışan, ilk kademe, orta kademe ve üst kademe yöneticisi olan 20'şer kişiye ulaşılmaya çalışılmıştır. Google form aracılığıyla oluşturulan ve katılımcılara mail yolu ile ulaştırılan anket formu, iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde 40 maddeden oluşan çalışma düşüncesi ölçeği maddelerini içermektedir.

Ölçek ifadeleri beşli likert ölçeği ile yapılandırılmıştır. Beşli likert ile derecelendirilen ölçekler 1= Kesinlikle Katılmıyorum 2= Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum/Ne Katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum şeklinde yapılandırılmıştır. Ölçek sorularına verilen cevapların değerlendirilmesinde aralıkların eşit olduğu varsayılarak aritmetik ortalamalar için puan aralığı 0,80 olarak hesaplanmıştır (Puan Aralığı = (En Yüksek Değer – En Düşük Değer) /5 = (5 – 4) /5 = 4/5 = 0,80). Bu hesaplama göre aritmetik ortalamaların değerlendirme aralığı; 1,00-1,80 Kesinlikle Katılmıyorum (oldukça düşük), 1,81-2,60 Katılmıyorum (düşük), 2,61-3,40 Ne Katılıyorum/Ne Katılmıyorum (orta), 3,41-4,20 Katılıyorum (yüksek), ve 4,21-5,00 Kesinlikle Katılıyorum (oldukça yüksek) olarak değerlendirilmiştir.

Katılımcılardan beşli likert ölçeği ile yapılandırılan ifadelerden görüşlerine uygun ifadeleri seçmeleri istenmiştir. Anketin ikinci bölümünde uzman görüşleri sonucunda elde edilen 40 maddeye ek olarak cinsiyet, yaş, eğitim

durumu, çalışma durumu, gelir durumu ve çalışma süresi gibi demografik bilgilerin toplanmasına yönelik sorulara yer verilmiştir.

Ayrıca çalışmanın gerçekleştirilebilmesi hususunda *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 06/10/2021 tarihli ve 09 nolu toplantısında 163 sıra sayılı kararı ile etik kurul izni alınmıştır.*

Tablo 2 katılımcıların demografik özelliklerini göstermektedir.

Tablo 2. Pilot Uygulama Katılımcılarının Demografik Özellikleri (N=120)

	Frekans	Yüzde (%)		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet			Eğitim Durumu		
Kadın	48	40,0	Lise	7	5,8
Erkek	72	60,0	Ön Lisans	4	3,3
Yaş			Lisans	76	63,3
< 21	3	2,5	Yüksek Lisans	24	20,0
22 - 40	59	49,2	Doktora	9	7,5
41 – 56	56	46,7	Çalışma Süresi		
57 – 75	2	1,7	<3	20	16,7
Eğitim Durumu			4 – 7	24	20,0
Lise	7	5,8	8 – 11	12	10,0
Ön Lisans	4	3,3	12 – 15	15	12,5
Lisans	76	63,3	16 ve üzeri	49	40,8
Yüksek Lisans	24	20,0	Gelir Durumu (TL)		
Doktora	9	7,5	0-3.000	11	9,2
Çalışma Durumu			3.001-6.000	43	35,8
Serbest Meslek/Kendi işim	20	16,7	6.001-9.000	35	29,2
Yönetici olmayan emek yoğun	20	16,7	9.000 ve üzeri	31	25,8
Yönetici olmayan bilgi yoğun	20	16,7	Toplam	120	100,0
İlk kademe yöneticisi	20	16,7			
Orta kademe yöneticisi	20	16,7			
Üst kademe yöneticisi	20	16,7			
Toplam	120	100,0			

İlk olarak pilot uygulama sonucunda elde edilen verilerin normalliği test edilmiştir. Maddelerin basıklık değeri - ,404 ve çarpıklık değeri -,281'dir. Tabachnick ve Fidell'e göre (2013, s. 79) çarpıklık ve basıklık değerlerinin-1,5 ve +1,5 değer arasında olması verilerin normal dağıldığının göstergesidir.

Veriler normal dağıldığı için, maddelerin madde-toplam korelasyonları ve ölçeğin tamamı için Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmış, Cronbach Alpha değeri 0,880 olarak bulunmuştur.

Kim ve Mueller, 1978'den aktaran Hinkin (1998, s. 112) faktör analizi yapmadan önce değişkenlerin maddeler arası korelasyonlarının incelemesinin faydalı olacağını ve diğer tüm değişkenlerle ,40'dan daha az korelasyon gösteren herhangi bir değişkenin analizden silinebileceğini belirtmiştir. Pilot analizi sonucunda 1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 23., 24. ve 30. ifadelerin maddeler arası korelasyonları ,40'dan az olduğu için söz konusu ifadeler kabul edilmemiştir. Pilot uygulama sonucunda elde edilen verilerin güvenilirlik analizi ve maddeler arası korelasyonların incelenmesi sonucunda 30 ifade Çalışma Düşüncesi Ölçeği olarak kabul edilmiştir.

3.2. Açımlayıcı Faktör Analizi

Gerçekleştirilen pilot uygulama sonucunda 30 ifadeden oluşan Çalışma Düşüncesi ölçeği üzerinde açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu amaçla 17 Eylül – 23 Kasım 2021 tarihleri arasında çalışan 218 (N=218) kişiye anket

uygulanmıştır. Tablo 3 açıklayıcı faktör analizi için anket uygulanan katılımcıların demografik ayrıntılarını göstermektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Demografik Özellikleri (N=218)

	Frekans	Yüzde (%)		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet			Eğitim Durumu		
Kadın	105	48,2	İlkokul	2	0,9
Erkek	113	51,8	Ortaokul	3	1,4
Yaş			Lise	24	11,0
< 21	12	5,5	Ön Lisans	12	5,5
22 - 40	112	51,4	Lisans	125	57,3
41 – 56	90	41,3	Yüksek Lisans	38	17,4
57 – 75	4	1,8	Doktora	14	6,4
Çalışma Durumu			Çalışma Süresi		
Serbest Meslek/Kendi işim	45	20,6	<3	48	22,0
Yönetici olmayan emek yoğun	40	18,3	4 – 7	38	17,4
Yönetici olmayan bilgi yoğun	45	20,6	8 – 11	24	11,0
İlk kademe yöneticisi	38	17,4	12 – 15	23	10,6
Orta kademe yöneticisi	30	13,8	16 ve üzeri	85	39,0
Üst kademe yöneticisi	20	9,2	Toplam	218	100,0
Gelir Durumu (TL)					
0-3.000	41	18,8			
3.001-6.000	75	34,4			
6.001-9.000	54	24,8			
9.000 ve üzeri	48	22,0			
Toplam	218	100,0			

Uygulama sonucunda ilk olarak elde edilen verilerin normalliği test edilmiştir. Maddelerin basıklık değeri $-0,578$ ve çarpıklık değeri $1,428$ 'dir. Verilerin normal dağıldığı görülmektedir. Cronbach Alpha değeri ise $,930$ olarak bulunmuştur. Elde edilen veriler, Çalışma Düşüncesini gösteren değişkenlerin altında yatan faktörleri keşfetmek için istatistiksel bir program ile açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur (Yang, 2009, s. 183-184). Faktör analizi sırasında direct oblimin döndürme temel bileşenler analizi uygulanmıştır. Faktör için "*maximum likelihood*" yöntemi kullanılmıştır. Faktör yükleri olarak, açıklayıcı faktör analizi sırasında $0,50$ 'nin üzerinde anlamlı yük olmayan 9 ifade çıkarılmış ve çapraz yükü $0,50$ 'in üzerinde olan maddeler tanımlanmıştır. İfadeler çıkarıldıktan sonra gerçekleştirilen faktör analizi sonuçları Tablo4'te görülmektedir.

Tablo 4. Açımlyıcı Faktör Analizi Sonuçları (N=218)

Faktör / İfade	Faktör Yüğü	Eigenvalue	Açıklanan Varyans (%)
Hizmet($\alpha=.798$)		7,635	16,233
Çalışma insanın topluma/ülkesine faydalı olmasını sağlayan bir araçtır.	1,079		
Çalışma insanın insanlığa hizmet etmesinin bir aracıdır.	,605		
Çalışma insanın doğaya/diğer canlılara faydalı olmasını sağlayan bir araçtır.	,528		
Kimlik($\alpha=.866$)		2,569	23,174
Çalışma insanın kendisini toplum içinde ifade etmesini sağlayan araçlardan biridir.	,954		
Çalışma insanın kendisini toplum içinde tanımlamasını sağlayan araçlardan biridir.	,937		
Çalışma toplum tarafından insana kimlik atfedilmesine imkân sunan bir araçtır.	,566		
Çalışma insanın kim olduğunu açıklamasına yardımcı olan bir araçtır.	,554		
Çalışma insanın kendisini anlamasını sağlayan araçlardan biridir.	,521		
Çalışma insanın kendisine toplum içinde yer edinerek ilişki kurmasını sağlayan bir araçtır.	,488		
Maddi Kazanç ve Mesleki Vatandaşlık($\alpha=.847$)		1,551	9,339
Çalışma insanın dâhil olduğu meslek grubuna ait hakları elde etmesinin bir yoludur.	,812		
Çalışma insanın bir meslek grubuna dâhil olmasının yoludur.	,782		
Çalışma insanın uzmanlık bilgi ve becerilerini geliştirerek belirli bir gruba dâhil olmasının bir yoludur.	,643		
Çalışma insanın para kazanması için bir araçtır.	,637		
Çalışma insan emeğinin maddi karşılığını aldığı bir değiş tokuş aracıdır.	,557		
Çalışma insanın bilgi ya da beden gücünü bir ücret karşılığında başkasının hizmetine sunmasıdır.	,513		
Başkalarına Bakma ($\alpha=.846$)		1,450	5,210
Çalışma insanın sorumlu olduğu insanların geleceğini güvence altına almak için sergilediği bir çabadır.	-,873		
Çalışma insanın sorumlu olduğu insanların ihtiyaçlarını karşılamak için sergilediği bir çabadır.	-,806		
Çalışma insanın ailesinin devamlılığını sağlayabilmek için sergilediği bir çabadır.	-,672		
Kişisel Tatmin($\alpha=.783$)		1,107	5,428
Çalışma insanın içsel olarak kendisini ödüllendirmesine imkân sunan bir eylemdir.	,661		
Çalışma insanın potansiyelini geliştirmesini sağlayan bir eylemdir.	,617		
Çalışma insanın kendisini gerçekleştirmesine imkân sunan bir araçtır.	,503		

ExtractionMethod: Maximum Likelihood

RotationMethod: ObliminwithKaiserNormalization.

a. Rotationconverged in 11 iterations.

Açımlyıcı Faktör Analizi sonucu Kaiser–Meyer–Olkin örnekleme yeterlilik ölçüsü 0,852'dir, Bartlett'in küresellik testi anlamlıdır (ki-kare = 2.578,707; df = 210; p<,001).

Toplam varyansın %59,384'ünü toplu olarak açıklayan beş faktör belirlenmiştir. Bileşen maddelerinin anlamsal anlamlarına dayalı olarak, ilgili beş faktör *Hizmet*, *Kimlik*, *Maddi Kazanç ve Mesleki Vatandaşlık*, *Başkalarına Bakma*, *Kişisel Tatmin* olarak etiketlenmiştir (bkz. Tablo 5). Analiz sonucu beş faktör 21 ifadeden oluşan ölçeğin Cronbach's Alpha değeri ,907'dir.

3.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 4'te görüldüğü üzere faktör yapısı belirlendikten sonra, beş faktör 21 ifadeden oluşan Çalışma Düşüncesi ölçeğinin söz konusu faktör yapısı üzerinde DFA uygulanmıştır (n =393).

Bu amaçla 15 Aralık 2021 – 31 Ocak 2022 tarihleri arasında 18 yaş üzeri, Türkiye'de çalışan 393 kişiye anket uygulanmıştır. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizini gerçekleştirmek için uygulanan anket sonucunda toplanan verilere ilişkin demografik özellikler Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Demografik Özellikleri (N=393)

	Frekans	Yüzde (%)		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet			Eğitim Durumu		
Kadın	190	48,3	İlkokul	3	0,8
Erkek	203	51,7	Ortaokul	16	4,1
Yaş			Lise	67	17,0
< 21	29	7,4	Ön Lisans	180	45,8
22 – 40	222	56,5	Lisans	66	16,8
41 – 56	130	33,1	Yüksek Lisans	23	5,9
57 – 75	12	3,1	Doktora	38	9,7
Çalışma Durumu			Çalışma Süresi		
Serbest Meslek/Kendi işim	86	21,9	<3	100	25,4
Yönetici olmayan emek yoğun	64	16,3	4 – 7	78	19,8
Yönetici olmayan bilgi yoğun	140	35,6	8 – 11	44	11,2
İlk kademe yöneticisi	38	9,7	12 – 15	38	9,7
Orta kademe yöneticisi	45	11,5	16 ve üzeri	133	33,8
Üst kademe yöneticisi	20	5,1	Toplam	218	100,0
Gelir Durumu (TL)					
0-3.000	107	27,2			
3.001-6.000	139	35,4			
6.001-9.000	82	20,9			
9.000 ve üzeri	65	16,5			
Toplam	393	100,0			

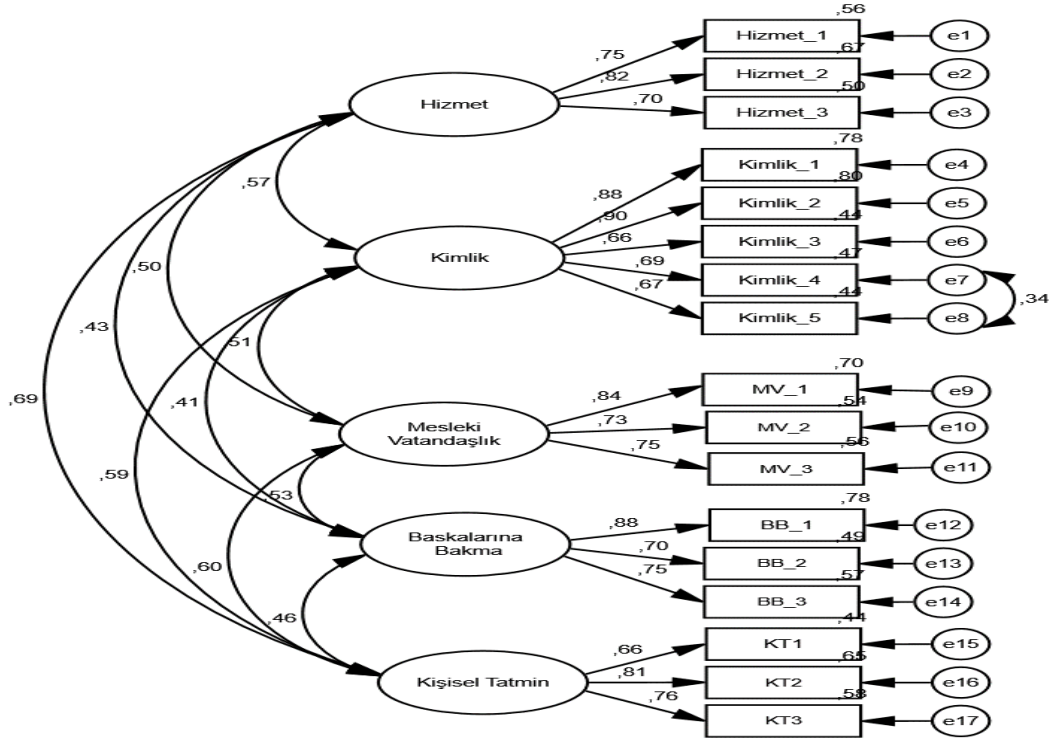
Gerçekleştirilen DFA sonucunda elde edilen model uyum indeksleri (ki-kare =609,491 df = 179, p <,001; CMIN/DF= 3,405; RMSEA = 0,078; NFI = 0,852; RFI = 0,827; IFI = 0,891; TLI = 0,871; CFI = 0,890) göz önünde bulundurulduğunda CMIN/DF, RMSEA, indekslerin kabul edilebilir uyum değerlerinde olduğu, diğer değerlerin ise kabul edilebilir uyum değerlerinin dışında olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Analiz değerleri doğrultusunda aşağıda belirtilen düzenlemeler yapılmıştır:

- Açımlayıcı faktör analizinde Maddi Kazanç ve Mesleki Statü boyutunda yer alan “Çalışma insanın para kazanması için bir araçtır (,433)”, “Çalışma insan emeğinin maddi karşılığını aldığı bir değiş tokuş aracıdır (,490)”, ve “Çalışma insanın bilgi ya da beden gücünü bir ücret karşılığında başkasının hizmetine sunmasıdır (,397)” ifadeleri ile Kimlik boyutundaki “Çalışma insanın kendisine toplum içinde yer edinerek ilişki kurmasını sağlayan bir araçtır (,488).” ifadesinin standart faktör yükü ,500 den küçük olduğu ve modifikasyon indis değerlerinin de yüksek olduğu görüldüğünden ilgili maddeler modelden çıkarılmıştır. Söz konusu ifadelerin çıkarılması sonucunda Maddi Kazanç ve Mesleki Vatandaşlık şeklinde isimlendirilen boyutun ismi ise Mesleki Vatandaşlık olarak düzenlenmiştir.
- Benzer şekilde Kimlik boyutundaki “Çalışma insanın kim olduğunu açıklamasına yardımcı olan bir araçtır (e7)” ve “Çalışma insanın kendisini anlamasını sağlayan araçlardan biridir (e8)” ifadeleri arasında hata kovaryansının belirtilmesinin model uyumunu önemli ölçüde iyileştireceği görülmüştür.

Yapılan düzenlemeler sonrasında doğrulayıcı faktör analizi tekrar gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre model uyum indeks değerleri, (ki-kare = 320,886; df = 108, p <,001; CMIN/DF= 2,971; RMSEA = 0,071; NFI = 0,908; RFI = 0,884; IFI = 0,937; TLI = 0,920; CFI = 0,936; AGFI=0,875; GFI=0,911; SRMR=0,0559) beş faktörlü modelin kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğunu göstermektedir (İlhan ve Çetin, 2014, s. 31; Saruhan ve Özdemirci, 2016, s. 289). Çalışma Düşüncesi ölçeği modeline ait path diyagramı Şekil 1’de görülmektedir.

Şekil 1. Çalışma Düşüncesi Ölçeği Modeline Ait Path Diyagramı



DFA sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir. Tüm maddelerin her biri 0,001 düzeyinde anlamlı olmak üzere 0,500'ün üzerinde bir yüke sahiptir. Ayrıca AVE'nin muhafazakâr bir gösterge olduğu ve bileşik güvenilirliklerin (CR) hepsinin 0,700'ün üzerinde olduğu (Fornell ve Larcker, 1981) göz önüne alındığında, tanımlanan faktör yapısının yeterli güvenilirliğe ve yakınsak geçerliliğe sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 6.17 Maddelik Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (N=393)

	SFL	SMC	CR	AVE
Hizmet			0,802	0,575
Çalışma insanın topluma/ülkesine faydalı olmasını sağlayan bir araçtır.	0,747	0,558		
Çalışma insanın insanlığa hizmet etmesinin bir aracıdır.	0,820	0,672		
Çalışma insanın doğaya/diğer canlılara faydalı olmasını sağlayan bir araçtır.	0,704	0,495		
Kimlik			0,874	0,585
Çalışma insanın kendisini toplum içinde ifade etmesini sağlayan araçlardan biridir.	0,881	0,776		
Çalışma insanın kendisini toplum içinde tanımlamasını sağlayan araçlardan biridir.	0,895	0,801		
Çalışma toplum tarafından insana kimlik atfedilmesine imkân sunan bir araçtır.	0,660	0,435		
Çalışma insanın kim olduğunu açıklamasına yardımcı olan bir araçtır.	0,687	0,472		
Çalışma insanın kendisini anlamasını sağlayan araçlardan biridir.	0,665	0,443		
Mesleki Vatandaşlık			0,819	0,601
Çalışma insanın dâhil olduğu meslek grubuna ait hakları elde etmesinin bir yoludur.	0,838	0,702		
Çalışma insanın bir meslek grubuna dâhil olmasının yoludur.	0,734	0,539		
Çalışma insanın uzmanlık bilgi ve becerilerini geliştirerek belirli bir gruba dâhil olmasının bir yoludur.	0,751	0,564		
Başkalarına Bakma			0,823	0,61
Çalışma insanın sorumlu olduğu insanların geleceğini güvence altına almak için sergilediği bir çabadır.	0,881	0,777		
Çalışma insanın sorumlu olduğu insanların ihtiyaçlarını karşılamak için sergilediği bir çabadır.	0,753	0,567		
Çalışma insanın ailesinin devamlılığını sağlayabilmek için sergilediği bir çabadır.	0,697	0,486		

	SFL	SMC	CR	AVE
Kişisel Tatmin			0,789	0,557
Çalışma insanın içsel olarak kendisini ödüllendirmesine imkân sunan bir eylemdir.	0,662	0,439		
Çalışma insanın potansiyelini geliştirmesini sağlayan bir eylemdir.	0,806	0,649		
Çalışma insanın kendisini gerçekleştirmesine imkân sunan bir araçtır.	0,763	0,582		

Notes: SFL = standardised factor loading; SMC = squared multiple correlation; CR = composite reliability; AVE = average variance explained.

Ölçek değerlendirme aşamasının son basamağı olan ölçüm modelinin değerlendirilmesinde, ölçeğin son halinin güvenilirlik hesaplamaları yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini test edebilmek için Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayıları hesaplanmış ve Tablo 7'de elde edilen bulgular verilmiştir. Bu değerler, ölçeğin tüm boyutları itibariyle güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 7. Çalışma Düşüncesi Ölçeğinin Güvenirlik Değerleri

Boyutlar	Madde sayısı	Cronbach's Alpha
Hizmet	3	,790
Kimlik	5	,875
Mesleki Vatandaşlık	3	,814
Başkalarına Bakma	3	,813
Kişisel Tatmin	3	,783
Tüm Ölçek	17	,905

4. SONUÇ

Sosyal yaşamın herhangi bir yönü gibi çalışmanın da karmaşık olduğu ve sosyolojik imgelemi esnek ve geniş bir biçimde uygulanması gerekmektedir. Bu noktada öğrenilmek istenilen konu hakkında her şeyi ortaya koyacak bir teori ya da metodun olmadığı, bunun yerine çeşitli teori ve metotlar aracılığıyla çalışmanın karmaşık ve değişen doğasının farklı kesitleri keşfedilebilir niteliktedir (Strangleman ve Warren, 2015, s. 299). Buradan hareketle bu çalışmada Örgüt çalışanlarının, çalışmaya yönelik düşüncelerini belirleyebilmek adına yapılan çalışmayla beş faktör 17 ifadeden oluşan Çalışma Düşüncesi Ölçeği geliştirilmiştir.

Hizmet faktörü; Çalışanın çalışmaya yönelik düşüncesinin, yaratıcıya, ülkeye, bir gruba vb. hizmet etmesinin bir aracı olarak görmesi ve başkalarına yönelik fedakârlık çabası içinde bulunmasının göstergesidir. Çalışmaya hizmet olarak yaklaşan bireylerin yaptıkları işte kendi ya da daha küçük bir grubun çıkarından çok, ülke, doğa, dünya gibi daha büyük yapının faydasına katkı sağladığı gösterildiğinde görevlerine ve kurumlarına yönelik olarak daha fazla pozitif örgütsel davranışlar sergilemesi beklenebilir.

Kimlik faktörü; çalışanın çalışmaya yönelik kim olduğunu ve sosyal yapı içinde nerede durduğunu anlamasına yardımcı olan bir metot olarak düşünceye sahip olduğunu ifade eder. Çalışmayı bir kimlik edinme olarak gören bireylere, yaptıkları işin ya da çalıştıkları kurumun kendilerini toplum içinde konumlandırmalarına nasıl katkı sağladığı, kurum vatandaşlığı ya da profesyonel kimliği gibi kimliklerinin gelişmesine, tanımlanmasına etkilerinin ne yönde olduğunu gösterilmesi durumunda çalışanlardan daha fazla pozitif örgütsel davranış sergilemesi beklenebilir.

Mesleki vatandaşlık faktörü; çalışanın çalışmaya belirli hakları olan bir meslek grubunun mensubu olma olarak görmesidir. Çalışmaya mesleki vatandaşlığa sahip olma düşüncesiyle yaklaşan bireyler için, yaptıkları işle ilgili uzman grup, meslek birlikleri, dernekler gibi o mesleğe yönelik uzmanların bir arada olduğu yapılara dâhil olmasının, o meslekten kaynaklanan özel hakların tanımlandığı unvanları kullanmasının (gazetecilik, avukatlık vb.) sağlanmasının çalışanların motivasyonunun, iş performansını ve iş tatminini artırması gibi olumlu etkilerinin olacağı öngörülmektedir.

Başkalarına bakma faktörü; çalışanların çalışmayı başkalarıyla birlikte olmak ve onların hayatta kalmalarını sağlamak için gerekli olan fiziksel, bilişsel ve duygusal çabaları sergiledikleri bir unsur olarak görmeleridir. Çalışmaya başkalarına bakmak için yerine getirmesi gereken bir zorunluluk olarak gören çalışanların, bakmakla yükümlü olduğu bireyleri kapsayacak şekilde gerçekleştirilecek (aile üyelerini dâhil eden özel sağlık sigortası yapılması, çalışanların ailelerindeki öğrencilere yönelik burs, kurs, staj imkânları vb.) uygulamalardan daha fazla

olumlu şekilde faydalanacağı imkânların artırılarak onların işlerine daha bağlı çalışanlar olmasında fayda sağlayacağı öngörülmektedir.

Kişisel Tatmin faktörü; çalışanların çalışmayı bireysel ihtiyaçlarını tatmin eden fiziksel ve psikolojik bir işleyiş olarak görmesi durumudur. Kişisel tatmin boyutu ön planda olan bireylere yönelik kariyer ve kişisel gelişim planlarının yapılması, kendini tanıma ve geliştirme yönündeki programlara dâhil edilmesinin olumlu örgütsel davranışların sergilenmesi konusunda daha etkili olması beklenilebilir.

Analiz sonuçları geliştirilen ölçek modelinin (çalışma düşüncesi ölçeğinin) kuramsal ve istatistiksel olarak uygun olduğu, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

Araştırma ile geliştirilen ölçeğin, Man vd.'nin (2020) geliştirdiği ölçekle bireylerin çalışmayı bir hizmet, ızdırap ve bir kimliğe sahip olma olarak ortak boyutlara sahip olmasının yanı sıra Man vd. 'nin (2020) geliştirdiği ölçekten farklı olarak çalışmayı mesleki vatandaşlık, başkalarına bakma ve kişisel tatmin olarak boyutlandığı görülmektedir.

Araştırma sonucunda elde edilen ölçeğin, bireylerin çalışmaya verdikleri anlamların tespit edilerek, çalışan motivasyonu, iş tatmini, örgütsel bağlılık, işe tutkunluk, verimlilik, performans, örgütsel vatandaşlık gibi pozitif örgütsel davranışlarının geliştirilmesi, stres, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, örgütsel sinizm (Erdoğan ve Çevik Tekin, 2021, s. 473) gibi olumsuz örgütsel davranışlarının azaltılması amacıyla örgütsel davranış ile ilgili gerçekleştirilecek araştırmalarda yönetici, insan kaynakları profesyonelleri ve örgütsel davranış araştırmacılarına yön gösterici olması beklenmektedir.

Söz konusu ölçeğin çalışanlarının örgüt içerisinde, örgüte fayda sağlayacak, verimliliğini artıracak, örgütsel hedeflere ulaşmayı garantileyecek ve rakipleri arasından sıyrılarak mevcut konumlarını koruyacak davranışlar sergilemelerini isteyen örgütsel davranış araştırmacılarına bir referans olması beklenilmektedir.

Ayrıca çalışanların çalışmaya karşı olan bakış açılarının tespit edilmesi ile onlara uygulanacak motivasyon tekniklerinin de netleşeceği, doğru motivasyon unsurları kullanılarak gerçekleştirilecek motive tekniklerin amacına ulaşmasının sağlanmasının kolaylaşması beklenilmektedir.

Çalışma sonucunda elde edilen ölçek aracılığıyla bireylerin çalışma düşüncesi ile örgütsel davranış unsurları arasındaki doğrudan ya da aracılık etkilerinin incelenmesi amacıyla kullanılan insan yaşamı için oldukça önemli bir yere sahip olan çalışma konusundaki alan yazının gelişmesine katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Adler, A. (2002). *Sosyal duygunun gelişiminde bireysel psikoloji* (1. Baskı). (H. Özgü, Çev.). Hayat Yayıncılık (Orijinal eserin basım tarihi 1928).
- Arendt, H. (2021). *İnsanlık durumu* (1. Baskı). (B. S. Şener, Çev.), İletişim (Orijinal eserin basım tarihi 1994).
- Ayre, C. ve Scally A. J. (2014). Critical values for Lawshe's content validity ratio: revisiting the original methods of calculation. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 47(1), 79-86. <https://doi.org/10.1177/0748175613513808>.
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., Shantz, A. ve Soane, E. (2017). The mismanaged soul: Existential laborand the erosion of meaningful work. *Human Resource Managemet Review*, 27(3), 416-430. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.11.001>
- Bono, J. E. ve Timoty, A. J. (2003). Core self-evaluations: a review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality*, 17(1), 5-18. <https://doi.org/10.1002/per.481>
- Budd, J. W. (2016). *Çalışma düşüncesi* (1. Baskı). (F. Man, Çev.). Ayrıntı (Orijinal eserin basım tarihi 2011).

- Davis, L. L. (1992). Instrument review: Getting the most from a panel of experts. *Applied Nursing Research*, 5(4), 194-197. [https://doi.org/10.1016/S0897-1897\(05\)80008-4](https://doi.org/10.1016/S0897-1897(05)80008-4)
- Dövcü, T. (2014). *Optimum denge modeli* (1. Baskı). Altın Kitaplar Yayınevi.
- Erdoğan, P. ve Çevik Tekin, İ. (2021). Sağlık kurumlarında örgütsel sinizmin medeni durum açısından incelenmesi: Bir meta analiz çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12(30), 466-475. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.762494>
- Fleming, P. (2020). *Çalışmanın mitolojisi* (1. Baskı). (E. Kılıç, Çev.), Koç Üniversitesi Yayınları (Orijinal eserin basım tarihi 2015).
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39 – 50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Gardner, D. G. ve Jon, L. P. (2009). The core self-evaluation scale: further construct validation evidence. *Educational and Psychological Measurement*, 70(2), 291-304. <https://doi.org/10.1177/0013164409344505>
- Giddens, A. (2012). *Sosyoloji* (1. Baskı). (C. Güzel, Çev.). Kırmızı Yayınları. (Orijinal eserin basım tarihi 2010)
- Hinkin, T. R. (1998). A Brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. *Organizational Research Methods*, 1 (1), 104-121. <https://doi.org/10.1177/109442819800100106>
- İlhan, M. ve Çetin, B. (2014). Lisrel ve Amos programları kullanılarak gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli (yem) analizlerine ilişkin sonuçların karşılaştırılması. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 5(2), 26-42. <https://doi.org/10.21031/epod.31126>
- Kim, J. ve Mueller, C. W. (1978). *Introduction to factor analysis: What it is and how to do it* (1. Baskı). Sage.
- Koçel, T. (2010). *İşletme yöneticiliği* (12. Baskı). Beta Yayıncılık.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x>
- Lindell, M. K. ve Brandt, C. J. (1999). Assessing interrater agreement on the job relevance of a test: A comparison of the CVI, T, rwg(j), and r*wg(j) indexes. *Journal of Applied Psychology*, 84, 640–647. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.4.640>
- Man, F., Bozkurt, F. G., Çitçi, U. S., Turan, Ş. A. ve Okutan, S. (2020). *Çalışmayı anlamak ve ölçmek bir ölçek geliştirme denemesi* (1. Baskı). Sakarya Yayıncılık.
- Nelson, D. L. ve Quick, J. C. (2010). *Organizational behavior, foundations, realities, and challenges*, (3. Baskı). West Publishing Company.
- Niles, S. G. ve Harris-Bowlsey, J.H. (2021). *21. Yüzyılda kariyer gelişimi ve müdahaleleri* (1. Baskı). (F. Korkut-Owen, Çev.) Nobel Yayınları. (Orijinal eserin basım tarihi 2021).
- Omay, U. (2020). *Çalışma psikolojisi*. (1. Baskı). İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Özdemir, M. ve Doğan A. (2021). Bireylerin çalışma düşüncesine göre işe tutkunluk düzeyindeki farklılığın incelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 2203-2222. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1256>
- Prost, A. (2010). Emek. (Ş. Aktaş, Çev.), *Özel hayatın tarihi* (1. Baskı) içinde (s. 21-62). Yapı Kredi Yayınları. (Orijinal eserin basım tarihi 1985).
- Riggio, R. E. (2018). *Introduction to industrial/organizational psychology* (1. Baskı). (B. Özkara, Çev.). Nobel Yayınları. (Orijinal eserin basım tarihi 2013).
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2017). *Örgütsel davranış* (14. Baskı). (İ. Erdem, Çev.), Nobel Yayın (Orijinal eserin basım tarihi 2013).
- Rothmann, I. ve Cooper, C. (2008). *Organizational and work psychology topics in applied psychology* (1. Baskı). Hodder Education.

- Saruhan, C. S. ve Özdemirci, A. (2016). *Bilim, felsefe ve metodoloji* (1. Baskı). Beta Yayıncılık.
- Strangleman, T. ve Warren, T. (2015). *Çalışma ve toplum*. (1. Baskı). Nobel Yayınları. (Orijinal eserin basım tarihi 2015).
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (1. Baskı). Pearson.
- Taşcıoğlu, C. (2018). Çalışma psikolojisi. *Journal of Economy Culture and Society*, 57, 275-279. <https://doi.org/10.26650/JECS423436>
- Wren, D. A. ve Bedeian, A. G. (2021). *Yönetim düşüncesinin evrimi* (1. Baskı). (A. M. Aksoy, Çev.) Albaraka Yayınları, (Orijinal eserin basım tarihi 2017).
- Yeşilyaprak, B. (2016). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı* (1. Baskı). Pegem Akademi.
- Yıldız, H. (2010). Çalışma üzerine sosyolojik perspektif. *In Journal of Social Policy Conferences*, 0(58), 129-161.

İNOVATİF LİDERLİĞİN TEDARİK ZİNCİRİ PERFORMANSINA ETKİSİNDE TEDARİK ZİNCİRİ İNOVASYONUNUN ARACILIK ROLÜ*

THE INTERMEDIATE ROLE OF SUPPLY CHAIN INNOVATION ON THE EFFECT OF INNOVATIVE LEADERSHIP ON SUPPLY CHAIN PERFORMANCE

Dr. Hakan GÜVENER¹

Doç. Dr. Mehmet AYTEKİN²

ÖZ

Bu çalışmada inovatif liderliğin tedarik zinciri performansına etkisinde tedarik zinciri inovasyonunun aracılık rolü araştırılmıştır. Alanyazında tedarik zinciri inovasyonu ve tedarik zinciri performansına etki eden faktörler özelinde birçok çalışma yapılmış olmasına rağmen inovatif liderlik etkisinin dâhil edildiği çok az çalışma vardır. Araştırma konusu, araştırma için geliştirilen model, uygulanan sektör (sağlık hizmetleri) ve tespit edilen bulguların alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışmanın sağlık sektöründe yapılmasının nedeni; Covid 19 pandemisinin sağlık hizmetleri arzının önemini tüm dünyada artırmasıdır. Bu kapsamda araştırmada veri toplama yönetimi olarak beşli Likert tipi anket kullanılarak Türkiye'deki 418 kamu ve özel hastaneden elde edilen veri ile çalışmanın hipotezleri, çoklu regresyon analizleri ile test edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda; inovatif liderlik ve tedarik zinciri inovasyonunun tedarik zinciri performansına pozitif etki ettiği tespit edilmiştir. Çalışmada ayrıca inovatif liderliğin tedarik zinciri hız ve çevre performansına etkisinde tedarik zinciri hizmet ve süreç inovasyonunun aracılık rolünün olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İnovatif Liderlik, Tedarik Zinciri İnovasyonu, Tedarik Zinciri Performansı.

JEL Sınıflandırma Kodları: D40, I10, I19.


ABSTRACT


In the study, the mediating role of supply chain innovation on the effect of innovative leadership on supply chain performance is investigated. Although there are many studies in the literature on the factors affecting supply chain innovation and supply chain performance, there are very few studies that include the innovative leadership effect. It is thought that the research subject, the model developed for the study, the applied sector (health services) and the findings would contribute to the literature. The reason for the selection of the health sector for the study is the fact that the Covid 19 pandemic has increased the importance of healthcare supply all over the world. In this context, the hypotheses of the study are tested with multiple regression analyzes with the data obtained from 418 public and private hospitals in Turkey by using a five-point Likert type questionnaire as the data collection method in the research. As a result of the analyzes made it is determined that innovative leadership and supply chain innovation have positive effects on supply chain performance. In the study, it is also seen that supply chain service and process innovation have a mediating role in the effect of innovative leadership on supply chain speed and environmental performance.

Keywords: Innovation Leadership, Supply Chain Innovation, Supply Chain Performance.

JEL Classification Codes: D40, I10, I19.

* Bu çalışma için Gaziantep Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan 07 sayılı ve 27.04.2021 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Gaziantep Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, 0000-0002-9159-7708

²  Gaziantep Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, aytakin@gantep.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

Although the importance of supply chain management is well known, it is difficult to determine what, how and where supply chain management will improve in complex and challenging environments. That's why organizations need more, better and more efficient ways to reduce waste and improve speed performance. An effective supply chain management is needed in order to increase demand for healthcare services, minimize waste, lower costs, operational performance, meet high expectations of customers and healthcare personnel, and improve institutional performance in the healthcare sector (Shih et al., 2009, p. 147). In this study, the relationship of innovative leadership with supply chain process and service innovation and supply chain speed and environmental performance will be examined. In addition, the effect of supply chain process and service innovation on supply chain speed and environmental performance will be investigated. Finally, it is aimed to determine whether supply chain innovation has a mediating role in the effect of innovative leadership on supply chain performance.

Design/methodology/approach:

The universe of this study consists of managers in public and private hospitals in Turkey and those responsible for the procurement process. According to the Ministry of Health's Health Statistics Yearbook 2020 News Bulletin, there are a total of 1534 hospitals in Turkey. Since data will be obtained from each hospital in the study, the population of the study consists of 1534 people. Convenience sampling method was used as the sampling method in the study. In this context, with the approval of the ethics committee; The survey created between 01.06.2021 – 15.08.2021; It was sent to hospital managers and supervisors via e-mail, social media and social networks. Of the returned questionnaires, 418 can be used, and this number is sufficient for the sample to represent the main mass. In this study, the proportion of the sample representing the main mass was determined as 27%. Questionnaire technique was used as data collection method in this study. To measure the variables used in the study, questionnaires consisting of a total of 18 statements made by Yoon et al. (2016, p. 416) with Prajogo and Sohal (2006, p. 303).

Findings:

All 12 hypotheses put forward by the researchers in the study were accepted. According to this; It has been determined that innovative leadership positively affects supply chain speed performance and environmental performance, and innovative leadership positively affects supply chain process and service innovation. In the research, supply chain process innovation positively affects supply chain speed and environmental performance, again supply chain service innovation speed and environmental performance. It has been found that process innovation and service innovation have a mediating role in the effect of innovative leadership, which is the main study subject of the research, on both supply chain speed performance and supply chain environmental performance.

Conclusion and Discussion:

The results obtained in this study, which was conducted to deepen our current knowledge and understanding of the improvement of supply chain performance, are in line with the literature. In the research; It has been seen that innovative leadership has a positive effect on supply chain performance. This result shows that the leader's innovative initiatives and decisions positively affect the supply chain performance. Managers are expected to have in-depth knowledge of the external environment and to help develop existing competencies. Innovation requires an unconventional leadership style called new game leadership. In particular, health managers should be open to innovative ideas and practices in order to adapt to the constantly changing external and internal processes of health institutions and to maintain health services uninterrupted. It should have a flexible system that can implement innovative ideas and practices, and should also be able to direct its subordinates to new and changing goals. The research has shown that supply chain service and process innovations have a key mediating role in the effect of innovative leadership on supply chain speed and environmental performance. It is thought that it will be beneficial for businesses and decision makers to consider this issue in improving supply chain performance. Since very few national and international studies have been conducted in the literature on the role of process and service innovation in the effect of innovative leadership on supply chain performance and the factors affecting this interaction, it is recommended that researchers fill this gap.

1. GİRİŞ

Günümüzde işletmeler; küreselleşme, gelişmekte olan pazarlarda değişim, artan müşteri beklentileri, yeni teknolojilerdeki artış ve ekonomik koşullardaki hızlı değişimler karşısında, inovasyonu firmaların olmazsa olmaz yeteneklerinden biri olarak görmektedir (Liao ve Li, 2019, s. 1251). Rekabetçi küresel dünya, kuruluşları yalın ve etkili olmaya zorlamaktadır. Yapılan araştırmalar, inovatif işletmelerin daha yüksek karlılık, daha yüksek piyasa değeri ve daha uzun yaşam döngüsüne sahip olma eğiliminde olduğunu ortaya koymaktadır (Volberda vd., 2010, s. 941). Performansı sürekli iyileştirmek ve zorlu ortamlarda rekabetçi kalabilmek için işletmeler inovasyon yapmalı ve rutinlerini değiştirmelidir (Prasad ve Junni, 2016, s. 1151). Örgütsel inovasyonu bilgi temelli bakış açısıyla araştıran çok sayıda çalışma, işletmelerin inovatif yeteneklerini oluşturmak için bilgi kaynaklarından giderek daha fazla yararlandıklarını göstermektedir (Liao ve Li, 2019, s. 1251; Laursen ve Salter, 2006, s. 132; Aboelmagd, 2012, s. 715).

Liderlik, organizasyon teorisinin temel kavramlarından biri olarak birçok alanda geniş çaplı incelenmektedir. Liderlik, inovasyonu etkileyen en önemli faktördür (Cummings ve O'Connell, 1978, s. 42). İnovasyon, geleneksel olmayan bir liderlik tarzını başka bir ifadeyle dönüşümcü liderliği gerektirir (Elkins ve Keller, 2003, s. 590). Liderlik, organizasyonel inovasyonun temel belirleyicilerinden biridir ve bir organizasyonda inovasyona verilen destek düzeyini belirlemede hayati bir rol oynar. İnovatif liderlik, esnek bir organizasyon sisteminde çalışanların yeni, değişen ve yaratıcı çalışma koşullarına adapte olmalarını sağlar (Hammer ve Champy, 1994, s. 57; Christensen, 1997, s. 103; Carmeli vd., 2010, s. 341; Dingler ve Enkel, 2016, s. 50).

Dinamik bir sektörde, rekabetçi sanayi kuruluşları ve tedarikçileri, etkin tedarik zinciri oluşturarak, rekabet avantajı, güçlü pazar konumu ve performans artışı avantajı elde edebilir (Chen, 1997, s. 30) Pek çok endüstriyel kuruluş etkili bir tedarik zinciri yönetimini hedefler (Lichocik ve Sadowski, 2013, s. 120). Tedarik zinciri yönetiminin önemi iyi bilinmesine rağmen, karmaşık ve zorlu ortamlarda tedarik zinciri yönetiminin neyi, nasıl ve nerede iyileştireceğini belirlemek zordur. Bu nedenle kuruluşlar atıkları azaltmak ve hız performansını artırmak için daha fazla, daha iyi ve verimli yollara ihtiyaç duymaktadır. Sağlık hizmetlerine artan talep, en aza indirgenmiş atık, daha düşük maliyetler, operasyonel performans, müşteri ve sağlık personelinin yüksek beklentilerinin karşılanması ve sağlık sektöründeki kurumsal performansın iyileştirilmesi için etkili bir tedarik zinciri yönetimine ihtiyaç vardır (Shih vd., 2009, s. 147).

Bu çalışmada inovatif liderliğin tedarik zinciri süreç ve hizmet inovasyonu ile tedarik zinciri hız ve çevre performansı ilişkisi incelenmektedir. Ayrıca tedarik zinciri süreç ve hizmet inovasyonunun tedarik zinciri hız ve çevre performansına etkisi araştırılmaktadır. Çalışmada son olarak inovatif liderliğin tedarik zinciri performansına etkisinde tedarik zinciri inovasyonunun aracılık rolünün olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda çalışmada elde edilen veriler istatistik programında incelenmiş ve araştırmamanın hipotezleri Hayes (2013) tarafından geliştirilen process macro ile analiz edilmiştir.

Literatürde; tedarik zinciri inovasyonu ve tedarik zinciri performansına etki eden faktörler özelinde birçok çalışma yapılmış olmasına rağmen inovatif liderlik etkisinin dâhil edildiği çok az çalışma vardır. Araştırma konusu, araştırma için geliştirilen model, uygulanan sektör (sağlık hizmetleri), araştırma kapsamı, araştırma konusu özelinde elde edilen verilerin analiz tekniği ve tespit edilen bulgular araştırmayı özgün kılan başlıca hususlardır. Bu çalışmanın sağlık sektöründe yapılmasının nedeni; Covid 19 pandemisinin sağlık hizmetleri arzının önemini tüm dünyada artırmasıdır. Sağlık hizmetleri arzında dolayısıyla tedarik zincirinde yaşanabilecek en ufak aksaklık, insan sağlığı açısından hayati öneme sahiptir. Bu durum tüm sektörlerde olduğu gibi özellikle de sağlık sektöründe tedarik zinciri ve yönetimini ön plana çıkarmaktadır. Dolayısıyla araştırma konusunun ve elde edilen bulguların; başta sağlık sektörü özelinde tüm karar vericilere, uygulayıcılara ve araştırmacılara yol gösterici nitelikte olacağı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İnovatif Liderlik

İnovasyon, müşterilere değer katan ve sonuç olarak kurumsal büyümeyi besleyen yeni veya tamamen farklı fikirlerin uygulanmasıdır (Alblooshi vd., 2020, s. 2). Pek çok kuruluş, inovatif faaliyetleri bir rekabet stratejisi olarak uygulamakla birlikte yeniliği örgütsel rekabet edebilirlik ve hayatta kalmanın önemli bir parçası olarak görmektedir (Jung vd., 2003, s. 532). Liderlik, organizasyon teorisinin temel kavramlarından biri olarak birçok alanda geniş çaplı incelenmektedir. Liderlik, inovasyonu etkileyen en önemli faktördür (Cummings ve O'Connell,

1978, s. 45). Carmeli vd. (2010, s. 340) inovatif liderliği; bireysel girişimleri teşvik eden, sorumlulukları belirleyen, açık ve eksiksiz performans geri bildirim sistemi kuran, güçlü bir görev yönelimi ayrıca kaliteden ödün vermeyen bir sistemin oluşturulması olarak tanımlamaktadır.

İnovasyon, geleneksel olmayan bir liderlik tarzını, dönüşümcü liderliği gerektirir (Elkins ve Keller, 2003, s. 590). Lider, örgütsel uygulamaları ve inovasyon sürecini destekleyen bir örgüt iklimi yaratabilmelidir (Jia vd., 2018, s. 9). Bu örgüt ikliminde, liderlerin; organizasyonla ilgili süreçleri analiz edebilecek yetkinlikte, tüm örgüt üyelerini sürece dâhil edecek ve olası çatışmaları çözecek sosyal beceriye sahip olması gerekmektedir. Liderler, tüm alternatifleri analiz ederek, tüm geri bildirimleri dikkate alarak ve bir öğrenme kültürü oluşturarak kararların kalitesini sürekli olarak iyileştirebilmelidir. Liderler, insanları motive etmeye ve onları daha yüksek performans için teşvik etmeye ve hepsini tek bir vizyon ve amaca yöneltmelidir (McMillan, 2010, s. 17). İnovatif liderlik, esnek bir organizasyon sistemini benimser. Çalışanları yeni, değişen ve yaratıcı çalışma ortamlarına (örneğin ekip çalışması ve iş birliği, motive edici çevre, esneklik ve kaynaklar) adapte etme konusunda destekler (Hammer ve Champy, 1994, s. 58; Christensen, 1997, s. 103; Carmeli vd., 2010, s. 341; Dingler ve Enkel, 2016, s. 50).

Sağlık kuruluşlarının sürekli artan müşteri beklentileri ve gelişen teknolojilerle rekabet ortamında ayakta kalabilmeleri ayrıca organizasyon içinde ve dışında güçlü bir organizasyonel inovasyonun oluşabilmesi için etkin bir liderlik elzemedir. Ayrıca hastanelerin tıbbi personel sıkıntısı, artan özel bakım ihtiyacı, güvencesiz hasta ve artan tıbbi sarf ve ilaç maliyetleri gibi farklı zorluklar inovatif liderliği zorunlu hale getirmiştir. Liderlerin, organizasyonu etkili bir şekilde yönetme yetenekleri, sağlık bakımının, hasta memnuniyetinin ve ayrıca kuruluşun sağlık sektöründeki genel başarısını etkiler. Sadece üst yönetimin değil, kuruluştaki her kişi veya her tıbbi personel ekibinin belirli liderlik veya yönetim becerilerine sahip olması gerekmektedir (Yoon vd., 2016, s. 413).

Sağlık sektöründe inovatif liderlik; bireysel ve organizasyonel mükemmelliğe ilham verir, bir vizyon paylaşır, stratejiler geliştirir ve organizasyon sistemlerini teşvik eder. Yaratıcı bir çalışma ortamı desteklenerek daha yüksek bakım ve hizmet kalitesi sağlanır. Tedarik zinciri yönetiminde inovasyon için, bir liderin tedarik zinciri faaliyetlerine hâkim olması ve kurum içinde iyi bir iletişim ağı oluşturması gerekir. Bu, sağlık kuruluşunda verimli operasyonel süreçleri desteklemek için doğru kaynaklara sahip olmayı gerektirir (Yoon vd., 2016, s. 414).

Kaynak temelli yaklaşım, kuruluşların kaynak ile kapasiteleri ve bunların performanslarını; değerlilik, nadirlik, taklit ve ikame edilemezlik özelliklerine göre değerlendirmektedir. Bu yaklaşıma göre bir kuruluşun sahip olduğu benzersiz ve ayırt edici kaynakları, ona sürekli bir rekabet avantajı sağlayacaktır (Barney, 1991, s. 99). Bir kuruluş bir kaynağa ne kadar bağımlıysa, kaynak sahibi ile o kadar iyi bir ilişki kurması ve sürdürmesi gerekir (Athanasopoulou, 2009, s. 584). Özellikle rakiplerle kaynak dağılımında pay elde etme rekabetindeyken, işletmelerin ana tedarikçi ile iyi bir iş birliği ilişkisi kurması ve etkili bir iletişim sürdürmesi gerekmektedir (Wang vd., 2012, s. 2963). Güven, yalnızca tedarik zinciri işletmeleri arasında iş birliğini geliştirmekle kalmaz aynı zamanda tedarikçi-firma iş birliğinin gelecek belirsizliğini ortadan kaldırır ve inovasyon maliyetini düşürür (Delbufalo, 2012, s. 380). Tan ve Ndubisi (2014, s. 492) tedarik zinciri kalitesinin inovasyon, finansal performans, pazar etkinliği ve stratejik hedefler gibi performans göstergeleri üzerinde doğrudan etkisi olduğunu tespit etmişlerdir.

Dünya Sağlık Tedarik Zinciri Yönetimi kongresi, inovatif tedarik zinciri yönetiminin sağlanmasıyla, gereksiz maliyetlerin ortadan kaldırılacağı ve finansal getirilerin artırılacağı tavsiyesinde bulunmuştur. Sağlık yöneticilerinin, verimliliği iyileştirmek, maliyetleri kontrol etmek ve sağlık sektöründeki değişime kolaylıkla adapte olmada inovatif tedarik zinciri yönetiminin önemine vurgu yapmıştır (Li, 2020, s. 13).

2.2. Tedarik Zinciri İnovasyonu

Hizmet; zaman, mekân, fizyolojik ve psikolojik faydalar üreten soyut ekonomik faaliyetlerdir. Hizmetin temel özelliği soyut olmasıdır, bu nedenle çoğu hizmetin çıktısı işlev veya süreçtir. Hizmetin heterojenlik, çabuk bozulabilme ve eş zamanlı üretim/tüketim gibi özellikleri vardır. Bu özellikler, mal ile hizmet üretimini ve yönetimini birbirinden ayırır, ayrıca tedarik zincirinde performans ölçümünü zorlaştırır (Jamkhaneh ve Ghadikolaei, 2020, s. 250). Hizmet; ne kadar soyut hale gelirse, tedarik zinciri performanslarını değerlendirmek o kadar zorlaşır. Bu nedenle, katı ve yumuşak performans göstergelerinden (finansal, hizmet kalitesi ve müşteri memnuniyeti gibi), bilişsel ve sosyal göstergelerden (örneğin iletişim ve öğrenme) yararlanılabilir (Giannakis, 2011, s. 1811).

Hizmet inovasyonu, paydaşların yetenek ve kapasitelerini sağlıklı dönüşümlere ve yeni pazar fırsatlarından yararlanmaya ve ayrıca rekabet avantajının oluşturulmasına yardımcı olmaya yönelik temel değerleri geliştirmek için kullanan bir sistemdir. Hizmet inovasyonu müşteri beklentilerini karşılamada çok önemlidir ve müşterilerin ihtiyaçlarını, isteklerini, beklentilerini karşılayacak bir yapıyı ifade eder (Simon ve Yaya, 2012, s. 1031).

Tedarik zinciri yönetimi, hangi süreçlerin analiz edileceğine, bu süreçlerin, hangi alt süreçleri ve faaliyetleri içerdiğine odaklanarak, kuruluşu yönetmeye yönelik süreç tabanlı bir yaklaşımın önemini vurgular. (Croxtton vd., 2001, s. 18). Etkin bir operasyonel tedarik zinciri süreci, en iyi uygulamalar veya yaklaşımlarla daha iyi yönetim imkânı sağlayabilir.

Tedarik zinciri inovasyonu, tedarikçi firma ve kuruluşların, kurumsal performansı geliştiren tedarik zinciri performansı ve kalite yönetimi uygulamalarına ulaşmasına yardımcı olabilir. Her kuruluş, tedarik zinciri sürecinde talep sinyallerini verimli bir şekilde ileten otomatik kullanım noktası, satıcı tarafından yönetilen envanter sistemleri dışında bu talep sinyallerini göndermek için uygun bilgi altyapısına sahip olmalıdır (Birk, 2008, s. 51). Tedarik zinciri yönetiminde kurum içinde ve dışında etkin ve etkili bilgi paylaşım ağının kurulması elzemdir. Sağlık kuruluşlarıyla birlikte tedarikçi firmaların, tedarik zinciri ve bilgi teknolojilerinde entegre olmaları operasyonel süreçleri optimize edebilir (Shih vd., 2009, s. 147). Ayrıca, bilgi teknolojilerinin entegre sistemler olarak uygulanmasıyla inovatif yaklaşım geliştirilir (Yoon vd., 2016, s. 413). Hastaneler ve tedarikçiler inovasyona dayalı etkili tedarik zinciri yönetimi elde etmek için gerekli bilgi teknolojisini elde etmelidirler (Lee vd., 2011, s. 1193).

Süreç inovasyonu, müşteri ihtiyaçlarına çözümler sunmak ve yeni teknolojileri kullanarak optimum örgütsel süreçleri belirleyebilir (Lin, 2014, s. 90). Bilgi teknolojisi inovatif uygulamaları, müşteriler için fark yaratmaya, sağlık bakım hizmeti sunumunun verimliliğine ve kalitesine katkı sağlayabilir (Shih vd., 2009, s. 148). Tedarik zinciri inovasyonunun amacı, arz ve talep arasındaki kesintisiz etkileşimdir. Bu tür inovasyon iletişim araçlarını, kalite, esneklik ve maliyet sağlamada ayrıca arz ve talep arasındaki oluşabilecek dengesizlikleri telafi edebilir.

Tedarik zinciri inovasyonu, maliyetlerde ve teslim süresinde azalma, yeni operasyon stratejileri oluşturma, tutarlı kalite sağlama ve iş ortamındaki hızlı değişikliklerle başa çıkmak için esneklik geliştirme olanağı sağlar. Sağlık ortamı hızla değişse de hastanelerin işleyişini değiştirmek daha yavaş olmaktadır. Bu nedenle sağlık kuruluşları, süreç ve hizmet inovasyonu yardımıyla tedarik zincirinde, gelişim için potansiyel fırsatlara sahip olabilirler (Reiner, 2005, s. 381).

2.3. Tedarik Zinciri Performansı

Dinamik bir sektörde, rekabetçi sanayi kuruluşları ve tedarikçileri, etkin tedarik zinciri uygulamalarıyla rekabet avantajı, uygun pazar konumu ve performans artışı avantajlarına sahip olabilir (Chen, 1997, s. 30). Lichocik ve Sadowski'ye (2013, s. 120) göre performans faaliyetleri; prosesi azaltmak, yalın olmak, tedarik zinciri yönetiminde ilgisiz bağlantı sayısını en aza indirmek ve ortak hedefleri paylaşmak için iç süreçleri paydaşlarla entegre etmektir. Ürün geliştirme, tedarik zinciri ve müşteri ilişkileri yönetimi ile organizasyon yapısının inovasyon stratejilerini etkilediği görülmüştür (Yılmaz, 2016, s. 97).

Sağlık hizmetlerine artan talep, en aza indirgenmiş atık, daha düşük maliyetler, operasyonel performans, müşteri ve sağlık personelinin yüksek beklentilerinin karşılanması ve sağlık sektöründeki kurumsal performansın iyileştirilmesi için etkili bir tedarik zinciri yönetimine ihtiyaç vardır (Shih vd., 2009, s. 147). McKone-Sweet ve arkadaşları (2005, s. 7), sağlık sektörü için etkili bir tedarik zinciri yönetimi geliştirmenin önündeki engelleri; kısa ürün yaşam döngüleri ve yüksek maliyetler, sağlığı etkileyen pek çok faktörün ve değişimin varlığı, teknolojideki hızlı gelişim olarak ifade etmektedirler.

Yenilikçi kuruluşlar, tedarik zinciri yönetiminin sürekli gelişimini sağlamak için yeni stratejiler geliştirir (Soosay ve Chapman, 2006, s. 198). İnovasyon yönetiminin işletme performansı üzerine anlamlı bir etkisi olduğu tespit etmiştir (Türkalp, 2019, s. 78). Tedarik zinciri yönetiminin önemi iyi bilinmesine rağmen, karmaşık ve zorlu ortamlarda tedarik zinciri yönetiminin neyi, nasıl ve nerede iyileştireceğini belirlemek zordur. Bu nedenle kuruluşlar atıkları azaltmak ve hız performansını artırmak için daha fazla, daha iyi ve verimli yollara ihtiyaç duymaktadır. Sağlık hizmetlerine artan talep, en aza indirgenmiş atık, daha düşük maliyetler, operasyonel performans, müşteri ve sağlık personelinin yüksek beklentilerinin karşılanması ve sağlık sektöründeki kurumsal performansın iyileştirilmesi için etkili bir tedarik zinciri yönetimine ihtiyaç vardır (Shih vd., 2009, s. 147).

Tedarik zinciri performansı, tedarik zinciri inovasyonunun bir parçası olarak süreç geliştirme ve hizmet inovasyonu uygulamaları yoluyla hız ve iletişimi artırmakta, gereksiz adımları kaldırmakta ve atıkları ve maliyetleri azaltmada önemli bir rol oynar (Chen, 1997, s. 31; Lin, 2014, s. 90). Lojistik inovasyon yeteneğinin rekabet gücü ve ihracat performansı üzerinde kuvvetli derecede olumlu yönde bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Balkar, 2019, s. 99). Tedarik zinciri performansı; tedarik hızını ve kalitesini iyileştirmede, israfı ortadan kaldırmada ve tedarik zinciri inovasyonu tarafından desteklenen verimli bilgi ağları geliştirmede hayati bir rol oynar. Tedarik zinciri inovasyonu, kısa teslim süreleri, yeni operasyon stratejileri ve daimî kalite dahil tedarik zinciri performansını geliştirebilir (Liao vd., 2010, s. 18). Yöneticilerin; yeşil dönüşümcü liderliğin firma performansı üzerinde hem doğrudan hem de proaktif kurumsal çevresel strateji, yeşil ürün ve süreç inovasyonu aracılığıyla dolaylı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yeşil ürün inovasyonu, farklılaştırma stratejisi tarafından desteklendiğinde firma performansı üzerinde istatistiksel olarak pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür (Özgül, 2020, s. 133).

2.4. İnovatif Liderlik, Tedarik Zinciri İnovasyonu ve Tedarik Zinciri Performansı İlişkisi

Bağış (2021, s. 307) tarafından 30 yıllık dönemi kapsayan dinamik yeteneklerin entelektüel yapısı üzerine ortak kelimeleri belirlemeye dönük çalışmada, üç döneme ayırdığı değişim ve gelişim periyodunda çalışmalarda örneğin dönemlere göre gelişim ve değişim gösterdiğini tespit etmiştir. Araştırmanın üç dönemini kapsayan sürede 'inovasyon' kavramı çeşitli yönleriyle araştırmacılar tarafından sürekli olarak incelenmiştir.

Tedarik zinciri inovasyonu temel olarak bir endüstri veya tedarik zincirinde yeni değerler yaratabilmek için tedarik zinciri ağında, tedarik zinciri teknolojisinde veya tedarik zinciri süreçlerinde yer alan artırımı veya radikal değişiklikler olarak ifade edilebilir (Arlbjørn vd., 2011, s. 4).

Doğasında var olan soyutluk ilkesi ve taklit edilmesinin güçlüğü sebebiyle tedarik zinciri yönetimde liderlik, firmalar için rekabet avantajını geliştirmektedir (Prabhu ve Srivastava, 2022, s. 1). Tedarik zinciri yönetiminin inovasyon stratejilerini etkilediği görülmüştür (Can ve Erciş, 2013, s. 95). Bir firmanın tedarik zinciri ve yenilikçi yeteneği; liderlik, teknolojinin stratejik olarak uygulanması ve sahip olduğu veya hem iç hem de dış tedarik zinciri paydaşlarına ait kaynakların karmaşık etkileşimleri yoluyla ortaya çıkabilir (Syed vd., 2020, s. 2). Avrupa'da üst düzey yöneticilerin inovasyon üzerindeki etkileri incelenmiş ve üst düzey yöneticilerin kuruluşlardaki inovasyon süreçleri üzerinde pozitif yönde etkiler yaratabileceği tespit edilmiştir (Elenkov ve Manev, 2005, s. 389). Üst ve orta düzey yönetim liderliği ve bağlılığı, firmada ve tedarik zincirinde yalın üretim tekniklerinin itici unsurları arasında yer almakla birlikte ve firma performansını da artırabilmektedirler (Reyes vd., 2016, s. 802). Dijital kablosuz iletişim ve internet teknolojisinin kolaylaştırdığı bulut ve sanal tedarik zincirlerinin büyümesi, lojistik ve tedarik zinciri inovasyonunu da geliştirmektedir. Artan küresel rekabet, dijitalleştirilmiş tedarik zincirleri ve sürekli artan çevresel belirsizlikle birlikte, yöneticilerin liderlik özellikleri; özellikle dönüşümcü, çok yönlü ve inovatif liderlik yetenekleri, kablosuz bilgi teknolojisinin yetkinliğinin başarılı bir şekilde uygulanmasına katkı sağlayan faktörler arasındadır (Eng vd., 2022, s. 1).

Tedarik zincirinde inovasyon; aktif ve pasif bilgi paylaşımı süreçleri vasıtasıyla tedarik zincirini doğrudan veya dolaylı olarak önemli düzeyde etkileyebileceği ayrıca bilgi paylaşım süreçlerinin inovasyon üzerinde etkisini geliştirmede işbirlikçi kültürün düzenleyici rolünün olduğu tespit edilmiştir (Le, 2021, s. 1). Örgütsel imaj veya örgütsel algı; işgörenlerin ya da kuruluşa bağlı olmayan diğer paydaşların, kuruluşu nasıl algıladıkları ve kuruluş hakkında ne düşündüklerine dair inançlar ve tutumlar olarak ifade edilebilir (Ataman vd., 2021, s. 297). Tedarik zinciri hususunda ortalama düzeyde bir bilgiye sahip kuruluşların, kurumlarında ve tedarik zincirinde yenilik yapmaya daha meyilli oldukları görülmüştür. Ayrıca tedarik zincirinde inovasyona meyilli kuruluşların işletme performansının da pozitif yönde gelişebileceğine dair algıların bulunduğu tespit edilmiştir. Tedarik zinciri bilgi düzeyleri yaklaşımları ile kuruluş performansı algısındaki bu etkileşim, kuruluşlarda tedarik zinciri yönetimde yapılacak süreç inovasyonu ile tedarik zinciri performansını geliştirebilir. Kuruluş performans algısı ile tedarik zinciri inovasyon yaklaşımı algısı düzeylerinde yüksek bir korelasyon olduğu görülmüş olup tedarik zinciri süreçlerinde yapılacak artırımı ve radikal inovasyonun, işletme performansına katkı sağlayacağı iddia edilmiştir (Karakas ve Güçlü, 2018, s. 85; Güzel ve Yazıcılar, 2016, s. 872.) Ayrıca ürün İnovasyonu, süreç inovasyonu, organizasyonel inovasyon, stratejik inovasyon ve yönetim inovasyonunun, işletmelerin ihracat performansını pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir (Güven, 2020, s. 60).

Modern çağda tedarik zincirinde iş birliği; bilgi, uzmanlık ve risk paylaşma yetenekleri açısından küresel pazarda yer almak isteyen işletmeler için rekabet avantajı elde etmenin önemli bir kaynağı haline gelmiştir. Tedarikçi iş

birliğin artırımı inovasyon yani müşteri değerini artırmak için ürün veya hizmette yapılan küçük yenilikler kadar radikal inovasyonu (yeni teknolojileri, fikirleri ve metodolojileri dahil ederek süreçte veya üründe önemli değişiklikler) da beraberinde getirdiğini görülmektedir. Ayrıca artırımı ve radikal inovasyon türü işletmelerin pazar performansını olumlu ve önemli düzeyde etkilemektedir (Baig vd., 2022, s. 377). Günümüzde tedarik zinciri yönetiminde tüketiciler, alıcılar ve tedarikçiler arasındaki iş birliği; işletmenin organizasyon yapısının değişen ihtiyaç ve gereksinimleri hakkında daha fazla bilgi edinmenin en önemli yöntemlerinden biri haline gelmiştir. Bu nedenle, yeni bir ürün ve hizmet geliştirmede birden fazla kaynağa erişim için tedarik zincirinde tüm paydaşların sürece entegre edilmesi önemlidir (Nambisan, 2002, s. 393). Bir başka ifade ile işletmelerde inovasyon süreci için tedarik zinciri entegrasyonuna da ihtiyaç duyulmaktadır. Müşteri entegrasyonunun firma performansı ve ürün inovasyon kapasitesini olumlu düzeyde etkilediği ayrıca ürün veya hizmet inovasyon kapasitesinin de işletme performansını pozitif yönde anlamlı olarak geliştirdiği tespit edilmiştir (Yıldız ve Sayın, 2020, s. 319). Bununla birlikte inovatif teknoloji uygulama maliyetinin işletmelerde tedarik zinciri inovasyonuna engel olduğu ancak kurumsal geliştirmeye uygun teknoloji seçiminin ise tedarik zinciri inovasyonunu artırdığı tespit edilmiştir. Ayrıca yapı, yönetim ve hizmetlerdeki tedarik zinciri inovasyonu, işletmelerin performansını ve yenilik yeteneğini pozitif olarak etkilemekte ve çok kanallı entegrasyonun kalitesi ile müşteri talebine göre özelleştirme derecesi inovasyonu geliştirmektedir (Liu vd., 2021, s. 2073).

3. MATERYAL VE YÖNTEM

Bu çalışmada inovatif liderliğin tedarik zinciri inovasyonuna ve tedarik zinciri performansına etkisi ile bu değişkenlerin birbirleriyle olan etkileşimi ve son olarak inovatif liderliğin tedarik zinciri performansına etkisinde tedarik zinciri inovasyonunun aracılık rolünün olup olmadığı araştırılmaktadır. Bu kapsamda çalışmada elde edilen veriler istatistik paket programı kullanılarak incelenmiş, ayrıca araştırmanın hipotezlerinin sınanmasında Hayes (2013) tarafından geliştirilen model 4 aracılık yöntemi seçimi yapılarak process macro analizlerinden yararlanılmıştır.

3.1. Veri Toplama Yöntemi

Bu çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan değişkenleri ölçmek için, Yoon ve arkadaşları (2016, s. 416) tarafından geliştirilen ve toplam 13 ifadeden oluşan ölçek ile beş ifadeden oluşan Prajogo ve Sohal (2006, s. 309) tarafından geliştirilen, geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış ölçeklerden yararlanılmıştır. Yoon ve arkadaşları tarafından geliştirilen ölçekte; inovatif liderlik (dört ifade), tedarik zinciri süreç inovasyonu (üç ifade) ve tedarik zinciri hız ve çevre performansı (altı ifade) boyutlarından oluşmaktadır. Yazarlar tarafından ölçeğe uygulanan doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen uyum iyiliği indeksleri, ölçeğin iyi uyum değerleri aldığını göstermiştir. Ayrıca ölçeğin güvenilirlik değerleri, inovatif liderlik boyutunda $\alpha = 0,895$; süreç inovasyonu boyutunda $\alpha = 0,731$ ve hız ile çevre performansında $\alpha = 0,790$ olarak tespit edilmiştir (Yoon vd., 2016, s. 416). Prajogo ve Sohal tarafından geliştirilen hizmet inovasyonu boyutu güvenilirlik analizi $\alpha = 0,868$ 'dir (Prajogo ve Sohal, 2006, s. 303). Ölçeklerin Türkçe'ye çevirisi, geçerlilik ve güvenilirlik analizi yazarlar tarafından yapılmıştır. Araştırmada kullanılan ankette katılımcıların her bir soruya; ne oranda katılıp katılmadıklarını belirlemek için 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Katılımcılardan sorulara; 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kısmen Katılıyorum, 4=Katılıyorum ve 5=Tamamen Katılıyorum şeklinde cevap vermeleri istenmiştir.

3.2. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma için Gaziantep Üniversitesi 'Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'ndan (Tarih: 27.04.2021; Sayı:2021/07) izin alınmıştır.

3.3. Evren ve Örneklem

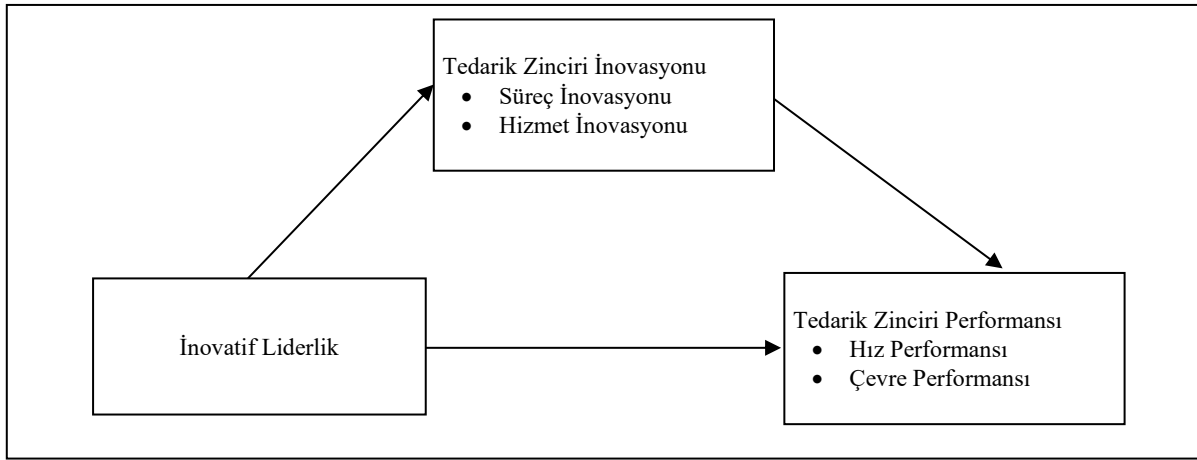
Bu çalışmanın evreni, Türkiye'de bulunan kamu ve özel hastanelerdeki yöneticiler ile tedarik sürecinde görev alan sorumlulardan oluşmaktadır. Sağlık Bakanlığı 'Sağlık İstatistiği Yıllığı 2020 Haber Bülteni'ne göre Türkiye'de toplam 1534 hastane (900 Sağlık Bakanlığı Hastanesi, 68 üniversite hastanesi, 566 özel hastane) bulunmaktadır (www.sbsgm.saglik.gov.tr). Çalışmada her hastaneden bir veri elde edileceği için çalışmanın evrenini 1534 kişi oluşturur. Çalışmada örneklem yöntemi olarak kolayca örneklem yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda etik kurul onayı alınarak; 01.06.2021 – 15.08.2021 tarihleri arasında oluşturulan anket; e-mail, sosyal medya ve sosyal ağlar vasıtasıyla hastane yöneticisi ve sorumlularına gönderilmiştir. Geri dönüş alınan anketlerden 418'i

kullanılabilir olup örneklemin ana kütleli temsil etmesi açısından bu sayı yeterlidir. Bu çalışmada örneklemin ana kütleli temsil etme oranı %27 olarak belirlenmiştir.

3.4. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Kuramsal çerçeve ve yapılan araştırmalara dayanılarak bu çalışmada test edilecek model, Şekil 1’de gösterilmiştir. Araştırma modeline göre öncelikle bağımsız değişken olan inovatif liderliğin, aracı değişken olan tedarik zinciri inovasyonu boyutlarına doğrudan etkisi analiz edilmektedir. Çalışmada tedarik zinciri inovasyonunun boyutları olan süreç inovasyonu ve hizmet inovasyonunun, hız performansına ve çevre performansına etkisi incelenmektedir. Çalışmada son olarak araştırmanın esas konusunu oluşturan inovatif liderliğin tedarik zinciri performansına etkisinde tedarik zinciri inovasyonunun aracılık rolünün olup olmadığı araştırılmaktadır.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Araştırma modelini test edebilmek için Hayes (2013) tarafından geliştirilen model 4 aracılık metodu kullanılacaktır. Çalışmada iki aracı değişken ve iki bağımlı değişken olmasından ötürü araştırmada iki farklı araştırma modeli kullanılarak analizler gerçekleştirilecektir. Araştırma modelinde görüldüğü üzere çalışmada; inovatif liderlik tedarik zinciri inovasyonunu ve tedarik zinciri performansını etkilemektedir. Ayrıca tedarik zinciri inovasyonu da tedarik zinciri performansına etki etmektedir. İnovatif liderlik, tedarik zinciri inovasyonu ile tedarik zinciri performansını arasındaki ilişkiye yönelik şu hipotezler sınanacaktır.

H1a: İnovatif liderlik, tedarik zinciri hız performansını pozitif etkiler.

H1b: İnovatif liderlik, tedarik zinciri çevre performansını pozitif etkiler.

H2a: İnovatif liderlik, tedarik zinciri süreç inovasyonunu pozitif etkiler.

H2b: İnovatif liderlik, tedarik zinciri hizmet inovasyonunu pozitif etkiler.

H3a: Tedarik zinciri süreç inovasyonu hız performansını pozitif etkiler.

H3b: Tedarik zinciri süreç inovasyonu çevre performansını pozitif etkiler.

H3c: Tedarik zinciri hizmet inovasyonu hız performansını pozitif etkiler.

H3d: Tedarik zinciri hizmet inovasyonu çevre performansını pozitif etkiler.

H4a: İnovatif liderliğin tedarik zinciri hız performansına etkisinde tedarik zinciri süreç inovasyonunun aracılık rolü vardır.

H4b: İnovatif liderliğin tedarik zinciri hız performansına etkisinde tedarik zinciri hizmet inovasyonunun aracılık rolü vardır.

H4c: İnovatif liderliğin tedarik zinciri çevre performansına etkisinde tedarik zinciri süreç inovasyonunun aracılık rolü vardır.

H4d: İnovatif liderliğin tedarik zinciri çevre performansına etkisinde tedarik zinciri hizmet inovasyonunun aracılık rolü vardır.

3.5. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Bu araştırmada kullanılan ölçeğin yapı geçerliği ve güvenilirliğini test etmek için keşfedici faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

Tablo 1. Ölçeğin KMO ve Barlett Testi Değerleri

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliğinin Ölçümü		0,97
	Yaklaşık Ki-Kare	7319,44
Bartlett'in Küresellik Testi	Df	105
	Sig.	0,00

KMO testi sonucunda örneklem yeterlilik değerinin 0,97 olduğu ve örneklem büyüklüğünün faktör analizi için iyi olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, Bartlett küresellik testinin anlamlı olması maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan varyans oranına bakıldığında ölçeğin toplam varyansın %87,3'ünü açıkladığı görülmüştür.

Keşfedici faktör analizi sonucunda toplamda 18 ifadeden oluşan ölçekte, faktör yük değeri 0.32'den düşük olan 3 ifade olduğu tespit edilmiştir. Tedarik zinciri çevre ve hız performansı boyutuna ait 'Hastanemiz ulaşım maliyetlerini düşürmeyi hedefler' ifadesi ile tedarik zinciri hizmet inovasyonu boyutuna ait 'Hastanemizin sağlık sektöründe sunduğu yeni hizmet sayısı diğer sağlık kuruluşlarına göre fazladır' ve 'Pazara ilk kez giren yeni hizmetlerimiz diğer sağlık kuruluşlarına göre fazladır' ifadeleri ilgili faktörlere yüklenemediği için analizden çıkarılmıştır. Ölçeğe ait 15 ifade ile analize devam edilmiştir.

Ölçeğe ait keşfedici faktör analizi sonrası elde edilen Döndürülmüş Bileşenler Matrisi Tablo 2'de verilmiştir. Bu tabloda değişkenlerin aldığı yükler görülmektedir.

Tablo 2. Ölçeğin Döndürülmüş Bileşenler Matrisi

İfadeler	1	2	3	4	5
Hastane yönetiminiz, takım çalışmasına önem verir.	0,79				
Hastane yönetiminiz, çalışanlarına geri bildirimde bulunur.	0,75				
Hastane yönetiminiz, yeni girişimleri teşvik eder.	0,73				
Hastane yönetiminiz, yeni bilgi teknolojilerinin uygulanmasını destekler.	0,63				
Hastanemiz, faaliyetlerinde daima inovasyon peşindedir.		0,54			
Hastanemiz, maliyetleri düşürmek için inovasyona odaklanır.		0,55			
Hastanemizde, sağlık hizmetlerinin etkinliği yakından takip edilir.		0,67			
Hastanemizin sağlık hizmetlerindeki inovasyon düzeyi, sektöre göre yüksektir.			0,61		
Hastanemizin sağlık hizmetlerinde yeni teknolojilerin kullanım düzeyi diğer hastanelere göre daha yüksektir.			0,63		
Hastanemiz, yeni sağlık hizmetleri sunmada, diğer hastanelere göre daha hızlıdır.			0,65		
Hastanemiz hizmet üretim süreçlerinde, tıbbi atıkların azaltımına özen gösterir.				0,67	
Hastanemiz hizmet üretim süreçleri, çevre duyarlılığına uygun olarak standardize edilmiştir.				0,67	
Hastanemizde hizmetler, tam zamanında sunulur.					0,69
Hastanemiz acil hizmetlerde, diğer hastanelere göre daha etkindir.					0,68
Hastanemizde formal görevler ortalama sürede yapılır.					0,70

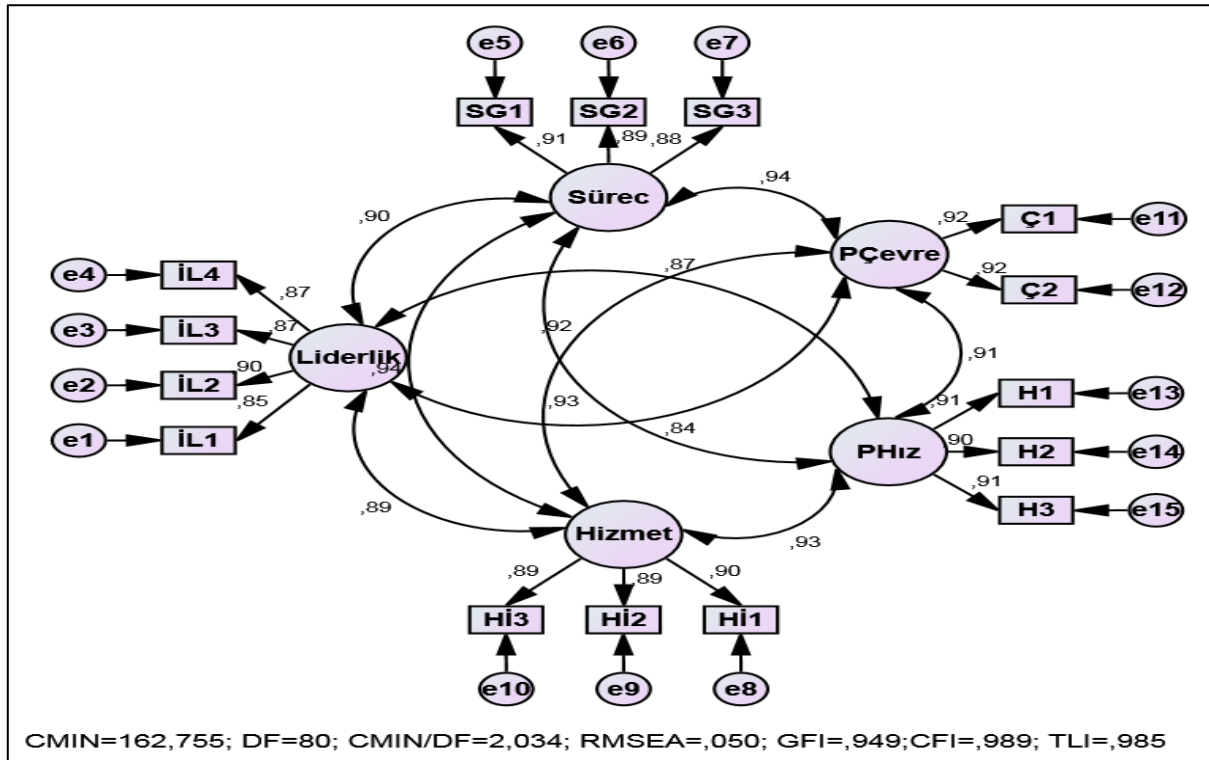
1: İnovatif Liderlik, 2: Süreç İnovasyonu, 3: Hizmet İnovasyonu, 4: Çevre Performansı, 5: Hız Performansı

Keşfedici faktör analizi neticesinde ölçeğin beş boyutlu yapısı doğrulanmıştır. İnovatif liderlik boyutunun faktör yükleri, 0,63 ile 0,79 aralığında, süreç inovasyonu boyutunun faktör yükleri 0,54 ile 0,67 aralığında, hizmet

inovasyonu boyutunun faktör yükleri 0,61 ile 0,65 aralığında, çevre performansı boyutunun faktör yükleri 0,67 ile 0,67 aralığında ve hız performansı boyutunun faktör yükleri 0,68 ile 0,70 değerleri aldığı görülmüştür.

Keşfedici Faktör Analizi sonucu elde edilen faktör yapılarını doğrulamak için doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Tüm değişkenlere ait ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ve analiz sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri Şekil 2’de gösterilmiştir.

Şekil 2. Ölçeğin Doğrulayıcı Faktör Analizi



Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda faktör yükleri; inovatif liderlik boyutu için 0,85 ile 0,90; süreç inovasyonu boyutu için ise 0,88 ile 0,91; hizmet inovasyonu boyutu için 0,89 ile 0,90; hız performansı için 0,90 ile 0,91 aralığında olup çevre performansı için 0,92’dir.

Şekil 2’de görüldüğü gibi ölçeklere ait uyum iyiliği ölçütlerinin tümü hiçbir modifikasyon işlemine ihtiyaç olmadan iyi uyum değerlerini sağladığı görülmüştür. Ayrıca ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizine yönelik elde edilen sonuçlar Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Boyutlar	Cronbach Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
İnovatif Liderlik	0,928	4
Süreç İnovasyonu	0,924	3
Hizmet İnovasyonu	0,921	3
Hız Performansı	0,933	3
Çevre Performansı	0,913	2

Toplam 15 ifadeden oluşan ölçeğin tümünün Cronbach Alpha katsayısı 0,977’dir. Alt boyutlara ait güvenilirlik değerlerinin 0,913 ve üzerinde olması araştırmanın güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2006, s. 405; Özdamar, 2002, s. 48).

3.6. Bulgular

Bu çalışmada elde edilen toplam 418 verinin analizleri sonucunda şu bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 4. Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular

Görev	Frekans	%	Hastane Mülkiyeti	Frekans	%
Başhekim	3	0,7	Kamu Hastanesi	208	49,8
Başhekim Yardımcısı	9	2,2	Özel Hastane	210	50,2
Hastane Müdürü	46	11	Mesleki Kıdem	Frekans	%
Hastane Müdür Yardımcısı	93	22,2	1-3 yıl arası	82	19,6
Satın Alma Müdürü	89	21,3	4-7 yıl arası	107	25,6
Satın Alma Sorumlusu	65	15,6	8-11 yıl arası	100	23,9
Tıbbi Cihaz/Sarf/Ambar Sor.	98	23,4	12-15 yıl arası	66	15,8
Diğer	15	3,6	16 yıl ve üstü	63	15,1
TOPLAM	418	100	TOPLAM	418	100

Araştırmaya Türkiye'nin 37 şehrinde bulunan kamu ve özel hastanelerden katılım sağlanmıştır. Çalışmaya 208 kamu hastanesi ve 210 özel hastane çalışmanı toplam 418 kişi katılmıştır. Satın alma ve tedarik sürecinin tüm aşamalarında görev yapanların dâhil edildiği çalışmaya %23,4 tıbbi cihaz, sarf malzeme ve hastane ambar sorumlusu ile %22,2 ile hastane müdür yardımcısı en yüksek katılımı sağlamıştır. Hastane mülkiyeti açısından özel ve kamu hastaneleri dengeli bir dağılım oluşturmuştur.

3.6.1. Hipotezlerin Testine İlişkin Bulgular

İnovatif liderlik, süreç ve hizmet inovasyonu ile tedarik zinciri hız ve çevre performansı değişkenleri arasındaki korelasyonun yönünün ve şiddetinin belirlenebilmesi amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi bulguları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Pearson Korelasyon Analizi

Değişkenler	1	2	3	4	5
1- İnovatif Liderlik	1				
2- Süreç İnovasyonu	0,837**	1			
3- Hizmet İnovasyonu	0,819**	0,872**	1		
4- Tedarik Zinciri Çevre Performansı	0,770**	0,864**	0,845**	1	
5- Tedarik Zinciri Hız Performansı	0,806**	0,862**	0,865**	0,842**	1

** p ≤ 0,1

Tüm değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p \leq 0,1$) pozitif yönlü ilişkiler olduğu görülmektedir. İnovatif liderlik ve tedarik zinciri çevre performansı ($r = 0,77$) değişkenleri arasında yüksek düzeyde diğer tüm değişkenler arasında çok yüksek düzeyde korelasyon olduğu tespit edilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2017, s. 47).

Araştırmada ileri sürülen hipotezleri test edebilmek için Hayes (2013) tarafından geliştirilen process macro analizi model 4'ten yararlanılmıştır. Çalışmada iki aracı değişken ve iki bağımlı değişken olmasından ötürü iki araştırma modeli veri seti geliştirilerek analizler yapılmıştır. Araştırma modeli 1'de inovatif liderliğin tedarik zinciri hız performansına etkisinde süreç ve hizmet inovasyonunun aracılık rolünün olup olmadığı test edilmiştir. Araştırma modeli 2'de inovatif liderliğin tedarik zinciri çevre performansına etkisinde süreç ve hizmet inovasyonunun aracılık rolünün olup olmadığı incelenmiştir.

Tablo 6. İnovatif Liderliğin Hız Performansına Etkisinde Süreç ve Hizmet İnovasyonunun Aracılık Rolü (Araştırma Modeli 1)

Yollar (=>)	β (Etki)	se	p	95% LLCI	95% ULCI	
İnovatif Liderlik => Hız Performansı	0,862	0,310	0,00	0,801	0,923	
R ² =0,650; F= 772,90; p < 0,00						
İnovatif Liderlik =>Süreç İnovasyonu	0,879	0,028	0,00	0,823	0,934	
İnovatif Liderlik =>Hizmet İnovasyonu	0,868	0,029	0,00	0,809	0,927	
R ² =0,670-0,700; F=846,45-974,43; p < 0,00						
İnovatif=>TZİ=>TZP	Süreç => Hız	0,636	0,044	0,00	0,549	0,723
	Hizmet => Hız	0,626	0,040	0,00	0,547	0,706
R ² =0,777-0,766; F= 724,87-682,81; p < 0,00						

Bootstrap metodu katsayısı 5000, güven düzeyi %95, standardize edilmemiş β katsayıları raporlanmıştır.

TZİ: Tedarik Zinciri İnovasyonu, **TZP:** Tedarik Zinciri Performansı

İnovatif liderliğin tedarik zinciri hız performansına etkisinde süreç ve hizmet inovasyonlarının doğrudan ve toplu etkileşim sonuçları Tablo 6’da gösterilmiştir. Öncelikle doğrudan etkileşim düzeyleri incelendiğinde inovatif liderliğin tedarik zinciri hız performansını pozitif ($\beta=0,862$) ve anlamlı (LLCI:0,801-ULCI:0,923, $p < 0,00$) olarak etkilediği tespit edilmiştir. Bu etki tedarik zinciri hız performansındaki değişimin (R²=0,650) %65’ini açıklamaktadır. **Buna göre öne sürülen ‘H1a: İnovatif liderlik, tedarik zinciri hız performansını pozitif etkiler.’ hipotezi desteklenmiştir.** Analize devam edildiğinde inovatif liderliğin tedarik zinciri süreç inovasyonunu pozitif ve anlamlı ($\beta=0,879$, LLCI:0,823-ULCI:0,934, $p<0,00$) düzeyde etkilediği görülmüştür. Bu etki süreç inovasyonundaki değişimin (R²=0,670) %67’sini açıklamaktadır. **Elde edilen bu bulguya göre ‘H2a: İnovatif liderlik, tedarik zinciri süreç inovasyonunu pozitif etkiler.’ hipotezi kabul edilmiştir.** İnovatif liderliğin hizmet inovasyonuna etkisi incelendiğinde, inovatif liderliğin hizmet inovasyonunu pozitif ($\beta=0,868$) ve istatistiksel olarak anlamlı (LLCI:0,809-ULCI:0,927, $p<0,00$) düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Bu etki hizmet inovasyonundaki değişimin (R²=0,700) %70’ini açıklamaktadır. **Buna göre ‘H2b: İnovatif liderlik, tedarik zinciri hizmet inovasyonunu pozitif etkiler.’ hipotezi kabul edilmiştir.** Araştırma modeli 1 veri setinde yer alan bir bağımsız, bir bağımlı ve iki aracı değişkenin toplu olarak etkileşimleri incelendiğinde süreç inovasyonunun tedarik zinciri hız performansını olumlu ($\beta=0,636$) ve anlamlı (LLCI:0,549-ULCI:0,723, $p<0,00$) düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Bu etki, hız performansındaki değişimin (R²=0,777) %78’ini açıklamaktadır. Elde edilen bu bulguya göre **‘H3a: Tedarik zinciri süreç inovasyonu hız performansını pozitif etkiler.’ hipotezi desteklenmiştir.** Ayrıca analiz sonucunda hizmet inovasyonunun tedarik zinciri hız performansını pozitif ve anlamlı ($\beta=0,626$, LLCI:0,547-ULCI:0,706, $p<0,000$) düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Hizmet inovasyonunun bu etkisi hız performansındaki değişimin (R²=0,766) %77’sini açıklamaktadır. **Buna göre ‘H3c: Tedarik zinciri hizmet inovasyonu hız performansını pozitif etkiler.’ hipotezi desteklenmiştir.**

Tablo 7. Araştırma Modeli 1 Etki Düzeyleri (Süreç İnovasyonu)

Bölüm	Etki	Boot Se	Boot LLCI	Boot ULCI
Toplam Etki	0,862	0,031	0,801	0,923
Direkt Etki	0,302	0,046	0,211	0,393
Endirekt Etki	0,559	0,054	0,451	0,661

Standardize edilmemiş β katsayıları raporlanmıştır.

Araştırmanın esas çalışma konusu oluşturan inovatif liderliğin tedarik zinciri hız performansına etkisinde süreç inovasyonunun aracılık rolünün olup olmadığını belirlemek için bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenin toplu etkileşimine ait araştırma modeli 1 etki düzeyleri Tablo 7’de gösterilmiştir. Aracılık etkisinin olup olmadığının tespitinde, anlamlı etkinin anlamsız etkiye (tam aracılık) veya anlamlı etki düzeyinin azalması (kısmi aracılık) aracı etkinin varlığı hususunda bizlere ipucu vermektedir. Araştırma modeli 1 etki düzeyleri tablosu incelendiğinde, eğer aracı değişken olmasaydı inovatif liderlik boyutunun tedarik zinciri hız boyutuna doğrudan etkisi $\beta=0,862$ düzeyinde olacaktı. Aracı değişken modele dahil edildiğinde $\beta=0,862$ ’lik doğrudan etkinin $\beta=0,302$ ’ye düştüğü görülmüştür (LLCI=0,2117-ULCI=0,393). Hayes (2013, s. 108)’e göre; bir etki düzeyinin

anlamli olup olmadigini belirlemek için herhangi bir p degerini kullanmak yerine aralik içerisinde 0 (sifir) sayisinin bulunmadigi bir guven araligi tercih edilmelidir. Buna gore guven araliklari tum etki duzeylerinde (LLCI ve ULCI) sifir degerini icermedigini için anlamlidir. Etki katsayisinin 0,862'den 0,302'ye dusmesi inovatif liderligin tedarik zinciri hiz performansina etkisinde surec inovasyonunun kismi aracilik ($\beta=0,559$) rolu tasidigini bulgulamis olup bu aracilik etkisi istatistiksel olarak anlamlidir. **Buna gore 'H4a: İnovatif liderligin tedarik zinciri hiz performansina etkisinde tedarik zinciri surec inovasyonunun aracilik rolu vardır.'** hipotezi desteklenmistir.

Tablo 8. Araştırma Modeli 1 Etki Düzeyleri (Hizmet İnovasyonu)

Bölüm	Etki	Boot Se	Boot LLCI	Boot ULCI
Toplam Etki	0,862	0,031	0,801	0,923
Direkt Etki	0,317	0,043	0,233	0,402
Endirekt Etki	0,544	0,047	0,453	0,637

İnovatif liderligin tedarik zinciri hiz performansina etkisinde hizmet inovasyonunun aracilik rolunun olup olmadigini belirlemek için bagimli, bagimsiz ve araci degiskenin toplu etkilesimine ait araştırma modeli 1 etki duzeyleri Tablo 8'de gösterilmistir. Buna gore inovatif liderligin tedarik zinciri hiz performansina olan dogrudan etkisi ($\beta=0,862$), araci degisken olan hizmet inovasyonun etkilesime dahil edilmesi ile etki duzeyinin dustugü ($\beta=0,317$) görülmüştür. Etki katsayisinin 0,862'den 0,317'ye dusmesi inovatif liderligin tedarik zinciri hiz performansina etkisinde hizmet inovasyonunun kismi aracilik ($\beta=0,544$) rolu tasidigini göstermektedir. Buna gore **'H4b: İnovatif liderligin tedarik zinciri hiz performansina etkisinde tedarik zinciri hizmet inovasyonunun aracilik rolu vardır.'** hipotezi kabul edilmistir.

Tablo 9. İnovatif Liderligin Çevre Performansına Etkisinde Süreç ve Hizmet İnavosyonunun Aracılık Rolü (Araştırma Modeli 2)

Yollar (=>)	β (Etki)	se	p	95% LLCI	95%ULCI	
İnovatif Liderlik => Çevre Performansı	0,835	0,339	0,00	0,768	0,902	
R ² =0,592; F= 605,882; p < 0,00						
İnovatif=>TZİ=>TZP	Süreç => Çevre	0,757	0,046	0,00	0,667	0,848
	Hizmet => Çevre	0,665	0,045	0,00	0,576	0,754
R ² =0,7537-0,732; F= 635,09-567,25; p < 0,00						

Bootstrap metodu katsayısı 5000, guven duzeyi %95, standardize edilmemis β katsayilari raporlanmistir.

TZİ: Tedarik Zinciri İnovasyonu, **TZP:** Tedarik Zinciri Performansı

Çalışmada ileri sürülen hipotezlerin sınanması için araştırma modeli 2'de inovatif liderlik bagimsiz degiskeni, araci degisken olan surec ve hizmet inovasyonlari ile tedarik zinciri çevre performansı veri setine dahil edilerek analizler yapılmıştır. İnovatif liderligin tedarik zinciri çevre performansina etkisinde surec ve hizmet inovasyonlarının dogrudan ve toplu etkilesim duzeyleri Tablo 9'da gösterilmistir. Tablo incelendiginde inovatif liderligin tedarik zinciri çevre performansını pozitif ($\beta=0,835$, LLCI:0,768-ULCI:0,902, p<0,00) ve istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkiledigi görülmüştür. Bu etki tedarik zinciri çevre performansındaki degisimin (R²=0,592) %59'unu aciklamaktadır. **Buna gore ileri sürülen 'H1b: İnovatif liderlik, tedarik zinciri çevre performansını pozitif etkiler.'** hipotezi desteklenmistir. Araştırma modeli 2 veri setinde yer alan bir bagimsiz, bir bagimli ve iki araci degiskenin toplu olarak etkilesimleri incelendiginde surec inovasyonunun tedarik zinciri çevre performansını pozitif ($\beta=0,757$) ve anlamlı (LLCI:0,667-ULCI:0,848, p< 0,00) düzeyde etkiledigi görülmüştür. Süreç inovasyonunun bu etkisi, tedarik zinciri çevre performansındaki degisimin (R²=0,753) %75'ini aciklamaktadır. **Elde edilen bu bulguya göre 'H3b: Tedarik zinciri surec inovasyonu çevre performansını pozitif etkiler.'** hipotezi kabul edilmistir. Ayrıca hizmet inovasyonunun tedarik zinciri çevre performansını pozitif ve anlamlı ($\beta=0,665$, LLCI:0,576-ULCI:0,754, p<0,00) düzeyde etkiledigi görülmüştür. Bu etki tedarik zinciri çevre performansındaki degisimin (R²=0,732) %73'ünü aciklamaktadır. **Elde edilen bu bulguya göre 'H3d: Tedarik zinciri hizmet inovasyonu çevre performansını pozitif etkiler.'** hipotezi kabul edilmistir.

Tablo 1 Araştırma Modeli 2 Etki Düzeyleri (Süreç İnovasyonu)

Bölüm	Etki	Boot Se	Boot LLCI	Boot ULCI
Toplam Etki	0,835	0,033	0,768	0,902
Direkt Etki	0,169	0,048	0,074	0,264
Endirekt Etki	0,666	0,052	0,561	0,767

Standardize edilmemiş β katsayıları raporlanmıştır.

İnovatif liderliğin tedarik zinciri çevre performansına etkisinde süreç inovasyonunun aracılık rolünün olup olmadığını belirlemek için araştırma modeli 2 etki düzeyleri Tablo 10’da gösterilmiştir. Başlangıçta aracı değişken olmadan inovatif liderliğin tedarik zinciri çevre performansına olan doğrudan etkisi $\beta=0,835$ düzeyindedir. Aracı değişken olan süreç inovasyonunun toplu etkileşime dahil edilmesi ile etki düzeyinin düştüğü ($\beta=0,169$) görülmüştür. İnovatif liderliğin çevre performansına olan bu etki düzeyinin 0,835’den 0,169’a düşmesi inovatif liderliğin tedarik zinciri çevre performansına etkisinde süreç inovasyonunun kısmi aracılık ($\beta=0,666$) rolü taşıdığını göstermektedir. **Buna göre ‘H4c: İnovatif liderliğin tedarik zinciri çevre performansına etkisinde tedarik zinciri süreç inovasyonunun aracılık rolü vardır.’ hipotezi desteklenmiştir.**

Tablo 11. Araştırma Modeli 2 Etki Düzeyleri (Hizmet İnovasyonu)

Bölüm	Etki	Boot Se	Boot LLCI	Boot ULCI
Toplam Etki	0,835	0,033	0,768	0,902
Direkt Etki	0,257	0,048	0,163	0,352
Endirekt Etki	0,577	0,050	0,474	0,676

Standardize edilmemiş β katsayıları raporlanmıştır.

İnovatif liderliğin tedarik zinciri çevre performansına etkisinde hizmet inovasyonunun aracılık rolünün olup olmadığını belirlemek için yapılan test sonucu incelendiğinde aracı değişken olmadan inovatif liderliğin tedarik zinciri çevre performansına olan doğrudan etkisi $\beta=0,835$ düzeyindedir. Aracı değişken olan hizmet inovasyonunun etkileşime dahil edilmesi ile etki düzeyinin $\beta=0,257$ ’ye düştüğü tespit edilmiştir. İnovatif liderliğin çevre performansına etkisinin 0,835’den 0,257’ye düşmesi inovatif liderliğin tedarik zinciri çevre performansına etkisinde hizmet inovasyonunun kısmi aracılık ($\beta=0,577$) rolü taşıdığını göstermektedir. **Elde edilen bu bulguya göre ‘H4d: İnovatif liderliğin tedarik zinciri çevre performansına etkisinde tedarik zinciri hizmet inovasyonunun aracılık rolü vardır.’ hipotezi desteklenmiştir.**

Özetle çalışmada araştırmacılar tarafında öne sürülen 12 hipotezin tümü kabul edilmiştir. Buna göre; inovatif liderliğin tedarik zinciri hız performansı ile çevre performansını pozitif olarak etkilediği ayrıca inovatif liderliğin tedarik zinciri süreç ve hizmet inovasyonunu olumlu düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Araştırma da tedarik zinciri süreç inovasyonu tedarik zinciri hız ve çevre performansını yine tedarik zinciri hizmet inovasyonu hız ve çevre performansını olumlu düzeyde etkilemektedir. Araştırmanın esas çalışma konusunu oluşturan inovatif liderliğin hem tedarik zinciri hız performansına hem de tedarik zinciri çevre performansına etkisinde süreç inovasyonunun ve hizmet inovasyonunun aracılık rolünün olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

3.6.2. Tartışma

Araştırmada inovatif liderliğin tedarik zinciri süreç ve hizmet inovasyonu ile tedarik zinciri hız ve çevre performansı ilişkisi incelenmiştir. Ayrıca çalışmada tedarik zinciri süreç ve hizmet inovasyonunun tedarik zinciri hız ve çevre performansına etkisi araştırılmıştır. Çalışmanın esas konusunu oluşturan inovatif liderliğin tedarik zinciri performansına etkisinde tedarik zinciri inovasyonunun aracılık rolünün olup olmadığı tespit edilmiştir.

Çalışmada inovatif liderliğin tedarik zinciri hız ve çevre performansını pozitif olarak etkilediği tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgular literatürle uyumludur (Youn vd., 2012, s. 240; Yee vd., 2013, s. 460; Gosling vd., 2016, s. 1465; Yoon vd., 2016, s. 419; Saini vd., 2018, s. 85; Birasnav ve Bienstock, 2019, s. 151). Tedarik zincirinde liderlik önemli bir role sahiptir ve bir organizasyonda liderlik rolünün varlığı tedarik zincirinde riskleri minimize edebilir (Gosling vd., 2016, s. 1465). Sharif ve Irani (2012, s. 58) liderlik ile tedarik zinciri performansı arasındaki ilişki olduğunu ve liderliğin tedarik zinciri performansını olumlu düzeyde etkilediğini ileri sürmüştür. Benzer şekilde dönüşümcü liderlik davranışı ile tedarik zinciri performansı arasında liderin tedarik zincirinde bilgi

transferini kolaylaştırarak tedarik zinciri performansını artırabileceği bulgusu elde edilmiştir (Birasnav vd., 2015, s. 213). Farklı alanlarda yer alan tedarikçilerle güçlü bir iletişim için farklı tarzlarda liderliğe ihtiyaç olduğu ileri sürülmüş, farklı tarzlardaki liderliğin tedarik zincirinin sürdürülebilir performansını geliştirebileceği önerilmiştir (Jia vd., 2019, s. 60). Kuruluşların tepe yönetiminde sergilenen dönüştürücü liderliğin, dış tedarik zinciri entegrasyonu ve tedarik zinciri performansı ile pozitif ilişkisi vardır (Birasnav ve Bienstock, 2019, s. 151). Yoon ve arkadaşları (2016, s. 419) inovatif liderliğin tedarik zinciri performansını geliştirdiğini tespit etmiştir. Çalışmada elde edilen bulgular ve literatürde benzer araştırma sonuçlarına göre; kuruluşlarda liderlik tedarik zincirinde önemli bir role sahiptir, ayrıca liderlik tedarik zinciri performansını pozitif olarak etkilemektedir. Böylelikle inovatif liderlik tedarik zincirini performansını geliştirerek kuruluşun hem hız hem de çevre performansını geliştirebilir.

Araştırmada inovatif liderliğin tedarik zinciri süreç ve hizmet inovasyonlarını olumlu düzeyde etkilediği bulgularına ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuçlar bu alanda yapılmış çalışma sonuçları ile benzer niteliktedir (Yoon vd., 2016, s. 417; Jimenez-Jimenez vd., 2018, s. 550; Domínguez-Escrig vd., 2019, s. 859; Alrowwad ve Abualoush, 2020, s. 217). İnovatif tedarik zincirinin şirket performanslarını pozitif yönde etkilediği görülmüştür (Güzel ve Yazıcılar, 2016, s. 872). Kuruluşlarda liderlerin yönetim davranışları kuruluşun inovatif faaliyetlerini olumlu düzeyde etkilemekte, bu olumlu etkiye liderin radikal inovatif yaklaşımı dahil edildiğinde bir başka ifadeyle aracılık rolü ile daha da gelişebileceği tespit edilmiştir (Domínguez-Escrig vd., 2019 s. 859). İnovatif liderlik, esnek bir organizasyon sistemini benimser. Çalışanları yeni, değişen ve yaratıcı çalışma ortamlarına (örneğin ekip çalışması ve iş birliği, motive edici çevre, esneklik ve kaynaklar) adapte etme konusunda destekler (Hammer ve Champy, 1994, s. 58; Christensen, 1997, s. 103; Carmeli vd., 2010, s. 341; Dingler ve Enkel, 2016, s. 50). İnovasyon, yeni ürünlerin yaratılmasında kullanılacak dışsal bilgileri toplayarak geliştiren bilgi yönetimi uygulamalarının kullanımını giderek daha fazla ön plana çıkarmaktadır. Bu durum bir tedarik zincirinde iş birliğini, inovatif ve radikal yeniliklerin uygulanabilmesini kolaylaştırabilir. Ancak, bu bilgi transferini ve yeniliği teşvik eden davranışların benimsenmesini güçlendirmek için kuruluşun inovatif liderlik ve yaklaşımlar ile bilgi teknolojilerine gereksinim duymaktadır (Jimenez-Jimenez vd., 2018, s. 550). Dönüştürücü ve etkileşimci liderliğin örgütsel performansı olumlu düzeyde geliştirdiği ayrıca bu etkileşimde inovatif yaklaşımın dönüşümsel ve işlemsel liderlik ile performans arasında aracı etkiye sahip olduğu ileri sürülmüştür (Alrowwad ve Abualoush, 2020, s. 217). Tan ve Ndubisi (2014, s. 492) tedarik zinciri kalitesinin inovasyon, finansal performans, pazar etkinliği ve stratejik hedefler gibi performans göstergeleri üzerinde doğrudan etkisi olduğunu belirtmiştir. Yoon ve arkadaşları (2016, s. 417) inovatif liderliğin tedarik zinciri süreç inovasyonunu ve ürün inovasyonunu pozitif olarak etkilediğini tespit etmiştir. Çalışmada elde edilen bulgular ve literatüre göre, kuruluşların inovatif liderlik yaklaşımları ve inovatif liderlik, süreç ve hizmet inovasyonunu olumlu düzeyde etkileyebilir ve geliştirebilir.

Çalışma da elde edilen bir başka bulguya göre tedarik zinciri süreç ve hizmet inovasyonları tedarik zinciri hız ve çevre performanslarını pozitif olarak etkilemektedir. Araştırmada tedarik zinciri inovasyonunun tedarik zinciri performansını pozitif etkilediği görülmektedir. Kuruluşların belirli yapılara ve çalışma modellerine sahip olmaları, piyasa değişikliklerine uyum sağlamak ve çeşitli inovasyonları benimsemek için yeterince esnek ve açık bir yapıya sahip olmaları beklenir. Teknoloji, geçmişte sadece imalatta performans artışının anahtarı olarak görülmekteydi. Ancak günümüzde teknoloji, hizmet endüstrilerinde de önem kazanmıştır. Hizmet sektörlerinde teknoloji, hizmet verimliliğini ve etkinliğini kolaylaştırmaya yardımcı olmaktadır (Thompsonvd, 2007, s. 65; Ford ve Hughes, 2007, s. 35). Toplam kalite yönetim uygulamalarının inovasyon ve firma performansını pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği; inovasyon performansının da firma performansını pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Ayrıca toplam kalite uygulamalarının firma performansı üzerindeki etkisinde inovasyon performansının aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir (Yıldız ve AYTEKİN, 2019, s. 489). Hizmet ve süreç inovasyonu tedarik zinciri performansını olumlu yönde etkilemektedir. Bu durumda hizmetin sürekliliğinin sağlanması ile birlikte kalitesi ve memnuniyet düzeyi artmaktadır. Çiğdem ve Erdoğan (2019, s. 76) ürün/hizmet inovasyonu, tedarikçi yeniliği, bilginin paylaşımı, işletme performansı ve rekabet düzeyinin ürün/hizmet miktarına göre farklılık gösterdiğini ayrıca ürün/hizmet inovasyonu ve bilgi kalitesinin kuruluşun birlikte çalıştığı tedarikçi sayısına göre değişiklik gösterdiğini tespit etmiştir. Bu araştırmada tedarik zinciri süreç inovasyonu ile hizmet inovasyonunun kuruluşun tedarik zinciri hız ve çevre performansını anlamlı düzeyde etkileyebileceği görülmüştür.

Araştırmanın esas çalışma konusunu oluşturan inovatif liderliğin tedarik zinciri hız ve çevre performansına etkisinde hem tedarik zinciri süreç inovasyonunun hem de hizmet inovasyonunun aracılık rolünün olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Yoon ve arkadaşları (2016, s. 417) inovatif liderliğin tedarik zinciri performansına etkisinde tedarik zinciri inovasyonunun aracı etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde bu çalışmada elde edilen bulgular inovatif liderliğin tedarik zinciri hız ve çevre performansına etkisinde tedarik zinciri süreç ve

hizmet inovasyonunun aracılık rolünün varlığını ortaya çıkarmıştır. Bu bulgulara göre, inovatif liderlik tedarik zinciri performansını pozitif olarak etkilemektedir. Eğer bu etkileşime süreç ve hizmet inovasyonu dahil edilerek bu alanda gelişim sağlanırsa tedarik zinciri hız ve çevre performansı daha da gelişebilir.

4. SONUÇ

Bu çalışmada inovatif liderliğin tedarik zinciri inovasyonuna ve tedarik zinciri performansına etkisi ile bu değişkenlerin birbirleriyle olan etkileşimi araştırılmıştır. Bu kapsamda çalışmada elde edilen veriler ile araştırmanın hipotezleri çoklu regresyon analizleri ile sınanmıştır. Bu çalışmanın sağlık sektöründe yapılmasının nedeni; Covid 19 pandemisinin sağlık hizmetleri arzının önemini tüm dünyada artırmasıdır. Bilim ve teknolojiye baş döndürücü gelişmeler sağlık hizmetlerinde teşhis, tedavi ve rehabilitasyon hizmetlerinde başarı oranını artırmakta ve aynı oranda sağlık profesyonellerinin hizmetin başarı ve devamlılıktaki payına da etki etmektedir. Sağlık hizmetlerinin tam ve kesintisiz olarak sunulabilmesi hekim, hemşire, teknisyen ve hastabakıcıdan oluşan sağlık ekibinin başarısı ve kusursuz bir tedarik zinciri organizasyonu oluşturmakla mümkün olabilmektedir. Sağlık hizmetleri arzında dolayısıyla tedarik zincirinde yaşanabilecek en ufak aksaklık, insan sağlığı açısından hayati öneme sahiptir. Bu durum tüm sektörlerde olduğu gibi özellikle sağlık sektöründe tedarik zinciri ve yönetiminin önemini daha da artırmıştır.

Sağlık hizmetlerinin yer aldığı hizmet sektöründe inovasyonun önemini ortaya koyan çalışmalar vardır. Örneğin; Chapman ve arkadaşları (2003, s. 630), hizmet sektöründe, tedarik zincirindeki inovasyonun; yüksek kalite, daha düşük maliyetler, zamanında teslimat ve etkili operasyonlar sağladığını ortaya koymuş ve hizmet endüstrilerinin süreç inovasyonuna odaklanması gerektiğini önermiştir. Bir başka yaklaşımda, Herzlinger (2006, s. 78) sağlık sistemlerinde üç tür inovasyonu önermektedir, bunlar; müşteri odaklılık, teknoloji tabanlı inovasyon ve bilişim teknolojisi uygulamasıdır. Müşteri odaklı inovasyon, hasta bekleme süresini, masrafları ve tıbbi maliyetleri azaltmaya yardımcı olmaktadır. Müşteri odaklı inovasyon, hastalar için bekleme süresini azaltarak sağlık personelinin verimliliğini artırmakta, teknoloji tabanlı inovasyon ise, tedarik zincirine bağlı dağıtım ağı sistemini iyileştirmek ve böylece iyileştirilmiş süreçler yüksek kaliteli bakım, yeni tedavi türleri, ürün ve hizmetlerin teslimat süresinin azalması ve teslim edilen ürünlerin kalitesini iyileştirebilmektedir. Bilişim teknolojisi uygulaması, tüketicilere ihtiyaç duydukları bakımı almalarını daha kolay ve daha ucuz hale getiren yeni tedavi ve daha kaliteli bakım hizmetleri sunmaktadır.

Tedarik zinciri performansının gelişimi hususunda mevcut bilgi ve anlayışımızı derinleştirmek için yapılan bu çalışmada elde edilen sonuçlar literatürle uyumludur. Araştırmada; inovatif liderliğin tedarik zinciri performansını pozitif etkilediği görülmüştür. Bu sonuç, liderin inovatif girişim ve kararlarının tedarik zinciri performansını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Yöneticilerin dış çevre hakkında derinlemesine bilgi sahibi olmaları ve mevcut yetkinliklerin geliştirilmesine yardımcı olması beklenir. İnovasyon, yeni oyun liderliği olarak adlandırılan geleneksel olmayan bir liderlik tarzı gerektirmektedir. Özellikle sağlık yöneticilerinin sağlık kuruluşlarının sürekli değişen dış ve iç süreçlere uyum sağlayabilmesi, sağlık hizmetinin kesintisiz sürdürülebilmesi için inovatif fikirlere ve uygulamalara açık olmalıdır. Yenilikçi fikir ve uygulamaları hayata geçirebilecek esnek bir sisteme sahip olmalı ve ayrıca astlarını yeni, değişen hedeflere yönlendirebilmelidir.

Araştırma, inovatif liderliğin tedarik zinciri hız ve çevre performanslarına etkisinde tedarik zinciri hizmet ve süreç inovasyonlarının kilit aracılık rolüne sahip olduğu göstermektedir. İşletmelerin ve karar vericilerin tedarik zinciri performansını geliştirmede bu hususu dikkate almasının fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Literatürde inovatif liderliğin tedarik zinciri performansına etkisinde süreç ve hizmet inovasyonunun rolü ve bu etkileşime etki eden faktörler özelinde hem ulusal hem de uluslararası çok az çalışma yapıldığı için araştırmacıların bu eksikliği gidermesi önerilmektedir. Gelecekte farklı sektör ve örneklem gruplarına yönelik araştırmalar bu eksikliğin giderilmesi için önem arz etmektedir. Ayrıca gelecek çalışmalarda modele yeni değişkenler eklenebilir. Örneğin örgütsel inovasyonun tedarik zinciri performansına etkisinde inovatif liderlik ve inovatif ekiplerin; aracı ve düzenleyici rolleri gibi değişkenler araştırma modeline eklenebilir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Aboelmaged, M. G. (2012). Harvesting organizational knowledge and innovation practices: An empirical examination of their effects on operations strategy. *Business Process Management Journal*, 18(5), 712-734.
- Alblooshi, M., Shamsuzzaman, M. ve Haridy, S. (2020). The relationship between leadership styles and organisational innovation: A systematic literature review and narrative synthesis. *European Journal of Innovation Management*, (ahead-of-print).
- Alrowwad, A. A. ve Abualoush, S. H. (2020). Innovation and intellectual capital as intermediary variables among transformational leadership, transactional leadership, and organizational performance. *Journal of Management Development*, 39(2), 217.
- Arlbjørn, J. S., de Haas, H. ve Munksgaard, K. B. (2011). Exploring supply chain innovation. *Logistics Research*, 3(1), 4.
- Ataman, S., Gümüş, A. ve Ataman, F. (2021). Örgütsel imaj algısı: Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi öğrencilerine yönelik bir uygulama. *Vankulu Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 0(7), 297.
- Athanasopoulou, P. (2009). Relationship quality: a critical literature review and research agenda. *European Journal of Marketing*, 43(5/6), 584.
- Bağış, Ö. Ü. M. (2021). Dinamik yeteneklerin entelektüel yapısı üzerine ortak kelime analizi: 1991-2021. *International EMI Entrepreneurship and Social Sciences Congress*, (294-310), Gorazde, Bosna Hersek.
- Baig, H., Ahmed, W. ve Najmi, A. (2022). Understanding influence of supply chain collaboration on innovation-based market performance. *International Journal of Innovation Science*, 14(2), 377.
- Balkar, O. E. (2019). *Lojistik inovasyon yeteneğinin rekabet gücü ve ihracat performansı üzerindeki etkisi: Kahramanmaraş ilinde bir alan çalışması* [Yüksek Lisans Tezi]. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Birasnav, M., Mittal, R. ve Loughlin, S. (2015). Linking leadership behaviors and information exchange to improve supply chain performance: A conceptual model. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 16(2), 213.
- Birasnav, M. ve Bienstock, J. (2019). Supply chain integration, advanced manufacturing technology, and strategic leadership: An empirical study. *Computers & Industrial Engineering*, 130, 151.
- Birk, S. K. (2008). Supply chain innovation in other industries: what can we learn?. *Healthcare Executive*, 23(3), 48-54.
- Can, P. ve Erciş, A. (2013). Tedarik zinciri yönetiminin inovasyon stratejilerine etkisi üzerine bir araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 95.
- Carmeli, A., Gelbard, R. ve Gefen, D. (2010). The importance of innovation leadership in cultivating strategic fit and enhancing firm performance. *The Leadership Quarterly*, 21(3), 339-349.
- Chapman, R., Soosay, C. ve Kandampully, J. (2003). Innovation in logistic services and the new business model: a conceptual framework. *Managing Service Quality: An International Journal*, 33(7), 630.
- Chen, J. (1997). Achieving maximum supply chain efficiency. *IIE Solutions*, 29(6), 30-31.
- Christensen, C. (1997). *The innovators dilemma: When new technologies cause great firms to fail*. Harvard Business School Press.
- Croxtan, K. L., Garcia-Dastugue, S. J., Lambert, D. M. ve Rogers, D. S. (2001). The supply chain management processes. *The International Journal of Logistics Management*, 12(2), 13-36.
- Cummings, L. L. ve O'Connell, M. J. (1978). Organizational innovation: A model and needed research. *Journal of Business Research*, 6(1), 33-50.

- Çiğdem, Ş. ve Erdoğan, S. (2019). Tedarik zinciri ve ürün inovasyonu ilişkisi: İlk 1000 sanayi firması üzerinde bir çalışma. *Gaziantep Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 76.
- Delbufalo, E. (2012). Outcomes of inter-organizational trust in supply chain relationships: a systematic literature review and a meta-analysis of the empirical evidence. *Supply Chain Management: An International Journal*, 17(4), 380.
- Dingler, A. ve Enkel, E. (2016). Socialization and innovation: Insights from collaboration across industry boundaries. *Technological Forecasting and Social Change*, 109(9), 50-60.
- Domínguez-Escrig, E., Mallén-Broch, F. F., Lapedra-Alcamí, R. ve Chiva-Gómez, R. (2019). The influence of leaders' stewardship behavior on innovation success: the mediating effect of radical innovation. *Journal of Business Ethics*, 159(3), 859.
- Elenkov, D. S. ve Manev, I. M. (2005). Top management leadership and influence on innovation: The role of sociocultural context. *Journal of Management*, 31(3), 389.
- Elkins, T. ve Keller, R. T. (2003). Leadership in research and development organizations: A literature review and conceptual framework. *The Leadership Quarterly*, 14(4-5), 590.
- Eng, T. Y., Mohsen, K. ve Wu, L. C. (2022). Wireless information technology competency and transformational leadership in supply chain management: implications for innovative capability. *Information Technology & People*, (ahead-of-print).
- Ford, E. W. ve Hughes, J. A. (2007). A collaborative product commerce approach to value-based health plan purchasing. *Supply Chain Management: An International Journal*, 12(1), 35.
- Giannakis, M. (2011). Conceptualizing and managing service supply chains. *The Service Industries Journal*, 31(11), 1809-1823.
- Gosling, J., Jia, F., Gong, Y. ve Brown, S. (2016). The role of supply chain leadership in the learning of sustainable practice: Toward an integrated framework. *Journal of Cleaner Production*, 137, 1465.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Güven, M. E. (2020). *İşletmelerin inovatif performanslarının ihracat performansına etkisi: Bir alan çalışması* [Yüksek Lisans Tezi]. İnönü Üniversitesi.
- Güzel, D. ve Yazıcılar, F. G. (2016). Tedarik zinciri inovasyonunun performansa etkisi: bir uygulama. *Journal Of International Social Research*, 9(47), 872.
- Hammer, M. ve Champy, J. (1994). *Reengineering the corporation: A manifesto for business revolution*. Harper Business.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Press.
- Herzlinger, R. (2006). *Innovating in health care framework*. Harvard Business School Publishing.
- Jamkhaneh, H. B. ve Ghadikolaie, A. H. S. (2020). Measuring the maturity of service supply chain process: a new framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(1), 250.
- Jia, F., Gong, Y. ve Brown, S. (2019). Multi-tier sustainable supply chain management: The role of supply chain leadership. *International Journal of Production Economics*, 217, 60.
- Jia, X., Chen, J., Mei, L. ve Wu, Q. (2018). How leadership matters in organizational innovation: a perspective of openness. *Management Decision*. 56(1), 9.
- Jimenez-Jimenez, D., Martínez-Costa, M. ve Rodriguez, C. S. (2018). The mediating role of supply chain collaboration on the relationship between information technology and innovation. *Journal of Knowledge Management*, 23(3), 550.
- Jung, D. I., Chow, C. ve Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. *The Leadership Quarterly*, 14(4-5), 525-544.

- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım.
- Karakaş, Y. E. ve Güçlü, İ. (2018). Tedarik zinciri yönetimi düzeyi ve inovasyon eğilim ilişkisi üzerine Sinop ilinde bir araştırma. *İçtimaiyat*, 2(2), 85.
- Laursen, K. ve Salter, A. (2006). Open for innovation: the role of openness in explaining innovation performance among UK manufacturing firms. *Strategic Management Journal*, 27(2), 131-150.
- Le, P. B. (2021). Determinants of frugal innovation for firms in emerging markets: the roles of leadership, knowledge sharing and collaborative culture. *International Journal of Emerging Markets*, (ahead-of-print).
- Lee, S. M., Lee, D. ve Schniederjans, M. J. (2011). Supply chain innovation and organizational performance in the healthcare industry. *International Journal of Operations & Production Management*, 31(11), 1193.
- Li, G. (2020). The impact of supply chain relationship quality on knowledge sharing and innovation performance: evidence from Chinese manufacturing industry. *Journal of Business & Industrial Marketing*, ahead-of-print No. ahead-of-print, 13.
- Liao, Y., Hong, P. ve Rao, S. S. (2010). Supply management, supply flexibility and performance outcomes: an empirical investigation of manufacturing firms. *Journal of Supply Chain Management*, 46(3), 6-22.
- Liao, Y. ve Li, Y. (2019). Complementarity effect of supply chain competencies on innovation capability. *Business Process Management Journal*, 25(6), 1251.
- Lichocik, G. ve Sadowski, A. (2013). Efficiency of supply chain management. Strategic and operational approach. *Log Forum*, 9(2), 119-125.
- Lin, H. F. (2014). Understanding the determinants of electronic supply chain management system adoption: Using the technology–organization–environment framework. *Technological Forecasting and Social Change*, 86(8), 80-92.
- Liu, W., Zhang, J. ve Wang, S. (2021). Factors influencing the smart supply chain innovation performance of commodity distribution enterprises: An investigation from China. *Industrial Management & Data Systems*, 121(10), 2073.
- McKone-Sweet, K. E., Hamilton, P., ve Willis, S. B. (2005). The ailing healthcare supply chain: A prescription for change. *Journal of Supply Chain Management*, 41(1), 4-17.
- McMillan, C. (2010). Five competitive forces of effective leadership and innovation. *Journal of Business Strategy*, 31(1), 17.
- Nambisan, S. (2002). Designing virtual customer environments for new product development: Toward a theory. *the Academy of Management Review*, 27(3), 393.
- Özdamar, K. (2002). *Paket programlarla istatistiksel veri analizi-1. Kaan Kitabevi*.
- Özgül, B. (2020). *Yeşil inovasyon, öncülleri ve firma performansı arasındaki ilişki: Rekabet stratejisinin moderatör rolü* [Doktora Tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Prabhu, M. ve Srivastava, A.K. (2022). Leadership and supply chain management: a systematic literature review. *Journal of Modelling in Management*, (ahead-of-print).
- Prajogo, D. I. ve Sohal, A. S. (2006). The integration of TQM and technology/R&D management in determining quality and innovation performance. *Omega-The International Journal of Management Science*, 34(3), 296-312.
- Prasad, B. ve Junn, P. (2016). CEO transformational and transactional leadership and organizational innovation: The moderating role of environmental dynamism. *Management Decision*, 54(7), 1551.
- Reiner, G. (2005). Customer-oriented improvement and evaluation of supply chain processes supported by simulation models. *International Journal of Production Economics*, 96(3), 381-395.

- Reyes, P. M., Li, S. ve Visich, J. K. (2016). Determinants of RFID adoption stage and perceived benefits. *European Journal of Operational Research*, 254(3), 802.
- Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2020 Haber Bülteni. (2020). Sağlık Bakanlığı, www.sbsgm.saglik.gov.tr/Eklenti/41611/0/haber-bülteni-2020pdf.pdf adresinden 01 Kasım 2021 tarihinde alınmıştır.
- Saini, M., Arif, M. ve Kulonda, D. J. (2018). Critical factors for transferring and sharing tacit knowledge within lean and agile construction processes. *Construction Innovation*, 18(1), 85.
- Sharif, A. M. ve Irani, Z. (2012). Supply chain leadership. *International Journal of Production Economics*, 140(1), 58.
- Shih, S. C., Rivers, P. A. ve Hsu, H. S. (2009). Strategic information technology alliances for effective health-care supply chain management. *Health Services Management Research*, 22(3), 140-150.
- Simon, A. ve Yaya, L. H. P. (2012). Improving innovation and customer satisfaction through systems integration. *Industrial Management & Data Systems*, 112(7), 1031.
- Soosay, C. A. ve Chapman, R. L. (2006). An empirical examination of performance measurement for managing continuous innovation in logistics. *Knowledge and Process Management*, 13(3), 192-205.
- Syed, T. A., Blome, C. ve Papadopoulos, T. (2020). Resolving paradoxes in IT success through IT ambidexterity: the moderating role of uncertain environments. *Information & Management*, 57(6), 2.
- Tan, Y. C. ve Ndubisi, N. O. (2014). Evaluating supply chain relationship quality, organisational resources, technological innovation and enterprise performance in the palm oil processing sector in Asia. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 29(6), 492.
- Thompson, D. I., Osheroff, J., Classen, D. ve Sittig, D. F. (2007). A review of methods to estimate the benefits of electronic medical records in hospitals and the need for a national benefits database. *Journal of Healthcare Information Management: JHIM*, 21(1), 62-68.
- Türkalp, E. (2019). *İnovasyon yönetiminin işletme performansına etkileri: değirmen makinası imalatı yapan firmalara yönelik bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Karatay Üniversitesi.
- Volberda, H. W., Foss, N. J. ve Lyles, M. A. (2010). Perspective—Absorbing the concept of absorptive capacity: How to realize its potential in the organization field. *Organization Science*, 21(4), 931-951.
- Wang, L., Zhao, P. H. ve Qu, H. Y. (2012). The empirical research of the effect about communication trust and commitment on supply chain cooperation. *In Advanced Materials Research*, 468, 2963.
- Yee, R. W., Lee, P. K., Yeung, A. C. ve Cheng, T. E. (2013). The relationships among leadership, goal orientation, and service quality in high-contact service industries: An empirical study. *International Journal of Production Economics*, 141(2), 460.
- Yıldız, B., ve AYTEKİN, M. (2019). Kalite yönetimi uygulamalarının firma performansı üzerindeki etkisinde inovasyonun aracı rolü ile çevresel dinamizmin moderatör rolü. *Journal of Yaşar University*, 14(56), 489.
- Yıldız, B. ve Sayın, B. (2020). Tedarik zinciri müşteri entegrasyonunun firma performansı üzerindeki etkisinde ürün inovasyon kapasitesinin aracı rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 319.
- Yılmaz, Y.E. (2016). *Pazarlamada süreç, inovasyon stratejileri ve firma performansı ilişkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Okan Üniversitesi.
- Yoon, S. N., Lee, D. ve Schniederjans, M. (2016). Effects of innovation leadership and supply chain innovation on supply chain efficiency: Focusing on hospital size. *Technological Forecasting and Social Change*, 113, 412-421.
- Youn, S., Yang, M. G. M. ve Hong, P. (2012). Integrative leadership for effective supply chain implementation: An empirical study of Korean firms. *International Journal of Production Economics*, 139(1), 240.

ÇALIŞMA SERMAYESİ YÖNETİMİNİN SİSTEMATİK DERLEME YÖNTEMİNE GÖRE İNCELENMESİ (2002-2021)*

ANALYSIS OF WORKING CAPITAL MANAGEMENT WITH SYSTEMATIC REVIEW METHOD (2002-2021)

Öğr. Gör. İbrahim DEMİRTAŞ¹

Prof. Dr. Mehmet GENÇTÜRK²

ÖZ

Çalışma sermayesi yönetimi, nakit, ticari alacaklar ve stoklar yönetimi ile birlikte kısa vadeli borçların yönetimini de kapsamaktadır. İşletmenin ticari faaliyetlerine devam edebilmesi, büyümesi, rakipleri ile rekabet edip pazar payını artırabilmesi için çalışma sermayesi yönetimi oldukça önemlidir. Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de yayınlanan ‘Çalışma Sermayesi Yönetimi’ alanında yapılan makalelerin sistematik derleme yöntemine göre incelenmesidir. Sistematik derlemede, konuya ilişkin yapılmış çalışmaların tamamı tespit edilir, dahil olma kriterlerine uyan tüm çalışmalar sistematik bir düzen dahilinde toplanır, özetlenir ve araştırmanın temeli oluşturulur. Araştırmanın örneklemini 2002-2021 yılları arasında yayınlanmış ampirik çalışmalar oluşturmaktadır. İncelenen 65 makale yıllara göre yayın sayısı, yazarlara göre dağılımı, yazarların cinsiyetlere dağılımı ve makalelerde kullanılan yöntemlere göre dağılımları sistematik derleme yöntemine göre analiz edilmiştir. Makalelerde veri seti olarak Borsa İstanbul’da işlem gören firmalar, özellikle imalat sektörü firmaları kullanıldığı görülmüştür. Yapılan bu çalışmanın hem finans sektörüne hem de çalışma sermayesi yönetimi, firma performansına yönelik yapılacak çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Sermayesi, Çalışma Sermayesi Yönetimi, Çalışma Sermayesi ve Firma Performansı, Sistematik Derleme Yöntemi.

JEL Sınıflandırma Kodları: O47, O53, E13, R11.


ABSTRACT


Working capital management includes the management of short-term debts as well as cash, trade receivables and stocks management. Working capital management is very important for businesses in order to continue their commercial activities, grow, compete with their competitors and increase their market shares. The purpose of the study is to examine the articles published in the field of "Working Capital Management" in Turkey according to the systematic review method. In the systematic review, all the studies on the subject are determined, all studies that meet the inclusion criteria are collected in a systematic order, summarized and the basis of the research is formed. The sample of the study consists of empirical studies published between 2002-2021. 65 articles are examined according to the number of publications by years, the distribution according to the authors, the distribution of the authors by gender and the distribution according to the methods used in the articles. In the articles, it is determined that the companies traded in Borsa Istanbul, especially the manufacturing sector companies, are used as the data set. It is thought that the study would contribute to the studies to be carried out both for the finance sector and for working capital management and firm performance.

Keywords: Working Capital, Working Capital Management, Working Capital Management and Firm Performance, Systematic Review.

JEL Classification Codes: O47, O53, E13, R11.

* Bu çalışma Mehmet GENÇTÜRK danışmanlığında İbrahim DEMİRTAŞ tarafından hazırlanan “Çalışma Sermayesi Yönetiminin Firma Performansı Üzerine Etkisi: Borsa İstanbul’da Alt Sektörler Üzerine Bir Uygulama” başlıklı doktora tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

¹  Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Eğirdir Meslek Yüksekokulu, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Bölümü, ibrahimdemirtas42@gmail.com

²  Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, mehmetgencturk@sdu.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

Working capital is great importance in terms of the firm's ability to work at full capacity, to continue production uninterruptedly, to expand its business volume, to reduce the risk of not meeting its obligations (liquidity), to increase its credit worthiness, not to fall into extraordinary situations, and to carry out its activities profitably and efficiently (Akgüç, 1998, p. 201). Daily business activities are the activities required for the enterprise to operate at full capacity, to continue production uninterruptedly, to pay its short-term debts and interests. In order for these activities to be carried out successfully, the enterprise must have sufficient working capital. Working capital refers to all cash and cash-like assets that are necessary for businesses to continue their daily activities and assets that can be converted into cash within a year. Businesses that want to be successful in working capital management should establish a strong relationship between liquidity and profitability. While businesses need enough liquidity to cover their payments, they have to keep enough stocks to meet the sudden increases in demand from customers and to continue their production or services. This situation increases the importance of working capital management (Mott, 2005, p. 32). Working capital management includes the management of short-term debts as well as cash, trade receivables and stocks management. Working capital management is very important for the business to continue its commercial activities, grow, compete with its competitors and increase its market share. The purpose of this study is to examine the articles published in the field of "Working Capital Management" in Turkey according to the systematic review method. In the systematic review, all the studies on the subject are determined, all studies that meet the inclusion criteria are collected in a systematic order, summarized and the basis of the research is formed. The sample of the study consists of empirical studies published between 2002-2021. The 65 articles examined were analyzed according to the number of publications by years, the distribution according to the authors, the distribution of the authors by gender and the distribution according to the methods used in the articles. In the articles, it was seen that the companies traded in Borsa Istanbul, especially the manufacturing sector companies, were used as the data set. It is thought that this study will contribute to the studies to be carried out both for the finance sector and for working capital management and firm performance.

Design/methodology/approach:

Systematic review method was used in the study. Systematic review of studies on the subject specified in detail in scanned including the selected work towards and to investigate exclusion criteria. "Dergipark" and "Google Scholar" database were examined as the subject titles of "Working Capital Management" and 1253 articles were reached. As exclusion criteria; book reviews, translations, dissertation abstracts and publications on topics outside of business and included in the criteria; The publication language was Turkish and it was published between 2002-2021. In order to determine the differences and similarities of the studies on working capital management, the methods used, the results and findings, the publications made in a 20-year period were examined. For this purpose, 65 articles about businesses operating in Borsa Istanbul were examined and the results of the research were shared.

Findings:

The distribution of 65 articles published between 2002-2021 can be seen by years. It is seen that the most articles were published in 2019 with 13 articles, followed by 7 articles for 2016, 2020 and 2021, respectively. When the published articles were examined, it was determined that 40 of the studies had two authors and 18 of them had a single author. It was determined that 1 published article was made by six authors. It was determined that 65 articles examined were written by a total of 122 authors, 34 female and 88 male. It is seen that the issue of working capital is preferred and published more by male writers. When the methods used in the published studies were examined, it was determined that the Panel Data Analysis Method was used in 30 articles, the Regression Analysis Method in 18 articles and the Comparative Ratio Analysis Method in 7 articles. In addition, it is seen that the Least Squares Method, Gray Relational Analysis Method, TOPSIS Analysis Method, Index Method, Artificial Intelligence Method were used in 1 article.

Conclusion and Discussion:

Working capital management includes the management of short-term debts as well as cash, trade receivables and stocks management. Working capital management is very important for the business to continue its commercial activities, grow, compete with its competitors and increase its market share. In this research, 65 articles published in academic journals in Turkey between 2002 and 2021 in the field of "Working Capital Management" in enterprises were analyzed according to the systematic review method. In future studies, all sectors in Borsa Istanbul can be examined with their sub-sectors, and working capital management and firm performance, firm profitability can be compared with sectors and sub-sectors. In addition, the financial structure of the enterprises, working capital requirements and working capital requirements in the crisis, pre-crisis and post-crisis periods can be compared.

1. GİRİŞ

İşletme finansmanı konusu temel olarak; sermaye bütçesi, sermaye yapısı ve çalışma sermayesi yönetimi olarak üç başlık altında incelenebilir. Literatür incelendiğinde işletme finansıyla ilgili genellikle sermaye yapısı ve sermaye bütçeleme konularında daha çok çalışıldığı dikkat çekmektedir. Özellikle, uzun vadeli finansman yatırımları ve uzun vadeli finansman kararlarına yönelik (yatırımların finansmanı, sermaye yapısı, şirket değerlemesi vb.) çalışmalar üzerinde yoğunlaşıldığı, kısa vadeli finansman ve kararlarına yönelik çalışmaların (çalışma sermayesi yönetimi) ise sınırlı sayıda yapıldığı tespit edilmiştir.

Çalışma sermayesi, literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde bazı ampirik çalışmalarda “Çalışma Sermayesi” kavramı olarak kullanılırken, bazılarında ise “İşletme Sermayesi” olarak kullanılabilen bir kavram olup, işletmelerin sahip olduğu nakit veya kısa sürede nakde dönüştürülebilme özelliğine sahip varlıkları ifade etmektedir.

İşletme sermayesi, firmanın tam kapasite ile çalışabilmesi, üretimi kesintisiz sürdürebilmesi, iş hacmini genişletebilmesi, yükümlülüklerini karşılayamama (likidite) riskini azaltması, kredi değerliliğini artırması, olağanüstü durumlara düşmemesi, faaliyetini karlı ve verimli bir şekilde yürütebilmesi açısından büyük önem taşımaktadır (Akgüç, 1998, s. 201).

Kuruluş aşamasını tamamlamış, üretime başlayacak olan bir işletmenin üretime başlayabilmesi için gerekli olan hammadde, işçilik, enerji, ısınma, depolama, lojistik vb. üretim ve yönetim giderlerini karşılayabilmesi için ihtiyaç duyulan para ve krediye “Çalışma Sermayesi” denir (Usta, 2008, s. 208).

Çalışma sermayesi, işletmenin faaliyetleri sonucunda sürekli olarak şekil değiştiren, mal ve nakit akımında değişikliğe neden olan sermayedir. Diğer bir ifadeyle, çalışma sermayesi, işletmenin cari aktifleri ve cari pasiflerinin toplamı olup, işletmeye canlılık veren ve onu statik durumdan dinamik duruma geçiren sermayedir (Ceylan, 2001, s. 237).

Günlük işletme faaliyetleri, işletmenin tam kapasitede çalışması, üretime kesintisiz devam edebilmesi, kısa vadeli borçlarını ve faizlerini ödeyebilmesi için gereken faaliyetlerdir. Bu faaliyetlerin başarılı bir şekilde yürütülebilmesi için, işletmenin yeterli düzeyde çalışma sermayesine sahip olması gerekmektedir. Çalışma sermayesi, işletmelerin günlük faaliyetlerini sürdürebilmesi bakımından gerekli olan nakit ve nakit benzeri varlıklar ile bir yıl içinde nakde dönüşebilecek varlıkların tümünü ifade etmektedir (Sayılğan, 2017, s. 193).

Çalışma sermayesi yönetiminde başarılı olmak isteyen işletmeler, likidite ile karlılık arasında güçlü bir ilişki kurmalıdırlar. İşletmeler ödemelerini karşılayabilecek kadar likiditeye ihtiyaç duyarken, müşterilerden gelebilecek ani talep artışlarını karşılayabilecek ve üretimlerine veya hizmetlerine devam edebilecek kadar stok bulundurmamak zorundadırlar. Bu durum çalışma sermayesi yönetiminin önemini artırmaktadır (Mott, 2005, s. 232).

Bu çalışmada çalışma sermayesi yönetiminin işletme için önemi ve firma performansına yönelik etkilerinin ölçüldüğü çalışmaları içerik analizi yöntemi ile incelenmiştir.

2. ÇALIŞMA SERMAYESİ YÖNETİMİ

Bu bölümde çalışma sermayesi yönetiminin işletmeler için önemi, çalışma sermayesi çeşitleri ve çalışma sermayesi ihtiyacına etki eden faktörler açıklanmıştır.

2.1. Çalışma Sermayesi Yönetiminin İşletmeler İçin Önemi

İşletmelerde yapılan çalışmalar, finans yöneticisinin zamanın büyük bölümünü paranın günlük akışıyla ilgilenecek geçirdiğini ortaya koymaktadır. Hammadde, mamul ve yarı mamul alımı, kredi verilmesi veya alınması, alacakların tahsili, borçların ödenmesi gibi günlük işlemler çalışma sermayesi yönetiminin önemini artırmaktadır (Aydın vd., 2015, s. 204).

Çalışma sermayesi yönetimi, nakit, ticari alacaklar ve stoklar yönetimi ile birlikte kısa vadeli borçların yönetimi de kapsamaktadır. Bu yüzden işletmenin ticari faaliyetlerine devam edebilmesi, büyümesi, rakipleri ile rekabet edip pazar payını artırabilmesi için oldukça önemlidir.

İmalat işletmelerinde sabit varlık yatırımı büyük bir öneme sahiptir. Çalışma sermayesinin büyüklüğü sabit varlık yatırımlarına göre göreceli olarak daha düşüktür. Ancak çalışma sermayesini ifade eden dönen varlıkların toplam

varlıklar içerisinde sahip olduğu pay, kısa vadeli yatırım ve finansman kararlarını bu şirketler açısından çok daha önemli ve dikkat edilmesi gereken bir durumdur. (Nazir ve Afza, 2009, s. 20).

Çalışma sermayesi yönetiminin temel amacı, firma değerine maksimum katkıyı sağlayacak yeterli çalışma sermayesi miktarını belirlemektir. Çalışma sermayesinin aktif içerisindeki ağırlığının fazla olması atıl fon bulunmasına, yatırımlarının getirilerinin düşmesine, likiditenin artmasına ve finansal riskin azalmasına sebep olur. Yetersizliği ise işletmenin likiditesinin azalmasına, yatırımların getirilerin düşmesine, ticari faaliyetlerinde aksamalara, olağanüstü durumlara karşı kendisini koruyamamasına, karlı yatırım fırsatlarının kaçırılmasına ve finansal riskin artmasına sebep olmaktadır (Aksoy, 2013, s. 75).

Başarılı çalışma sermayesi yönetimi, faiz oranlarında, hammadde fiyatlarında, rakiplerin pozisyonlarında meydana gelebilecek değişikliklere karşı hızlı ve uygun bir hareket tarzının belirlenebilmesine ve kriz sürecinde başarılı bir işletme performansının sergilenmesinde önemli bir unsurdur (Appuhami, 2008, s. 13).

İşletmeler kar elde etmeden varlıklarını devam ettirebilseler bile, çalışma sermayesinin yetersiz olması işletmelerin varlıklarını tehlikeye düşürecektir (Singh ve Pandey, 2008, s. 63)

İşletmeler kar etseler dahi iyi yönetilmeyen işletme sermayesi sonucunda oluşan likidite eksikliğiyle birlikte iflas veya el değiştirme riskiyle karşı karşıya kalabilirler. Optimum işletme sermayesi kararında kaynak maliyeti oranının minimum, işletme sermayesi yatırımlarından elde edilecek getiri oranının maksimum olması amaçlanmaktadır (Brealey vd., 2001, s. 530).

Etkin bir işletme sermayesi yönetimi, firmanın uzun vadeli büyümesi ve sürekliliğini devam ettirebilmesi için hayati öneme sahiptir. Eğer bir firma, satışlarını ve üretimini genişletmek için işletme sermayesi ihtiyacını karşılayamıyorsa, satış gelirlerini ve dolayısıyla karlarını kaybedecektir. Kısa vadeli borçlarını ödeyecek kadar fona sahip olmayan işletme bu kez finansal yönden zor duruma düşecek ve muhtemelen kredibilitelerini yitirecektir (Okka, 2010, s. 212).

2.2. Çalışma Sermayesi Çeşitleri

Faaliyetlerini sürdürmek amacıyla işletmelerin harcamalarda bulunmaları gerekmektedir. Her işletmede ticari faaliyetler için gerekli fon miktarı farklılık göstermektedir. Ayrıca değişik zamanlarda aynı işletmenin ticari faaliyet için gerekli fon miktarı da değişiklik göstermektedir. Bunun yanında, işletmeler ticari faaliyetlerinin aksamaması için daimi olarak işletme sermayesi halinde kıymetlere ihtiyaç duyarlar (Aksoy ve Yalçınar, 2008, s. 19).

İhtiyaç duyulan zaman ve duruma göre çalışma sermayesi dört başlık altında incelenmektedir:

- Brüt ve Net Çalışma Sermayesi
- Sürekli Çalışma Sermayesi
- Değişken Çalışma Sermayesi
- Olağanüstü Çalışma Sermayesi

2.2.1. Brüt ve Net Çalışma Sermayesi

Brüt ve net işletme sermayesi en yaygın olarak kullanılan işletme sermayesi türüdür. Brüt işletme sermayesi dönen varlıkların toplamıdır. Yani bir faaliyet dönemi içinde nakde dönüşmesi ve kullanılması mümkün olan varlıklar toplamını ifade etmektedir. Net işletme sermayesi ise, dönen varlıklar ile kısa vadeli borçlar arasındaki olumlu farkı anlatmaktadır. Diğer bir ifadeyle net işletme sermayesi cari varlıkların kısa vadeli borçlarla finanse edilmemiş bölümüdür (Akdoğan ve Tenker, 2010; Aksoy ve Yalçınar, 2013, s. 19).

2.2.2. Sürekli Çalışma Sermayesi

İşletme faaliyetlerinin en üst düzeyde bulunması halinde, faaliyetlerin aksamadan yürütülmesine olanak tanıyan minimum cari varlıklar toplamıdır. Bu nedenle, işletmeler için minimum tutarı ifade eden işletme sermayesi ihtiyacı her zaman söz konusudur.

Bu sermaye türü aslında işletmenin faaliyetlerini ve yükümlülüklerini sağlıklı bir şekilde yerine getirmesi için minimum düzeyde ve sürekli olarak dönen varlıklara yaptığı sabit varlık yatırımı şeklinde kabul edilebilir.

İşletmenin faaliyet hacminde ki büyüme, stok yönetimi, alacak yönetimi, borçlanma politikalarında ki değişim bu varlığın tutarı üzerinde etkili olmaktadır.

Başka bir ifadeyle, işletmenin faaliyetlerini sona erdirmesine kadar sürekli işletme sermayesi gereksinimi devam eder. Bunun yanında, işletme faaliyet hacmi genişledikçe, sürekli işletme sermayesi gereksinimi artar, faaliyet hacmi daraldıkça, sürekli işletme sermayesi ihtiyacı azalır (Ceylan, 2001, s. 239)

2.2.3. Değişken Çalışma Sermayesi

İşletme sermayesi ihtiyacını etkileyen çeşitli faktörlerdeki değişimler nedeniyle işletme sermayesi düzeyi de değişmektedir. İşletme sermayesi ihtiyacı özellikle yılın belli dönemlerinde diğer zamanlara oranla daha az ya da daha çok olabilmektedir.

Mevsimlik Çalışma Sermayesi; iş hacminin ve faaliyetlerin, artması veya azalmasına göre ihtiyaç duyulan çalışma sermayesidir. Dalgalandan çalışma sermayesi olarak da belirtilen mevsimlik çalışma sermayesi, iş hacmi ve faaliyetleri mevsimlik ve periyodik olarak değişen işletmelerde söz konusu olmaktadır. Mevsimlik işletme sermayesi iş hacminin arttığı mevsimlerde, talepleri karşılamak için ihtiyaç duyulan devamlı işletme sermayesi ötesindeki ek işletme sermayesidir (Aksoy ve Yalçın, 2013, s. 21).

Devresel Çalışma Sermayesi; değişken işletme sermayesinin bir kısmı dönemsel dalgalanmalar nedeniyle oluşmaktadır. Dönemsel olarak ortaya çıkacak işletme sermayesinin tutarı tam olarak tahmin edilemeyeceğine göre bu nitelikteki işletme sermayesi ihtiyacını finanse etmek için işletmelerin başvurabileceği kaynakların önceden planlanması gerekir. Aniden ortaya çıkan işletme sermayesi ihtiyacını karşılamak amacıyla kredi kuruluşları ile anlaşma yapılması ve her an fon kullanımının hazır edilmesi için finans kurumlarıyla ilişkilerin yoğunlaştırılması pek çok işletme tarafından uygulanan bir yöntemdir (Gönenli, 1985, s. 21).

2.2.4. Olağanüstü Çalışma Sermayesi

Tüm işletmeler aniden gelişen olayların etkisi altındadır. İşletmeler ulusal ve uluslararası ekonomik, finansal ve siyasi krizler, grevler, yangınlar, sel baskınları, deprem, savaş, teknolojik gelişmeler veya küresel salgın hastalıklar gibi olağanüstü durumlarla karşılaşılması halinde ortaya çıkacak güçlükleri gidermek amacıyla ihtiyaç duydukları çalışma sermayesine olağanüstü çalışma sermayesi denir. Olağanüstü durumların önceden tahmini yapılamadığından ihtiyaç duyulacak olağanüstü çalışma sermayesi tutarı da önceden belirlenmemektedir. Bu durumda karşılaşılabilecek risklerin kısmen önlenmesi için işletme karlılığının fazla olduğu dönemlerde ortaklarına ve çalışanlarına kar payı dağıtılmayıp bir kısım karların ihtiyat olarak bulundurulması uygun olmaktadır.

2.3. Çalışma Sermayesi Finansmanına Etki Eden Faktörler

İşletme yöneticilerinin en önemli görevlerinden biri şirketi en uygun çalışma sermayesi tutarını belirlemektir. Bunu tespit ederken minimum düzeyde sermaye maliyeti ile maksimum düzeyde firma değerini oluşturabilecek sermaye yapısını hedeflemesi gerekmektedir. Her şirketin faaliyette bulunduğu sektör ve finansal yapısı birbirine göre farklılık gösterdiği için firmaların kendilerine özel çözüm yolunu bulması gerekmektedir (Erdoğan, 2008, s. 227).

İşletmelerin finans yöneticileri etkili bir şekilde karar verebilmeleri için işletme sermayesi ihtiyacını etkileyen faktörleri iyi analiz etmeleri gerekmektedir. Bu faktörler işletme ile ilgili işletmenin kontrol edebileceği faktörler olabileceği gibi, işletmenin kontrol edemeyeceği işletme dışı faktörler de olabilir.

2.3.1. Çalışma Sermayesine Etki Eden İşletme İçi Faktörler

Bir işletmede işletme sermayesi ihtiyacı işletmenin özelliğine ve içinde bulunduğu piyasa şartlarına göre değişmektedir. Faaliyet hacmine bağlı olarak işletme sermayesi farklı olabileceği gibi aynı faaliyete sahip olunan dönemlerde bile çeşitli nedenlerle değişiklik gösterebilmektedir. İşletme sermayesi ihtiyacına etki eden işletme içi faktörler:

- İşletme büyüklüğü ve faaliyet alanı
- Dönen varlıkların ve kısa vadeli kaynakların devir hızı
- Stok politikaları ve stok yönetimi
- İşletmenin likidite durumu

- Alacak yönetimi
- Stok değerlendirme yöntemleri
- İşletme kapasitesi ve kullanım derecesi
- Üretim süresi
- Kar dağıtımı ile ilgili politikalar
- Sermaye maliyeti
- İşletme yöneticilerinin risk karşısındaki tutumları
- Borçlanma Politikaları

İşletmelerde çalışma sermayesi ihtiyacına etki eden en temel işletme içi faktör işletmelerin büyüklüğü ve faaliyet alanıdır. Ticari hacmi küçük bir işletme ile aynı alanda faaliyet gösteren büyük bir işletmenin çalışma sermayesi ihtiyacı birbirinden farklıdır. Ticari faaliyetlerin farklı büyüklüklerde gerçekleşmesi, işletmelerin çalışma sermayesi nakit tutarında değişiklikler gösterecek, daha fazla satış yapıp müşteri sayıları artacağı için ticari alacak kalemleri ve stok kalemleri artacaktır.

Stok politikaları ve stok yönetimi de çalışma sermayesine etki eden işletme içi faktörlerdendir. Stok devir hızının düşük olması stoklara fazla yatırım yapıldığının, stok tutma maliyetlerinin artacağına göstergesidir. Bu durum çalışma sermayesi ihtiyacını artırır. Stok devir hızının artması ise, stokların satılıp nakde dönüştürüldüğünün ve stok tutma maliyetlerinin düştüğünü göstermektedir. Etkili stok yönetimi ile çalışma sermayesi içerisindeki stok yatırımları azaltılabilir.

İşletmeler ticari faaliyetlerden elde ettikleri kazançları çalışanlarına, ortaklarına ve yatırımcılara dağıtmayıp ihtiyaç anında işletmede kullanmak üzere kendi bünyelerinde saklarlar. Böyle durumlarda kısa vadeli yükümlülükler, kar payı dağıtımı olmadığı için düşecek, çalışma sermayesi ihtiyacı azalacaktır.

2.3.2. Çalışma Sermayesine Etki Eden İşletme Dışı Faktörler

İşletmelerin kontrolleri dışında gerçekleşen ve kontrol edemedikleri çevre şartları olarak kabul edilen unsurlardaki değişimler işletme sermayesini etkilemektedir. Bunları beş başlıkta incelemek mümkündür:

- Deprem,
- Yangın,
- Sel,
- Kuraklık,
- Salgın hastalıklar
- Ekonomik krizler
- Siyasi krizler
- Teknolojik gelişmeler

Teknolojide yaşanan gelişmeler ve yeni teknolojilerin kullanılması ile üretim maliyetleri düşürülürken; müşteri memnuniyeti, satış miktarı ve işletme karlılığı artmaktadır. Bunun sonucunda ise daha az bir çalışma sermayesi ile işletmeler faaliyetlerini sürdürebilmektedirler.

3. SİSTEMATİK DERLEME

Sistemik derleme, seçilen bir konu üzerinde bilimsel bulguların genelleştirilebilir olup olmadığını tespit etmeye yönelik yapılan analizdir (Eke ve Can, 2021, s. 8). Sistemik derlemede, konuya ilişkin yapılmış çalışmaların tamamı tespit edilir, dahil olma kriterlerine uyan tüm çalışmalar sistemik bir düzen dahilinde toplanır, özetlenir ve araştırmanın temeli oluşturulur. Diğer bir ifadeyle sistemik analiz, literatürün sistemik bir şekilde taranıp, eleştirel olarak değerlendirilmesi ve genel bir sonuca ulaşılmasıdır.

Analiz sonucunda belirlenen konu başlığına göre yapılan tüm araştırmalar sistemik olarak toplanıp belirlenen başlıklara göre kategorize edilip sonuçların yorumlanmasıdır (Songur ve Yaman, 2020, s. 88).

Sistemik derleme aynı konu üzerinde yapılan çalışmaların sonuçlarını incelemek, özetlemek ve karşılaştırmak için kullanılan bir yöntemdir. Literatürdeki kaynakların fazlalığı düşünüldüğünde, sistemik analizde kullanılan dahil edilme ve dışlanma kriterleriyle veri tabanları üzerinde yapılan çalışmalar o konu ile ilgili araştırmacılara daha detaylı bilgiler sunar.

Sistemik derlemeler;

- Objektiftir.
- Literatür taraması dahil edilme ve dışlanma kriterlerine göre yapıldığı için geniş kapsamlıdır.
- İncelenen çalışmalarda kullanılan yöntem, örneklem ve sonuçlar açıkça belirtilir.

Bu sistemik derleme çalışmasında, çalışma sermayesi yönetimi ile ilgili Türkiye’de 2002- 2021 yılları arasında yapılmış süreli yayınların incelenmesi ve çalışma sermayesi yönetimi ile ilgili bulguların ortaya konulması hedeflenmiştir.

Çalışma sermayesi yönetimi ile ilgili yaptığımız araştırmaya **dahil edilme kriterleri** olarak;

- Türkiye’de yayın yapan akademik dergiler
- Muhasebe ve Finans alanında yayın yapan dergiler
- Sadece süreli yayınların dahil edilmesi
- Yapılan çalışmaların 2002-2021 yılları arasında olması
- Çalışmaların tam metnine ulaşılmış olması

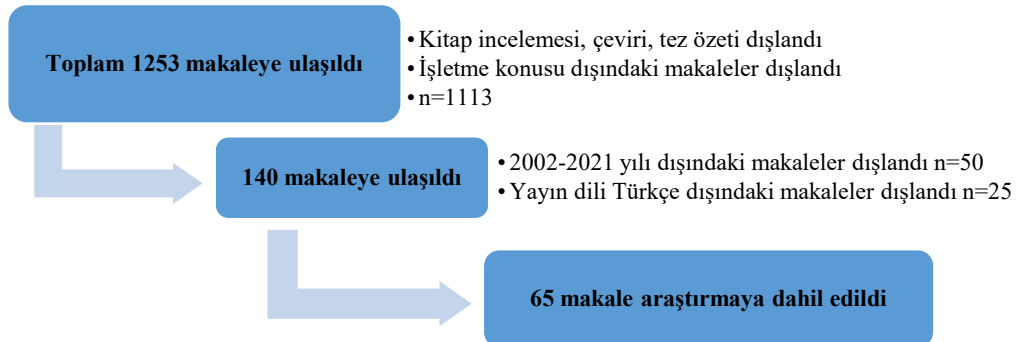
Dışlanma kriterleri olarak,

- Çalışma sermayesi yönetimi anahtar kelimesine uygun olduğu halde araştırılan dönem dışında olması
- İşletme alanı dışında diğer anabilim dallarını içermesi
- Tam metnine ulaşılamaması
- Muhasebe ve Finans alanı dışında diğer alanları kapsamaması araştırma dışında tutulmuştur.

Araştırmacılar tarafından Dergipark ve Google Akademik veri tabanları üzerinden “Çalışma Sermayesi Yönetimi” ve “İşletme Sermayesi Yönetimi” anahtar kelimeleri taranmıştır. Yapılacak sistemik analiz öncesinde PRISMA Akış Diyagramından (Moher vd., 2009, s. 264-269) yararlanılmıştır.

Şekil 1’de araştırma seçim süresi gösterilmektedir. Dergipark ve Google Akademik veri tabanı üzerinden yapılan literatür taraması sonucunda 1253 tam metin makaleye ulaşılmış, dışlanma ve dahil edilme kriterleri sonucunda 65 tam metin makale çalışmaya dahil edilmiştir. 2002-2021 yılları arasında kapsamayan, kitap önerisi, çeviri, tez özetleri, Muhasebe ve Finans alanı dışında yayın yapan süreli dergilerde yayınlanması, tam metnine ulaşılamaması gibi dışlanma kriterlerine göre 1188 süreli yayın dışlanarak 65 makale araştırmaya dahil edilmiştir.

Şekil 1. Sistemik Derleme Çalışmasında Araştırma Seçim Süreci



4. METODOLOJİ

4.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı

Araştırmanın konusu, çalışma (işletme) sermayesi yönetimidir. Araştırmanın amacı, 2002-2021 yılları arasında çalışma sermayesi yönetimi ile ilgili yapılan ampirik makalelerin incelenmesi ve ortaya çıkan bulgulardaki ortak ve farklı sonuçlarının tespit edilmesidir. Bu çalışmada, sistematik derleme yöntemi kullanılmış olup, yapılan çalışmalar toplu olarak verilecek ve yapılan çalışmalar sonucunda elde edilen sonuçları paylaşılacaktır.

4.2. Araştırmanın Yöntemi ve Örnekleme

Araştırmada sistematik derleme yöntemi kullanılmıştır. Sistematik derleme, belirlenen bir konu üzerinde yapılan çalışmaların detaylı bir şekilde taranıp dahil edilme ve dışlanma kriterleri doğrultusunda seçilen çalışmaların incelenmesidir. “Çalışma Sermayesi Yönetimi” ve “İşletme Sermayesi Yönetimi” konu başlığı olarak “Dergipark” ve “Google Akademik” veri tabanı incelenmiş, 1253 makaleye ulaşılmıştır. Dışlanma kriterleri olarak; kitap incelemeleri, çeviriler, tez özetleri ve işletme konusunu dışındaki yayınlar, referans dönem aralığını kapsamaması ve dahil edilme kriterleri olarak; Türkiye’de yayın yapan Muhasebe ve Finans alanındaki akademik dergiler, 2002-2021 yılları arasında yayınlanmış olması, sadece süreli yayınların dahil edilmesi uygulanmıştır. Çalışma sermayesi yönetimine yönelik yapılan çalışmalar, kullanılan yöntemler, çıkan sonuç ve bulguların farklılık ve benzerliklerini tespit edebilmek amacıyla 20 yıllık zaman aralığında yapılan yayınlar incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda Borsa İstanbul’da faaliyet gösteren işletmelere yönelik yapılan 65 makale incelenmiş ve araştırmanın sonuçları paylaşılmıştır.

5. ARAŞTIRMA BULGULARI

‘Çalışma Sermayesi Yönetimi’ başlığında incelediğimiz makaleler “Yazar/lar, Yayın Yılı, Örneklem/Sektör, Dönem, Örneklem Büyüklüğü, Kullanılan Yöntem ve Sonuç” olarak 7 sütunda özetlenmiştir. Tablo 1’de araştırmada incelenen makalelerin özeti sunulmuştur. Yayınların büyük çoğunluğu imalat sektörü ve alt sektörlerinde faaliyet gösteren işletmeler üzerinde yapıldı tespit edilmiştir. Ayrıca, 6 yayının Turizm sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde, 3 yayının Finans sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde, 3 makalenin ise Sağlık sektöründe faaliyet gösteren işletmeler üzerinde yapıldığı görülmektedir. Araştırmada kullanılan yöntemler incelendiğinde 30 makalede Panel Veri Analizi Yönteminin kullanıldığı tespit edilmiştir. Ardından 18 makalede Regresyon Analizi Yöntemi ve 7 makalede de Karşılaştırmalı Analiz Yöntemi kullanılmıştır. Diğer kullanılan yöntemler ve makale sayıları Tablo 5 de detaylı olarak verilmiştir.

Tablo 1. Araştırmada İncelenen Makalelerin Özeti

Yazarlar	Örneklem / Sektör	Dönem	Örneklem Büyüklüğü	Kullanılan Yöntem	Sonuç
Yücel ve Kurt (2002)	İMKB’de işlem gören işletmeler	1995-2000	167 işletme	Karşılaştırmalı Analiz	Ç.S.U. Nakit Dönüş Süresi (+), Aktif Karlılık (-), Öz sermaye Karlılığı (-)
Arslan (2003)	Ankara’da faaliyet gösteren KOBİ’ler	2003	111 işletme	Anket	Ç.S.U. Nakit Bütçesi(+)
Can ve Zor (2004)	İMKB’de işlem gören çimento ve tekstil işletmeleri	1998-2002	45 işletme	Karşılaştırmalı Analiz	Tekstil İşl. Ç.S.U. Finansal Borç (-), Faiz Yüklü (-), Çimento İşl. Ç.S.U. Nakit Dönüş Süresi (+)
Çetin vd. (2006)	Isparta ve Antalya İlindeki KOBİ’ler	2006	42 işletme	Anket	Ç.S.: Firma Karlılığı (+)
Öz ve Güngör (2007)	İMKB İmalat Sektörü	1992-2005	68 işletme	Panel Veri Analizi	Ç.S.U. Alacak Devir Hızı (-), Borç Devir Hızı (-), Firma karlılığı (-), Mali Duran Varlık Karlılığı (+)
Erdoğan (2008)	Turizm Sektörü	2008	41 işletme	Anket	Ç.S.U. Finansmanında Sürekli Ç.S. Yaklaşımı tercih edilmektedir.
Albayrak ve Akbulut (2008)	İMKB Sanayi ve Hizmet Sektörü	2004-2006	55 işletme	Regresyon Analizi	Ç.S.U. Stok Devir Hızı (+), Öz sermaye Karlılığı (+)
Sakarya (2008)	İMKB İmalat Sanayi içinde işlem gören KOBİ’ler	2003-2006	43 işletme	Karşılaştırmalı Analiz	Ç.S.U. Nakit Dönüş Süresi (+)
Büyüksalvarcı ve Abdioğlu (2010)	İMKB İmalat Sanayi	2005-2009	154 işletme	Regresyon Analizi	Ç.S.U. Duran Varlık Oranı (+), Aktif Karlılık (+), Tobin Q (+), Alacak Devir Hızı (+)
Akbulut (2011)	İMKB İmalat Sektörü	2000-2008	127 işletme	Regresyon Analizi	Ç.S.U. Karlılık Oranları (-)
Çoşkun ve Kök (2011)	İMKB faaliyet gösteren işletmeler	1991-2005	74 işletme	Panel Veri Analizi	Ç.S.U. Alacak Tahsil Süresi (-), Stok Devir Süresi (-), Nakit dönüş Süresi (-)

Yazarlar	Örneklem / Sektör	Dönem	Örneklem Büyüklüğü	Kullanılan Yöntem	Sonuç
Karadeniz ve İskenderoğlu (2011)	İMKB Turizm Sektörü	2002-2009	8 işletme	Regresyon Analizi	Ç.S.U. Aktif Karlılık (-), Net İşletme Sermayesi Devir Hızı (+), Aktif Devir Hızı (+)
Şahin (2011)	İMKB İmalat Sektörü	2005-2010	140 işletme	Panel Veri Analizi	Ç.S.U. Tobin Q (-), Borç Kullanma Oranları (-), Öz sermaye Karlılığı (-)
Aygün (2012)	İMKB İmalat Sektörü	2000-2009	107 işletme	Regresyon Analizi	Ç.S.U. Aktif Karlılık (-), Alacak Tahsil Süresi (-), Stok Tutma Süresi (-), Borç Ödeme Süresi (-)
Saldanlı (2012)	İMKB İmalat Sektörü	2001-2011	54 işletme	Regresyon Analizi	Ç.S.U. Karlılık Oranları (-)
Dursun ve Ayrıçay (2012)	İMKB'deki işletmeler	1996-2005	120 işletme	En Küçük Kareler Yöntemi	Ç.S.U. Brüt Kar Marjı (-)
Işık ve Kiracı (2012)	İMKB İmalat Sektörü	2005-2010	110 işletme	Karşılaştırmalı Analiz	Ç.S.U. Faaliyet Oranları (-), Brüt Kar Marjı (-)
Çakır ve Küçükkaplan (2012)	İMKB İmalat Sektörü	2000-2009	122 işletme	Panel Veri Analizi	Ç.S.U. Aktif Karlılık Oranı (-), Likit Oran (+), Aktif Devir Hızı (+)
Poyraz (2012)	Akbank T.A.Ş.	1988-2011	1 işletme	Regresyon Analizi	Ç.S.U. Karlılık Oranları üzerinde önemli bir etkisi vardır.
Aksoy (2013)	BİST İmalat Sektörü	2003-2012	145 işletme	Regresyon Yöntemi	Ç.S.U. Nakit Dönüşüm Süresi (+), İşletme Büyüklüğü (+)
Altan ve Şekeroğlu (2013)	İMKB Dokuma Sanayi	2003-2012	16 işletme	Regresyon Analizi	Ç.S.U. Aktif Karlılık (+)
Ecer ve Günay (2014)	Turizm Sektörü	2008-2012	8 işletme	Gri İlişkisel Analiz (GİA) Yöntemi	Ç.S.U. Kaldıraç Oranları (+)
Akın ve Eser (2014)	Burdur/Bucak faaliyet gösteren mermer işletmeleri	2014	30 işletme	Anket Yöntemi	Ç.S.U. işletmenin büyüklüğü, faaliyet konusu ve kriz dönemleri gibi faktörlerden etkilendiği tespit edilmiştir.
Kendirli ve Konak (2014)	Çorum ilinde faaliyet gösteren KOBİ'ler	2009-2013	62 işletme	Anket Yöntemi	Ç.S.U. Kurumsallaşma (+), İşletme Performansı (+)
Sağlam ve Karaca (2015)	Tekstil Sektörü	2000-2012	17 işletme	Panel Veri Analizi	Ç.S.U. Borç Oranları (-), Karlılık Oranları (+)
Alparslan vd. (2015)	İl Merkezlerindeki Hastaneler	2008-2012	118 hastane	Karşılaştırmalı Analiz	Ç.S.U. Finansal Performans (+)
Toraman ve Sönmez (2015)	BİST Perakende Sektörü	2009-2013	11 işletme	Panel Veri Analizi	Ç.S.U. Brüt Karlılık arasında ilişki olmadığı tespit edilmiştir.
Aytürk ve Yanık (2015)	KOBİ	2009-2013	1.123 işletme	Panel Veri Analizi	Ç.S.U. Karlılık Oranları (-)
Güdelci (2016)	BİST Gübre Sektörü	2006-2015	3 işletme	Panel Veri Analizi	Ç.S.U. Brüt Karlılık arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır.
Ata ve Buğan (2016)	BİST İmalat Sektörü	2006-2014	121 işletme	Panel Veri Analizi	Ç.S.U. Firma Değeri (+)
İltaş (2016)	Merkez Bankası Sektör Bilançoları	1996-2013		Panel Veri Analizi	Ç.S.U. Nakit Dönüş Süresi (-), Kaldıraç Oranı (-), Aktif Karlılık (-)
Yıldız ve Akkoç (2016)	BİST İmalat Sektörü	2000-2013		Yapay Zeka Yöntemi	Ç.S.U. Karlılık Oranları (-)
Çetenak ve Acar (2016)	BİST İmalat Sektörü	1992-2012	100 işletme	Panel Veri Analizi	Likidite Oranları (+), Karlılık Oranları (+)
Atmaca (2016)	BİST Kimya, Plastik ve Kauçuk Sektörü	2009-2015	24 işletme	Panel Veri Analizi	Ç.S.U. Stok Devir Süresi (-), Alacak Tahsil Süresi (-)
Zengin ve Tanrıöven (2016)	BİST İmalat Sektörü	2004-2014	114 işletme	Panel Veri Analizi	Kriz dönemlerinde Ç.S.U. azaldığı tespit edilmiştir.
Helhel ve Karasakal (2017)	BİST Turizm Sektörü	2005-2015	5 işletme	Panel Veri Analizi	Ç.S.U. Aktif Karlılık (-), Öz sermaye Karlılığı (-)
Karagözoğlu ve Aktaş (2018)	BİST İmalat Sektörü	2005-2014	112 işletme	Panel Veri Analizi	Ç.S.U. Aktif Karlılık (+), Nakit Dönüşüm Süresi (+)
Kısakürek vd. (2018)	BİST	1999-2015	153 işletme	Panel Veri Analizi	Ç.S.U. Brüt Kar Marjı (-)
Kaplanoğlu ve Yüksekü (2019)	BİST İmalat Sektörü	2009-2016	112 işletme	Regresyon Analizi	Ç.S.U. Ekonomik Katma Değer (+)
Göker (2019)	BİST Gıda Sektörü	2010-2017	24 işletme	Karşılaştırmalı Analiz	Firmaların etkin bir Ç.S.Y. uyguladıkları tespit edilmiştir.

Yazarlar	Örneklem / Sektör	Dönem	Örneklem Büyüklüğü	Kullanılan Yöntem	Sonuç
Akyüz ve Atmaca (2019)	BİST İmalat Sektörü	2010-2018	160 işletme	Panel Veri Analizi	Ç.S.U. Karlılık Oranları (+)
Atasel ve Güneysu (2019)	BİST	2000-2017	55 işletme	Panel Veri Analizi	Ç.S.U. Borç Ödeme Süresi (+), Alacak Tahsil Süresi (-), Stok Tutma Süresi (-)
Yenisu (2019)	BİST Bursa Endeksi	2013-2017	15 işletme	Regresyon Analizi	Ç.S.U. Aktif Karlılık (-)
Topaloğlu (2019)	BİST 30 Endeksi	2010-2018	14 işletme	Panel Veri Analizi	Ç.S.U. Aktif Karlılık (+), Net Kar Marjı (+)
Çerçel ve Sökmen (2019)	BİST Metal Eşya Sektörü	2010-2017	32 işletme	Panel Veri Analizi	Ç.S.U. Aktif Karlılık (+)
Güler ve Konuk (2019)	BİST	2009-2016	21 işletme	İndeks Yöntemi	Ç.S.U. Firma Performansını olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.
Karagözoğlu vd. (2019)	BİST İmalat Sektörü	2005-2017	102 işletme	Panel Veri Analizi	Ç.S.U. Finansal Performans (+), Borç/Öz sermaye (-)
Korkmaz ve Yaman (2019)	BİST Turizm Sektörü	2011-2017	6 işletme	Panel Veri Analizi	Ç.S.U. Faaliyet Karlılığı (-), Borç Ödeme Süresi (+)
Akyüz vd. (2019)	BİST Kağıt ve Kağıt Ürünleri Basım Yayın Sektörü	2011-2016	14 işletme	Regresyon Yöntemi	Ç.S.U. Aktif Karlılığı (+), Kaldıraç Oranları (-)
Paça ve Karabulut (2019)	BİST Turizm Sektörü	2013-2017	6 işletme	Regresyon Analizi	Ç.S.U. Örnekleme yer alan firmalar ile birbirine yakın oldukları tespit edilmiştir.
Kızıl ve Aslan (2019)	BİST'de işlem gören havayolu şirketleri	2013-2017	2 işletme	Karşılaştırmalı Analiz	Ç.S.U. her iki firmada birbirine yakın oldukları tespit edilmiştir.
Dizgil (2020)	BİST Bilişim Endeksi	2009-2017	15 işletme	Panel Veri Analizi	Ç.S.U. Firma Büyüklüğü (+), Nakit Dönüşüm Süresi (+), Alacak Devir Süresi (+)
Satır vd. (2020)	BİST Perakende Sektörü	2012-2018	8 işletme	TOPSİS Analiz Yöntemi	Ç.S.U. homojen ve likiditesi yüksek, yatırım karlılığının düşük olduğu görülmüştür.
Ülker ve Arslan (2020)	BİST İmalat Sektörü	2013-2018	140 işletme	Regresyon Analizi	Ç.S.U. Öz kaynak Karlılığı (+), Brüt Karlılık (-)
Yiğit (2020)	BİST	2010-2019	315 işletme	Panel Veri Analizi	Ç.S.U. Büyüme fırsatlarına (+), Sermaye harcamalarına (-) etkisi tespit edilmiştir.
Başkan (2020)	BİST Sürdürülebilirlik Endeksi	2005-2018	37 işletme	Panel Veri Analizi	Ç.S.U. Net Çalışma Sermayesi (+), Alacakların gerçeğe uygun değerleri (+)
Yıldız ve Deniz (2020)	BİST Yıldız Endeksi	2010-2018	88 işletme	Panel Veri Analizi	Ç.S.U. Öz sermaye Karlılığı (+), Finansal Kaldıraç Oranı (-)
Eskin ve Güvemli (2020)	BİST 50 Endeksi	2012-2016	33 işletme	Regresyon Analizi	Ç.S.U. İşletme Büyüklüğü (+), Finansal Kaldıraç Oranı (+)
Erbul ve Özdemir (2021)	BİST Yıldız Endeksi	2007-2016	44 işletme	Panel Veri Analizi	Ç.S.U. Karlılık Oranları (+), Firma Değeri (+)
Büyükmert ve Bilen (2021)	BİST İmalat Sektörü	2007-2010	125 işletme	Regresyon Analizi	Ç.S.U. Finansal Kaldıraç (-)
Apan vd. (2021)	BİST Ticaret Endeksi	2004-2018	12 işletme	Panel Veri Analizi	Ç.S.U. Aktif Karlılık ile kaldıraç arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
Toraman ve Sönmez (2021)	BİST İmalat Sektörü	2011-2019	147 işletme	Regresyon Analizi	Ç.S.U. her %1'lik artış aktif karlılık oranının sektör ortalamasının üzerinde olma olasılığını artırdığı tespit edilmiştir.
Yaman ve Korkmaz (2021)	BİST Metal Eşya Sektörü	2004-2019	21 işletme	Panel Veri Analizi	Ç.S.U. Finansal başarısızlık üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.
Turan ve Bilgin (2021)	BİST	2012-2018	314 işletme	Panel Veri Analizi	Ç.S.U. Firma Değeri (+)
İslıcık ve Koçyiğit (2021)	Ankara, İstanbul ve İzmir'deki Kamu Hastaneleri	2016	119 işletme	Regresyon Analizi	Ç.S.U. Aktif Karlılık Oranı (+), Stok Devir Hızı (+)

Not: Ç.S. Çalışma Sermayesi, Ç.S.U. Çalışma Sermayesi Unsurları, (+) Pozitif Etki, (-) Negatif Etki.

Tablo 2. Makalelerin Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	Makale Sayısı	Yıllar	Makale Sayısı
2002	1	2012	6
2003	1	2013	2
2004	1	2014	3
2005	0	2015	4
2006	1	2016	7
2007	1	2017	1
2008	3	2018	2
2009	0	2019	13
2010	1	2020	7
2011	4	2021	7

Tablo 2’de 2002-2021 yılları arasında yayınlanmış 65 makalenin yıllara göre dağılımı görülmektedir. En fazla makalenin 13 adet ile 2019 yılında yayınlandığı, ardında 7’şer makale ile sırasıyla 2016, 2020 ve 2021 yıllarına yapıldığı görülmektedir. 2005 ve 2009 yıllarında ise konu ile ilgili çalışma yapılmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 3. Makalelerin Yazar Sayılarına Göre Dağılımı

Yazar Sayısı	Makale Sayısı
Tek Yazar	18
İki Yazar	40
Üç Yazar	6
Dört Yazar ve fazlası	1
Toplam	65

Tablo 3’de, yayınlanan makalelerin yazar sayılarına göre dağılımı gösterilmektedir. Makaleler incelendiğinde yapılan çalışmaların 40 tanesi iki yazarlı, 18 tanesinin tek yazarlı olduğu tespit edilmiştir. Yayınlanan 1 makalenin ise altı yazar tarafından kaleme alındığı tespit edilmiştir.

Tablo 4. Yazarların Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Yazar Sayısı
Bayan	34
Erkek	88
Toplam	122

Yazarların cinsiyete göre dağılımları Tablo 4’de gösterilmiştir. Çalışma sermayesi konusunun erkek yazarlar tarafından daha çok tercih edilip yayın yapıldığı tespit edilmiştir. İncelenen 65 makale, 34 bayan ve 88 erkek yazar olmak üzere toplam 122 yazar tarafından kaleme alınmıştır.

Tablo 5. Kullanılan Yönteme Göre Makale Sayısı

Kullanılan Yöntem	Makale Sayısı
Anket	5
Panel Veri Analizi	30
Regresyon Analizi	18
Karşılaştırmalı Analiz	7
Gri İlişkisel Analiz (GRİ) Yöntemi	1
En Küçük Kareler Yöntemi	1
TOPSİS Analiz Yöntemi	1
İndeks Yöntemi	1
Yapay Zeka	1
Toplam	65

Makalelerde kullanılan yöntemler incelendiğinde, 30 makalede Panel Veri Analizi Yöntemi, 18 makalede Regresyon Analizi Yöntemi ve 7 makalede de Karşılaştırmalı Analiz Yönteminin kullanıldığı belirlenmiştir. 5 makalede ise anket yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca En Küçük Kareler Yöntemi, Gri İlişkisel Analiz Yöntemi, TOPSİS Analiz Yöntemi, İndeks Yöntemi, Yapay Zeka Yönteminin 1 makalede kullanıldığı görülmektedir. Tablo 5’de kullanılan yöntemlerin makalelere dağılımı verilmiştir.

Aşağıda yer alan Tablo 6’ da makalelerin dergilere göre dağılımı gösterilmektedir. 2002-2021 yılları arasında 6 makale ile en fazla yayının Muhasebe ve Finansman Dergisi’nde yapıldığı tespit edilmiştir. En fazla yayın yapılan ikinci dergi, 4 makale ile Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi olmuştur. Muhasebe ve Bilim Dünyası Dergisi, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi ve Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 3 makale ile en fazla yayının yapıldığı dergiler sıralamasında üçüncü sırayı paylaşmışlardır. 13 farklı dergide 2 makale, 19 farklı dergide de çalışma sermayesi konulu 1 makale yayınlanmıştır.

Tablo 6. Dergilere Göre Makale Sayısı

Makalelerin Yayınlandığı Dergiler	Makale Sayısı
Muhasebe ve Finansman Dergisi	6
Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi	4
Muhasebe ve Bilim Dünyası Dergisi	3
Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi	3
Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi	3
Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi	2
Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	2
Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	2
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi	2
Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi	2
Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	2
Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi	2
İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi	2
Yönetim Bilimleri Dergisi	2
Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi	2
Ekonomi, Politika & Finans Araştırmaları Dergisi	2
Bankacılık ve Finansal Araştırmalar Dergisi	2
Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi	2
International Journal of Economic, Politic, Humanities & Social Sciences	1
Journal of Economic, Finans and Accounting	1
Journal of International Management, Educational and Economic Perspectives	1
Yönetim ve Ekonomi Dergisi	1
Ege Akademik Bakış	1
İMKB Dergisi	1
KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi	1
Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi	1
Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi	1
Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	1
Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	1
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	1
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi	1
Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi	1
Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	1
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi	1
Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi	1
Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	1
Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	1
Toplam	65

6. SONUÇ

Çalışma sermayesi yönetimi, nakit, ticari alacaklar ve stoklar yönetimini ile birlikte kısa vadeli borçların yönetimini de kapsamaktadır. İşletmenin ticari faaliyetlerine devam edebilmesi, büyümesi, rakipleri ile rekabet edip pazar payını artırabilmesi için çalışma sermayesi yönetimi oldukça önemlidir.

Çalışma sermayesi, literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde bazı ampirik çalışmalarda “Çalışma Sermayesi” kavramı olarak kullanılırken, bazılarında ise “İşletme Sermayesi” olarak kullanılabilen bir kavram olup, işletmelerin sahip olduğu nakit veya kısa sürede nakde dönüştürülebilme özelliğine sahip varlıkları ifade etmektedir.

Bu araştırmada, işletmelerde ‘**Çalışma Sermayesi Yönetimi**’ alanında 2002 – 2021 yılları arasında Türkiye’deki akademik dergilerde yayınlanmış 65 makale sistematik derleme yöntemine göre incelenmiştir.

Sistematik derleme aynı konu üzerinde yapılan çalışmaların sonuçlarını incelemek, özetlemek ve karşılaştırmak için kullanılan bir yöntemdir. Literatürdeki kaynakların fazlalığı düşünüldüğünde, sistematik analizde kullanılan dahil edilme ve dışlanma kriterleriyle veri tabanları üzerinde yapılan çalışmalar o konu ile ilgili araştırmacılara daha detaylı bilgiler sunar.

Sistematik derlemeler;

- Objektiftir.
- Literatür taraması dahil edilme ve dışlanma kriterlerine göre yapıldığı için geniş kapsamlıdır.
- İncelenen çalışmalarda kullanılan yöntem, örneklem ve sonuçlar açıkça belirtilir.

Yayınlanan makalelerin yıllara göre dağılımına bakıldığında, 13 makale ile en fazla makalenin 2019 yılında yayımlandığı tespit edilmiştir. Ardından 7 makale ile sırasıyla 2016, 2020 ve 2021 yıllarında yayımlandığı görülmektedir.

İncelenen 65 tam metin makalenin en sık çalışılan örneklem grubuna göre dağılımı şöyledir; 22 makalede örneklem olarak BİST İmalat Sektörü, 8 makalede BİST’de işlem gören firmalar, 6 makalede KOBİ, 6 makalede de BİST Turizm Sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin verileri kullanılmıştır.

Araştırmaya konu olan 65 makale; 34 bayan, 88 erkek araştırmacı olmak üzere toplam 122 araştırmacı tarafından yazılmıştır.

Araştırmada 30 makalede ‘Panel Veri Analizi Yöntemi’, 18 makalede ‘Regresyon Analizi Yöntemi’, 7 makalede ‘Karşılaştırmalı Analiz Yöntemi’, 5 makale de ise ‘Anket Yöntemi’ kullanılmıştır.

Araştırmada en fazla yayının 6 makale ile Muhasebe ve Finansman Dergisinde, 4 makale ile Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler dergisinde, üçer makale ile Muhasebe ve Bilim Dünyası Dergisi, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi ve Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisinde yapıldığı tespit edilmiştir.

Bundan sonra yapılacak çalışmalarda, Borsa İstanbul’da ki tüm sektörler alt sektörleri ile incelenip çalışma sermayesi yönetimi ve firma performansı, firma karlılığı ana sektörler ve alt sektörler ile karşılaştırılabilir. Ayrıca işletmelerin mali yapısı, çalışma sermayesi gereksinimleri ve kriz dönemi, kriz öncesi ve kriz sonrası dönemlerde çalışma sermayesi gereksinimleri karşılaştırılabilir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

Akbulut, R. (2011). İMKB’de imalat sektöründeki işletmelerde işletme sermayesi yönetiminin karlılık üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40(2), 195-206.

- Akdoğan, N. ve Tenker, N. (2010). *Finansal tablolar ve mali analiz*. Gazi Kitabevi.
- Akgüç, Ö. (1998). *Finansal yönetim*. Muhasebe Enstitüsü.
- Akın, O. ve Eser, E. D. (2014). İşletme sermayesi yönetimi: mermer işletmelerine yönelik bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(27), 45-55.
- Aksoy, A. ve Yalçın, K. (2008). *İşletme sermayesi yönetimi*. Gazi Kitabevi.
- Aksoy, A. ve Yalçın, K. (2013). *İşletme sermayesi yönetimi*. Detay Yayıncılık.
- Aksoy, E. E. (2013). İşletme sermayesi ihtiyacını etkileyen işletme içi faktörlerin analizi: Prais-Winsten regresyon uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 73-86.
- Akyüz, H. S. (2019). Çalışma sermayesine ilişkin finansal oranların işletme karlılığına etkisi: BİST imalat sektöründe bir uygulama. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 217-233.
- Akyüz, H. S. ve Atmaca, M. (2019). Çalışma sermayesine ilişkin finansal oranların işletme karlılığına etkisi: BİST imalat sektöründe bir uygulama. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 217-233.
- Akyüz, K. C., Yıldırım, İ., Akyüz, İ., Ersen, N., Aydın, A. ve Üçüncü, K. (2019). Kağıt ve kağıt ürünleri sanayi sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışma sermayesi ve karlılık ilişkisi. *Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 7(3), 1394-1402.
- Albayrak, A. ve Akbulut, R. (2008). Karlılığı etkileyen faktörler: İMKB sanayi ve hizmet sektörlerinde işlem gören işletmeler üzerine bir inceleme. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi*, 4(7), 55-83.
- Alparslan, D., Gençtürk, M. ve Özgülbaş, N. (2015). Sağlık bakanlığı hastanelerinde işletme sermayesi ile finansal performans göstergeleri arasındaki ilişkinin analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 317-338.
- Altan, M. ve Şekeroğlu, G. (2013). Çalışma sermayesi finanslama stratejilerinin firma karlılığı üzerine etkileri: İMKB'de kayıtlı firmalar üzerinde bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (30), 223-228.
- Apan, M., İslamoğlu, M. ve Bozkurt, O. (2021). Nakit dönüş süresi ve karlılık: Borsa İstanbul ticaret endeksi'ndeki firmalar üzerine ekonometrik bir analiz. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi(Third Sector Social Economic Review)*, 56(1), 20-38.
- Appuhami, B. A. (2008). The impact of firms capital expenditure on working capital management: an empirical study across industries in Thailand. *International Management Review*, 4(1), 8-21.
- Arslan, Ö. (2003). Küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışma sermayesi ve bazı finansal yönetim uygulamaları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(1), 121-135.
- Ata, H. A. ve Buğan, M. F. (2016). İmalat işletmelerinde çalışma sermayesi etkinliğinin firma değerine etkisi nasıldır? *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35).
- Atasel, O. Y. ve Güneş, Y. (2019). UFRS'nin çalışma sermayesi yönetimi üzerindeki etkisi: BİST 100'de bir araştırma. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 21(2), 454-466.
- Atmaca, M. (2016). Finansal oranlar aracılığıyla çalışma sermayesi bileşenlerinin karlılığa etkisi: Borsa İstanbul'da işlem gören kimya, plastik ve kauçuk şirketlerinde bir uygulama. *Yönetim Bilişim Dergisi*, 14(28), 633-649.
- Aydın, N., Başar, M. ve Çoşkun, M. (2015). *Finansal yönetim*. Detay Yayıncılık.
- Aygün, M. (2012). Firma performansı üzerinde çalışma sermayesinin etkisi: Türk imalat sektörü üzerine bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(2), 215-223.
- Aytürk, Y., ve Yanık, S. (2015). Çalışma sermayesi yönetimi Türkiye'deki KOBİ'lerde karlılığı nasıl etkiler?. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (68), 157-167.

- Başkan, T. D. (2020). TRFS-9 ve TMS-39 gerçeğe uygun değerlendirme yöntemlerinin farklılıklarının net çalışma sermayesine etkisi: sürdürülebilirlik endeksine tabi firmalarda uygulama. *Journal of Economics Finance an Accounting*, 7(1), 34-43.
- Berelson, B. (1952). *Content analysis in communication research*. Free Press.
- Brealey, R. A., Myers, S. C. ve Marcus, A. J. (2001). *İşletme finansının temelleri*. (T. A. Ünal Bozkurt, Çev.) Literatür Yayıncılık.
- Büyükmert, N. ve Bilen, A. (2021). İmalat sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin ekonomik krizlere bağlı olarak finansal yapısı ve karlılığındaki değişimler: 2008 krizi. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (26), 289-306.
- Büyüksalvarcı, A. ve Abdioğlu, H. (2010). Kriz öncesi ve kriz dönemlerinde işletmelerde çalışma sermayesi gereksiniminin belirleyicileri: İMKB imalat sanayi şirketleri üzerine ampirik bir çalışma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(2), 47-71.
- Can, İ. ve Zor, İ. (2004). İMKB'de işlem gören çimento ve tekstil firmalarının çalışma sermayesi yapılarının karşılaştırmalı analizi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, VI(2), 35-50.
- Ceylan, A. (2001). *İşletmelerde finansal yönetim*. Ekin Kitabevi.
- Çakır, H. M. ve Küçükkaplan, İ. (2012). İşletme sermayesi unsurlarının firma değeri ve karlılığı üzerindeki etkisinin İMKB'de işlem gören üretim firmalarında 2000 - 2009 dönemi için analizi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 69-85.
- Çerçel, Ö. N. ve Sökmen, A. G. (2019). Çalışma sermayesi yönetiminin firma üzerindeki etkisi: BİST'te işlem gören metal eşya, makine ve gereç yapım sektörü üzerinde bir araştırma. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2).
- Çetenak, E. H. ve Acar, E. (2016). Firmalar için likidite ve karlılık arasında bir ödünleme var mı? BİST örneği. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 298-311.
- Çetin, A. C., Çelik, İ. ve Kaya, M. (2006). Küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışma sermayesi ve finansal yönetim uygulamaları. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (3), 88-98.
- Çoşkun, E. ve Kök, D. (2011). Çalışma sermayesi politikalarının karlılık üzerine etkisi: dinamik panel uygulaması. *Ege Akademi Bakış*, 11(Özel Sayı), 75-85.
- Dizgil, E. (2020). Çalışma sermayesi üzerinde etkili olan firma düzeyli faktörler: Borsa İstanbul bilişim endeksinde yer alan firmalar üzerine bir araştırma. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 449-463.
- Dursun, A. ve Ayrıçay, Y. (2012). Çalışma sermayesi - karlılık ilişkisinin İMKB örneğinde 1996 - 2005 dönemi analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(3-4), 199-214.
- Ecer, F. ve Günay, F. (2014). Borsa İstanbul'da işlem gören turizm şirketlerinin finansal performanslarının gri ilişkisel analiz yöntemiyle ölçülmesi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 35-48.
- Eke, E. ve Can, S. (2021). Yönetimde nasistlik ve narsist liderler/yöneticiler. *IV. Yönetimde Eleştirel Perspektifler*. Nobel Akademik Yayıncılık
- Erbul, M. ve Özdemir, F. S. (2021). Çalışma sermayesi yönetiminin firma performansı üzerindeki etkisi: BİST yıldız endeksi uygulaması. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 335-348.
- Erdinç, S. B. (2008). Konaklama işletmelerinde işletme sermayesi yönetiminin incelenmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 223-236.
- Eskin, İ. ve Güvemli, B. (2020). Çalışma sermayesi yönetiminin karlılığa etkisi: BİST 50 endeksi örneği. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (85), 65-76.
- Geray, H. (2004). *Toplumsal araştırmalarda nicel ve nitel yöntemlere giriş-iletişim alanında örneklerle*. Siyasal Kitabevi.

- Göker, İ. K. (2019). Çalışma sermayesi yönetiminde etkinlik durumunun tespiti: BİST gıda sektörü firmaları üzerine bir araştırma. *Uluslararası Yönetim Eğitim ve Ekonomik Perspektifler Dergisi*, 6(3), 69-79.
- Gönenli, A. (1985). *İşletmelerde finansal yönetim*. İstanbul Üniversitesi Yayını.
- Güdelci, E. N. (2016). İşletme düzeyinde çalışma sermayesi ve karlılık ilişkisi-BİST'de faaliyet gösteren gübre işletmeleri üzerine bir çalışma. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 6(2/1), 183-192.
- Güler, E. ve Konuk, F. (2019). Çalışma sermayesi etkinlik ölçümünde alternatif bir araç: indeks yöntemi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (84), 35-48.
- Helhel, Y. ve Karasakal, S. (2017). Konaklama işletmelerinde çalışma sermayesi yönetiminin karlılık performansına etkisi: BİST'de bir uygulama. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14(3), 27-39.
- İltaş, Y. (2016). Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası sektör bilançolarını kullanarak işletme sermayesi gereksinimini etkileyen değişkenler üzerine bir analiz:1996-2013. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (48), 123-143.
- Islıkcık, S. ve Koçyiğit, S. Ç. (2021). Çalışma sermayesi ve karlılık ilişkisi: kamu hastane işletmelerine yönelik bir uygulama. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 7(1), 156-166.
- Işık, E. ve Kiracı, M. (2012). 2008 küresel finansal krizin işletmelerin çalışma sermayeleri üzerindeki etkilerinin oranlar aracılığıyla tespiti: İMKB'de bir araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 157-174.
- Kaplanoğlu, E. ve Yükçü, C. (2019). Çalışma sermayesi ile ekonomik katma değer arasındaki ilişki: Borsa İstanbul üzerine bir araştırma. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 12(1), 107-128.
- Karadeniz, E. ve İskenderoğlu, Ö. (2011). İMKB'de işlem gören turizm işletmelerinin aktif karlılığını etkileyen değişkenlerin analizi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 22(1), 65-75.
- Karagözoğlu, G. ve Aktaş, R. (2018). İmalat sektöründeki işletmelerde çalışma sermayesi belirleyicileri: BİST örneği. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi (Manisa Celal Bayar Üniversitesi İİBF)*, 25(3), 713-733.
- Karagözoğlu, G., Aktaş, R. ve Kayalidere, K. (2019). Çalışma sermayesi ile finansal performans arasındaki ilişkinin alt sektörler bazında karşılaştırmalı incelenmesi: BİST örneği. *Muhasebe ve Bilim Dünyası Dergisi*, 3(21), 628.
- Kendirli, S. ve Konak, F. (2014). Kurumsal yönetim açısından işletme sermayesi yönetimi ve işletmelere etkileri: Çorum ölçeğinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4), 113-129.
- Kısakürek, M., Babacan, A. ve Tuncay, M. (2018). Türkiye'de sektörel düzeyde çalışma sermayesi unsurları ile performans arasındaki etkileşim. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2), 315-332.
- Kızıllı, C. ve Aslan, T. (2019). Finansal performansın rasyo yöntemiyle analizi: Borsa İstanbul'da işlem gören havayolu şirketleri üzerine bir uygulama. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(2), 1778-1799.
- Koçak, A. ve Arun, Ö. (2006). İçerik analizi çalışmalarında örneklem sorunu. *Selçuk İletişim*, 4(3), 21-28.
- Korkmaz, T. ve Yaman, S. (2019). Çalışma sermayesi yönetiminin firma karlılığına etkisi: BİST turizm firmaları üzerine bir uygulama. *Journal of Tourism Theory and Research*, 5(2), 301-316.
- Moher, D., Liberati, M. D., Tetzlaff, J. ve Altman, D. G. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *Ann Intern Med.*, (151), 264-269.
- Mott, G. (2005). *Accounting for non-accountants* (6. Baskı). Kogan Page.
- Nazir, M. S. ve Afza, T. (2009). Impact of aggressive working capital management policy on firms profitability. *The IUP Journal of Applied Finance*, 19-30.
- Okka, O. (2010). *Finansal yönetim teori ve çözümlü problemler*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Öz, Y. ve Güngör, B. (2007). Çalışma sermayesi yönetiminin firma karlılığı üzerine etkisi: imalat sektörüne yönelik panel veri analizi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(2), 310-332.

- Paça, M. ve Karabulut, M. T. (2019). Finansal rasyolar ile finansal performans: BİST ve turizm. *Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 53-65.
- Poyraz, E. (2012). İşletme sermayesi finanslama stratejilerinin karlılık oranları üzerindeki etkisi; AKBANK T.A.Ş. uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(1), 47-56.
- Sağlam, M. ve Karaca, S. S. (2015). Çalışma sermayesi unsurlarının firma karlılığına etkisi: Borsa İstanbul şirketleri üzerine bir uygulama. *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 119-132.
- Sakarya, Ş. (2008). Nakit yönetiminde nakit dönüşüm süresi analizinin kullanılması: İMKB'deki KOBİ'ler üzerine ampirik bir çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 227-248.
- Saldanlı, A. (2012). Likidite ve karlılık arasındaki ilişki - İMKB 100 imalat sektörü üzerine ampirik bir çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(16).
- Satır, H., Kısakürek, M. ve Yaşar, F. (2020). Likidite ve finansal performans arasındaki ilişkinin TOPSİS analiz yöntemi ile değerlendirilmesi: BİST perakende ticaret sektöründe bir uygulama. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 1-15.
- Sayılğan, G. (2017). *İşletme finansmanı*. Siyasal Kitabevi.
- Singh, J. P. ve Pandey, S. (2008). Impact of working capital management in the profitability of Hindalco Industries Limited. *The Icfai University Journal of Financial Economics*, VI(4).
- Songur, A. ve Yaman, D. (2020). Sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel bağlılık ve iş tatminlerine yönelik literatür incelemesi. *Sağlık Yönetimi Dergisi*, 2(2), 81-101.
- Şahin, O. (2011). İMKB'ye kayıtlı imalat şirketlerinde çalışma sermayesi politikaları ve firma performans ilişkileri. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 123-141.
- Topaloğlu, T. N. (2019). Çalışma sermayesi yatırım ve finansman politikalarının firma karlılığına etkisi: BİST 30 firmalar üzerine panel veri analizi. *Uluslararası Ekonomi Siyaset İnsan ve Toplum Dergisi*, 2(2), 88-106.
- Toraman, C. ve Sönmez, A. R. (2015). Çalışma sermayesi ve karlılık arasındaki ilişki: perakende ticaret sektörü üzerine bir uygulama. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(1), 15-24.
- Toraman, C. ve Sönmez, A. R. (2021). Çalışma sermayesi bileşenlerinin sektörel ortalamalar üzerindeki etkisi: imalat sektörü üzerine bir uygulama. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (68), 284-396.
- Turan, S. ve Bilgin, R. (2021). Türkiye'deki halka açık firmaların net işletme sermayesi yönetiminin firma değerine etkisi. *Yönetim Bilişim Dergisi (Journal of Administrative Sciences)*, 19(40), 437-458.
- Usta, Ö. (2008). *İşletme finansı ve finansal yönetim*. Detay Yayıncılık.
- Ülker, Y. ve Arslan, Ö. (2020). Finansal oranlar aracılığıyla stok yönetimi ve karlılık ilişkisinin incelenmesi: imalat sektöründe bir uygulama. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(4), 1153-1163.
- Yaman, S. ve Korkmaz, T. (2021). Finansal başarısızlık modellerinin çalışma sermayesi yatırım ve finansman politikaları doğrultusunda incelenmesi: BİST'de karşılaştırılmalı bir uygulama. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 591-610.
- Yenisu, E. (2019). İşletme sermayesi yönetiminin firma karlılığına etkisi: BİST Bursa işletmeleri örneği. *Bankacılık ve Finansal Araştırmalar Dergisi*, 6(2), 54-64.
- Yiğit, F. (2020). Nakit tutma oranının finansal ve kurumsal belirleyicileri: Borsa İstanbul üzerine bir inceleme. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(3), 1127-1151.
- Yıldız, B. ve Akkoç, S. (2016). Çalışma sermayesi ve karlılık ilişkisinin keşifsel bir araçla (ANFİS) incelenmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 11(1), 285-308.
- Yıldız, B. ve Deniz, T. İ. (2020). BİST yıldız endeksinde işlem gören firmaların karlılıklarına etki eden çalışma sermayesi faktörleri. *Ekonomi, Politika Finans Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 91-110.

- Yücel, T. ve Kurt, G. (2002). Nakit dönüş süresi nakit yönetimi ve karlılık: İMKB şirketleri üzerinde ampirik bir çalışma. *İMKB Dergisi*, (22), 1-17.
- Zengin, B. ve Tanrıöven, C. (2016). Kriz dönemlerinde çalışma sermayesi yönetiminin etkinliğinin analizi; BİST imalat sanayi işletmelerinde uygulama. *Sosyal Bilimler Dergisi*, (50), 163-179.

MULTI-CRITERIA DECISION-MAKING TECHNIQUES IN MEDICAL TOURISM STUDIES: A SYSTEMATIC REVIEW

MEDİKAL TURİZM ÇALIŞMALARINDA ÇOK KRİTERLİ KARAR VERME TEKNİKLERİ: SİSTEMATİK BİR İNCELEME

Res. Asst. Dilara ARSLAN¹
Asst. Prof. Dr. Ekrem SEVİM²

ABSTRACT

Medical tourism is in an increasing trend depending on many factors. The use of multi-criteria decision making (MCDM) methods in the selection of the optimal situation rationalizes and facilitates the decision process. The aim of the study is to examine the studies in which multi-criteria decision-making techniques are used in medical tourism. Systematic review method is chosen to carry out the research. Articles which are published in English and Turkish languages between 2011- 2021, in Web of Science, Scopus and Science Direct databases are reviewed and examined. During the scanning process, 25 articles (out of 4331) are included in the study. Most of them were published in 2020 (28%), conducted in Turkey (36%), and used only one single MCDM method in their processes (72%). In addition, it is observed that most of the articles prefer to use AHP method (60%) and only 7 of the included articles proceed their studies by adopting fuzzy logic (28%). MCDM methods are widely used in medical tourism studies. It is suggested that MCDM methods should be used considering the characteristics of the method and the purpose of the study and integrated into the processes of fuzzy logic.

Keywords: Health Tourism, Medical Tourism, Decision-Making Techniques, Multi-Criteria Decision-Making, Systematic Examination.


JEL Classification Codes: I00, I19, C44, D81, C38.


ÖZ

Medikal turizm, birçok faktöre bağlı olarak artan bir trend içerisindedir. En ideal durumun seçiminde çok kriterli karar verme (ÇKKV) yöntemlerinin kullanılması, karar sürecini rasyonelize ederek karar sürecini kolaylaştırır. Araştırma kapsamında sistematik inceleme yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda, 2011-2021 yılları arasında Web of Science, Scopus ve Science Direct veri tabanlarında İngilizce ve Türkçe olarak yayımlanan makaleler incelenmiştir. Tarama sürecinde elde edilen 4331 makaleden, dahil edilme kriterlerine uyan 25 tanesi çalışmaya dahil edilmiştir. Yapılan çalışmaların çoğu 2020 yılında yayımlanmış (%28), önemli bir bölümü Türkiye'de gerçekleştirilmiş (%36) ve genellikle tek bir ÇKKV yönteminin yalnız başına (%72) kullanıldığı görülmüştür. Ayrıca araştırmaya dahil edilen çalışmaların çoğunda (%60) AHP (Analitik Hiyerarşi Süreci) yönteminin tercih edildiği ve çalışmaların sadece 7 tanesinin bulanık mantığı (%28) benimseyerek yürütüldüğü görülmüştür. ÇKKV yöntemleri medikal turizm çalışmalarında yaygın olarak kullanılmaktadır. ÇKKV yöntemlerinin, yöntemin özelliklerini ve çalışmanın amacı dikkate alınarak kullanılması ve bulanık mantığın analiz süreçlerine entegre edilmesi önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık Turizmi, Medikal Turizm, Karar Verme Teknikleri, Çok Kriterli Karar Verme, Sistematik İnceleme.

JEL Sınıflandırma Kodları: I00, I19, C44, D81, C38.

¹  Bandırma Onyedi Eylül University, Faculty of Health Sciences, Department of Healthcare Management, darslan@bandirma.edu.tr

²  Bandırma Onyedi Eylül University, Faculty of Health Sciences, Department of Healthcare Management, esevim@bandirma.edu.tr

GENİŞLETİLMİŞ ÖZET

Amaç ve Kapsam:

Son dönemin popüler sektörleri arasında yer alan sağlık turizmi, ülkelere ekonomik, sosyal ve daha birçok farklı açıdan fayda sağlamaktadır. Bu durum turizm sektörüne olan yatırımları hızlandırmış, çeşitli ülke ya da kuruluşların bu alanı önemli bir fırsat olarak değerlendirmelerine sebep olmuş ve bu durum yeni turizm alt dallarının ortaya çıkmasına olanak sağlamıştır. Tüm dünyada sağlık hizmetlerinde yaşanan; hizmete erişim, maliyet ve yasal engeller gibi çeşitli faktörler “medikal turizm” kavramını ortaya çıkarmıştır. Medikal turizm kavramı, temelinde tarihi çok öncelere dayanan “sağlık turizmi” kavramının bir alt dalını oluşturmaktadır. Önemli bir dış kaynak kullanımı olarak değerlendirilebilecek olan medikal turizmde, sağlık hizmetini ithal eden ve ihraç eden olmak üzere iki farklı taraf bulunmaktadır. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler çoğu durumda, hizmeti sunan ve aynı zamanda alan tarafta yer alabilirken, gelişmemiş ülkelere bu durum, maddi olanağı olan küçük bir grubun ülkesinde bulamadığı ya da istediği kalitede olmayan hizmetler için, başka ülkelere seyahati şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bireyler medikal turizmde çeşitli kriterlere göre ülke ya da kuruluş seçimi yapmaktadır. Ancak birden fazla kriter ve alternatifin olduğu durumlarda rasyonel karar vermek her zaman kolay olmamaktadır. Son dönemde birçok alanda yaygınlaşan çok kriterli karar verme tekniklerinin kullanımı, bu sorunu çözmeye yardımcı olabilmektedir. Yapılan çalışmada, çok kriterli karar verme tekniklerinin medikal turizm literatüründeki kullanım alanlarının incelenmesi amaçlanmıştır.

Yöntem:

Yapılan sistematik derlemede, 2011-2021 yılları arasında; Scopus, Science Direct ve Web of Science veri tabanlarında İngilizce ve Türkçe olarak yayınlanan çalışmalar incelenmiştir. Sistematik incelemeye dahil edilecek çalışmaları belirlemek için “çok kriterli karar verme”, “medikal turizm”, “sağlık turizmi”, “sağlık seyahati” ve “medikal seyahat” anahtar kelimeleri kullanılmıştır. İncelenen makalelerin sonuçları, özellikle çok kriterli karar verme tekniklerinin kullanımı açısından analiz edilmiş ve elde edilen bilgiler özetlenmiştir. Elde edilen çalışmaların inceleme kapsamına alınması için öncelikle, belirlenen anahtar kelimelerin; başlık, özet ve anahtar kelimeler içerisinde yer alması koşulu aranmıştır. İkinci adım olarak araştırma makalesi olma koşulu aranmıştır. Ayrıca dil kısıtlaması nedeniyle sadece İngilizce ve Türkçe yayınlar ileri değerlendirmeye uygun görülmüştür. Son olarak çalışmaların tam metnine erişim şartı aranmış ve sadece açık erişimi bulunan çalışmalar kapsama dahil edilmiştir. Dahil edilme kriterlerine uymayanlar ve tekrarlayan yayınlar ise çalışma dışı bırakılmıştır. Seçim sürecinde PRISMA (2020) kontrol listesi kullanılmıştır. Literatür taraması sonucunda belirlenen veri tabanlarında 4.331 sonuca ulaşılmıştır. Mükerrer çalışmalar ve başlıkları nedeniyle elenen çalışmalar çıkarıldıktan sonra geriye kalan 1.025 çalışma incelemeye alınmıştır. Daha sonra çalışmaların özetleri incelenmiş ve 832 çalışmanın kapsam dışı bırakılması gerektiği belirlenmiştir. Son olarak, kalan 193 çalışmanın tam metni incelenmiş ve 25 çalışmanın yapılan sistematik derleme kapsamında ayrıntılı olarak değerlendirmeye uygun olduğuna karar verilmiştir.

Bulgular:

Çalışmaya dahil edilen makalelerin %28'i 2020 yılında yayımlanmış, 2017 yılında dört çalışma, 2016 ve 2019 yıllarında üçer çalışma, 2013 ve 2018 yıllarında ikişer çalışma yayımlanmıştır. 2011, 2012, 2015 ve 2021 yıllarında birer çalışmanın yayımlandığı, 2014 yılında ise yayın yapılmadığı görülmüştür. Dahil edilen makalelerin dokuz tanesinin (%36) Türkiye'de, beşinin İran'da, dördünün Hindistan'da, üçünün Tayvan'da, ikisinin Çin'de, birer tanesinin ise Malezya ve Amerika Birleşik Devletleri'nde yapıldığı tespit edilmiştir. Çalışmaların onsekizinin (%72) analiz süreçlerinde tek bir yöntem kullandığı, beşinin (%20) iki yöntem kullandığı ve sadece ikisinin (%8) aynı anda üç farklı yöntemi kullandığı tespit edilmiştir. Ayrıca, derlenen makalelerin %60'ında AHP yönteminin tercih edildiği tespit edilmiş ve bu 15 çalışmanın 4 tanesinin diğer ÇKKV yöntemleri ile karma AHP yöntemine sahip olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca dahil edilen çalışmaların %28'inin bulanık mantığı süreçlerine entegre ettiği görülmüştür. Sistematik derlemeye dahil edilen makalelerin amaçlarının (1) medikal turizm destinasyonu seçimi, (2) SWOT analizi sunma, (3) medikal turizmi geliştirmek için optimal stratejileri seçme ve (4) medikal turizm pazarını etkileyebilecek kriterlerin belirlenmesi ve/veya sıralanması gibi başlıklar altında toplandığı görülmüştür. Dahil edilen çalışmalarda en sık kullanılan anahtar kelimeler; AHP (%33), medikal turizm (%15), SWOT analizi (%10), sağlık turizmi (%8), strateji (%7), merkez (%5), turizm (%4), sağlıkla (%3), ÇKKV (%3), yönetim (%3), karar verme (%2), sağlık oteli (%1) ve diğerleri (%6).

Sonuç ve Tartışma:

Medikal turizm hem hizmet sunuculara hem de bu hizmetlerden yararlanan bireylere sağladığı avantajlar nedeniyle literatürde geniş yer bulan önemli bir kavramdır. Çok kriterli karar verme tekniklerinin çeşitli kriterler kullanılarak, alternatifler arasından rasyonel seçim yapabilme olanağı sağlaması karar vericilere önemli avantajlar sunmaktadır. Her geçen gün yerini sağlamlaştıran medical turizm ve ÇKKV teknikleri kavramlarının literatürde birlikte incelendiği makaleler incelenmiştir. Çalışmanın en büyük kısıtlılığı dil kısıtlamaları ve yayın yılıdır. Belirli veri tabanlarının kullanılması, sadece tam metnine ulaşılabilen araştırma makalelerinin kullanılması diğer sınırlılıkları oluşturmuştur. En fazla çalışmanın 2020 yılında yapılmasının, tüm dünyada sağlık harcamalarının giderek artması ile medikal turizmin her geçen gün artan çekiciliği ile ilişkili olduğu tahmin edilmektedir. Çalışmaların çoğunun Türkiye ve Asya ülkelerinde yapılmış olması, bu ülkelerin medical turizmi bir ülke politikası olarak görmeleri ve bu alana yatırım yapmaları ile ilişkilendirilebilir. En çok tercih edilen yöntemin AHP olması da yöntemin genel olarak en sık kullanılan ÇKKV tekniği olmasıyla ilgili olduğu düşünülmektedir.

1. INTRODUCTION

Tourism has been among the most popular industries for many years due to its encouraging factors such as the values it adds to the country's economic and social status (Hsu et al., 2013, p. 63; Nilashi et al., 2019, p. 1) and its economic benefits in general, and it has become a very remarkable concept with all its branches; hence, push and pull factors of tourism industry -both in organizational and individual levels- have become the focus of so many current and/or possible stakeholders' attention. It is known that individuals have wide range of motivations' reasons for travelling, especially today's world where the effects of globalization are increasing day by day (Ebrahimzadeh et al., 2013, p. 52). Particularly in the context of medical tourism, the scope of these reasons is quite broad and includes qualitative factors as well as quantitative ones. In this study, medical tourism will be examined in private of health tourism, which is the branch of the shining star -tourism- among other industries.

Medical tourism, which is the national and/or international mobility of individuals (Arslan Kurtuluş et al., 2018, p. 4717) from their residence's region to targeted destination in order to receive healthcare services, may be expressed as one of the most important types of tourism by considering its economic and social benefits (Ebrahimzadeh et al., 2013, p. 51). Through the medical tourism activities, which keep their existence thanks to the commercialization of healthcare services and the increasing effects of globalization (Sevim & Önder, 2020, p. 607), patients have the opportunity to evaluate alternatives of other regions/countries in matters such as doctors, facilities and prices of services (Görener & Taşçı, 2016, p. 15).

The main topics in the decision-making process for medical tourists are the selection of country/region, medical tourism intermediary institution, health facility, physician and treatment (Yiğit & Demirbaş, 2020, p. 174-175). Medical tourists evaluate these topics according to the parameters that are important to them (such as price, quality, technological superiority, qualified workforce, physical and cultural distance of the destination point etc.) and, make their decisions according to the long alternatives list that they have obtained as a result of this evaluation process (Görener, 2016; Sonel et al., 2019).

Destination regions and/or countries and health institutions, where medical tourism activities are one of the objectives, have to make rational choices among the alternatives that need to be evaluated in detail, in order to develop the industry further and to get the return of the investment easily. For destination countries, questions - such as which region or city worth putting efforts to stimulate medical tourism activities (Ghasemi et al., 2021), and these efforts should be made by implementing which determined strategies first- are the main topics with long listed responses that consist of numerous implementation alternatives (Najafinasab et al., 2020). For destination healthcare facilities, similar to destination countries, the subjects of this list of alternatives are the responses to these questions;

1. Which treatment procedures in which department should be promoted by which investments would be wise to develop the medical tourism activities?
2. Does the organization need more marketing activities or more educated workforce? (Görener, 2016; Yiğit & Demirbaş, 2020)
3. Would providing technological advantages or offering support services such as accommodation and transportation to medical tourists be more beneficial to the organization?(Çavmak & Çavmak, 2020, p. 33; Roy et al., 2018, p. 2)

These questions and their responses may differ and diversify according to the situation that organization has. Even though the existence of multiple criteria and the evaluation of alternatives according to them are important in decision-making process, it also complicates this process due to the multidimensionality and complexity (Sevim & Önder, 2020, p. 609) Furthermore, for decision makers who are overwhelmed due to the length of the list(s) of alternatives, it is essential to make this process more rational by using scientific approach. The concept of multi-criteria decision-making that can be defined as weighting (Lee & Li, 2019, p. 1) and listing (Yazdi & Barazandeh, 2016, p. 54) of the criteria -which the alternatives are evaluated by- according to the relative importance and thus reaching the optimal solution (Sonel et al., 2019, p. 28) can give that chance to the decision makers. Since the list of criteria and alternatives that decision makers have are quite range and the necessity of rational decision-making are known, the use of multi-criteria decision-making techniques within the medical tourism studies in the literature is examined in this study.

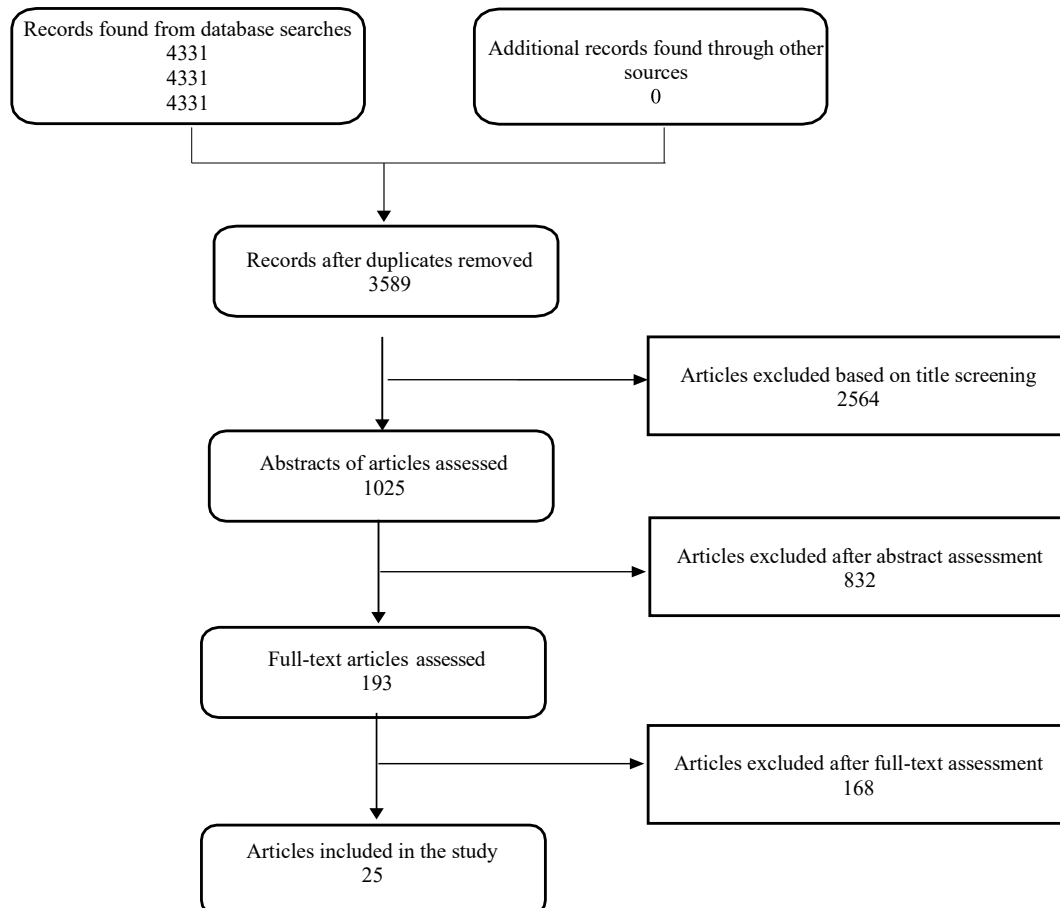
2. METHODOLOGY

Studies published in English and Turkish during the years 2011-2021 in the databases of Scopus, Science Direct and Web of Science were reviewed in this systematic review. The keywords ‘multi-criteria decision making’, ‘medical tourism’, ‘health tourism’, ‘health travel’ and ‘medical travel’ were used to identify the studies to be included in the systematic review.

The results of the reviewed articles are analyzed -especially in terms of the use of multi-criteria decision-making techniques- and the obtained information is summarized. In the scanning process made to include the studies into the scope of this systematic review, condition of determined keywords should be in the title-abstract-keywords was primarily sought. As a second step, the condition of being research article was sought and, due to language restrictions, only those published in English and Turkish were considered suitable for further evaluation. Finally, the condition of accessing the full text of the studies was sought and only open access studies were included in this systematic review. Those which doesn't meet the inclusion criteria and duplicates were excluded from the study.

Figure 1 illustrates the process of article selection. During the selection process, PRISMA (Page et al., 2020) Checklist has been used. As a result of the scanning the literature, 4331 results were reached in the determined databases. After duplicates excluded and the studies that were eliminated due to their title, 1025 studies remained to further evaluation. Subsequently, abstracts of the studies were analyzed, and it was determined that 832 studies should be excluded. Finally, full text of 193 remained studies were examined, and 25 of total studies were included to the detailed evaluation process of this systematic review. Studies, in which 'spa-wellness & thermal tourism', 'elderly & disabled tourism' which are sub-branches of health tourism other than medical tourism and 'tourist's health' which generally include emergency health services unlike the health tourism topics conducted to, were excluded (n=168) from the systematic review.

Figure 1. Process of Article Selection



3. FINDINGS

The detailed summary of the characteristics of the articles included in the systematic review is given in Table 1. It has been seen that majority of the included articles (28% of the total number) were published in 2020. It has been detected that four studies were published in 2017, three studies in the years of 2016 and 2019 each, and two studies in the years of 2013 and 2018 each. It has been seen that one study was published in the years of 2011, 2012, 2015 and 2021, and none in 2014.

Table 1. Details of Included Articles in the Systematic Review

Author(s)	Year	Country	Method(s)	Purpose of the Study	Main Finding(s)	Keywords
Levary	2011	United States	AHP	Ranking medical tourism sites	Four criteria (expected cost, language barriers, physical distance, political stability) were determined to evaluate. As a result, country alternatives were ranked in order India, Costa Rica, Poland, Thailand and Dubai.	-
Chen	2012	Taiwan	DEMATEL	Finding the strategy to accelerate the development of medical tourism	According to the results of the study, it is recommended by experts that the Taiwan government should encourage marketing activities, make good use of the resources that provide information about health tourism activities to health tourists and develop marketing policies for foreign countries.	Medical Tourism, Taiwan, DEMATEL
Ebrahimzadeh et al.	2013	Iran	AHP	Comparing the Indian and Iranian health tourism status/potentials	SWOT analysis was made and compared for both India and Iran. As a result, internal factors (for India, S:3.6 and W:2.8; for Iran, S:3.8 and W:3.5) and external factors (for India, O:3.6 and T:3.4; for Iran, O:3.8 and T:4.1) were examined and weighted. Additionally, strategy recommendations have been made.	Tourism Potentials, Health Tourism, SWOT % AHP Models, Iran, India
Hsu et al.	2013	Taiwan	AHP, Delphi Method	Selecting optimal CRM Sytem for Medical Tourism Industry to support the development	According to the criteria should be considered in choosing the CRM system are as follows respectively: level of providing services by system integrators, level of developing softwares by system integrators, level of implementing data mining, and level of implementing CRM.	Analytic Hierarchy Process, Customer Relationship Management, Evaluation Model, Medical Tourism, Modified Delphi Method
Ajmera et al.	2015	India	AHP	Presenting a SWOT analysis of Indian medical tourism status and ranking each group	Each group (S:0.3773, O: 0.3664, W: 0.1391, T: 0.1170) and determined items under them has been weighted and prioritized. (S1) Existence uof alternative treatments such as ayurveda &yoga. (O1) Comparable treatments. (W1) Lack of agreement with insurance companies. (T1) Clinical excellence.	SWOT Analysis, AHP, Strategic Decisions, Multiple Criteria Decision-Making Technique, Medical Tourism
Görener	2016	Turkey	AHP	Presenting a SWOT analysis of medical tourism status in Turkey and ranking each group	Each group (S:0.3830, O:0.3030, T: 0.1849, W: 0.1292) and determind items under them has been weighted and prioritized. (S1) Price advantage. (O1) Geographical advantage. (T1) Increased competition in international market. (W1) Lack of managers who would coordinate the medical tourism activities.	Medical Tourism, SWOT, Analytical Hierarchy Process

Author(s)	Year	Country	Method(s)	Purpose of the Study	Main Finding(s)	Keywords
Görener and Taşçı	2016	Turkey	AHP, MOORA	Presenting a SWOT analysis for medical tourism sector in Turkey and ranking the strategy alternatives	(1) Qualified manpower, effortless transportation and innovative ways during the medical interventions should be focused. (2) Development of the marketing activities related with JCI process of the organizations and past medical tourists' experiences. (3) Efficiently and consistently promotion activities for price-focused markets.	Strategy, SWOT, AHP, MOORA
Yazdi and Baranzadeh	2016	Iran	Fuzzy VIKOR	Identifying and ranking the barriers against to health tourism development	It has been determined that the most important criteria were quality, accessibility, price and proper time respectively. Additionally, improper medical quality (among sub-indices) was seen as the highest priority.	Tourism, Health Tourism, Fuzzy VIKOR
Ajmera	2017	India	TOPSIS	Presenting a SWOT analysis for medical tourism sector in India and ranking the strategies	Implementing the SO strategy (provision of the best facilitation and care, as much as developed countries, to medical tourists) was found to be the most weighted solution.	TOPSIS, SWOT Analysis, Indian Medical Tourism, MADM Technique, Strategic Decisions
Anish et al.	2017	India	AHP	Presenting a SWOT analysis of medical tourism sector in Kerala and ranking each parameter	Each group (S:0.42, O:0.29, T:0.17 W:0.12) and determined items under them have been weighted and prioritized. (S1) International reputation and fame of medical doctors. (O1) Quality of service with less cost. (T1) Strong competition from other countries. (W1) Lack of accredited hospitals.	Medical Tourism, Kerala, SWOT, Analytical Hierarchy, AHP, Strategy
Roy et al.	2017	India	AHP	Providing a standard to selection of medical tourism destinations according to different criteria	Seven evaluation criteria under the topics of strengthening medical tourism services and its infrastructure, planning and developing policies toward medical tourism were identified. 'Quality of the healthcare institution's infrastructure' was detected as the most important criterion, followed by 'supplying qualified human resources and creating new job opportunities'. In the case study, nine different cities in India were evaluated by scoring according to the criteria and their weights. Chennai was seen to be the best destination city in India.	Medical Tourism, Multiple Criteria Decision-Making, R-AHP, R-MABAC, Rough Number
Yang et al.	2017	China	Fuzzy NEPR	Developing a model to rank the alternatives of medical tourism destinations	The model proposed in the study was applied to two separate cases by considering different types of original data. The applicability and feasibility of the model has been compared and verified with other methods/approaches in the literature through the analyzes and extensive discussion conducted within the scope of the research.	Neutrosophic Fuzzy Preference Relations, Consistency, Aggregation Operators, Multiple Criteria Decision Making, Medical Tourism
Abouhashem Abadi et al.	2018	Iran	BWM	Strategic planning of medical tourism development in Yazd province	Within the scope of the study, strategic planning of medical tourism was made using the the SWOT analysis tool. In total, 10 strategies were developed and ranked. It has been determined that the three most important strategies were pertinent with necessity of the marketing centers, configuring strategic councils and enacting laws/regulations that are consistent in the field of medical tourism.	Medical Tourism Industry, Strategic Planning, Best Worst Method, SWOT, Yazd Province

Author(s)	Year	Country	Method(s)	Purpose of the Study	Main Finding(s)	Keywords
Arslan Kurtuluş et al.	2018	Turkey	AHP	Presenting a SWOT analysis of health tourism status in Turkey and ranking each group	(S1) Existence of numerous thermal tourism soruces in Turkey. (W1) Existence of unauthorized institutions and organizations in the sector. (O1) Cheaper healthcare services compared with other countries. (T1) Political instability in the neighboring countries and their negative reflection on Turkey.	Health, Health Tourism, Medical Tourism, Wellness, SWOT, AHP
Lee and Li	2019	China	AHP	Identifying the key indicators and determining their weightings for health tourism sites	It has been found that destination choices are being affected by three main dimensions and eleven sub-dimensions. The main dimensions are ranked as (1) special demands and indications, (2) leisure activities and general demand, (3) natural environment, according to their weights.	Health Tourism Destination, Analytic Hierarchy Process (AHP), Health Environment, Health Promotion, Recreational Resource Management
Nilashi et al.	2019	Malaysia	DEMATEL, Fuzzy TOPSIS	Analyzing and ranking the factors affecting health tourism performance in Malaysia	Four factor (technological, organizational, environmentla and human readiness) and four criteria under each factor are determined and analyzed. The results of the study indicate that technological and human readiness' factors are the most significant ones. Medical technologies (within the technological factor) and specialists (withing the human factor) were determined to be the criteria on the top of the list.	Medical Tourism, Medical Hotels, Decision-Making, Health Tourism, Readiness, DEMATEL, Fuzzy TOPSIS
Sonel et al.	2019	Turkey	AHP, ANP, DEMATEL	Determining the less preferred destination in Turkey, investigating the reasons and identifying strategies for development	It was seen that the most preferred city for ophthalmology clinic was İstanbul and the least one is Mersin in terms of medical tourism. A couple suggestions were given as a result. (1) Investment should be made in healthcare sector. (2) Increasing the number of hospitals might be necessary. (3) Accommodation options should be improved. (4) After quality improvements, marketing activities should be on the agenda more.	Tourism, Health, Health Tourism, AHP, ANP, DEMATEL
Büyükozkcan et al.	2020	Turkey	HFL AHP, HFL MABAC, HFL TOPSIS	Presenting a SWOT analysis of health tourism status in İstanbul, and selecting the best strategies for development	It has been determined that 'restoring the health tourism field and improving the physical and technical infrastructure of it' is the best strategy.	Health Tourism, Health Tourism Strategy Selection, SWOT Analysis, Hesitant Fuzzy Linguistic Term Set, AHP, MABAC
Chen and Chang	2020	Taiwan	Entropy-Linguistic VIKOR	Determining criteria to evaluate the competitiveness of medical tourism industry and analyzing the current status of the country among China, Taiwan, Japan and South Korea	In the result of the study, Taiwan lagged behind other evaluted countries (China, South Korea, Japan and Taiwan) in terms of competitiveness. Therefore, the necessity of the Taiwan government to allocate more resources for improving the medical tourism sector has been revealed.	Medical Tourism, Hospital Management, VIKOR, Entropy, SWOT, COVID-19

Author(s)	Year	Country	Method(s)	Purpose of the Study	Main Finding(s)	Keywords
Çavmak and Çavmak	2020	Turkey	AHP	Determining the barriers against development of medical tourism	In total, 23 items were determined as barriers to the development of medical tourism and these were grouped under five main subjects. Then, in order to give the most appropriate answers to these barriers, the subjects were listed as follows: negative corporate image (0.319), healthcare quality (0.198), incompatible regulations (0.177), HR (0.163) and infrastructure lagged behind (0.142).	Health Tourism, Medical Tourism, Turkey
Merdivenci and Karakaş	2020	Turkey	Fuzzy DEMATEL	Analyzing and ranking the factors affecting health tourism performance in Antalya	Fourteen different factors/criteria having impact on health tourism were determined. These factors were listed as customer satisfaction, service quality, competition, price, financial performance, time, flexibility, supplier performance, resource utilization, innovation, safety, employee satisfaction, social perspective and environmental perspective respectively.	Tourism Performance, Health Tourism, Fuzzy Logic, DEMATEL Method
Najafinasab et al.	2020	Iran	AHP	Presenting a SWOT analysis for medical tourism sector of Iran and ranking the strategy alternatives	External (3.40) and internal (2.42) factors have been weighted, ranked and given a final score via analysis. Results of the SWOT analysis suggested that conservative (WO) strategies should prioritize to implement. Marketing activities should gain momentum, international standards should be adopted and language-communication problems should be solved.	Medical Tourism, Social Security Organization (SSO), Hybrid Analysis, Strategies
Sevim and Önder	2020	Turkey	ANP	Presenting a SWOT analysis for medical tourism sector in Turkey and determining the strategies respond to result of the investigation	Each group (S:0.2085, T:0.2014, O:0.1743, W:0.1602) and determined items under them have been weighted and prioritized. Four strategies have been developed respond to the SWOT analysis, and the most important one was determined to be 'developing the organizational and legal infrastructures for medical tourism' with 0.3499 ratio.	Medical Tourism, Strategy, Decision Making, SWOT Analysis, ANP
Yiğit and Demirbaş	2020	Turkey	AHP	Analyzing the factors affecting the development of medical tourism in Turkey, presenting a SWOT analysis and developing strategies for improvements	During the research, 32 factors affecting medical tourism were determined. While the advantage of affordable prices has the highest weight, the currency input of the patients and its contribution to the destination country's economy have the lowest level of importance. Each group (S:0.485, W: 0.178, T: 0.17.6, O: 0.159) and items under them has been weighted and prioritized. Strategies about (1) language problem, (2) marketing activities, (3) price policies and (4) cooperation status among insurance companies, healthcare organizations and travel agencies were made.	Health Tourism, Medical Tourism, Systematic Review, SWOT-AHP
Ghasemi et al.	2021	Iran	Fuzzy SWARA, PROMETHEE	Determining the criteria to evaluate the medical tourism destinations in Iran and ranking these destinations	Five main criteria were determined and weighted as follows: status of type of the services provided (0.395), the medical equipments (0.232), qualified labour (0.176), marketing activities (0.108), application of information technologies (0.089). According to the proposed approach and the criteria determined in the study, medical tourism destinations were ranked as follows respectively: India, Malaysia, Panama, Mexico, Singapore, Taiwan, Brazil, Costa Rica	Medical Tourism, Fuzzy SWARA, PROMETHEE, Sustainable Development, Consumer, Medical Tourism Destinations

It has been determined that 36% of the included articles (9 out of 25) were conducted to Turkey. It has been found out that five of the articles were conducted in Iran, and four of them were conducted in India. It has been observed that the number of studies conducted in Taiwan was 3, and the number of the studies which were carried out in

China was 2. Also, the number of the studies conducted in Malaysia and United States was detected to be 1 per each country.

It has been seen that 72% of the articles (18 out of 25), used only one single method during their processes. It has been determined that five of the articles (20%) included in the scope of the study used two methods, while only two of them using three different methods at the same time. In addition, it has been detected that the AHP method was preferred to use in the 60% of the included articles (14 out of 25 studies), and it has been observed that 4 of these 15 studies have mixed AHP method with other MCDM method(s). Furthermore, it has been seen that majority of the included articles (18 out of 25) did not integrate the fuzzy logic to their processes.

It has been observed that the purposes of the articles included in the systematic review are grouped under several headings such as (1) choice of medical tourism destination, (2) presenting a SWOT analysis, (3) selecting the optimal strategies to develop the medical tourism industry, and (4) determining and/ or ranking the criteria that may affect the medical tourism market.

The keywords used in the included articles were examined, grouped, and ranked according to the frequency of use. It was determined that there were 115 keywords used in total. The most used keywords (31.30%) were related to the method(s) used in the articles. It was found out that 33.33% of the keywords related to the method carried out were pertinent to the AHP method, and 11.11% of them were pertinent to fuzzy logic. It was observed that the second most used keyword was medical tourism (14.78%), followed by SWOT analysis (10.43%). The next most used keywords were health tourism (7.83%), strategy related ones (6.96%), province related ones (5.22%), tourism related ones (3.48%), health related ones (3.48%), MCDM & technique (3.48%), management (2.61%), decision making (1.72%), medical hotel (0.87%), and others (6.09%). In addition, 'Social Security Organization', 'Aggregation Operators', 'readiness', 'consistency' and 'covid-19' have been the keywords that are grouped under the others category.

4. DISCUSSION

Medical tourism is an important concept that has been in the literature for many years due to the wide range of benefits it provides both to destinations (Park et al., 2020, p. 91) and individuals (Hopkins et al., 2010, p. 190) who benefit from this opportunity. The fact that multi-criteria decision-making techniques allow processes to operate by considering various options/situations/criteria and the importance of using these techniques in rational decision making has led to the widespread usage of these techniques, especially with the health-related issues by which effects might be vital (Ağaç et al., 2016, p. 343-344; Sevim & Önder, 2020, p. 609). Considering this, in the study, articles in which these two concepts- that strengthen their place with every passing day- are studies together in the literature, are examined.

The major limitation of the study is seemed to be the language restrictions and the year of the publication. The articles which their publication language is English or Turkish and their publication year is between 2011-2021 were included. Other limitations such as use of determined databases, availability of the full text, including the research articles only have restricted the study.

It was seen that the articles included in the study were published mostly in 2020. The reason behind this was forecasted to be the increasing attractiveness of medical tourism concept in the literature, due to the increase in health expenditures which is greater than income, and due to the results of the strategies developed as a response to this economic situation(WHO, 2019; Naranong & Naranong, 2011).

It was observed that the majority of the included articles were carried out in Turkey, and the country distribution generally was among Asian countries. It is thought that the reason why the majority of the studies were carried out in Turkey is that Turkish was chosen after English as the publication language in the article inclusion criteria. Additionally, the reason behind the fact that the countries where articles were carried out are generally Asian countries (such as Iran, India, Taiwan etc.) is thought to be that these countries have very high medical tourism potential and are included to the medical tourists' alternatives lists (Hopkins et al., 2010; Naranong & Naranong, 2011).

The use of MCDM technique(s) of the articles included in the study was examined. It was seen that 72% of the articles used a single method in their processes and the remaining studies preferred to use multiple methods during the study. In addition, 60% of the articles preferred to use the AHP method specifically. It is thought that using

multiple method(s) in a study might be more beneficial according to the compatibility of the content of the study with the purpose of the chosen method(s) use (Demir & Kartal, 2020). In the study which examines MCDM techniques use in health services and carried out by Ağaç and Baki (2016), it was determined that the AHP method was the most widely used method, similar to the research findings.

The use of fuzzy logic in the articles included in the research was also examined, and it was seen that only 28% of them integrate this approach into their studies. Fuzzy logic is an approach used for describing and modelling the uncertainty factor that exists in people's perception and cognition, and, is also used quite frequently in decision-making (Koca & Yıldırım, 2020, p. 258). Thanks to this uncertainty factor added to the decision-making processes, use of fuzzy logic relatively eliminates the risk factor in decision-making, and is supported.

5. CONCLUSION

Medical tourism continues to be the shining star of health services due to the benefits it provides to individuals, destination countries/regions/institutions, and it looks like it will continue for many years. In order to benefit from these benefits of medical tourism activities, it is vital to make the optimal choice among the long lists of many alternatives in every subject. The selection of the most suitable alternative among the alternatives is important in medical tourism as well as in all fields. The use of multi-criteria decision making methods in the selection of the optimal situation rationalizes and facilitates the decision process. The systematic review method was used in the study carried out to examine the studies in which multi-criteria decision making techniques are used in medical tourism.

The PRISMA (Page vd., 2020) Checklist was used in the selection process. As a result of the literature review, 4331 results were obtained in the databases determined. After excluding duplicate studies and studies that were eliminated because of their titles, the remaining 1025 studies were left for further evaluation. During the review of the summaries of the studies, it was decided to exclude 832 more studies. Finally, as a result of the exclusion of 168 studies after the full text evaluation, 25 studies were included in the detailed evaluation process of the systematic review.

Considering the problems such as the increase in health expenditures and the difficulty of accessing health services in health systems in recent years, the increase in the number of studies on decision making in medical tourism can be explained. In this context, 2020 has been the year in which multi-criteria decision-making techniques are used the most in medical tourism studies.

The fact that 36% of the evaluated study was conducted in Turkey was considered an important result. Moreover, the fact that 20% of the studies were conducted in Iran, 16% in India and 12% in Taiwan can be expressed as the expected result when these countries are evaluated in terms of investing in medical tourism and exporting medical tourism.

It was concluded that 72% of the articles used a single method in their processes and 60% of the articles preferred the AHP method. This may be related to the fact that AHP is the most frequently used multi-criteria decision-making technique in the literature.

It has been observed that the purposes of the articles included in the systematic review are grouped under several headings such as (1) choice of medical tourism destination, (2) presenting a SWOT analysis, (3) selecting the optimal strategies to develop the medical tourism industry, and (4) determining and/or ranking the criteria that may affect the medical tourism market.

It has been determined that the most used keyword is related to the AHP (33.33%) method. It was observed that the second most used keyword was medical tourism (14.78%), followed by SWOT analysis (10.43%). The next most used keywords were health tourism (7.83%), strategy related ones (6.96%), province related ones (5.22%), tourism related ones (3.48%), health related ones (3.48%), MCDM & technique (3.48%), management (2.61%), decision making (1.72%), medical hotel (0.87%), and others (6.09%).

Considering the increasing trend of medical tourism all over the world, it can be said that medical tourism studies will also increase and the use of multi-criteria decision-making methods, which is an important tool in decision-making, will become widespread. It may be recommended to conduct new studies in this area and to create a

hybrid model by using more than one method together in these studies. In addition, it can be suggested to use the fuzzy logic method together with multi-criteria decision making methods.

DECLARATION OF THE AUTHORS

Declaration of Contribution Rate: The authors have equal contributions.

Declaration of Support and Thanksgiving: No support is taken from any institution or organization.

Declaration of Conflict: There is no potential conflict of interest in the study.

REFERENCES

- Abouhashem Abadi, F., Ghasemian Sahebi, I., Arab, A., Alavi, A., & Karachi, H. (2018). Application of best-worst method in evaluation of medical tourism development strategy. *Decision Science Letters*, 7(1), 77–86. <https://doi.org/10.5267/J.DSL.2017.4.002>
- Ağaç, G., Baki, B., & Öz, **. (2016). Sağlık alanında çok kriterli karar verme teknikleri kullanımı: Literatür İncelemesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(3), 343–363.
- Ajmera, P., Singh, M., & Satia, H. K. (2015). Prioritization of strengths, weaknesses, opportunities and threats of indian medical tourism sector using integrated SWOT AHP analysis. *International Journal of Innovative Research in Science Engineering and Technology*, 4(5), 3665–3673.
- Anish, M. N., Dhanish, P. B., & Sridharan, R. (2017). SWOT-AHP analysis in medical tourism area of Kerala. *International Journal of Society Systems Science*, 9(3), 256–276. <https://doi.org/10.1504/IJSS.2017.087435>
- Arslan Kurtuluş, S., Gün, İ., & Aslan, Ö. (2018). Bütünleşik SWOT-AHP Analizi: Türkiye Sağlık Turizmi Uygulaması. *Social Sciences Studies Journal*, 4(23), 4716–4730.
- Büyüközkan, G., Mukul, E., & Kongar, E. (2021). Health tourism strategy selection via SWOT analysis and integrated hesitant fuzzy linguistic AHP-MABAC approach. *Socio-Economic Planning Sciences*, 74, 100929. <https://doi.org/10.1016/J.SEPS.2020.100929>
- Chen, C.-A. (2012). Using DEMATEL method for medical tourism development in Taiwan. *American Journal of Tourism Research*, 1(1), 26–32. <https://doi.org/10.11634/216837861403126>
- Chen, Y. H., & Chang, T. C. (2020). Analysis and evaluation of competitiveness in medical tourism industry in Taiwan. *Advances in Science, Technology and Engineering Systems*, 5(6), 1690–1697. <https://doi.org/10.25046/AJ0506201>
- Çavmak, D., & Çavmak, Ş. (2020). Using AHP to prioritize barriers in developing medical tourism: Case of Turkey. *International Journal of Travel Medicine and Global Health*, 8(2), 73–79. <https://doi.org/10.34172/IJTMGH.2020.12>
- Demir, G., & Kartal, M. (2020). *Güncel çok kriterli karar verme teknikleri* (1st ed.). Akademisyen Kitabevi.
- Ebrahimzadeh, I., Sakhavar, N., & Taghizadeh, Z. (2013). A Comparative study of health tourism potentials in Iran and India. *Journal of Subcontinent Researches*, 5(15), 51–78.
- Ghasemi, P., Mehdiabadi, A., Spulbar, C., & Birau, R. (2021). Ranking of sustainable medical tourism destinations in Iran: An integrated approach using fuzzy swara-promethee. *Sustainability (Switzerland)*, 13(2), 1–32. <https://doi.org/10.3390/SU13020683>
- Görener, A. (2016). A SWOT-AHP approach for assessment of medical tourism sector in Turkey. *Alphanumeric Journal*, 4(2), 159–170. <https://doi.org/10.17093/ALPHANUMERIC.277740>
- Görener, A., & Taşçı, M. E. (2016). Evaluating the strategies of medical tourism sector through AHP and MOORA in a SWOT framework. *Journal of Global Strategic Management*, 2(10), 15–15. <https://doi.org/10.20460/JGSM.20161024353>

- Hopkins, L., Labonté, R., Runnels, V., & Packer, C. (2010). Medical tourism today: What is the state of existing knowledge? *Journal of Public Health Policy*, 185–198. <https://doi.org/10.1057/jphp.2010.10>
- Hsu, P. F., Lan, K. Y., & Tsai, C. W. (2013). Selecting the optimal vendor of customer relationship management system for medical tourism industry using delphi and AHP. *International Journal of Enterprise Information Systems*, 9(1), 62–75. <https://doi.org/10.4018/JEIS.2013010104>
- Koca, G., & Yıldırım, S. (2020). Bulanık çok kriterli karar verme çalışmalarına yönelik bibliyometrik analiz: 2005-2019 dönemi. *Bilecik Şeyh Edebali University Journal of Social Science*, 5(2), 257–272. <https://doi.org/10.33905/BSEUSBED.787164>
- Lee, C.-W., & Li, C. (2019). The process of constructing a health tourism destination index. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(22). <https://doi.org/10.3390/IJERPH16224579>
- Levary, R. R. (2011). Multiple-criteria approach to ranking medical tourism destinations. *Thunderbird International Business Review*, 53(4), 529–537. <https://doi.org/10.1002/TIE.20430>
- Merdivenci, F., & Karakaş, H. (2020). Analysis of factors affecting health tourism performance using fuzzy DEMATEL method. *Advances in Hospitality and Tourism Research (AHTR)*, 8(2), 371–392. <https://doi.org/10.30519/AHTR.734339>
- Najafinasab, M., Agheli, L., Sadeghi, H., & Dizaji, S. F. (2020). Identifying and prioritizing strategies for developing medical tourism in the social security organization of Iran: A SWOT-AHP hybrid approach. *Iranian Journal of Public Health*, 49(10), 1959. <https://doi.org/10.18502/IJPH.V49I10.4700>
- Naranong, A., & Naranong, V. (2011). The effects of medical tourism: Thailand's experience. *Bull World Health Organ*, 89, 336–344. <https://doi.org/10.2471/BLT.09.072249>
- Nilashi, M., Samad, S., Manaf, A. A., Ahmadi, H., Rashid, T. A., Munshi, A., Almkadi, W., Ibrahim, O., & Hassan Ahmed, O. (2019). Factors influencing medical tourism adoption in Malaysia: A DEMATEL-Fuzzy TOPSIS approach. *Computers & Industrial Engineering*, 137, 106005. <https://doi.org/10.1016/J.CIE.2019.106005>
- P, A. (2017). Ranking the strategies for Indian medical tourism sector through the integration of SWOT analysis and TOPSIS method. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 30(8), 668–679. <https://doi.org/10.1108/IJHCQA-05-2016-0073>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372(71), 1-8. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Park, J. K., Ahn, J., Han, S. L., Back, K. J., & An, M. (2020). Exploring internal benefits of medical tourism facilitators' satisfaction: Customer orientation, job satisfaction, and work performance. *Journal of Healthcare Management*, 65(2), 90–105. <https://doi.org/10.1097/JHM-D-18-00168>
- Roy, J., Chatterjee, K., Bandyopadhyay, A., & Kar, S. (2018). Evaluation and selection of medical tourism sites: A rough analytic hierarchy process based multi-attributive border approximation area comparison approach. *Expert Systems*, 35(1). <https://doi.org/10.1111/EXSY.12232>
- Sevim, E., & Önder, E. (2020). Investigation of medical tourism in Turkey through SWOT-ANP. *Hacettepe Journal of Health Administration*, 23(4), 605–622. <https://orcid.org/0000-0003-0697-5899>
- Sonel, E., Gür, Ş., & Eren, T. (2019). Çok ölçütlü karar verme ile sağlık turizminde şehir seçimi ve analizi. *Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 27–39.
- WHO. (2019). *Global spending on health: A world in transition*. Retrieved May 7, 2021 from <http://apps.who.int/bookorders>.
- Yang, Y., Hu, J., Sun, R., & Chen, X. (2018). Medical tourism destinations prioritization using group decision making method with neutrosophic fuzzy preference relations. *Scientia Iranica*, 25(6E), 3744–3764. <https://doi.org/10.24200/SCI.2017.4514>

- Yazdi, M. R. T., & Barazandeh, H. (2016). Identifying and ranking health tourism development barriers in Iran using fuzzy VIKOR method. *Asian Social Science*, 12(5), 54–63. <https://doi.org/10.5539/ASS.V12N5P54>
- Yiğit, A., & Demirbaş, M. B. (2020). Türkiye’de medikal turizmin gelişimine etki eden faktörlerin SWOT-AHP yöntemi ile tespit edilmesine yönelik bir araştırma. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(22), 173–192.

ALGILAN ÖRGÜTSEL DIŞLANMANIN ÇALIŞAN SESLİLİĞİNE VE İŞ AKIŞ DENEYİMİNE ETKİSİ*

THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL EXCLUSION ON EMPLOYEE VOICE AND WORKFLOW EXPERIENCE

Arş. Gör. Nuri KARACA¹

Prof. Dr. Ali AKSOY²

ÖZ

Globalleşen rekabet ortamı örgütlerin rekabet gücünde sahip oldukları insan sermayesinin belirleyici bir faktör haline gelmesine neden olmuştur. Örgüt içerisindeki çeşitli sosyal ilişkiler bu sermayeyi olumlu veya olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Çalışanların buldukları örgütte diğerleri tarafından yok sayılması, görmezden gelinmesi, değersiz hissettirilmesi; yaptıkları işten zevk alamamalarına, örgüt için yararlı, yenilikçi fikir ve görüşleri dile getirmemelerine neden olabilmektedir. Buradan hareketle çalışmamız örgütsel dışlanmanın, çalışan sesliliğine ve iş akış deneyimine etkisini konu almıştır. Literatür taramasının yapıldığı dönemde örgütsel dışlanmanın çalışan sesliliğine etkisi yabancı yazında araştırılmışken, yerli yazında herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Örgütsel dışlanmanın iş akış deneyimine etkisini konu alan bir çalışmaya ise hem yerli hem de yabancı yazında rastlanılmamıştır. Bu açıdan çalışmanın keşifsel ve öncül bir özellik taşıdığı düşünülmektedir. Araştırmanın evreni olarak cam sektöründe faaliyet gösteren bir firmanın mavi yakalı 200 çalışanı seçilmiştir. Araştırma sonuçları, algılanan örgütsel dışlanmanın, çalışan sesliliğini ve iş akış deneyimini negatif yönde etkilediğini göstermektedir. Aynı zamanda örgütsel dışlanmanın, iş akış deneyiminin işten zevk alma boyutunu negatif yönde etkilediği de tespit edilmiştir. Diğer taraftan algılanan örgütsel dışlanma ile iş akış deneyiminin kendini işine verme ve içsel motivasyon boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Dışlanma, Çalışan Sesliliği, İş Akış Deneyimi.

JEL Sınıflandırma Kodları: M10, M12.


ABSTRACT

The globalizing competitive environment has caused the human capital of organizations to become a determining factor in their competitiveness. Various social relations within the organization can affect this human capital positively or negatively. Employees are ignored and made to feel worthless by others in the organization they are in. It can cause them not to enjoy their work and not to express useful and innovative ideas and opinions for the organization they are working. From this point of view, the study is about to organizational exclusion which has effects on employee voice and workflow experience. At the time of the literature review, the effect of organizational exclusion on employee voice is investigated in foreign literature, but no study can be found in domestic literature. A study on the effect of organizational exclusion on the workflow experience cannot be found in both domestic and foreign literature. In this respect, it is thought that the work has an exploratory and precursor feature. As the universe of research, 200 blue-collar employees of a company who are operating in the glass industry are selected. The results of the research reveal that organizational exclusion negatively effects on employee voice and workflow experience. At the same time, it is determined that organizational exclusion negatively affects the workflow experience and job enjoyment. On the other hand, no significant relationship is found between organizational exclusion and workflow experience, dedication to work and creating intrinsic motivation.

Keywords: Organizational Exclusion, Employee Voice, Workflow Experience.

JEL Classification Codes: M10, M12.

* Bu çalışma için İnönü Üniversitesi Etik Kurulundan 2 sayılı 1 kararlı ve 01.02.2022 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi/İşletme Bölümü, nuri.karaca@inonu.edu.tr

²  İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi/İşletme Bölümü, ali.aksoy@inonu.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

The aim of this research is to determine whether organizational exclusion has a meaningful impact on employee voice and workflow experience. In this context, the universe of the research consists of 200 blue-collar employees of a company in the glass industry. When selecting the sample, it is aimed to include all employees in the study and 200 questionnaire forms have been distributed. 155 of these questionnaires were collected back. All of the collected questionnaires were filled in completely and reliably. As a result, 155 people who filled out the questionnaire formed the sample of the study. In the calculations made for 134 people, the sample confidence interval was 95% ($\sigma=0.05$), the sampling error was $H=\pm 0.05$, and the ratios were $p=0.5$; $q=0.5$ was determined. It is evaluated that 155 employees who filled out the questionnaire have representation competence. On the other hand, the time, cost and conditions of one-on-one meetings with the participants limit extensive field research. For this reason, a business operating in the glass sector has been chosen as the universe of research. This prevents the generalization of the study.

Design/methodology/approach:

In the collection of data, survey forms were distributed to the employees by simple, random and face-to-face survey method. It was expressed to the participants both verbally and in writing on the questionnaire that the information would be kept confidential and would only be used for academic study. .

Findings:

With the simple correlation analysis method, it was analyzed whether there is a significant relationship between organizational exclusion, employee voice and work flow experiences which are devoting yourself to your work, enjoyment of work and inner motivation. Analysis results show that there is a relationship between organizational exclusion and employee voice a negative sided (-.173), weak level; between organizational exclusion and workflow experience negative sided (-.174), weak level; between organizational exclusion and the enjoyment of work experience is negative sided (-.283), weak level. On the other hand, no relationship between organizational exclusion and the dimensions of the workflow experiences which are devoting yourself to your work and inner motivation has been determined. Simple linear regression analysis was performed to determine the effect of organizational exclusion on employee voice. The results of simple linear regression analysis are statistically significant. Organizational exclusion explains 2.4% of the total variance in employee voice, and it is seen that 2.4% of employee voice is due to organizational exclusion. It can be said that the 1 unit change in the organizational exclusion variable will cause a negative .173 differential in the employee voice variable. Simple linear regression analysis was performed to determine the impact of organizational exclusion on the workflow experience. The results of simple linear regression analysis are statistically significant. Organizational exclusion explains 2.4% of the total variance in work flow experience, and it is seen that 2.4% of work flow experience is due to organizational exclusion. It can be said that a 1 unit change in the organizational exclusion variable will cause a negative .163 differential in the workflow experience variable. Simple linear regression analysis was performed to determine the effect of organizational exclusion on the dimension of job enjoyment of work flow experience. The results of simple linear regression analysis are statistically significant. Organizational exclusion explains 7.4% of the total variance of the enjoyment of work that is the dimension of work flow experience, and it is seen that 7.4% of the enjoyment of work depends on organizational exclusion. It can be said that a 1 unit change in the organizational exclusion variable will cause a negative .330 difference in the variable of enjoying the job.

Conclusion and Discussion:

Organizational exclusion can threaten the employee's social relationships and need for belonging. Organizational exclusion can be defined as depriving the employee or a group of social relations, isolating them from the group they think they belong to, interrupting verbal communication by group members, avoiding, neglecting, and excluding social connections. Depriving employees of their social and belonging needs can lead to sadness and social pain. This can lead to excluded employees not enjoying their work, not being able to concentrate on their work, and not expressing weaknesses, opportunities, opinions, ideas, suggestions, concerns, knowledge about problems and solutions related to work or organization. Therefore, organizational exclusion can negatively affect employees' workflow experience and voice behavior. Organizational exclusion behaviors that occur in organizations threaten the social relations of employees and feelings of belonging. It can negatively affect the social relations of the excluded individual, other employees and the well-being of the organization. Also, it may lead excluded employees to make no suggestions for any problems or changes, not to express their opinions and not to share their knowledge and not to enjoy their work. In this situation, the organization is negatively affected, as well as indirectly the society can be affected socially and economically. In addition, it can cause organizations to be weak in a globalized competitive environment, to not be able to use their resources and especially human resources efficiently and effectively, and to not respond to customers' needs and requests in a timely and desired level. In order to prevent organizations and society from encountering such problems, managers should organize sporting, cultural, artistic, etc. activities that will improve social relations between employees. They should prepare an environment where employees can easily and freely express their ideas and opinions. If the profitability, efficiency and effectiveness of the organization increase as a result of the suggestions of the employees who make the suggestions should be rewarded.

1. GİRİŞ

Küreselleşmeyle birlikte örgütler arasındaki rekabetin uluslararası bir boyut aldığı, rekabetin şiddetinin giderek arttığı ve örgütlerin rekabet kaynaklarının birbirine benzediği bilinmektedir. Bu sebeple örgütler küçük farklılıklarla rekabet avantajı elde edebilmektedirler. Bu rekabet avantajını sağlayan en önemli unsur ise sahip olunan insan kaynağıdır. Bir örgütte yöneticilerin, insan kaynağının sahip olduğu bilgi, fikir ve deneyimlerden yararlanması, iş ve işlemlerdeki önerilerini dikkate alması; çalışanların kendilerini önemli hissetmelerine ve örgütün kendini yenileyerek rekabet avantajı elde etmesine neden olabilmektedir.

Örgütlerde meydana gelen birçok sorun çalışanların önerilerde bulunmamasına ve yaptıkları işten zevk almamalarına neden olabilmektedir. Bu sorunların başında örgütsel dışlanma gelmektedir. Örgütsel dışlanma; bir birey veya grubun başka bir birey veya grup tarafından görmezden gelinmesi, iletişime geçilmemesi, aynı sosyal ortamın paylaşılması olarak tanımlanabilir (Williams, 2007, s. 427; Ferris vd., 2017, s. 317). Çalışanların bulunduğu örgütte dışlanmaları; fikir ve önerilerde bulunmalarını (Wu vd., 2018), bağlılığını, performansını (Leung vd., 2011; Choi, 2020), motivasyonunu (Haldorai vd., 2020), iş tatminini (Fatima, 2016), öz saygısını, öz yeterliliğini, örgüte olan güvenini (Bedi, 2021) olumsuz etkileyebilmekte ve çalışanların sapkın davranışlar (Chung ve Yang, 2017) sergilemelerine, bilgi saklamalarına (Zhao vd., 2016) ve çatışmaya (Chung, 2015) yol açabilmektedir. Buradan hareketle örgütsel dışlanmanın çalışan sesliliğini ve iş akış deneyimini etkileyebileceği düşünülerek araştırmaya karar verilmiştir.

Literatür taramasının yapıldığı dönemde örgütsel dışlanmanın çalışan sesliliği üzerindeki etkisi yabancı yazında (Wu vd., 2018) sınırlı sayıda araştırma konusu olduğu görülmüştür. Yerli yazında ise örgütsel dışlanmanın çalışan sesliliği üzerindeki etkisini konu alan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Diğer taraftan literatür taramasının yapıldığı dönemde örgütsel dışlanmanın iş akış deneyimi üzerindeki etkisi konu alan bir çalışmaya hem yerli hem de yabancı yazında rastlanılmamıştır. Fakat Fidanboy (2019)'un yapmış olduğu çalışmada negatif duygulanımın iş akış deneyimini olumsuz etkilediğini tespit etmiştir. Buradan hareketle negatif duygulanımı içerisinde barındıran örgütsel dışlanmanın da iş akış deneyimini olumsuz etkileyebileceği düşünülerek araştırmaya karar verilmiştir. Bu açıdan çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu kapsamda cam sektöründe faaliyet gösteren bir firmanın mavi yakalı çalışanları araştırmanın evreni olarak seçilmiştir. Akın (2020)'ın yapmış olduğu araştırmada mavi yakalı çalışanların, beyaz yakalı çalışanlara göre daha yüksek iş akış deneyimi davranışı deneyimlediklerini tespit etmiştir. Bu durum mavi yakalı çalışanların çalışmanın evreni olarak seçilmesinde etkili olmuştur. Diğer taraftan mavi yakalı çalışanların işe en yakın ve işi bizzat yapan kişiler olması, iş hakkında teknik bilgilere daha hakim oldukları öngörülmesi; iş ve işlemlerde iyileştirici öneriler bulunabileceği düşünülmesine neden olmuş ve çalışmanın evreni olarak seçilmesinde etkili olmuştur. Dolayısıyla anket çalışması firmanın mavi yakalı 200 çalışanına uygulanmıştır. Anket sorularına geçerli ve güvenilir cevap verdikleri düşünülen 155 mavi yakalı çalışan araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Dışlanma

Dışlanma sözcüğünün kökeni bir kişiyi toplumdaki sürgün edip etmemeye karar vermek için oy pusulası olarak kullanılan ve çömlek parçası anlamına gelen Yunanca "ostrakon" sözcüğünden gelmektedir. Bu nedenle dışlanma bir nevi oy vermek anlamında kullanılmaktadır (Haldorai vd., 2020, s. 2718). M.Ö. 500 yıllarda Atinalılar, eski siyasi liderlerinin veya krallarının on yıllık bir süre için sürgün edilip edilmeyeceğini belirlemek için kil tablet üzerine görüşlerini yazarak oy kullanmışlardır (Williams, 2007, s. 427). Benzer bir uygulama, M.Ö. 454 yılında Sicilya'da da yapılmış ve seçmenler dışlanacak kişinin adını zeytin yapraklarına yazarak oylamışlardır (Tutar vd., 2021, s. 332).

Modern dönemde dışlanmadan bahseden ilk kişi ise Fransa'da Chirac hükümeti döneminde Sosyal İşlerden Sorumlu Devlet Bakanı Lenoir'dir. Lenoir, "dışlanma" kavramını tanımlarken, ekonomik kalkınmanın sonuçlarından faydalanmayanları kapsama almıştır. Bu tanımda sadece yoksul olan kişiler ele alınmamış, şu özellikleri taşıyanlar da dışlanmış bireyler olarak tanımlanmışlardır (Çelik ve Koşar, 2015, s. 48): Asosyaller, kadınlar, marjinaler, göçmenler, tek ebeveynli kişiler, engelliler, suçlular ve madde bağımlıları... Kavram, yoksulların ekonomik kalkınmadan yararlanmalarını engelleyen kurulumlarına rağmen, dışlanma aslında bireylerin genel olarak toplum norm ve değerlerinin dışına çıkılması sonucu gerçekleşebilmektedir (Türkmenoğlu, 2020, s.

51-52). Başka bir ifade ile toplum, örgüt, grup veya bir birey tarafından önerilen normların; birey veya grup tarafından ihmal edilmesi halinde dışlanma ortaya çıkabilmektedir (Mlika vd., 2017, s. 398).

Williams (2007) örgütsel dışlanmayı, bir birey veya grup tarafından başka bir birey veya grubun görmezden gelinmesi şeklinde tanımlamıştır (Williams, 2007, s. 427). Bir birey veya grup sosyal olarak uygun olduğu halde başka bir çalışan veya grup ile etkileşime girmekten kaçınabilir (Chung, 2015, s. 368; Robinson vd., 2013, s. 206-207). Ferris ve arkadaşları (2017) ise örgütsel dışlanmayı, bir çalışanın başkaları tarafından görmezden gelinmesi veya bireyin dışlandığını algılaması şeklinde tanımlamışlardır (Ferris vd., 2017, s. 317). Tanımdan da anlaşılacağı gibi örgütsel dışlanmanın algısal yönü de vardır ve kişiye göre değişebilir (Leung vd., 2011, s. 837; Zhao vd., 2016, s. 85). Bir kişi tarafından algılanan dışlanma, bir başkası tarafından dışlanma olarak algılanmayabilir (Çelik ve Koşar, 2015, s. 49). Örgütsel dışlanmanın algılama ile birlikte; bilerek görmezden gelme, gerekli bilgileri saklama, selam vermeme veya almama, soğuk davranma (Huertas-Valdivia, 2019, s. 241), haklardan ve fırsatlardan mahrum bırakma, faaliyetlere davet edilmeme gibi somut göstergeleri de vardır (Tutar vd., 2021, s. 333).

Dışlanma, gruplar halinde yaşayan ve birbiriyle sosyal etkileşim ve iletişim içerisinde olan tüm varlıklar arasında gözlemlenebilmektedir (Karaman, Yoldaş ve Kılıç, 2020, s. 480). Dışlanma, insan yaşamının bir parçası olduğu gibi (Chung ve Yang, 2017, s. 256) hayvanlar âleminde de görülebilmektedir. Hayvanlarda, sürünün hayatta kalması için sürünün güçlü üyeleri, zayıf üyeleri reddederler ve dışlarlar (Bedi, 2021, s. 864).

Örgütsel dışlanma, örgütün karanlık yönünü oluşturan istismarcı yönetim, kabalık ve nezaketsizlik gibi davranışları içerir psikolojik sorunları kapsamaktadır (Leung vd., 2011, s. 837). Örgütsel dışlanma bireylerin; ait olma, öz saygı, kontrol ve anlamlı var oluş gibi temel ihtiyaçlarını tehdit etmektedir (Ferris vd., 2017, s. 318; Wu vd., 2018, s. 205).

Örgütsel dışlanma; çalışan sesliliğini (Wu vd., 2018), bağlılığı, performansı (Leung vd., 2011; Choi, 2020), sosyal desteği (Ali vd., 2020), ait olmayı, motivasyonu (Haldorai vd., 2020), örgütsel vatandaşlığı (Chung, 2015), iş tatminini (Fatima, 2016), öz saygıyı, öz yeterliliği, psikolojik iyi oluşu, psikolojik sermayeyi, işe bağlılığı, örgütsel özdeşleşmeyi, örgütsel güveni, örgüt temelli özsaygıyı, örgütsel desteği, politik yeteneği, sosyal beceriyi, olumlu duygulanımı, lider- üye etkileşimini (Bedi, 2021) ve örgüt kültürünü (Çelik ve Koşar, 2015) olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Diğer taraftan örgütsel dışlanma; sapkın davranışlara (Chung ve Yang, 2017), bilgi saklamaya (Zhao vd., 2016), çatışmaya (Chung, 2015), tükenmişliğe (Türkmenoğlu, 2020), mental yorgunluğa, olumsuz duygulanıma, işyeri nezaketsizliğine (Bedi, 2021), örgütsel sinizme (Uysal, 2019), işten ayrılmaya (Erer, 2021) ve örgütsel sessizliğe (Yarmacı ve Ayyıldız, 2020) yol açabilmektedir.

2.2. Çalışan Sesliliği

ABD İç Güvenlik Bakanlığı "Bir Şey Gördüğünüzde Söyleyin" sloganıyla bir kampanya başlatmış ve bu slogan billboardlarda ve tabelalarda yer almıştır. Bu slogan örgütlere uyarlandığında, çalışanlar işlerini yaparken, müşterilerle ve diğer çalışanlarla etkileşimde bulunurken gördükleri verimsizlikleri, uygun olmayan faaliyetleri, stratejik sorunları, yenilik ve geliştirme fırsatlarını bildirmelidirler (Morrison, 2014, s.174).

Yönetim literatüründe çalışan sesliliği ile ilgili iki yaklaşım bulunmaktadır. İlk yaklaşıma göre çalışanlar değişim için ses davranışında bulunurlar. İkinci yaklaşıma göre ise çalışanlar karar alma sürecine katılmak için ses davranışında bulunurlar ve tepki alma korkusu olmadan fikirlerini özgürce ifade ederler (Abdulgalimov vd., 2020, s. 2). Yapılan çalışmalarda süreçten ziyade değişim için yapılan ses davranışına odaklanmaktadır ve ilk yaklaşım dikkate alınmaktadır (Dyne vd., 2003, s. 1369).

Çalışan sesliliği, çalışanın bulunduğu örgütte; fikrini ifade etmesini veya kararlara katılmasını sağlayan her türlü sistem, yapı ve uygulamaları kapsamaktadır (Lavelle, 2010, s. 396). Çalışan sesliliği, bir çalışanın bilinçli ve kasıtlı olarak, işiyle veya örgütüyle ilgili; görüşlerini, fikirlerini (Dyne vd., 2003, s. 1361), önerilerini, endişelerini, problemler hakkındaki bilgisini ifade etmesidir. Çalışanların düşüncelerini, değişikliği veya yeniliği yapacak kişilere sunmasıdır (Morrison, 2014, s.174).

LePine ve Van Dyne (1988) çalışan sesliliğini, çalışanın bir durumu eleştirmekten ziyade, çözüm ve değişim için önerilerde bulunması şeklinde tanımlamışlardır (Dyne vd., 2003, s. 1370). Hirschman (1970) ise çalışan sesliliğini, sakıncalı bir durumdan kaçınmak yerine onu değiştirmek için harekete geçme şeklinde tanımlamıştır (Mowbray vd., 2015, s. 383). Başka bir ifadeyle, çalışanların karşılaştıkları örgüt içi olaylar karşısında verdikleri tepkiler ve ifade biçimleridir (Göktaş Kulualp, 2016, s. 746).

Çalışan sesliliğinin genellikle üç türü bulunmaktadır. Bunlar: Prososyal ses, savunmacı ses ve kabullenici ses. Prososyal ses, çalışanın örgüte fayda sağlamak için işle ilgili bilgilerini ve fikirlerini ifade etmesidir. Savunmacı ses, çalışanlar tartışılan problemin sonucunda cezalandırılacaklarını düşünürlerse savunmacı ses davranışına geçebilirler. Kabullenici ses, çalışanların işle ilgili bilgileri, fikirleri ve görüşleri kabullenmesidir (Dyne vd., 2003, s. 1361-1373).

Çalışan sesliliği için hem resmi hem de gayri resmi yaklaşımlar ve sistemler vardır. Resmi seste; sistemde, önceden var olan yönetim ve iletişim yapıları ve zaman çizelgeleri kullanılmaktadır. Gayri resmi seste ise çalışanlar herhangi bir zaman diliminde ve yönetimin yönlendirmesi olmadan sorunlarla ilgili görüşlerini dile getirirler (Abdulgalimov vd., 2020, s. 2). Bunlarla birlikte çalışan sesi doğrudan veya dolaylı şekilde meydana gelebilmektedir. Çalışanların; problem çözme gruplarına katılmaları, öneri anketleri veya formları ile görüşlerini dile getirmeleri, yöneticilerle görüşmeleri ve yönetime doğrudan katılmaları doğrudan çalışan sesliliği olarak ifade edilmektedir. Dolaylı seste ise çalışanlar; sendikalar, danışmanlar veya yönetim kurulu üyeleri aracılığı ile görüşlerini dile getirirler (Lavelle, 2010, s. 396).

Çalışan sesliliği ile örgütsel uyum, iş tatmini (Alfayad ve Arif, 2017; Chou vd., 2019; Kim vd., 2016), lider üye etkileşimi, psikolojik güçlendirme, rol netliği (Wang vd., 2016), üst yönetime güven, hat yöneticilerle ilişki, bağlılık (Farndale vd., 2011; Rees vd., 2013), iletişim doyumu (Özbolat ve Şehitoğlu, 2018), proaktif kişilik, işe tutkunluk (Osmanoğlu vd., 2021), paternalist liderlik (Özyılmaz ve Oral Ataç, 2019), psikolojik sermaye, örgütsel adalet (Turgut ve Agun, 2016), yaratıcı örgüt iklimi, duygusal zeka (Babadağ ve Dalgın, 2020), gayri resmi yönetici ziyaretleri (Bektaş, 2021), örgütsel etik iklim, psikolojik güvenlik (Erdem, 2021), içsel kontrol odağı (Göktaş Kulualp, 2016), etik liderlik, politik beceri (Karabey ve Alioğulları, 2020), hizmetkar liderlik (Akgemci vd., 2019), mütevazı liderlik (Kerse vd., 2020) ve dönüşümcü liderlik (Koçak, 2019) arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Diğer taraftan çalışan sesliliği ile işe yabancılaşma (Koçak, 2019) ve örgütsel sinizm (Turgut ve Agun, 2016) arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

2.3. İş Akış Deneyimi

Akış kavramının gelişimine, Csikszentmihalyi (1975)'nin 1970'lerde dağcılar, müzisyenlerin ve satranç oyuncularının da içerisinde olduğu kişilerin hayatlarının en iyiler arasında gösterebilecekleri anın ne olduğunu anlamaya çalıştığı araştırmalar neden olmuştur (Aube vd., 2014, s. 120).

Csikszentmihalyi (1990) akış deneyimini, bir işe tam anlamı ile odaklanma durumu olarak tanımlamıştır (Csikszentmihalyi, 1990). Baker (2005) akış deneyimini, bir bireyin bir işe tamamen daldığı ve yapmış olduğu işten son derece keyif aldığı bir bilinç durumu olarak ifade etmiştir (Baker, 2005, s. 27). Clarke ve Hawort (1994) akış deneyimini, sürece ilişkin eğlenme ve mutluluk hissini de ötesinde tam bir tatmin duygusuna yol açan bireysel bir deneyim olarak tanımlamışlardır (Özkara ve Özmen, 2016, s. 73). Ellis ve arkadaşları (1994) ise akış deneyimini, zorlukların ve becerilerin eşit olduğu bir durumun sonucu olarak yaşanan optimal deneyim olarak tanımlamışlardır (Baker, 2005, s. 27). Yapılan tanımlar iş akış deneyiminin, otelik deneyim veya optimum deneyim olarak da ifade edildiğini göstermektedir. Aynı zamanda iş akış deneyiminin; kendini işine verme (bir etkinliğe kendini tamamen kaptırma), keyif alma ve içsel motivasyon özelliklerini ön plana çıkarmaktadır (Akçakanat vd., 2019, s. 83; Erceylan vd., 2021, s. 418; Öztekin Bayır ve Aydın, 2019, s. 1235).

Csikszentmihalyi (1990)'e göre bireylerin akış deneyimi yaşayabilmeleri için, işler veya görevler ne çok zor ne de çok kolay olmalıdır, kişinin yeteneklerine uygun olması gerekmektedir (Csikszentmihalyi, 1990). Kişisel becerilerle işin zorluğu eşleştiğinde veya (Fullagar ve Kelloway, 2009, s. 5951) işin zorluğu nispeten becerilerden yüksek olduğunda, bireyler akışı deneyimleyebilmektedirler (Asakawa, 2004, s. 124; Aube vd., 2014, s. 121).

Akış deneyimi; farkındalık odağının daralması, öz bilinç kaybı, net hedeflere ve geribildirimlere duyarlı olma ve çevre üzerinde kontrol algısı şeklinde karakterize edilmiştir (Kim ve Thapa, 2018, s. 374). Başka bir ifade ile akış; kontrol, yoğunlaşma, merak, keyif alma ve içsel motivasyon bileşenlerinden oluşmaktadır. Bireyler akış deneyimi sırasında işlerine kendilerini o kadar kaptırırlar ki diğer ilgilerini ve endişelerini unuturlar, farkındalıkları yapmış oldukları iş sınırlarına daralır (Kim ve Lu, 2003, s. 856- 857), zamanın nasıl geçtiğini anlamazlar ve derin bir mutluluk hissederler (Aube vd., 2014, s. 120). Sonuç olarak akış deneyimini yaşayan bireyler başka hiçbir şeyin önemi yokmuş gibi işlerini yürütebilmektirler (Kim ve Thapa, 2018, s. 373).

Birçok faktör bireylerin iş akış deneyimlerini etkilemektedir. Bireylerin cinsiyetleri, milliyetleri (Karasakal, 2020), yaşları, pozisyonları, eğitim durumları, çalışma süreleri (Akin, 2020) akış deneyimini etkileyebilmektedir.

Bunlarla birlikte bireylerin; ototelik (Asakawa, 2004), proaktif, yaygın kaygı bozukluğu, mükemmeliyetçilik (Yeşiltaş ve Andıç, 2021) gibi özelliklere sahip olup olmamaları da akış deneyimini etkilemektedir. Ayrıca pozitif duygulanım (Fidanboy, 2019), psikolojik sermaye (Kawalya vd., 2019, Öztekin Bayır ve Aydın, 2019; Akın, 2020), etkileşimsel ve dönüşümsel liderlik tarzları (Şen, 2021), iş tutulması (Akın, 2020), değerler (Kim ve Thapa, 2018), iş özellikleri, öznel iyi oluş (Asakawa, 2010; Fullagar ve Kelloway, 2009), iş yeri mutluluğu (Kawalya vd., 2019) da iş akış deneyimini olumlu etkileyebilmektedir. Negatif duygulanım (Fidanboy, 2019) ise iş akış deneyimini olumsuz etkileyebilmektedir.

Bireyler iş akış deneyimi yaşadıklarında performansları (Aube vd., 2013; Schüler ve Brunner, 2009), motivasyonları (Lee, 2005), memnuniyetleri (Karasakal, 2020), öznel iyi oluşları, iş beceriklilikleri (Erceylan, 2021; Yaşın, 2019), iş tatminleri (Akçakanat, 2019; Yaşın, 2019), yaşam doyumları, örgütle özdeşleşmeleri ve (Fidanboy, 2019) örgüte bağlılıkları artabilmektedir. Yöneticilerin hizmetkâr liderlik anlayışını benimsemeleri de çalışanların iş akış deneyimini arttırabilecektir (Yener Demircan, 2021). Bunların yanında iş akış deneyimi çalışanların iş streslerini azaltabilecektir (Yeşiltaş ve Ekici, 2017).

3. GEREÇ VE METODOJİ

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı örgütsel dışlanma ile çalışan sesliliği ve iş akış deneyimi arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını saptamak ve örgütsel dışlanmanın, çalışan sesliliği ve iş akış deneyimi üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını tespit etmektir. Araştırmayı yürütmek için İnönü Üniversitesi Etik Kurulundan 2 sayılı 1 kararlı ve 01.02.2022 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

3.2. Araştırmanın Evreni, Yöntemi, Kısıtları

Bu araştırmanın evrenini cam sektöründe bulunan bir firmanın 200 mavi yakalı çalışanı oluşturmaktadır. Örneklem seçilirken tüm çalışanların çalışmaya dâhil edilmesi amaçlanmıştır ve 200 anket formu dağıtılmıştır. Bu anket formlarından 155 tanesi geri toplanabilmiştir. Toplanan anket formlarının tamamı güvenilir ve tam olarak doldurulmuştur. Sonuç olarak anket formunu dolduran 155 kişi çalışmanın örneklemini oluşturmuştur.

Yapılan hesaplamalarda örneklem %95 güven aralığı ($\sigma=0.05$), örneklem hatası $H=\pm 0.05$ ve oranlar $p=0.5$; $q=0.5$ için 134 olarak belirlenmiştir. Anketi dolduran 155 çalışanın evreni temsil yeterliliğine sahip olduğu değerlendirilmektedir. Verilerin toplanmasında basit tesadüfi ve yüz yüze anket yöntemiyle çalışanlara anket formları dağıtılmıştır. Katılımcılara bilgilerin gizli tutulacağı ve sadece akademik çalışma için kullanılacağı hem sözlü hem de anket formuna yazılarak ifade edilmiştir.

Diğer taraftan zaman, maliyet ve katılımcılarla birebir görüşme imkânları; geniş kapsamlı alan araştırmalarını sınırlamaktadır. Bu yüzden cam sektöründe faaliyette bulunan bir işletme araştırmanın evreni olarak seçilmiştir. Bu durum çalışmanın geliştirilmemesine neden olmaktadır.

3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmış olup, ölçekte bulunan sorular 5’li Likert yöntemiyle (1) kesinlikle katılmıyorum ile (5) kesinlikle katılıyorum arasında değişecek şekilde derecelendirilmiştir. Araştırmada kullanılan anket formu toplam 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, çalışanların demografik özelliklerini belirlemek için toplam 6 sorudan oluşmaktadır. Bu sorular; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, kurumdaki çalışma süresi ve toplam çalışma süresinden oluşmaktadır.

İkinci bölümde, çalışanların çalışan sesliliklerini belirlemek için; Van Dyne ve Le Pine (1998) tarafından geliştirilen, Çetin ve Çakmakçı (2012) tarafından Türkçeye uyarlanıp geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılan, toplam 6 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır.

Üçüncü bölümde, çalışanların iş akış deneyimlerini belirlemek için; Baker (2008) tarafından geliştirilen ve The Work-related Flow Inventory (WOLF) olarak ifade edilen, Mavi ve arkadaşları (2021) tarafından Türkçeye uyarlanıp geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılan, toplam 13 sorudan ve 3 boyuttan (kendini işine verme, işten zevk alma, içsel motivasyon) oluşan ölçek kullanılmıştır.

Dördüncü bölümde ise çalışanların örgütsel dışlanma algılarını ölçmek için; Abaslı ve Özdemir (2019)’in, Ferris ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilen “İşyerinden Dışlanma” (Workplace Ostracism) ölçeğinden

yararlanarak geliştirdikleri, geçerlilik ve güvenirlik analizini yaptıkları, 14 sorudan ve 2 boyuttan (hiçleştirme, yalnızlaştırma) oluşan ölçek kullanılmıştır. Fakat bu çalışmada yapılan açımlayıcı faktör analizinde ölçek tek boyutlu olarak çıkmıştır (Tablo 1).

Tablo 1. Örgütsel Dışlanma, İş Akış Deneyimi ve Çalışan Sessizliği Ölçeklerinin Açımlayıcı Faktör Analizleri

Örgütsel Dışlanma		İş Akış Deneyimi			Çalışan Sessizliği		
Sorular	Faktör Yükleri	Sorular	Faktör yükleri			Sorular	Faktör Yükleri
			1	2	3		
MADDE 1	,659	MADDE 1	,671			MADDE 1	,834
MADDE 2	,856	MADDE 2	,602			MADDE 2	,827
MADDE 3	,828	MADDE 3	,406			MADDE 3	,790
MADDE 4	,816	MADDE 4	,592			MADDE 4	,778
MADDE 5	,769	MADDE 5		,829		MADDE 5	,774
MADDE 6	,812	MADDE 6		,799		MADDE 6	,773
MADDE 7	,883	MADDE 7		,784			
MADDE 8	,842	MADDE 8		,697			
MADDE 9	,876	MADDE 9			,781		
MADDE 10	,846	MADDE 10			,654		
MADDE 11	,886	MADDE 11			,630		
MADDE 12	,800	MADDE 12			,459		
MADDE 13	,800	MADDE 13			,526		
MADDE 14	,817						
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: ,904		Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: ,858			Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: ,826		
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square: 2362,646		Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square: 945,920			Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square: 490,164		
df. 91		df. 78			df. 15		
Sig. ,0000		Sig. ,0000			Sig. ,0000		
Açıklanan Toplam Varyans: %67,67		Açıklanan Toplam Varyans: %62,76			Açıklanan Toplam Varyans: %63,43		

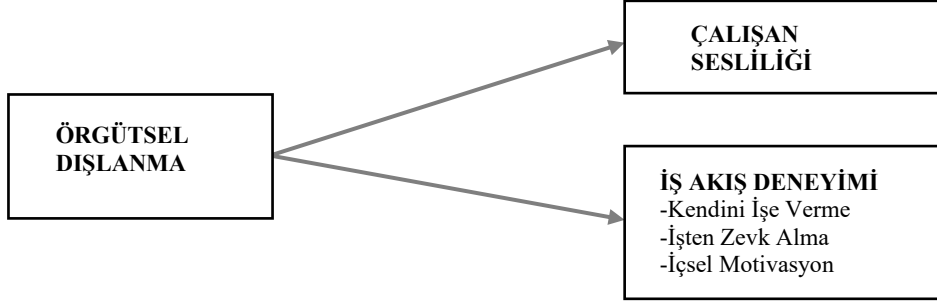
Yapılan açımlayıcı faktör analizine göre örgütsel dışlanma ölçeğinin tek boyutlu olarak çıkmasının nedeni, araştırmaya katılan çalışanların örgütsel dışlanma ölçeğinin “hiçleştirme” ve “yalnızlaştırma” boyutlarını ayırt edememeleri olabilir. Öte yandan Abaslı ve Özdemir (2019)’in örgütsel dışlanma ölçeğini geliştirirken, Ferris ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilen, 10 sorudan ve tek boyuttan oluşan “İşyerinden Dışlanma” (Workplace Ostracism) ölçeğinden yararlanmaları da açımlayıcı faktör analizinin, ölçeği tek boyutlu olarak ortaya koymasına neden olmuş olabilir.

Diğer taraftan tablo 1 incelendiğinde yapılan açımlayıcı faktör analizine göre iş akış deneyimi ölçeği, Mavi vd. (2021) tarafından yapılan çalışma ile benzerlik göstermekte ve üç boyuttan oluşmaktadır. Yine çalışan sessizliği ölçeği, Çetin ve Çakmakçı (2012)’nin yapmış olduğu çalışmayla benzerlik göstermekte ve tek boyuttan oluşmaktadır.

3.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Model, doğrudan gözlemlenemeyen olguların anlaşılmasını basitleştirmek, karmaşık ve kavranması zor olan örüntüleri daha anlaşılır hale getirmek için kullanılan analitik çerçevelerdir. Hipotezler ise iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkilerin test edilmesine olanak veren önermelerdir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 73-76). Bu kapsamda araştırmanın modelinde, “Örgütsel Dışlanma” bağımsız değişken, “Çalışan Sessizliği” ve “İş Akış Deneyimi” bağımlı değişken olarak belirlenmiş ve değişkenler arasındaki örüntüyü ortaya koyabilmek için araştırmanın modeli ve hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur:

Şekil 1. Araştırma Modeli



Hipotezler;

H1: Örgütsel dışlanmanın çalışan sesliliğine etkisi vardır.

H2: Örgütsel dışlanmanın iş akış deneyimine etkisi vardır.

H2a: Örgütsel dışlanmanın iş akış deneyiminin kendini işine verme boyutuna etkisi vardır.

H2b: Örgütsel dışlanmanın iş akış deneyiminin işten zevk alma boyutuna etkisi vardır.

H2c: Örgütsel dışlanmanın iş akış deneyiminin içsel motivasyon boyutuna etkisi vardır.

3.5. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

Anket çalışmasına katılım gösteren çalışanların yaş dağılımına bakıldığında; %9,7'sinin 18-25 yaş aralığında, %47,7'sinin 26-35 yaş aralığında, %26,5'inin 36-45 yaş aralığında, %14,2'sinin 46-55 yaş aralığında ve %1,9'unun 56 ve üzeri yaş aralığında olduğu görülmektedir. Anket çalışmasına katılım gösteren çalışanların cinsiyet dağılımına bakıldığında %3,2'sinin kadınlardan, %96,8'inin de erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Diğer taraftan medeni durumlarına bakıldığında %67,7'sinin evli, %32,3'ünün bekâr olduğu görülmektedir. Öte yandan eğitim durumlarına bakıldığında; %6,5'inin ilk ve ortaöğretim, %52,3'ünün lise, %27,7'sinin ön lisans, %13,5'inin lisans mezunu olduğu anlaşılmaktadır. Bunlarla birlikte kurumdaki çalışma sürelerine bakıldığında; %98,2'sinin 0-5 yıl, %0,6'sının 6-10 yıl, %0,6'sının 11-15 yıl, %0,6'sının 21 ve üzeri yıllarda kurumda çalıştıkları görülmektedir. Son olarak toplam çalışma sürelerine bakıldığında; %45,2'sinin 0-5 yıl, %18,7'sinin 6-10 yıl, %12,9'unun 11-15 yıl, %7,7'sinin 16-20 yıl, %6,5'inin 21-25 yıl ve %9'unun 26 ve üzeri yıl iş tecrübesine sahip olduğu görülmektedir.

Örgütsel dışlanma ile çalışan sesliliği ve iş akış deneyimi arasındaki ilişkiyi tespit etmek için korelasyon analizi yapılmış ve analiz sonuçları tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analiz Sonuçları

	1	2	3	4	5	6
1.Örgütsel Dışlanma	1					
2.Çalışan Sesliliği	-,173*	1				
3.İş Akış Deneyimi	-,174*	,432**	1			
4.Kendini İşe Verme	-,024	,360**	,797**	1		
5.İşten Zevk Alma	-,283**	,355**	,857**	,535**	1	
6.İçsel Motivasyon	-,127	,382**	,885**	,549**	,645**	1

**p<0,01 düzeyinde anlamlıdır.

*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Basit korelasyon analize, örgütsel dışlanma ile çalışan sesliliği, iş akış deneyimi ve iş akış deneyiminin boyutlarını oluşturan; kendini işine verme, işten zevk alma ve içsel motivasyon arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı analiz edilmiştir. Tablo 2 incelendiğinde örgütsel dışlanma ile çalışan sesliliği arasında negatif yönlü (-,173) zayıf düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Tablo 2 incelendiğinde örgütsel dışlanma ile iş akış deneyimi arasında

negatif yönlü (-,174) zayıf düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Tablo 2 incelediğinde örgütsel dışlanma ile iş akış deneyiminin işten zevk alma boyutu arasında negatif yönlü (-,283) zayıf düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Diğer taraftan tablo 2 incelediğinde örgütsel dışlanma ile iş akış deneyiminin kendini işe verme ve içsel motivasyon boyutları arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir.

Tablo 3. Örgütsel Dışlanmanın Çalışan Sessizliğine Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Bağımlı Değişken: Çalışan Sessizliği	R	R ²	DüzeltilmişR ²	F	B	Standart Hata	β	t	P
Bağımsız Değişken: Örgütsel Dışlanma	,173 ^a	,030	,024	4,725	-,173	,080	-,173	-2,174	,031

Örgütsel dışlanmanın çalışan sessizliğinin üzerindeki etkisini belirlemek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Basit doğrusal regresyon analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır. Tablo 3 incelendiğinde örgütsel dışlanma, çalışan sessizliğindeki toplam varyansın %2,4'ünü açıklamaktadır ve çalışan sessizliğinin %2,4'ünün örgütsel dışlanmaya bağlı olduğu görülmektedir. Örgütsel dışlanma değişkeninde meydana gelecek 1 birimlik değişimin çalışan sessizliği değişkeninde negatif yönlü ,173'lük bir farklılığa neden olacağı söylenebilmektedir. Bu durumda **H1** hipotezi desteklenmektedir.

Tablo 4. Örgütsel Dışlanmanın İş Akış Deneyimine Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Bağımlı Değişken: İş Akış Deneyimi	R	R ²	DüzeltilmişR ²	F	B	Standart Hata	β	t	P
Bağımsız Değişken: Örgütsel Dışlanma	,174 ^a	,030	,024	4,761	-,163	,075	-,174	-2,182	,031

Örgütsel dışlanmanın iş akış deneyiminin üzerindeki etkisini belirlemek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Basit doğrusal regresyon analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır. Tablo 4 incelendiğinde örgütsel dışlanma, iş akış deneyimindeki toplam varyansın %2,4'ünü açıklamaktadır ve iş akış deneyiminin %2,4'ünün örgütsel dışlanmaya bağlı olduğu görülmektedir. Örgütsel dışlanma değişkeninde meydana gelecek 1 birimlik değişimin iş akış deneyimi değişkeninde negatif yönlü ,163'lük bir farklılığa neden olacağı söylenebilmektedir. Bu durumda **H2** hipotezi desteklenmektedir.

Tablo 5. Örgütsel Dışlanmanın İş Akış Deneyiminin İşten Zevk Alma Boyutuna Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Bağımlı Değişken: İş Akış Deneyiminin İşten Zevk Alma Boyutu	R	R ²	DüzeltilmişR ²	F	B	Standart Hata	β	t	P
Bağımsız Değişken: Örgütsel Dışlanma	,283 ^a	,080	,074	13,348	-,330	,090	-,283	-3,653	,000

Örgütsel dışlanmanın iş akış deneyiminin işten zevk alma boyutunun üzerindeki etkisini belirlemek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Basit doğrusal regresyon analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır. Tablo 5 incelendiğinde örgütsel dışlanma, iş akış deneyiminin işten zevk alma boyutunun toplam varyansının %7,4'ünü açıklamaktadır ve iş akış deneyiminin işten zevk alma boyutunun %7,4'ünün örgütsel dışlanmaya bağlı olduğu görülmektedir. Örgütsel dışlanma değişkeninde meydana gelecek 1 birimlik değişimin iş akış deneyiminin işten zevk alma boyutu değişkeninde negatif yönlü ,330'lük bir farklılığa neden olacağı söylenebilmektedir. Bu durumda **H2b** hipotezi desteklenmektedir.

Yapılan korelasyon analizinde örgütsel dışlanma ile iş akış deneyiminin kendini işine verme ve içsel motivasyon boyutları arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiş ve bu yüzden ilgili değişkenlerle ilgili regresyon analizi yapılmamıştır. Bu durumda **H2a** ve **H2c** hipotezleri reddedilmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütsel dışlanma, bir çalışanın veya bir grubun; sosyal ilişkilerden mahrum bırakılması, gruptan izole edilmesi, grup üyeleri tarafından sözlü iletişimin kesilmesi, uzak durulması, ihmal edilmesi ve sosyal bağlantıların dışında tutulması olarak tanımlanabilmektedir. Örgütsel dışlanma çalışanların sosyal ilişkilerini ve ait olma ihtiyaçlarını hedef alabilmekte, üzüntüye ve sosyal acıya yol açabilmektedir. Bu durum çalışanların yapmış oldukları işten keyif

almamalarına, işlerine yoğunlaşmamalarına, işle veya örgütle ilgili sorunları, zayıflıkları, fırsatları, görüşleri, fikirleri, önerileri dile getirmemelerine yol açabilmektedir. Dolayısı ile örgütsel dışlanma çalışanların ses davranışında bulunmalarını ve iş akış deneyimini yaşamalarını olumsuz olarak etkileyebilmektedir.

Yapılan korelasyon analizinde örgütsel dışlanma ile çalışan sesliliği (-.173) arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonuçları örgütsel dışlanmanın çalışan sesliliğini negatif yönde etkilediğini göstermektedir. Çıkan sonuçlar Wu ve arkadaşları (2018)'nin Çin'de faaliyet yürüten bir teknoloji şirketinde çalışan 1437 kişi üzerinde yapmış oldukları çalışmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Örgütte diğerleri tarafından görmezden gelinen, yok sayılan, sözlü iletişime girilmeyen çalışanların; sosyal ilişki ve ait olma ihtiyaçları olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Bu durum çalışanların; örgüt için değişime yol açacak, mevcut problemleri çözüme ulaştıracak, iş ve işlemlerdeki verimliliği arttıracak, gereksiz işleri ortadan kaldıracak, rakiplerinden farklılaşarak rekabet avantajı elde edecek görüş, fikir ve önerileri dile getirmemelerine yol açabilmektedir. Ayrıca örgütsel dışlanma çalışanların bağlılıklarını, performanslarını (Leung vd., 2011; Choi, 2020), ait olma ihtiyaçlarını, motivasyonlarını (Haldorai vd., 2020), örgütsel vatandaşlık davranışlarını (Chung, 2015), iş tatminlerini (Fatima, 2016), öz saygılarını, öz yeterliliklerini, psikolojik iyi oluşlarını, işe bağlılıklarını, örgütsel özdeşleşmelerini, örgüte güvenlerini, örgüt temelli özsayıgılarını, sosyal becerilerini, olumlu duygulanımlarını ve lider- üye etkileşimini (Bedi, 2021) olumsuz etkileyebilmektedir. Diğer taraftan örgütsel dışlanma çalışanların sapkın davranışlar sergilemelerine (Chung ve Yang, 2017), bilgi saklamalarına (Zhao vd., 2016), çatışmaya (Chung, 2015), tükenmişliğe (Türkmenoğlu, 2020), mental yorgunluğa, olumsuz duygulanıma, işyeri nezaketsizliğine, örgütsel sapmaya (Bedi, 2021), örgütsel sinizme (Uysal, 2019), işten ayrılmaya (Erer, 2021) ve örgütsel sessizliğe (Yarmacı ve Ayyıldız, 2020) yol açabilmektedir.

Yapılan korelasyon analizinde örgütsel dışlanma ile iş akış deneyimi (-.174) ve iş akış deneyiminin işten zevk alma boyutu (-.283) arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonuçları, örgütsel dışlanmanın iş akış deneyimini ve iş akış deneyiminin işten zevk alma boyutunu negatif yönde etkilediğini göstermektedir. Literatür taramasının yapıldığı dönemde örgütsel dışlanmanın iş akış deneyimi üzerindeki etkisini konu alan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Fakat Fidanboy (2019) tarafından yapılan araştırmada negatif duygulanım ile iş akış deneyimi arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel dışlanmanın, negatif duygulanımı içerisinde bulundurduğu düşünüldüğünde çıkan sonucun literatürdeki çalışmalarla uyumlu olduğu söylenebilir. Örgüt içerisinde çalışanın veya bir grubun diğerleri tarafından dışlanması; çalışanların kontrol algısını, işe yoğunlaşmasını ve işten keyif almasını olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Çalışanlar iş akış deneyimi yaşadıkları taktirde performansları (Aube vd., 2013; Schüller ve Brunner, 2009), motivasyonları (Lee, 2005), memnuniyetleri (Karasakal, 2020), öznel iyi oluşları, iş beceriklilikleri (Erceylan, 2021; Yaşın, 2019), iş tatminleri (Akçakanat, 2019; Yaşın, 2019), yaşam doyumları, örgütsel özdeşleşmeleri (Fidanboy, 2019), örgüte bağlılıkları artabilmekte ve iş stresleri azalabilmektedir (Yeşiltaş ve Ekici, 2017). Yöneticilerin hizmetkâr liderlik anlayışını benimsemeleri de çalışanların iş akış deneyimini arttırabilmektir (Yener Demircan, 2021).

Diğer taraftan yapılan korelasyon analizinde örgütsel dışlanma ile iş akış deneyiminin kendini işine verme ve içsel motivasyon boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Örgütsel dışlanma çalışanların sahip oldukları özelliklerden ziyade sosyal ortamda ve bireyler arasında meydana gelen bir durumdur. Bu boyutlar çalışanların çevresinde meydana gelen olaylardan ziyade; çalışanların duygu, tutum, düşünce, motivasyon, öz yeterlilik, öz saygı, psikolojik sermaye (Kawalya vd., 2019, Öztekin Bayır ve Aydın, 2019; Akın, 2020), ototelik (Asakawa, 2004) ve proaktif kişilik (Yeşiltaş ve Andiç, 2021) gibi özellikleri içermektedir. Bu durum örgütsel dışlanma ile iş akış deneyiminin kendini işine verme ve içsel motivasyon boyutları arasında bir ilişki çıkmamasına neden olabilmektedir.

Örgütlerde meydana gelen ve çalışanların sosyal ilişkilerini, aidiyet duygularını tehdit eden örgütsel dışlanma; dışlanan bireyin sosyal ilişkilerini, diğer çalışanları ve örgütün refahını olumsuz etkileyebilmektedir. Dışlanan çalışanların herhangi bir sorun veya değişiklik için öneride bulunmamasına, düşüncelerini ifade etmemesi ve bilgilerini paylaşmamasına ve yaptığı işten keyif almamasına yol açabilmektedir. Bu durumdan örgüt olumsuz olarak etkilendiği gibi dolaylı olarak toplum da sosyal ve ekonomik olarak etkilenebilmektedir. Ayrıca örgütlerin globalleşen rekabet ortamında zayıf kalmasına, sahip oldukları kaynakları ve özellikle insan kaynağını verimli ve etkili bir şekilde kullanamamasına, müşterilerin ihtiyaç ve isteklerine zamanında ve istenilen seviyede cevap verememesine neden olabilmektedir.

Örgütlerin ve toplumun bu tür sorunlarla karşılaşmaması için yöneticiler, çalışanlar arasındaki sosyal ilişkileri geliştirecek sportif, kültürel, sanatsal vb. faaliyetler düzenlemelidirler. Çalışanların rahatça ve özgürce fikir ve

görüşlerini ifade edecekleri ortamı hazırlamalılardır. Çalışanların önerileri neticesinde örgütün karlılığı, verimliliği veya etkinliği artması halinde öneride bulunan çalışanı ödüllendirmelidirler.

Bütün çalışmalarda olduğu gibi bu çalışmanın da bazı kısıtlara vardır. Alan araştırması zaman ve maliyet gerektirdiğinden cam sektöründe faaliyette bulunan bir firma ile sınırlandırılmıştır. Çalışmanın sadece bir sektörde ve bir firmada yapılmasından dolayı araştırmamız genelleştirilememektedir. Bu nedenle bundan sonraki çalışmalar farklı firmalarda ve sektörde faaliyet gösteren farklı örgütlerde yapılabilir. Bunlarla birlikte; örgütsel dışlanmanın, örgütsel muhalefet ve örgütsel intikam üzerindeki etkisi incelenebilir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Abaslı, K. ve Özdemir, M. (2019). Örgütsel dışlanma ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 265-282. <https://doi.org/10.26468/trakyasobed.481620>
- Abdulgalimov, D., Kirkham, R., Nicholson, J., Vlachokyriakos, V., Briggs, P. ve Olivier, P. (2020, April). Designing for employee voice. *In proceedings of the 2020 chi conference on human factors in computing systems*. <https://dl.acm.org/doi/pdf/10.1145/3313831.3376284>
- Akçakanat, T., Erhan, T. ve Uzunbacak, H. H. (2019). Meslek aşkının iş tatmini üzerine etkisi: akış deneyiminin aracı rolü. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 80-95.
- Akgemci, T., Kalfaoğlu, S. ve Erkunt, N. (2019). Hizmetkâr liderlik davranışlarının çalışan sesliliğine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 9(2), 757-771.
- Alfayad, Z. ve Arif, L. S. M. (2017). Employee voice and job satisfaction: An application of herzberg two-factor theory. *International Review of Management and Marketing*, 7(1), 150-156.
- Ali, M., Usman, M., Pham, N. T., Agyemang-Mintah, P. ve Akhtar, N. (2020). Being ignored at work: Understanding how and when spiritual leadership curbs workplace ostracism in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 91, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102696>
- Asakawa, K. (2004). Flow experience and autotelic personality in Japanese college students: How do they experience challenges in daily life?. *Journal of Happiness studies*, 5(2), 123-154. <https://doi.org/10.1023/B:JOHS.0000035915.97836.89>
- Asakawa, K. (2010). Flow experience, culture, and well-being: How do autotelic Japanese college students feel, behave, and think in their daily lives?. *Journal of Happiness Studies*, 11(2), 205-223. <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9132-3>
- Aubé, C., Brunelle, E. ve Rousseau, V. (2014). Flow experience and team performance: The role of team goal commitment and information exchange. *Motivation and Emotion*, 38(1), 120-130. <https://doi.org/10.1007/s11031-013-9365-2>
- Baker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 26-44. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.001>
- Babadağ, M. ve Dalgın, T. (2020). Yaratıcı Örgüt ikliminin çalışan sesliliği üzerindeki etkisinde duygusal zekânın destekleyici rolü. *Alanya Akademik Bakış*, 4(3), 1057-1081. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.670259>
- Bedi, A. (2021). No herd for black sheep: A meta-analytic review of the predictors and outcomes of workplace ostracism. *Applied Psychology*, 70(2), 861-904. <https://doi.org/10.1111/apps.12238>

- Bektaş, M. (2021). Gayri resmi yönetici ziyaretlerinin çalışan sesliliğine etkisi. *Alanya Akademik Bakış*, 5(1), 487-500. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.694510>
- Choi, Y. (2020). A study of the influence of workplace ostracism on employees' performance: moderating effect of perceived organizational support. *European Journal of Management and Business Economics*, 29(3), 333-345. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-09-2019-0159>
- Chou, H-H., Fang, S-C. ve Yeh, T-K. (2019). The effects of facades of conformity on employee voice and job satisfaction. *Management Decision* 58 (3), 495–509. <https://doi.org/10.1108/MD-04-2019-0492>
- Chung, Y. W. (2015). The mediating effects of organizational conflict on the relationships between workplace ostracism with in-role behavior and organizational citizenship behavior. *International Journal of Conflict Management*, 26(4), 366-385. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-01-2014-0001>
- Chung, Y. W. ve Yang, J. Y. (2017). The mediating effects of organization-based self-esteem for the relationship between workplace ostracism and workplace behaviors. *Baltic Journal of Management*, 12 (2), 255–270. <https://doi.org/10.1108/BJM-06-2016-0130>
- Csikszentmihalyi, M., (1990). Flow: The psychology of optimal experience (1990). *New York: Harper ve Row*.
- Çelik, C. ve Koşar, A. (2015). Örgüt kültürü ve işyerinde dışlanma arasındaki ilişki. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(2), 47-62.
- Çetin, Ş. ve Çakmakçı, C. (2012). Çalışan sesliliği ölçeğini Türkçeye uyarlama çalışması. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 22(2), 1-20.
- Dyne, L. V., Ang, S. ve Botero, I. C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1359-1392. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00384>
- Erceylan, N., Öztürk, M., Uludağ, K., Uzunbacak, H. H. ve Akçakanat, T. (2021). İçsel motivasyon ve öznel iyi oluş arasındaki ilişki: İş becerikliliği ve akış deneyiminin seri aracılık rolü. *Journal of Administrative Sciences/Yönetim Bilimleri Dergisi*, 19(40), 413- 435. <https://doi.org/10.35408/comuybd.755959>
- Erdem, A. T. (2021). Örgütsel etik iklim algısının çalışan sesliliği davranışına etkisinde psikolojik güvenliğin aracı etkisi: Vakıf üniversitelerine yönelik bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 24(1), 57-70. <https://doi.org/10.29249/selcuksbmyd.832859>
- Erer, Ü. B. (2021). Örgütsel dışlanma algısının işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *International Journal of Management Economics ve Business/Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(1), 236- 256. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.776928>
- Farndale, E., Van Ruiten, J., Kelliher, C. ve Hope-Hailey, V. (2011). The influence of perceived employee voice on organizational commitment: An exchange perspective. *Human Resource Management*, 50(1), 113-129. <https://doi.org/10.1002/hrm.20404>
- Fatima, A. (2016). Impact of workplace ostracism on counter productive work behaviors: Mediating role of job satisfaction. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 9(2), 388-408.
- Ferris, D. L., Chen, M. ve Lim, S. (2017). Comparing and contrasting workplace ostracism and incivility. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 315-338. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113223>
- Fidanboy, C. Ö. (2019). Çalışanların pozitif ve negatif duygu durumlarının iş yaşamında akış deneyimine etkileri: Ar-Ge çalışanları üzerine bir inceleme. *Journal of Yaşar University*, 14, 69-81. <https://doi.org/10.19168/jyasar.630649>
- Fullagar, C. J. ve Kelloway, E. K. (2009). Flow at work: An experience sampling approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(3), 595-615. <https://doi.org/10.1348/096317908X357903>

- Göktaş Kulualp, H. (2016). Çalışan sesliliği ile bazı kişisel ve örgütsel özellikler arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Öğretim elemanları üzerine bir araştırma. *Ege Akademik Bakış/ Ege Academic Review*, 16(4),745-761. <https://doi.org/10.21121/eab.2016.482>.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe- yöntem- analiz (5.Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Haldorai, K., Kim, W., Phetvaroon, K. ve Li, J. (2020). Left out of the office" tribe": the influence of workplace ostracism on employee work engagement. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(8), 2717-2735. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2020-0285>
- Huertas-Valdivia, I., Braojos, J. ve Lloréns-Montes, F.J. (2019). Counteracting workplace ostracism in hospitality with psychological empowerment. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 240-251. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.05.013>
- Karabey, C. N. ve Alioğulları, Z. D. (2020). Etik liderlik, politik beceri ve güç mesafesi yöneliminin çalışan sesliliğine etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(Özel Sayı), 37-56.
- Karasakal, S. (2020). Akış deneyiminin memnuniyet üzerine etkisi: Tatil deneyimi üzerine inceleme. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 31(1), 63-73. <https://doi.org/10.17123/atad.713575>
- Kawalya, C., Munene, J. C., Ntayi, J., Kagaari, J., Mafabi, S. ve Kasekende, F. (2019). Psychological capital and happiness at the workplace: The mediating role of flow experience. *Cogent Business & Management*, 6(1), 1685060. <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1685060>
- Kerse, G., Koçak, D. ve Özdemir, Ş. (2020). Mütevazı liderlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması ve mütevazı liderliğin seslilik davranışına etkisi: Kuşak farklılığının düzenleyici rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1769-1787.
- Kim, M., Knutson, B. J. ve Choi, L. (2016). The effects of employee voice and delight on job satisfaction and behaviors: Comparison between employee generations. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 25(5), 563-588. <https://doi.org/10.1080/19368623.2015.1067665>
- Kim, M. ve Thapa, B. (2018). Perceived value and flow experience: Application in a nature-based tourism context. *Journal of Destination Marketing & Management*, 8, 373-384. <https://doi.org/10.1016/j.jdmm.2017.08.002>
- Koçak, D. (2019). Dönüştürücü liderlik ile çalışan sesliliği arasındaki ilişkide işe yabancılaşmanın aracı etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *3rd international management and social sciences conference, 2-4 Kasım, İstanbul, Türkiye*, 138-148.
- Lavelle, J., Gunnigle, P. ve McDonnell, A. (2010). Patterning employee voice in multinational companies. *Human Relations*, 63(3), 395-418. <https://doi.org/10.1177/0018726709348935>
- Lee, E. (2005). The relationship of motivation and flow experience to academic procrastination in university students. *The Journal of Genetic Psychology*, 166(1), 5-15. <https://doi.org/10.3200/GNTP.166.1.5-15>
- Leung, A. S., Wu, L. Z., Chen, Y. Y. ve Young, M. N. (2011). The impact of workplace ostracism in service organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 836-844. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.01.004>
- Mavi D., Ayyıldız, P., Topaloğlu, H. ve Özdemir, M. (2021). İş akışı envanterinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 11(3), 1141-1154.
- Mlika, M., Khelil, M. B. ve Salem, N. H. (2017). Organizational ostracism: A potential framework in order to deal with it. *Safety and Health at Work*, 8(4), 398-401. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2017.03.001>
- Morrison, E. W. (2014). Employee voice and silence. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 173-197. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091328>

- Mowbray, P. K., Wilkinson, A. ve Tse, H. H. (2015). An integrative review of employee voice: Identifying a common conceptualization and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 17(3), 382-400. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12045>
- Osmanoğlu, H., Çağlın, C. ve Kılıç, B. (2021). Proaktif kişiliğin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde çalışan sesliliğinin aracılık rolünün belirlenmesi: Gençlik ve spor bakanlığı çalışanları üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(3), 814-829. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.832094>
- Özbolat, G. ve Şehitoğlu, Y. (2018). Çalışan sesliliği ile iletişim doyumu arasındaki ilişki: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(2), 35-49.
- Özkara, B. Y. ve Özmen, M. (2016). Akış deneyimine ilişkin kavramsal bir model önerisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(3), 71-100. <https://doi.org/10.17153/oguuiibf.272248>
- Öztekin Bayır, Ö. Ö. ve Aydın, A. (2019). Otantik liderliğin psikolojik sermaye, işe kapılma ve okul başarısıyla ilişkisi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(4), 1232-1254. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2019.-631377>
- Özyılmaz, B. ve Lale, O. R. A. L. (2019). Paternalist liderlik algısının çalışan sesliliğine etkisi: Gıda sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(2), 397-410. <https://doi.org/10.18657/yonveek.574425>
- Rees, C., Alfes, K. ve Gatenby, M. (2013). Employee voice and engagement: connections and consequences. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2780-2798. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.763843>
- Robinson, S. L., O'Reilly, J. ve Wang, W. (2013). Invisible at work: An integrated model of workplace ostracism. *Journal of Management*, 39(1), 203-231. <https://doi.org/10.1177/0149206312466141>
- Schüler, J. ve Brunner, S. (2009). The rewarding effect of flow experience on performance in a marathon race. *Psychology of Sport and Exercise*, 10(1), 168-174. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2008.07.001>
- Turgut, T. ve Agun, H. (2016). The relationship between organizational justice and organizational cynicism: The mediating role of psychological capital and employee voice. *Journal of Behavior at Work*, 1(1), 15-26. <https://doi.org/10.25203/idd.276269>
- Tutar, H., Ozturk Baspinar, N. ve Guler, S. (2021). Örgütsel dışlanmanın öncülleri ve sonuçları üzerine fenomenolojik bir inceleme. *Journal of Qualitative Research in Education*, 28, 331-350. <https://doi.org/10.14689/enad.28.14>
- Türkmenoğlu, M. A. (2020). Dışlanma ve tükenmişlik sarmalında örgüt temelli öz saygı: Hizmet sektöründe bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11 (Ek), 50-64. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.763184>
- Uysal, H. T. (2019). Örgütsel dışlanmanın çalışanlarda sinizm gelişimine etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 319-326. <http://dx.doi.org/10.18506/anemon.418868>
- Yarmacı, N. ve Ayyıldız, T. (2020). İşgörenlerin örgütsel dışlanma algılarının örgütsel sessizlik ve olumsuz durumları bildirme eğilimlerine etkisi: Otel işletmeleri örneği. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 2699-2723. <https://doi.org/10.26677/TR1010.2020.505>
- Yaşın, T. (2019). Kişilik özellikleri ve psikolojik sermayenin akış çerçevesinde çeşitli değişkenlerle olan ilişkisi. *Social Sciences*, 14(5), 2707-2735. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.36994>
- Yoldaş, A., Kılıç, B. ve Karaman, M. (2020). Örgütsel dışlanmanın iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(2), 479-496. <https://doi.org/10.29249/selcuksbmyd.683115>

- Zhao, H., Xia, Q., He, P., Sheard, G. ve Wan, P. (2016). Workplace ostracism and knowledge hiding in service organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 59, 84-94. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.09.009>
- Wang, D., Gan, C. ve Wu, C. (2016). LMX and employee voice: A moderatedmediation model of psychological empowerment and role clarity. *PersonnelReview*, 45(3), 605–615. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2014-0255>
- Williams, K. D. (2007). Ostracism. *Annu. Rev. Psychol.*, 58, 425-452. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085641>
- Wu, W., Wang, H. ve Lu, L. (2018). Will my own perception be enough? A multilevel investigation of workplace ostracism on employee voice. *Chinese Management Studies*, 12(1), 202-221. <https://doi.org/10.1108/CMS-04-2017-0109>

OTEL İŞLETMELERİ ÇALIŞANLARININ FİNANSAL OKURYAZARLIK DÜZEYİNİN KÜLTÜRLERARASI KARŞILAŞTIRMASI*

CROSS-CULTURAL COMPARISON OF FINANCIAL LITERACY LEVEL OF HOTEL EMPLOYEES

Göknül DALCI¹

Doç. Dr. Reyhan ARSLAN AYAZLAR²

ÖZ

Dünya genelinde yaşanan küreselleşme ve teknolojik gelişmeler ülkelerin ekonomilerinin evrilmesine neden olmaktadır. Bu ekonomik değişimler bireylerin finans alanına olan ilgisini arttırmaktadır. Finansa olan bu ilgi ekonomik gelişim ve değişimler nedeniyle zorunluluğa dönüşmektedir. Dolayısıyla günümüzde finansal okuryazarlık gerek ülkeler gerekse akademik araştırmalar açısından değerli bir araştırma konusu olarak güncelliğini korumaktadır. Bu araştırmada turizm endüstrisinde finansal okuryazarlık kavramına odaklanılmıştır. Çalışmanın amacı, otel işletmelerinde çalışanların finansal okuryazarlık düzeylerini belirlemektir. Bu kapsamda Türkiye ve Hırvatistan'da faaliyet gösteren beş yıldızlı otel çalışanlarından anket tekniği ile veri elde edilmiş ve kültürlerarası bir karşılaştırma yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre, her iki milliyetteki otel çalışanlarında finansal okuryazarlık düzeyinde farklılık vardır. Araştırmada her bir milliyetteki otel çalışanlarının finansal okuryazarlık düzeyleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkiler de ortaya konmuştur. Buna göre otel çalışanlarının yaşı ve çalıştıkları departman ile finansal okuryazarlık düzeyleri arasında bir fark görülmemekle birlikte diğer demografik özellikler ile finansal okuryazarlık arasında ilişkiler tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Finansal Okuryazarlık, Otel İşletmesi, Kültürlerarası Karşılaştırma.

JEL Sınıflandırma Kodları: L83, Z33.


ABSTRACT


Globalization and technological developments around the world cause the economies of countries to evolve. These economic changes increase the interest of individuals in the field of finance. This interest in finance turns into a necessity due to economic development and changes. Therefore, today, financial literacy remains up-to-date as a valuable research topic in terms of both countries and academic research. The study focuses on the concept of financial literacy in the tourism industry. The aim of the study is to determine the financial literacy levels of employees in hotel businesses. In this context, data are obtained from the employees of five-star hotels operating in Turkey and Croatia by survey technique and an intercultural comparison is made. According to the research findings, there is a difference in the level of financial literacy among hotel employees of both nationalities. In the research, the relationships between financial literacy levels and demographic characteristics of hotel employees of each nationality are also revealed. According to this, although there is no difference between the age of the hotel employees and the department they work in, and financial literacy levels, there are relationships between other demographic characteristics and financial literacy.

Keywords: Financial Literacy, Hotels, Cross-Cultural Comparison.

JEL Classification Codes: L83, Z33.

* Bu çalışma Reyhan ARSLAN AYAZLAR danışmanlığında Göknül DALCI tarafından hazırlanan ve 24.06.2021 tarihinde savunulan "Otel Çalışanlarının Finansal Okuryazarlık Düzeylerinin Kültürlerarası Karşılaştırması" başlıklı yüksek lisans tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır. Çalışma için Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Etik Kurulundan 6 sayılı ve 31.08.2020 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Bilim Uzmanı, goknuldalci@hotmail.com

²  Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği, reyhanayazlar@gmail.com

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

One of the most important requirements for individuals to continue their lives can be expressed as money management. Individuals who cannot create a balance between their income and expenses are likely to encounter some problems at the point of sustaining their lives. Financial literacy emerges as an acquisition that should be gained in individuals in order to avoid these problems (Bayram, 2010:14). The spread of the free market economy around the world causes changes in the economic order. Individuals who are familiar with financial concepts with financial literacy can manage their budgets in the most appropriate way and deal with crisis situations without much damage. Financial literacy can be effective for individuals to evaluate their savings and investments wisely (Hogarth, 2006: 75). The concept of financial literacy is one of the areas that maintains its agenda in various fields and is supported by trainings. At this point, it is important for individuals working in the tourism industry to have financial literacy. The tourism industry, which has a seasonal feature in many destinations, has a financial pressure on employees. Elimination of this pressure and the fact that employees do not experience problems in this field gains importance in terms of increasing the support of the employees, who form the backbone of the tourism industry, to the industry. When the literature review is made, it is seen that financial literacy studies are carried out. It is seen that these studies are mainly carried out on students, in other words young people, and in this sense, it is valuable in terms of raising awareness in young individuals in the early period (Borodich et al, 2010; Bayram, 2010; Ansong & Gyensore, 2012; Sarigül, 2014; Jang et al, 2014; Saraç , 2014; Kahraman, 2015; Elmaz and Yılmaz, 2016; Season, 2016; Kutlu, 2018).

Design/methodology/approach:

The aim of this study is to determine the financial literacy levels of hotel employees of different nationalities. In this context, it is aimed to make an intercultural comparison on five-star hotel employees operating in Croatia and Turkey. A quantitative approach was adopted in this study, and a questionnaire was used as a data collection technique. Due to the current COVID-19 process, the online survey technique was applied in order to increase the return on the survey. The population of the research consists of employees in five-star hotel businesses. Employees of five-star hotels operating in the cities of Dubrovnik and Sibenik in Croatia and Muğla Fethiye Göcek region of Turkey were determined as the research sample. Purposive sampling technique of nonprobability sampling method was used to determine the sample. From this point of view, participants over the age of 18 and working in a five-star hotel constitute the sample of the research. At the end of two months, 212 valid questionnaires from Croatia and 212 valid questionnaires from Turkey were obtained. Accordingly, the return rate of the questionnaires was 71% for both Croatia and Turkey.

Findings:

As a result of the analyzes made in the research, no difference was determined in the financial literacy levels of the participants according to age (H₃) and the department they work in (H₉). According to the findings of the study, a significant difference was found in the financial literacy levels of hotel employees of different nationalities (H₁). Turkish participants were found to be more frugal and more interested in financial literacy education. In addition, it was determined that the Croatian participants had higher financial literacy perceptions. Turkish employees' attitudes and interests towards financial literacy were determined to be high. On the other hand, when compared to Croatian participants, their perceptions of financial literacy were low. Therefore, hotel employees in Turkey need to be informed about financial literacy. Despite the fact that Turkish employees do not receive training on financial literacy, the fact that their perceptions on the subject are high also supports the need for training. At the same time, the expenditures of Turkish hotel employees who do not have sufficient knowledge about financial literacy have also been determined to be high.

Conclusion and Discussion:

It has been determined that Turkish participants who have worked for more than 15 years have a higher interest in financial literacy compared to those who have worked for a shorter period of time. Therefore, it is possible to say that hotel employees who have been in working life for a shorter period of time need financial literacy training more. The high level of interest of employees following financial news in the media regarding financial literacy also necessitates eliminating the lack of information on this subject.

1. GİRİŞ

Bireylerin yaşamlarını sürdürmelerinde gerekli olan en önemli gereksinimlerden biri para yönetimi olarak ifade edilebilir. Gelir ve giderleri arasında bir denge oluşturamayan bireylerin yaşamlarını idame ettirme noktasında birtakım problemlerle karşılaşma olasılığı yüksektir. Söz konusu problemlerin yaşanmaması amacıyla bireylerde kazandırılması gereken edinim olarak finansal okuryazarlık karşımıza çıkmaktadır (Bayram, 2010, s. 14). Yapılan araştırmalara göre, 21. yüzyılda genç bireylerin yaşadıkları problemlerin temelinde finans konusu yatmaktadır. Gençlerin tasarruf yapmak, yatırım yapmak, ev – araba almak, kredi kullanmak gibi birçok konularda bilgisiz oldukları, bu nedenle gelecek kaygısı taşıdıkları görülmüştür. Dolayısıyla finansal eğitim konusu gündeme gelmekte, bireyleri kendi hayatları noktasında bilinçlendirmesi ve bilgilendirmesi noktasında önemli görülmektedir (Borodich vd., 2010, s. 72).

Finansal okuryazarlık kavramı; sanayi ve teknolojiyle birlikte kent kültürünün artması, kentlerdeki yaşam mücadelesi, yükselen fiyat artışlarıyla birlikte insanların hayatına girmiştir. Bireyler gündelik yaşamlarında sık sık ekonomi ile ilgili kararlar alma ve tercih yapma durumuna girmektedir. Ekonomik anlamda doğru kararlar vermek ise finansal okuryazar olmayı gerekli kılmaktadır (Temizel ve Bayram, 2011, s. 80). Dünya genelindeki serbest piyasa ekonomisinin yaygınlaşması ekonomik düzende değişimlere neden olmaktadır. Finansal okuryazarlık ile finansal kavramlara aşına olan bireyler, bütçelerini en uygun şekilde yönetebilir ve kriz durumları ile çok fazla zarar görmeden başa edebilir. Finansal okuryazarlık bireylerin birikim ve yatırımlarını akıllıca değerlendirmelerinde etkili olabilir (Hogarth, 2006, s. 75).

Finansal okuryazarlığa ilişkin bilgi ve beceriler hem bireysel hem de toplumsal açıdan önem taşımaktadır (Cleek ve Pearson, 1985, s. 179-180). Finansal okuryazarlığın özellikle küçük ölçekli işletmeler açısından da önemi vurgulanmaktadır. Finansal okuryazar olmayan işletmelerin zamanla küçülüp varlığını devam ettirememesi riski söz konusudur. Bu durum ülke ekonomisini olumsuz yönde etkilemektedir (Dahmen ve Rodriguez, 2014, s. 3; Gencan, 2018, s. IX). Bu nedenle giderek karmaşıklaşan finans dünyasında bireylerin ve işletmelerin finansal konularda doğru davranışlarda bulunması ülke ekonomisi ve toplum sağlığı açısından önem taşımaktadır. Böylelikle bireylerin dünya genelinde yaşanan değişimlere adaptasyonu kolaylaşabilecektir.

Finansal okuryazarlık kavramı çeşitli alanlarda gündemini koruyan ve eğitimler ile desteklenen alanlardan biridir. Bu noktada turizm endüstrisinde çalışan bireylerin de finansal okuryazarlık bilgisine sahip olmalarının önemi ortaya çıkmaktadır. Birçok destinasyonda mevsimsel bir özelliğe sahip olan turizm endüstrisinin çalışanlar üzerinde bir finansal baskısı söz konusudur. Bu baskının giderilmesi ve çalışanların bu alanda problem yaşamaması turizm endüstrisinin bel kemiğini oluşturan çalışanların endüstriye olan desteklerinin artırılması noktasında önem kazanmaktadır. Alan yazın incelemesi yapıldığında finansal okuryazarlık çalışmalarının yürütüldüğü görülmektedir. Bu çalışmaların ağırlıklı olarak öğrenciler bir diğer deyişle gençler üzerinde yapıldığı görülmekte ve bu anlamda genç bireylerde erken dönemde farkındalık oluşturulması açısından değerli bulunmaktadır (Borodich vd, 2010; Bayram, 2010; Ansong ve Gyensore, 2012; Sarıgül, 2014; Jang vd, 2014; Saraç, 2014; Kahraman, 2015; Elmaz ve Yılmaz, 2016; Mevsim, 2016; Kutlu, 2018). Söz konusu çalışmaların turizm alanında da sınırlı sayıda olmakla birlikte gerçekleştirildiğinden söz etmek mümkündür (Novokmet ve Zalic, 2017; Karadeniz vd., 2018). Buradan hareketle bu çalışmada turizm endüstrisindeki çalışanların finansal okuryazarlığına odaklanılmıştır. Konaklama işletmeleri turizm endüstrisinde en fazla çalışanı bünyesinde barındıran işletmelerden biri olarak değerlendirilebilir. Söz konusu çalışanların finansal okuryazarlık bilgilerinin artırılması işletme performansına da olumlu yönde katkı yapacaktır. Buna karşılık farklı ülkelerdeki otel çalışanlarının finansal okuryazarlık düzeylerinin karşılaştırılması Türkiye'deki durumu ortaya koymak açısından önemli bulunmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmanın amacı Türkiye ve Hırvatistan olmak üzere iki farklı milliyetteki otel çalışanlarının finansal okuryazarlık düzeylerinin belirlenmesidir.

2. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Finansal okuryazarlık kavramı en yalın hali ile bireylerin ekonomik yaşama katılması adına gerekli olan finansal bilgilere temel düzeyde sahip olması, onları kullanabilmesi ve yönetebilmesi durumudur (OECD, 2013). İlk kez Noctor, Stoney ve Stradling tarafından 1992 yılında hazırlanan bir raporda yer alan kavramın günümüzde de önemini ve güncelliğini korumaya devam ettiğini söylemek mümkündür. Lusardi (2008, s. 1-2) özellikle son 30 yılda finansal araçların ve yaşam şeklinin karmaşıklaşmasıyla birlikte finansa yönelik ilginin daha da arttığını söylemiştir. Bu nedenle bireyler paralarını ne şekilde değerlendirecekleri üzerine düşünmüş, eğitimler ve yardımlar almaya başlamışlardır. “Finansal okuryazarlık” kavramı da bu doğrultuda ortaya çıkmıştır (Lusardi,

2008, s. 1-2). Bununla birlikte kavramın ismi ile ilgili alan yazında bir görüş birliğinin henüz oluşmadığı görülmektedir. Avrupa ülkelerinde finansal okuryazarlık için daha çok “finansal yeterlilik” terimi kullanılırken, çeşitli çevrelerce de “finansal farkındalık” şeklinde bir terim uygun görülmektedir (Gökmen, 2012, s. 17). Türkiye’de kavrama ilişkin çalışmalar incelendiğinde finansal okuryazarlık ismine odaklanıldığı görülmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada finansal okuryazarlık kavramı kullanılmıştır. İsimler farklı olmakla birlikte tüm bu terimlerin ortak noktasında yer alan okuryazarlık, farkındalık veya yeterlilik kelimeleri, bireyin finansa yönelik bilgisinin düzeyini ölçme amacıyla olduğunu göstermektedir (Gökmen, 2012, s. 17).

Alan yazında finansal okuryazarlığa ilişkin çeşitli tanımlamaların yapıldığı görülmektedir. Jumpstart Finansal Okuryazarlık Koalisyonu (2013) finansal okuryazarlığın, bireylerin finansal yaşama katılmasını sağlayan, etkili karar almalarında önyak olan finansal bilgileri içeren önemli bir süreç olduğunu ifade etmektedir (Jumpstart, 2015, s. 89). Güçlü finansal kararlara sahip olmak adına bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve tecrübe bütünüdür (Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü (OECD, 2011). Bir bireyin kişisel bütçesini yönetme sürecinde etkin ve bilinçli kararlar alabilmesini sağlayan finansal bilgiye sahip olması ve bu kararları uygulayarak bireysel ve toplumsal finansal refahı artırma yetisidir (TCMB, 2016). Finansal Okuryazarlık ve Erişim Derneği (FODER) (2018) ise finansal okuryazarlığın gelire ilgili bilgi sahibi olma ve geliri yönetme olduğunu ifade etmektedir. Yapılan finansal okuryazarlık tanımlamalarına bakıldığında temelde tanımlamalarda vurgulanan nokta finansal okuryazarlıkla bireyin kendi bütçesini yönetme becerisine sahip olacağı, finansal araçları anlayacağı ve geleceğe yönelik olarak planlamalarını daha sağlıklı yapabileceği fikridir.

Lusardi (2008) finansal okuryazar bireyi gündelik yaşamdaki birey ile bu konuda uzmanlaşmış birey olarak ikiye ayırmaktadır. Dolayısıyla gündelik yaşamda bir birey için finansal okuryazarlık temel finansal bilgilere sahip olma ve onu kendi çıkarları adına kullanabilme yetisi iken, uzmanlaşmış bir birey için finansal okuryazarlık ise hisse senedi, fon, tahvil vb. birçok konuda bilgi sahibi olma ve piyasa akışı hakkında uzman görüşlerine sahip olma yetisidir (Lusardi, 2008, s. 206). Bodie (2006) ise finansal okuryazarlığın bilinçli tüketici-bilinçsiz tüketici arasındaki ayrıma dayandığını ifade etmektedir. Dolayısıyla finansal okuryazarlık kapsamındaki bilgilere sahip olan bir birey bilinçli bir tüketici olarak diğer bireylerden ayrılacaktır (Bodie, 2006, s. 12). Hathaway ve Khatiwada’ya (2008, s. 1) göre ise finansal okuryazarlık ile birey temel düzeyde finans bilgisine sahip olmakta ve maddi kaynaklarını kendi lehine kullanmayı bilmektedir. Ancak bu bilgi uzmanlık gerektirecek düzeyde değildir. Söz konusu bilgilerden hareketle finansal okuryazarlık kavramının toplumdaki tüm bireyler için olduğunu söylemek mümkün olmaktadır.

Gencan (2018, s. 6) finansal okuryazarlık tanımında yer alacak üç bileşeni; finansal bilgi, finansal tutum ve finansal davranış olarak ele almıştır. Finansal bilgi, bireylerin ekonomik kararlarının sağlıklı olabilmesini sağlayan temel bilgi düzeyini temsil etmektedir. Finansal tutum; kısa ve uzun vadede finansal planlar çerçevesinde takınılan tavidir. Birey bu sayede birikim yapma, idareli tüketme, satın almak istenen ürünün fiyatlarını çeşitli yerlerde karşılaştırma gibi durumlara başvurarak bilinçli bir finansal tutum sergilemektedir (Şahin ve Barış, 2017, s. 80-83). Finansal davranış ise finansal tutum çerçevesinde eyleme dökülen finansal karar etkinliğidir (Temizel, 2010, s. 46).

Finansal okuryazarlık, hayatın birçok alanında bireyin kendi yaşamının kontrolünü eline almasını sağladığı için doğrudan ekonomiye etki eden bir kavramdır. Dolayısıyla finansal okuryazarlık ekonomi ve ekonomi temelli tüm iş sahasına da etki etmektedir. Bu iş sahalarından biri de turizmdir. Turizm ile finansal okuryazarlık ilişkisi, turizmin önemli bir gelir kaynağı olması ve ekonomik büyümeye kaynak oluşturması münasebetiyle oluşmaktadır. Bilinçli turizm işletmeleri ve yetkililer sayesinde turistik alanlarda yapılacak yatırımlar ve değerlendirilecek turizm gelirleri doğru şekilde kullanılarak ülke geleceğine katkı sağlayacaktır. Bu nedenle finansal eğitim alması gereken mesleklerin başında turizm meslek kolları gelmektedir (Cole vd., 2009, s.10).

Alanyazın incelemesinde turizm alanında gerçekleştirilen finansal okuryazarlık çalışmalarının sınırlı olduğu görülmektedir. Dahman-Para ve Annaraud (2016) ağırlama profesyonellerinin finansal okuryazarlık düzeylerini demografik değişkenler açısından incelemiş yaş ve eğitim düzeylerinin finansal okuryazarlık bilgisi ile ilgili olduğunu ortaya koymuşlardır. Novokmet ve Zalic (2017) Hırvatistan’da yer alan otel yöneticilerinin finansal okuryazarlık düzeylerini araştırmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre otel yöneticileri orta ve yüksek düzeyde finansal okuryazarlık düzeyine sahip görünmektedir. Gencan (2018) Trabzon’da faaliyet gösteren konaklama işletmelerindeki çalışanların finansal okuryazarlık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma yapmıştır. KOBİ ölçeğindeki 240 konaklama işletmesinde gerçekleştirilen araştırma bulgularına göre, KOBİ işletmelerinin finansal okuryazarlık düzeyleri düşük olarak belirlenmiştir. Mersin Üniversitesi Turizm Fakültesi lisans öğrencilerinin

finansal okuryazarlık düzeylerinin değerlendirildiği araştırmada ise öğrencilerin temel ve ileri düzeyde finansal okuryazarlığa sahip olduğu belirlenmiştir (Karadeniz vd., 2018). Genel anlamda farklı kültürlerde yapılan finansal okuryazarlık çalışmaları ise gelişmiş ülke bireylerinin gelişmekte olan ülkelere kıyasla finansal okuryazarlık seviyelerinin daha yüksek olduğu sonucuna varmaktadır (Lusardi ve Mitchell, 2014; Jang vd., 2014). Söz konusu çalışmalar turizm alanındaki finansal okuryazarlık araştırmalarını ortaya koymakla birlikte kültürler arasındaki çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir (Dahman-Para ve Annaraud, 2016; Novokmet ve Zalic, 2017).

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu çalışmanın amacı, farklı milliyetlerdeki otel çalışanlarının finansal okuryazarlık düzeylerinin belirlenmesidir. Bu kapsamda Hırvatistan ve Türkiye’de faaliyet gösteren beş yıldızlı otel çalışanları üzerinde kültürlerarası bir karşılaştırma yapılması hedeflenmiştir. Bu araştırmada nicel bir yaklaşım benimsenmiş olup, veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. İçinde bulunulan COVID-19 süreci nedeniyle ankete geri dönüşümlerin artırılması amacıyla çevrimiçi anket tekniği uygulanmıştır. Anket uygulamasına geçmeden önce Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurul’una gönderilmiş ve 6 karar numarasıyla 31.08.2020 tarihinde onay alınmıştır.

Araştırma evrenini beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışanlar oluşturmaktadır. Hırvatistan’ın Dubrovnik ve Sibenik şehirleri ile Türkiye’nin Muğla Fethiye Göcek bölgesinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışanlar araştırma örneklemini olarak belirlenmiştir. OECD/INFE (2016) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada 30 ülke içerisinde Türkiye finansal okuryazarlık düzeyi açısından 22. sırada yer alırken Hırvatistan en düşük ülkeler arasında yer almıştır. Finansal okuryazarlık düzeyi açısından iki ülkenin birbirine yakın olması karşılaştırma yaparken bu milliyetlerin seçilmesinde etkili olmuştur. Örneklemin belirlenmesinde olasılıksız örnekleme yönteminin amaçlı örnekleme tekniği kullanılmıştır. Buradan hareketle 18 yaşından büyük ve beş yıldızlı otelde çalışan katılımcılar araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Söz konusu örneklemin araştırma evrenini temsil ettiği düşünülmektedir. Araştırmada kullanılacak olan örneklem sayısının ne kadar olması gerekliliği için farklı fikirler bulunmaktadır. Örneklem büyüklüğü Comrey ve Lee (1992)’e göre 50: çok düşük, 100: düşük, 200: uygun, 300: iyi, 500: çok iyi, 1000: mükemmel olarak değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın sonunda her milliyetten 200’den fazla veriye ulaşmak amaçlanmıştır.

Anket formunun geliştirilmesinde önceki çalışmalardan yararlanılmıştır (Kahraman, 2015; Kılıç, 2016; Kutlu, 2018; Ünal, 2018). Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 20 adet ifade bulunmaktadır. İkinci bölümde ise finansal okuryazarlık ölçeğine ilişkin ifadelerin yer aldığı, finansal okuryazarlık düzeylerinin ölçülmesine yönelik Sarıgül (2015) tarafından geliştirilen ve 14 adet ifadeden oluşan ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek ‘harcama’ (4 madde), ‘tutum’ (4 madde), ‘algı’ (3 madde) ve ‘ilgi’ (3 madde) olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bu bölümdeki tüm ifadeler tutum ölçeklerinden biri olan 5’li Likert Ölçeği ile değerlendirilmiştir (1= Tamamen katılmıyorum... 5= Tamamen katılıyorum) (1= Hiçbir zaman... 5= Her zaman).

Veri toplama aşamasında hazırlanan anket ifadeleri Google Drive aracılığı ile Forms üzerinden çevrimiçi ankete dönüştürülerek link oluşturulmuştur. Linki tıklayan katılımcılar ankete yönlendirilmiştir. Tasarlanan çevrimiçi anket linki Hırvatistan’ın Dubrovnik ve Sibenik şehirlerinde; Türkiye’de de Göcek’te faaliyet gösteren faaliyet gösteren otel çalışanlarının e-postalarına gönderilmiştir. Her iki milliyetten toplamda 600 otel çalışanına e-posta gönderilmiştir. Çevrimiçi anketin başlangıç metninde araştırmanın amacı hakkında bilgi verilmiş ve katılımcıların verecekleri cevapların sadece bilimsel amaçlar için kullanılacağı özellikle belirtilerek gizlilik ilkesine vurgu yapılmıştır. Anket uygulaması 2020 yılının Eylül ayında başlatılmış, e-postaların gönderildiği tarihten 20 gün sonra potansiyel katılımcıların e-postalarına yeniden bir hatırlatma mesajı gönderilmiştir. Bu kapsamda iki ayın sonunda Hırvatistan’dan 212 adet, Türkiye’den 212 adet geçerli anket elde edilmiştir. Buna göre anketlerin geri dönüş oranı hem Hırvatistan hem Türkiye için %71 olmuştur.

Veri analizinin ilk aşamasında veri setinin çoklu analiz koşullarını taşıyıp taşımadığını belirlemek amacıyla kayıp ve aykırı değerler açısından inceleme yapılmıştır. Analiz sonunda kayıp değerlerin rastlantısal olduğu ve verinin normal dağılım sergilediği belirlenmiştir. Buradan hareketle bu araştırmada parametrik testler uygulanmıştır. Veri setinin faktör analizi için geçerli olup olmadığını belirlemek amacıyla Keiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ölçütü kullanılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerinin ortaya konmasında frekans ve yüzde dağılımları kullanılmıştır. Otel çalışanlarının kültürlerarası karşılaştırılmasında ve finansal okuryazarlık düzeyleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkinin belirlenmesinde ise t-testi, Anova gibi testler uygulanmıştır.

3.1. Araştırma Hipotezleri

Guiso ve Japelli (2008) tarafından İtalya’da yapılan çalışmada yatırımcıların finansal okuryazarlık için düşük bilgiye sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Borodich vd. (2010) Japonya, Beyaz Rusya ve Amerika’daki öğrencilerin finansal okuryazarlık seviyelerini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre Japonya’daki öğrencilerin diğer iki ülke öğrencilerine kıyasla daha iyi düzeyde finansal okuryazarlık seviyesinde olduğu belirlenmiştir. Szafranska ve Matysik-Pejas (2012) Polonya’daki KOBİ’lerle yaptıkları çalışmada uzun çalışma süresi olan çalışanlarda ve 34 yaş altındaki yükseköğrenime sahip erkeklerde finansal okuryazarlık düzeyinin daha yüksek olduğunu bulmuştur. Lusardi ve Mitchell (2014) tarafından yapılan çalışmada Almanya ile İsviçre’de 36-50 yaş arası ve Amerika Birleşik Devletleri ile Hollanda’da 51-65 yaş arası erkek katılımcıların finansal okuryazarlık ile ilgili sorularda yanıtların tamamına doğru cevap verdiği tespit edilmiştir. Sarigül’ün (2014) yaptığı çalışmada finansal okuryazarlık düzeyleri ile demografik özelliklerin anlamlı bir ilişkide olduğu gözlemlenmiş, kadın öğrencilerin finansal okuryazarlık konusunda erkek öğrencilere göre daha az bilgili olduğu ortaya çıkmıştır. Kahraman (2015) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde yapılan çalışmada da erkek öğrencilerin kadın öğrencilerden daha iyi seviyede finansal okuryazar oldukları tespit edilmiştir. Agarwalla vd. (2015) ise Hindistan’da yaptığı çalışmada evli olmanın finansal okuryazarlık düzeyinde olumlu etkisi olduğu sonucunu bulmuştur. Elmas ve Yılmaz (2016) tarafından üniversite öğrencileri ile yapılan çalışmada kadın ve erkek öğrencilerin finansal okuryazarlık başarı düzeylerinde anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Kuru ve Yakut (2021) Osmaniye’de 400 katılımcı ile yapmış oldukları araştırma sonucunda katılımcıların cinsiyet, yaş ve medeni durumları ile finansal okuryazarlık düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar tespit etmiştir. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H₁: Otel çalışanlarının milliyetine göre finansal okuryazarlık düzeylerinde fark vardır.

H₂: Otel çalışanlarının cinsiyetlerine göre finansal okuryazarlık düzeylerinde fark vardır.

H₃: Otel çalışanlarının yaşlarına göre finansal okuryazarlık düzeylerinde fark vardır.

H₄: Otel çalışanlarının medeni durumlarına göre finansal okuryazarlık düzeylerinde fark vardır.

Bayram (2010) öğrenciler üzerinde yaptığı çalışmada finans eğitimi alan öğrencilerin finansal bilinç düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Jang vd.’nin (2014) Kore ve Amerika’daki öğrencileri karşılaştırdıkları çalışmalarında Koreli öğrencilerin, Amerikalı finansal eğitim almamış öğrencilerden yüksek, Amerikalı finansal eğitim alan öğrencilerden düşük olduğu tespit edilmiştir. Saraç (2014) yaptığı çalışmada finans dersi alan öğrencilerin finansal okuryazarlık düzeyinin olumlu etkilendiği sonucuna varmıştır. Hark (2018) tarafından yapılan üniversite çalışanlarının finansal davranış analiz çalışmasında ise akademik personelin idari personelden daha iyi finansal okuryazarlık düzeyinde olduğu görülmüştür. Bir başka çalışmada katılımcıların eğitim düzeyleri ile finansal okuryazarlık düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Buna göre aşağıdaki hipotezler test edilmektedir:

H₅: Otel çalışanlarının eğitim düzeyine göre finansal okuryazarlık düzeylerinde fark vardır.

H₆: Otel çalışanlarının finansal okuryazarlık alanında eğitim alma durumuna göre finansal okuryazarlık düzeylerinde fark vardır.

H₇: Otel çalışanlarının kendileri ile ilgili finansal konularda karar verirken genellikle bu kararları yeterli bilgiye sahip olarak verdiğini düşünme durumuna göre finansal okuryazarlık düzeylerinde fark vardır.

Ansang ve Gyensare (2012) Gana’daki çalışmada öğrencilerin yaşları ve iş tecrübeleri ile finansal okuryazarlık düzeylerinin olumlu bir ilişkide olduğu sonucuna ulaşmıştır. Odek’in (2015) Kenya’daki Serena otellerindeki çalışanlar ile yaptığı çalışmasında, çalışanların iş tecrübelerine göre orta düzeyde finansal okuryazar olduğu belirlenmiştir. Çör (2018) tarafından yapılan çalışmada KOBİ sahipleri ve yöneticilerinin finansal okuryazarlık seviyelerinin yeterli olmadığı görülmüştür. Gencan (2018) tarafından yapılan çalışmada ise Trabzon ilinde faaliyet gösteren ve konaklama sektöründe hizmet veren KOBİ sahipleri ve/veya yöneticilerinin finansal okuryazarlığı önemsemedikleri ve finansal okuryazarlık düzeyinde önemli eksiklikleri olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu veriler doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H₈: Otel çalışanlarının çalışma süresine göre finansal okuryazarlık düzeylerinde fark vardır.

H₉: Otel çalışanlarının görev aldığı departmana göre finansal okuryazarlık düzeylerinde fark vardır.

Araz (2012) tarafından finansal okuryazarlık ile kredi kartı kullanım sorunlarının ilişkisinin incelendiği çalışmada kredi kartı kullanımından doğan sorunların finansal okuryazarlık seviyesinin artırılması ile azalacağı tespit edilmiştir. Mevsim'in (2016) araştırmasında üniversite öğrencilerinin finansal okuryazarlık düzeyinin kredi kartı ve internet bankacılığı kullanımını pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Bu bağlamda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H₁₀: Otel çalışanlarının kullandıkları kredi kartı sayısına göre finansal okuryazarlık düzeylerinde fark vardır.

H₁₁: Otel çalışanlarının kredi kartı borcunun her ay tamamını ödeyebiliyor olma durumuna göre finansal okuryazarlık düzeylerinde fark vardır.

H₁₂: Otel çalışanlarının kredi kartı borcunu hangi sıklıkla geç ödediğine göre finansal okuryazarlık düzeylerinde fark vardır.

Widdowson ve Hailwood'a (2007) göre yüksek finansal okuryazarlığı olan kişiler bütçe planlamalarını etkin bir şekilde yapabilmektedir. EUC'a (Erasmus University College- 2007) göre de çocukların finansal eğitim alması kendi bütçelerini yapma ve tasarruf edebilmelerinde katkı sağlamaktadır. Kutlu (2018) üniversite öğrencileri ile yaptığı çalışmada katılımcıların bütçe yapma kararlarının finansal okuryazarlık düzeyleri ile ilişkili olmadığı sonucunu bulmuştur. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotez test edilmiştir.

H₁₃: Otel çalışanlarının aylık bütçe hesabı yapmalarına göre finansal okuryazarlık düzeylerinde fark vardır.

Hilgert vd. (2003) bireyin finansal bilgi edinme kaynaklarının önce aile sonra sırasıyla kişisel deneyim, arkadaş ve medya olduğunu tespit etmiştir. Amerika'da askerler ile yapılan bir çalışmada bireylerin finansal eğitim aldıklarında kredi kartı borçlarını zamanında ödemeye ve ekonomi dergilerini okumaya olumlu baktıkları görülmüştür (Bell vd., 2009). Bu bilgiler ışığında aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H₁₄: Otel çalışanlarının medyada ekonomi/finans haberlerini takip etme durumuna göre finansal okuryazarlık düzeylerinde fark vardır.

H₁₅: Otel çalışanlarının finansal konularla ilgili bilgiyi çoğunlukla hangi kaynaktan aldıklarına göre finansal okuryazarlık düzeylerinde fark vardır.

Tüketici Finansal Eğitim Kurumu'nun (CFEB) (2010) yaptığı çalışmada bireylerin tasarruf ile ilgili davranışlarında finansal okuryazarlık düzeyinin önemli etkisinin olduğu, ayrıca iyileştirilmiş finansal yönetim becerilerinin tasarruf eğiliminde olumlu etki gösterdiği görülmüştür. Kahraman (2015) üniversite öğrencileri ile yaptığı çalışmada öğrencilerin finansal okuryazarlığın ne anlama geldiğini bilmemelerine rağmen kendilerini finansal konularda başarılı bulduklarını tespit etmiştir. Öztürk ve Demir (2015) para yönetimi ve finansal okuryazarlık ilişkisini inceledikleri çalışmalarında finansal okuryazarlık düzeylerinin yüksek olmasının finansal yönetimlerinde de başarılı olmalarına pozitif etki ettiğini belirlemiştir. Deventer ve Klerk (2016) 1986 yılı ile 2005 yılları arasında doğan Y kuşağı öğrencileri ile yaptıkları çalışmada, katılımcıların kendilerini yetenekli buldukları sonucuna ulaşmışlardır. Bu bağlamda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H₁₆: Otel çalışanlarının finansal okuryazarlık kavramını daha önce duyma durumuna göre finansal okuryazarlık düzeylerinde fark vardır.

H₁₇: Otel çalışanlarının finansal okuryazarlığın ne olduğunu bilme durumuna göre finansal okuryazarlık düzeylerinde fark vardır.

H₁₈: Otel çalışanlarının finansal yönetim konusundaki başarı durumuna göre finansal okuryazarlık düzeylerinde fark vardır.

Kieschnick (2006) yaptığı çalışmada öğrencilerin birikim alışkanlıklarının olduğunu ancak bu birikimlerin hangi araçlar ile yapılması konusunda bilgiye ihtiyaçları olduğunu belirtmiştir. Sohn vd. (2012) tarafından yapılan çalışmada finansal okuryazarlık düzeyi ile para olarak birikim yapma gibi olumlu davranışların arasında etkili bir bağ olduğu ve bir banka hesabı olan öğrencilerin daha yüksek bir finansal okuryazarlık seviyesinde bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu amaçla hipotez şu şekilde oluşturulmuştur:

H₁₉: Otel çalışanlarının herhangi bir birikimlerinin olma durumuna göre finansal okuryazarlık düzeylerinde fark vardır.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırma kapsamında elde edilen veri setinin analizi gerçekleştirmiştir. Öncelikli olarak katılımcıların demografik özellikleri ve finansal okuryazarlık davranışlarına ilişkin bulgular değerlendirilmiştir. Tablo.1 incelendiğinde Türk katılımcıların ağırlıklı olarak erkek, Hırvat katılımcıların ise çoğunlukla kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Her iki milliyette de katılımcıların çoğunluğunu 26-35 yaş aralığındaki evli katılımcılar oluşturmaktadır. Türkiye’den katılımcıların %47,6’sı lisans düzeyinde; Hırvatistan’dan katılımcıların %57,1’i lisansüstü düzeyde eğitime sahiptir. Türkiye’de çalışan katılımcıların %17,9’u yiyecek-İçecek departmanında çalışırken; Hırvatistan’da çalışanların %20,3’ü mutfak bölümünde çalışmaktadır. Her iki milliyette de katılımcıların çoğunlukla 5-10 yıldır aynı işletmede çalıştıkları görülmektedir. Her iki milliyette katılımcıların büyük bir çoğunluğu bütçe hesabı yaptıklarını ve bu konuda yeterli bilgiye sahip olduklarını belirtmişlerdir. Türk katılımcıların büyük bir çoğunluğu (%41,5) finans ile ilgili bilgileri sosyal medya üzerinden aldıklarını belirtirken; Hırvat katılımcılar için (%29,7) finansal bilgi kaynağı iş yeri olarak ifade edilmiştir. Her iki milliyette de katılımcıların önemli bir kısmı finansal okuryazarlık konusunda eğitim almadıklarını ancak finansal okuryazarlığı bildiklerini ifade etmişlerdir. Katılımcılara ait diğer bilgiler Tablo.1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri ve Finansal Okuryazarlık Davranışlarına İlişkin Bulgular

Değişkenler	Toplam		Türkiye		Hırvatistan		
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	
Milliyet	Türkiye	212	50,0	212	100	-	-
	Hırvatistan	212	50,0	-	-	212	100
Cinsiyet	Kadın	170	40,1	61	28,8	109	51,4
	Erkek	254	59,9	151	71,2	103	48,6
Yaş	25 yaş altı	46	10,8	32	15,1	14	6,6
	26-35	194	45,8	75	35,4	119	56,1
	36-45	130	30,7	65	30,7	65	30,7
	46 ve üzeri	54	12,7	40	18,9	14	6,6
Medeni durum	Evli	208	49,1	107	50,5	101	47,6
	Bekâr	194	45,8	95	44,8	99	46,7
	Boşanmış	22	5,1	10	4,7	12	5,7
Eğitim Durumu	İlköğretim	22	5,2	15	7,1	7	3,3
	Lise	92	21,7	47	22,2	45	21,2
	Önlisans	59	13,9	35	16,5	24	11,3
	Lisans	116	27,4	101	47,6	15	7,1
	Lisansüstü	135	31,8	14	6,6	121	57,1
Departman	Bilgi İşlem	10	2,4	8	3,8	2	0,9
	Yiyecek-İçecek	70	16,5	38	17,9	32	15,1
	Güvenlik	8	1,9	8	3,8	9	4,2
	İnsan kaynakları	19	4,5	10	4,7	8	3,8
	Kat Hizmetleri	25	5,9	17	8,0	18	8,5
	Muhasebe Finans	35	8,3	17	8,0	10	4,7
	Mutfak	31	7,3	21	9,9	43	20,3
	Önbüro	65	15,3	22	10,4	7	3,3
	Rezervasyon	12	2,8	5	2,4	3	1,4
	Satın alma	5	1,2	2	,9	36	17,0
	Satış Pazarlama	48	11,3	12	5,7	10	4,7
	SPA	18	4,2	8	3,8	8	3,8
	Teknik servis	22	5,2	14	6,6	26	12,3
	Diğer	56	13,2	30	14,2		

Değişkenler	Toplam		Türkiye		Hırvatistan		
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	
Çalışma süresi	5 yıldan az	115	27,1	63	29,9	52	24,5
	5-10 yıl	133	31,4	65	30,7	68	32,1
	11-15 yıl	64	15,1	23	10,8	41	19,3
	16 yıl ve üzeri	112	26,4	61	28,8	51	24,1
Bütçe hesabı	Evet	318	75,0	185	87,3	133	62,7
	Hayır	106	25,0	27	12,7	79	37,3
Yeterli bilgi	Evet	355	83,7	182	85,8	173	81,6
	Hayır	69	16,3	30	14,2	39	18,4
Finansal bilgi kaynağı	Televizyon	67	15,8	36	17,0	31	14,6
	Gazete	48	11,3	17	8,0	31	14,6
	Sosyal medya	146	34,4	88	41,5	58	27,4
	İş yeri	92	21,7	29	13,7	63	29,7
	Aile	52	12,3	35	16,5	17	8,0
	Arkadaşlar	19	4,5	7	3,3	12	5,7
Kredi kart (KK) sayısı	1	218	51,4	112	52,8	106	50,0
	2 ve üzeri	124	29,2	72	34,0	52	24,5
	Kullanmıyorum	82	19,3	28	13,2	54	25,5
KK aylık ödeme	Evet	338	79,7	139	65,6	199	93,9
	Hayır	86	20,3	73	34,4	13	6,1
KK geç ödeme alışkanlığı	Kredi kartım yok	77	18,2	28	13,2	49	23,1
	Asla	185	43,6	84	39,6	101	47,6
	Toplamda bir veya iki kez	66	15,6	42	19,8	24	11,3
	Yılda bir veya iki kez	62	14,6	33	15,6	29	13,7
	Yılda ikiden fazla	34	8,0	25	11,8	9	4,2
Banka hesabı var mı?	Evet	403	95,0	206	97,2	197	92,9
	Hayır	21	5,0	6	2,8	15	7,2
Ekonomiyi gazeteden takip	Evet	268	63,2	139	65,6	129	60,8
	Hayır	156	36,8	73	34,4	83	39,2
Ekonomi takip ediyor mu?	Evet	278	65,6	159	75,0	119	56,1
	Hayır	146	34,4	53	25,0	93	43,9
Birikim var mı?	Evet	293	69,1	137	64,6	156	73,6
	Hayır	131	30,9	75	35,4	56	26,4
Finansal okuryazarlık duydu mu?	Evet	249	58,7	114	53,8	135	63,7
	Hayır	175	41,3	98	46,2	77	36,3
Finansal okuryazarlık biliyor mu?	Evet	231	54,5	106	50,0	125	59,0
	Hayır	193	45,5	106	50,0	87	41,0
Finansal okuryazarlık eğitimi var mı?	Evet	63	14,9	15	7,1	48	22,6
	Hayır	361	85,1	197	92,9	164	77,4
Finansal yönetim	Oldukça başarılı	98	23,1	25	11,8	73	34,4
	Orta düzey başarılı	272	64,2	148	69,8	124	58,5
	Başarısız	54	12,7	39	18,4	15	7,1

Diğer aşamada araştırmada kullanılan ölçeğin açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Bu noktada ölçeğin Kaiser Mayer Olkin katsayısının en az 0,60 olup olmadığı ve Barlett Küresellik testinin anlamlı çıkıp çıkmadığı

kriterleri ele alınmıştır (Büyüköztürk, 2005). Çalışmada kullanılan finansal okuryazarlık durum ölçeği için toplanan verilerin Kaiser Mayer Olkin katsayısı ,644 olarak hesaplanmış ve faktör analizinin yapılabilmesi için gerekli olan minimum değeri aştığı görülmüştür. Ayrıca bir diğer hesaplama olan Bartlett Küresellik Testi Ki kare değeri ($\chi^2 = 964,016$; $p < 0,000$) anlamlı bulunmuştur. Analiz sonucunda ölçeğe ilişkin faktör yüklerinin en az 0,30 olmasına dikkat edilmiştir (Şencan, 2005). Bulgulara göre faktör yüklerinde 0,30'un altında hiçbir madde olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca ölçek toplam varyansın %60,53'ünü açıklamaktadır. Ölçeğin güvenilirliğinin test edilmesinde Cronbach's Alpha değerlerine bakılmış ve ölçekteki tüm alt boyutların yeterli düzeyde güvenilir olduğuna karar verilmiştir. Hipotezlerin test edilmesine geçmeden önce ölçeğin normal dağılımına ilişkin testler de bu aşamada gerçekleştirilmiştir. Tablo.2'ye göre ölçeğin basıklık ve çarpıklık değerlerinin (± 2) aralığında olduğu görülmüş ve buradan hareketle hipotez testlerinde parametrik analizlere karar verilmiştir.

Tablo 2. Finansal Okuryazarlık Durum Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

Faktörler	Faktör Yüğü	Özdeğer	Cronbach Alfa	Açıklanan varyans %	Ortalama	Standart Sapma	Basıklık	Çarpıklık
Tutum		2,655	,698	22,129	4,33	,624	1,923	-1,230
4	,852							
3	,801							
1	,673							
Algı		1,776	,635	14,800	2,57	1,036	-,681	,117
2	,820							
1	,758							
3	,625							
Harcama		1,595	,686	13,290	2,517	,833	,130	,331
3	,887							
4	,7343							
2	,664							
İlgi		1,237	,513	10,312	3,57	,855	-,369	-,311
2	,776							
1	,735							
3	,612							
<i>Kaiser Meyer Olkin Ölçek Geçerliliği</i>				,644				
<i>Bartlett Küresellik Testi Ki kare</i>				964,016				
<i>sd</i>				66				
<i>p değeri</i>				,000				
<i>Açıklanan toplam varyans</i>				%60,530				

4.1. Araştırma Hipotezleri

Araştırmada yapılan analizler sonucunda katılımcıların yaş (H_3) ve çalıştıkları departmana (H_9) göre finansal okuryazarlık düzeylerinde fark belirlenmemiştir. Desteklenmeyen bu hipotezler ile ilgili tablolar paylaşılmamış, desteklenen hipotezlerde de yalnızca farklılık olan değerlere yer verilmiştir.

Tablo 3. Milliyet Değişkenine Göre Finansal Okuryazarlık Farklılığı t Testi

FOD	Değişken	N	Aritmetik ortalama	Standart sapma	t değeri	p değeri	
Tutum	Milliyet	Türk	208	4,40	,662	2,107	,036
		Hırvat	206	4,27	,578		
Algı	Milliyet	Türk	208	2,19	1,138	-8,115	,000
		Hırvat	206	2,96	,746		
İlgi	Milliyet	Türk	208	3,76	,888	412	,000
		Hırvat	206	3,38	,779		

Tablo 3, “ H_1 : Otel çalışanlarının milliyetine göre finansal okuryazarlık düzeylerinde fark vardır.” hipotezinin test edildiği bulguları içermektedir. Buna göre finansal okuryazarlık ölçeğinin üç boyutunda iki milliyette de anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Aritmetik ortalamalara göre değerlendirme yapıldığında, tutum boyutunda Türk katılımcılar Hırvat katılımcılara göre daha yüksek çıkmıştır. Algı boyutunda ise Hırvat katılımcılar, Türk katılımcılara göre daha yüksektir. İlgi boyutunda ise Türk katılımcılar Hırvat katılımcılardan daha yüksek değere sahiptir.

Tablo 4. Cinsiyet Değişkenine Göre Finansal Okuryazarlık Farklılığı t Testi

FOD	Milliyet	Değişken	N	Aritmetik ortalama	Standart sapma	t değeri	p değeri
Harcama	Türk	Cinsiyet Kadın	61	2,382	,829	-1446	,150
		Erkek	147	2,576	,897		
	Hırvat	Cinsiyet Kadın	105	2,631	,732	2,174	,031
		Erkek	101	2,396	,822		

H_2 hipotezinde “Otel çalışanlarının cinsiyetlerine göre finansal okuryazarlık düzeylerinde fark vardır.” test edilmiş ve sonuçlar Tablo 4’te verilmiştir. Hırvat katılımcıların harcama boyutunda cinsiyet arasında bir farklılık tespit edilmiştir. Sonuca göre Hırvat milliyetinde kadınlar erkeklere göre daha yüksek değere sahiptir.

Tablo 5. Medeni Durum Değişkenine Göre Finansal Okuryazarlık Farklılığı t Testi

FOD	Milliyet	Değişken	N	Aritmetik ortalama	Standart sapma	t değeri	p değeri
İlgi	Türk	Medeni Bekâr	105	3,555	,906	-3,373	,001
		Durum Evli	103	3,961	,824		
	Hırvat	Medeni Bekâr	109	3,379	,746	-,052	,959
		Durum Evli	97	3,384	,819		

Not: boşanmış katılımcı sayısı karşılaştırma için çok az olması nedeniyle bekâr gruba dâhil edilmiştir.

H_4 , “Otel çalışanlarının medeni durumlarına göre finansal okuryazarlık düzeylerinde fark vardır.” hipotezinde $P < 0,05$ koşulunu sağlayan farklılık Türk katılımcılarda ve “ilgi” boyutunda ortaya çıkmıştır. İlgi boyutunda Türklerde evlilerin finansal okuryazarlık oranı bekarlara kıyasla yüksek olarak belirlenmiştir.

Tablo 6. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Finansal Okuryazarlık Farklılığı Anova Testi

FOD	Milliyet	Değişkenler	N	Aritmetik ortama	Standart sapma	F değeri	P değeri
Algı	Türk	İlköğretim	13	2,923*	1,466	4,298	,002
		Lise	47	2,517*	1,382		
		Önlisans	35	2,352	1,075		
		Lisans	99	1,912*	,922		
		Lisansüstü	14	2,023	,919		
	Hırvat	İlköğretim	7	3,238	,809	,583	,675
		Lise	45	3,037	,807		
		Önlisans	24	2,833	,822		
		Lisans	14	3,023	,881		
		Lisansüstü	116	2,936	,689		

FOD	Milliyet	Değişkenler	N	Aritmetik ortama	Standart sapma	F değeri	P değeri
Harcama	Türk	İlköğretim	13	2,589	,982	3,731	,006
		Lise	47	2,574	,984		
		Önlisans	35	2,942*	,849		
		Lisans	99	2,313*	,734		
		Lisansüstü	14	2,666	1,109		
	Hırvat	İlköğretim	7	2,619	,989	1,657	,161
		Lise	45	2,592	,918		
		Önlisans	24	2,777	,746		
		Lisans	14	2,714	,611		
		Lisansüstü	116	2,402	,732		

Not: Grup karşılaştırmalarında yıldızla işaretlenen gruplar arasında anlamlı farklılık vardır ($p < 0,05$).

Tablo 6’da finansal okuryazarlığın boyutlarından “algı” ve “harcama” boyutunun Türk katılımcıları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. (H_5). Algı boyutunda her iki milliyet için ilköğretim oranı yüksek olarak belirlenmiştir. Harcama boyutunda ise hem Türk hem de Hırvat katılımcılarda en yüksek oran Önlisans mezunlarında çıkmıştır. Katılımcılar arasındaki farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla post-hoc testlerinden yararlanılmıştır. Buna göre Türk katılımcılarda ilköğretim, lise ve lisans düzeyinde eğitime sahip otel çalışanları arasında finansal okuryazarlık algısına dair farklılıklar tespit edilmiştir. Yine Türk otel çalışanlarında finansal okuryazarlığın harcama boyutunda önlisans ve lisans eğitimine sahip gruplar arasında farklılık gözlemlenmiştir.

Tablo 7. Finansal Okuryazarlık Alanında Eğitim Alma Durumu Değişkenine Göre Finansal Okuryazarlık Farklılığı t Testi

FOD	Milliyet	Değişken	N	Aritmetik ortalama	Standart sapma	t değeri	p değeri
Algı	Türk	Evet	15	1,622	1,006	-2,033	,043
		Hayır	193	2,238	1,138		
	Hırvat	Evet	47	2,801	,727	-1,694	,092
		Hayır	159	3,010	,747		
Harcama	Türk	Evet	15	2,200	,784	-1,461	,145
		Hayır	193	2,544	,884		
	Hırvat	Evet	47	2,177	,816	-3,457	,001
		Hayır	159	2,616	,749		

Tablo 7’de H_6 hipotezi test edilmiştir. “algı” boyutunda Türk milliyeti ile “harcama” boyutunda da Hırvat milliyeti ile anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiş ve H_6 hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Algı boyutundaki durum incelendiğinde Türk ve Hırvat milliyetinde eğitim almayanların oranları eğitim alanlara göre daha fazladır. Harcama boyutunda Türk milliyetinde finansal okuryazarlık eğitimi almayanların oranı eğitim alanlara göre daha fazladır. Hırvat milliyetinde ise Türk milliyeti gibi eğitim almayanların oranı eğitim alanlara göre daha fazladır.

Tablo 8. Yeterli Bilgi Değişkenine Göre Finansal Okuryazarlık Farklılığı t Testi

FOD	Milliyet	Değişken	N	Aritmetik ortalama	Standart sapma	t değeri	p değeri
Tutum	Türk	Evet	178	4,434	,651	1,803	,073
		Hayır	30	4,200	,703		
	Hırvat	Evet	169	4,331	,517	3,229	,001
		Hayır	37	4,000	,749		
Harcama	Türk	Evet	178	,835	,835	-2053	,041
		Hayır	30	1,078	1,078		
	Hırvat	Evet	169	2,443	,759	-2879	,004
		Hayır	37	2,846	,826		

Tablo 8’de katılımcıların ilgili finansal konularda karar verirken yeterli bilgiye sahip olarak karar verme durumları incelenmiştir (H₇). Hırvat çalışanların “tutum” boyutunda yeterli bilgiye sahip olanların oranı daha yüksek belirlenmiştir. “Harcama” boyutunda Hırvat ve Türk çalışanlarda yeterli bilgiye sahip olmayanların oranı bilgi sahibi olanlara kıyasla daha yüksek çıkmıştır.

Tablo 9. Çalışma Süresi Değişkenine Göre Finansal Okuryazarlık Farklılığı Anova Testi

FOD	Milliyet	Değişkenler	N	Aritmetik ortama	Standart sapma	F değeri	P değeri
Tutum	Türk	5 yıldan az	62	4,360	,725	1,430	,235
		5-10 yıl	62	4,505	,442		
		11-15 yıl	23	4,521	,558		
		16 +	61	4,289	,796		
	Hırvat	5 yıldan az	52	4,435*	,530	3,034	,030
		5-10 yıl	66	4,308	,549		
		11-15 yıl	40	4,108*	,596		
		16 +	48	4,180	,614		
Harcama	Türk	5 yıldan az	62	2,494	,837	,127	,944
		5-10 yıl	62	2,575	,838		
		11-15 yıl	23	2,521	1,024		
		16 +	61	2,486	,926		
	Hırvat	5 yıldan az	52	2,371*	,785	3,133	,027
		5-10 yıl	66	2,545	,754		
		11-15 yıl	40	2,816*	,795		
		16 +	48	2,381	,765		
İlgi	Türk	5 yıldan az	62	3,489*	,955	3,926	,009
		5-10 yıl	62	3,720	,875		
		11-15 yıl	23	3,898	,895		
		16 +	61	4,010*	,757		
	Hırvat	5 yıldan az	52	3,269	,772	,928	,428
		5-10 yıl	66	3,494	,751		
		11-15 yıl	40	3,316	,703		
		16 +	48	3,402	,880		

Not: Grup karşılaştırmalarında yıldızla işaretlenen gruplar arasında anlamlı farklılık vardır (p<0,05).

H₈’in test edildiği çalışma bulgularına göre Hırvat çalışanların tutum ve harcama boyutlarında, Türk çalışanların ilgi boyutunda farklılıklar tespit edilmiştir. Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan post-hoc testi sonuçlarına göre tutum ve harcama boyutlarında Hırvat çalışanlarda kısa süreli ve uzun süreli çalışanlar arasında farklılıklar tespit edilmiştir. İlgi boyutunda ise kısa süreli ve uzun süreli çalışan Türk katılımcılar arasında farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 10. Kredi Kart Sayısı Değişkenine Göre Finansal Okuryazarlık Farklılığı Anova Testi

FOD	Milliyet	Değişkenler	N	Aritmetik ortama	Standart sapma	F değeri	P değeri
İlgi	Türk	1	111	3,720	,862	,983	,376
		2 ve üzeri	69	3,869	,852		
		Kullanmıyor	28	3,619	1,064		
	Hırvat	1	104	3,259*	,740	4,388	,014
		2 ve üzeri	49	3,653*	,816		
		Kullanmıyor	53	3,371	,772		

Not: Grup karşılaştırmalarında yıldızla işaretlenen gruplar arasında anlamlı farklılık vardır (p<0,05).

H₁₀ hipotezinin test edildiği bulgulara göre Hırvat katılımcıların ilgi boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla post-hoc testi uygulanmıştır. Test sonucunda Hırvat milliyetinde 1 kredi kartı kullanan grup ile 2 ve üzeri kredi kartı kullanan grup arasında farklılık gözlemlenmiştir.

Tablo 11. Kredi Kartı (KK) Aylık Ödeme Değişkenine Göre Finansal Okuryazarlık Farklılığı T Testi

FOD	Milliyet	Değişken	N	Aritmetik ortalama	Standart sapma	t değeri	p değeri	
Harcama	Türk	KK aylık ödeme	Evet	137	2,365	,758	-3,609	,000
		Hayır	71	2,816	1,020			
	Hırvat	KK aylık ödeme	Evet	194	2,479	,786		
		Hayır	12	3,111	,478			

Kredi kartı aylık ödemelerin finansal okuryazarlıkta farklılık oluşturup oluşturmadığının incelendiği Tablo 11 ile H₁₁ hipotezi test edilmiştir. Araştırma bulguları harcama boyutunda her iki milliyette bir farklılığı desteklemektedir. Harcama boyutunda Türk katılımcılarda kredi kartını aylık ödeyemeyenlerin oranı, ödeyenlerin oranına göre daha fazladır. Hırvat katılımcılarda ise kredi kartını aylık ödeyemeyenlerin oranı, ödeyenlerin oranına göre daha yüksektir.

Tablo 12. Kredi Kartı Geç Ödeme Değişkenine Göre Finansal Okuryazarlık Farklılığı Anova Testi

FOD	Milliyet	Değişkenler	N	Aritmetik ortama	Standart sapma	F değeri	P değeri	
Tutum	Türk	Kredi kartı yok	28	4,428	,600	2,850	,025	
		Asla	81	4,526*	,473			
		Toplamda bir veya iki kez	42	4,317	,662			
		Yılda bir veya iki kez	32	4,093*	1,034			
	Hırvat	Yılda ikiden fazla	25	4,493	,545			
		Kredi kartı yok	47	4,411	,487			
		Asla	98	4,282	,648			
		Toplamda bir veya iki kez	24	4,125	,527	1,447	,220	
		Yılda bir veya iki kez	28	4,178	,439			
		Yılda ikiden fazla	9	4,111	,645			
		Türk	Kredi kartı yok	28	2,392	,879	2,432	051
			Asla	81	2,325	,763		
Toplamda bir veya iki kez	42		2,682	,922				
Yılda bir veya iki kez	32		2,718	,880				
Harcama	Hırvat	Yılda ikiden fazla	25	2,760	1,056			
		Kredi kartı yok	47	2,418	,772			
	Hırvat	Asla	98	2,435*	,773			
		Toplamda bir veya iki kez	24	2,958*	,704	3,080	,017	
		Yılda bir veya iki kez	28	2,678	,750			
		Yılda ikiden fazla	9	2,222	,927			

Not: Grup karşılaştırmalarında yıldızla işaretlenen gruplar arasında anlamlı farklılık vardır (p<0,05).

Kredi kartını geç ödeme durumlarına göre farklılıkların incelendiği H₁₂ kapsamında Türklerde tutum boyutunda, Hırvatlarda ise harcama boyutunda farklılık olduğu gözlemlenmiştir. Post-hoc analiz sonuçlarına göre, harcama boyutunda Hırvat milliyetindeki gruplarda kredi kartı ödemesini hiç geciktirmeyenler ile toplamda bir veya iki kez geciktirmiş olanlar arasında fark belirlenmiştir. Türk katılımcılarda ise tutum boyutunda kredi kartı ödemesini hiç geciktirmeyenler ile yılda bir veya iki kez geciktirenler arasında farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 13. Bütçe Hesabı Değişkenine Göre Finansal Okuryazarlık Farklılığı T Testi

FOD	Milliyet	Değişken	N	Aritmetik ortalama	Standart sapma	t değeri	p değeri	
Algı	Türk	Bütçe hesabı	Evet	184	2,201	1,167	,251	,802
		Hayır	24	2,138	,911			
	Hırvat	Bütçe hesabı	Evet	130	2,851	,767	-2,852	,005
		Hayır	76	3,153	,672			
Harcama	Türk	Bütçe hesabı	Evet	184	2,476	,858	-1,953	,052
		Hayır	24	2,847	,992			
	Hırvat	Bütçe hesabı	Evet	130	2,507	,751	-,203	,840
		Hayır	76	2,530	,843			

H₁₃ hipotezinin test edildiği Tablo 13'te Hırvat katılımcılar arasında algı boyutunda; Türk katılımcılar arasında ise harcama boyutunda farklılık belirlenmiştir. Hırvat katılımcılarda algı boyutunda bütçe hesabı yapmayanların oranı yapanların oranına göre daha fazla çıkmıştır. Harcama boyutunda Türk katılımcılarda bütçe hesabı yapmayanların oranı yapanların oranına göre ise daha fazladır.

Tablo 14. Medyada Ekonomi/Finans Haberlerini Takip Etme Değişkenine Göre Finansal Okuryazarlık Farklılığı T Testi

FOD	Milliyet	Değişken	N	Aritmetik ortalama	Standart sapma	t değeri	p değeri	
Harcama	Türk	Medya takip	Evet	179	2,839	,870	-2,126	,035
		Hayır	29	2,467	,893			
	Hırvat	Medya takip	Evet	149	2,748	,817	-2,666	,008
		Hayır	57	2,427	,756			
İlgi	Türk	Medya takip	Evet	179	3,869	,820	4,803	,000
		Hayır	29	3,057	,984			
	Hırvat	Medya takip	Evet	149	3,601	,701	7,341	,000
		Hayır	57	2,807	,678			

Tablo 14, H₁₄ hipotezine ilişkin bulguları göstermektedir. Buna göre harcama ve ilgi boyutlarının her iki milliyette de farklı olduğu görülmüştür. Harcama boyutunda Türk ve Hırvat katılımcılarda medyada ekonomi/finans haberlerini takip edenlerin takip etmeyenlerin oranından daha fazladır. İlgi boyutunda ise yine her iki milliyette medyayı takip edenlerin oranı takip etmeyenlere kıyasla daha fazladır.

Tablo 15. Bilgi Kaynağı Değişkenine Göre Finansal Okuryazarlık Farklılığı Anova Testi

FOD	Milliyet	Değişkenler	N	Aritmetik ortama	Standart sapma	F değeri	P değeri
İlgi	Türk	Televizyon	36	3,972	,967	2,985	,013
		Gazete	17	3,823	,906		
		Sosyal medya	86	3,674*	,778		
		İş yeri	29	4,114*	,650		
		Aile	34	3,529	1,116		
		Arkadaşlar	6	3,000*	,596		
	Hırvat	Televizyon	31	3,247	,759	4,039	,002
		Gazete	30	3,511*	,676		
		Sosyal medya	57	3,543*	,697		
		İş yeri	62	3,338*	,806		
		Aile	15	2,688*	,921		
		Arkadaşlar	11	3,757*	,616		

Not: Grup karşılaştırmalarında yıldızla işaretlenen gruplar arasında anlamlı farklılık vardır (p<0,05).

H₁₅ hipotezinin test edildiği Tablo 15'e göre ilgi boyutunda Türk ve Hırvat milliyetlerinde de anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Bu kapsamda yapılan post-hoc testlerine göre, Türk katılımcılarda sosyal medya, işyeri ve arkadaşlar grupları arasında farklılıklar olduğu görülmüştür. Hırvat milliyetinde ise gazete, sosyal medya, işyeri, aile ve arkadaşlar arasında farklılıklar gözlemlenmiştir.

Tablo 16. Finansal Okuryazarlık Kavramını Daha Önce Duyma Durumu Değişkenine Göre Finansal Okuryazarlık Farklılığı T Testi

FOD	Milliyet	Değişken	N	Aritmetik ortalama	Standart sapma	t değeri	p değeri	
Harcama	Türk	Duydu mu?	Evet	111	2,504	,821	-,257	,797
		Hayır	97	2,536	,948			
	Hırvat	Duydu mu?	Evet	131	2,374	,800	-3,529	,001
		Hayır	75	2,764	,694			

Tablo 16'da H₁₆ hipotezi test edilmiş ve Hırvat çalışanların harcama boyutunda farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre Hırvat çalışanlarda finansal okuryazarlık kavramını daha önce duymayanların oranı duyanların oranından daha fazla olarak belirlenmiştir.

Tablo 17. Finansal Okuryazarlığın Ne Olduğunu Bilme Durumu Değişkenine Göre Finansal Okuryazarlık Farklılığı T Testi

FOD	Milliyet	Değişken	N	Aritmetik ortalama	Standart sapma	t değeri	p değeri	
Harcama	Türk	Biliyor mu?	Evet	103	2,508	,824	-,180	,857
		Hayır	105	2,530	,936			
	Hırvat	Biliyor mu?	Evet	121	2,369	,792	-3,283	,001
		Hayır	85	2,725	,729			

Tablo 17'de H₁₇ test edilerek Hırvat katılımcıların harcama boyutunda farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Harcama boyutunda Hırvat katılımcılarda finansal okuryazarlığın ne olduğunu bilmeyenlerin oranı bilenlerin oranından fazladır.

Tablo 18. Finansal Yönetim Değişkenine Göre Finansal Okuryazarlık Farklılığı Anova Testi

FOD	Milliyet	Değişkenler	N	Aritmetik ortama	Standart sapma	F değeri	P değeri
Tutum	Türk	Oldukça başarılı	23	4,623*	,495	3,296	,039
		Orta düzey başarılı	147	4,419	,607		
		Başarısız	38	4,193*	,882		
	Hırvat	Oldukça başarılı	71	4,399	,628	2,700	,070
		Orta düzey başarılı	121	4,209	,521		
		Başarısız	14	4,166	,701		
Harcama	Türk	Oldukça başarılı	23	1,196*	,805	8,963	,000
		Orta düzey başarılı	147	2,507*	,820		
		Başarısız	38	2,903*	,973		
	Hırvat	Oldukça başarılı	71	2,239*	,845	7,687	,001
		Orta düzey başarılı	121	2,639*	,687		
		Başarısız	14	2,857*	,903		

Finansal yönetim değişkenine göre finansal okuryazarlıkta farklılık olup olmadığının test edildiği H₁₈ bulgularına göre Türklerde tutum ve harcama boyutlarında, Hırvatlarda ise harcama boyutunda farklılıklar tespit edilmiştir. Gruplar içindeki farklılıkları tespit etmek için yapılan post-hoc testi sonuçlarına göre Türk milliyetinde "oldukça başarılı" ve "başarısız" grupları arasında farklılıklar tespit edilmiştir. Türklerin harcama boyutundaki farklılığı incelendiğinde tüm gruplar arasında farklılık olduğu gözlemlenmiştir. Hırvat milliyetine yönelik yapılan test

sonuçlarına göre “oldukça başarılı”, “başarısız” ve “orta düzey başarılı” grupları arasında farklılıklar tespit edilmiştir.

Tablo 19. Birikimlerinin Olması Değişkenine Göre Finansal Okuryazarlık Farklılığı T Testi

FOD	Milliyet	Değişken	N	Aritmetik ortalama	Standart sapma	t değeri	p değeri	
Algı	Türk	Birikim	Evet	136	2,117	1,092	-1,330	,185
		Hayır	72	2,338	1,217			
	Hırvat	Birikim	Evet	153	2,902	,777	-2,001	,047
		Hayır	53	3,138	,621			
Harcama	Türk	Birikim	Evet	136	2,360	,821	-3,684	,000
		Hayır	72	2,819	,915			
	Hırvat	Birikim	Evet	153	2,392	,794	-3,990	,000
		Hayır	53	2,874	,637			

Tablo 19, H₁₉ hipotezine ilişkin bulgulara aittir. Araştırmaya göre Türk katılımcıların harcama boyutunda; Hırvat katılımcıların da harcama ve algı boyutlarında farklılıklar bulunmaktadır. Algı boyutunda Hırvat katılımcılarda birikim yapmayanların oranı birikim yapanların oranından fazladır. Harcama boyutunda hem Türk hem de Hırvat katılımcılarda birikim yapmayanların oranı birikim yapanların oranından fazla olarak belirlenmiştir.

5. SONUÇ

Bu çalışmada otel çalışanlarının finansal okuryazarlık düzeylerine odaklanılmıştır. Genel anlamda Türk ve Hırvat otel çalışanların finansal okuryazarlık düzeylerinde farklılık olduğunu söylemek mümkündür. Türk çalışanların finansal okuryazarlığa ilişkin tutum ve ilgileri yüksek olarak belirlenmiştir. Buna karşılık Hırvat katılımcılar ile kıyaslandığında finansal okuryazarlığa ilişkin algıları düşük olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla Türkiye’deki otel çalışanlarının finansal okuryazarlığa ilişkin bilgilendirilme ihtiyaçları söz konusudur.

Hırvat katılımcıların cinsiyetleri arasında (H₂), Türk katılımcıların ise medeni durumlarına göre (H₄) finansal okuryazarlık düzeylerinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, Hırvat kadın çalışanlar erkek çalışanlara kıyasla para harcama bir diğer deyişle alışveriş yapmaya daha fazla eğilim göstermektedir. Kahraman da (2015) çalışmasında erkeklerin kadınlara göre finansal okuryazarlık kavramına daha hâkim olduklarını tespit etmiştir. Bir diğer bulguya göre, evli Türk katılımcılar parasal konuları daha karmaşık bulmakta ve finansal konuda eğitim almaya daha istekli olmaktadır. Agarwalla vd.’nin (2015) çalışması ile benzerlik gösteren bu sonuca göre finansal okuryazarlık düzeyinde evli olmanın olumlu etkisi olduğu sonucuna varılabilir.

Farklı milliyetlerdeki otel çalışanlarının eğitimleri ile finansal okuryazarlık düzeyleri arasında fark olup olmadığının incelendiği H₅ test sonuçlarına göre her iki milliyette de farklılıklar görülmüştür. Önceki çalışmalar ile örtüşen bu sonuca göre, yüksek düzeyde eğitim seviyesine sahip otel çalışanları ile düşük düzeyde eğitime sahip otel çalışanları arasında farklılık olduğundan söz edilebilir (Agarwalla vd., 2015; Szafranska ve Matysik-Pejas, 2012). Bu sonuçla beraber Türk çalışanların finansal okuryazarlık konusunda eğitim almamasına karşılık konuya ilişkin algılarının yüksek olarak belirlenmesi (H₆), finansal okuryazarlık konusundaki eğitim gerekliliğini desteklemektedir. Alanyazında da finans eğitimi alan bireylerin finansal okuryazarlık düzeyinin daha yüksek olduğu sonuçları görülmektedir (Bayram, 2010; Saraç 2014; Jang vd., 2014). Aynı zamanda finansal okuryazarlığa ilişkin yeterli bilgiye sahip olmayan Türk otel çalışanlarının harcamaları da yüksek olarak tespit edilmiştir (H₇). 15 yıldan daha uzun süredir çalışan Türk katılımcıların daha kısa süredir çalışanlara kıyasla finansal okuryazarlığa yönelik ilgilerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir (H₈). Ansong ve Gyensare (2012), Gana’daki çalışmalarında öğrencilerin yaşları ve iş tecrübeleri ile finansal okuryazarlık düzeylerinin olumlu bir ilişkide olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmada da beş yıldan daha az bir süredir çalışan Hırvat katılımcıların daha tutumlu oldukları ve buna paralel olarak on yıldan daha fazladır çalışanların da daha fazla harcama yaptıkları gözlemlenmiştir. Türk otel çalışanlarında ise uzun süredir çalışanların finansal okuryazarlığa ilişkin ilgilerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla daha kısa süredir çalışma hayatında olan otel çalışanlarının finansal okuryazarlık eğitimine daha fazla ihtiyaç duyduğunu söylemek mümkündür. Medyada finans haberlerini takip eden çalışanların finansal okuryazarlığa ilişkin ilgilerinin yüksek olması da bu konudaki bilgi eksikliğinin giderilmesini gerektirmektedir (H₁₄).

Otel çalışanlarında kullanılan kredi kart sayısı finansal okuryazarlık düzeyinde farklılıklar oluşturmaktadır (H₁₀). Benzer şekilde, üniversite öğrencilerinin de finansal okuryazarlık düzeyi arttıkça kredi kartı ve internet bankacılığı kullanımının arttığı görülmüştür (Mevsim, 2016). Araz (2012) kredi kartı kullanımından doğan sorunların finansal okuryazarlık seviyesinin artırılması ile azalacağını öne sürmektedir. Bir başka bulguya göre, kredi kartının düzenli ödenip ödenmemesi finansal okuryazarlık düzeyi ile ilişkilidir (H₁₁). Bir başka deyişle, harcaması yüksek olanların kredi kartı ödemelerini düzenli yapmadıkları görülmektedir. Benzer şekilde, daha fazla tutumluluk sergileyen katılımcıların kredi kartı ödemelerini geciktirmedikleri belirlenmiştir (H₁₂). Dolayısıyla finansal okuryazarlık düzeyinde gelişme olan bireylerin daha tutumlu olabilecekleri ve buna istinaden kredi kartı ödemelerini geciktirmeyecekleri öngörülmektedir. Yine finansal okuryazarlık düzeyinin artırılması ile bireylerin bütçe hesabı yapmaya yönelecekleri düşünülmektedir (H₁₃).

Otel çalışanlarının finans haberlerini takip edip etmeme durumları ile finansal okuryazarlık düzeylerinde farklılık olup olmadığı incelenmiştir (H₁₄). Her iki milliyette de medyayı takip eden katılımcıların harcama boyutunun yüksek olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde her iki milliyette medyayı takip eden grubun finansal okuryazarlığa ilişkin ilgi düzeylerinin de yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bell vd. (2009) çalışmalarında finansal eğitim alanların ekonomi dergilerini okumaya eğilimli olduğunu ifade etmişlerdir. Kutlu (2018) ise çalışmasında gazete, dergi, internet gibi çeşitli kaynaklardan finansal bilginin elde edilmesinin finansal okuryazarlık üzerinde pozitif etkisi olduğuna dair anlamlı bir veriye ulaşamamıştır. Benzer şekilde otel çalışanlarının finans ile ilgili bilgileri aldıkları kaynakların farklılığına göre finansal okuryazarlık düzeylerinde farklılık olup olmadığı bir sonraki aşamada incelenmiştir (H₁₅). Araştırma sonuçlarına göre ise finans ile ilgili haber ve gelişmeleri sosyal medya, iş yeri ve arkadaşlar üzerinden takip eden Türk otel çalışanları arasında ilgi boyutunda farklılık tespit edilmiştir. Türk katılımcılar arasında finansal okuryazarlık ile ilgili bilgi kaynağı olarak iş yerini takip edenlerin ilgisinin en yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Öte yandan Hırvat otel çalışanları arasında televizyon dışında finansla ilgili bilgi kaynağı olarak görülen tüm gruplar arasında farklılık gözlemlenmiştir. Buna göre Hırvat katılımcılar arasında finans ile ilgili bilgileri arkadaşlar üzerinden elde edenlerin finansal okuryazarlığa olan ilgisinin en yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bireyin finansal okuryazarlık düzeyindeki farklılık harcamalarına yansımaktadır. Hırvat katılımcılarda konu ile ilgili bilgisi olmayanların harcamalarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (H₁₆). Bir diğer deyişle, finansal okuryazarlık kavramını daha önce duyanların daha tutumlu oldukları ve daha az harcama yaptıkları görülmektedir. Finansal okuryazarlığın ne olduğunu bilme durumlarına göre finansal okuryazarlık düzeylerinde farklılık olup olmadığının test edildiği H₁₇ hipotezi bulgularına göre Hırvat katılımcıların harcama boyutunda farklılık gözlemlenmiştir. Buna göre Hırvat katılımcılarda finansal okuryazarlığa ilişkin bilgisi olmayanların harcama boyutunun daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kahraman'ın (2015) çalışmasında katılımcıların, finansal okuryazarlığın ne anlama geldiğini bilmemelerine rağmen kendilerini finansal konularda başarılı buldukları ortaya çıkmıştır. Bir diğer çalışmada ise bireylerin finansal okuryazarlık düzeylerinin yüksek olmasının finansal yönetimlerinde de başarılı olmalarına pozitif etki ettiği görülmüştür (Öztürk ve Demir, 2015). Benzer şekilde, finansal okuryazarlık kavramını bilen bireylerin harcamalarının azaldığını, daha tutumlu olduklarını ve finansal yönetimlerinin arttığını söylemek mümkündür (H₁₈). Finansal okuryazarlığın birikim yapma ile ilişkili olduğunu da söylemek mümkündür (H₁₉). Bir diğer deyişle, birikim yapmayan otel çalışanlarının her iki milliyette de yüksek harcamalara sahip olduğu tespit edilmiştir. Finansal okuryazarlık düzeyi ile para olarak birikim yapma gibi olumlu davranışların arasında etkili bir bağ olduğu önceki çalışmalar ile de desteklenmektedir (Sohn, 2012). Finansal okuryazarlık için kredi, harcama ve birikim konularına konsantre olunması gerekmektedir (Kieschnick, 2006).

Çalışmanın alanyazına ve uygulamaya katkılarında söz etmek mümkündür. Alanyazın açısından, finansal okuryazarlığın turizm endüstrisinde sınırlı sayıda gerçekleştirilen çalışmaları genişlettiğini söylemek mümkündür. 5 yıldızlı otellerde tam zamanlı çalışanların finansal okuryazarlık düzeylerine odaklanılmış ve farklı kültürlerdeki durum değerlendirilmiştir. Araştırma bulgularına göre, Hırvat otel çalışanlarının Türk otel çalışanlarına kıyasla finansal okuryazarlık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. 2016'da OECD'nin yapmış olduğu çalışmadan bugüne Hırvatistan'ın bu konuda ilerleme gösterdiğini söylemek mümkündür. Uygulama açısından değerlendirildiğinde, finansal okuryazarlık düzeyi düşük olan çalışanların harcamalarının yüksek olması, birikim yapamaması, ödemelerini geciktirmesi gibi durumların işyerine yansıma potansiyelinin olduğu ifade edilebilir. Özel yaşamında maddi sıkıntılar yaşayan çalışanların işyerindeki verimliliğinin düşmesi olasıdır. Bunun yanı sıra finansal bilgi düzeyinin düşük olması işyerindeki performansın da olumsuz yönde etkilenmesine neden olabilir. Dolayısıyla otel çalışanlarının finansal okuryazarlık açısından gerek kurum içi gerekse okullardaki müfredatlar ile eğitiminin sağlanması gerekmektedir.

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırma Hırvatistan'ın Dubrovnik ile Sibenik şehirlerinde ve Türkiye'de Göcek'te faaliyet gösteren otel çalışanlarını kapsamaktadır. Böylece bu çalışma bu bölge dışındaki otel çalışanlarına genellenemez. Bu yönde bir sınırlılık durumu ancak bu türden bir çalışmanın diğer otel çalışanlarına da yapılması ile giderilebilir. Araştırmada deniz kum güneş konsepti ile hizmet veren 5 yıldızlı otellere odaklanılmış olup, şehir otelleri ve diğer yıldızlı oteller kapsam dışı bırakılmıştır. Demografik özelliklerde cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, çalıştığı işletmedeki departmanı ve çalışma süresi araştırmaya dahil edilmiş, diğer demografik özellikler kapsam dışı bırakılmıştır. Çalışma nicel araştırma yöntemi ile yapılmıştır. Nitel araştırma yöntemi kapsam dışı tutulmuştur. Araştırma tekniği olarak anketten yararlanılmıştır. Dolayısıyla diğer ölçekler ya da ölçülmesi muhtemel diğer kavramlar kapsam dışındadır. Anket yalnızca çoktan seçmeli sorulardan oluşmuş ve açık uçlu sorular ankete eklenmemiştir. Bu durum katılımcıların finansal okuryazarlık ile ilgili fikirlerini açıklayıcı bir cevaplama yapmasını kısıtlamış olabilir. Araştırmada yüz yüze anket yerine çevrimiçi anket kullanılmıştır. Araştırmada katılımcıların demografik özellikleri ile finansal okuryazarlık düzeyleri arasındaki farklılıklara odaklanılmıştır. Gelecekteki araştırmalar otel çalışanların finansal okuryazarlıkları ile iş performansları arasındaki ilişkiye odaklanabilir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Agarwalla, S. K., Barua, S. K., Jacob, J. ve Varma, J. R. (2015). Financial literacy among working young in urban India. *World Development*, 67, 101-109.
- Ansong, A. ve Gyensare, M. A. (2012). Determinants of University working-students financial literacy at the University of Cape Coast Ghana, *International Journal of Business and Management*, 7(9), 126-133.
- Araz, T. (2012). *Financial literacy and credit card arrears* [Yüksek Lisans Tezi]. Boğaziçi Üniversitesi.
- Bayram, S. S. (2010). *Finansal okuryazarlık ve para yönetimi davranışları: Anadolu Üniversitesi öğrencileri üzerine uygulama* [Yüksek Lisans Tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Bell, C. J., Gorin, D. R. ve Hogarth, J. M. (2009). *Does financial education affect soldiers' financial behavior?* (Working Paper. 2009-WP-08). Networks Financial Institute.
- Bodie, Z. (2006). *A note on economic principles and financial literacy* (Workin Paper No. 2006-PB-07). Networks Financial Institute Policy Brief,
- Borodich, S., Deplazes, S., Kardash, N. ve Kovzik, A. (2010). Comparative analysis of the levels of financial literacy among students in the US, Belarus, and Japan. *Journal of Economics and Economic Education Research*, 11(3), 71.
- Cleek, M. G. ve Pearson, T. A. (1985). Perceived causes of divorce: An analysis of interrelationships. *Journal of Marriage and the Family*, 47(1), 179-183.
- Cole, S. A., Sampson, T. A. ve Zia, B. H. (2009). *Financial literacy, financial decisions, and the demand for financial services: Evidence from India and Indonesia*, Cambridge, MA: Harvard Business School, 09-117.
- Çör, Ö. (2018). *Kobilerde finansal okuryazarlık: finansal yönetime etkisi, sorunlar ve öneriler* [Yüksek Lisans Tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi.
- Dahman-Para, P. ve Annaraud, K. (2016). Financial literacy of hospitality professionals. *Global Review of Research in Tourism, Hospitality and Leisure Management An Online International Research Journal*, 2(1), 373-387.

- Dahmen, P. ve Rodríguez, E. (2014). Financial literacy and the success of small businesses: An observation from a small business development center. *Numeracy: Advancing Education in Quantitative Literacy*, 7(1), 1-12.
- Deventer, V. M. ve De Klerk, N. (2016). African generation Y students perceived personal financial management skills. *International Journal of Business and Management Studies*, 8(2), 1-14.
- Gencan, M. Y. (2018). *Turizm sektörü KOBİ'lerinde finansal okuryazarlık: Trabzon ili örneği* [Yüksek Lisans Tezi]. Karadeniz Teknik Üniversitesi.
- Gökmen, H. (2012). *Finansal okuryazarlık* (1. Baskı). Hiperlink Yayınları.
- Guiso, L. ve Japelli, T. (2008). *Financial literacy and portfolio diversification* (CSEF Working Papers Series, No.212).
- Hark, R. (2018). *Üniversite çalışanlarının finansal davranış analizi: Munzur Üniversitesi örneği* [Yüksek Lisans Tezi]. Fırat Üniversitesi.
- Hathaway, I. ve Khatiwada, S. (2008). *Do financial education programs work?* (Working Paper 08-03), Federal Reserve Bank Of Cleveland.
- Hilgert, M. A., Hogarth, J. M. ve Beverly, S. G. (2003). Household financial management: The connection between knowledge and behavior. *Federal Reserve Bulletin*, 89, 309-322.
- Hogarth, J. M. (2006). Financial education and economic development. *G8 International Conference on Improving Financial Literacy*.
- Jang, K., Hahn, J. ve Park, H. J. (2014). Comparison of financial literacy between Korean and US high school students. *International Review of Economics Education*, 16, 22-38.
- Jumpstart (2015). *National standards in K-12 personal finance education*. Washington.
- Kahraman, Y. E. (2015). *Erciyes Üniversitesi öğrencileri üzerinde finansal okuryazarlık araştırması* [Yüksek Lisans Tezi]. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- Karadeniz E., Koşan, L., Beyazgül, M. ve Geçgin, E. (2018). Turizm lisans öğrencilerinin finansal okuryazarlık düzeyleri üzerine bir araştırma: Mersin Üniversitesi Turizm Fakültesi örneği. *Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 4(13), 904-916.
- Kılıç, Y. (2016). *Finansal okuryazarlık ve finansal refahın belirleyicileri: Gaziantep ve çevre illeri için yapısal eşitlik modeli uygulaması* [Yüksek Lisans Tezi]. Gaziantep Üniversitesi.
- Kieschnick, D. A. H. (2006). *Financial knowledge levels and savings behaviors of Bermudian high school seniors at Cedar Bridge Academy* [Master's Thesis]. Iowa State University.
- Kuru, Ö. ve Yakut, E. (2021). Finansal okuryazarlık düzeyinin K-ortalamlar yöntemiyle belirlenmesi: Osmaniye ili uygulaması, *Gaziantep Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 1-14.
- Kutlu, E. (2018). *Üniversite öğrencilerinin finansal okuryazarlığı: Balıkesir Üniversitesi örneği* [Doktora Tezi]. Balıkesir Üniversitesi.
- Lusardi, A. (2008). *Financial literacy: An essential tool for informed consumer choice?* (Working Paper No.14084). National Bureau of Economic Research.
- Lusardi, A. ve Mitchell, O. S. (2014). The economic importance of financial literacy: Theory and evidence. *Journal of Economic Literature*, 52(1), 5-44.
- Mevsim, L. T. (2016). *Üniversite öğrencilerinde finansal okuryazarlık düzeyinin belirlenmesi: Erzincan Üniversitesi örneği* [Yüksek Lisans Tezi]. Erzincan Üniversitesi.
- Novokmet, A. K. ve Zalic, Z. (2017). Financial literacy of hotel managers in Croatia: An insight into personal characteristics. *1. Economic and Social Development: Book of Proceedings*, 533-543.

- Odek, J. (2015). *The relationship between financial literacy and individual financial behaviour of employees of the hotel industry: A case study of Serena Hotels* [Master's Thesis]. University of Nairobi.
- OECD. (2013). *Advancing national strategies for financial education: A joint publication by Russia's G20 presidency and the OECD.* https://www.oecd.org/finance/financialeducation/G20_OECD_NSFinancialEducation.pdf adresinden 23 Temmuz 2022 tarihinde alınmıştır.
- OECD/INFE. (2016). *OECD/INFE International survey of adult financial literacy competencies.* <https://www.oecd.org/finance/OECD-INFE-International-Survey-of-Adult-Financial-Literacy-Competencies.pdf> adresinden 8 Ağustos 2022 tarihinde alınmıştır.
- Öztürk, E. ve Demir, Y. (2015). Finansal okuryazarlık ve para yönetimi: Süleyman Demirel Üniversitesi akademik personel üzerine bir uygulama. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 68, 113-134.
- Saraç, E. (2014). *Finansal okuryazarlık ve Dumlupınar Üniversitesi öğrencilerinin finansal okuryazarlık düzeylerinin ölçülmesi üzerine bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Dumlupınar Üniversitesi.
- Sarıgül, H. (2014). A survey of financial literacy among university students. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 64, 207-224.
- Sarıgül, H. (2015). Finansal okuryazarlık tutum ve davranış ölçeği: Geliştirme, geçerlik ve güvenilirlik. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 200-218.
- Sohn, S. H., Joo, S. H., Grable, J. E., Lee, S. ve Kim, M. (2012). Adolescents' financial literacy: The role of financial socialization agents, financial experiences, and money attitudes in shaping financial literacy among South Korean youth, *Journal of Adolescence*, 35, 969-980.
- Szafrańska, M. ve Matysik-Pejas, R. (2012). Financial literacy in SME business activity in Poland. *SMEs' management in the 21st century* içinde (67-80). Czestochowa University of Technology, Faculty of Management, Publishing Section.
- Şahin, M. ve Barış, S. (2017). Finansal okuryazarlık ve tasarruf davranışları: Kamu çalışanları üzerine bir inceleme. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(2), 77-103.
- TCMB. (2016). *Uluslararası konferans: Finansal eğitim ve finansal farkındalık: Zorluklar, fırsatlar ve stratejiler.* http://www3.tcmb.gov.tr/konferanslar/financial_education/konferans.html adresinden 23 Temmuz 2022 tarihinde alınmıştır.
- Temizel, F. (2010). *Mavi yakalılarda finansal okuryazarlık* (1. Baskı). Beta Yayınları.
- Temizel, F. ve Bayram, F. (2011). Finansal okuryazarlık: Anadolu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi (İİBF) öğrencilerine yönelik bir araştırma, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(1), 73-86.
- Ünal, P. (2018). *Finansal okuryazarlık ve Forex Piyasası* [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Widdowson, D. Hailwood, K. (2007). Financial literacy and its role in promoting a sound financial system. *Reserve Bank of New Zealand Bulletin*, 70(2), 37-47.

A COMPARATIVE STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND PERSONNEL MOTIVATION: EXAMPLE OF TURKEY AND AFGHANISTAN*

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ İLE PERSONEL MOTİVASYONU ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK KARŞILAŞTIRMALI BİR ARAŞTIRMA: TÜRKİYE VE AFGANİSTAN ÖRNEĞİ

Mohammad Aref ROOZİ¹

Assoc. Prof. Dr. Semra TETİK²

ABSTRACT

Organizational culture is the common values, beliefs and norms that employees share in the organization. Organizational culture guides employees to have the right attitudes and behaviors. Organizational culture leads to solidarity, belonging and integration for employees. Creating a strong organizational culture with this dimension can increase personnel motivation. Personnel motivation is the process of taking the desired behavior and encouraging the individual in line with the goals of the organization. In terms of the effectiveness and efficiency of the organizations, the motivation of the employees should be kept alive. In this context, it is thought that the creation of a strong organizational culture by the managers would positively affect the motivation of the personnel. The aim of the study is to comparatively examine the relationship between organizational culture and personnel motivation in public institutions in Turkey and Afghanistan, and to analyze whether the organizational culture perceptions of the employees' organizations affect their motivation. As a result, it is understood that organizational culture is effective on the level of motivation. On the other hand, it is determined that there is no significant difference between countries in terms of organizational culture and motivation level.

Keywords: Organization Culture, Organization Culture Models, Motivation, Motivation Tools.

JEL Classification Codes: D23, M10, M12, M14.


ÖZ

Örgüt kültürü, çalışanların örgütte paylaştıkları ortak değerler, inançlar ve normlardır. Örgüt kültürü, çalışanlara doğru tutum ve davranışlarda bulunmaya yönelik rehberlik etmektedir. Örgüt kültürü, çalışanlar açısından dayanışma, aidiyet ve bütünleşmeye yol açmaktadır. Bu boyutuyla güçlü bir örgüt kültürünün yaratılması personel motivasyonunu artırabilir. Personel motivasyonu ise örgütün amaçları doğrultusunda bireyin istenilen davranışa geçmesi ve isteklendirilmesi sürecidir. Örgütlerin etkinliği ve verimliliği açısından çalışanların motivasyonlarının sürekli canlı tutulması gerekmektedir. Bu bağlamda yöneticilerin güçlü bir örgüt kültürü oluşturmalarının personel motivasyonunu olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Bu çalışmanın amacı, Türkiye ve Afganistan'daki kamu kurumlarında örgüt kültürü ile personel motivasyonu arasındaki ilişkiyi karşılaştırmalı olarak incelemek ve çalışanların örgütlerine ait örgüt kültürü algılarının, motivasyonlarını etkileyip etkilemediğini analiz etmektir. Sonuç olarak örgüt kültürünün motivasyon düzeyi üzerinde etkili olduğu anlaşılmıştır. Öte yandan örgüt kültürü ve motivasyon düzeyi açısından ülkeler arasında önemli bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt Kültürü, Örgüt Kültürü Modelleri, Motivasyon, Motivasyon Araçları.

JEL Sınıflandırma Kodları: D23, M10, M12, M14.

* The paper is prepared from the Master's Thesis titled "Örgüt Kültürü İle Personel Motivasyonu Arasındaki İlişkiye Yönelik Karşılaştırmalı Bir Araştırma: Türkiye Ve Afganistan Örneği" prepared by "M. Aref ROOZİ" under the supervision of "Semra TETİK" and defended on 26.01.2021. For this study the approval of ethical committee no E.3464 dated 01.02.2020 was taken from the Ethical Committee, Manisa Celal Bayar University.

¹  Manisa Celal Bayar University, Institute of Social Sciences, Department of Business Administration, Master of Science, arif.rozzi19@gmail.com

²  Manisa Celal Bayar University, Salihli Vocational School, Department of Marketing and Advertising, semratetik@hotmail.com

GENİŞLETİLMİŞ ÖZET

Amaç ve Kapsam:

Araştırmanın temel amacı, Türkiye ve Afganistan'daki kamu örgütlerinde çalışanların örgüt kültürü algıları ve personel motivasyonu düzeylerinin ülke değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek ve örgüt kültürü algıları ile personel motivasyonu arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmanın bir diğer amacı ise, çalışanların örgüt kültürü alt boyutlarının personel motivasyonu algılarına olan etkisini incelemektir. Araştırmanın kapsamını Afganistan'ın başkenti olan Kabil ve Türkiye'nin Manisa ilindeki kamu kurumlarında çeşitli kademelerde çalışan personeller oluşturmaktadır. Örneklem gurubu olarak rastgele seçilen 400 kamu çalışanlarına anket formu dağıtılmış olup eksiksiz bir şekilde cevaplandırıldığı varsayılan toplam 310 anket değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Dolayısıyla ana kütleyi temsil eden örneklem sayısı 310 kişiden oluşmaktadır. Bu araştırmada elde edilen sonuçlar örneklemin temsil ettiği Afganistan'ın başkenti olan Kabil ve Türkiye'nin Manisa ilinde kamu kurumlarında faaliyet gösteren çalışanlar ile sınırlıdır. Araştırmanın en önemli kısıtlarından biri de örneklem gurubunun kamu kurumlarında çalışan bireylerden oluştuğu için, anket formunun cevaplama konusunda mesleki kaygı ve çekinceleri nedeni ile baskı hissetmiş olabilecekleri varsayılmaktadır.

Yöntem:

Araştırma, nicel araştırma olarak tasarlanmış ve tarama (survey) yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veriler toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır. Örneklem yöntemi olarak kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Katılımcılara uygulanan anket formunda 3 ana bölüm ve toplam 57 ifade bulunmaktadır. Anket formunun ilk bölümünde, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma süresi ve kurum içindeki pozisyonu gibi) tanımlayıcı bilgilerin belirlenmesine yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümünde, katılımcıların örgüt kültürü algısını belirlemeye yönelik Danışman ve Özgen (2003)'in geliştirdiği "örgüt kültürü envanteri" ve üçüncü bölümünde ise, çalışanların motivasyon düzeylerini belirlemeye yönelik İnce (2003) tarafından geliştirilen "motivasyon ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik katsayıları 0,89 ve 0,90 olarak belirlenmiştir. Ölçekler için 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada, frekans ve yüzde, ortalama ve standart sapma, güvenilirlik analizi, çarpıklık ve basıklık analizi, Pearson korelasyon testi, regresyon analizi ve bağımsız gruplar t-testi uygulanmıştır.

Bulgular:

Araştırma sonuçlarına göre elde edilen bulgular şu şekildedir: Araştırmaya katılan katılımcıların 154'ü Türkiye'deki kamu örgütlerinde, 156'sı ise Afganistan'daki kamu örgütlerinde çalışmaktadır. Tanımlayıcı istatistik analizi sonucunda, katılımcıların örgüt kültürü algılarının ve motivasyon düzeylerinin ortalamasının üzerinde olduğu görülmüştür. Araştırma kapsamındaki kamu örgütlerinde yaygın kültürün "hijerarşi eğilimi" en az görülen kültürün "açıklık eğilimi" olduğu belirlenmiştir. Korelasyon analiz sonucunda ise Örgüt Kültürü ve alt boyutları ile Motivasyon ve alt boyutları arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Regresyon analizi sonucunda örgüt kültürünün motivasyon üzerinde kısmen etkili olduğu tespit edilmiştir. Örgüt kültürü ve motivasyon ölçek puanlarının ülkeye göre karşılaştırmalı olarak ölçmek amacıyla yapılan T-testi sonucunda, genel olarak Türkiye'deki kamu çalışanları ile Afganistan'daki kamu çalışanları arasında örgüt kültürü ve motivasyon algısı açısından anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Ancak boyutlar kapsamında bakıldığında iki ülke arasında örgüt kültürünün "klan eğilimi", "açıklık eğilimi" ve "hijerarşi eğilimi" boyutlarında ve motivasyonun "iletişim" ve "güven" boyutlarında anlamlı farklar bulunmuştur.

Sonuç ve Tartışma:

Örgütlerin başarısı ya da başarısızlığı insan kaynaklarına bağlıdır. Dolayısıyla örgütlerin rekabette üstünlük sağlayabilmek için insan unsurunu merkeze alması örgüt kültürü ve motivasyon kavramlarını önemli bir konu olarak öne çıkarmaktadır. Kamu ya da özel örgütlerde örgüt kültürü ile personel motivasyonu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bu konuda yapılan araştırmalar kapsamında söylemek mümkündür. Bu bağlamda örgütlerin çalışanlar tarafından benimsenen güçlü bir kültüre sahip olması bireysel ve örgütsel motivasyon düzeyinin artmasını sağlamaktadır. Bu da örgütsel verimliliğin ve başarının artmasını beraberinde getirmektedir. Her örgütün kendine has bir kültürü olduğu gibi her ülkenin de kendine has bir kültürü vardır. Türkiye ve Afganistan'daki kamu örgütlerinde çalışanların örgüt kültürü ve motivasyon algılarının ülkelere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek ve katılımcıların algılarına göre örgüt kültürü ile motivasyon arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını ortaya koymak amacıyla yapılan bu araştırmadan elde edilen sonuçlar şu şekildedir: Araştırmaya katılan katılımcıların 154'ü Türkiye'deki kamu örgütlerinde, 156'sı ise Afganistan'daki kamu örgütlerinde çalışmaktadır. Yapılan analizlere göre, örgüt kültürü ve personel motivasyonu arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü ve güçlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Buna göre örgüt kültürünün motivasyon üzerinde olumlu etkisinin olduğu ortaya konulmuştur. Bu sonuçlar literatürle uyumludur. Afganistan'daki kamu çalışanları ile Türkiye'deki kamu çalışanlarının örgüt kültürü ve motivasyon düzeyi bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmadığı söylenebilir. Bu çalışmada elde edilen bulgulardan hareketle iki farklı ülkedeki kamu çalışanları arasında örgüt kültürü ve motivasyon algısında anlamlı bir farklılık bulunmamasının sebepleri araştırılarak, gelecek araştırmalarda örgüt kültürü açısından yeni pencereler açılabilir. Bu anlamda örgüt kültürü ve motivasyon arasındaki ilişkinin gelişmesine, yeni yönetim yaklaşımlarının oluşmasına katkı sunulabilir. Çalışmaların performansıyla doğrudan ilişkili bu iki değişken üzerinde kapsamlı daha fazla araştırmaların yapılmasının literatüre önemli katkısı olabilir.

1. INTRODUCTION

As a path of understanding organizational system in the past 30-year organizational culture has obtained public acceptances. According to Griffin and Moorhead (2007, p. 456), culture is the basic section of an organization's intrinsic environment. Values, beliefs, behaviors, customs, and attitudes are very important parts of organizational culture and help organizational employees understand what they stand for, how things are done by them, and what is significant for them. Hofstede (1997, p. 47) argued that organizational culture is the collective mental programming that distinguishes members of one organization from another.

Organizational culture sets priorities and expectations by making people learn and understand what is important and defining actions direct to punishment and reward. In addition, Brown (1998, p. 221) introduced that there is a connection culture and motivation elements that is necessary for the performance of the organization. Organizational culture has a significant impact on performance, growth and success. According to Nişancı (2012, p. 1284), organizational culture, which is the product of an organized community, guides individuals about what they should do and how they should behave within the organization. It facilitates the identification of people in the organization and enables faster and more effective implementation of decisions. It reduces intra-organizational complexity and facilitates coordination. It motivates employees by providing general behavior patterns and rules on how to control and solve problems in the organization, giving them the opportunity to realize themselves. Motivation is an employee's interest in and efforts towards work-related activities. In addition, it is the inner effort that causes the individual to decide to take action (Broussard & Garrison, 2004, p. 684). In order for organizations to be more effective and productive, organizational culture and motivation variables, which have been the subject of many studies recently, have been discussed as the research subject of this study.

The basic goal of this study is to examine the effect of organizational culture on employee motivation in a comparative way in public institutions in Turkey and Afghanistan. Theoretical framework of the research: To understand whether the relationship between organizational culture and personnel motivation differs according to countries; to determine whether there is a relationship between the organizational culture variable and the motivation variable; If there is a relationship between organizational culture and employee motivation, it is determined to reveal the direction of this relationship. In addition, no study has been found in the domestic literature that comparatively examines the relationship between organizational culture and motivation in different countries. In this context, it is thought that the study will make an important contribution to the literature.

2. LITERATURE

2.1. The Concept of Organizational Culture and Its Importance

Organizational culture is a research topic that gained importance and started to be studied in the 1980s. Organizational culture is the representation of the basic values, beliefs and assumptions existing in an organization and the behavior patterns arising from these shared values, which show the connection between the assumptions of the organization and its values and behaviors (Denison, 1990, p. 196).

Mintzberg (1989, p. 221) organizational culture “Every organization has a culture that describes how it does what it does. What is important here is a more specific culture, a system of richly developed and deeply embedded values and beliefs that serve to distinguish one organization from others. Locke (2009, p. 392) defines organizational culture as “a system of shared beliefs and values regarding the structure, processes and control systems of the organization in order to create behavioral norms”.

According to Deshpande and Webster (1989, p. 5), organizational culture is the set of common values and beliefs that make it easier for individuals to understand the functioning of the organization and also create norms for the individual's behavior in the organization. Organizational culture can be expressed as norms and values that direct the behavior of individuals (Luthans, 2011, p. 72). Bakan et al. (2004, p. 20) examined the definitions in the literature and developed the following definition: Organizational culture is accepted by the individuals of the organization and determines the future of the organization by arranging the ties between people and groups in the organization, relations with the environment, activities, in other words the organizational structure. It is the whole of attitudes, behaviors, values and norms that hold together.

In line with the definitions above, it can be said that organizational culture has a function that shapes the behavior of the personnel, ensures the integration of the organization with the society and affects its relationship with the

environment. Organizational culture reflects the identity of the organization, its quality, the values it adopts, and enables it to be recognized in the environment. Thus, culture reflects its value, its social standards, and the way it relates to other organizations and individuals in the environment. With this aspect, it can be said that culture is one of the most important tools that affect the image, value and success of the organization before the society (Eren, 1998, p. 86-87).

2.2. Elements of Organizational Culture

Organizational culture has two stratum. The first stratum is values and beliefs. It consists of tangible symbols such as dress, behavior, ceremony, myth and legend. Another stratum of organizational culture is the basic stratum or basis of an organization's culture, like values, assumptions, beliefs, and conceptual processes of individuals and organizational members. This stratum actually makes up the accurate culture of the organization. The factors that constitute the culture of an organization are: values, beliefs, corporate social process and norms, heroes, language, stories and myths. These factors are explained as follows (Güçlü, 2003, p. 150):

Values: Organizational culture values are generally a reflection of the values of the society and the environment in which the organization is located. Values form the basis for employees to understand what is right and what is wrong (Güçlü, 2003, p. 151).

Beliefs: beliefs express what people think and whether it is true.

Institutional social process and norms: Another important factor in creating and developing organizational culture is the social process of the organization. The social process in organizations is pre-service and in-service training. Occasionally, employees in the organization may develop norms as time goes on. Norms reflect typical and accepted behavior in an organization. (Bütüner, 2011, p. 23).

Heroes: Heroes are a factor that exemplifies the past of an organization and the success of past institutions, managers, and its purpose is to motivate employees and follow this methodology. Heroes are individuals who have done the most profitable services in the business in the past and have become giants because of these services and have made the business successful (Köse et al. 2001, p. 230).

Language: Basically, every organization has its own language just as every country has its own language. This language gives meaning to people working in the same organization. Many organizations use language to designate the member of the culture within the organization. (Köse et al., 2001, p. 224).

Stories and Myths: Stories and myths serve as a bridge between the past and present position of the organization. In other words, these are the culture carriers that emerge as a result of the stories told about the past of the organization exaggerated by the people in the organization (Ertaş, 2019, p. 238).

Organizational culture can be weak or strong. Martin (2005, p. 382) emphasizes that “a strong organisation, the core values of the organization are strongly held and widely shared”. When the factors that make up the organizational culture are adopted by the majority of the employees, a strong culture is formed. In organizations where a strong organizational culture is dominant, the organizational commitment and motivation of the employees increase. On the other hand, if the employees do not adopt the common beliefs, values and norms of the organization, there is a weak organizational culture. In this case, the organizational commitment and motivation of the employees are low (Robbins and Judge, 2016, p. 514).

2.3. Organizational Culture Models

There are many organizational culture models in the literature that explain the cultures of organizations from different perspectives. All describe organizational practices and provide information about organizational culture in terms of organizational values, practices, and types of leaders. Among the organizational culture models, models that are used more generally and that are created as a result of extensive studies have been developed. These models are; Hofstede Model, Parsons Model, Deal and Kennedy Model, Johnson and Scholes Model, Handy Model, Schien Model, Denison Model, Cameron and Quin Model, Consultant and Özgen Model. In this study, the Consultant and Özgen Models, which are organizational culture models, were used. This model can be summarized as follows:

Organizational culture has been studied in various dimensions according to different perspectives. “These dimensions were reconsidered by Danışman and Özgen (2003), some dimensions were considered to have the

same meaning and were combined and adapted to the national culture". The dimensioning made by Danışman and Özgen (2003, p. 106-107) has nine dimensions and was used in the implementation of the study.

Prescriptive tendency; Prescriptive, bureaucratic and controlling behaviors are observed. It means paying attention to obeying the rules.

Hierarchy tendency; Obedience is the tendency for power, authority, or equality and participation. In this dimension, hierarchy, authority, command-command relations, clarity of roles and positions, functionality or participation and equality in the business environment are in question. Status and authority are critically important in this trend.

Clan tendency: It can also be called family and relationships tendency. There is a view of the work environment as a family environment and caring about interpersonal relationships. Behaviors such as dealing with the private problems of the members of the organization are exhibited.

Supportive tendency: It can also be expressed as person disposition or business disposition. In the business environment, emphasis is placed on the initiative of employees and the protection of their individual rights. Duties are expected to be done accurately and employees are expected to be self-sacrificing.

Tendency to grow: Flexibility, growth, adaptability or stability and stagnation. It expresses the degree of importance of the trends among them.

Openness tendency: It refers to the ability to openly discuss problems in disputes and conflicts, and the degree of support or inhibition when decisions are easily discussed and openly made.

Professionalism tendency: It is expressed as the importance of rationality, success and competence. The degree to which performance-based employment and promotion, and clear role definitions, is important.

Team tendency: Reflects the tendency to adopt collective behaviorism or individualism in studies. It is important to create unity and cooperation in a team spirit.

Outcome Trend: It can also be called process trend. It expresses the degree of importance of the results or processes that express the way the work is done. The focus is on the result rather than the way the work is done.

2.4. The Concept of Motivation and Its Importance

Based on definition of Kressler (2003), the term motivation is taken from the word Latin meaning "to move". The topic of motivation has defined by different experts in several ways. Consequently, we can not find a specific theory that determines the motivation of people at a certain time (Lazear and Gibbs, 2009, p. 129).

According to Maslow (1954) people's needs and wants differ at different times. In the view of Armstrong and Baron (2005, p. 11) the reason of doing a job is motivation and motivation theory is consist of the factors that inspire to treat in different ways. Moreover, based on the definition of Torrington et al. (2009, p. 276) concept of motivation as the tendency to go further expectations by acting internally rather than external elements. The level of inspiration related to the degree to which individuals think their motivational needs will be fulfilled. In Tevrüz's (1997, p. 68) see, inspiration is the eagerness to apply a tall level of exertion towards the organizational objective, which is conditioned by the capacity to form an exertion to meet person needs. Too, the foremost critical viewpoint of inspiration is its mental angle. In this manner, inspiration is characterized as the mental handle that decides the reason and heading of behavior, and it is the propensity to act purposely in arrange to get an neglected require and, in turn, the want to perform (Kreitner, 2004, p. 3).

There are two sorts of inspiration: inherent inspiration and outward inspiration (Deci, 1971, p. 55). Representatives can feel spurred at whatever point they see that the work is curiously. Workers lean toward to be remotely persuaded when they see installment and cash as the leading result of their endeavors (Deci, 1971, p. 109-110). Hence, the part of inborn and outward inspiration cannot be disregarded. Both are imperative. Deciding the sort of inspiration is up to the representatives. A few are inherently persuaded whereas others are outwardly persuaded. In any case, both are based on certain variables: individual characteristics of workers, such as their behavior, capacities, convictions, states of mind, and desires; The nature and nature of their work; It is the nature of the organization such as methods, observing framework, stipend framework and human asset administration framework (Nicholson, 2003, p. 60). Motivation is the key to improving performance (Raj, 2017, p. 164).

Motivation is a skill that can and should be learned. This is essential for the survival and success of any organization. Organizations accept success as a function of performance, ability and motivation (Ünsar et al., 2010, p. 250).

2.5. Motivation Tools

There are various tools to motivate employees within the organization. The most important motivating tools among these tools are grouped under three headings as economic, psycho-social, organizational and managerial motivators. These tools are also divided according to their features. The said tools can be summarized as follows (Ölçer, 2005, p. 3):

Economic tools: The individual needs money to survive. The purpose of economic tools is to increase employee motivation with monetary tools. In this context, there are elements such as wage increase, premium wage, profit sharing, social rights and economic rewards.

Psycho-social tools: It includes practices that appeal to the spiritual world of the individual and are based on value judgments. In this context, there are elements such as free working conditions, value and status, an environment of trust, respect for private life, appreciation and sharing in the success of the enterprise, adaptation to the environment and a suggestion system.

Organizational and managerial tools: These are the tools that aim to mobilize the employees towards the goals of the organization. In this context, there are elements such as goal setting, equality of authority and responsibility, organizational support, promotion opportunities, communication, flexibility and providing appropriate working conditions.

2.6. The Relationship between Organizational Culture and Staff Motivation

Organizational culture is one of the foremost critical inside and outside variables that propel work force in an organization. As seen in the second part of the research, motivation and psychological attitudes awakened in the person rather than external factors play a productive role for the motivation of the personnel. The motivation of the personnel is important for the organization to reach its goal. At the same time, every organization has its own culture and this culture affects the behavior and perceptions of the personnel towards the job. Therefore, examining the relationship between these two concepts has been considered important by many researchers. A few ponders on the relationship between organizational culture and motivation concepts are included in this area. A few of these ponders were created by nearby and a few by remote creators (Bilegt, 2012, p. 64-65). In the doctoral thesis study conducted by Kavi (2006), the effect of organizational culture on motivation was examined in terms of employees. In this context, it has been tried to determine the organizational culture and employee motivation levels of the institutions serving in the private finance and banking sectors. A questionnaire consisting of scales to determine motivation level and organizational culture type was applied to 190 people in three enterprises. In order to measure the level of motivation, scales were prepared by considering Maslow's Hierarchy of Needs model. The Double S model developed by Goffee and Jones was used to reveal the organizational culture type of businesses. The result obtained in the research shows that there is a positive relationship between organizational culture and motivation. In addition, the motivation of the employees reveals that the business is affected by the organizational culture by joining other factors.

The inquire about on "Organizational culture as related to motivation: A ponder on steel fabricating businesses in India" by Nayak, Padhi, Barik, Mohanty, and Pradhan (2011) was distributed within the 2011 issue of the European Diary of Social Sciences. The subject of the research is to examine the relationship between organizational culture and motivation. In this context, answers were sought to the following questions: What is the effect of organizational culture on employee motivation?, What are the strategies to be implemented to increase employee motivation?, What are the difficulties faced by employees while being motivated and engaged in their work?, What are the requirements for managers and employees to stay motivated for a long time in India's public and private manufacturing sector?

The point of the investigate is to relate the benefits of organizational culture with worker inspiration. Survey strategy was utilized to gather investigate information. In order to measure the effectiveness of intrinsic and extrinsic motivation factors in the survey, questions about the job were generally asked to the employee. For example, job security, pay, benefits of the job, opportunities for promotion, job conditions, job interest, criticism and appreciation of the manager, working hours.

In the research, factors such as context sensitivity, avoidance of uncertainty, universalization, power range, and perceived role are used as the variables that make up the organizational culture. In this context, it is stated that organizational culture has a vital role in employee motivation.

As a result of this theoretical study on the concept of motivation, it has been learned that the importance of internal and external factors affecting motivation is great. Therefore, researchers consider either internal factors or extrinsic factors when constructing motivational models.

Inspiration could be a key component of organizational culture. Organizational culture plays an imperative part in how individuals feel approximately their work, inspiration level, commitment and work fulfillment in an organization. These sees, Sempane et al. (2002) clarified that individuals are key components of competitiveness which organizations can show a profoundly complex social structure due to their cultural quality. There's a clear interdependency between the organization and its workers, in which both parties impact their potential to attain victory. Such a relationship makes a relationship between worker inspiration and work fulfillment (Schneider & Snyder, 1975). Looking at investigate, there's prove that inspiration and work fulfillment cannot be considered independently. Organizational culture should be taken into consideration in arrange to realize organizational objectives and guarantee representative inspiration (Sempane et al., 2002). However, for some managers, there has been a problem with how to motivate employees towards goals (Koç ve Topaloğlu, 2012, p. 203). Concurring to Hofstede (2001), recognition of the work done by the staff will make them work harder within the future.

By looking at the five sources of inspiration proposed by Kanter (1989), it can be seen that inspiration is socially subordinate. It subtle elements representative inspiration, mission (rousing workers to accept within the significance of their work), motivation control (getting workers control of their careers), share of esteem creation (fulfilling workers for fruitful endeavors), learning (giving learning openings), and notoriety (for the representative themselves) giving you the opportunity to urge a title). These five inspirations are connected to the work of Denison (1990) and Truskie (1999) as all three sources center on the same general areas. In conclusion, it can be seen that there's a interface between inspiration and culture, as unequivocally coordinates societies will frequently lead to a persuaded workforce.

3. RESEARCH METHODOLOGY

In this area, the field investigate and discoveries carried out in line with the reason of the investigate are included. In this setting; Data on the subject, reason and significance of the investigate, questions, speculations, restrictions, strategy, scales utilized, universe and test, information collection, measurable strategies utilized, discoveries and assessment issues related to the inquire about comes about are given.

3.1. The Reason and Significance of the Research

The main purpose of the research is to determine whether the organizational culture perceptions and personnel motivation levels of the employees in public organizations in Turkey and Afghanistan differ according to the country variable and to determine the relationship between organizational culture perceptions and personnel motivation. Another purpose of the study is to examine the effect of organizational culture sub-dimensions of employees on their perceptions of personnel motivation. The hypotheses formed in line with the purpose of the research are as follows.

3.2. Research Hypotheses

H1: There is a positive and significant relationship between organizational culture and personnel motivation.

- **H1a:** There is a positive and significant relationship between the normative tendency sub-dimension of organizational culture and motivation sub-dimensions (interest, communication, trust, satisfaction).
- **H1b:** There is a positive and significant relationship between the clan tendency sub-dimension of organizational culture and motivation sub-dimensions (interest, communication, trust, satisfaction).
- **H1c:** There is a positive and significant relationship between the supportive tendency of organizational culture and motivation sub-dimensions (interest, communication, trust, satisfaction).
- **H1d:** There is a positive and significant relationship between organizational culture's development tendency sub-dimension and motivation sub-dimensions (interest, communication, trust, satisfaction).

- **H1e:** There is a positive and significant relationship between the openness tendency sub-dimension of organizational culture and motivation sub-dimensions (interest, communication, trust, satisfaction).
- **H1f:** There is a positive and significant relationship between the hierarchy tendency sub-dimension of organizational culture and motivation sub-dimensions (interest, communication, trust, satisfaction).

H2: Organizational culture perception has a positive and significant effect on personnel motivation.

- **H2a:** The normative tendency sub-dimension of organizational culture has a positive and significant effect on the motivation level.
- **H2b:** The clan tendency sub-dimension of organizational culture affects the motivation level positively and significantly.
- **H2c:** The supportive tendency of organizational culture sub-dimension affects the motivation level positively and significantly.
- **H2d:** Organizational culture's development tendency sub-dimension has a positive and significant effect on the motivation level.
- **H2e:** The openness tendency sub-dimension of organizational culture affects the motivation level positively and significantly.
- **H2f:** The hierarchy tendency sub-dimension of organizational culture affects the motivation level positively and significantly.

H3: There is a significant difference in the perception of organizational culture according to the country variable.

H4: There is a significant difference in motivation perception according to the country variable.

3.3. Duration and Limitations of the Research

The subject of the study is too broad and detailed to be analyzed in a single study. For this reason, the scope of the research is limited to public personnel working at various levels in the Afghan capital city of Kabul and Turkey's Manisa province, depending on the public institutions of Afghanistan and Turkey. It is important for the reliability of the results to apply a questionnaire to the selected sample group in a certain time period. It is assumed that the questionnaire used as a data collection tool in the research is understandable by all participants. It is limited to the correct counting of the answers given to the questionnaires used as a data collection tool. The results obtained in this research are limited to the employees working in public institutions in Kabul, the capital of Afghanistan, and Manisa province of Turkey, which the sample represents. One of the most important limitations of the research is that since the sample group consists of individuals working in public institutions, it is assumed that they may have felt pressure to answer the questionnaire due to professional concerns and reservations.

3.4. Method

The examination of the data was made with the SPSS 25 program and it was examined with a certainty level of 95%. Recurrence (n) and rate (%) for categorical (subjective) factors, mean (X), standard deviation (ss), least and most extreme insights for numerical (quantitative) factors are given. The reliability of the sub-dimensions of the scales was calculated. A method to look at the similarity of the scores gotten from the Organizational Culture and Motivation scales to the ordinary dispersion is the calculation of skewness and kurtosis values. The kurtosis and skewness values gotten from the scale scores between +3 and -3 are considered adequate for the typical conveyance (Groeneveld and Meeden, 1984; Hopkins and Weeks, 1990; DeCarlo, 1997). Appropriately, it can be said that the scale scores appear a ordinary dispersion. Hence, parametric strategies were utilized within the examinations. Pearson relationship test, relapse examination, free bunches t test were utilized within the ponder. Free bunches t-test may be a test procedure utilized to compare two autonomous bunches in terms of a quantitative variable. Ethics committee endorsement dated 02.01.2020 and numbered 2020/01 was gotten from Manisa Celal Bayar University Social and Human Sciences Logical Inquire about and Distribution Ethics Committee for this study.

3.5. Universe and Sample

The universe of the research consists of personnel working at various levels in public institutions in Kabul, the capital of Afghanistan, and Manisa, Turkey. A questionnaire form was distributed to 400 public employees who were randomly selected as the sample group, and a total of 310 questionnaires, which were assumed to be answered

completely, were evaluated. Therefore, the sample number representing the main mass consists of 310 people. The reason why the city of Kabul, the capital of Afghanistan, was preferred as the research universe, in terms of the majority of the population, compared to other regions of Afghanistan, the age, race / ethnicity, political view, language, religion, etc. of the people living in this region. It can be expressed as the fact that there are more differences in the social structure and therefore the individuals are more likely to encounter discrimination practices in the social structure. The reason why Manisa is preferred is the thought that the research can be carried out easily because the researchers live in this city. It is thought that the realization of the research in public institutions will contribute to obtaining healthier information on the relationship between organizational culture and personnel motivation.

3.6. Data Collection Technique

The research was designed as a quantitative research and was carried out with the survey method. Studies aiming at collecting data to determine certain characteristics of a group are called surveys (Büyükoztürk et al., 2014, p. 14). Questionnaire technique was used to collect the necessary data in the research. In the research, first of all, a comprehensive literature review about organizational culture and personnel motivation was made, and the necessary theoretical infrastructure was created. The questionnaire was applied to the employees personally, as it measures at the individual level. The implementation of the questionnaires started on 20 August 2019 and the collection of the questionnaires was completed as of 30 February 2020. Non-probability convenience sampling method was used as the sampling method.

Considering the voluntary basis of answering the questionnaires, the participants were asked not to write their names and the name of the unit they work in so that the questionnaire could be answered correctly and not cause concern. In this context, the questionnaire applied to public employees consists of 3 main parts and a total of 57 statements.

The first part of the questionnaire consists of 8 open and closed-ended questions to determine descriptive information about the demographic characteristics of the participants (such as gender, age, marital status, education level, working time and position in the institution).

In the second part of the questionnaire, there are 24 statements to measure the importance of the organizational culture of the participants. The Organizational Culture questionnaire was tried to be measured with the organizational culture scale, which was developed by Danışman and Özgen (2003) to measure 9 dimensions with 53 questions, and then rearranged as 6 dimensions and 24 questions by Şeşen (2010). Written permission was obtained for the use of the scale. The importance level of each statement in this section is based on a 5-point Likert scale, such as "I Strongly Disagree-1", "Slightly Agree-2", "Agree Somewhat-3", "Mostly Agree-4", "Strongly Agree-5" It was rated as "" and was evaluated between 1-5.

In his study, Şeşen (2010) determined that some dimensions express tendencies close to each other and arranged the scale as 6 dimensions and 24 question items.

1. Prescriptive Tendency; 1, 2, 18, 23.
2. Hierarchy Tendency; 10, 11, 19, 20.
3. Clan Tendency; 3, 12, 21, 24.
4. Supportive Tendency; 4, 5, 13, 14.
5. Development Tendency; 6, 7, 15, 16.
6. Openness Tendency; 8, 9, 17, 22.

In the study conducted by Şeşen (2010), the reliability values of the dimensions were determined as 70, 77, 79, 83, and 71, respectively.

In the third part of the questionnaire, there are 33 statements to measure the motivation levels of the employees. In this part of the questionnaire, the "Motivation Scale" developed by İnce (2003) and validated by the same researcher was taken from İnceoğlu's (2018) master's thesis and used. For the use of the scale, İnce (2003) and İnceoğlu (2018) could not be reached, and permission was requested from İnceoğlu's thesis advisor, provided that necessary citations were made. The motivation scale was evaluated within the scope of four dimensions.

1. Interest; 2, 8, 11, 14, 16, 19, 21, 23, 26, 27.

2. Communication; 6, 9, 10, 15, 17, 22, 28, 30.
3. Trust; 1, 3, 4, 7, 12, 18, 24, 31, 32.
4. Satisfaction; 5, 13, 20, 25, 29, 33.

Items 3, 7, 12, 15, 19, 22, 26, 29, 31 in the scale have negative expressions and require reverse scoring.

The scales were translated into Persian in accordance with the original and used in this way. Participants were asked to indicate their level of agreement for each statement on a 5-point Likert-type scale. The scale was coded as “Strongly Disagree-1”, “Disagree-2”, “Undecided-3”, “Agree-4”, “Strongly Agree-5” and was evaluated between 1-5.

In order to check whether the questionnaire was understood by the subjects, it was pre-tested by applying it to 20 lecturers at public and private universities in Afghanistan's Tahar province. After the necessary corrections were made, the questionnaire was given its final form.

Questionnaires within the scope of the research were carried out by the researcher through face-to-face interviews and e-mail. Questionnaire forms were distributed to 400 public employees who were examined as a sample group, and a total of 310 questionnaires, which were assumed to be answered completely, were evaluated. The return rate of the questionnaires was calculated as 77,5%.

4. FINDINGS

SPSS 25.0, a ready-made statistical package program, was used for the analysis of the data obtained by the survey method. Frequency Analysis on demographic characteristics and Normality test were used to examine whether the data showed a normal distribution. Descriptive Statistical Analysis and Correlation Analysis for organizational culture and its sub-dimensions and Motivation sub-dimensions were used. Regression Analysis was used to determine the effect of organizational culture on motivation and t-Test was used to examine whether there is a difference in organizational culture and motivation perceptions according to the country variable. The findings obtained as a result of the analysis were interpreted in accordance with the purpose of the research.

4.1. Reliability Analysis Findings

The Cronbach's alpha coefficient ranged from 0 to 1, and according to the evaluation criteria, it was stated that “if $0.00 < 0.40$ the scale is unreliable, if $0.40 < 0.60$ the scale has low reliability, if $0.60 < 0.80$ the scale is highly reliable and if $0.80 < 1.00$ the scale is highly reliable”. (Tavşancıl, 2005). According to the results of reliability analysis, reliability is high in Organizational Culture and Motivation scales.

Table 1. Results of Organizational Culture Reliability Analysis

Dimensions	Cronbach's Alfa	Item Count
Prescriptive Tendency	0.732	4
Clan Trend	0.668	4
Supporting Tendency	0.796	4
Development Tendency	0.813	4
Openness Tendency	0.716	4
Hierarchy Tendency	0.733	4
Organization culture	0.892	24

As seen in Table 1, reliability analysis was made for the Organizational Culture Scale in this study, and the Cronbach alpha (α) internal consistency coefficient was found to be 0.892 for the organizational culture scale. In this sense, it has been seen that the scale has a high level of reliability. However, in the reliability analysis conducted for the organizational culture scale sub-dimensions, it was determined that the Cronbach alpha (α) internal consistency coefficient was 0.732 for Prescriptive Tendency, 0.668 for Clan Tendency, 0.796 for Supportive Tendency, 0.813 for Development Tendency, 0.716 for Openness Tendency, and 0.733 for Hierarchy Tendency has been done.

Table 2. Results of Motivation Scale Reliability Analysis

Dimensions	Cronbach's Alfa	Item Count
Interest	0.630	10
Communication	0.739	8
Confidence	0.824	9
Satisfaction	0.793	6
Motivation	0.901	33

As seen in Table 2, the Cronbach alpha reliability coefficients for the Motivation Scale were calculated as 0.630 for the Concern dimension, 0.739 for the Communication dimension, 0.824 for the Confidence dimension, and 0.793 for the Satisfaction dimension. In this study, reliability analyzes were made for the Motivation Scale and the Cronbach's alpha (α) internal consistency coefficient was found to be 0.901 for the motivation scale.

4.2. Demographic Characteristics of Individuals

The demographic characteristics of the Turkish and Afghan participants (gender, age, marital status, education level, position, work experience and working time in the institution) are given in Table 3.

Table 3. Demographic Characteristics of Individuals

Turkish Participants			Participants from Afghanistan		
Gender	N	%	Gender	N	%
Man	89	57.6	Man	119	76.7
Woman	65	42.4	Woman	37	23.3
Age	N	%	Age	N	%
Under 25	2	1.3	Under 25	47	29.7
26-30	15	9.6	26-30	47	29.7
30-35	34	21.8	30-35	32	20.3
36-40	43	27.6	36-40	14	8.9
40-50	46	29.8	40-50	8	5.6
Over 50	14	9.9	Over 50	8	5.6
Marital status	N	%	Marital status	N	%
Married	113	72.4	Married	95	60.1
Unmarried	27	18.3	Unmarried	56	35.4
Divorced/Widowed	14	9.3	Divorced/Widowed	5	4.5
Education level	N	%	Education level	N	%
Primary school	1	0.6	Primary school	5	3.2
Middle School	12	7.7	Middle School	2	1.3
High school	16	10.6	High school	7	4.4
Associate degree	21	13.7	Associate degree	10	6.3
Licence	79	50.7	Licence	118	74.7
Postgraduate	26	16.7	Postgraduate	16	10.1
Position	N	%	Position	N	%
Employee	138	89.4	Employee	128	82.3
Manager	16	10.6	Manager	28	17.7
Experience	N	%	Work experience	N	%
Under 5 years	18	11.5	Under 5 years	71	44.9
5-10	44	28.2	5-10	54	34.2
11-15	16	10.3	11-15	17	11.8
15-20	13	8.3	15-20	4	2.6
Over 20	63	41.7	Over 20	10	6.5

Turkish Participants			Participants from Afghanistan		
Working period in the institution	N	%	Working period in the institution	N	%
Under 5 years	37	23.7	Under 5 years	92	58.8
5-10	59	37.8	5-10	54	34.2
11-15	15	9.8	11-15	17	11.8
15-20	19	12.5	15-20	4	2.6
Over 20	24	16.0	Over 20	10	6.5
Total (N)	154		Total (N)	156	
Number of General Participants	310				

As seen in Table 3, 57.6% of Turkish participants are male and 42.4% are female. The results showed that 29.8% of respondents fell in the 40 to 50 age group, 27.2% of respondents were between 36 and 40 years old, 21.8% were between 30 and 35 years old, and 9.9% were between 26 and 40 years old. It shows that he is between 30 years old. Therefore, the results show that most of the Turkish respondents (58.9%) are young and between the ages of 20-39. Considering the marital status of the Turkish participants, 72.4% are married, 18.3% are single and 9.3% are divorced. Overall, 50.7% of the Turks who answered the Questionnaire have a bachelor's degree, 16.7% have a graduate degree, 13.7% have an associate degree, and 10.6% have a high school diploma. Looking at the position status of the Turkish participants, 89.4% are employees and 10.6% are in managerial positions. Looking at their work experience, 41.7% are over 20 years, 28.2% are between 5-10 years and 11.5% are under 5 years.

76.7% of the Afghan respondents are male and 23.3% are female. The results showed that 29.7% of the participants fell into the under 25 age group, 29.7% were between the ages of 26 and 30, 20.3% were between the ages of 30 and 35, and 8.9% were between the ages of 36 and 40. shows that between Thus, the results show that most of the Afghan respondents (88.6%) are young and between the ages of 20 and 40. Considering the marital status of the Afghan respondents, 60.1% are married, 35.4% are single and 4.5% are divorced. Overall, 74.7% of the Afghan respondents who answered the Questionnaire have a bachelor's degree, 10.1% have a postgraduate degree, 6.3% have at least an associate degree, and 4.4% have a high school diploma. Considering the results of the positions of the participants from Afghanistan, 82.3% are employees and 17.7% are in managerial positions. Looking at their work experience, 44.9% are under 5 years, 34.2% are between 5-10 years and 11.8% are in the age group of 11-15 years.

4.3. Normality Results

Normality test was conducted for organizational culture and motivation scales. Skewness and Kurtosis were calculated as the range of -1, +1 to determine normality.

Table 4. Normality Results

Scales	Skewness	Kurtosis
Prescriptive Tendency	-0.03	-0.70
Clan Trend	-0.05	-0.75
Supporting Tendency	-0.05	-0.78
Development Tendency	-0.07	-0.80
Openness Tendency	0.16	-0.79
Hierarchy Tendency	-0.44	-0.42
Organization culture	-0.06	-0.48
Interest	0.03	0.00
Communication	-0.26	-0.32
Confidence	-0.17	-0.50
Satisfaction	-0.57	-0.44
Motivation	-0.03	-0.28

As seen in Table 4, Skewness-Kurtosis coefficients were used to determine the normality of organizational culture and motivation dimensions. coefficients -1 ; It is in the $+1$ range. Accordingly, the normal distribution was provided for Organizational Culture and Motivation sub-dimensions.

4.4. Descriptive Statistics Analysis Results

Analyzes were made by taking the arithmetic averages separately and integratedly for a total of 24 items and six dimensions in the organizational culture scale, which is the independent variable of the research. Motivation variable, which is the dependent variable, was analyzed by taking arithmetic averages as 33 items and four dimensions, again integrated separately. While the calculations were made, the lowest score was 5 (Five) and the highest score was 20 (Twenty), scoring was based on these criteria.

Table 5. Descriptive Statistics of Organizational Culture and its Sub-Dimensions

Culture Type	Mean	Standard Deviation	Minimum	Maximum
Prescriptive Tendency	12.37	3.60	5	20
Clan Trend	11.56	3.68	4	20
Supporting Tendency	11.50	3.84	4	20
Development Tendency	11.65	3.99	4	20
Openness Tendency	10.89	3.63	4	20
Hierarchy Tendency	13.38	3.74	4	20
Organization culture	71.35	16.01	33	114

According to Table 5, the averages and standard deviations of 6 organizational culture types were calculated in order to determine the culture type that is generally dominant among the employees in public institutions, and these results are shown in Table 5. It has been understood that there is a widespread Culture "Hierarchy Tendency" (M: 13.38) among the employees of the public institution. The Types of Hierarchy Tendency Culture are followed by "Rule-Oriented Tendency", "Development Tendency", "Clan Tendency", "Supporting Tendency" and "Openness Tendency" types, respectively.

Table 6. Descriptive Statistics of Motivation and its Sub-Dimensions

Types of Motivation	Mean	Standard Deviation	Minimum	Maximum
Interest	32.05	6.30	15	48
Communication	24.22	6.20	8	38
Confidence	27.53	7.31	11	45
Satisfaction	20.15	5.36	7	30
Motivation	175.30	31.71	99	260

According to Table 6, when the averages of the motivation sub-dimensions of the employees of public institutions are examined, it is seen that the "Interest Dimension" (Average: 32.05) is in the first place, followed by the "Trust Dimension", "Communication Dimension" and "Satisfaction" dimensions, respectively.

4.5. Correlation Analysis Results

Pearson correlations were calculated to determine the relationships between the variables. According to Kalaycı (2010), correlation coefficients should be evaluated based on the ranges shown in Table 7.

Table 7. The Relationship between Organizational Culture and Motivation Scale Scores

Dimensions		Interest	Communication	Trust	Satisfaction	Motivation
Prescriptive Tendency	r	0.032	0.048	0.199**	0.025	0.305**
	p	0.581	0.397	0.000	0.656	0.000
Clan Trend	r	0.322**	0.269**	0.417**	0.223**	0.631**
	p	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Supporting Tendency	r	0.398**	0.361**	0.438**	0.348**	0.731**
	p	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Development Tendency	r	0.406**	0.341**	0.467**	0.296**	0.719**
	p	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Openness Tendency	r	0.271**	0.273**	0.352**	0.282**	0.627**
	p	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Hierarchy Tendency	r	0.123*	0.218**	0.235**	0.130*	0.448**
	p	0.030	0.000	0.000	0.022	0.000
Organization culture	r	0.368**	0.357**	0.497**	0.309**	0.815**
	p	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

**p<0.01, *p<0.05 significant relationship, p>0.05 no significant relationship, Correlation coefficient power levels; 0<r<0.299 weak, 0.300<r<0.599 moderate, 0.600<r<0.799 strong, 0.800<r<0.999 very strong; Pearson Correlation

As seen in Table 7, as a result of the analysis, a positive and statistically significant relationship was found between the Organizational Culture score and the Motivation score (p<0.05).

While there was a positive and statistically significant relationship between the sub-dimension of organizational culture, the score of "Normalism Tendency" and only the Trust score, which is one of the motivation sub-dimensions (p<0.05); There was no significant relationship between the "Tentativity of Rulemaking" score and the scores of interest, communication and satisfaction.

There is a positive, statistically significant relationship between the sub-dimension of organizational culture, the "Clan Tendency" score and the motivation sub-dimensions, Interest, Communication, Trust, and Satisfaction scores (p<0.05).

There is a positive and statistically significant relationship between the sub-dimension of organizational culture, the "Supporting Tendency" score and the motivation sub-dimensions of Interest, Communication, Trust, and Satisfaction (p<0.05).

There is a positive and statistically significant relationship between the scores of the sub-dimension of organizational culture, "Propensity for Development" and the sub-dimensions of motivation, Interest, Communication, Trust, and Satisfaction (p<0.05).

There is a positive and statistically significant relationship between the scores of the sub-dimension of organizational culture, "Openness Tendency" and the sub-dimensions of motivation, Interest, Communication, Trust, and Satisfaction (p<0.05). It can be said that the H1e hypothesis was accepted within the scope of this finding.

There is a positive, statistically significant relationship between the sub-dimension of organizational culture, the "Hierarchy Tendency" score and the motivation sub-dimensions, Interest, Communication, Trust, and Satisfaction scores (p<0.05).

4.6. Regression Analysis Findings

Regression analysis was conducted to measure the effect of organizational culture on motivation. In this context, organizational culture was taken as the independent variable (X) and the motivation variable as the dependent variable (Y). The regression analysis results regarding the motivation of the employees of the organizational culture are given in Table 8 (*p<0.05 significant effect, p>0.05 no significant effect; Regression test).

Table 8. The Effect of Organizational Culture on Motivation

	Dimentions	Coefficient Significance			Model Significance	
Interest	Prescriptive Tendency	-0.051	-0.940	0.348	12.815*	0.202
	Clan Trend	0.111	1.634	0.103		
	Supporting Tendency	0.232	2.830	0.005*		
	Development Tendency	0.269	3.319	0.001*		
	Openness Tendency	-0.103	-1.377	0.170		
	Hierarchy Tendency	-0.042	-0.726	0.468		
Communication	Prescriptive Tendency	-0.062	-1.093	0.275	9.300*	0.156
	Clan Trend	0.043	0.617	0.537		
	Supporting Tendency	0.213	2.528	0.012*		
	Development Tendency	0.137	1.638	0.102		
	Openness Tendency	0.003	0.040	0.968		
	Hierarchy Tendency	0.103	1.725	0.086		
Trust	Prescriptive Tendency	0.093	1.773	0.077	18.799*	0.271
	Clan Trend	0.181	2.791	0.006*		
	Supporting Tendency	0.131	1.675	0.095		
	Development Tendency	0.276	3.567	0.000*		
	Openness Tendency	-0.039	-0.541	0.589		
	Hierarchy Tendency	0.018	0.332	0.740		
Satisfaction	Prescriptive Tendency	-0.059	-1.029	0.304	7.628*	0.131
	Clan Trend	-0.007	-0.103	0.918		
	Supporting Tendency	0.262	3.058	0.002*		
	Development Tendency	0.065	0.765	0.445		
	Openness Tendency	0.077	0.986	0.325		
	Hierarchy Tendency	0.019	0.310	0.756		
Motivation	Organization Culture	0.815	24.682	0.000*	609.183	0.664

The model is statistically significant ($p < 0.05$). Organizational Culture ($\beta = 0.815$) It affects motivation positively ($p < 0.05$). Organizational Culture explains 66.4% of the variation in motivation.

The model is statistically significant ($p < 0.05$). Supportive Tendency ($\beta = 0.232$) and Developmental Tendency ($\beta = 0.269$) dimensions positively affect the Relevance dimension ($p < 0.05$). These variables explain 20.2% of the variation in the dimension of interest.

The model is statistically significant ($p < 0.05$). Supportive Tendency ($\beta = 0.213$) dimension positively affects the communication dimension ($p < 0.05$). These variables explain 15,6% of the change in the communication dimension.

The model is statistically significant ($p < 0.05$). Clan Tendency ($\beta = 0.181$) and Growth Tendency ($\beta = 0.276$) dimensions positively affect the Confidence dimension ($p < 0.05$). These variables explain 27.1% of the change in the confidence dimension.

The model is statistically significant ($p < 0.05$). Supportive Tendency ($\beta = 0.262$) dimension positively affects the Satisfaction dimension ($p < 0.05$). These variables explain 13.1% of the variation in the satisfaction dimension.

4.7. T-test Results of Organizational Culture and Motivation Scale Scores

T-test was conducted to measure the comparison of organizational culture and motivation scale scores by country. Analysis results are given in Table 9.

Table 9. Comparison of Organizational Culture Scale Scores by Country

	Afghanistan		Turkey		T	P
	Mean	Std. Dev.	Mean	Std. Dev.		
Prescriptive Tendency	12.71	3.93	12.03	3.21	1.679	0.094
Clan Trend	12.32	3.56	10.80	3.67	3.696	0.000*
Supporting Tendency	11.43	4.22	11.57	3.44	-0.339	0.735
Development Tendency	11.89	3.94	11.42	4.04	1.039	0.300
Openness Tendency	11.34	3.89	10.44	3.30	2.204	0.028*
Hierarchy Tendency	12.60	4.26	14.17	2.95	-3.768	0.000*
Organization culture	72.28	18.42	70.43	13.18	1.021	0.308

*p<0.05 significant difference, p>0.05 no significant difference; t test

As seen in Table 9, there is a difference between the employees in Afghanistan and the employees in Turkey in terms of Clan Tendency score (p<0.05). Employees in Afghanistan have a higher Clan Tendency level (12.32).

There is a difference between the employees in Afghanistan and the employees in Turkey in terms of Openness Tendency score (p<0.05). Employees in Afghanistan have a higher Tendency to Openness (11.34).

There is a difference between the employees in Afghanistan and the employees in Turkey in terms of Hierarchy Tendency score (p<0.05). The Hierarchy Tendency level of employees in Turkey is higher (14.17).

There is no difference between the employees in Afghanistan and the employees in Turkey in terms of Rulemaking Tendency scores, Supportive Tendency score, Development Tendency score.

In addition, there is no statistical difference between the employees in Afghanistan and the employees in Turkey in terms of Organizational Culture score.

Table 10. Comparison of Motivation Scale Scores by Country

	Afghanistan		Turkey		T	P
	Mean	Std. Dev.	Mean	Std. Dev.		
Interest	32.65	6.37	31.45	6.20	1.691	0.092
Communication	23.26	6.67	25.17	5.56	-2.729	0.007*
Trust	28.43	7.19	26.63	7.35	2.187	0.029*
Satisfaction	19.74	5.54	20.57	5.15	-1.380	0.169
Motivation	176.37	35.65	174.24	27.27	0.590	0.555

*p<0.05 significant difference, p>0.05 no significant difference; t test

As seen in Table 10, there is no statistically significant difference between the employees in Afghanistan and those in Turkey in terms of Relevance scores (p>0.05).

There is a difference between the employees in Afghanistan and the employees in Turkey in terms of Communication score (p<0.05). Communication level of employees in Turkey is higher (25.17).

There is a difference in Trust score between employees in Afghanistan and those in Turkey (p<0.05). Trust level of employees in Afghanistan is higher (28.43).

There is no statistical difference between the employees in Afghanistan and the employees in Turkey in terms of satisfaction score (p>0.05).

In addition, there is no statistically significant difference between the employees in Afghanistan and the employees in Turkey in terms of motivation score (p>0.05).

4.8. Hypothesis Results

The results regarding the supported/rejected status of the research hypotheses are given in Table 11.

Table 11. Hypothesis Test Table

H1	There is a positive and significant relationship between organizational culture and personnel motivation.	Supported
• H1a	There is a positive and significant relationship between the normative tendency sub-dimension of organizational culture and motivation sub-dimensions (interest, communication, trust, satisfaction).	Rejected
• H1b	There is a positive and significant relationship between the clan tendency sub-dimension of organizational culture and motivation sub-dimensions (interest, communication, trust, satisfaction).	Supported
• H1c	There is a positive and significant relationship between the supportive tendency sub-dimension of organizational culture and motivation sub-dimensions (interest, communication, trust, satisfaction).	Supported
• H1d	There is a positive and significant relationship between organizational culture's development tendency sub-dimension and motivation sub-dimensions (interest, communication, trust, satisfaction).	Supported
• H1e	There is a positive and significant relationship between the openness tendency sub-dimension of organizational culture and motivation sub-dimensions (interest, communication, trust, satisfaction).	Supported
• H1f	There is a positive and significant relationship between the hierarchy tendency sub-dimension of organizational culture and motivation sub-dimensions (interest, communication, trust, satisfaction).	Supported
H2	Perception of organizational culture has a positive and significant effect on personnel motivation.	Supported
• H2a	The normative tendency sub-dimension of organizational culture affects the motivation level positively and significantly.	Supported
• H2b	The clan tendency sub-dimension of organizational culture affects the motivation level positively and significantly.	Supported
• H2c	The supportive tendency of the organizational culture sub-dimension affects the motivation level positively and significantly.	Supported
• H2d	The sub-dimension of organizational culture's tendency to develop affects the motivation level positively and significantly.	Supported
• H2e	The openness tendency sub-dimension of organizational culture affects the motivation level positively and significantly.	Supported
• H2f	The hierarchy tendency sub-dimension of organizational culture affects the motivation level positively and significantly.	Supported
H3	There is a significant difference in the perception of organizational culture according to the country variable.	Rejected
H4	There is a significant difference in the perception of motivation according to the country variable.	Rejected

5. DISCUSSION, CONCLUSION AND RECOMMENDATIONS

The most distinctive features of organizational culture are the sharing of values and the structuring of intra-organizational experiences. In order for a new employee to be accepted as an individual in the organization, he or she must know the organizational culture. The culture of an organization can be defined rationally and visually by different means. Rational means; the technology used can be exemplified by designs such as organizational structure, planning, and control systems. Visual tools are; organizational jargon, behavior patterns, ceremonies, success stories, clothing can be exemplified.

Undoubtedly, one of the most important features that distinguishes organizations from each other is cultures. Organizational culture can be defined as shared beliefs, values and habitual behavior patterns created within an organization. Organizational culture consists of both symbols, slogans, stories, jargon ceremonies, which are observable from the outside, and abstract components such as values, beliefs, assumptions and norms. A healthy organizational culture can be used as a tool to increase productivity and quality within the organization.

In this section, the findings obtained as a result of the analysis of the research on similar topics are discussed and the findings of the studies on organizational culture and motivation are compared.

When the literature is examined, it is seen that there are studies that support some of the results of this study and some that are inconsistent with others.

In the study conducted by Çakır (2019), as a result of the analysis, it was seen that the average of the questions determining the supportive culture of the employees in an organization where the research was conducted was higher. In addition, it has been seen that understanding the success culture of the employees is equivalent to understanding the support culture and the lowest belongs to the power culture.

When evaluating the relationship level of working mothers' organizational cultures with motivation and intention to leave, it is seen that there is a negative and significant relationship between power culture and success, support, hierarchy culture and motivation, and a positive and significant relationship between intention to leave. Accordingly, it has been argued that the increase in working mothers' perceptions of power culture (such as increased laws, penal systems, management pressure and suicide structure) may negatively affect their perceptions of organizational success, support and hierarchical culture, thus decreasing motivation of working mothers and increasing their intention to leave. In short, increasing mothers' understanding of a power culture decreases their understanding of a culture of support, hierarchy, and achievement and increases their desire to leave. According to the results of this study, it was seen in both studies that there was a significant difference in the dimension of organizational culture in public institutions, and that there was no significant difference in all dimensions in the motivation scale.

In the study conducted by Tan (2019), when the reactions of public employees were evaluated in general, it was seen that their internal and external motivations were very high, and their perceptions of adaptation to organizational culture were very low.

When the linear relations between the sub-dimensions of the research variables were evaluated in general, it was seen that the most prominent relations were between the harmony and insight sub-dimensions of organizational culture of organizational justice and the sub-dimensions of transactional, interaction and distributive justice of organizational justice.

As a result of the researches on causal relationships, it has been understood that the intrinsic motivation of public employees is largely determined by the vision dimension of the organizational culture. Accordingly, strategic management, organizational goals and organizational culture missions, namely the vision dimension, are positive determinants of intrinsic motivation. The findings of this study show that perception, participation and visual culture are positive determinants of extrinsic motivation. In other words, organizational culture, teamwork, personnel training and development, organizational goals and missions increase the external motivation of public employees. When we compare the results obtained from this study, the type of organizational culture they perceive in public institutions in the dimension of organizational culture emerges as vision. In our study, it was determined as a hierarchy type. According to this presentation, it was seen in both studies that there was a significant difference in organizational culture types, and an internal similarly positive difference in the motivation scale.

The application of the research was carried out on administrative personnel working in public institutions in Turkey and Afghanistan, and data were collected through a structured questionnaire in line with the research hypotheses. The questionnaire includes scales (Organizational Culture Scale and Motivation Scale) prepared to measure the variables in the research hypotheses. The reliability and validity of the scales were tested. It has been determined that the scales used in the research have a high level of reliability

The findings obtained according to the results of the research are as follows:

The organizational culture perceptions and motivation level of the sample group do not differ according to gender, job position or marital status. In this context, the organizational culture perceived by the administrative staff in the institutions they work in was determined as the hierarchy tendency through the answers given to the Organizational culture scale. This is followed by the prescriptive tendency, the developmental tendency, the clan tendency, the supportive tendency, and the openness tendency, respectively. It can only be said that the averages of the following culture tendency are quite close to each other.

With the answers given to the motivation scale, the motivation dimensions of the administrative staff were determined. After examining the relationships between them, the following results emerged. It has been determined that the motivation dimension of interest is strong in public institutions. It is seen that this is followed by the dimensions of Trust, Communication and Satisfaction, respectively.

Organizational culture highly affects the motivation level of the sample group, although 66,4% of it is statistically significant, it is seen that organizational culture affects the motivation of employees in public institutions at a high level. When we look at the relationship between the normative tendency and the sub-dimensions of motivation, it is not seen that it has a significant relationship with the dimension of interest and communication at a medium level, with the dimension of trust very weakly and with the dimension of satisfaction at a strong level. When the

relations of clan tendency with the sub-dimensions of motivation are examined, it is seen that it has a low relation with Interest, and its relation with Trust, Communication and Satisfaction is statistically significant.

When the relations of the supportive disposition with the sub-dimensions of motivation are examined, it is seen that it has a moderate relationship with the dimension of Interest, Trust, Communication and Satisfaction. When the relations of development tendency with motivation sub-dimensions are examined, it is seen that it has a moderate relation with the dimensions of Trust, Interest, Communication, and its relation with satisfaction is not statistically significant. When the relationship of openness tendency with motivation sub-dimensions is examined, it is seen that it has a moderate relationship with Interest, Satisfaction, Communication and a low relationship with trust. It is seen that the hierarchy tendency has a significant but very weak relationship with the motivation sub-dimensions Trust, Interest, Satisfaction and Communication. When the perceptions of organizational culture and personnel motivation among employees in public institutions in Turkey and Afghanistan are compared, the results obtained can be summarized as follows.

As a result of the analysis, there is a difference between the employees in Afghanistan and the employees in Turkey in terms of Organizational Culture dimensions. According to the results obtained, the clan tendency, normative tendency, development tendency and openness tendency of the employees in Afghanistan are higher than the employees in Turkey, and there is a difference between the employees in Afghanistan and the employees in Turkey in terms of Organizational Culture score. Supportive Tendency and Hierarchy Tendency level of employees in Turkey are higher than those in Afghanistan. There is no difference between the employees in Afghanistan and the employees in Turkey in terms of Organizational Culture score.

There is a difference between the employees in Afghanistan and those in Turkey in terms of communication and trust scores. The communication level of the employees in Turkey and the level of trust of the employees in Afghanistan are higher. There is no difference between the employees in Afghanistan and the employees in Turkey in terms of Interest and Satisfaction scores. However, the level of Interest and Satisfaction of the employees in Turkey is higher. There is no difference between the employees in Afghanistan and the employees in Turkey in terms of motivation score. As a result, it can be said that there is no statistically significant difference in terms of organizational culture and motivation level of public employees in Afghanistan and public employees in Turkey.

On the other hand, when the analysis of the organizational culture's influence on motivation at a high level is made over the sub-dimensions, it is clearly seen that the normative tendency has a low effect on the motivation of the employees, but clearly separates it from other dimensions and has an effect on the motivation of the employees. Clan, supportive, development and openness tendencies seem to have a high effect on the motivation of the employees.

This study is a research study in which results are reached by conducting a survey on the mentioned employees in order to reveal the relationship between organizational culture and employee motivation of public employees in Turkey and Afghanistan. It is seen that there is a significant and positive interaction between the variables in general of these studies in which close studies were conducted in terms of the variables of the research in other sectors. As a result of the findings reached in the research, suggestions can be made as follows:

- By expanding the research, it can be done on all employees in the public and private sectors.
- Administrative factors of employees' organizational culture perception can be investigated.
- Other factors affecting the motivation of the employees (organizational climate, organizational citizenship, etc.) can be investigated and compared with the organizational culture.
- The same study can be done in different institutions with different questionnaires for different purposes.
- In order to increase the motivation level of the employees, especially the sub-dimensions of the culture should be examined, the corporate management can deepen their research in this direction, and the reasons why the normative and hierarchy dimensions have a low or no effect on motivation can be investigated. By determining the reasons for the low perception of these dimensions by the employees, these sub-dimensions of culture can be made more dominant on the employees.

Based on the findings obtained in this study, the reasons for the lack of a significant difference in organizational culture and motivation perception between public employees in two different countries can be investigated, and new windows can be opened in terms of organizational culture in future research. By making comparisons with

previous studies in this field, different perspectives can be gained to new hypotheses that will be the subject of research through differences. Conducting more extensive research on these two variables, which are directly related to the performance of the employees, can make significant contributions to the literature.

DECLARATION OF THE AUTHORS

Declaration of Contribution Rate: The authors have equal contributions.

Declaration of Support and Thanksgiving: No support is taken from any institution or organisation.

Declaration of Conflict: There is no potential conflict of interest in the study.

REFERENCES

- Amstrong, M., & Baron, A. (2005). *Managing performance: Performance managing in action* (1st Edition). CIPD Publishing.
- Bakan, İ., Büyükböşe, T., & Bedestenci, Ç. (2004). *Örgüt kültürü* (1. Baskı). Aktüel Yayınları.
- Bilegt, E. (2012). *Örgüt kültürü ile çalışan motivasyonu arasındaki ilişki ve bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Broussard, S. C., & Garrison, M. B. (2004). The relationship between classroom motivation and academic achievement in elementary school aged children. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(2), 106-120.
- Brown, A. (1998). *Organisational culture* (2nd Edition). Pearson Education Limited.
- Bütüner, O. (2011). *İşletmelerde örgüt kültürü ve örgütsel değerlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına etkisi üzerine bir araştırma* [Doktora Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakan, M., Tan, Ş., & Atar, H. Y. (2014). *TIMSS 2011 ulusal matematik ve fen raporu 8. sınıflar*. İşkur Matbaacılık.
- Çakır, Z. (2019). *Örgüt kültürü bağlamında motivasyon ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Çalışan anneler üzerine bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi.
- Danışman, A., & Özgen, H. (2003). Örgüt kültürü çalışmalarında yöntem tartışması: Niteliksel-niceliksel yöntem ikileminde niceliksel ölçümler ve bir ölçek önerisi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 91-124.
- DeCarlo, L. T. (1997). On the meaning and use of kurtosis. *Psychological Methods*, 2(3), 292.
- Deci, E. L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18(1), 105-115.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness* (2nd Edition). John Wiley & Sons.
- Deshpande, R., & Webster Jr, F. (1989). Organizational culture and marketing: Defining the research agenda. *The Journal of Marketing*, 53(1), 3-15.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (5. Baskı). Beta Yayıncılık.
- Ertaş, A. (2019). *Hastanelerde örgüt kültürü ve bilgi yönetimi* (1. Baskı). Hiperyayın.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2007). *Organizational behavior: Managing people and organizations* (18th Edition). Boston: Houghton Mifflin Company.
- Groeneveld, R. A., & Meeden, G. (1984). Measuring skewness and kurtosis. *Journal of the Royal Statistical Society: Series D (The Statistician)*, 33(4), 391-399.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 148-159.
- Hofstede, G. (1997). *Cultures and organizations: Software of the mind*. Revides edition. McGraw-Hill, London. First published by McGraw-Hill International, UK, 1991.

- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations* (2nd Edition). Sage publications.
- Hopkins, K. D., & Weeks, D. L. (1990). Tests for normality and measures of skewness and kurtosis: Their place in research reporting. *Educational and Psychological Measurement*, 50(4), 717-729.
- İnce, Ö. (2003). *İş tatminine etki eden başlıca faktörler ve uygulamadan bir örnek* [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- İnceoğlu, E. (2018). *Elektronik ticaret işletmelerinde çalışanların örgüt kültürü algularının motivasyon düzeyleri ile ilişkisi üzerine bir araştırma*. [Yüksek Lisans Tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Kanter, R. (1989). The new managerial work. *Harvard Business Review*, 89(6), 85-92.
- Kavi, E. (2006). *İşgörenler açısından örgüt kültürünün motivasyona etkisi (özel finans ve bankacılık sektöründe karşılaştırmalı bir araştırma)* [Doktora Tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Koç, H., & Topaloğlu, M. (2012). *İşletmeciler için yönetim bilimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Köse, S., Tetik, S., & Ercan, C. (2001). Örgüt kültürünü oluşturan faktörler. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 7(1), 219-242.
- Kreitner, R. (2004). *Management* (9th Edition). Houghton Mifflin Company.
- Kressler, H. (2003). *Motivate and reward* (1st Edition). Palgrave Macmillan.
- Lazear, E. P., & Gibbs, M. (2009). *Personnel economics in practice* (4th Edition). Wiley.
- Locke, E. A. (2009). *Handbook of principles of organizational behavior* (2nd Edition). United Kingdom: A John Wiley and Sons Ltd. Publication.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behaviour* (12th Edition). Mcgraw-Hill.
- Martin, J. (2005). *Organizational behaviour and management* (3rd Edition). Cengage learning EMEA.
- Mintzberg, H. (1989). *Mintzberg on management: Inside our strange world of organizations* (1st Edition). Simon and Schuster.
- Nayak, B., Padhi, M., Barik, A. K., Mohanty, A., & Pradhan, S. (2011). Organizational culture as related to motivation: A study on steel manufacturing industries in India. *European Journal of Social Sciences*, 26(3), 323-334.
- Nicholson, I. A. (2003). *Inventing personality: Gordon Allport and the science of selfhood* (1st Edition). American Psychological Association.
- Nişancı, Z. N. (2012). Toplumsal kültür-örgüt kültürü ilişkisi ve yönetim üzerine yansımaları. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1279-1293.
- Ölçer, F. (2005). Departmanlı mağazalarda motivasyon üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25, 1-26.
- Raj, D. (2017). Motivation in the workplace to improve the employees performance. *International Journal for Advance Research and Development*, 2(6), 164-166.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Behavior organizational* (17th Edition). Translatey by Parseian A, Arabi M. 1ST edition, Tehran: Institute of Operational.
- Schneider, B., & Snyder, R. A. (1975). Some relationships between job satisfaction and organization climate. *Journal of Applied Psychology*, 60(3), 318-328.
- Sempene, M. E., Rieger, H. S., & Roodt, G. (2002). Job satisfaction in relation to organisational culture. *SA Journal of Industrial Psychology*, 28(2), 23-30.
- Şeşen, H. (2010). *Öncülleri ve sonuçları ile örgüt içi girişimcilik: Türk savunma sanayinde bir araştırma* [Doktora Tezi]. KHO Savunma Bilimleri Enstitüsü.

- Tan, İ. (2019). *Örgüt kültürü ve algılanan örgütsel adaletin motivasyona etkisi: Kamu çalışanları örneği* [Yüksek Lisans Tezi]. Çankırı Karatekin Üniversitesi.
- Tavşancıl, E. (2005). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi* (2. Baskı). Nobel Yayınları.
- Tevrüz, S. (1997). *Endüstri ve örgüt psikolojisi* (1. Baskı). Türk Psikologlar Derneği Yayını.
- Torrington, D. Hall, L, Taylor, S., & Atkinson, C. (2009). *Fundamentals of human resource management: Managing people at work* (1st Edition). Pearson Education Canada.
- Truskie, S. (1999). *Leadership in high-performance organizational cultures* (1st Edition). Quorum Books.
- Ünsar, A. S., İnan, A., & Yürük, P. (2010). Çalışma hayatında motivasyon ve kişiyi motive eden faktörler: Bir alan araştırması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 248-262.

SON DÜZENLEMELERE GÖRE GİDER PUSULASI UYGULAMALARININ İNŞAAT VE GAYRİMENKUL SEKTÖRÜ KARŞISINDAKİ DURUMU

THE STATUS OF EXPENSE NOTE APPLICATIONS AGAINST THE CONSTRUCTION AND REAL ESTATE SECTOR ACCORDING TO THE RECENT REGULATIONS

Doç. Dr. Erol DEMİR¹

İ. İlhan HATİPOĞLU²

Emrullah TÖREMEN³

ÖZ

Vergi mükellefleri vergi matrahının hesabında ve kazancının tespitinde gelir ve giderini belgelendirmek durumundadır. Bu nedenle mükellefler tarafından yapılan tüm iş ve işlemlerin bir belgeye bağlanması gerekli bulunmaktadır. Esas itibarıyla mükellefler tüm mal alışlarını ve hizmet ifalarını fatura olarak adlandırılan bir belge ile ispat etmek mecburiyetleri söz konusudur. Bu kapsamda, vergi mükellefleri, mükellef olmayanlardan sağladıkları mal veya hizmetin karşılığını tevsik etmek amacıyla gider pusulası düzenlemektedirler. Gider pusulasının uygulama alanı zaman içinde vergi idaresinin düzenleyici işlemleri ile genişletilmiştir. Bununla birlikte son dönemde yapılan düzenlemeyle bu durum yasa hükmü haline getirilmiştir. Bu çalışmada, kapsamı genişletilen ve yasa kuralı halinde gelen gider pusulası düzenlenmesinin özellikle inşaat ve gayrimenkul sektörüne olası etkisi incelenmiştir. Çalışmada, gider pusulasının uygulamada ortaya çıkması muhtemel olumsuz etkilerini azaltıcı ve ihtilaflarının çözümü yönünde düzenlemelerin yapılmasına katkı sağlaması amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Gider Pusulası, Vergilendirme, İnşaat, Gayrimenkul.


JEL Sınıflandırma Kodları: H20, H24, H25.


ABSTRACT


Taxpayers have to document their income and expenses in the calculation of the basis of assessment and determination of their earnings. For this reason, it is necessary to bind all works and transactions made by taxpayers to a document. In principle, taxpayers have to prove all their purchases of goods and services with a document called an invoice. In this context, taxpayers issue an expense note in order to prove the value of the goods or services they provide from non-taxpayers. The scope of application of the expense note has been expanded over time with the regulatory acts of the tax administration. However, with the recent regulation, this situation was made a legal provision. In the study, the possible effects of issuing expense note, which are expanded in scope and become as a legal rule, on the construction and real estate sectors are examined. According to the study, it is aimed to contribute to the making of regulations to reduce the possible negative effects of the expense note in practice and to resolve its disputes.

Keywords: Expense Note, Taxation, Construction, Real Estate.

JEL Classification Codes: H20, H24, H25.

¹  Ankara Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Gayrimenkul Geliştirme ve Yönetimi Bölümü, eroldemir@ankara.edu.tr

²  Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Maliye Anabilim Dalı, Doktora Öğrencisi, ilhanhatipoglu@hotmail.com

³  Ankara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Gayrimenkul Geliştirme ve Yönetimi Anabilim Dalı, Doktora Öğrencisi, toremene@ankara.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

In cases where taxpayers who are taxed under the real method cannot obtain invoices and similar documents, they issue an expense note. The regulation area of the expense note is limited to the secondary regulations issued by the tax administration. However, in line with the latest law numbered 7338, the usage area of the expense note has been expanded. The scope of this study includes the application of the expense note, whose application area has been expanded with the last law, especially in the construction and real estate sectors. In this sector, the focus is on the expense note issued in construction works in return for land. The purpose of this is to bring up the possible problems that may arise in the documentation of goods and services received from non-taxpayers, especially in construction works in return for land, with expense notes. Another purpose is to provide valuable information to those concerned by raising awareness both for those who use the expense note and for the tax administration.

Design/methodology/approach:

The usage area of the expense notes before the last legal regulation and after the regulation was compared. For this, the previous regulations and opinions of the tax administration on the subject are included in the study. The information was obtained from sources such as libraries, books, articles, and the internet, which are considered secondary data, by using the scanning method. In addition, the place and usage areas of the expense note in the legislation are stated in the study. In particular, the construction and real estate sector where expense bills are widely used is selected. In this sector, construction works in return for land, which can be a probable problem area, were brought to the fore. In this framework, firstly, the subject of documenting the commercial relations of taxpayers with third parties was emphasized in the study. It has been stated that this should be done with an invoice as a rule. It has been emphasized that this certification will make an important contribution to tax administration while making tax inspection. In cases that are not documented with an invoice, it is explained that an expense note will be issued and its scope and limitations. In this context, the subject is explained with an interpretive approach in terms of all taxpayers, starting from the construction works in return for the land.

Findings:

The legal framework of the construction business in return for land has not been fully determined. There are multiple taxes such as income tax, value added tax, title deed fee, stamp tax, and property tax in construction works in return for land. Therefore, there are multiple tax and construction processes. For these reasons, many problems are encountered in practice. One of these problems is the issuance of an expense note for these people for the part of the construction that is made in return for the land share. An expense note is issued in return for goods and services received from those who are not taxpayers or do not issue invoices in construction works in return for land. The tax administration may impose a special irregularity penalty if the expense note is not issued or given or received at all, or if there are unrealistic amounts in the expense note. In this context, it has been understood that the usage areas of the expense note are not clear and there are situations that need to be resolved. It has been observed that the application area of the expense note was limited before the final arrangement. It has been observed that the usage area of the expense note has been expanded with the last regulation. In this case, it is understood that an expense note should be prepared for all goods purchase and service performance in cases where taxpayers who are taxed under real method cannot obtain invoices and similar documents. The effective date of Law No. 7338, which was published on October 26, 2021, has been determined as November 1, 2022. Therefore, no transition period is foreseen for the new regulation. It is understood that this practice will create an unnecessary pressure element especially on retail businesses in the construction and real estate sectors.

Conclusion and Discussion:

Invoices or expense notes should not be issued based on the preliminary sales contract drawn up within the scope of sales made over projects or models, which are frequently encountered in practice. Because the delivery has not yet taken place. Not every land owner should be considered among those who need to issue an expense note. Therefore, the issue should be considered as a whole within the scope of the procedural law. It is seen that especially the construction works in return for the land were not taken into consideration while making the final arrangement. On the other hand, although there is a legal regulation for the application of expense notes, it is seen that both taxpayers and professionals interpret the said transactions in different ways and establish transactions. For this reason, there is a need for a secondary regulation by the tax administration regarding the expanded usage area of the expense note. The framework of the expense note arrangement should be clearly stated. In order to eliminate the problems arising from the implementation of the provision of the law, it is important to make a regulation with a secondary legislation. Clarifying this situation, especially in the construction and real estate sectors, will contribute to facilitating the implementation. In addition, in cases such as real estate registration, motor vehicle registration, a secondary regulation to be made to prevent the issue of expense notes in the disposal of these goods will facilitate the implementation and support the resolution of possible disputes.

1. GİRİŞ

Türk vergi sisteminin usule ilişkin belirleyici kuralları Vergi Usul Kanunu'nda (VUK) belirtilmiştir. Beyan esasına dayalı bahse konu sistemde ispat yükümlülüğü, iddia edenin üzerinde bulunmaktadır. Yükümlülerin beyanları, vergi incelemelerinin sürdürülmesi belge düzeninin sağlıklı biçimde işlerliğinin oluşmasına bağlı bulunmaktadır (Öncel vd., 2002, s. 201; Biyan, 2010, s. 52; Şenyüz vd., 2020, s. 84). İlgili yasada verginin yükümlüsü, “mükellef” ve “sorumlu” şeklinde iki kavramla ifade edilmiştir. Bu kavramlardan mükellef, ilgili maddi vergi yasalarında üzerine vergi borcu düşen kişileri ifade ederken, sorumlu ise ortaya çıkan verginin alacaklı kamu idaresine ödeme yükümlülüğü olan kişiyi belirtmektedir. Kanun uygulamasında vergi mükellefi kavramı vergi sorumlusunu da kapsamaktadır (Arslan, 2016, s. 53-55). Vergi mükellefiyeti, gerçek veya tüzel kişiler ilgili vergi idaresine doğrudan başvurmak suretiyle tesis edilmektedir. Bu şekilde olmayan durumlarda vergi idaresinin kontrol ve denetim sonrasında da vergi mükellefiyeti tesisi mümkün bulunmaktadır.

Bu bağlamda mükelleflerin ödevleri iki bakımdan ele alınmaktadır. Bunlardan ilki işin maddi yönünü oluştur ki bu vergi ödeme ödevidir. Diğer ödevler ise şekli ödevlerdir. Bunlar vergi borcunu ödemediği önce yerine getirmesi gereken zorunlu görevler olup ikinci bir yükümlülük grubunu oluşturmaktadır. Bahse konu yükümlülükler daha çok şekli konuları içermektedir. Bunlar özellikle sürekli mükellefiyeti gerekli kılan gelir vergisi, kurumlar vergisi ve katma değer vergisi gibi vergi mükelleflerini ilgilendiren önemli ödevlerdir. Bununla birlikte, mükellefiyet türleri ve işletmelerin büyüklüklerine göre vergi mükelleflerinin ödevlerinin yoğunluğu da farklılaşmaktadır. Bu bakımdan götürü usulde vergilendirilen bir mükellefe nazaran gerçek usulde vergilendirilen birinci sınıf bir tacirin biçimsel ödevleri daha yoğun ve komplekstir. Biçimsel ve usule ilişkin bu ödevler vergi idaresi ile mükellefler arasında süreklilik gösteren ilişkilere bağlı olarak yürütülen işlemlerdir. Bunlar, nitelikleri ve şartları vergi hukukunda belirtilen şekilde bildirimde bulunma, zorunlu kılınan defterleri tutma, envanter, bilanço ve öz sermaye hesaplama, belge düzenleme gibi ödevler olup aynı zamanda bunların muhafazası ve gerektiğinde ibraz edilmesi de bu grup ödevler arasındadır. Vergi mükelleflerince tutulan defter kayıtlarının, bu kişilerin üçüncü taraflarla olan ilişki ve işlemlerde yapılan muamelelerin prensip olarak tevsik edilmesi mecburidir. Vergi hukukuna göre defter tutma mecburiyeti olmayan yükümlülerin de giderlerini belgelendirmeleri icap etmektedir. Bununla birlikte bazı kısıtlı alanlarda kanıtlayıcı bir belgenin aranmadığı durumlar da bulunmaktadır. Ancak, esas olan mükelleflerin tüm mal alım ve satımları ile alınan veya verilen hizmetlerini belgeye dayandırmaları gerekmektedir (Kırbaş, 1996, s. 76; Pehlivan, 2000, s. 55; Ünsal, 2006, s. 26; Mutluer ve Dayanç Kuzeyli, 2019, s. 146). Bu bakımdan, vergi mükelleflerinin yapmış olduğu mal veya hizmet alımı sırasında işlemlerin belgelendirmesi fatura kavramı ile ifade edilmekte olup bu kavram, satılan emtia veya yapılan iş karşılığında alıcının borçlandığı meblağı göstermek üzere emtiayı satan veya işi yapan tüccar tarafından alıcıya verilen ticari bir belge olarak tanımlanmıştır (VUK, m. 229). Düzenlenen faturanın geçerli olması için kural gereği bazı bilgilerin faturada yer alması icap etmektedir. Bu bilgiler, faturanın kesildiği tarihi belirten açık tarih, belgenin seri ve sıra numarası, faturayı kimin düzenlediği, vergi dairesi, adresi, unvanı, aynı şekilde alıcının belirtilen bilgileri ile faturaya konu mal veya işe ilişkin miktar, tutar gibi açıklamalardır. Buna ilave olarak malın teslim sürecini belirten tarih ve taşınmayı belgelendiren sevk irsaliyesine ilişkin bilgilerin faturada yer alması gerekmektedir (Arslan, 2016, s. 161).

Bunun yanı sıra vergi mükelleflerinin, vergi mükellefiyeti olmayan kişilerden mal veya hizmet satın almaları durumunda bu işin tevsiki bakımından fatura yerine gider pusulası düzenlenmesi söz konusu olmaktadır. Gider pusulası VUK'un 234'üncü maddesinde düzenlenmiş olmakla birlikte Kanun'da doğrudan bir tanım yapılmamış, bunun yerine gider pusulasının kapsamı açıklanmıştır. Genel bir ifade ile “gider pusulası” vergi mükellefiyeti bulunan kişilerin vergi mükellefiyeti bulunmayan kişilerden satın aldıkları veya nihai tüketicilere satılan malların iade alınması durumunda, bu mal ya da hizmetleri belgelendirebilmek amacıyla düzenledikleri evrak olarak tanımlamak mümkün bulunmaktadır (Özyer, 2001, s. 285). Uygulamada gerçek kişilerin gelir elde edecekleri hizmetlerini gider pusulası marifeti ile belgelendirerek sağladıkları kazançlarını vergi dışı bıraktıkları sıkça görülmektedir. Bu durum ise mükellefiyet tesisini olumsuz yönde etkilemektedir. Oysaki bu kişilerin mükellefiyet tesis ettirmeleri, vergi hukukuna göre meydana gelecek vergiyi ödemeleri ve yasada belirtilen kuralın öngördüğü belgeleri eksiksiz düzenlenmeleri bakımından esas olmalıdır.

Uygulama kapsamında gider pusulası, mükelleflerin daha çok süreklilik (bir faaliyetin vergilendirme döneminde birden çok tekrarlanması veya birbirini takip eden dönemde yinelenmesi) göstermeyen, pratik ve maliyet açısından daha düşük olduğunu düşünüp ödeme aracı olarak düzenledikleri belge olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak gerçek işi yapan kişinin şikâyeti gerekse rutin olarak yapılan mali denetimler sırasında hiç de arzu edilmeyen maliyetler ile karşılaşılabilir. Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından muhtelif tarihlerde verilen özelgeler incelendiğinde genel olarak; süreklilik arz etmeyen işlemler için belge tevsikinin “gider pusulası” ile yerine

getirilmesi gerektiği, mal veya hizmet satın alınan kişinin “esnaf muafılığı” kapsamında yer alması durumunda ise vergi tevkifatının yapılması, tersi durumda ise yapılmaması yönünde görüşler verildiği bilinmektedir.

İnşaat ve gayrimenkul sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin yapım ve onarım işleri sırasında çalıştırdıkları, özellikle belli bir faaliyet yeri ve tesis edilmiş mükellefiyeti bulunmadan iş yapan kalıpcı, demirci, sıvacı, boyacı, duvarcı vb. inşaat işçi/kalfa/ustalarına yapılan ödemeler kapsamında bu kişilerden ödemeye esas olarak herhangi bir belge alınmamaktadır. Bu çalışmada; özellikle son yasal düzenlemelere göre kapsamı genişletilen “gider pusulası” uygulaması vergi mevzuatı yönüyle ele alınarak sektör içerisinde çeşitli kademelerde çalışan bu tür kişilere yapılan ödemelerin fatura hükmünde kabul edilen gider pusulası marifeti ile belgelendirilerek indirim konusu yapılabileceği hususunun açıklığa kavuşturulması amaçlanmıştır.

2. VERGİ MEVZUATINDA GİDER PUSULASI

2.1. Gider Pusulasının Teorik ve Mevzuat Temeli

Belge, bir iddiayı doğrulamaya veya çürütmeye yarayan yazı, resim, fotoğraf vb. şey delil, vesika olarak tanımlanmaktadır (MEB, 1995, s. 291). Diğer bir anlatımla belge, sağlam ve inanılır olan bir hükme esas teşkil etmek üzere her türlü yazılı delil, resim, fotoğraf, film ve benzerlerini ifade etmektedir. Belgelemek ise bir hususun doğruluğunu ortaya koymak veya tevsik etmek şeklinde belirtilmektedir (Ayverdi, 2006, s. 324). Belge bir olguyu, bir olayı ortaya koyarken inandırabilmek veya gerçeği açıklamak amacıyla onun doğruluğunu destekleyerek bu inancı kuvvetlendirmek için kullanılan her türdeki yazılı ve görsel doküman olarak tanımlanan bir kavramdır (Somuncu, 2014, s. 31). Vergi hukuku bakımından belge kavramı, vergilendirmeye esas alınan resmi veya özel kâğıtlar olup belgelemek veya belgeye bağlamak ise vergi salınmasına esas olayın veya olayların ilgili belgelerle kanıtlanması demektir (Demirkan, 1993, s. 29).

Bu anlamda, belgelerin işlevi önem kazanmaktadır. Bunlar bir belgenin ispat aracı olması, belgenin delil olma özelliğinin bulunması ve belgenin kayıt dışı ekonomiyi önleme veya kavrama işlevi olarak sayılmaktadır. İhtilafa konu bir hakkın ve buna yapılan savunmanın dayanağını olayların var olup olmadığı konusunda ilgili makamlara kanaat verilmesi çabası ispat olarak nitelendirilmektedir. İspat işleminde kullanılan araçlara ise delil denilmektedir. Bu anlamda vergi hukukunda vergiyi doğuran olay ispatın konusunu oluşturmakta ve delillerin oluşması ve ele alınması ise üç ayrı tarafı içine almaktadır. Bunlar; mükellef tarafı, vergi dairesi tarafı ve vergi yargısı tarafıdır. Mükellef tarafından oluşan deliller defter, kayıt ve belgeler, bildirimler, beyannameler ve karineler olarak gösterilebilmektedir. Belgelerin kayıt dışılığı önleme işlevi bakımından ekonomik işlemlerin izlenmesi ve kayıt altına alınması önemli görülmektedir. Bu bakımdan vergilendirilmede kayıt dışılık ise vergiden kaçınma veya vergi kaçırma biçiminde ortaya çıkmaktadır (Somuncu, 2014, s. 56).

Vergilendirme süreci içinde temelde maddi olayın (vergiyi doğuran olayın) niteliğinin saptanması gerekmektedir. Söz konusu saptama işlemi esasında maddi bir olaya (küçük önerme), yasa hükmünün (büyük önerme) uygulanması yoluyla bir neticeye ulaşılmıştır. Bu anlamda, maddi bir olayın mahiyetinin saptanması ispat eyleminin mevzuunu oluşturmaktadır. Vergisel açıdan ispat, vergiye yönelik bir eylemin esasını teşkil eden maddi olayın deliller aracılığıyla ele alınması ve bu suretle karar verilmesi sırasında bir kanaat uyandırması olarak belirtilmektedir. Dolayısıyla maddi olayın yemin dışında her şekilde söz konusu olan delil ile ispatlanması mümkün bulunmaktadır (Öncel vd., 2002, s. 201). Bu anlamda, Türk vergi hukukunda (yazılı) maddi olayın ispatı belge veya belgelendirme esasına dayanmaktadır. Bu sebeple vergilendirmeye ilişkin usul yasasında vergiyi doğuran olayların belgelendirilmesi ve yasadaki belirtilen tür ve biçimde belge düzenlenmesi genel bir kuralıdır. Yükümlüler öncelikle üçüncü kişilerle olan ilişkilerini tevsik etmek mecburiyetindedirler. Bu ilke VUK’un 227’nci maddesinde yer almıştır. Bu husus ayrıca Türk Ticaret Kanunu’nun 64’üncü maddesinin ikinci fıkrasında da ifade edilmiştir. Dolayısıyla, yükümlüler tarafından yapılan bildirim veya beyanların esas dayanağı tanzim edilen veya alınan belgeler olduğu anlaşılmaktadır (Biyar, 2010, s. 27).

Vergilendirme, vergiyi doğuran olaya ilişkin iş ve işlemlerin belgelendirilmesi ve buna ilişkin belgelerin de belli zaman diliminde yasadaki belirtilen defterlere işlenmesi esasına dayanır. Bu nedenle, hangi belgelerin hangi hukuki ilişkiler ve şartlar altında düzenleneceği usul yasalarında isim ve içerikleri ile birlikte ayrı ayrı belirtilmiştir. Vergiyi doğuran olayın özünün bir özel hukuk işlemine dayanması nedeniyle vergiyi doğuran olayın tespiti için düzenlenen belgeler, ilişkinin tarafları açısından özel hukuk itibarıyla kullanılacak delil niteliğini taşımaktadır. Özel hukuk bakımından bir ilişkinin belgeye bağlanması onun alanı ile ilgilidir. Özel hukuk açısından işlemlerin geçerliliği yazılı şarta bağlandığı durumlarda o işlem yazılı olmadıkça geçerli sayılmamaktadır. Vergi hukukunda

hangi tür ilişkilerde hangi belgenin düzenleneceği mutlaka belirtilmiştir. Genellikle beyan esasına dayanan vergilerde ilgili verginin matrahı muhasebe kayıtlarına dayanılarak hesaplanmaktadır. Muhasebe alanında ise tüm kayıtların bir belgeye istinaden işleme alınmasını gerektirmektedir. Bu belgelerin ispat etme özelliğinin yanı sıra bahse konu belgelerin bir bölümü mükellefler arasındaki ilişkilere yöneliktir. Diğer bölümü de mükellefler ile devlet arasındaki münasebetlere ilişkin şekilde düzenlenmektedir (Şenyüz vd., 2020, s. 128).

Vergilendirmede, maddi olayın gerçek durumu yansıtabilmesi için bu olayın ortaya çıktığı zamanda ilgili belgeye bağlanmasıyla mümkün bulunmaktadır. Dolayısıyla, yükümlülerin defter tutma ödevlerinin bütününcüsü niteliğindeki belgelendirme usul yasasında “belge düzenine uyma ödevi” şeklinde ifade edilmiştir. Bu anlamda, düzenlenen belgeler verginin maddi olayının ortaya çıkarılmasında birincil derecede mühim olup taraflar açısından delil mahiyetini taşımaktadır (Arslan, 2014, s. 239).

Mükellefler usul yasalarında belirtilen belge düzenine uymakla yükümlüdürler. Bu manada belge düzeni beyan usulünün tamamlayıcı bir zorunluluğudur. Mükellefler, vergi matrahının saptanmasında ve kazancın beyanında gelir ve gideri tevsik etmek durumundadırlar. Bu durum mükelleflerin ispat yükümlülüğünü sağladığı gibi vergi denetimlerinde de belirleyici olmaktadır. Öte yandan, mükelleflerin vergilendirmeye ilişkin muamelelerini belgeye bağlaması en önemli ödevlerinden birisidir. Bu belge usul yasalarında veya ilgili yasalarda belirtilmekle birlikte yasaların verdiği yetki kapsamında vergi idaresince türü ve içeriği belirtilen belgeler olarak görülmektedir. Kural olarak vergi yükümlüleri, üçüncü kişilerle olan tüm münasebetlerini belgeye bağlamaları gereklidir. Bu belgelerin başında fatura gelmektedir (Kırbaş, 1996, s. 76, 78). Vergi hukukunda fatura düzenlemesi kural olmakla beraber faturanın düzenlenemediği durumlarda fatura yerine geçen belgelerin de kullanılması söz konusudur. Bu belgeler arasında perakende satış fişi, gider pusulası ve müstahsil makbuzu bulunmaktadır. Fatura yerine kullanılan bir belgenin delil olarak gösterilebilmesi için yasa da belirtilen şartları taşıması ve bunun yanı sıra içeriğinin de önemli görülmesi gerekmektedir. Ayrıca bu belgelerin delil olma yönüyle öncelikle emsallerine uygun nitelikte gerçek durumu yansıtması gerekmektedir. Bu anlamda, fatura düzenlenmesi öngörülemeyen bazı işlemlerde VUK’un ilgili maddesi uyarınca fatura yerine gider pusulası düzenlenmesi söz konusu olmaktadır. Bu nedenle, usulüne uygun olarak düzenlenecek gider pusulası, vergisel işlemlerde ve vergi yargılamasında bir delil olarak kabul edilmektedir (Biyar, 2010, s. 44; Arslan, 2014, s. 238). Gider pusulası, mal veya hizmet alınmasında, fatura düzenlenmesi mümkün bulunmayan hallerde kayıtların tevsiki için tanzim edilen ve bu bakımdan fatura kuvvetinde kabul edilen bir belge durumundadır. Dolayısıyla vergi hukukuna göre, fatura düzenlemek, vermek ve istemek veya almak zorunda olanlardan bazı mükelleflerin bu yükümlülükleri bulunmayanlarla yapmış oldukları iş ilişkilerini belgelendirmeleri ancak gider pusulası ile mümkün bulunmaktadır (Somuncu, 2014, s. 186). Bu bağlamda, inşaat işlerine ait kazanç, yüklenicilerce işlenen kayıt veya hesaplara istinaden belirlenmekte ve beyan olunmaktadır. Bu kayıtların geçerliliği, belgelerle kanıtlanmasına bağlı bulunmaktadır. Belge, mükellef yönünden yapmış olduğu beyanın doğruluğunu gösteren bir ispat vasıtasını oluştururken vergi idaresi açısından ise vergi denetimin aracını ve temelini teşkil etmektedir. Bu sayede yükümlüler ilgili yasa gereğince tuttıkları ve üçüncü kişilerle olan muamelelerin kayıtlarını belgelendirmiş olacaklardır. Gelenek ve örf'e göre belgelendirilmesi olağan olmayan çeşitli giderlerde, belge temininin imkânsız olduğu giderlerde ve vergi yasalarına göre götürü gider yöntemini seçmiş mükelleflere ilişkin olan giderlerde belge aranmamaktadır (Kızılot, 1980, s. 294). İlgili yasaya göre, vergiden bağışık olan esnaf ile kişisel eşyalarını satanlar fatura düzenleme yükümlülüğü olmadığından, bunların yaptığı işler nedeniyle bunlardan mal ve hizmet alımında bulunan vergi mükelleflerinin bu alışlarını belgelendirmeleri için gider pusulası olarak belirtilen belgeyi düzenlemeleri gerektiği ortaya çıkmaktadır. Gider pusulası, esas itibarıyla vergi mükelleflerinin ilgili yasa da belirtilen ve genel olarak da fatura düzenleme yükümlülüğü olmayan kişilerden satın aldıkları mal ve hizmetler için düzenledikleri ve imza karşılığı alıp muhafaza ettikleri belge olarak ifade edilmektedir. Gider pusulasında ilke olarak faturada istenilen unsurlar yer almaktadır. Buradaki fark, faturayı malı satan veya hizmeti verenin düzenlemesine karşın gider pusulasını malı alan veya hizmeti yaptıranın düzenlemesidir. Örneğin, gerçek usulde vergiye tabi bir vergi mükellefinin muslukçu, kalaycı gibi vergiden bağışık olan esnafa yaptırdığı bir iş karşılığında yapılan işin bedeli üzerinden gider pusulasını düzenlemesi gerekmektedir (Pehlivan, 2000, s. 49; Ünsal, 2006, s. 25; Aslan, 2016, s. 164; Öner, 2022, s. 87). İlgili yasa kuralında gider pusulasını kimlerin düzenleyeceği, neleri kapsayacağı ve sınırlıklarının neler olacağı belirtilmiştir. Öte yandan, gider pusulasında, işin miktarı, tutarı, içeriği, malın cinsi, işi yapanın ve yaptıranın, malı satan ve alanın adları, iletişim bilgileri ile belgenin düzenleme tarihi belirtilmektedir. Ayrıca, bu belge, iki örnek olarak düzenlenmekte, örneğin birisi işi yapanda, diğeri ise işi yaptıranda kalmaktadır. Yine bu belge belli bir sıra numarayla izlenerek düzenlenmektedir (Saraçoğlu ve Pürsünlerli Çakar, 2018, s. 71). Bu yasa hükmüne göre gider

pusulası, ilgili maddede sayma yolu ile belirtilen vergi mükelleflerinin⁴ vergiden bağışık esnafa yaptırdıkları iş karşılığında düzenledikleri bir belgedir. Bu belge, sözü edilen vergi bağışıklığı bulunan kişilerce verilmiş fatura kuvvetindedir. Altın, mücevher gibi değerli kişisel eşyalarını satan kişilerden bu eşyaları satın alan birinci sınıf ve ikinci sınıf tacirlerce de gider pusulası düzenlenmesi öngörülmektedir.

Son yapılan düzenleme kapsamında 7338 sayılı Yasa'nın 23'üncü maddesiyle (yürürlük: 01.11.2021) VUK'un gider pusulasını düzenleyen 234'üncü maddesinde değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliklerle anılan maddenin birinci fıkrası yeniden düzenlenmiş, üçüncü fıkradan sonra ise üç fıkra ilave edilmiştir. Bu çerçevede, gider pusulasının kapsamı genişletilmiştir. Buna göre, VUK'ta belirtilen belgeleri düzenlemek durumunda olmayanlara yaptırmış oldukları hizmetler karşılığında ilgili maddede belirtilen mükelleflerce gider pusulası düzenlenmesi gerekir. Bu durumun istisnası, ilgili yasa maddesi hükmünde gerçek usulde vergilendirmeye tabi olmayan çiftçiler olarak gösterilebilir. Aynı şekilde gider pusulasının vergiden bağışık olan esnaf için düzenlenmesi halinde bu belgenin fatura mesabesinde olduğunu belirtmekte yarar vardır. Yine belirtilen düzenlemeyle, gider pusulasının işin bitim tarihinden itibaren belli bir sürede düzenlenmesi öngörülmüş olup bu süre en fazla yedi gün olarak belirtilmiştir. Belirtilen süre içinde sözü edilen belgenin düzenlenmemesi durumunda bu belgenin hiç verilmediği kuralı getirilmiştir. Bu cümleye uyumlu olarak da ilgili Yasa'nın 353'üncü maddesinin ilk fıkrasına, bu belgenin "hiç düzenlenmemiş sayılması"na gönderme yapmak suretiyle gider pusulasına ilişkin anılan "234'üncü madde" ibaresi de ilave edilmiştir (Tablo 1). Bu ilaveyle, ilgili maddede belirtilen kural gereği gider pusulasının hiç düzenlenmediğinin kabulü durumunda önceki paragrafta belirtilen oranda ve nitelikte özel usulsüzlük cezası verileceği öngörülmüştür (TBMM, 2021, 19).

Yine bu düzenleme bağlamında, gider pusulasında içermesi gereken bilgilerin yer alması şartıyla gider pusulasının banka, ilgili mevzuat gereğince belirtilen yetkili ödeme birimleri veya PTT vasıtasıyla mal veya hizmete ilişkin bedelin ödenmesinde sözü edilen birimlerce verilen belgeler gider pusulası olarak kabul edilecektir. Ayrıca, tüketiciyi koruma mevzuatı kapsamında ilgili yasa gereği alınan malın bu belgeyi düzenlemek mecburiyetindeki kişilere geri verilmesinde önceki cümlede belirtilen kurumlar tarafından verilen belgeler de gider pusulası niteliğinde olacaktır. Buna ilave olarak VUK gereğince yapılan iş ve işlemler nedeniyle bunu belgelendirme zorunluluğu olmayan kamu kurumlarının bu kapsamda verdikleri belgeler de gider pusulası hükmünde olacaktır. Bu durumda ilgili kurumların kendi mevzuatları çerçevesinde yerine getirdikleri işler ve satmış oldukları mal nedeniyle düzenledikleri belgeler olmalıdır. Bununla birlikte getirilen yasa düzenlemesinde ilgili yasa maddesinin uygulanması bağlamında gerekli esas ve usul belirleme noktasında yürütücü idareye yetki verilmiştir. Böylece yasa kurallarını yürüten idare önceki uygulamalarında yetkisini VUK'un genel hükümleri çerçevesinde kullanırken yeni düzenlemeyle yasaların uygulanmasına yönelik yapılan ikincil düzenlemeye ilişkin yetkiyi doğrudan ilgili maddeden almış bulunmaktadır. Bu durumda uygulamada mükelleflerin daha az uyuşmazlıklarla karşılaşılacağı öngörülmektedir.

⁴ Bu kapsamdaki mükellefler; birinci sınıf tacirler, ikinci sınıf tacirler, kazancı basit usulde belirlenenler, defter tutmak zorunda olan serbest meslek erbabı ile çiftçilerdir.

Tablo 1. Gider Pusulası Hakkında 7338 sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler⁵

İlgili Maddenin Eski Hali	İlgili Maddenin Son Hali	Açıklama
<p>“Gider pusulası: Madde 234 - Birinci ve ikinci sınıf tüccarlar, kazancı basit usulde tespit edilenlerle defter tutmak mecburiyetinde olan serbest meslek erbabının ve çiftçilerin: 1. (Mülga: 4369 sk. md. 82). 2. (Mülga: 4369 sk. md. 82). 3. Vergiden muaf esnafa; yaptıkları işler veya onlardan satın aldıkları emtia içinde tanzim edip işi yapana veya emtiayı satana imza ettirecekleri gider pusulası vergiden muaf esnaf tarafından verilmiş fatura hükmündedir. Bu belge birinci ve ikinci sınıf tüccarların, zati eşyalarını satan kimselerden satın aldıkları altın, mücevher gibi kıymetli eşya için de tanzim edilir. Gider pusulası, işin mahiyeti, emtianın cins ve nev'i ile miktar ve bedelini ve iş ücretini ve işi yaptıran ile yapanın veya emtiayı satın alan ile satanın adlarıyla soyadlarını (Tüzel kişilerde unvanlarını) ve adreslerini ve tarihi ihtiva eder ve iki nüsha olarak tanzim ve bir nüshası işi yapana veya malı satana tevdi olunur. Gider pusulaları, seri ve sıra numarası dahilinde teselsül ettirilir.”</p>	<p>“Gider pusulası: Madde 234 - Birinci ve ikinci sınıf tüccarlar, kazancı basit usulde tespit edilenlerle defter tutmak mecburiyetinde olan serbest meslek erbabı ve çiftçiler, bu Kanun kapsamındaki bulunmayanlara yaptırdıkları işler veya onlardan satın aldıkları mallar (gerçek usulde vergilendirilmeyen çiftçilerden satın aldıkları mallar hariç) için işi yapana veya malı satana imza ettirecekleri gider pusulası düzenlerler. Vergiden muaf esnaf için düzenlenen gider pusulası, bu kişiler tarafından verilmiş fatura hükmündedir. Gider pusulası, işin mahiyeti, emtianın cins ve nev'i ile miktar ve bedelini ve iş ücretini ve işi yaptıran ile yapanın veya emtiayı satın alan ile satanın adlarıyla soyadlarını (Tüzel kişilerde unvanlarını) ve adreslerini ve tarihi ihtiva eder ve iki nüsha olarak tanzim ve bir nüshası işi yapana veya malı satana tevdi olunur. Gider pusulaları, seri ve sıra numarası dahilinde teselsül ettirilir. Gider pusulası, malın teslimi veya hizmetin yapıldığı tarihten itibaren azami yedi gün içinde düzenlenir. Bu süre içerisinde düzenlenmeyen gider pusulası hiç düzenlenmemiş sayılır. İkinci fıkrada belirtilen bilgileri ihtiva etmeleri kaydıyla; a) Malın veya hizmetin bedelinin, dördüncü fıkrada belirtilen süre dâhilinde satıcıya; 19/10/2005 tarihli ve 5411 sayılı Bankacılık Kanununda tanımlanan banka, 20/6/2013 tarihli ve 6493 sayılı Ödeme ve Menkul Kıymet Mutabakat Sistemleri, Ödeme Hizmetleri ve Elektronik Para Kuruluşları Hakkında Kanun kapsamında yetkilendirilmiş ödeme kuruluşları veya 9/5/2013 tarihli ve 6475 sayılı Posta Hizmetleri Kanununa göre kurulan Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi aracılığıyla ödenmesi halinde, bu kurumlarca düzenlenen belgeler, b) 7/11/2013 tarihli ve 6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun kapsamında satın alınan malların gider pusulası düzenlemek zorunda olanlara iade edilmesinde, 6502 sayılı Kanun uyarınca iade edilecek tutarların, (a) bendinde yer alan kurumlar aracılığıyla iadesinde bu kurumlarca düzenlenen belgeler, c) Bu Kanuna göre belge düzenleme zorunluluğu bulunmayan kamu kurum ve kuruluşlarının, tabi oldukları ilgili mevzuat dâhilinde, yaptıkları işler veya sattıkları mallar için düzenledikleri belgeler, gider pusulası yerine geçer. Bu maddenin uygulamasına ilişkin usul ve esasları belirlemeye Hazine ve Maliye Bakanlığı yetkilidir.”</p>	<p>Maddenin birinci fıkrasında yapılan değişiklikle gider pusulası düzenlenmesinin kapsamı genişletilmiştir. Mal veya hizmet yapıldıktan sonra yedi gün içinde gider pusulasının tanzimi öngörülmüştür. Belirtilen süre içinde düzenlenmez ise gider pusulasının hiç düzenlenmediği kabul edilmektedir. Ödemelerin banka, ödeme kuruluşu, PTT aracılığı ile yapılması halinde bu kurumların düzenlediği belgeler gider pusulası yerine geçmektedir. Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun gereği satın alınan malların gider pusulası düzenlemek zorunda olanlara iadesi durumunda, belirtilen kurumlar tarafından düzenlenen belgeler gider pusulası yerine geçmektedir. Yine VUK'a göre belge düzenleme zorunluluğu olmayan kamu kurum ve kuruluşlarının, ilgili mevzuat gereği yaptıkları işler veya sattıkları mallar için düzenledikleri belgeler gider pusulası yerine geçmektedir</p>

⁵ 7338 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikler/ilaveler altı çizili olarak belirtilmiştir.

İlgili Maddenin Eski Hali	İlgili Maddenin Son Hali	Açıklama
“Madde 353 – 1. Elektronik belge olarak düzenlenmesi gerekenler de dâhil olmak üzere, verilmesi ve alınması icabeden fatura, gider pusulası, müstahsil makbuzu ile serbest meslek makbuzlarının verilmemesi, alınmaması, ... ya da bu Kanunun 227 nci ve 231 inci maddelerine göre hiç düzenlenmemiş sayılması halinde; ... özel usulsüzlük cezası kesilir.”	“Madde 353 – 1. Elektronik belge olarak düzenlenmesi gerekenler de dâhil olmak üzere, verilmesi ve alınması icabeden fatura, gider pusulası, müstahsil makbuzu ile serbest meslek makbuzlarının verilmemesi, alınmaması, ... ya da bu Kanunun 227, 231 ve 234 üncü maddelerine göre hiç düzenlenmemiş sayılması halinde; ... özel usulsüzlük cezası kesilir.”	234’üncü maddede yapılan değişiklik uyarınca malın teslimi veya hizmetin yapıldığı tarihten itibaren yedi gün içinde gider pusulasının düzenlenmemesi halinde 353’üncü madde gereği özel usulsüzlük cezası söz konusu olacaktır.

Kaynak: Yazarlar oluşturulmuştur.

2.2. Gider Pusulasının Uygulama Örnekleri

Gider pusulası, işin mahiyetini, malın cins, miktar ve bedelini, iş ücretini ve işi yaptıran ile yapanın veya malı satın alan ile satanın ad ve soyadlarını (tüzel kişilerde unvanlarını) ve adreslerini ve düzenleme tarihini ihtiva eder ve iki nüsha olarak düzenlenerek bir nüshası işi yapana veya malı satana verilir. Öte yandan gider pusulası seri ve sıra numarası dâhilinde teselsül ettirilmekte ve usulüne uygun olarak düzenlenmiş gider pusulası, vergi yargılaması hukukunda bir delil olarak kabul edilmektedir (Biyar, 2010, s. 45).

İlgili Yasa’da gider pusulasının sınırları dar bir çerçevede belirlenmesine karşın zaman içerisinde Hazine ve Maliye Bakanlığı yayımlanmış olduğu tebliğler ve vermiş olduğu özelgelerle gider pusulasının kapsamını genişletmiştir. Bu kapsamda, birçok işlem için gider pusulasının düzenlenmesi gerektiğine yönelik olarak Bakanlık, muhtelif tarihlerde tali mevzuat değişikliği yapmak suretiyle sayma usulü yoluyla belirlediği alanlarda gider pusulası düzenlenmesine müsaade etmiştir (Özyer, 2001, s. 285; Doğrusöz, 2021, s. 1). Şöyle ki; serbest meslek kazançlarının vergilendirilmesine yönelik olarak bu faaliyetin sürekli yapılmaması halinde bu şekilde faaliyette bulunanlara ödeme yapılmasında bu durum gider pusulası ile belgelendirilecektir (Gelir Vergisi Genel Tebliği [GVGT], 1999a, m. 4/1) Yine bazı durumlara bağlı olarak serbest meslek kazancı elde eden mükelleflerin hasılatına bakılmaksızın belirtilen kişilere ödemede bulunanların, gider pusulası düzenleyerek giderlerini belgeleyebilecekleri uygun görülmüştür (GVGT, 1999b, m. 3). Buna ilaveten, basit usule tabi mükelleflerin vergilendirilmesi ile ilgili bu mükelleflerden satın alınan sabit kıymetlerin gider pusulası ile tevsih edilmesinin mümkün olduğu hususu düzenlenmiştir (GVGT, 1999c, m. 4). Ayrıca tüketicilerce iade edilen malların iadesi ile ilgili de gider pusulası düzenlenebilecektir (KDV Genel Tebliği, 1996, m. B/1). Altın ve mücevher gibi değerli eşya dışında olan kişisel eşyaların satışında gider pusulasının düzenlenip düzenlenmemesine ilişkin olarak verilen bir yargı kararında (Danıştay, 1999) eski fırınların yenilenmesi kampanyası ile ilgili olarak birden fazla müşteriden alınan fırınların ilgili yasa kuralında belirtilen altın, mücevher gibi kıymetli eşya kapsamında bulunmadığından bu emtia alımında gider pusulasının düzenlenmesine yer olmadığına yönelik hükme yer verilmiştir.

Bu kapsamda, vergi idaresi, gider pusulasının kullanımı ve kapsamına ilişkin çok sayıda verdiği özelgelerle uygulamaya yön vermiştir. Tüketiciler tarafından, satın alınan malların çeşitli nedenlerle iade edildiği durumlarda satıcılar tarafından iade edilen mal nedeniyle gider pusulası düzenleneceği, gelir veya kurumlar vergisi mükelleflerine danışmanlık hizmetinin 234’üncü maddede sayılanlara yaptırılması, basit usulde vergilendirilen mükellefler tarafından esnaf muafılığından yararlananlardan mal ve hizmet alımında, nihai tüketiciden alınan otomobil için gider pusulasının düzenleneceği, gerçek usulde vergiye tabi olmayan çiftçilerden toz şekerinin alınması ile mal boşaltma işinin yaptırıldığı kimselere ödenen hamaliye ücreti için gider pusulasının düzenleneceği gibi birçok alanda vergi mükelleflerinin, mükellef olmayan kişilerden aldığı mal ve hizmet için gider pusulası düzenlenmektedir (Arslan, 2014, s. 243-247).

Gider pusulası düzenlemelerinde, ilgili kişilerden alınan mal ve hizmetin karşılığı olarak ödenen bedel üzerinden Gelir Vergisi Kanunu (GVK)’nın 94’üncü maddesine göre gelir vergisi tevkifatı yapılmaktadır. Buna göre, “Esnaf muafılığından yararlananlara mal ve hizmet alımları karşılığında yapılan ödemelerden; (a) bu Kanun’un 9 uncu maddenin birinci fıkrasının (6) ve (8) numaralı bentlerinde yer alan emtia bedelleri veya bu emtianın imalinde ödenen hizmet bedelleri üzerinden %2, (b) hurda mal alımları için %2, (c) diğer mal alımları için %5, (ç) 9 uncu maddenin birinci fıkrasının (9) numaralı bendi kapsamında esnaf muafılığından yararlananlara ihtiyaç fazlası elektrik bedeli olarak yapılan ödemeler üzerinden % 0, (d) diğer hizmet alımları (a, b ve c alt bentleri hariç olmak üzere mal ve hizmet bedelinin ayrılmaması hali de bu kapsamdadır) için %10” oranında tevkifat yapılması öngörülmüştür (GİB, 2022). Öte yandan, bu işlemlere ilişkin olarak kesilen tevkifat tutarları işi yaptıran tarafından verilecek muhtasar beyanname ile beyan edilip süresi içinde ödenmesi gerekmektedir.

Gider pusulası düzenlenmesine konu net tutar örneği, “A” yazılım firması satın almış olduğu bilgisayarları vergi mükellefi olmayan “B” gerçek kişisine, kendisine ait ofise taşıması için net 5 bin TL ödeme yapmıştır ve bu ödeme için gider pusulası düzenlenmiştir. Bu ödeme üzerinden %2 gelir vergisi tevkifatı hesaplanmaktadır. Buna göre;

Brüt ücret = Net ücret / (1 – Gelir Vergisi stopaj oranı)

Brüt ücret = 5.000.-TL / (1 - 0,02) = 5.102,04 TL olmaktadır.

Bu ücrete %2 oranı uygulandığında 5.102,04*0,02=102,04 TL gelir vergisi tevkifatı tutarı bulunmakta olup bu işleme ait muhasebe kaydı ise aşağıdaki gibi yapılmaktadır.

770 Genel Yönetim Giderleri	5.102,04
100 Kasa	5.000,00
360 Ödenecek Vergi ve Fonlar	102,04
... No.lu Gider Pusulası ile alınan hamaliye bedeli...	

Gider pusulası düzenlenmesine konu brüt tutar örneği, “C” firması, fabrika binasında bozulmuş bir musluğun tamiri için vergiden muaf esnaf “D” ile brüt 3.500 TL’ye anlaşmıştır. Bu işlem için gider pusulası düzenlenmiş olup bu işlemden tevkifat oranı %10’dur. Buna göre, ücrete ait gelir vergisi tevkifat tutarı 3.500*0.10=350 TL bulunmaktadır. Bu işe ait ödenecek net tutar 3.500-350=3.150 TL’dir. Firma söz konusu ödemeyi banka hesabından ödemiştir. Bu işleme ait muhasebe kaydı ise aşağıdaki gibi yapılmaktadır.

770 Genel Yönetim Giderleri	3.500,00
102 Bankalar	3.150,00
360 Ödenecek Vergi ve Fonlar	350,00
... No.lu Gider Pusulası ile alınan hizmet bedeli...	

Öte yandan, gider pusulasında olması lazım gelen asgari bilgilerin ilgili Yasa’nın anılan 234’üncü maddesinde sayılmış olmakla birlikte bu bilgilerin eksik olması veya hiç bulunmaması halinde Yasa’nın 353’üncü maddesinin birinci fıkrasına göre hiç düzenlenmemiş sayılarak idarece özel usulsüzlük cezası uygulanmaktadır. Ancak söz konusu fıkra hükmü “verilmeme, alınmama ve kullanmamayı” kapsamakta olup “hiç düzenlenmemiş sayılmayı” kapsamadığından (Özyer, 2001, s. 286) bu durum 7338 sayılı Kanun’la getirilen düzenleme ile VUK’un 353’üncü maddesinin birinci fıkrasına göre, gider pusulasının hiç düzenlenmemesi veya verilmemesi ya da alınmaması veyahut gider pusulasında gerçek olmayan tutarların bulunması durumunda vergi idaresinin istisna tuttuğu işlemler hariç olmak üzere özel usulsüzlük cezası ile muhatap olunacaktır. Bu kapsamda, gider pusulasında yer verilmesi gereken tutarın ya da tutar farkının %10’u oranında özel usulsüzlük cezası söz konusu olacaktır. Bu şekilde öngörülen özel usulsüzlük cezası 2022 yılı için 500 TL’den daha az olmaması gerekir (VUK Genel Tebliği, 2021, m. 3). Bu tutarın kesilmesi her bir belge bakımından dikkate alınmaktadır.

Diğer taraftan, gider pusulası düzenlenmesinde, ıslak imza uygulaması söz konusu bulunmaktadır. İlgili genel tebliğ kapsamında, VUK’un 234’üncü maddesi ve vergi idaresince diğer yapılan düzenlemeler uyarınca gider pusulası ile belgelendirilmesinin uygun olarak görüldüğü hallerde elektronik şekilde ve elektronik imza ile düzenlenen e-gider pusulası kâğıt çıktı olarak iki tarafça ıslak imzayla imzalanmaktadır. Bu şekilde imzalanan kâğıt çıktı düzenleyen tarafından muhafaza edilmekte ve gerektiğinde ibraz edilmesi gerekmektedir. Ayrıca bu pusulanın muhatabına elektronik veya kâğıt olarak gönderilmesi gerekir. Yine pusulanın kâğıt olarak gönderilmesi durumunda, kâğıt çıktının iki tarafça da ıslak imzayla imzalanması gerektiği düzenlenmiştir (VUK Genel Tebliği, 2019, m. V.5.6/birinci fıkra).

Sözü edilen fıkra “... elektronik ortamda düzenlenen ve elektronik sertifika ile imzalanan e-gider pusulasının en az bir örnek kâğıt çıktısının alınarak bu çıktının muhatabı tarafından ıslak imza ile imzalanması, elektronik imzalı belgenin muhatabına talebi doğrultusunda elektronik veya kâğıt örneğinin iletilmesi ve elektronik imzalı belge ile birlikte ıslak imzalı örneğinin düzenleyen tarafından kâğıt ortamda da muhafaza ve ibraz edilmesi gerekmektedir.” şeklinde yeniden düzenlenmiştir (VUK Genel Tebliği, 2022, m. 9).

Son yapılan bu değişiklikle e-gider pusulası uygulamasında, e-gider pusulasını düzenleyen alıcı firma ile bu kapsamda mal veya hizmeti veren muhatabın ıslak imzası zorunlu iken, e-gider pusulasını düzenleyen firmanın ıslak imzasının aranması hususu yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak muhatabın ıslak imzasının alınması zorunluluğu devam ettirilmektedir. Yine kâğıt ortamda, düzenlenen gider pusulasında muhatabın ıslak imzalı olması gerektiği anlaşılmaktadır. Özellikle Kanun'da sayılan kurum veya kuruluşlar aracılığı ile ödemelerin yapılması sonucu düzenlenen ve gider pusulası yerine geçen belgelerin muhafaza ve ibrazı için muhatabın bir örnek kâğıt çıktısına ıslak imza alınması ciddi külfet getirmektedir. Bu nedenle, kâğıt veya elektronik ortamda gider pusulasını düzenleyen alıcı firmanın kaşesine ve/veya imzasına gerek bulunmamaktadır (Maç, 2022, s. 2).

3. ARSA (KAT) KARŞILIĞI İNŞAAT İŞLERİ

Gider pusulası ile ilgili bahse konu yasa düzenlemesinin belge düzenlemesinin yeterli olmadığı inşaat ve gayrimenkul sektöründe önem arz edeceği görülmektedir. İnşaat ve gayrimenkul sektörü içinde arsa (kat) karşılığı inşaat işlerinde fatura ile belgelendirme durumunda olmayan veya belgelendirilmesine imkân bulunmayan durumlar ele alınmaktadır. Bu kapsamda, bu bölümde inşaat ve gayrimenkul sektöründeki yapım türleri ele alınarak daha çok arsa (kat) karşılığı inşaat işleri üzerinde durulacaktır.

Türkiye ekonomisinde oldukça önemli bir rol üstlenen inşaat ve gayrimenkul sektörü içerisinde birçok farklı yapım türü bulunmaktadır. Özellikle vergilendirme bakımından inşaat türleri esas itibarıyla taahhüde bağlı inşaat ile özel inşaatlar olacak şekilde yapılmak üzere ikiye ayrılır. Taahhüde bağlı olarak yapılan inşaat türleri ise yurtiçinde ve yurtdışında olmak üzere bir yılı aşan sürece yayılan inşaat olması yönünden yıllara yaygın olan inşaat ve yıllara yaygın olmayan inşaat işleri şeklinde iki türe ayrılmaktadır. Üretilen inşaatların ticari olarak yapıp yapılmaması durumuna göre özel inşaatlar, kendi ihtiyaçlarında kullanılmak üzere yapılan inşaatlar, yatırım amacıyla yapılan inşaatlar ve inşaatın arsasının temini açısından başkasına ait olan arsa üzerinde yapılan inşaat olarak bir ayırım söz konusu olmaktadır (Karakoyun, 2019, s. 90, Demir vd., 2022, s. 85). Belirtilen yapım türlerinden birisi, başkasına ait arsa üzerinde yapılan inşaat türü "trampa" olarak da değerlendirilen arsa (kat) karşılığı inşaat işleridir. İnşaat ve gayrimenkul sektöründe faaliyet gösteren işletmeler açısından arsa (kat) karşılığı inşaat sözleşmelerinin yasal çerçevesi tam olarak belirlenemediğinden uygulamada birçok sorun ile karşılaşmaktadır. Bunlardan en önemlilerinden birisi de vergi mevzuatı açısından inşaatın arsa payına karşılık olarak yapılan inşaat işlerinde bu kişiler için gider pusulasının düzenlenmesi zorunluluğunun bulunup bulunmadığı hususudur.

Bir arazi veya arsa üzerine malzeme ve işçilik kullanmak suretiyle bir gayrimenkulün yapımına ilişkin faaliyetler inşaat kavramı içinde değerlendirilmektedir. Kısaca inşaat, arazi veya arsa üzerine malzeme ve emek kullanılarak inşa edilen varlıklardır. Arsa payı karşılığı inşaat sözleşmesinin içeriğine bakıldığında; yüklenicinin, söz konusu arsa üzerine bina/işyeri yapmak ve yapılan bina/işyerinin sözleşmede belirtilen oranda inşa edilen bazı bağımsız bölümlerin arsaya karşılık olarak arsa sahibine verilmesi sonucunda, arsa sahibince de arsanın veya arsa payının belli bir oranda yükleniciye bırakmaya söz verdiği bir durum olarak tanımlanabilir (Kızılot, 1980, s. 33; Çatıkkaş ve Şuekinci, 2013, s. 99; Demir, 2015, s. 90; Usul, 2015, s. 3). Bu kapsamda, inşaat ve gayrimenkul sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin arsa (kat) karşılığı inşaat işlerinde gider pusulası düzenlemesi zorunluluğu ilgili vergi daireleri tarafından verilen özelgeler çerçevesinde getirilen bir yükümlülük olarak değerlendirilmektedir. Arsa (kat) karşılığı inşaat işlerinde kurumlar vergisi, katma değer vergisi ve belgelendirmeye yönelik olarak ilgili vergi idaresi tarafından verilen bir özelgede, arsa sahibinin vergi mükellefi olmaması halinde bu durumda teslim edilen bağımsız bölümlerin emsal bedeli üzerinden gider pusulası düzenleneceği belirtilmiştir (Gelir İdaresi Başkanlığı [GİB], 2012, s. 2). Yine, aynı konuda 19 Kasım 2013 tarihinde vergi idaresi tarafından verilen özelgede bu durum desteklenmiştir (GİB, 2013, s. 1). Öte yandan, arsa payı karşılığı inşaat işleri kapsamında gider pusulasının düzenlenmemesi durumu ile ilgili olarak 19 Temmuz 2019 tarihli ve 244200 sayılı özelge verilmiş olup bu özelgede, sözü edilen inşaat işlerinde belirtilen faaliyetler kapsamında olan mükellefler ile ilgili olarak gider pusulası düzenleneceği, gayrimenkullerin emsal bedel üzerinden gider pusulasının düzenlenmesinin gerektiği, ayrıca bu belgelendirmenin yapılmaması durumunda VUK hükümleri çerçevesinde gerekli cezai işlemin tesis edilmesi gerektiği ifade edilmiştir (GİB, 2019, s. 5). Diğer taraftan, gayrimenkul ticareti ile uğraşan bir mükellefin talebi ile ilgili olarak verilen bir özelgede, ikinci el olarak satın aldığı daireleri satan kişilerin yaptığı bu faaliyetin sürekli yapılmayarak arızı şekilde gerçekleştirmelerinde bu işin ticari olmayacağı göz önünde bulundurulduğundan bu işlemin katma değer vergisine tabi olmayacağı ve düzenlenen gider pusulasında katma değer vergisine yer verilmeyeceği belirtilmiştir (GİB, 2011a, s. 2).

Bu açıklamalara göre uygulamada sıklıkla karşılaşılan maket üzerinden yapılan satışlar kapsamında düzenlenen satış vaadi sözleşmesine istinaden fatura veya gider pusulası düzenlenmemelidir. Zira teslim henüz gerçekleşmemiştir. Ancak yüklenici tarafından arsa sahibine bağımsız bölümler teslim edilmişse yedi gün içerisinde arsa sahibinin mükellefiyet durumuna göre fatura veya gider pusulasının düzenleneceği açıktır. Arsa (kat) karşılığı inşaat işleri kapsamında konut/işyeri teslimleri için bağlı bulunan vergi daireleri tarafından gider pusulası düzenlenmesi talep edilmekte ve düzenlenmediği takdirde özel usulsüzlük cezaları kesilmektedir. Oysa her arsa sahibi gider pusulası düzenlenmesi gereken kişiler arasında değerlendirilmemeli, konu VUK kapsamında bir bütün olarak ele alınmalıdır. Bu açıdan önceki dönemler itibarıyla kesilen bu cezaların da iptal edilmesi gerekmektedir. Ayrıca Türk vergi sisteminin beyana dayalı olması ve söz konusu beyanın da gerçek bilgi ve belgelere dayanması zorunluluğu konuyu açıklar mahiyettedir.

3.1. Arsa (Kat) Karşılığı İnşaat İşlerinin Vergisel Boyutu

İnşaat ve gayrimenkul sektöründe arsa temini yöntemlerinden birisi olarak da bilinen arsa (kat) karşılığı inşaat işleridir (Şişmanoğlu, 2017, s. 93). Bu kapsamda, arsa (kat) karşılığı inşaat işinde sözleşmenin bir tarafında arsa sahibi, diğer tarafında ise yüklenici vardır. Bu sözleşmede, arsa sahibi uygun şartlarda arsayı yükleniciye teslim etmek, yüklenicinin de bağımsız bölümleri inşa ederek kendisine düşen edimi yerine getirmektir. Daha sonra arsa sahibinin yükleniciye bırakılan bağımsız bölümlerin tapusunu devretmesi gerekmektedir. Vergilendirmelerin genel hükümler çerçevesinde yapılması, sözü edilen sözleşmelerin hukuki niteliğinin tam olarak belirtilmemesi ve tarafların özellikle vergisel anlamda sorumluluğunun yasal düzenlemelerle belirlenmemesi nedenleriyle arsa karşılığı inşaat işleri yürütülürken birtakım hatalı uygulamalar yapılmaktadır (Turgut, 2009, s. 22; Tozoğlu, 2016, s. 140). Bu anlamda, bu başlık altında Kurumlar Vergisi Kanunu, Vergi Usul Kanunu, Katma Değer Vergisi Kanunu, Harçlar Kanunu, emlak vergisi ve damga vergisi ile ilgili vergisel yükümlülükler açısından birtakım değerlendirmeler yapılmıştır.

Gerçek kişilerin elde ettiği kazanç ve iratlar üzerinden alınan vergileri düzenleyen GVK'nin "Ticari Kazancın Tarifi" başlıklı 37'nci maddesinin 4'üncü bölümünde "...Gayrimenkullerin alım, satım ve inşa işleriyle devamlı olarak uğraşanların bu işlerinden elde ettiği kazançların ticari kazanç sayıldığı" belirtilmektedir (Bilici, 2015, s. 15). Ölçek ekonomisi bakımından, daha sistematik ve sayılarının sınırlı olması, hasılatının yüksek olması ve bu kuruluşların tüzel kişiliğe sahip olması nedenleriyle belirtilen kazanç ve iratları elde edenler için kurumlar vergisi uygulaması ortaya çıkmıştır (Mutluer ve Dayanç Kuzeyli, 2019, s. 356). Bu kapsamda, arsa (kat) karşılığı inşaat işlerinde Kurumlar Vergisi Kanunu yönünden bakıldığında, inşaat ve gayrimenkul sektöründeki arsa satışları ile ilgili olarak bu Kanun'da yer alan "İstisnalar" başlıklı 5/1(e) maddesi kapsamında⁶ belirtilen şartların sağlanması halinde bu varlıkların satışından elde edilen kazancın bir kısmı vergiden istisna olmaktadır. Buna göre yukarıda da belirtildiği üzere arsa (kat) karşılığı inşaat işleri trampa niteliği taşıdığından bu istisna hükmünden faydalanamayacaktır. Ayrıca, 1 No.lu Kurumlar Vergisi Genel Tebliğinde konuya açıklık getirilmiştir.

Arsa (kat) karşılığı işlerinde, mülkiyeti gerçek kişiye ait arsa üzerine inşaat yapılması durumunda arsa sahibine kalan daire ve işyerlerinin satışından elde edilen kazanç GVK'nin mükerrer 80'inci maddesine göre değer artış kazancı sayılmaktadır. Buna göre, arsa sahibi elde ettiği gayrimenkulleri beş yıl içinde elden çıkarması halinde safi kazanç üzerinden vergilendirilecektir. Öte yandan, mülkiyeti yapı kooperatiflerine ait arsaların arsa (kat) karşılığı inşaat işletmelerine devretmeleri sonucu elde edilen daire ve işyerleri, ortak dışı işlem sayılmayacağından bu işlerden elde edilen kazançlar, kurumlar vergisinden muaf tutulmuştur. Zira Kurumlar Vergisi Kanunu'nun 4/k maddesine göre, yapı kooperatiflerinin kendilerine ait arsaları kat karşılığı vererek her bir hisse için işyeri ve/veya konut elde etmeleri ortak dışı işlem sayılmamaktadır. Bununla birlikte, aktifine kayıtlı arsayı, arsa (kat) karşılığında müteahhit işletmeye devreden işletmeler elde ettikleri bağımsız bölümlerin bedeli ile devrettikleri arsa bedeli arasındaki fark üzerinden ticari kazanç hükümleri çerçevesinde vergilendirilecektir (Özkaya Yıldırım, 2014, s. 61-62).

Belge düzenine ilişkin hususları içeren VUK kapsamında, arsa (kat) karşılığı inşaat işleri trampa niteliği taşıdığından yüklenici tarafından arsa payı karşılığında arsa sahibine konut/işyeri teslimi ile sözleşmenin tarafları için artık vergilendirme söz konusu olacaktır. Böylece, teslim tarihinden itibaren yedi gün içerisinde yüklenici, arsa sahibi adına fatura düzenleyecektir. Ancak arsa sahibinin mükellefiyet durumu dikkate alınarak arızı nitelikte

⁶ Kurumların, en az iki tam yıl süreyle aktiflerinde yer alan iştirak hisseleri ile aynı süreyle sahip oldukları kurucu senetleri, intifa senetleri ve rüçhan haklarının satışından doğan kazançların %75'lik kısmı ile aynı süreyle aktiflerinde yer alan gayrimenkullerin satışından doğan kazançların %50'lik kısmı kurumlar vergisinden istisnadır.

bir işlem söz konusu olması durumunda yüklenicinin arsa için fatura yerine gider pusulası düzenlemesi söz konusu olacaktır.

Arsa (kat) karşılığı inşaat işleri kapsamında Katma Değer Vergisi (KDV) Kanunu'na bakıldığında bu Kanun'un "Teslim" başlıklı 2'nci maddesine göre, bu şekildeki arsa teslimlerinin iki ayrı teslim olduğu, bu durumda arsa sahibi ile inşaatı üstlenecek yüklenici arasında bir sözleşme yapılacağı ve dolayısıyla arsa sahibinin yükleniciye arsa teslimi, yüklenicinin de arsa veya arsa payına karşılık inşaa ettiği bağımsız bölümlerden arsa sahibine teslim etmeyi içeren bir durumdur (Turgut, 2009, s. 308). Aynı Kanun'un "Sosyal ve Askeri Amaçlı İstisnalarla Diğer İstisnalar" başlıklı 17'nci maddesinin "4. Diğer İstisnalar" bölümünün (r) bendine göre, gerekli şartları sağlayan kurumların gayrimenkul ve iştirak hisselerinin tesliminde KDV istisnası söz konusu olmaktadır. Gayrimenkul ticaretini yapan kurumlar istisnadan faydalanamayacaklardır. Bununla birlikte ticari işletmenin kayıtlarında yer almayan arsa veya arsa paylarının beş yıl içinde elden çıkarılması halinde GVK hükümlerine göre değer artış kazancı söz konusu olacaktır. Bu kapsamda olan, diğer bir ifadeyle işletmenin aktifinde kayıtlı olmayan gayrimenkulün devrinde KDV mükellefiyeti bulunmamaktadır (Kolotoğlu, 2019, s. 25).

Arsa (kat) karşılığı inşaat işleri ile uğraşanların sözleşme gereği arsa sahiplerine teslim ettikleri dairelere ilişkin olarak fatura düzenlemesi söz konusudur. Burada esas olan, faturanın hangi bedel üzerinden düzenleneceği konusudur. Bu konuda yükleniciler tarafından arsa sahiplerine bağımsız bölüm teslimi için kesilecek faturada gösterilmesi gereken bedele ilişkin ilgili kanunlarda bir hüküm bulunmamaktadır (Tozoğlu, 2016, s. 137). Gerçek usulde vergiye tabi olmayacak şekilde arızı olarak bir iş arsa sahibinin, belirtilen sözleşme gereği daire veya işyeri karşılığı yükleniciye devredebileceği arsa tesliminde katma değer vergisi olmayacaktır (KDV Genel Tebliği, 1988, m. D/1). Arsa (kat) karşılığı inşaat işlerinde ortaya çıkan KDV uygulaması bakımından 08.08.2011 tarihli ve 60 No.lu KDV Sirkülerinin 1.8.1. bölümünde "...vergiyi doğuran olayın vuku bulduğu tarihte, müteahhide yapılan bu arsa teslimi nedeniyle düzenlenecek faturada arsa karşılığı alınan bağımsız birimlerin emsal bedeli (arsa payı dâhil) üzerinden genel oranda KDV hesaplanması gerekmektedir" denilmektedir (GİB, 2011b, s. 5). Yine emsal bedelin tespiti ile ilgili olarak KDV Kanunu'nun "Emsal Bedeli ve Emsal Ücreti" başlıklı 27'nci maddesinin Dördüncü Bölümü gereğince inşaat maliyet bedeli hesabında "Genel Yönetim Giderleri"nden projeye düşen payın söz konusu bedele dâhil edilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Harçlara gelince ilgili kanunda tapu ve kadastro harçları düzenlenmiştir. Bu harç, Harçlar Kanunu'na bağlı (4) sayılı tarifede belirlenmiştir. Kanun'un 128'inci maddesinde tapuda işlem yapan memurların sorumlulukları düzenlenmiştir. Diğer taraftan Kanun'un 63'üncü maddesinde kayıtlı değer ve emlak vergi değerinin Emlak Vergisi Kanunu (EVK) gereğince belirlenen değeri (EVK, m. 29) ifade ettiği belirtilmektedir. EVK'ye göre emlak vergi değeri, arsa/arazi veya bina bakımından farklılık göstermektedir. Buna göre, arsalar/araziler için vergi değeri (matrah) belirlenen arsa veya arazi birim değeri ile yüzölçümünün çarpılmasıyla tespit edilmektedir. Binalara gelince bina vergi değeri, arsa vergi değeri ile binanın inşaat kısmına ait maliyet bedelinin toplamından oluşmaktadır. Bina maliyet bedeline ilişkin birim değeri ise Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı ile Hazine ve Maliye Bakanlığınca her yıl binaların kullanım türlerine göre belirlenmektedir (Töremen, 2019, s. 74-76).

Gayrimenkullerin el değiştirmesinde hesaplanması gereken söz konusu harç, emlak vergi değerine bağlı olarak hesaplanmaktadır. Mükelleflerin tapu harcını beyan ederken gerçek değerini beyan etmeleri beklenmektedir. Ancak bu değer hiçbir zaman emlak vergi değerinden az olmamalıdır. Bu durumun gerçeği ifade etmediği hallerde cezalı harç tarhiyatı söz konusu olmaktadır (Şenlik, 2016, s. 184, Bilici ve Üstün, 2018, s. 145). Bu arada, uygulamada gayrimenkullerin el değiştirmesinde emlak vergi değeri esas alınarak harç tahsilatı yapılmaktadır. Oysa tapuda harca tabi işlemlerde emlak vergi değeri bir güvenlik sistemi olup, mükelleflerin satışa konu edilen gayrimenkulün gerçek satış değeri üzerinden beyan etmesi ve harcın da bu değer üzerinden hesaplanması gerekmektedir. Gerçek satış bedeli üzerinden yapılmayan beyanların tespiti halinde idarece gerekli ilave harç tarhiyatı yapılacaktır. Bu durumda vergi ziyayı cezasının %25 oranında uygulanması gerekmektedir (Töremen, 2020, s. 33).

Arsa (kat) karşılığı inşaat işlerinde gayrimenkule bağlı ortaya çıkan vergilerden birisi de emlak vergisidir. Emlak vergisi, kendi içinde bina vergisi, arsa vergisi ve arazi vergisi olmak üzere üçlü bir yapıya sahiptir. Genel itibarıyla bu verginin konusunu ülke sınırları içindeki gayrimenkuller teşkil etmektedir. Bu gayrimenkullerin ilgili mevzuatında belirtildiği şekliyle bina, arsa ve araziler olması gerekir (Özkök-Çubukçu vd., 2009, s. 38). Emlak vergisi ilgili belediyelerce tarh ve tahakkuk ettirilmekte ve yine bu belediyelerce tahsil edilmektedir (Vural, 1998, s. 11). Bu verginin yükümlüsüne gelince ilgili yasa gereği verginin konusuna giren gayrimenkullerin malikidir.

Gayrimenkulün malikinin yanı sıra usulüne uygun olarak bir intifa hakkı kurulmuşsa intifa hakkı sahibi verginin mükellefi olacaktır. Bazen gayrimenkullerin maliki veya intifa hakkı sahibi belli değildir. Bu durumda verginin mükellefi gayrimenkulü malik gibi tasarruf etmek durumunda olan kişi mükellef olacaktır. Bunun dışında bir gayrimenkulün her zaman tek sahibi olmaz, birden fazla sahibi olur. Bu halde sahiplik, paylı ortaklık ise mükellefiyet hisseleri oranında, sahipliğin el birliği ortaklık şeklinde ise ortaklar verginin ödenmesinden müteselsilen sorumlu olmaktadır (Koşar vd., 2021, s. 297). Arsa (kat) karşılığı inşaat işlerinde arsa sahibi ile yüklenici arasında yapılan sözleşmelerde emlak vergisinin (arsa vergisi) ödenmesinden genellikle yüklenicinin sorumlu olması öngörülmektedir. Bağımsız bölümlerin inşaa sürecinde veya inşaatın tamamlanması sonrasında sözleşmeden kaynaklanan koşul nedeniyle yüklenicinin üzerinde kalan bağımsız bölümlere isabet eden arsa payları için arsa vergisi mükellefiyeti söz konusu olacaktır. Bu halde yüklenicinin vergi yükümlülüğü, sözü edilen arsa payının yükleniciye devredildiği takvim yılını takip eden yılın başından başlamak üzere hüküm ifade edecektir (Yılmaz, 2004, s. 88; Tozoğlu, 2016, s. 105).

Öte yandan, vergi mükellefleri, sözleşme serbestisi genel ilkesinden yararlanarak üzerlerindeki vergi yükümlülüğünü başka birisine geçecek şekilde sözleşme yapabilmektedirler. Ancak bu husus ilgili yasa kuralı (VUK, m. 8) ile açıkça düzenlenmiştir. Bu kuralla öngörülen istisna edilen haller hariç olmak üzere, mükellefle üçüncü kişiler arasında sözleşme yapılamayacağı veya yapılmış sözleşmelerin geçerli olamayacağına ilişkin bir engelleyici hüküm getirmemiştir. Bu nedenle belirtilen yönde yapılan özel sözleşmeler vergi idaresini bağlamayacaktır. Yargı (Danıştay, 2006) tarafından verilen bir kararda, banka ve sigorta muameleleri vergisinin mükellefi, krediyi veren ilgili banka olduğundan banka ile davacı kişinin özel hukuk ilişkisinden kaynaklanan hüküm nedeniyle bu verginin davacıdan istenilmesine diğer bir deyişle davacının mükellef kabul edilmesine yasal olarak imkân bulunmadığına yönelik bir hüküm tesis etmiştir. Dolayısıyla, sözleşmeyle yükleniciye bırakılan ve yüklenici tarafından da verginin ödenmemesi halinde, verginin yasal olarak mükellefi durumunda olan arsa sahibinden alınması gerekmektedir (Şenyüz vd., 2020, s. 117).

Genellikle bir sözleşme kapsamında kâğıtları imza edenler damga vergisinin yükümlüsüdür. Bu bakımdan yükümlüler, Damga Vergisi Kanunu'na ekli (1) sayılı tabloda yer alan kâğıtlarda tutarlar üzerinden vergi ödemek durumundadır (Karakoyun, 2019, s. 99). Arsa karşılığı inşaat işlerinde damga vergisi, 13 Mart 2017 tarihinden itibaren ilgili Karar (Bakanlar Kurulu Kararı, 2017, m. 2) gereği bazı inşaat sözleşmelerine⁷ ait damga vergisi oranı 0 (sıfır)'a düşürülmüştür. Bu oran Karar'dan önce binde 9,48 olarak uygulanmaktaydı. Öte yandan, bir sözleşmenin ihtiva ettiği herhangi bir tutar yoksa damga vergisi söz konusu olmamaktadır (Şenlik, 2016, s. 55). Ayrıca inşaat işleri nedeniyle ödenen hakedişler, avans niteliğinde ise damga vergisine tabi olacaktır. Aynı zamanda resmi daireler tarafından mal ve hizmet alımı nedeniyle düzenlenen hakedişler de damga vergisine tabi tutulacaktır. Resmi daireler dışında kalan kişiler tarafından yaptırılan işlerde sadece avans ödemeleri damga vergisine tabi olup hakedişleri damga vergisine tabi olmayacaktır. Bununla birlikte geçici hakedişler avans mahiyetinde olduğundan damga vergisine tabi olacaktır (Özkaya Yıldırım, 2014, s. 59). Bu kapsamda, önemle üzerinde durulması gereken husus, sözü edilen sözleşmelerin vergi indirimi bakımından hüküm ifade etmesi için resmi olarak yapılması gerekir. Diğer bir anlatımla resmi olarak düzenlenmeyen bahse konu sözleşmelerde indirimli damga vergisi uygulaması söz konusu olmayacaktır. Konu ile ilgili diğer yasal mevzuat incelendiğinde görüleceği üzere ilave olarak gider pusulası düzenlenmesine gerek bulunmamaktadır (Türk Borçlar Kanunu, m. 237; Noterlik Kanunu, m. 44/(B) ve 60; Tapu Kanunu, m. 26).

3.2. Arsa (Kat) Karşılığı İnşaat İşlerinde Gider Pusulası Muhasebe Kaydı

Teorik olarak yukarıda vergi mevzuatında yer alan hususlar düzenlenmiş olmasına karşın uygulamada gerek vergi mükellefleri gerekse meslek mensuplarının (SMMM/YMM) birçoğunun söz konusu işlemleri farklı şekilde yorumlayarak işlem tesis ettikleri görülmektedir. Örneğin; uygulamada sözü edilen inşaat faaliyetlerinde arsanın sahibi adına kesilen faturada yalnızca KDV yer almakta ve bu vergili tutara esas olan matrah bulunmamaktadır. Bu faturaya istinaden de herhangi bir yevmiye kaydı yapılmamakta, dolayısıyla gelir tablosunda satış hasılatı veya satılan malın maliyeti hesaplarına herhangi bir rakam yansımamaktadır. Fatura üzerinde tek başına gösterilen KDV ise beyannamede "İlave Edilecek KDV" sütununa eklenmektedir. Vergi mükellefiyeti olmayan arsa sahibinden

⁷ Bu sözleşmeler, resmi şekilde düzenlenen kat karşılığı veya hasılat paylaşımı inşaat sözleşmeleri, resmi şekilde düzenlenen kat karşılığı veya hasılat paylaşımı inşaat sözleşmeleri kapsamında yapı müteahhitleri ile alt yükleniciler arasında düzenlenen inşaat taahhüt sözleşmeleri, kat karşılığı veya hasılat paylaşımı inşaat işlerine ilişkin danışmanlık hizmet sözleşmeleri ile yapı denetimi hizmet sözleşmeleridir.

arsa (kat) karşılığı arsanın satın alınması halinde yapılması gereken muhasebe kayıtlarına ilişkin olarak şöyle örnek verilebilir;

-----/-----	
150. İlk Madde ve Malzeme Stokları	XXX
150.01 Arazi ve Arsalar	
320. Satıcılar	XXX
... No.lu Gider Pusulası ile ödenen hizmet bedeli...	
-----/-----	

Arsa sahibi adına kesilen faturaya ilişkin muhasebe kayıtları ise; arsa sahibine verilecek 1 konut bedeli olarak yapılacak hesaplama:

- Arsa payı dâhil maliyet : 100.000,00 -TL
- VUK perakende satışlar için %10 kar marjı : 10.000,00 -TL
- KDV'ye esas matrah : 110.000,00 -TL
- %1 KDV tutarı : 1.100,00 -TL*

*Teslime konu edilen dairelerin KDV oranı, dairelerin m² olarak büyüklüğü bakımından yüzde 1, yüzde 8 veya yüzde 18 şeklinde farklılık olabilir.

Aynı tarih itibarıyla arsa payı sahipleri adına teslim edilen konuta ilişkin "Gider Pusulası" düzenlenir.

-----/-----	
120. Alıcılar	1.100,00 -
120.01 Arsa Sahibi	
391. Hesaplanan KDV	1.100,00 -
391.01 %1 KDV	
<i>Arsa sahibine teslim edilen konut KDV'si</i>	
-----/-----	

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bahse konu yasal düzenlemeyle genel olarak vergilendirilmesi gerçek usule tabi yükümlülerin bazı durumlar dışında fatura veya benzeri belgelerle sağlayamadıkları bütün mal ve hizmet satın alımlarına ilişkin olarak gider pusulası tevsik edilmesi yasa kuralı şeklinde uygulamaya konulmuştur. Bu uygulama için bir geçiş süresi belirtilmemiş, ilgili yasa hükmü 26 Ekim 2021 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanmasını izleyen aybaşı olan 1 Kasım 2021 tarihinden geçerli olmak üzere yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. Ayrıca, bu düzenlemede başta inşaat faaliyetleri olmak üzere sektörler bakımından farklı bir uygulamaya gidilmemiştir. Dolayısıyla, gider pusulası uygulamasının kullanım alanlarının genişletilmiş olmasına rağmen belge düzenlemesinin yeterli olmadığı inşaat ve gayrimenkul sektörü için özel bir belirleme yapılmamıştır. Bu durum özellikle inşaat ve gayrimenkul sektöründeki arsa (kat) karşılığı inşaat işlerinde perakende işletmelerin üzerinde gereksiz bir baskı unsuru oluşturacağı düşünülmektedir.

Gider pusulası uygulamalarına yönelik olarak 7338 sayılı Yasa ile getirilen düzenleme ile yapılan değişiklikler değerlendirildiğinde, sadece vergiden muaf esnaftan alınan mal/hizmetler yerine tüm belge düzenleme zorunluluğu bulunmayanlardan edinilen mal/hizmetler bakımından gider pusulası düzenlenmesi gerekmektedir. Yine sözü edilen belgenin, mal/hizmet alımının yapıldığı tarihten sonra yedi gün zarfında düzenlenmesi icap etmektedir. Gider pusulasının fatura yerine geçtiği hususu dikkate alındığında Yasa'da bu düzenlemeye ilişkin herhangi bir süre sınırlaması bulunmamaktadır. Ayrıca, bankalar gibi özel kurum ve kuruluşlar tarafından tanzim edilen dekont, alındı gibi belgeler ile ilgili kurumların özel mevzuatı gereği düzenlenmiş oldukları belgeler gider pusulası yerine kabul edilecektir. Bu husus uygulamaya kolaylık sağlayacak bir düzenleme olarak görülmektedir.

Gider pusulası uygulamaları ile ilgili dikkat edilmesi gereken hususlara gelince, düzenlenecek gider pusulasında yer alması gereken tüm bilgilerin (mal/hizmetin cinsi, miktarı, net tutarı ve brüt tutarı, alıcı ve satıcının isimleri/unvanları, varsa vergi daireleri vb.) dekontta mutlaka yer alması gerekmektedir. Çünkü bu bilgilerin bir kısmının gider pusulası üzerinde bulunmaması halinde bu belgenin düzenlenmediği farz edilerek birtakım müeyyide/ceza gündeme gelebilecektir. Ayrıca, yurtiçi banka, yetkilendirilmiş ödeme kuruluşları ve PTT dışı

yapılan tüm ödemelerde eskiden olduğu gibi en az iki nüsha halinde gider pusulası düzenlenmekte ve muhatabın imzası alınmaktadır. Ancak uygulama kapsamında gider pusulalarının düzenlenmesi sırasında talep edilen imzalar birtakım sıkıntıları da beraberinde getirmekte ve denetim çalışmaları sırasında birçok gider pusulasının imzasız olarak düzenlendiği veya birtakım paraf vb. işaretler kullanılarak bu talebin yerine getirilmeye çalışıldığı görülmektedir. Bu konuda e-gider pusulası uygulamasından azami derecede faydalanılması soruna çözüm üretecektir. Öte yandan, para iadesi yapılamayan diğer tüm işlemler için de gider pusulası düzenlenmesi gerekmekte olup fatura ile belgelendirilemeyen kiralama işlemlerinin gider pusulası marifetiyle belgelendirilmesinin zorunlu hale getirilmesi birçok sorunu beraberinde getirebilecektir. Bu kapsamda, gider pusulasının alanı genişletilmiş ise de yeniden çıkartılacak bir tebliğ ile birtakım düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu anlaşılmaktadır. Yapılacak yeni bir düzenleme ile bu hususun giderilmesi yerinde olacaktır. Özellikle tescile tabi gayrimenkul veya taşıt alım-satım işlemlerinde gider pusulası düzenlenmemesi, bunlara ait tescil belgelerinin yeterli bulunmasının yerinde olacağı düşünülmektedir.

Sonuç olarak gider pusulasının önceki uygulamasında vergi idaresince ikincil düzenlemelerle kapsamı genişletilmiş iken son düzenlemeyle 1 Kasım 2021 tarihinden geçerli olmak üzere vergilendirilmesi gerçek usul olan yükümlülerin fatura veya benzeri evrak ile tevsike konu belgelerle ispatlayamadıkları bütün mal alımı ve hizmet alımının söz konusu gider pusulası ile belgelendirilmesi hususu yasa kuralına dönüştürülmüştür. Bu kapsamda, bahse konu gider pusulası uygulamasının alanı genişletilmiş ve özellikle inşaat ve gayrimenkul sektöründe fatura ve benzeri belgelerle belgelendirilmeyen mal veya hizmet temini konusunda çıkartılacak tebliğ ile birtakım düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Kaldı ki, getirilen yasa kuralının incelenmesinden, vergi idaresine bu alanın düzenlenmesine ilişkin olarak açıkça yetki verildiği anlaşılmaktadır. Yapılacak düzenleme, iade faturasıyla tevsik edilemeyen satıştan kaynaklanan iade işlemlerinin veya kiraların gider pusulasıyla ispatlanmasının yasa gereği olmasından kaynaklı meselelerin çözümüne katkı sağlayacaktır. Ayrıca, gider pusulası düzenlenmesi gereken durumlarda gider pusulası üzerine muhatabın ıslak imzasının aranmamasına yönelik olarak yapılacak bir düzenleme sayesinde bu konuda mükellefler nezdinde oluşan tereddütlerin giderilmesine de katkı sağlayacaktır. Buna ek olarak bazı alanlarda örneğin gayrimenkul tescili, motorlu taşıt tescili gibi durumlarda bu malların elden çıkarılmasında gider pusulasının verilmemesine yönelik yapılacak düzenlemenin uygulamada kolaylık sağlayacağı ve ihtilafların çözümünü destekleyeceği öngörülmektedir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Çalışmaya birinci yazar %45, ikinci yazar %30, üçüncü yazar %25 oranında katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Arslan, C. B. (2014). Türk vergi sisteminde gider pusulası uygulaması. *TBB Dergisi*, (111), 237-254.
- Arslan, M. (2016). *Vergi hukuku*. (9. Baskı). Dora Yayınları.
- Ayverdi, İ. (2006). *Misâlli büyük Türkçe sözlük*. (2. Baskı). Kubbealtı Yayınları.
- Bakanlar Kurulu Kararı. (2017, 15 Mart). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/03/20170315.htm>
- Bilici, N. (2015). *Türk vergi sistemi*, cilt 2. (34. Basım). Savaş Yayınevi.
- Bilici, N. ve Üstün, Ü. S. (2018). *Damga vergisi ve harçlar (teori ve uygulama)*. Savaş Yayınevi.
- Biyani, Ö. (2010). Türk vergi hukukunda belge düzeni ve ispatı: “eleştiriler ve öneriler”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (12), özel sayı, 27-55.
- Çatıkkaş Ö. ve Şuekinçi, C. (2013). Yeni Gelir Vergisi Kanunu Tasarısı ile özel inşaat faaliyetine getirilen yeni düzenlemelerin mevcut vergi kanunlarıyla karşılaştırılması. *Vergi Sorunları Dergisi*, (301), 98-105.
- Damga Vergisi Kanunu. (1964, 11 Temmuz). <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/11751.pdf>

- Danıştay, (1999). *Vergi Dava Daireleri Kurulu Kararı*. <https://www.corpus.com.tr/#!/Danistay> adresinden 6 Mart 2022 tarihinde alınmıştır.
- Danıştay, (2006). *Yedinci Daire Kararı*. <https://www.corpus.com.tr/#!/Yasalar> adresinden 5 Mart 2022 tarihinde alınmıştır.
- Demir, E. (2015). *İnşaat ve gayrimenkul muhasebesi, (ders notları)*. Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Gayrimenkul Geliştirme Anabilim Dalı Yayını.
- Demir, E., Tanrıvermiş, Y. ve Töremen, E. (2022). Türkiye’de Gayrimenkul ve İnşaat İşlerinin Vergilendirilmesinin İncelenmesi ve Özellik Gösteren Durumların Değerlendirilmesi. *Avrasya İşletme ve İktisat Dergisi*, (28), 79-100.
- Demirkan, U. (1993). *Vergicilik terimler sözlüğü*. Maliye Bakanlığı Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Yayınları. Yayın No: 1993/331.
- Doğrusöz, B. (2021, 2 Kasım). *Gider pusulasında yeni düzen*. Dünya. <https://www.dunya.com/kose-yazisi/gider-pusulasinda-yeni-duzen/638386> adresinden 22 Şubat 2022 tarihinde alınmıştır.
- Emlak Vergisi Kanunu. (1970, 11 Ağustos). <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/13576.pdf>
- Gelir Vergisi Genel Tebliği. (1999a, 19 Şubat). No: 221. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/23616.pdf>
- Gelir Vergisi Genel Tebliği. (1999b, 7 Nisan). No: 224. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/23659.pdf>
- Gelir Vergisi Genel Tebliği. (1999c, 30 Aralık). No: 230. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/23922.pdf>
- Gelir Vergisi Kanunu. (1961, 6 Ocak). <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/10700.pdf>
- GİB. (2011a). *Kayseri Vergi Dairesi Başkanlığı özelgesi*. <https://www.corpus.com.tr/#!/Yasalar> adresinden 4 Mart 2022 tarihinde alınmıştır.
- GİB. (2011b). *KDV Sirküleri, No: 60*. <https://www.gib.gov.tr/node/87115/pdf> adresinden 18 Şubat 2022 tarihinde alınmıştır.
- GİB. (2012). *Sivas Defterdarlığı özelgesi*. <https://www.gib.gov.tr/node/91525/pdf> adresinden 10 Şubat 2022 tarihinde alınmıştır.
- GİB. (2013). *Ankara Vergi Dairesi Başkanlığı özelgesi*. <https://www.gib.gov.tr/node/96844/pdf> adresinden 12 Şubat 2022 tarihinde alınmıştır.
- GİB. (2019). *Ankara Vergi Dairesi Başkanlığı özelgesi*. <https://www.gib.gov.tr/node/140449/pdf> adresinden 20.02.2022. 22 Şubat 2022 tarihinde alınmıştır.
- GİB. (2022). *Madde 94 vergi tevkifatı* <https://www.gib.gov.tr/node/84143> adresinden 20 Haziran 2022 tarihinde alınmıştır.
- Harçlar Kanunu. (1964, 17 Temmuz). <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/11756.pdf>
- Karakoyun, F. (2019). Vergi tekniği bakımından yıllara yaygın inşaat ve taahhüt işlerinin vergilemesi ve damga vergisi sorunsalı. *Vergi Sorunları Dergisi*, (368), 86-107.
- Katma Değer Vergisi Genel Tebliği. (1988, 16 Aralık). No: 30. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/20021.pdf>
- Katma Değer Vergisi Genel Tebliği. (1996, 24 Nisan). No: 54. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22620.pdf>
- Katma Değer Vergisi Kanunu. (1984, 2 Kasım). <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18563.pdf>.
- Kırbaş, S. (1996). *Vergi hukuku*. (8. Baskı). Siyasal Kitabevi.
- Kızılot, Ş. (1980). *İnşaat muhasebesi vergilendirilmesi ve ölçümleme*. (2. Baskı). Olgaç Matbaası.
- Kolotoğlu, O. (2019). Gerçek kişilere ait arsanın kat karşılığı teslimi, *Vergi Sorunları Dergisi*, (374), 24-36.
- Koşar, S., Aykar, Ö. ve Şahin, O. (2021). *Gayrimenkul vergi rehberi*. Adalet Yayınevi.

- Kurumlar Vergisi Genel Tebliği. (2007, 3 Nisan). No: 1. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070403.htm>
- Kurumlar Vergisi Kanunu. (2006, 26 Ocak). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060621-1.htm>
- Maç, M. (2022). *Gider Pusulasında Devam Eden Islak İmza Sorunu ve Çözüm Yolları* <http://www.muhasibetr.com/yazarlarimiz/mehmetmac/016/> adresinden 21 Haziran 2022 tarihinde alınmıştır.
- MEB. (1995). *Örneklerle Türkçe sözlük*. Milli Eğitim Yayınları, Yayın No: 2798.
- Mutluer, M. K. ve Dayanç Kuzeyli, N. (2019). *Vergi hukuku genel ve özel hükümler*. Yetkin Yayınları.
- Noterlik Kanunu. (1972, 5 Şubat). <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/14090.pdf>
- Öncel, M., Kumrulu, A. ve Çağan, N. (2002). *Vergi hukuku*. (10. Baskı), Turhan Kitabevi.
- Öner, E. (2022). *Vergi hukuku*. (13. Baskı), Seçkin Yayınları.
- Özkaya Yıldırım, Ç. (20014). *İnşaat Muhasebesi*. (2. Baskı), Detay Yayıncılık.
- Özkök-Çubukçu, D., Pınar, A. ve Öz, N. S. (2009). *Gayrimenkulde vergilendirme gayrimenkul yatırım ortaklıkları ve konut finansman sistemi (mortgage)*. Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Gayrimenkul Geliştirme Anabilim Dalı Yayını.
- Özyer, M. A. (2001). *Vergi Usul Kanunu uygulaması*. Maliye Hesap Uzmanları Derneği Yayını.
- Pehlivan, O. (2000). *Vergi hukuku, genel ilkeler ve Türk vergi sistemi*. Derya Kitabevi.
- Saraçoğlu, F. ve Pürsünlerli Çakar, E. (2018). *Vergi hukuku*. (8. Baskı), Gazi Kitabevi.
- Somuncu, A. (2014). *Türk vergi sisteminde belge düzeni, uygulama-sorunla-yargı kararları*. Seçkin Yayınları.
- Şenlik, M. (2016). *İnşaat muhasebesi, genel bilgiler, vergilendirme muhasebe uygulamaları*. (2. Baskı), Seçkin Yayınları.
- Şenyüz, D., Yüce, M. ve Gerçek, A. (2020). *Vergi hukuku genel esaslar*. (11. Baskı), Ekin Yayınları.
- Şişmanoğlu, A. (2017). Kat karşılığı inşaat işlerinde vergiyi doğuran olay ve bu işlemlerin vergilendirilmesi. *Vergi Sorunları Dergisi*, (346), 92-99.
- Tapu Kanunu. (1934, 29 Aralık). <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/2892.pdf>
- TBMM, (2021, 1 Ekim). *Vergi Usul Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*. <https://www2.tbmm.gov.tr/d27/2/2-3854.pdf> adresinden 5 Mart 2022 tarihinde alınmıştır.
- Tozoğlu, G. (2016). *Kat karşılığı inşaat sözleşmelerinin vergilendirme karşısındaki durumu*. Sayram Yayınları.
- Töremen, E. (2019). *Soru ve Cevaplarla Emlak Vergisi ve Değerli Konut Vergisi*. Sonçağ Yayınları.
- Töremen, E. (2020). Emlak vergisinde farklı bilinen bazı hususlar hakkında bir değerlendirme. *Mahalli İdareler Dergisi*. 87(220), 24-35.
- Turgut, Ş. (2009). *Vergisel ve hukuki boyutlarıyla arsa karşılığı inşaat işleri*. Yaklaşım Yayıncılık.
- Türk Borçlar Kanunu. (2011, 4 Şubat). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110204-1.htm>
- Türk Ticaret Kanunu. (2011, 14 Şubat). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6102&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>.
- Usul, H. (2015). *TMS 11 inşaat sözleşmeleri standardına ve tekdüzen muhasebe sistemine göre inşaat muhasebesi*. (2. Baskı), Detay Yayıncılık.
- Ünsal, H. (2006). *Vergi hukuku*. İkinci Sayfa Yayıncılık.
- Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği. (2019, 19 Ekim). No: 509. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2019/10/20191019-5.pdf>

- Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği. (2021, 21 Aralık). No: 534.
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/12/20211221-17.htm>
- Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği. (2022, 22 Ocak). No: 535.
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/01/20220122-10.htm>
- Vergi Usul Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (2021, 26 Ekim). Sayı: 7338.
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/10/20211026-1.htm>
- Vergi Usul Kanunu. (1961, 10 Ocak). <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/10703.pdf>
- Vural, M. (1998). *Emlak Vergisi Kanunu ve çevre temizlik vergisi açıklama ve yorumları*. Hesap Uzmanları Derneği Yayınları.
- Yılmaz, K. (2004). *İnşaat muhasebesi, vergilendirme ve asgari işçilik*. Ce-Ka Yayınları.

GIDA GÜVENCESİNİ ARTTIRMAYA YÖNELİK SÜRDÜRÜLEBİLİR TARIM VE ÇEVRE POLİTİKALARI

SUSTAINABLE AGRICULTURE AND ENVIRONMENTAL POLICIES TO ENHANCE FOOD SECURITY

Dr. Egemen SERTYEŞİLİK¹

ÖZ

Günümüzde yaşanan iklim değişikliği küresel gıda güvencesini, gıda üretimini ve tedarik zincirini etkilemekte iken küresel nüfusun önemli bir kesimi gıda sıkıntısı çekmekte veya yeterli beslenememektedir. Küresel ısınma ve bozulan doğal dengede tarımsal üretimi etkileyen doğal afetlerin ve salgınların çıkması kaçınılmazdır. Bu çalışmanın amacı gıda güvencesini arttırmaya yönelik sürdürülebilir tarım ve çevre politikaları kapsamında gıda güvencesi politikalarının önemini vurgulayarak gıda güvencesizliğinin nedenlerini ve etkilerini inceleyerek sürdürülebilir kalkınma, tarım ve çevre politikaları kapsamında gıda güvencesini arttırmaya yönelik önerilere altyapı geliştirmektir. Kaynak taraması yapılarak gıda güvencesizliğinin nedenleri ve etkileri incelenerek, gıda güvencesinin sürdürülebilir kalkınmadaki önemi vurgulanmıştır. Tarım ve sürdürülebilir tarım ve çevre politikaları sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir unsuru olup insanların refahını ve sağlığını, ülkelerin sağlık harcamalarını, güvencesini, tarımsal ticaretini ve ekonomisini etkileyebilmektedir. Gıda güvencesi ve sürdürülebilir kalkınma ilişkisinin sürdürülebilir tarım ve çevre politikalarının hazırlanmasında ve uygulanmasında göz önünde bulundurularak sürdürülebilir kalkınma politikaları kapsamında ele alınması gereği giderek daha önemli olmaktadır. Dünyadaki gıda probleminin çözümünün ve gıda güvencesinin sağlanması ve gıda atığının engellenmesi için ülkelerin ve gıda üreticilerinin gıda güvencesini sağlamada ve desteklemede iş birliği yapması önemli rol oynayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Gıda Atığı, Gıda Arzı, Sürdürülebilirlik, Tarım ve Çevre Politikaları.


JEL Sınıflandırma Kodları: Q01, Q5, Q18, Q54, Q56.

ABSTRACT

Climate change affects global food security, food production and supply chain, while significant amount of global population experience food scarcity or cannot get enough nutrition. It is inevitable that natural disasters and epidemics, which affect agricultural production, occur due to the global warming and deteriorated natural balance. By examining the causes and effects of food insecurity and emphasizing importance of food security policies, this study aims to develop an infrastructure for suggestions to increase food security within the scope of the sustainable development, sustainable agriculture and environmental policies. As sustainable agriculture and environmental policies are important elements of sustainable development, they can affect people's welfare and health, countries' health expenditures, security, agricultural trade and economy. It is becoming increasingly important that the food security and sustainable development relationship to be considered while preparing and implementing sustainable agriculture and environment policies and that this relationship to be considered integrated to the sustainable development policies. The cooperation of countries and food suppliers in providing and supporting food security will play significant role in solving the global food problem, ensuring food security and preventing food waste.

Keywords: Food Waste, Food Supply, Sustainability, Agriculture and Environment Policies.

JEL Classification Codes: Q01, Q5, Q18, Q54, Q56.

¹  Gözüyılmaz Mühendislik İnşaat Gemi Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi, egemens@alumni.bilkent.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

Global climate crisis fosters food scarcity and food insecurity problem endangering wellbeing and survival of many people. This paper emphasizes importance of food security policies within the scope of sustainable agriculture and environmental policies to enhance food security. Furthermore, this paper investigates causes of food insecurity and their effects. This paper aims to provide suggestions and recommendations for sustainable development, agriculture and environment policies to enhance food security.

Design/methodology/approach:

This paper is based on a critical evaluation of the literature on food and food insecurity problem. The aim of this paper is to propose solutions to the problem of food insecurity. The paper mainly consists of headings and topics focusing mainly on causes and effects of food insecurity, suggestions for enhancing food security and relevant policies.

Findings:

Food security is vital to achieve sustainable development. Food security and sustainable development need to be considered together in an integrated and interdisciplinary way. It is important to consider the food security and sustainable development relationship both in the preparation and implementation phases of the sustainable agriculture and environment policies. Drought is experienced globally especially due to the climate change. the crops cannot be grown up naturally enough due to the inadequate amount of rainfall. This situation can cause relatively low amount of agricultural yield and products which can result in the failure of obtaining adequate amount of vegetables, fruits, and crops necessary to feed the people adequately which can further contribute to the food insecurity. Furthermore, climate change can result in the loss of valuable and fertile agricultural topsoil on the earth. This situation can eventually force the farmers to change the traditional agricultural methods and systems used. For example, agricultural insurance can protect the farmers financially covering their financial loss at a certain level. This kind of agricultural insurance can able the farmers to continue and sustain their agricultural activities. Despite of this, as the loss in agricultural yields and crops caused by the climate change and global warming cannot be saved completely, it is more important to prevent and mitigate the effects of the climate change proactively to protect the natural environment of earth to reduce food insecurity. In this respect there are responsibilities to be carried out to protect the agricultural environment by the farmers. The farmers should perform environmental friendly production to increase their agricultural yield in the long run. Furthermore, food waste should be reduced to enhance food security. Even if there is food insecurity in the world, there is important amount of food waste which needs to be considered to find solutions to minimize food waste. Furthermore, food security and sustainable development relationship needs to be considered and integrated to the sustainable development policies. Food security and interdisciplinary synergy to achieve food security need to be considered in the sustainable development policies. The effective cooperation of countries and food suppliers in providing and supporting food security is recommended as their cooperation can further contribute to solve the food scarcity and insecurity problem in the world, enhancing food security and preventing food waste.

Conclusion and Discussion:

Importance of food security increases due to many reasons including challenges and difficulties caused by the climate change which endangers health, wellbeing and welfare, and survival of the people globally. COVID 19 pandemic has further emphasized importance of the food security. Based on the literature review, this paper has examined the main causes of food insecurity to mainly related with climate change, improper land use, food waste, and human beings relatively low purchasing power. Furthermore, this paper has identified effects of the food insecurity including unemployment in the agriculture sector which can reduce welfare and purchasing power, increased malnutrition fostering health problems and increasing health care expenditure. Food insecurity can endanger sustainable development. Failure in sustainable development can contribute to the food insecurity. Policies aiming to achieve and enhance food security need to comply with the United Nations Sustainable Development Goals. Food security needs to be considered as an integral part of the sustainable agriculture and environment policies which need to be integrated to the sustainable development policies. Furthermore, it is important to consider food security and interdisciplinary collaboration to achieve food security integrated to the sustainable development policies. This paper can be useful for policy makers, and academics who focus and work on achieving and enhancing food security and sustainable development.

1. GİRİŞ

Gıda güvencesi sadece fiziksel olarak insanların beslenmesi boyutu ile değil ayrıca siyaset biliminin ve ekonomik kalkınmanın da konusu haline gelmiştir. Gıda politik özellikte olup, gıda ile sürdürülebilir kalkınma arasında ilişki bulunmaktadır (Leach vd., 2020). Diğer bir deyişle, gıda ve sürdürülebilir gıda politikaları, sürdürülebilirliğin üç boyutunu (sosyal, ekonomik ve çevresel) etkilemektedir. Gıda, enerji ve savunma konuları kadar önemli ve stratejik bir öneme sahip hale gelmiştir (Barilla Center for Food and Nutrition [BCFN], 2022). Bu nedenle, ülkelerin ulusal ve uluslararası düzeyde gıda politikaları ülkelerin nüfuslarının güvencesi ve sosyal refahı için önemlidir. Nitekim, gıda, kalkınmanın önemli bir konusu olarak, küresel, ulusal ve yerel aktörlerin ilgisini çekmekte olup gıda konusu birçok soruyu (ekonomi, devlet-toplum ilişkisi, çevre ile kişisel, sosyal ve kültürel sorular gibi) içermektedir (Leach vd., 2020). Tarih boyunca stratejik bir konu olan gıda güvencesi kavramı, ülkelerin gıda üretiminde kendine yeterli olması kavramının yerine geçmeye başlamış olup bu durum kendine yeterli gıda üretimi kavramının bireylerin yeterli ve dengeli beslenebildiğini gösteremediğinden kaynaklanmıştır (Koç, vd. 2008). Erbaş, 2017, s. 15) gıda güvencesi (*food security*) kavramını "... yeterli gıdaya ulaşma durumu..." olarak tanımlamış olup gıda güvenliği (*food safety*) kavramını ise "... sağlıklı gıdaya ulaşılabilir durumu..." olarak tanımlamıştır. Beslenme bozukluğu/malnütrisyon (*malnutrition*) diyet ile ilgili tüm eksiklikleri ve düzensizlikleri kapsayan bir kavram iken temel açlık (*basic hunger*) beslenme bozukluğunun bir formu olup yemek yeme isteğidir (United Nations World Food Program UN WFP USA, 2021). Yetersiz beslenme (*undernutrition*) ise fizyolojik ihtiyaçlara yönelik kişinin yeterli kalori almaması ile ilgili olup birçok etkisi bulunmaktadır (örneğin, ağrı oluşturabilir, sağlık sistemine etkileri) (United Nations World Food Program UN WFP USA, 2021). Bununla beraber, kişi yeteri kadar günlük kalori almış olsa bile beslenme bozukluğu (yeterli vitamin mineral alamamak gibi) yaşıyor olabilir ve bu durum hastalıklara ve organ hasarlarına neden olabilir (United Nations World Food Program UN WFP USA, 2021).

Tarım sektörü ekonomide önemli bir yere sahip olduğu için tarım ve çevre politikalarının sürdürülebilir kalkınmadaki rolleri giderek önem kazanmaktadır. Düşük gelirli ülkelerde nüfusun yaklaşık %70'i kırsal alanlarda yaşamakta ve bu kesim için tarımsal faaliyet başlıca geçim kaynağı olup bu ülkelerde tarımsal faaliyetler GSMH'nın %32'sini, iş gücünün ise %80'ini oluşturmaktadır (World Bank, 2015, aktaran Eskander ve Barbier, 2017, s. 176). Tarım sektöründe verimliliği arttırmak bu sektörde çalışanların gelirlerinin yükseltilmesine ve gelir dağılımının iyileştirilmesine katkı sağlayabilecektir (Mohanty, 2017). Gelişmekte olan ülkelerde kırsal kesimler gelir elde etmek ve istihdam sağlamak amacı ile tarıma büyük ölçüde bağımlı durumdadır (Malik, 1999, aktaran Eskander ve Barbier, 2017, s. 176).

Dünyada küresel ısınma sanayi devrimi ile birlikte etkisini göstermeye başlamıştır. Nitekim, sanayileşme öncesi dönemden (1850-1900) itibaren karalardaki ortalama yüzey sıcaklık artışı, küresel ortalama yüzey sıcaklık artışının üzerinde seyretmektedir (Intergovernmental Panel on Climate Change [IPCC], 2019). Küresel ısınma ve iklim değişikliği sonucunda dünyanın doğal dengesi bozulmaya başlamış olup son 150 yılda dünyadaki en verimli toprakların yaklaşık yarısı kaybedilmiştir (Cosier, 2019 aktaran Sertyeşilışık, vd., 2020). Gıda problemlerinin yok olan veya verimliliği kaybolan tarım topraklarının artması durumunda ileride daha da derinleşme riski bulunmaktadır. Dünyanın buzla kaplı olmayan arazilerinin dörtte biri insan kaynaklı etkilerden dolayı bozulmakta olup 1961-2013 yılları arasında kurak alanlar yılda ortalama %1 artmıştır (IPCC, 2019). Kaybolan tarımsal topraklar nedeni ile dünya nüfusunun önemli kısmı etkilenmeye başlamıştır. Nitekim, 2015'te yaklaşık 500 milyon kişi 1980'ler ve 2000'lerde kuraklaşmış olan alanlarda yaşıyordu (IPCC, 2019). Benzer şekilde, 2025 yılı itibari ile yarısından fazlası kadın ve çocuklardan oluşan yaklaşık 1,8 milyar nüfusun arazi bozulmasından ve çölleşmeden etkilenmiş olacağı ve arazi bozulması tıbbi, ticari ve sınai üretimi için önemli olan bitkisel ve hayvansal tür ve genetik çeşitlilik kaybına da yol açması beklenmektedir (United Nations Development Programme [UNDP] Ağustos 2007). Küresel iklim değişikliği ve krizi ile gıda güvencesinin önemli giderek artmaktadır. Bu kapsamda, gıda rejiminin de sürdürülebilirliğe destek olması gerekmektedir. Gıda rejiminde gıda ve tarım küresel sermaye birikimi ve transferinde stratejik rol oynamaktadır (Friedmann ve McMichael, 1989, aktaran Leach vd., 2020). Bu çalışmanın amacı gıda güvencesini arttırmaya yönelik sürdürülebilir tarım ve çevre politikaları kapsamında gıda güvencesi politikalarının önemini vurgulayarak gıda güvencesizliğinin nedenlerini ve etkilerini inceleyerek sürdürülebilir kalkınma, tarım ve çevre politikaları kapsamında gıda güvencesini arttırmaya yönelik önerilere altyapı geliştirmektir.

2. GIDA GÜVENCESİZLİĞİNİN NEDENLERİ

Gıda güvencesini tehdit eden ve gıda güvencesizliğine neden olan birçok faktör bulunmaktadır. Dünyada yaşanan gıda yetersizliği/kıtlığının başlıca nedenleri arasında arazi bozulmaları (UNDP, 2007) yer almaktadır. Arazi bozulmalarının ana nedenleri arasında "... sürdürülemez ekim yöntemleri, aşırı otlama ve orman ürünleri için orman kullanımı" yer almaktadır (UNDP, 2007, s. 4-5). İklim değişikliği nedeni ile yağışların düzensiz ve kuraklığın uzun süre olduğu yerlere örnek olarak verilebilen Sahra altı Afrika ülkeleri (Niang vd., 2014, aktaran Jew vd., 2020), yağış azlığı nedeni ile rekolte düşüklüğü yaşamaktadır (Schlenker ve Lobell, 2010, aktaran Jew vd., 2020).

COVID-19 gibi pandemiler gıda güvencesizliğini daha ciddi hale getirebilmektedir. COVID-19 pandemisi tüm dünyada özellikle hassas hane halkı üzerinde etkili olarak şiddetli ve yaygın bir küresel gıda güvencesizliğine yol açmıştır (World Bank, 2022). 2020 yılında, 2019 yılına göre yaklaşık ilave 118 milyon kişi açlıkla karşı karşıya kalmış ve açlıktan etkilenen nüfus 2020 yılında artarak Yetersiz Beslenme Etkisi %9.9'a çıkmış olup bu durum 2030 yılı Sıfır Açlık hedefine ulaşmanın güçlüğünü arttırmıştır (Food and Agriculture Organization of United Nations [FAO], International Fund for Agricultural Development [IFAD], United Nations International Children's Emergency Fund [UNICEF], World Food Programme [WFP] ve World Health Organization [WHO], 2021). 2020'de küresel nüfusun %30'u yeterli gıdaya ulaşamamıştır (World Bank, 2022). Bu oran dünya nüfusunun önemli bir bölümünü oluşturmaktadır.

Dünya'da iklim değişikliği tarımı zorlamakta iken COVID-19 gibi pandemiler tarımsal ürün üretimini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. COVID-19 pandemisi küresel gıda sisteminin yetersizliğini ve kırılganlığını arttırmıştır (FAO, 2021). Örnek olarak, Asya Kalkınma Bankası'nın Pakistan'ın Pencap ve Sindh eyaletlerinde COVID-19 pandemisinin tarımsal faaliyete etkisini anlamak amacıyla 2020 yılında çiftçiler ile yapmış olduğu araştırma, her iki eyalette de COVID-19 pandemisinin çiftçi hane halkı üzerinde olumsuz etki yaptığını ortaya koymuş olup her iki eyalette de çiftçi hane halkının 1/3'ünün gelir kaybına uğramış olduğu, Pencap eyaletinde hane halkının 1/10'unun, Sind eyaletinde ise hane halkının yarısının gıda ve gıda dışı harcamalarını kısmak zorunda kaldığını belirtmiştir (Yamano vd., 2021, s.vii). Benzer şekilde, COVID 19 pandemisi, Hollanda tarımında birçok tarımsal ürün gıda zincirinde (kızartma patates, kesilmiş çiçek gibi) aksamalara neden olmuş olup tarladan çıkışlı gıda pazarından supermarket dağıtım kanallarına veya online'a geçişte birçok zorlukla karşılaşmıştır (Poppe, 2020). Ek olarak, COVID 19 pandemisi, Hollanda tarımında iş gücü ile ilgili zorluklar ortaya çıkarmış olup, Doğu Avrupa'dan gelen mevsimlik işçiler gelemediğinden birdenbire ortaya çıkan eksik iş gücü işsiz kalan lokanta personelinden karşılanmak zorunda kalmıştır (Poppe, 2020). Bu açıklamalar kapsamında, COVID 19 pandemisi gıda güvencesine etki etmiş olup çiftçilerin üzerinde olumsuz etkisi olduğu gibi supermarket dağıtım kanallarında da zorluklara da neden olmuştur. Yağış azalısının tarımsal ürünlerde rekolte düşüklüğüne neden olması (Schlenker ve Lobell, 2010, aktaran Jew vd., 2020) ve pandemiler (Yamano vd., 2021; Poppe, 2020) ve diğer iklimsel bozulmalar ile birlikte dünyadaki gıda güvencesini olumsuz yönde etkilemektedir.

Halkın ekonomik durumu açlık ve yoksulluğu etkilemektedir. Nitekim, açlığın nedenlerinden biri yoksulluk olup bu durumun aşılması için özellikle tarımsal kalkınma başta olmak üzere dengeli ve sürdürülebilir bir ekonomik gelişmeyi sağlamak gerekmektedir (BCFN, 2022). İnsanların gelirlerinin düşmesi ve yüksek gıda fiyatları nedeni ile gıda tüketiminde kalite ve miktar olarak kısıtlamaya gitmeleri gıda güvencesi için tehlikedir (Arumugam vd., 2021). Yoksulluk sınırı altındaki kişilerin %75'inin kırsal kesimdeki özellikle küçük çiftçiler olduğu göz önünde bulundurulursa, açlık ve yoksullukla mücadelede tarımsal kalkınmanın önemi anlaşılabilir (BCFN, 2022). COVID-19 pandemisi nedeni ile kişilerin gelirlerini ve canlı hayvan stoklarını kaybetmeleri dolayısıyla gıda alım güçleri düştüğü için daha fazla kişi açlık ve yetersiz beslenme sorunu ile karşı karşıya kalmış olup gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde 2020 yılında daha fazla sayıda nüfus gıda bankası gibi gıda destek programlarına ihtiyaç duymuştur (FAO, IFAD, UNICEF, WFP ve WHO, 2021).

Gıda atığı miktarı da gıda güvencesinin azalmasına, gıda kıtlığına ve yetersizliğine etkiye bulunmaktadır. Dünyada gıda kıtlığı yaşanırken ve gelecekte söz konusu kıtlığın artması beklenirken, gıda atığı yaşanmaktadır. Bu durum sürdürülebilirlik açısından dezavantajı olduğu gibi, ekonomik açıdan da kayıplara yol açmaktadır. Gıda atıklarına tarımsal kayıplar, işlem kayıpları ile dağıtım ve tüketim aşamalarında meydana gelen kayıplar neden olmakta olup tüketim aşamasında Orta Doğu ve Kuzey Afrika bölgelerinde gıda kayıpları %32 iken (FAO, 2011a; World Bank, 2017), su yoğun sebze ve meyve yetiştiriciliğinde bu oran %60'ı bulmaktadır (World Bank, 2017). Bu orandaki gıda kayıpları Ortadoğu ve Kuzey Afrika ülkelerine ekonomik olarak da zarar vermektedir. Ayrıca su yoğun sebze ve meyvelerdeki bu orandaki kayıp su kaynaklarının boşa harcanmasına neden olmaktadır.

Gıda kayıplarının ve atığının azaltılması ihtiyacı gıda tedarik zincirinin önemini vurgulamaktadır. Tedarik zinciri gıda üretimi kadar önemli olduğundan gıdanın üretilmesi kadar gıdaya ihtiyacı olan insanlara ulaştırılması da önemli rol oynamaktadır. COVID-19 pandemisinde gıda tedarik zincirlerinin sanıldığından daha dayanıklı olduğu ortaya çıkmıştır (FAO, IFAD, UNICEF, WFP ve WHO, 2021). Gıda tedarik zinciri sağlanamadığında gıda güvencesi sağlanamayacaktır. Bununla birlikte, COVID-19'un yarattığı kapanmalar sonucu oluşan ekonomik daralma nedeni ile önemli miktarda insanın açlıkla karşı karşıya gelebileceği öngörülmüştür.

Üretilen gıdanın insanlar için gıda olarak kullanılması yerine insanların farklı ihtiyaçları için kullanılmasının açlık problemini etkileyebileceğini *Barilla Center for Food and Nutrition* (BCFN) (2022)'de vurgulanmış olup, gıda bitkilerinin, gıda dışı amaçlar için kullanılması geleneksel kullanım için bulunabilirliğini azaltmakta olduğunu belirtmiştir. Bu durum gıda kıtlığını şiddetlendirebilecektir.

Gıda güvencesini etkileyen diğer bir faktör ise ekilebilir alanların miktarıdır. Dünya'da ekilebilir alanlarda azalma gıda kıtlığının şiddetini arttıracaktır. Tarım alanlarının azalmasının ve dönüştürülmesinin 2050 yılına kadar ekili alanlarda %8-%20 arasında bir azalmaya neden olabileceği tahmin edilmektedir (BCFN, 2022). Bu durumda, yeterli yağışın olmaması ise gıda kıtlığının oluşmasını daha da arttıracaktır. Nitekim, küresel ısınma sonucu oluşan kuraklık sonrası bitkiler büyümeleri için yeterli su alamadığı takdirde özellikle yaz aylarında bitki büyümesinde azalma oluşabilecektir (Özer ve Özer, 2003; Çekici, 2009). Bu nedenle, dünyada küresel ısınma sonucu oluşan yağış azalmasının yanı sıra gelecekte tarım alanlarında da azalma beklenmesi tedbir alınmadığı takdirde dünyadaki gıda güvencesini etkileyebilecektir. Küresel ısınmanın nedenlerine yönelik tedbir alınıp küresel ısınmanın nedenlerinin minimize edilmesi gıda güvencesizliği probleminin hafifletilmesine destek olabilecektir.

3. GIDA GÜVENCESİZLİĞİNİN ETKİLERİ

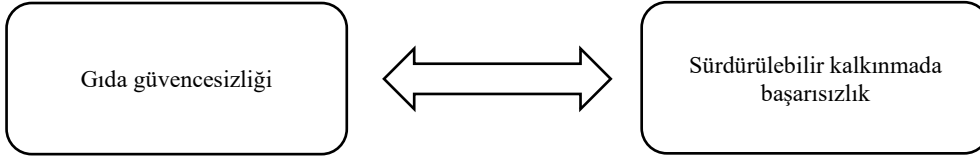
Gıda güvencesi ile gıda güvencesizliği durumu birbirine zıt anlamlar taşıdığından gıda güvencesizliği tanımını Dünya Gıda Zirvesi'ndeki (FAO, 1996) gıda güvencesi tanımının zıttı olarak ele alınması durumunda, gıda güvencesizliği kişinin yeterli ve güvenli gıdaya, ekonomik ve fiziksel erişim muhtaçlığı nedeniyle ortaya çıkan durumu olarak tanımlanabilir (FAO, 1996 aktaran Aziz vd., 2021). İnsanlar sağlıklı bir yaşam için gerekli olan yeterli ve güvenli gıdaya düzenli olarak ulaşma imkanına sahip olmadıklarında gıda bakımından güvende değildir (*food insecure*) (FAO, 2022). Gıda yetersizliğinin ve gıda güvencesizliğinin başlıca etkileri açlık ve yetersiz beslenmedir. Açlık, beslenme yolu ile yeterli kaloriyi alamayan kişinin maruz kaldığı rahatsızlık ve fiziksel acı olup, bu durumun kronikleşmesi halinde açlık kişinin normal, aktif ve sağlıklı bir yaşam sürdürmesini engellemektedir (FAO, 2022).

Gıda güvencesizliği tüm dünya için çok önemli bir konu haline gelmiş (Aziz vd., 2021) olup dünya nüfusunun yaklaşık %9,2'si gıda güvencesizliğinin en kötü formuna maruz kalmaktadır (FAO, 2019, aktaran Aziz vd., 2021). Akut gıda güvencesizliğini yaşayan ülkelerin sayısı gittikçe artmakta (World Bank, 2022) olup ABD de 37 milyon kişi gıda güvencesizliğine maruz olup kadın, çocuk ve yaşlılar bu durumdan daha çok etkilenmektedir (Leddy vd., 2020). 2019 yılı itibarı ile küresel nüfusun %25,9'u açlığı yaşamış veya yeterli gıdaya ulaşmamış olup bu durum zamanla kötüleşmektedir (FAO, IFAD, UNICEF, WFP ve WHO, 2020). Dünya Bankası tarafından 48 ülkeyi içeren araştırma önemli sayıda nüfusun gıdadan yoksun olduğunu veya gıda tüketimini azalttığını ortaya koymuştur (World Bank, 2022) Bu açıklamalardan anlaşılacağı gibi artık gıda güvencesizliği ve açlık gibi konular sadece gelişmekte olan ülkelerin problemi olarak görülmemekte, gelişmiş olan ülkeler de bu tür problemlerle karşı karşıya kalmaktadır. Örneğin, Leddy vd. (2020) ABD' de gıda güvencesizliği yaşayanların bulunduğunu vurgulamışlardır. Dünya genelinde tedbir alınmadığı takdirde küresel ısınma ve sürdürülebilir olmayan tarımsal politikalar sonucu açlık ve gıda güvencesizliği yaşayan insanların sayısının artması kaçınılmazdır.

Gıda güvencesinin sağlanamaması, sağlık problemlerinin ve sağlık harcamalarının artmasına da neden olabilmektedir. Yetersiz ve düşük kalorili beslenme yoksullukla mücadelede elde edilen kazanımları tehdit etmekte ve genç nüfusun sağlıklı büyümesine yol açmaktadır (World Bank, 2022). Şiddetli gıda güvencesizliği aşırı ölçüde bir durum olmakla birlikte ılımlı gıda güvencesizliği de kaygı verici bir durum olup ılımlı gıda güvencesizliğine maruz kalan kişi temel ihtiyaçlarından fedakarlık etmek suretiyle ucuz ve hazır gıdalara ulaşabilmekte, bu tip gıdalar ise yüksek kalorili fakat beslenme bileşenleri bakımından zayıf olduğundan obeziteye yol açabilmekte ve gıdaya ulaşmadaki bu durum birey üzerinde stres yaratmakta psikolojisini etkileyebilmekte aşırı kilo almasına sebep olmaktadır (FAO, 2022). Gıda güvencesizliği çocukların sağlığını da ters etkilemekte,

açlığa ve yetersiz beslenmeye maruz kalan çocuklarda bu durum nedeni ile ileri yaşlarda diyabet gibi hastalıklar ortaya çıkmaktadır (FAO, 2022). Gıda güvencesizliği arttıkça gıda güvencesini sağlamanın önemli daha da artmaktadır. Nitekim, Sertyeşilışık (2018) sürdürülebilirlik ve küresel barışın önemini vurgulamıştır. Gıda güvencesinin sürdürülebilirliğin ve sürdürülebilir kalkınmanın başarılmasındaki kritik önemi gıda güvencesizliğini ve sürdürülebilir kalkınmanın başarısını olumsuz etkileyebileceği ve sürdürülebilir kalkınmadaki başarısızlığın gıda güvencesizliğinin etkilerini ortaya çıkarabileceğini göstermektedir (Şekil 1).

Şekil 1. Gıda Güvencesizliği ve Sürdürülebilir Kalkınma İlişkisi



4. GIDA GÜVENCESİNİ ARTTIRMAYA YÖNELİK ÖNERİLER

Sürdürülebilir tarım ve çevre politikaları gıda güvencesi için önem taşımaktadır. Sürdürülebilir tarım ve çevre politikalarında gıda güvencesinin ekonomik büyüme ile ilişkisi göz önünde bulundurulmalıdır. Gıda güvencesinin sağlamlasında ekonomik büyüme önemli rol oynamaktadır. İnsanların ekonomik refaha kavuşması gıdaya erişmesini kolaylaştırmaktadır. Nitekim, ekonomik büyümenin teşvik edilmesi gıda güvencesine katkıda bulunmakta olup makro seviyede gıda güvencesi için ihracat kaynaklı doğru yönlendirilmiş büyüme etkin iken hane halkı seviyesinde gıda güvencesi için istihdam ve gelir yaratan dahili büyümenin teşviki daha öne çıkmaktadır (Al-Riffai vd., 2013). Ek olarak, Al-Riffai vd. (2013), uygun vergi sistemleri ile entegre edilmiş büyümenin, gıda güvencesini sağlamak üzere devletin gelirlerini arttırmaya destek olabileceğini belirtmiştir.

Petrol fiyatlarının tarım ürünlerinin fiyatlarına olan etkisine dikkat edilmelidir. Tarım ürünlerinin stratejik doğasını petrol fiyatları ve genel anlamda küresel enerji çatışmaları arttırmakta olup tarım ürünleri pazarındaki dalgalanmada ham petrol fiyatları etkili olmakta, petrol fiyatlarına bağlı olarak nakliye ve navlun maliyetlerinin artması yanında tarımda kullanılan suni gübrenin de petrolden üretilmesi tarım ürünlerinin fiyatlarının artmasına yol açmaktadır (BCFN, 2022). Bu açıdan, tarım ürünleri ithalatına bağımlı olan ülkeler genellikle petrol de ithal etmektedir (BCFN, 2022). Ek olarak, dünyada giderek gıdaya olan talep artacağından tarımsal üretime olan talep de artacağından, bu talep sadece gıda açısından değil ayrıca yakıt tedariği açısından da önemli rol oynayacaktır (FAO, 2017; Godfray vd., 2010, aktaran Ateş ve Akbaş, 2018). Gıda güvencesine bu açıdan baktığımızda gıdanın nakliyat maliyetinin gıda fiyatlarını doğrudan etkileyebileceği görülmektedir. Dünyada petrol fiyatlarının stabil olması gıda fiyatlarındaki dalgalanmanın önüne geçilmesine yardımcı olacaktır. Bununla birlikte, fosil yakıtlara dayanmayan araçlarla gıda ticaretinin yapılması özellikle petrol ithal eden ülkelerin avantajına olacaktır.

Dünyada küresel ısınma sonucunda sel, kuraklık, fırtına gibi doğal olaylar yaşandığından, bu durum çiftçilerin ürünlerine zarar verebilmekte olduğundan bu tür doğa olaylarının çiftçiler üzerindeki etkilerini minimize edebilmek için ve çiftçilerin tarım sektöründe üretimlerine devam etmelerine yardımcı olmak için tarım sigortasının yapılması önemli rol oynayacaktır (Çekici, 2009). Bu nedenle, tarım sigortası, doğal olaylar sonrası zarar gören çiftçinin ertesi yıl tekrar ürün üretmesini sağlamasına katkıda bulunacağından doğal olaylar sonrası oluşabilecek gıda kıtlığının önüne geçilmesinde faydalı olacaktır.

Tarım sektöründe fermente gübre kullanımı ise tarım sektörünün verimliliğini arttırmaya destek olabilir. Nitekim, fermente gübre (biyo gübre) biyogaz üretimi sonucunda elde edilmekte olup bu tür gübrenin tarım sektöründe kullanımı verim artışını sağlamaktadır (Karaca, 2013). Kimyasal gübre ve tarım ilaçlarının ise gereğinden fazla kullanılmasının önlenmesinin gıda güvencesi politikalarının kapsamında değerlendirilmesi önemlidir. Tarım ürünlerinde yüksek seviyede koruma gümrük duvarları bulunan ülkelerde kimyasal gübre ve tarım ilaçları kullanımı diğer ülkelere oranla daha fazla olup çevreye daha fazla zarar vermekte olduklarından serbest ticaretin çevre korunması ve sürdürülebilirlik için faydası ortaya çıkmaktadır (Panayotou, 2000). Sürdürülebilir tarım ve çevre politikaların oluşturulması bu açıdan önemlidir. Tarımda çevreye zarar veren kimyasal gübre ve tarım ilaçlarının kontrolsüz ve aşırı şekilde kullanılması tarımsal alanlara zarar vereceğinden uzun vadede daha az tarımsal ürün üretilcektir. Bunun sonucunda gıda güvencesini sağlayamamış insan sayısında artış olacaktır. Ek olarak, suni gübrenin de petrolden üretildiği (BCFN, 2022), göz önünde bulundurulduğunda gereksiz ve etkin

olmayan şekilde suni gübrenin kullanımı tarım ürünlerinin petrol fiyatlarına daha hassas hale getirebilme potansiyeline sahip olup petrol fiyatlarındaki artıştan tarım ürünlerinin daha çok etkilenmesine neden olabilecektir.

Gıda güvencesi politikalarında eşitlik ve sosyal boyutun göz önünde bulundurulması gerekmektedir. FAO (2011b) raporunda cinsiyet ayrımının maliyetine vurgu yapılarak, kadınların üretim kaynaklarına erkeklerle aynı seviyede erişim imkanına sahip olmaları durumunda kendi çiftliklerinde ürün artışını sağlayabilecekleri, bunun ise gelişmekte olan ülkelerde tarımsal çıktı kazanımını sağlayabileceği belirtilmekte olup bunun gerçekleşmesi halinde de dünyada açlık çeken kişi sayısında azalma olabileceği ifade edilmektedir (FAO, 2011b, aktaran Nellemann, vd., 2011, s. 20). Bu nedenle, iktisadi üretimde cinsiyet ayrımının önüne geçilmesi tarımsal ürünlerin artışını sağlayacak ve dünyada gıda güvencesinin sağlanmasında önemli rol oynayacaktır. Nitekim, Nellemann vd. (2011)'in belirttiği gibi, tarımsal üretimde cinsiyet eşitliği dünyada açlık çeken kişi sayısını %12-17 arasında azaltacaktır. Bu durum milyonlarca kişinin açlıktan kurtulması anlamına gelmektedir. Bu nedenle, beslenme akıllı (*nutrition-smart*) ve iklim akıllı (*climate-smart*) tarım, kadın çiftlik sahiplerinin bilgi ve hukuki haklarının kendilerinin güçlendirilmesi için önemli olup bunun gerçekleşmesi durumunda, bu durum ailelerinin sağlığının iyileştirilmesi ve gıdanın geleceğinin güvence altına alınmasına katkıda bulunabilir (Breland, 2020).

Gıda güvencesini sağlamayı hedefleyen politikaların tarım sektöründe verimliliği destekleyebilmeleri ülkelerin sürdürülebilir kalkınmalarına destek olabilir. Tarım sektöründe verimlilik artışı ile tarım sektöründe çalışanların gelirlerinin yükseltilmesi ve gelir dağılımının iyileştirilmesi mümkün olabileceği (Mohanty, 2017) düşünüldüğünde hem tarımsal istihdamı sağlamak hem de yüksek tarımsal üretim üretmek için sürdürülebilir tarım politikalarıyla birlikte yeni tarım teknolojilerinin gelişmekte olan ülkelere adapte edilmesi büyük önem taşımaktadır. Bununla birlikte, günümüzde topraksız tarım yapılmakla beraber bu tür tarımın dünyadaki artan gıda talebi göz önüne alındığında insanların ihtiyaçlarını karşılayabilmek için, topraksız tarımın tarım sektöründe toprağın önemini azaltmayacağı aşıkardır (Ateş ve Akbaş, 2018). Bu nedenle, iklim değişikliği ve küresel ısınmaya karşı her bireyin tedbirli davranması dünyanın doğal dengesinin ve tarımsal toprakların korunmasına yardımcı olacaktır.

Gıda güvencesi politikaları kapsamında ülkelerin stratejik güvenliklerini koruyabilmeleri için gıda üretimine önem vermeleri yeterli gıda üretimi için tarım bakanlıkları ve iş adamlarının ortak çalışmalar yapıp ülkelerini yeni gıda üretim teknolojilerine adapte etmeleri büyük önem taşımaktadır. Arumugam vd. (2021) tarım sektörünün ve tedarik zincirinin aksamadan çalışabilmesi için alınması gereken başlıca tedbirleri şu şekilde sıralamıştır: tarım ürünlerine talebin sürdürülmesi için nakliye ve lojistiğe yatırım yapılması ve gelişmekte olan ülkelerde geniş lojistik ağı ile iyileştirilmesi; uygun teşvikler ve rehberler ile dijital pazarlamanın ve e-ticaret sanayisinin desteklenmesi; kırsal ekonominin çökmesini önlemek için tarım ve bağlı sektörlerle ham madde üreten kobilere özen gösterilmesi; tarımda iş gücü yetersizliğini önlemek bakımından, uygun politikaların hayata geçirilerek makine mevcudiyetinin sağlanması; ücretsiz tohum, gıda maddeleri, mutfak gazı ve nakit teşviği ile desteklenmesi (Arumugam vd., 2021, s. 243). Tarım sektöründe yenilenebilir enerji olan jeotermal enerjinin kullanımı ve yaygınlaşması da önem taşımaktadır. Nitekim, tarım ve tarımsal ürün işletme endüstrisi başlıca olmak üzere, tarım faaliyetlerinde jeotermal enerjisi kullanımı mümkün olup dünyada jeotermal enerji tarım sektöründe en çok sera ısıtma amacıyla kullanılmakla birlikte mantar kurutma, gıda su hacminin azaltılması, tahıl kurutma gibi alanlarda da kullanılmaktadır (Karaca, 2013). Jeotermal enerji gibi yenilenebilir enerji kaynaklarının tarım sektöründe mümkün olduğu kadar yaygınlaşarak kullanımı küresel karbon salınımının azaltılmasına da yardımcı olabilecektir.

Gıda güvencesini sağlamaya yönelik politikalar kapsamında etkin gıda rejimi uygulamaları yapılabilir. Gıda rejimi uygulamalarına, 1870'lerde İngiltere'de finans sektörü sanayi ücretlerini desteklemek amacıyla, Avrupa ile gıda ticareti kurması ve İkinci Dünya savaşı sonrasında ise ABD gıda sisteminin sanayileşmesi (Friedmann, 1993; McMichael, 2005, aktaran Leach vd., 2020) örnek olarak verilebilir.

Sürdürülebilir tarım, gıda güvencesi ve ülkelerin kalkınmasında önemli rol oynadığı için ülkeler diğer ülkelerin sürdürülebilir tarımda elde ettikleri başarıları kıyaslama yolu ile örnek alabilirler. Örnek olarak, tarımsal üretimde yüksek tarımsal ürün elde etmek için Hollanda tarımı incelenebilir. Hollanda tarım sektöründe yaptığı Ar-Ge sayesinde tarımsal üretimini arttırmıştır. Bu durum ülkenin tarımsal ihracatını da arttırmış olup ülkenin ekonomik gelişmesinin yanında gıda güvencesinin de sağlanmasında önemli rol oynamıştır. 10 çalışandan fazla çalışana sahip Hollanda firmalarının Ar-Ge harcamaları yaklaşık %11 artmış, tarım sektöründeki firmaların büyümesi ise %19 olmuş olup bu durum verimlilikteki artmayı işaret etmekte olup Hollanda'nın 2019 itibarı ile tarımsal ihracatı %8 artarak 9.9 milyar € olmuştur (Rintoul, 2020). Hollanda 2019 yılında 6.7 milyar € tutarında sebze ihracatı gerçekleştirmiştir (Rintoul, 2020). İklim değişikliğini de göz önüne aldığımızda dünyada oluşabilecek muhtemel

gıda krizinin önüne geçmek için Hollanda'nın yaptığı gibi tarımsal Ar-Ge'ye önem verilmesi hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin sürdürülebilir tarımı desteklemeleri amacıyla gelişmiş tarımsal teknolojileri uygulamaları önemli rol oynamaktadır. İklim değişikliği gıda sisteminin güvenilirliğini tehdit etmekte olup Birleşmiş Milletler, FAO tahminlerine göre dünya nüfusunu besleyebilmek için 2050 yılına kadar gıda üretiminin %70 artması gerekmekte olup bunu sağlamak üzere yenilikçi teknolojilere, sağlıklı biyo çeşitliliğe ve daha fazla insan gücüne ihtiyaç bulunmaktadır (Breland, 2020). Nitekim, günümüzde gelişen teknoloji sayesinde alternatif toprak kompoziti ile muz üretilebilecek duruma gelinmiş olup, Wageningen Üniversitesi'nde alternatif toprak kompoziti ile muz yetiştirilmiştir (Rintoul, 2020).

Gıda atığı probleminin çözülmesi gıda güvencesine katkı sağlayabileceğinden bu konunun gıda güvencesi politikalarında ele alınması gerekmektedir. Bu kapsamda gıda güvencesi politikalarının gıda tedarik zincirinin dayanıklılığının artırılmasını ve sürdürülebilir biyoekonomiyi teşvik etmesi önemlidir. Sürdürülebilir biyoekonomi, gıda kayıplarının ve gıda atıklarının önlenmesine ve azaltılmasına öncelik vermeli ve bunu gerçekleştirmek için yoğun gayret gösterilmesine ve fazlalık gıdanın tekrar dağıtımına sokulmasına, insanların tüketmesi mümkün olmayan gıdanın da hayvanları beslemek ve yüksek ürün haline getirmek üzere değerlendirmesine ihtiyaç duyulmaktadır (Fritsche, 2020). Verimli gıda politikaları ile kendi coğrafyasında veya dünyanın başka bölgelerinde gıda kıtlığı yaşayan insanlara gıdanın ulaştırılması gıda atığı ve kıtlığı problemleri için önemli çözüm metodu olabilecektir. Gıda güvencesini destekleyecek ve gıda atığını azaltacak şekilde tarımda göreceli olarak kendi kendine daha çok yetebilen şehirlerin oluşturulmasına yönelik planlamalar, kentsel politikalar ve teknoloji kullanımı ile kentleşme sorunlarından olan kentlerin gıda açısından kırılganlığının azaltılmasına katkı sağlanabilir. Bu kapsamda, kentleşme ve çevre sorunlarının gıda güvencesi politikaları kapsamına alınması önemlidir. Gıda güvencesi politikalarının etkileri gözönünde bulundurularak hazırlanmaları ve güncellenmeleri önemlidir. Nitekim, İkinci Dünya Savaşı sonrasında dünyada tarım sektöründe üretimin teşvik edilmesini içeren politikalar ve yüksek teknoloji kullanılmaya başlanması ile tarımsal üretim arttığı gibi kimyasal gübre ve ilaçların kullanılmasının artması sonucu tarım işletmeleri yapısal problemler, sosyal problemler ve ekonomik problemler yaşamıştır (Bagheri vd., 2008; Özkan ve Armağan, 2019).

Küresel politikaların gıda güvencesini etkilediği göz önünde bulundurularak, gıda güvencesini sağlamaya yönelik sürdürülebilir tarım politikalarında hangi ürünlerin yerelde üretilmesi gerektiği, hangi ürünlerin ithal veya ihraç edilmesi gerektiği konusunda FAO (2011c)'nin vurguladığı su verimliliği, üretim tekniği seçimi, ürünlerin yüksek değeri ve sanal suyun ticareti konularına dikkat edilmesi gerekmektedir. Nitekim, suyun kısıtlı olduğu yerlerde yüksek değerli ürünlerin üretilmesinin tercih edilmesi (örn. Çin'de pirinç ve buğday üretiminin yerine daha yüksek değerli ürünlerin üretimine geçiş olduğu gibi) su verimliliği açığını azaltma potansiyeli olması rağmen su verimliliği seviyesini arttırmak için üretim tekniklerinin seçimi de önemlidir (FAO, 2011c). Ek olarak, sanal su kavramı, iyi çalışan küresel ticaret sisteminde, ülkelerin ürünlerin ticaretini (ihracat ve ithalatını) sahip oldukları doğal kaynaklara göre yapmalarını içermekte olup su ve toprak fakir ülkelerin tarımsal ürünlerde ticaretlerinde su veya toprak zengin ülkelere yapmaları ile su ve toprak kaynaklarının kullanımının optimal olmasına destek olabileceğinden (FAO, 2011c), sürdürülebilir tarım politikalarında gıda güvencesini sağlamada katkı yapabilecek önemli bir kavramdır.

Gıda güvencesinin sağlamasındaki engeller kapsamında gıda güvencesinin küresel boyutu düşünüldüğünde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasındaki iş birliğinin gıda güvencesini sağlamaya yönelik etkinliğinin ve hedef birliğinin sağlanması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Nitekim, gelişmekte olan tüm ülkeler iklim değişikliğinin zorlukları ile başa çıkma kapasitesine sahip olmadıklarından Paris Anlaşması gelişmekte olan ülkelerin iklim ile ilgili kapasite geliştirmelerine vurgu yaparak bütün gelişmiş ülkelerin gelişmekte olan ülkelere bu konuda destek olmalarını istemiştir (UNFCCC, 2022). Bu kapsamda, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasında gıda güvencesini sağlama ve bu konuda kapasite geliştirmelerini sağlamadaki aksaklıklar gıda güvencesi politikalarının başarısız olmasına katkıda bulunabilir. Ek olarak, Dünya'da herkesin sağlıklı yaşayabilmesi için yeterli gıda üretilmekte olduğundan problem kaynaklara eşit olmayan erişimdir (UN WFP USA, 2021). Gıda güvencesinin sağlanmasını engelleyen bir diğer konu olarak ülkelerin küresel ısınmadan kısa vadede farklı seviyelerde etkilenmeleri ve farklı tecrübeleri ön plana çıkmaktadır. Nitekim, FAO (2011c) küresel ısınmanın dünyanın farklı yerlerindeki gıda üretimini farklı etkilediğini ve küresel ısınmanın Kanada ve Rusya gibi bazı ülkelerin gıda üretimini arttırmasına destek olmasına rağmen Güney Afrika gibi bazı ülkelerin gıda üretimini kısıtladığını belirtmiştir. Bununla birlikte, düşük ve orta gelirli ülkeler orantısız olarak mikro besin eksiklikleri yaşamaktadır (Bangladeş'te çocuklarda körlüğe neden olan A vitamini eksikliği gibi) (UN WFP USA, 2021). Bu durum ise, yetersiz beslenme küresel ekonomiye her yıl \$3,5 trilyon verimlilik kaybına, artan sağlık harcamalarına ve acil

hizmetlere neden olmaktadır (UN WFP USA, 2021). Bu nedenle, gıda güvencesinin sağlanamamasının küresel olarak fırsat maliyeti dikkate alınarak ülkelerin küresel seviyede gıda güvencesini sağlamaya yönelik etkin politikalarına ihtiyaç vardır.

Gıda güvencesi ile ilgili politikalar, gıda güvencesinin temeli sürdürülebilir tarım ve çevre politikalarını kapsayan sürdürülebilir kalkınma politikaları ile ilişkili hazırlanmalıdır (Şekil 2).

Şekil 2. Gıda Güvencesinin Sürdürülebilir Kalkınma Politikalarındaki Yeri



5. SONUÇ

Günümüzde küresel ısınma ve doğal afetler sonucu tarımsal alanların daha da azalacağı ve bunun sonucunda gıda kıtlığının artacağı öngörülmektedir. Bu çalışma kapsamında gıda güvencesini arttırmaya yönelik sürdürülebilir tarım ve çevre politikaları kapsamında gıda güvencesi politikalarının önemi vurgulanarak gıda yetersizliğinin nedenleri ve etkileri incelenerek sürdürülebilir kalkınma ve sürdürülebilir tarım ve çevre politikaları kapsamında gıda güvencesini arttırmaya yönelik öneriler sunulmaya çalışılmıştır. Gıda yetersizliğinin nedenleri arasında arazi bozulmaları (UNDP Ağustos, 2007); iklim değişikliği (Niang vd., 2014); COVID-19 (Yamano vd., 2021); insanların ekonomik durumu (Arumugam vd., 2021); gıda atığı (FAO, 2011; World Bank, 2017) olarak sıralanabilir. Gıda yetersizliğinin başlıca etkileri arasında açlık ve yetersiz beslenme ve sağlık problemlerinin ve sağlık harcamalarının artması (FAO, 2022) bulunmaktadır. Cosier (2019 aktaran Sertyeşilşik vd., 2020) de belirttiği gibi iklim değişikliği sebebiyle dünyadaki verimli topraklar azalmaktadır. Bu nedenle, gelecekte dünyada oluşabilecek gıda sıkıntısının önüne geçmek için bu duruma tedbir alınmalıdır.

Küresel ısınma ve iklim değişikliğinin gıda güvencesi üzerindeki ters etkilerini azaltmak için sürdürülebilir çevre ve tarım politikaları büyük önem taşımaktadır. Sürdürülebilir tarım politikaları ve sürdürülebilir çevre politikaları gıda güvencesi için önem taşımaktadır. Sürdürülebilir kalkınmada, sürdürülebilir tarım ve çevre politikaları ile desteklenmiş gıda güvencesi önemli katkı sağladığından, gıda güvencesine yönelik sürdürülebilir tarım ve çevre politikaları sürdürülebilir kalkınma politikaları kapsamında ele alınması önemlidir. Sürdürülebilir kalkınma ve sürdürülebilir tarım ve çevre politikaları kapsamında gıda güvencesini arttırmaya yönelik olarak birçok faktörün gözönünde bulundurulması gerekmektedir. Bu faktörlerden başlıcaları sürdürülebilir bioekonomi ile gıda kayıplarının ve gıda atıklarının önlenmesine ve azaltılmasına öncelik verilmesi (Fritsche, 2020); gıda rejimi uygulamaları (Friedmann, 1993; McMichael, 2005, aktaran Leach vd., 2020); ekonomik büyümenin teşvik edilmesi (Al-Riffai vd., 2013); tarım ürünlerinin petrol fiyatlarından etkilendiğinin (nakliye, navlun, suni gübre) (BCFN, 2022) göz önünde bulundurulması; nakliye ve lojistiğe yatırım yapılması, uygun teşviklerin verilmesi, iş gücü yetersizliğini önlenmesi (Arumugam vd., 2021); olup gıda kıtlığını azaltmadaki bir diğer metot ise gıda atığının minimize edilmesidir. Dünyada ciddi miktarda gıda atığı bulunmaktadır (FAO 2011; World Bank, 2017). Yapılacak çalışmalar sonucu oluşabilecek politikalar sonucunda gıda atıkları minimize edilebilir. Sürdürülebilir tarım ve çevre politikaları konusunda ülkelerin işbirliği yapması da gıda güvencesine katkıda bulunabilir. Bununla

birlikte, Çekici (2009)'un belirttiği gibi, kuraklık, sel gibi doğal olaylar sonucunda tarımsal ürünler ve ekili alanlar zarar görmektedir, bu tür doğal olayların çiftçiler üzerindeki etkisini azaltmak için tarım sigortası yapılmalıdır böylelikle çiftçilerin tekrar ekim yapılmasına yardımcı olunmaktadır. Bu durum gıda arzının sürekliliğinin sağlanmasına katkıda bulunacağından gıda kıtlığının önüne geçilmesine yardımcı olacaktır. Ek olarak, Karaca (2013)'nın vurguladığı gibi tarım sektöründe jeotermal enerji gibi yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımı da önem taşımaktadır.

Gıda güvencesi günümüzde siyaset biliminin konusu haline gelmeye başlamıştır. Nitekim gıda 21.inci yüzyılda enerji ve savunma konuları kadar önemli ve stratejik bir öneme sahip hale gelmiştir (BCFN, 2022). Bu nedenle politikacıların, tarım bakanlığının ve gıda alanında çalışan iş adamlarının gıda güvencesini sağlamak amacı ile politikalar üretip gerekli sektörel tedbirleri alması ülke güvencesi kadar önem taşımaktadır. Bu tür ortak çalışmalar sonucu ülkelerin yeni gıda üretim teknolojilerini adapte etmesi ve sürdürülebilir tarım ve çevre alanında çalışmalar yapılması büyük önem taşımaktadır. Yeni sürdürülebilir tarım ve çevre politikaları ülkenin doğal kaynağı olan tarım topraklarının korunmasında yardımcı olabileceği gibi çevresel olarak da doğanın korunmasını sağlayabilir. Bu durumda, ülkeler gelecekte gıda problemi ile karşı karşıya kalma riskini azaltabileceklerinden bu durum gelecek nesillerin ve ülkelerin geleceği için önemli rol oynayacaktır.

Günümüzde alınacak tedbirler ile günümüzde yaşanan ve gelecekte artması beklenen gıda kıtlığı sorunu minimize edilebilir. Aksi takdirde küresel ısınma ile birlikte gelecekte gıda kıtlığı sorunu gıda güvencesini etkileyebilir.

YAZARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazar, çalışmanın tümüne tek başına katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Al-Riffai, P., Breisinger, C., Ecker, O. ve Yu, B. (2013, Temmuz). Beyond the Arab awakening. *Policies and Investments for Poverty and Food Security*, Ifri.
- Arumugam, S., Özkan, B., Jayaraman, A. ve Mockaisamy, P. (2021). Impacts of Covid-19 Pandemic on Global Agriculture, Livelihoods and Food Systems. *Journal of Agricultural Sciences*, 27(3), 239-246. <https://doi.org/10.15832/ankutbd.941162>
- Ateş, H., Ç. ve Akbaş, A. (2018). Sürdürülebilir tarımda doğal kaynakların kullanımı. *Akademia Sosyal Bilimler Dergisi*, Özel Sayı, 398-407.
- Aziz, N., Ren, Y., Rong, K. ve Zhou, J. (2021). Women's empowerment in agriculture and household food insecurity: Evidence from Azad Jammu & Kashmir (AJK), Pakistan. *Land Use Policy*, 102, 105249. <https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2020.105249>
- Bagheri, A., Fami, H., Rezvanfar, Asadi, A. ve Yazdani, S. (2008). Perceptions of Paddy Farmers towards Sustainable Agricultural Technologies: Case of Haraz Catchments Area in Mazandaran province of Iran. *American Journal of Applied Sciences*, 5(10), 1384-1391.
- Barilla Center For Food & Nutrition (BCFN). (2022). *The challenges of food security*, <https://www.barillacfn.com/m/publications/pp-challenges-food-security.pdf> adresinden 24 Şubat 2022 tarihinde alınmıştır.
- Breland, K. (2020, 6 Mart) *Women's empowerment is key to reducing climate change*, Earth Day. <https://www.earthday.org/womens-empowerment-s-key-to-reducing-climate-change/> adresinden 24 Şubat 2022 tarihinde alınmıştır.
- Cosier, S. (2019). *The world needs topsoil to grow 95% of its food – but it's rapidly disappearing*. Guardian News & Media Limited, <https://www.theguardian.com/us-news/2019/may/30/topsoil-farming-agriculture-food-toxic-america> adresinden 24 Şubat 2022 tarihinde alınmıştır.

- Çekici, E. (2009). Küresel ısınma ve iklim değişikliğinin Türkiye’de tarım sigortalarına etkisi. *Öneri*, 8(32), 105-111.
- Eskander, S. M. S. U. ve Edward B. (2017). Tenure security, human capital and soil conservation in an overlapping generation rural economy. *Ecological Economics*, 135, 176–185. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ecolecon.2017.01.015>
- FAO, IFAD, UNICEF, WFP ve WHO. (2020). *The state of food security and nutrition in the world 2020. Transforming food systems for affordable healthy diets*. Rome, FAO. <https://doi.org/10.4060/ca9692en>
- FAO, IFAD, UNICEF, WFP ve WHO. (2021). *The state of food security and nutrition in the world 2021. Transforming food systems for food security, improved nutrition and affordable healthy diets for all*. Rome, FAO. <https://doi.org/10.4060/cb4474en>
- FAO. (1996). *Statistics division, declaration on world food security*. Rome.
- FAO. (2011a). *Global food losses and waste—extent, causes and prevention*. Rome, FAO.
- FAO. (2011b). *The state of food and agriculture – women in agriculture: Closing the gender gap in development*. Food and Agricultural Organisation, Rome.
- FAO. (2011c). *The state of the world’s land and water resources for food and agriculture (SOLAW) – Managing systems at risk*. Food and Agriculture Organization of the United Nations, Rome and Earthscan, London.
- FAO. (2017). *Food and Agriculture Organization of the United Nations, The future of food and agriculture – Trends and challenges*. Rome, ISBN 978-92-5-109551-5.
- FAO. (2019). *The state of food security and nutrition in the world 2019: Safeguarding against economic slowdowns and downturns*.
- FAO. (2021). *As more go hungry and malnutrition persists, achieving Zero Hunger by 2030 in doubt, UN report warns*, <https://www.fao.org/news/story/en/item/1297810/icode/> adresinden 24 Şubat 2022 tarihinde alınmıştır.
- Food and Agriculture Organization (FAO). (2022). *Hunger and food insecurity*, <http://www.fao.org/hunger/en/> adresinden 24 Şubat 2022 tarihinde alınmıştır.
- Friedmann, H. (1993). The political economy of food: A global crisis. *New Left Review*, 197, 29–57.
- Friedmann, H. ve McMichael, P. (1989). Agriculture and the state system. *Sociologia Ruralis*, 29, 93–117.
- Fritsche, U., Brunori, G., Chiamonti, D., Galanakis, C., Hellweg, S., Matthews, R. ve Panoutsou, C. (2020). *Future transitions for the bioeconomy towards sustainable development and a climate-neutral economy - knowledge synthesis final report*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://doi.org/10.2760/667966>, JRC121212.
- Godfray, H. C. J., Beddington, J. R., Crute, I. R., Haddad, L., Lawrence, D., Muir, J. F., Pretty, J., Robinson, S., Thomas, S. M. ve Toulmin, C. (2010). Food security: the challenge of feeding 9 billion people. *Science*, 327, 812–818.
- IPCC. (2019). *Climate Change and Land: An IPCC special report on climate change, desertification, land degradation, sustainable land management, food security, and greenhouse gas fluxes in terrestrial ecosystems*. *Intergovernmental Panel on Climate Change*, Geneva <https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/2019/08/Fullreport-1.pdf> adresinden 24 Şubat 2022 tarihinde alınmıştır.
- Jew, E. K. K., Whitfield, S., Dougill, Andrew J., Mkwambisi, D. ve Steward, P. (2020). Farming systems and conservation agriculture: Technology, structures and agency in Malawi. *Land Use Policy*, 95, 104612. <https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2020.104612>
- Karaca, C. (2013). Türkiye’de sürdürülebilir tarım politikaları: Tarım sektöründe atıl ve yenilenebilir enerji kaynakların değerlendirilmesi. *Tarım Ekonomisi Dergisi*, 19(1), 1-11.

- Koç, A., Bölük, G. ve Aşçı, S. (2008). Gıda güvenliği ve kalite standartlarının gıda imalat sanayinde yoğunlaşmaya etkisi. *Akdeniz İ. İ. B. F. Dergisi*, 16, 83-115.
- Leach, M., Nisbett, N., Cabral, L., Harris, J., Hossain, N. ve Thompson, J. (2020). Food politics and development. *World Development*, 134, 105024. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.105024>
- Leddy, A. M., Whittle, H. J., Shieh, J., Ramirez, C., Ofotokun, I., Weiser, S. D. (2020). Exploring the role of social capital in managing food insecurity among older women in the United States, *Social Science & Medicine*, 265, 113492. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.113492>
- Malik, S. J. (1999). *Rural poverty and land degradation: What does the available literature suggest for priority setting for the consultative group on international agricultural research? Report prepared for the Technical Advisory Committee of the CGIAR*, Vienna, Virginia.
- McMichael, P. (2005). Global development and the corporate food regime. *New directions in the sociology of global development* içinde (s. 265–299). Emerald Group Publishing Limited.
- Mohanty, S. (2017). Economic globalization and income inequality: Cross-country empirical evidence. *The Institute for Social and Economic Change*, Bangalore.
- Nellemann, C., Verma, R. ve Hislop, L. (Ed.). (2011). *Women at the frontline of climate change: Gender risks and hopes*. A Rapid Response Assessment. United Nations Environment Programme, GRID-Arendal.
- Niang, I., Ruppel, O.C., Abdrabo, M.A., Essel, A., Lennard, C., Padgham, J. ve Urquhart, P. (2014). Africa. V. R. Barros, C. B Field, D. J. Dokken, M. D. Mastrandrea, K. J. Mach, T. E. Bilir, M. Chatterjee, K. L. Ebi, Y. O. Estrada, R.C. Genova, B. Girma, E. S. Kissel, A. N. Levy, S. Maccracken, P. R. Mastrandrea ve L. L. White (Ed.), *Climate change 2014: Impacts, adaptation, and vulnerability. Part B: Regional aspects. contribution of working group II to the fifth assessment report of the intergovernmental panel on climate change* içinde (s. 1199-1265). Cambridge University Press,
- Özer, H. ve Özer, S. (2003). İklim değişikliği ve tarım üzerindeki etkileri. *Atatürk Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi*, 34(3), 287-292.
- Özkan, M. ve Armağan, G. (2018). Tarım işletmelerinde sürdürülebilirliğin ölçülmesi: Aydın ili örneği. *Tarım Ekonomisi Dergisi*, 25(1).
- Panayotou, T. (2000). Globalization and Environment. *CID Working Paper No. 53 July 2000*, Environment and Development Paper No.1
- Poppe, K. (2020). Covid-19 will change the agri-food system – but how? *EuroChoices*, 19(3), 20-25. <https://doi.org/10.1111/1746-692X.12276>
- Rintoul, J. (2020, 20 Ağustos). *Farming for the future: why the Netherlands is the 2nd largest food exporter in the world*, <https://dutchreview.com/culture/innovation/second-largest-agriculture-exporter/> adresinden 24 Şubat 2022 tarihinde alınmıştır.
- Schlenker, W. ve Lobell, D.B., (2010). Robust negative impacts of climate change on African agriculture. *Environmental Research Letters*, 5, 014010.
- Sertyeşilışık, B. (2018). Global sustainability leadership: A key for the peace in the world. A. H. Campbell, (Ed.) *Global Leadership Initiatives for Conflict Resolution and Peacebuilding* içinde (s. 48-66). IGI Global Publishing.
- Sertyeşilışık, E., İnan, N. ve Sertyeşilışık, B. (2020). İklim değişikliğinin ‘iklim mültecileri’ne, şehirleşmeye ve sürdürülebilir kalkınmaya etkileri, *ISEM2020 The 5th International Symposium on the Environment and Morals 5. Uluslararası Çevre ve Ahlak Sempozyumu*, 24-25 Eylül 2020, İstanbul, Türkiye.
- United Nations Development Programme (UNDP), (2007, Ağustos). Mother earth woman & sustainable land management. *gender mainstreaming guidance series*. https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/environment-energy/sustainable_land_management/mother-earth-women-and-sustainable-land-management.html adresinden 24 Şubat 2022 tarihinde alınmıştır.

- United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC). (2022). The Paris Agreement, <https://unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement/the-paris-agreement> adresinden 28 Nisan 2022 tarihinde alınmıştır.
- United Nations World Food Program USA (UN WFP USA). (2021, Ağustos). *This is what we mean when we say hunger, and eight other little known facts*. <https://www.wfpusa.org/articles/9-things-to-know-about-malnutrition-2/> adresinden 28 Nisan 2022 tarihinde alınmıştır.
- World Bank. (2015). *World development indicators*. The World Bank.
- World Bank. (2017). Beyond scarcity: Water security in the Middle East and North Africa. *MENA Development Series*. The World Bank.
- World Bank. (2022). *Food security and COVID-19*. <https://www.worldbank.org/en/topic/agriculture/brief/food-security-and-covid-19> adresinden 24 Şubat 2022 tarihinde alınmıştır.
- Yamano, T., Sato, N. ve Arif, B. W. (2021). The impact of Covid-19 and locust invasion on farm households. *Punjab and Sindh Analysis From Cross-Sectional Surveys in Pakistan*. Asian Development Bank. <http://dx.doi.org/10.22617/WPS210259-2>

360 DERECE PERFORMANS DEĞERLENDİRME SİSTEMİ HAKKINDA KAVRAMSAL BİR İNCELEME

A CONCEPTUAL EXAMINATION OF 360 DEGREE PERFORMANCE EVALUATION SYSTEM

Arş. Gör. Gül EKŞİ¹

ÖZ

Bu çalışmada her işletme için önemli bir yer teşkil eden performans, performans ölçme ve değerlendirme kavramları incelenmiştir. Öncelikle Web of Science veri tabanında bir literatür taraması yapılmış, ardından performans, performans ölçümü ve değerlendirmesi kavramları teorik olarak incelenmiş; performans değerlendirme yaklaşımları ele alınmıştır. Literatür taraması sonucunda işletme literatüründe çok fazla yer bulmadığı tespit edilen, performans değerlendirme yöntemleri içinde modern yöntemlerden biri olan 360 derece performans değerlendirme sistemi ayrıntılı olarak incelenmiş ve bu konu hakkında genel bir çerçeve oluşturulmaya çalışılmıştır. Sonuç olarak; 360 derece performans değerlendirme sisteminin performans sorunlarına tek başına ve doğrudan bir çözüm getiremeyeceği saptanmıştır. Ancak bu sistem özenle hazırlanıp doğru bir şekilde uygulandığında klasik performans değerlendirme yöntemlerinin neden olduğu, işletmelerin bireyi mekanik bir üretim materyali gibi görme eğiliminden uzaklaştırarak, "insan" olarak görme eğilimine yönelttiği bir gerçektir.

Anahtar Kelimeler: 360 Derece Performans Değerlendirme, Performans, Performans Ölçme ve Değerlendirme, İşletme, Literatür Taraması.

JEL Sınıflandırma Kodları: M10, M12.

ABSTRACT

The study examines the concepts of performance, performance measurement and evaluation, which are important phenomenon for every business. First, a literature review is conducted using the Web of Science database. Then, the concepts of performance, performance measurement and evaluation are examined theoretically; and performance evaluation approaches are discussed. As a result of the literature review, 360-degree performance evaluation system, which is one of the modern methods that has not found many places in the business administration literature, is examined in detail, and a general framework is tried to be formed on the subject. Consequently, it is determined that 360-degree performance evaluation system cannot provide a single handed and direct solution to performance problems. However, when the system is carefully prepared and applied correctly, it moves away from the tendency of firms to see the individual as a mechanical production material, which is caused by classical performance evaluation methods, and leads them to the tendency to see them as "human".

Keywords: 360 Degree Performance Evaluation, Performance, Performance Measurement and Evaluation, Business Administration, Literature Review.

JEL Classification Codes: M10, M12.

¹  Antalya Bilim Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, gul.eksi@antalya.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

Vital components for the organization, such as efficiency, effectiveness and productivity, are directly linked to performance. However, there may be disagreements about what is meant by performance, performance measurement and evaluation. Since the performance measurement and evaluation method of each enterprise may differ according to their own areas of use needs and demands, it is important for organizations to determine the most suitable system for them, especially in order to hold on in markets where competition is high. Based on this importance, this study examines the concepts of performance, performance measurement and evaluation within the scope of business administration literature. A literature review has been made about the 360-degree performance evaluation method, which is rarely seen in the business administration literature, and it is aimed to create a general framework on this subject. Performance evaluation has an important place in an organization for all departments, especially for human resources management. Performance evaluation is generally done to evaluate whether employees with different skills and expertise show the targeted performance in their jobs, and whether they complete the task assigned to them as desired (Garg, 2018). There are many classical and modern performance measurement and evaluation methods developed based on different areas of use, needs and organizational characteristics. Although each method has a different criterion and procedure, performance evaluation is considered as one of the important functions of the organization to evaluate employee performance, personality and potential.

Design/methodology/approach:

In this study, a literature review was conducted in the Web of Science database with the keyword, "360-degree performance evaluation." This review listed 534 studies. 61 of these studies are in the "management" category, and 27 of them are in the "business" category. When the papers, book chapters, conference publications, etc., are removed from the studies examined in the "Management" category, 35 articles remained. When the papers, book chapters, conference publications, etc., are removed from the studies examined in the "Business" category, 11 articles remained. While the first article written on the subject of 360-degree performance evaluation in the field of business and management, as far as accessible, was published in 1993 by Manuel London and Richard W. Beatty, the most recent article seen in the WoS database is the 2021 article published by Palanski et al. When the number of articles is examined, it is seen that there are few articles in the business and management categories as far as is known. The majority of the articles included are case studies and comparisons with other methods, and the articles that serve as a conceptual framework are very limited. Due to this gap in the literature, this study was created to draw a general framework for the 360-degree performance evaluation system from a business administration perspective.

Findings:

As a result of the literature review, it has been determined that the 360-degree performance evaluation system is a rarely studied subject in the business administration literature. It has been observed that most of the studies are case-analysis-oriented studies, and that the theoretical studies that deal with the subject in all details are very few and narrow-scoped. In this study, the 360-degree performance evaluation has been tried to be discussed in all its aspects, and the details have been presented in a broad perspective. For this reason, an organization that decides to implement the 360-degree performance evaluation system must first decide for what purpose it will apply this system, and the benefits desired to be obtained with this application. This system can be applied for a specific need or can be used to support processes. Regardless of the application purpose, the relationship of the evaluation process with the processes and systems in the organization should be defined, and integration should be ensured. (Barutçugil, 2002; Yüce, 2003). The element that the 360-degree performance evaluation system gives priority to is human. Before the preparation of organizational elements and technical infrastructure, people need to be prepared for this change. In line with the developmental needs determined from the feedback as a result of the implementation, the development of the employees should be planned, the necessary resources should be provided, and every effort in this direction should be supported.

Conclusion and Discussion:

The 360-degree performance evaluation system is an anonymous feedback system created by the combination of the feedbacks received from the individuals around employees. Managers and leaders use the 360-degree performance evaluation system to better understand the strengths and weaknesses of their organisations and to make their most valuable resource, their employees, more effective. If employees think that they are evaluated impartially and fairly, valued, warned or rewarded according to their performance in the organization they work for, their loyalty to the institution will increase; employees' belief and confidence in the performance evaluation method used will be strengthened (Tandoğan, 2020). On the other hand, it would be wrong to consider the 360-degree performance evaluation system as a result on its own. This system is not a solution to performance problems, as with other methods, but it can provide guiding data for solving problems. A detailed and meticulously prepared 360-degree performance evaluation system will provide many benefits for organizations. The tendency of organizations to see the individual as a mechanical production material, caused by classical performance evaluation methods, can be prevented by modern methods such as 360 degrees, and organizations can be directed to see the individual as "human".

1. GİRİŞ

Son dönemlerde, hızla gerçekleşen teknolojik gelişmeler, artan rekabet koşulları ve bilinçlenen müşteri profili işletmeleri aynı anda birden fazla faktörü düşünmeye zorlamaktadır. İşletmeler bu faktörlere yönelik olarak stratejik hedef ve amaçlarını farklı boyutlara taşımakta ancak performans ölçme ve değerlendirme sistemleri bu değişime her zaman yanıt verememektedir. Kullanılan performans ölçme yöntemleri işletmenin amaç ve hedeflerine ne kadar ulaştığını, çalışanlar için önemli olan süreçleri ve başarı için gerekli analizleri sağlamalıdır. Aksi takdirde işletme, kendisine uygun olarak çalışan bir performans sistemi kullanmadığı için amaçlarına ulaşmakta zorlanacaktır (Akdeniz ve Durmaz, 1998).

Etkinlik, etkililik ve verimlilik gibi işletme için hayati önem taşıyan bileşenler performans ile doğrudan bağlantılıdır. Ancak burada performans, performans ölçme ve değerlendirmeden kastedilenin ne olduğu konusunda fikir ayrılıkları olabilmektedir. Her işletmenin kendi kullanım alanları, ihtiyaç ve taleplerine göre performans ölçme ve değerlendirme yöntemi farklılık gösterebildiğinden işletmelerin kendilerine en uygun sistemi belirleyebilmesi özellikle rekabetin yüksek olduğu piyasalarda tutunabilmeleri adına önem arz etmektedir.

Bir işletmede özellikle insan kaynakları yönetiminin en önemli parçalarından biri performans değerlendirmedir. Performans değerlendirme genel anlamda, farklı beceri ve uzmanlıktaki çalışanların işlerinde hedeflenen performans gösterip göstermediklerini ve kendilerine verilen görevi istenen şekilde tamamlayıp tamamlamadıklarını değerlendirmek için yapılır (Garg, 2018). Farklı kullanım alanları, ihtiyaçlar ve şirket özelliklerine istinaden geliştirilmiş klasik ve modern birçok performans ölçme ve değerlendirme yöntemi vardır. Her bir yöntemin farklı bir kriteri ve prosedürü olsa da performans değerlendirme çalışan performansını, kişiliğini ve potansiyelini değerlendirmek için organizasyonun önemli işlevlerinden biri olarak ele alınır. Günümüzde şirketler, çalışan için uygun bir ortam ile verimliliği artırmaya daha fazla odaklanmakta ve geleneksel hiyerarşik yapılardan daha çok ekip tabanlı bir yapıya gitmektedir. Dolayısıyla performans değerlendirme yöntemleri de bu yapıya uyum sağlamak adına farklılaşmaktadır. Birçok şirket farklı boyutlarda farklı bakış açılarıyla değerlendirme yapabilmek adına modern yöntemleri tercih edebilmektedir (Alsubaie, 2018). Bu çalışmanın konusu olan ve modern yöntemlerden biri olarak ele alınan 360 derece performans değerlendirme; çalışanın astları, akranları ve yöneticileri gibi organizasyon içindeki farklı seviyelerden ve çalışanın kendisinden bilgi toplayan ve değerlendiren bir yöntemdir.

Bu çalışmada modern performans değerlendirme yöntemlerinden biri olan 360 derece performans değerlendirme sistemi üzerine bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırma literatür taramasıyla gerçekleştirilmiş; yapılan taramada elde edilen makale sayıları dikkate alındığında 360 derece performans değerlendirme sisteminin işletme yazınında yeterince incelenmediği görülmüştür. Bu nedenle bu çalışmada 360 derece performans değerlendirme sistemi için detaylı bir literatür taraması yapılmış, ardından konu ve ilgili kavramları içeren genel bir çerçeve çizilmeye çalışılmıştır. Yapılan incelemeler 360 derece performans değerlendirme sisteminin, kurumsal bilginin sağlıklı ve verimli gelişimini ve inşasını teşvik etmek için önerilen bir yöntem olduğunu (Yang, 2019) ancak özellikle kişilerin kendini değerlendirirken yeterince objektif olamaması gibi dezavantajları ile birlikte (Beehr vd., 2001) performans sorunlarının çözümünde tek başına yeterli olamayacağını göstermektedir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

360 derece performans değerlendirme sistemi hakkında işletme alanında yapılan değerli çalışmaları incelemek adına geniş kapsamlı ve son teknoloji arama aygıtları nedeniyle Web of Science veri tabanı temel alınmıştır (Mohammad Saif ve Islam, 2022). Ayrıca WoS veri tabanının işletme, yönetim, ekonomi ve bilgi teknolojisi alanları için kapsamlı bir disiplinler arası veri tabanı olması burada yer alan makalelerin bu araştırmaya dahil edilmesini gerekli kılmıştır (Aliperti ve diğerleri 2019; Chang 2018). WoS veri tabanında İngilizce olarak “360 derece performans değerlendirme” (360 degree performance evaluation) anahtar kelimesi taratılmış ve 560 çalışma listelenmiştir. WoS tarafından gerçekleştirilen analizlere göre 360 derece performans değerlendirme konusunu ele alan çalışmalar en fazla elektrik elektronik mühendisliği alanında gerçekleştirilmiştir. Kategorizasyon ile ilgili veriler Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Web of Science Yayın Kategorileri

KATEGORİ	YAYIN SAYISI
Elektrik Elektronik Mühendisliği	74
Yönetim	62
Bilgisayar Bilimi, Bilgi Sistemleri	43
Telekomünikasyon	36
Bilgisayar Bilimi, Yapay Zeka	30
İşletme	27
Radyoloji, Nükleer Tıp, Tıbbi Görüntüleme	27
Bilgisayar Bilimi, Teori Yöntemleri	26
Enerji, Yakıtlar	26
Bilgisayar Bilimi, Yazılım Mühendisliği	25
Eğitim, Eğitim Araştırmaları	25
Eğitim Bilimsel Disiplinler	25
Malzeme Bilimi	23
Uygulamalı Psikoloji	23
Sağlık Bilimleri Hizmetleri	18

Tablo 1'e göre tarama sonucu elde edilen çalışmaların 62 tanesi "yönetim" (management) kategorisinde, 27 tanesi "işletme" (business) kategorisinde yer almaktadır. Görece nitelikli verilere ve tamamlanmış çalışmalara ulaşabilmek adına bildiri ve konferans metni vb. yayınlar incelemeyen çıkarıldıktan sonra "yönetim" kategorisinde kalan yayın sayısı 39, "işletme" kategorisinde kalan yayın sayısı 11'dir. Bu çalışmada işletme anabilim dalı çerçevesinde bir araştırma gerçekleştirmek adına yönetim ve işletme kategorilerindeki makaleler incelenmiştir. 360 derece performans değerlendirme şeklinde Türkçe olarak da arama yapılmış ancak hiçbir sonuca ulaşılamamıştır. Literatürde bu konunun öne çıkan yönlerini incelemek amacıyla yönetim ve işletme kategorilerinde en fazla atıf alan 10 çalışma için Tablo 2 ve Tablo 3 oluşturulmuştur. Çalışmalar Web of Science veri tabanında aldıkları atıf sayılarına göre sıralanmıştır. Her iki kategoride de en fazla atıf alan çalışmalardan olan Goleman ve Boyatzis'in (2008) çalışmasına tek bir listede yer verilmiştir.

Tablo 2. İşletme Kategorisinde En Fazla Atıf Alan Makaleler

Yıl	Yazar	Dergi	Amaç	Yöntem	Sonuç	Atıf Sayısı (WoS)	Atıf Sayısı (Google Scholar)
2008	Goleman ve Boyatzis	Harvard Business Review	Bireylerin birbirleriyle etkileşime geçtiğinde beyinde gerçekleşen değişimleri, duygusal zeka ve liderlik konularını açıklamak için kullanmak.	Sosyal açıdan zeki ve sosyal açıdan zeki olmayan liderleri birbirinden ayıran yedi yetkinliği değerlendirmek için bir çizelge kullanılmıştır.	Sosyal devrelerini güçlendirmesi gereken liderlere 360° performans değerlendirme, psikolog ile koçluk, bir akıl hocası ile uzun vadeli iş birliği gibi önerilerde bulunulmuştur.	129	887
2001	Beehr vd.	Journal of Organizational Behavior	360° performans değerlendirmeden alınan geri bildirimler ve derecelendirmeler arasındaki ilişkileri, performans ve seçim verileriyle olan ilişkileri açısından incelemek.	Faktör analizi, korelasyonlar, güvenilirlikler ve tanımlayıcı istatistikler	Yönetici ve akran derecelendirmeleri ile seçim testleri pozitif ilişkili, öz derecelendirmeleri ile seçim testleri negatif ilişkilidir.	56	189

Yıl	Yazar	Dergi	Amaç	Yöntem	Sonuç	Atıf Sayısı (WoS)	Atıf Sayısı (Google Scholar)
2018	Maghsoodi vd.	Frontiers of Business Research in China	Ele alınan vaka için optimal performans değerlendirme yönetimini seçmek.	Vaka analizi, Multimooora, TOPSIS	360 ⁰ performans değerlendirme yöntemi optimal yöntem olarak belirlenmiştir.	39	63
2001	Peiperl	Harvard Business Review	Akran değerlendirmesinin performansı artırdığı, iyi çalıştığı ve başarısız olduğu koşulları belirlemek; değerlendirmeyle ilgili kaygıları azaltmak ve üretkenliği artırmak için yöntem araştırmak.	Vaka analizi, gözlem.	Dört paradoks belirlenmiştir: Roller, Grup Performansı, Ölçme ve Ödüller Paradoksu. Bu paradoksların kesin çözümleri yoktur, ancak daha iyi değerlendirme yapmak için kullanılabilirler.	37	169
2010	Skarzauskiene	Measuring Business Excellence	Günümüzün iş dünyasının karmaşıklığını, belirsizliğini ve değişikliklerini ele almak için yeni yönetim uygulamalarını analiz etmek; sistem düşüncesi ile organizasyon performansı arasındaki ilişkiyi netleştirmek.	Açımlayıcı faktör analizi, korelasyon ve çoklu doğrusal regresyon analizi, ANOVA.	Sistem düşüncesi ile organizasyon performansı arasındaki ilişkinin teorik bir modeli geliştirilmiş, bu model ampirik kanıtlarla desteklenmiş, sistem düşüncesinin daha yüksek organizasyon performansı ile ilişkili olduğu görülmüştür.	28	129

Tablo 3. Yönetim Kategorisinde En Fazla Atıf Alan Makaleler

Yıl	Yazar	Dergi	Amaç	Yöntem	Sonuç	Atıf Sayısı (WoS)	Atıf Sayısı (Google Scholar)
2000	DeNisi ve Kluger	Academy of Management Executive	Geri bildirim daha az etkili, hatta zararlı olabileceği belirli koşulların tespit etmek. Performansı iyileştirmeye yönelik müdahalelerin tasarımını oluşturmak.	Literatür taraması, meta analiz	360 ⁰ değerlendirme gibi sistemlerin tipik olarak etkinliği azaltan tasarım özelliklerine sahip olduğu tespit edilmiş ve geliştirmek için önerilerde bulunulmuştur.	182	699
2002	Atkins ve Wood	Personnel Psychology	360 ⁰ geri bildirim programından alınan değerlendirmenin geçerliliğini incelemek ve hangi değerlendiricinin yeterli ölçüsü için en geçerli tahmin edici olduğunu belirlemek.	Örnek olay, vaka analizi	Öz değerlendirmenin kullanımı ve geribildirim raporlarının tasarımına personelin dahil etmesi konusunda tespitlerde bulunulmuş ve sistemi güçlendirmek için öneriler sunulmuştur.	121	443

Yıl	Yazar	Dergi	Amaç	Yöntem	Sonuç	Atıf Sayısı (WoS)	Atıf Sayısı (Google Scholar)
1993	Yammarino ve Atwater	Human Resource Management	Öz algılama doğruluğu modeli geliştirmek ve bunun insan kaynakları yönetimi üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmak.	Literatür taraması	Bireylerin öz algıları ne kadar doğru olursa, bireyler ve parçası oldukları örgütler için daha iyi sonuçlar elde etme olasılığı o kadar yüksektir.	119	403
2005	Bono ve Colbert	Personnel Psychology	Alıcıların çok kaynaklı geri bildirimini iyileştirme motivasyonunda geri bildirim düzeyinin, kendisiyle diğer değerlendiricinin uzlaşmasının, geri bildirim için duyusal tepkilerin ve kişiliğin (yani temel öz değerlendirmelerin) rolünü incelemek.	Doğrulayıcı faktör analizi, polinom regresyon analizi, hiyerarşik regresyon analizi	Olumsuz duygusal tepkiler, geribildirim iyileştirmemektir. Çok kaynaklı geri bildirim programlarını etkin bir şekilde uygulamak ve bunlardan fayda elde etmek için, özdenetim güdülerini, iyileştirme motivasyonu ve davranış değişikliği gibi çeşitli koşullarda bağlantı kuran araştırmalar yürütülmelidir.	107	327
1993	London ve Beatty	Human Resource Management	Birden fazla yerden gelen geri bildirim en iyi şekilde nasıl kullanılacağını tartışmak, geleneksel yöntemler ile 360 derece geri bildirim arasındaki farkları açıklamak, etkili bir 360 derece geri bildirim programı tasarlamak ve uygulamalarını araştırmak.	Literatür taraması	Geri bildirim sürecinin tasarımına çalışanlar dahil olduğunda, kullanımlar ve sonuçlar açık olmakta, derecelendirmeler anonim ve tehdit edici olmamakta, rapor formatı açık ve şeffaf olmaktadır.	101	492

Tablolardan da görüleceği üzere doksanlı yıllardan itibaren performans geri bildirim, birçok kurumsal müdahalenin önemli bir parçası haline gelmiştir. Yöneticiler tipik olarak, çalışanlara performansları hakkında geri bildirim sağlamanın, işteki performansın iyileştirilmesini daha olası hale getirdiğini varsaymaktadır. Yönetim müdahalelerinde geribildirim mekanizmalarının yaygınlığına rağmen, geribildirim her zaman varsayıldığı kadar etkili olmayabilir (DeNisi ve Kluger, 2000). Yapılan araştırmalarda geri bildirim daha az etkili, hatta zararlı olabileceği koşullar belirlenmeye çalışılmış, en sık karşılaşılan problemlerin akran değerlendirmesi sırasında gerçekleştiği tespit edilmiştir (Peiperl, 2001). Bu sebeple geri bildirim sistemlerinin hangi koşullar altında faydalı olabileceği araştırılmış, yeni tasarım alternatifleri önerilmiştir. Günümüzün dinamik ve çevik ortamlarında kuruluşlar için uygun performans değerlendirme yöntemlerinin seçim süreci karmaşık bir sorundur (Maghsoodi vd., 2018). Karar verme prosedüründe birden fazla kriterin bulunması, optimal performans değerlendirme yöntemini bulmayı daha zor hale getirebilmektedir.

Erişilebildiği kadarıyla işletme ve yönetim alanında 360 derece performans değerlendirme konusu hakkında yazılan ilk makale, Manuel London ve Richard W. Beatty tarafından yayınlanan 1993 tarihli makalesi iken; WoS veri tabanında görülen en güncel makale Palanski vd. tarafından yayınlanan vaka analizi olarak çalışılmış 2021 yılına ait makedir. Kategoriler incelendiğinde ve yayın sayılarına bakıldığında bilinebildiği kadarıyla işletme ve yönetim kategorilerinde az sayıda makalenin yer aldığı görülmüştür. Yer alan makalelerin çoğunluğu vaka incelemesi ve diğer yöntemlerle

kıyaslama olup, kavramsal bir çerçeve niteliği taşıyan makaleler oldukça sınırlıdır. Literatürdeki bu açıktan dolayı bu çalışma 360 derece performans değerlendirme sistemine genel bir çerçeve çizmek amacıyla oluşturulmuştur.

3. PERFORMANS KAVRAMI VE PERFORMANS ÖLÇÜMÜ

Performans kavramı farklı bakış açılarından ele alınarak birçok şekilde tanımlanmıştır. Geçmişte performansın tam olarak ne anlama geldiği konusunda görüş ayrılıkları meydana gelmiş ve bu sebeple performans göstergelerinde kutuplaşmalar ortaya çıkmış ve bu da performans paradoksuna neden olmuştur (Meyer ve Gupta, 1994). Bu karmaşıklığın yanı sıra bazı araştırmacılar tarafından performans kavramıyla ilgili oldukça belirgin tanımlamalar ortaya atılmıştır. Bu tanımlardan birine göre genel anlamda performans; hedefleri gerçekleştirmek için kullanılan kaynakların ve çıktılarının, belirlenen hedefe ulaşma düzeyinin, bu sırada gerçekleştirilen faaliyetlerin etkililiği ve etkinliğinin ölçülmesi olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca performans; etkinlik, verimlilik, etkililik, kalite, inovasyon ve karlılık gibi bazı göstergeler arasındaki karşılıklı ve karmaşık bir ilişki olarak adlandırılmaktadır.

Bu tanımlamalar değerlendirildiğinde performans, herhangi bir faaliyet sonrasında nicel veya nitel olarak meydana gelen veya elde edilen çıktı olarak tanımlanabilir (Akal, 1998). Erdoğan (1991) ise performans; “çalışanın, kendisi için tanımlanan özellik ve yeteneklerine uygun olan işi, kabul edilebilir sınırlar içerisinde gerçekleştirmesidir” şeklinde tanımlanmıştır. Baş ve Artar (1990) performans, “bir işi yapan bir bireyin bir grubun ya da bir teşebbüsün o işle amaçlanan hedefe yönelik olarak neleri sağlayabildiğinin nicel ve nitel olarak anlatımudur” şeklinde tanımlamıştır. Bahsedilen tanımlar çerçevesinde performans kavramı; belirli koşullar altında bir işin tamamlanma düzeyi veya bir çalışanın belirli bir periyotta kendisine verilen görevi yerine getirdiğinde elde ettiği çıktılar şeklinde özetlenebilir.

Çağdaş performans ölçümü yeniliklerine eşlik eden söylemlerin çoğu, yöneticileri etkili strateji uygulamalarını izlemeye teşvik ederek ve örgütsel yeteneklerin değerlendirilmesi ve geliştirilmesi konusunda bilgi vererek, yöneticilerin dikkatini eylemlerinin uzun vadeli sonuçlarına yönlendirmede performans ölçümlerinin rolünü vurgular (Kaplan ve Norton, 1996; Simons, 2000; Chenhall, 2003). Performans ölçümü mal, hizmet, ürün ve operasyonel işlemlerin gerektirdiği görevlerin bir program dahilinde nasıl gerçekleştirildiklerinin tarafsız olarak ölçülmesi, bunu yaparken ilgili faaliyetin etkililik ve etkinlik seviyelerinin belirlenme sürecidir (Neely vd., 1995; Yüreğir, 2007). Performans ölçümü aynı zamanda kalite çalışmalarında yer alan öz değerlendirme, kıyaslama (benchmarking), QFD (Quality Function Deployment - Kalite Fonksiyon Göçerimi), Kaizen, ISO 9000:2000, karar destek sistemi ve uzman sistemler, süreç tasarımı yer alan kritik başarı faktörleri, teknoloji yönetimde yer alan fayda/maliyet analizi, bilgi yönetiminde yer alan yönetim bilişim sistemi gibi faaliyetler sırasında kullanılan birçok araç, gereç, yöntem ve teknikle yakından ilgilidir (Yüreğir, 2007).

4. PERFORMANS DEĞERLENDİRME

Biçimsel ve sistematik ilk örnekleri ABD’de kamu kuruluşlarında görülen performans değerlendirmenin kökeni aslında yirminci yüzyılın başlarına kadar uzanmaktadır (Naghshbandi vd., 2017). Ardından Taylor’un zaman hareket etüdü çalışmalarıyla çalışanların verimliliklerini ölçmesi performans değerlendirme örgütlerde dikkat çekmeye başladığını göstermektedir (Gürbüz, 2017). Dünyadaki gelişimine benzer bir şekilde Türkiye’de performans değerlendirme ilk olarak kamuda başlamış; özel sektörün ilgisi ve işletme biliminin yaygınlaşmasıyla 80’li yılların sonlarından itibaren gelişme göstermiştir. 2003’te 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girdikten sonra performans değerlendirme sonuçlarının çalışanların iş sözleşmelerinin sona erdirilmesinde yasal bir belge yerine geçmesi sonucunda işverenlerin konuya verdiği önem daha da artmıştır (Uyargil, 2008).

Örgüt amaçlarına ulaşılmasında hangi bireysel katkılara ihtiyaç duyulduğu performans değerlendirme sayesinde tespit edilebilir (Ludeman, 2000). Örgütsel amaçlar doğrultusunda bireylerin ürettikleri çıktılarının analizi ve buna bağlı olarak bu verilerin ücret belirleme, terfi vb. kararlarda kullanılması performans değerlendirmeyi insan kaynakları yönetimi için önemli bir işlev haline getirmektedir.

Performans değerlendirme genel olarak performans dayalı bir gözlem veya ölçümden, belirlenen bir ölçüte göre uygulamanın başarı derecesini objektif olarak belirleme, yorum çıkarma, diğer verilerle karşılaştırma ve böylece, elde edilen bilgi ile değerlendirilen hakkında bir karara varma işlemi şeklinde tanımlanabilir (Uyur ve Sarıgül, 2015). Performans değerlendirme, ölçüm ile elde edilen verileri bilgiye dönüştürdüğü ve ilerleyen zamanlarda bu bilgiler işletmenin verimliliği için kullanıldığı için dikkatle sürdürülmesi gereken bir süreçtir. Bu sebeple işletmeler kendileri için en uygun olan değerlendirme sistemini bulmalı ve kendilerine entegre etmelidir.

4.1. Performans Değerlendirme Yöntemleri

İşletmelerin farklı ihtiyaç ve özelliklerine göre, farklı amaçlarla kullanılan birçok performans değerlendirme yöntemi vardır. Bu yöntemler klasik ve modern performans değerlendirme sistemleri olmak üzere iki başlık altında incelenebilir (Keklik, 2018).

4.1.1. Klasik Performans Değerlendirme Sistemleri

Üretim ve verimlilik ihtiyaçları arttıkça yaygınlaşan performans değerlendirme sistemlerinin literatürdeki ilk örneklerine sanayi devrimini takip eden yıllarda rastlanmıştır. Söz konusu değerlendirme sistemleri; “Sıralama Yöntemi”, “İkili Karşılaştırma Yöntemi”, “Kontrol Listesi Yöntemi”, “Kritik Olay Yöntemi”, “Grafik Değerlendirme Ölçeği”, “Davranışsal Değerlendirme Ölçeği”, “Davranışsal Gözlem Ölçeği” ve “Zorunlu Seçim Yöntemi” şeklinde sıralanabilir (Keklik, 2018).

Sıralama Yöntemi: Değerlendirenin tüm çalışanları belirli bir başarı ölçütüne göre en başarılı gördüğü çalışanı en üste, en başarısız gördüğü çalışanı en alta yazarak iyiden kötüye veya kötüden iyiye doğru sıralamasıdır (Ataay, 1990; Aktan, 2009).

İkili Karşılaştırma Yöntemi: Çalışanların adları soldan sağa ve yukarıdan aşağıya doğru matris tablosuna yerleştirilir. Her çalışan birbiriyle kıyaslanır, başarılı olarak değerlendirilene işaret koyulur ve değerlendirme sonunda çalışanlar işaret sayılarına göre sıralanır (Ayan, 2013).

Kontrol Listesi Yöntemi: Çalışanın niteliklerini ve davranışlarını belirlemek için birçok sorunun bulunduğu bir liste veya ölçek raportör gibi davranan bir değerlendirici tarafından uygulanır (Okakın ve Şakar, 2013).

Kritik Olay Yöntemi: Performans değerlendiricinin, çalışanları yakından izleyerek kritik ve önemli işler ya da olaylar karşısında verdikleri olumlu ve olumsuz tepkileri tespiti, tasnifi ve kayıt altına almasıdır (Yumak, 2019).

Grafik Değerlendirme Ölçeği: Çalışanların kişisel özelliklerinin, işe karşı tutum ve davranışlarının ve işlerinin çıktılarının bireysel başarılarını değerlendirmek amacıyla puanlamaya dayalı bir sistemle ölçülmesidir (Ayan, 2013).

Davranışsal Değerlendirme Ölçeği: Grafik değerlendirme ölçeğinin bazı olumsuzluklarını önlemek amacıyla geliştirilmiştir. Çalışanların performansını, kişisel özellikleri yerine beklenen iş davranışlarına göre ölçmeyi amaçlamaktadır (Budak, 2008).

Davranışsal Gözlem Ölçeği: Davranışsal değerlendirme ölçeğinin olumlu yönlerinden faydalanıp olumsuz yönlerini önlemek amacıyla tasarlanan davranışsal gözlem ölçeği, çalışandan beklenen davranışları çalışanın gözlemlenme derecesine göre değerlendirme imkanı sağlamaktadır (Ferecov, 2015).

Zorunlu Seçim Yöntemi: Değerlendiriciye her faktör için olumlu ve olumsuz tanımsal cümlelerden oluşan bir form verilir ve değerlendirici çalışan için en uygun olanı (çalışanın durumu belirtilen tanımsal cümlelerden hiçbirine uymasa bile) işaretleyerek çalışanı değerlendirir (Sabuncuoğlu, 1985; Ataay, 1990).

4.1.2. Modern Performans Değerlendirme Sistemleri

Müşterilerin ve işverenlerin beklenti ve isteklerinin hızla değişimi gibi çağın ihtiyaçlarına klasik yöntemlerden farklı olarak ayak uydurma kapasitesine sahip olan modern performans değerlendirme sistemleri gün geçtikçe etkisini ve gelişimini artırmaktadır. Modern değerlendirme sistemleri; “Amaçlara Göre Değerleme Yöntemi”, “Yetkinliklere Dayalı Değerlendirme”, “Dengeli Başarı Göstergeleri” ve “360 Derece Değerlendirme Yöntemi” şeklinde sıralanabilir (Keklik, 2018).

Amaçlara Göre Değerleme Yöntemi: Birey ve işletmenin amaçlarını bütünleştirerek yöneticinin ve çalışanın hedefleri beraber belirlemesi ve belirli zaman aralıklarında (aylık, üç aylık, altı aylık vb.) bu hedeflere ulaşıp ulaşılmadığının yine birlikte değerlendirilmesi temeline dayanmaktadır (Bayraktaroğlu, 2011).

Yetkinliklere Dayalı Değerlendirme Sistemi: Bir çalışanın işinde etkin olabilmesi için mutlaka sahip olması gereken bilgi, beceri ve tutumun tanımlanması anlamına gelmektedir. Yetkinlikler, organizasyonel seviye, fonksiyonel seviye ve iş seviyesi gibi çeşitli seviyelerde inşa edilmiştir. Bu sistem değerlendirme sonuçlarına göre ödüllendirme, kariyer olanakları, örgüt kültürü gelişimi, liderlik ve takım çalışması gibi olumlu gelişmelere olanak sağlayabilmektedir (Lekshmi ve Radhika, 2016).

Dengeli Başarı Göstergeleri: Bireysel performans ölçümünün yanı sıra örgütsel performans ölçümü için geliştirilen ve ortak vizyonu hedefleyen bu sistem muhasebe kayıtlarının ve finansal ölçütlerin yanında diğer faktörlere de önem vererek, performans ölçümünde bütüncül bir bakış açısı sunmuştur (Bekmezci, 2010). Bu yüzden dengeli başarı göstergeleri, “belirlenen stratejilerin uygulanma sürecine çalışanları da katan, örgütsel performansı etkilediği düşünülen göstergeler arasında neden sonuç ilişkisi kuran ve saptanan hedeflere ne ölçüde ulaşıldığını gösteren bir örgütsel karnedir” (Gürbüz, 2017).

360 Derece Performans Değerlendirme Sistemi: Çalışan performansının sadece yöneticiler tarafından değil, kendi seviyesindeki diğer çalışanlar ve astlar tarafından da değerlendirilmesi ve bir geri bildirim sağlanmasıdır (Akdoğan ve Demirtaş, 2009).

Bu çalışmanın ana amacı, 360 derece performans değerlendirme sisteminin özelliklerinin ve kavramsal çerçevesinin detaylı bir şekilde açıklanmasıdır. İlerleyen bölümlerde bu sistem farklı açılardan ele alınacaktır.

5. 360 DERECE PERFORMANS DEĞERLENDİRME KAVRAMI VE ÖNEMİ

360 derece kavramı ilk olarak 1950 yılında Esso Araştırma ve Mühendislik Şirketi tarafından ortaya atılmıştır. Uygulanmaya başlaması çok daha geriye dayansa da işletme literatüründe 1990’lı yıllarda kendine yer bulmaya başlayacak olan 360 derece performans değerlendirme sisteminin ilk örnekleri General Electric gibi başarılı şirketler tarafından uygulanmaya başlayınca sistem popülerlik kazanmıştır. Öyle ki, ilerleyen yıllarda Fortune 500 şirketlerinin %85’inden fazlasının 360 derece performans değerlendirme sürecini liderlik geliştirme konusunda temel taş niteliğinde bir basamak olarak kullandığı ortaya çıkacaktır. Ayrıca dönemin General Electric CEO’su Jack Welch, 360 derece performans değerlendirme sisteminin kullanmanın her geçen yıl hisse değerini artırdığını belirtmiştir (Alsubaie, 2018). Bütün bu gelişmeler, 360 derece performans değerlendirme sisteminin uygulama alanını ve bilinirliğini artırmıştır.

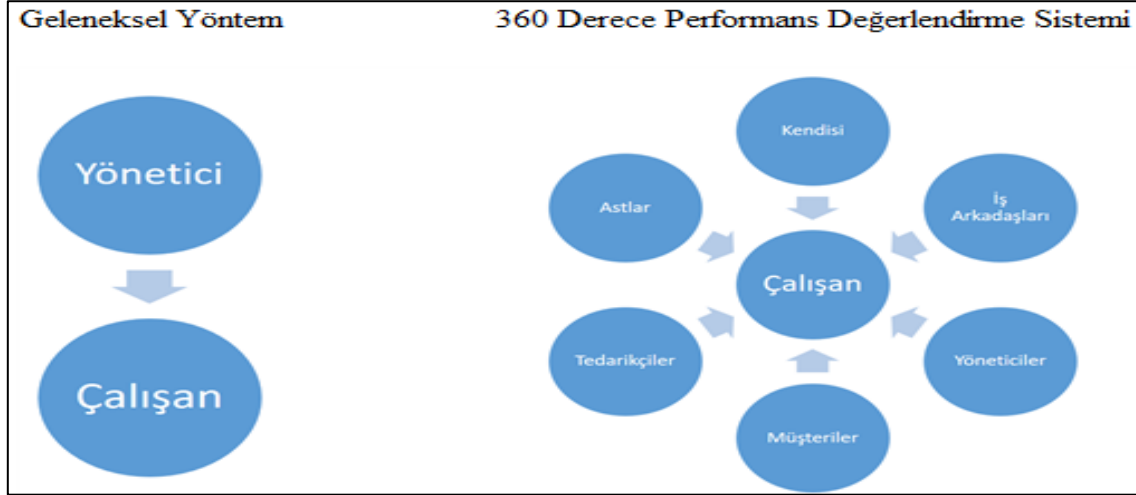
360 derece performans değerlendirme kavramının kökeni, toplam kalite yönetimi hareketinden gelmektedir (London ve Beatty, 1993). Toplam kalite yönetimi literatürü iş arkadaşları, astlar ve müşteriler tarafından değerlendirmenin, performans değerlendirme sürecine dahil edilmesini önermektedir. Ancak bu fikrin ortaya çıktığı dönemlerde çok az kuruluş bu uygulamayı güvenilir bulmuştur. Çünkü 360 derece performans değerlendirmenin bu ilk örneklerinin göstermelik sonuçlar sunduğu düşünülmektedir. Ancak yine de bir firmanın rekabet avantajını artırmak veya yeniden kazanmak için toplam kalite yönetimine yapılan vurgu, liderlere ve yöneticilere geri bildirim sağlamak için popüler bir yönetim aracı olarak 360 derece geri bildirim kullanımını körüklemektedir. 360 derecelik yaklaşım, geri bildirim olmadan çok az değişikliğin beklenebileceğini ve farklı değerlendiricilerin yöneticilerin davranışlarını yönlendirmelerine yardımcı olacak zengin ve faydalı bilgi kaynakları olduğunu öne sürmektedir.

360 derece performans değerlendirme sisteminin kavramsal olarak tanımına bakılacak olursa, performans değerlendirme yöntemleri içerisinde sorgulayıcı, sürekliliğe dayalı ve çok yönlü bir bakış açısıyla, değerlendirilenin kendisi başta olmak üzere yöneticileri, astları, aynı mevkideki iş arkadaşları, müşterileri ve tedarikçileri gibi tüm iç ve dış paydaşların değerlendirme yaptığı ve performans hakkında geri bildirim sağlayan bir sistemdir (Vinson, 1996, Ludeman, 2000, Canitez ve Solmuş, 2000; Camgöz ve Alpten, 2006). Sistem, literatürde “360 Derece Performans Değerlendirme ve Geri Besleme”, “360 Derece Geri Bildirim”, “Yukarıya Doğru Değerlendirme”, “İş Arkadaşlarınca Değerlendirme”, “360 Derece Performans Geri Bildirimi”, “Çok Kaynaklı Performans Değerlendirme” gibi isimlerle de anılır (Garavan vd., 1997).

Ağırlıklı olarak finansal göstergelerin dikkate alınıp değerlendirildiği tek boyutlu geleneksel performans değerlendirme yöntemleri dinamik çevre koşullarına ayak uydurmakta yetersiz kalmaktadır. Denetlenen birimler, çalışanlar ve bağlı oldukları departmanla sınırlı kalmakta; tedarikçiler ve müşteriler gibi diğer iç ve dış paydaşların değerlendirilen hakkındaki görüşleri dikkate alınmamaktadır (Sarıaltın, 2003). Geleneksel ölçüm ve değerlendirme yöntemlerinin değerlendirilen her bir bölüm ve birey için önceden belirlenmiş ve standardize edilmiş, değerlendirilenin özelliklerine göre esnekliğe imkan vermeyen ve bu yüzden değerlendirilen için öncelikli olan bilgileri göz ardı edebilen olumsuz yanları, 360 derece performans değerlendirme yöntemi ile giderilebilmektedir (Yüksel, 2003). Geleneksel yöntemler finansal performans ölçütlerini değerlendirirken işletme bazındaki kriterleri ele alsın da işletmenin faaliyet gösterdiği endüstri bazındaki kriterleri göz ardı etmiştir (Kaygusuz, 2005). 360 derece performans değerlendirme yöntemi başta olmak üzere modern yöntemler, geleneksel yöntemlerin bu eksikliklerini ve yetersizliklerini gidermeye yönelik çok faktörlü yaklaşımlar sunmaktadır.

360 derece performans değerlendirmenin temel özelliği, çalışanın kendisi de dahil olmak üzere iletişimde olduğu herkes tarafından değerlendiriliyor ve bu değerlendirme sonuçlarından bütünlük bir sonuç elde ediliyor olmasıdır. Bu sistemde bir çalışan eş düzeydeki iş arkadaşları, üstleri, müşteriler ve tedarikçiler başta olmak üzere bağlantıda olduğu tüm iç ve dış paydaşlar tarafından değerlendirilmektedir (Edwards, 1996). Şekil 1’de, geleneksel yöntem ve 360 derece performans değerlendirme yöntemine ait değerlendirme bağlantıları gösterilmiştir.

Şekil 1. Geleneksel Değerlendirme ve 360 Derece Performans Değerlendirme Sistemi



360 derece performans değerlendirme, çok yönlü geri bildirim sağlamasıyla çalışanların güçlü, zayıf ve gelişmeye açık yönleri hakkında bilgi verebilmektedir. Çalışanların kişisel gelişimleri için destekleyici bir süreç görevi gören bu sistem aynı zamanda bir grup ya da takımın performansını etkileyerek bireyden genele etki eden bir yapıyı mümkün kılar. Dolayısıyla geleneksel performans değerlendirmedeki tek yönlü ve tek boyutlu çıktılara nazaran 360 derece performans değerlendirme işletmelere farklı bakış açıları sunar. Tablo 4’te geleneksel yöntem ile 360 derece performans değerlendirme süreci arasındaki farklılıklar çeşitli ölçütler göz önünde bulundurularak gösterilmiştir.

Tablo 4. Geleneksel Performans Değerlendirme Yöntemi ile 360 Derece Performans Değerlendirme Yöntemi Arasındaki Farklar

Ölçütler	Geleneksel Performans Değerlendirme Yöntemi	360 Derece Performans Değerlendirme Yöntemi
Amaç	Astlara geçmiş performansları ve gelecek potansiyellerine ilişkin tek bir perspektiften geribildirim sağlanmaktadır.	Performans, davranışlar ve gelişim ihtiyaçları hakkında farklı perspektiflerden veri sağlanmaktadır.
Veri kaynağı	Tek bir değerlendirmeci vardır: yönetici	Değerlendirmeciler farklıdır: astlar, üstler, takım arkadaşları ve müşteriler
Kaynağın kimliği	Geribildirim kaynağının kim olduğu bellidir.	Geribildirim, değerlendirmeci gruplarından kolektif olarak toplanır. Değerlendirmecinin bireysel kimliği belirsizdir.
Geribildirim içeriği	Davranışa ve iş performansına ilişkin değerlendirmeler tipik olarak iş biriminin ulaştığı sonuçlara göre oluşmaktadır.	Değerlendirmeler iş biriminin ulaştığı sonuçlara ve gelişimi istenen boyutlara göre yapılmaktadır.
Ölçümleme yöntemi	Likert ölçeğinin yanında niteliksel değerlendirmeler yer almaktadır.	Temel olarak Likert ölçeği ile niceliksel veri toplanmaktadır.
Diğer insan kaynakları kararları ile ilişkisi	Performans değerlendirme genellikle, ücretle, görev tasarımı, terfi ve transferler ile eğitim ve geliştirme kararlarına temel oluşturmaktadır.	Veriler tipik olarak sadece eğitim ihtiyacının tespiti ve kariyer gelişimi için kullanılmaktadır.
Süreci şekillendiren felsefe	Süreçlere odaklanılmaz, bireylerin değerlendirilmesi esastır. Otorite ve yöneticinin görüşünü kabul etme söz konusudur.	İşgöreni değerlendirme değil geliştirmek esastır. Kendini değerlendirme söz konusudur.
Sürecin içeriği	Yıllık genel sonuçlar çoğu kez ücretleme kararlarını etkilemektedir.	Değerlendirme yılın belli zamanlarını değil sürekli izlemeyi öngörmektedir.
Hedeflenen işgörenler	Organizasyondaki tüm işgörenler.	Tipik olarak yönetsel kademelerde işgörenler.

Kaynak: (McCarthy ve Garavan, 2001, s. 10, aktaran: Kara, 2010).

360 derece performans değerlendirme sisteminin uygulanabilmesi için dikkate alınması gereken üç temel durum vardır (Maurer vd., 2002):

- Kaynaklardan gelen geri bildirim oranları,
- Değerlendirilenin kişisel özellikleri,
- Değerlendirilenin işle ilgili genel durumu.

Bu durumlara ek olarak sistemin başarıyla çalışması için yeterli teknik altyapı ve kapasite oluşturulmalı, işletmenin ana stratejileri insan kaynakları ile bütünleştirilmeli, açık ve spesifik sonuçların elde edilebilmesi için sağlıklı bir geribildirim sistemi kurulmalı, gelişime imkan veren planlamalar yapılmalı ve gelişmeyi ölçülebilen bir sistem oluşturulmalıdır (Morical, 1999).

5.1. 360 Derece Performans Değerlendirmenin Amaçları

360 derece performans değerlendirme sistemi firmalar için farklı ihtiyaçlara yanıt veren bir araçtır. Sistemin birçok ihtiyaca yanıt oluşturduğu bilinse de temelde iki amacı vardır (Payne, 1998):

- Değerlendirmenin tarafsızlığını artırmak.
- Hem sahip olunan yetenekler hem de diğer bireylerin değerlendirilen kişi hakkındaki görüşleri ile ilgili olarak kişilerin farkındalığını artırmak.

Bu iki ana amaç haricinde 360 derece performans değerlendirme sistemi önem dereceleri işletmeden işletmeye farklılık gösterebilen birçok ihtiyaca yönelik destek sağlamaktadır. Bu ihtiyaçlardan bazıları şu şekilde sıralanabilir (Nowack, 1993; Alimo-Metcalf, 1998; Kim, 2001; Tahiroğlu, 2002):

- Çalışanların performanslarını daha kapsamlı, objektif ve düşük maliyetli olarak ölçüp çalışanlara geri bildirim vermek.
- Çalışanların eksik yönlerini ve ihtiyaçlarını belirleyerek eğitim ve gelişim planlarının oluşturulmasını sağlamak.
- Gerçekleştirilen eğitim ve gelişim planlarının etkinliğini ölçmek.
- Takım çalışmasını güçlendirmek ve takım içi iletişimi artırarak örgüt kültürünü geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmak.
- Yönetimin, yöneticiliğin ya da liderliğin etkinliğini ölçmek ve geliştirmek; terfi sistemini düzenlemek.
- Örgüt içerisinde değişim ihtiyacını belirlemek ve gerektiğinde değişimi hızlandırmak.
- İyileştirme çabalarını sürekli olarak ölçmek.
- Teknolojik değişim, zorlu rekabet şartları ve artan işgücü çeşitliliği karşısında çalışan potansiyelini en üst düzeye çıkarmak.

Görüldüğü üzere 360 derece performans değerlendirme sistemi ana amaçları dışında birçok yan etken için işletmelere fayda sağlayabilmektedir. Sistem, değerlendirilen çalışan için bir geribildirim sağlarken diğer ihtiyaçların karşılanması için bilgi akışı sağlamakta, işletmenin genel performansı için önemli olan faktörlerin iyileştirilmesine imkan vermektedir.

5.2. 360 Derece Performans Değerleme Sisteminin Tasarımı ve Kaynakları

5.2.1. İşletmenin Sisteme Uygunluğu ve Veri Kaynakları

Birçok farklı kaynaktan verinin toplanıp değerlendirilmesi 360 derece performans değerlendirme sürecinin temel özelliğidir. Doğru bir değerlendirme konusunda motive olan ve özenle seçilen kişiler, sistemin doğru ve verimli bir şekilde çalışması için gerek koşuldur (Jones ve Bearley, 1996). Bu sebeple örgütsel şartların 360 derece performans değerlendirme sistemi için uyumlu olup olmadığı uygulamadan önce incelenmelidir. Hazırlık derecesi değerlendirme ölçeği, işletmelerin sisteme yakınlığını ölçmeye yarayan bir ölçektir. Bu ölçeğe göre işletmelerin yakınlığı şu şekilde puanlanmaktadır (Şölen, 2020):

- 100'ün üzeri (Paralel): 360° geribildirim sistemi kabul edilebilir.
- 80'in üzeri (Destekleyici): 360° geribildirim sistemi uygulama öncesi bazı desteklere ihtiyaç duyacaktır.

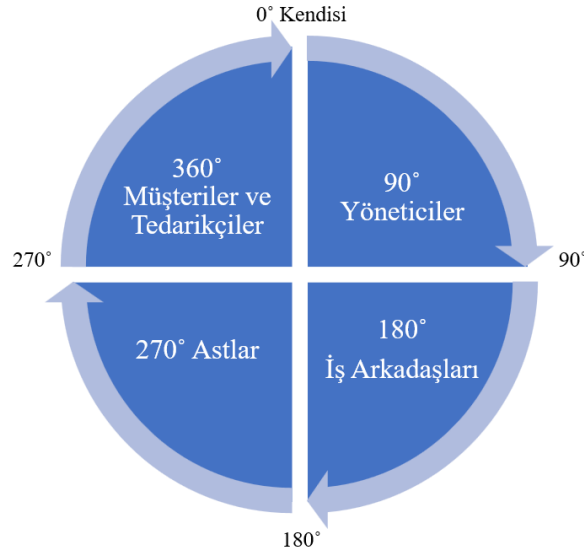
- 80°'in altı (Zor Savaş): 360° geribildirim sistemi önemli derecede iletişim ve desteğe ihtiyaç duyacaktır.

360 derece performans değerlendirme sistemine yatkınlık ve hazırlık derecesi, uygulanan ölçekle olumlu bir seviyede tespit edilirse, bir sonraki aşama olarak üst yönetimin sistemi destekleyip desteklemeyeceğine bakılmalıdır (Mutlu, 2012). Yöneticiler, astı tarafından değerlendirildiği için sürecin kendisi adına bir tehdit olabileceğini düşünebilir ancak değişen ihtiyaçlar ve kapsamlı bilgi elde etmenin önemi bu sistemi tercih edilebilir hale getirmiştir. Değerlendirme süreci oldukça uzun olabileceği için sadece mevcut yöneticiler değil potansiyel yöneticiler de sistem için önem arz etmektedir. Sistemin başarılı bir şekilde uygulanabilmesi ve ileri aşamalarda çıkabilecek sorunlara önlem alınabilmesi için yararları ayrıntılı bir şekilde açıklanmalı, bu yararları ulaşmak için sistemin temelleri iyi atılmalı, amaçlar netleştirilmeli ve örgüt bireylerinin sisteme inanmaları sağlanmalıdır.

360 derece performans değerlendirme sistemi uygulamaya alındığında, uygulanacak grubun tüm üyeleri sürecin amacı ve aşamaları hakkında bilgilendirme toplantılarına dahil edilmelidir. Verilerin nasıl ve hangi zaman aralıklarında değerlendirileceği belirlenmelidir. Değerlendirme yıllık, altı aylık veya üç aylık olabilmektedir. Uzun dönemli bir süreç olduğundan dolayı bireysel gelişimler dikkate alınmalı, sonuçlar periyodik olarak değerlendirilmeli ve takip edilmelidir. Bireyin yetersiz olduğu noktalarda gösterdiği gelişimin takibi ve değerlendirilmesi sistemin başarılı bir şekilde uygulanmasının göstergelerinden biridir (Bağrıaçık, 2009).

360 derece performans değerlendirme sürecinde veri kaynaklarının kimler olduğu bir diğer önemli etmendir. 360 derece bireyin kendisi dahil her yönden değerlendirmeyi temsil ederken, değerlendirmeye dahil edilen kişilere göre derece değişir. Şekil 2'de değerlendirme dereceleri ve sürece dahil edilen katılımcılar gösterilmiştir (Şölen, 2020). Bu süreç aşama aşama şu şekilde gerçekleştirilebilir:

Şekil 2. Veri Kaynaklarının Dairesel Gösterimi



a) 0 Derece Geri Bildirim: Öz Değerlendirme

Bireyin kendisi 360 derece performans değerlendirme sürecinde veri kaynaklarının ilkidir. Birey kendini değerlendirirken, kendi değerlendirme sonuçlarıyla diğer kaynaklardan gelen verileri karşılaştırarak iş performansı hakkında daha doğru objektif sonuçlara ulaşabilir. Kişiler kendilerini doğru olarak değerlendiremedikleri ya da kendilerine karşı her zaman tarafsız yaklaşmadıkları için karşılaştırmalı bir değerlendirme önemlidir.

b) 90 Derece Geri Bildirim: Yöneticilerce Değerlendirme

Bir çalışanın yöneticilerince değerlendirilmesi geleneksel olarak süregelen bir performans değerlendirme yönetimidir. 360 derece performans değerlendirme süreciyle bu durum farklı açılardan farklı veri kaynaklarıyla gerçekleştirildiği için önemlidir. Çalışan, değerlendirmenin 360 derece yapılacağını bildiği için yöneticisiyle yaptığı görüşmelerde daha önce hiç gündeme gelmemiş konulara değinebilir. Yöneticinin de bu aşamada çalışanın

performansı hakkında detaylı bilgiye sahip olması, çalışanın yüksek ya da düşük performans gösterdiği hiçbir alanı gözden kaçırmaması doğru bir sonuca ulaşmak için oldukça önemlidir.

c) 180 Derece Geri Bildirim: İş Arkadaşlarınca Değerlendirme

Performans değerlendirmede iş arkadaşlarınca değerlendirmenin en önemli özelliği değerlendiren ve değerlendirilen arasında güç farkının olmamasıdır. Eş düzeyde konumlandırılmış çalışanların rolleri, ast veya üstlerin rolleriyle aynı özelliklere sahip değildir. Dolayısıyla sonuçların değerlendirilmesinde farklı bir bakış açısı sunmaktadır. Çalışanlar arasındaki rekabet ve sosyal ilişkiler zaman zaman yanlış sonuçlara neden olabilir de çok yönlü bir değerlendirme sistemi uygulandığı için objektif olmayan sonuçlar elimine edilebilecektir.

d) 270 Derece Geri Bildirim: Astarlarca Değerlendirme

360 derece performans değerlendirmenin geleneksel yöntemlerden ayrılan başlıca özelliklerinden birisi astların üstlerini değerlendirmeleridir. Geleneksel değerlendirme yöntemlerinin aksine, yöneticinin değerlendirmesi uygulamasının tam tersi bir uygulamaya sahip olduğu için bu yöntem literatürde “tersine değerlendirme” olarak da anılmaktadır (Şölen, 2020).

Değerlendirme yönteminde astlara yer vermenin; bir yöneticinin temsil, iletişim ve liderlik özelliklerini, davranışlarını değerlendirmede nispeten daha doğru geribildirim sağlaması gibi diğer yöntemlerden ayrılan bir faydası vardır (Özsoy, 2012). Yöneticilerin verdiği talimatların açıklığı, astlara yönelik duyarlılıkları ve performans geribildirimleri gibi konularda astlar yöneticileri değerlendirmekte etkilidir.

Ancak astlar performans değerlendirme konusunda bilgi sahibi olmazlarsa üstlerini örgüt hedeflerini dikkate almaksızın kişilik özelliklerine ve kendi beklentilerini ne ölçüde karşıladıklarına bakarak, yanlış bir şekilde değerlendirebilirler. Benzer şekilde üstlerin astlar tarafından değerlendirilecek olması iş ilişkilerinde gerilimlere sebep olabilir. Dolayısıyla sistemin işleyişi ve amaçları değerlendirme öncesinde astlara ve üstlere detaylıca bildirilip uygulamaların olması gerektiği gibi yapılması sağlanmalıdır.

e) 360 Derece Geri Bildirim: Müşteri ve Tedarikçilerce Değerlendirme

Çalışanların değerlendirilmesinde iç ya da dış paydaşlardan da faydalanılabilmektedir. Örneğin müşteriler, işletmenin hem kendi performansı hem de doğrudan müşteriler ile ilişkide bulunan çalışanları ile ilgili veriler elde edilmesinde önemli kaynaklardır. Özellikle hizmet sektöründe çalışanların işine olan ilgisi, müşteriye yaklaşımı, iş kalitesi ve yapma hızı, bu değerlendirme yöntemiyle öğrenilebilir. Benzer şekilde, tedarikçiler de işletmenin mal ve hizmetlerinin kalitesini ve performansını değerlendirmede genellikle yöneticilerden daha iyi durumdadırlar. Yöneticilerin dar bakış açılarına ve sınırlı verilerine kıyasla tedarikçiler işletmenin performans değerlendirmesinde bir dış göz olabilmektedir. Bu gibi sebeplerle paydaşlar performans değerlendirmede oldukça önemli kaynaklardır.

5.2.2. Ölçek Oluşturma ve Puanlama Sistemi

Performans değerlendirmede ölçek oluştururken her bir performansla ilgili nesnel ve doğru bir yargıya varmak ve ilgili çalışana geribildirimde bulunabilmek için Tablo 5'te gönderilen puanlama sisteminin yapılması gereklidir (Bingöl, 2016):

Tablo 5. 360 Derece Performans Değerlendirme Puan Tablosu

N	Ölçek Adı	Puan
1	Tatmin Edici Olmayan Performans	40
2	Düşük Performans	50
3	Marjinal Performans	60
4	Kabul Edilebilir Performans	70
5	İyi Performans	90
6	Çok İyi Performans	110
7	Üstün performans	120

Kaynak: (Yumak, 2019, s. 40).

Anket formunda bulunan faktörlerin her birinin önemi diğerlerinden farklı olabilmektedir. Bu yüzden ölçütler ağırlıklandırılmalıdır. Örneğin bir kategori içinde bulunan başarı yönelim ölçütü, problem çözme ölçütünden daha önemli olabilir. Ayrıca değerlendiriciler arasındaki farklılıklar da sonuçları etkileyecektir. Tartılı puan verme yöntemi bu durumda kullanılacak yöntemlerden biridir. Örneğin yönetici, değerlendirilen çalışanla sürekli ilişki içerisinde ve onun çalışmalarını, davranışlarını en yakından izleyebilen bir durumdadır. Dolayısıyla “üstün” değerlendirici olarak ağırlıklı puanı diğer değerlendiricilere göre yüksek olarak belirlenmelidir. Bu bilgiler ışığında 360 derece performansla değerlendirilmiş bir çalışanın puanı aşağıdaki örnekte olduğu gibi hesaplanabilir (Yumak, 2019):

Tablo 6. Tartılı Puan Verme Yönteminde Dikkate Alınacak Ağırlık Yüzdeleri

Kategori Tartıları		Değerlendirici Kişi veya Grupların Tartıları:	
Yetkinlikler	%60	Yönetici	%40
Bireysel özellikler	%40	Müşteriler	%20
		İş arkadaşları	%15
		Astlar	%15
		Kendisi	%10

Tablo 6’de tartılı puan verme yönteminde kullanılacak ağırlık yüzdeleri örnek hesaplama için belirlenmiştir. Her bir değerlendiricinin/değerlendirici grubunun değerlendirilen hakkında verdiği puanlar, bunların ağırlıklı yüzdesiyle çarpılarak toplanır ve çalışana ait toplam puan bulunmuş olur.

Kategori tartıları dikkate alındığında bir çalışanın yöneticisi ile yapılan ankette üstün onun yetkinliklerine 90, bireysel özelliklerine 85 puan verdiği durumda bu yöneticinin, değerlendirilen için kategori tartılarına göre toplam puanı aşağıdaki gibi hesaplanmaktadır:

$$(90 \times \%60) + (85 \times \%40) = 54 + 34 = 88 \quad (1)$$

Tablo 7. Değerlendirilenin Değerlendirici Bazında Kategori Tartılarına Göre Toplam Puanı

Değerlendiren	Kategori Tartılarına Göre Toplam Puanı
Yönetici	88
Müşteriler	95
İş arkadaşları	89
Astlar	75
Kendisi (Öz değerlendirme)	100

Değerlendirici tüm kişi ve grupların böyle bir hesaplama sonucunda aynı çalışan için kategori tartılarına göre toplam puanlarının Tablo 7’deki gibi olduğu varsayılırsa, söz konusu çalışanın toplam performans puanı;

$$(88 \times \%40) + (95 \times \%20) + (89 \times \%15) + (75 \times \%15) + (100 \times \%10) \quad (2)$$

$$35,2 + 19 + 13,35 + 11,25 + 10 = 88,8 \quad (3)$$

Bu şekilde gerçekleştirilen bir süreç sonunda değerlendirilen tüm çalışanların değerlendirme kaynağından gelen her bir puan dikkate alınarak toplam performans puanı belirlenmiş olur. Elde edilen bu toplam puan, yönetime çalışanla ilgili objektif fikirler sunarken çalışan hakkında yapmak istediği eylemleri gerçekleştirmek için dayanak sunar. Bu sistem sayesinde çalışanın güçlü yönleri öne çıkar, iyileştirme gereği duyulan eksik yönleri belirlenir ve potansiyel becerileri hakkında geri bildirim elde edilmiş olur.

5.3. 360 Derece Performans Değerlendirme Sürecinin İşleyişi ve Uygulama Basamakları

360 derece performans değerlendirme sistemini uygulamaya karar veren bir işletme ilk başta, bu sistemi hangi amaçla uygulayacağına ve bu uygulamayla elde edilmek istenen faydalara karar vermelidir. Bu sistem belirli bir ihtiyaca yönelik uygulanabileceği gibi süreçleri desteklemek amacıyla da kullanılabilir. Uygulama amacı ne olursa olsun, değerlendirme sürecinin örgütteki süreç ve sistemlerle ilişkisi tanımlanmalı ve entegrasyon sağlanmalıdır (Barutçugil, 2002; Yüce, 2003). Daha sonra iş performansını artırmak için gerekli olan davranış ve becerileri

kapsayan bir beceri modeli geliştirilmeli ve bu modele yönelik bir performans anketi hazırlanmalıdır (Bayram, 2006). Oluşturulan modelin ardından süreç işletmeden işletmeye farklılık gösterebilse de ilk olarak isim listesi oluşturmakla başlanmaktadır. Değerlendirilecek kişi, kendisini değerlendirmesi için 8-12 kişilik bir liste oluşturmaktadır. Bu kişiler bütün iç ve dış paydaşlardan seçilebilmektedir. Ardından projeyi yürüten yönetici önceki listede çeşitli düzenlemeler yaparak grubu 6-10 kişiye indirgemektedir. Grup, anket formlarını her bir beceri alanı için çalışanın performansını değerlendirerek doldurmaktadır. Bu aşamada çalışan da kendi performansını derecelendiren bir formu doldurabilmektedir (Barutçugil, 2002). Anket cevaplarının bir araya getirilmesinin ardından çalışanın performansı ile ilgili bir rapor oluşturulmaktadır. Kabaca bu şekilde gerçekleştirilen 360 Derece Performans Değerlendirme sürecinin, uygulama sırasında izlenecek adımları maddeler halinde şu şekilde özetlenebilir (Vinson, 1996; Ludeman, 2000; Barutçugil, 2002):

- 360 derece performans değerlendirme sisteminin uygulanma amacının, süreç hazırlıklarının, değerlendirici listesinin ve değerlendirme raporları ile sonuçların nasıl kullanılacağını belirlemek; bunların bilgilendirme toplantılarıyla ilgili kişilere iletilmesi.
- Anket uygulaması, analizi, rapora dönüştürülmesi ve bu raporların ilgili kişilere teslim edilmesi.
- Başta değerlendirilen olmak üzere ilgili kişilerle sonuçların tartışılması, nelerin performans değerlendirme dokümanına alınacağına karar verilmesi ve geliştirme çabalarının planlanması.
- Tek seferlik olmayan bu uygulamanın verimli olabilmesi adına sürekli olarak geribildirim verilmesi.
- Uygulama sonrasında gerçekleştiği düşünülen değişimin düzeyinin belirlenmesi ve farkları saptamak adına aynı modelin yeniden uygulanması.

Sonuçlar ve raporlar hazırlanırken değerlendirilen başta olmak üzere ilişkili kişileri rencide edebileceği düşünülen yaklaşımlardan ve ifadelerden kaçınılmalıdır. Uygulamada açık ve net bir plan ortaya konmalı ve bu plan aktif bir şekilde uygulanmalıdır. Profesyonel bir şekilde gerçekleştirilmeyen süreçler örgütte yarardan çok zarara neden olabilmektedir.

360 derece performans değerlendirme sisteminin öncelik verdiği öge insandır. Örgütsel öğelerin ve teknik altyapının hazırlanmasından önce insanların bu değişime hazırlanması gerekmektedir. Uygulama sonucunda geribildirimlerden belirlenen gelişim ihtiyaçları doğrultusunda çalışanların gelişimleri planlanmalı, gerekli kaynaklar sağlanmalı ve bu yöndeki her türlü çaba desteklenmelidir.

5.4. 360 Derece Performans Değerlendirmesi Sırasında Yapılan 13 Ortak Hata

Başarı hikayelerinde ve başarısızlıklarda ortak noktalar vardır. En iyi uygulamaları kullanan çoğu kuruluş, olası hataları tahmin eder ve bunlardan nasıl kaçınılacağını aktif olarak planlar. 360 derece sürecine başlamadan önce tuzakları fark etmeye çalışır. Başarılı uygulama, bir kuruluştaki önemli performans sorunlarını gerçekten ele alıp almadığına bağlıdır. İyi yapıldığında, çoklu değerlendirici geri bildirim sistemleri, muazzam olumlu değişimlere yol açabilir ve bireysel, ekip ve organizasyon düzeylerinde etkinliği artırabilir. 360 derece süreci uygulanırken firmalar tarafından yapılan ortak 13 hata vardır Bunlar şu şekilde listelenebilir (Wimer ve Nowack, 1998; Optima 360, 2021):

- Net bir amacın olmaması
- Değerlendirmeyi olması gerekenden başka bir amaçla kullanmak
- Pilot test yapmamak
- Süreç için kilit rol oynayan paydaşları dahil etmemek
- Yetersiz iletişime sahip olmak
- Gizlilikten taviz vermek ya da bazı şeylerin gizli kalmasını istemek
- Geri bildirim kullanımını netleştirmemek
- İnsanlara yeterli kaynak vermemek
- Geribildirim "sahibinin" kim olduğunu açıklamamak
- "Kullanıcı dostu olmayan" puanlamaya ve güvenilir olmayan yönetime sahip olmak
- Yapılan pilot uygulama dışında var olan sistemle bağlantılar yapmamak

- Bunu bir süreçten ziyade bir olay haline getirmek
- Etkinliği değerlendirmemek

Bunlar ve bunlar gibi hatalar süreçten beklenen verimin alınmamasına neden olurken, faydadan çok zarara yol açabilir.

5.5. 360 Derece Performans Değerlendirme Sisteminin Avantajları ve Dezavantajları

5.5.1. 360 Derece Performans Değerlendirme Sisteminin Avantajları

360 derece performans değerlendirme sisteminin uygulanma amaçları doğrultusunda doğru uygulandığında işletmelere kazandıracak birçok avantaj vardır. Birçok işletme için esas uygulama sebebi rekabet avantajı yaratmak olan bu sistemin alt bileşenlerine göre sunduğu bazı avantajlar şöyle özetlenebilir (Garavan vd., 1997; Ludeman, 2000; DeNisi ve Kluger, 2000; Barutçugil, 2002; Aytaç, 2003; Yılmaz, 2005; İllez ve Güner, 2006; Vagner vd., 2022):

- **Kapsamlı ve Objektif Geri Bildirim:** Değerlendirme grubunun birden fazla olmasıyla elde edilen geri bildirim daha objektif ve kapsamlı olması beklenmektedir. Elbette farklı kaynaklardan geribildirim almak objektifliğin garantisi olmayacaktır ancak tek bir değerlendiricinin görüşü ile yapılan değerlendirmeye kıyasla daha objektif bir sonuca ulaşıldığı düşünülmektedir. Ayrıca değerlendirilenin yaptığı işle ilgili başka kaynakların fikirlerini öğrenmesi, işini ve kendini geliştirebilmesi için ufuk açıcı olabilmektedir.
- **Çalışanın Güçlü ve Gelişmeye Açık Alanlarını Belirlemek:** Değerlendirilenin güçlü, zayıf ve gelişmeye açık alanlarının belirlenmesine ve bunlara yönelik olarak gelişim planlarının oluşturulmasına imkan sağlamaktadır. Ayrıca sürecin ilerleyen aşamalarında birbirleri hakkında fikirlerini paylaşacaklarını bildikleri için çalışanlar sorumluluklarının farkında ve bilinçli olarak uygulamaya katılacaktır. Böylece daha verimli bir takım çalışması yaratılabilir, çalışanlar arasındaki iletişim geliştirilebilir.
- **Kariyer Gelişimi İçin Sorumluluk Alma:** İşletmelerin genel performansı için çok önemli olsa da birçok işletme çeşitli nedenlerden dolayı çalışanların kariyer gelişimi için ayrılan bütçelerini azaltma eğilimindedir. 360 derece performans değerlendirme, değerlendirilenin performansını ölçerken, elde edilen çok yönlü geri bildirimler sayesinde çalışanın kişisel kariyer gelişimi için yol gösterici olabilir.
- **Azalan Ayrımcılık Riski:** Elde edilen geribildirimler değişik özellikler taşıyan, farklı pozisyonlardaki değerlendiricilerden geldiği için; yaş, din, ırk, cinsiyet gibi ayrımcı tutumlarla gerçekleştirilen değerlendirmelerin temelsiz ve aldatıcı etkilerini azaltmaktadır. Ayrıca yukarı doğru geri bildirim fırsatının yaratılması adalet algılarını olumlu etkilemektedir.
- **İyileşen Hizmetten Yararlananların Memnuniyeti:** Alınan geribildirimlerin sonucunda çalışanların performanslarında gerçekleşmesi planlanan potansiyel iyileşme, ürün ve hizmetlerin kalitesine ve güvenilirliğine yansıtacaktır. Bu durum başta müşteriler olmak üzere ilgili tüm paydaşlarda memnuniyet yaratacaktır.
- **Gelişim ve Eğitim İhtiyacını Belirleme:** İşletmeler çalışanlarının eksik yönlerinin farkında olabilmekte ancak iyileştirme sürecini nasıl planlayacakları konusunda sorunlar yaşayabilmektedir. 360 derece performans değerlendirmenin sistematik yapısı ve geribildirimler çalışanların eksikliklerinin detaylı bir şekilde tanımlanmasına ve gerekli eğitimlerin planlanması için gerekli verilerin elde edilmesine olanak sağlayabilmektedir.

Birçok işletmede var olan değerlendirme sisteminin yerine kullanılmaktansa destekleyici bir unsur olarak kullanılan 360 derece performans değerlendirme sistemi, dikkatli ve doğru bir şekilde uygulandığında çalışanlar arasında güveni ve memnuniyeti artırmakta, katılımı ve iletişimi güçlendirmektedir (Edwards ve Ewen, 1996).

5.5.2. 360 Derece Performans Değerlendirme Sisteminin Dezavantajları

Birçok avantajı olmasına rağmen 360 derecelik geri bildirim önemli dezavantajları da vardır. Bu dezavantajlar şöyle sıralanabilir (Moses vd., 1993; London ve Beatty, 1993; Kaplan, 1993; Tornow, 1993; Bernardin vd., 1993; Bracken, 1994; Campbell, 1994; O'Reilly, 1995; DeNisi ve Kluger, 2000, Van der Heijden ve Nijhof, 2004; Vagner vd., 2022):

- 360 derece performans değerlendirmesi firmalar tarafından popüler bir heves olarak hayata geçirilebilmekte ve bu durum sistemin etkinliğini sınırlayabilecek bir dizi faktörü ortaya çıkarmaktadır.
- Değerlendirici/gözlemci performans sistemini uygularken sınırlı veya var olmayan bir referans çerçevesi üzerinden gözlem yaptığı için sonuçlar genelleştirilmiş özelliklere dayanabilmekte ve dolayısıyla niteliksiz olabilmektedir.
- Değerlendirilen kişinin geçmiş performansındaki eksik yönleri ya da davranışları, değerlendiricinin hafızasında kalabilmekte ve bu durum yanlış sonuçlara neden olabilmektedir.
- Özellikle öz değerlendirme ve yönetici değerlendirmesi arasında sıklıkla farklılıklara rastlanmaktadır. Bu durum, bu farklılıkların kişinin performansını ölçmedeki çeşitli etkilerin sonucu olarak anlaşıldığı sürece, çok kaynaklı değerlendirmelerin yanlış bir güvenlik ve nesnellik duygusuna yol açacağı anlamına gelecektir.
- Özellikle sonuçların olumsuz olduğu ve tüm değerlendiricilerin bu olumsuz alanlarda hemfikir olduğu durumlarda, geri bildirim ağırlığı kaldırabileceklerinden daha fazla olabileceğinden, yöneticiler üzerinde artan bir baskı oluşturabilmektedir.
- Bireyler değerlendirmeden dolayı kendilerini tehdit altında hissedebilmektedir. Yöneticiler, bu tür bir değerlendirme daha önce kullanılmadığında kendilerini tehdit altında hissedebilmekte ve astlar, yukarı doğru geri bildirim sonuçları olumlu olmazsa patronlarının misilleme yapabileceği konusunda kendilerini tehdit altında hissedebilmektedirler.
- Organizasyonlar bu uygulamalara çok sık maruz kalıyorsa formlara doymuş olabilmekte veya “anket yorgunluğu” yaşayabilmektedir. Bu durum, yönetim sürecine karmaşıklık katabilmektedir.
- Sonuçların değeri, başkalarının algılarını sayılara indirgeme sürecinde oldukça fazla anlam kaybı olabileceği için sınırlı olabilmektedir.
- Ölçülen yönetim becerileri veya davranışları, bireyin konumu veya organizasyon için önemli değilse, bunları geliştirmek veya incelemek için harcanan tüm çabalar gereksiz olacaktır. Uygulama sırasında kullanılan araçların standart hale getirildiği, kalemlerin yönetim popülasyonu için genel olduğu ve söz konusu bireye özel olmadığından dolayısıyla puanlanan kalemler alakasız olabilmektedir.
- Derecelendirilen bireye değerlendirici seçme özgürlüğü verildiğinde, sosyal hayatta da gördüğü bir iş arkadaşı tarafından değerlendirilmesi sistemi aldatmaya yönelik hareketlere neden olabilmektedir.
- Bireyler aldıkları olumsuz geribildirimlerden sonra oluşan kötü durumdan dolayı psikolojik olarak etkilenebilirler. Kuruluş, bu tür olaylarla başa çıkmak için eğitilmiş ve süreci kolaylaştıran bir personeli bünyesinde bulundurmuysa, geri bildirim kuruluş içindeki gerilimi artırabilmektedir.
- Bazı yöneticiler astlarının kendilerini yalnızca belirli yönlerden değerlendirmeye yetkili olduğunu düşünmektedir. Yöneticiler astlarının kendilerini değerlendirmeye yeterli olmadığını düşündüğü alanlar sisteme dahil edildiğinde, yönetici için sistemin önemi azalmaktadır. Özellikle değerlendiricinin görece genç olduğu durumlarda bu durum daha çok sorun yaratmaktadır.
- Formları ve anketleri doldurmak zaman alıcı olabilmektedir. Bazen 40 dakika kadar süreleri bulan bu formlar birkaç kişi için doldurulduğunda gereksiz zaman kaybına neden olmaktadır.
- Bazı işletmeler için bu uygulama pahalı olabilmektedir. Standart raporlamalardan on kat pahalı olduğu durumlar gerçekleşebilmektedir.

360 Derece Performans Değerlendirme Sistemi, değerlendirilen çalışanı merkez alan ve bu çalışanın bütün bağlantılarından geri bildirim almayı amaçlayan bir performans değerlendirme yöntemidir. Bu nedenle farklı hiyerarşideki çalışanlar farklı sorularla ankete tabii tutulacak; böylece analizin geçerliliği sağlanacaktır. Değerlendirme sisteminin temel kıstaslarına ek olarak işletmeler örgütsel farklılıklarını dikkate almalı, kendilerine uygun yapısal düzenlemeleri yerine getirerek değerlendirme ölçeklerini hazırlamalı ve alt kriterlerini belirlemelidir. 360 derece performans değerlendirme sistemi, her işletme için aynı şekilde uygulanabilen, genel geçerliği olan bir yöntem değildir. İşletmeler uzun vadeli bir çalışma olması sebebiyle bu sistemi uygulamanın artı ve eksi yönlerini iyi analiz etmeli, buna göre sürece başlamalıdır.

5. SONUÇ

360 derece performans değerlendirme sistemi, çalışanların çevrelerindeki bireylerden alınan değerlendirmelerin birleşimiyle oluşturulan anonim bir geribildirim sistemidir. Yöneticiler ve liderler, işletmelerinin güçlü ve zayıf yönlerini daha iyi anlamak ve en değerli kaynak olan çalışanını daha etkin kılabilmek için 360 derece performans değerlendirme sistemini kullanmaktadır. Bir çalışan, çalıştığı kurumda tarafsız ve adaletli olarak değerlendirildiğini, değer gördüğünü, performansına göre ikaz edildiğini ya da ödüllendirildiğini düşünüyorsa, kurumuna olan bağlılığı artacak; kullanılan performans değerlendirme yöntemine olan inancı ve güveni güçlenecektir (Tandoğan, 2020).

Öte yandan, 360 derece performans değerlendirme sistemini kendi başına bir sonuç olarak değerlendirmek yanlış olacaktır. Bu sistem performans sorunlarına bir çözüm değildir, diğer yöntemlerde olduğu gibi sorunların çözümü için yol gösterici veriler sunabilir. Bu verilerin objektif olabilmesi için sistem kurulurken şu sorular dikkate alınmalıdır (Yumak, 2019):

- Kimler Katılacak?
- Proje Yöneticisi Kim Olacak?
- Özellikle Neyi Ölçmek İstiyoruz?
- Ne Tür Bir Anket Kullanacağız?
- Geri Bildirim Verilerini Hangi Yoldan Sunacağız?
- Geribildirim Verileri Nerede Saklanacak ve Ona Kim Erişecek?
- Projenin Çeşitli Bölümleri İçin Hangi Zaman Çizelgelerine İzin Vermeliyim?
- Neler Ters Gidebilir?

Ayrıntılı ve özenli bir şekilde hazırlanan 360 derece performans değerlendirme sistemi işletmeler için birçok fayda sağlayacaktır. 360 derece gibi modern yöntemlerin, klasik performans değerlendirme yöntemlerinin neden olduğu, işletmelerin bireyi mekanik bir üretim materyali gibi görme eğiliminden uzaklaştırarak, “insan” olarak görme eğilimine yönelttiği bir gerçektir.

YAZARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazar, çalışmanın tümüne tek başına katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Akal, Z. (1998). *İşletmelerde performans ölçüm ve denetimi: çok yönlü performans göstergeleri*. Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, (473), Ankara.
- Akdeniz, H. A. ve Durmaz, F. (1998). Verimliliğin genel performans üzerindeki yansımalarının uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 85-99.
- Akdoğan, A. ve Demirtaş, Ö. (2009). 360 derece performans değerlendirme sistemi: Askeri imalat işletmesinde yöneticiler üzerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(1), 49-71.
- Aktan, C. C. (2009). Performans yönetimi: Organizasyonlarda performans değerlendirme ve ölçme. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 25-33.
- Alimo-Metcalfe, B. (1998). 360 degree feedback and leadership development. *International Journal of Selection and Assessment*, 6(1), 35-44.
- Aliperti, G., Sandholz, S., Hagenlocher, M., Rizzi, F., Frey, M. ve Garschagen, M. (2019). Tourism, crisis, disaster: An interdisciplinary approach. *Annals of Tourism Research*, 79, 102808.
- Alsubaie, S. S. (2018). The influence of implementing 360-degree performance evaluation method in Samsung engineering Saudi Arabia. *International Journal of Social Science and Economic Research*, 3(11).

- Ataay, İ. D. (1990). *İş değerlendirme ve başarı değerlendirme yöntemleri*. Birinci Cilt. (2. Baskı). İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Yayın, (235).
- Atkins, P. W. ve Wood, R. E. (2002). Self-versus others'ratings as predictors of assessment center ratings: Validation evidence for 360-degree feedback programs. *Personnel Psychology*, 55(4), 871-904.
- Ayan, F. (2013). *İnsan kaynakları yönetimi* (3. Baskı). İlyaz İzmir Yayınevi, 78.
- Aytaç, A. (2003). 360 derece performans değerlendirme. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi*, 4(41), 32-36.
- Bağrıaçık, İ. (2009). Kamuda 360 derece performans değerlendirme: örnek bir uygulama [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi.
- Barutçugil, İ. (2002). *Performans yönetimi* (2. Basım), Kariyer Yayıncılık.
- Baş, İ. M. ve Artar, A. (1990). *İşletmelerde verimlilik denetimi: Ölçme ve değerlendirme modelleri*. MPM.
- Bayraktaroğlu, S. (2011). *İnsan kaynakları yönetimi*. Sakarya Yayıncılık.
- Bayram, L. (2006). Geleneksel performans değerlendirme yöntemlerine yeni bir alternatif: 360 derece performans değerlendirme. *Sayıştay Dergisi*, (62), 47-65.
- Beehr, T. A., Ivanitskaya, L., Hansen, C. P., Erofeev, D. ve Gudanowski, D. M. (2001). Evaluation of 360 degree feedback ratings: Relationships with each other and with performance and selection predictors. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 22(7), 775-788.
- Bekmezci, M. (2010). Stratejik bir yönetim yaklaşımı olan dengeli başarı göstergesi (balanced scorecard)'nin Türkiye'nin en büyük 500 firmasına uygulanması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 203-228.
- Bernardin, H. J., Dahmus, S. A. ve Redmon, G. (1993). Attitudes of first-line supervisors toward subordinate appraisals. *Human Resource Management*, 32(2-3), 315-324.
- Bingöl, D. (2016). *İnsan kaynakları yönetimi* (10. Baskı). Beta Yayınları.
- Bono, J. E., ve Colbert, A. E. (2005). Understanding responses to multi-source feedback: The role of core self-evaluations. *Personnel Psychology*, 58(1), 171-203.
- Bracken, D. W. (1994). Straight talk about multirater feedback. *Training & Development*, 48(9), 44-52.
- Budak, G. (2008). *Yetkinliğe dayalı insan kaynakları yönetimi*. Barış Yayınları.
- Camgöz, S. M. ve Alpten, İ. N. (2006). 360 derece performans değerlendirme ve geri bildirim: Bir üniversite mediko-sosyal merkezi birim amirlerinin yönetsel yetkinliklerinin değerlendirilmesi üzerine pilot uygulama örneği. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 191-212.
- Campbell, D. (1994). Conquering the fear of feedback. *Human Resources Focus*, 21(3).
- Canitez, A. B. ve Solmuş, T. (2000). Performans değerlendirmesi. *Türk Psikoloji Bülteni*, (16-17), 110-112.
- Chang, Y. W. (2018). Examining interdisciplinarity of library and information science (LIS) based on LIS articles contributed by non-LIS authors. *Scientometrics*. 116(3), 1589-1613.
- Chenhall, R. H. (2003). Management control systems design within its organizational context: findings from contingency-based research and directions for the future. *Accounting, Organizations and Society*, 28(2-3), 127-168.
- DeNisi, A. S. ve Kluger, A. N. (2000). Feedback effectiveness: Can 360-degree appraisals be improved?. *Academy of Management Perspectives*, 14(1), 129-139.
- Edwards, M. R. (1996). Improving performance with 360-degree feedback. *Career Development International*.

- Edwards, M. R. ve Ewen, A. J. (1996). 360-degree feedback: Royal fail or holy grail?. *Career Development International*.
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde personel seçimi ve başarı değerlendirme teknikleri*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Ferecov, R. (2015). İnsan kaynakları yönetiminde performans değerlendirme yöntemleri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (8).
- Garavan, T. N., Morley, M. ve Flynn, M. (1997). 360 degree feedback: Its role in employee development. *Journal of Management Development*.
- Garg, S. (2018). An empirical study on relevance of 360 degree performance evaluation practice with special reference to delhi-ncr private banking sector. *The Journal of Indian Management*.8(3), 32-36.
- Goleman, D. ve Boyatzis, R. (2008). Social intelligence and the biology of leadership. *Harvard Business Review*, 86(9), 74-81.
- Gürbüz, S. (2017). *İnsan kaynakları yönetimi teori, araştırma ve uygulama*. Seçkin Yayınları.
- Ijadi Maghsoodi, A., Abouhamzeh, G., Khalilzadeh, M. ve Zavadskas, E. K. (2018). Ranking and selecting the best performance appraisal method using the MULTIMOORA approach integrated Shannon's entropy. *Frontiers of Business Research in China*, 12(1), 1-21.
- İllez, A. A. ve Güner, M. (2006). Personel performans değerlendirme ve 360 derece performans değerlendirme yönetimi. *Tekstil ve Konfeksiyon*, 16(1), 325-327.
- Jones, J. E. ve Bearley, W. (1996). 360 degree feedback: Strategies, tactics, and techniques for developing leaders. *Human Resource Development*.
- Kaplan, R. E. (1993). 360-degree feedback PLUS: Boosting the power of co-worker ratings for executives. *Human Resource Management*, 32(2-3), 299-314.
- Kaplan, R. S. ve Norton, D. P. (1996). *Using the balanced scorecard as a strategic management system*.
- Kara, D. (2010). Performans değerlendirme yöntemi olarak 360 derece geribildirim sürecinin orta kademe yöneticilerin iş başarısına olan etkisi: 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. *Dogus University Journal*, 11(1).
- Kaygusuz, S. (2005). Yönetim muhasebesinin performans yönetimi fonksiyonunda geldiği son nokta: Balanced scorecard (ölçüm kartı tekniği). "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(1), 81-103.
- Keklik, A. (2018). Performans değerlemede klasik ve modern yaklaşımlara kavramsal bir bakış. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2), 65-82.
- Kim, P. S. (2001). Utilising 360-degree feedback in the public sector: A case study of the Korean central government. *Asian Journal of Political Science*, 9(2), 95-108.
- Lekshmi, P. ve Radhika, R. (2016). Competency management as a strategy for performance appraisal. *Journal of Chemical and Pharmaceutical Sciences*, 9(4), 1909-1912.
- London, M. ve Beatty, R. W. (1993). 360-degree feedback as a competitive advantage. *Human Resource Management*, 32(2-3), 353-372.
- Ludeman, K. (2000). How to conduct self-directed 360. *Training & Development*, 54(7), 44-44.
- Maurer, T. J., Mitchell, D. R. ve Barbeite, F. G. (2002). Predictors of attitudes toward a 360-degree feedback system and involvement in post-feedback management development activity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(1), 87-107.
- McCarthy, A. M. ve Garavan, T. N. (2001). 360 feedback process: Performance, improvement and employee career development. *Journal of European Industrial Training*.
- Meyer, M. W. ve Gupta, V. (1994). The performance paradox. *Research in Organizational Behavior*, 16, 309-309.

- Mohammad Saif, A. N. ve Islam, M. A. (2022). Blockchain in human resource management: A systematic review and bibliometric analysis. *Technology Analysis & Strategic Management*, 1-16.
- Morical, K. E. (1999). A product review: 360 assessments. *Training & Development*, 53(4).
- Moses, J., Hollenbeck, G. P. ve Sorcher, M. (1993). Other people's expectations. *Human Resource Management*, 32(2-3), 283-297.
- Mutlu, A. (2012). *360 derece performans değerlendirme sistemi: Malatya İl Emniyet Müdürlüğü Trafik Tescil ve Pasaport Şubesi'nde bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi.
- Naghshbandi, N., Chouhan, V. ve Goswami, S. (2017). Performance evaluation of workers in a government undertaking company of India. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 4(8), 842-856.
- Neely, A., Gregory, M. ve Platts, K. (1995). Performance measurement system design: A literature review and research agenda. *International Journal of Operations & Production Management*.
- Nowack, K. M. (1993). 360-degree feedback: The whole story. *Training & Development*, 47(1), 69-73.
- Okakın, N. ve Şakar, M. (2013). *İnsan kaynakları yöneticisinin el kitabı* (2. Baskı). Beta Yayın Dağıtım.
- Optima 360. (2021). 13 Common mistakes using 360-Degree feedback <https://www.360degreefeedback.net/media/13CommonMistakes.pdf> adresinden 12.11.2021 tarihinde alınmıştır.
- O'Reilly, B. (1995). 360 feedback can change your life. *Performance Measurement, Management, and Appraisal Sourcebook*, 221.
- Özsoy, N. (2012). *360 derece performans öz değerlendirme sisteminin çalışan verimliliği ile ilişkisi-bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi.
- Palanski, M. E., Thomas, J. S., Hammond, M. M., Lester, G. V. ve Clapp-Smith, R. (2021). Being a leader and doing leadership: the cross-domain impact of family and friends on leader identity and leader behaviors at work. *Journal of Leadership & Organizational Studies*.
- Payne, T. (1998). 360 degree assessment and feedback. *International Journal of Selection and Assessment*, 6(1), 16-18.
- Peiperl, M. A. (2001). Getting 360 degrees feedback right. *Harvard Business Review*, 79(1), 142-7.
- Sabuncuoğlu, Z. (1985). *Personel yönetimi*. Anadolu Üniversitesi Basımevi.
- Sarıaltın H. (2003). *Örgüt performansının ölçülmesi ve geliştirilmesinde kıyaslama yöntemi ve imalat şirketlerinde kıyaslama uygulamaları* (Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi.
- Simons, R. (2000). *Performance measurement and control systems for implementing strategy*. Prentice Hall.
- Skaržauskienė, A. (2010). Managing complexity: systems thinking as a catalyst of the organization performance. *Measuring Business Excellence*.
- Şölen, Ş. (2020). *İnsan kaynakları yönetiminde, çalışanların 360 derece performans değerlendirmeye yönelik tutumlarının demografik değişkenler bakımından incelenmesi: Makine sektöründe bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Aydın Adnan Menderes Üniversitesi.
- Tahiroğlu, F. (2002). *Düşünceden sonuca insan kaynakları*. Hayat Yayıncılık.
- Tandoğan, M. (2020). 360 derece performans değerlendirme sistemi. *Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*.
- Tornow, W. W. (1993). Perceptions or reality: Is multi-perspective measurement a means or an end?. *Human Resource Management*, 32(2-3), 221-229.
- Uyargil, C. (2008). *İşletmelerde performans yönetimi: performansın planlanması yönetimi sistemi*. Arıkan Basım Yayın Dağıtım.

- Uygur, A. ve Sarıgül, S. S. (2015). 360 derece performans değerlendirme ve geri bildirim sistemi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (33), 189-201.
- Vagner, B., Blix, L. H., Ortegren, M., & Sorensen, K. (2021). Upward feedback falling on deaf ears: The effect on provider organizational citizenship and counterproductive work behaviors in the audit profession. *Managerial Auditing Journal*.
- Van der Heijden, B. I. ve Nijhof, A. H. (2004). The value of subjectivity: Problems and prospects for 360-degree appraisal systems. *The International Journal of Human Resource Management*, 15(3), 493-511.
- Vinson, M. N. (1996). The pros and cons of 360-degree feedback: Making it work. *Training & Development*, 50(4), 11-13.
- Wimer, S. ve Nowack, K. M. (1998). 13 common mistakes using 360-degree feedback. *Training and Development-Alexandria-American Society for Training and Development*, 52, 69-82.
- Yammarino, F. J. ve Atwater, L. E. (1993). Understanding self-perception accuracy: Implications for human resource management. *Human Resource Management*, 32(2-3), 231-247.
- Yang, L. (2019). Research on the application of 360 degree performance evaluation in enterprise information construction. *2019 International Conference on Management, Finance and Social Sciences Research (MFSSR 2019)*. Lyon, Fransa.
- Yılmaz, K. (2005). Performans değerlendirme sürecinde 360 derece geri bildirim sistemi. *Verimlilik Dergisi*, (1).
- Yumak, H. F. (2019). *360 derece performans değerlendirme sisteminin metal sektöründeki yöneticiler üzerine etkileri* (Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi.
- Yüce, P. (2003). *360 Derece değerlendirme, düşünceden sonuca insan kaynakları*. Hayat Yayıncılık.
- Yüksel, H. (2003). Performans ölçüm sistemlerinin tasarımında dikkate alınması gereken faktörlerin değerlendirilmesi. *KHO Bilim Dergisi*, 11(2), 85-99.
- Yüreğir, O. H. (2007). Performans ölçümü ve ölçüm sistemleri: Genel bir bakış. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 545-562.