

Journal of Economy Business and Management

VOL: 6 ISSUE: 2

2022

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

Cilt/Volume: 6

Sayı/ Issue: 2

Temmuz - July / Aralık - December 2022

Sahibi / Owner

Karabük Üniversitesi

Baş Editör / Editor in Chief

Dr. Öğr. Üyesi Hasan TERZİ

Editör Yardımcısı / Co-Editor

Arş. Gör. Muhammed Enes SAYIN

Sayı Editörü / Issue Editor

Dr. Öğr. Üyesi Hasan TERZİ

e-posta

hasanterzi@karabuk.edu.tr

Dizinler/Indexed in

ASOS
indeks

INDEX COPERNICUS
INTERNATIONAL

Yayın Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. Yahya FİDAN

Doç. Dr. Sinan YILMAZ

Prof. Dr. Baker Ahmad ALSERHAN

Prof. Dr. Murat YILDIRIM

Doç. Dr. Metin KILIÇ

Doç. Dr. Muhammet BELEN

Doç. Dr. Ömer Faruk HABERGETİREN

Dr. Öğr. Üyesi Hasan TERZİ

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

İçindekiler / Contents

- 137-159 Selahaddin Şamil FİDAN, Halit KESKİN, Doğan BAŞAR
CEO Narsisizmi Kurumsal Vergiden Kaçınmayı Nasıl Etkiler?
How Does CEO Narcissism Affect Corporate Tax Avoidance?
- 160-181 Güner ÇÖL
The Effects of Organizational Cynicism on Turnover Intention and An Application
- 182-208 Halime GÖKTAŞ KULUALP, Aynur DEMİR
Silindirin Üç Yüzü: Zaman Yönetimi, İş Stresi ve Yaşam Doyumu
Three Faces of the Cylinder: Time Management, Job Stress and Life Satisfaction
- 209-234 Murat SÜRMEK, Meltem ECE ÇOKMUTLU
Döngüsel Ekonomi Performans Ölçümü Üzerine Bir Araştırma
A Research on Performance Measurement of Circular Economy
- 235-262 Şevki YILDIZ, Serhan GÜRKAN
Finansal Başarısızlık Tahmin Modellerinin Karşılaştırılması: Borsa İstanbul Turizm Şirketlerinde Bir Araştırma
Comparison of Financial Failure Prediction Models: A Research on Borsa İstanbul Tourism Companies
- 263-300 Ender DOMBAYCI, Nurdan GÜRKAN
Hizmet İçi Eğitimin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerine Etkisi
The Effect of In-Service Training on Organizational Commitment Level
- 301-326 Hasan Alp ÖZEL, Muhammet Oğuzhan ÖZTAŞ
Zorunlu Deprem Sigortası Algısının Demografik Özelliklere Göre Farklılığı: Karabük İli Örneği
Differences in Perception of Compulsory Earthquake Insurance by Demographic Characteristics: The Case of Karabuk

CEO Narsisizmi Kurumsal Vergiden Kaçınmayı Nasıl Etkiler?

Selahaddin Şamil FİDAN

orcid.org/0000-0002-7643-2139

Dr. Arş. Gör., Yıldız Teknik Üniv. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Dr. Res. Asst., Yıldız Technical Univ. Fac. of Econ. And Admin. Sci.

ssfidan@yildiz.edu.tr

Halit KESKİN

orcid.org/0000-0003-4432-3998

Prof. Dr., Yıldız Teknik Üniv. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr., Yıldız Technical Univ. Fac. of Econ. And Admin. Sci.

hkeskin@yildiz.edu.tr

Doğan BAŞAR

Dr., Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası

Dr., The Central Bank of the Republic of Türkiye

doganbasar@gmail.com

Öz

Vergiden kaçınmayı etkileyen faktörler alan yazınında örgütsel düzeydeki değişkenler açısından yaygın bir şekilde incelenmiştir. Bununla birlikte, vergiden kaçınma davranışını etkileyen bireysel faktörler yeterince çalışılmamıştır. Bu çalışma, vergiden kaçınmayı etkileyen bireysel bir değişken olarak CEO'ların narsistik eğilimini incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma kapsamında, CEO narsisizmi ve vergiden kaçınma davranışı arasındaki nedensel ilişki aydınlatılmaya çalışılmıştır. CEO narsisizmi çalışmalarında yaygın olarak kullanılan ölçüm süreçlerine değinilmiştir. Son olarak, CEO narsisizminin

vergiden kaçınma davranışı üzerindeki etkisini düzenleyebilme potansiyeli olan değişkenler gelecek araştırma önerisi olarak sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Vergiden Sakınma, Kişilik, CEO Narsisizmi, Narsisizm, Ölçüm Süreci

How Does CEO Narcissism Affect Corporate Tax Avoidance?

Abstract

The impact of organizational-level characteristics on corporate tax avoidance has been extensively researched in the academic literature. However, the scholarly literature has not adequately studied individual factors influencing tax avoidance behavior. The purpose of this study is to examine the narcissistic tendency of CEOs as an individual-level variable that influences tax avoidance. The causality mechanism between CEO narcissism and tax avoidance behavior has been clarified within the scope of the study. The measurement procedures widely employed in CEO narcissism research are explained in this article. Finally, as a future research agenda, moderator variables that can regulate the influence of CEO narcissism on tax avoidance behavior are offered.

Keywords: Corporate Tax Avoidance, Personality, CEO Narcissism, Narcissism, Measurement Process

Giriş

Üst kademe teorisi, firmayı yöneten üst yönetimin kişilik karakteristiklerinin örgütsel çıktıları şekillendirdiğini vurgular (Hambrick ve Mason, 1984; Hambrick, 2007). Üst kademe teorisiyle

bağlantılı olarak, CEO'ların kişilik özelliklerinden CEO kibrinin kurumsal risk almayı (Li ve Tang, 2010), CEO alçak gönüllüğünün firma performansını (Ou, Waldman ve Peterson, 2018), CEO politik ideolojisinin kurumsal yatırım kararlarını (Elnahas ve Kim, 2017) ve CEO iyimserliğinin firmanın stratejik karar verme süreçlerini (Langabeer ve DelliFraine, 2011) etkilediği tespit edilmiştir. Bu çalışma ise CEO'ların kişilik özelliklerinden CEO narsisizminin, vergiden sakınma davranışı üzerindeki rolünü inceler. CEO narsisizmi, narsist bir üst düzey yöneticinin, büyülenmeci bir benlik anlayışı, güç ve başarı fantezileri, başkalarını kıskançlık, manipülatif davranışlar ve genellikle ahlaki duyarlılıktan yoksunluğu ve empati yetersizliğini maskeleyen çekici bir görünümü ifade etme derecesinden oluşur (Campbell ve Foster, 2007).

CEO narsisizminin kurumsal çıktılar üzerindeki etkisini ele alan örgütsel çalışmalar narsisizmin aydınlık ve karanlık yönünün olduğunu vurgulamaktadır. CEO'ların narsistik eğilimin örgüt için faydalı olduğunu savunan bazı çalışmalar, CEO narsisizminin girişimcilik yönelimini artırdığını (Wales, Patel ve Lumpkin, 2013), oldukça hızlı kariyer ilerlemesi sağladığını (Rovelli ve Curnis, 2021), kurumsal sosyal sorumluluk girişimlerine yatırımları teşvik ettiğini (Chen, Zhang ve Jia, 2019) ve firmanın uluslararasılaşma kararlarını cesur bir şekilde almasını sağladığını (Agnihotri ve Bhattacharya, 2019) ortaya koymuştur. Bununla birlikte, CEO narsisizminin karanlık yönü kapsamında, CEO narsisizm, kurumların dayanıklılık kapasitesine zarar vermekle (Buyl, Boone ve Wade, 2019), finansal dolandırıcılığa dahil olmakla (Rijsenbilt ve Commandeur, 2013), kurumlara finans ve itibar açısından büyük zararlar vermekle

(O'Reilly III, Doerr ve Chatman, 2018), dış denetçi ücretlerinin rasyonel olmayan bir şekilde artış göstermesiyle (Judd, Olsen ve Stekelberg, 2017) ve firma kazanç duyurularını manipüle etmekle (Marquez-Illescas, Zebedee ve Zhou, 2019) ilişkilendirilmiştir.

Bu çalışma narsisizmin karanlık yönüyle tutarlı olarak, CEO'ların narsistik eğilimin vergiden kaçınma davranışıyla olan ilişkisini ele almayı amaçlar. Vergiden kaçınma, kısa vadede vergi yüklerini hafifleten ve nakit akışlarını artıran bir uygulama olarak anlaşılabilir ve bir firmanın vergilerinin hesaplanmadan öncesindeki gelirinin üzerindeki vergileri azaltan yasal ya da yasal olmayan her türlü eylemi içeren şeffaf olmayan bir vergi planlama stratejileri seti olarak tanımlanır (Garcia-Meca, Ramón-Llorens ve Martínez-Ferrero, 2021). Vergiden kaçınma konusunda gerçekleştirilen çalışmaların çoğu, örgütsel düzeydeki değişkenlerin vergiden kaçınma üzerindeki rolüne odaklanmıştır. Bu kapsamda, kurumsal yönetim uygulamalarının (Kovermann ve Vente, 2019), ev sahibi ülkenin vergi karakteristiklerinin (Atwood, Drake, Myers ve Myers, 2012), ülkenin sosyal sermayesinin (Hasan, Hoi, Wu ve Zhang 2017), aile sahipliğinin (Chen, Chen, Cheng ve Shevlin, 2010) ve işletme stratejisinin (Higgins, Omer ve Phillips, 2015) kurumsal vergi sakınma davranışı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bununla birlikte, vergiden kaçınma davranışı üzerinde etkisi olan bireysel düzeydeki faktörler yeterince çalışılmamıştır (Olsen ve Stekelberg, 2016; Garcia-Meca vd., 2021).

Bu bağlamda, çalışmada, CEO narsisizmi ve vergiden kaçınma davranışı arasındaki ilişkiyi ele alarak, vergiden kaçınma davranışı üzerinde bireysel düzeyde etkili olan alan yazınının geliştirilmesine katkı sağlanması hedeflenmiştir. Vergiden kaçınma politikalarını

etkileyen kişisel yatkınlık olarak CEO narsisizminin, Türkçe çalışmalarda yeterli bir şekilde ele alınmadığı da dikkate alındığında, bu çalışma Türkçe İktisat yazınında konuya ilişkin farkındalık kazandırabilir. Çalışma içerisinde, CEO narsisizminin vergiden kaçınma davranışını hangi mekanizmalarla etkilediği ve CEO narsisizminin yaygın olarak kullanılan ölçüm süreçleri ele alınmıştır. Çalışma kapsamında, CEO narsisizminin kurumsal vergi politikaları üzerindeki etkisini düzenleyebilme olasılığı olan değişkenler, gelecek araştırma önerisi olarak sunulmuştur. Bu anlamda, çalışmanın gelecek araştırmaları yönlendirme potansiyeli bulunmaktadır.

1. CEO Narsisizmi Vergiden Kaçınma Davranışını Nasıl Etkiler?

Narsistik eğilimi yüksek düzeyde olan bireyler, mükemmel niteliklere sahip olduklarına ve başka insanların onları kıskandıklarına inanırlar. Narsist bireyler, kendi egolarına üst düzey önem atfederken, paradoksal bir şekilde başkalarından aşırı bir şekilde beğenilme beklentisi içerisindedir. Narsistler başarı ve güç uğruna başka insanları kullanmaktan çekinmezler. Kendilerinin özel ve özgün olduğunu düşünen narsistlerin, empati duyguları yeterince gelişmemiştir ve böylece her konuda kendilerini haklı hissetme potansiyelleri vardır (APA, 2013). Narsistik yatkınlığı ağır basan CEO'lar, egolarını desteklemek için sürekli dikkat, tanınma ve övgüye ihtiyaç duyarlar (Chatterjee ve Hambrick, 2011). Bu anlamda, narsist CEO'ların, paydaşların dikkatini çekmeye yönelik davranışlarda bulunma olasılığı yüksektir (Brown, 2016). Örneğin, hedef kitlenin dikkatini çekmek ve takdirini kazanmak uğruna, narsist CEO'ların kurumsal sosyal sorumluluk aktivitelerine üst düzey katılım gösterdikleri

(Petrenko, Aime, Ridge ve Hill, 2016), şirketlerinin uluslararasılaşma kararlarını cesur bir şekilde aldıkları (Agnihotri ve Bhattacharya, 2019), büyük ölçeği olan şirket satın almalarını sıklıkla gerçekleştirdiği (Chatterjee ve Hambrick, 2007) ve radikal bir şekilde biyoteknolojik yatırımları yaptıkları tespit edilmiştir (Gerstner, König, Enders ve Hambrick, 2013).

CEO'ların narsistik eğilimlerinin kurumsal politikaları etkilemede rolü dikkate alındığında (Hambrick, 2007), CEO narsisizminin vergiden kaçınma davranışını hangi mekanizmalarla etkilediğini açıklamak önemlidir. Narsistik eğilimi yüksek düzeyde olan CEO'lar örgütsel çevreyi bir sahne olarak anlamlandırırken, kendilerine bu sahnede kahraman rolünü layık görürler (Morf ve Rhodewalt, 2001). Narsist CEO'lar kahraman rolüyle tutarlı olarak, çeşitli üstünlüklerini (örneğin, güç, beceri, zekâ ve yetkinlik) gösterebilecek fırsatların peşinden koşarlar (Kashmiri, Nicol ve Arora, 2017). Narsistik eğilimi kuvvetli olan CEO'ların sakınma motivasyonu düşük düzeyde iken, yaklaşma motivasyonu yüksek düzeydedir (Patel ve Cooper, 2014). Cezaların yaptırım gücünün caydırıcılığı, narsist bireyler üzerinde işlevsel değildir (Judd, Olsen ve Stekelberg, 2017). Narsist CEO'lar, ödüllerin veya arzu edilen sonuçların peşinden gitmek için kuvvetli motivasyonlara sahiptir (Foster, Shenese ve Goff, 2009). Narsist CEO'ların temel özelliklerinden birisi, kendilerine abartılı hayranlıkları nedeniyle, çoğu zaman gerçekçi olmayan ve ulaşılamaz hedefleri benimsemeleri ve sürdürmeleridir (Duchon ve Drake, 2009). Bu anlamda, narsistik eğilimi yüksek olan bireyler, riskli eylemlerin getirebileceği ödüllere oldukça isteklidir ve duyarlıdır. Narsist CEO'lar riskli eylemlerin potansiyel tehlikeli sonuçlarını göz

ardı ederek, bu tarz eylemlerin görkemli benlikleri için sağlayabileceği büyük ödüllere odaklanırlar (Buyl, Boone ve Wade, 2019).

CEO narsisizmi, üstünlük hissiyatı, şişirilmiş bir ego, yetki duygusu ve kazançları maksimize etmek için başkalarını sömürme ile karakterize edilir (Brown, 2016). Narsist CEO'ların ahlaki duyarlılıklarının yeterince gelişmediği, duygusal okuryazarlıklarının yetersizliği, kendilerine ait olduğuna inandıklarının peşinden gitme konusunda saldırgan oldukları ve kendilerini yasaların üzerinde konumlandıkları alan yazınında vurgulanmaktadır (Rosenthal ve Pittinsky, 2006; Buffardi ve Campbell, 2008; Judd, Olsen ve Stekelberg, 2017). Narsist CEO'lar, kişisel kazanımlar elde etmek için insanları ve durumları manipüle etmeye isteklidir (Wallace ve Baumeister 2002). Narsist CEO'lar, firmaları için ahlaken zararlı sonuçlara yol açabilecek olsa bile, övgü ve hayranlık kazanmak için riskli faaliyetler yürütmeye daha fazla odaklanırlar (Garcia-Meca, Ramón-Llorens ve Martínez-Ferrero, 2021). Örneğin, narsist CEO'ların olumlu firma imajı kazanmak için firmanın kazançlarını, kazanç yönetim stratejileri aracılığıyla manipüle ettiği tespit edilmiştir (Lin, Lin ve Fang, 2020).

CEO'ların narsistik eğilimi, onların örgütsel kimliklenmesini narsistik bir forma dönüştürür. Narsistik örgütsel kimlikte, CEO, kendi kimliğini örgütün tanımlanmasında öz bir unsur olduğunu görür. Narsist CEO, örgütün kimliğini bireysel kimliğine indirgeyerek, örgütü kendi benliğinin bir uzantısı olarak görür. Diğer bir deyişle, narsist üst düzey yöneticinin kendi kimliğini örgütten üstte tutan ve benliğiyle örgütü ayırmayan oldukça güçlü psikolojik sahiplik hissiyatı vardır (Galvin ve Lange, 2015). Narsist CEO'ların liderlik ettikleri örgütleriyle aşırı bir şekilde özdeşlikleri dikkate alındığında

(Amernic ve Craig 2010), onlar kazandıkları ekonomik kaynakların örgütlerinden zorunlu olarak çıkmasını engellemek isteyebilirler. Bu bağlamda, narsistik eğilimleri yüksek düzeyde olan CEO'ların sıklıkla vergiden kaçınma davranışlarına katıldığı tespit edilmiştir (Olsen ve Stekelberg, 2016; Garcia-Meca, Ramón-Llorens ve Martínez-Ferrero, 2021).

Narsist CEO'lar vergiden kaçınma davranışıyla ilgili fırsat maliyetlerini değerlendirirken, vergiden kaçınmanın yanlış olduğuna yönelik bilgileri görmezden gelirler (Wales, Patel ve Lumpkin, 2013). Vergiden kaçınma konusunda muhalif görüşler narsist CEO'lara sevimli gelmediği için, onlar kendi ajandalarını özgürce takip edebilmek amacıyla kurum içerisinde gevşek denetim mekanizmalarına izin verirler (Judd, Olsen ve Stekelberg, 2017). En üstün zekâya ve yetkinliklere sahip olduğuna inanan narsist yöneticiler, diğer yöneticilerinin daha ahlaki bir çizgi takip etme konusunda uyarılarını da dikkate almazlar (Zhu ve Chen, 2015). Narsist CEO'ların karar verme hızları oldukça hızlı olduğu için, vergiye ilişkin kararlarının ahlaki olup olmadığı konusunda sorgulamaları ve öz-yansıtma yapmaları da yeterince gelişmemiştir (She, London, Yang ve Yang, 2019). Narsist liderlerin örgütlerini ve çevrelerini vergi konusunda rahatlıkla kontrol edebileceğine ilişkin aşırı güveni de onları vergiden kaçınmaya yöneltmiş olabilir (Wales, Patel ve Lumpkin, 2013; Petrenko, Aime, Ridge ve Hill, 2016).

2. CEO Narsisizmi Nasıl Ölçülür?

CEO'ların narsistik eğilimini ölçen geçerli ve güvenilir ölçekler geliştirilmiş olmasına rağmen (örneğin, Raskin ve Terry, 1988; Ames, Rose ve Anderson, 2006), CEO narsisizmi araştırmalarında yaygın

olarak kullanılan ölçüm aracı narsisizm indeksidir (Cragun, Olsen ve Wright, 2019). Narsisizm indeksinin yaygın ölçüm aracının olmasının sebeplerinden birisi, anket çalışmalarının doğasında yer alan hedef kitlenin sosyal beğenirliğe göre yanıt verme sorununun üstesinden gelmesidir (Agnihotri ve Bhattacharya, 2019). Diğer sebep ise, hedef kitlenin üst düzey yöneticiler olması açısından onlara anket aracılığıyla ulaşmanın zorluğu ve onların narsistik eğilimi ölçen kişilik envanterine katılım göstermede isteksizliğidir (Patel ve Cooper, 2014). Bu bağlamda, narsisizm indeksi, örtük ölçüm yöntemlerinden birisi olarak üst düzey yöneticilerden doğrudan veri toplamamaktadır. Üst düzey yöneticilerin narsistik eğilimlerini arşiv verilerinden yararlanarak ölçümünü gerçekleştirmektedir.

CEO'ların narsistik eğilimini ölçmek için geliştirilen CEO narsisizmi indeksi beş temel göstergeden oluşmaktadır (Chatterjee ve Hambrick, 2007):

- CEO'nun fotoğrafının şirketin yıllık raporunda öne çıkması derecesi,
- CEO'nun şirketin basın bültenlerinde öne çıkma derecesi,
- CEO'nun röportajlarda birinci tekil şahıs zamirlerini kullanma oranı,
- CEO'nun nakit kazancının, firmada en yüksek ücreti alan ikinci yöneticinin maaşına oranı,
- CEO'nun nakit dışı kazançlarının, firmadaki en yüksek nakit dışı kazanca sahip yöneticinininkine oranı.

CEO'nun fotoğrafının öne çıkma derecesi, CEO'nun yeteneklerine olan güveninin derecesini gösterir. Şirketin yıllık raporlarının içeriği CEO'nun sıkı kontrolü altında olduğu dikkate

alındığında, narsisizm düzeyi yüksek olan CEO'ların, liderliklerinin önemini göstermek için yıllık raporlarda kendilerini daha belirgin bir şekilde temsil eden fotoğraflarını ekletmesi mümkündür (Zhu ve Chen, 2015). CEO'lar kendi zekâlarına, becerilerine ve yetkinliklerine ne kadar güvenirse, kendilerini yıllık raporlarda görünür kılmaları yüksek düzeyde gerçekleşebilir. CEO'nun fotoğrafıyla ilgili gösterge kapsamında, CEO'nun fotoğrafı yalnızca kendisine aitse ve yarım sayfadan fazlasını kapsıyorsa 4 puan, fotoğraf yalnızca CEO'yu temsil ediyorsa ancak yarım sayfadan azını kapsıyorsa 3 puan, fotoğraf başka meslektaşları içeriyorsa 2 puan ve CEO'nun herhangi bir fotoğrafı yoksa 1 puan verilir. CEO'nun bu göstergedan 4 puan alması, yüksek düzeyde narsisizm eğilimi olduğunu gösterir (Agnihotri ve Bhattacharya, 2019).

Narsist bireyler dikkat çekmek için medyada daha fazla varlık göstermek isterler (McCain ve Campbell, 2018). Narsist CEO'lar da görkemli benliğini göstermek ve sürdürmek için şirketin ekonomik ve ticari içerikli olarak yayınlanan haber ve basın açıklamalarında yer almakta ısrarcı bir politika izlerler (Kontesa, Brahmana ve Tong, 2020). Bu gösterge kapsamında, şirketin basın bültenlerinde CEO'nun adının geçme sayısı, basın bültenlerinin toplam kelime sayısına bölünerek hesaplanmaktadır. CEO'nun şirket basın bültenlerindeki önemini ölçmek için, CEO'nun isminin geçme sıklığı, kurum içerisindeki diğer yöneticilerin isminin geçme sıklığına bölünerek de hesaplanabilir (Chatterjee ve Hambrick, 2011).

CEO'nun birinci tekil şahıs zamirlerini kullanma oranıyla ilgili indeks göstergesi kapsamında, CEO'nun konuşmalarının bireyin en baskın ve tutarlı kişilik özelliklerini yansıttığı varsayılır. Bu gösterge

kapsamında, CEO'ların gazeteciler veya finansal analistler tarafından yürütülen röportajlarının dijital dökümleri kullanılmıştır ve yalnızca CEO'nun ifadelerini temsil eden kısımlar ayrılmıştır. Bu kısımlarda, CEO'nun kullandığı birinci tekil şahıs zamirlerinin toplamı, çoğul zamirlerin toplamına bölünerek gösterge hesaplanmıştır (Chatterjee ve Hambrick, 2007). Göstergenin yüksek olması, CEO'nun narsistik eğilimini yansıtan kelimeleri üst düzey bir şekilde kullandığına işaret etmektedir.

CEO'nun nakit kazancı oranıyla ilişki gösterge kapsamında, CEO'nun nakit kazançları, kendisinden sonra gelen üst düzey yöneticinin nakit kazançlarına bölünerek hesaplama yapılır (Chatterjee ve Hambrick, 2011). Narsist CEO'lar kendilerinin en üstün yetkinliklere sahip olduklarını düşündükleri için (Zhu ve Chen, 2015), kendisinden sonra gelen üst düzey yöneticilerle aralarındaki maaş farkının oldukça fazla olmasını isterler. Bu yüzden, aradaki fark ne kadar yüksek olursa narsistik eğilimin o kadar yüksek olduğu varsayılır. CEO'nun nakit dışı kazanımlarının oranına ilişkin beşinci gösterge kapsamında, CEO'nun nakit dışı kazanımlarının kendisinden sonra gelen yüksek düzeyde yöneticinin kazanımlarına bölünerek narsisizm indeksi göstergesi hesaplanır (Chatterjee ve Hambrick, 2007).

CEO narsisizmi indeksi dışında arşiv verisi olarak narsisizmin ölçümünü gerçekleştirmenin yollarından birisi de CEO'ların imza büyüklüğü aracılığıyla ölçüm sürecinin gerçekleştirilmesidir (Cragun, Olsen ve Wright, 2019). İmza büyüklüğünün, narsist bireylerin görkemli benliğini yansıttığını tespit eden çalışmalar vardır (Ham, Seybert ve Wang, 2017; Ham, Seybert ve Wang, 2018; Mailhos, Buunk

ve Cabana, 2016). Arşiv verisi olarak CEO'ların imzalarına ulaşmak elverişlidir. CEO'lar imza atarken, narsistik eğiliminin imza büyüklüğü üzerindeki etkisini hesaplamaları ve denetim altına almaları zordur. Bu anlamda, CEO imza büyüklüğü, CEO'ların sosyal beğenirliğe uygun bir şekilde cevap verme yanlılığın kontrol edilmesine de katkı sağlar (Rudman, Dohn ve Fairchild, 2007). Özetle, CEO narsisizmi araştırmalarında CEO'nun imza büyüklüğünü kullanmak geçerli ve güvenilir ölçüm araçlarından birisini temsil etmektedir.

3. CEO Narsisizmi ve Vergiden Kaçınma Davranışı için Gelecek Araştırma Ajandası

CEO narsisizmi ve örgütsel çıktılar arasındaki ilişkilerde temel eksikliklerden birisinin moderatör değişkenlerin yeterince çalışılmamasıdır (Neely, Lovelace, Cowen ve Hiller, 2020). CEO narsisizmiyle ilgili bazı örgütsel çalışmalar, üst düzey yöneticilerin narsistik eğilimlerinin tamamen yok sayılması yerine, narsistik eğilimin kontrol edilmesine yönelik çağrılarda bulunmaktadır. Örneğin, CEO'ların alçak gönüllüğünün ve örgütsel özdeşmenin narsist CEO'ların karanlık yönlerinin üstesinden gelinmesinde işlevsel olduğu bulunmuştur (Owens, Wallace ve Waldman, 2015; Reina, Zhang ve Peterson, 2014). Bu bağlamda, CEO narsisizmi ve vergiden kaçınma davranışı arasındaki ilişkide moderatör değişkenleri ele almak gelecek araştırmalar açısından dikkate değerdir.

Kashmiri, Nicol ve Arora (2017) ürün hasarı krizlerinin üstesinden gelmede pazarlama departmanının CEO narsisizmi üzerinde düzenleyici etkisi olduğunu tespit etmiştir. Diğer bir deyişle, pazarlama departmanı narsist CEO'ların, ürünlerin güvenlik

süreçlerine daha fazla yatırım yapmasını ve müşteri yönelimini artırmıştır. CEO narsisizminin vergiden kaçınma davranışının üzerindeki etkisi, finans departmanının bağımsız kişilerce oluşturulmasıyla hafifletilebilir. Finans departmanında bağımsız, vicdan sahibi ve ahlaki olarak donanımlı bireylerin yer alması, narsist CEO'ların vergi politikalarını milli çıkarlarla örtüşecek şekilde organize etmesini sağlayabilir. Bu yüzden, CEO narsisizmi ve vergiden kaçınma davranışı arasındaki ilişkide finans departmanının güçlülüğü, otonomluğu ya da ahlaki kalitesi moderatör değişken olarak ele alınabilir.

CEO narsisizmi ve vergi kaçınma davranışı arasındaki ilişkide CEO'nun elinde bulundurduğu güç moderatör değişken olabilir. Gelecek araştırmalar, CEO gücünü moderatör değişken olarak ele alabilir. CEO ve yönetim kurulu üyeleri arasındaki güç mesafesi aralığı ve yönetim kurulunun karar verme süreçlerine katılımı da CEO'ların narsistik eğiliminin belirginleşmesi üzerinde rolleri olabilir. Yönetim kurulu üyeleri ne kadar güçlü ve karar verme mekanizmalarına katılırsa, CEO'nun vergi politikaları üzerinde denetim mekanizması oluşacaktır.

CEO narsisizminin kurumsal vergi politikaları üzerindeki etkisi, şirket sahiplerinin sosyoekonomik statüsüne ve aile işletmesi formatında olup olmadığına göre değişebilir. CEO narsisizmi ve vergi politikaları arasındaki ilişkide CEO ikiliği faktörü (CEO'ların yönetim kurulu görevini yerine getirip getirmediğini ifade eder) de düzenleyici işlevde olabilir. CEO ikiliği, CEO'ya daha fazla güç verdiği için CEO'nun eylemlerinde hesap verilebilir olmasını kısıtlayabilir. Bu

durum, CEO'nun kurumsal vergi politikalarında özgürce hareket etmesine zemin sağlar.

CEO narsisizminin karanlık yönlerinin üstesinden gelinmede direktör gözetimi değişkeninin rolü ele alınabilir. Özellikle, uzman bağımsız dış denetçiler, CEO'ların narsistik eğilimlerinin vergi politikaları üzerindeki etkisini daraltabilir. CEO'ların yaşlandıkça olgunlaştığını vurgulayan çalışmalar vardır (örneğin, Marquez-Illescas vd., 2019). Bu anlamda CEO'ların yaş değişkeninin moderatör rolü ele alınabilir. Diğer taraftan, CEO'ların cinsiyetinin de rolü moderatör değişken olarak ele alınabilir. Üst yönetim ekibinin CEO ile uyumlu bireylerden oluşması, CEO'ların narsistik eğiliminin üstesinden gelinmesinde olumsuz bir durum teşkil edebilir. Bu bağlamda, CEO narsisizmi ve vergi sakınma davranışı arasındaki ilişkide üst yönetim takımının uyumluluğu moderatör değişken olarak gelecek araştırmalarda ele alınabilir.

CEO narsisizmi ve vergiden kaçınma davranışı arasındaki ilişkiyi kurumun etik kalitesi düzenleyebilir. Kurumun etik kalitesi CEO'nun eylemlerinin açıklığına, şeffaflığına ve tartışılabilirliğine katkı sağladığı dikkate alındığında (Kaptein, 2008), kurumsal düzeydeki etik değerler CEO'ların vergiden kaçınma davranışlarını kısıtlayabilir. Son olarak, aşırı vergi yükünün olduğu kurumsal bağlamlar, narsist CEO'ları daha fazla vergiden kaçınma davranışına yöneltebilir. Bu anlamda, narsist CEO'nun bulunduğu kurumsal bağlamdaki geçerli vergi yükü değişkenini moderatör değişken olarak çalışmak gelecek araştırmalar açısından anlamlıdır.

Sonuç ve Değerlendirme

Akademik alan yazını vergiden sakınma davranışını etkileyen örgütsel düzeydeki değişkenlere yaygın bir şekilde odaklanmıştır. Bununla birlikte, vergiden sakınma davranışını etkileyen bireysel düzeydeki değişkenler nadir bir şekilde ele alınmıştır. Bu çalışma, vergiden sakınmayı etkileyen kişisel karakteristiklerden CEO narsisizmine odaklanmaktadır. CEO'ların narsistik eğilimi, üstünlük, iddialılık, her koşulda haklılık, risk alma eğilimi, empati eksikliği, ahlaki yoksunluk, görkemli bir benliğe sahip olmasına rağmen yoğun bir takdir ve onay ihtiyacı olarak karakterize edilir.

CEO'ların vergiden kaçınma davranışını makul gösteren temel mekanizmalardan birisi, narsist CEO'ların kendi çıkarları uğruna toplumun diğer üyelerini sömürme eğilimidir. Her koşulda kendilerini haklı hisseden narsist üst düzey yöneticilerin, vergiden kaçınma konusunda pişmanlık hissiyatı içerisinde olmaları düşük düzeydedir. Narsist CEO'lar benliklerini ve kimliklerini, kurumları için vazgeçilmez olarak görürler. Diğer bir deyişle, eğer onların varlığı olmazsa, kurumun hayatını devam ettiremeyeceğini düşünürler. Bu anlamda, narsistik eğilimi yüksek düzeyde olan üst düzey yöneticilerin, narsistik bir örgütsel kimliği olabilir. Narsist birey kendisi ile kurumu sağlıklı bir şekilde ayırtıramadığı için, kurumu kendi kimliğinin bir uzantısı olarak görür. Narsist CEO, kurumdan herhangi bir şekilde kaynak çıkışını da, kendi kimliğine tehdit olarak anlamlandırabilir.

Narsist CEO'ların karar verme mekanizmaları oldukça hızlıdır. Narsist CEO'lar, kurumsal vergi politikalarında, kurumun nasıl bir aksiyon alacağı konusunda toplumun genel iyiliği uğruna ahlaki bir yansıtma yapmaksızın hızlı bir şekilde vergiden kaçınma davranışına

dâhil olabilirler. Narsist üst düzey yöneticilerin, eleştiriden hoşlanmadıkları dikkate alındığında, kendi eylemleri konusunda uyarılarda bulunan çeşitli paydaşları ötekileştirmeleri ve kurumdan uzaklaştırmaları olasıdır. Narsistik eğilimin getirdiği yanlısamlardan birisi de, narsistlerin en iyi kararları aldıklarını düşünmeleridir. Bu bağlamda, CEO'ların narsistik eğilimi, çevrelerinden gelen çeşitli uyarı ve geri beslemeleri de değersizleştirir.

Çalışma kapsamında, CEO'ların narsistik eğilimin vergiden kaçınma davranışını nasıl etkilediği tartışılmıştır. Ayrıca, CEO narsisimi araştırmalarında yaygın bir şekilde kullanılan narsisizm indeksi ve imza büyüklüğü ölçüm araçları açıklanmıştır. Narsisizm ile ilgili güncel çalışmalar, narsistik eğilimin her bireyde belli bir düzeyde bulunabileceğine yöneliktir. Bununla birlikte, narsisizmin aşırı bir şekilde deneyimlenmesinin örgütsel çıktılar üzerinde tehdit oluşturduğu vurgulanmaktadır. Bu bağlamda, çalışma kapsamında CEO'ların narsistik eğilimlerinin nasıl denetim altına alınabileceği ya da düzenlenebileceğine ilişkin gelecek araştırma önerilerinde bulunulmuştur.

Kaynakça

Agnihotri, A. ve Bhattacharya, S. (2019), "CEO narcissism and internationalization by Indian firms", *Management International Review*, 59(6), 889-918.

Ames, D. R., Rose, P. ve Anderson, C. P. (2006), "The NPI-16 as a short measure of narcissism", *Journal of research in personality*, 40(4), 440-450.

American Psychiatric Association. (2013). Diagnostic and statistical manual of mental disorders (DSM-5®): American Psychiatric Pub.

Amernic, J. H. ve R. J. Craig. (2010), "Accounting as a facilitator of extreme narcissism", *Journal of Business Ethics*, 96: 79–93.

Atwood, T. J., Drake, M. S., Myers, J. N. ve Myers, L. A. (2012), "Home country tax system characteristics and corporate tax avoidance: International evidence", *The Accounting Review*, 87(6), 1831-1860.

Brown, J. L. (2016), "Discussion of CEO Narcissism and Corporate Tax Sheltering", *The journal of the American taxation association*, 38(1), 23-27.

Buffardi, L. E. ve Campbell, W. K. (2008), "Narcissism and social networking web sites", *Personality and social psychology bulletin*, 34(10), 1303-1314.

Buyl, T., Boone, C. ve Wade, J. B. (2019), "CEO narcissism, risk-taking, and resilience: An empirical analysis in US commercial banks", *Journal of Management*, 45(4), 1372-1400.

Campbell, W. K., ve Foster, J. D. (2007), "The narcissistic self: Background, an extended agency model, and ongoing controversies", C. Sedikides & S. Spencer (der.), *Frontiers in social psychology: The self içinde*, Philadelphia, PA: Psychology Press, 115–138.

Chatterjee, A. ve Hambrick, D. C. (2007), "It's all about me: Narcissistic chief executive officers and their effects on company strategy and performance", *Administrative science quarterly*, 52(3), 351-386.

Chatterjee, A., & Hambrick, D. C. (2011), "Executive personality, capability cues, and risk taking: How narcissistic CEOs react to their successes and stumbles", *Administrative science quarterly*, 56(2), 202-237.

Chen, J., Zhang, Z., & Jia, M. (2019), "How CEO narcissism affects corporate social responsibility choice?", *Asia Pacific Journal of Management*, 1-28.

Chen, S., X. Chen, Q. Cheng, ve T. Shevlin (2010), "Are family firms more tax aggressive than non-family firms?", *Journal of Financial Economics* 95: 41-61.

Cragun, O. R., Olsen, K. J. ve Wright, P. M. (2020), "Making CEO narcissism research great: a review and meta-analysis of CEO narcissism", *Journal of Management*, 46(6), 908-936.

Duchon, D. ve Drake, B. (2009), "Organizational narcissism and virtuous behavior", *Journal of business ethics*, 85(3), 301-308.

Elnahas, A. M. ve Kim, D. (2017), "CEO political ideology and mergers and acquisitions decisions", *Journal of Corporate Finance*, 45, 162-175.

Galvin, B. M., Lange, D. ve Ashforth, B. E. (2015), "Narcissistic organizational identification: Seeing oneself as central to the organization's identity", *Academy of Management Review*, 40(2), 163-181.

García-Meca, E., Ramón-Llorens, M. C. ve Martínez-Ferrero, J. (2021), "Are narcissistic CEOs more tax aggressive? The moderating role of internal audit committees", *Journal of Business Research*, 129, 223-235.

Gerstner, W.-C., König, A., Enders, A. ve Hambrick, D. C. (2013), "CEO narcissism, audience engagement, and organizational

adoption of technological discontinuities”, *Administrative science quarterly*, 58(2), 257-291.

Ham, C., Lang, M., Seybert, N. ve Wang, S. (2017), “CFO narcissism and financial reporting quality”, *Journal of Accounting Research*, 55(5), 1089-1135.

Ham, C., Seybert, N. ve Wang, S. (2018), “Narcissism is a bad sign: CEO signature size, investment, and performance”, *Review of Accounting Studies*, 23(1), 234-264.

Hambrick, D. C. (2007), “Upper echelons theory: An update”, *Academy of Management Review*, 32(2): 334–343.

Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984), “Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers”, *Academy of management review*, 9(2), 193-206.

Hasan, I., Hoi, C. K., Wu, Q. ve Zhang, H. (2017), “Does social capital matter in corporate decisions? Evidence from corporate tax avoidance”, *Journal of Accounting Research*, 55(3), 629-668.

Higgins, D., T. C. Omer ve J. D. Phillips (2015), “The influence of a firm’s business strategy on its tax aggressiveness”, *Contemporary Accounting Research*, 32: 674–702.

Judd, J. S., Olsen, K. J. ve Stekelberg, J. (2017), “How do auditors respond to CEO narcissism? Evidence from external audit fees”, *Accounting Horizons*, 31(4), 33-52.

Kaptein, M. (2008), “Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: The corporate ethical virtues model”, *Journal of Organizational Behavior*, 29(1), 923-947

Kashmiri, S., Nicol, C. D. ve Arora, S. (2017), “Me, myself, and I: influence of CEO narcissism on firms' innovation strategy and the

likelihood of product-harm crises”, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 45(5), 633-656.

Kontesa, M., Brahmana, R. ve Tong, A. H. H. (2021), “Narcissistic CEOs and their earnings management”, *Journal of Management and Governance*, 25(1), 223-249.

Kovermann, J. ve Velte, P. (2019), “The impact of corporate governance on corporate tax avoidance—A literature review”, *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 36, 100270.

Langabeer, J. R., I. I. ve DelliFraine, J. (2011), “Does CEO optimism affect strategic process?”, *Management Research Review*, 34(8), 857-868.

Li, J. ve Tang, Y. (2010), “CEO hubris and firm risk taking in China: The moderating role of managerial discretion”, *Academy of Management Journal*, 53(1), 45-68.

Lin, F., Lin, S.-W. ve Fang, W.-C. (2020), “How CEO narcissism affects earnings management behaviors”, *The North American Journal of Economics and Finance*, 51, 1-12.

Mailhos, A., Buunk, A. P. ve Cabana, Á. (2016), “Signature size signals sociable dominance and narcissism”, *Journal of Research in Personality*, 65, 43-51.

Marquez-Illescas, G., Zebedee, A. A. ve Zhou, L. (2019), “Hear me write: Does CEO narcissism affect disclosure?”, *Journal of business ethics*, 159(2), 401-417.

McCain, J. L. ve Campbell, W. K. (2018), “Narcissism and social media use: A meta-analytic review”, *Psychology of Popular Media Culture*, 7(3), 308.

Morf, C. C. ve Rhodewalt, F. (2001), "Unraveling the paradoxes of narcissism: A dynamic self-regulatory processing model", *Psychological inquiry*, 12(4), 177-196.

Neely Jr, B. H., Lovelace, J. B., Cowen, A. P. ve Hiller, N. J. (2020), "Metacritiques of upper echelons theory: Verdicts and recommendations for future research", *Journal of Management*, 46(6), 1029-1062.

Olsen, K. J. ve Stekelberg, J. (2016), "CEO narcissism and corporate tax sheltering", *The journal of the American taxation association*, 38(1), 1-22.

O'Reilly III, C. A., Doerr, B. ve Chatman, J. A. (2018), "See You in Court": How CEO narcissism increases firms' vulnerability to lawsuits, *The Leadership Quarterly*, 29(3), 365-378.

Ou, A. Y., Waldman, D. A. ve Peterson, S. J. (2018), "Do humble CEOs matter? An examination of CEO humility and firm outcomes", *Journal of Management*, 44(3), 1147-1173.

Owens, B. P., Wallace, A. S. ve Waldman, D. A. (2015), "Leader narcissism and follower outcomes: The counterbalancing effect of leader humility", *Journal of applied psychology*, 100(4), 1203.

Patel, P. C. ve Cooper, D. (2014), "The harder they fall, the faster they rise: Approach and avoidance focus in narcissistic CEOs", *Strategic Management Journal*, 35(10), 1528-1540.

Petrenko, O. V., Aime, F., Ridge, J. ve Hill, A. (2016), "Corporate social responsibility or CEO narcissism? CSR motivations and organizational performance", *Strategic Management Journal*, 37(2), 262-279.

Raskin, R. ve Terry, H. (1988), "A principal-components analysis of the Narcissistic Personality Inventory and further evidence of its construct validity", *Journal of personality and social psychology*, 54(5), 890-902.

Reina, C. S., Zhang, Z. ve Peterson, S. J. (2014), "CEO grandiose narcissism and firm performance: The role of organizational identification", *The Leadership Quarterly*, 25(5), 958-971.

Rijsenbilt, A. ve Commandeur, H. (2013), "Narcissus enters the courtroom: CEO narcissism and fraud", *Journal of business ethics*, 117(2), 413-429.

Rosenthal, S. A. ve Pittinsky, T. L. (2006), "Narcissistic leadership", *The leadership quarterly*, 17(6), 617-633.

Rovelli, P. ve Curnis, C. (2021), "The perks of narcissism: Behaving like a star speeds up career advancement to the CEO position", *The Leadership Quarterly*, 32(3), 101489.

Rudman, L. A., Dohn, M. C. ve Fairchild, K. (2007), "Implicit self-esteem compensation: automatic threat defense", *Journal of personality and social psychology*, 93(5), 798.

She, Z., Li, Q., London, M., Yang, B. ve Yang, B. (2019), "Effects of CEO narcissism on decision-making comprehensiveness and speed", *Journal of Managerial Psychology*, 35(1), 42-55.

Wales, W. J., Patel, P. C. ve Lumpkin, G. T. (2013), "In pursuit of greatness: CEO narcissism, entrepreneurial orientation, and firm performance variance", *Journal of Management Studies*, 50(6), 1041-1069.

Wallace, H. M. ve R. F. Baumeister (2002), "The performance of narcissists rises and falls with perceived opportunity for glory", *Journal of Personality and Social Psychology* 82: 819–834.

Zhu, D. H. ve Chen, G. (2015), "CEO narcissism and the impact of prior board experience on corporate strategy", *Administrative science quarterly*, 60(1), 31-65.

The Effects of Organizational Cynicism on Turnover Intention and An Application

Güner ÇÖL

orcid.org/0000-0002-9222-4399

Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Üniversitesi - Cerrahpaşa, SBMYO
Asst. Prof. Dr., İstanbul Univ. - Cerrahpaşa, Soc. Sci. Voc. School
gunercol@iuc.edu.tr

Abstract

The aim of this study is to determine the effect of organizational cynicism attitudes of administrative staff, working at a public university in Istanbul, on their turnover intention. The randomly determined sample of the study consists of 217 administrative employees. Partial least squares path analysis (PLS-SEM) was used in the analysis of the data collected by the survey technique. SmartPLS-4 statistical program was used to analyze the data. According to the findings of the research; it is seen that affective and behavioral dimensions of organizational cynicism have positive and significant effect on turnover intention, but cognitive sub-dimension has no effect. The R² value of the model shows that the turnover intention is explained by approximately 52%.

Keywords: Organizational cynicism attitudes, turnover intention, administrative staff

Introduction

Organizational cynicism is the negative attitudes developed by the employee towards his/her organization, and these attitudes lead him/her to have negative feelings and to develop a critical approach towards the organization, and to behave in this direction (Dean et al. 1998; Davis and Gardner, 2004). When the literature is examined, it is seen that organizational cynicism is handled in three dimensions as cognitive, affective and behavioral (Dean et al. 1998). The cognitive dimension expresses the belief that the organization is far from the principles of justice, honesty and sincerity. The affective dimension is the various negative feelings of employees towards their organizations. The behavioral dimension is defined as the negative behaviors of employees towards their organizations by reflecting what they feel cognitively and emotionally on their behaviors (Demirci and Tekiner 2019).

It is clear that organizational cynicism, which consists of three negative attitudes, can cause different negative consequences for organizations. One of these negative consequences is the turnover intention. Intention to leave is a “destructive and active” action that employees show when they are not satisfied with their work conditions. Employee turnover is generally undesirable for organizations. Because, in organizations where turnovers are common, many negative aspects may arise such as; the possibility of losing the talented workforce negatively affects sustainable competitive advantage, the training to be given to the newly hired employees, the recruitment costs, the sadness of those who continue to work due to losing their colleagues, and the anxiety arising from the uncertainty of

the relations with the newcomers (Büyükbeşe, 2012).

There are many studies on the effects of organizational cynicism on turnover intention (Peter and Chima 2018; Demirci and Tekiner 2019; Polat and Meydan, 2010; Güzel and Ayazlar, 2014: 137; Yalçın, 2017; Beheiri, Ahmed, and Aboul-Ela, 2018; Kunduracı, 2019; Canbek and Kanbur, 2019). In most of these studies, organizational cynicism was considered as a single variable without going down to its sub-dimensions. However, the number of studies examining which dimension fuels organizational cynicism most, by associating sub-dimensions one by one with turnover intention, is quite limited. Among these, the study conducted by Canbek and Kanbur (2019) states that affective and behavioral dimensions have a positive and significant effect on turnover intention, but the cognitive dimension does not have any effect. However, Soybalı and Pelit (2021) argue that cognitive and affective dimensions positively and significantly affect turnover intention, but behavioral dimension does not have any effect. For this reason, there is a need for more research to be conducted in different sectors that deals with the effects of organizational cynicism's each sub-dimension on one by one. Thus, it will be revealed which dimension causes turnover intention the most. Because losing a qualified employee means losing the knowledge and experience gained over the years. For this reason, in this study, it is aimed to determine the dimension that increases turnover intention the most by associating the sub-dimensions of organizational cynicism with turnover intention separately.

Organizational Cynicism

According to Andersson (1996), *cynicism* is an attitude that occurs with disappointment and negative feelings towards organizations, ideologies, groups and individuals, or distrust towards all of these. Cynicism is the suspicion of other people's motives, honesty and goodwill and generalizing this to other subjects or situations (Tan and Tan, 2007). Organizational cynicism is the negative attitude of the person towards the organization he works for. This attitude consists of beliefs, emotions and behavioral tendencies. An individual with organizational cynicism thinks that the organization lacks honesty, integrity and justice and believes that the decisions taken are far from sincerity. These beliefs are accompanied by negative emotions such as anger and contempt. Behavioral tendencies related to organizational cynicism include humiliating and critical statements about the organization (Davis and Gardner, 2004). According to another definition, organizational cynicism is an attitude arising from a critical evaluation of the values and activities of the organization (Bedeian, 2007). Abraham (2000) defined organizational cynicism as a belief that the organization lacks honesty. He stated that this belief, when combined with a strong negative feeling, can lead to critical and negative behaviors towards the organization (Abraham, 2000). Dean et al. (1998) defined organizational cynicism as "the individual's negative attitude towards the organization he works for" and suggested that it has three dimensions: cognitive, affective and behavioral (Dean et al., 1998):

Cognitive Dimension: In the cognitive dimension, cynical employees think that the organization has no principles and all

relationships and interactions in the organization are shaped for the interests of individuals. Thus, employees will be able to compromise values such as honesty, respect, sincerity and trust, and even display immoral and unscrupulous behaviors in line with their interests (Dean et al., 1998; Begenirbaş and Turgut, 2014; Kazançoğlu and Ercan, 2019).

Affective Dimension: In short, it is negative feelings towards the organization. Attitudes consist of both beliefs and feelings. Cynicism is not objective judgments about the organization, but strong emotional reactions to the organization. The affective dimension of organizational cynicism consists of many emotions. The individual may be angry or hate the organization he works for. When he thinks about the organization, he may feel sad, disgusted and even ashamed (Dean et al., 1998).

Behavioral Dimension: It is the tendency of the employees to act critically and humiliatingly towards the organization, consistent with their beliefs and feelings about the organization they work for (Özgener et al., 2008). In other words, it includes the behaviors of employees' making complaints, mocking and criticizing their organizations (Kalağan and Güzeller 2010). In organizations, cynical behavior can be shown only by actions without the use of words. The meaningful glances of the employees and their mocking and contemptuous laughter are examples of cynical behaviors (Karacaoğlu and İnce, 2012).

Turnover Intention

According to Tett and Meyer (1993), turnover intention is an individual's desire to leave the organization that he/she works for.

Krueger and Rouse (1998) define turnover intention as the decision to look for other job alternatives in other organizations (Peter and Chima 2018). According to another definition, it is expressed as employees' thinking of leaving their jobs due to their dissatisfaction with the current job conditions (Özcan et al., 2012). It is possible to talk about many organizational and individual factors that are stated to be effective in the employees' decision to leave the job. Beliefs, perceptions, feelings and thoughts that employees acquire about organizational culture and values, relations with colleagues, career development opportunities, roles within the organization, demands and expectations, justice, reward system and remuneration can be effective in their decision to leave the job (Yalçın, 2017). The precursor of leaving the job is the turnover intention.

Since turnover intention is of vital importance for organizations, many studies have been conducted on this subject. (Güzel and Ayazlar 2014; Kunderacı 2019; Soybalı and Pelit 2021; Yalçın 2017; Özcan et al. 2012). Because leaving the organization where individuals work does not only mean physical separation. Because leaving the organization of an individual does not mean only physical separation; The individual who leaves the organization also takes the knowledge and experience he/she has gained with him/her. The cost to the organization of the new employees to reach the same level of knowledge and experience is quite high. For this reason, employees who have the intention to leave the job should be prevented from making the decision to leave the organization as quickly as possible. It may be possible today that the intention does not turn into a behavior, but it should be known that the intention is likely to turn into a

behavior. (Erbil, 2013).

The Relationship Between Variables

One of the factors that is claimed to increase employees' intention to leave is organizational cynicism. The results of studies dealing with the effects of organizational cynicism on turnover intention show that organizational cynicism may be effective in employees' decision to quit their job (Beheiri, Ahmed and Aboul Ela, 2018; Peter and Chima 2018; Canbek and Kanbur 2019; Demirci and Tekiner 2019). It has been determined that organizational cynicism is significantly and positively related to turnover intention in studies where its sub-dimensions are ignored and treated as a single variable (Beheiri et al. 2018; Peter and Chima 2018; Demirci and Tekiner 2019). Canbek and Kanbur (2019) revealed that organizational cynicism and its sub-dimensions, affective and behavioral, have a positive and significant effect on turnover intention, but the cognitive sub-dimension has no effect. In the study conducted by Soybalı and Pelit (2021) on hotel employees, it was determined that organizational cynicism and its sub-dimensions, cognitive and affective dimensions, positively and significantly affect the turnover intention, but the behavioral dimension does not have a significant effect. In addition to these, there are studies showing that all three sub-dimensions of organizational cynicism have positive and significant effects on turnover intention (Kunduracı, 2019; Güngör, 2019; Çubuk, 2021).

As it is seen, the results of studies on the effects of organizational cynicism's sub-dimensions on turnover intention differ in the literature. In some studies, it was stated that cognitive cynicism and in others behavioral cynicism did not have any effect on turnover

intention. Therefore, more studies on the subject are needed. From this point of view, the model and hypotheses of the research were designed as follows.

H₁: Cognitive cynicism positively affects turnover intention.

H₂: Behavioral cynicism positively affects turnover intention.

H₃: Affective cynicism positively affects turnover intention.

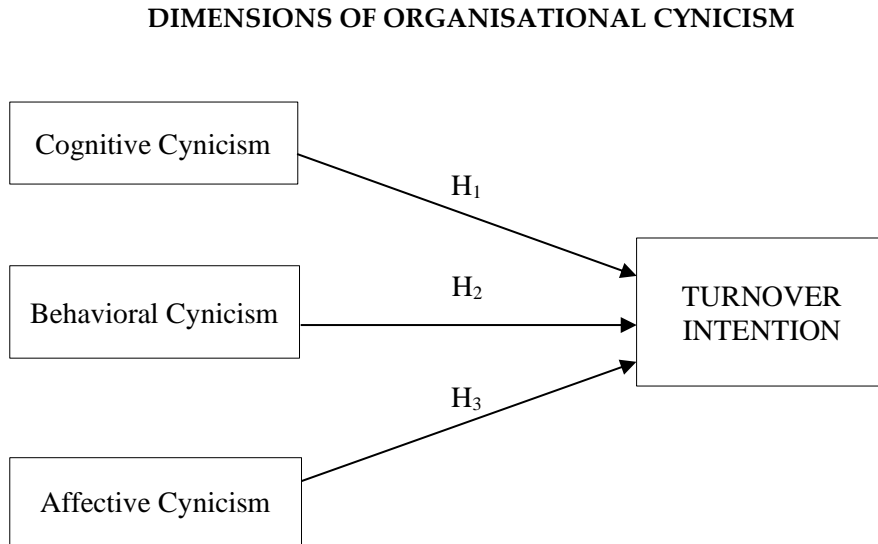


Figure 1: The Research Model

Methodology

The original scale of Brandes et al. (1999), which was adapted in Turkish by Kalağan (2009), was used to measure the dimensions of organizational cynicism. There are a total of 13 expressions in the scale, 5 of which are in the cognitive dimension, and 4 in each of the behavioral and affective dimensions. The 5-item turnover intention scale, which originally belongs to Reychav and Weisberg, was adapted

in Turkish by Büyükbeşe (2012).

In the research, we used the survey method with closed-ended questions as the data collection method. In addition to questions about demographic information, the survey includes a total of 18 questions measuring the variables of the research. The application of the study was made on the administrative staff of a public university in Istanbul. The questionnaire was sent electronically to all the staff of the university, but since the number of academic staff responses was very low, they were not included in the analysis. The questionnaire, which was randomly answered by 217 administrative personnel, was included in the analysis. Among these, 127 are men and 90 are women, 165 are married and 52 are single, 15 are under the age of 30, 144 are between 30-50 and 58 are over the age of 50. Participants answered the questions using a 5-point Likert Scale (1=Strongly Disagree, 5=Strongly Agree).

Statistical Analysis and Findings

First of all, the reliability and validity tests of the scales used in the study were conducted. For this purpose, convergent validity, discriminant validity and internal consistency were evaluated. For internal consistency reliability, Cronbach's Alpha and Composite Reliability (CR) coefficients were examined. In the determination of convergent validity, average variance (AVE=Average Variance Extracted) values explained by factor loadings were used. Cronbach Alpha and combined reliability values are expected to be above 0.70, and the AVE value is expected to be above 0.50 (Fornell and Larcker, 1981; Hair et al., 2006; Hair et al., 2014; Yıldız, 2019). The internal consistency and convergent validity analysis results of the variables of

the research are given in Table-1.

Table-1: Validity and Reliability Results of the Scales

Variables		Expressions	Factor Loadings	Cronbach Alfa	Composite Reliability (CR)	Average Variance Extracted (AVE)
ORGANIZATIONAL CYNICISM	Cognitive Cynicism	COG1	0,876	0,916	0,937	0,749
		COG2	0,780			
		COG3	0,883			
		COG4	0,892			
		COG5	0,892			
	Behavioral Cynicism	BEH1	0,856	0,801	0,863	0,614
		BEH2	0,808			
		BEH3	0,683			
		BEH4	0,778			
	Affective Cynicism	AFF1	0,974	0,976	0,982	0,932
		AFF2	0,974			
		AFF3	0,970			
		AFF4	0,945			
TURNOVER INTENTION	T.INT1	0,916	0,953	0,964	0,841	
	T.INT2	0,956				
	T.INT3	0,942				
	T.INT4	0,863				
	T.INT5	0,906				

In order to evaluate the internal consistency, we looked at the Cronbach Alpha and CR coefficients of the variables. Cronbach Alpha coefficients are ranged between 0.801 and 0.976, and CR coefficients between 0.863 and 0.982. This shows that internal consistency is maintained.

While determining the items to be included in the factor structure, benchmark values for "factor loads" are determined by considering the sample size. Benchmark values of 0.50 and higher are

suggested. For example, it is recommended that the factor load threshold value be at least 0.55 for 100 participants (Catalano, 2018; Şencan and Fidan, 2020). The factor loads of the variables in this research are between 0.683 and 0.974; and the AVE values are between 0.614 and 0.932. Therefore, we can say that convergent validity is also provided.

Table-2: Discriminant Validity Results (AVE Criteria)

	Cognitive Cynicism	Behavioral Cynicism	Affective Cynicism	Turnover Intention
Cognitive Cynicism	(0,865)			
Behavioral Cynicism	0,620	(0,783)		
Affective Cynicism	0,736	0,710	(0,966)	
Turnover Intention	0,597	0,589	0,702	(0,917)

To evaluate the discriminant validity, *AVE criteria* which has been proposed by Fornell and Larcker (1981) and *HTMT criteria* which has been proposed by Henseler et al. (2015) were used. Fornell and Larcker (1981) indicated that, the square roots of AVE must be greater than the correlations among the variables of the study. It is seen in Table-2 that values in parentheses (which are the square roots of AVE) are greater than the correlations of other variables.

Table-3: Discriminant Validity Results (HTMT Criteria)

	Cognitive Cynicism	Behavioral Cynicism	Affective Cynicism	Turnover Intention
Cognitive Cynicism				
Behavioral Cynicism	0,666			
Affective Cynicism	0,776	0,753		
Turnover Intention	0,636	0,624	0,726	

Henseler et al. (2015) pointed out that, HTMT value has to be below 0.90 (and below 0.85 for concepts that are far from each other in terms of content). It is seen that all of the HTMT values in Table-3 are below the limit value. Bottomed on the information in Table-2 and Table-3, it can be stated that discriminant validity was achieved. The correlation findings of variables are shown in Table-4.

Table-4: Correlation Analysis Results

	Cognitive Cynicism	Behavioral Cynicism	Affective Cynicism	Turnover Intention
Cognitive Cynicism	1			
Behavioral Cynicism	0,620*	1		
Affective Cynicism	0,736**	0,710**	1	
Turnover Intention	0,597*	0,589*	0,702**	1

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$, $N = 217$

From the correlation findings obtained, it is understood that there are positive and moderately significant relationships between cognitive cynicism and behavioral cynicism; turnover intention and

cognitive cynicism; turnover intention and behavioral cynicism. On the other hand, the relationships between cognitive cynicism and affective cynicism, affective cynicism and behavioral cynicism, turnover intention and affective cynicism are again positive but more significant.

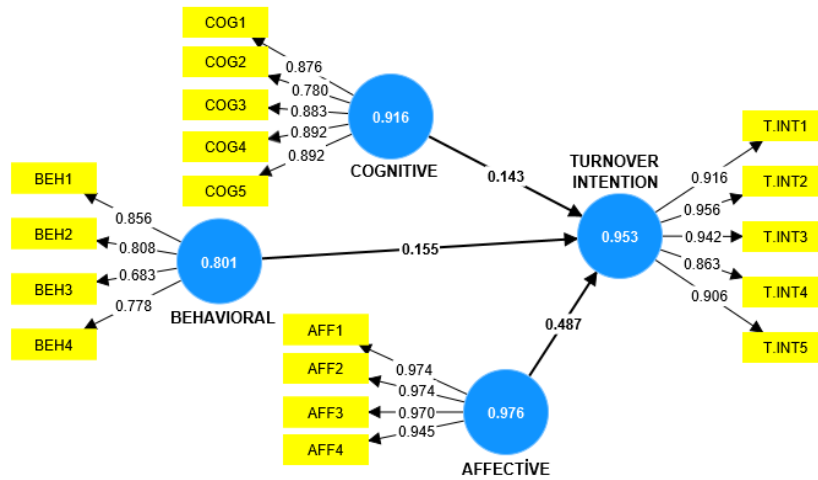


Figure 2: The Structural Equation Model

Partial least squares path analysis (PLS-SEM) was used to analyze the research model. The data were analyzed using the SmartPLS-4. We used PLS algorithm to calculate linearity, path coefficients, R² and effect size (f²) of the research model. To evaluate the significance of the PLS path coefficients, we calculated the t-values. Findings are seen in Table 5.

Table-5: Coefficients of the Research Model

Variables		Standardized β	t value	p	R ²	f ²	VIF
Cognitive Cynicism	Turnover Intention	0,143	1,882	0,060	0,518	0,019	2,276
Behavioral Cynicism		0,155	2,620	0,009		0,024	2,103
Affective Cynicism		0,487	6,183	0,000		0,174	2,824

According to Hair et al. (2014), Variance Inflation Factor (VIF) values among the variables should be below the limit value of 5. Since all three of the VIF values in Table 5 are below 5, we can say that a linearity problem does not exist among the variables.

As a result of the analysis, affective cynicism ($\beta=0.487$; $p<0.01$) and behavioral cynicism ($\beta=0.155$; $p<0.01$) affect turnover intention in the same direction and at a high level. However, it was determined that cognitive cynicism did not have a significant effect on turnover intention. In the light of these findings, the 2nd and 3rd hypotheses of the research were supported, but the 1st hypothesis was rejected. On the other hand, based on the R² value of the model, we can say that the turnover intention is explained by approximately 52%.

According to Cohen (1988), an effect size coefficient (f²) value of 0.02 is considered as "low", 0.15 is considered as "medium" and 0.35 is considered as "high". Sarstedt et. al. (2017) stated that it is not

possible to talk about any effect when the coefficient is below 0.02 (Yıldız, 2019). Based on the coefficients in the table, it can be said that behavioral cynicism has a low effect size (0.024) and affective cynicism has a medium effect size (0.174) on turnover intention. Since the f^2 value of cognitive cynicism is less than 0.02, it has no effect on turnover intention.

Conclusions and Recommendations

Education is one of the most important needs of people in our age. Universities are the last educational institutions that shape and direct the talents of the individual before starting the business life. Like every institution, universities also should take measures to prevent their qualified employees from leaving the job. One of the factors that cause people leaving their job is organizational cynicism. In this study, it is aimed to determine the effects of the perceptions of organizational cynicism of the administrative staff of a public university in Istanbul, on their turnover intention. For this purpose, the effects of cognitive, behavioral and affective cynicism, which are the sub-dimensions of organizational cynicism, on turnover intention were investigated.

According to the results of the correlation analysis, there was a positive significant relationship between the cognitive, affective and behavioral dimensions of organizational cynicism and the turnover intention. The findings show that with the increase in the organizational cynicism level, the turnover intention will increase as well. On the other hand, it is seen that the affective dimension is the most related organizational cynicism dimension to turnover intention whereas the least related one is the behavioral dimension. Based on this result, it can be said that employees who have the intention to quit

their job are cautious about transforming their strong feelings about cynicism into behavior and reflecting them to the organization.

In addition, as a result of the analyzes made, it was determined that affective ($\beta=0.487$; $p<0.01$) and behavioral ($\beta=0.155$; $p<0.01$) dimensions, which are the sub-dimensions of organizational cynicism, significantly and positively affect turnover intention. It was determined that the cognitive dimension did not have a significant ($p>0.05$) effect on the turnover intention. These results are in line with the results of the Canbek and Kanbur (2019) study.

The results of the analysis show that the dimension with the strongest effect on the turnover intention is the affective dimension. Accordingly, university employees experience cynicism mostly in their emotions, that is, in their inner world. The fact that the behavioral dimension has a weaker effect indicates that they are able to reflect only a part of the cynicism they experience on their behavior. This situation suggests that they have reservations about expressing the cynicism they experience and reflecting it on their behaviors.

The cognitive dimension, which represents the belief that the organization lacks fairness, honesty and integrity, did not have any effect on turnover intention. This result suggests that it is due to their emotional reaction, thinking that there is nothing they can do to change the injustices experienced. In other words, there is a possibility that the effects of the cognitive dimension are loaded on the affective dimension.

Every employee of an organization may decide or intend to leave the job for various reasons. One of the reasons for this is

undoubtedly the “organizational cynicism”. Therefore, managers of the organization have to take measures to prevent the formation and development of organizational cynicism among the employees. It is seen in this study that, the most important precaution to be taken is to prevent negative emotional reactions. For this, the university management needs to develop ways and methods in which employees can express their requests, suggestions and complaints without hesitation. In our age, no matter what kind of an organization people work in, instead of being an ordinary personnel, they want to participate in the management of the organization, they want to actively involve in taking all kinds of decisions that concern them, they want to express their thoughts freely and therefore to be effective in the results (Dinçer and Fidan 2011). The presence of an administrative personnel in the management bodies, representing the administrative staff, will ensure that the correct information about how and for what reason the managerial decisions are taken, reaches everyone in the organization. In this way, the negative emotional reaction caused by incomplete and misinformation can be reduced, even if it is not completely eliminated. In addition, the institution should not compromise on the principles of justice, honesty and transparency in the decisions it takes and in all the works it does, and it should be at an equal distance from every employee. Otherwise, organizational cynicism will increase and therefore the intention to leave the job will turn into a decision to leave the job. It should not be forgotten that every qualified employee who leaves the job takes the knowledge and experience that he has acquired over the years with him.

The most important limitation of this study is that

academicians were not included in the analysis because the number of academic staff who filled out the questionnaire was very few. It would be beneficial for future studies to include academicians and to compare academic staff and administrative staff.

REFERENCES

Abraham, R., (2000), "Organizational Cynicism: Bases and Consequences", *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.

Andersson, L.M., (1996), "Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework", *Human Relations*, 49, 1395-1418.

Bedeian, A. (2007), "Even if the Tower is 'ivory', it isn't white: understanding the consequences of faculty cynicism", *Academy of Management Learning and Education*, Vol. 6, 9-32.

Begenirbaş, M. ve Turgut, E. (2014). "İş Yaşamında Çalışanların Duygusal Emeklerinin Örgütsel Sinizme Etkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma". *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 223-246.

Beheiri, L. A., Ahmed, E. S. and Aboul-Ela, G. M. B. E. (2018). "Analyzing The Effect of Organization Cynicism on Intention to Leave: A Case Study on Nola Cupcakes". *IOSR Journal of Business and Management*, 20(6), 20-26.

Brandes, P., Dharwadkar, R., and Dean, J. W. (1999). "Does organizational cynicism matter?: Employee and supervisor perspectives on work outcomes". *Eastern Academy of Management best papers proceedings*, 150-153.

Büyükebeş, T (2012). *Güçlendirici Liderliğin Çalışan Performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Bir Model Önerisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş

Canbek, M. ve Kanbur, E. (2019). "Örgütsel Sinizmin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Yaşın Düzenleyici Rolünün İncelenmesi". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1493-1502.

Catalano, A. J. (2018). *Measurements in distance education: a compendium of instruments, scales, and measures of evaluating online learning*. London: Taylor & Francis Ltd

Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Lawrence Erlbaum, Mahwah. NJ.

Çubuk, F. (2021). *Örgütsel Sinizmin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Sendikalaşmanın Aracı Rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.

Davis, W.D and Gardner, W. L. (2004), "Perceptions of Politics and Organizational Cynicism: An Attributional and Leader-Member Exchange Perspective", *The Leadership Quarterly*, 15, 439-465.

Dean, J.W., Brandes, P., and Dharwadkar, R., (1998), "Organizational Cynicism", *The Academy of Management Review*, 23 (2), 341-352.

Demirci, U. ve Tekiner, M. A. (2019). "Örgütsel Sinizm ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu ve Özel Sektör Farkı". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 2306-2321.

Dinçer ve Fidan (2011). *İşletme yönetimine Giriş*. 10. Basım. Alfa. İstanbul.

Erbil, S. (2013), "Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algularının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi". Adnan Menderes Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aydın.

Fornell, C., and Larcker D. F. (1981). "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error". *Journal of Marketing Research*, 18 (1), s. 39-50.

Güngör, D. (2019). *İnsan Kaynakları Departmanı Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Güzel, B. ve Ayazlar, G. (2014). "Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Otel İşletmeleri Araştırması", *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16 (26): 133-142

Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R., and Tatham, R. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

Hair Jr. J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., and Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Square Structural Equations Modeling (PLS-SEM)*, Los Angeles: Sage.

Henseler, J, Ringle C. M. and Sarstedt, M. (2015). "A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-Based Structural Equation Modeling". *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115-135.

Kalağan, G. (2009) *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi. Antalya.

Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). "Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi". *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27 (27) , 83-97 .

Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2012) "Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği", *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 77-92

Kazançoğlu, İ ve Ercan, A. (2019). “Örgütsel Sinizm: Satış Personeli Üzerine Nitel Bir Araştırma”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17(1), 2019, 261-280

Kunduracı, D. (2019). *Örgütsel Sinizmin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi ve Cam İmalat Şirketinde Uygulanması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.

Özcan, E., Vardarlıer, P., Karabay, M., Konakay, G. ve Çetin, C. (2012). “Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Güvenin Rolü”, *Öneri Dergisi*. c.10. s.37, ss. 1-13.

Özgener, Ş., Öğüt, A., ve Kaplan, M. (2008).İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm, İçinde Özdevecioğlu, M. ve Karadal, H., (Ed.) Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar. Ankara: İlke Yayınevi, 53-72.

Peter, B. and Chima, O. B. (2018) “Organisational Cynicism and Employees’ Intention to Quit”, *International Journal of Management Science*, 5(1): 6-9.

Polat, M. ve Meydan, C. H. (2010). “Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9 (1), 145-172.

Soybalı, H. H. ve Pelit, O. (2021). “Örgütsel Sinizmin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Afyonkarahisar’daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 477-498.

Sarstedt, M, Hair, J. F. and Ringle C. M. (2017). Partial Least Square Structural Equation Modeling, In C. Homburg, M. Klarman and A. Vomberg (Eds.). *Handbook of Market Research*, Heildelberg: Springer.

Şencan, H. ve Fidan, Y. (2020), "Likert Verilerinin Kullanıldığı Keşfedici Faktör Analizlerinde Normallik Varsayımı ve Faktör Çıkarma Üzerindeki Etkisinin SPSS, FACTOR ve PRELIS Yazılımlarıyla Sınanması", *BMIJ*, (2020), 8(1): 640-687

Tan, SJ and Tan KL, (2007), "Antecedents and Consequences of Skepticism Toward Health Claims: An Empirical Investigation of Singaporean Consumers", *Journal of Marketing Communications*, 13(1), 59-82.

Yalçın, U. (2017). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

Yıldız, E. (2019). "Marka Faydasının Marka Tutumu ve Satın Alma Niyeti Üzerindeki Etkileri". *Beykoz Akademi Dergisi*, 2019; 7(1), 153-167

Silindirin Üç Yüzü: Zaman Yönetimi, İş Stresi ve Yaşam Doymu¹

Halime GÖKTAŞ KULUALP
orcid.org/0000-0002-1485-3026
Doç. Dr., Karabük Üniversitesi
Assc. Prof., Karabuk University
halimegoktas@karabuk.edu.tr

Aynur DEMİR
orcid.org/0000-0003-2043-5047
Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Karabuk University, Institute of Graduate Studies
dmraynur2375@gmail.com

Öz

Bu çalışmanın amacı, Covid19 Pandemisi döneminde otel çalışanlarının zaman yönetiminin iş stresi ve yaşam doyumu üzerindeki etkisini incelemektir. Çalışmada anket tekniğinden yararlanılmış ve araştırma verileri, ülkemizin önde gelen turizm destinasyonlarından biri olan Antalya ilinin Manavgat ve Kemer ilçelerindeki 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan toplam 405 çalışan üzerinden elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; zaman yönetiminin iş stresi üzerinde, iş stresinin de yaşam doyumu üzerinde olumlu ve anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca zaman yönetimi alt boyutlarından zaman kayıpları ile işteki zaman kayıplarının iş stresi üzerinde etkisi olduğu bulgularına ulaşıırken

¹ Bu makale, Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsünde Aynur Demir tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

zaman tutumlarının da yaşam doyumu üzerinde etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Zaman Yönetimi, İş Stresi, Yaşam Doyumu, Pandemi Dönemi, Otel Çalışanları.

Three Faces of the Cylinder: Time Management, Job Stress and Life Satisfaction

Abstract

The aim of this study is to examine the effect of time management of hotel employees on job stress and life satisfaction during the Covid19 Pandemic period. Survey technique was used in the study and the research data were obtained from a total of 405 employees working in 4 and 5 star hotels in Manavgat and Kemer districts of Antalya province, one of the leading tourism destinations of our country. According to the research results; it has been determined that time management has a positive and significant effect on job stress and job stress has a positive and significant effect on life satisfaction. In addition, it has been found that time loss, which is one of the sub-dimensions of time management, and time losses at work have an effect on job stress, and it has been concluded that time attitudes have an effect on life satisfaction.

Keywords: Time Management, Job Stress, Life Satisfaction, Pandemic Period, Hotel Employees.

Giriş

Zaman az bulunan bir kaynaktır ve yerini hiçbir şeyin dolduramadığı, geri dönüşü olmayan müdahale edilemeyen bir

olgudur (Adair, J. 2015). Doğduğumuz andan öleceğimiz ana kadar geçirdiğimiz süredir. Zaman, insanların kontrolü dışında gelişen geçmişten günümüze, günümüzden de geleceğe doğru hareketlilik gösteren sonsuz ve kesintisiz bir olgudur (Scoot, 1997:9; Smith 1998:24; Conlow, 1999:96). Zamanın yetersizliği sorununu ortadan kaldırmak mümkün değildir. Bu nedenle, asıl odaklanması gereken şey, zamanın yetersizliği değil, zamanın verimli, etkin ve planlı kullanılabilmesidir.

Günümüz bilgi toplumunda yaşamın oldukça hızlı ilerlemesi, birçok işi aynı anda yapmaya mecbur bırakılan yönetici ve çalışan açısından, zaman yönetimi konusunu son derece önemli hale getirmektedir. Zamanın etkili yönetilmemesi çalışanların stres yaşamalarına neden olabilir. Yaşanılan bu stresin üstesinden gelemeyen bireylerin çalışma hayatı, aile ile arkadaşları arasındaki ilişkileri ve sosyal yaşantıları olumsuz yönde etkilenerek bu durum onların yaşamdan aldıkları doyum düzeyini düşürebilir.

Özellikle, dünyayı etkisi altına almış olan Covid 19 Pandemisi, diğer sektörleri olduğu gibi turizm sektörünü de olumsuz yönde etkilemiştir. Birçok turizm tesisi çalışmalarına ara vermek veya kapanmak zorunda kalmıştır. Ülke ekonomisini bu denli sarsan Covid 19 Pandemisi, istihdamı da olumsuz yönde etkilemiştir. Bu derece kritik bir dönemde, değişen çalışma hayatı ve çalışma şekli (uzaktan çalışma, esnek çalışma) koşullarında çalışanların iş-yaşam dengesini kurması, zamanı nasıl yönettikleri, stresle mücadele edebilmeleri ve yaşam doyumlarını artırabilmeleri daha da önemli konular haline gelmiştir. Bu nedenle, bu konuyu inceleyen bu araştırma sonuçlarının ileride her türlü kriz ortamında ya da salgın hastalık durumlarında

çalışan davranışını ortaya koymayı amaçlayan araştırmalara yol göstereceği düşünülmektedir.

1. Literatür Taraması

Özçelik, Gülsün, Özçelik, & Öztosun (2012); zaman yönetiminin etkili bir şekilde yönetilmesi, organizasyondaki hedeflerin en kısa sürede tamamlanması ve iş ortamından kaynaklı stres ile baş edebilmede katkıda bulunacağı sonucuna varmıştır. Yıldız, (2018) ise bireylerin stres ve zaman yönetimi algısı arasında negatif yönlü orta şiddette bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kang, Chiu, Hu, Chen, Lee, & Chang (2012), zaman yönetimi, yönetsel yeterlilikler, yürütme gücü ve araştırma yeteneği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon olduğunu saptamıştır. Ayrıca, yöneticilerde yönetim rollerini ve işlevlerini yerine getirmedeki yönetsel yetkinliği arttırmak için gelecekteki idari eğitim programları için öneriler sunmuştur.

Macan, Shahani, Dipboye, & Phillips (1990), zamanlarının kontrolünü algılayan bireyler, performansları hakkında önemli ölçüde daha fazla değerlendirme, daha fazla iş ve yaşam doyumu, daha az rol belirsizliği, daha az rol aşırı yükü ve daha az işe bağlı ve somatik gerginlik oluştuğu belirlenmiştir. Lambert, Torres, & Tummons (2012)'a göre, zaman yönetimi uygulaması ile çalışan iş stresi, iş baskısı ve destek eksikliği endeksleri arasında düşük ihmal edilebilir ilişkiler bulunmuştur. Uysal, Sözeri, Selen, & Bostanoğlu (2017)'na göre, yaşam doyumu ortalamasının puanları ile zaman harcıyıcıları ve genel zaman yönetimi ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır. Durumu demografik değişkenler açısından değerlendiren Duran, Güler, & Çavuşoğlu (2020) ise, boş zaman

yönetimi ve yaşam doyumu düzeylerinin eğitim, gelir düzeyi, cinsiyet, yaş, boş zaman süresi, lisans durumu, haftalık antrenman sıklığı, ve boş zamanlarını değerlendirme güçlüklerine göre farklılık gösterdiğini saptamıştır.

Naseem (2018), stresin mutluluğun önemli bir yordayıcısı olduğunu, ancak stres dışındaki faktörlerin de yaşam doyumunda rol oynayabileceğini göstermiştir. Ayrıca duygusal zekâsı yüksek çalışanların daha az stres, daha yüksek mutluluk ve yaşam doyumu algılayacaklarını göstermektedir. Hayes, & Weathington (2007) ise konuyu iş tükenmişliği açısından değerlendirerek, iş tükenmişliğinin azalan kişisel başarı boyutu, iyimserlik ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini belirtmiştir. Ayrıca stresin, azalan kişisel başarı ve yaşam doyumu algılarını önemli ölçüde etkilediği sonucuna varılmıştır. Khan, Aqeel, & Riaz (2014), iş stresinin iş performansı, iş tatmini ve yaşam tatmini ile negatif, işten ayrılma niyetleri ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur. Chen (2016), boş zaman katılımının iş stresi üzerinde olumsuz etkisi olduğunu ve iş stresinin yaşam memnuniyetini olumsuz olarak açıkladığını ortaya koymuştur.

Daha önce yapılan çalışmalarda turizm işletmelerinde çalışanlar üzerinde uygulanan zaman yönetimi, iş stresi ve yaşam doyumu düzeylerini tespit edilmiş (Dalkılıç, & Burak, 2017; Akova, & Işık, 2008; Hutter, 2020; Sevinç, & Özel, 2018) zaman yönetimi ile iş stresi arasındaki ilişki ile ilgili araştırmalar (Yuncu, Yurcu, & Akıncı, 2020; Özçelik, Gülsün, Özçelik, & Öztosun, 2012; Yıldız, 2018; Aldoğan, & Aykora, 2017) iş stresi ile yaşam doyumu arasındaki ilişki (Bulgurcu & Altunoğlu, 2016; Karabacak, 2013; Güner, Çiçek, & Ali,

2014; Hayes, & Weathington, 2007) incelenmiş ve bu doğrultuda bir çok araştırmaya kaynak olmuştur.

2. Araştırma Metodolojisi

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Birçok araştırmada zaman yönetimi, iş stresi ve yaşam doymu konusunda farklı sektörler ve iş alanları arasında çalışmalar yapılmıştır. Fakat, zaman yönetimi ile iş stresi; iş stresi ve yaşam doymu gibi iki değişken kullanılarak yapılan çalışmalar olmasına rağmen, söz konusu üç değişkeni bir arada kullanan bir çalışmaya rastlanamaması bu araştırmanın önemini ve literatüre bu anlamda katkı sağlayacağını göstermektedir.

Bu çalışmanın amacı, pandemi döneminde otel çalışanlarının zaman yönetimi ile iş stresi ve yaşam doymu arasındaki ilişkileri tespit etmektir. Araştırma kapsamında zaman yönetimi ve alt değişkenlerinin (zaman kayıpları, işteki zaman kayıpları ve zaman tutumları) etkili yönetilmesi veya yönetilmemesi durumunda iş stresi düzeylerini ne yönde etkilediği belirlenmeye çalışılmıştır. Oluşan stres düzeyinin yaşam doymu üzerinde ne yönde bir etkisinin olduğunun tespit edilmesi amaçlanmıştır.

2.2. Araştırma Yöntemi

Veri toplama kısmında, nicel araştırma yapmak amacıyla anket tekniğinden faydalanılmıştır. Zaman yönetimi ölçeği olarak Örucü ve diğerleri (2007), iş stresi ölçeği olarak Cullen, Link, Wolfe ve Frank (1985) tarafından geliştirilen “iş stresi ölçeği” ve yaşam doymu ölçeği olarak ise Diener, Emmons, Larsen, Griffin 1985 yılında geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Köker (1991) tarafından yapılan ölçek kullanılmıştır. Anket ölçeği dört bölümden oluşmaktadır. Birinci

bölüm içerisinde demografik özelliklere yönelik toplamda 8 soru yöneltilmiştir. Zaman yönetimi ölçeği 16 soru, iş stresi 6 soru ve yaşam doyumu 5 soru toplamda 27 maddelik ölçeğin cevap kritikleri beşli likert yöntemi olan (1) “kesinlikle katılmıyorum”, (2) “katılmıyorum”, (3) “kararsızım”, (4) “katılıyorum”, (5) “kesinlikle katılıyorum” şeklindedir. Çalışmanın analizi SPSS paket programı aracılığıyla yapılmıştır.

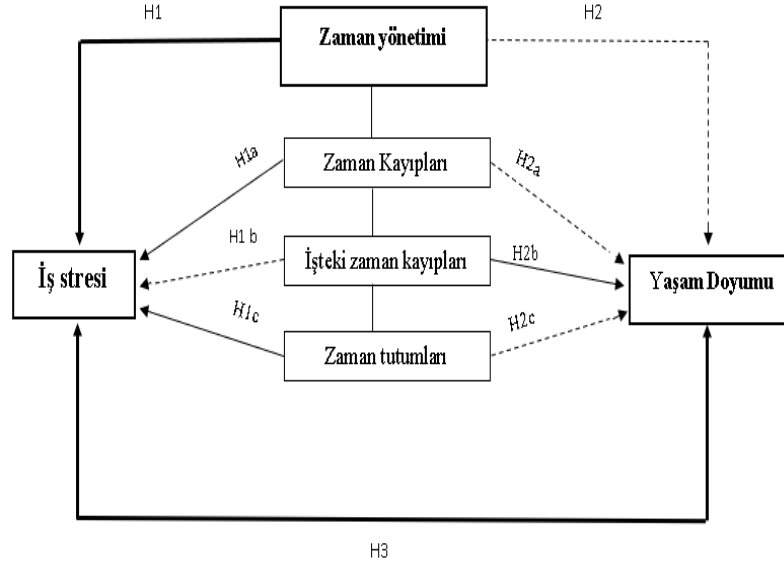
2.3. Araştırma Örnekleme

Araştırma evrenini oluşturan Antalya'daki 4 ve 5 yıldızlı otellerin tamamına ulaşılmamasının zor olması, zaman ve imkân kısıtları nedeniyle araştırma, Kemer ve Manavgat ilçeleri ile sınırlı tutulmuştur. Antalya Kültür ve Turizm Müdürlüğü 2021 verilerine göre, Antalya'daki 4 ve 5 yıldızlı otel işgören sayısının 135.000 civarında olduğu söylenebilir. Araştırma, Kemer ve Manavgat ilçelerindeki 4 ve 5 yıldızlı toplam 6 otelin çalışanları üzerine gerçekleştirilmiştir. 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanlarının örneklem olarak belirlenmesinin sebebi bu otellerin kurumsal kimlik taşımaları ve daha fazla sayıda çalışan istihdam etmeleridir. Bu nedenle araştırmayı kabul eden otel sayısı 6'dır ve örneklem sayısı 6 otelde çalışan toplam 578 kişi olarak kabul edilmiştir. Otelere dağıtılan toplam 570 anketten %79 geri dönüş oranı ile 462 anket teslim alınmıştır. Fakat, yapılan inceleme sonucunda 57 anket eksik ve uygun veri girişi olmadığından analize dahil edilmemiştir ve analize 405 anket tabi tutulmuştur. Sekaran (2003: 294), 1 milyon ve üzeri evren büyüklüğünü en iyi temsil edecek örneklem sayısını 384 olarak belirlemiştir. Dolayısıyla, 405 anket verisi analiz bulguları araştırma evrenini temsil etmektedir.

2.4. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

İncelenen çalışmalardan yola çıkılarak kurulan hipotezler ve model Şekil.1’de gösterilmiştir.

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



H1: Zaman yönetiminin iş stresi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

H1a: Genel zaman kayıplarının iş stresi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

H1b: Zaman tutumlarının iş stresi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

H1c: İşteki zaman kayıpları iş stresi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

H2: Zaman yönetiminin yaşam doyumu üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

H2a: Zaman kayıplarının yaşam doyumu üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

H2b: Zaman tutumlarının yaşam doyumu, üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

H2c: İşteki zaman kayıplarının yaşam doyumu üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

H3: İş stresinin yaşam doyumu üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

3. Bulgular

3.1.Örneklemin Demografik Özellikleri

Katılımcıların büyük çoğunluğunu 150 katılımcı ile 25-34 yaş arası oluşturmakta, %51,6'sı (n=209) kadın, %52,3'ü (n=212) bekar. Katılımcıların çoğunluğunu 178 katılımcı (%44) ile lise mezunu oluşturmaktadır. Katılımcıların çoğunluğu %35,3'ü (n=143) yiyecek içecek departmanında çalışmaktadır ve %63,5'i (n=257) alt kademe, %36,5'i (n=148) orta ve üst kademe pozisyonlarında çalıştıkları görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu alt kademe görev yapmaktadırlar. Otel çalışanlarının çoğunluğu %32,6'sı (n=132) 25 ay ve daha fazla süreyle otelde görev yapmaktadır. Katılımcılardan en yüksek oranda %35,6'sı (n=144) 3.501-4.500 TL arasında geliri olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Demografik Özellikler

		Değişkenler	Frekans (F)	Yüzde (%)
Katılımcıların Yaşlarına İlişkin Bulgular		24 yaş ve altı	58	14,3
		25-34	150	37
		35-44	117	28,9
		45 yaş ve üstü	80	19,8
		Toplam	405	
Katılımcıların Cinsiyetlerine İlişkin Bilgiler		Değişkenler	Frekans (F)	Yüzde (%)
	İlişkin	Kadın	209	51,6
		Erkek	196	48,4
		Toplam	405	
Katılımcıların Durumlarına İlişkin Bilgiler		Değişkenler	Frekans (F)	Yüzde (%)
	Medeni İlişkin	Evli	193	47,7
		Bekâr	212	52,3
		Toplam	405	
Katılımcıların Durumlarına İlişkin Bulgular		Değişkenler	Frekans (F)	Yüzde (%)
	Öğrenim İlişkin	İlköğretim	38	9,4
		Lise	178	44
		Önlisans	95	23,5
		Lisans ve lisanüstü	94	23,2
	Toplam	405		
Katılımcıların Departmanlarına İlişkin Bulgular		Değişkenler	Frekans (F)	Yüzde (%)
	Çalıştığı İlişkin	Yiyecek-İçecek	143	35,3
		Önbüro	43	10,6
		Kat Hizmetleri	57	14,1
		Muhasebe	47	11,6
		Diğer (Tek. Ser. Güv. Ani.)	115	28,4
	Toplam	405		
Katılımcıların İşyerindeki Pozisyonlarına İlişkin Bulgular		Değişkenler	Frekans (F)	Yüzde (%)
	İlişkin	Alt Kademe	257	63,5
		Orta Kademe ve Üst Kademe	148	36,5
		Toplam	405	
Katılımcıların çalışma sürelerine ilişkin bilgiler		Değişkenler	Frekans (F)	Yüzde (%)
	çalışma ilişkili	6 Ay Altı	57	14,1
		7-12 Ay	87	21,5
		13-18 Ay	78	19,3
		19-24 Ay	51	12,6
		25 Ay ve Üstü	132	32,6
	Toplam	405		
Katılımcıların Gelirlerine İlişkin Bulgular		Değişkenler	Frekans (F)	Yüzde (%)
	Aylık İlişkin	0-2500 TL Arası	21	5,2
		2501-3500 TL Arası	129	31,9
		3501-4500 TL Arası	144	35,6
		4501-5500 TL Arası	61	15,1
		5501 TL'den Fazla	50	12,3
	Toplam	405		

3.2. Faktör Analizleri

Araştırma değişkenleri olan zaman yönetimi, iş stresi ve yaşam doyumu ölçeklerinin yapı geçerliliğini ve geçerlilik ve güvenilirliklerini tespit etmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi için verilerin uygunluğunu belirlemek amacıyla Bartlett testi ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testleri ile yapılmıştır. Zaman yönetimi ölçeği KMO değeri, 0,840; iş stresi ölçeği için KMO değeri 0,829; yaşam doyumu ölçeği için KMO değeri 0,882'dir. Kalaycı (2009: 321-322)'ya dayanarak, bu değerlere göre, örneklem büyüklüğü çok iyi bir aralıktadır. Ayrıca Barlett's Test of Sphericity (Küresellik Testi) sonuçlarına göre ölçekler için $p < 0,000$ bulunmuştur. Bu sonuç veri setinin faktör analizine uygun olduğunu göstermiştir. Ölçeklerin güvenilirlik seviyesine göre zaman yönetiminin Cronbach Alpha katsayısı 0,841; iş stresi ölçeğinin 0,945 ve yaşam doyumu ölçeğinin 0,955 olarak belirlenmiştir. Alpha katsayısı 1'e oldukça yakın olduğundan ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğu söylenebilir. Zaman yönetimi ölçeği ortalaması 3,32, iş stresi ölçeği ortalaması 2,66, yaşam doyumu ölçeği ortalaması ise 3,48'dir.

Tablo 2: Zaman Yönetimi Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Zaman yönetimi ölçeği ifadeleri	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
İfade 11	0,852		
İfade 14	0,832		
İfade 15	0,757		
İfade 12	0,747		
İfade 10	0,622		
İfade 4	0,47		
İfade 7		0,789	
İfade 8		0,692	
İfade 6		0,66	
İfade 9		0,618	
İfade 1			0,666
İfade 2			0,591
İfade 5			0,472
Varyans açıklama oranı	33,78%	19,19%	12,26%

Toplam Varyans Açıklama Oranı (%): 65,217 KMO: 0,840

Semerci (2004), faktör analizinde faktör yükünün alt sınırı olarak 0,30'un uygun olduğunu, ölçek geliştirirken ise madde faktör yükünün 0,35 ve üzeri olmasının faktör yük değeri seçimi için iyi bir ölçü olacağını belirtmiştir. Bu nedenle zaman yönetimi ölçeğindeki faktör yük değeri bu değer altında olan ve birden fazla faktör (loading) altında toplanan üç ifade (ifade 3, 13, 16) analiz dışı bırakılarak 13 ifade ile analiz edilmiştir. Varimax döndürme yöntemi ile gerçekleştirilen döndürme işleminden sonra öz değeri 1'den büyük olan üç faktör elde edilmiştir. Bu faktörlerin toplam varyans açıklama oranı %65,217 ve kabul edilebilirdir (Nakip, 2003: 412). Analiz sonucunda elde edilen birinci faktör, zaman kayıplarına ilişkin ifadeleri içermektedir ve toplam ifade sayısı 6 ve varyans açıklama yüzdesi %33,775 dir. İkinci faktör işteki zaman kayıpları ile ilgili ifadeleri kapsamakta olup, ifade sayısı 4 ve toplam varyansın %19,186'sını açıklamaktadır. Üçüncü ve son faktör ise zaman

tutumları ile ilgili ifadeleri göstermektedir, ifade sayısı 3 ve toplam varyansın %12,256'sını açıklamaktadır.

Tablo 3: İş Stresi Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

İş stresi ölçeği ifadeleri	Faktör 1
İfade 6	0,937
İfade 2	0,908
İfade 1	0,904
İfade 5	0,881
İfade 4	0,778
İfade 3	0,758
Varyans açıklama oranı	74,58%

Toplam Varyans Açıklama Oranı (%): 74,582 KMO: 0,829

İş stresi ölçeği faktör analizine göre, Varimax döndürme yöntemi ile yapılan rotasyon işlemi sonrasında özdeğeri 1'den büyük tek faktör elde edilmiştir. Ölçek orijinalliğini korumaktadır. Tek boyutun toplam varyans açıklama oranı ise %74,582'dir. Toplam 6 ifadenin faktör yükleri 0,70'in üzerinde çıkması ölçeğin varyans açıklama düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4: Yaşam Doyumu Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Yaşam doyumu ölçeği ifadeleri	Faktör 1
İfade 3	0,949
İfade 1	0,944
İfade 2	0,902
İfade 4	0,87
İfade 5	0,849
Varyans açıklama oranı	81,70%

Toplam Varyans Açıklama Oranı (%): 81,699 KMO: 0,882

Yaşam doyumu ölçeği faktör analizine ilişkin Varimax döndürme yöntemi ile yapılan rotasyon işlemi sonrasında özdeğeri 1'den büyük tek faktör elde edilmiştir. Ölçek orijinalliğini korumaktadır. Tek boyutun toplam varyans açıklama oranı ise %81,699'dur. Toplam 5 ifadenin faktör yükleri 0,80 üzerinde çıkması

ölçeğin varyans açıklama düzeyinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

3.3. Korelasyon Analizi

Değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisini belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır. Zaman yönetiminin alt boyutları olan zaman kayıpları, zaman tutumları ve iş zamanın kayıpları ilişkisi aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 5: Değişkenler Arası Korelasyon Analizi

DEĞİŞKENLER	Ortalama	Standart Sapma	Zaman Yönetimi (A)	İş Stresi (B)	Yaşam Doyumu (C)	Zaman kayıpları (D)	Zaman tutumları (E)	İş zamanın kayıpları (F)
A	3,32	0,74	r 1					
			p					
B	2,67	1,2	r 0,396**	1				
			p 0					
C	3,48	1,17	r 0,078	-0,196**	1			
			p 0,059	0				
D	3,25	1,07	r 0,913**	0,462**	0,026	1		
			p 0	0	0,304			
E	3,33	0,6	r 0,246**	0,033	0,173**	0,31	1	
			p 0	0,251	0	0,264		
F	3,41	1	r 0,814**	0,188**	0,067	0,564**	0,089*	1
			p 0	0	0,088	0	0,037	

Not: ** korelasyon $p < 0,01$ düzeyinde anlamlıdır; * korelasyon $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

İS: İş Stresi, ZY: Zaman Yönetimi, YD: Yaşam Doyumu, ZK: Zaman Kayıpları, ZT: Zaman Tutumları, İZK: İşteki Zaman Kayıpları.

Korelasyon analizi sonucuna göre, ZY ile İS arasında $**p < 0,01$ düzeyinde %39,6'lık beklenen yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. ZK ile İS arasında $**p < 0,01$ düzeyinde %46,2'lik beklenen yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İZK ile İS arasında $**p < 0,01$ düzeyinde %18,8'lik beklenen yönde ve anlamlı bir ilişki tespit

edilmiştir. ZT ile YD arasında $**p<0,01$ düzeyinde %17,3'lük beklenen yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İS ile YD arasında $**p<0,01$ düzeyinde %19,6'lık beklenen yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Fakat; yaşam doyumu boyutu ile zaman yönetimi boyutu, zaman yönetimi alt boyutu olan zaman kayıpları ve işteki zaman kayıpları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Aynı zamanda zaman yönetimi alt boyutu olan zaman tutumları ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Buradan yola çıkarak; H_{1b} , H_2 , H_{2a} , H_{2c} hipotezleri reddedilmiş ve regresyon analizine dahil edilmemiştir.

3.4. Regresyon Analizi

Araştırma kapsamında iş stresi ile zaman yönetimi ve yaşam doyumu arasında ilişki tespit edilmesi ayrıca zaman yönetimi alt boyutlarından olan zaman kayıpları, işteki zaman kayıpları ve zaman tutumları boyutlarına doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 6: Zaman Yönetiminin İş Stresi Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	B	T	P	F	Model (P)	R ²
İş Stresi	Sabit	0,533	2,1	0,036			
	Zaman Yönetimi	0,645	8,64	0	74,74	0	0,396
İş Stresi	Sabit	0,989	5,84	0			
	Zaman kayıpları	0,518	10,46	0	109,6	0	0,462
İş Stresi	Sabit	1,902	9,11	0			
	İşteki zamanı kayıpları	0,226	3,84	0	14,77	0	0,188
Yaşam doyumu	Sabit	3,99	29,56	0			
	İş stresi	-0,192	4	0	16,07	0	-0,196
Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	B	T	P	F	Model (P)	R ²
Yaşam doyumu	Sabit	2,36	7,27	0			
	Zaman tutumları	0,338	3,51	0	12,37	0	0,173

*P<0,01

Zaman yönetiminin iş stresi üzerinde 0,01'lik düzeyde (F=74,74; p<0,01) istatistiksel olarak anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Belirlilik katsayısı R² = 0,396 olarak bulunmuş olup, zaman yönetimindeki değişimin %39,6'sı iş stresi tarafından açıklanmaktadır. Bu durum göz önüne alındığında "H1: Zaman yönetiminin iş stresi

üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Zaman kayıplarının iş stresi üzerinde 0,01’lik düzeyde ($F=109,60$; $p<0,01$) istatistiksel olarak anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Belirlilik katsayısı $R^2 = 0,462$ olarak bulunmuş olup, zaman kayıplarındaki değişimin %46,2’sini iş stresi tarafından açıklandığı söylenebilir. Bu durum göz önüne alındığında “H1a: Zaman kayıplarının iş stresi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

İşteki zaman kayıplarının iş stresi üzerinde 0,01’lik düzeyde ($F=14,77$; $p<0,01$) istatistiksel olarak anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Belirlilik katsayısı $R^2 = 0,188$ olarak bulunmuş olup, işteki zaman kayıplarındaki değişimin %18,8’ini iş stresi tarafından açıklandığı söylenebilir. Bu durum göz önüne alındığında “H1c: İşteki zaman kayıplarının iş stresi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

İş stresinin yaşam doyumu üzerinde 0,01’lik düzeyde ($F=16,07$; $p<0,01$) istatistiksel olarak anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Belirlilik katsayısı $R^2 = -0,196$ olarak bulunmuş olup, iş stresindeki değişimin %19,6’sının yaşam doyumu tarafından açıklandığı söylenebilir. Bu durum göz önüne alındığında “H3: İş stresinin yaşam doyumu üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Zaman tutumlarının yaşam doyumu üzerinde 0,01’lik düzeyde ($F=12,37$; $p<0,01$) istatistiksel olarak anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Belirlilik katsayısı $R^2 = 0,173$ olarak bulunmuş olup, zaman tutumlarındaki değişimin %17,3’ünün yaşam doyumu tarafından

açıklandığı söylenebilir. Bu durum göz önüne alındığında “H2b: Zaman tutumlarının yaşam doyumu üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Sonuç

Turizm, çok boyutlu yapısından dolayı istihdam oranında önemli bir role sahiptir. Öyle ki, dünya genel istihdamının 1/11'i turizm sektörü tarafından karşılanmaktadır (Şit, 2016: 109). Bu sektör, istihdam açığı fazla olan ülkeler için ekonomik kalkınma aracı haline gelmektedir. Bu bağlamda, turizm sektörü özellikle kırsal bölgelerde yaşayan halkın gelirlerini artıran ve onların hayat standartlarını iyileştiren değerli bir sektördür (Kadanalı ve Yazgan, 2012: 98). Yaşanan salgın sonucunda birçok turizm tesisi faaliyetlerini durdurmuş veya sonlandırmıştır. Pandemi ile yaşanan istihdam sorunu bireylerin işlerine ara vermelerine, evden çalışmaya veya işten çıkartılmalarına neden olmuş boş zaman artmıştır.

2021 yılı sonu itibariyle pandemi döneminde belirlenmiş olan kısıtlamalar gevşetilmiş, insanlar pandemi öncesindeki yaşamlarına geri dönmeye başlamışlardır. Bu durum bireyler açısından oldukça zorlu bir süreç olmuştur. Çünkü bireylerin alışmış oldukları boş zaman ve evden çalışma süreçlerinden, aktif iş hayatına yeniden adapte olmalarını zorunlu hale getirmiş ve bu durum çalışanların zamanlarını etkili yönetememeleri, iş stresi yaşamaları, yaşam doyum düzeylerinin düşmesi gibi ihtimalleri beraberinde getirmiştir.

Hipotezlere yönelik sonuçlara göre; zaman yönetiminin iş stresi üzerine etkisi olduğu tespit edilmiştir. Carveth ve diğerleri (1996), Walter ve Siebert (1981), Erdul (2005) ve Macan ve diğerleri (1990) bireylerin zaman yönetimi algısı ile stres düzeyleri arasında

ilişki olduğunu belirlemiştir. Zaman yönetimi alt boyutu olan zaman kayıpları ve işteki zaman kayıplarının iş stresi üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır. Gerek işte ve gerek genel olarak zaman kayıpları yaşadığını düşünen çalışanların iş stres düzeylerinin arttığı söylenebilir. Artan iş stresinin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkileri çok fazladır. Bu olumsuz etkiler iş çıktısını da olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle, yöneticiler tarafından çalışanların zaman kayıpları sebepleri belirlenerek alınacak önlemlerle bu kayıplar azaltılmalı dolayısıyla çalışanların iş stresi yaşamalarının önüne geçilmesi önerilmektedir.

Otel çalışanlarında iş stresinin yaşam doyumu üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. İş stresi düzeyinin artması bireylerin gerek çalışma hayatı ve gerekse özel hayatlarından hissettikleri memnuniyet düzeyini düşürmekte ve mutsuz, umutsuz ve yaşam doyumları düşük olan çalışanlar oluşturmaktadır. Ayrıca yaşam doyumunun zaman yönetimi alt boyutu olan zaman tutumları üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Çalışanların yaşam doyumu yüksek olduğunda zaman tutumları da daha olumlu hale gelmektedir. Dolayısıyla, işleri en iyi şekilde yapabilmek için gerekli zamana sahip olduğu ya da zamanı doğru değerlendirerek doğru işler yapılabileceği hakkındaki inanç ve özgüven artmaktadır. Bu nedenle, Çalışanların zaman tutumlarını olumlu kılmak için yaşam doyumları artırılmalıdır. Yaşam doyumlarını artırmak için ise iş stresleri azaltılmalıdır. Birbirini etkileyen bu üç değişkenli model çalışma hayatında uygulandığında, iş çıktıları üzerine olumlu yansımaları görülecektir. İşinden memnun çalışan iş stresi yaşamayacak ya da

daha az düzeyde yaşayacak, yaşam düzeyi artacak ve sonuçta işleri layıkıyla yetiştirmek için olumlu bir zaman tutumuna sahip olacaktır. Bu durum, sonuç itibariyle işletmeye artan performans, artan bağlılık, düşük işgören devir oranı ve yüksek kurum imajı şeklinde geri dönecektir.

Araştırma verileri Covid-19 Salgın hastalığının yaşandığı dönemde toplanmıştır. Hastalıkların, bireyler üzerinde travmatik sonuçlar sebebiyet vererek, kişi de kaygı ve stres düzeylerini artırmaktadır (Joos, 2020). Dünya genelinde sorun teşkil eden Covid-19 pandemi döneminde, ülke genelinde tüm iş yerlerinde bazı kısıtlamalar ve zorunlu değişimlerin yaşanması bireylerin kaygı ve stres düzeylerini artırmıştır (Çankaya, 2020; Wang vd., 2020). Pandeminin etkilerinden olan ekonomik hayattaki belirsizlikler, artış gösteren işsizlik ya da işten çıkarmalar, yüksek verimlilik beklentileri, çalışma ve saatlerindeki değişim vb. iş görenlerin motivasyonunu olumsuz etkileyecek değişimler, krizin doğru yönetilmesi ve çalışan kesimin refahını artıracak yeni uygulama eylem planlarını gerekli hale getirmiştir. Çalışanların bu özellikli zamanda edinilen verilerle, zaman yönetimi, iş stresleri ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyen bu araştırmanın gelecekte özellikle salgın hastalık dönemlerinde çalışan davranışını inceleyecek araştırmalara kaynak teşkil edeceği öngörülmektedir.

Araştırma sonuçlarının gerek teorik ve gerekse uygulamaya dönük katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Uygulama bulgularına dayanarak; çalışma hayatında işgörenlerin ve yöneticilerin zamanı etkin yöneterek iş stresini azaltması ve böylece yaşam doyumlarını artırması için aşağıda yer alan tavsiyelerde bulunulmuştur.

- Çalışanlar hem iş yerlerinde hem de kişisel hayatlarında günlük ve haftalık zaman planları oluşturmalı, planlara yönelik çizelgeler oluşturup farklı zaman yönetim teknikleri kullanılmalıdır. Böylece, zaman yönetimi çalışanlara öğretilmelidir.
- Yöneticilerin zaman yönetimi becerilerini geliştirmeleri, iş ve yaşam doyumlarının artmasına yardımcı olacaktır.
- Çalışanların iş ve kişisel yaşamlarında zamanlarını nasıl harcayacaklarını belirlemesi gerekmektedir. Öyle ki zaman tuzaklarına karşı hazırlıklı olmalı ve zamanlarını düzenlerken esnek olmaya özen göstermeli, zaman kayıplarına neden olabilecek sorunları belirlemeli ve böylece zaman tuzaklarından kaçınmalıdırlar.
- Araştırma verileri ışığında yöneticiler ile birlikte çalışanların da zamanı etkin ve verimli kullanmaları örgütsel ve yönetsel düzeyde olumlu sonuçlar doğuracaktır. Zamanı doğru kullanarak, yaşam doyumunu artan ve iş stresi düzeyi düşen çalışanların olumlu iş davranışlarıyla işletme ve kurumlarına olumlu geri dönüşler sağlaması beklenmektedir.
- İşletmelerde çalışanları zaman yönetimi konusunda ödüllendirme sistemi kurmak aynı zamanda teşvik etmek gibi yapılan planlara uyan çalışanlara prim, hediye veya tebrik kartı gibi ödüllendirme yöntemleri kullanılabilir.
- Çalışanların zaman yönetiminde stresle başa çıkabilmesi için kendilerini geliştirecek eğitim programlarına katılmaları sağlanmalıdır.

- İşletmeler çalışanlarına yapabileceklerinden daha fazla iş yükü yüklememelidirler. Bu durum, örgütsel ve bireysel yönde stresi azaltacak, verimlilik, iş ve yaşam doymu gibi çıktılarda gelişme sağlayacaktır.
- Örgütsel, yönetsel ve bireysel yönde yapılacak olan uzun dönemli planlar aracılığıyla çalışanların işyerinde belirlenmiş olan takvime uyarak işi zamanında yetiştirmesi ve stresi yönetme konusunda kendilerine güven ve inanç duymaları kişiler üzerinde oluşabilecek stresi düşürmekte etkili olacaktır. Aynı zamanda yapılacak olan etkin zaman planlarının kişinin yaşam doymunu olumlu etkileyecek şekilde hazırlanması gerekmektedir.

Gelecekte yapılacak olan araştırmaların farklı illerde ve farklı meslek gurupları üzerinde yapılması önerilmektedir. Örneklem gurupları farklılaştırılarak ya da farklı sektörler kıyaslanarak yapılacak çalışmaların konunun geleceğine ışık tutacağı öngörülmektedir. Zaman yönetimi, iş stresi ve yaşam doymu değişkenlerinin birlikte incelendiği araştırmaların sayısının artırılması konunun zenginleştirilmesi adına literatüre katkı sağlayacaktır.

Kaynakça

Adair, J. (2015). *Etkili Zaman Yönetimi Zamanı Akıllıca Değerlendirme Kılavuzu*. İstanbul: Babıali Kültür Yayıncılığı.

Akova, O., & Işık, K. (2008). Otel İşletmelerinde Stres Yönetimi: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (15), 17-44.

Aldoğan, E. U., & Aykora, D. (2017). Sağlık Kurumları Çalışanlarında Örgütsel Stres ve Zaman Yönetimi İncelemesi: Bitlis İli Örneği. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 41-56.

Bulgurcu Gürel, E. B., & Altunoğlu, A. E. (2016). İşkoliklik, İş Stresi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Muğla İlinde Bir Araştırma. *Journal of International Social Research*, 9(42).

Carveth, J. A., Gesse, T. ve Moss, N. (1996). Survival Strategies For Nurse-Midwifery Students. *Journal of Nurse-Midwifery*, 41(1), 50-54.

Chen, W. C. (2016). Leisure Participation, Job Stress, and Life Satisfaction: Moderation Analysis of Two Models. *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 44(4), 579-588.

Conlow, R. (1999). *Yönetimde Mükemmellik: İnsanlardaki En İyiyi Nasıl Ortaya Çıkarırsınız*. İstanbul: Alfa Yayınları:

Cullen, F. T., Link, B. G., Wolfe, N. T., & Frank, J. (1985). The Social Dimensions of Correctional Officer Stress. *Justice Quarterly*, 2(4), 505-533.

Çankaya, M. (2020). "COVID-19 Pandemisi ve Sağlık Çalışanlarının İyilik Hali Değişimi". H. Nagy, R. Huseynov (Ed.), *International Congress on Social Sciences 7*, 23-25 September 2020 Budapest, Hungary, Proceeding book, 446-460.

Dalkılıç, G., & Burak, M. İ. L. (2017). Otel İşletmelerinde Rekreasyon ve Boş Zaman Yönetimi: Sahil Otelleri Örneği. *Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 5(1), 29-42.

Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal Of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.

Duran, Ü. B., Güler, C., & Çavuşoğlu, S. B. (2020). Tenis Oyuncularında Boş Zaman Yönetimi ve Yaşam Doyumu. *Turan: Stratejik Arastirmalar Merkezi*, 12(48), 302-313.

Erdul G. (2005). "Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerileri ile Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişki" (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), *Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Bursa.

Güner, F., Çiçek, H., & Ali, C. A. N. (2014). Banka Çalışanlarının Mesleki Stres ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(3).

Hayes, C. T., & Weathington, B. L. (2007). Optimism, Stress, Life Satisfaction, And Job Burnout In Restaurant Managers. *The Journal Of Psychology*, 141(6), 565-579.

Joos, A. (2020). Psychosomatic Medicine and Covid-19 Pandemic. *Psychotherapy And Psychosomatics*, 89, 263-264.

Kadanalı, E., & Yazgan, Ş. (2012). Kırsal Turizmin Ekonomik-Sosyal ve Çevresel Etkileri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2012(2), 97-100.

Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım, Ankara.

Kang, C. M., Chiu, H. T., Hu, Y. C., Chen, H. L., Lee, P. H., & Chang, W. Y. (2012). Comparisons of Self-Ratings on Managerial Competencies, Research Capability, Time Management, Executive Power, Workload and Work Stress Among Nurse Administrators. *Journal of Nursing Management*, 20(7), 938-947.

Karabacak, G. (2013). "İş-Aile Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumuna Etkilerinin İş Stresi ve Algılanan Sosyal Destek Açısından

Otel Personeli Üzerinde İncelenmesi". (Doktora Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ABD.

Khan, E. A., Aqeel, M., & Riaz, M. A. (2014). Impact of Job Stress on Job Attitudes And Life Satisfaction in College Lecturers. *International Journal of Information and Education Technology*, 4(3), 270.

Köker, S. (1991). "Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

Lambert, M. D., Torres, R. M., & Tummons, J. D. (2012). The Influence of Time Management Practices on Job Stress Level among Beginning Secondary Agriculture Teachers. *Journal Of Agricultural Education*, 53(1), 45-56.

Macan, T. H., Shahani, C., Dipboye, R. L., & Phillips, A. P. (1990). College Students' Time Management: Correlations With Academic Performance and Stress. *Journal of Educational Psychology*, 82(4), 760.

Nakip, M. (2003). *Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Naseem, K. (2018). Job Stress, Happiness And Life Satisfaction: The Moderating Role Of Emotional Intelligence Empirical Study In Telecommunication Sector Pakistan. *Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 4(1), 7-14.

Örücü, E., Tikici, M., & Kanbur, A. (2007). Farklı Sektörlerde Faaliyetlerini Sürdüren İşletmelerde Zaman Yönetimi Üzerine

Ampirik Bir Araştırma: Bursa İli Örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(20), 9-31.

Özçelik, N., Gülsün, M., Özçelik, F., & Öztosun, M. (2012). Yöneticilerin Zaman Yönetimi Becerilerinin İş Stresi Üzerine Etkisi. *Anatolian Journal of Clinical Investigation*, 6(4).

Scout M. (1997). *Zaman Yönetimi*. İkinci Baskı, Çeviri: Çelik Aç, Rota Yayın Yapım Tanıtım Tic. Ltd. Şti., İstanbul.

Sekaran, Uma (2003). *Research Method For Business: A Skill Building Approach*, 4th Edition, John Wiley & Sons.

Semerci, Ç. (2004). İlköğretim Türkçe ve Matematik Ders Kitaplarını Genel Değerlendirme Ölçeği. *Cumhuriyet Üniversitesi Bilimsel Yayınları Dergisi*, 28(1). 49-54.

Smith, J. (1998), *Daha İyi Zaman Yönetimi*, (Çimen, A. Çev.). İstanbul: Timas Yayınları.

Şit, M. (2016). Türkiye’de Turizm Sektörünün İstihdama Katkısı. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 7(1), 101-117.

Uysal, N., Sözeri, E., Selen, F., & Bostanoğlu, H. (2017). Hemşirelik bölümü Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerileri Ve Yaşam Doyumlarının Belirlenmesi. *G.O.P. Taksim E.A.H. Jaren*, 3(1):30-36.

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. *Environmental Research and Public Health*, 17, 1729.

Walter, T. ve Siebert, A. (1981). *Student Success*. New York: Holt, Rinehart and Winston.

Yıldız, K. (2018). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Zaman Yönetimi ve Stres Algılarının İncelenmesi. *Sakarya University Journal of Education*, 8(3), 80-99.

Yuncu, E. N., Yurcu, G., & Akıncı, Z. (2020). The Mediating Role of Leisure Time Management in The Effect of Stress Coping Methods on Leisure Satisfaction among Tourist Guides. *Journal of Recreation and Tourism Research/JRTR*, 7(2), 150-189.

Döngüsel Ekonomi Performans Ölçümü Üzerine Bir Araştırma¹

Murat SÜRME

orcid.org/0000-0002-0236-2836

Bilim Uzmanı, Karabük Üniversitesi
Science Specialist, Karabük University
muratsurmen61@hotmail.com

Meltem ECE ÇOKMUTLU

orcid.org/0000-0002-5260-3925

Dr. Öğr. Üyesi, Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi
Assist. Prof. Dr., Karabük University, Business Faculty
meltemece@karabuk.edu.tr

Öz

Günümüz ekonomi anlayışı olan doğrusal ekonomi (al-kullan-at) modelinde kıt kaynakların büyük oranda tüketildiği ve israf edildiği görülmektedir. Bu ekonomi anlayışına alternatif bir görüş olarak ortaya atılan döngüsel ekonomi modeli ise kaynakları mümkün olduğunca uzun süre ekonomi içinde tutan, fiziksel kaynakların katma değerini koruyan, hammadde tüketimini, atığı ve değer zinciri risklerini en aza indirmeyi amaçlayan yeni bir ekonomi modelidir. Bu çalışmada, döngüsel ekonomi modelinin ülkemizde farkındalığını ölçebilmek adına Borsa İstanbul (BIST) Sürdürülebilirlik Endeksine kote imalat işletmelerinin 2019, 2020 ve 2021 yılları için döngüsel

¹ Bu çalışma Murat SÜRME tarafından hazırlanan ve Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tarafından kabul edilen yüksek lisans tez çalışmasından türetilmiştir.

ekonomi açıklamaları kullanılarak performans ölçülmesi amaçlanmıştır. İşletme düzeyinde belirlenen döngüsel ekonomi göstergeleri sürdürülebilirlik raporlarından İçerik Analizi yöntemi ile elde edilmiştir. Çalışmada performans ölçümü için ihtiyaç duyulan kriter ağırlıkları Entropi yöntemi ile elde edilmiş, performans sıralamaları TOPSIS yöntemi ile yapılmıştır. Her üç yılda da CCOLA işletmesi en iyi döngüsel performansa sahip olan işletme olmuştur.

Anahtar Kelimeler: Döngüsel Ekonomi, İçerik Analizi, TOPSIS, Entropi, Performans Ölçümü

A Research on Performance Measurement of Circular Economy

Abstract

In the linear economy (take-use-dispose) model, which is today's economic understanding, it is seen that scarce resources are consumed and wasted to a large extent. The circular economy approach, which is put forward as an alternative view to this understanding of economy, is a new economy model that keeps resources in the economy as long as possible, preserves the added value of physical resources, and aims to minimize raw material consumption, waste and value chain risks. In this study, in order to measure the awareness of the circular economy model in our country, it is aimed to measure the performance of the manufacturing industry enterprises included in the BIST Sustainability Index for the years 2019, 2020 and 2021 by using circular economy explanations. Circular economy indicators determined at the enterprise level were obtained

from the sustainability reports by the Content Analysis method. In the study, the criteria weights needed for performance measurement were obtained by the Entropy method, and the performance rankings were made by the TOPSIS method. In all three years, the CCOLA business was the one with the best cyclical performance.

Keywords: Circular Economy, Content Analysis TOPSIS, Entropy, Performance Measuring

Giriş

Dünya üzerinde her yıl 100 milyar tonun üzerinde kaynak gidi olarak ekonomi içerisinde kullanılırken, bunların %60'tan fazlası atık olarak yine doğaya bırakılmaktadır. Ekonomik büyümeye odaklanarak çevresel tahribatı göz ardı eden bu yaklaşım doğrusal ekonomi modeli olarak ifade edilmektedir (Döngüsel Ekonomi Rehberi, 2020). Doğrusal ekonomi yaklaşımı, küresel ısınma, iklim değişikliği, emisyon artışı gibi günümüz çevre sorunlarına zemin hazırlayan büyüme odaklı bir neoklasik yaklaşımdır. Kıt doğal kaynakların aşırı kullanımının gelecekte birçok soruna neden olması muhtemeldir. Yine başta karbondioksit olmak üzere sera gazı emisyonlarının artışı ve atıkların çevreye verdiği hasarlar geri döndürülemez boyutlara ulaşmaktadır (Singh ve Ordonez, 2016; Sınn, 2016). Doğada bir sistemin çıktısının başka bir sistemin girdisi olarak kullanıldığı ve atığın oluşmadığı görülmektedir. Doğrusal ekonomi modeli ise al-kullan at anlayışı ile geri dönüşümü öncelemeden kaynakları verimli kullanmayan bir ekonomi modelidir. 2050 yılına kadar kaynak kullanımının küresel ölçekte üç kat artacağı beklenmektedir. Doğal kaynaklardaki aşırı kullanım, tüketim

oranlarındaki artışlar sadece büyüme odaklı bir ekonomi anlayışının daha fazla sürdürülemez olduğunu göstermektedir. Kaynak verimliliğini vurgulayan, atığı ve emisyonu azaltan, sektörler arası iş birliğini artıran daha kapsayıcı bir ekonomi modeline ihtiyaç duyulmaktadır (Döngüsel Ekonomi Rehberi, 2020).

Döngüsel ekonomi yaklaşımı zamanla doğrusal ekonomiye bir alternatif haline gelmiş yeni bir ekonomi yaklaşımıdır. Döngüsel ekonominin tanımı konusunda fikir birliği olmamakla birlikte, “kaynakların daha verimli kullanılması amacıyla, doğal kaynakların hızla tüketilmesini önlemeyi amaçlayan ve üretim kaynaklı atıkların minimum düzeyde üretilmesini sağlayan bir yaklaşım” olarak tanımlanabilir. Döngüsel ekonomi modeli doğrusal ekonomi modelinin sürdürülebilirlik temelindeki alternatifidir (Singh ve Ordonez, 2016). Kullanılan kaynakları optimize eden ve mümkün oldukça bir döngü içinde tutarak daha uzun süre kullanımını sağlayan yenileyici bir sistemdir (Döngüsel Ekonomi Rehberi, 2020).

Döngüsel ekonomi modeli ile daha az kaynak kullanımı, maliyetlerde azalma, daha rekabetçi ve sürdürülebilir işletmeler, emisyon, israf ve atıkta azalma gibi fırsatlardan söz konusu olmaktadır (Döngüsel Ekonomi Rehberi, 2020). İşletmelerin de bu fırsatlardan yararlanabilmeleri için döngüsel ekonomi ilkelerine uygun şekilde faaliyetlerini gerçekleştirmeleri gerekmektedir. Döngüsel ekonomi ilkeleri literatürde 3R olarak kabul edilmiş olan kullanımı azalt (reduce), yeniden kullan (reuse) ve geri dönüştür (recycle) ilkelerinden oluşmaktadır. Bu ilkelere sonradan geri kazanım (recover), yeniden tasarla (redesign), yeniden düşün (rethinking), tamir etme (repair) gibi ilkeler de eklenerek işletmelerin ürün tasarımından başlayarak bir

döngü içerisinde faaliyetlerini gerçekleştirmesine olanak sunan ilkeler oluşturulmuştur (Yan ve Feng, 2014; Kirchherr, Reike, ve Hekkert, 2017; Reike, Vermeulen, ve Witjes, 2018).

İmalat işletmeleri faaliyetlerini gerçekleştirirken doğal kaynakları kullanan ve atıklarını, emisyonlarını yine doğaya bırakan işletmelerdir. Çevre ile etkileşim halinde olan bu işletmelerin iş yapış şekillerini döngüsel ekonomi ilkeleri çerçevesinde yeniden şekillendirmeleri sürdürülebilir olmalarının da ön koşulu olarak görülmektedir (Önder, 2018). Döngüsel ekonomi literatürü incelendiğinde daha çok makro (ülke) ve mezo (sektör) ölçekte döngüsel performans ölçümü yapıldığı görülmektedir (Fura, Stec ve Mis, 2022; Yılmaz, 2022). Mikro ölçekte (işletme düzeyinde) döngüsel performans ölçümü yapılmasının önemi de vurgulanmaktadır (Elia, Gnani ve Tornese, 2016; Moreno, Ormazabal, Alvarez ve Jaca, 2021). Bu gereklilikle bu çalışmada da BIST sürdürülebilirlik endeksinde faaliyet gösteren imalat sanayi işletmelerinin döngüsel ekonomi performansının ölçümü amaçlanmıştır. Bu amaçla çalışmada işletmelerin kurumsal raporlarından İçerik Analizi yöntemi ile belirlenen göstergelere ilişkin veriler elde edilmiş ve TOPSIS ile işletme performansları sıralamaya tabi tutulmuştur.

1. Literatür Taraması

Döngüsel ekonomi literatürü incelendiğinde, kavrama ilişkin literatür araştırmaları, ülke, sektör ve işletme ölçeğinde endeks önerileri, döngüsel gösterge modelleri ve performans ölçümüne ilişkin çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Döngüsel ekonomi literatüründen örneklere değinildiğinde Sauv , Bernard ve Sloan, (2016) çalışmalarında döngüsel ekonomi kavramını çevre bilimleri ve

sürdürülebilir kalkınma oluşumlarıyla karşılaştırılmışlardır. Azevedo, Godina ve Matias (2017) çalışmalarında üretim işletmelerinin sürdürülebilirliği ve döngüsellik için beş aşamalı bir endeks önermişlerdir. Kirchherr vd, (2017) çalışmalarında 114 döngüsel ekonomi tanımını incelemişler ve bu kavramın literatürde en çok geri dönüşüm, azaltma ve yeniden kullanma kelimelerini karşıladığını vurgulamışlardır. Figge, Oebeles ve Offermans, (2017) çalışmalarında döngüsel ekonomi için göstergeler belirlemişlerdir. Önder (2018) çalışmasında sürdürülebilir kalkınma temelinde döngüsel ekonomi incelemesinde bulunmuştur. Corona, Shen, Reike, Carreon ve Worrell, (2019) çalışmalarında döngüsel ekonomiye ilişkin önceden tanımlanmış temellere dayalı olarak mevcut döngüsellik metriklerinin geçerliliğini değerlendirmenin gereksinimleri ve sürdürülebilirlik kavramına bağlı bir döngüsel ekonomi tanımı ve nasıl yapılacağına dair tavsiyelerde bulunmaktadır. Sassanelli, Rosa, Rocca ve Terzi, (2019) çalışmalarında döngüsel ekonomi performansını işletme düzeyinde ölçmek için gösterge önerilerinde bulunmuşlardır. Kristensen ve Mosgaard (2020) çalışmalarında, işletme düzeyinde döngüsel ekonomi göstergelerine ilişkin önerilerde bulunmaktadır. Fura ve diğerleri (2020) çalışmalarında Eurostat göstergelerini kullanarak 28 Avrupa Birliği (AB) ülkesinin döngüsel ekonomi ilerleme düzeyini test etmiştir. Benelüks ülkelerinde daha yüksek döngüsel ekonomi uygulamalarının olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gedik (2020) çalışmasında döngüsel ekonomiye ilişkin teorik bir çerçeve sunmuştur. Oliveira, Dantas ve Soares (2021) çalışmalarında, işletme düzeyindeki göstergeleri hedefleyen sistematik bir literatür taraması sunmaktadır. Bulgular, metriklerin

çoğunluğunun, malzeme ve kaynak kurtarma stratejilerine odaklanan nano düzeyde çevresel olarak yönlendirilen göstergeler olduğunu göstermektedir. Yılmaz (2022) Avrupa Birliği ülkelerine ilişkin Eurostat verilerini kullanarak 2016-2018 yıllarına ilişkin döngüsel performans ölçümü yaptığı çalışmasında atık ve geri dönüşüm üzerine girdi ve çıktı değişkenler belirlemiş ve Veri Zarflama Analizi tekniğini kullanmıştır.

Ülkemiz işletmelerinin döngüsel ekonomiye ilişkin farkındalıklarının 2019 yılı itibarıyla şekillendiğini söylemek mümkündür (Balbay, Sarihan ve Avşar, 2021). Bu çalışmada da BIST Sürdürülebilirlik Endeksi'nde yer alan imalat sanayi işletmeleri için döngüsel ekonomi gösterge seti belirlenmiş ve bu göstergeler üzerinden performans karşılaştırması yapılarak literatüre katkıda bulunulmuştur.

2. Metodoloji

Bu çalışmada İçerik Analizi ile imalat işletmelerinin kurumsal raporları (sürdürülebilirlik raporları ve entegre faaliyet raporları) incelenmiş ve belirlenen döngüsel göstergeler için veriler toplanmıştır. İçerik Analizi ile elde edilen puanlar ile TOPSIS için gerekli olan ağırlıklar üç yılın ortalaması alınarak hesaplanmıştır. TOPSIS ile döngüsel ekonomi performans puanlarına ulaşılmış ve işletmeler sıralanmıştır. Çalışmada İçerik Analizi, Entropi, TOPSIS analizi hesaplamaları için Microsoft Excel programı kullanılmıştır.

2.1. Araştırmanın Önemi, Amacı ve Kapsamı

İmalat işletmeleri üretim süreçlerinde doğal kaynakları girdi olarak kullanılırken, atık ve emisyonu çıktı olarak doğaya bırakırken çevreye önemli ölçüde zarar veren kurumlardır. Küresel ısınma, iklim

krizi, kıt kaynakların arzının tükenmesi vb. birçok sorun özellikle kaynak verimliliği, emisyon azaltımı ve atık geri dönüşümü olmak üzere birçok önemli konuda imalat işletmelerinden yeni iş modelleri geliştirmesini beklemektedir. Döngüsel ekonomi ilkeleri temelli işletmelere getirilen problem çözümleri, şirketlerin etkinliğini ve üretkenliğini artırmaktadır. Literatürde döngüsel ekonomik ölçümler çoğunlukla makro (ülke) ve mezo (sektör) düzeyde yapılırken, mikro düzeyde (işletme düzeyinde) ölçümler çok sınırlıdır. Dolayısıyla bu çalışma işletmeye özgü döngüsel göstergeleri belirleyerek literatüre katkı sağlamaktadır. Araştırmanın amacı, BIST Sürdürülebilirlik Endeksine kote imalat işletmelerinin 2019, 2020 ve 2021 yıllarında döngüsel ekonomi performanslarını karşılaştırarak yeni ekonomi modeli olarak görülen döngüsel ekonomi farkındalığını ölçmektir.

Araştırma kapsamında, 2019, 2020 ve 2021 yıllarına ilişkin sürdürülebilirlik ve entegre rapor yayınlayan BIST sürdürülebilirlik endeksine imalat işletmeleri bulunmaktadır. Analiz yılı boyunca verilerine ulaşılan 19 imalat işletmesinin kodları; AKSA, AEFES, ARCLK, AYGZ, BIRSA, COLA, CIMS, EREGL, FROTO, ISDMR, KRDM, KERVT, KORDS, OTKAR, TOASO, TUPRS, ULKER, VESBE, VESTL şeklindedir.

2.2. Araştırmanın Gösterge Seti ve Verilerin Elde Edilmesi

Bu araştırmada imalat işletmelerinin kurumsal raporları aracılığı ile paylaştıkları döngüsel ekonomi açıklamaları “ürün/malzeme kullanımı ve verimliliği”, “enerji kullanımı ve verimliliği”, “su kullanımı ve verimliliği” ve “atık ve emisyon” şeklinde 4 ana gösterge ve toplam 26 alt gösterge üzerinden

incelenmiştir. Tablo 1’de araştırmanın gösterge setine ve açıklamalarına yer verilmektedir.

Tablo 1: Araştırmada Yer Alan Döngüsel Ekonomi Performans Göstergeleri

Göstergeler	Açıklamalar
Ürün/ Malzeme Kullanımı ve Verimliliği	
Toplam Kullanılan Malzeme Oranı	İşletmelerin üretimde kullandıkları malzeme toplamına ilişkin açıklamalar bu kriter altında değerlendirilmiştir.
Geri Dönüştürülmüş Malzeme Oranı	İşletmelerin üretimde kullandıkları geri dönüştürülmüş malzemeye ilişkin açıklamalar bu kriter altında değerlendirilmiştir.
Geri Dönüştürülmüş Ambalaj Kullanımı	İşletmelerin geri dönüşümde kullandıkları geri dönüştürülmüş ambalaj kullanımına ilişkin açıklamalar bu kriter altında değerlendirilmiştir.
Yeniden Kullanılabilir Ürün	İşletmelerin üretimde kullandıkları yeniden kullanılabilir ürüne ilişkin açıklamalar bu kriter altında değerlendirilmiştir.
Geri Dönüştürülebilir Ürün	İşletmelerin üretim ve satışta kullandıkları yeniden kullanılabilir ürünler bu kriter altında değerlendirilmiştir.
Enerji Kullanımı ve Verimliliği	
Geri Kazanılan Enerji	İşletmelerin üretimde kullandıkları geri kazanılan enerjiler bu kriter altında değerlendirilmiştir.
Enerji Tasarrufu	İşletmelerin tasarrufta kullandıkları enerji tasarrufu bu kriter altında değerlendirilmiştir.
Toplam Enerji Tüketimi	İşletmelerin tüketimde kullandıkları toplam enerji tüketimi bu kriter altında değerlendirilmiştir.
Yenilenebilir Enerji Kullanımı	İşletmelerin üretimde kullandıkları yenilenebilir enerji kullanımı bu kriter altında değerlendirilmiştir.
Su Kullanımı ve Verimliliği	
Atık Su	İşletmelerin atıkta kullandıkları atık su kullanımı kriter altında değerlendirilmiştir.
Geri Kazanılan Atık Su	İşletmelerin üretimde kullandıkları geri kazanılan atık su kullanımı kriter altında değerlendirilmiştir.
Su Tasarrufu	İşletmelerin tasarrufta kullandıkları su tasarrufu bu kriter altında değerlendirilmiştir.
Toplam Su Tüketimi (Çekimi)	İşletmelerin tüketimde kullandıkları toplam su tüketimi bu kriter altında değerlendirilmiştir.
Atık ve Emisyon	
Tehlikeli Atık Toplamı	İşletmelerin tüketimde kullandıkları tehlikeli atık toplamı bu kriter altında değerlendirilmiştir.

Tehlikesiz Atık Toplamı	İşletmelerin tüketimde kullandıkları tehlikesiz atık toplamı bu kriter altında değerlendirilmiştir
Geri Kazanılan Tehlikeli Atıklar	İşletmelerin üretimde kullandıkları geri kazanılan tehlikeli atıklar bu kriter altında değerlendirilmiştir
Geri Kazanılan Tehlikesiz Atıklar	İşletmelerin üretimde kullandıkları geri kazanılan tehlikesiz atıklar bu kriter altında değerlendirilmiştir
Atık Gaz	İşletmelerin tüketimde kullandıkları atık gaz bu kriter altında değerlendirilmiştir
Bertaraf Edilen Tehlikeli Atıklar	İşletmelerin yok etmede kullandıkları bertaraf edilen tehlikeli atıklar bu kriter altında değerlendirilmiştir.
Bertaraf Edilen Tehlikesiz Atıklar	İşletmelerin yok etmede kullandıkları bertaraf edilen tehlikesiz atıklar bu kriter altında değerlendirilmiştir.
Atık Hedefleri	İşletmelerin büyümede kullandıkları atık hedefleri bu kriter altında değerlendirilmiştir.
Sıfır Atık	İşletmelerin büyümede kullandıkları sıfır atık bu kriter altında değerlendirilmiştir.
Sera Gazı Emisyonu	İşletmelerin enerjide kullandıkları sera gazı emisyonları bu kriter altında değerlendirilmiştir.
Diğer Zararlı Gaz Emisyonları	İşletmelerin enerjide kullandıkları diğer zararlı gaz emisyonları bu kriter altında değerlendirilmiştir.
Katı Atık	İşletmelerin atık işlemlerinde kullandıkları katı atık bu kriter altında değerlendirilmiştir.
Sıvı Atık	İşletmelerin atık işlemlerinde kullandıkları sıvı atık bu kriter altında değerlendirilmiştir.

Gösterge seti döngüsel ekonomi alan yazınından Shuaib ve diğerleri (2014), Elia ve diğerleri (2016), Banaité ve Tamošiūnienė (2016), Azevedo ve diğerleri (2017) çalışmaları ve Global Reporting Initiative G4 (Küresel Raporlama Girişimi GRI-G4) raporlama kılavuzu incelenerek belirlenmiştir.

Çalışmanın veri seti İçerik Analizi ile elde edilmiştir. İçerik Analizi araştırılmakta olan yazı içerisindeki kelimelerin, anlamların var olup olmadığını bulmak için kullanılmakta olan bir yöntem biçimidir. Temel nitel analiz biçimi olan içerik analizi sayesinde makale, kitap, gibi eserler içerisinden araştırılıp ve bir çıkarımda bulunmaktadır. İstenildiği takdirde bu veriler sayısal veri durumuna da dönüştürülebilir. Bu yöntem son yıllarda kurumsal raporların incelenmesinde sıklıkla kullanılmaktadır. Bu raporlarda

nitel bilgilerin çok fazlalığı ve karşılaştırma yapmak için uygun olmaması nedenleri ile bu yöntem kullanılarak metin hakkında daha kolay veri elde edilmektedir. Yöntemde bir kelime, bir kavram ya da bir cümleyi sayfa sayfa incelemek mümkündür (Aras, Tezcan ve Kutlu Furtuna, 2016).

Göstergeler için puanlama hesaplanırken nitel/nicel bir açıklama bulunmaması durumunda "0", nitel/nicel açıklama bulunması durumunda "1" puan verilerek işletmelerin döngüsel ekonomi açıklamaları sayısallaştırılmış ve her bir işletme için puanlar belirlenmiştir. Çalışmada bir işletme "ürün/malzeme kullanımı ve verimliliği" ana göstergesinden en fazla 5 puan, "enerji kullanımı ve verimliliği" ana göstergesinden en fazla 4 puan, "su kullanımı ve verimliliği" ana göstergesinden en fazla 4 puan, "atık ve emisyon" ana göstergesinden en fazla 3 puan olmak üzere toplam en fazla 26 puan alabilecektir.

2.3. Araştırmanın Modeli

Araştırmada İçerik analizi ile elde edilen veriler için ilk olarak entropi yöntemi ile ağırlık hesaplaması yapılmış, sonrasında da TOPSIS yöntemi ile performans ölçümü sonuçlarına ulaşılmıştır.

Entropi yöntemi 5 adımdan oluşmaktadır (Shemshadi, Shirazi, Toreihi ve Tarokh, 2011).

Adım 1: Karar matrisinin belirlenmesi: Bu yöntemde ilk olarak alternatiflerin ve kriterlere ilişkin puanların yer aldığı karar matrisi oluşturulmaktadır.

$$X = \begin{bmatrix} x_{11} & x_{12} & x_{1n} \\ x_{21} & x_{22} & x_{2n} \\ x_{m1} & x_{m2} & x_{mn} \end{bmatrix} \quad (1)$$

Adım 2: Karar matrisinin normalize edilmesi: kriterlere ilişkin puanlar, ortak birimlere çevrilmesi için fayda ve maliyet özellikleri dikkate alınarak normalize edilir. Bu işlem için Eşitlik 2 formülü kullanılır.

$$r_{ij} = \frac{X_{ij}}{\sum_{i=1}^j X_{ij}} \quad (2)$$

i = alternatifler (işletmeler), j = kriterler, r_{ij} = normalize edilmiş değerler, X_{ij} = i . alternatifinin j . kriter için fayda ya da maliyet değeri olarak açıklanabilir. İşlem sonucunda normalize $R = [r_{ij}]_{m \times n}$ edilmiş karar matrisi elde edilir.

Adım 3: Kriterlere ait entropi değerleri hesaplanır: Eşitlik 3 yardımıyla kriterlerin entropi değerlerine ulaşılır.

$$e_j = -k \sum_{i=1}^n r_{ij} \cdot \ln(r_{ij}) \quad (i = 1, 2, \dots, m) \text{ ve } (j = 1, 2, \dots, n) \quad (3)$$

k = entropi katsayısı $\{(\ln(n))^{-1}\}$,

r_{ij} = normalize edilmiş değerler

e_j = entropi değeri olarak ifade edilir.

Adım 4: Bilgiye ilişkin farklılaşma derecesi hesaplanır: Eşitlik 4 yardımı ile Entropi kriter değerlerine ulaşılır.

$$d_j = 1 - e_j \quad (i = 1, 2, \dots, m) \text{ ve } (j = 1, 2, \dots, n) \quad (4)$$

Eşitlik 4 ile ulaşılan d_j değerleri yüksek ise kriterlere ilişkin alternatif skorları arasındaki uzaklık veya farklılaşma fazla olacaktır.

Adım 5: Kriter ağırlıklarının hesaplanması: Eşitlik 5 ile her bir kriter için entropi ağırlıkları hesaplanır.

$$w_j = \frac{1 - e_j}{\sum_{i=1}^n (1 - e_j)} \quad (5)$$

Eşitlik 5'te e_j değeri kriterlere ait Entropi değerlerini gösterirken, w_j değeri kriterlerin öneminin göstergesi olan ağırlık değerlerini göstermektedir. Kriter ağırlıklarının toplamı Eşitlik 6 'da

belirtildiği gibi daima 1'e eşittir. Entropi olasılık değerlerinin toplamı daima 1'e eşittir (Saraç ve Alptekin, 2017).

$$w_1 + w_2 + w_j + \dots + w_n = 1 \quad (6)$$

Tablo 2: 2019, 2020 ve 2021 Yılı İmalat İşletmeleri Ortalama Entropi Ağırlıkları

Döngüsel Ekonomi Göstergeleri	Entropi ile Elde Edilen Ağırlıklar
Ürün/Malzeme Kullanımı ve Verimliliği	0,138747903
Enerji Kullanımı ve Verimliliği	0,444157698
Su Kullanımı ve Verimliliği	0,207875009
Atık ve Emisyonlar	0,209219388

Çalışmada entropi adımları uygulanarak Tablo 2'de yer alan entropi ağırlıklarına ulaşılmıştır.

Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS) Yöntemi; 6 adımdan oluşan çok kriterli karar verme tekniklerinden biridir. Yöntemin mantığı pozitif ve negatif ideal çözüm setleri belirlemeye dayanmaktadır. Yöntem ile alternatifler arasında sıralama yapılarak ideal çözüme göreceli yakınlık oluşturulur. Pozitif ideal çözüm, fayda kriterini maksimize, maliyet kriterini minimize eden bir çözüm iken negatif ideal çözüm ise fayda kriterini minimize maliyet kriterini maksimize eden bir çözümdür. En uygun alternatif ideal çözüme en yakın ve negatif ideal çözüme en uzak olan alternatiftir (Akyüz, Bozdoğan ve Hantekin, 2011). Yöntem aşağıdaki ifade edilen 6 adımda uygulanır.

Adım 1: Karar matrisinin oluşturulması: $n \times m$ boyutlu alternatiflerin kriter değerlerinin yer aldığı bir matris oluşturulur. Burada, n ve m sırasıyla alternatifler ve kriterleri ifade etmektedir.

$$D = \begin{bmatrix} d_{11} & d_{12} & d_{1m} \\ d_{21} & d_{22} & d_{2m} \\ d_{n1} & d_{n2} & d_{nm} \end{bmatrix} \quad (7)$$

Eşitlik 7'de ifade edilen matriste d_{ij} , i seçeneğinin j ölçütüne göre $i=1, 2, \dots, n, j=1, 2, \dots, m$ mevcut performansını göstermektedir.

Adım 2: Karar matrisinin standardize edilmesi: Eşitlik 9 kullanılarak karar matrisi standardize edilir. Karar matrisinde yer alan her bir kritere ilişkin değerlerin kareleri toplamının (sütun değerlerinin kareleri toplamının) karekökü alınarak, sütunun ilgili elemanının bu çıkan değere bölünmesi ile R matrisi elde edilir.

$$R = \begin{bmatrix} r_{11} & r_{12} & r_{1m} \\ r_{21} & r_{22} & r_{2m} \\ r_{n1} & r_{n2} & r_{nm} \end{bmatrix} \quad (8)$$

R standart karar matrisinin elemanları

$$r_{ij} = \frac{d_{ij}}{\sqrt{\sum_{k=1}^n d_{kj}}}, \quad i = 1, 2, \dots, n, \quad j = 1, 2, \dots, m \quad (9)$$

biçiminde hesaplanır.

Adım 3: Standardize Matrisin Ağırlıklandırılması: İlk olarak subjektif ya da objektif yöntemler kullanılarak kriterlere ilişkin ağırlıklar ($w_i, i=1, 2, \dots, m$) belirlenir. Ağırlıkların toplamı $\sum_{j=1}^m w_j = 1$ 'e eşittir. R matrisinin her bir elemanı Eşitlik 10'da belirtildiği gibi ilişkili kriter ağırlığı ile çarpılarak, ağırlıklandırılmış standart karar matrisi V , elde edilir

$$V = \begin{bmatrix} w_1 r_{11} & w_2 r_{12} & w_m r_{1m} \\ w_1 r_{21} & w_2 r_{22} & w_m r_{2m} \\ w_1 r_{n1} & w_2 r_{n2} & w_m r_{nm} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} v_{11} & v_{12} & v_{1m} \\ v_{21} & v_{22} & v_{2m} \\ v_{n1} & v_{n2} & v_{nm} \end{bmatrix} \quad (10)$$

Adım 4: Pozitif ve negatif ideal çözüm setleri belirlenir: V matrisinin sütunlarının pozitif ideal çözüm setleri, en küçük değerleri

ise negatif ideal çözüm setleri olarak belirlenir. Kriterler fayda cinsinden ise pozitif ideal çözüm setleri, maliyet cinsinden ise negatif ideal çözüm setleri dikkate alınır. Eşitlik 11 ve Eşitlik 12 de pozitif ve negatif ideal çözüm setleri belirtilmiştir.

Pozitif ideal çözüm kümesi

$$V^* = \{v_1^*, v_2^*, \dots, v_m^*\} \quad (11)$$

Negatif ideal çözüm kümesi

$$V^- = \{v_1^-, v_2^-, \dots, v_m^-\} \quad (12)$$

Adım 5: Pozitif ve negatif ideal çözümlerin hesaplanması:

Eşitlik 13 ve Eşitlik 14 yardımı ile pozitif ideal ve negatif ideal çözüm değerlerine olan uzaklık değerleri elde edilir. Öklid yaklaşımı kullanılarak pozitif ve negatif idealden sapmalar hesaplanır. Alternatif sayısı kadar uzaklık değerleri hesaplanır.

$$S_i^* = \sqrt{\sum_{j=1}^m (v_{ij} - v_j^*)^2} \quad (13)$$

$$S_i^- = \sqrt{\sum_{j=1}^m (v_{ij} - v_j^-)^2} \quad (14)$$

Adım 6: Ayrım ölçütlerinin hesaplanması ve İdeal çözüme göreli yakınlığın hesaplanması yapılır: Alternatiflerin her biri için pozitif ideal ve negatif ideal çözüm değerlerinden uzaklıklar kullanılarak ideal çözüme göreli yakınlık katsayıları Eşitlik 15 ile hesaplanır.

$$c_i^* = \frac{S_i^-}{S_i^* + S_i^-} \quad i = 1, 2, \dots, n \quad (15)$$

Eşitlikte $0 \leq C^* \leq 1$, $i=1,2,\dots,n$ dir. Buna göre, 1'e yakın C^* , $i=1,2,\dots,n$ alternatif öncelikli olarak tercih edilmelidir (Alptekin ve Şıklar, 2015).

2.4. Analiz ve Bulgular

Çalışmada İçerik Analizi yöntemiyle toplanan veriler işletmeler için bir puana dönüştürölerek sayısallaştırılmış ve bir matris elde edilerek entropi yöntemi ile ana kriterler için ağırlıklar bulunmuştur. TOPSIS yöntemi kullanılarak da işletmelerin performans ölçümü yapılmış ve karşılaştırma amacıyla performans puanları sıralanmıştır.

Tablo 2’de belirtildiği gibi 2019, 2020 ve 2021 yıllarındaki 19 imalat sanayi işletmesinin gösterge bazında ortalama entropi ağırlıklarına 0,44, 0,21, 0,21, 0,14 şeklinde-dir. Ürün/malzeme kullanımı ve verimliliğinin (0,14) en düşük ağırlığa sahip olan gösterge olduğu görölmektedir. Sonrasında sırasıyla atık ve emisyonlar (0,21) ve su kullanımı ve verimliliği (0,21) gelmektedir. En fazla ağırlığa sahip gösterge ise (0,44) ile enerji kullanımı ve verimliliği olmuştur.

Tablo 3: 2019 Yılı İmalat İşletmelerinin TOPSIS Yöntemi ile Sıralanması

İşletme Kodu	S+	S-	C_i^*	Sıra
AKSA	0,047670	0,049538	0,509609	13
AEFES	0,050985	0,044921	0,468386	17
ARCLK	0,043242	0,065217	0,601307	9
AYGAZ	0,061483	0,044898	0,422046	18
BRISA	0,065398	0,042259	0,392535	19
CCOLA	0,009911	0,085694	0,896338	1
CIMSA	0,039105	0,054537	0,582396	10
EREGL	0,018600	0,079547	0,810492	2
FROTO	0,026877	0,073078	0,731109	4
ISDMR	0,018600	0,079547	0,810492	3
KRDMD	0,039105	0,054537	0,582396	11
KERVT	0,037865	0,077511	0,671812	7
KORDS	0,047311	0,044024	0,482001	16
OTKAR	0,043378	0,053336	0,551485	12
TOASO	0,026877	0,073078	0,731109	5
TUPRS	0,026877	0,073078	0,731109	6
ULKER	0,039932	0,068456	0,631584	8
VESBE	0,049832	0,044948	0,474238	14
VESTL	0,049832	0,044948	0,474238	15

TOPSIS sonuçları Tablo 3, Tablo 4 ve Tablo 5'te yıllara göre sunulmuştur. 2019 yılı sonuçlarını içeren tablo 3 incelendiğinde toplam puanlama açısından ilk sırada olan işletme en yüksek C_i^* değeri ile CCOLA işletmesi ($C_i = 0,896338$) olmuştur. EREGL işletmesi ($C_i = 0,810492$) ikinci olarak CCOLA işletmesini takip etmektedir. Üçüncü sırada ISDMR işletmesi ($C_i = 0,810492$) bulunmaktadır. Son sıralarda yer alan işletmeler incelendiğinde on altıncı sırada KORDSA işletmesi ($C_i = 0,482001$), on yedinci sırada AEFES işletmesi ($C_i = 0,468386$), on sekizinci sırada AYGAZ işletmesi ($C_i = 0,422046$), on dokuzuncu ve son sırada BRISA işletmesi ($C_i = 0,392535$) bulunmaktadır.

Tablo 4: 2020 Yılı İmalat İşletmelerinin TOPSIS Yöntemi ile Sıralanması

İşletme Kodu	S+	S-	C_i^*	Sıra
AKSA	0,035597	0,039654	0,526953	16
AEFES	0,020052	0,045186	0,692633	6
ARCLK	0,037308	0,045933	0,551809	15
AYGAZ	0,051896	0,028436	0,353985	19
BRISA	0,029145	0,047889	0,621660	12
CCOLA	0,008706	0,05538	0,864154	1
CIMSA	0,035597	0,039654	0,526953	17
EREGL	0,008706	0,05538	0,864154	2
FROTO	0,022765	0,045541	0,666719	9
ISDMR	0,008706	0,05538	0,864154	3
KRDMD	0,032246	0,045858	0,587142	14
KERVT	0,024865	0,053698	0,683505	8
KORDS	0,02434	0,043028	0,638700	11
OTKAR	0,041774	0,026436	0,387568	18
TOASO	0,022765	0,045541	0,666719	10
TUPRS	0,022215	0,048436	0,685563	7
ULKER	0,032873	0,051657	0,611105	13
VESBE	0,019107	0,048806	0,718654	4
VESTL	0,019107	0,048806	0,718654	5

Tablo 4 incelendiğinde toplam puanlama açısından ilk sırada olan işletme en yüksek C_i^* değeri ile CCOLA işletmesi ($C_i = 0,864154$) olmuştur. EREGL işletmesi ($C_i = 0,864154$) ikinci olarak takip etmektedir. Üçüncü sırada ISDMR işletmesi ($C_i = 0,864154$) bulunmaktadır. Son sıralarda yer alan işletmeler incelendiğinde on altıncı sırada AKSA işletmesi ($C_i = 0,526953$), on yedinci sırada CIMSA işletmesi ($C_i = 0,526953$), on sekizinci sırada OTKAR işletmesi ($C_i = 0,387568$), on dokuzuncu ve son sırada AYGAZ işletmesi ($C_i = 0,353985$) bulunmaktadır.

Tablo 5: 2021 Yılı İmalat İşletmelerinin TOPSIS Yöntemi ile Sıralanması

İşletme Kodu	S ⁺	S ⁻	C _i [*]	Sıra
AKSA	0,015759	0,045830	0,744127	8
AEFES	0,016015	0,044810	0,736706	9
ARCLK	0,022965	0,050230	0,686250	15
AYGAZ	0,041829	0,032366	0,436230	18
BRISA	0,028014	0,039547	0,585350	16
CCOLA	0,008162	0,049507	0,858473	1
CIMSA	0,015075	0,047857	0,760456	7
EREGL	0,009365	0,047551	0,835454	2
FROTO	0,017653	0,044190	0,714549	13
ISDMR	0,009365	0,047551	0,835454	3
KRDMD	0,028014	0,039547	0,585350	17
KERVT	0,018372	0,050439	0,733011	10
KORDS	0,016957	0,042365	0,714150	14
OTKAR	0,039263	0,021361	0,352353	19
TOASO	0,012288	0,045972	0,789083	6
TUPRS	0,016323	0,044549	0,731844	11
ULKER	0,018722	0,049465	0,725436	12
VESBE	0,009365	0,047551	0,835454	4
VESTL	0,009365	0,047551	0,835454	5

Tablo 5 incelendiğinde toplam puanlama açısından ilk sırada olan işletme en yüksek C_i^* değeri ile CCOLA işletmesi ($C_i = 0,858473$) olmuştur. EREGL işletmesi ($C_i = 0,835454$) ikinci olarak takip etmektedir. Üçüncü sırada ISDMR işletmesi ($C_i = 0,835454$) bulunmaktadır. Son sıralarda yer alan işletmeler incelendiğinde on altıncı sırada BRISA işletmesi ($C_i = 0,585350$), on yedinci sırada KRDMD işletmesi ($C_i = 0,585350$), on sekizinci sırada AYGAZ işletmesi ($C_i = 0,436230$), on dokuzuncu ve son sırada OTKAR işletmesi ($C_i = 0,352353$) bulunmaktadır.

2.5. Spearman Sıra Korelasyonu

TOPSIS yönteminin önerdiği performans sıralamalarının istatistiki olarak birbirinden farklı olup olmadığı Spearman Sıra

Korelasyonu ile incelenmiştir (Uygurtürk ve Korkmaz, 2012). Eşitlik 16'da Spearman sıra korelasyonu formülize edilmiştir.

$$r_s = 1 - 6 \frac{6\sum D^2}{N(N^2 - 1)} \quad (16)$$

Eşitlik 16'da

N = Evren ya da örneklemin birim sayısı

D^2 = İki değişkene ait sıraların arasındaki farkların karesini,

r_s = Spearman sıra korelasyonu katsayısı olarak açıklanır.

Analiz işlemleri SPSS 15.0 programında hesaplanmış ve Tablo 6'daki sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 6: Spearman Sıra Korelasyonu Sonuçları

		2019	2020	2021
2019	Korelasyon Katsayısı	1,000	0,572*	0,180
	Anlamlılık. (2-yönlü)	.	0,014	0,532
	N	19	19	19
2020	Korelasyon Katsayısı	0,572*	1,000	0,505*
	Anlamlılık. (2-yönlü)	0,014	.	0,033
	N	19	19	19
2021	Korelasyon Katsayısı	0,180	0,505*	1,000
	Anlamlılık. (2-yönlü)	0,532	0,033	.
	N	19	19	19

*Korelasyon 0,05 anlamlılık düzeyinde önemli (2-yönlü).

Tablo 6 incelendiğinde; 2019 yılı performans sıralama değerleri ile 2020 yılı performans sıralama değerleri arasında %5 anlamlılık seviyesinde pozitif yönde bir ilişkinin olduğu, 2020 yılı performans sıralama değerleri ile 2019 ve 2021 yılları performans sıralama değerleri arasında %5 anlamlılık seviyesinde pozitif yönde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Sonuç

Döngüsel ekonomi doğrusal ekonomi modeline alternatif olarak kabul edilen yeni bir iş modelidir. Dünya nüfusunun artışı, kıt kaynakların hızla tükenmesi, çevresel tahribatın geri döndürülemez hale gelmesi vb. birçok nedenle günümüz işletmelerinin mevcut ekonomi modelini terk edip, yeni bir ekonomi modeline geçmesi elzemdir. Döngüsel ekonomi ilkeleri çerçevesinde üretim sürecinin her aşamasında yeniden tasarlama- yeniden kullanma-yeniden üretim-geri dönüştürme döngüsü ile işletmeler daha verimli ve etkin bir şekilde faaliyet gerçekleştireceklerdir.

İşletmelerin birçok konuda performans ölçümlerinin yapıldığı döngüsel ekonomi alanındaki faaliyetlerinin de performansının ölçümü önem taşımaktadır. Performans ölçümü sonucunda işletmeler için iyileştirilmesi gerekli alanlar daha net bir şekilde görülebilecektir. Bu araştırma bulguları genel olarak değerlendirildiğinde CCOLA işletmesi üç yıl boyunca en yüksek döngüsel performansa sahip işletme olmuştur. EREGL ve ISDMR işletmeleri de her dönem sırasıyla ikinci ve üçüncü olan işletmelerdir. Son sıralarda yer alan işletmeler incelendiğinde 2019 yılında KORDSA, AEFES, AYGAZ ve BRISA görülmektedir. 2020 yılına gelindiğinde son sıralarda CIMSA, AKSA, OTKAR ve AYGAZ yer almaktadır. 2021 yılı performans sıralamalarının sonunda yer alan işletmeler ise BIRSA, KRDM, AYGAZ ve OTKAR olduğu görülmüştür. Son sıralarda yer alan işletmeler içinde yıllar itibariyle aynı işletmeler olduğu görülmektedir. Araştırmanın en önemli kısıtlarından biri her yıl bu endekste yer alan imalat işletmelerinin sayısının farklı olması ve açıklanan kurumsal

rapor sayılarının farklı olmasıdır. Bu nedenle yıllar itibariyle analiz yapılmış ve her yıl ilk olarak kendi içinde değerlendirilmiştir.

Bu araştırmanın sonucu bir bütün olarak ele alındığında; dünya ekonomileri için önemi gün geçtikçe artan döngüsel ekonomi kavramının BIST sürdürülebilirlik endeksi imalat işletmeleri için de farkındalıklarının yüksek olduğu bir ekonomi modeli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma sonucunda ülkemizde imalat işletmeleri arasında döngüsel ekonomi farkındalığı olduğu görülmüştür. Bu farkındalık arttıkça işletmeler için kaynak verimliliği, maliyetlerin azaltılması, doğal kaynak ve hammaddelerin etkin kullanılması, emisyonların, atıkların azaltılması, geri dönüşümün artması mümkün olacaktır. Bu sayede işletmeler, gelecek nesilleri de düşünerek faaliyetlerinin sürdürülebilirliğini sağlayacaktır. İşletmelerin döngüsel ekonomi performansları, işletmeler için finansal kazanımlara da dönüşecektir. Yine döngüsel ekonomi performansı ölçümü ile ulaşılan sonuçlar, işletme bilgi kullanıcılarının işletmeye ilişkin karar almalarında daha belirleyici olacaktır.

Kaynakça

Akyüz, Y., Bozdoğan, T., ve Hantekin, E. (2011). Topsis Yöntemiyle Finansal Performansın Değerlendirilmesi ve Bir Uygulama, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 13 (1), 73-92.

Alptekin, N. ve Şıklar, E. (2015). Türk Hisse Senedi Emeklilik Yatırım Fonlarının Çok Kriterli Performans Değerlendirmesi: Topsis Metodu, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (25), 185-196.

Aras, G., Tezcan, N. ve Kutlu Furtuna, Ö. (2016). Geleneksel Bankacılık ve Katılım Bankacılığında Kurumsal Sürdürülebilirlik Performansının Topsis Yöntemiyle Karşılaştırılması, *Istanbul Management Journal*, s.58-81.

Azevedo, S., Godina, R. ve Matias, J. (2017). Proposal of a Sustainable Circular Index For Manufacturing Companies, *Resources*, 6(4), 63.

Balbay, Ş., Sarıhan, A. ve Avşar, E. (2021). Dünya’da ve Türkiye’de “Döngüsel Ekonomi/Endüstriyel Sürdürülebilirlik” Yaklaşımı, *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 27, 557-569.

Banaité, D. ve Tamošiūnienė, R. (2016). Sustainable Development: The Circular Economy Indicators’ Selection Model, *Journal of Security ve Sustainability*, 6(2), 315–323.

Corona, B., Shen, L., Reike, D., Rosales Carreon, J. ve Worrell, E. (2019). Towards Sustainable Development Through The Circular Economyda Review ve Critical Assessment On Current Circularity Metrics, *Resour. Conserv. Recycl.* 151, 104498.

Döngüsel Ekonomi Rehberi, (2020).
https://business4goals.org/PDF/Dongusel_Ekonomi_Rehberi.pdf
Erişim Tarihi:12.09.2022.

Elia, V., Gnani, M.G. ve Tornese, F. (2016). Measuring Circular Economy Strategies Through Index Methods: A Critical Analysis *Journal of Cleaner Production* 1-11.

Figge, L., Oebeles, K., ve Offermans, A. (2017). The Effects of Globalization on Ecological Footprints: An Empirical Analysis, *Environment, Development and Sustainability*, 863-876.

Fura, B., Stec, M. ve Mis, T. (2020). Statistical Evaluation of the Level of Development of Circular Economy in European Union Member Countries, *Energies*, 13.

Gedik, Y. (2020). Döngüsel Ekonomiyi Anlamak: Teorik Bir Çerçeve, *Turkish Business Journal*. 1(2), 13-40.

Geisendorf, S., ve Pietrulla, F. (2018). The Circular Economy And Circular Economic Concepts- A Literature Analysis and Redefinition. *Thunderbird International Business Review*, 771-782.

Kirchherr, J., Reike, D., ve Hekkert, M. (2017). Conceptualizing the Circular Economy: An Analysis of 114 Definitions. *Resources, Conservation and Recycling*, 221-232.

Kristensen, H.S. ve Mosgaard, M.A. (2020). A Review Of Micro Level Indicators For A Circular Economy E Moving Away From The Three Dimensions Of Sustainability?, *Journal of Cleaner Production* , 243.

Moreno, J.R., Ormazabal, M., Alvarez, M.C. ve Jaca, C. (2021). Advancing Circular Economy Performance Indicators ve Their Application in Spanish Companies, *Journal of Cleaner Production* ,1-10.

Oliveira, C.T., Dantas, T.E., ve Soares, S.R. (2021). Nano and micro level circular economy indicators: Assisting decision-makers in circularity assessments, *Sustainable Production and Consumption*, 455-468.

Önder, H. (2018). Sürdürülebilir Kalkınma Anlayışında Yeni Bir Kavram: Döngüsel Ekonomi, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 57, 196-204.

Reike, D., Vermeulen, W. J., ve Witjes, S. (2018). The Circular Economy: New or Refurbished as CE 3.0? Exploring Controversies in the Conceptualization of the Circular Economy through a Focus on

History and Resource Value Retention Options, *Resources, Conservation and Recycling*, 246–264.

Saraç, B. ve Alptekin, N. (2017). Türkiye’de İllerin Sürdürülebilir Kalkınma Göstergelerine Göre Değerlendirilmesi, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(1), 19-49.

Sassanelli, C., Rosa, P., Rocca, R. ve Terzi, S. (2019). Circular Economy Performance Assessment Methods: A Systematic Literature Review, *Journal of Cleaner Production*, 229, 440-453.

Sauvé, S., Bernard, S., & Sloan, P. (2016). Environmental Sciences, Sustainable Development and Circular Economy: Alternative Concepts for Trans-Disciplinary Research. *Environmental Development*, 48-56.

Shemshadi, A., Shirazi, H., Toreihi, M., ve Tarokh, M. (2011). A fuzzy Vikor Method for Supplier Selection Based on Entropy Measure for Objective Weighting. *Expert Systems with Applications*, 12160-12167.

Shuaib, M., Seevers, D., Zhang, X., Badurdeen, F., Rouch, K.E. ve Jawahir, I.S. (2014). Product Sustainability Index (ProdSI) A Metrics-based Framework to Evaluate the Total Life Cycle Sustainability of Manufactured Products, *Journal of Industrial Ecology*, 18(4), 491-507.

Sinn, H.W. (2016). Green Paradox: A Supply Side Approach to Global Warming (M. E. Dinçer, çev). İstanbul. (2012).

Singh, J. ve Ordóñez, I. (2016). Resource Recovery From Post-Consumer Waste: Important Lessons For The Upcoming Circular Economy, *Journal of Cleaner Production*, 134, 342-353.

Uygurtük, H., ve Korkmaz, T. (2012). Finansal Performansın Topsis Çok Kriterli Karar Verme Yöntemi ile Belirlenmesi: Ana Metal

Sanayi İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(2), 95-115.

Yan, J., ve Feng, C. (2014). Sustainable Design-Oriented Product Modularity Combined with 6R Concept: A Case Study of Rotor Laboratory Bench, *Clean Technologies and Environmental Policy*, 95–109.

Yılmaz, V. (2022). Avrupa Birliği Ülkelerinin Ekonomi Performansı, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(1), 94-114.

Finansal Başarısızlık Tahmin Modellerinin Karşılaştırılması: Borsa İstanbul Turizm Şirketlerinde Bir Araştırma

Şevki YILDIZ

orcid.org/0000-0003-3112-4498

Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Karabuk University, Institute of Graduate Studies
sevkiyildiz@karabuk.edu.tr

Serhan GÜRKAN

orcid.org/0000-0002-2363-5661

Doç. Dr., Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi
Assoc. Prof. Dr., Karabuk University, Business Faculty
serhangurkan@karabuk.edu.tr

Öz

Bu çalışmanın amacı; turizm işletmeleri özelinde finans literatüründe sıklıkla kullanılan finansal başarısızlık modellerinin benzerliklerinin ve farklılıklarının karşılaştırılmasıdır. Bu amaç doğrultusunda Borsa İstanbul'da işlem gören 10 adet turizm işletmesinin 2011 – 2020 dönemlerini kapsayan yıllık finansal tablolarından elde edilen veriler, literatürde sıklıkla kullanılan beş adet modelin (Altman Z Skorunun 3 versiyonu, Springate Modeli, Fulmer Modeli) çözümü için kullanılmıştır. Çalışmada, araştırma kapsamındaki her işletme ve her araştırma dönemi için tüm modeller ayrı ayrı çözülmüş ve elde edilen bulgular ayrı ayrı yorumlanmıştır. Araştırma kapsamındaki modellerin birbirlerinden farklı sonuçlar ortaya koyduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Finansal Başarısızlık, Altman Z Skoru, Springate Modeli, Fulmer Modeli, Turizm.

Comparison of Financial Failure Prediction Models: A Research on Borsa İstanbul Tourism Companies

Abstract

The aim of this study is to comparison of similarities and differences of financial failure prediction models which are frequently used in finance literature for tourism enterprises. The data obtained from the annual financial statements of 10 tourism enterprises traded in Borsa İstanbul covering the period 2011 - 2020 were used to solve five models (3 version of Altman Z Score, Springate Model, Fulmer Model) that are frequently used in the literature. In the study, all models were solved separately for each business and research period and the findings were interpreted separately. It has been determined that the models used produce different results from each other.

Keywords: Financial Failure, Altman Z Score, Springate Model, Fulmer Model, Tourism.

Giriş

Finansal krizler ve pandemi süreci ile finansal başarısızlık, işletmelerin büyüklüklerine ve ülkelerin gelişmişlik düzeylerine bakılmaksızın bütün işletmelerin yaşayabilecekleri bir soru haline gelmiştir. Finansal başarısızlık kavramı; işletmelerin ödemelerini yapamaması, negatif sermayeye düşmesi, karlılığının azalması ya da zarar etmesi, çeklerinin karşılıksız çıkması, birden daha fazla dönem üst üste zarar edilmesi gibi olguları kapayacak biçimde kullanılmaktadır. Finansal başarısızlığı, Beaver (1966) vadesi gelen

finansal yükümlülüklerin ödenememesi olarak tanımlamıştır. Wilcox (1971), finansal başarısızlığı birbirini takip eden iki zaman dilimi boyunca işletme varlıklarının değerinin düşmesi olarak tanımlarken; Blum (1974) ise başarısızlığı, ödeme zamanı gelen yükümlülükler için zamanında ödeme yapılamaması ve alacaklılara yükümlülüklerin düşürülmesi bağlamında talepte bulunulması olarak tanımlamıştır. Deakin (1976) önceki tanımlardan farklı olarak başarısızlığı, iflasın yaşanmaya başlanması ya da alacaklılar tarafından talep edilen tasfiyesinin gerçekleşmesi şeklinde tanımlamıştır. Altman, Zhang ve Yen (2007)'e göre bağımsız denetim raporlarında faaliyetlerin devamlılığına ait endişeli durumlar olan işletmeler başarısızdır. Bununla birlikte Altman, Zhang ve Yen (2007)'e göre işletmenin iki sene art arda zararda olması veya öz kaynak toplamının kayıtlı sermaye değerinin altında olması başarısızlığın göstergesidir. İşletmelerde finansal başarısızlık nedenleri üzerinde yapılan çalışmalarda başarısızlık nedeni olarak %60 oranında işletme içi nedenlerden olan yönetim yetersizliği, %20 oranında işletme dışı nedenlerden olan endüstride beklenmeyen gelişmeler, %20 oranında ise işletme dışı diğer nedenler olarak gösterilmektedir (Ceylan, 2001: 320- 321). Finansal olarak sorun yaşayan bir işletmenin sadece o işletmenin ya da çalışanlarını değil aynı zamanda işletmenin içinde bulunduğu toplumu ve genel ekonomiyi de etkilemektedir. Müşteri ve tedarikçi ağı çok geniş olan işletmenin başarısız olmasının sonuçları yayılma etkisiyle tüm ekonomide olumsuz yönde bir durum oluşturmaktadır.

Finansal başarısızlığın tahmin edilmesi; işletmelerin başarısızlığa düşme olasılıklarının belirlenmesi, işletmelerde

başarısızlık için koruyucu ve düzeltici önlemler alınabilmesi, kötü performans gösteren işletmelerin belirlenebilmesi ve bu işletmelerde başarısızlığına neden olan etkenleri açığa çıkarıma açısından son derece önemli görülmektedir. Bu doğrultuda finansal başarısızlık ve bu başarısızlığı erken tahmin etmeye yönelik çalışmalar, birçok araştırmacı ve uygulayıcı tarafından kullanılmış ve geliştirmek için çaba sarf edilmiştir.

1. Finansal Başarısızlık Tahmin Modelleri

İşletmelerin finansal oranları kullanılarak yapılan finansal başarısızlık tahmin çalışmaları, finansal başarısızlığın önceden tahmin edilmesinin mümkün olduğunu göstermektedir. Literatürde sıklıkla kullanılan finansal başarısızlık tahmin modelleri; Beaver modeli (1966), Tamari modeli (1966), Altman Z skoru modelleri (1968, 1983, 2000), Meyer ve Pifer modeli (1970), Deakin modeli (1972), Weibel modeli (1973), Sinkey modeli (1975), Daniel Martin modeli (1977), Springate modeli (1978), Ohlson skor modeli (1980) ve Fulmer modeli (1984) şeklinde sıralanabilir.

Tamari modeli, sübjektif değerlendirmeler içermesi nedeniyle kullanılması basit ancak güvenilirliği sorgulanan bir model olarak değerlendirilmektedir (Barasa, 1999:15, Csikosova vd., 2019:2). Meyer ve Pifer'in modeli ve Sinkey' in modeli daha çok bankalar için kullanılmaktadır. Söz konusu çalışmaların içerisinde ortaya konulan modellerin bankalar için üretildiği açıkça vurgulanmaktadır (Meyer ve Pifer, 1970:861; Sinkey, 1975:23). Beaver modelinin doğru sonuç elde edebilmesi için örnek alınan işletmenin nakit sıkıntısının olduğu yıldan 5 yıl öncesinden verilerin toplanması ve tahmin edilmesi

gerekmektedir (Altman, 1968:590; Aktaş, 1991:43). Deakin (1972:166), Deakin modelinin Altman Z skor modeline çok yakın sonuçlar ortaya koyduğunu ifade etmektedir. Weibel modeli ise örneklerin birbirlerinden bağımsız olmaları gerekliliği konusunda bazı noktaların önemsenmemesi ve değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkilerinin göz ardı edilmesi nedeniyle eleştirilmektedir (Berk, 1999:479). Hizmet işletmelerinin finansal başarısızlık riskini belirlemek amacıyla kullanılmaları ve yukarıda diğer modellere ilişkin yapılan kısa açıklamalar dikkate alınarak çalışma kapsamına Altman Z skor modelleri, Springate modeli ve Fulmer modeli dahil edilmiştir. Araştırma kapsamına dahil edilen modellere ilişkin açıklamalar aşağıda yer almaktadır.

1.1. Altman Z Skoru Modelleri

Altman çalışmalarında finansal başarısızlık kriteri olarak iflas kriterini kullanmıştır. Altman (1968), Amerika Birleşik Devletleri'nde faaliyet gösteren iflas durumundaki 33 işletme ve finansal açıdan sıkıntı içinde olmayan 33 işletmenin 22 adet finansal oranını diskriminant analizi yardımıyla analize tabi tutmuştur. Altman (1968), analiz sonucunda 5 adet finansal oranın farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Analiz sonucunda ortaya konulan ve literatürde Altman Z skoru olarak bilinen model Eşitlik 1'de sunulmuştur.

$$Z = 1,2 X_1 + 1,4 X_2 + 3,3 X_3 + 0,6 X_4 + 0,999 X_5 \quad (1)$$

X_1 = Net İşletme Sermayesi/Toplam Varlıklar

X_2 = Dağıtılmamış Karlar/Toplam Varlıklar

X_3 = Faiz ve Vergi Öncesi Kar/Toplam Varlıklar

X_4 = Öz Sermaye (Cari Değer)/Toplam Borç

X_5 = Satışlar/Toplam Varlıklar

Altman Z skoru modelinde hesaplanan Z skoruna bakılmaktadır. Bu skor, 1,81'den daha düşük bir sayı ise işletmenin finansal başarısızlık (iflas) olasılığının yüksek olduğu yorumu yapılmaktadır. 1,81 ile 2,99 arasındaki bir Z skoru, finansal başarısızlık konusunda işletme hakkında net bir değerlendirmenin yapılamayacağı şeklinde nitelendirilmektedir. Z skoru, 2,99'dan yüksek bir sayı ise işletmenin finansal başarısızlık (iflas) riski taşımadığı değerlendirilmektedir. Altman Z skoru modeline yönelik eksiklikler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Özdemir, 2014: 152).

- Küçük boyutlu işletmelerin kullanılması, zaman geçtikçe işletmelerin büyük ölçekli hale gelmeleri,
- Sadece imalat sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin verilerinden yararlanılması,
- Muhasebe alanında yapılan yeni düzenlemelerin etkisinin göz ardı edilmesi,
- Diskriminant analizindeki gelişmelerin vasıtasıyla daha gelişmiş modellerin yaratılabilecek olması,
- Piyasa değeri değişkeni nedeniyle halka açık olmayan işletmeler açısından hesaplamaların zor olması.

Altman (2000), yukarıdaki eksikliklerin giderilmesi adına modelinde geliştirmelere gitmiş; üretim ve hizmet sektörü için iki yeni model ortaya koymuştur. Yenilenen modelde, önceki modelde yer alan X_4 değişkeni (Toplam Piyasa Değeri/Toplam Borç) yerine defter değeri kullanılmış; diğer değişkenlerde değişikliğe gidilmemiştir. Altman Z' skoru olarak adlandırılan model Eşitlik 2'de sunulmaktadır.

$$Z' \text{ Skoru} = 0,717X_1 + 0,847X_2 + 3,107X_3 + 0,420 X_4 + 0,998X_5 \quad (2)$$

X_1 = Net İşletme Sermayesi/Toplam Varlıklar

X_2 = Dağıtılmamış Karlar/Toplam Varlıklar

X_3 = Faiz ve Vergi Öncesi Kar/Toplam Varlıklar

X_4 = Öz Kaynakların Defter Değeri/Toplam Borç

X_5 = Satışlar/Toplam Varlıklar

Altman Z' skoru modelinde hesaplanan Z değeri 1,23'ten küçükse gelecek yıllarda işletmenin finansal başarısızlık (iflas) olasılığı yüksek şeklinde değerlendirilmektedir. 1,23 – 2,90 arasındaki bir Z skoru, finansal başarısızlık konusunda işletme hakkında net bir değerlendirmenin yapılamayacağı şeklinde nitelendirilmektedir. Z skoru, 2,90'dan yüksek bir sayı ise işletmenin finansal başarısızlık (iflas) riski taşımadığı değerlendirilmiştir.

Altman (2000)'in çalışmasında hizmet sektöründeki işletmeler için geliştirilen model ise Eşitlik 3'te sunulmaktadır. Altman Z'' skor modeli olarak adlandırılan modelde imalat sektörünün etkisini azaltmak amacıyla Eşitlik 2'de ortaya konulan modelden X5 değişkeni çıkartılmıştır; dolayısıyla da katsayılar da değişmiştir.

$$Z'' \text{ Değeri} = 6,56X_1 + 3,26X_2 + 6,72X_3 + 1,05X_4 \quad (3)$$

X_1 = Net İşletme Sermayesi / Toplam Varlıklar

X_2 = Dağıtılmamış Karlar / Toplam Varlıklar

X_3 = Faiz ve Vergi Öncesi Kar / Toplam Varlıklar

X_4 = Öz Sermaye / Toplam Borç

Altman Z'' skoru modelinde diğer Altman modellerinde belirlenen eşik değerler 1,10 – 2,60 şeklinde yeniden belirlenmiştir. 1,10 altı iflas olasılığı yüksek; 2,60 üstü ise iflas olasılığı düşük şeklinde değerlendirilmektedir.

1.2. Springate Modeli

Springate (1978), çalışmasında Altman Z skoru modeline benzer şekilde çok değişkenli diskriminant analizini kullanmıştır. Modelin elde edilmesi sürecinde Kanada'daki imalat sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin verilerinden yararlanılmıştır. Springate modelinde S değeri, Eşitlik 4'de görülen formül vasıtasıyla hesaplanmaktadır.

$$Z = 1,03A + 3,07B + 0,66C + 0,4D \quad (4)$$

A = Çalışma Sermayesi / Toplam Varlıklar

B = Faiz ve Vergiden Önceki Kar / Toplam Varlıklar

C = Faiz ve Vergiden Önceki Kar / Kısa Vadeli Borçlar

D = Satışlar / Toplam Varlıklar

Springate modelinde S değeri için eşik değer, 0,862 olarak belirlenmiştir. Eşik değerden düşük S değerine sahip işletmelerin finansal başarısızlık olasılığı yüksektir; buna karşılık yüksek olan işletmeler ise finansal açıdan başarılı işletmeler olarak değerlendirilmektedir.

1.3. Fulmer Modeli

Fulmer H skor modeli de Altman ve Springate modelleri gibi diskriminant analizine dayanmaktadır. Fulmer vd. (1984) çalışmasında 30 tanesi başarılı işletme, 30 tanesi başarısız olmak üzere toplamda 60 adet işletmeyi örnekleme dahil etmiştir. Çalışma, ABD'de faaliyet gösteren işletmeler üzerine gerçekleştirilmiştir. Fulmer (1984) analizine 40 adet finansal oranı dahil etmiştir. Diskriminant analizi neticesinde 9 adet finansal oranın farklılaştığı sonucuna ulaşılmış ve model oluşturulmuştur. Fulmer modelinde H skoru Eşitlik 5'teki formül yardımıyla hesaplanmaktadır.

$$H = 5,528(V1) + 0,212(V2) + 0,073(V3) + 1,270(V4) - 0,120(V5) + 2,335(V6) + 0,575(V7) + 1,083 (V8) + 0,894(V9) - 6,075 \quad (5)$$

V1 = Dağıtılmamış Karlar/Toplam Varlıklar

V2 = Satışlar/Toplam Varlıklar

V3 = Vergi Öncesi Kar/Öz Sermaye

V4 = Nakit/Toplam Borçlar

V5 = Borçlar/Toplam Varlıklar

V6 = Kısa Vadeli Borçlar/Toplam Varlıklar

V7 = Log Maddi Duran Varlıklar

V8 = Çalışma Sermayesi / Toplam Borçlar

V9 = Log Faiz ve Vergi Öncesi Kar/Faiz

Fulmer modeli için hesaplanan H skorunun eşik değeri sıfırdır. Sıfır altında H skoruna sahip işletme finansal olarak başarısız, sıfırdan büyük H skoruna sahip işletme ise finansal olarak başarılı olarak değerlendirilmektedir.

2. Literatür Taraması

Finansal başarısızlık tahmin modelleri finans literatüründe farklı sektörlere yönelik olarak işletmelerin mevcut durumlarını değerlendirmek amacıyla sıklıkla kullanılmaktadır. Bu çalışma Türkiye’de turizm sektöründe faaliyet gösteren işletmelere odaklanmıştır. Bu nedenle literatür taraması, öncelikle Türkiye turizm sektöründe faaliyet gösteren işletmelere yönelik yapılan çalışmalar; sonrasında ise turizm sektörüne yönelik dünyada farklı ülkelerde yapılan çalışmalar odağında daraltılmıştır.

Diakomihalis (2012), Altman’ın finansal başarısızlık modellerinin Yunanistan’da faaliyet gösteren turizm işletmeleri için

finansal başarısızlığı tahmin etmedeki başarısını araştırmıştır. Çalışmanın bulguları, Altman'ın modellerinin finansal başarısızlığı tahmin etme noktasında yüksek başarıya sahip olduğu ancak finansal başarısızlığın iflas ile sonuçlanacağı anlamına gelmediği yönündedir.

Kim vd (2012), 2004 -2008 dönemleri için 31 Amerika Birleşik Devletleri'nde faaliyet gösteren 31 turizm işletmesinin sistematik risklerini ölçmeye yönelik yaptıkları çalışmada, hızlı büyümenin ve yüksek borç kaldırıcının riskin temel kaynağı olduğu sonucuna varmışlardır. Çalışmada ayrıca söz konusu iki etmenin turizm işletmeleri için finansal başarısızlığı iten etmenler olabileceği vurgulanmaktadır.

Barreda vd. (2016) Amerika Birleşik Devletleri'nde faaliyet gösteren 1992–2010 dönemlerini kapsayacak şekilde 58 turizm işletmesi üzerine yaptıkları çalışmada çoklu diskriminant analizi ve logit modelleri karşılaştırmışlardır. Çalışmada turizm işletmeleri açısından her iki tip modelin de benzer sonuçlar ortaya koyduğu vurgulanmaktadır.

Karadeniz ve Öcek (2018), çalışmalarında Türkiye ve Avrupa'da faaliyet gösteren turizm işletmelerinin finansal başarısızlık risklerini Altman Z skor, Springate, Ohlson Skor, Fulmer ve CA Skor modelleri yardımıyla karşılaştırmışlardır. Çalışmada, modellerin finansal başarısızlık riski konusunda farklı sonuçlar ortaya konulduğu vurgulanmıştır. Çalışmada ayrıca Fulmer ve Springate modellerinin diğer modellere oranla daha fazla işletmeyi finansal olarak başarısız değerlendirdiği sonucuna yer verilmiştir.

Sevim ve Paslı (2018), çalışmalarında konaklama işletmelerinde finansal başarısızlığa neden olan faktörlerin belirlenmesine

odaklanmıştır. Çalışmada finansal başarısızlık tahmin modelleri kullanılmamış; onun yerine DEMATEL yöntemi yardımıyla faktörlerin belirlenmesi yolu tercih edilmiştir. Çalışmada finansal başarısızlığa etki eden faktörler üzerine değerlendirmeler yer almaktadır.

Gemar vd. (2019) İspanya’da faaliyet gösteren resort otellerdeki iflas nedenleri üzerine yaptıkları araştırmada finansal oranlardan daha çok üst yönetimin başarısının ve iş döngüsünün iflas noktasında daha önemli etmen olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Karadeniz ve Öcek (2019a), çalışmalarında Altman Z skoru modeli yardımıyla Borsa İstanbul’da hisseleri işlem gören 11 turizm işletmesinin 2012 – 2017 yılları arasında finansal başarısızlık risklerini incelemiştir. Çalışmada finansal başarısızlık riskleri açısından işletmelere ilişkin değerlendirmelere yer verilmektedir. Çalışmada ayrıca finansal başarısızlık (iflas) olasılığının sürekli olarak takip edilmesi ve önleyici adımların atılması gerekliliğinin önemine vurgu yapılmaktadır.

Karadeniz ve Öcek (2019b), Borsa İstanbul’a kote olan turizm işletmelerinin 2012 - 17 dönemlerine ilişkin iflas olasılıkları Beaver modeliyle incelemiştir. Çalışmada turizm işletmelerinin finansal başarısızlık risklerini artıran uzun vadeli yükümlülüklerin fazlalığı ve net çalışma sermayesi yetersizliği gibi noktalara dikkat çekilmektedir.

Karadeniz ve Öcek (2020) çalışmalarında Thomas Cook şirketi özelinde finansal başarısızlık tahmin modellerinin karşılaştırmasını yapmaktadır. Çalışma kapsamında Altman Z Skor, Springate, Fulmer, Kanada Skor ve Ohlson O-Skor modelleri karşılaştırılmış ve tüm

modellerin Thomas Cook şirketinin finansal başarısızlığını tahmin etme noktasında başarılı sonuçlar ortaya koyduğu vurgulanmıştır.

Karakaş ve Öztel (2020), çalışmalarında Borsa İstanbul'da işlem gören turizm işletmelerini finansal performanslarını TOPSİS yöntemi yardımıyla sıralamaya tabi tutmuştur. Çalışmada sıralamanın yanında finansal başarısızlığa ilişkin değerlendirmelere de yer verilmiştir.

Goh vd. (2021), 2008–2018 dönemlerini kapsayacak şekilde Thomas Cook Travel Group bünyesindeki turizm işletmeleri için Altman Z skor modelinin finansal başarısızlık tahmini noktasındaki başarısına odaklanılmışlardır. Çalışmanın bulguları firmanın büyüklüğü ve yerinin yanı sıra finansal oranların güvenilir tahmin ediciler olduğunu ve bir turizm ve konaklama işletmesinin iflasını tahmin etmede çok önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

Literatür taraması çerçevesinde değerlendirilen çalışmalara ek olarak Lee vd. (2015), Pereira vd. (2017), Sok (2011) gibi çalışmaların bulguları da toplu bir şekilde ele alındığında turizm işletmeleri açısından finansal başarısızlık tahmin modellerinin genel olarak başarılı olduğu ancak finansal başarısızlığın iflas ile sonuçlanması gerektiği anlamının çıkarılmaması gerektiği bulgusuna ulaşılabilir.

3. Yöntem

Türkiye'de faaliyet gösteren turizm işletmelerinin aktif yapısının çoğunluğu yüksek tutarlı sabit varlıklardan oluşmaktadır. Yüksek yatırım tutarı gerektiren turizm işletmeleri; jeopolitik gelişmelerden, pandemi gibi geniş çaplı sosyal olaylardan ve siyasi krizlerden önemli ölçüde etkilenmektedir. Cari açığın kapatılmasında döviz girdisi sağlama rolü nedeniyle turizm işletmeleri, Türkiye

ekonomisi için kritik bir öneme sahiptir. Bu nedenle turizm şirketlerinin finansal performansının zaman zaman analiz edilmesi önemlidir. Ancak, sektörün Türkiye ekonomisi için öneminin büyük olmasına rağmen turizm işletmelerinin finansal başarısızlıkları ile ilgili literatürde yeterli sayıda çalışma olmadığı gözlemlenmiştir. Karadeniz ve Öcek'in (2019a) çalışmalarında vurguladığı üzere turizm işletmelerine yönelik yapılan çalışmalar, bu sektörde çalışan yöneticiler ve bu sektöre yatırım yapacak yatırımcılar için risklerin saptanması ve doğabilecek finansal başarısızlıkları önceden değerlendirebilmeleri noktasında önemli görülmektedir. Bu bilgi doğrultusunda Türkiye'de faaliyetlerini sürdüren ve Nisan 2021 tarihi itibarıyla BIST Turizm endeksinde işlem gören 11 adet işletme mevcuttur. Araştırma kapsamında işletmelerin 2011 – 2020 dönemlerini içeren yıllık finansal verileri kullanılmıştır. Araştırma dönemi içerisinde verilerinde eksiklik bulunan Avrasya Petrol ve Turistik Tesisler Yatırımlar A.Ş. işletmesi kapsam dışında bırakılmıştır. İşletmelerin finansal tabloları, Kamuyu Aydınlatma Platformu'nun resmi internet sitesinden elde edilmiştir. Araştırma kapsamına dahil edilen işletmelerin listesi, Tablo 1'de sunulmuştur.

Bu araştırmanın yöntem açısından temel motivasyonu Karadeniz ve Öcek (2018) ile Karadeniz ve Öcek (2020) çalışmalarından gelmektedir. Bu çalışmada Karadeniz ve Öcek'ten (2018) farklı olarak tek bir işletme üzerinden değil; 10 farklı işletme ile çalışılmıştır. Karadeniz ve Öcek'ten (2020) farklı olarak ise hem farklı model araştırmaya dahil edilmiş hem de araştırma dönemi ve örnekleme farklılaştırılmıştır.

Tablo 1. Araştırma Kapsamındaki Turizm İşletmeleri

	İŞLETMELER	BİST KODLARI
1	Altınyunus Çeşme Turistik Tesisler A.Ş.	AYCES
2	Kuştur Kuşadası Turizm Endüstrisi A.Ş.	KSTUR
3	Marmaris Altınyunus Turistik Tesisleri A.Ş.	MAALT
4	Martı Otel İşletmeleri A.Ş.	MARTI
5	Merit Turizm Yatırım Ve İşletme A.Ş.	MERIT
6	Metemtur Otelcilik Ve Turizm İşletmeleri A.Ş.	METUR
7	Petrokent Turizm A.Ş.	PKENT
8	Tek-Art Turizm Zigana A.Ş.	TEKTU
9	Ulaşlar Turizm Yatırımları ve Dayanıklı Tüketim Malları Ticaret Pazarlama A.Ş.	ULAS
10	Utopya Turizm İnşaat İşletmecilik Ticaret A.Ş.	UTPYA

Finansal başarısızlığın tahmin edilmesi ve modellerin birbirleri ile karşılaştırılması amacıyla çalışma kapsamında, literatürde sıklıkla kullanılan beş adet modelden yararlanılmıştır. Bu modeller; (i) Altman Z Skor Modeli, (ii) Altman Z' Skor Modeli, (iii) Altman Z'' Skor Modeli, (iv) Springate Modeli ve (v) Fulmer Modeli, şeklinde sıralanabilir.

Çalışmada, araştırma kapsamındaki her işletme ve her araştırma dönemi için tüm modeller ayrı ayrı çözülmüş ve elde edilen veriler ayrı ayrı yorumlanmıştır.

4. Bulgular

Araştırma kapsamına dahil edilen 5 adet finansal başarısızlık tahmin modelinin çözümünden elde edilen bulgular, karşılaştırma yapabilmek adına işletme bazında sunulmuştur. Tablo 2'de her bir işletme için 2011 – 2020 yılları için 5 modelin çözümünden elde edilen sonuçlar yer almaktadır. Tablo 2'de yeşil renkli alanlar, finansal olarak başarılı olan dönemi; kırmızı renkli alanlar ise finansal başarısızlık olan dönemleri temsil etmektedir. Tablo 2'de gri renkli alanlar ise

Altman Z skoru modellerine göre finansal başarısızlık konusunda net bir fikre sahip olunamayan değerleri göstermektedir.

2019 yılının sonunda başlayan ve 2020 yılı içerisinde küresel çapta etkileri gözlemlenen Covid 19 salgını tüm sektörleri olumsuz etkilemiştir. Pandemi ile mücadele kapsamında alınan tedbir kararlarından en fazla etkilenen sektörlerin başında Turizm sektörü gelmektedir. Pandemi ile mücadele önlemlerinin finansal etkileri, işletmelerin finansal tablolarında 2020 yılından itibaren gözlemlenmeye başlamıştır. Bu bilgi doğrultusunda araştırmanın bulguları, işletmeler bazında diğer dönemlerden ayrı olarak 2020 dönemi için ayrı yorumlanmıştır.

Finansal başarısızlık tahmin modellerinin sonuçları işletmeler özelinde incelendiğinde AYCES şirketi için en başarılı olarak değerlendiren model Altman Z'' modeli olurken; en başarısız bulan model ise Springate ve Fulmer modelidir. Altman'ın modellerinin AYCES işletmesini başarılı olarak nitelendirmesi, öz sermayesinin toplam borcuna göre çok yüksek olmasına bağlanabilir. AYCES işletmesinin özsermayesinin güçlü olması, 2020 yılı için dahi Altman modellerinin halen işletmeyi finansal olarak başarısız nitelendirmemesinin nedeni olarak gösterilebilir. Altman Z skoru modeline göre 2020 yılı için elde edilen yüksek değer ise 2020 sonunda Borsa İstanbul'da yaşanan hızlı yükseliş neticesinde özsermayenin piyasa değerinin aşırı yükselmesi ile açıklanabilir.

KSTUR işletmesi, tüm modeller açısından diğer şirketlere göre en başarılı şirkettir. İşletme sadece 2015 yılında şirketin satışlarının aşırı bir şekilde düşmesinden kaynaklı Altman Z' modelinde gri bölgede gösterilirken, Springate modelinde başarısız olarak

değerlendirilmiştir. KSTUR, güçlü finansal yapısı ile önceki dönemlere göre 2020 yılında kötüleşme gösterse de halen finansal başarısızlık noktasından uzak görülmektedir. 2020 yılında Springate modeline göre finansal başarısızlık bölgesine girmesi ise faiz ve vergi öncesi karın, zarara dönüşmesi ile açıklanabilir.

MAALT işletmesi 2011, 2012, 2013, 2014 ve 2015 yıllarında bütün modellerde başarılı olarak nitelendirilmiştir. 2016 ve 2017 yıllarında işletmenin faiz ve vergi öncesi karlarının düşmesi ve kısa vadeli borçlarının yükselmesinin Springate modelinde bu yıllarda başarısız olarak değerlendirilmesinin nedeni olarak gösterilebilir. 2020 yılı özelinde KSTUR için yapılan değerlendirmeler MAALT işletmesi için de yapılabilir. MARTI işletmesinin tüm modellerde ve tüm araştırma dönemi için finansal açıdan başarısız olarak nitelendirilmesi; net işletme sermayesinin negatif olması, kısa vadeli borçlarının çok yüksek olması, faiz ve vergi öncesi karlarının negatif olması ile açıklanabilir. İşletmenin finansal başarısızlık riskinin 2020 yılında daha da arttığı gözlenmektedir.

Tablo 2. Finansal Başarısızlık Tahmin Model Sonuçları

	UTPYA					AYCES				
	Z	Z'	Z''	S	F	Z	Z'	Z''	S	F
11	1.25	0.93	1.88	0.03	-0.82	2.92	2.08	4.73	-0.08	-0.94
12	1.07	0.83	1.57	0.24	-0.87	3.05	2.19	4.92	0.06	-1.22
13	0.27	0.18	-0.91	-0.59	-0.87	2.76	1.99	4.25	-0.04	-1.29
14	0.54	0.46	-0.32	-0.15	-0.89	2.97	2.15	4.5	-0.06	-1.41
15	0.29	0.18	-0.49	-0.57	-0.85	3.43	2.44	5.67	-0.19	-1.18
16	-0.14	-0.14	-1.6	-0.77	-0.87	2.25	1.58	3.43	-0.74	-1.27
17	0.04	0.03	-1.22	-0.51	-0.74	1.87	1.33	2.67	-0.33	-1.27
18	-0.2	-0.14	-2.29	-0.74	-0.61	2.02	1.49	2.84	0.14	-1.25
19	0.22	0.02	-0.12	6.63	-0.58	2.73	3.05	3.02	0.61	-4.82
20	1.10	-0.08	-0.04	0.03	-0.04	12.23	2.04	2.65	-0.49	-4.58
	KSTUR					MAALT				
11	12.25	8.84	22.45	4.21	13.43	5.7	4.11	10.06	2.61	2.65
12	9.85	7.07	17.85	2.42	12.15	6.04	4.3	11.08	2.1	4.49
13	7.23	5.31	13.04	2.73	6.37	24.3	17.04	43.29	1.08	18.09
14	4.86	3.63	8.39	1.7	3.28	27.89	19.56	50.06	2.62	28.64
15	3.78	2.64	7.12	0.72	3.44	14.9	10.48	27.66	1.8	18.77
16	12.57	8.82	21.68	1.25	13.28	4.86	3.39	9.78	0.46	4.66
17	10.5	7.51	18.83	2.92	12.05	4.07	2.87	8.58	0.71	1.01
18	5.75	4.38	11.66	3.22	7.09	1.79	1.26	6.72	2.61	-0.37
19	18.18	8.05	14.24	4.18	7.25	4.04	2.57	9.43	0.70	-0.43
20	19.03	5.23	9.75	-1.67	7.03	6.08	1.49	5.04	0.66	-0.35
	MARTI					MERIT				
11	0.5	0.41	-0.05	-0.15	-0.53	8.13	5.82	14.6	1.25	0.91
12	0.14	0.13	-0.81	-0.28	-0.42	7.62	5.46	13.89	1.22	1.55
13	-0.17	-0.13	-1.93	-0.62	-0.3	6.17	4.82	13.23	4.04	4.01
14	0.29	0.21	-0.89	-0.5	-0.55	6.85	5.17	12.47	2.98	1.29
15	-0.03	-0.03	-1.5	-0.6	-0.58	7.88	5.87	14.27	2.92	-1.32
16	-0.31	-0.26	-1.99	-0.72	-0.52	8.07	5.97	14.85	2.83	-2.65
17	-0.07	-0.03	-1.25	-0.31	-0.56	6.27	4.73	12.38	2.81	-2.48
18	-0.47	-0.37	-2.59	-0.8	-0.36	4.46	3.33	8.46	1.79	1.02
19	-0.69	-0.72	-2.63	-0.18	-0.57	8.23	4.87	7.82	2.20	1.15
20	-1.54	-1.83	-2.69	-0.84	-0.82	9.04	3.92	7.68	1.74	3.45

Z: Altman Z; Z': Altman Z'; Z'': Altman Z''; S: Springate; F: Fulmer modellerini temsil etmektedir. Kırmızı renk: finansal başarısızlığı, Yeşil renk: finansal başarıyı ve Gri renk: Ara (Belirsizlik) bölgesini yansıtmaktadır.

Tablo 2. Finansal Başarısızlık Tahmin Model Sonuçları – Devamı

	METUR					PKENT				
	Z	Z'	Z''	S	F	Z	Z'	Z''	S	F
11	-0.37	-0.51	-0.24	-0.77	-1.13	1.93	1.7	2.74	1.04	0.48
12	1.4	1.15	4.27	1.26	-1.87	0.75	0.69	-1.78	-0.51	-0.24
13	1.06	0.8	4.44	1.3	-1.44	1.65	1.46	1.28	0.57	0.09
14	-0.4	-0.53	0.11	-0.9	-1.28	0.7	0.66	-1.23	-0.24	-0.46
15	3.7	3.15	11.04	6.69	0.06	1.12	1.06	-0.43	0.17	-0.08
16	9.25	7.51	17.31	6.16	7.06	-0.83	-0.61	-5.77	-1.44	-0.26
17	0.45	0.27	1.03	-0.35	-0.57	0.89	0.99	-1.5	0.23	0.25
18	0.55	0.3	0.19	-1.18	-0.73	4.48	4.18	4.67	2.89	0.62
19	1.30	1.25	1.35	1.38	-0.69	6.68	5.87	7.03	2.50	1.24
20	7.57	0.96	1.14	1.45	-0.63	23.66	3.98	5.23	-0.08	0.32
	TEKTU					ULAS				
	Z	Z'	Z''	S	F	Z	Z'	Z''	S	F
11	11.04	7.74	20.18	0.88	5.05	1.76	1.3	2.93	0.2	-0.94
12	6.4	4.5	11.59	0.32	0.07	3.84	2.69	7.23	-0.16	1.58
13	5	3.53	9.07	0.3	-0.33	0.02	0.01	-0.73	-0.53	-1.67
14	2.55	1.81	4.72	0.19	-0.55	0.55	0.41	0.47	-0.14	-0.51
15	1.57	1.09	4.02	0.46	0.55	-0.04	-0.19	0.03	-0.75	-0.92
16	0.75	0.47	1.77	-0.2	-0.59	-0.15	-0.07	-1.53	-0.28	-2.05
17	1.01	0.74	2.02	0.29	-0.72	3.31	2.69	8.82	4.45	-0.57
18	1.54	1.05	2.50	-0.61	-0.77	2.50	1.73	6.24	0.7	-0.57
19	0.50	0.43	1.93	-0.09	-0.73	2.50	1.85	7.21	-0.15	-0.69
20	0.62	0.25	1.03	-0.11	-0.84	14.73	1.34	4.14	-0.68	-0.73

Z: Altman Z; Z': Altman Z'; Z'': Altman Z''; S: Springate; F: Fulmer modellerini temsil etmektedir. Kırmızı renk: finansal başarısızlığı, Yeşil renk: finansal başarıyı ve Gri renk: Ara (Belirsizlik) bölgesini yansıtmaktadır.

Fulmer modelinin MERIT işletmesini 2015, 2016 ve 2017 yıllarında başarısız olarak değerlendirmesi borçların ve faiz ödemelerinin artmasına bağlanabilir. Ancak, 2020 yılı da dahil olmak üzere sonraki dönemlerde işletmenin finansal başarısızlık riskinden uzak bir görüntü sergilemesi, ilgili yıllardaki borçlanmanın yatırımlara yönlendirildiği ve yatırımların gelir getirmeye başladığı şeklinde yorumlanabilir. Fulmer modelinin aksine diğer modeller işletmeyi tüm dönemlerde finansal açıdan başarılı olarak nitelendirmiştir.

METUR işletmesinin 2015 ve 2016 yıllarında tüm modeller tarafından başarılı olarak nitelendirilmesi, satışlarının yüksek olması neticesinde faiz ve vergi öncesi karlarının da yüksek olması ile

açıklanabilir. Diğer dönemler için finansal başarısızlık nedeni olarak; borçların yüksekliği gösterilebilir. Altman Z'' modeli ve Springate modeli METUR işletmesini diğer modellere göre daha başarılı bulma eğilimindedir. 2020 yılı itibariyle işletmenin finansal yapısının tehlike sinyalleri verdiği gözlenmektedir. Söz konusu olumsuz sinyaller, karlılıkta yaşanan düşüşe paralel olarak artan borç yüküne bağlanabilir.

PKENT işletmesi 2018 yılına kadar genel olarak modeller tarafından finansal açıdan başarısız olarak değerlendirilmiştir. PKENT işletmesinin özsermayesinin güçlendirilmesine bağlı olarak finansal başarısızlık bölgesinden uzaklaştığı görülmektedir. Genel olarak, Fulmer modelinin işletmeyi diğer modellere göre daha fazla başarılı bulduğu söylenebilir.

TEKTU işletmesi için dikkat çekici bulgu; hizmet sektörü için ortaya konulan Altman Z'' skoru modelinin diğer modellere göre işletmeyi daha başarılı bulma eğiliminde olduğudur. Bu sonuç, işletmenin satışlarının az olmasına karşılık finansman yapısının dengeli olmasına bağlanabilir. 2020 yılında gözlemlenen finansal başarısızlık ise karlılıktaki düşüşe bağlanabilir.

ULAS işletmesi 2013, 2014, 2015 ve 2016 yıllarında bütün modellerde başarısız olarak tespit edilmiştir. Bunun nedeni olarak faiz ve vergi öncesi karlarının negatife olması ve toplam borcun artması olarak gösterilebilir. PKENT işletmesi gibi özsermayedeki güçlenme ile ULAS işletmesinin de son dönemlerde finansal başarısızlık noktasından uzaklaştığı görülmektedir. Buna rağmen Siringate ve Fulmer modelleri halen işletmeyi finansal açıdan riskli bölgede

nitelendirmektedir. Bu durum karlılığın çok düşük olması ile açıklanabilir.

UTPYA işletmesi, MARTI işletmesine benzer finansal yapıya sahiptir. Benzer nedenlerle tüm modeller hemen hemen tüm dönemler için UTPYA işletmesini finansal açıdan başarısız olarak değerlendirmiştir.

5. Tartışma ve Sonuç

Araştırmanın bulguları toplu olarak değerlendirildiğinde literatürde sıklıkla kullanılan 5 finansal başarısızlık tahmin modelinin değerlendirmelerinin farklılaştığı gözlenmiştir. Farklılıkların anlaşılması ve yorumlanması amacıyla modellerin değerlendirmeleri üzerinde etkili olan faktörlerin incelenen işletmeler ve dönemler özelinde incelenmesi önemli görülmüştür. Bu görüş doğrultusunda araştırma kapsamındaki işletmelerin araştırma dönemi finansal tabloları, ayrıntılı incelenmiş ve değerlendirmelerde bulunulmuştur.

Altman Z skor modeli, diğer modellerden farklı olarak işletmenin piyasa değerinde yaşanan değişimlerden oldukça etkilenmektedir. İşletmenin piyasa değeri, önemli bir gösterge olsa da borsalarda yaşanan hızlı yükselişler nedeniyle yanıltıcı sonuçlar ortaya koyabilir. 2020 yılı özelinde karlılıkta ve finansal yapıda yaşanan olumsuz gelişmelere rağmen tüm işletmelerin Altman Z skorlarının belirgin şekilde yükselmesi bu duruma örnek olarak verilebilir.

Altman Z' skor modeli açısından finansal başarısızlığa sebep olma noktasında ise şirketin öz sermayesinin düşük olması, toplam borçlarının yüksek olması ve satışlarının az olması önemli başarısızlık

faktörleri olarak göze çarpmaktadır. Özetle, Altman Z' skoru modeli açısından varlıkların verimli kullanılması oldukça önemlidir. Altman Z' skoru model sonuçlarına dayanılarak, araştırma kapsamındaki işletmeler açısından ek varlık yatırımı yapmadan satış hasılatını artıracak uygulamaların hayata geçirilmesi önerilebilir. Bu bulgu, pazarlama ve fiyatlama kararlarının turizm işletmeleri açısından öncelikli konular olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Altman Z'' skor modeli açısından finansal başarısızlığa sebep olma noktasında en önemli faktörlerden biri işletmenin net çalışma sermaye eksikliği olarak değerlendirilebilir. Hizmet işletmeleri özelinde geliştirilen Altman Z'' skoru modelinin bulguları özellikle turizm işletmeleri açısından önemli görülmelidir. Altman Z'' skoru modeline göre finansal açıdan başarısız olarak nitelendirilen işletmelerin net işletme sermaye konusunda geliştirici önlemler alması önerilebilir. Daha uzun vadeli borçlanmalar veya öz kaynaklar ile finansman söz konusu önlemlere örnek olarak verilebilir.

Springate modeli açısından finansal başarısızlığa sebep olma noktasında en önemli faktörlerden biri faiz ve vergiden önceki kar / toplam varlıklar oranının düşük olmasıdır. Modelde en yüksek katsayıya sahip oran olması nedeniyle işletmenin faaliyet karlılığı ne kadar düşükse işletmenin finansal başarısız olma olasılığı o derece yükselecektir yorumu yapılabilir. İncelenen işletmeler özelinde de diğer oranlara göre bahsedilen oranın daha düşük seyrettiği ve Springate modelinin turizm işletmelerini finansal açıdan başarısız olarak değerlendirme eğiliminin yüksel olduğu söylenebilir. Altman Z ve Z' skor modeli için yapılan önerilere ek olarak turizm işletmeleri açısından satışların yanında faaliyet giderlerinin de gözden geçirilmesi

önerisi yapılabilir. Bu bulgu, faaliyet giderlerinin satış yaratacak uygulamalara yönlendirilmesi ve yukarıda da bahsedildiği üzere pazarlama, satış giderlerinin daha etkin kullanılması gerekliliğine işaret etmektedir.

Fulmer modeline göre işletmenin borç ödeme yeterliliğinin düşük olması ve kaynak yapısının kısa vadeli borç ağırlıklı olması, işletmeyi zora sokacak başlıca etmenlerdir. Fulmer modelinin turizm işletmelerinin finansman yapısındaki aksaklıklara dikkat çektiği söylenebilir. Finansman yapısının özkaynaklar ve uzun vadeli yabancı kaynaklara yönlendirilmesi, turizm işletmeleri açısından öncelikli görülebilir.

Araştırmanın bulguları toplu bir şekilde değerlendirildiğinde, Karadeniz ve Öcek'in (2018) bulguları ile tutarlı şekilde, Springate ve Fulmer finansal başarısızlık tahmin modellerinin diğer modellere göre işletmeleri finansal olarak başarısız nitelendirmesinin daha olası olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın bulgularına dayanılarak yapılan değerlendirmeler birleştirildiğinde uygulamacılara, farklı modelleri birlikte kullanmaları ve model sonuçlarını birlikte değerlendirmeleri önerilmektedir. Bu sayede işletmelerin, önceden alınacak tedbirler neticesinde daha proaktif davranabileceği düşünülmektedir.

Çalışmalarda kullanılan mali tablolar işletmelerin halka açık olarak paylaştıkları finansal bilgilerdir. Bu işletmelerin kamuoyu ile paylaştığı finansal bilgiler dışında paylaştıkları veya paylaşmadıkları finansal olmayan verilerinin de bulunduğu bilinmektedir. Bu veriler de işletmenin finansal başarısızlığının tahmininde etkili olmaktadır. Ancak, finansal olmayan bilgilerin, modellere eklenmesi mümkün

değildir. Dolayısıyla bu çalışmadan elde edilen sonuçların, finansal olmayan bilgilerin etkisini hesaba katmadığının dikkate alınması gerekmektedir.

Diakomihalis'in (2012) ve Gemar vd.'nin (2019) çalışmalarında bahsettiği üzere iflas noktasında finansal oranların yanında farklı etmenler de önemli rol oynamaktadır. Dolayısıyla, söz konusu modeller iflas riskinin göstergesi olarak değerlendirilmelidir. Finansal açıdan başarısız olarak belirlenen işletmelerin, mutlaka iflas edeceği sonucu çıkarılmamalıdır. Unutulmamalıdır ki iflas süreci yükümlülüklerin yerine getirilmemesi neticesinde nakit sıkıntısının uzantısı olarak baş göstermektedir. Bir işletme, iflas riski yüksek olsa dahi nakit akışını düzenleyerek ve yükümlülüklerini yerine getirerek faaliyetlerine devam edebilir. Ancak, iflas sürecine uzaklık yakınlık değerlendirmesi için veya odaklanılması gereken öncelikli konuların neler olduğu konusunda söz konusu modeller işletmelere ve paydaşlarına fikir sunmaktadır.

Çalışma, araştırma kapsamındaki işletmelerin borsaya kote olma tarihlerinin farklı olması nedeniyle 2011-2020 yılları ile sınırlandırılmıştır. Borsaya kote olma, işletmelerin Türkiye Muhasebe Standartları / Türkiye Finansal Raporlama Standartları setine uygun raporlama yapma zorunluluğu nedeniyle önemlidir. Bu sayede işletmelerin dönemleri arasında ve birbirleri ile karşılaştırma yapmak mümkün olmaktadır. Borsa İstanbul'da işlem gören işletmeler üzerinden yapılan çalışmalar belirli standartlara göre aynı formatta hazırlandığı için karşılaştırma yapmak avantaj sağlarken bu sektörde faaliyet gösteren işletmelerin borsaya girme sayısı az olması da verilerin değerlendirilmesi açısından dezavantaj sağlamaktadır.

Dolayısıyla yapılan değerlendirmelerin, turizm sektöründe faaliyet gösteren diğer işletmeler için geçerli olamayacağı göz ardı edilmemelidir.

Bu araştırma literatürde sıklıkla kullanılan ancak Türkiye’de faaliyet gösteren işletmelere dayanılarak hazırlanmayan modelleri karşılaştırmaktadır. Türkiye’de faaliyet gösteren işletmelere yönelik ortaya konulan finansal başarısızlık tahmin modellerinin karşılaştırılmasının bu araştırmanın bulgularını tamamlayıcı nitelikte olacağı düşünülmektedir. Uygurtürk ve Korkmaz (2012) ile Uygurtürk ve Soylu (2016) gibi çalışmalarda çok kriterli karar verme teknikleri vasıtasıyla finansal performans açısından işletmeleri karşılaştırmıştır. Söz konusu çalışmada kullanılan yöntem benzer şekilde finansal risk açısından da işletmeler karşılaştırılabilir ve sıralamaya tabi tutulabilir. Bu tarz bir çalışmanın da finansal risk literatürünü zenginleştireceği düşünülmektedir.

Kaynakça

Aktaş, R. (1991). *Endüstri İşletmeleri İçin Mali Başarısızlık Tahmini: Çok Boyutlu Model Uygulaması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Altman, E.I. (2000). *Predicting Financial Distress of Companies: Revisiting Z-Score and Zeta Models*, Stern School of Business, New York University.

Altman, E.I., Zhang, L. ve Yen, J. (2007). *Corporate Financial Distress Diagnosis in China*, Working Paper, New York University Salomon Center.

Altman, E.I. (1968). Financial Ratios Discriminant Analysis and The Prediction of Corporate Bankruptcy, *The Journal of Finance*, 23(4): 589-609.

Altman, E.I. (1983). *Corporate Financial Distress*, Wiley Interscience, New York.

Barasa, J.L. (1999). *An Evaluation of Business Failure Prediction Methods: Literature Survey*, Unpublished PhD Thesis, University of Nairobi.

Barreda, A., Yoshimasa K., Dipendra S. ve Sandra Z. (2016) Hospitality Bankruptcy in United States of America: A Multiple Discriminant Analysis-Logit Model Comparison, *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 18(1): 86-106.

Beaver, W. (1966). Financial Ratios as Predictors of Failure, *Journal of Accounting Research*, 4: 71-111.

Berk, N. (1999). *Finansal Yönetim*, Türkmen Kitabevi, İstanbul.

Blum, M. (1974). Failing Company Discriminant-Analysis, *Journal of Accounting Research*, 12(1): 1-25.

Ceylan, A. ve Korkmaz, T. (2001). *İşletmelerde Finansal Yönetim*, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa.

Csikosova, A., Janoskova, M. ve Culkova, K. (2019). Limitation of Financial Health Prediction in Companies from Post-Communist Countries, *Journal of Risk and Management*, 12(15): 1-14.

Deakin, E. (1972). A Discriminant Analysis of Predictors of Business Failure, *Journal of Accounting Research*, 10(1): 167-179.

Deakin, E.B. (1976). Distributions of Financial Accounting Ratios: Some Empirical Evidence, *The Accounting Review*, 51: 90-96.

Diakomihalis, M.N. (2012). The Accuracy of Altman's Models in Predicting Hotel Bankruptcy, *International Journal of Accounting and Financial Reporting*, 2(2): 96-113.

Fulmer, J.G., Moon, J.E., Gavin, T.A. ve Erwin, M. J. (1984). A Bankruptcy Classification Model for Small Firms, *Journal of Commercial Bank Lending*, 66(11): 25-37.

Gemar G., Ismael P.S., Vanesa, F.G. (2019). Predicting Bankruptcy in Resort Hotels: A Survival Analysis, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(4): 1546-1566.

Goh, E. Saiyidi, M.R. ve Deepa, B. (2021). Using Altman's Z-Score Analysis to Examine Predictors of Financial Bankruptcy in Tourism and Hospitality Businesses, *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 33(8): 1-25.

Karadeniz, E. ve Öcek, C. (2018). Konaklama İşletmelerinde Finansal Başarısızlık Riskinin Ölçümü: Türkiye ve Avrupa Karşılaştırması, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 64(5): 9-60.

Karadeniz, E. ve Öcek, C. (2019a). Finansal Başarısızlık Riski Taşıyan ile Taşımayan İşletmelerin Finansal Oranlarının Karşılaştırmalı Analizi: Borsa İstanbul Turizm İşletmelerinde Bir Araştırma, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 16(2): 191-206.

Karadeniz, E. ve Öcek, C. (2019b). Borsa İstanbul Konaklama İşletmelerinde Finansal Başarısızlık Riskinin Beaver Modeli Kullanılarak Analizi, *Journal of Tourism Theory and Research*, 5(2): 99-111.

Karadeniz, E. ve Öcek, C. (2020). Finansal Başarısızlık Tahmin Modellerinin Geçerliliğinin Analizi: Thomas Cook Örneği, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 17(3): 394-406.

Karakaş, A. ve Öztel, A. (2020). BİST’de Yer Alan Turizm İşletmelerinin Finansal Performanslarının Entropi Tabanlı Topsis Yöntemi ile Belirlenmesi: Bir Python Uygulaması, *Dicle Üniversitesi İİBF Dergisi*, 20(10):543-562.

Kim H., Kim, J. ve Gu, Z. (2012). An Examination of US Hotel Firms' Risk Features and Their Determinants of Systematic Risk, *International Journal of Tourism Research*, 14(1): 28 – 39.

Lee, W.S., Moon J., Lee S. ve Kerstetter D. (2015). Determinants of Systematic Risk in The Online Travel Agency Industry, *Tour. Econ.*, 21: 341–355.

Martin, D. (1977). Early Warning of Bank Failure: A Logit Regression Approach, *Journal of Banking & Finance*, 1(3): 249-276.

Meyer, P.A. ve Pifer, H.W. (1970). Prediction of Bank Failures, *The Journal of Finance*, 25: 853-868.

Ohlson, J.A. (1980). Financial Ratios and The Probabilistic Prediction of Bankruptcy, *Journal of Accounting Research*, 18(1): 109-131.

Özdemir, F.S. (2014). Halka Açık ve Halka Açık Olmayan İşletmeler Yönüyle Tekdüzen Muhasebe Sistemi ve Altman Z Skor Modellerinin Uygulanabilirliği, *Ege Akademik Bakış*, 14(1): 147-161.

Pereira, M.J., Basto M. ve Ferreira-da-Silva A. (2017). Comparing Logit Model with Discriminant Analysis for Predicting Bankruptcy in Portuguese Hospitality Sector, *Eur. J. Tour. Res.*, 16: 276–280.

Sevim, U. ve Paslı, M. (2018). Konaklama İşletmelerinde Finansal Başarısızlığa Neden Olan Faktörlerin Dematel Yöntemiyle Analizi: Doğu Karadeniz Örneği, *Mali Çözüm Dergisi*, 147(28): 79-94.

Sinkey, J.F. (1975). A Multivariate Statistical Analysis of The Characteristics of Problem Banks, *The Journal of Finance*, 30: 21-36.

Soo, K. (2011). Prediction of Hotel Bankruptcy Using Support Vector Machine Artificial Neural Network Logistic Regression and Multivariate Discriminant Analysis, *The Service Industries Journal*, 31(3): 441-168.

Springate, G.L.V. (1978). *Predicting the Possibility of Failure in A Canadian Firm: A Discriminant Analysis*, Unpublished Master's Thesis, Simon Fraser University, Canada.

Tamari, M. (1966). Financial Ratios as a Means of Forecasting Bankruptcy, *Management International Review*, 6(4): 15-21.

Uygurtürk, H. ve Korkmaz, T. (2012). Finansal Performansın TOPSIS Çok Kriterli Karar Verme Yöntemi İle Belirlenmesi: Ana Metal Sanayi İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(2), 95-115.

Uygurtürk, H. ve Soylu, N. (2016). Girişim Sermayesi Yatırım Ortaklıklarının Likidite Ve Karlılık Performanslarının Copras Yöntemi İle Analizi, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(2): 637-650.

Weibel, A. (1973). *The Value of Criteria to Judge Credit Worthiness in The Lending of Banks*, Bern/Stuttgart Quoted in Choi F.D.S. *International Finance and Accounting Handbook*, 3rd Edition, Wiley&Sons, USA.

Wilcox, J. (1971). Simple Theory of Financial Ratios as Predictors of Failure, *Journal of Accounting Research*, 9(2): 389-345.

Hizmet İçi Eğitimin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerine Etkisi

Ender DOMBAYCI

orcid.org/0000-0002-0122-4597

YL Öğrencisi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi
Master's Student, Zonguldak Bulent Ecevit University
ender.dombayci@erenholding.com.tr

Nurdan GÜRKAN

orcid.org/0000-0002-2220-769X

Dr. Öğr. Üyesi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi
Assistant Professor, Zonguldak Bulent Ecevit University
nurdancolak@beun.edu.tr

Öz

İşletmelerin mevcut insan kaynağının niteliklerinin artırılması ve örgüte olan bağlılıklarının sağlanması için başvurduğu yöntemlerden biri hizmet içi eğitim faaliyetleridir. Hizmet içi eğitimin etkin bir biçimde düzenlendiği işletmelerde çalışan iş görenlerin kendilerine yapılan yatırımın artması sebebiyle işletmede kalmaya devam edebileceklerine ve kazanımlarını artıracıklarına olan inançları artmaktadır. İş görenler üzerinde oluşturduğu bu olumlu algı sebebiyle hizmet içi eğitim, iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine etki eden önemli faktörlerden biri olmaktadır.

Buradan hareketle araştırmada termik santrallerde çalışan beyaz yakalı iş görenlerin almış oldukları hizmet içi eğitimler ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmektedir. Bu amaç doğrultusunda Zonguldak ilinde termik santrallerde çalışan 369 beyaz yakalı iş görenden anket formu ile veri toplanmıştır. Araştırma

hipotezleri regresyon analizi ile test edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre iş görenlere sağlanan hizmet içi eğitim olanaklarının duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç örgütsel bağlılık türü üzerinde de etkili olduğu ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Hizmet İçi Eğitim, Örgütsel Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık

The Effect of In-Service Training on Organizational Commitment Level

Abstract

In-service training activities are one of the methods used by businesses to increase the qualifications of their existing human resources and to ensure their commitment to the organization. In businesses where in-service training is organized effectively, the belief of the employees that they can continue to stay in the business and gain is increasing due to the increase in investment made to them. Due to this positive perception it creates on employees, in-service training is one of the important factors affecting the organizational commitment levels of the employees.

Thus, the relationship between in-service training and organizational commitment of white-collar employees working in thermal power plants is examined in the study. In accordance with this purpose, data were collected with a questionnaire from 369 whitecollar workers working in thermal power plants in Zonguldak province. Research hypotheses were tested by regression analysis. Considering the results of the analyzes, it has been revealed that in-service training

opportunities provided to employees are effective on all three types of commitment: emotional, attendance and normative commitment.

Keywords: In-Service Training, Organizational Commitment, Emotional Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment

1. Giriş

Bilgi çağı olarak adlandırılan 21. yüzyılda işletmeler arasındaki rekabet; küreselleşme, demografik değişiklikler, teknolojik gelişim, bilgi birikimindeki artış ve belirsizlik faktörlerinin etkisiyle artmıştır. İşletmelerin sahip oldukları mali, fiziksel ve beşerî kaynakları etkili bir şekilde kullanması, bu değişimlere uyum sağlayarak rekabet ortamında faaliyetlerini devam ettirebilmeleri için oldukça önemlidir.

Esneklik, rekabet gücü ve yüksek kalite standardı gibi kavramların öneminin artması nitelikli insan kaynağına olan ihtiyacı da artırmıştır. Nitelikli iş görenin sürdürülebilir rekabet üstünlüğünde önemli bir konuma gelmesiyle beraber “insan” işletmelerin sahip olduğu en önemli kaynaklardan biri haline gelmiş, nitelikli iş görenlerin azlığı ise mevcut iş görenlerin hizmet içi eğitim yoluyla istenilen nitelikler doğrultusunda geliştirilmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Bu sebeple işletmeler iş görenlerin eğitimine daha çok önem vermeye ve hizmet içi eğitimlere daha çok yatırım yapmaya başlamışlardır.

İş görenlerin bilgi, beceri ve yeteneklerini günümüz koşullarına göre geliştirmek, hata ve kazaları azaltmak ve verim ve kaliteyi yükseltmek için yapılan planlı eğitim faaliyetleri hizmet içi eğitim olarak tanımlanmaktadır (Öztürk ve Sancak, 2007: 763). Hizmet içi

eğitim ihtiyacı iş görenlere hizmet öncesinde verilen bilgilerin yetersiz olması, iş yapış biçiminde meydana gelen değişim ve gelişmeler ve bazı bilgi ve becerilerin hizmet öncesi kazanılmasının mümkün olmaması gibi sebeplerle ortaya çıkmaktadır (Canman, 2000: 96-97). Ayrıca iş görenlerin istenilen bilgi, beceri ve deneyim düzeyine ulaşmalarında etkili olduğu düşünülen hizmet içi eğitim uygulamalarının, nitelik ve nicelik olarak iyi planlandığı takdirde iş görenlerin örgütsel bağlılığına olumlu yönde etki edeceği düşünülmektedir.

İşletmeler için nitelikli iş gücüne sahip olmak kadar bu iş gücünün örgütsel bağlılığının sağlanması da oldukça önemlidir. Hizmet içi eğitim yoluyla nitelikleri iş gereklerine uyumlu hale getirilen insan kaynağının örgütsel bağlılık düzeyinin düşük olması; nitelikli insan kaynağının rakiplere kaptırılması, motive edilememesi ve bunun bir sonucu olarak işgücü devir oranının artması gibi bazı riskleri beraberinde getirmektedir. İşletmeler önemli bir sorun olarak gördükleri bu durumu çözebilmek için iş görenlerin bağlılığını artırmaya çalışmaktadır (Balcı, 2003: 28).

Örgütsel bağlılığı yüksek iş görenlerin örgüt içerisinde problem üretmek yerine mevcut problemleri çözme davranışı göstereceği, diğer iş görenlere kıyasla sorumluluk bilinçlerinin daha yüksek olduğu, daha yüksek performans gösterdikleri, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi için sürekli kendilerini geliştirdikleri ve yenilikçi fikirler ortaya koydukları düşünülmektedir (Chow, 1994: 3). Ayrıca iş görenlerin örgütün amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi için daha fazla çaba göstermesi ve kendi önceliklerinden ödün vermesi ile

örgütsel bağlılık arasında yüksek bir ilişki olduğu kabul edilmektedir (Meyer ve Allen, 2004: 2).

Bu sebeple işletmeler, iş görenlerin mesleki ve kişisel gelişimlerini desteklemek ve örgütsel bağlılık düzeylerini olumlu yönde etkilemek için hizmet içi eğitimler düzenlemektedir. İşletmelerin, iş görenlerin motivasyonlarını artırıcı, onların uzmanlık alanlarını destekleyici ve bilgi ve becerilerini yükseltici hizmet içi eğitim faaliyetlerinde bulunmasının iş görenlerin örgüte olan bağlılıklarını artıran etkenlerden biri olduğu düşünülmektedir. Sonuç olarak rekabetin yüksek olduğu günümüz piyasa koşullarında işletmelerin insan faktörünü hizmet içi eğitim ile destekleyerek geliştirmesi ve nitelikli insan kaynağını elde tutabilmek için iş görenlerin örgütsel bağlılığını yükseltecek faaliyetler gerçekleştirmesi oldukça önemlidir.

Günümüzde birçok işletme iş görenlerin mesleki ve kişisel gelişimlerini artırarak niteliklerini iş gerekleriyle uyumlu hale getirmek ve örgütsel bağlılık düzeylerini pozitif yönde etkilemek amacıyla hizmet içi eğitimler düzenlemektedir. Literatürde hizmet içi eğitimlerin örgütsel bağlılık düzeyine etkisini inceleyen araştırmalar bulunmakla birlikte; düzenlenen hizmet içi eğitim programlarının farklı sektör ve katılımcılar üzerinde farklı etki göstereceği ve elde edilen sonuçların birbirinden farklı olacağı düşünülmektedir.

Sosyal, ekonomik ve teknolojik değişimlerin etkisiyle artan rekabet ortamında işletmelerin varlıklarını devam ettirebilmeleri için yaşanan bu değişime uyum sağlamaları gerekmektedir. Günümüzde ortaya çıkan verimlilik, esneklik, rekabet gücü ve yüksek kalite standardı gibi kavramlar işletmeler için sahip oldukları mali ve fiziksel

kaynakların yanında artık insan kaynağını da önemli hale getirmiştir. Bununla birlikte termik santrallerde yüksek teknolojiye sahip makinelerin kullanımı, bu makinelerle çalışan nitelikli iş görenlerin yani insan kaynağının önemini daha da artırmaktadır. Bu sebeple işletmeler için termik santrallerde çalışan iş görenlerin hizmet içi eğitim ile geliştirilmesi ve nitelikli ve tecrübeli iş görenlerin elde tutulması kritik öneme sahiptir.

Bu kapsamda çalışmanın amacı, Zonguldak ilinde faaliyet gösteren termik santrallerde çalışan beyaz yakalı iş görenlerin almış oldukları hizmet içi eğitimlerin örgütsel bağlılıklarına etkisini incelemektir. Bu çalışma hizmet içi eğitim ve örgütsel bağlılık kavramlarını detaylı bir biçimde ele almakta ve termik santrallerde çalışan beyaz yakalı iş görenlerin hizmet içi eğitim algısı ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Hizmet İçi Eğitim Kavramı

İnsanın içinde yaşadığı bireysel, organizasyonel ve sosyal alanları birleştiren, kişinin mevcut performansını ulaşılması hedeflenen performansa yükseltmesini sağlayan faaliyetler eğitimi oluşturmaktadır (Barutçugil, 2002: 18).

Günümüzde çalışma koşullarının sürekli değişmesi ile mal ve hizmet üreten işletmeler çağın gereklerine ayak uydurmak ve yeni gelişmeleri takip etmek zorundadır. Bu zorunluluk iş görenlerin eğitim kurumlarında çalışma alanı ile ilgili gereken eğitimi almış olsalar dahi günümüzde yaşanan hızlı değişim karşısında sürekli kendini yenilemesini ve yeni bilgiler edinmesini gerektirmektedir. Bu

açık hizmet içi eğitimle sağlanmaktadır. Hizmet içi eğitim, iş görenin işbaşı yaptığı andan itibaren, işin gerektirdiği verimlilik düzeyine ulaşması için ihtiyaç duyduğu beceri ve yeteneklerin kazandırılması amacıyla yürütülmektedir (Bucak, 2011: 10).

Hizmet içi eğitimin amaçları, eğitimi düzenleyen kurumun hedeflerine ve politikasına bağlı olarak kurumdan kuruma farklılık göstermektedir. Hizmet içi eğitimle kurumun belirlediği hedefler hem kurumun hem de hizmet içi eğitim verilecek iş görenin ihtiyaçları göz önünde bulundurularak belirlenmektedir (Taymaz, 1997: 7-8). Genel olarak; işyerine olan örgütsel bağlılığı geliştirmek, iş görenin işe geç kalma ve devamsızlık oranlarını azaltmak, ekonomik, sosyal ve kültürel anlamda sürekli olarak gelişerek değişen topluma iş görenleri eğitim yoluyla uyumlu hale getirmek, iş görenin yeni bilgiler edinerek kendini geliştirme arzusu gibi gerekçelerle işletmelerde hizmet içi eğitim düzenlenmektedir (Yüksel, 2000: 200).

Hizmet içi eğitim, işletmelerin hedeflerine ulaşması için iş görenlerin etkinliğini artırarak işletme hedeflerini desteklemekte ve işletmenin örgütün değişen koşullara uyum sağlamasını kolaylaştırmaktadır (Öztürk ve Sancak, 2007: 765). Bununla birlikte mesleki anlamda yeterli olan iş görenin, kendisi ile aynı yeterlilik düzeyinde olmayan diğer iş görenler ile çalışmaktan rahatsız olması ve buna bağlı olarak motivasyonunun düşmesi, insan kaynağı tedarikinde isabetli seçim yapmanın zorluğu sebebiyle iş gören seçiminin her zaman doğru olarak yapılamaması gibi sebepler hizmet içi eğitimleri işletmeler için oldukça önemli hale getirmiştir (Ataklı, 1992: 67).

2.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı

İnsanlar kendi kendilerine ulaşmayı başaramadığı hedeflerine ulaşmak için sosyal bir araç olan örgütlere ihtiyaç duymaktadırlar (Terzi, 2000: 1-2). Bağlılık belirli bir varlığa duygusal olarak yönelme şeklinde ifade edilmektedir (Meyer ve Allen, 1984: 373). Bir başka tanımlamaya göre ise bağlılık, sosyal bir birimle özdeşleşme olarak tanımlanmaktadır (Mowday vd., 1982: 26).

İş görenlerin işleri ile ilgili tutumlarından biri olan örgütsel bağlılık, örgüt üyesi ile örgüt arasında kurulmuş psikolojik bir sözleşmedir ve psikolojik sözleşme ile örgüt üyelerinin bağlılıkları arasında açık bir bağlantı bulunmaktadır (McDonald ve Makin, 2000: 86).

Örgütsel bağlılıkla ilgili literatürde pek çok tanım bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık, insanların bağlı bulunduğu örgüt ile kimlik birliği ve sadakatin ortaya çıkardığı güçtür (Gül, 2002: 38). Örgütsel bağlılığın yalnızca örgüte sadakat olarak değerlendirilmesi kavramın tam olarak anlaşılmasının önüne geçmektedir. Örgütsel bağlılık, sadakatin yanında iş görenlerin örgütün başarısını artırmak için aktif roller üstlendiği bir süreçtir (Yüksel, 2000: 76).

Örgütsel bağlılıkla kavramı ilgili pek çok tanım yapılmasına ve üzerinde çokça fikir yürütülmesine rağmen araştırmacılar bu kavramla ilgili ortak bir görüş çevresinde bir araya gelememiştir. Fikir ayrılığının sebebi, sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi çeşitli alanlarda görev yapan araştırmacıların kavramı algılayışlarının birbiriyle benzeşmemesidir (Mowday vd., 1982: 20). Farklı araştırmacılar tarafından yapılan tanımlar örgütsel bağlılığı başka bir yönden ele almakta ve farklı görüşleri içermektedir. Bununla

birlikte tüm tanımların ortak noktası örgütsel bağlılığın birey ve örgüt arasındaki ilişkiyi ele aldığını ileri sürmesi bakımından ortaktır (Aydın, 2008: 10).

Literatürde sıklıkla Allen ve Meyer (1990) tarafından ortaya konulan örgütsel bağlılık sınıflandırması ön plana çıkmaktadır. Bu sınıflandırmada örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutuyla ele alınmaktadır (Kerse, 2016: 3). Bu üç bağlılık boyutunun ortak noktası ise birey ve örgüt arasında örgüt üyeliğinin devam etmesini sağlayan bir bağ oluşturması ve iş görenlerin örgütleri ile olan ilişkilerini ve psikolojik bir durumu yansıtması olarak belirtilmektedir (İnce ve Gül, 2005: 42-43).

İş görenin örgütle arasında duygusal bir bağ kurmasını ve örgütle bütünleşmesini kapsayan bağlılık türü duygusal bağlılıktır (Meyer ve Allen, 1991: 67). Devam bağlılığı ise duygusal bağlılıktan farklı olarak, iş görenlerin örgütten ayrılmanın bir sonucu olarak karşısına çıkacak maliyetin farkında olması ve bu maliyetten kaçınması sebebiyle ortaya çıkmaktadır (Allen ve Meyer, 1990: 3-4).

Normatif bağlılık, iş görenlerin bireysel çıkarları doğrultusunda değil örgüte bağlılığın doğru ve ahlaki olduğunu düşünmeleri ve bunu bir görev ve sorumluluk olarak algılamaları sebebiyle örgütsel bağlılık göstermesidir (Meyer ve Allen, 1991: 66).

Normatif bağlılık iş görenin örgüt üyeliğine başlamadan önce sahip olduğu değerlerden etkilenmektedir. Bu yönü ile örgüte girdikten sonra kazanılan bir takım maddi ve manevi çıkarlardan etkilenen duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığından ayrılmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 43).

Örgütsel bağlılık boyutları aralarında ortak özellikler barındırmakla birlikte her biri farklı faktörlerden etkilenecek oluştukları için bu boyutların psikolojik yapıları birbirlerinden farklılık göstermektedir (Meyer ve Allen, 1997: 11). Duygusal bağlılığı yüksek olan iş görenler örgüt üyeliğini devam ettirmek istedikleri için, devamlılık bağlılığı yüksek iş görenler kaybetmek istemediği çıkarlarını korumak için, normatif bağlılıkları yüksek iş görenler ise bağlı buldukları örgüte karşı sorumluluk duygusu hissettikleri için örgüt üyeliğini sürdürmektedirler (Meyer ve Herscovitch, 2001: 316-317).

2.3. Hizmet İçi Eğitim ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

İşletmelerin sağlamış olduğu hizmet içi eğitim olanakları iş görenlerin psikolojik durumlarına etki etmektedir. İşletmenin kendisi için uygun hizmet içi eğitim faaliyetleri planladığını düşünen iş gören, işletmenin kendisini değerli gördüğünü ve onu geliştirmek için çaba gösterdiğini düşünmektedir. Bu durum iş görenlerin örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir (Chang, 1999: 1274).

Hizmet içi eğitimlerin düzenlenmediği veya etkin olmadığı işletmelerde çalışan iş görenler, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin düzenlendiği ve etkin olduğu işletmelerde çalışan iş görenlere kıyasla daha düşük örgütsel bağlılık göstermektedir (Yap vd., 2010: 532). Hizmet içi eğitimler sürekli hale getirildiğinde iş görenlerin, kendilerine yapılan yatırımın artması sebebiyle işletmede kalmaya devam edebileceklerine ve ücretlerini artıracabileceklerine olan inançları artmaktadır. Hizmet içi eğitimlerin iş görenlerde oluşturduğu bu olumlu algı örgütsel bağlılığı artırmaktadır (Fiorito vd., 2007: 190).

Genel anlamda hizmet içi eğitimin iş görenlerin örgüt bağlılık düzeyini olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin duygusal bağlılıkla ilişkisi, iş görenlerde örgüt için değerli oldukları algısını oluşturmaktan kaynaklanmaktadır. Örgüt içerisinde iş görene statü ve maddi bazı kazançlar sunan hizmet içi eğitim, iş görenin bu kazançları kaybetmek istememesi ile devam bağlılığını geliştirmektedir. İş görenlerin hizmet içi eğitim faaliyetleri ile kazandıkları bilgi, beceri ve yetkinlikler için kendilerini örgüte borçlu hissetmeleri ise normatif bağlılık düzeylerini artırmaktadır (Meyer ve Allen, 1997: 69).

Aktuğ (2016) araştırmasında iş görenlerin pozisyonlarına göre hizmet içi eğitim algısının değiştiği ancak genel itibariyle iş görenlerin hizmet içi eğitim algılarının orta düzeyde olduğu belirtilmektedir. Bununla birlikte örgüt içerisinde düzenlenen hizmet içi eğitimlerin, duygusal bağlılığı, devam bağlılığını ve normatif bağlılığı artırdığı belirtilmektedir. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin artırılması ve daha verimli hale getirilmesi halinde iş görenlerin bağlılıklarında pozitif yönlü etki görüleceği ifade edilmektedir.

Sezgin (2010) çalışmasında bir otel zinciri bünyesindeki mutfak çalışanları üzerinde yapmış olduğu araştırmaya göre hizmet içi eğitim örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan duygusal bağlılıkta artış meydana getirmekte ancak devam bağlılığı ve normatif bağlılıkta ise azalmaya sebep olmaktadır.

Çulha (2008), İzmir’de faaliyet gösteren otel işletmeleri çalışanları üzerine yaptığı çalışmada iş görenlerin duygusal bağlılığı şef desteği, hizmet içi eğitim olanakları ve kariyer kazançlarından, devam bağlılığı aynı seviyede bulunan çalışma

arkadaşlarından alınan destek ve hizmet içi eğitim olanaklarından, normatif bağlılığı ise hizmet içi eğitim olanakları ve kariyer kazançlarından etkilenmektedir. İş görenlerin en yüksek bağlılık türünün duygusal bağlılık, en düşük bağlılık türünün ise devam bağlılığı olduğu belirtilmektedir.

Tolay (2003), İstanbul Sanayi Odası tarafından belirlenen 500 büyük kuruluş özelinde yapılan çalışmaya göre iş görenlerin eğitim faaliyetleri ile ilgili algulamaları algılanan eğitim olanakları, algılanan amir desteği, algılanan çalışma arkadaşları desteği, öğrenme motivasyonu ve eğitimden beklenen bireysel, iş ve kariyer kazançlarından etkilenmektedir. Duygusal ve normatif bağlılığı etkileyen eğitim değişkenlerinin önem dereceleri farklı olsa da benzerlik gösterdiği ve aralarında aynı yönlü bir ilişki bulunduğu belirtilmektedir. Devam bağlılığının ise daha çok iş kazançları ve amir desteğinden etkilendiği tespit edilmiştir.

Yaşar (2014)'ın yaptığı çalışmada iş görenlerin örgütsel bağlılığını hizmet içi eğitimlerin artırdığı belirtilmektedir. Bununla birlikte iş görenlerin örgütsel bağlılığını etkileyen en önemli faktörün, çalışanın örgütten elde ettiği ve ileride elde edilmesi muhtemel olan kıdem, tazminat vb. kazançlar olduğu vurgulanmaktadır.

Benson (2006) yüksek teknolojik ürün üretimi yapan bir işletmede; çalışan gelişimi, bağlılığı ve işten ayrılma niyeti üzerine yaptığı araştırma sonuçlarına göre iş görenlerin aldıkları hizmet içi eğitimlerin örgütsel bağlılıklarıyla önemli derecede pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Yaylı ve Temiraliyeva (2006) tarafından Kazakistan'da dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan iş görenler üzerinde

gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre işe yeni alınan, iş yerinde bölüm değiştiren veya yeni bir teknoloji ile tanışan iş görenlere, örgütün amacını, misyonunu ve vizyonunu aktarmak, işin niteliği ile ilgili bilgiler vermek ve iş arkadaşları ile tanışmasına yardımcı olmak amacıyla verilen eğitimlerin iş görenin işe ve işletmeye uyumunu hızlandırarak örgüte olan bağlılığını artırdığı belirtilmektedir.

Bartlett (2001)'in yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre duygusal bağlılık ile eğitim olanakları, öğrenme motivasyonu ve eğitim konusunda çalışma arkadaşları ve şefin desteği arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte şef desteği ile devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif ve iş kazançları ile devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Normatif bağlılığın ise eğitimin bütün değişkenleri ile istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki içerisinde olduğu ifade edilmektedir.

Hizmet içi eğitim değişkeninin örgütsel bağlılık değişkeni üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla daha önce yapılan araştırma sonuçları hizmet içi eğitimlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır. İş görenlerin hizmet içi eğitim algılarının; eğitim ihtiyaç analizi yapılarak iş görenlerin eğitim ihtiyacının doğru tespit edilmesi, eğiticinin alanında uzman kişiler arasından seçilmesi ve eğitim yönteminin eğitimin amacı dikkate alınarak belirlenmesi ile artırılacağı ve bu durumda örgütsel bağlılığı artıracığı düşünülmektedir.

3. Metodoloji

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın evreni ve örnekleme, araştırmanın modeli ve hipotezleri, veri toplama yöntemi, verilerin analizi ve araştırma bulgularına yer verilmektedir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, Zonguldak ilinde faaliyet gösteren termik santrallerde çalışan beyaz yakalı iş görenlerin almış oldukları hizmet içi eğitimlerin örgütsel bağlılıklarına etkisini incelemektir.

Hizmet içi eğitimlerin örgütsel bağlılık düzeyi üzerine etkisi özelinde literatürde Aktuğ (2016), Çulha (2008), Sezgin (2010), Rençber (2014), Tolay (2003), Yaylı ve Temiraliyeva (2006), Benson (2006) ve Bartlett (2001) tarafından yapılmış araştırmalar bulunmasına rağmen termik santrallerde çalışan beyaz yakalı iş görenler üzerinde yapılmış benzer bir araştırmaya rastlanmamıştır. Farklı sektörlerde çalışan iş görenlerden elde edilen bulgular farklılık gösterebileceğinden hizmet içi eğitimlerin örgütsel bağlılık düzeyi üzerine etkisinin termik santrallerde çalışan beyaz yakalı iş görenler bazında incelenmesi önemli görülmektedir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini belirlemek üzere Zonguldak ilinde faaliyet gösteren termik santrallerin insan kaynakları birimleri telefon ile aranılarak beyaz yakalı iş gören sayıları öğrenilmiştir. Bu doğrultuda 2020 yılı haziran ayına ait bilgilere göre bu kuruluşlarda çalışan 396 beyaz yakalı iş gören araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğünü belirleyebilmek için ise

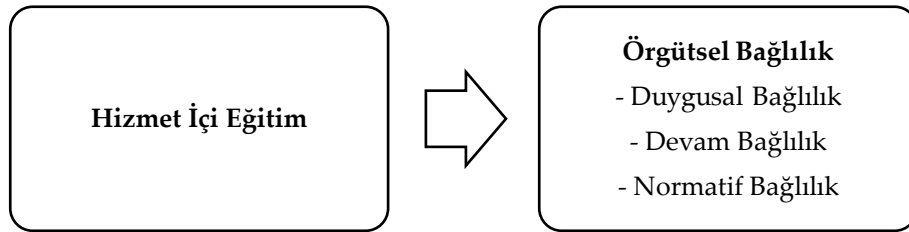
kabul edilebilir asgari örneklem büyüklüğü için oluşturulan tablolar dikkate alınmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 130).

Kabul edilebilir asgari örneklem büyüklüğü %95 güven düzeyinde 195 olarak bulunmuştur. Araştırmada; araştırma evrenindeki tüm iş görenlere ulaşılmaya çalışılmış ancak bazı iş görenlerin izinli olması ve bazı iş görenlerin ise çalışmaya katılmak istememeleri sebebiyle tüm evrene ulaşılamamıştır. Bu kapsamda farklı birimlerde görev yapan 381 kişiye anket formları ulaştırılarak anketlerin doldurulması sağlanmış, eksik cevaplanan soruların bulunduğu 12 anket formunun araştırma kapsamından çıkartılması sonucunda kullanılabilir 369 anket formu elde edilmiştir. Örneklem büyüklüğü 369 beyaz yakalı iş görenden oluşmaktadır.

3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma modeli; hizmet içi eğitim bağımsız değişkenini ve duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarından oluşan örgütsel bağlılık bağımlı değişkenini göstermektedir. Model, hizmet içi eğitimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemeye yönelik oluşturulmuştur. Buna göre araştırmanın modeli Şekil 1’de gösterilmektedir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Yaşar (2014), Benson (2006), Sezgin (2010), Rençber (2014), Aktuğ (2016), Çulha (2008), Karakulle (2020), Bozkurt (2011), Tolay

(2003) ve Bartlett (2001) tarafından yapılan çalışmalarda hizmet içi eğitimlerin örgütsel bağlılığı anlamlı ve pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Bu bilgiler ışığında hizmet içi eğitimler ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analiz edilmesi için aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H1: Hizmet içi eğitim örgütsel bağlılığı istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

Hizmet içi eğitim ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki örgütsel bağlılık boyutlarına göre farklılaşabilmektedir. İşletmenin düzenlediği hizmet içi eğitim faaliyetleri; iş görenlerin kendilerini işletme için değerli hissetmelerini sağlamaktadır. Bu durum iş görenlerin örgütün amaç ve değerlerini benimsediği ve örgüt üyeliğine devam etmekten memnun olduğu duygusal bağlılığı artırmaktadır (Meyer ve Allen, 1997, Sezgin 2010, Rençber 2014, Karakulle, 2020, Bozkurt, 2011, Aktuğ, 2016, Çulha, 2008, Tolay, 2003, Bartlett, 2001). Hizmet içi eğitimler ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin analiz edilmesi için aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

• ***H1a: Hizmet içi eğitim, çalışanların duygusal bağlılığını istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.***

Ayrıca hizmet içi eğitim iş görenlerin bilgi, beceri ve yetkinlikleri geliştirerek onların işletme içerisinde bazı statü ve maddi kazanımlar elde etmesine olanak tanımaktadır (Meyer ve Allen, 1997: 69). Bu sebeple iş görenler işletmelerin düzenlediği hizmet içi eğitim faaliyetlerini kendilerine yapılan bir yatırım olarak algılamakta ve işletme içerisindeki kazançlarını artıracaklarına olan inançları artmaktadır. Hizmet içi eğitimlerin iş görenler üzerinde oluşturduğu bu olumlu algı iş görenlerin kaybetmek istemediği çıkarlarını göz

önünde bulundurduğu devam bağlılığını artırmaktadır (Fiorito vd., 2007: 190). Aktuğ (2016), Karakulle (2020), Bozkurt (2011) ve Çulha (2008) Bu bilgiler ışığında hizmet içi eğitimler ile devam bağlılığı arasındaki ilişkinin analiz edilmesi için aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

• **H1b:** *Hizmet içi eğitim, çalışanların devam bağlılığını istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.*

Bununla birlikte işletmelerin düzenlemiş olduğu hizmet içi eğitim faaliyetleri, iş görenlerde işletmeden elde ettiği faydaların karşılığını verme hissi oluşturmaktadır. İş görenlerin kendilerini işletmeye karşı borçlu hissetmeleri örgüte karşı hissettikleri sorumluluk duygusuna dayanan normatif bağlılıklarına etki etmektedir (McDonald ve Makin, 2000: 86). Literatürde yapılmış çalışmalar incelendiğinde hizmet içi eğitimlerin; Rençber (2014), Karakulle (2020), Aktuğ (2016), Çulha (2008), Tolay (2003) ve Bartlett (2001) tarafından yapılan çalışmalarda normatif bağlılık boyutunu anlamlı ve pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Bu bilgiler ışığında hizmet içi eğitimler ile normatif bağlılık arasındaki ilişkinin analiz edilmesi için aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

• **H1c:** *Hizmet içi eğitim, çalışanların normatif bağlılığını istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.*

Hizmet içi eğitimin örgütsel bağlılık düzeyi üzerine etkisi yukarıda araştırma modeline uygun olarak oluşturulan hipotezler ile incelenmektedir.

3.4. Veri Toplama Yöntemi

Veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Hazırlanan anket formları 2020 yılının Haziran ve Ekim ayları

arasında iş görenlere uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik değişkenleri tespit etmeye yönelik sorular, ikinci bölümde 13 sorudan oluşan hizmet içi eğitim ölçeği ve son bölümde ise 20 sorudan oluşan örgütsel bağlılık ölçeği bulunmaktadır.

Hizmet içi eğitim ölçeği, Campbell (1998)'in "Training Course/Program Evaluation: Principles and Practices" makalesindeki ölçek ve Korkmaz (2009)'un "Orta Öğretim Okulları Yönetici ve Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitime ve Personelin Geliştirilmesine İlişkin Görüşleri" adlı tezinde geliştirdiği ifadeler, Örgütsel Bağlılık ölçeği ise Meyer, Allen ve Smith (1993)'in geliştirdiği ölçek ile Öztürk (2013)'ün "Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri" adlı tezinde geliştirdiği ifadeler dikkate alınarak araştırmacı tarafından çalışmanın yapılacağı kuruluşlara uyarlanmıştır.

Örgütsel Bağlılık ölçeği üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ilk 7 madde duygusal bağlılığı, 8-13. maddeler devam bağlılığını ve 14-20. maddeler ise normatif bağlılığı ölçmek üzere ölçekte yer verilen ifadelerdir.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada anket yoluyla elde edilen veriler SPSS 25.0 ve AMOS 24.0 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde çeşitli istatistikî teknikler kullanılmıştır.

Veriler ile ilgili analizlere başlamadan önce ilk olarak parametrik ve nonparametrik analiz yöntemlerinden hangilerinin kullanılacağına karar vermek için normallik testi yapılmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığına karar vermek için skewness ve kurtosis

(çarpıklık ve basıklık) değerleri kontrol edilmiştir. Bu değerlerin “+2.0 ve -2.0” aralığında olması halinde verilerin normal dağıldığı kabul edilmektedir (George ve Mallery, 2016: 113). Skewness ve kurtosis (çarpıklık ve basıklık) değerlerinin belirtilen aralıkta olması sebebiyle parametrik istatistik tekniklerinin uygulanmasına karar verilmiştir.

Ölçeklerin yapı geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. Araştırma kapsamında analizler yapılmadan önce kullanılan ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile geçerliliği test edilmelidir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 342).

Geçerlilik analizinden sonra ölçeklerin içsel tutarlılığını tespit edebilmek amacıyla Cronbach Alfa (α) istatistiğinden yararlanılarak güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Güvenirlik ve geçerliliği analiz edilen ölçeklerden elde edilen veriler doğrultusunda araştırmaya katılan iş görenlerin demografik özelliklerine ilişkin veriler frekans ve yüzde değerleri kullanılarak değerlendirilmiştir. Sonrasında araştırmaya katılan iş görenlerin hizmet içi eğitim ve örgütsel bağlılık düzeylerini ortaya koymak amacıyla tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir.

Hizmet içi eğitimin örgütsel bağlılık boyutları üzerindeki etkilerini tespit etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Bu analiz yöntemi ile hipotez testleri gerçekleştirilmiştir.

3.6. Araştırmanın Bulguları

Bu bölümde araştırmanın sonucuna ulaşması için yapılan anket çalışmasından elde edilen veriler üzerinde yapılan analizlerden elde edilen bulgular ve bu bulgulara ait yorumlar yer almaktadır.

3.6.1. Araştırmaya Katılan İş Görenlerin Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan 369 iş görene ait demografik dağılımı gösteren istatistiksel veriler Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1: İş Görenlerin Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)	Medeni Durum	Frekans	Yüzde (%)
Erkek	313	84,8	Evli	280	75,9
Kadın	56	15,2	Bekâr	89	24,1
Çalışma Süresi (Yıl)	Frekans	Yüzde (%)	Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde (%)
1-5	79	21,41	Lise	75	20,3
6-10	166	44,99	Ön Lisans	89	24,1
11-15	93	25,2	Lisans	157	42,5
16 ve üstü	31	8,4	Lisansüstü	48	13
Yaş	Frekans	Yüzde (%)	Unvan	Frekans	Yüzde (%)
25 ve altı	15	4,07	Eleman/Uzman	63	17,1
26-35	146	39,57	Sorumlu	23	6,2
36-45	163	44,17	Vardiya Amiri/Formen	127	34,4
46-55	29	7,86	Mühendis	135	36,6
56 ve üstü	16	4,34	Müdür	21	5,7
Toplam	369	100			

Tablo 1’e göre iş görenlerin %84,8’i erkek ve %15,2’si kadın, %24,1’i bekar ve %75,9’u evli iş görenlerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan iş görenlerin çoğunluğunun erkek ve evli olduğu dikkat çekmektedir. İş görenlerin eğitim durumuna göre dağılımının %20,3’ü lise, %24,1’i ön lisans, %42,5’i lisans ve %13’ü ise lisansüstü eğitim derecesine sahip olacak şekilde gerçekleştiği görülmektedir. Araştırmaya katılan iş görenlerin çoğunluğu lisans derecesine sahiptir. Yaş gruplarına göre dağılım incelendiğinde iş görenlerin, %4,07’si 25 yaş ve altı, %39,57’si 26-35 yaş arası, %44,17’si 36-45 yaş arası, %7,86’sı 46-55 yaş arası ve %4,34’ü ise 56 yaş ve üstü çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırma kapsamında en çok veri toplanan yaş

aralığının 36-45 yaş arası iş görenlerden oluştuğu görülmektedir. Çalışma süresi açısından incelendiğinde iş görenlerin, %21,41'inin 1-5 yıl arası, %44,99'unun 6-10 yıl arası, %25,2'sinin 11-15 yıl arası ve %8,4'ünün ise 16 yıl ve üstü süredir çalıştığı görülmektedir. İş görenlerin çoğu 6-10 yıldır çalışmaktadır. İş görenlerin unvanlara göre dağılımı incelendiğinde ise %17,1'inin eleman/uzman, %6,2'sinin sorumlu, %34,4'ünün vardiya amiri/formen, %36,6'sının mühendis, %5,7'sinin ise müdür unvanında çalışmakta olduğu görülmektedir. İş görenlerin büyük çoğunluğu mühendis ve vardiya amiri/formen unvanında çalışmaktadır.

3.6.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırma kapsamında iş görenlerden veri toplamak için kullanılan hizmet içi eğitim ve örgütsel bağlılık ölçekleri daha önce farklı araştırmalarda kullanılmış ölçeklerdir. Bu ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Hizmet içi eğitim ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği birlikte ölçüm modeline dahil edilerek analiz yapılmıştır.

Oluşturulan ölçüm modelinin faktör yükleri incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği içerisindeki devam bağlılığını ölçen 13. Maddenin (Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissetmiyorum.) faktör yükü 0,311 ve normatif bağlılığı ölçen 15. Maddenin (Bu kurumda çalışmaya devam etmek için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum.) faktör yükünde 0,303 olduğu görülmüştür. Faktör analizi sonucunda faktör yükü 0,50'nin altında olan ifadelerin analizden çıkartılarak analizin tekrarlanması gerektiği belirtilmektedir (Hair vd., 2014: 115).

Bu sebeple faktör yükleri oldukça düşük olan bu iki ifade analizden çıkartılarak doğrulayıcı faktör analizi tekrarlanmıştır. Faktör yükü düşük iki maddenin analiz dışında bırakılması sonucu elde edilen faktör yükleri Ek 1’de yer almaktadır.

Ek 1’e göre hizmet içi eğitim ölçeğinde yer alan ifadelerle ait en düşük t-değeri 13,832, örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan ifadelerle ait en düşük t-değeri ise 8,516 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca faktör yükleri incelendiğinde, hizmet içi eğitim ölçeği faktör yükleri 0,709-0,815, örgütsel bağlılık ölçeği faktör yükleri ise 0,509-0,828 arasında değişmektedir. Tüm faktör yükleri 0,50’nin üzerindedir ve tüm t değerlerinin 1,96’dan yüksek olması nedeniyle 0,01 seviyesinde anlamlıdır.

Doğrulayıcı faktör analizi kapsamında ölçüm modelinin yapı geçerliliğinin kabul edilebilmesi için bazı istenilen uyum iyiliği değerlerini sağlaması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 344).

Tablo 2: Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Kriteri	Uyum İyiliği Değeri	Kabul Şartı
Ki-Kare Uyum Testi (χ^2/sd)	1,822	≤ 5
Uyum İyiliği İndeksi (GFI)	0,877	$\geq 0,850$
Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi (AGFI)	0,854	$\geq 0,850$
Normlandırılmış Uyum İndeksi (NFI)	0,902	$\geq 0,900$
Tucker-Lewis İndeksi (TLI)	0,948	$\geq 0,900$
Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI)	0,953	$\geq 0,900$
Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA)	0,047	$\leq 0,080$

Bu kapsamda elde edilen sonuçlar sınırlar dahilinde olup Tablo 2’de paylaşılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi kapsamında elde edilen bulgulara göre, 13 ifadeli hizmet içi eğitim ölçeği ve 18 ifadeli 3 boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği için yapı geçerliliği sağlanmıştır.

3.6.3. Güvenirlilik Analizleri

Ölçekte bulunan maddelerin homojen bir yapıda olup olmadığı güvenirlilik analizi yöntemlerinden Cronbach's Alpha yöntemi uygulanarak test edilmiştir. Cronbach Alfa (α) istatistiği 0 ile 1 arasında değerler almaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 331; Kline, 2011: 69).

Ölçek güvenirliliğinin sağlanabilmesi için Cronbach Alfa (α) istatistiğinin 0,70 değerinden yüksek olması gerektiği belirtilmektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994: 265).

Tablo 3: Güvenirlilik Sonuçları

Ölçek	İfade Sayısı	Cronbach Alfa (α)
Hizmet İçi Eğitim	13	0,946
Örgütsel Bağlılık	18	0,928
Duygusal Bağlılık	7	0,931
Devam Bağlılık	5	0,835
Normatif Bağlılık	6	0,874

Tablo 3'e göre; güvenirlilik katsayılarının 0,70'ten büyük olması çalışmada uygulanan ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.6.4. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi

Hipotezlerin test edilmesine ilişkin analizler yapılmadan önce araştırmanın bağımsız değişkeni hizmet içi eğitim ve bağımlı değişkeni örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler değişkenlerin bağımlı ya da bağımsız oldukları dikkate alınmadan korelasyon analizi ile incelenmiştir.

Araştırma kapsamında değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesinde Pearson Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Korelasyon analizinin sonuçları Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4: Değişkenler Arası Korelasyon Tablosu

	Hizmet İçi Eğitim	Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılık	Normatif Bağlılık	
Pearson Korelasyon	Hizmet İçi Eğitim	1	,559**	,549**	,324**	,497**
	Örgütsel Bağlılık	,559**	1	,866**	,745**	,884**
	Duygusal Bağlılık	,549**	,866**	1	,417**	,667**
	Devam Bağlılık	,324**	,745**	,417**	1	,542**
	Normatif Bağlılık	,497**	,884**	,667**	,542**	1

p<0,01; N=369

Tablo 4'e göre değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları incelendiğinde; hizmet içi eğitimle, duygusal bağlılık arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki ($r=0,549$, $p<0,01$), devam bağlılığı arasında pozitif yönde zayıf düzeyde bir ilişki ($r=0,324$, $p<0,01$), normatif bağlılık arasında pozitif yönde zayıf düzeyde bir ilişki ($r=0,497$, $p<0,01$) olduğu bulunmuştur.

Örgütsel bağlılığın alt boyutlarının birbirleriyle olan ilişkileri incelendiğinde duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında pozitif yönde zayıf düzeyde bir ilişki ($r=0,417$, $p<0,01$), duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki ($r=0,667$, $p<0,01$), devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki ($r=0,542$, $p<0,01$) olduğu bulunmuştur.

Hizmet içi eğitim ile örgütsel bağlılık arasında ise pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki ($r=0,559$, $p<0,01$) olduğu bulunmuştur. Hizmet içi eğitim ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki en yüksek düzeyde ilişki duygusal bağlılık arasındadır. ($r=0,549$, $p<0,01$) Örgütsel bağlılık boyutlarının kendi arasındaki en yüksek düzeyde ilişki ise duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında tespit edilmiştir. ($r=0,667$, $p<0,01$)

3.6.5. Hipotezlerin Test Edilmesine İlişkin Analizler

Araştırmanın bu bölümünde hizmet içi eğitimin örgütsel bağlılık düzeyi üzerine etkisinin analiz edileceği basit doğrusal regresyon analizlerine ait bulgular ve bu bulgulara ait yorumlar yer almaktadır.

3.6.5.1. Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Bu bölümde araştırmanın temel amacı olan hizmet içi eğitimlerin örgütsel bağlılık düzeyi üzerine etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını tespit etmek üzere oluşturulan regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Bu amaçla hizmet içi eğitim bağımsız değişkeninin örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık bağımlı değişkenleri üzerindeki etkisini tespit etmek için 3 ayrı regresyon modeli oluşturulmuştur. Elde edilen sonuçlar analiz edilerek değişkenler arasındaki ilişki ve bağımsız değişkende meydana gelen değişimlerin bağımlı değişkenleri hangi oranda etkilediği incelenmiştir.

İş görenlerin hizmet içi eğitim algısının örgüte karşı hissettiği duygusal bağlılığa etkisini analiz etmek için oluşturulan regresyon modeli sonuçları Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5: Hizmet İçi Eğitim ve Duygusal Bağlılık İlişkisi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık		
	β	t	P
Hizmet İçi Eğitim	0,549*	12,585	0,00
R ²		0,301	
Düzeltilmiş R ²		0,300	
F		158,371*	
Modelin Anlamlılığı (P)		0,00	

* p<0,01

Gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçlarına göre model $p<0,01$ seviyesinde anlamlıdır ($F=158,371$, $p<0,01$). R^2 değeri incelendiğinde hizmet içi eğitim değişkeninin duygusal bağlılıktaki varyansın %30,1'ini açıkladığı görülmektedir.

Beta (β), t ve P değerlerine göre ise hizmet içi eğitimin duygusal bağlılık üzerindeki etkisinin pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. ($\beta=0,549$, $t=12,585$, $p<0,01$) Hizmet içi eğitim değerlendirmesinde meydana gelen 1 birimlik artış, duygusal bağlılık boyutunda 0,549 birimlik artışa yol açmaktadır. Bu sonuçlara göre H1a hipotezi kabul edilmiştir.

İş görenlerin hizmet içi eğitim algısının örgüte karşı hissettiği devam bağlılığına etkisini analiz etmek için oluşturulan regresyon modeli sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6: Hizmet İçi Eğitim ve Devam Bağlılığı İlişkisi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Devam Bağlılık		
	β	t	P
Hizmet İçi Eğitim	0,324*	6,561	0,00
R^2		0,105	
Düzeltilmiş R^2		0,103	
F		43,043*	
Modelin Anlamlılığı (P)		0,00	

*, $p<0,01$

Gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçlarına göre model $p<0,01$ seviyesinde anlamlıdır. ($F=43,043$, $p<0,01$) R^2 değeri incelendiğinde hizmet içi eğitim değişkeninin devam bağlılığındaki varyansın %10,5'ini açıkladığı görülmektedir.

Beta (β), t ve P değerlerine göre ise hizmet içi eğitimin devam bağlılığı üzerindeki etkisinin pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu

görülmektedir. ($\beta=0,324$, $t=6,561$, $p<0,01$) Hizmet içi eğitim değerlendirmesinde meydana gelen 1 birimlik artış, devam bağlılığı boyutunda 0,324 birimlik artışa yol açmaktadır. Bu sonuçlara göre H1b hipotezi kabul edilmiştir.

İş görenlerin hizmet içi eğitim algısının örgüte karşı hissettiği normatif bağlılığa etkisini analiz etmek için oluşturulan regresyon modeli sonuçları Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7: Hizmet İçi Eğitim ve Normatif Bağlılık İlişkisi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Normatif Bağlılık		
	β	t	P
Hizmet İçi Eğitim	0,497*	10,980	0,00
R ²		0,247	
Düzeltilmiş R ²		0,245	
F		120,568*	
Modelin Anlamlılığı (P)		0,00	

*, $p<0,01$

Gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçlarına göre model $p<0,01$ seviyesinde anlamlıdır. ($F=120,568$, $p<0,01$) R2 değeri incelendiğinde hizmet içi eğitim değişkeninin normatif bağlılıktaki varyansın %24,7’sini açıkladığı görülmektedir.

Beta (β), t ve P değerlerine göre ise hizmet içi eğitimin normatif bağlılık üzerindeki etkisinin pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. ($\beta=0,497$, $t=10,980$, $p<0,01$) Hizmet içi eğitim değerlendirmesinde meydana gelen 1 birimlik artış, normatif bağlılık boyutunda 0,497 birimlik artışa yol açmaktadır. Bu sonuçlara göre H1c hipotezi kabul edilmiştir.

3.6.6. Araştırmanın Hipotez Test Sonuçlarına Genel Bakış

Araştırmanın hipotezleri basit doğrusal regresyon analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8: Hipotez Sonuçları

No	Hipotez	Sonuç
H1a	Hizmet içi eğitim, çalışanların duygusal bağlılığını istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
H1b	Hizmet içi eğitim, çalışanların devam bağlılığını istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
H1c	Hizmet içi eğitim, çalışanların normatif bağlılığını istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul

Tablo 8’de yer alan sonuçlar incelendiğinde hizmet içi eğitimlerin örgütsel bağlılık düzeyi üzerine etkisinin kabul edildiği görülmektedir.

4. Sonuç

Araştırma kapsamında hipotezlerin test edilmesi için yapılan basit doğrusal regresyon analizlerinin sonuçlarına göre hizmet içi eğitimlerin iş görenlerin örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlıdır. Hizmet içi eğitimin örgütsel bağlılık düzeyi üzerine etkisi en çok duygusal bağlılık boyutunda gözlemlenmiştir. Normatif bağlılıkla ilgili elde edilen sonuçlarda buna oldukça yakındır. Devam bağlılığı üzerinde gözlemlenen etki daha düşük olmasına rağmen bu etkide pozitif yönde ve anlamlıdır. Araştırma kapsamında test edilen tüm hipotezler kabul edilmiştir. İş görenlerin almış oldukları hizmet içi eğitimler örgütsel bağlılıklarını artırmaktadır.

Bu sonuçlar iş görenlerin, örgüt için kendilerini önemli hissettiklerini, örgütün değer ve amaçlarını içselleştirerek örgütle

aralarında duygusal bir bağ kurduklarını ve örgüt üyeliğine kendi istekleriyle devam ettiklerini göstermektedir. Ayrıca iş görenler örgütün düzenlediği hizmet içi eğitim faaliyetleri sebebiyle örgüte kendilerini borçlu hissetmekte, kendisine yapılan yatırımların karşılığını verme sorumluluğu duymakta ve bağlılık göstermelerinin doğru ve ahlaki olduğunu düşünmektedir. Bununla birlikte iş görenler hizmet içi eğitimler ile sahip oldukları bilgi, beceri ve yeterliliklerin örgüte özgü ve başka bir örgütte kullanılamayacak türde olduğunu düşünmektedir. Buna bağlı olarak iş görenler alternatif iş olanaklarını az olarak algılamakta ve örgütteki kıdem, kariyer, prim vb. kazançlarını kaybetmek istememeleri sebebiyle örgüt üyeliğine devam etme eğilimi göstermektedir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar örgütsel bağlılığın alt boyutları bazında literatürde gerçekleştirilen benzer çalışmaların sonuçlarıyla karşılaştırıldığında duygusal bağlılık boyutunda pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmesi bakımından Aktuğ (2016), Karakulle (2020), Bozkurt (2011), Rençber (2014), Tolay (2003), Sezgin (2010), Barlett (2001) ve Çulha (2008) tarafından yapılmış çalışmalarla, devam bağlılığı boyutunda pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmesi bakımından Aktuğ (2016), Karakulle (2020), Bozkurt (2011) ve Çulha (2008) tarafından yapılmış çalışmalarla, normatif bağlılık boyutunda pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmesi bakımından ise Rençber (2014), Aktuğ (2016), Karakulle (2020), Çulha (2008), Tolay (2003) ve Barlett (2001) tarafından yapılmış çalışmalarla benzerlik göstermektedir.

Genel olarak ifade edilecek olursa hizmet içi eğitimler iş gören ihtiyaç ve beklentileri doğrultusunda bilimsel yol ve yöntemler

dikkate alınarak planlanmalı ve bu faaliyetlerin sıklığı artırılmalıdır. Ayrıca verilen eğitimlerin etkinliği ve verimliliği ölçümlenmeli ve tespit edilen eksiklikler giderilerek eğitimler geliştirilmelidir. İş görenlere hizmet içi eğitim sonrası sahip oldukları bilgi ve becerilerini kullanabilecekleri görevler verilmelidir. Bu sayede iş görenlerin örgütleri tarafından önemsendiklerini düşünecekleri ve bu durumun örgütsel bağlılıklarına etki edeceği düşünülmektedir. Bununla birlikte hizmet içi eğitimler ne kadar iyi planlansa dahi iş görenlerin hizmet içi eğitim algısına ve örgütsel bağlılık düzeyine etki eden birçok faktör bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığın sağlanabilmesi için bireysel, örgütsel ve örgüt dışı diğer faktörlerinde örgüt tarafından iş gören beklentilerine uygun olarak sağlanması gerekmektedir.

Bu çalışmada yapılan analiz sonucundaki değerlendirmeler katılımcıların verdikleri cevaplarla sınırlıdır. Ayrıca iş görenlerin hizmet içi eğitim ve örgütsel bağlılık konularında verdikleri cevapların belirli zaman aralıklarında değişebileceği ve aynı araştırma grubundan farklı zaman diliminde farklı sonuçlar elde edilebileceği unutulmamalıdır. Çalışmanın bulguları bu sınırlılıklar içerisinde değerlendirilmelidir.

Araştırmanın yöntem ve bulguları ile Türkçe literatüre önemli katkıda bulunacağı, ileride yapılacak araştırmalara yol göstereceği ve termik santrallerin insan kaynakları birimlerine kaynak oluşturarak işletmelerin yönetsel süreçlerinin geliştirilmesine ve işletme içerisinde doğru kararlar alınmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu sayede işletmelerde çalışan iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde bir artış olması ve bu durumun işletmenin başarısını artırması beklenmektedir. Ayrıca iş görenler bu araştırma sonucunda

kendilerinin örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen faktörler hakkında bilgi sahibi olacaklar ve hizmet içi eğitimlerin kendileri üzerindeki nesnel etkilerini inceleme imkânı bulacaklardır.

Bu araştırma ile, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin örgütsel bağlılık düzeyi üzerine etkisi ile hizmet içi eğitim faaliyetlerinin etkinliği ve iş görenlerin örgütsel bağlılıklarının artırılması için yapılması gerekenler hakkında termik santrallerin insan kaynakları birimlerine kaynak oluşturarak işletme içerisinde doğru kararların alınmasına katkı sağlaması beklenmektedir.

Bu sayede işletmelerde çalışan iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde bir artış olacağı ve bu durumun işletmenin başarısını artıracığı düşünülmektedir. Ayrıca, işletmelerin bu süreçte hizmet içi eğitim faaliyetlerinin ve iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin sonuçlarını ve etkilerini analiz edebilecek olmalarından dolayı bu araştırmanın sonuçlarının işletmelerin yönetsel süreçlerinin geliştirilmesine katkı sağlaması beklenmektedir.

İş görenlerin ise bu araştırma sonucunda kendilerinin örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen faktörler hakkında bilgi sahibi olacakları ve termik santrallerde düzenlenen hizmet içi eğitimlerin kendileri üzerindeki nesnel etkilerini inceleme imkânı bulacakları düşünülmektedir.

Kaynakça

Aktuğ, S. (2016). Hizmet İçi Eğitimin Örgütsel Bağlılık Düzeyi ve Algılanan Çalışan Performansı Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.

Ataklı, A. (1992). "Eğitim ve Mesleki Başarı", *Verimlilik Dergisi*, (1), 67.

Aydın, S. (2008). Büro Yönetimi ve Sekreterlik Bölümü Öğrencilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Bu Düzeylerin Akademik Başarıları ile İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Bartlett, K.R. (2001). "The Relationship Between Training and Organizational Commitment: A Study in the Health Care Field", *Human Resource Development Quarterly*, 12(4), 335-352.

Barutçugil, İ. (2002). *Performans Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Benson, G.S. (2006). "Employee Development, Commitment and Intention to Turnover: A test of 'Employability' Policies in Action", *Human Resource Management Journal*, 16(2), 173-192.

Bozkurt, E. (2011). İnsan Kaynaklarının Bir Fonksiyonu Olarak Eğitim ve Geliştirme Faaliyetleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bucak, T. (2011). *İşletmelerde Hizmet İçi Eğitim*. İzmir: İlya Yayınevi.

Campbell, C.P. (1998). "Training Course/Program Evaluation: Principles and Practices", *Journal of European Industrial Training*, 22(8), 323-344.

Canman, D. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Yargı Yayınevi.

Chang, E. (1999). "Career Commitment as a Complex Moderator of Organizational Commitment and Turnover Intention", *Human Relations*, 52(10), 1257-1278.

Chow, I.H.-S. (1994). "Organizational Commitment and Career Development of Chinese Managers in Hong Kong and Taiwan", *The International Journal of Career Management*, 6(4), 3-9.

Çulha, O. (2008). Konaklama İşletmelerinde Hizmet İçi Eğitim ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Fiorito, J., Bozeman, D.P., Young, A. & James, M.A. (2007). "Organizational Commitment, Human Resource Practices, and Organizational Characteristics", *Journal of Managerial Issues*, 19(2), 186-207.

George, D. & Mallery, P. (2016). *IBM SPSS Statistics 23 Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Fourteenth Edition, New York: Routledge.

Gül, H. (2002). "Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-55.

Gürbüz, S. & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe – Yöntem – Analiz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2014). *Multivariate Data Analysis*. 7th Edition, Essex, Harlow: Pearson New International Edition.

İnce, M. & Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları.

Karakulle, İ. (2020). *Çalışanların İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarına Yönelik Algılarının, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerine Etkileri: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama*. Doktora Tezi, Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük.

Kerse, G. (2016). "Motivasyon Araçlarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kamu Kurumlarındaki X ve Y Kuşağı Karşılaştırması", *Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi*, 4(1), 1-23.

Kline, R.B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. Third Edition, New York: The Guilford Press.

Korkmaz, İ. (2009). *Ortaöğretim Okulları Yönetici ve Öğretmenlerinin Hizmet içi Eğitime ve Personelin Geliştirilmesine İlişkin Görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

McDonald, D. & Makin, P.J. (2000). "The Psychological Contract, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Temporary Staff", *Leadership and Organization Development Journal*, 21(2), 84-91.

Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1984). "Testing the Side-Best Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations", *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.

Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.

Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the Workplace Theory: Research and Application*. London: Sage Publications Inc.

Meyer, J.P. & Herscovitch, L. (2001). "Commitment in the Workplace Toward a General Model", *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.

Meyer, J.P. & Allen, N.J. (2004). *TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide*. Canada: Department of Psychology The University of Western Ontario.

Meyer, J.P., Allen, N.J. & Smith, C.A. (1993). "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.

Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steers, R.M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.

Nunnally, J.C. & Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric Theory*, Third Edition, New York: McGraw-Hill Inc.

Öztürk, M. (2013). Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Öztürk, M. & Sancak, S. (2007). "Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Çalışma Hayatına Etkileri", *Journal of Yasar University*, 2(7), 761-794.

Rençber, İ. (2014). İnsan Kaynakları Yönetim Uygulamaları, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Sezgin, E. K. (2010). Mutfak Personelinin Hizmet İçi Eğitiminin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi Üzerine Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Taymaz, A.H. (1997). *Hizmet İçi Eğitim: Kavramlar, İlkeler, Yöntemler*. Ankara: TAKAV Matbaası.

Terzi, A.R. (2000). *Örgüt Kültürü*. Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.

Tolay, E. (2003). Eğitimin Örgütsel Bağlılığa Etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Yap, M., Holmes, R.M., Hannan, C. & Cukier, W. (2010). "The Relationship Between Diversity Training, Organizational Commitment, and Career Satisfaction", *Journal of European Industrial Training*, 34(6), 519-538.

Yaşar, M. (2014). Yerel Yönetimlerde Örgütsel Bağlılığın Güçlendirilmesinde Hizmet İçi Eğitimin Rolü: Gaziantep Nizip Belediye Başkanlığı Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Yaylı, A. & Temiraliyeva, K. (2006). "Otel İşletmelerinde İşe Alıştırma Eğitiminin İşgören Performansına Etkisi Üzerine Kazakistan'da Bir Uygulama", *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 97-120.

Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.

EK 1: Faktör Yükleri

Ölçek İfadeleri		Faktör Yükü	Standart Hata	t Değeri	
Hizmet İçi Eğitim	1	Hizmet İçi Eğitim Programlarında amaçlar yeterlidir.	0,783	0,062	15,446
	2	HİE programlarının içeriğinin hazırlanmasında çalışanların görüş ve düşüncelerinden yararlanılmaktadır.	0,729	0,074	14,261
	3	HİE programı yönetici ve eğitmenleri alanları ile ilgili yeni, bilimsel ve teknolojik gelişmeleri ulaştırmada etkilidir.	0,741	0,064	14,530
	4	HİE programları, çalışanların bireysel ihtiyaçlarını (zaman yönetimi, bütçe yönetimi, psikolojik vb.) karşılamaktadır.	0,709	0,068	13,832
	5	HİE programları çalışanların işleri ile ilgili duyduğu ihtiyaçları (sistem kullanımı, araç-gereç kullanımı vb.) karşılamaktadır.	0,714	0,059	13,934
	6	HİE programları, çalışanların yönetsel ihtiyaçlarını karşılamaktadır.	0,767	0,063	15,084
	7	HİE programları, çalışanların denetim sırasında karşılaştığı sorunlara (plan yapma ve planı uygulama vs.) yanıt verebilmektedir.	0,781	0,060	15,392
	8	HİE programları, çalışanları araştırmaya teşvik etmektedir.	0,769	0,067	15,138
	9	HİE, işyerinde ilişki, iletişim ve koordinasyonu güçlendirmektedir.	0,750	0,062	14,708
	10	HİE programları, çalışanda güven ve bağlılık duygusunu geliştirmektedir.	0,781	0,067	15,372
	11	HİE programlarında görevli yöneticilerin hizmet içi eğitime yönelik tutum ve davranışları çalışanları motive etmektedir.	0,739	0,054	17,112
	12	HİE programları yönetici ve çalışanların yeteneklerini ortaya çıkarıp yönlendirmede etkilidir.	0,743	-	-
	13	HİE doğru değerlendirilmekte ve geliştirilmektedir.	0,815	0,068	16,139

EK 1 Devamı

Ölçek İfadeleri			Faktör Yüğü	Standart Hata	t Değeri
Duygusal Bağlılık	1	Meslek hayatımın geri kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım	0,828	0,055	18,916
	2	Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemim gibi hissediyorum.	0,790	0,053	17,662
	3	Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum	0,803	0,057	18,102
	4	Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissediyorum.	0,821	0,054	18,693
	5	Bu kurum benim içi çok fazla kişisel anlam taşıyor.	0,816	0,053	18,518
	6	Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aitlik duygusu hissediyorum.	0,822	-	-
	7	Çalıştığım kurumdan dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum.	0,797	0,054	17,892
Devam Bağlılığı	8	İstesem bile şu an bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu	0,686	-	-
	9	Şu an bu kurumdan ayrılmak istediğime karar verirsem hayatımın büyük bir bölümü zarara uğrar	0,812	0,103	12,879
	10	Şu an bu kurumda kalmam benim için bir istek olduğu kadar gereklilik.	0,719	0,091	11,818
	11	Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.	0,706	0,101	11,638
	12	Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de var olan alternatiflerin azlığıdır.	0,509	0,109	8,516
Normatif Bağlılık	14	Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri, ayrılmamın büyük kişisel fedakârlık gerektirmesidir. Başka bir kurum, burada sahip olduğum olanakları karşılamayabilir	0,721	-	-
	16	Benim avantajıma olsa bile çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.	0,680	0,061	14,168
	17	Çalıştığım kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederdim.	0,739	-	-
	18	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	0,777	0,055	16,996
	19	Bu kurumdan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.	0,736	0,061	15,767
	20	Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	0,755	0,057	16,310

p<0,01; N=369

Zorunlu Deprem Sigortası Algısının Demografik Özelliklere Göre Farklılığı: Karabük İli Örneği¹

Hasan Alp ÖZEL

orcid.org/ 0000-0001-7435-7641
Prof. Dr., Karabük Üniversitesi
Prof. Dr., Karabuk University
alpozel@karabuk.edu.tr

Muhammet Oğuzhan ÖZTAŞ

orcid.org/ 0000-0002-7548-2660
Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Karabuk University The Institute of Graduate Studies
oguzhantff@hotmail.com

Öz

Bu çalışmada Karabük ilinde, bireylerin zorunlu deprem sigortasına (ZDS) olan algıları incelenmiştir. Bu inceleme amacına yönelik anket çalışması 24.05.2022 ile 05.06.2022 tarihleri arasında katılımcılara uygulanmıştır. Yapılan anket sonuçlarına göre; ZDS yaptırma nedenlerine bakıldığında bireylerin %33,8'inin sigortaya ihtiyaç duyduğundan yaptırdığı, %24,4'ünün yasal zorunluluktan yaptırdığı, %41,8'inin ise sigortayı yaptırmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Veriler incelendiğinde katılımcıların büyük bir çoğunluğunun deprem sigortasını yaptırdığı fakat kendi isteği ile yaptıranların oranının düşük olduğu saptanmıştır. Ayrıca sigorta poliçesinin hangi teminatları

¹ Bu çalışma, Prof. Dr. Hasan Alp ÖZEL danışmanlığında tamamlanan Muhammet Oğuzhan ÖZTAŞ'ın Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Aktüerya ve Risk Yönetimi Anabilim dalı Yüksek Lisans Tezi Zorunlu Deprem Sigortasının Toplumdaki Farkındalığı: Karabük İli Örneği, isimli çalışmadan çıkarılmıştır.

karşıladiğını bilerek yaptıran birey oranı %17,4'tür. Bu verilere bakıldığında sigorta yaptıran bireylerin sigorta ve teminat kapsamı bilgisinin oldukça düşük olduğu gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Zorunlu deprem sigortası, sigorta, Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilk, deprem

Differences in Perception of Compulsory Earthquake Insurance by Demographic Characteristics: The Case of Karabük

Abstract

In this study, individuals' perceptions of compulsory earthquake insurance (ZDS) in Karabük province were examined. The survey study for the purpose of this examination was applied to the participants between 24.05.2022 and 05.06.2022. According to the results of the survey, Considering the reasons for having ZDS, it was concluded that 33.8% of individuals had insurance because they needed it, 24.4% had it out of legal necessity, and 41.8% did not have insurance. When the data were examined, it was determined that the majority of the participants had earthquake insurance, but the rate of those who had it voluntarily was low. In addition, the rate of individuals who know which coverages the insurance policy covers is 17.4%. When these data are examined, it is observed that the insurance and coverage knowledge of the individuals who take out insurance is quite low.

Keywords: Compulsory earthquake insurance, insurance, Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilk, earthquake

Giriş

Kelime olarak “güvence” anlamına gelen sigorta, Latince “sicurta” kelimesinden türeyen “güvenlik” anlamına gelmektedir (Eren ve Çütücü, 2021:131). Doğadan ya da canlılardan kaynaklanan olaylara karşı önlem alınması düşüncesi sigorta ve sigortacılık kavramını oluşturmuştur (Kuşçu ve Revanoğlu, 2011:138). Sigorta, belirli bir primle parasal çıkarlara zarar verecek olası riskler karşısında tazmini taahhüt edilen sözleşmelerdir (Demir vd., 2018:3). Sigorta, uğranılacak zararın paylaşılarak karşılanması temeline dayanır (Evren, 2007:4). Dolayısıyla, karşılaşılan çeşitli risklerin olumsuz etkilerinden korunmak için sigorta bir korunma aracı olarak kullanılmaktadır (Altun, 2007:1; Solmaz, 2019:1).

Sigorta, insanları hayatları boyunca karşılaşılabilecekleri ve ekonomik zarara neden olabilecek olayların sonuçlarından korumak için önlem alma ihtiyacından doğmuştur (Kubilay, 2003:5). Sigorta, iktisadi birimlerin tek başlarına üstesinden gelemeyecekleri boyuttaki riskleri paylaşmak suretiyle azaltan etkili bir risk yönetim aracıdır (Yıldırım ve Altan, 2019:347). Sigorta, riske maruz kalan insanlar topluluğunda, belirli bir fiyata riskin gerçekleşmesinden kaynaklanan ihtiyaçları karşılamak için yasal bir düzene sahip olma hakkıdır (Aybay, 2002:21). Sigorta, gelecekte doğabilecek zararları karşılamak için ilgili şirketlerle yapılan sözleşmelerdir. Sigorta, aynı tür tehlike ile karşı karşıya kalabileceğini düşünenlerin belirli bir prim ödemesi ile bu tehlikenin oluşmasından sonra meydana gelen kayıpların karşılanmasına olanak sağlayan bir aktarım mekanizmasıdır (Altun, 2007:3). Sigorta, sigortalı ile sigortacı arasındaki sözleşmeden kaynaklanan olası risklerin yol açtığı zararı gidermeyi amaçlayan bir

faaliyettir (Yayla, 2019:108). Sigorta; gelecekte ortaya çıkabilecek ölçülebilir maddi tehlikelere karşı ihtiyati tedbirler alınarak, öncesinden ödenen ücretler karşılığında oluşan ortak bir fon ile zararların karşılanmasıdır (Soylu ve Kırkbeşoğlu, 2020:1524).

1. Dünyada Sigorta Sektörünün Tarihsel Gelişimi

MÖ 2300'lü yıllarda, ticaretin gelişerek şehir dışına çıkması sonucunda günümüz sigortacılığına benzer uygulamalar yapıldığı görülmektedir (Berberoğlu, 2001:3; Evren, 2007:10). MÖ.800'lü yıllara gelindiğinde Akdeniz de oluşan deniz ticaretin de müşterek avaryanın ilk örneklerini uygulanmıştır. MÖ. 600'lü yıllarda Romalılar, ölen insanların aile bireylerinin ihtiyacını karşılamak için yardım derneği kurarak, sigortacılığın ilk örneklerinden birini oluşturmuşlardır (Varışlı, 2015:50).

Sigorta sözleşmesi ve sigortacılık kanununun ilk yazılı örneği de yine deniz nakliyatı ile görülmüştür. Bu sözleşme İtalyanlar tarafından 12. yüzyılda düzenlenmiş olan Consolato de Mare kanunudur. 1347'de düzenlendiği düşünülmekte olan en eski sigorta poliçesi, İtalya'nın Cenova Limanı'ndan, İspanya'nın Mallorca Limanı'na Santa Clara adlı gemiyle taşınmıştır. Bu poliçe ile sigortacı, geminin veya yükün deniz rizikosu nedeniyle hasar alması veya ziyan olması durumunda gerçekleşen zararları taahhüt etmiştir (Biren, 2020:5).

Ekonominin gelişmesiyle birlikte deniz ticaretinin de gelişmesi, sigortaya duyulan ihtiyacı da arttırmıştır. 1424'te ilk sigorta şirketi Cenova'da kurulmuştur. 1435'te yayınlanan Barselona Fermanı sigorta hakkındaki ilk kanuni mevzuat olarak tarihe geçmiştir (Altun, 2007:5).

15. yüzyılda Cenevizli tüccarların, ticari gemilerin karşılaşılabileceği zararlar için kar payı sistemiyle çalışan bir işbirliği örgütü kurmuşlardır (Evren, 2007:10). 1688'de İngiltere'de sefere çıkan gemilerin yükü üzerine teminat veren sigortacılar oluşmuştur. Bu kişilerin oluşturduğu Lloyd isimli topluluk, 1871'de birlik statüsü kazanmıştır. Başlangıçta sadece deniz ticareti sigortası ile uğraşan topluluk zaman içerisinde sigortacılığın diğer dalları ile de ilgilenmiştir (Yılmaz, 2010:17).

2. Türkiye'de Sigorta Sektörünün Tarihsel Gelişimi

Osmanlı'da sigortacılığın başlaması, 1839'da Tanzimat-ı Hayriye'nin açtığı yenilik hareketiyle, sigortanın özel sözleşme olarak kabul edilmesinden sonra olmuştur (Evren, 2007:12). Ancak Türkiye'de sigortaya karşı yoğun ilgi, 1870'te İstanbul'un Beyoğlu semtinin büyük bir alanına zarar veren yangından sonra başlamıştır. Bu yangından sonra, Türkiye'de yabancı sigorta şirketi sayısı hızla yükselmiştir (Ezerdi, 1998: 31).

İlk olarak, İngiliz sigorta şirketleri 1872'de açtıkları şubeler ile faaliyete başlamıştır. 1878'de Fransız sigorta şirketleri şubeler açmaya başlamış ve daha sonra İsveç, İtalyan ve Alman kökenli sigorta şirketleri şubeler açmıştır. Henüz sigorta şirketlerinin kurulması ve yaptığı işlemlere yönelik yeterli yasal düzenlemenin olmaması, sigorta şirketlerinin faaliyetlerinde keyfiliğe yol açmıştır (Öztürk ve Güven, 2019:221). 1890'da sigortacılık sektöründe 15 yabancı şirket bulunmaktadır. Bu yıllarda kurulan tüm işletmelerin adları Türk olmasına karşın yabancı sermayeli oldukları görülmektedir. 1893'te ilk

milli sigorta şirketi olan Osmanlı Umum Sigorta Şirketi faaliyeti başlamıştır (Engin ve Karakuş, 2020:178).

1906'da Ticaret-i Bahriye Kanunnamesinde 25 madde halinde kara sigortası için hükümlere yer verilmiştir. 1908'de ise sigorta şirketlerinin tescil edilmeleri ve ruhsat almaları yanında her yıl kefalet ve ihtiyat akçesi ayırma zorunluluğu getiren Ecnebi Sigorta Kumpanyaları Hakkında Nizamnâme yürürlüğe girmiştir. Bu nizamname sonucunda alınan fetvalara dayanılarak sigortanın yabancı şirketlerin kontrolünde olması ve yabancı şirketlerle sigortalama işi yapılabileceği de belirtilmiştir. Kasım 1914'te Kapitülasyonların kaldırılması ile 13 Aralık 1914'te sigorta piyasasında faaliyet gösteren şirketler için tam teşekküllü bir kanun çıkarılmıştır. Ecnebi Anonim Sermayesi Eshama Munkasım Şirketlerle Ecnebi Sigorta Kanun-ı Muvakkatı çıkarılarak sigorta şirketleri üzerinde tam bir kontrol sağlanmaya çalışılmıştır. Çıkarılan kanuna göre şirketlerin kapitülasyonlardan kaynaklanan her türlü ayrıcalığına son verilmiştir. Osmanlı topraklarında çalışacak yabancı sigorta şirketlerine tescil ve teminat şartı getirmiştir. Sözü edilen kanunu hükümlerince şirketler, kendilerini Ticaret ve Nafia Nezaretine tescil ettirecekler ve belli bir teminatı nezaretin belirlediği bankaya yatıracaklardır. Şirket kurulduğu yeri, hangi ülkeye bağlı olduğunu ve varlığını belirtmek durumundadır. Ayrıca mensup olduğu ülkedeki Osmanlı elçilik ve ticaret ataşeliklerine iç tüzüğünü ülke yasalarına uygun bir şekilde kurulduğunu belgeleyecektir (Çapar, 2020:451).

Cumhuriyetin ilanı ile sigorta şirketlerinin kurulmasını ve işletilmesini sağlayan, devlet denetimi kuran ve sigortacılar ile sigortalılar arasındaki ilişkilerde netlik kazandıran bir dizi yasa

yürürlüğe konulmuştur. 1926'da çıkan 865 sayılı Ticaret Kanunu'nda sigorta taraflarının haklarını belirleyen yasal düzenleme yapılmıştır. 1927'de, 1149 sayılı Sigorta Şirketlerinin Teftiş ve Murakabesi Hakkında Kanun yürürlüğe girmiştir. Bu kanunda sigortayı yapabilecek şirket türleri, milli ve yabancı sigorta şirketlerinin ruhsat alabilmek için uymaları gereken ilke ve koşullar, sigortanın genel şartları ve tarifelerin Ticaret Bakanlığı'na bildirilmesi ve onaylanması yer almaktadır. Ayrıca tarifelerde oranların üzerinde işlemlerin yapılamaması, işletmelerin kuruluşu, faaliyetleri ve tasfiyesi sırasında poliçe sahiplerinin hakları, hak ve yasaların korunması için uygulanması gereken denetim esaslarına dahil edilmiştir. Ayrıca, o dönemde ülkedeki sigorta durumunu açıklayan ve ilk kez böyle bir sigorta kontrol yasasının hazırlanmasına zemin oluşturan nedenler detaylı olarak açıklanmıştır (Toprak, 2010:33). Türkiye'de ilk reasürans tekeli olan Milli Reasürans 1929 yılında faaliyete geçmiştir. Bu tarihten sonra Türkiye'deki milli ve yabancı tüm sigorta şirketleri topladıkları sigorta kar paylarının %50'sini Milli Reasürans'a aktarmaya zorunlu tutulmuştur. Milli Reasürans önceleri çeşitli engellerle karşılaşsa da suiistimalleri önleyip, haksız rekabetin kalkmasını ve hasar ödemelerinin vaktinde yapılmasını sağlaması sebebiyle Türk sigortacılığının gelişiminde önemli bir rol oynamış ve halkın sigortaya olan güvenini arttırmıştır (Mennanoğulları, 2016:12). 1945'ten itibaren sigorta sektöründe ulusal şirketlerinde varlığını arttırdığı görülmüştür. 1950'li yıllara kadar yangın, can, kaza ve hayat branşlarında çalışan sigorta şirketleri, bu yıllardan itibaren bütün sigorta dallarında hizmet vermeye başlamıştır (Evren, 2007:14). 1973'te

Türkiye’de faaliyet gösteren sigorta firma sayısı 18’i yabancı ve 21’i Türk olmak üzere toplam 38 firmaya ulaşmıştır (Toprak, 2010:109).

1987’de çıkan 3379 sayılı kanun ile, 7397 sayılı kanun da önemli değişikliklere gidilmiştir. Bu yeniliklerin amaçları, yasal alandaki boşluğu kapatmak, sigorta işletmelerinin maddi yönden kuvvetlendirmek ve sigorta araçlarının durumunu yeniden ayarlamak şeklinde sıralanmaktadır. Kanun, ilgili organlar ve uygulamalar açısından talimat çıkarılmasını öngördüğü için Türkiye’de ilk kez bu yıldan itibaren sigorta uygulamalar hakkında talimatlar yayınlanmaya başlanmıştır. 1989’da tarife rejimi ile geçiş uygulamaları başlatılmıştır. Hazine Müsteşarlığı ferdi kaza alanında sigorta firmalarının tarife miktarı %10 üzerin de veya altında olacak şekilde bir fiyat belirleme serbestisi tanımıştır. 1990’da kaza, makine, tarım, montaj, nakliyat ve yangın alanında serbest tarife rejimine geçilmiştir (Bölükbaşı ve Pamukçu, 2009:71).

1999’da meydana gelen Marmara Depremi, doğal afetlerin yol açtığı yıkıma karşı teminat olması gerektiğinin altını çizmiştir. Bu tarihten itibaren sigorta sektörünün gelişiminin hızını arttırdığı görülmüştür. Marmara depreminden sonra deprem sigortası zorunlu hale getirilmiştir ve Doğal Afet Sigortaları Kurumu (DASK) kurulmuştur (Engin ve Karakuş, 2020:179). 2007’de 5684 sayılı Sigortacılık Yasası çıkarılmıştır. Bu yasa, 1959’da çıkarılan 7397 sayılı “Sigortacılık Murakabe Kanunu” yerine geçmiştir. 2008’de, Sigorta Tahkim Komisyonu Sigortacılık Eğitim Merkezi, Güvence Hesabı ve Sigorta Bilgi Merkezi faaliyete başlamıştır (Kaya ve Kahya, 2017:44). 2008’de Sigorta Bilgi Merkezi (SBM) kurulmuş, SBM bünyesinde Sigorta Hasar Takip Merkezi (HATMER), Sağlık Sigortası Bilgi

Merkezi (SAGMER), Hayat Sigortası Bilgi Merkezi (HAYMER) ve Trafik Sigortaları Bilgi Merkezi (TRAMER) oluşturulmuştur (Öztürk ve Güven, 2019:222).

3. Araştırma Yöntemi

Yapılan çalışmada 517 katılımcının yanıtladığı anket soruları 2 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik niteliklerini saptamak amacıyla, yaş aralığı, cinsiyet, hanedeki birey sayısı, ikamet yeri, eğitim durumu, hane halkının aylık net geliri ve çalışma durumu olmak üzere 7 soru yöneltilmiştir. İkinci bölümde doğal afetler konusundaki düşünceler, ZDS hakkındaki bilgi birikim ve ZDS yaptırma sebepleri, poliçe ve teminatlar hakkındaki bilgileri, karşılaşılan zorluklar gibi 17 soru yöneltilmiş olup toplamda 24 soru sorulmuştur.

Çalışma kapsamında araştırma yöntemi olarak nicel yöntem kullanılmıştır. Araştırma, Karabük ilindeki bireylerin zorunlu deprem sigortasına ilişkin algılarının demografik faktörler açısından ne şekilde farklılaştığını belirlemeyi amaçlamaktadır. Dolayısıyla araştırma evreni Karabük ilindeki tüm bireylerden oluşmaktadır. Evrenin tümüne ulaşmanın teorik olarak zor olması nedeniyle araştırma örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak yüz yüze anket tekniği ile 517 kişiden veri elde edilmiştir. Hipotez testlerine ilişkin analizler 517 kişiden elde edilen veri üzerinde yapılmıştır. Katılımcıların %59,2'si kadın, %40,8'i erkektir. Katılımcıların %42,7'si 18-29 yaş, %27,7'si 30-39 yaş, %19,7'si 40-49 yaş, %8,9'u 50-59 yaş, %1'i 60 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların %36,6'sı 4 kişilik, %27,9'u 3 kişilik, %13,3'ü 2 kişilik, %13'ü 5 kişilik,

%4,8'i 1 kişilik, %3,5'i 6 kişilik ve son olarak %0,9'u diğerlerinden oluşmaktadır. Katılımcıların %54'ü Safranbolu, %33,1'i Merkez (Karabük), %6'sı Eflani, %2,9'u Yenice, %2,5'i Eskipazar ve son olarak %1,5'i ovacık ilçesinde ikamet etmektedir. Katılımcıların %46,4'ü Lisans, %22,1'i Ön Lisans, %19,5'i Lise, %6,6'sı Lisans Üstü, %5,4'ü İlköğretim seviyesindedir. Katılımcıların %36,9'u 4.254 ₺ – 8.999 ₺, %25,9'u 9.000 ₺ – 12.999 ₺, %14,4'ü 13.000 ₺ – 17.999 ₺, %10,4'ü 4.253 ₺ (Asgari Ücret), %8,1'i 0 ₺ – 4.252 ₺ ve son olarak %4,3'ü 18.000 ₺ ve üzeri olan toplam net gelir elde etmektedir. Katılımcıların %58,6'sı çalışıyor, %38,3'ü çalışmıyor ve %3,1'i emeklidir.

Ankete katılım sağlayan bireylerin, yöneltilen doğal afetler konusunda ne kadar endişelisiniz sorusuna verilen yanıtlarda çoğunluğun biraz endişeliyim cevabı verdiği gözlemlenmiştir. Katılımcıların %52,8'i biraz endişeliyim, %31,5'i çok endişeliyim, %12,8'i endişeli değilim ve %2,9'u hiçbir fikrim yok seçeneğini işaretlemiştir. Katılımcıların maruz kaldığı afet türlerinde deprem %57,8 ile ilk sıradadır. Katılımcıların 54,5'i doğal afetler için sigorta yaptırmamıştır. Katılımcıların %51,6'sı ZDS hakkında kısmen bilgi sahibidir. Katılımcıların %50,9'u ZDS yaptırmıştır. Katılımcıların %23,2 ihtiyacı duyduğu için ZDS yaptırmak için, %14,5'i konut kredisi kullanabilmek için, %9,9'u elektrik ve su işlemleri için yaptırdığını beyan etmiştir. ZDS yaptırmak için yeterli bilgi aldınız mı sorusuna katılımcıların %54,7'si hayır cevabını vermiştir. Katılımcıların %71,2'si ZDS poliçesini hiç okumamıştır. Katılımcıların %51,5'i ZDS teminatlarının neler olduğu hakkında bilgi sahibi değildir. Katılımcıların %80,7'si ZDS haricinde bir sigortaya gerek duymadıklarını belirtmiştir.

3.1. Ölçeğin Güvenilirlik Analizi

Çalışma kapsamında kullanılan ölçeğin güvenilirliğinin belirlenmesi amacıyla Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Tablo 1’de ölçeğin güvenilirlik test sonucuna yer verilmiş olup, ölçekte yer alan 17 soru için Cronbach Alpha değeri hesaplatılmış ve 0,702 değeri elde edilmiştir. İstatistikte Cronbach'ın alfa (α) katsayısı psikometrik bir testin güvenilirliğinin kestiriminde kullanılmaktadır. Her bir soru için saptanan bir tek α değeri olabildiği gibi, ölçekteki tüm sorular içinde ortalama bir α değeri de hesaplanabilmektedir. Katsayının 0.7 ve üstünde bulunması durumunda ölçek güvenilirliği iyi olarak kabul edilebilmektedir (Kılıç, 2016:47).

Tablo 1: Ölçeğin Güvenirlilik Test Sonucu

	Sonuç
Cronbach's Alpha Değeri	0,702

3.2. Araştırma Bulguları

Çalışma kapsamında dört araştırma sorusu yer almaktadır. Bu araştırma sorularının her birine ilişkin ilk olarak betimsel istatistikler hesaplanmıştır. Sonraki aşamada ise sırasıyla ilk araştırma sorusu kapsamında doğal afet konusundaki endişe düzeyinin yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Bunun için uygulanacak test belirlenmeden önce normallik testi yapılmış ve normal dağılıma uygun olmadığı görülen veriler nonparametrik testlerden Kruskal-Wallis H testi ile analiz edilmiştir. Bu test ile

anlamlılık düzeyi hesaplanmış ve anlamlılık düzeyi 0,05'e göre yorumlama yapılmıştır. İkinci araştırma sorusunda ise katılımcıların ikamet ettikleri yerler ile maruz kaldıkları doğal afet türleri arasındaki ilişki Pearson Ki-Kare testi ile incelenmiştir. Kategorik değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemeye kullanılan Pearson Ki-Kare testi için normallik varsayımı aranmadığından bu araştırma sorusunda normallik testi uygulanmadan doğrudan test yapılmıştır. Bu teste göre hesaplanan anlamlılık değeri 0,05'e göre yorumlanmıştır. Bir sonraki araştırma sorusunda ise katılımcıların ZDS hakkındaki bilgi düzeylerinin eğitim düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. İlk olarak normallik testi yapılmış ve normal dağılıma uygun olmayan veriler Kruskal-Wallis H testi ile analiz edilmiştir. Benzer şekilde bu test ile hesaplanan anlamlılık değeri 0,05'e göre yorumlanmıştır. Son soruda ise katılımcıların gelir durumları ile ZDS'na ayırdıkları yıllık bütçe arasındaki ilişki Pearson Ki-Kare testi ile incelenmiştir. Gelir durumu ve ZDS'na ayrılan yıllık bütçe kategorik veri olup bunlar için uygulanan Pearson Ki-Kare testinde normallik varsayımı aranmadığından normallik testi uygulanmamıştır. Pearson Ki-Kare testi ile hesaplanan anlamlılık değeri 0,05'e göre değerlendirilmiştir.

1. Katılımcıların yaşlarına göre doğal afet konusunda endişe durumları

Katılımcıların doğal afet konusunda endişe düzeyleri yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

H0: Katılımcıların doğal afet konusundaki endişe düzeyleri arasında yaşa göre anlamlı bir fark yoktur.

HS: Katılımcıların doğal afet konusundaki endişe düzeyleri arasında yaşa göre anlamlı bir fark vardır.

Çalışma kapsamında katılımcıların doğal afet konusunda endişe düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Analiz öncesi kullanılacak teste karar vermeden önce değişkenin normal dağılıma uygun olup olmadığı Kolmogorov-Smirnov Testi ile kontrol edilmiştir. Kolmogorov-Smirnov testine göre tüm yaş gruplarında katılımcıların doğal afet konusundaki endişe düzey puanlarına ait p değeri (significance-anlamlılık değeri) 0,05'ten küçüktür. Bu durumda değişkenin normal dağılım varsayımını sağlamadığı görülmüştür. Bu nedenle katılımcıların doğal afet konusunda endişe düzeyleri arasında yaş gruplarına göre anlamlı bir fark olup olmadığı ANOVA testinin nonparametrik hali olan Kruskal-Wallis H testi ile analiz edilmiştir. Verilerin normal dağılımını kontrol etmek amacıyla yapılan Kolmogorov Simirnov Testi sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Katılımcıların Doğal Afet Konusundaki Endişe Düzeylerinin Yaşa Göre Normal Dağılım Test Sonuçları

	Yaş Grubu	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		İstatistik	SD	P*	İstatistik	SD	P*
Doğal Afet Endişe Düzeyi	18-29 yaş	0,276	221	0,000	0,805	221	0,000
	30-39 yaş	0,269	143	0,000	0,804	143	0,000
	40-49 yaş	0,287	102	0,000	0,790	102	0,000
	50-59 yaş	0,282	46	0,000	0,826	46	0,000
	60 ve üzeri yaş	0,349	5	0,046	0,771	5	0,046

* p<0,05

Yapılan Kruskal-Wallis H testine göre hesaplanan p değeri (significance-anlamlılık değeri) 0,021 olup 0,05'ten küçüktür. Bu nedenle katılımcıların doğal afet konusundaki endişe düzeyleri arasında yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır ($X^2(4)=3,380$; $p<0,05$). Bir başka ifadeyle katılımcıların yaşları katılımcıların doğal afet konusundaki endişe düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır. Dolayısıyla H_0 hipotezi reddedilmiş ve H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Buna ek olarak hangi yaş grupları arasında anlamlı fark olduğunu tespit etmek amacıyla ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. İkili karşılaştırmalar Tablo 3'de gösterilmiştir. Dört yaş grubu çiftinde doğal afet konusundaki endişe düzeyleri arasında anlamlı fark olduğu görülmüştür. Aritmetik ortalamalar değerlendirildiğinde ise 18-29 yaş grubunun doğal afet endişe düzeyi ($M=3,13$), 50-59 yaş grubunun ($M=3,04$) ve 60 ve üzeri yaş grubunun ($M=2,60$) endişe düzeyinden daha yüksektir. Benzer şekilde 30-39 yaş grubu ($M=3,16$) ve 40-49 yaş grubu ($M=3,16$), 60 yaş ve üzeri yaş grubundan ($M=2,60$) daha yüksek doğal afet endişe düzeyine sahiptirler.

Tablo 3: Katılımcıların Doğal Afet Konusundaki Endişe Düzeylerinin Yaşa Göre Karşılaştırması (Kruskal-Wallis H)

Değişkenler	Yaş Grubu	N	M	Sıra Ort.	sd	X ²	P*	Farkın Kaynağı
Doğal Afet Endişe Düzeyi	18-29 yaş	221	3,13	260,53	4	3,380	,021	18-29 ile 50-59
	30-39 yaş	143	3,16	262,67				18-29 ile 60 ve üzeri
	40-49 yaş	102	3,16	261,86				30-39 ile 60 ve üzeri
	50-59 yaş	46	3,04	244,68				40-49 ile 60 ve üzeri
	60 ve üzeri yaş	5	2,60	159,90				

* $p<0,05$

2. Katılımcıların ikamet ettiği yerlere göre maruz kalınan doğal afet türleri

Katılımcıların ikamet ettiği yerler ile maruz kalınan doğal afet türleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

H0: Katılımcıların ikamet ettiği yerler ile maruz kalınan doğal afet türleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Katılımcıların ikamet ettiği yerler ile maruz kalınan doğal afet türleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Katılımcıların ikamet ettiği yerler ile maruz kaldıkları doğal afet türleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı Pearson Ki-Kare testi ile incelenmiştir. Pearson Ki-Kare testi; iki ve daha fazla değişkenin birbirinden bağımsız olup olmadığını incelemek amacıyla kullanılan bir test olup en önemli ön koşulu ise verilerin kategorik olmasıdır. Bunun yanında Pearson Ki-Kare testi nonparametrik test olup verilerin normal dağılması varsayımı bulunmamaktadır. Bu nedenle bu araştırma sorusu için verilerin kategorik olması ve uygulanacak testin doğrudan nonparametrik test olması nedeniyle normallik varsayımı kontrol edilmemiştir. Bu çalışmada katılımcıların ikamet ettiği yer için Eflani, Eskipazar, Merkez, Ovacık, Safranbolu ve Yenice olmak üzere 6 kategoride ve maruz kalınan doğal afet türleri için ise deprem, sel ve maruz kalmadım olmak üzere 3 kategoride veri toplanmıştır. Dolayısıyla bu iki kategorik veri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla Pearson Ki-Kare testi kullanılmıştır. Ayrıca bu araştırma sorusu için Pearson Korelasyon Katsayısı hesaplanmamıştır. Çünkü Pearson Korelasyon Katsayısı iki sürekli değişken arasındaki doğrusal ilişkinin derecesinin hesaplanmasında kullanılmakta olup bu araştırma sorusundaki veriler kategoriktir. Bu nedenle ilgili araştırma

sorusu için frekans ve yüzde dağılımları ile Pearson Ki-Kare değerleri hesaplanmıştır.

Tablo 4’de verilen frekans ve yüzdeler incelendiğinde, katılımcıların %57,8 depreme, %9,0 sele ve %33,1 herhangi bir doğal afete maruz kalmadığını belirtmiştir. İkamet edilen bölgelere göre incelendiğinde ise, tüm bölgeler için bölgede ikamet eden katılımcıların yarısından fazlasının depreme maruz kaldığı görülmektedir. Bu oran %62,5 ile en fazla Ovacık’da gerçekleşmiştir. Buna ek olarak sele maruz kalan katılımcılar ise Merkez (f=16, %34,0) ve Safranbolu (f=23, %48,9) bölgelerinde yoğunlaşmaktadır.

Betimsel istatistikler yanında Pearson Ki-Kare testine göre hesaplanan p değeri (significance-anlamlılık değeri) 0,006 olup 0,05’ten küçüktür. Dolayısıyla ikamet edilen bölge ile maruz kalınan doğal afet türü arasında anlamlı bir ilişki vardır ($\chi^2=6,611$; $p<0,05$). Özelde katılımcıların ikamet ettiği bölge ile maruz kaldıkları doğal afet türü arasında anlamlı bir ilişki vardır. Sonuç olarak H_0 hipotezi reddedilmiş ve H_1 hipotezi olan “Katılımcıların ikamet ettiği yerler ile maruz kalınan doğal afet türleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.” ifade kabul edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4: İkamet Edilen Bölge ve Maruz Kalınan Doğal Afet Türü
Arasındaki İlişki (Pearson Ki-Kare)

		İkamet Edilen Bölge						Toplam	Pearson X ²	P*	
		Eflani	Eskipazar	Merkez	Ovacık	Safranbolu	Yenice				
Maruz Kalınan Doğal Afet Türü	Deprem	f	18	7	92	5	168	9	299	6,611	0,006
		% (afet türü)	6,0%	2,3%	30,8%	1,7%	56,2%	3,0%	100,0%		
		% (ikamet)	58,1%	53,8%	53,8%	62,5%	60,2%	60,0%	57,8%		
	Sel	f	5	2	16	1	23	0	47		
		% (afet türü)	10,6%	4,3%	34,0%	2,1%	48,9%	0,0%	100,0%		
		% (ikamet)	16,1%	15,4%	9,4%	12,5%	8,2%	0,0%	9,1%		
	Maruz Kalmadım	f	8	4	63	2	88	6	171		
		% (afet türü)	4,7%	2,3%	36,8%	1,2%	51,5%	3,5%	100,0%		
		% (ikamet)	25,8%	30,8%	36,8%	25,0%	31,5%	40,0%	33,1%		
Toplam	f	31	13	171	8	279	15	517			
	% (afet türü)	6,0%	2,5%	33,1%	1,5%	54,0%	2,9%	100,0%			
	% (ikamet)	100 %	100%	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %			

* p<0,05

3. Katılımcıların eğitim durumlarına göre ZDS hakkındaki bilgi sahipliği

Katılımcıların ZDS hakkındaki bilgi düzeyleri arasında eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

H0: Katılımcıların ZDS hakkındaki bilgi düzeyleri arasında eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık yoktur.

HS: Katılımcıların ZDS hakkındaki bilgi düzeyleri arasında eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık vardır.

İlgili araştırma sorusu kapsamında katılımcıların eğitim ZDS hakkındaki bilgi düzeyleri arasında anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda ilk olarak verilerin normal dağılıma uygunluğunun tespit edilmiştir. H0 katılımcıların ZDS hakkındaki bilgi düzeyleri arasında eğitim düzeyi değişkeni normal dağılıma sahiptir. HS

katılımcıların ZDS hakkındaki bilgi düzeyleri arasında eğitim düzeyi değişkeni normal dağılıma sahip değildir. Gözlem sayısı $n > 50$ olduğundan Kolmogorov-Smirnov kullanılmıştır. Tablo 5 incelendiğinde, tüm eğitim düzeylerinde katılımcıların ZDS hakkındaki bilgi düzey puanlarının p değeri 0,000 olup 0,05'ten küçüktür. Buna göre veriler normal dağılım göstermemektedir.

Tablo 5: Katılımcıların ZDS Hakkındaki Bilgi Düzeylerinin Eğitim Düzeyine Göre Normal Dağılım Test Sonuçları

	Eğitim Düzeyi	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		İstatistik	SD	P*	İstatistik	SD	P*
ZDS Hakkındaki Bilgi Düzeyi	İlköğretim	0,318	28	0,000	0,779	28	0,000
	Lise	0,288	101	0,000	0,792	101	0,000
	Ön Lisans	0,309	114	0,000	0,826	114	0,000
	Lisans	0,259	240	0,000	0,860	240	0,000
	Lisansüstü	0,244	34	0,000	0,866	34	0,001

* $p < 0,05$

Kolmogorov-Simornov Testine göre normal dağılmayan veriler nedeniyle katılımcıların ZDS hakkındaki bilgi düzeylerinin eğitim düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla ANOVA testinin nonparametrik hali olan Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Kruskal-Wallis H testine göre, hesaplanan p değeri 0,017 olup 0,05'ten küçüktür. Dolayısıyla katılımcıların ZDS hakkındaki bilgi düzeyleri arasında eğitim düzeyi bakımından anlamlı bir fark vardır ($X^2(4)=12,042$; $p < 0,05$). Başka ifade ile, katılımcıların eğitim düzeyi ZDS hakkındaki bilgi düzeyleri üzerinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır. Bu durumda H_0 hipotezi reddedilerek H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan ikili

karşılaştırmalara göre ise ilköğretim-lisans, ilköğretim-lisansüstü, lise-lisans ve lise-lisansüstü gruplarının ZDS bilgi düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir farklılaşma olduğu görülmüştür. İlköğretim mezunu katılımcıların ZDS hakkındaki bilgi düzeylerinin (M=1,89), lisans (M=2,24) ve lisansüstü (M=2,32) mezunu katılımcıların bilgi düzeylerinden daha düşük olduğu görülmektedir. Benzer şekilde ZDS hakkında lise mezunu katılımcılar (M=1,99), lisans (M=2,24) ve lisansüstü (M=2,32) mezunu katılımcılardan daha düşük düzeyde bilgiye sahiptir.

Tablo 6: Katılımcıların ZDS Hakkındaki Bilgi Düzeylerinin Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırması (Kruskal-Wallis H)

	Eğitim Düzeyi	N	M	Sıra Ort.	sd	X ²	P*	Farkın Kaynağı
ZDS Hakkındaki Bilgi Düzeyi	İlköğretim	28	1,89	212,46	4	12,042	0,017	İlköğretim-Lisans
	Lise	101	1,99	231,37				İlköğretim-Lisansüstü
	Ön Lisans	114	2,13	254,45				Lise-Lisans
	Lisans	240	2,24	273,87				Lise-Lisansüstü
	Lisansüstü	34	2,32	289,71				

* p<0,05

4. Katılımcıların gelir durumlarına göre yıllık ayrılan bütçe miktarı

Katılımcıların gelir durumları ile ZDS'na ayırdığı yıllık bütçe miktarı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

H0: Katılımcıların gelir durumları ile ZDS'na ayırdığı yıllık bütçe miktarı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

HS: Katılımcıların gelir durumları ile ZDS'na ayırdığı yıllık bütçe miktarı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Katılımcıların aylık toplam gelirleri ile ZDS'na ayırdığı yıllık bütçe arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla Pearson Ki-Kare testi uygulanmıştır. Pearson Ki-Kare testi kategorik iki değişken arasındaki ilişkinin incelenmesinde kullanılan bir test olup bu araştırması sorusunda da katılımcıların gelir durumu ile ZDS'na ayırdıkları yıllık bütçe arasındaki ilişki incelenmiştir. Ayrıca Pearson Ki-Kare testi nonparametrik test olup verilerin normal dağılımı varsayımı bulunmamaktadır. Bu nedenle bu araştırma sorusu için verilerin kategorik olması ve uygulanacak testin doğrudan nonparametrik test olması nedeniyle normallik varsayımı kontrol edilmemiştir.

Çalışmada ZDS'na ayrılan bütçe için 1-244 ₺, 250-499 ₺, 500 ₺ ve üzeri ile bütçe ayırmıyorum olmak üzere 4 kategori, aylık gelir miktarında için ise 6 kategoride veri toplanmıştır. Dolayısıyla bu araştırma sorusu için kategorik iki değişken arasındaki ilişkiyi incelemeye kullanılan Pearson Ki-Kare testi kullanılmıştır.

Katılımcıların gelir durumlarına göre dağılımlarında 42 katılımcı (%8,1) aylık 0-4252 ₺, 54'ü (%10,4) asgari ücret (4253 ₺), 191'i (%36,9) 4254-8999 ₺, 134'ü (%25,9) 9000-12999 ₺, 74'ü (%14,3) 13000-17999 ₺ ve 22'si (%4,3) 18000 ₺ ve üzerinde gelire sahip olduğunu belirtmiştir. Bunun yanında bu katılımcıların 286'sı (%55,3) ZDS için bütçe ayırmadığını belirtirken, 106'sı (%20,5) 1-244 ₺ arasında, 93'ü (%18,0) 250-499 ₺ arasında ve 32'si (%6,2) ise 500 ₺ ve üzerinde bütçe ayırdıklarını belirtmişlerdir. Gelir grupları özelinde incelendiğinde aylık geliri 0-4252 ₺ olan katılımcıların büyük çoğunluğu (%66,7) ZDS'na bütçe ayırmadığını belirtirken kalan katılımcılar 250-499 ₺ ZDS bütçesi grubunda (%16,7) yoğunlaşmaktadır. Asgari ücret kazanan

katılımcılarda ise benzer şekilde %53,7'si bütçe ayırmazken, %22,2'si en 250-499 ₺, %18,5'i ise 1-244 ₺ bütçe ayırmaktadır. Asgari ücret kazananlardan farklı olarak 4254-8999 ₺ aylık gelire sahip olanların %59,2'si ZDS'na bütçe ayırmamaktadır. Bütçe ayıranların %19,9'u 1-244 ₺ arasında, %15,7'si 250-499 ₺ arasında ve %5,2'si ise 500 ₺ ve üzerinde bütçe ayırmaktadır. Öte yandan 9000-12999₺ arasında aylık geliri olan bireylerin yarısından fazlası ZDS için bütçe ayırdığını bunların %23,9'u 1-244 ₺ arasında, %21,6'sı 250-499 ₺ arasında, %6,7'si ise 500 ₺ ve üzerinde bütçeler olduğunu belirtmişlerdir. Aylık geliri 13000-17999 ₺ arasında olanlar ise ZDS'na bütçe ayırma konusunda 4252 ₺ ve altında kazananlardan sonra en isteksizlerdir. Son olarak 18000₺ ve üzerinde geliri olan katılımcıların yaklaşık %60'ı ZDS'nı bütçe ayırırken bunların dağılımı %18,2 (1-244 ₺), %31,8 (250-499 ₺) ve %9,1 (500 ₺ ve üzeri) şeklindedir.

Aylık gelir ve ZDS'na ayrılan bütçeye ait çapraz tabloda yer alan betimsel istatistikler yanında, Pearson Ki-Kare testine göre hesaplanan p değeri 0,443 olup 0,05'ten büyüktür. Buna göre katılımcıların aylık gelirleri ile ZDS'na ayırdıkları yıllık bütçe arasında anlamlı bir ilişki yoktur ($\chi^2=15,124$; $p>0,05$). Bir başka ifade ile katılımcıların aylık geliri arttıkça ya da azaldıkça ZDS'na ayrılan bütçede anlamlı bir değişim olmamaktadır. Sonuç olarak H0 hipotezi kabul edilmiş ve katılımcıların gelir durumları ile ZDS'na ayırdığı yıllık bütçe miktarı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır.

Sonuç

Çalışmanın sonucunda anket uygulanan katılımcıların yaklaşık yarısının doğal afetlerden biraz endişeli olduğu sonucu çıkmıştır. Katılımcıların en fazla maruz kaldığı doğal afet türü ise depremdir. Katılımcıların önemli bir bölümü doğal afetler için sigorta yaptırmamıştır. Katılımcıların yaklaşık yarısı ZDS yaptırmıştır. Ancak ZDS yaptırmamanın amacı genellikle deprem riskinden korunmak değil konut kredisi kullanabilmek, elektrik-su işlemleri gibi nedenlerle yaptırdığı görülmektedir. Dolayısıyla ZDS yaptırın katılımcıların tekrar ZDS yaptırmayacağı düşünülebilir. Ayrıca katılımcıların %71,2'si gibi önemli bir bölümü, ZDS poliçesini hiç okumamıştır. Katılımcıların %80,7'si önem bir bölümü de ZDS harici bir sigortaya gerek duymamıştır.

Çalışmada katılımcıların yaşları, katılımcıların doğal afet konusundaki endişe düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır. Çalışmada, katılımcıların yaşları gençleştikçe doğal afet endişe düzeylerinin de arttığı görülmüştür. Ayrıca çalışmadan çıkan bir diğer sonuç, ikamet edilen yer ile maruz kalınan doğal afet türü arasında anlamlı bir ilişki olduğudur.

Çalışmadan çıkan bir diğer sonuç eğitim düzeyi ve ZDS hakkındaki bilgi düzeyi arasındaki ilişkidir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, eğitim düzeyi arttıkça ZDS bilgi düzeyi de artmaktadır.

Çalışmada elde edilen bulgular ışığında, ZDS'nın amaç ve kapsamının katılımcılar tarafından iyi bilinmediği, önemli ölçüde kurumsal işlemlerin yapılabilmesi için ZDS'nın yapıldığı anlaşılmaktadır. Deprem bölgesinde olan ülkemiz açısından medyada

yapılacak olan kamu spotları ve kampanyalar ile ZDS'nın önemi daha iyi anlatılması, politika yapıcı ve uygulayıcılarının ZDS hakkında daha fazla farkındalık yaratmasının ZDS'na katılımı arttırmaya yönelik önemli adımlar olduğu görülmektedir.

Kaynakça

Altun, A. (2007). "Sigortacılık Sektöründe Acentelerin Önemi". Yüksek Lisans Tezi. T.C. Kadir Has Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme MBA. İstanbul.

Aybay, S. (2002). "Türk Sigorta Sektörünün Gelişimi, Sorunları ve Çözüm Önerileri: Güncelleştirilmiş Pazarlama Karması - 7 P'si Yaklaşımıyla Uygulamalı Bir Araştırma". Reasürör Dergisi. Cilt 4. Sayı 1. s.21.

Berberoğlu, A. (2001). "Türkiye'de Sigorta Şirketlerinin Vergilendirilmesi". Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Maliye Anabilim Dalı. İstanbul.

Biren, B. C. (2020). "Deniz Ticareti Sigortaları ve Dünya Ticareti Açısından Önemleri". Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Kent Üniversitesi. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. İstanbul.

Bölükbaşı, A. & Pamukçu, B. (2009). "Sigortanın Temel Prensipleri". Sigortanın Temel Prensipleri Kitabı. Türkmen Kitabevi. İstanbul.

Çapar, O. (2020). "Osmanlı Devleti ve Fransa'da Sigortacılığın Gelişimi Hakkında Karşılaştırmalı Bir Analiz". Turkish Studies - Historical Analysis Dergisi. Cilt 15. Sayı 2. s: 443-458.

Demir, M. & Bardakçı, S. & Günel, Y. (2018). "Cumhuriyet Üniversitesi Personelinin Araç Kaskosu İçin Sigorta Şirketi Seçimini

Etkileyen Faktörlerin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi". Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. Cilt 19. Sayı 1. s.3-21.

Engin, C. & Karakuş, B. (2020). "Dünya, Avrupa Birliği ve Türkiye'de Sigorta Sektörü". Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Cilt 10. Sayı 2. s.73-189.

Ercan Kalkan, M. & Deniz, V. (2013). "Risk Kavramı Üzerine". Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi. Cilt 13. Sayı 48. s.43-48.

Eren, M. V. & Çütücü, İ. (2021). "Sigortacılık Sektörü İle Seçili Makroekonomik Değişkenler Arasındaki İlişkinin Ampirik Analizi: Türkiye Örneği". Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi. Cilt 6. Sayı 2. s.131-140.

Ezerdi, H. C. (1998). "Sigortacılığımızın Tarihi". Commercial Union Yayın Evi. İstanbul.

Evren, G N. (2007). "Türkiye'de Sigortacılık Sektörünün Pazarlama Karması Açısından İncelenmesi". Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Anabilim Dalı. Aydın.

Kaya, F. & Kahya, M. (2017). "Sigorta ve Sigortacılık". Beta Yayınları. İstanbul.

Kılıç, S. (2016). "Cronbach'ın Alfa Güvenirlik Katsayısı". Journal of Mood Disorders. Cilt 6. Sayı 1. s.47 - 48

Kubilay, H. (2003). "Uygulamalı Özel Sigorta Hukuku : Özel Sigorta Sözleşmeleri ve Sigorta Kurumları, Yargıtay Kararları, Örnek Olaylar, Sigorta Genel Koşulları". Barış Yayınları. İstanbul.

Kuşçu, S. & Revanoğlu, G. A. (2011). "Türkiye Sigorta Sektörü ve Analizi". Uluslararası Avrasya Ekonomileri Konferansı Bildiriler Kitabı. s.138-142.

Mennanoğulları, M. B. (2016). "Sigorta Pazarlaması, Rekabet ve Mevzuat İlişkisi: Sigorta Acenteleri Özelinde Bir İnceleme". Yüksek Lisans Tezi. KTO Karatay Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı. Konya.

Öztürk, A. & Güven, Ö. F. (2019). "Bankacılık ve Sigortacılıkta Pazarlama". Beta Yayınları. İstanbul.

Solmaz, M. (2019). "Sigortacılık". Çarşamba Ticaret Borsası MYO. Sosyal Güvenlik Programı. Sigortacılık. SGP209. Sigortacılık. Ders Notu 1. s.1-44.
<https://avys.omu.edu.tr/storage/app/public/msolmaz/122251/Sigortac%C4%B1l%C4%B1k%20Ders%20Notu%201.pdf> , Erişim:21.01.2022.

Soylu, A. B. & Kırkbeşoğlu, E. (2020). "Dini İnançların Sigorta Talebi Üzerindeki Etkileri: Fenomenolojik Bir Araştırma". Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi. Cilt 55. Sayı 3. s.1524-1539.

Toprak, Z. (2010). "Geçmişten Geleceğe Anadolu Sigorta Türkiye'nin Sigortası". Anadolu Sigorta Yayın Evi. İstanbul.

Varışlı, C. (2015). "Türkiye'de ve Dünya'da Denizcilik Finansmanı ve Deniz Sigortaları". Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Teknik Üniversitesi. Fen Bilimleri Enstitüsü. Deniz Ulaştırma Mühendisliği Anabilim Dalı. Deniz Ulaştırma Mühendisliği Programı. İstanbul.

Yayla, Ş. O. (2019). "Sigortacılık ve Türkiye'de Sigorta Sektörünün Durumu". Liberal Düşünce Dergisi. Cilt 24. Sayı 94. s.107-125.

Yıldırım, M. & Altan, İ. M. (2019). “Sigorta Sektörünün Finansal Performansının Entropi Ağırlıklandırılmış TOPSIS Yöntemiyle Analizi ve Değerlendirilmesi”. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi. Cilt 8. Sayı 1. s.345-358.

Yılmaz, T. (2010). “Sigorta Sektöründe Rasyo Analizi Yöntemi İle Finansal Yapının Değerlendirilmesi ve İMKB' de İşlem Gören Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama”. Yüksek Lisans Tezi. T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Anabilim Dalı. Isparta.