

	MAKALE ADI	SAYFA
1	<p>SAĞLIK ÇALIŞANLARININ BENİMSEDİKLERİ LİDERLİK TARZLARI İLE ÖRGÜTSEL DAVRANIŞLARIN İLİŞKİSİ</p> <p><i>Semra ATMACA, Dr. Öğr. Üyesi Abdullah Çetin YİĞİT</i></p>	142-156
2	<p>ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VETÜKENMİŞLİK ÜZERİNE ETKİSİ</p> <p><i>Dr. Öğr. Üyesi Merve Büşra ALTUNDERE-DOĞAN, Saliha KARAGÖZ</i></p>	157-179
3	<p>JOB PERFORMANCE, TASK PERFORMANCE, CONTEXTUAL PERFORMANCE: DEVELOPMENT AND VALIDATION OF A NEW SCALE</p> <p><i>Prof. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN, Doç. Dr. Özlem KÖROĞLU</i></p>	180-201
4	<p>TÜRKİYE VE BRICS ÜLKELERİ ÜZERİNE SEKTÖREL BİR YOĞUNLAŞMA ANALİZİ</p> <p><i>Öğ. Gör. Dr. Zeynep ÇİMEN, Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU</i></p>	202-221
5	<p>SUSTAINABILITY REPORTING IN LOCAL GOVERNMENTS IN TURKEY: ASSESSMENTS AND RECOMMENDATIONS</p> <p><i>Öğ. Gör. Dr. M. Çiğdem AKBAŞ</i></p>	222-234
6	<p>İŞ YERİNDE CESARET KONULU MAKALELERİN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ</p> <p><i>Prof. Dr. İbrahim Sani MERT</i></p>	235-251

# Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi


# IDEAS

ISSN: 2149 - 5823






Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi yılda 2 kez yayımlanan hakemli bir dergidir. Türkçe ve İngilizce dillerinde iktisat, işletme, uluslararası ilişkiler, siyaset bilimi ve kamu yönetimi, davranış bilimleri, maliye, ekonometri, çalışma ekonomisi ve endüstriyel ilişkiler, bankacılık ve finans, insan kaynakları yönetimi, yönetim bilişim sistemleri, sosyal hizmet, uluslararası ticaret ve lojistik, sağlık bilimleri yönetimi, eğitim yönetimi ve ilişkili alanlarda makaleler yayımlar. Dergide yayımlanan makalelerin dil, bilim, yasal ve etik sorumluluğu yazara aittir. Tüm makaleler intihal taramasından geçirilerek yayımlanır. Makaleler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.


International Journal of Economics and Administrative Sciences is peer reviewed journal published twice a year. It publishes articles both in Turkish and English languages in the fields of economics, business administration, international relations, political science and public administration, behavioral sciences, finance, econometrics, labor economics and industrial relations, banking and finance, human resources management, management information systems, social services, international trade and logistics, health sciences management, educational administration and related fields. The language, science, legal and ethical responsibility of the articles published in the journal belongs to the author. All articles are published after a plagiarism scan. The published contents in the articles cannot be used without being cited.

## **Editörler / Editors in Chief**

-  Prof. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN (Toros Üniversitesi)
-  Prof. Dr. Ömer TURUNÇ (Antalya Bilim Üniversitesi)

## **Yayın Kurulu / Editorial Board**

-  Prof. Dr. Abdülkadir VAROĞLU (Başkent Üniversitesi)
-  Prof. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN (Toros Üniversitesi)
-  Prof. Dr. Ömer TURUNÇ (Antalya Bilim Üniversitesi)
-  Prof. Dr. Umut AVCI (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
-  Doç. Dr. İrfan AKKOÇ

 **Danışma Kurulu / Advisory Board**

- Prof. Dr. Abdülkadir VAROĞLU (Başkent Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ahmet ERKUŞ (Bahçeşehir Üniversitesi)
- Prof. Dr. Bekir GÖVDERE (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Cengiz DURAN (Dumlupınar Üniversitesi)
- Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU (Atılım Üniversitesi)
- Prof. Dr. Dilek ZAMANTILI NAYIR (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ebru GÜNLÜ (Dokuz Eylül Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ela ÜNLER (Bahçeşehir Üniversitesi.)
- Prof. Dr. Enver ÖZKALP (Anadolu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Gökmen DAĞLI (Yakın Doğu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Hakan TURGUT (Başkent Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haldun YALÇINKAYA (TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK (Toros Üniversitesi)
- Prof. Dr. Harun ŞEŞEN (Lefke Avrupa Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haydar SUR (Üsküdar Üniversitesi)
- Prof. Dr. Himmət KARADAL (Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi)
- Prof. Dr. İbrahim EROL (Celal Bayar Üniversitesi)
- Prof. Dr. İsmail TOKMAK (Başkent Üniversitesi)
- Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. İbrahim Sani MERT (Antalya Bilim Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mahmut PAKSOY (İstanbul Kültür Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mazlum ÇELİK (Hasan Kalyoncu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mehmet İNCE (Tarsus Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mine Afacan FINDIKLI (İstinye Üniversitesi)
- Prof. Dr. Murat ÇUHADAR (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ (Korkut Ata Üniversitesi)
- Prof. Dr. Nejat BASIM (Başkent Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN (Atatürk Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ömer GİDER (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
- Prof. Dr. Sebahattin YILDIZ (Kafkas Üniversitesi)
- Prof. Dr. Selim Adem HATIRLI (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Uğur YOZGAT (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Umut AVCI (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ünsal SİĞRİ (Ostim Teknik Üniversitesi)
- Prof. Dr. Yusuf GÜMÜŞ (Dokuz Eylül Üniversitesi)
- Doç. Dr. Ayhan DEMİRCİ (Toros Üniversitesi)
- Doç. Dr. Emine Özlem KÖROĞLU (Toros Üniversitesi)
- Doç. Dr. Gürcan PAPATYA (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ (İstanbul Üniversitesi)
- Doç. Dr. A. Mohammed ABUBAKAR (Antalya Bilim Üniversitesi)

*İsimler, akademik ünvan ve alfabetik sıra gözetilerek sıralanmıştır.  
Names are listed in academic title and alphabetical order.*

*Dergimiz, 2016 yılı 2. sayıdan itibaren uluslararası endekslerde taranmaktadır.*



*Dergide yayımlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.  
Yayımlanan eserlerde yer alan içerikler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.*

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.  
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

*Makalenin on-line kopyasına erişmek için / To reach the on-line copy of article: <http://dergipark.org.tr/uiibd>*

### SAĞLIK ÇALIŞANLARININ BENİMSEDİKLERİ LİDERLİK TARZLARI İLE ÖRGÜTSEL DAVRANIŞLARIN İLİŞKİSİ

Semra ATMACA\*

Abdullah Çetin YİĞİT\*\*

**Öz:** Bu çalışmada çalışanların demografik özelliklerine göre benimsedikleri liderlik tarzları bakımından örgütsel davranışlarının nasıl etkilendiği incelenmiştir. Bu kapsamda, örgütsel davranış boyutları çalışanların iş ve pozisyon tanımlamaları, memnuniyet düzeyleri, motivasyon düzeyleri, örgüt içi liderlik duygu ve düşünceleri ile kişilik yapıları olarak belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; yaşın, cinsiyetin ve hastanede geçirilen sürenin örgütsel davranış boyutları üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı saptanmıştır. Bunun yanı sıra, benimsenen liderlik tarzları memnuniyet, motivasyon, liderlik yapısı ve kişilik üzerinde anlamlı bir şekilde etkili olmaktadır. Bu noktada, transformasyonel ve paternalist liderlik tarzlarını benimseyen çalışanların memnuniyet ve motivasyon düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Liderlik Tarzları, Örgütsel Davranış, İçsel Motivasyon, Dışsal Motivasyon

**Makale Türü:** Araştırma Makalesi

**Jel Sınıflandırması:** I10, I12, I19

**DOI:** 10.29131/uiibd.1200396

**Geliş Tarihi:** 07.11.2022/ **Kabul Tarihi:** 16.12.2022/ **Yayın Tarihi:** 20.12.2022

### THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP STYLES AND ORGANIZATIONAL BEHAVIORS ADOPTED BY HEALTH WORKERS

**Abstract:** In this study, the effects of the leadership styles adopted by the hospital employees in the organization, age, gender and the total time worked in the hospital on organizational behaviors were examined. In that extent, the scales for organizational behavior patterns are determined as job description, satisfaction, motivation, the feeling of leadership and personality. According to the results, it is found out that age, gender and total time spent in the hospital have no effect on organizational behavior scales. On the other hand, the organizational behavior patterns are significantly predicted by the adopted leadership styles. Here, the employees who have adopted the transformational and paternal leadership styles are found to have significantly higher levels of satisfaction and motivation.

**Key Words:** Leadership Styles, Organizational Behavior, Internal Motivation, External Motivation

**Article Type:** Research

**Jel Classification:** I10, I12, I19

**Received:** 07.11.2022/ **Accepted:** 16.12.2022/ **Published:** 20.12.2022

\*Bilim Uzmanı, [semraatmaca05@gmail.com](mailto:semraatmaca05@gmail.com), ORCID:0000-0002-3932-2141

\*\*Dr. Öğr. Üyesi, Abdullah Çetin YİĞİT, Toros Üniversitesi, Mersin, [ctin.yigit@toros.edu.tr](mailto:ctin.yigit@toros.edu.tr), ORCID: 0000-0002-0840-6035

**Kaynak gösterimi için:**

ATMACA, S., YİĞİT, A.Ç. (2022). Sağlık Çalışanlarının Benimsedikleri Liderlik Tarzları İle Örgütsel Davranışların İlişkisi, Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 8(2), 142-156. DOI: 10.29131/uiibd.1200396

## 1. GİRİŞ

İşletmelerde liderliğe verilen önemin, liderlik pozisyonundaki kişilerin etkinliği ile fonksiyonunun ve lider kişi ile ekipteki diğer çalışanlar arasındaki ilişki dinamiklerinin benimsenen liderlik tarzlarına etki ettiği saptanmıştır (Pinder, 2014; Bum ve Shin, 2015:372-373). Benimsenen bu liderlik tarzlarının ise lider pozisyonundaki kişilerin motivasyonu, memnuniyeti, liderlik duygusu ve baskın bir kişilik yapısı ortaya koymalarıyla ilişkili olduğu belirlenmiştir (Men ve Stacks, 2013:175-176; Bum ve Shin, 2015:372-373).

Lider en temel tanımıyla yöneten, yönlendiren ya da yol gösteren kişi olarak tanımlanabilir (Avolio ve Yammarino, 2013). Herhangi bir organizasyon, oluşum ya da kurumda liderlik fonksiyonunu üstlenmiş olan bireyin, zekasını, öngörü ve sezgilerini, analitik düşünerek kritik noktalarda stratejik kararlar verme yetisini ve stres yönetimini etkin bir şekilde kullanarak bulunduğu organizasyonda ya da liderlik ettiği kişiler üzerinde, uzun süreli ve kalıcı bir etki yaratması beklenir (Bum ve Shin, 2015:372-373).

Değişim ve gelişim yöneticilerin klasik kalıplar içerisindeki görevlerinden çok daha fazlasını gerçekleştirmesi beklenen yeni lider kavramının ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bu yeni sistemde planlama görevinin yerini vizyoner olma becerisi, organize etme görevinin yerini hizmetkârlık yetisi, kontrol etme görevinin yerini kolaylaştıran (simyacı) kişilik özelliği, motive etme görevinin yerini ise koçluk becerisi almıştır (Owens ve Valesky, 2013).

Yeni anlayışta liderlerin sorumluluk almanın yanı sıra görev ve yetki delege etmeleri ve etkin görev paylaşımında bulunmaları, daha sonra ise tüm çalışanlarının görevlerini zamanında ve verimli bir şekilde yapmalarına yardımcı olacak ortam ve koşulları sağlamaları istenmektedir (Parris ve Peachey, 2013:381).

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Liderlik Tipleri

#### 2.1.1. Karizmatik liderlik

Karizma liderlik özelliği olarak karizma, liderin kendisine bağlı olanları etkileyebilme ve peşinden sürükleyebilme anlamında gösterdiği beceri olarak tanımlanabilir. Herhangi bir iş süreci içerisinde karizmatik liderlik özellikleri gösteren bir birey, çalışanlarını motive etmek için kendi şevkini, heyecanını ve kendi içsel motivasyonunu kullanır (Taplin ve ark., 2013:280).

Karizmatik bir liderin etkisi altındaki bireyler, başarılarını kendi kişisel becerilerine değil liderlerinin becerilerine bağlarlar (Men ve Stacks, 2013:175-176; Bum ve Shin, 2015:372-373). Karizmatik liderin çalışanlarıyla arasında güçlü bir bağ kurmasının çalışanların örgüt bağlılığına olumlu etki edeceği de öne sürülebilir. Fakat iş verimi düşmüş olan bu çalışanların örgüt bağlılığının artmasının uzun vadede ne ölçüde faydalı olacağı tartışmalı bir konu olmayı sürdürmektedir (Javed ve ark., 2014:43).

#### 2.1.2. Transaksiyonel liderlik

Transaksiyonel liderler çalışanlarına hedeflerine ulaşmak ve iş yaşamında başarılı olmak konusunda yol gösterirler. Transaksiyonel liderlerin en çok önem verdikleri değerlerin başında açık ve adil olmak gelir ve bu kapsamda çalışanlarına iş yaşamıyla ilgili bütün kural, prosedür, amaç ve beklentileri adım adım anlatırlar. (Northouse, 2007).

Bu liderlik tarzını benimseyen yöneticilerin oldukça objektif bir performans değerlendirme sistemleri vardır ve her çalışanı hak ettikleri ölçüde, hak ettikleri zamanda ödüllendirirler. Yine benzer şekilde, performanslarının gereklerini yerine getirmeyen çalışanları da uygun ve adil bir biçimde cezalandırırlar (Dukarska ve ark., 2014). İç motivasyon faktörlerinden çok dış motivasyon faktörlerine

odaklanması transaksyonel liderlik anlayışının bir dezavantajı olarak ele alınabilir (Men ve Stacks, 2013:175-176).

### 2.1.3. Transformasyonel liderlik

Transaksyonel liderlerden farklı olarak transformasyonel liderler, çalışanlarını iç motivasyon faktörleriyle motive etmeye, onlara yapıcı eleştirilerde bulunmaya ve kendilerine olan güvenlerini ve kişisel gelişim düzeylerini artırarak yol göstermeye çalışırlar. Bu noktada transformasyonel bir lider tarafından yönetilen çalışanlar hem başarılarından kendilerini sorumlu tutar, hem de başarıları sonucunda daha yüksek bir özgüven ve iş bağlılığıyla görevlerine daha sıkı bir biçimde sarılırlar (Northhouse, 2007; Çalışkan, 2018).

Transformasyonel liderlik sisteminde lider ve çalışan arasındaki ilişkinin daha simetrik olduğunu ve gücün daha eşit şekilde dağıldığını söylemek mümkün olur. Nitekim transformasyonel liderlik anlayışı lider ve çalışan arasındaki etkileşim sonucunda hem liderin hem de çalışanın kendisine bir şey kattığına ve liderle çalışanların bu etkileşim sonucu birlikte büyüdüğüne inanmaktadır (Northhouse, 2007; Çalışkan, 2018).

### 2.1.4. Paternalist liderlik

Paternalist liderlik anlayışında liderler çalışanlarına karşı babacan, şefkatli, yardımsever ve korumacı bir tavır üstlenirler. Daha çok hiyerarşinin yüksek olduğu organizasyonlarda görülen bu liderlik biçiminde her ne kadar lider çalışanlarına sevecen bir tavırla yaklaşırsa da, lider ve çalışanlar arasında eşit bir güç dağılımı yoktur.

Paternalist liderliğin getirdiği babacan tavır çalışanlarına şirket ailesinin bir parçası oldukları hissini vererek onların organizasyona olan bağlılıklarını artırabilir. Ancak öte yandan, paternalist liderlik anlayışının da tıpkı karizmatik liderlik anlayışı gibi liderin üstünlüğüne ve egemenliğine dayandığını söylemek mümkün olur (Blake ve McCance, 1991). Üstelik paternalist liderlik anlayışında karizmatik liderlik anlayışına göre duygular daha ön planda olabileceği ve çalışanlar liderlerine karşı minnet ve vefa duyabileceği için, çalışanların kendi bağımsızlıklarını ve örgütsel davranışa olan katılımlarını kaybetmeleri de mümkün olabilmektedir (Pentland ve Hærem, 2015:469).

## 2.2. Örgütsel Davranış Kavramı

Örgütsel davranış modellerinin oluşumunda iş yeri ortamının ve müşterilerle direk temasın gerektirdiği profesyonel davranış modellerinden büyük ölçüde etkilendiğini öne sürmek mümkün olur. Profesyonellik kavramı, çoğu zaman ciddi iş süreçlerini çağrıştıran ve iş yaşantısının ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilen bir kavram olarak hayatımızda yer alır (Gökçora, 2005:239; Clarke, 2013:23).

Profesyonel olmakla soğuk, samimiyetsiz ya da vicdansız olmak kavramlarını birbirinden ayırmak ve profesyonelliği iş yaşamında adil, seçici ve başarılı olmayı sağlayacak bir tutum olarak algılayabilmek büyük önem taşımaktadır (Du, 2013:158).

İş yaşamının ciddiyet ve saygı gereken ortamının kişileri otomatik olarak profesyonel davranmaya itmesi nedeni ile, rutin zamanda işyerinde profesyonel davranışlar sergilemek büyük bir zorluk içermeyebilir. Ancak iki çalışanın profesyonellik bazında birbirlerinden ne ölçüde ayrıldıkları kritik ve acil karar noktalarında, ikilem durumlarında ya da kriz anlarında anlaşılır (Moore ve ark., 2012:6).

### 2.2.1. Liderlik Tarzları ve Örgütsel Davranış Etkileşimi

Yöneticiler tarafından uygulanan liderlik tarzları kurum içi atmosferi ve çalışanların örgütsel davranış mekanizmalarını etkiler. Bu liderlik tarzları temel olarak lider tarafından üstlenilen koçluk misyonu, liderlerin üzerine düşen görev ve sorumlulukları benimseme düzeyleri, insan odaklılık anlayışı ve kişisel gelişim ile farkındalığa verilen öneme göre belirlenir (Dukarska ve ark., 2014).

### 2.2.2. Liderin Üstlendiği Koçluk Misyonu

Karizmatik, transaksiyonel, transformasyonel ve paternalist liderlik tarzları arasındaki farklar incelendiğinde, bu liderlik biçimlerini birbirlerinden ayıran temel farkın liderin üstlendiği koçluk misyonu olduğunu söylemek mümkün olur. Bu noktada koçluk misyonu, liderin çalışanlarını motive etmek, onların kişisel gelişimini sağlamak ve kariyerlerinin ileri aşamalarında onlara yol göstermek anlamında gösterdiği çaba olarak ifade edilebilir (Javed ve ark., 2014:44).

Her ne kadar soyut ve diğer somut olgulara göre iş hayatında daha önemsiz bir kavram gibi gözükse de, koçluk kavramı özellikle son yıllarda kurumsal yaşamda çok daha önemli bir rol oynamaya başlamış, iyi bir liderde aranan özelliklerin arasına koçluk becerisine sahip olmak da eklenmiştir. Bu bağlamda, bir iş süreci olarak da “yönetici koçluğu” kavramı ortaya çıkmıştır (Javed ve ark., 2014:44; Maloney ve ark., 2013:2).

### 2.2.3. Örgütte Yöneticiye Düşen Görevler

Herhangi bir işletmede, yöneticinin görevlerini dört ana başlık altında toplamak mümkündür (Price ve Van der Walt, 2013:432). Bu görevleri planlama, organize etme, kontrol etme ve motive etme olarak sıralamak mümkündür.

Planlama görevi kapsamında, yönetici kendisine verilen hedeflere ulaşabilmek için yapılacak işleri planlar. Organize etme görevi kapsamında yönetici işlerini zamanında ve doğru bir şekilde tamamlayabilmek için mevcut olan tüm kaynakları düzenler. Bu kaynakların içerisine insan gücünün de girdiğini, yani yöneticinin görevlerinden birinin de çalışan motivasyonunu artırarak kişilerin içerisindeki potansiyelin en etkin biçimde kullanılmasını sağlamak olduğunu söylemek mümkün olur (Hogg ve Terry, 2014).

Kontrol etme görevinin bir parçası olarak yönetici işlerin planlanana uygun yürütülüp yürütülemediğini kontrol eder ve gerekli noktalarda gerekli müdahale ve düzeltmeleri yapar. Motive etme görevi kapsamındaysa, yönetici işlerin en etkin ve verimli yapılabilmesi için ekibine gerekli motivasyonu sağlamakla ve ödül-ceza sistemini etkin bir biçimde kullanıp yönetmekle yükümlüdür. Bu aşamada da yöneticinin çalışanlarıyla kuracağı koçluk ve çalışan ilişkisinin motive etme sürecini büyük ölçüde olumlu etkileyeceği açıktır (Hersey ve Blanchard, 1993).

### 2.3.4. Örgütlerde İnsan Odaklılık

Koçluk sistemlerinin her bir bireyin potansiyelini en iyi ve en etkili biçimde açığa çıkarabilmesinin sağlanabilmesi içinse, departman düzenlemelerinin oldukça etkin bir biçimde yapılması ve farklı kişilik özelliklerinin tespit edilerek farklı departmanlara dengeli bir biçimde dağıtılması gerekmektedir (Jackson ve Wilton, 2016:10). Böylelikle, her bir çalışanın kendine has kişilik özellikleri daha net bir biçimde tespit edilebilir ve yöneticiler her bir çalışanları için kişiye özel liderlik davranışları benimseyebilirler.

## 3. GEREÇ VE YÖNTEM

### 3.1. Problem Tanımı

Araştırmalar, yöneticilerin benimsedikleri liderlik tarzlarının hem kendilerinin hem de kendilerine bağlı çalışanların motivasyonunu ve örgüt içerisindeki davranışlarını etkilediğini göstermektedir (Hersey ve Blanchard, 1993).

Ancak sağlık sektörünün kendine has özellikleri nedeni ile benimsenen liderlik tarzlarının, örgütsel davranışa uzun vadede çalışan bağlılığına ve verimliliğine olan etkisi doğrudan ölçülmesi güçtür (Pinder, 2014).

### 3.2. Çalışmanın Amacı

Herhangi bir işletmede, benimsenen yöneticilik misyonları ve benimsenen liderlik tarzlarının örgüt içi davranış ve iç sistem dinamikleri üzerinde büyük ölçüde etkili olduğu saptanmıştır.



### 3.3. Çalışmanın Önemi

Hizmet sektöründe hizmet veren işletmelerde çalışanlar ve müşteriler birebir temas ve iletişim halindedirler. Hizmet sektöründe, özellikle hizmet kalitesi ve müşteri memnuniyetinin kritik önem taşıdığı sağlık sektöründe benimsenen liderlik tarzları tüm diğer çalışanlarının motivasyon ve davranışını, dolaylı olarak da hasta memnuniyetini belirlemektedir (Hogg ve Terry, 2014).

### 3.4. Çalışmanın Süreci

Çalışmada anket soruları Clark (2004) tarafından gerçekleştirilen iki boyutlu ‘Yönetsel Matris’ ölçeği baz alınıp mevcut çalışmaya göre uyarlanarak oluşturulmuştur. Uyarlama esnasında ‘Yönetsel Matris’ ölçeğinde yer alan maddeler karizmatik, transaksiyonel, transformasyonel ve paternalist liderlik tarzlarına işaret edecek ve memnuniyet, motivasyon, liderlik ve kişilik yapısı davranış boyutlarını ölçecek şekilde adapte edilmiştir. Ölçekte toplam 25 madde vardır ve ölçek 7 seçeneklidir.

### 3.5 Çalışmanın Modeli



### 3.6. Çalışmanın Kısıtlılığı

Çalışma Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti (KKTC)’inde yer alan Dr.Burhan Nalbantoğlu Devlet Hastanesinde yürütülmüştür. Araştırma hastanede görev yapan doktor ve hemşireler üzerinde yapılmıştır. Ayrıca çalışmanın verileri 2019 yılının Ekim-Aralık döneminde toplandığı için Etik Kurul Onayı alınmamıştır.

### 3.7. Çalışmanın Kapsamı

Çalışma kapsamında erişim kolaylığı ve KKTC’nin en büyük kapasiteli hastanesi olması nedeniyle Dr.Burhan Nalbantoğlu Devlet Hastanesi tercih edilmiştir. Hastanede görev yapan doktor ve hemşireler evreni oluşturmaktadır. Hastanede 95’i doktor ve 174’ü hemşire olmak üzere 269 sağlık çalışanı görev yapmaktadır. Bu personelden rastgele örnekleme yöntemi ile seçilen 180 sağlık çalışanına anket dağıtılmış ancak araştırma anket ve ölçeğini 120 sağlık çalışanı eksiksiz doldurduğu için veri değerlendirmeleri bu sayı üzerinden yapılmıştır.

### 3.8. Çalışmanın Hipotezleri

- H1: Çalışanlarının yaşlarının örgütsel davranış ölçekleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.  
H2: Çalışanlarının cinsiyetinin örgütsel davranış ölçekleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.  
H3: Çalışanlarının hastanede geçirdikleri sürenin örgütsel davranış ölçekleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.  
H4: Çalışanların benimsenen liderlik tarzlarının örgütsel davranış ölçekleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

H4.1: Transformasyonel liderlik tarzını benimseyen çalışanların diğer liderlik tarzlarını benimseyen çalışanlara göre memnuniyet düzeyleri daha yüksektir.

H4.2: Transformasyonel liderlik tarzını benimseyen çalışanların diğer liderlik tarzlarını benimseyen çalışanlara göre motivasyon düzeyleri daha yüksektir.

H4.3: Karizmatik liderlik tarzını benimseyen çalışanların diğer liderlik tarzlarını benimseyen çalışanlara göre liderlik duyguları daha yüksektir.

H4.4: Paternalist liderlik tarzını benimseyen çalışanların diğer liderlik tarzlarını benimseyen çalışanlara göre liderlik duyguları daha yüksektir.

H4.5: Transaksiyonel liderlik tarzını benimseyen çalışanların diğer liderlik tarzlarını benimseyen çalışanlara göre baskın kişilik yapıları daha yüksektir.

H4.6: Karizmatik liderlik tarzını benimseyen çalışanların diğer liderlik tarzlarını benimseyen çalışanlara göre baskın kişilik yapıları daha yüksektir.

H4.7: Transformasyonel liderlik tarzını benimseyen çalışanların diğer liderlik tarzlarını benimseyen çalışanlara göre baskın kişilik yapıları daha düşüktür.

H4.8: Paternalist liderlik tarzını benimseyen çalışanların diğer liderlik tarzlarını benimseyen çalışanlara göre baskın kişilik yapıları daha düşüktür.

### 3.9. Verilerin Analizi

Anket sonuçlarının analizi SPSS 20.0 paket programıyla yapılmış, Veriler normal dağılım göstermesi nedeni ile parametrik test kullanılmıştır. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenlere etkisi T testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Post Hoc (TUKEY) testi ile yapılmıştır.

## 4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmada toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular şu başlıklar altında açıklanmıştır.

### 4.1. Demografik Özellikler

Araştırma katılımcılarının sosyo - demografik özellikleri Tablo 1’de özetlenmiştir.

**Tablo 1.** Katılımcıların Sosyo - Demografik Bilgileri

	Demografik Özellikler	N	%
Yaş	18-25	31	26
	25-35	22	18
	35-55	33	28
	55 ve üzeri	34	28
	Toplam	120	100,0
Cinsiyet	Kadın	61	51
	Erkek	59	49
	Toplam	120	100,0

Semra ATMACA- Abdullah Çetin Yiğit

Hastanede Çalışma Yılı	0-2 yıl	20	17
	2-4 yıl	40	33
	4-10 yıl	32	27
	10 yıl ve üzeri	28	23
	Toplam	120	100,0
Benimsenen Liderlik Tarzı	Karizmatik	24	20
	Transaksiyonel	34	28
	Transformasyonel	31	26
	Paternalist	31	26
	Toplam	120	100,0

Ankete katılan katılımcıların % 26'sı 18-25 yaş aralığında, %18'i 25-35 yaş aralığında, %28'i 35-55 yaş aralığında, %28'i ise 55 yaş üstündedir.

Çalışmada katılımcılarının cinsiyete göre dağılımına bakıldığında % 51'i kadın, % 49'u ise erkektir.

Katılımcıların hastanede çalışma yıllarına göre dağılımına bakıldığında %17'si 0-2 yıldır, %33'ü 2-4 yıldır, %27'si 4-10 yıldır, %23'ü ise 10 yıldan daha fazla zamandır aynı sağlık kuruluşunda çalışmaktadır.

Katılımcıların en çok % 28'i transaksiyonel liderlik tarzını benimsedikleri belirtilirken, katılımcıların %20'si ise en az tercih edilen karizmatik liderlik tarzını benimsemişlerdir.

#### 4.2. Güvenilirlik Testi

Araştırmada kullanılan Clark'ın Liderlik Modelleri Matrisi Ölçeğinin güvenilirlik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla, KKTC Dr. Burhan Nalbantoğlu Devlet Hastanesi'nde çalışan 50 kişilik personel örneklem olarak alınmış olup ölçek uygulanmıştır. Anket sonuçları SPSS programında Cronbach's alfa testini uygulanarak Tablo 2'deki gibi hesaplanmıştır.

**Tablo 2.** Alt Boyutların Güvenilirlik Düzeyleri

Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Tanımlayıcı	4	0,701
Memnuniyet düzeyi	5	0,824
Motivasyon düzeyi	5	0,999
Liderlik duygusu	6	0,937
Kişilik	6	0,716

Clark'ın (2004) Liderlik Modelleri Matrisi ölçeğinin alt başlıkları (boyutları) ayrı ayrı ele alınarak güvenilirlikleri hesaplanmıştır ve Cronbach's Alpha değerleri incelenmiştir. Değerlerin 0,701 ile 0,999 arasında değiştiği bulunmuştur. Bu sonuca göre, tüm boyutların kabul edilen güvenilirlik düzeyinin üstünde, özellikle memnuniyet, motivasyon ve liderlik boyutlarında oldukça yüksek bir güvenilirlik düzeyinde olduğu belirlenmiştir.

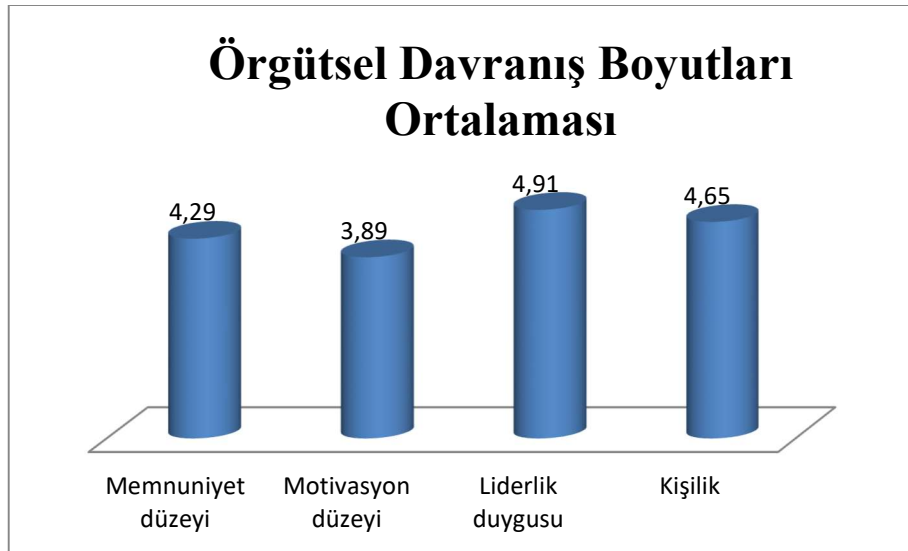
#### 4.3. Örgütsel Davranış Boyutlarının Değerlendirme Düzeyleri

Araştırmamızda kullanılan Clark'ın (2004) Liderlik Modelleri Matrisi ölçeği ile elde edilen verilere göre dört grup örgütsel davranış özelliğinin aldığı değerler Tablo 3'de gösterilmiştir.

**Tablo 3.** Örgütsel Davranış Boyutlarının Değerlendirme Düzeyleri

	N	Minimum	Maksimum	$\bar{x}$	Std. Sapma
Memnuniyet düzeyi	120	1,00	7,00	4,29	1,93332
Motivasyon düzeyi	120	1,00	7,00	3,89	1,94373
Liderlik duygusu	120	1,00	7,00	4,91	1,67531
Kişilik	120	1,00	7,00	4,65	0,74108

Örgütsel davranışı belirleyen alt boyutlar arasındaki ortalama skorlara göre en yüksek aritmetik ortalama liderlik duygusu boyutunda ( $\bar{x} = 4,91$ ), en düşük aritmetik ortalama ise motivasyon düzeyinde ( $\bar{x} = 3,89$ ) saptanmıştır. Örgütsel davranış alt boyutları ortalaması Şekil 2'de gösterilmiştir.



**Şekil 2.** Örgütsel Davranış Alt Boyutlarının Değerlendirme Düzeyleri Grafiği

#### 4.4. Demografik Boyutlara Göre Örgütsel Davranış Boyutları

Bu bölümde araştırmada demografik faktörler içinde yer alan yaş, cinsiyet ve meslekte çalışma yılı analiz edilmiştir.

##### 4.4.1. Örgütsel Davranış Boyutlarının Yaş Gruplarına Göre Durumu

Araştırmaya katılan sağlık çalışanların örgütsel davranış boyutları alt ölçeklerine vermiş oldukları yanıtların yaş değişkenine göre dağılımı Tablo 4’de verilmiştir.

**Tablo 4.** Örgütsel Davranış Boyutlarının Yaş Gruplarına Göre Durumu

		N	$\bar{x}$	Std. Sapma	F	P
Memnuniyet düzeyi	18-25	31	4,16	2,067	0,622	(p>.05).
	25-35	22	4,59	1,992		
	35-55	33	4,52	1,856		
	55 ve üzeri	34	4,00	1,875		
	Toplam	120	4,29	1,933		
Motivasyon düzeyi	18-25	31	3,51	1,823	1,104	(p>.05).
	25-35	22	4,23	1,744		
	35-55	33	4,24	2,122		
	55 ve üzeri	34	3,68	1,981		
	Toplam	120	3,89	1,944		
Liderlik duygusu	18-25	31	4,87	1,708	0,145	(p>.05).
	25-35	22	4,77	1,152		
	35-55	33	4,88	1,763		
	55 ve üzeri	34	5,06	1,890		
	Toplam	120	4,91	1,675		
Kişilik	18-25	31	4,59	0,717	0,610	(p>.05).
	25-35	22	4,84	0,672		
	35-55	33	4,63	0,717		
	55 ve üzeri	34	4,60	0,835		
	Toplam	120	4,65	0,741		

Tabloda verilen sonuçlara göre yaşın hiçbir örgütsel davranış boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı saptanmıştır (p>.05). Bu durum araştırmamızın H1 hipotezini doğrulamaktadır.

## 4.4.2. Örgütsel Davranış Boyutlarının Cinsiyete Göre Durumu

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının örgütsel davranış boyutları alt ölçeklerine vermiş oldukları yanıtların cinsiyet değişkenine göre dağılımı Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5 . Örgütsel Davranış Boyutlarının Cinsiyete Göre Durumu

		N	$\bar{X}$	Std. Sapma	t	P
Memnuniyet düzeyi	Kadın	61	4,03	1,940	2,248	(p>.05).
	Erkek	59	4,56	1,905		
	Toplam	120	4,29	1,933		
Motivasyon düzeyi	Kadın	61	3,77	1,910	0,480	(p>.05).
	Erkek	59	4,02	1,987		
	Toplam	120	3,89	1,944		
Liderlik duygusu	Kadın	61	5,11	1,507	1,898	(p>.05).
	Erkek	59	4,69	1,822		
	Toplam	120	4,91	1,675		
Kişilik	Kadın	61	4,61	0,714	0,324	(p>.05).
	Erkek	59	4,69	0,772		
	Toplam	120	4,65	0,741		

Tabloda verilen sonuçlara göre cinsiyetin hiçbir örgütsel davranış boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı saptanmıştır(p>.05). Bu durum araştırmamızın H2 hipotezini doğrulamaktadır.

## 4.4.3. Örgütsel Davranış Boyutlarının Hastanede Çalışma Süresine Göre Durumu

Tablo 6. Örgütsel Davranış Boyutlarının Hastanede Çalışma Süresine Göre Durumu

		N	$\bar{X}$	Std. Sapma	F	P
Memnuniyet düzeyi	0-2 yıl	20	4,35	2,254	0,486	(p>.05).
	2-4 yıl	39	4,23	1,912		
	4-10 yıl	32	4,03	1,892		
	10 yıl ve üzeri	29	4,62	1,821		
	Toplam	120	4,29	1,933		
Motivasyon düzeyi	0-2 yıl	20	3,40	1,698	1,049	(p>.05).
	2-4 yıl	39	3,95	2,247		
	4-10 yıl	32	3,72	1,853		
	10 yıl ve üzeri	29	4,34	1,738		
	Toplam	120	3,89	1,944		
Liderlik duygusu	0-2 yıl	20	4,90	1,997	0,425	(p>.05).
	2-4 yıl	39	4,77	1,677		
	4-10 yıl	32	5,19	1,491		
	10 yıl ve üzeri	29	4,79	1,677		
	Toplam	120	4,91	1,675		

Semra ATMACA- Abdullah Çetin YİĞİT

Kişilik	0-2 yıl	20	4,92	0,608	1,836	(p>.05).
	2-4 yıl	39	4,46	0,794		
	4-10 yıl	32	4,67	0,767		
	10 yıl ve üzeri	29	4,70	0,686		
	Toplam	120	4,65	0,741		

Tablo 6’da verilen sonuçlara göre hastanede çalışma sürelerinin ortalamaları alınmış ve bu ortalamalar arasında anlamlı bir farkın olup olmadığının tespiti için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Tukey testi sonuçlarına göre hastanede çalışma süresinin hiçbir örgütsel davranış boyutu üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı saptanmıştır(p>.05). Bu durum araştırmamızın H3 hipotezini doğrulamaktadır.

#### 4.5. Örgütsel Davranış Boyutlarının Benimsenen Liderlik Tarzlarına Göre Durumu

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının örgütsel davranış boyutları alt ölçeklerine vermiş oldukları yanıtların benimsenen liderlik tarzları değişkenlerine göre dağılımı Tablo 7’de verilmiştir.

**Tablo 7 . Örgütsel Davranış Boyutlarının Benimsenen Liderlik Tarzlarına Göre Durumu**

		N	$\bar{x}$	Std. Sapma	F	P
Memnuniyet düzeyi	Karizmatik liderlik	24	2,33	1,167	110,552	(p<.05).
	Transaksyonel liderlik	34	2,76	1,182		
	Transformasyonel liderlik	31	5,81	0,833		
	Paternalist liderlik	31	5,97	0,752		
	Toplam	120	4,29	1,933		
Motivasyon düzeyi	Karizmatik liderlik	24	2,46	0,977	89,919	(p<.05).
	Transaksyonel liderlik	34	2,06	1,013		
	Transformasyonel liderlik	31	5,45	1,121		
	Paternalist liderlik	31	5,45	1,179		
	Toplam	120	3,89	1,944		
Liderlik duygusu	Karizmatik liderlik	24	6,08	0,830	27,300	(p<.05).
	Transaksyonel liderlik	34	5,97	0,870		
	Transformasyonel liderlik	31	3,87	1,455		
	Paternalist liderlik	31	3,87	1,746		
	Toplam	120	4,91	1,675		
Kişilik	Karizmatik liderlik	24	4,49	0,564	5,833	(p<.05).
	Transaksyonel liderlik	34	4,30	0,778		
	Transformasyonel liderlik	31	4,91	0,657		
	Paternalist liderlik	31	4,89	0,743		
	Toplam	120	4,65	0,741		

Tabloda verilen Tukey testi sonuçlarına göre benimsenen liderlik tarzının memnuniyet düzeyine, motivasyon düzeyine, liderlik duygusuna ve kişilik yapısının örgütsel davranış boyutu

üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturduğu saptanmıştır ( $p < .05$ ). Bu durum araştırmamızın H4 hipotezini doğrulamaktadır.

Örgütsel davranış boyutlarından memnuniyet düzeyi ile en fazla farklılık gösteren liderlik tipinin paternalist liderlik olduğu belirlenmiştir ( $\bar{x} = 5,97$ ). Buna karşılık bu boyutta en düşük farklılık düzeyi karizmatik liderlik tipinde görülmektedir ( $\bar{x} = 2,33$ ). Aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p < .05$ ). Bu durum araştırmamızın H4.1. hipotezini doğrulamamaktadır.

Bir diğer örgütsel davranış boyutu motivasyon düzeyi ile en fazla farklılık gösteren liderlik tiplerinin yine paternalist liderlik ile transformasyonel liderlik tiplerinin olduğu görülmektedir ( $\bar{x} = 5,45$ ). Bu boyutta da en düşük farklılık düzeyinin transaksyonel liderlik tipinde olduğu belirlenmiştir ( $\bar{x} = 2,06$ ). Aradaki farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p < .05$ ). Bu durumda araştırmamızın H4.2 hipotezi kısmi olarak doğrulanmış, sadece transformasyonel liderlik tarzını benimseyen çalışanların değil, transformasyonel ve paternalist liderlik tarzlarını benimseyen çalışanlarında diğer çalışanlara göre motivasyon düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmamızda incelediğimiz üçüncü örgütsel davranış boyutu, sağlık çalışanlarının liderlik duygusu ile karizmatik liderlik tarzının büyük ölçüde örtüştüğü saptanmıştır ( $\bar{x} = 6,08$ ). Buna karşılık bu boyutta en düşük farklılık düzeyinin paternalist liderlik ile transformasyonel liderlik tiplerinin olduğu bulunmuştur ( $\bar{x} = 3,87$ ). Aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p < .05$ ). Karizmatik liderlik tipinin araştırmamıza katılan sağlık çalışanlarının en az tercih ettikleri liderlik tarzı olduğunun belirlenmesine karşın (%20, Tablo:1) bu bulgu çalışan motivasyonu açısından ilgi çekicidir. H4.3 hipotezi kabul edilmiştir.

Transaksyonel ve transformasyonel liderlik tarzını benimseyen çalışanların ve transaksyonel ve paternalist liderlik tarzlarını benimseyen çalışanların kişilik yapıları arasında anlamlı bir fark saptanmıştır ( $p < .05$ ). Bu noktada, transformasyonel ( $\bar{x} = 4,91$ ) ve paternalist ( $\bar{x} = 4,89$ ) liderlik tarzını benimseyen çalışanların kişilik yapıları transaksyonel liderlik tarzını benimseyen çalışanların kişilik yapısına oranla anlamlı bir şekilde daha baskındır. En düşük baskınlığa sahip kişilik ise transaksyonel liderlik tarzını benimsemiş olan çalışanlarda görülmüştür ( $\bar{x} = 4,30$ ). Bu durumda araştırmamızın H4.4, H4.5, H4.6, H4.7 ve H4.8 hipotezleri doğrulanmamış olup beklenenin tam aksi yönde bir sonuç ortaya çıkmıştır.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

### 5.1. Sonuç

Çalışma kapsamında; yaş, cinsiyet ve hastanedeki çalışma süresinin benimsenen liderlik tarzları üzerinde bir etkisi saptanmazken, benimsenen liderlik tarzları ve örgütsel davranış boyutları arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Benimsenen liderlik tarzları ve örgüt içi davranışlar arasındaki ilişki kapsamında, transformasyonel liderlik tarzını benimseyen çalışanların memnuniyet ve motivasyon düzeylerinin daha yüksek olacağı, buna karşılık karizmatik ve paternalist liderlik tarzlarını benimseyen çalışanların ise örgüt içindeki liderlik ve güç/sahibi olma duygularının daha yüksek düzey göstereceği öngörülmüştür. Gerçekten de, benimsenen liderlik tarzlarının örgüt içi davranışlarla anlamlı bağlantılarının olduğu saptanmıştır. Ancak sonuçlara göre, yalnızca transformasyonel liderlik tarzlarını benimseyen çalışanların değil, aynı zamanda paternalist liderlik tarzını benimseyen çalışanların da memnuniyet ve motivasyon düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Paternalist liderlik tarzının iş memnuniyeti ve motivasyonu üzerine olan bu öngörülemez etkisi, özellikle toplumumuzun kültüründe baskın olan içtenliğe ve kişisel yakınlık içeren ilişkilere büyük önem verilmesiyle açıklanabilir. Başka birçok yabancı ülke kültürünün aksine, toplumumuzun kültüründe çalışanlar üstlerinin kendilerine daha sevecen, hoşgörülü, şefkatli ve babacan bir tavırla yaklaşmalarını beklemekte, hatta böylesi bir yaklaşım çok daha profesyonel bir yaklaşıma bile tercih edilebilmektedir (Clark, 2004). Bu kavram ve değerler göreceli olarak daha tutucu ve yakın ilişkilere dayalı, içe dönük bir kültürün hüküm sürdüğü KKTC'nde de özellikle önem taşıdığı gözlenmektedir.



Yine sonuçlara göre, karizmatik ve paternalist liderlik tarzlarından çok transformasyonel ve transaksyonel liderlik tarzlarını benimsemiş olan sağlık çalışanlarının liderlik duygularının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durum, çalışanların daha özverili, anlayışlı ve babacan bir tavırla yönetildiği paternalist liderlik tarzı yerine çalışanların ödül/ceza sistemiyle ve dış motivasyon kaynaklarıyla yönlendirildiği, işlevsel yaklaşımın daha fazla benimsendiği transaksyonel liderlik tarzında, kişilerin liderlik ve çalışanları üzerinde otorite oluşturma gücünü daha yoğun bir şekilde hissediyor olmalarıyla açıklanabilir. Çalışanların örgüt içinde güç/statü sahibi olma duygusu ise, karizmatik ve paternalist liderlik tarzlarını benimseyen çalışanlardan ziyade transformasyonel ve paternalist liderlik tarzını benimsemiş olan çalışanlar için daha yüksek yaşandığı saptanmıştır. Bu durum, çalışanlarını koçluk bazlı bir liderlik tarzıyla yol göstererek ve gelişimlerini sağlayarak büyütme/iyileştirmeyi hedefleyen transformasyonel liderlik tarzını uygulayan çalışanların, uyguladıkları liderlik davranışları nedeniyle daha yoğun bir tatmin duygusu yaşamaları, böylelikle hissedilen güç ve statü düzeylerinin de daha yüksek olmasıyla açıklanabilir. Diğer yandan, toplumumuz kültürünün kişisel ilişkilere, sıcaklığa ve içtenliğe önem veren yapısına bağlı olarak, çalışanlarına paternalist bir liderlik tarzıyla yaklaşan liderler çalışanlarıyla aralarındaki resmiyeti ve mesafeyi korumakta zorlanabilirler. Böylesi bir durum da, çalışanların örgüt içindeki güç ve statü sahibi olma duygusunu olumsuz yönde etkileyebilir.

Transaksyonel ve transformasyonel liderlik tarzını benimseyen çalışanlar ile karizmatik ve paternalist liderlik tarzlarını benimseyen çalışanların kişilik yapıları arasında anlamlı bir fark saptanmıştır. Bu noktada, karizmatik ve transaksyonel liderlik tarzlarını benimseyen çalışanların baskın kişilik yapılarının daha yüksek olması beklenirken, transformasyonel ve paternalist liderlik tarzını benimseyen çalışanların kişilik yapılarının transaksyonel liderlik tarzını benimseyen çalışanların kişilik yapısına oranla anlamlı bir şekilde daha baskın olduğu ortaya çıkmıştır.

Bu noktada, baskın kişilikteki çalışanların karizmatik ve transaksyonel, uyumlu kişilik yapısındaki bireylerin transformasyonel ve paternalist, yüksek sorumluluk sahibi çalışanların transaksyonel ve transformasyonel, otokontrolü yüksek çalışanlarınsa transformasyonel ve paternalist liderlik tarzlarını benimseyecekleri düşünülmüştür. Ancak beklenenlerin aksine, baskın, güç/statü sahibi, otokontrolü yüksek ve sorumluluk almayı seven kişilik yapısındaki çalışanların transformasyonel ve paternalist, uyumlu ve itaatkar çalışanların ise transaksyonel liderlik tarzlarını daha çok benimsedikleri ortaya çıkmıştır. Bu durum, esasında kişileri içsel bir motivasyonla yönetip yönlendirmeyi hedefleyen ve bu yüzden de daha zorlu olan transformasyonel ve paternalist liderlik tarzlarının, daha kolay bir motive etme aracı olan dışsal motivasyon kaynaklarıyla motive eden transaksyonel liderlik tarzına oranla daha baskın bir kişilik yapısı gerektirdiğiyle açıklanabilir.

## 5.2. Öneriler

Çalışmamızda elde edilen sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir;

Sağlık kurum ve kuruluşlarında örgütsel atmosferin geliştirilmesi için yöneticilerin liderlik özellikleri, çalışanların benimsedikleri liderlik türleri ve örgütsel davranış ile etkileşimleri konusunda kanıta dayalı eğitim ve araştırma çalışmaları artırılmalıdır.

Sağlık yöneticileri sağlık alanında değişmekte olan liderlik anlayışının (Paternalist liderlikten Transaksyonel liderliğe) dönüşüm gösterdiğini kabul etmeli, koruyucu, babacan, sorun çözen liderlerin yerini çözüm odaklı, kendini geliştiren, koçluğu benimseyen liderlik tarzlarının aldığını benimsemelidir. Yöneticilerin yönetimde de gerekli değişim ve gelişime ayak uydurmaları gerekmektedir.

Yine ileriki çalışmalarda benimsenen liderlik tarzlarının, demografik faktörler ve hastane geçmişiyle hastane pozisyonuna ne kadar bağlı olduğunun incelenmesi yönetim süreçlerinin başarısı açısından etkili olacaktır. Böylesi bir inceleme, örgütsel davranışlara anlamlı bir şekilde etki eden benimsenen liderlik tarzları faktörünün kökenlerinin ve nelere göre belirlendiğinin anlaşılması açısından oldukça yararlı olacaktır.

**Kaynakça**

- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (Eds.). (2013). Transformational and charismatic leadership: The road ahead. Emerald Group Publishing.
- Blake R.R. and McCanse A.A., Leadership Dilemmas—Grid Solutions, Houston: Gulf Publishing, 1991.
- Bum, C. H., & Shin, S. H. (2015). The Relationships between Coaches' Leadership Styles, Competitive State Anxiety, and Golf Performance in Korean Junior Golfers. *Sport Science Review*, 24(5-6), 371-386.
- Clark, D.R., 2004. Leadership Questionnaire. < <http://www.Skaqitwatershed.org>.
- Clarke, S. (2013). Safety leadership: A meta-analytic review of transformational and transactional leadership styles as antecedents of safety behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(1), 22-49.
- Çalışkan, A. (2018). Dönüşümcü Liderliğin İş Performansına Etkisi: Lider Üye Etkileşimi Ve Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü, *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(8), 104-140.
- Du, S., Swaen, V., Lindgreen, A., & Sen, S. (2013). The Roles of Leadership Styles in Corporate Social Responsibility. *Journal of business ethics*, 114(1), 155-169.
- Dukarska, M., O'Dwyer, B., & Crowley, B. (2014, January). The Social Learning Process does not have a timeframe in a Business Start-up Programme. In *ICSB World Conference Proceedings* (p. 1). International Council for Small business (ICSB).
- Gökçora, İsmail Haluk Toplumsal Yaşamımızda ve Türk Bilim-Dünyasında "Profesyonel ve Profesyonellik" Kavramlarına Değın. *Bilgi Dünyası*, 2005, vol. 6, n. 2, pp. 237-250.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. Prentice-Hall, Inc.
- Hogg, M. A., & Terry, D. J. (Eds.). (2014). *Social identity processes in organizational contexts*. Psychology Press.
- Jackson, D., & Wilton, N. (2016). Career management attitudes among business undergraduates. *Australian Journal of Career Development*, 25(1), 7-22.
- Javed, H. A., Jaffari, A. A., & Rahim, M. (2014). Leadership Styles and Employees' Job Satisfaction: A Case from the Private Banking Sector of Pakistan. *Journal of Asian Business Strategy*, 4(3), 41-50.
- Maloney, S., Chamberlain, M., Morrison, S., Kotsanas, G., Keating, J. L., & Ilic, D. (2013). Health professional learner attitudes and use of digital learning resources. *Journal of medical Internet research*, 15(1), e7., 1-9.
- Men, L. R., & Stacks, D. W. (2013). The impact of leadership style and employee empowerment on perceived organizational reputation. *Journal of Communication Management*, 17(2), 171-192.
- Moore, C., Detert, J. R., Klebe Treviño, L., Baker, V. L., & Mayer, D. M. (2012). Why employees do bad things: Moral disengagement and unethical organizational behavior. *Personnel Psychology*, 65(1), 1-48.
- Northouse P.G., *Leadership-Theory and Practice*, Sage Publications, 2007.
- Owens, R. G., & Valesky, T. C. (2013). *Organizational Behavior in Education: Pearson New International Edition: Leadership and School Reform*. Pearson Higher Ed.
- Parris, D. L., & Peachey, J. W. (2013). A systematic literature review of servant leadership theory in organizational contexts. *Journal of business ethics*, 113(3), 377-393.

- Pentland, B. T., & Hærem, T. (2015). Organizational Routines as Patterns of Action: Implications for Organizational Behavior. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 2(1), 465-487.
- Pinder, C. C. (2014). *Work motivation in organizational behavior*. Psychology Press.
- Price, G., & Van der Walt, A. J. (2013). Changes in attitudes towards business ethics held by former South African business management students. *Journal of business ethics*, 113(3), 429-440.
- Taplin, S. H., Foster, M. K., & Shortell, S. M. (2013). Organizational Leadership For Building Effective Health Care Teams. *The Annals of Family Medicine*, 11(3), 279-281.

### ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE TÜKENMİŞLİK ÜZERİNE ETKİSİ\*

Merve Büşra ALTUNDERE-DOĞAN\*\*

Saliha KARAGÖZ\*\*\*

**ÖZ:** Bu çalışma, öğretmenlerin okullarında algıladıkları adil tutum ve davranışların örgütsel bağlılık ve tükenmişlik seviyelerine etkisini araştırmaktadır. Bir örgütte çalışanların bağlılığını kuvvetlendiren en önemli faktörlerden birisi, örgüt içinde kendilerine adaletli bir şekilde davranılmasıdır. Örgütteki adaletsizliklerin çalışanların örgüte olan bağlılığını zayıflattığı ve kendilerini tükenmiş ve verimsiz hissetmesine sebep olduğu belirtilmektedir. Bu araştırmada, İstanbul'da görev yapan 243 öğretmene anket uygulanmıştır. Bu ankette, demografik sorular ile örgütsel adalet ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği ve tükenmişlik ölçeği yer almaktadır. Toplanan veriler SPSS 25 ve AMOS 25 programları kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modeli yapılarak incelenmiştir. Analiz sonuçları örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılığı olumlu olarak etkilediğini gösterirken, örgütsel adalet ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, yapısal eşitlik modeli.

**Makale Türü:** Araştırma makalesi

**JEL Sınıflandırması:** I20, M19, D91

**DOI:** 10.29131/uiibd.1210526

**Geliş tarihi:** 27.11.2022/ **Kabul Tarihi:** 19.12.2022/ **Yayın Tarihi:** 20.12.2022

### THE IMPACT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL JUSTICE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND BURNOUT

**ABSTRACT:** This paper investigates the influence of fair attitudes and behaviors perceived by teachers in their schools on their burnout and organizational commitment levels. Unfair attitudes and unfair behaviors in an organization weakens employees' commitment to organization, and so makes them feel exhausted and even unproductive in the organization. In this study, a survey was conducted to 243 teachers working in Istanbul. It includes demographic questions as well as the scales of organizational justice, organizational commitment, and burnout. The data are analyzed with SPSS 25 and AMOS 25 programs. In these analyses, confirmatory factor analysis and structural equation modeling are utilized. It is found that organizational justice perception has significant positive impact on organizational commitment, while there is no significant relationship between organizational justice and burnout.

**Key Words:** Organizational justice, organizational commitment, burnout, structural equation model.

**Article Type:** Research article

**JEL Classification:** I20, M19, D91

**Received:** 27.11.2022/ **Accepted:** 19.12.2022/ **Published:** 20.12.2022

\*Bu çalışma, Marmara Üniversitesi ve İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Ortak Yüksek Lisans Programı kapsamında 2021 yılında tamamlanan "Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişliğe Etkisi" yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

\*\*Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul, merve.altundere@izu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5640-9310

\*\*\*Yüksek Lisans Öğrencisi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul, asalihailhan@gmail.com, ORCID: 0000-0001-6599-6513

**Kaynak gösterimi için:**

ALTUNDERE DOĞAN, M.B. ve KARAGÖZ, S. (2022). Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Üzerine Etkisi. Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 8(2), 157-179. DOI: 10.29131/uiibd.1210526

## GİRİŞ

Eğitim örgütleri ortak amaçlar doğrultusunda bir araya gelmiş, eğitimi artırmak için sürekli gayret içinde olan kurumlardır. Öğretmenler de bu örgütlerindeki iş görenler olarak bu amaçların gerçekleştirilmesinde aktif rol alan kişilerdir. Kendini iyi hissettiği, yöneticileri ve öğrencileri ile sağlıklı iletişim kurabildiği bir okulda öğretmenlerin iş arkadaşlarına, yöneticisine, okuluna ve mesleğine bağlılığı artmakta, okulunun hedeflerini benimseyip, gerçekleşmesine katkı sağlamaktadır. Okulunu sahiplenen, ruhsal ve fiziksel sağlığı yerinde olan öğretmenlerin kaliteli hizmet verdikleri görülmektedir.

Okulların başarmasını bekledikleri eğitim amaçlarını gerçekleştirilmede, okul iklimini sağlamada en etkili kişi okul yöneticisidir (Bursalıoğlu, 2013). Okul yönetiminden sorumlu olan bu kişilerin yönetim anlayışı, öğretmenlerin okula karşı tutum ve davranışlarını doğrudan etkileyecektir. Yöneticiler ne kadar adil algılanırlarsa öğretmenlerin aralarındaki bağ ve yöneticiler ile kurdukları ilişkiler o derece pozitif olacaktır (Titrek, 2009). Okul hedeflerine ulaşmak öğretmenlerin hem yöneticiler hem de diğer öğretmenler ile olan olumlu ilişkilerine ve eğitimin niteliğine bağlıdır (Eryılmaz ve Burgaz, 2011). Okul içerisindeki süreçlerde adalet algılayan öğretmenler okulda bulunmaktan memnun olacak, okula bağlılıkları artacak, okulun amaçlarını benimsemeye başlayarak gerekli çabayı gösterip gerçekleşmesinde rol üstlenecektir. Aktif rol alan öğretmenlerin olduğu bir okul ile eğitim örgütlerinin hedeflediği toplumun inşasını da görebilmemiz mümkün olacaktır.

Eğitim düzeyi, sosyal statü ve mali güç gibi unsurlardan bağımsız olarak her türlü meslekte bireysel tükenmişliğe rastlanılabilir. Eğitim kurumlarında çalışan yöneticilerde veya öğretmenlerde yaşanabilecek olası bir tükenmişlik sendromu, verilen hizmetin kalitesi ve okullardaki başarı ortamı için tehdit oluşturabilir. Bu nedenle gelecek nesillerin şekillendiği eğitim kurumlarında hakkaniyete duyarlı fiziksel ve ruhsal sağlıklı ortamlar kurarak idareciler ile öğretmenlerin okuluna ve mesleğine bağlılığını yüksek tutmak hem çalışanların hem de öğrencilerin başarısı, okul hedeflerinin benimsenmesi ve fedakârlıkla gayret gösterilmesi açısından önem taşımaktadır.

Bu araştırma, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adaletin, örgütsel bağlılıklarına ve tükenmişliklerine etkisini görmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca, araştırmada örgütsel adaletin alt boyutları etkileşimsel, dağıtımsal ve işlemsel adaletin, örgütsel bağlılık alt boyutları duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile tükenmişlik alt boyutları duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarı üzerine etkisi de analiz edilecektir. Yapılan bu araştırma ile eğitim sisteminde örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılık ve tükenmişlikle ilişkisini belirleyerek literatüre katkı sağlamak hedeflenmektedir. Bu sayede, okullarda adil bir eğitim ortamı sağlanmasının gerekliliğini gösterip yöneticilerde farkındalık oluşturması ve öğretmenlerin de tam verim ile çalışmasına katkı sağlaması yönünden önemlidir.

Araştırmada basit örnekleme yöntemi ile belirlenen ve ulaşılabilen resmî kurumlarda çalışmakta olan 243 öğretmene demografik özellikleri ile örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik ölçeklerini kapsayan bir anket uygulanmıştır. Bütün anketler değerlendirilmeye katılmıştır. Araştırma 2017-2018 eğitim-öğretim yılında yapılmış olup İstanbul ilinde görev yapan öğretmenleri içermektedir. SPSS 25 ve AMOS 25 kullanılarak veriler analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılığı pozitif olarak etkilediği tespit edilirken, örgütsel adalet ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu durum alt boyutlar için de benzerdir.

## 1. LİTERATÜR:

### 1.1. Örgütsel Adalet

Adalet kavramı sadece günümüzde değil ilk dönemlerden beri toplumun her kesimi tarafından hedeflenen temel bir ihtiyaçtır. Bugüne kadar birçok düşünür, araştırmacı ve bilim insanı bu hususa hassasiyetle odaklanmıştır. Örgütsel düzlemde değerlendirme yapıldığında, bireysel haklara saygı ile birlikte kişiler arasında öncelik, üstünlük veya ayırım yapmaksızın herkesin hakkı adaletli bir şekilde sağlanmalıdır. Bu olgu insanların topluluk halinde yaşam sürebilmelerinin ve belli amaçlar doğrultusunda örgütlenmenin temelini teşkil eder. Rawis (1971) adalet gereksinimini sosyal örgütlenmelerin ana unsuru olarak benimsemiştir. Rawis'e göre adalet olgusunun iki unsuru bulunmaktadır: her bireyin eşit haklara sahip olması ve aynı şekilde herkese fırsat eşitliği tanınmasıdır (Eker, 2006). Örgütlerde sosyoekonomik ihtiyaçları karşılamak ve toplu halde yaşamayı sağlıklı bir şekilde sürdürebilmek amacıyla adalet kuramı sağlam teşkil edilmelidir.

İş hayatında kişiler farklı konularda ve durumlarda sürekli karar vermek zorundadır. Bunların bir bölümü ücretlerle alakalı, bir bölümü sorumlulukları hakkında bazıları ise dahil oldukları sosyal birim ile ilgilidir. Verilen kararlar durumlara göre menfi veya müspet oldukça önemli sonuçlara neden olabilir. Bu sebeple bireyler vermiş oldukları kararların adil olup olmadığını vicdanlarıyla sorgular (Colquitt, 2001). Bu sorgulamanın çoğalmasıyla iş yeri gibi bir sosyal yapıda adalet kavramını anlamayıp nitelendirmeye ilişkin ihtiyaç belirmiş; bunun neticesinde de araştırmalar artmış ve zamanla örgütsel adalet kavramı ortaya çıkmıştır.

Örgütsel adalet, çalışanların kendilerine karşı adil olunup olunmadığı dair algılarına ve bunun sonucunda örgütün ve işin nasıl etkilendiğine dair bir kavramdır (Moorman, 1991). Çalışanların iş yerinde ne derece adalet olduğuna ilişkin algılarının örgütteki yansımalarını (örgütsel bağlılık, iş tatmini, motivasyon gibi) irdelemektedir (Töremen & Tan, 2010). Örgüt içerisinde adaletin varlığı bireye nasıl davranıldığı ile değil, örgütteki tutum ve davranışları bireyin ne kadar adil gördüğü ile değerlendirilir (Brockner & Wiesenfeld, 1996). Bireylerin davranışlarında etkili olan tutumlardır; tutumlar ise zamanla oluşan algılar belirlemektedir (Serinkan & Erdiş, 2014).

Örgütsel adalet kuramı ilk olarak grup içindeki ödül-ceza kavramları ile açıklanmaya çalışılmış, ancak yetersiz kaldığı anlaşıldığında bu düşünceye süreçler de dâhil edilmiştir. Ardından örgüt içerisinde adaleti etkilediği görülen insan ilişkileri ve sosyal etkileşimler de incelenmiştir. Bunların sonucunda örgütsel adalet, kuralların, işlemlerin, ceza ve ödüllerin iletişim ve etkileşimlerin ne kadar adil olabildiğine dair örgütteki kişilerin algıları olarak tanımlanmıştır (Polat, 2007). Bir örgütte adalet algısı iyi ve güzel davranışlara, adaletsizlik algısı ise kişilerin ve de örgütlerin uyumlu ve verimli çalışmalarını sekteye uğratan olumsuz davranışlara yol açar (Eker, 2006).

Adalet kavramı, otuz yılı aşkın bir süredir sosyal bilimlerde sıklıkla kullanılmakta ve önemi sürekli artmaktadır. İlk dönemlerde Homans, Adams ve Leventhal gibi bilim insanları dağıtımdaki adaletle, başka ifadeyle kazançların paylaşımındaki dengeye ağırlık vermişlerdir. Sonraki araştırmalar, işlem adaleti şeklinde ifade edilen dağıtım kararı sürecinde takip edilen aşamaları incelemiştir. Moag ve Bies ise çift etkenli olarak irdelenen örgüt içi adaletle ilişkin, etkileşim içerikli adalet adı altında farklı bir biçim sağlamıştır (Colquitt, 2001). Greenberg tarafından 1993'te yapılan örgüt içi adalet çalışmalarında farklı bir bakış açısıyla dört ana faktör incelenmiştir. Araştırmalarda en sık tercih edilenler, dağıtım odaklı adalet ile insanlar arası hakkaniyeti konu edinen işlem merkezli adaletten oluşan iki faktörlü modelle; bilgisel ve

kişilerarası adaleti içeren işlemsel, etkileşimsel, dağıtımsal olmak üzere üç etkenle kurgulardır (Colquitt, 2001). Bu çalışmada da örgütsel adalet dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç alt boyutta incelenmiştir.

Dağıtımsal adalet, gruplarda dağıtım ve paylaşım hususlarını konu edinmektedir. Bu kavram, örgüt içindeki olanakların bireyler arasında pay edilmesinin kendileri açısından ne kadar adaletli görüldüğü hakkındadır. 1975 yılı öncesinde hakkaniyet merkezli araştırmaların dağıtım unsurunu odak noktası yaptığı belirtilir (İçerli, 2010). İlerleyen yıllarda, paylaşımı etkileyen etmenlerle ilgilenmeden salt olarak iktisadi imkânlarla odaklandığından dolayı eksik görülmüştür (Altinkurt & Yılmaz, 2010). Birey, adaleti hissettiğinde işine, kazancına ve idarecilerine yönelik olumlu tutum ve davranışlar sergiler (Moorman, 1991).

Eğitim konusunda dağıtımsal adalet kavramı incelediğinde, okullardaki görev veya ders dağıtımı gibi olanakların paylaşımında adaletin dengesiz olduğunu düşünen eğitimcilerin kurumlarındaki hakkaniyet olgusunu kusurlu olarak algıladıkları görülmektedir. Her ne kadar öğretmenlerin maaşlarını okul idarecileri belirlemese dahi öğretmenler arasındaki ek ders paylaşımı adaletli olduğunda, elde bulunan mevcut imkânların adil bir şekilde dağıtıldığı düşüncesi baskın olacaktır (Açıkgöz, 2009). Kurumdaki etkinliklerde rol üstlenme, nöbet günlerinin dağıtılması, farklı faaliyetlerin yapılması veya benzeri hallerde eğitimci çalışanlar arası adaletli bir iş paylaşımı olduğu takdirde okul ortamı olumlu etkilenecek ve dağıtımsal adalet algısı çoğalacaktır. Çalışma şartları ve iş programındaki dengesizlikler, öğretmenlerin adalet algısını azaltarak okula bağlılıklarını sınırlandıracaktır. Eğitim kurumlarında çalışanlar arasında iş yoğunluğu farklı olmasına rağmen alınan ücret miktarı aynı kalıyorsa, çok çalışan bireylerin verimliliğinde düşüş olması çok muhtemeldir (Günce, 2013).

İşlemsel adalet, kazançların belirlenme şekli ve bireylerin bununla ilgili karar verme ve uygulama işlemlerini ne kadar adaletli anladığına dair bir ifadedir (Greenberg, 1987). Moorman'a göre (1991) bu tür adalet, karar verme aşamasındaki işlemler ve uygulamalar bazında hakkaniyet şeklinde ifade edilmektedir. İşlemsel adalet, karar verme aşamasında çalışanın kendisini ifade etmesiyle oluşmaktadır. Bu adalet çeşidi, kazanımları belirleme veya ödüllendirme ile ilgili aşamaların oluşumuna yönelik bireylerin katılım sağlamasını temin eder (İşcan & Naktiyok, 2004). Adalet içeren şekilsel aşamalar ve bireylere yönelik adil tutumlar, işlem adaletinin ne şekilde anlaşıldığı hakkında büyük etkiye sahiptir (Niehoff & Moorman, 1993).

Eğitim kurumlarında kararların gelişme süreçlerine öğretmenlerin katkıda bulunması, onlardaki olumlu adalet düşüncesi için önemli bir faktördür. Bilhassa öğretmelerin kendileri hakkında verilecek kararlarda görüş verebilmesi onlarda olumlu adalet algısı gelişimi için çok önem taşımaktadır (Hoy & Tarter, 2004). Öğretmenler, dağıtıma ilişkin süreçlerde kendilerine danışıldığında ve söz hakkı elde ettiklerinde kendilerini daha önemli ve güçlü hissederler.

Etkileşimsel adalet, örgütteki bireylere saygı ve değer gösterilmesi, sosyal açıdan değeri olan kararların onlara bildirilmesi ve benzeri birtakım hareketleri kapsamaktadır (İçerli, 2010). Bu tür adalet, karar verme metodlarına ve sonucundaki kararları bildirirken gösterilen yaklaşımların içerdiği adalet olgusuna vurgu yapmaktadır. Etkileşim adaleti, insan ilişkileri boyutundaki bir tür işlemsel hakkaniyet olarak kabul edilebilir (Niehoff & Moorman, 1993). Karar yetkisi bulunan yöneticilerin örgütte çalışanına karşı duyarlı ve itibarlı davranış sergilemesi neticesinde verdiği kararı, ona uygun bir biçimde bildirdiğinde örgütsel etkileşim adaletine dair olumlu algılar artmaktadır (Colquitt, 2001).

Eğitim kurumlarında görev alan idarecilerin çalışanlarına nezaketli, itibarlı ve istikrarlı yaklaşımlar ile kararlarını iletirken uygun, doğru ve net davranmaları, kurumlarda olumlu sosyal ilişkilerin gelişmesini sağlamaktadır. Böylesine pozitif şartlarda değerli olduğunu sezen bir öğretmen iş yerlerine yönelik olumlu adalet algıları ile çalıştığı kuruma müspet katkılar kazandıracaktır. Olumsuz bilgilerin vereceği hoşnutsuzluktan dolayı, öğretmenlere mutsuz olacakları bir haberin bildirilmesi en zor işlerdendir. Bu tür zorunluluklarda, doğru yer ve zaman seçimi ile duyarlı ve tatminkâr bilgi verilmesi oldukça önem taşımakta ve olumlu yönde etkili olmaktadır. Bunun sonucunda, olumsuz kazanım durumunda dahi öğretmenin hissedeceği adalet duygusu olumlu etkilenecektir (Hoy & Tarter, 2004).

## 1.2. Örgütsel Bağlılık

Bağlılık kelimesi, Türk Dil Kurumu sözlüğünde birine karşı saygı ve sevgi ile yakınlık duymak ve bunu göstermek yani sadakat olarak açıklanmaktadır. Diğer taraftan, yöntembilim terimler sözlüğünde ise bireyin kendisini bir topluluk veya toplumsal kesim ya da bir kümenin üyesi olarak görmesi şeklinde belirtilmiştir. Örgütsel bağlılık konusunda çok sayıda çalışma yapılmıştır. Örgütsel bağlılık ile ilgili ilk araştırmayı yapan kişinin Whyte olduğu bilinir. 1956 yılındaki çalışmasında aşırı örgüt bağlılığı yaşayan bireyi tanımlayan Whyte, bu durumun örgüt üzerindeki olası zararlarını incelemiştir. Daha sonra birçok bilim insanı aynı kavramı farklı yönleriyle inceleyerek daha da geliştirmiştir. Bu araştırmacılar arasında Allen, Porter, Steers, Mowday, Becker ve Meyer bulunur (İnce ve Gül, 2005).

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler olarak Salancik (1977) şeffaflığı, açıklığı, dönüşü olmayan tutumları ve bireyler ile davranışları bağlayan iradeyi belirlerken; Schwenk (1986) örgütsel bağlılığı çalışanların önceki iş deneyimleri, bireysel-demografik faktörler ve örgüt-görev faktörleri ile araştırmıştır. Northcraft ve Neale (1990) bireysel (iş beklentileri, kişisel özellikler, vb.), örgütsel (işin niteliği, yönetim, ücret, adalet vb.) ve örgüt dışı faktörler (yeni iş olanakları, profesyonellik, sektörün durumu, vb.) olarak üç grup altında incelemiştir.

Farklı alanlarda çok sayıda yapılan çalışmalar, örgütsel bağlılığın sınıflandırılmasını çeşitlendirmiştir. Etzioni (1966), örgütsel bağlılığı moral, hesapçı ve yabancılaştırıcı bağlılık olarak üç başlık altında incelemiştir. Wiener'in kurucusu olduğu kuramsal model, örgütsel bağlılık (normatif ve moral bağlılık) ve araçsal bağlılık (araçsal güdüleme) sınıflandırmasına dayanmaktadır (Wiener, 1982). Kanter, örgütün çalışanlardan talepleri sonucunda çeşitli bağlanma türleri ile karşılaştığı ve bu taleplerin devam bağlılığı, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığı olarak ortaya çıktığını belirtmiştir (Gül, 2002). O'Reilly ve Chatman (1986), örgütsel bağlılığı birey ile örgüt arasında bulunan psikolojik bağ olarak kabul etmiş ve uyum bağlılığı, özleşme bağlılığı ve içselleştirme bağlılığı şeklinde üç farklı boyutta incelemiştir. Mowday, davranışsal ve tutumsal bağlılık olmak üzere iki temel sınıflandırma yapmıştır (Meyer & Allen, 1991; Balay, 2000). Allen ve Meyer, örgütsel bağlılığın normatif bağlılık, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı olarak üç unsurla ilişkilendirir. Bu çalışmada, örgütsel bağlılık Allen ve Meyer'in sınıflandırması kullanılarak üç alt boyutta incelenmiştir.

Duygusal bağlılık, bireylerin örgüt amaçlarını ve değerlerini içtenlikle benimsemesi ve grup adına fedakârlıkta bulunarak çok gayret ve emek sarf etmesi durumları şeklinde açıklanmaktadır (Ford & McGee 1987). Duygusal bağlanması çok güçlü olan bireyler, çıkarlarını önemsemeksizin, salt olarak örgüt hedeflerini ve değerlerini ön planda tutarak bu amaç uğruna hizmet etmeyi arzuladıklarından örgütle beraber olmayı tercih etmektedirler. Böyle durumlarda örgütün faaliyetleri ve başarısı kişi için çok önemli olmakta ve ayrıca örgütün her



türlü başarısı veya başarısızlığı birey tarafından fazlasıyla sahiplenilmektedir (Baysal & Paksoy, 1999).

Devam bağlılığı, araştırmalarda ‘algılanan maliyet’ veya ‘rasyonel bağlılık’ ifadeleri ile de kullanılır ve bireyin örgütten ayrılması sonucunda karşılaşılabilecek muhtemel bedellerin farkındalığı şeklinde tanımlanmaktadır (Chen & Francesco, 2003). Bu bağlılık, kişinin örgüt içinde olma arzusunu, örgüt için harcadıkları ile örgütten ayrılması durumundaki kayıplarını ve olası tercihlerin kısıtlı olmasını hesap etmesi neticesinde ortaya çıkan bir bağlanmadır (Yıldırım, 2002). Örgüt içerisindeki kişi tarafından önemsenen itibar, kıdem, terfi ve benzeri beklentiler çok artıyorsa, bireyin devamlılık bağlanması da doğru orantılı olarak gelişim göstermektedir (İnce & Gül, 2005).

Normatif bağlılık ise örgütte bulunmanın etik ve kutlu bir vazife olduğu, üstelik işletmeden ayrılmanın ihanet anlamına geleceği algısıyla bireylerin örgüte karşı kendilerini içtenlikle bağlı hissettikleri bağlanma türü olarak ifade edilmektedir (Allen & Meyer, 1997). Bireyin hizmet verdiği örgüte yönelik sorumluluk ve görevleri bulunduğu dair teslimiyeti ile bundan ötürü örgüt içinde olmayı zaruri görmesidir. Bireyler, sadakatin ve vefanın önem ve gerekliliğine inanarak örgüt içi varlıklarının etik mecburiyetin gereği olduğunu düşünürler.

### 1.3. Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramını başarısız olma, aşırı yüklenme sonrası enerji kaybı, yıpranma veya karşılanamayan talepler sonucunda kişinin iç kaynaklarının tükenmesi olarak tanımlayan Freudenberg, bu kavramı 1974’te yazdığı bir makalede kullanarak literatüre kazandırmıştır. Daha sonra konuya ilişkin çalışmalar yapılmış ve farklı tanımlar dile getirilmiştir. Cherniss (1980) tükenmişlik sendromunu yüksek düzeyde stres veya doyumсузлук nedeniyle kişinin işinden uzaklaşması ve rahatsızlık hissetmesi olarak tanımlarken, Edelwich (1980) çalışma şartları nedeniyle idealizm, enerji ve tecrübede görülen azalma olarak ifade etmiştir. Aronson ve Pines (1998) tükenmişliği, duygusal beklentilerin fazla olduğu işlerde çalışmada görülen yıpranma, çaresizlik, hayal kırıklığı, işte hevesini kaybetme, arkadaşlarına ve hayata karşı olumsuz olma gibi farklı şekillerde ortaya çıkan bir durum olarak belirtmiştir.

Tükenmişlik modelleri incelendiğinde öne çıkanlar arasında Freudenberg, Edelwich ve Brodsky, Cherniss, Pearlman ve Hartman, Pines, Meier ile Maslach tükenmişlik modelleri görülmektedir (Dalkılıç, 2014). Bu çalışmada, tükenmişlik “Maslach Tükenmişlik Modeli” çerçevesinde ele alınmıştır.

Christina Maslach, tükenmişliği iş ortamında duygusal beklentilerle karşılaşan ve devamlı diğeriyle yan yana iş yapmak mecburiyeti bulunan insanlarda rastlanılan fiziki bitkinlik, devamlı yorgunluk, çözümsüzlük veya karamsarlık hislerinin sonucu olarak verilen hizmete, çevreye ve başka bireylere karşı negatif tavırlar sergilenmesi ile gelişen derin bir belirti şeklinde tanımlamış ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğini geliştirmiştir (Maslach, Jackson & Leiter, 1981). Maslach, tükenmişliği üç alt boyutta incelemiştir. Bunlar, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalmadır (Maslach & Jackson, 1981).

Duygusal tükenme, tükenmişliğin başta gelen işareti olarak belirtilir. Maslach, bireyin duygusal bakımdan kendine fazla yüklenmesi, karşıdaki kişilerin talepleri nedeniyle kendini baskı altında hissetmesi ve bitkinlik hissiyle yoluna devam edememesini olarak ifade eder. Ruhsal olarak yoğun tempoda çalışan bir birey, başka kişilerin duygusal talepleri karşısında ezilmiş hisseder ve bunun sonucu bir tepki şeklinde duygusal tükenme görülür (Üngüren vd., 2010). Duyarsızlaşma bireyin bakımını yaptığı, hizmetini gördüğü kişilere karşı tepkisiz olarak

duygusal bağlantısının zayıflaması olarak tanımlanır (Leiter & Maslach, 1988). Hizmetini gördüğü kişilere karşı bireyler menfi muamele sergilemektedir (Maslach & Jackson, 1981). Yapılan araştırmalar göstermektedir ki duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında kayda değer bir bağ bulunmaktadır (Gündüz, 2005). Kişisel başarı herhangi bir problemi başarı ile çözme ve bu süreç içinde kendini yeterli görme şeklinde ifade edilirken; başarısızlık kişinin yaptığı işte kendini yetersiz görmesidir (Üngüren vd., 2010). Fiziksel ve duygusal bakımdan tükenen birey kendisini yeterli ve başarılı olarak görmemeye başlar (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Birey kendisini suçlu ve başarısız hissettiğinde kendisine olan saygısı azalır, bu durum bireyi depresyona dahi sokabilir (Çavuşoğlu, 2005).

Tükenmişliğin çok çeşitli belirtileri bulunmaktadır. Bazen hiçbir sendrom olmaksızın tükenmişlik ile karşılaşıldığı durumlar da görülebilmektedir. Tükenmişliğin belirtileri fiziksel, psikolojik ve davranışsal olarak üç grupta incelenir (Girgin, 2005). Bitkinlik, bezginlik, mide rahatsızlıkları, baş ağrısı, uzun süren soğuk algınlıkları, uyuma bozuklukları, alerji, nefes alma sorunları, bitmeyen yorgunluk, hızlı kilo değişiklikleri ve yeri belirsiz sızılar tükenmişliğe dair fiziksel belirtiler olarak görülebilmektedir (Maslach & Leiter, 1997). Ruh çöküntüsü, iç huzursuzluk, karamsarlık, alınganlık, ötekileşme, öz güven azalması ve ailevi problemlerin başlaması tükenmişliğe ilişkin psikolojik belirtiler olarak ortaya çıkabilir (Girgin, 2005). Hızlı öfkelenme ve sinir krizleri, aşırı unutkanlık, gereksiz ağlamalar, yalnızlık isteme, insanlarla gerginlik yaşama, aşağılayıcı tutumlar ve yeme bozuklukları tükenmişliğe yönelik davranışsal belirtiler olarak görülebilmektedir (Maslach & Leiter, 1987).

Tükenmişliğin kişi üzerinde ve örgüt üzerinde etkileri vardır. Tükenmişlik yaşayan kişilerde sıklıkla sağlık sorunları ortaya çıktığı görülmektedir. Aileleriyle ilgilenmemekte, kendisine karşı öz saygısını yetirmekte, başkalarına karşı kaba davranmakta, alkol veya zararlı madde kullanımı artmakta, davranış bozuklukları yaşamakta, hırsızlık ve çalma davranışı eğiliminde bulunmakta ve öfke kontrolünü sağlayamamaktadır (Izgar, 2003). Tükenmişliğin örgütsel sonuçları ise işi isteksiz yapma, işe geç gelme, rapor alarak işten kaçma, sürekli iş arkadaşlarını şikâyet etme, başka kurumlara transfer isteği ve işten temelli kurtulmak için emekliliğe başvurma şeklinde ortaya çıkmaktadır (Dalkılıç, 2014).

#### 1.4. Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik üzerine Araştırmalar

Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen Bal (2014) Manisa'da görev yapan 412 ilkököl öğretmeni ile anket çalışması yapmış ve öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıklarını etkilediğini tespit etmiştir. Özellikle örgütsel adalet algısının duygusal ve normatif bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı etkisine ulaşılmıştır. Büyükyılmaz ve Tunçbiz (2016) Karabük Üniversitesindeki 280 akademik personel ile örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkisini incelemiştir. Hiyerarşik regresyon ile analizler sonucunda duygusal bağlılığın adaletin üç boyutundan da pozitif anlamlı olarak etkilendiği görülmüştür.

Uludağ (2020) Ankara Gıda Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğünde çalışanlar üzerinden örgütsel adaletin tükenmişlik sendromuna etkisini araştırmış ve anlamlı negatif etki tespit etmiştir. Alt boyutlarda, etkileşimsel adalet ve işlemsel adaletin duygusal tükenme boyutuyla, etkileşimsel ve dağıtımsal adaletin duyarsızlaşma boyutuyla, dağıtımsal ve işlemsel adaletin düşük başarı hissi boyutuyla anlamlı ve negatif ilişkisi olduğu bulunmuştur. Balaban ve Konyalı (2016) Sakarya SGK çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Analiz sonucunda örgütsel adalet ve tükenmişlik arasında anlamlı negatif ilişki tespit etmiştir. Ayrıca, duygusal tükenmenin örgütsel adaletin bütün alt boyutlarıyla

anlamli negatif iliskisi olduğu; islemsel ve etkileşimsel adaletin de duyarsızlaşma ile anlamli negatif iliskisi olduğu görülmüştür.

Aksanaklu ve İnandı (2018) Mersin’de kamu ortaokullarındaki yöneticilerin örgütsel bağıllıklarının tükenmişlik düzeylerine etkisini araştırmıştır. Okul yöneticilerinin örgütsel bağıllıklarının yüksek olduğu ve en fazla devam bağıllığının bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca, duygusal ve devam bağıllığının duygusal tükenme ve duyarsızlaşmaya negatif, kişisel başarıya ise pozitif etkisi görülmüştür. Normatif bağıllığın da duygusal tükenme ile anlamli negatif iliskisi belirlenmiştir. Akçay ve Çalık (2019) İstanbul Başakşehir’deki özel okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağıllık ve tükenmişliğini araştırmıştır. Duygusal tükenme ile duyarsızlaşma alt boyutları arasında anlamli pozitif iliskisi görülürken, duygusal bağıllık ile duygusal tükenmişlik arasında anlamli ve negatif iliskiyeye ulaşılmıştır.

Tümkiye (1996) öğretmenlerdeki tükenmişlik durumu ile sık karşılaşılan psikolojik belirtiler ve bunlarla başa çıkma davranışları hakkında çalışmıştır. Araştırmanın nihayetinde yaş, cinsiyet, okul kategorisi, eğitim durumu, branş ve kıdem düzeyi gibi birtakım hususların tükenmişliği doğrudan etkilediği tespit edilmiştir. Izgar (2000) okul yöneticileri tükenmişlik düzeyleri ve bunların nedenlerini incelemiştir. Maslach Tükenmişlik Envanterini uygulayan Izgar, müdürlerin yaşı, cinsiyeti, okulundaki öğretmen sayısı, eğitim durumu ve kıdemi ile duygusal tükenme düzeyi arasında bağlantı bulunmamış fakat kişisel başarı yönünde anlamli bir iliski olduğu görülmüştür. Müdürün çalıştığı okul türü, okulun bulunduğu şehir, medeni durumu ve branşının ise duygusal tükenmeyle anlamli bir iliskisi olduğu bulunmuştur.

## 2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının bağıllık ve tükenmişliklerine etkisini analiz etmek amacıyla sosyo-demografik sorular ile örgütsel adalet, örgütsel bağıllık ve tükenmişlik ölçeklerini içeren bir anket tasarlanmıştır. Anketler İstanbul’da görev yapan öğretmenlere Google Forms ile online olarak 2017-18 Eğitim-Öğretim yılında uygulanmıştır. Toplamda 243 öğretmenden veri toplanmış ve veri kaybı olmadan bütün veriler kullanılmıştır. Araştırmada veri analizi SPSS 25 ve AMOS 25 istatistiksel paket programları ile yapılmıştır. Veriler, yapısal eşitlik modeli kullanılarak analiz edilmiştir.

“Örgütsel Adalet Ölçeği” Niehoff ve Moorman tarafından 1993’te geliştirilmiş; Polat tarafından 2007’de Türkçeye kazandırılmıştır. Toplamda 19 maddeden oluşan ölçeğin 1, 2, 3, 4, 5 ve 6’ncı soruları dağıtımsal adalet; 7, 8, 9, 10, 11, 16, 17, 18 ve 19’uncu soruları işlemsel adalet ve 12, 13, 14 ve 15’inci sorular etkileşimsel adalet algısını ölçmektedir. Ölçek beşli Likert olarak derecelendirilmiştir. “Örgütsel Bağıllık Ölçeği” Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilip Wasti (2000) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Her boyutu 6 ifade ile belirten toplam 18 maddeden oluşan bu ölçekteki 1, 3, 5, 7, 8 ve 11’inci maddeleri duygusal boyutu, 2, 4, 6, 13, 15 ve 16’nci maddeleri devam boyutunu ve 9, 10, 12, 14, 17 ve 18’inci maddeler normatif boyutunu ölçmektedir. Ölçekteki maddelere verilen yanıtlar beşli Likert ölçeği ile derecelendirilmiştir. Ölçeğin 3, 8, 11 ve 14 numaralı maddeleri ters olarak tasarlandığı için tersten puanlanmıştır. “Tükenmişlik Ölçeği” olarak Maslach ve Jackson tarafından geliştirilmiş, Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanmış 22 maddelik Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Ölçekte yer alan duygusal tükenme 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 ve 20’nci maddeler ile; duyarsızlaşma 5, 10, 11, 15 ve 22’nci maddeler ile; kişisel başarı da 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 ve 21’inci maddeler ile ölçülmüştür. Kişisel başarı boyutu ters tasarlandığı için puanlanması tersten yapılmıştır. Burada yanıtlar yine beşli Likert ölçeği ile derecelendirilmiştir.

Araştırmaya 243 kişi katılmıştır. Araştırmada öğretmenlere öncelikle cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu, görev yaptığı okulu ve kademe, branşı ve okuldaki çalışma süresi gibi sorular yöneltilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin özellikleri Tablo 1’de gösterilmiştir.

**Tablo 1: Betimleyici İstatistikler**

	Değişkenler	Frekans	Yüzde		Değişkenler	Frekans	Yüzde	
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	198	81.5	<b>Branş</b>	İngilizce	31	12,75	
	Erkek	45	18.5		Fen Bilimleri	30	12,34	
<b>Yaş</b>	20-29	84	34.6		Okul Öncesi	30	12,34	
	30-39	112	46.1		Matematik	25	10,28	
	40-49	36	14.8		Din Kültürü	25	10,28	
	50 ve üzeri	11	4.5		Türkçe	22	9,05	
<b>Çocuk</b>	Evet	152	62.6		Sınıf	24	9,87	
	Hayır	91	37.4		Rehber	18	7,40	
<b>Eğitim</b>	Lise	1	0.4		Diğer	38	15,6	
	Ön lisans	5	2.1		<b>Kıdem</b>	5 yıl ve altı	80	32.9
	Lisans	194	79.8			6-10 yıl	77	31.7
	Yüksek lisans	40	16.5			11-15 yıl	44	18.1
	Doktora	3	1.2	16-20 yıl		22	9.1	
				21 ve üzeri		20	8.2	
<b>Okul Türü</b>	Devlet	197	81.1	<b>Kurumda Çalışma Süresi</b>	5 yıl ve altı	187	77	
	Özel	45	18.5		6-10 yıl	39	16	
<b>Kademe</b>	Okul Öncesi	30	12.3		11-15 yıl	10	4.1	
	İlkokul	44	18.1		16-20 yıl	5	2.1	
	Ortaokul	101	41.6		21 yıl ve üzeri	2	0.8	
	Lise	73	30					

Araştırmaya katılanların cinsiyeti incelendiğinde, öğretmenlerin büyük çoğunluğunun (%82) kadın olduğu görülmektedir. Yaş dağılımında, öğretmenlerin %35’i 20-25 ve %46’sı 30-39 yaş arası olarak çoğunluğunu genç ve orta yaş grubu oluşturmaktadır. “Çocuğunuz var mı?” sorusu yöneltildiğinde %63’ü evet ve %37’si hayır yanıtını vermiştir; büyük oranda çocuk sahibi olduğu anlaşılmaktadır. Eğitim durumları beş kategoride incelenmiştir: burada %1 kadarını lise, %2’sini ön lisans, %80’ini lisans, %16’sını yüksek lisans ve %1’ini doktora mezunu oluşturmaktadır. Öğretmenlerin çalıştığı okul türü olarak, %81’inin devlet kurumu, %19’unun ise özel kurum olduğu görülmektedir. Yüksek oranda devlet kurumlarında çalışan öğretmenlerin çalıştığı anlaşılmıştır. Ayrıca, öğretmenlerin %12’sinin okul öncesi, %18’inin ilkokul, %42’sinin ortaokul ve %30’unun da lise kademesinde görev yaptığı belirlenmiştir. Branşları incelendiğinde, İngilizce, Okul öncesi, Fen Bilimleri başta olmak üzere Matematik, Beden Eğitimi, Din Kültürü, Sınıf Öğretmeni, Rehberlik ve Danışmanlık, Almanca, Giyim, Fizik, Özel Eğitim, Sosyal Bilimler gibi branşlarında çalışan öğretmenler yer almaktadır. Kıdem olarak, %33’ünün 5 yıl ve daha az, %32’sinin 6-10 yıl, %18’inin 11-15 yıl, %9’unun 16-20 yıl ve %8’inin 20 yıldan fazla süredir görev yaptığı belirlenmiştir. Öte yandan, katılımcıların %77’si 5 yıl ve daha az, %16’sı 6-10 yıl arası, %4’ü 11-15 yıl arası, %2’si 16-20 yıl arası ve %1’i 20 yıldan fazla sürede aynı okulda görev yaptığını belirtmiştir.

### 3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu araştırmada, ilk olarak ölçeklere güvenilirlik analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Sonrasında ana hipotezler ve alt hipotezler kurularak test edilmiştir.

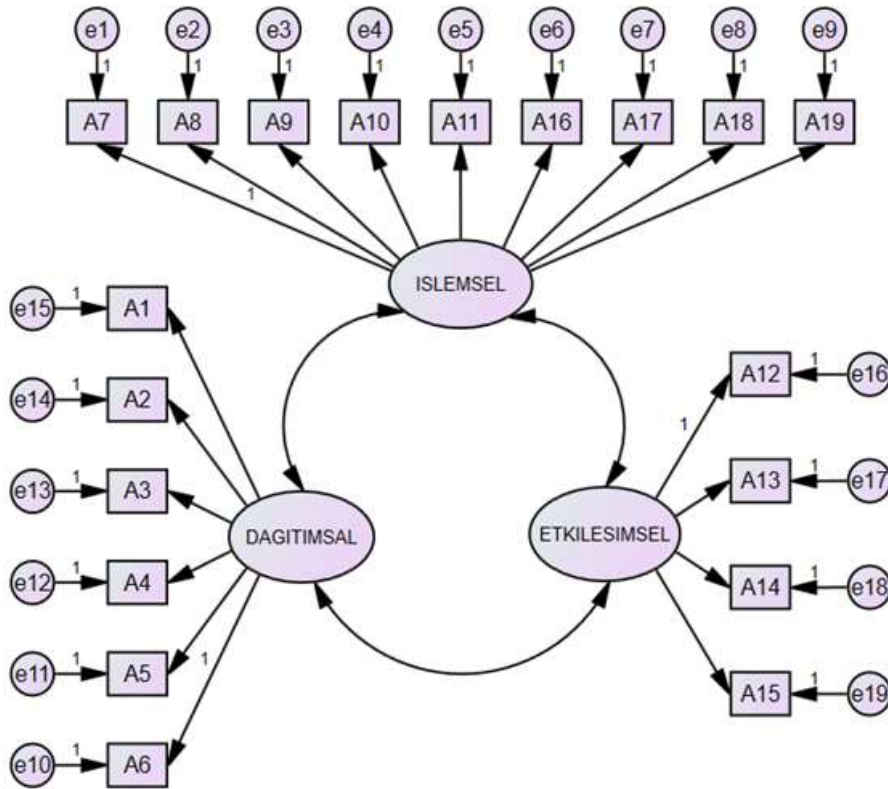
#### 3.1. Örgütsel Adalet Ölçüm Modeli

Örgütsel adalet ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, güvenilirlik ve tutarlılık durumları incelenmiştir. İlk olarak Harman Tek Faktör Testi ile yaygın metot yanlılığına dair analiz yapılmıştır. Burada, çıkan sonuçlarda toplam değişkenlik içinde ne kadarlık kısmın tek faktör tarafından açıklandığına bakılır (Podsakoff vd., 2003). Ölçeğe yapılan analizde, tek bir faktörün değişkenin %56 kadarı açıkladığı görülmüştür.

Ölçeğin güvenilirliğini test etmek için Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Cronbach's Alpha değeri 0 ile 1 arasında değerler alır; 1'e yakın bulunan değerler için ölçek güvenilir olarak değerlendirilir. Örgütsel adalet ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,957 bulunarak ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Bu yapılan analizler sonrası AMOS programı ile ilk ölçüm modeli Şekil 1'deki gibi oluşturularak test edilmiştir. Burada uyum endeks değerleri istenilen seviyede olmadığı için modifikasyon endeksleri incelenmiş ve A2 değişkeninin modelden çıkarılmasının endeksleri en fazla etkileyeceği belirlenerek, A2 modelden çıkarılarak yeni model kurulmuştur.

Şekil 1: Örgütsel Adalet Ölçeği İlk Ölçüm Modeli

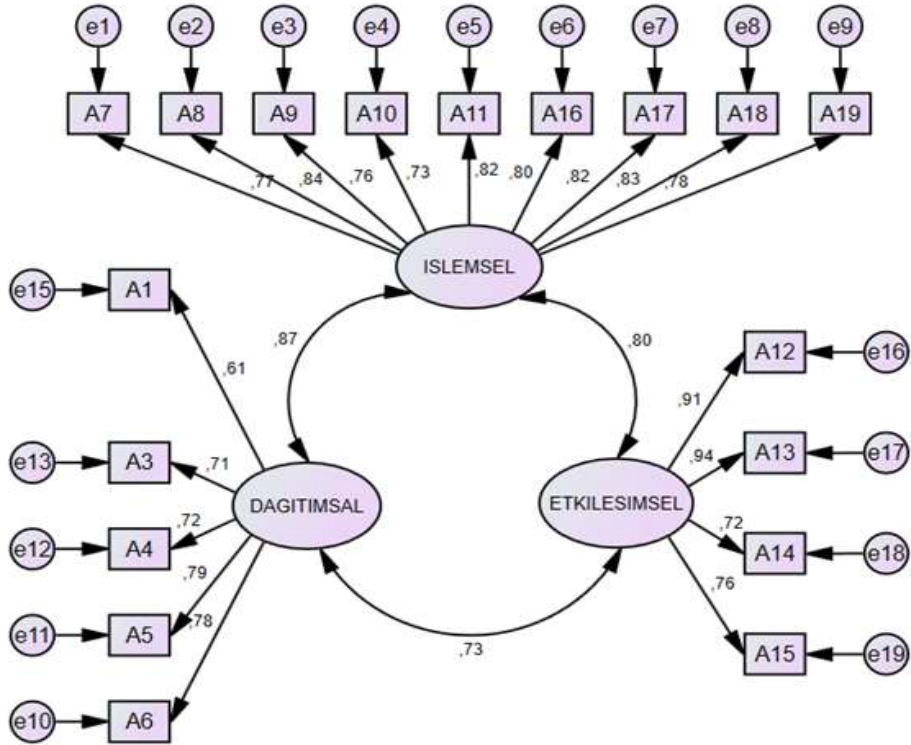


Yeni modelin uyum endeksleri  $\chi^2/df=2,846$ ;  $RMSEA=0,087$ ;  $CFI=0,926$ ;  $GFI=0,852$ ; ve  $AGFI=0,809$  olarak bulunmuştur. Bu değerler, ölçeğin ana modele iyi derecede uyumlu olduğunu gösterir. Örgütsel adalet ölçeğinin son ölçüm modelinin ait ilişkiler ve katsayılar Tablo 2 ve Şekil 2'de verilmiştir. Tablodan tüm değişkenlerin anlamlı olduğu görülmektedir.

**Tablo 2: Örgütsel Adalet Ölçeği İlişki ve Katsayılar**

			Tahmin	S.Tahmin	S.Hata	C.R.	P
A7	<---	ISLEMSEL	1,000	,774			
A8	<---	ISLEMSEL	1,010	,840	,070	14,458	***
A9	<---	ISLEMSEL	,916	,764	,071	12,835	***
A10	<---	ISLEMSEL	,929	,730	,077	12,143	***
A11	<---	ISLEMSEL	1,024	,824	,073	14,096	***
A16	<---	ISLEMSEL	,976	,802	,072	13,632	***
A17	<---	ISLEMSEL	,956	,817	,069	13,956	***
A18	<---	ISLEMSEL	,976	,832	,068	14,274	***
A19	<---	ISLEMSEL	,934	,777	,071	13,105	***
A6	<---	DAGITIMSAL	1,000	,780			
A5	<---	DAGITIMSAL	,988	,795	,077	12,889	***
A4	<---	DAGITIMSAL	,958	,720	,083	11,486	***
A3	<---	DAGITIMSAL	,941	,712	,083	11,337	***
A1	<---	DAGITIMSAL	,747	,609	,079	9,500	***
A12	<---	ETKILESİMSEL	1,000	,907			
A13	<---	ETKILESİMSEL	1,017	,939	,043	23,609	***
A14	<---	ETKILESİMSEL	,777	,721	,056	14,007	***
A15	<---	ETKILESİMSEL	,773	,760	,051	15,301	***

**Şekil 2: Örgütsel Adalet Ölçeği Son Ölçüm Modeli**



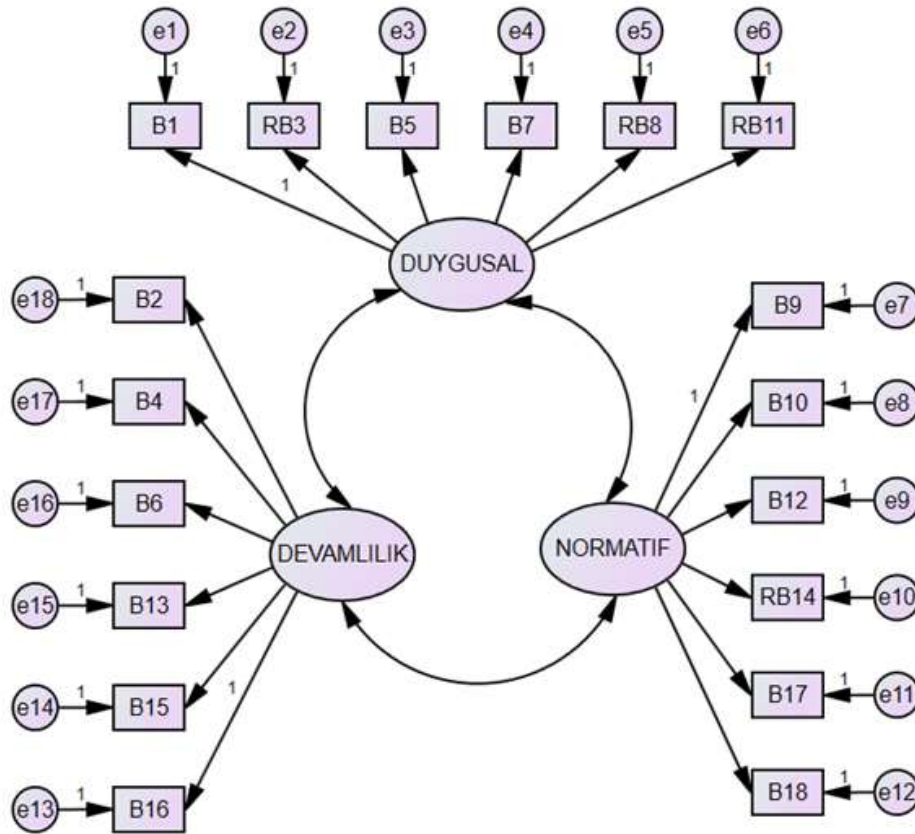
### 3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçüm Modeli

Örgütsel bağlılık ölçeği için ilk olarak yine Harman Tek Faktör Testi ile yaygın metot yanlılığı durumuna bakılmıştır. Burada, tek bir faktörün değişkenin %32'sini açıkladığı, yani çoğunluğunu açıklamadığı tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğinde yaygın metot yanlılığı görülmemektedir.

Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmış ve bu katsayı 0,712 olarak bulunmuştur. Değerinin 0,70'ten büyük olması, örgütsel bağlılık ölçeği değişkenlerin iç tutarlılığının bulunduğunu göstermektedir.

Daha sonra AMOS ile örgütsel bağlılık ölçeğinin ilk ölçüm modeli Şekil 3'teki gibi oluşturulmuştur. Yapılan analiz sonucunda uyum endekslerinin değerleri istenen seviyelerde olmadığından dolayı düşük faktör yüklerine sahip olan B2, B12, B13 ve B15 değişkenleri uyum endekslerini en fazla etkileyeceği belirlenmiş, böylece modelden çıkarılarak yeni model oluşturulmuştur.

Şekil 3: Örgütsel Bağlılık Ölçeği İlk Ölçüm Modeli

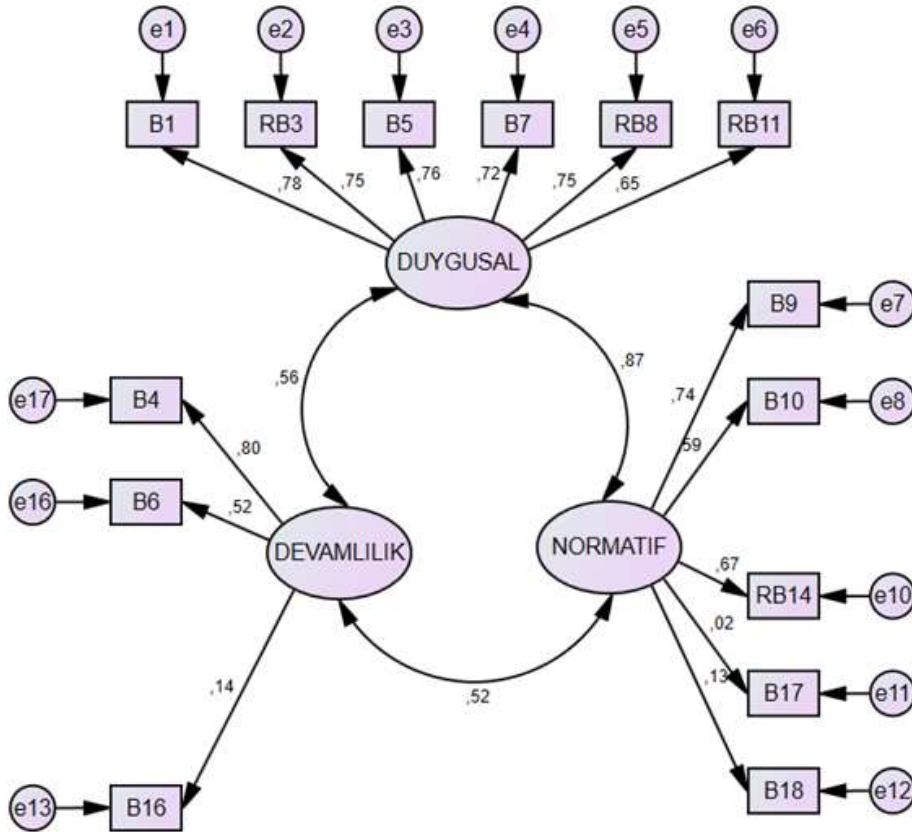


Oluşturulan yeni modelin uyum endeksleri  $\chi^2/df=2,443$ ;  $RMSEA=0,077$ ;  $CFI=0,915$ ;  $GFI=0,902$  ve  $AGFI=0,861$  olarak bulunmuştur. Bu uyum endeksleri, ölçeğin ana modele iyi derecede uyumlu olduğunu göstermektedir. Tablo 3 ve Şekil 4'te son ölçüm modeli ilişkileri ve katsayıları gösterilmiştir.

**Tablo 3: Örgütsel Bağlılık Ölçeği İlişki ve Katsayılar**

			Tahmin	S.Tahmin	S.Hata	C.R.	P
B1	<---	DUYGUSAL	1,000	,780			
RB3	<---	DUYGUSAL	,990	,754	,082	12,134	***
B5	<---	DUYGUSAL	1,033	,761	,084	12,271	***
B7	<---	DUYGUSAL	,848	,721	,074	11,526	***
RB8	<---	DUYGUSAL	,959	,747	,080	12,015	***
RB11	<---	DUYGUSAL	,853	,651	,083	10,248	***
B9	<---	NORMATIF	1,000	,743			
B10	<---	NORMATIF	,927	,588	,113	8,202	***
RB14	<---	NORMATIF	1,022	,674	,110	9,313	***
B17	<---	NORMATIF	,023	,016	,102	,222	,824
B18	<---	NORMATIF	,174	,131	,094	1,848	,065
B16	<---	DEVAMLILIK	1,000	,135			
B6	<---	DEVAMLILIK	4,267	,519	2,449	1,742	,082
B4	<---	DEVAMLILIK	7,133	,796	4,124	1,729	,084

**Şekil 4: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Son Ölçüm Modeli**



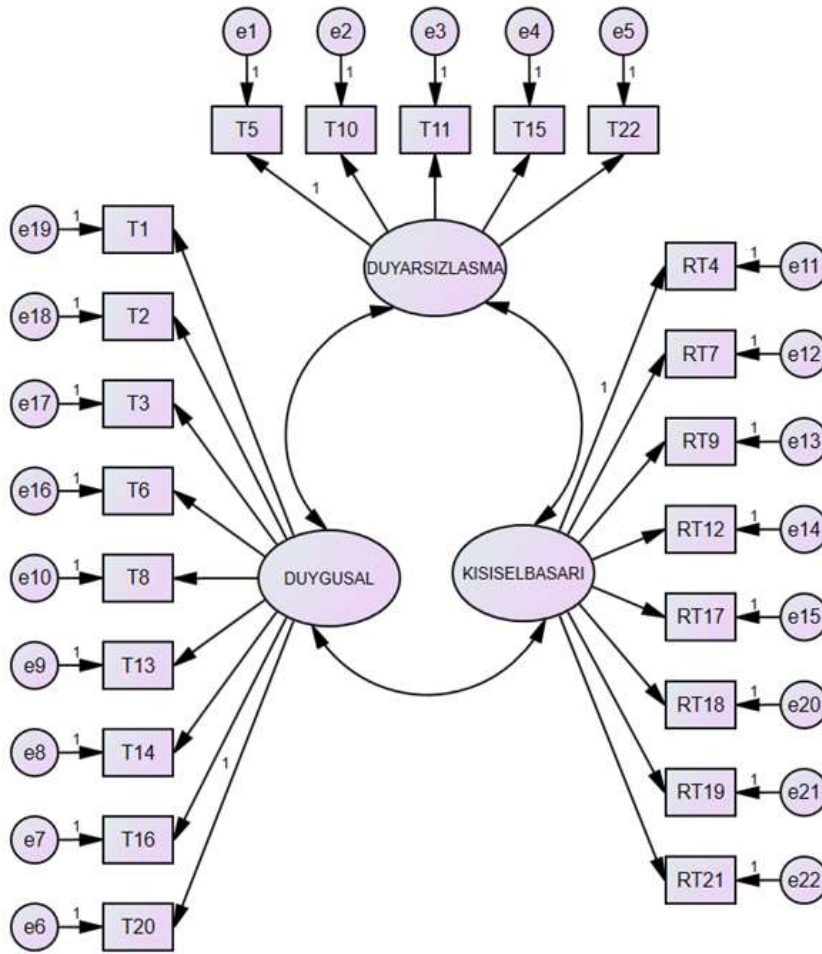


### 3.3. Tükenmişlik Ölçüm Modeli

Tükenmişlik ölçeği için yapılan Harman tek faktör testi, bir faktörün en fazla %29'unu açıkladığını göstermiştir, değişkenin çoğunluğunu açıklamamaktadır. Tükenmişlik ölçeğinde de yaygın metot yanlışlığı bulunmamaktadır. Ölçek güvenilirliğini test etmek amacıyla Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmış ve 0,869 olarak bulunmuştur. Bu değer, tükenmişlik ölçeğinin iç tutarlılığının olduğunu ifade etmektedir.

Bu analizler sonrasında, AMOS programı ile tükenmişlik ölçeğinin ilk ölçüm modeli Şekil 5'te gösterilen şekilde oluşturularak test edilmiştir. Bu ilk modelin uyum endekslerinin değerleri istenilen düzeyde değildir.

Şekil 5: Tükenmişlik Ölçeği İlk Ölçüm Modeli



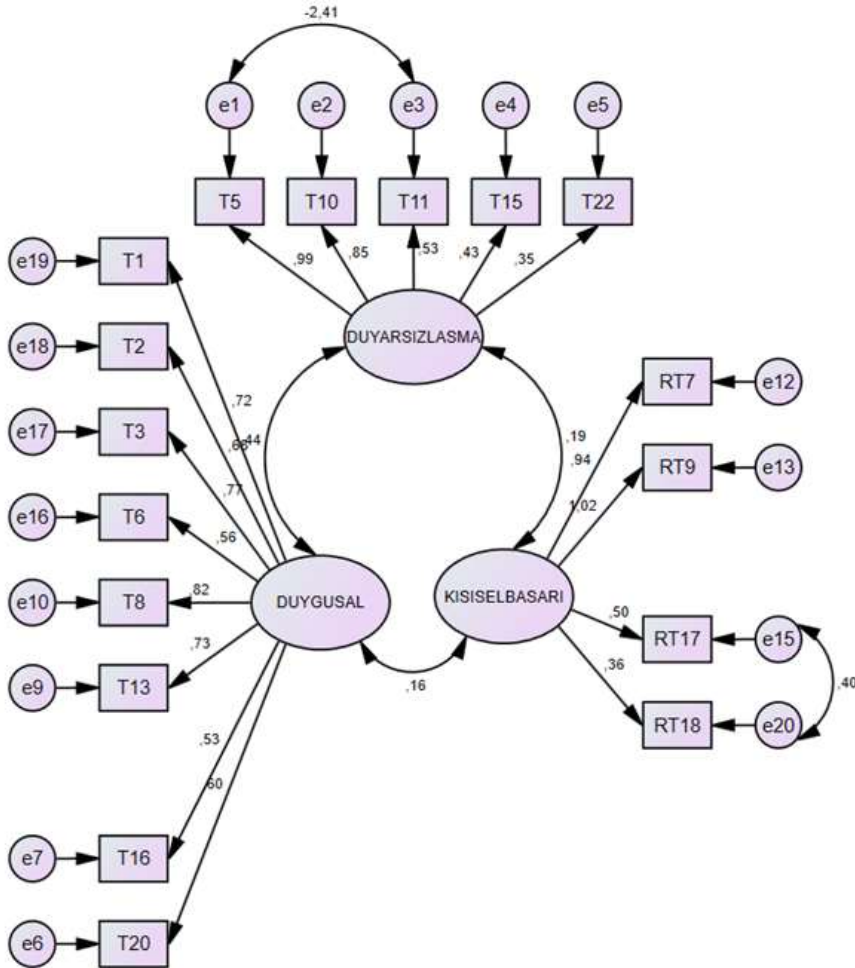
İlk ölçüm modelinin uyum endeksleri istenilen değerde olmadığı için T4, RT8, RT12, T14 ve RT19 değişkenleri modelden çıkarılmıştır. Ayrıca, hata terimleri e1 ile e3 ve e15 ile e20 arasında da korelasyon eklenmiştir. Modifikasyonlar sonrası son modelin uyum endeksleri  $\chi^2/df=2,708$ ;  $RMSEA=0,084$ ;  $CFI=0,912$ ;  $GFI=0,872$  ve  $AGFI=0,828$  olarak bulunmuştur. Bu da ölçeğin iyi derecede uyumlu olduğunu belirtmektedir.

Tablo 4 ve Şekil 6 tükenmişlik ölçeğinin son ölçüm modelinin ilişkilerini ve katsayılarını göstermektedir. Tablo 4'te görüldüğü gibi, ölçeğe ilişkin tüm değişkenler anlamlıdır.

**Tablo 4: Tükenmişlik Ölçeği İlişki ve Katsayılar**

			Tahmin	S.Tahmin	S.Hata	C.R.	P
T5	<---	DUYARSIZLASMA	1,000	,987			
T10	<---	DUYARSIZLASMA	,860	,853	,051	16,849	***
T11	<---	DUYARSIZLASMA	,641	,531	,092	6,953	***
T15	<---	DUYARSIZLASMA	,380	,425	,054	7,079	***
T22	<---	DUYARSIZLASMA	,335	,348	,058	5,782	***
T20	<---	DUYGUSAL	1,000	,598			
T16	<---	DUYGUSAL	,970	,528	,139	6,969	***
T13	<---	DUYGUSAL	1,354	,725	,153	8,830	***
T8	<---	DUYGUSAL	1,607	,817	,169	9,531	***
RT7	<---	KISISELBASARI	1,000	,941			
RT9	<---	KISISELBASARI	1,022	1,018	,037	27,308	***
RT17	<---	KISISELBASARI	,520	,499	,058	8,948	***
T6	<---	DUYGUSAL	1,058	,564	,144	7,343	***
T3	<---	DUYGUSAL	1,403	,768	,153	9,170	***
T2	<---	DUYGUSAL	1,097	,677	,130	8,416	***
T1	<---	DUYGUSAL	1,324	,722	,150	8,806	***
RT18	<---	KISISELBASARI	,380	,358	,063	6,050	***

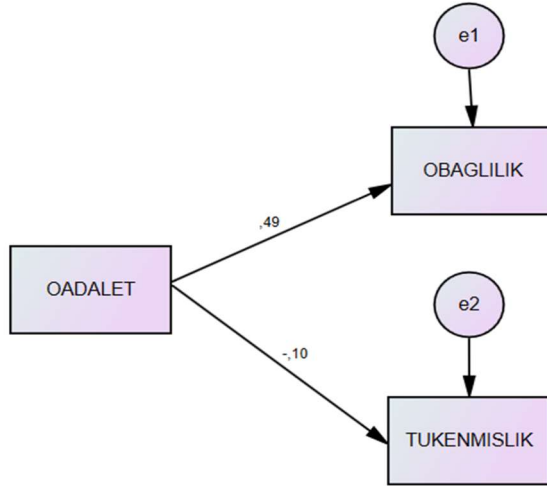
**Şekil 6: Tükenmişlik Ölçeği Son Ölçüm Modeli**



### 3.4. Ana Hipotezlerin Analizi

Araştırmada öğretmenlerin okullarındaki örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılık ve tükenmişlikleri üzerindeki etkileri incelenmiştir. Ana hipotez olarak bağımsız değişken olan örgütsel adaletin bağımlı değişkenler örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasında yapısal eşitlik modeli kurulmuş ve AMOS ile analiz edilmiştir. Modelin uyum endeksleri,  $\chi^2/df=10,608$ ; RMSEA=0,199; CFI=0,874; GFI=0,972 ve AGFI=0,833 olarak bulunmuştur. Kurulan model ve elde edilen bulgular Şekil 7 ve Tablo 5'te verilmiştir.

Şekil 8: Ana Hipotezin Yapısal Eşitlik Modeli



Tablo 5: Ana Hipotez İlişki ve Katsayılar

			Tahmin	S.Tahmin	S.Hata	C.R.	P
OBAGLILIK	<---	OADALET	,358	,489	,041	8,713	***
TUKENMISLIK	<---	OADALET	-,061	-,104	,038	-1,619	,105

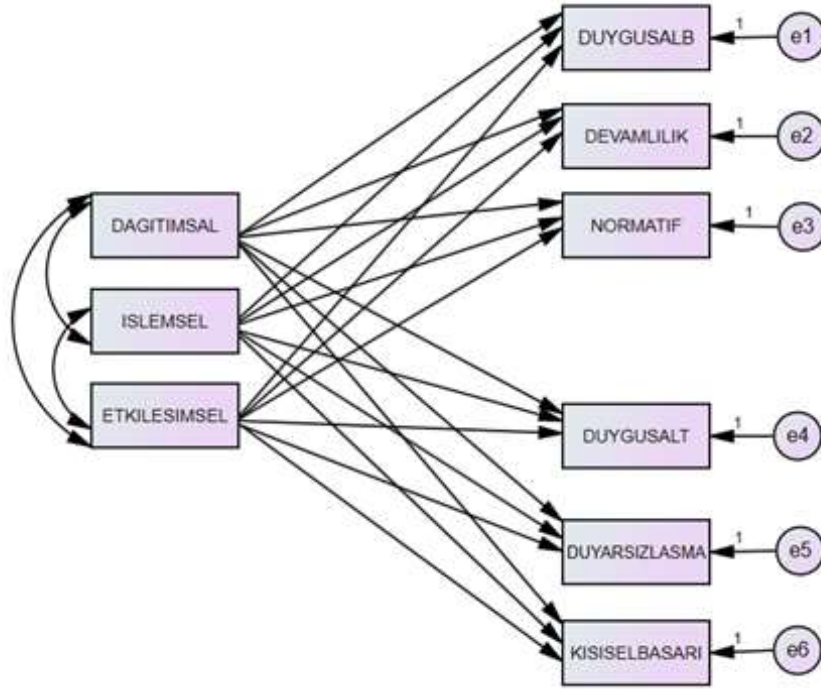
Tablo 5'ten görüldüğü gibi, öğretmenlerin örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı ( $p<0.01$ ) ve pozitif ( $\beta=0.358$ ) etkisi bulunmaktadır. Bu sonuç, öğretmenlerin örgütsel adalet algısı artınca, kurumlarına olan bağlılıklarının da arttığını göstermektedir. Öte yandan, örgütsel adalet algısının tükenmişlik üzerinde negatif etkisi ( $\beta=-0.061$ ) bulunmakla birlikte bu etki anlamlı değildir ( $p>0.10$ ). Bu sonuç, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının tükenmişlik düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

### 3.5. Alt Hipotezlerin Analizi

Araştırmaya ait alt hipotezler, örgütsel adalet algısı alt boyutları ile örgütsel bağlılık ve tükenmişlik alt boyutları arasında kurulmuştur. Örgütsel adalet dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet alt boyutlarından; örgütsel bağlılık duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarından; tükenmişlik duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma hissi alt boyutlarından oluşmaktadır. Alt hipotezlere ait yapısal eşitlik modeli AMOS ile kurularak analiz edilmiştir. Bu model Şekil 8'de gösterilmiştir.

Alt hipotezlere ait model uyum endeksleri  $\chi^2/df=15,847$ ; RMSEA=0,248; CFI=0,728; GFI=0,806 ve AGFI=0,419 olarak tespit edilmiştir. Modeldeki tüm ilişkiler ve katsayılar Tablo 6'da gösterilmiştir.

Şekil 8: Alt Hipotezlerin İlk Yapısal Eşitlik Modeli



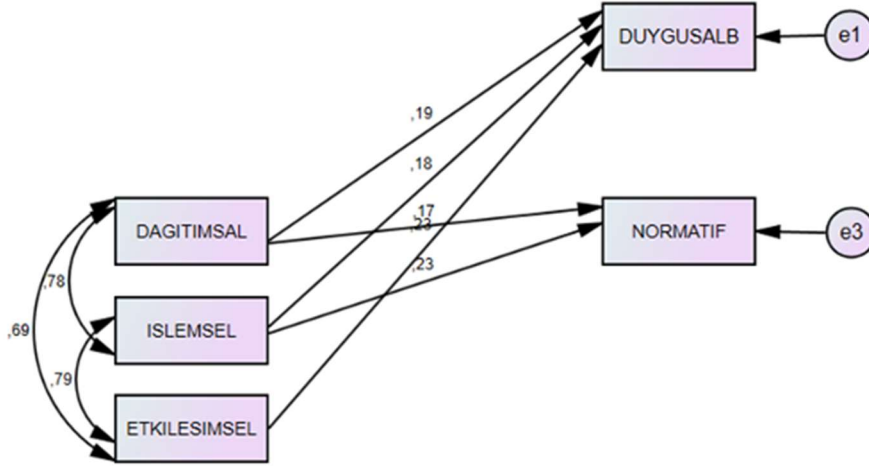
Tablo 6: Alt Hipotezler İlişki ve Katsayıları

			Tahmin	S.Tahmin	S.Hata	C.R.	P
DUYGUSALB	<--	DAGITIMSAL	,202	,192	,091	2,211	,027
DEVAMLILIK	<--	DAGITIMSAL	,114	,137	,085	1,338	,181
NORMATIF	<--	DAGITIMSAL	,121	,162	,072	1,678	,093
DUYGUSALT	<--	DAGITIMSAL	-,128	-,165	,080	-1,611	,107
DUYARSIZLASMA	<--	DAGITIMSAL	-,053	-,071	,077	-,685	,493
KISISELBASARI	<--	DAGITIMSAL	,024	,034	,072	,330	,742
DEVAMLILIK	<--	ISLEMSEL	,039	,050	,094	,415	,678
KISISELBASARI	<--	ISLEMSEL	-,093	-,142	,080	-1,168	,243
DUYGUSALT	<--	ISLEMSEL	-,039	-,052	,089	-,434	,664
DUYARSIZLASMA	<--	ISLEMSEL	,119	,170	,085	1,396	,163
DUYGUSALB	<--	ISLEMSEL	,181	,181	,102	1,778	,075
NORMATIF	<--	ISLEMSEL	,137	,193	,080	1,704	,088
KISISELBASARI	<--	ETKILESİMSEL	,026	,040	,069	,377	,706
NORMATIF	<--	ETKILESİMSEL	,042	,061	,069	,615	,538
DEVAMLILIK	<--	ETKILESİMSEL	,017	,022	,081	,208	,836
DUYGUSALB	<--	ETKILESİMSEL	,229	,233	,087	2,623	,009
DUYGUSALT	<--	ETKILESİMSEL	,038	,052	,076	,498	,619
DUYARSIZLASMA	<--	ETKILESİMSEL	-,084	-,122	,073	-1,151	,250

Bir sonraki aşamada anlamlı olmayan ilişkiler modelden çıkarılarak tüm ilişkilerin anlamlı olduğu yeni bir model oluşturulmuştur. Bu son modelin uyum endeks değerleri

$\chi^2/df=17,112$ ;  $RMSEA=0,258$ ;  $CFI=0,839$ ;  $GFI=0,857$  ve  $AGFI=0,572$  olmuştur. Bu modelin son hali Şekil 9'da sunulmuştur.

**Şekil 9: Alt Hipotezlerin Son Yapısal Eşitlik Modeli**



Analiz sonuçlarına göre, dağıtımsal adalet algısının duygusal ve normatif bağlılık alt boyutları üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi bulunurken, devam bağlılığı alt boyutu üzerindeki anlamlı etki görülmemiştir. Tükenmişlik alt boyutlarına etkileri incelendiğinde ise herhangi bir anlamlı ilişkiye rastlanmamıştır. İşlemsel adalet algısının örgütsel bağlılık ve tükenmişlik alt boyutlarına olan etkileri dağıtımsal adalet algısının etkilerine benzerdir: duygusal ve normatif bağlılık üzerinde pozitif anlamlı etkisi görülürken, devamlılık üzerinde anlamlı etki tespit edilememiştir. Tükenmişlik alt boyutlarına olan etkileri de anlamlı değildir. Etkileşimsel adalet algısının sadece duygusal bağlılık alt boyutuna anlamlı pozitif etkisi görülmektedir. Örgütsel bağlılığın diğer alt boyutları için anlamlılık bulunamamıştır. Ayrıca, etkileşimsel adaletin de tükenmişliğin alt boyutlarına anlamlı etkisi tespit edilememiştir.

Sonuç olarak, öğretmenlerin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarının her birindeki artış duygusal bağlılıklarını artırırken, dağıtımsal ve işlemsel adalet algılarındaki artış normatif bağlılıklarını da artırmaktadır. Örgütsel adalet alt boyutlarının devam bağlılığını ise etkilemediği belirlenmiştir. Öte yandan, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının hem bütün hem de alt boyutlar bazında, tükenmişlik düzeylerine etkisi olmadığı da görülmektedir.

## SONUÇ

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıkları ve örgütsel tükenmişlikleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmaya İstanbul ilindeki resmi okulların farklı kademelerinde görev yapan 243 öğretmen katılmıştır. Araştırmada demografik bilgiler ile örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik ölçekleri uygulanmıştır. Bu ölçekler için tek faktör testi, güvenilirlik analizi ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır.

Örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılık ve tükenmişlik üzerine etkisi yapısal eşitlik modeli ile incelenmiştir. Analiz sonucunda, örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu saptanmıştır. Çıkan sonuç göstermektedir ki, öğretmenlerin örgütsel adalet algısı artınca, kurumlarına bağlılıkları da artmaktadır. Örgütsel adalet algısının tükenmişlik üzerine etkisine bakıldığında, negatif olan etkinin anlamlı olmadığı görülmüştür.

Bu sonuç öğretmenlerin örgütsel adalet algısının tükenmişlikleri üzerinde anlamlı etkisinin olmadığını göstermiştir.

Örgütsel adaletin alt boyutlarının (dağıtım, işlemsel ve etkileşimsel), örgütsel bağlılık alt boyutları (normatif, duygusal ve devamlılık) ve tükenmişlik alt boyutları (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık) üzerine etkisi analiz edildiğinde, alt boyutlar arasındaki ilişkilerde farklılıklar oluştuğu görülmüştür.

Dağıtım adalet örgüt çalışanlarının, örgütte yaptığı çalışmalar sonucunda elde ettiği kazanımların adil olma durumunun algılanmasını ifade etmektedir. Dağıtım adalet algısının duygusal bağlılık ve normatif bağlılığı üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi görülmüş; devamlılık bağlılığı üzerinde ise anlamlı etki tespit edilememiştir. Dağıtım adaletin olduğu okullardaki öğretmenler ders programlarının, okulda aldıkları sorumlulukların ve verilen ödüllerin adil olduğunu düşündüklerinden dolayı çalıştığı kurumun amaçlarını ve hedeflerini benimsemeye başlayacaktır. Bu öğretmenler kurumda pozitif davranışlar sergileyecek ve ihtiyaç duyulursa ekstra çalışmalar yapmaya da gönüllü olacaktır. Kişinin bir örgütte çalışmayı kendisi için görev olarak belirleyerek örgütüne bağlılık göstermesi olan normatif bağlılık da dağıtım adaletin artması ile olumlu etkilenecektir. Okuldaki adil paylaşımlara şahit olan öğretmenler, okulda kalması gerektiğini hissederek okuldaki kurumlarında minnet duyguları içinde devam edecektir. Bu çalışmada dağıtım adalet algısının artması ile öğretmenin kurumuna duygusal ve normatif bağlılığının güçlendiği saptanmıştır.

İşlemsel adalet, kurumlarda alınan ve uygulanan kararların belirlenmesindeki süreçte gerçekleşen işlemlerin kişiler tarafından ne kadar adil görüldüğünü açıklar (Greenberg, 1987). Bu çalışmada, işlemsel adaletin de duygusal bağlılık ve normatif bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi bulunmuş, devamlılık üzerindeki pozitif etkisinin anlamlı olmadığı görülmüştür. Okullarda karar alma sürecine öğretmenlerin dahil edilmesi onlara adil davranıldığı algısının gelişmesini sağlayacaktır. Öğretmenin kendisini etkileyecek bir kararda söz hakkına sahip olması süreçlerin adaletle yönetildiği düşüncesine sevk edecektir (Hoy ve Tarter, 2004). Süreç boyunca kendilerine danışıldığını gören öğretmenlerin kendisine bu denli değer veren okulun amaç ve değerlerini benimseyerek daha çok emek sarf edeceklerdir. Kendilerini çalıştıkları okul için önemli biri olarak hissedecek ve burada kalmanın doğru olduğunu düşüneceklerdir. Bu çalışma da işlemsel adaletin duygusal ve normatif bağlılığı artırdığı tespit etmiştir.

Etkileşim adaleti; örgütte örgüt çalışanlarına değer verilmesi, saygılı olunması, sosyal değer olarak görülen bir kararın, çalışanlara açıklanması gibi farklı davranışları içermektedir (İçerli, 2010). Örgütte karar alırken kullanılan yöntemlerin ve alınan kararların iletilmesindeki tutumun adilliği etkileşimsel adaleti göstermektedir. Etkileşimsel adalet boyutunun örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılığı anlamlı ve pozitif olarak etkilediği, devamlılık ve normatif bağlılık boyutlarına ise anlamlı etkisi olmadığı görülmüştür. Okulda karar alırken ve kararları iletirken kullanılan dilin ve gösterilen davranışların öğretmenlere iyi ve değerli hissettirmesi neticesinde öğretmenlerin okullarını benimsemelerine ve daha fazla emek ve çaba harcamalarına neden olacaktır. Bu çalışmada da etkileşimsel adalet algısındaki artışın duygusal bağlılığı artıracağı görülmüştür.

Bireylerin örgütten ayrılması sonucunda karşılaşılabilecekleri bedellerin farkındalığı olarak belirtilen devam bağlılığı için örgütsel adaletin hiçbir alt boyutuyla anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Devam bağlılığı örgüt için harcananlar, örgütten beklentiler, örgütten ayrılma durumundaki kayıplar ile ilgili olduğundan dolayı örgütsel adalet algısı ile anlamlı bir ilişki bulunamaması anlaşılabilir.

Örgütsel adaletin örgütsel tükenmişlik üzerine anlamsız ve negatif etkisine ulaşıldıktan sonra, örgütsel adaletin alt boyutlarının örgütsel tükenmişlik alt boyutlarına olan etkileri için de istatistiksel anlamlılık görülmemiştir. Bu sonuç, öğretmenlerin kurumlarındaki adaletten daha ziyade farklı sebepler ile tükenmişlik yaşadığına işaret etmektedir. Tükenmişlik ile ilgili yapılan çalışmalar, farklı birçok etkenin öğretmenlerin tükenmiş hissetmesine neden olduğunu göstermektedir. Seferoğlu, Yıldız ve Yücel (2014) cinsiyet, yaş ve tecrübe gibi faktörlerin öğretmenlerin tükenmişliğini etkilediğini gösterirken; Tümkaya (1996) cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kademe ve tecrübe gibi değişkenlere göre farklılaştığına belirlemiştir. Çalışmalarda çoğunlukla demografik özelliklerin etkileri gözlemlenmiştir. Okulla ilgili faktörlerin etkisini tespit eden çalışmalar da vardır. Farber (1984) öğrencilerin duyarsızlığı, disiplin problemleri, isteğe bağlı olmayan tayinler, disiplin sorunları, kalabalık sınıflar, yönetim ile yaşanan sıkıntıların öğretmenlerdeki tükenmişliği açıklayan faktörler olduğunu savunmuştur. Dworki (2001) ise eğitim sistemlerindeki bozuklukların, hak ettiği değeri görmemenin, deneyim ve yeterlilik arasındaki farkın ve beklentilerin gerçekleşmemesinin tükenmişliğe yol açtığını belirtmiştir. Budak ve Sürgevil (2005) sınıf ortamı, veli gibi çevresel faktörlerin etkilediğini göstermiştir.

Örgütsel adaletin tükenmişlik düzeyini etkilediğine dair bazı çalışmalar bulunmaktadır (Pines & Aranson, 1988; Maslach vd., 2001; Karaman, 2009). Bu çalışmada ise tükenmişlik düzeyinin örgütsel adalet algısı ile anlamlı ilişkisinin görülmemiştir. Bu sonuç, öğretmenlerin tükenmişliğini okulda algıladıkları adaletten ziyade daha farklı sebeplerle ilgili olabileceğini göstermektedir. Bunlar, literatürde yer alan demografik ve sosyoekonomik özellikler, öğrenci ve velilerle ilişkiler gibi faktörler olabilir. Öte yandan, yapılan analizinde çalışmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları kurumların büyük oranında devlet okulu olması da bu sonuçta etkili olabilir. Devlet okulunda çalışanların 657 sayılı kanununa dahil olması sebebiyle haklarını savunma imkânı bulabilmektedir. Özel okullarda çalışan öğretmenler, işini kaybetme durumu ile karşı karşıya kalabileceği için adaletsiz uygulamalar ile daha kolay karşılaşabilir ve tepki gösteremeyebilir. Bu araştırmadaki öğretmenlerin çoğunluğu devlet okullarında çalıştığından dolayı adalet noksanlığının tükenmişlik ile etkisi görülemez olabilir.

Öğretmenlerin örgütlerine ve mesleklerine olan bağlılıkları, kendilerini iyi hissetme durumları onların eğitim faaliyetlerini, toplum için yürüttüğü çalışmaları olumlu şekilde etkileyecektir. Öğretmenlerin okula olan bağlılıklarının tesis edilmesinde okul yöneticilerinin rolü çok büyüktür. Okul yönetiminin adaletli tutum ve davranışları öğretmenlerin bağlılığını artıracak öğretmenlerin aidiyetlerini güçlendirecektir.

## KAYNAKÇA

- Akçay, C. & Çalık, C. (2019). Eğitim Örgütlerinde Mesleki Bağlılık Ve Örgütsel Bağlılığın Öğretmenlerin Tükenmişlikleri Üzerindeki Etkisi. *Journal Of Social And Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 6(37), 1415-1433.
- Aksanaklu, P. & İnandı, Y. (2018). Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıkları İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14 (3), 937-955
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1997). *Commitment In The Workplace Theory: Research And Application*. Sage Publications.
- Aronson, E. & Pines, A.M. (1988). *Career Burnout: Causes And Cures*. Free Press.

- Balaban, Ö. & Konyalı, H. (2016). Kamu Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri İle Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sakarya SGK Örneği. *Siyaset, Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2016, 4(4), 189-207.
- Bal, V. (2014). Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Manisa'daki Eğitim Kurumlarında Bir Araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (1), 1-9.
- Balay, R. (2000). Yönetici Ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. Nobel Yayın Dağıtım.
- Baysal, A. C. & Paksoy, M. (1999). Mesleğe Ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1), 7-15.
- Brockner, J. & Wiesenfeld, B.M. (1996). An Integrative Framework For Explaining Reactions To Decisions: Interactive Effects Of Outcomes And Procedures. *Psychological Bulletin*, 120, 189-208.
- Budak, G. & Sürvegil, O. (2005). Tükenmişlik Ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Bursalıoğlu, Z. (2013). Okul Yönetiminde Yeni Yapı Ve Davranış, (18. Bs). Pegem Akademi.
- Büyükyılmaz, O. & Tunçbiz B. (2016). Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Araştırma. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 7(14), 89-114.
- Chen, Z.X. & Francesco, A.M. (2003). The Relationship Between The Three Components Of Commitment And Employee Performance In China. *Journal Of Vocational Behavior*, 62(3), 490-516.
- Colquitt, A. (2001). On The Dimensionality Of Organizational Justice: A Construct Validation Of A Measure. *Journal Of Applied Psychology*, 86(3), 386.
- Çavuşoğlu, İ. (2005). Endüstri Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri İle Bazı Kişisel Değişkenlerin Arasındaki İlişki (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Dalkılıç, S. O. (2014) Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu, (2. Bs). Nobel Yayın.
- Dworkin, A.G. (2001). Perspectives On Teacher Burnout And School Reform. *International Education Journal*, 2(2), 69-78.
- Eker, G. (2006). Örgütsel Adalet Algısı Boyutları Ve İş Doymu Üzerindeki Etkileri (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Ergin, C. (1992). Doktor Ve Hemşirelerde Tükenmişlik Ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı, 143-154.
- Eryılmaz, A. & Burgaz, B. (2011). Özel Ve Resmi Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri. *Eğitim Ve Bilim*, 36, 271-286.
- Etzioni, A. (1966). A Comparative Analysis Of Complex Organizations: On Power, Involvement And Their Correlates. The Free Press.
- Farber, B.A. (1984). Stress And Burnout In Suburban Teachers. *Journal Of Education Research*, 77(6), 325-331.
- Ford, R. C. & Mcgee, G. W. (1987). Two (Or More?) Dimensions Of Organizational Commitment: Reexamination Of The Affective And Continuance Commitment Scales. *Journal Of Applied Psychology*, 72, 638-642.
- Freudenberger, J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal Of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Greenberg, J. (1987). Örgütsel Adalet Teorilerinin Taksonomisi. *Yönetim İnceleme Akademisi*, 12, 9-22.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi Ve Değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış*, 2(1), 37-56.



- Gündüz, B. (2005). İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1(1), 152-166.
- Izgar, H. (2000). Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Burnout) Nedenleri Ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Izgar, H. (2003). Endüstri Ve Örgüt Psikolojisi. Eğitim Kitabevi.
- İnce, M. & Gül, H. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. İleri Giden Ofset.
- Karaman, P. (2009). Örgütsel Adalet Algısı İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The Impact Of Interpersonal Environment On Burnout And Organizational Commitment. Journal Of Organizational Behavior, 9(4), 297-308.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. Leiter Ve M. P. (2001). Job Burnout. Annual Review Psychology, 52, 397-422.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress And What To Do About It. Jossey-Bass.
- Maslach, C., Jackson, S.E., & Leiter, M.P. (1996). The Maslach Burnout Inventory (3rd Ed.). Consulting Psychologists Press.
- Moorman, R. (1991). Relationship Between Organizational Justice And Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?. Journal Of Applied Psychology, 76(6), 845-855.
- Northcraft, G.B. & Neale, M.A. (1990). Organizational Behavior Management Challenge. The Dryden Pres.
- O'Reilly, C.A. & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment And Psychological Attachment: The Effects Of Compliance, Identification, And Internalization On Prosocial Behavior. Journal Of Applied Psychology, 71(3), 492-499.
- Polat, S. (2007). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Salancik, G. R. (1977). Commitment And The Control Of Organization Behavior And Belief, New Directions İn Organization Behavior. St. Clair Press.
- Schwenk, C. R. (1986). Information, Cognitive Biases And Commitment To A Course Of Action. Academy Of Management Review, 11(2), 298-310.
- Seferoğlu, S.S., Yıldız, H. & Yücel, Ü.A., Öğretmenlerde Tükenmişlik: Tükenmişliğin Göstergeleri Ve Bu Göstergelerin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Eğitim Ve Bilim, 39(174): 348-364.
- Serinkan, C. & Erdiş, Y. (2014). Dönüşümcü Liderlik Bağlamında Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütsel Adalet (1. Bs). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Töremen, F. & Tan, Ç. (2010). Eğitim Örgütlerinde Adalet: Kavramsal Bir Çözümleme. Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 14, 58-70.
- Titrek, O. (2009). Okul Türüne Göre Okullardaki Örgütsel Adalet Düzeyi. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 6(2), 551-573
- Tümkaya, S. (1996), Öğretmenlerdeki Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler Ve Başa Çıkma Davranışları [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Uludağ, G. (2020). Örgütsel Adaletin Tükenmişlik Sendromuna Etkisi Üzerine Bir Alan Araştırması. Geleceğin Dünyasında Bilimsel Ve Mesleki Çalışmalar 2020 Sosyal Ve Beşeri Çalışmalar 1 (S. 52-66), Ekin Basın Yayın Dağıtım.

- Üngüren, E., Vd. (2010). Otel Çalışanlarının Tükenmişlik Ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi. Journal Of Yaşar University, 17(5): 2922-2937.
- Yıldırım, F. (2002). Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık Ve Örgütsel Adalet İlişkisi (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.

### JOB PERFORMANCE, TASK PERFORMANCE, CONTEXTUAL PERFORMANCE: DEVELOPMENT AND VALIDATION OF A NEW SCALE

Abdullah ÇALIŞKAN\*

Özlem KÖROĞLU\*\*

**ABSTRACT:** In this study, it is aimed to develop a "Job Performance Scale" in order to measure the job performance of employees with a measurement tool with high validity and reliability based on scientific methods. The study was conducted with data obtained from three different sample groups, including universities, health and industry sectors. As a data collection tool, a draft scale consisting of 12 items prepared by the focus working group in the form of 5-point Likert was used in line with the literature. The data were analyzed with the package program. EFA and CFA were carried out in line with the validity studies. Furthermore criterion validity of the scale is also computed with using the job satisfaction scale. According to the results of the analysis, the "Job Performance Scale" consisted of two sub-dimensions and 11 items. As a result of reliability analyzes, it was determined that the scale was highly reliable. With its two-dimensional structure named task performance and contextual performance, it is evaluated that the scale will fill a gap in the field by meeting an important need for employees to determine and measure job performance in future researches.

**Key Words:** Job Performance, Task Performance, Contextual Performance, Scale Development,

**Article type:** Research article

**Jel Classification:** M10, M12

**DOI:** 10.29131/uiibd.1201880

**Received:** 11.09.2022/ **Accepted:** 15.12.2022/ **Published:** 20.12.2022

### İŞ PERFORMANSI, GÖREV PERFORMANSI, BAĞLAMSAL PERFORMANS: BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI

**ÖZ:** Bu çalışmada, çalışanların iş performanslarını bilimsel yöntemlere dayanarak geçerliliği ve güvenilirliği yüksek bir ölçme aracı ile ölçebilmek için, bir "İş Performansı Ölçeği" geliştirilmesi amaçlanmıştır. Çalışma, üniversitelerden, sağlık, sanayi sektörlerinden olmak üzere üç farklı örneklem grubundan elde edilen veriler ile yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak çalışma grubu tarafından, literatür doğrultusunda 5'li Likert şeklinde hazırlanan 12 maddeden oluşan taslak ölçek kullanılmıştır. Veriler paket program ile analiz edilmiştir. Geçerlik çalışmaları doğrultusunda KFA ve DFA yapılmıştır. Ayrıca, iş tatmini ölçeğinden istifade edilerek, ölçeğin ölçüt bağımlı geçerliliği de sağlanmıştır. Analiz sonuçlarına göre "İş Performansı Ölçeği", iki alt boyut ve 11 maddeden oluşmuştur. Yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin, görev performansı ve bağlamsal performans isimli iki boyutlu yapısı ile, bundan sonra yapılacak araştırmalarda, çalışanların iş performansını belirlemeye ve ölçmeye yönelik önemli bir ihtiyacı karşılayarak alandaki bir boşluğu dolduracağı değerlendirilmektedir. İş Performansı Ölçeği, **Türkçe olarak çalışmanın en sonunda sunulmuştur.**

**Anahtar Kelimeler:** İş Performansı, Görev Performansı, Bağlamsal Performans, Ölçek Geliştirme,

**Makale Türü:** Araştırma makalesi

**Jel Sınıflandırması:** M10, M12

**Geliş tarihi:** 11.09.2022/ **Kabul Tarihi:** 15.12.2022/ **Yayın Tarihi:** 20.12.2022

\* Prof. Dr., Toros University, Mersin, abdullah.caliskan@toros.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5746-8550

\*\* Assoc. Dr., Toros University, Mersin, ozlem.koroglu@toros.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6710-3790

**For citation:**

ÇALIŞKAN, A. & KÖROĞLU, Ö. (2021). Job Performance, Task Performance, Contextual Performance: Development And Validation Of A New Scale. Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 8 (2), 180-201. DOI: 10.29131/uiibd.1201880

## INTRODUCTION

In order to maintain their existence in the changing competitive environment, organizations have started to give more importance to performance and performance management and development. When human resources, which are seen as the most difficult resource to manage in enterprises, are not directed correctly and effectively, they can cause performance degradation and therefore failure. The ability of organizations to achieve their goals and provide a competitive advantage over their competitors is realized by having employees who are high performing, skilled, perform their duties effectively and contribute to the success of the organization (Venkateswara Rao, 2016). In this context, job performance is an element that has a significant impact on the success of the organization.

Job performance is the degree to which the employee performs his / her job within the rules determined by the institution and shows the behaviors expected from him. (Al-Makhaita, Sabra & Hafez, 2014; Köroğlu Kaba & Öztürk, 2021). These behaviors are expected to contribute to the goals and objectives of the organization (Rotundo & Sackett, 2002; Özdevecioğlu & Kanıgür, 2009; Koopmans et al., 2016). Job performance is the contribution of employees to the objectives of the organization, the level of fulfillment of a job according to the specified conditions, or the behavior of the employee (Stajkovic & Luthans, 1998; Darvishmotevali et al., 2017; Leo & Lightning, 2017; Blom et al., 2018; Alessandri et al., 2018).

Job performance is generally considered in two dimensions, task performance and contextual performance (Borman & Motowidlo, 1993). Task performance is the behaviors that contribute to the achievement of the goals set in the job descriptions of the employees or the fulfillment of the requirements of the job on a personal level (Wang & Netemeyer, 2002; Avey et al., 2011; Harmancı Seren et al., 2018). Contextual performance, on the other hand, focuses on the behaviors of the employee that contribute to the effective functioning of the organization in addition to the task performance, and is expressed as the positive behaviors of the employees that are not in the job descriptions but supported by the institution (Guo & Ling, 2020; Aksoy & Çiçek, 2021; Elsner vd., 2021).

The importance of job performance, which has many effects on the organization and employees, has increased with modern management approaches that focus on people. In addition to ensuring that individuals demonstrate high job performance in organizations, numerous theoretical and practical studies have been carried out to understand the concept of job performance, to reveal the elements affecting job performance with its predecessors and successors, to develop and sustain the culture of high job performance, to determine and discuss its effects (Motowidlo, 2003; Halbesleben & Bowler, 2007; Gilboa et al., 2008; Schat & Frone, 2011; Wang et al., 2015; Kumar et al. 2021; Nye et al., 2022).

However, in this study, based on the fact that these activities related to job performance can be carried out, it is aimed to develop a "Job Performance Scale" in order to determine the job performance of individuals in enterprises / institutions operating in all sectors and to measure them with a measurement tool with high validity and reliability based on scientific methods. Job performance and its sub-dimensions, task and contextual performance, are the antecedent and successors of many desirable variables within the organization. This study is also aimed to contribute to the field literature of management and organizational behavior disciplines on issues such as measurement, control, and improvement of job performance.

## 1. THEORETICAL FRAMEWORK

### 1.1. Job Performance

Job performance is the quantitative and qualitative expression of what employees can achieve or provide for the purposes of the whole attitude and behavior they exhibit at work or for the purposes related to that job (Şahin & Kanbur, 2022). In other words, the quality of job performance in organizations depends on the mission, goals, functionality requirements, and organizational beliefs about the behaviors that are valued (Castilho, 2015). The concept of job performance is associated with Vroom's (1964) "Expectancy Theory" and Daniel Kahneman and Amos Tversky's (1979) "Expectancy-Value Theory". According to Vroom's expectancy theory, the employee's performance differs according to the degree of desire for the result he will achieve with his effort and the degree of expectation that a certain behavior will lead the employee to the result. In other words, according to this theory, an employee's effort for a job depends on two variables expressed as valence and expectancy. Valence can be explained as the degree to which the employee desires the reward, and the expectancy can be explained as the intensity of the employee's belief that a certain behavior will lead to a certain result. The Expectancy-Value Theory, on the other hand, claims that individual performance, determination and preferences are linked to the expectation relationship and duty value belief of individuals (Akkoç, 2017). According to these two theories, employees perform high as long as their expectations from the organization are met (Organ, 1977) The basis of this approach is the balance of organization – employee expectations. As a matter of fact, the relationship between employees and the organization is a kind of exchange relationship (Blau, 1964). Employees are in a kind of exchange with their organizations for the rewards they expect to receive as a result of their efforts (Eisenberger et al., 1986). Blau's "Social Exchange Theory" (1964) refers to the relative but not necessarily specific mutual imperatives associated with expectations that exist between employees and the organization (Coyle-Shapiro & Conway, 2005; Salanova et al., 2005; Pindek et al., 2019). According to this theory, employees perform highly to the extent that they believe that organizational activities are beneficial to them (Rhoades & Eisenberger, 2002; Razack & Upadhya, 2017). While employees with high performance provide an increase in organizational performance, this also directly affects the increase of the competitiveness of the enterprise (Liden et al., 1993; Methot et al., 2016).

### 1.2. Job Performance Dimensions

Job performance is generally considered in two dimensions: Task and contextual performance (Borman & Motowidlo, 1993):

Task performance is the quality and quantity of work required by the basic activities included in the job descriptions of the employees (Lockevd., 1984; Farh et al., 2007; Díaz-Vilela et al., 2015; Shin et al., 2016; Aggarwal et al., 2020). It is a situation consisting of the main components of the work, it is carried out by the employee and controlled by the manager. In other words, it is more of a situation that involves the employee fulfilling the main work obligations and related behaviors (Chan & Mak, 2012; Shantz et al., 2013; Clarke & Mahadi, 2016; Nemteanu et al., 2021; Pattnaik & Sahoo, 2021). These behaviors of the employees provide support to carry out the technical activities in the production process. Behaviors related to task performance include planning and organization, prioritization, showing responsibility, result-oriented and efficient work (Motowidlo, 1994; Leo & Lightning, 2017; Harmancı Seren et al., 2018; Van Zyl et al., 2021; Pattnaik & Sahoo, 2021; Arwab et al., 2022).

In this sense, task performance has an important place in terms of achieving both individual and organizational results (Law et al., 2009; Hultin et al., 2019; Jonsson et al., 2021).

Contextual performance, on the other hand, is the behaviors that contribute to the fulfillment of the basic task beyond the official job descriptions of the employees (Goodman & Svyantek, 1999; Díaz-Vilela et al., 2015). It ensures the development of the social and psychological environment of the organization (Kumar et al., 2021; Aboagye et al., 2022). In other words, it refers to the extra role performance of voluntary behavior that supports the context (Borman & Motowidlo, 1993; Acaray, 2019; Palenzuela et al., 2019). Although there is no complete distinction between contextual performance and task performance, task performance includes task-oriented actions that are clearly stated within the organization, while contextual performance usually involves actions whose ultimate goal is to improve task performance (Motowidlo, 1997; Cleveland vd., 2019). That is, contextual performance, although not part of the defined role requirement, describes a process of social change that involves voluntary behavior in favor of the organization. (Rhoades & Eisenberger, 2002; Erdilek Karabay et al., 2020). In this respect, contextual performance is positive behaviors that encourage activities such as helping others and collaborating and are supported by the institution in this respect (Motowidlo et al., 1997). These; voluntary participation in work, assisting co-workers, following organizational rules and procedures, adopting and defending organizational goals (Koopmans et al., 2013; Leo & Lightning, 2017; Jiang et al., 2022).

## **2. METHOD**

### **2.1. Question of the study**

Today, the competitive environment requires organizations to use performance measurement and valuation systems in order to benefit from new opportunities and adapt to changing environmental conditions, in other words, in order to maintain the existence of the organization in the long term (Akkoç et al., 2012). In this study, it is aimed to develop a "Job Performance Scale" in order to determine the job performance in the enterprises / institutions operating in all sectors and to measure the validity and reliability with a high measurement tool based on scientific methods based on the education, industry and health sectors, which are considered as the sectors where job performance is important. In addition, this study aims to contribute to the literature on the disciplines of management and organizational behavior, such as job performance, measurement, control and improvement of an important variable that is the predecessor and successor of many desired variables within the organization.

### **2.2. Sample and Scale Development**

A study team of 50 people was first formed to determine the items for measuring job performance. This team has been selected from academicians who are experts in organizational behavior, strategic management, personnel management, and institution managers who have worked in related institutions in these fields. In line with the opinions of this team, the sub-dimensions of job performance, task performance and features for measuring contextual performance were determined item by item. In determining the items, the perceptions of the individuals in the organization regarding the job performance were taken into consideration and the features that could explain this variable were tried to be described with expressions. In line with the opinions of this team, the characteristics for measuring job performance were determined item by item. In determining the items, the

perceptions of the individuals in the organization about the job performance were taken into consideration and the features that could explain this variable were tried to be described with expressions. By combining the experiences and opinions of all participants who formed a focus group, a draft form was created with two dimensions and 19 items.

The 19-item draft form was again submitted to the opinion of seven academicians who are experts in the field, rearranged within the framework of the latest opinions and the following two dimensions and 12-item "Job Performance Scale Draft Form" was developed:

**Table 1: Job Performance Scale (Draft)**

First Dimension: Task Performance	1.	I have the competencies that my job requires.
	2.	I work effectively/efficiently.
	3.	I understand and carry out work-related procedures.
	4.	I am proficient in all areas related to my work.*
	5.	I work in a planned and organized manner to conclude the task defined to me in full and on time.
	6.	I am eager to acquire new skills related to my job.
Second Dimension: Contextual Performance	1.	I take extra care and take extra responsibilities while doing my duty.
	2.	I contribute to the creation of a positive working environment in my institution.
	3.	If I encounter a situation that prevents the task from being done, I try to fix it.
	4.	I help and encourage my friends to complete their work.
	5.	Even if there are criticisms inside or outside the institution, I defend my institution.
	6.	I am proud to be a part of this institution.

*\*This item was removed from the scale as a result of later analysis.*

### 2.3. Data Collection and Statistical Analysis

The questionnaire designed for the research consists of three parts. In the first part, there is an information note to give the participants information about the study, in the second part, four questions about demographic variables (age, gender, marital status, institution studied), and in the third part, the final version of the draft "Job Performance Scale" consisting of twelve statements. The responses of the respondents were determined by a 5-point Likert type (1: "I Strongly Disagree"- 5: "I Strongly Agree") scale. In the analysis of the research data, package data analysis program was used. In the analyzes, descriptive statistics were first made to determine the demographic characteristics of all three working groups, then validity and reliability analyzes of the Job Performance Scale were made, and in the last stage, analyzes were made regarding the criterion validity.

## **2.4. Universe and Sample**

For the research, three different sample groups were determined by convenience sampling method. The purpose of conducting the research by selecting three different sample groups is to increase the generalizability of the findings obtained at the end of the study. The aim of the study by selecting three different sample groups is to increase the generalizability of the findings obtained at the end of the study. The first sample group consists of academic and administrative staff working in higher education institutions belonging to public and foundations. The second and third sample groups consisted of personnel working in institutions/businesses in the health and industry sectors in Mersin. In the determination of these sectors, the sectors where the effects of the perception of job performance are thought to be felt to a significant extent were taken into consideration and education, health and industry sectors were preferred. The created questionnaires were sent to the participants between **23 September 2022 - 15 November 2022**, and data related to the study were collected. Detailed information about the sample groups is presented below.

### **2.4.1. First Sample Group**

Academic and administrative staff working in public and foundation-owned higher education institutions constitute the participants of the first sample group of the research. Questionnaire forms related to the research were delivered to approximately 600 people working in public and private education institutions within the research universe and identified by convenience sampling method. Of the questionnaires answered, 390 were found suitable for analysis.

The first sample group consists of a total of 390 academic and administrative staff, 255 men (65.4%) and 135 women (34.6%) working in educational institutions in the public and private sectors. In the first sample group, 225 were married (57.7%), 165 were single (42.3%), 256 were public (65.6%), and 134 (34.4%) were from foundation universities. The average age of the participants working in educational institutions in the public and private sectors was determined as 31.28 years and the average working time was determined as 11.2 years.

### **2.4.2. Second Sample Group**

The personnel of public and private health institutions in the Mersin region constitute the participants of the second sample group. There are approximately 10000 personnel in this universe. The sample size was calculated as 370 people at a 95% confidence interval (Sekaran, 1992). Questionnaires related to the research were delivered to a total of 750 people working in public and private health institutions within the research universe who were identified by convenience sampling method. Of the questionnaires answered, 387 were found suitable for analysis.

The second sample group consisted of 206 women (53.2%) and 181 men (46.8%) working in health institutions in the public and private sectors, a total of 387 public and private health sector employees. In the first sample group, 227 were married (58.7%) and 160 were single (41.3%). The average age of the participants in the health sector was determined as 31.82 years and the average working time was 9.57 years.

### **2.4.3. Third Sample Group**

The employees of the enterprises located in Mersin and Tarsus Organized Industrial Zones constitute the participants of the third sample group of the research. There are approximately 15000 employees in this universe. The sample size was calculated as 375



people at a 95% confidence interval (Sekaran, 1992). Questionnaires related to the research were delivered to a total of 600 people working in the enterprises within the research universe and identified by convenience sampling method. Of the questionnaires answered, 417 were found suitable for analysis.

A total of 417 industrial sector employees consisting of 248 men (59.5%) and 169 women (40.5%) working in enterprises located in Mersin and Tarsus Organized Industrial Zone constituted the third sample group. Of the third sample group, 238 were married (57.1%) and 179 were single (42.9%). The average age of the participants in the industrial sector was determined as 33.32 years and the average working time was determined as 12.4 years.

## 2.5. Construct Validity

Validity is the degree to which the scale serves the intended use and the degree to which the feature to be measured can be measured correctly without being confused with any other variable (Ercan & Kan, 2004). In this study, structural validity analyzes were made for the "Job Performance Scale" to be developed. Structural validity is the state of the relationships between dimensions that are in accordance with the theory and the extent to which the expressions in the scale measure the properties to be measured correctly (Westen & Rosenthal, 2003). Exploratory and confirmatory factor analyses were performed to show that the conformity and adequacy of the Job Performance Scale to structural validity is supported by theory and evidence (Bademci, 2017, 2019).

### 2.5.1. Exploratory Factor Analysis

Exploratory factor analysis (EFA) is a multivariate statistic that aims to find, explore, and discover a smaller number of unrelated but conceptually consistent variables by bringing together a large number of interrelated variables (Büyüköztürk, 2016; Gürbüz & Şahin, 2018). The research started by making EFA for the data collected from the first and second sample groups consisting of academic and administrative staff working in public and foundation-owned higher education institutions and personnel in the health sector. However, before moving on to EFA, it should be checked whether the data collected is suitable for this analysis. This conformity can be examined through the Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test and the Bartlett's Test of Sphericity. The KMO test provides information on the suitability of the data set for factor analysis and the suitability of the data structure for factorization. According to the classification made by Kaiser (1974), the degree of conformity of the dataset according to the results of the KMO test is indicated as 0.90-1.00: "Great", 0.80-0.89: "Precious", 0.70-0.79: "Intermediate Level", 0.60-0.69: "Acceptable Level". That is, it is desirable that the KMO coefficient for these two aspects is higher than 0.60. Bartlett's Test of Sphericity, on the other hand, analyzes the existence of a relationship between variables on the axis of partial correlation. If the test turns out to be meaningful, it indicates the appropriateness of the data set. In addition, this is an indicator of the normality of the data set (Büyüköztürk, 2016; Çalışkan, 2022a). According to the results obtained, KMO Coefficient was found as 0.911, Bartlett-Sphericity Test Chi-Square value as 3689.8 ( $p < .001$ ) for the first sample group, KMO Coefficient as 0.877 for the second sample group, and Bartlett-Globality Test Chi-Square value as 2342.1 ( $p < .001$ ). According to these results, it was determined that the data set was suitable for EFA (Kalaycı, 2006; Hair et al., 2010). Basic components analysis was used as an inference method when performing EFA. As the rotation method, the varimax method was preferred. Factor loads, eigenvalues and variances of the scale items are presented in Table 2.

For the first sample, EFA started with a total of 12 items. The determinant in the created correlation matrix is determined as = 0.001. In the created matrix, it was seen that there was no expression that crossed the threshold value and received a cross-charge. It was determined that there was no item below the threshold value of 0.5 in the anti-image correlation matrix. However, the factor load related to the fourth item in the scale of task performance (I am proficient in all areas related to my job.) is 0.287. It is generally based on factor loads above at least 0.32, and it is recommended that the load value be at least 0.5 when it is desired that the factors consist of as strong substances as possible (Meyers et al., 2005; Gürbüz & Şahin, 2018; Çalışkan, 2022b). Therefore, regarding task performance 4. The item has been removed from the scale at this stage. The fact that the factor loadings of other items are above 0.6 indicates that they have high factor loading. As a result of EFA, it was seen that the scale was grouped under two factors whose eigenvalue was greater than 1. The total variance explained by the two factors on the scale is 65.42%. After this stage, exploratory factor analysis with the data of the second sampling was performed again with 11 items belonging to the scale. The determinant of the correlation matrix was found to be = 0.001. In the resulting matrix, it was determined that there was no items that was cross-loaded and located above the threshold value. Since no item in the anti-image correlation matrix falls below the threshold value of 0.5, no item has been removed from the scale. It was seen that the scale was again grouped under two factors as expected and the total variance explained by the factors was 71.66% for the scale.

One item was removed from the scale and the scale became a two-dimensional, eleven-item final. In addition, the fact that the factor loads for all items have a value above 0.8 shows that the results of the analysis are at a good level (Meyers et al., 2005).

**Table 2. Exploratory Factor Analysis Results**

Dimensions					
Sample 1			Sample 2 (Health Institutions)		
	1. Factor	2. Factor		1. Factor	2. Factor
<b>Eigen value</b>	3.97	3.01	<b>Eigen value</b>	4.93	2.56
<b>Explained Variance</b>	38.61	26.81	<b>Explained Variance</b>	48.21	23.45
<b>Item Code</b>	<b>Factor Loadings</b>		<b>Item Code</b>	<b>Factor Loadings</b>	
TP5	.890		TP3	.923	
TP3	.851		TP2	.910	
TP2	.844		TP5	.902	
TP6	.822		TP1	.897	
TP1	.801		TP6	.836	
TP4	This item has been removed from the scale.		TP4	This item has not been used on scale.	
CP3		.910	CP5		.912
CB6		.889	CB2		.906
CP5		.862	CP6		.892
CP1		.853	CP4		.863
CP2		.822	CP3		.841
CP4		.820	CP1		.814
<b>Total Variance Explained</b>	<b>65.42%</b>		<b>Total Variance Explained</b>	<b>71.66%</b>	

At this stage, in order for the dimensions in the measurement tools to be valid alone, the discriminant validity analysis was performed due to the necessity of differentiation from other dimensions. Discriminant validity describes the level at which any dimension within the scale differs from another dimension (Fornell & Larcker, 1981). The correlation coefficients between the dimensions of the Job Performance Scale are given in Table 3. In order for the decomposition between dimensions to be at a significant level, the correlation coefficients must be below 0.85 (Schweizer, 2014; Stieler, 2017). As a result of the analysis, it was determined that the separation between the dimensions was at a reasonable level.

**Table 3. Job Performance Scale Discriminant Validity Analysis**

Job Performance Scale	Sample 1		Sample 2	
	Task Performance	Contextual Performance	Task Performance	Contextual Performance
Task Performance	1.00	.749**		
Contextual Performance			.788**	1.00

\*\*p<0.001.

### 2.5.2. Confirmatory Factor Analysis

Confirmatory factor analysis (CFA) is performed with the aim of testing and verifying the structure of a measurement tool based on a solid theoretical structure or a previously developed, repeatedly used and accepted measurement tool with a new data set (Gürbüz & Şahin, 2018; Çalışkan et al., 2021b). DFA was conducted to test the structural validity of the "Job Performance Scale", which was developed on two different sample groups consisting of academic and administrative staff working in public and foundation-owned higher education institutions and personnel in the health sector, on a different third sample group such as the industrial sector. The necessary analyzes were made with the package program and the found compliance goodness values were presented in Table 4. For the compatibility of the working model in CFA, AGFI, GFI, CFI and NFI values are expected to be 0.90 and above, and RMSEA values are expected to be lower than 0.10 (Steiger, 1990; Byrne, 1994; Schermelleh-Engel et al., 2003; Schumacker & Lomax, 2004; Çalışkan, 2019). It was determined that the "good fit" values for the values of the goodness of compliance (AGFI, GFI, CFI and NFI) found as a result of the CFA showed an "acceptable" compliance value for the value of (RMSEA) (Meydan & Şeşen, 2011; January, 2020). In other words, as a result of EFA, it was seen that the structure revealed on two different samples was confirmed by CFA. This result shows that the Job Performance Scale developed is statistically verified and significant. The model obtained by CFA is presented in Figure 1 and Table 4.

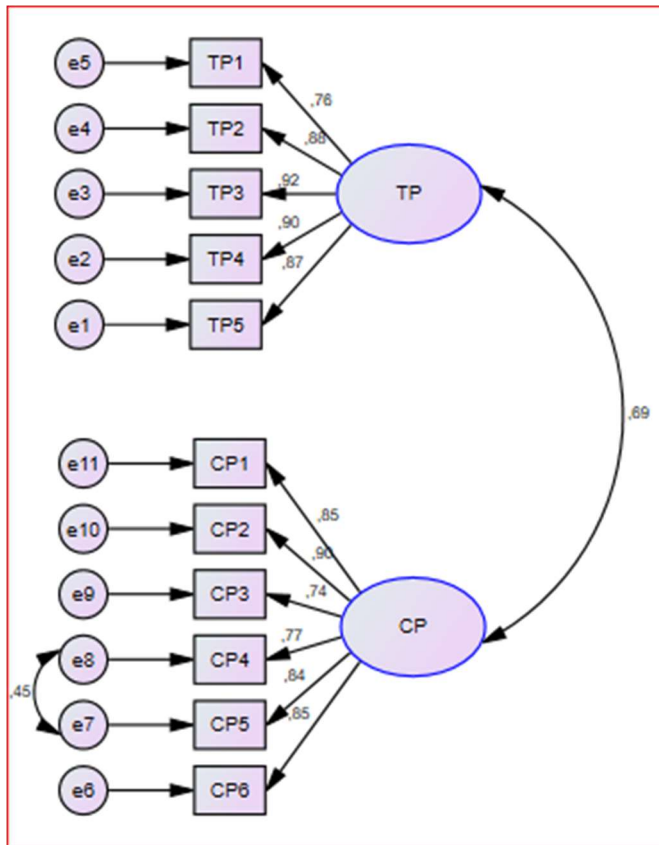


Figure 1. CFA Structure of the Third Sample Group

Table 4. Third Sample Group (Industrial Sector) CFA Results

Job Performance Scale	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	RMSEA	NFI	GFI	AGFI	CFI
Acceptable Fit			$\leq 5df$	$\leq 0.10$	$\geq 0.90$	$\geq 0.90$	$\geq 0.85$	$\geq 0.95$
Good Fit			$\leq 3df$	$\leq 0.05$	$\geq 0.95$	$\geq 0.95$	$\geq 0.90$	$\geq 0.97$
Sample 3 First Level CFA	72.13	42	1.72	.06	.93	.91	.88	.97

n= 446; \*p<0.001.

Not:  $\Delta\chi^2$ =Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square, df = Degrees of Freedom, RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation, NFI= Normed Fit Index, GFI= Goodness of Fit Index, AGFI= Adjusted Goodness of Fit Index, CFI = Comparative Fit Index.

### 2.5.3. Criterion Validity

In addition to exploratory and confirmatory factor analyses to ensure the validity of the scale, the criterion validity, which is a validity technique that examines the relationship of the data collected from each of the three sample groups with one or several external criteria, was examined (Büyüköztürk, 2016). In this context, the job satisfaction scale was included in the research model for the data collected from the second and third samples, used as the predecessor variable and the correlations between the job satisfaction and job performance

were examined. The reason for choosing this variable for criterion validity is that the relationships between job satisfaction and job performance have been frequently discussed in studies (Akkoç et al., 2012; Veerasamy et al., 2013; Cullen et al., 2014; Haider et al., 2018; Shafique et al., 2018; Çalışkan, 2018; Davidescu et al., 2020; Loan, 2020; Kaştelan Mrak et al., 2021).

The scale developed by Arnett (1999) and Judge et al. (2009) was used to measure the job satisfaction of individuals in the second and third sample group. On a scale of 5 items, questions are like "I feel satisfied with my job" and "I'm excited about my job." The Cronbach Alpha value of the scale, the Turkish validation of which was made by Akkoç et al. (2012), was reported as .81.

The relationships between the Job Performance Scale (JP) and the Job Satisfaction Scale (JS) for both sample groups were analyzed and the results are presented in Table 5.

**Table 5. Relationships Between Variables within the Scope of Criterion Validity**

Variables	Sample 2 n=387			Sample 3 n=417		
	Sample Mean	Sample standard deviation	JP	Sample Mean	Sample standard deviation	JP
JP Scale	3.89	.83	1	4.01	.98	1
JS Scale	3.67	.89	<b>.72**</b>	3.88	.77	<b>.79**</b>

\*\* p< .01

According to the results obtained, positive and significant relationships were obtained between job satisfaction and job performance in both sample groups.

## 2.6. Reliability analysis

Finally, analyses were made regarding the reliability of the Job Performance Scale. Internal consistency reliability refers to whether the items in the scale are consistent among themselves (Bayık & Gürbüz, 2018). In determining the reliability of the scales, one of the most widely used methods is the Cronbach's Alpha test, since it is a method that accurately and consistently extracts the concept to be measured, taking into account all the items in the scale (DeVellis, 2003; Ercan & Kan, 2004; Pekkan & Çalışkan, 2020). Cronbach's Alpha coefficient is a measure of the internal consistency and homogeneity of the items in the scale (Tezbaşaran, 1996). The fact that the Cronbach Alpha coefficient is greater than 0.70 means that the scale is highly reliable (Gürbüz & Şahin, 2018). In order to measure the internal consistency of the Job Performance Scale, the internal consistency of the scale was calculated for all three sample groups and shown in Table 6. In addition, it was determined that all of the adjusted item to total correlations of the items belonging to the scale were higher than the default threshold value (0.20) (Büyüköztürk, 2006; Çalışkan, 2021). As a result, these findings show that the internal consistency of the proposed scale is ensured and the scale is highly reliable.

**Table 6. Job Performance Scale Internal Consistency Results**

Variables	Number of Items	Cronbach's $\alpha$		
		Universities	Health	Industry
<b>Job Performance Scale</b>	11	<b>.871</b>	<b>.914</b>	<b>.943</b>
➤ Task Performance	5	.896	.927	.935
➤ Contextual Performance	6	.863	.906	.929

## DISCUSSION AND CONCLUSION

Employees with a high level of performance ensure an increase in organizational performance, which in turn increases the competitiveness of great importance for enterprises. For this reason, organizations need employees with high performance (Stajkovic & Luthans, 1998; Wang & Netemeyer, 2002; Avey et al., 2011; Darvishmotevali et al., 2017; Blom et al., 2018; Alessandri et al., 2018).

In this study, a scale has been developed in order to detect, discover, successfully, and effectively conceptualize, measure, and control the perception of job performance of individuals within the organization. Qualitative and quantitative research methods were used in the development of the scale. Three separate samples consisting of individuals working in enterprises and institutions belonging to universities, health and industrial sectors, which are considered to be the sectors where the effects of low/high job performance can be felt intensely, were delivered to the 12-item "Draft Job Performance Scale Form", data were collected and analyzed.

Exploratory factor analysis (EFA) was performed to test the structural validity of the scale. The first sample group consisted of academic and administrative staff working in higher education institutions belonging to public and foundations. The second sample group consisted of personnel in the health sector. When the EFA results of both samplings were examined, a two-factor structure with an eigenvalue greater than 1 was obtained. **As a result of the analysis, a total of 11 expressions and a scale consisting of two dimensions were obtained.** CFA was then applied to reveal whether the two-factor structure of the Job Performance Scale obtained as a result of EFA would be verified in a different sector. **With CFA, it was concluded that the two-factor structure of the scale named Task Performance and Contextual Performance was confirmed.**

As a final step in the validity of the scale, the criterion validity was examined. In this context, the variable of job satisfaction was included in the research model, used as the premise variable and the correlation between it and job performance was examined. For criterion validity, the reason for choosing the job satisfaction variable is that the perceptions of individuals about job satisfaction are effective in the high performance of the organization is evaluated. Because, the quality of job satisfaction has a significant impact on the quality of the tasks performed by the employees of the organization. It is stated that those who work with high job satisfaction work more efficiently, their relations with the enterprise they work for are strengthened and they strive to do their duties with better quality (Çalışkan &

Gündoğdu Özel, 2018). Institutions apply a number of managerial techniques to increase the job satisfaction of their employees. As a result of these efforts, positive developments are achieved in the performances and activities of employees who experience a high level of job satisfaction (Akkoç et al., 2012; Veerasamy et al., 2013; Cullen et al., 2014; Haider et al., 2018; Shafique et al., 2018; Davidescu et al., 2020; Loan, 2020; Kaštelan Mrak et al., 2021). With this in mind, as a result of correlation analyses made with the data obtained from the second and third sample groups, positive and significant relationships were obtained between job satisfaction and job performance.

**All the results obtained can be considered evidence that the Job Performance Scale is a valid measurement tool.**

In order to determine the reliability of the Job Performance Scale, each of the three sample groups was subjected to the Cronbach's Alpha test separately. The internal consistency of the Job Performance variable as a whole and the sub-dimensions of Task Performance and Contextual Performance were calculated, and as a result, **it was determined that the scale was highly reliable.**

Although the Job Performance Scale is originally designed to be used as a whole, since the internal consistency values of the sub-dimensions related to the scale are quite high, **it may be possible to apply both sub-dimensions individually.**

The developed scale is an easy-to-use scale with a very low number of items compared to other scales in the literature. By taking advantage of this scale, organizations are evaluated to achieve significant gains in how to increase job performance and how to benefit from this situation. **The developed scale will be able to be used not only in universities and health and industry sectors in sample groups, but also in all other sectors operating in both the public and private sectors, including enterprises / institutions.** Since there is no such reliable and reliable scale on such different sample groups in the literature, it is evaluated that the Job Performance Scale will fill an important gap for enterprises and institutions in all sectors. In addition, for the scale development studies, a large number of foreign publications were used as well as domestic publications. **This contribution strengthens the universal representation of the scale and suggests that the scale can also be used in different cultures in other countries.**

In addition, during the one-on-one interviews conducted with both expert scientists and some of the health and industry sector employees, it was found that the Job Performance Scale is an easily understandable, simple to apply and allows the participants to clearly express their perceptions about the phenomenon of job performance.

**It is evaluated that the Job Performance Scale, with its two-dimensional structure including the concepts of Task Performance and Contextual Performance, will fill a gap in the field by meeting an important need to determine and measure the variable of job performance in future researches.** In future researches on the subject, it can be said that the application of the scale in different samples and the examination of its interaction with different variables will further strengthen the findings obtained in this study on the reliability and validity of the scale.

## REFERENCES

- Aboagye A. K., Dai B. & Bakpa E. K. (2022). Influence of Risk Perception on Task and Contextual Performance: A Case of Work-Related Musculoskeletal Disorders in Nurses. *Evaluation & the Health Professions*, 45(2):126-136. <https://doi:10.1177/0163278720975071>
- Acaray, A. (2019). Pozitif psikolojik sermaye, duygusal emek, görev performansı ve bağlamsal performans arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bankacılık ve sigortacılık sektöründe bir çalışma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9 (1), 73-99.
- Aggarwal, A., Sadhna, P., Gupta, S., Mittal, A., & Rastogi, S. (2020). Gen Z entering the workforce: Restructuring HR policies and practices for fostering the task performance and organizational commitment. *Journal of Public Affairs*, 1–18. <https://doi.org/10.1002/pa.2535>
- Akbaş Tuna, A. (2020). Örgütsel Kısıtların Görev Performansı ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (2), 1834-1847.
- Akkoç, İ. (2017). Yönetim ve Strateji: 101 Teori ve Yaklaşım. İçinde: Ö. Turunç & H. Turgut (Ed.), 3. Bölüm (43-48). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A. & Turunç, Ö. (2012). The effect of development culture and perceived organizational support to the job satisfaction and job performance: The mediating role of trust. *Yönetim ve Ekonomi*, 19(1), 105-136.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A., & Turunç, Ö. (2019). Girişimci Davranış: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 14(1), 1-10.
- Aksoy, Ş. & Çiçek, H. (2021). Psikolojik Güçlendirmenin Bağlamsal Performans Üzerine Etkisinde Çalışan Mutluluğunun Aracılık Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (59), 391 - 419.
- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Dev. Int.* 23 (1), 33–47.
- Al-Makhaita, H. M., Sabra, A. A. & Hafez, A. S. (2014). Job performance among nurses working in two different health care levels, Eastern Saudi Arabia: A comparative study. *International Journal of Medical Science and Public Health*, 3(7), 832-837.
- Argon, G. & Vatan, F. (2016). Performans değerlendirme, denetleme ve disiplin. İçinde G. Uyer, G. Kocaman (Eds.), *Hemşirelik hizmetleri yönetimi el kitabı* (pp. 473-93). İstanbul, Türkiye: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Arwab, M., Adil, M., Nasir, M. & Ali, M.A. (2022). "Task performance and training of employees: the mediating role of employee engagement in the tourism and hospitality industry", *European Journal of Training and Development*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/EJTD-01-2022-0008>
- Aslan, M. & Yıldırım, A. (2017). Hastanede çalışan hemşirelerde bağlamsal performans ölçeğinin geçerlik ve güvenirliği. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 14(2), 104-111.
- Avey, J., Avolio, B. & Luthans, F. (2011). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *Leadersh. Q.* 22 (2), 282–294.
- Bademci, V. (2017). Ölçme ve araştırma yönteminde çağdaş gelişmeler ve yeni standartlar 1: Geçerlik, ölçümlerin kullanımlarının ve önerilen yorumlarının bir özelliğidir. *JRES*, 4(1), 63-80.



- Bademci, V. (2019). Tarih eğitiminde ölçme: Geçerlik hakkında doğrular ve yanlışlar. VI. Uluslararası Tarih Eğitimi Sempozyumu'nda sunulan bildiri, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Bayık, M. & Gürbüz, S., (2016). Ölçek uyarlamada metodoloji sorunu: yönetim ve örgüt alanında uyarlanan ölçekler üzerinden bir araştırma, *The Journal of Human and Work*, Volume 3(1), 1-20.
- Blau, P. (1964), *Exchange and Power in Social Life*, New York: Wiley.
- Blom, V., Richter, A., Hallsten, L., Svedberg, P. (2018). The associations between job insecurity, depressive symptoms and burnout: the role of performance-based self-esteem. *Econ. Ind. Democr.* 39 (1), 48–63.
- Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Byrne, B. M. (1994). *Structural equation modeling with EQS and EQS/Windows*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Castilho, A. F. P. (2015). *The Relationship of Learning Culture with Contextual Performance and Negative Emotions at Work: The Mediator Role of Job Satisfaction and P-O Fit* (Unpublished Master's thesis). University of Coimbra & University of Barcelona.
- Chan, S.C.H. & Mak, W. (2012). Benevolent leadership and follower performance: The mediating role of leader–member exchange (LMX). *Asia Pacific Journal Management*, 29(2), 285–301. <https://doi:10.1007/s10490-011-9275-3>
- Clarke, N. & Mahadi, N. (2016). Differences between follower and dyadic measures of LMX as mediators of emotional intelligence and employee performance, wellbeing, and turnover intention. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-12.
- Cleveland, J.N., Huebner, L.A., Anderson, K.J. & Agbeke, D.V. (2019). Lifespan Perspective on Job Performance. *Performance Appraisal/Management and Creative Performance*: 291-321.
- Coyle-Shapiro, J. A-M., & Conway, N. (2005). Exchange Relationships: Examining Psychological Contracts and Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 774–781. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.774>
- Cullen, K. L., Edwards, B. D., Casper, W. C. & Gue, K. R. (2014), Employees' adaptability and perceptions of change-related uncertainty: implications for perceived organizational support, job satisfaction, and performance, *Journal of Business and Psychology*, Vol. 29 No. 2, 269-280.
- Çalışkan, A. & Gündoğdu Özel, E. (2018). İş Performansının Artırılmasında Motivasyonel Faktörlerin Rolü; Yenilikçi Davranışın Aracılık Rolü: Mersin Bölgesi Özel Bankalarında Bir Uygulama. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3 (1), 1-25.
- Çalışkan, A. & Pekkan, N. Ü. (2020). Örgütsel dışlanma: bir ölçek uyarlama çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (1), 51-60. <https://doi.org/10.29131/uiibd.736413>
- Çalışkan, A. (2018). Dönüşümcü Liderliğin İş Performansına Etkisi: Lider Üye Etkileşimi Ve Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü, *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(8), 104-140.
- Çalışkan, A. (2019). Değişime direnç: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 237-252.
- Çalışkan, A. (2021). Örgütsel Güven. Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1): 42-59.
- Çalışkan, A. (2022a). Örgütsel Etik İklimi: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8 (1), 34-54. <https://doi.org/10.29131/uiibd.1118411>

- Çalışkan, A. (2022b). Örgütsel Değişime Açıklık: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14 (2), 191-202. <https://doi.org/10.52791/aksarayiibd.1069524>
- Çalışkan, A., Akkoç, İ. & Turunç, Ö. (2019). Yenilikçi davranış: bir ölçek uyarlama çalışması. Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 5 (1), 94-111. <https://doi.org/10.29131/uiibd.562196>
- Darvishmotevali, M., Arasli, H. & Kilic, H. (2017). Effect of job insecurity on frontline employee's performance: looking through the lens of psychological strains and leverages. Int. J. Contemp. Hosp. Manage. 29 (6), 1724–1744.
- Davidescu, A. A., Apostu, S.-A., Paul, A. & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management. Sustainability, 12, 6086. <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- De Vellis, R. F. (2003). Scale Development: theory and applications (2nd ed., Vol. 26). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- De Vellis, R. F. (2003). Scale Development: Theory and Applications (2nd ed., Vol. 26). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Deniz, M. & Kumru, S. (2022). İş Performans Ölçeği Geliştirme Çalışması: Özel Bir Hastane Uygulaması, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 32, 2(549-562).
- Díaz-Vilela, L. F., Delgado Rodríguez, N., Isla-Díaz, R., Díaz-Cabrera, D., Hernández-Fernaud, E. & Rosales-Sánchez, C. (2015). Relationships between Contextual and Task Performance and Interrater Agreement: Are There Any? PLoS ONE 10(10): e0139898. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0139898>
- Elsner Twesme, E., Werner, J. M., & Simha, A. (2021). Can We Talk? Improving Employee Contextual Performance Using Motivating Language and Feedback Orientation. International Journal of Business Communication, 0(0). <https://doi.org/10.1177/23294884211038745>
- Ercan İ & Kan İ. (2004). Ölçeklerde güvenilirlik ve geçerlik, Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 30(3):211-216.
- Erdilek Karabay, M., Demirbilek, İ. & Görmüş, İ. (2020). Türk Sigorta Şirketlerinde Çalışanların Proaktif Kişilik Özelliklerinin Bağlamsal Ve Görev Performanslarına Etkisinin Araştırılması. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, (28), 101-118. <https://doi:10.18092/ulikidince.678509>
- Farh, J., Podsakoff, P.M. & Organ, D.W. (2007), "Accounting for organizational citizenship behavior: leader fairness and task scope versus satisfaction", Journal of Management, Vol. 16 No. 4, 705-721.
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., & Cooper, C. (2008). A meta-analysis of work demand stressors and job performance: Examining main and moderating effects. Personnel Psychology, 61(2), 227–271. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.00113.x>
- Goodman S. A. & Svyantek D. J. (1999). Person-Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter. J Vocat Behav.; 55:254-75.
- Guo, Y. & Ling, B. (2020). Effects of Leader Motivating Language on Employee Task and Contextual Performance: The Mediating Role of Feedback Quality. Psychological Reports, 123(6), 2501–2518. <https://doi.org/10.1177/0033294119862989>
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2018). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Haider S, Jabeen S. & Ahmad J. (2018). Moderated Mediation between Work Life Balance and Employee Job Performance: The Role of Psychological Wellbeing and Satisfaction with Coworkers. *Revista de Psicologia del Trabajo y de Las Organizaciones*. 34(1):29-37. <https://doi:10.5093/jwop2018a4>
- Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis seventh edition* prentice hall.
- Halbesleben, J. R. B., & Bowler, W. M. (2007). Emotional exhaustion and job performance: The mediating role of motivation. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 93–106. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.93>
- Harmancı Seren, A., Tuna, R. & Eskin Bacaksız, F. (2018). Reliability and Validity of the Turkish Version of the Job Performance Scale Instrument. *Journal of Nursing Research*, 26 (1), 27-35. <https://doi.org/10.1097/JNR.0000000000000213>.
- Hultin, M., Jonsson, K., Härgestam, M., Lindkvist, M. & Brulin, C. (2019). Reliability of instruments that measure situation awareness, team performance and task performance in a simulation setting with medical students. *BMJ Open*. 12;9(9):e029412. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-029412>.
- Jiang, F., Wang, L., & Yan, L. (2022). The Effects of Job Crafting on Task and Contextual Performance: Focusing on the Mediating Effect of Work Engagement. *The Journal of Industrial Distribution & Business*, 13(5), 27–40. <https://doi.org/10.13106/JIDB.2022>.
- Jonsson, K., Hultin, M., Härgestam, M., Lindkvist, M. & Brulin C. (2021). Factors Influencing Team and Task Performance in Intensive Care Teams in a Simulated Scenario. *Simul Healthc*. 1;16(1):29-36. <https://doi.org/10.1097/SIH.0000000000000462>.
- Jonsson, K., Brulin, C., Härgestam, M., Lindkvist, M. & Hultin, M. (2021). Do team and task performance improve after training situation awareness? A randomized controlled study of interprofessional intensive care teams. *Scand J Trauma Resusc Emerg Med*. 2;29(1):73. <https://doi.org/10.1186/s13049-021-00878-2>.
- Kahneman, D. & Tversky, A., (1979). Prospect Theory: An Analysis of Decision Under Risk *Econometrica*, 47: 2, 263-291.
- Kalaycı, Ş. (2006). Faktör analizi. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın Dağıtım.
- Kaštelan Mrak, M. & Grudić Kvasić, S. (2021). The mediating role of hotel employees' job satisfaction and performance in the relationship between authentic leadership and organizational performance. *Management*, 26 (1), 97-110. <https://doi.org/10.30924/mjcmi.26.1.6>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Lerner, D., de Vet, H. C. & van der Beek, A. J. (2016). Cross-cultural adaptation of the individual work performance questionnaire. *Work*, 53(3), 609-619.
- Köroğlu Kaba, N. & Öztürk, H. (2021). Bireysel iş performansı ölçeğinin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*. 8(3):293-301.
- Kumar, A., Mohapatra, M., & Dhir, S. (2021). Linking Personality with Contextual Performance through Subjective Well-being Using PLS SEM Modelling. *Global Business Review*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/09721509211030360>
- Kumar, P., Kumar, N., Aggarwal, P. et al. (2021). Working in lockdown: the relationship between COVID-19 induced work stressors, job performance, distress, and life satisfaction. *Curr Psychol* 40, 6308–6323. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01567-0>
- Küçük, M. & Demirbağ, O. (2021). Performans yönetim sisteminin doğruluğunun bireysel itibar ile ilişkisinde iş performansının aracı ve lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü. *İstanbul*

- Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 20(40), 44-69.  
<https://doi:10.46928/iticusbe.745960>
- Law, K. S., Wang, H. & Hui, C. (2009). Currencies of exchange and global LMX: How they affect employee task performance and extra-role performance. *Asia Pacific Journal of Management*, 27(4), 625–646. <https://doi:10.1007/s10490-009-9141-8>
- Liden, R. C., Wayne, S. J., & Stilwell, D. (1993). A longitudinal study on the early development of leader-member exchanges. *Journal of Applied Psychology*, 78, 662–674.
- Loan, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312.
- Locke, E. A., Frederick, E., Lee, C., & Bobko, P. (1984). Effect of self-efficacy, goals, and task strategies on task performance. *Journal of Applied Psychology*, 69(2), 241–251. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.2.241>
- Methot, J. R., Lepine, J. A., Podsakoff, N. P., & Christian, J. S. (2016). A workplace friendships a mixed blessing? Exploring tradeoffs of multi-plex relationships and their associations with job performance. *Personnel Psychology*, 69(2), 311–355.
- Meydan, C. & Şeşen, H. (2011). Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Meyers, L.S., Gamst, G. C. & Guarino, C. (2005). *Applied Multivariate Research: Design and Interpretation*, SAGE Publications. ISBN-13: 978-1412904124.
- Motowidlo, S. J. & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475–480. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.475>
- Motowidlo, S. J. (2003). Job Performance. In *Handbook of Psychology*, I.B. Weiner (Ed.). <https://doi.org/10.1002/0471264385.wei1203>
- Motowidlo, S.J., Borman, W.C. & Schmit, M.J. (1997). A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance. *Human Performance*. 10(2):71-83.
- Nemteanu, M.-S. & Dabija, D.-C. (2021). The Influence of Internal Marketing and Job Satisfaction on Task Performance and Counterproductive Work Behavior in an Emerging Market during the COVID-19 Pandemic. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18, 3670. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073670>
- Nye, C.D., Ma, J. & Wee, S. (2022). Cognitive Ability and Job Performance: Meta-analytic Evidence for the Validity of Narrow Cognitive Abilities. *J Bus Psychol* 37, 1119–1139. <https://doi.org/10.1007/s10869-022-09796-1>
- Özdevecioğlu, M. & Kanıgür, S. (2009). Çalışanların ilişki ve görev yönelimli liderlik algılarının performansları üzerindeki etkileri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2009(1), 53-82.
- Palenzuela, P., Delgado, N., & Rodríguez, J. A. (2019). Exploring the relationship between contextual performance and burnout in healthcare professionals. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35, 115-121. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a13>
- Pattnaik, S.C. & Sahoo, R. (2021), "Employee engagement, creativity and task performance: role of perceived workplace autonomy", *South Asian Journal of Business Studies*, Vol. 10 No. 2, pp. 227-241. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-11-2019-0196>
- Pindek, S., Howard, D. J., Krajcevska, A. & Spector, P. E. (2019). Organizational constraints and performance: an indirect effects model, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 34 No. 2, 79-95.

- Razack, S. S. & Upadhya, A. (2017). An Exploratory Study Of Performance Management Systems and Their Influence on Better Performance: A Literature Review, *Electronic Journal*, 1-15. <https://ssrn.com/abstract=2906625>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). "Perceived Organizational Support: A Review of The Literature". *Journal of Applied Psychology*, 87:698–714.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organisational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825–836.
- Rotundo, M. & Sackett, P.R. (2002). The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy-Capturing Approach, *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217–1227. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1217>
- Schat, A. C., & Frone, M. R. (2011). Exposure to psychological aggression at work and job performance: The mediating role of job attitudes and personal health. *Work & Stress*, 25(1), 23–40. <https://doi.org/10.1080/02678373.2011.563133>
- Schermelleh-Engel K, Moosbrugger H & Müller H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness of-fit measures, *Methods of Psychological Research Online*, 8 (2), 23-74.
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2004). A beginner's guide to structural equation modeling, Second Edition. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Schweizer, K. (2014). On the ways of investigating the discriminant validity of a scale in giving special emphasis to estimation problems when investigating multitrait-multimethod matrices. *Psychological Test and Assessment Modeling*, 56(1), 45-59.
- Shafique, I., N. Kalyar, M. & Ahmad, B. (2018). The Nexus of Ethical Leadership, Job Performance, and Turnover Intention: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Interdisciplinary Description of Complex Systems*, 16 (1), 71-87. <https://doi.org/10.7906/indecs.16.1.5>
- Shantz, A., Alfes, K., Truss, C., & Soane, E. (2013). The role of employee engagement in the relationship between job design and task performance, citizenship and deviant behaviours. *The International Journal of Human Resource Management*, 24, 2608 - 2627.
- Shin, I., Hur, W.M. & Kang, S. (2016), "Employees' perceptions of corporate social responsibility and job performance: a sequential mediation model", *Sustainability*, Vol. 8 No. 5, 493.
- Stajkovic, A.D. & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: a metaanalysis. *Psychol. Bull.* 124 (2), 240–261.
- Steiger, J. H. (1990). Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach. *Multivariate Behavioural Research*, 25, 173-180.
- Stieler, M. (2017). *Creating marketing magic and innovative future marketing trends*. Bayreuth: Springer.
- Şahin E.T. & Kanbur A. (2022). Presenteeism in healthcare professionals and its effect on job performance (contextual performance / task performance). *J Nursology*. 25(1):7-13.
- Tezbaşaran, A. (1996). *Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu*, Psikologlar Derneği Yayınları. Ankara.

- Van Zyl, L. E., Van Oort, A., Rispens, S. & Olckers, C. (2021). Work engagement and task performance within a global Dutch ICT-consulting firm: The mediating role of innovative work behaviors. *Curr Psychol* 40, 4012–4023. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00339-1>
- Veerasingam, C., Sambasivan, M. & Kumar, N. (2013). Individual Skills Based Volunteerism and Life Satisfaction among Healthcare Volunteers in Malaysia: Role of Employer Encouragement, Self-Esteem and Job Performance, A Cross-Sectional Study. *PLoS ONE* 8(10): e77698. <https://doi:10.1371/journal.pone.0077698>
- Venkateswara Rao, T. (2016). *Performance Management: Toward Organizational Excellence: Vol. 2nd edition*. Sage Publications Pvt. Ltd.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*, New York: Wiley.
- Wang, G. & Netemeyer, R. G. (2002). The Effects of Job Autonomy, Customer Demandingness, and Trait Competitiveness on Salesperson Learning, Self-Efficacy, and Performance, *Journal of The Academy of Marketing Science*, 30:3, 217-228.
- Wang, H. J., Lu, C. Q., & Siu, O. L. (2015). Job insecurity and job performance: The moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1249–1258. <https://doi.org/10.1037/a0038330>
- Westen, D. & Rosenthal R. (2003). Quantifying construct validity: Two simple measures, *Journal of Personality and Social Psychology*, 84 (3), 608-618.

**JOB PERFORMANCE SCALE****Task Performance**

- ✚ I have the competencies that my job requires.
- ✚ I work effectively/efficiently.
- ✚ I understand and carry out work-related procedures.
- ✚ I work in a planned and organized manner to conclude the task defined to me in full and on time.
- ✚ I am eager to acquire new skills related to my job.

**Contextual Performance**

- ✚ I take extra care and take extra responsibilities while doing my duty.
- ✚ I contribute to the creation of a positive working environment in my institution.
- ✚ If I encounter a situation that prevents the task from being done, I try to fix it.
- ✚ I help and encourage my friends to complete their work.
- ✚ Even if there are criticisms inside or outside the institution, I defend my institution.
- ✚ I am proud to be a part of this institution.

JOB PERFORMANCE SCALE		STRONGLY DISAGREE	DISAGREE	NEITHER AGREE NOR DISAGREE	AGREE	STRONGLY AGREE
ITEMS						
<b>First Dimension: Task Performance</b>						
1	I have the competencies that my job requires.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	I work effectively/efficiently.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	I understand and carry out work-related procedures.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	I work in a planned and organized manner to conclude the task defined to me in full and on time.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	I am eager to acquire new skills related to my job.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Second Dimension: Contextual Performance</b>						
1	I take extra care and take extra responsibilities while doing my duty.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	I contribute to the creation of a positive working environment in my institution.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	If I encounter a situation that prevents the task from being done, I try to fix it.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	I help and encourage my friends to complete their work.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Even if there are criticisms inside or outside the institution, I defend my institution.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	I am proud to be a part of this institution.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## İŞ PERFORMANSI ÖLÇEĞİ

### Görev Performansı

- ✚ İşimin gerektirdiği yetkinliklere sahibim.
- ✚ Etkili/verimli bir şekilde çalışırım.
- ✚ İşle ilgili prosedürleri anlar ve yerine getiririm.
- ✚ Bana tanımlı görevi tam ve zamanında sonuçlandırmak için, planlı ve organize çalışırım.
- ✚ İşimle ilgili yeni beceriler kazanmak konusunda istekliyim.

### Bağlamsal Performans

- ✚ Görevimi yaparken ekstra özen gösterir, ilave sorumluluklar alırım.
- ✚ Kurumumda olumlu bir çalışma ortamı oluşturulmasına katkı sağlarım.
- ✚ Görevin yapılmasına engel bir durumla karşılaşırsam, düzeltilmesi için uğraşırım.
- ✚ İşlerini tamamlamaları için arkadaşlarıma yardımcı olur, teşvik ederim.
- ✚ Kurum içi/dışı eleştiriler olsa bile, ben kurumumu savunurum.
- ✚ Bu kurumun parçası olmaktan gurur duyarım.

İŞ PERFORMANSI ÖLÇEĞİ		KESİNLİKLE KATILMAM	KATILMAM	KARASIZIM	KATILIRIM	KESİNLİKLE KATILIRIM
MADDELER						
<b>1. Boyut: Görev Performansı</b>						
1	İşimin gerektirdiği yetkinliklere sahibim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Etkili/verimli bir şekilde çalışırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	İşle ilgili prosedürleri anlar ve yerine getiririm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Bana tanımlı görevi tam ve zamanında sonuçlandırmak için, planlı ve organize çalışırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	İşimle ilgili yeni beceriler kazanmak konusunda istekliyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>2. Boyut: Bağlamsal Performans</b>						
1	Görevimi yaparken ekstra özen gösterir, ilave sorumluluklar alırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Kurumumda olumlu bir çalışma ortamı oluşturulmasına katkı sağlarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Görevin yapılmasına engel bir durumla karşılaşırsam, düzeltilmesi için uğraşırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	İşlerini tamamlamaları için arkadaşlarıma yardımcı olur, teşvik ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Kurum içi/dışı eleştiriler olsa bile, ben kurumumu savunurum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Bu kurumun parçası olmaktan gurur duyarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



### TÜRKİYE VE BRICS ÜLKELERİ ÜZERİNE SEKTÖREL BİR YOĞUNLAŞMA ANALİZİ\*

Zeynep ÇİMEN\*\*

Levent KÖSEKAHYAOĞLU\*\*\*

**ÖZ:** Çalışmanın amacı, Türkiye ve BRICS (Brezilya, Rusya, Hindistan, Çin, Güney Afrika)'in dış ticaretinde ürün bazlı yoğunlaşmayı sektörel bazda incelemektir. Küreselleşen dünyada bugün ve gelecek için önemli ekonomik güç olarak görülen BRICS, dünya nüfusunun %41'ini oluştururken, dünya gayri safi yurtiçi hasılasının %24'ünü kontrol etmekte ve dünya ticaretinin %16'sından fazlasını gerçekleştirmektedir. Çalışmada 2001-2021 dönemi için Türkiye ve BRICS'in ihracat ve ithalatındaki ürün bazlı yoğunlaşma, Gini-Hirschman İndeksi (GHI) kullanılarak incelenmiştir. Çalışmanın bulguları, GHI yöntemiyle hesaplanan katsayı değerlerine göre Türkiye'nin hem ihracatında hem de ithalatında ürün çeşitliliği artmakta ancak ihracatındaki ürün çeşitliliği ithalatına kıyasla daha fazla gerçekleşmektedir. BRICS'in ise ihracatındaki ürün çeşitliliği, ithalatına göre daha fazla olmasına rağmen hem ihracatında hem de ithalatında ürün çeşitliliğinin köklü bir değişime uğramadığı anlaşılmaktadır. Sonuç olarak, Türkiye'nin Ar-Ge tabanlı, katma değeri yüksek, teknolojik ve sermaye yoğun ürünlerin ihracatını artırarak, rekabet üstünlüğü sağlayamaya yönelik politikalar geliştirmesi önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Dış Ticaret, Yoğunlaşma, Gini Hirschman İndeksi, Türkiye, BRICS.

**Makale Türü:** Araştırma Makalesi

**Jel Sınıflandırması:** M10, L20

**DOI:** 10.29131/uiibd.1205647

**Geliş tarihi:** 16.11.2022/ **Kabul Tarihi:** 17.12.2022/ **Yayın Tarihi:** 20.12.2021

### A SECTORAL CONCENTRATION ANALYSIS ON TURKEY AND BRICS COUNTRIES

**ABSTRACT:** The aim of the study is to examine the product-based concentration in the foreign trade of Turkey and BRICS (Brazil, Russia, India, China, South Africa) on a sectoral basis. BRICS, which is seen as an important economic power for today and for the future in the globalizing world, accounts for 41% of the world's population, controls 24% of the world's gross domestic product and realizes more than 16% of world trade. In the study, product-based concentration in exports and imports of Turkey and BRICS for the period 2001-2021 was examined using the Gini-Hirschman Index (GHI). According to the findings of the study, according to the coefficient values calculated by the GHI method, product diversity increases in both exports and imports of Turkey, but product diversity in exports is higher than in imports. Although the product variety in BRICS's exports is higher than its imports, it is understood that the product variety has not undergone a radical change in both exports and imports. As a result, it is suggested that Turkey should develop policies to provide competitive advantage by increasing the export of R&D-based, high value-added, technological and capital-intensive products.

**Key Words:** Foreign Trade, Concentration, Gini Hirschman Index, Turkey, BRICS.

**Article Type:** Research

**Jel Classification:** M10, L20

**Received:** 16.11.2022 / **Accepted:** 17.12.2022 / **Published:** 20.12.2021

\*\* Öğr. Gör. Dr., Akdeniz Üniversitesi, Antalya, zaktas@akdeniz.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0959-5314

\*\*\* Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, leventkosekahyaoglu@sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5466-5396

#### **Kaynak gösterimi için:**

ÇİMEN, Z. ve KÖSEKAHYAOĞLU, L. (2022). TÜRKİYE VE BRICS ÜLKELERİ ÜZERİNE SEKTÖREL BİR YOĞUNLAŞMA ANALİZİ, Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 8 (2), 5-14. DOI: 10.54969/abuijss.1023581

\*Bu çalışma, Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU danışmanlığında, Zeynep ÇİMEN tarafından 04.10.2022 tarihinde, SDU, SBE, İktisat Anabilim Dalında tamamlanan, "Türkiye ve BRICS Ülkeleri Üzerine Sektörel Bir Yoğunlaşma ve İhracat Benzerliği" başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

## 1. GİRİŞ

Brezilya, Rusya, Hindistan ve Çin'den oluşan BRIC grubu, 2006'da kurulmuş ve 2010'da Güney Afrika'nın katılımıyla grubun adı BRICS olarak değiştirilmiştir (BRICS, 2021). Aşçı (2019: 39), BRICS ülkelerinin küresel bir güç olarak dünya ekonomisinde etkin olacağını düşünmektedir. Bugün BRICS, dünya nüfusunun %41'ini kapsayan, dünya maden rezervlerinin %60'ına sahip olan ve dünya tahıl üretiminin %40'ını gerçekleştiren bir gruptur (Kuşoğlu, 2022).

Ekonomik büyümede büyük önem taşıyan dış ticaretin ülkelerin serbest piyasa ekonomilerine geçişleriyle birlikte, etkileri daha fazla önem kazanmıştır. 1980 sonrası Türkiye'nin, 1990'lı yıllardan itibaren BRICS ülkelerinin serbest piyasa ekonomisine geçişiyle, ihracat ve ithalat oranları hızla artmıştır. Günümüzde küresel sistemde, gelişmiş ülkelerin dünya ticaretindeki payı giderek azalırken, BRICS ülkelerinin payı ve önemi giderek artmaktadır. Son yıllarda küresel ekonomide görülen yavaşlamanın aksine, BRICS'in dünya ticaretinde artan önemi dikkat çekmekte, güç dengeleri değişmekte ve rekabet artmaktadır. Bugün BRICS, Dünya Gayri Safi Yurtiçi Hasılası (GSYH)'nın %24'ünü ve dünya ticaretinin %16'sından fazlasını gerçekleştirmektedir (BRICS, 2021).

1980 sonrası dönemde, izledikleri liberalleşme politikaları sonucunda yüksek ekonomik büyüme hızlarına ulaşan, küresel ticaretteki payı ve önemi gittikçe artan Türkiye ve BRICS'in, küresel pazarlarla ne ölçüde bütünleştikleri ve hangi ürünlerin dış ticaretinde yoğunlaştıkları önem kazanmıştır. Bu sebeple çalışmada, Türkiye ve BRICS dış ticaretinin ürün bazlı yoğunlaşma analizi yapılmakta, dış ticaretlerinin ürün dağılımında bir çeşitlenme ya da yoğunlaşma olup olmadığı incelenmektedir. Bu ürün bazlı yoğunlaşma analizinin amacı, 2001-2021 döneminde Türkiye ve BRICS'in dünya ticaretindeki değişimlerini açığa çıkarmaktır. İhracat ve ithalatta ürün bazlı yoğunlaşmanın ölçülmesinde en yaygın kullanılan yöntem, Hirschman tarafından 1945'te geliştirilen GHI'dir. Türkiye ve BRICS dış ticaretinin ürün bazlı yoğunlaşmasının ölçüldüğü bu çalışmanın, uluslararası ticaret literatürüne katkı sağlaması beklenmektedir.

## 2. DIŞ TİCARETTE YOĞUNLAŞMA KAVRAMI

Ülkeler arasında savaşılar yol açan ticari ilişkiler, geçmişten bugüne farklı dönemlerde değişik düzeylerde ve farklı mallar üzerinden gerçekleştirilmiştir (Aydın, 2018: 91). Ülkelerin dış dünya ile olan ticari ilişkilerinde söz sahibi olmaları, onların ekonomik gücünün bir göstergesidir (Tunalı & AYTEKİN, 2017: 103). Ülkeler ekonomik menfaatleri için birlikte hareket edebilmektedirler (Ayrancı, 2009: 2).

Dış ticarete yoğunlaşma, ticaretin belirli bir ürün veya ülke tarafından kontrol edilmesi anlamına gelmekte ve bir ülkenin başka bir ülke veya ülke grubu ile ne ölçüde ticaret yaptığını göstermektedir (Ayrancı, 2009: 8). Bir ülkenin ticaretinin yoğunlaşması, ticaret yaptığı ülkelerin sayısına ve bu ülkeler arasındaki ticaretin miktarına veya dağılımına bağlıdır (Hirschman, 1945: 98). Dış ticarete ürün (sektör) ve ülke (pazar) temelinde çeşitlilik olup olmadığını göstermede, yoğunlaşma ölçütleri önemli bir yere sahiptir (Erkan & Sunay, 2016: 1824). Dış ticarete, ürün ve ülke düzeyinde çeşitlenme olup olmadığının belirlenmesinde yoğunlaşma sonuçları önemli bir belirleyici gösterge olarak kabul edilmektedir. Dünya ekonomisi ile bütünleşmiş, dışa açık bir ülkede ihracat gelirleri az sayıda ürün veya ülkeye dayanıyorsa; bu sektörlerdeki ürünlerin fiyatlarında görülebilecek iniş çıkışlar, dış talepte meydana gelebilecek düşüşler veya dalgalanmaların ihracat gelirlerinde azalma ve istikrarsızlıklara yol açacağı bilinmektedir. Ancak bir ülke farklı ürün gruplarında çok sayıda ülkeye ihracat gerçekleştiriliyorsa ise fiyat istikrarsızlıkları ve ülkelerde görülebilecek

talep düşüşleri ihracat gelirlerini çok fazla etkilemeyecektir (Küçükiremitçi, Karaca & Eşiyok, 2010: 2). Bir ülkenin dış ticaretinde yoğunlaşma artıyor ise, ülke veya ülke grubu ile yaptığı ticarete dengenin söz konusu olmadığı anlaşılmalı ve ticaret bakımından bu ülke veya ülke grubuna bağımlı hale gelmeye başladığı anlamı çıkmaktadır (Ayrancı, 2009: 8). Dış ticarete ürün ve pazar çeşitliliği konusunda bağımlılığı bulunan ülkelerin, küresel krizlere karşı daha kırılgan bir yapıya sahip oldukları ifade edilmektedir (Azgün & Takım, 2015: 275).

Sektörel yoğunlaşmayı belirleyen unsurların niteliği ve ağırlığı her ülkede ve aynı sektörler arasında farklılıklar gösterebilmektedir. Yine de literatürde yoğunlaşmaya neden olduğu düşünülen temel faktörler ölçek ekonomileri ve pazarın büyüklüğü, teknolojik gelişme seviyesi, giriş engelleri, reklam, birleşme ve kamu politikaları olarak sıralanmaktadır (İzgi, 2011: 3). Yapılan araştırmalar GSYH'nin büyüklüğü, kişi başına GSYH, doğrudan yabancı yatırımlar, ithal girdi çeşitliliği, nüfus, döviz kuru, beşerî sermaye, ticari dış açıklık gibi etkenlerin dış ticarete yoğunlaşmaya neden olduğunu ortaya koymaktadır (Yaşar, 2021: 1050). Ülkeler arası faaliyetlerin bir göstergesi olan dış ticaret, ülke ekonomisinde somut kazanımlarla birlikte ekonomiye yapısal bir değişimi de getirmektedir (Yılmaz & Akkaya, 2020: 252). Azgün ve Takım'a (2016: 276) göre bir ekonomide ürün yoğunlaşması, ülkenin ekonomik büyüklüğüne ve gelişme seviyesine, sanayileşme düzeyine, yenilikçilik düzeyine ve coğrafi konumuna göre belirlenmektedir. Ülkeler arası ticari ilişkilerde, ülkelerin farklı faktör yoğunlukları da belirleyici olup, bu ticari ilişkiler ülkelerin farklı sektörlerde sağlamış oldukları uzmanlaşma düzeylerine, gelişmişlik seviyelerine, coğrafi konumlarına, ortak sınırların varlığına, ortak kültürel özelliklerine, yapılan ticari anlaşmalara ve ekonomik örgütlenmelere bağlı olarak şekillenmektedir (Altay, Çelebioğlu & Şen, 2010: 162; Yılmaz & Akkaya, 2020: 252).

### 2.1. Yoğunlaşma Ölçümünde Kullanılan İndeksler

Bashimov'a (2017: 42) göre, yoğunlaşmanın hesaplanmasında kullanılacak standart bir ölçüm yöntemi bulunmamaktadır. Yoğunlaşma indeksi ölçümü, oldukça rastgele bir karardır. Bu oranın sadeliği nedeniyle araştırmalarda yaygın olarak kullanılmaktadır (Meilak, 2008: 37). Yoğunlaşmanın belirlenmesinde kullanılan ölçütler, bir sektörün yapısının belirlenmesine hatta sektörler arası karşılaştırma yapılmasına imkân sunmakta, ülkeler arası rekabet düzeylerinin karşılaştırılmasına da olanak sağlamaktadır. Elde edilen sonuçlar, hükümetlerin uygulayacakları politikalarda kılavuz olarak kullanılabilir (Sarıbaşı & Tekiner, 2015: 24).

Dış ticarete yoğunlaşma, dış ticaretin belirli sayıda ürün grubu veya ülke tarafından kontrol edilmesi anlamına gelmektedir (Doğan & Soyuyiğit Kaya, 2011: 6). Yoğunlaşmanın derecesi ülkenin ticaret yaptığı ülkelerin sayısına, ülkenin ekonomik kaynak ve faaliyetlerinin toplamının ekonomik yapıyı oluşturan birimler arasındaki dağılımına bağlıdır (Yıldırım & Özbaş, 2018: 14). İhracat ve ithalat yapılan ülkelerin çeşitliliği dış ticaretin performansı ve devamlılığında belirleyici olmaktadır (Yükseler & Türkan, 2006: 46). Hirschman (1945) ve Michaely (1962), farklı gelişmişlik düzeylerine sahip olan ülkelerin dış ticaretteki yoğunlaşmalarını incelemiş ve bu ülkeleri karşılaştırmışlardır.

#### 2.1.1. Gini-Hirschman İndeksi (GHI)

GHI, ülkeler arası dış ticarete yoğunlaşmayı ölçmede kullanılan bir indeks olarak bilinmektedir (Massell, 1970: 623; Love, 1979: 61). İndeks, ülkenin dış ticaretteki sektörel yoğunlaşma derecesini göstermektedir (Sarıçoban, 2016: 92). İhraç veya ithal edilen malların azlığı veya çokluğunu; bir ülkenin diğer ülkelere göre var olan farklılıklarını açıklayabilmektedir (Yavuz Çil, 2000: 4). GHI'ya göre, ülkenin ihraç ettiği mal çeşitliliği ne kadar çok ve ihracat bu mallar arasında ne kadar dengeli veya eşit dağılıyor ise indeks o

kadar düşük değer almaktadır (Seymen, Bilici & Şanlısoy, 2009: 12). GHI, dış ticarete konu tüm sektörleri içermesi nedeniyle, yoğunlaşma oranları indeksine göre daha güvenilir bir indeks olarak görülmektedir (Saraçoğlu, 2017: 162). GHI'ya göre dış ticarete yoğunlaşma indeksi "İhracat Yoğunlaşma İndeksi" ve "İthalat Yoğunlaşma İndeksi" olarak iki farklı şekilde ele alınmaktadır.

#### 2.1.1.1. İhracat Yoğunlaşma İndeksi

İhracat Yoğunlaşma İndeksi, bir ülkenin veya ülkelerin ihracatındaki ürünlerin dağılım oranlarını göstermektedir (Tegene, 1990: 55). İndeks, ele alınan yıldaki ihracata konu olan mal gruplarının toplam ihracat içerisindeki paylarının kareleri toplamının, karekökünün alınıp 100 ile çarpılması sonucunda elde edilmektedir. Bu indekste bir ülkenin her bir mal için sahip olduğu ihracat yoğunlaşma indeksi, ilgili ülkenin ihraç ettiği malların sayısına ve malların miktarına göre değişmektedir (Yavuz Çil, 2000: 4). İhracat Yoğunlaşma İndeksi aşağıdaki gibi formülize edilmiştir (Sarıçoban & Kösekahyaoğlu, 2017: 436);

$$C_{tx} = 100 \sqrt{\sum_{k=1}^n \left(\frac{X_{kt}}{X_t}\right)^2}$$

$C_{tx}$ , t dönemindeki ihracat yoğunlaşma indeksini,

$X_{kt}$ , t dönemindeki k malı ihracatını,

$X_t$ , t dönemindeki toplam ihracat değerini göstermektedir.

İndeks, "0" ile "100" arasında bir değer almakta; "100"e yaklaştıkça ihracatın sadece birkaç sektörde yoğunlaştığı ve "0"ya yaklaştıkça ihracatın daha fazla sektörde yoğunlaştığı anlamları çıkarılmaktadır. Yüksek yoğunlaşma değerleri az sayıda ürün mal grubunun ihraç edilmesi nedeniyle ülkenin ekonomik krizlere karşı daha dayanıksız bir yapıya sahip olduğu anlamını taşımaktadır. Ayrıca indeks, ihracat çeşitliliğinin zaman içerisinde arttırılması için uyarı niteliği taşıyan bir gösterge olarak kabul edilmektedir (Sarıçoban & Kösekahyaoğlu, 2017: 437). Bununla birlikte ihracat yoğunlaşma indeksi, ülkelerin ticari yoğunlaşma anlamında birbirleriyle kıyaslanması imkânı da sunmaktadır (Yavuz Çil, 2000: 4-5).

#### 2.1.1.2. İthalat Yoğunlaşma İndeksi. Verilerin Toplanması

İthalat Yoğunlaşma İndeksi, bir ülkenin veya ülkelerin ithalatındaki ürünlerin dağılım oranlarını göstermektedir (Hirschman, 1945: 98). İndeks, ele alınan yıldaki ithalata konu olan mal gruplarının toplam ithalat içerisindeki paylarının kareleri toplamının, karekökünün alınıp 100 ile çarpılması sonucunda elde edilmektedir. Bu indekste bir ülkenin her bir mal için sahip olduğu ithalat yoğunlaşma indeksi, ilgili ülkenin ithal ettiği malların sayısına ve malların miktarına göre değişmektedir (Yavuz Çil, 2000: 4). İthalat Yoğunlaşma İndeksi aşağıdaki gibi formülize edilmiştir (Sarıçoban & Kösekahyaoğlu, 2017: 436);

$$C_{tm} = 100 \sqrt{\sum_{k=1}^n \left(\frac{M_{kt}}{M_t}\right)^2}$$

$C_{tm}$ , t dönemindeki ithalat yoğunlaşma indeksini,

$M_{kt}$ , t dönemindeki k malı ithalatını,

$M_t$ , t dönemindeki toplam ithalat değerini göstermektedir.

İndeks, "0 ile 100" arasında bir değer almakta; 100'e eşit olduğunda tek bir malın ithalatının yapıldığı, 0'a yaklaştıkça ise ithal edilen mal sayısının çoğaldığı, ithalatın daha fazla

sektörde yoğunlaştığı anlamları çıkarılmaktadır. Ayrıca indeks, ülkelerin ticari yoğunlaşma anlamında birbirleriyle kıyaslanmasına imkân sunmaktadır (Yavuz Çil, 2000: 4-5).

### 3. BULGULAR

Bu bölümde, Türkiye ve BRICS'in dış ticaretinin ürün bazlı yoğunlaşması GHI ile incelenmektedir. Analizde, Trademap Uyumlaştırılmış Sistem (HS)\*'e göre iki haneli 99 ürün sınıflandırması esas alınarak yapılan daraltma sonucu, 41 alt ürün grubu oluşturulmuş ve 2001-2021 dönemini kapsayan 21 yıllık veri seti kullanılmıştır (Trademap, 2022).

#### 3.1. Türkiye Dış Ticaretinin Ürün Bazlı Yoğunlaşması

Türkiye ihracatının ürün bazlı yoğunlaşması GHI yöntemiyle incelenmiş ve Tablo 1'de sunulan sonuçlara ulaşılmıştır. Türkiye'nin 2001-2013 yılları arasında (2010 yılı hariç) ihracatta GH yoğunlaşma katsayısının azalıyor olması, ürün çeşitliliğinin arttığını; 2014-2018 yılları arasında ise dalgalı bir seyir izleyen katsayısının, özellikle 2019-2021 yıllarında küçülmesi ürün çeşitliliğinin arttığını göstermektedir. 2001 yılı baz alınarak oluşturulan sapma indeksinin 2021'de 76.27 seviyesine kadar gerilemesi de ihracatta ürün çeşitliliğinin net bir şekilde arttığını desteklemektedir.

**Tablo 1.** Türkiye İhracatının Ürün Bazlı Yoğunlaşma Katsayıları ve Sapma İndeksi (2001=100), (2001-2021)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
GH Yoğunlaşma Katsayısı*	30.93	31.50	31.17	30.00	28.68	28.16	28.04	27.09	26.00	26.06	25.94
Sapma İndeksi	100.00	101.84	100.80	97.04	92.64	90.83	90.40	87.01	82.99	83.22	82.76
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
GH Yoğunlaşma Katsayısı	25.62	25.06	25.14	25.67	26.45	26.35	26.59	25.74	24.88	24.25	-
Sapma İndeksi	81.53	79.34	79.66	81.77	84.81	84.43	85.34	82.14	78.80	76.27	-

\*GHI indeksi kullanılarak hesaplanmıştır.

Tablo 2'de Türkiye ihracatının sektörel dağılımı incelenmektedir. Tablo 2, tarımın payının 2001-2008 yılları arasında düzenli olarak azaldığını ve 2010 sonrası ufak dalgalanmalarla göstermekle birlikte yaklaşık %11 seviyesinde kısmen istikrarını koruduğunu; mineral maddelerin toplam ihracat içerisindeki payının çok küçük olduğunu ve %10'un altında kaldığını ve toplam ihracatın en önemli kısmını oluşturan sanayi sektörünün ise 2001-2021 döneminde dalgalı bir seyir izlediğini ve 2013'te %79.62 ile dip yaptıktan sonra 2018'de %84.50'ye çıktığını, 2021'de ise %82.64'lük seviyeye gerilediğini göstermektedir.

**Tablo 1.** Türkiye İhracatının Temel Ekonomik Faaliyetlere Göre Dağılımı\* (%) (2001-2021)

Sektörler	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Tarımsal Ürünler	12.99	10.35	10.25	9.52	10.65	9.41	8.52	8.21	10.48	10.57	10.69
Mineral Maddeler	3.41	3.89	3.86	4.04	5.50	6.12	6.98	8.22	6.65	7.27	7.60
Sanayi	83.59	85.76	85.89	86.44	83.84	84.47	84.50	83.57	82.88	82.16	81.70
<b>TOPLAM</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>

\*HS, Dünya Gümrük Örgütü'ne bağlı 184 ülkede kullanılmakta olup, ihracatı ve ithalatı yapılan tüm mallar için uygulanan bir tanımlama sistemidir. HS, Dünya Gümrük Örgütü'ne bağlı 184 ülkede kullanılmakta olup, ihracatı ve ithalatı yapılan tüm mallar için uygulanan bir tanımlama sistemidir.

**TÜRKİYE VE BRICS ÜLKELERİ ÜZERİNE SEKTÖREL BİR YOĞUNLAŞMA ANALİZİ**

Sektörler	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Tarımsal Ürünler	10.00	11.32	11.92	11.67	11.40	10.77	10.52	10.91	12.21	11.10	-
Mineral Maddeler	7.60	9.06	6.88	5.40	4.44	5.29	4.97	6.89	5.25	6.26	-
Sanayi	82.40	79.62	81.20	82.92	84.16	83.94	84.50	82.20	82.55	82.64	-
<b>TOPLAM</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>-</b>

\*GHI indeksi kullanılarak hesaplanmıştır.

Türkiye ihracatının temel alt sektörler göre dağılımı 2021 yılı verilerine göre Tablo 3'te gösterilmektedir. Tarımsal ürünler içinde, “% 8’lik pay ile gıda maddeleri”; mineral maddeler içerisinde “% 3.78’lik pay ile mineral yakıtlar vd.” ve sanayi ürünleri içinde “% 15.81’lik pay ile adi metaller vd.” ilk sırada yer almaktadır.

**Tablo 2.** Türkiye İhracatının Temel Alt Sektörlere Göre Dağılımı \* (%) (2001-2021)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>TARIMSAL ÜRÜN.</b>	<b>12.99</b>	<b>10.35</b>	<b>10.25</b>	<b>9.52</b>	<b>10.65</b>	<b>9.41</b>	<b>8.52</b>	<b>8.21</b>	<b>10.48</b>	<b>10.57</b>	<b>10.69</b>	<b>10.00</b>	<b>11.32</b>	<b>11.92</b>	<b>11.67</b>	<b>11.40</b>	<b>10.77</b>	<b>10.52</b>	<b>10.91</b>	<b>12.21</b>	<b>11.10</b>
Gıda Maddeleri	10.01	7.57	7.33	6.59	7.60	6.79	5.93	5.76	7.54	7.54	7.63	7.08	8.14	8.55	8.07	8.08	7.60	7.37	7.73	8.53	8.00
Tarımsal Hammad.	2.98	2.78	2.92	2.93	3.06	2.62	2.60	2.45	2.94	3.03	3.07	2.92	3.18	3.37	3.60	3.32	3.17	3.15	3.18	3.67	3.10
<b>MİNERAL MAD.</b>	<b>3.41</b>	<b>3.89</b>	<b>3.86</b>	<b>4.04</b>	<b>5.50</b>	<b>6.12</b>	<b>6.98</b>	<b>8.22</b>	<b>6.65</b>	<b>7.27</b>	<b>7.60</b>	<b>7.60</b>	<b>9.06</b>	<b>6.88</b>	<b>5.40</b>	<b>4.44</b>	<b>5.29</b>	<b>4.97</b>	<b>6.89</b>	<b>5.25</b>	<b>6.26</b>
Madeni Cevher vd.	0.28	0.31	0.23	0.32	0.38	0.60	0.83	0.78	0.69	1.14	0.93	0.91	1.10	0.84	0.70	0.65	0.89	0.79	0.68	0.82	0.96
Mineral Yakıtlar vd.	1.42	1.91	2.07	2.26	3.59	4.17	4.80	5.70	3.84	3.92	4.85	5.06	6.27	4.50	3.14	2.25	2.76	2.63	4.67	2.78	3.78
Tuz; Kükürt vd.	1.71	1.67	1.55	1.45	1.53	1.35	1.36	1.73	2.12	2.20	1.83	1.63	1.70	1.54	1.57	1.54	1.64	1.56	1.54	1.65	1.52
<b>SANAYİ</b>	<b>83.59</b>	<b>85.76</b>	<b>85.89</b>	<b>86.44</b>	<b>83.84</b>	<b>84.47</b>	<b>84.50</b>	<b>83.57</b>	<b>82.88</b>	<b>82.16</b>	<b>81.70</b>	<b>82.40</b>	<b>79.62</b>	<b>81.20</b>	<b>82.92</b>	<b>84.16</b>	<b>83.94</b>	<b>84.50</b>	<b>82.20</b>	<b>82.55</b>	<b>82.64</b>
Adi Metaller vd.	11.76	11.55	11.22	14.04	12.87	14.21	14.63	18.52	14.52	15.23	15.99	14.46	13.03	12.55	11.56	10.92	12.09	14.40	12.60	12.58	15.81
Kimya Sanayi vd.	3.23	3.22	2.94	2.89	2.82	2.95	2.73	2.90	3.31	3.90	3.77	3.69	3.99	4.06	3.99	3.80	3.86	4.28	4.44	5.23	4.66
Plastikler ve Mam. vd.	3.41	3.33	3.41	3.43	3.72	3.98	4.11	4.07	4.47	4.93	5.32	4.88	5.14	5.37	5.23	5.07	5.08	5.28	5.37	5.67	5.98
Tabii/Kültür İnciler vd.	1.51	1.73	1.71	1.69	1.80	2.13	2.45	4.08	5.80	3.29	2.77	10.71	4.34	4.64	7.83	8.54	6.93	4.27	4.05	3.95	4.87
Diğer Yarı Mamuller	2.80	2.70	2.37	2.03	1.98	1.94	1.95	1.83	2.11	2.24	2.24	1.73	1.81	1.86	1.83	1.92	1.95	2.02	1.99	2.03	2.08
Dokumaya Elv. Md. vd.	33.18	33.75	32.00	27.89	25.72	23.05	21.38	17.46	18.91	19.16	18.50	16.73	17.60	18.10	18.31	18.39	17.08	16.60	15.81	16.11	15.30
Ayakkabılar vd.	0.42	0.38	0.41	0.34	0.31	0.30	0.32	0.29	0.31	0.37	0.35	0.38	0.48	0.47	0.49	0.52	0.52	0.56	0.56	0.53	0.52
Taş, Alçı, Çimento vd.	2.98	3.10	2.98	2.90	2.82	2.65	2.51	2.30	2.38	2.39	2.21	2.06	2.09	2.12	2.21	2.11	1.97	1.99	2.04	2.22	2.15
Makinalar ve Meka. vd.	12.78	13.93	13.69	14.13	14.52	15.02	15.11	13.81	14.45	14.88	15.15	14.02	15.42	15.52	14.33	14.15	13.96	14.62	15.21	15.39	14.56
Nakil Vasıtaları	10.17	10.47	13.11	15.04	15.11	16.03	17.03	16.11	14.15	13.38	13.00	10.88	12.20	12.71	13.38	15.11	17.11	17.08	16.29	14.51	12.76
Optik Alet ve Cihz. vd.	0.23	0.22	0.25	0.25	0.25	0.26	0.28	0.28	0.32	0.32	0.33	0.36	0.53	0.56	0.50	0.50	0.52	0.51	0.65	0.78	0.63
Diğer Muht. Mam. Eşy.	1.11	1.36	1.80	1.82	1.92	1.94	2.00	1.94	2.14	2.07	2.07	2.51	2.99	3.25	3.25	3.14	2.89	2.89	3.19	3.56	3.33

\*GHI indeksi kullanılarak hesaplanmıştır.

Tablo 4, Türkiye ithalatında ürün bazlı yoğunlaşma katsayılarının 2001-2021 döneminde dalgalı bir seyir izlediğini göstermektedir. Katsayı, 2012 yılında 32.06 değeri ile incelenen dönemin en yüksek değerine ulaşarak, ithalatta ürün çeşitliliğinin azaldığını gösterirken; 2020 yılında 26.64 değeri ile incelenen dönemin en küçük değerine ulaşarak, ithalatta ürün çeşitliliğinin arttığını göstermektedir. Tablo 1 ve 4 karşılaştırıldığında, incelenen dönemde Türkiye ihracatında ürün çeşitliliğinin ithalata kıyasla daha fazla olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 3.** Türkiye İthalatının Ürün Bazlı Yoğunlaşma Katsayıları ve Sapma İndeksi (2001=100), (2001-2021)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
GH Yoğunlaşma Katsayısı*	29.96	29.09	28.55	28.12	29.37	30.30	29.88	31.73	29.84	29.51	30.25
Sapma İndeksi	100.00	97.10	95.24	93.73	98.18	101.35	99.96	106.15	100.19	99.09	101.60
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
GH Yoğunlaşma Katsayısı	32.06	30.22	29.99	28.25	26.97	27.17	28.37	28.05	26.64	28.16	-
Sapma İndeksi	107.58	101.4	101.08	95.28	90.75	91.49	95.90	94.78	89.75	95.46	-

\*GHI indeksi kullanılarak hesaplanmıştır.

Türkiye ithalatının sektörel dağılımını gösteren Tablo 5, tarımsal ürünlerin payının düşük kaldığını ve 2001-2021 döneminde dalgalanmalarla birlikte 2019 yılında %6.98'lik pay ile zirveye ulaştıktan sonra, küresel etkiye sahip olan Covid-19 salgınıyla azalma eğilimine girdiğini ve 2021'de ithalattan %6.55'lik pay aldığını göstermektedir. Mineral maddelerin payı, kısmen istikrarlı bir seyir izlemekle birlikte 2012 yılında %26.13'lik pay ile zirveye ulaştıktan sonra küresel salgın sonrası 2020 yılında %13.91'e gerilemekte ve salgın nedeniyle getirilen kısıtlamalar ve alınan tedbirlerle birlikte 2021 yılında %19.71'e ulaştığı görülmektedir. İthalatın en önemli kısmını oluşturan sanayi sektörü ise incelenen dönemde genel olarak dalgalı bir seyir izlemiş olup, 2016 yılında %80.19'luk oranla zirve yaptıktan sonra, 2021'de %73.73 seviyesine gerilediği izlenmektedir. Türkiye'nin hem ihracatının hem de ithalatının temel ekonomik faaliyetlere göre dağılımı benzerlik göstermektedir.

**Tablo 4.** Türkiye İthalatının Temel Ekonomik Faaliyetlere Göre Dağılımı\* (%), (2001-2021)

Sektörler	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Tarımsal Ürünler	3.75	3.90	4.20	3.32	2.97	2.64	3.17	4.34	4.51	4.14	4.55
Mineral Maddeler	20.66	18.23	17.19	15.21	18.77	21.39	20.58	24.57	22.09	21.46	23.18
Sanayi	75.59	77.87	78.60	81.47	78.27	75.97	76.25	71.09	73.40	74.40	72.27
<b>TOPLAM</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>
Sektörler	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Tarımsal Ürünler	4.54	5.05	5.88	5.43	5.56	5.42	5.76	6.98	6.93	6.55	-
Mineral Maddeler	26.13	22.76	22.96	18.88	14.25	16.57	20.07	20.62	13.91	19.71	-
Sanayi	69.33	72.19	71.16	75.70	80.19	78.01	74.17	72.39	79.15	73.73	-
<b>TOPLAM</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>-</b>

\*GHI indeksi kullanılarak hesaplanmıştır.



Tablo 6, Türkiye ithalatının temel alt sektörler göre dağılımını göstermektedir. 2021 yılı verilerine göre tarımsal ürünler içinde, %5.76'lık pay ile "gıda maddeleri"; mineral maddeler içerisinde %18.68'lik pay ile "mineral yakıtlar vd." ve sanayi ürünleri içinde %18.76'lık pay ile "makinalar, mek. cih. vd." ilk sırada yer almaktadır.

**Tablo 5. Türkiye İthalatının Temel Alt Sektörlere Göre Dağılımı\* (%) (2001-2021)**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>TARIMSAL ÜRÜN.</b>	<b>3.75</b>	<b>3.90</b>	<b>4.20</b>	<b>3.32</b>	<b>2.97</b>	<b>2.64</b>	<b>3.17</b>	<b>4.34</b>	<b>4.51</b>	<b>4.14</b>	<b>4.55</b>	<b>4.54</b>	<b>5.05</b>	<b>5.88</b>	<b>5.43</b>	<b>5.56</b>	<b>5.42</b>	<b>5.76</b>	<b>6.98</b>	<b>6.93</b>	<b>6.55</b>
Gıda Mad.	3.16	3.26	3.52	2.70	2.41	2.10	2.65	3.84	3.86	3.54	3.97	3.98	4.42	5.15	4.63	4.76	4.67	5.05	6.15	6.06	5.76
Tarımsal Ham.	0.59	0.64	0.69	0.61	0.56	0.54	0.52	0.50	0.65	0.60	0.58	0.56	0.63	0.73	0.79	0.79	0.74	0.70	0.83	0.87	0.79
<b>MİNERAL MAD.</b>	<b>20.66</b>	<b>18.23</b>	<b>17.19</b>	<b>15.21</b>	<b>18.77</b>	<b>21.39</b>	<b>20.58</b>	<b>24.57</b>	<b>22.09</b>	<b>21.46</b>	<b>23.18</b>	<b>26.13</b>	<b>22.76</b>	<b>22.96</b>	<b>18.88</b>	<b>14.25</b>	<b>16.57</b>	<b>20.07</b>	<b>20.62</b>	<b>13.91</b>	<b>19.71</b>
Madeni Cev. vd.	0.27	0.37	0.27	0.24	0.34	0.44	0.42	0.42	0.68	0.54	0.53	0.53	0.47	0.42	0.43	0.39	0.48	0.57	0.59	0.56	0.84
Mineral Yak. vd.	20.14	17.61	16.69	14.77	18.20	20.68	19.92	23.91	21.22	20.75	22.47	25.41	22.14	22.37	18.26	13.67	15.91	19.28	19.84	13.18	18.68
Tuz; Kükürt vd.	0.25	0.25	0.23	0.19	0.23	0.27	0.23	0.25	0.18	0.17	0.18	0.18	0.15	0.17	0.19	0.19	0.18	0.22	0.19	0.18	0.20
<b>SANAYİ</b>	<b>75.59</b>	<b>77.87</b>	<b>78.60</b>	<b>81.47</b>	<b>78.27</b>	<b>75.97</b>	<b>76.25</b>	<b>71.09</b>	<b>73.40</b>	<b>74.40</b>	<b>72.27</b>	<b>69.33</b>	<b>72.19</b>	<b>71.16</b>	<b>75.70</b>	<b>80.19</b>	<b>78.01</b>	<b>74.17</b>	<b>72.39</b>	<b>79.15</b>	<b>73.73</b>
Adi Met. vd.	9.05	9.75	10.80	12.30	12.47	13.66	15.16	16.55	12.76	14.04	13.71	13.30	12.18	12.41	12.79	11.93	12.65	14.12	12.95	12.26	16.88
Kimya San. vd.	11.88	11.71	11.25	10.49	9.86	8.93	8.56	8.61	10.14	9.10	8.33	7.82	7.81	8.62	8.72	8.74	8.38	9.01	9.90	9.38	10.61
Plastikler vd.	5.07	5.65	5.77	5.97	6.00	6.07	6.21	5.75	6.03	6.50	6.62	6.57	6.61	6.88	7.14	7.14	6.94	7.06	6.85	6.57	7.80
Tabii/Kültür İnciler vd.	2.60	2.99	3.99	3.86	3.62	3.16	3.47	2.80	1.42	1.64	2.92	3.61	6.23	3.24	2.02	3.63	7.46	5.63	6.35	12.11	2.61
Diğer Yarı Mam.	3.92	4.24	3.77	3.36	3.28	3.24	3.18	2.76	2.94	3.01	2.76	2.76	2.66	2.72	2.85	2.74	2.42	2.40	2.23	2.01	1.91
Dokumaya Elv. Mad. vd.	7.17	7.97	7.31	6.44	5.76	5.32	5.73	4.77	6.01	6.45	5.71	4.80	4.81	5.20	5.41	5.50	5.06	4.70	5.02	4.13	4.23
Ayakkabılar vd.	0.24	0.26	0.31	0.35	0.40	0.42	0.39	0.38	0.44	0.42	0.42	0.41	0.44	0.45	0.45	0.44	0.34	0.31	0.29	0.25	0.24
Taş, Alçı vd.	0.67	0.72	0.68	0.68	0.79	0.88	0.81	0.69	0.76	0.77	0.71	0.67	0.75	0.84	0.88	0.85	0.73	0.71	0.71	0.75	0.75
Makinalar, Mek. Cih. vd.	24.01	24.46	22.81	22.38	22.32	21.41	21.09	18.04	20.84	19.35	18.25	18.01	19.21	19.08	20.86	23.88	20.67	18.98	17.88	19.32	18.76
Nakil Vasıtaları	6.89	6.14	8.39	12.25	10.38	9.55	8.48	7.72	8.49	9.78	9.70	8.13	8.27	8.24	10.75	11.54	9.92	7.87	7.01	9.21	7.31
Optik Alet ve Cih.vd.	2.30	2.12	1.96	1.98	2.12	1.95	1.77	1.71	2.01	1.85	1.71	1.71	1.81	1.97	2.23	2.33	2.14	2.10	2.14	2.17	1.80

\*GHI indeksi kullanılarak hesaplanmıştır.

Tarımsal ürünler içerisinde “gıda maddeleri” ithalatının 2001-2021 döneminde nispeten küçük dalgalanmalar gösterse de genel olarak artış eğiliminde olduğu izlenmektedir. Toplam ithalatın yaklaşık olarak %20’sini oluşturan mineral maddeler içerisinde yer alan “mineral yakıtlar vd.”nin payı 2001-2021 döneminde dalgalı bir seyir izlemiş, küresel salgın sonrası 2020 yılında %13.18 seviyelerine geriledikten sonra hızla artış göstermiş ve 2021’de %18.68’e ulaşmıştır. İthalat içerisinde en fazla paya sahip olan sanayi sektörü içinde “makine ve mekanik cihazlar vd.”nin 2001 yılı ithalatındaki payı %24.01’den 2021 yılında %18.76’ya gerilemiş olsa dahi bu oran sanayi ürün grubu ithalatı içerisindeki ilk sıra yerini korumaya yetmiştir. İthalatta birinci sırada yer alan “makine ve mekanik cihazlar vd.” ürün grubu aynı zamanda ihracatta üçüncü sırada yer almaktadır. 2001’de %9.05’lik oranla üçüncü sırada yer alan “adi metaller vd.” 2021 yılında %16.88’lik pay ile zirve yapmış ve ithalatta ikinci sıraya yerleşmiştir. 2001 yılında ikinci sırada yer alan “kimya sanayi vd.” ithalatı 2021’de yılında %10.61’lik pay ile ithalatta üçüncü sıraya yerleşmiştir. “Adi metaller vd.” ve “makine ve mekanik cihazlar vd.” olarak sınıflandırılmış ürün gruplarının Türkiye’nin sanayi sektörü ürün grubunun hem ihracatında hem de ithalatında ilk üç sırada yer alıyor olması, sanayi sektöründe iki yönlü ticaretin başka bir deyişle endüstri içi ticaretin var olduğunun sinyalini vermektedir.

#### 4.2. BRICS Dış Ticaretinin Ürün Bazlı Yoğunlaşması

BRICS’in küresel ekonomi ile bütünleşmesinde grup ülkelerinin ekonomik potansiyellerinin çeşitliliği etkin rol oynamaktadır (Kuşat, 2015: 222). BRICS ihracatının ürün bazlı yoğunlaşması GHI ile incelenmiş ve Tablo 7’de sunulan sonuçlara ulaşılmıştır. Tablo incelendiğinde 2001-2008 yılları arasında GH yoğunlaşma katsayılarında meydana gelen artış, BRICS ihracatında ürün çeşitliliğinin azaldığını göstermektedir. 2009-2021 yılları arasında küçük değişimlerle dalgalı bir seyir izleyen GH yoğunlaşma katsayısı, BRICS ihracatında ürün çeşitliliğinin köklü bir değişime uğramadığı bilgisini vermektedir. 2001 yılı baz alınarak oluşturulan sapma indeksi sonuçları da bu durumu desteklemektedir.

**Tablo 7.** BRICS İhracatının Ürün Bazlı Yoğunlaşma Katsayıları ve Sapma İndeksi (2001=100), (2001-2021)

Yıllar	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
GH Yoğunlaşma Katsayıları	25.27	25.77	26.70	27.24	28.06	28.56	28.65	29.10	28.73	28.67	28.24
Sapma İndeksi	100.00	101.98	105.59	107.61	110.62	112.40	112.72	114.29	113.02	112.81	111.31
Yıllar	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
GH Yoğunlaşma Katsayıları	28.46	28.73	28.29	28.35	28.34	28.23	28.64	28.77	29.41	28.26	-
Sapma İndeksi	112.09	113.04	111.50	111.72	111.68	111.29	112.75	113.20	115.42	111.51	-

\*GHI indeksi kullanılarak hesaplanmıştır.

Tablo 8, BRICS’in ihracatının hangi sektörlerde yoğunlaştığını detaylı bir şekilde göstermektedir. Toplam ihracat içerisindeki payı 2021 yılında %6.03 olan tarımsal ürünler, 2007-2015 yılları arasında az da olsa dalgalanma göstermekle birlikte, 2018 yılından itibaren düzenli bir düşüş seyri izlemektedir. Mineral maddeler, 2001-2011 yılları arasında dalgalanma göstermekle birlikte ihracatta %16 seviyelerinde pay aldığı ve 2012-2016 yılları arasındaki payının ciddi olarak azaldığı ve 2016’da %8.14’e düştüğü izlenmektedir. 2017-2018 döneminde mineral maddelerin BRICS’in toplam ihracatı üzerindeki payı artış gösterse de Covid-19 salgını sonrası 2020 yılında %8.21 ile bu payda ciddi bir düşüş yaşandığı görülmektedir. Salgın için alınan tedbirler sonrası mineral maddelerin payı 2021 yılında %10.20’ye yükselmiştir. İhracatın en önemli bölümünü oluşturan sanayi sektörü ise 2001-2011 döneminde yaklaşık %77.74’lük bir ortalama ile daha istikrarlı bir görünüm sergilerken,

2012-2016 yılları arasında artış eğilimine girmiş; 2017-2020 yılları arasında küçük dalgalanmalar gösterse de 2021 yılında %83.78 seviyelerine ulaşmıştır.

**Tablo 8.** BRICS İhracatının Temel Ekonomik Faaliyetlere Göre Dağılımı\* (%), (2001-2021)

Sektörler	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Tarımsal Ürünler	8.48	8.02	7.35	6.46	5.88	5.39	5.41	5.42	6.36	5.79	6.05
Mineral Maddeler	15.21	14.07	13.95	14.22	16.44	16.63	15.85	18.58	15.01	16.43	17.80
Sanayi	76.31	77.90	78.70	79.32	77.67	77.98	78.74	76.00	78.63	77.78	76.16
<b>TOPLAM</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>
Sektörler	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Tarımsal Ürünler	6.33	6.35	6.18	6.16	6.63	6.68	6.31	6.21	6.54	6.03	-
Mineral Maddeler	17.07	16.44	14.96	8.91	8.14	9.77	11.55	11.23	8.21	10.20	-
Sanayi	76.60	77.21	78.86	84.93	85.24	83.55	82.14	82.56	85.26	83.78	-
<b>TOPLAM</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>-</b>

\*GHI indeksi kullanılarak hesaplanmıştır.

BRICS ihracatının temel alt sektörler göre dağılımını gösteren Tablo 9 incelendiğinde tarımsal ürünler sektöründen “gıda maddeleri”nin bu sektördeki ihracatının büyük bir kısmını oluşturduğu ve toplam ihracat içerisinde ortalama %5’lik bir paya sahip olduğu görülmektedir. Mineral maddeler sektöründe “mineral yakıtlar vd.”nin sektörde oldukça önemli bir yere sahip olduğu ve toplam ihracattaki payının 2001-2014 döneminde ortalama %14 olmasına rağmen, 2015 yılında %7.79’a gerilediği ve 2015-2021 döneminde toplam ihracat içerisinde ortalama %8’lik bir pay aldığı görülmektedir. Sanayi ürünleri açısından ihracatın dağılımı incelendiğinde, 2001 yılında %20.78’lik pay ile birinci sırada yer alan “makinalar ve mek. vd.” ürün grubu, 2021 yılında %31.40’lık pay ile yine birinci sırada yer almaktadır. 2001’de %12.74’lük pay ile ikinci sırada yer alan “dokumaya elveriş. mad. vd.” 2021’de %7.37’lik pay ile beşinci sıraya gerilemiştir. “Adi metaller vd” 2001’de %8.47’lik pay ile üçüncü sırada yer alırken, 2021’de %8.27’lik pay ile dördüncü sıraya gerilemiştir. BRICS ihracatında 2001 yılında %5.25’lik pay ile beşinci sırada yer alan “kimya sanayi vd.” ürün grubu, 2013 yılından itibaren düzenli bir şekilde artış göstermiş, 2021 yılında %8.38’lik pay ile ikinci sıraya yerleşmiştir.

**Tablo 9. BRICS İhracatının Temel Alt Sektörlere Göre Dağılımı\* (%) (2001-2021)**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>TARIMSAL ÜRÜN.</b>	<b>8.48</b>	<b>8.02</b>	<b>7.35</b>	<b>6.46</b>	<b>5.88</b>	<b>5.39</b>	<b>5.41</b>	<b>5.42</b>	<b>6.36</b>	<b>5.79</b>	<b>6.05</b>	<b>6.33</b>	<b>6.35</b>	<b>6.18</b>	<b>6.16</b>	<b>6.63</b>	<b>6.68</b>	<b>6.31</b>	<b>6.21</b>	<b>6.54</b>	<b>6.03</b>
Gıda Maddeleri	6.83	6.45	5.90	5.16	4.66	4.20	4.22	4.33	5.23	4.78	5.03	5.26	5.30	5.15	5.10	5.48	5.55	5.21	5.12	5.44	5.04
Tarımsal Hammad.	1.65	1.57	1.45	1.30	1.23	1.19	1.18	1.09	1.13	1.01	1.02	1.07	1.05	1.03	1.05	1.15	1.13	1.10	1.09	1.09	0.98
<b>MİNERAL MAD.</b>	<b>15.21</b>	<b>14.07</b>	<b>13.95</b>	<b>14.22</b>	<b>16.44</b>	<b>16.63</b>	<b>15.85</b>	<b>18.58</b>	<b>15.01</b>	<b>16.43</b>	<b>17.80</b>	<b>17.07</b>	<b>16.44</b>	<b>14.96</b>	<b>8.91</b>	<b>8.14</b>	<b>9.77</b>	<b>11.55</b>	<b>11.23</b>	<b>8.21</b>	<b>10.20</b>
Madeni Cevher vd.	1.03	0.98	0.86	1.04	1.36	1.23	1.26	1.51	1.44	2.00	2.18	1.65	1.60	1.29	0.88	0.91	1.20	1.15	1.31	1.46	1.90
Mineral Yakıtlar vd.	13.68	12.66	12.70	12.84	14.75	15.08	14.30	16.72	13.31	14.18	15.36	15.17	14.61	13.43	7.79	7.00	8.34	10.18	9.71	6.55	8.12
Tuz; Kükürt vd.	0.50	0.43	0.39	0.34	0.34	0.32	0.29	0.36	0.26	0.25	0.25	0.25	0.24	0.24	0.24	0.23	0.23	0.23	0.21	0.19	0.18
<b>SANAYİ</b>	<b>76.31</b>	<b>77.90</b>	<b>78.70</b>	<b>79.32</b>	<b>77.67</b>	<b>77.98</b>	<b>78.74</b>	<b>76.00</b>	<b>78.63</b>	<b>77.78</b>	<b>76.16</b>	<b>76.60</b>	<b>77.21</b>	<b>78.86</b>	<b>84.93</b>	<b>85.24</b>	<b>83.55</b>	<b>82.14</b>	<b>82.56</b>	<b>85.26</b>	<b>83.78</b>
Adi Metaller vd.	8.47	8.19	8.19	9.92	9.46	10.20	10.59	10.47	7.43	7.90	7.73	7.52	7.20	7.87	7.97	7.66	7.86	7.81	7.54	7.21	8.27
Kimya Sanayi vd.	5.25	6.52	6.19	6.02	5.99	5.64	5.85	6.44	6.24	6.53	6.64	6.52	6.39	6.57	6.85	6.98	7.26	7.58	7.58	7.89	8.38
Plastikler ve Mam. vd.	2.57	2.57	2.48	2.48	2.57	2.58	2.55	2.37	2.51	2.62	2.83	3.06	3.13	3.17	3.28	3.43	3.45	3.46	3.58	3.94	4.02
Tabii/Kültür İnciler vd.	3.30	3.05	3.19	2.99	2.54	2.41	2.30	1.99	2.84	2.64	3.47	3.84	3.76	3.82	2.90	3.04	2.73	2.47	2.55	2.77	3.12
Diğer Yarı Mamuller	5.12	4.88	4.56	4.18	3.81	3.46	3.30	2.85	2.98	2.89	2.85	2.83	2.92	3.01	3.25	3.32	3.16	3.08	3.07	2.73	2.65
Dokumaya Elveriş. vd.	12.74	12.49	11.92	10.65	9.97	10.02	9.70	8.65	9.74	9.17	8.93	8.76	9.24	9.40	9.84	9.90	9.12	8.42	8.34	8.89	7.37
Ayakkabılar vd.	2.97	2.73	2.42	2.13	2.02	1.85	1.75	1.68	1.97	1.90	1.81	1.93	2.00	2.15	2.28	2.18	2.02	1.81	1.89	1.59	1.60
Taş, Alçı, Çimento vd.	1.20	1.28	1.23	1.22	1.22	1.24	1.18	1.15	1.27	1.26	1.25	1.40	1.50	1.58	1.93	1.78	1.66	1.62	1.74	1.80	1.63
Makinalar ve Mek.vd.	20.78	23.17	25.84	27.33	27.58	28.30	29.17	27.88	30.37	29.75	27.55	28.52	29.27	29.37	31.90	32.16	31.79	31.86	32.10	34.02	31.40
Nakil Vasıtaları	4.61	4.53	4.53	4.51	4.39	4.29	4.60	4.88	4.85	5.36	5.20	5.16	4.74	4.56	4.99	4.99	4.98	4.95	4.70	4.24	4.81
Optik Alet ve Cihz. vd.	1.70	1.55	1.63	1.81	2.15	2.19	2.03	1.97	2.21	2.23	2.09	2.39	2.32	2.25	2.46	2.47	2.34	2.13	2.20	2.41	2.18
Diğer Muht. Mamül E.	7.59	6.96	6.51	6.09	5.97	5.80	5.73	5.68	6.21	5.52	5.80	4.67	4.76	5.11	7.28	7.31	7.19	6.96	7.25	7.76	8.35

\*GHI indeksi kullanılarak hesaplanmıştır.

Tablo 10, BRICS ithalatının ürün bazlı yoğunlaşma katsayı sonuçlarına göre, 2001-2021 döneminde ithalatta küçük bir dalgalanma izlenmekte ve BRICS ithalatında ürün çeşitliliğinin çok değişmediği anlaşılmaktadır. 2001 yılında 28.78 olan katsayı, 2006'da 31.25, 2012'de 30.15 ve 2021'de 30.41 olarak hesaplanmış olup, ithalatta ürün çeşitliliğinin köklü bir değişime uğramadığı sonucuna ulaşılmaktadır. 2001 yılı baz alınarak oluşturulan sapma indeksi sonuçları da bu durumu desteklemektedir.

**Tablo 6.** BRICS İthalatının Ürün Bazlı Yoğunlaşma Katsayıları ve Sapma İndeksi (2001=100), (2001-2021)

Yıllar	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
GH Yoğunlaşma Katsayıları*	28.78	29.76	30.12	30.30	30.64	31.25	30.51	30.25	29.72	29.47	29.46
Sapma İndeksi	100.00	103.41	104.61	105.21	106.33	108.32	105.95	105.10	103.35	102.51	102.48
Yıllar	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
GH Yoğunlaşma Katsayıları	30.15	30.29	30.12	29.67	29.68	29.83	31.03	30.83	30.96	30.41	-
Sapma İndeksi	104.82	105.28	104.72	103.23	103.26	103.77	107.79	107.15	107.57	105.79	-

\*GHI indeksi kullanılarak hesaplanmıştır.

Tablo 11, BRICS ithalatının hangi sektörlerde yoğunlaştığını göstermektedir. İthalatın dağılımı, ihracatın sektörel dağılımına benzerlik göstermekte olup, "tarımsal ürünler" ithalatının, 2012-2016 döneminde düzenli bir şekilde arttığı; ancak küresel salgın sonrası 2020 yılında %8.50'lik pay ile zirve yaptığı görülmektedir. "Mineral maddeler" ithalatının payının, 2009-2021 döneminde büyük dalgalanmalar gösterdiği, payının 2020 yılında %20.49 gerilediği ve 2021'de %23.49'luk pay ile tekrar artışa geçtiği izlenmektedir. İthalatın en önemli bölümünü oluşturan "sanayi sektörü"nü payı ise 2013-2016 döneminde yükseliş gösterse de 2017-2021 (2020 hariç) döneminde tekrar azalma eğilimine girmiş ve 2021 yılında %68.53'lük pay ile 2001-2021 döneminin en düşük oranına sahip olmuştur.

**Tablo 1.** BRICS İthalatının Temel Ekonomik Faaliyetlere Göre Dağılımı\* (%), (2001-2021)

Sektörler	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Tarımsal Ürünler	6.59	6.39	6.19	5.63	5.16	4.81	5.22	5.62	6.33	5.83	5.67
Mineral Maddeler	12.90	12.02	12.12	14.55	16.26	17.86	18.19	22.80	19.70	21.07	23.58
Sanayi	80.51	81.59	81.69	79.83	78.59	77.33	76.59	71.57	73.97	73.10	70.75
<b>TOPLAM</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>
Sektörler	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Tarımsal Ürünler	6.15	6.29	6.57	7.18	7.65	7.36	6.67	7.34	8.50	7.99	-
Mineral Maddeler	24.39	24.08	23.75	18.17	16.95	19.95	22.67	23.39	20.49	23.49	-
Sanayi	69.46	69.62	69.68	74.66	75.39	72.70	70.67	69.27	71.01	68.53	-
<b>TOPLAM</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	-

\*GHI indeksi kullanılarak hesaplanmıştır.

Tablo 12, BRICS'in ithalatının temel alt sektörlere göre dağılımını göstermektedir. Tarımsal ürünler içinde, "gıda maddelerinin" bu sektördeki ithalatın önemli bir kısmını oluşturduğu ve kısmen istikrarlı olup, toplam ihracatta olduğu gibi ithalat içerisinde de ortalama %5'lik bir paya sahip olduğu anlaşılmaktadır. Mineral maddeler sektöründe yer alan "mineral yakıtlar vd." bu sektörün en önemli bölümünü oluşturmaktadır. Bu ürün grubu

2001-2021 döneminde toplam ithalat içerisinde ortalama %15'lik bir paya sahipken, 2020 yılında bu payın %13.75'e gerilediği tespit edilmiştir. Bu gerilemede de Covid-19 salgınının etkisi olduğu düşünülmektedir. Sanayi sektörü açısından ithalatın dağılımı incelendiğinde ise ihracatta olduğu gibi ithalatta da "makinalar ve mek. vd." ürün grubunun en büyük payı aldığı görülmektedir. 2001 yılında %32.93'lük pay ile ithalatta birinci sırada yer alan "makinalar ve mek. vd." ürün grubunun, 2021 yılı toplam ithalat içerisindeki payı %29.96'ya gerilemiş olsa da bu pay ithalat içerisindeki birinci sıra yerinin değişmediği görülmektedir. 2001'de %9.72'lik ithalat payı ile ikinci sırada yer alan "kimya sanayi vd." 2001-2021 dönemi boyunca yaklaşık oranlarda ithalat payına sahip olmuş, 2021 yılında % 9.20 gibi bir ithalat payıyla hem istikrarını hem de toplam ithalatta yer aldığı ikinci sırayı korumuştur. "Adi metaller vd." nin 2001'de %7.28'lik pay ve 2021'de %5.94'lük pay ile dönemin başında ve sonunda üçüncü sırada yer aldığı görülmektedir. BRICS'in aynı ürün grubunda hem ithalat hem de ihracat yapıyor olması endüstri içi ticaretin varlığını göstermekle birlikte bu durumu; BRICS'in birden çok ülkeyi oluşturan ticari fakat gayri resmi bir birliktelik olmasıyla ve her üyenin münferit olarak kendi aralarında ticaret yapmasıyla da ilişkilendirmek mümkündür.

**Tablo 7. BRICS İthalatının Temel Alt Sektörlere Göre Dağılımı \* (%) (2001-2021)**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>TARIMSAL ÜRÜN.</b>	<b>6.59</b>	<b>6.39</b>	<b>6.19</b>	<b>5.63</b>	<b>5.16</b>	<b>4.81</b>	<b>5.22</b>	<b>5.62</b>	<b>6.33</b>	<b>5.83</b>	<b>5.67</b>	<b>6.15</b>	<b>6.29</b>	<b>6.57</b>	<b>7.18</b>	<b>7.65</b>	<b>7.36</b>	<b>6.67</b>	<b>7.34</b>	<b>8.50</b>	<b>7.99</b>
Gıda Maddeleri	5.46	5.22	5.13	4.71	4.27	3.95	4.32	4.73	5.28	4.86	4.75	5.19	5.27	5.49	5.99	6.32	6.06	5.35	5.93	7.02	6.77
Tarımsal Hammad.	1.13	1.17	1.06	0.91	0.88	0.86	0.90	0.90	1.05	0.97	0.92	0.97	1.02	1.08	1.19	1.33	1.30	1.32	1.41	1.48	1.22
<b>MİNERAL MAD.</b>	<b>12.90</b>	<b>12.02</b>	<b>12.12</b>	<b>14.55</b>	<b>16.26</b>	<b>17.86</b>	<b>18.19</b>	<b>22.80</b>	<b>19.70</b>	<b>21.07</b>	<b>23.58</b>	<b>24.39</b>	<b>24.08</b>	<b>23.75</b>	<b>18.17</b>	<b>16.95</b>	<b>19.95</b>	<b>22.67</b>	<b>23.39</b>	<b>20.49</b>	<b>23.49</b>
Madeni Cevher vd.	1.28	1.17	1.39	2.38	2.84	3.12	3.93	4.79	4.55	5.16	5.56	4.82	5.19	4.76	4.10	4.21	4.86	4.55	5.52	6.38	7.24
Mineral Yakıtlar vd.	11.24	10.49	10.37	11.80	13.06	14.42	13.90	17.38	14.81	15.55	17.62	19.13	18.53	18.61	13.66	12.40	14.72	17.72	17.46	13.75	15.86
Tuz; Kükürt vd.	0.38	0.37	0.37	0.36	0.36	0.32	0.36	0.64	0.34	0.36	0.40	0.44	0.37	0.39	0.40	0.35	0.37	0.40	0.41	0.36	0.39
<b>SANAYİ</b>	<b>80.51</b>	<b>81.59</b>	<b>81.69</b>	<b>79.83</b>	<b>78.59</b>	<b>77.33</b>	<b>76.59</b>	<b>71.57</b>	<b>73.97</b>	<b>73.10</b>	<b>70.75</b>	<b>69.46</b>	<b>69.62</b>	<b>69.68</b>	<b>74.66</b>	<b>75.39</b>	<b>72.70</b>	<b>70.67</b>	<b>69.27</b>	<b>71.01</b>	<b>68.53</b>
Adi Metaller vd.	7.28	7.29	7.96	7.55	7.66	7.10	7.69	6.68	7.49	6.92	6.45	6.07	5.45	5.44	5.60	5.28	5.46	5.44	5.32	5.87	5.94
Kimya Sanayi vd.	9.72	9.71	9.15	8.91	8.84	8.25	8.29	8.52	8.54	8.12	8.03	7.87	7.92	8.00	8.51	8.65	8.68	8.85	9.24	9.24	9.20
Plastikler ve Mam. vd.	5.62	5.60	5.21	5.09	5.15	5.03	4.94	4.55	5.02	5.12	4.77	4.59	4.52	4.59	4.67	4.72	4.70	4.38	4.31	4.38	4.17
Tabii/Kültür İnciler vd.	2.70	2.55	2.43	2.52	2.72	2.15	2.24	2.26	3.06	3.60	3.85	3.27	2.84	3.41	3.14	2.78	3.28	4.09	3.98	2.60	4.48
Diğer Yarı Mamüller	4.56	4.28	3.79	3.36	3.04	2.82	2.75	2.48	2.57	2.51	2.51	2.33	2.42	2.59	2.78	2.85	2.83	2.71	2.48	2.38	2.23
Dokumaya Elveriş. vd.	5.02	4.63	4.00	3.55	3.08	2.85	2.47	2.12	2.25	2.24	2.23	2.34	2.24	2.12	2.20	2.13	2.03	1.94	1.97	1.86	1.71
Ayakkabılar vd.	0.24	0.21	0.20	0.18	0.20	0.23	0.27	0.28	0.29	0.32	0.30	0.31	0.31	0.29	0.31	0.34	0.34	0.35	0.39	0.39	0.36
Taş, Alçı, Çimento vd.	0.82	0.78	0.74	0.70	0.66	0.63	0.63	0.57	0.53	0.58	0.59	0.62	0.61	0.61	0.62	0.65	0.62	0.60	0.60	0.61	0.57
Makinalar ve Mek.vd.	32.93	35.19	35.69	35.10	34.52	34.60	33.47	30.11	31.32	29.94	27.52	27.22	27.62	27.34	30.85	31.65	30.34	30.05	29.87	32.87	29.96
Nakil Vasıtaları	4.96	4.69	5.14	4.96	4.91	5.93	6.26	6.92	5.53	5.86	6.17	6.58	6.56	6.84	6.22	6.34	6.09	5.92	5.33	4.82	4.56
Optik Alet ve Cihz. vd.	3.67	3.97	4.99	5.62	5.74	5.59	5.42	4.95	5.05	4.85	4.25	4.46	4.29	4.25	4.75	4.75	4.31	3.98	4.00	4.23	3.52
Diğer Muht. Mamül E.	2.99	2.71	2.40	2.28	2.07	2.15	2.15	2.13	2.33	3.04	4.09	3.81	4.83	4.19	4.99	5.26	4.03	2.34	1.77	1.77	1.82

\*GHI indeksi kullanılarak hesaplanmıştır.

#### 4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmada, Türkiye ve BRICS'in ürün bazlı yoğunlaşma katsayısı GHI yardımıyla analiz edilmiştir. Çalışmada, Trademap Uyumlaştırılmış Sisteme göre iki haneli 99 ürün sınıflandırması esas alınarak yapılan daraltma sonucu, 41 alt ürün grubu oluşturulmuş ve 2001-2021 dönemini kapsayan 21 yıllık veri seti kullanılmıştır.

Analizde, Türkiye ihracatının ürün bazlı yoğunlaşma GHI katsayı sonuçları, zaman zaman dalgalı bir seyir izlemekle birlikte, ihracatta ürün çeşitliliğinin net bir şekilde arttığını göstermektedir. İhracatın hangi sektörlerde yoğunlaştığını inceleme imkânı veren GHI sonuçları, 2021 yılında mineral maddelerin ihracat içerisindeki payının %10'un altında kaldığını; tarımın payının %11 seviyesinde kısmen istikrarını koruduğunu ve ihracatın en önemli kısmını oluşturan sanayi sektörünün ise dalgalı bir seyir izlediğini ve %82.64 paya sahip olduğunu göstermektedir. 2021 yılında ihracatının temel alt sektörler göre dağılımında ise tarımsal ürünler içerisinde, "gıda maddelerinin" %8; mineral maddeler içerisinde "mineral yakıtlar vd."nin %3.78 pay aldığını göstermektedir. Sanayi ürünleri içerisinde 2001 yılında %33.18 pay ile birinci sırada yer alan "dokumaya elverişli maddeler vd."i ürün grubunun, 2021'de %15.30 pay ile ikinci sıraya gerilediğini ve 2001'de %11.76 pay ile ikinci sırada yer alan "adi metaller vd." ürün grubunun 2021'de %15.81 pay ile birinci sıraya yükseldiğini göstermektedir. Türkiye ithalatının ürün bazlı yoğunlaşma GHI katsayı sonuçları ise ihracata benzer olup, 2021 yılında tarımsal ürünlerin %6.55 pay aldığını ve küresel salgının tarımsal ürünler ithalatını olumsuz etkilediğini göstermektedir. Mineral maddelerin payının salgın sonrası 2020 yılında %13.91'e gerilediğini ve salgını önlemek için getirilen kısıtlamalar ve alınan tedbirler sonucu 2021 yılında %19.71 seviyelerine ulaşarak önceki ithalat seviyelerine yaklaştığını ve sanayi sektörünün dalgalı bir seyir göstermekle birlikte 2021 yılında %73.73 paya sahip olduğunu göstermektedir.

BRICS ihracatının ürün bazlı yoğunlaşma GHI katsayı sonuçları 2006-2021 döneminde oldukça istikrarlı bir seyir izlemekte olup, ürün çeşitliliğinin köklü bir değişime uğramadığını göstermektedir. İhracatının temel alt sektörler göre dağılımında ise "tarımsal ürünlerin" payının %9'un altında kaldığını ve 2016 yılından itibaren istikrarlı bir şekilde azaldığını; "mineral maddelerin" payının 2001'de %15.21'den 2015'te %8.91'e gerilediğini ve 2016-2021 yılları arasında %9 seviyelerinde seyrettiğini göstermektedir. İhracatın en önemli kısmını oluşturan "sanayi sektörünün" payının ise 2012-2016 yılları arasında artış gösterdiğini ve 2017-2020 yılları arasında küçük dalgalanmalar birlikte 2021 yılında ihracattan %83.78 pay aldığını göstermektedir. 2021 yılında ihracatının temel alt sektörler göre dağılımında ise tarımsal ürünler içerisinde, "gıda maddelerinin" %5; mineral maddeler içerisinde "mineral yakıtlar vd."nin %8.12 'lik bir pay aldığını göstermektedir. Sanayi ürünleri içerisinde 2001 yılında %20.78'lik pay ile birinci sırada yer alan "makinalar ve mek. vd." ürün grubunun, 2021 yılında %31.40'lık pay ile yine birinci sırada yer aldığını göstermektedir. BRICS ithalatının ürün bazlı yoğunlaşma GHI katsayı sonuçları ise ithalatta küçük bir dalgalanma göstermekle birlikte ihracata benzer şekilde ürün çeşitliliğinin köklü bir değişime uğramadığını; ithalattaki ürün çeşitliliğinin, ihracata göre kısmen az olduğunu göstermektedir. 2021 yılında ithalatın sektörel dağılımında, "tarımsal ürünler" ithalatının %7.99; "mineral maddelerin" %23.49 ve "sanayi sektörünün" ise %68.53 pay ile 2001-2021 döneminin en düşük payını aldığını göstermektedir.

Türkiye ve BRICS dış ticaretinin ürün bazlı yoğunlaşma GHI katsayı sonuçlarına göre 2001-2021 döneminde Türkiye, BRICS'e göre hem ihracatta hem de ithalatta ürün çeşitliliğini arttırmış olup, böylece küresel piyasalarda rekabet gücünü arttırdığını gibi krizlere karşı daha dayanıklı hale gelmiştir.



Türkiye, küresel piyasalarda rekabet gücü yakaladığı ürün gruplarını çoğaltarak ürün çeşitlendirmesine gidebilir. Böylece karşılaşacağı krizlerle mücadele de gücü artacaktır. Türkiye, yükselen ekonomiler ve küresel piyasalarda rekabet gücünü arttırmak ve sürekliliği sağlamak için işgücünün niteliğini ve verimliliğini arttırmalı, üretim ve ihracat profilini Ar-Ge tabanlı ürünlere doğru değiştirmeli ve söz konusu ürünlerde dışa olan bağımlılığın azaltılmasına yönelik bir üretim ve dış ticaret stratejisi geliştirmelidir. Ayrıca Türkiye’de sanayi mallarının üretiminde kullanılan girdilerin büyük kısmının ithal olup, ihracat konusu malların üretiminin ithalata bağlı gerçekleşiyor olması sebebiyle TL’nin dolar karşısında değer kaybetmesiyle ithal ürünlerin fiyatları artmakta ve ihracat konusu malların fiyatlarında da artışa neden olmaktadır. Türk ihracat ürünlerinin küresel piyasalarda fiyatının yüksek kalması ise dış talebin azalmasına yol açmaktadır. Bu sebeple hükümetler, döviz kurunda istikrarı sağlayıcı politikalara yönelmelidir.

Türkiye ve BRICS arasında ticari işbirliğini güçlendirmek ve ikili ticari anlaşmazlıklarda çatışmayı azaltacak uzlaşmacı bir yaklaşım sergilemenin daha faydalı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca Türkiye ve BRICS arasında uygun bir rekabet ilişkisi, iki tarafın endüstriyel yapısı ve teknolojik ilerlemesini iyileştirilmesi noktasında teşvik edici olabilir.

#### Kaynakça

- Altay, H., Çelebioğlu, F. & Şen, A. (2010). Ticari Yoğunlaşma Kapsamında Türkiye’nin Küresel Ölçekli Dış Ticaret Analizi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (26), 161-172.
- Aşçı, M. E. (2019). BRICS Ülkelerinin Küresel Güç Olma Potansiyelleri ve Türkiye. *Uluslararası Hukuk ve Sosyal Bilim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 30-69.
- Aydiner, M. (2018). İhracatta Çeşitlendirme ve Yaygın Ticaret – Yoğun Ticaret. A. Cebeci, E. Torres ve G. Beken (Eds.), *Current Debates in Economics Vol 18*. Ijopce Publication, Londra, 91-100.
- Ayrancı, E. (2009). Türkiye’nin Ekonomik Açıdan Küreselleşmesinin Yoğunlaşma Vasıtasıyla Ölçülmesi ve Konu Hakkında Bir Araştırma, *Anadolu Bil MYO Dergisi*, (16), 50-64.
- Azgün, S. & Takım, A. (2015). Türkiye’nin Dış Ticaretinde Mal ve Ülke Yoğunlaşması. I. International Caucasus-Central Asia Foreign Trade and Logistics Congress Kongre Kitabı. 1-3 Ekim 2015, Kars, 275-282.
- Bashimov, G. (2017). Dış Ticarete Ürün Bakımından Yoğunlaşma: Orta Asya Ülkeleri Örneği. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 37-50.
- BRICS (2021). Evolution of BRICS. <https://brics2021.gov.in/about-brics> (Erişim Tarihi: 22.04.2022).
- Doğan, S. & Soy Yiğit Kaya, S. (2011). Gümrük Birliği Sonrasında (1996-2009) Türkiye’nin Avrupa Birliği ile Dış Ticaretinin Ülke ve Fasıllı Bazlı Yoğunlaşma Analiz. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi*, (14), 1-18.
- Erkan, B. & Sunay, Z. F. (2016). Türkiye’nin İhracatının Yoğunlaşma Perspektifinde Analizi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7), 1823-1842.
- Hirschman, A., D. (1945). *National Power and Structure of Foreign Trade*. University of California Press, Berkeley. <https://dspace.gipe.ac.in/xmlui/bitstream/handle/10973/29303/GIPE-026809.pdf?sequence=2&isAllowed=y> (Erişim Tarihi: 25.06.2022).

- İzgi, B. B., (2011). Devlet Yardımları ve Yoğunlaşma ve Rekabet, *Mevzuat Dergisi*, 14(159), 1-11.
- Kuşat, N. (2015). Gümrük Birliği Antlaşmasını Takip Eden Süreçte Türkiye-BRICS Dış Ticareti Yoğunlaşma Analizi, *Yönetim ve Ekonomi*, 22(1), 219-238.
- Kuşoğlu, İ. (2022). Rusya'nın Açık Kapısı BRICS mi?. <https://www.haberturk.com/rusya-nin-acik-kapisi-brics-mi-3378447> (Erişim Tarihi: 29.04.2022).
- Küçükkiremitçi, O., Karaca, M. E. & Eşiyok, B. A. (2010). Türkiye'nin İhracatında Öne Çıkan Sektörlerde Temel Pazar Ülkeler, Rakipler ve Rekabet Gücü. Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Müdürlüğü, Ankara.
- Love, J. (1979). Trade Concentration and Export Instability. *Journal of Development Studies*, 15(3), 60-69.
- Massell, B. F. (1970). "Export Instability and Economic Structure," *American Economic Review*, American Economic Association, 60(4), 618-630.
- Meilak, C. (2008). Measuring Export Concentration: The Implications for Small States. *Bank of Valletta Review*, (37), 35-48.
- Michaely, M. (1962). Concentration in international trade (No. 28). North-Holland Publishing Company, Amsterdam.
- Saraçoğlu, D. Ş. (2017). Çin Halk Cumhuriyeti ile Türkiye Arasında Dış Ticaretin Gelişimi ve Türkiye'de İmalat Sanayinde Sektörel İstihdama Etkisi. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 72(1), 151-182.
- Sarıbaş, H. ve Tekiner, İ. (2015). Türk Sivil Havacılık Sektöründe Yoğunlaşma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 52(610), 21-33.
- Sarıçoban, K. (2016). Ülkelerin İhracat Rekabet Güçlerinin Belirlenmesi: Türkiye ve G-20 ülkelerinin Karşılaştırmalı Analizi. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Sarıçoban, K. & Kösekaşyaoglu, L. (2017). Türkiye'nin Tarımsal Ürünlerdeki İhracat Rekabet Gücünün Ölçülmesi: 1996-2015 Dönemi Üzerine Bir Analiz. *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi*, 4(7), 78-96.
- Seymen, D., Bilici, Ö. & Şanlısoy, S. (2009). Türk Dış Ticaretinin Yönü Dış Ticaret Politikası Perspektifinden Bir Değerlendirme. Anadolu Uluslararası İktisat Kongresi'nde Sunulmuş Tebliğ, 1-17.
- Tegene, A. (1990). Commodity Concentration and Export Earnings Instability: The Evidence from African Countries. *The American Economist*, 34(2), 55-59.
- Trademap (2022). <https://www.trademap.org/stGlossary.aspx?nvpm=1%7c792%7c%7c%7cTOTAL%7c%7c%7c2%7c1%7c1%7c1%7c2%7c1%7c1%7c1%7c1%7c1%7c1> (Erişim Tarihi: 10.06.2022).
- Tunalı, D. & Aytakin, A., (2017). Türkiye'nin Dış Ticaretinin Kümeleme Analizi İncelemesi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 12(3), 103-114.
- Yaşar, E. (2021). İhracat Çeşitlendirmesinin Belirleyicileri: Seçilmiş Ülkeler İçin Dinamik Panel Veri Analizi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(4), 1039-1054.
- Yavuz Çil, N. (2000). Türkiye'nin Dış Ticaretinin Mallar ve Ülkeler Açısından Konsantrasyon Analizi (1975-1998). *Çimento İşveren Dergisi*, 14(5), 3-12.
- Yıldırım, O. & Özbaş, H. (2018) Turkey's International Trade Investigation & Country-Based Products Concentration in International Trade (2012-2016). *Econ World Kongre Kitabı*, 23-25 Ocak 2018, Lisbon, 1-20.

- Yılmaz, F. & Akkaya, G. (2020). Türkiye'nin Avrupa Birliği ile Dış Ticaretinde Yoğunlaşma Analizi. Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24(2), 251-267.
- Yükseler, Z. & Türkan, E. (2006). Türkiye'nin Üretim ve Dış Ticaret Yapısında Dönüşüm: Küresel Yönelimler ve Yansımalar. TÜSİAD-Koç Üniversitesi Ekonomik Araştırma Forumu Çalışma Raporları Serisi. [https://eaf.ku.edu.tr/sites/eaf.ku.edu.tr/files/eaf\\_rapor2.pdf](https://eaf.ku.edu.tr/sites/eaf.ku.edu.tr/files/eaf_rapor2.pdf) (Erişim Tarihi: 13.06.2002).

### SUSTAINABILITY REPORTING IN LOCAL GOVERNMENTS IN TURKEY: ASSESSMENTS AND RECOMMENDATIONS

M. Çiğdem AKBAŞ\*

**ABSTRACT:** Environmental conditions that provide suitable conditions for the existence of living things are changing. Our world is the result of our current production and transportation systems and consumption-oriented life practices. This situation has ceased to be a phenomenon that we only read about in reports and that is likely to affect us at some point in time. Our world is now trying to exist under more difficult economic development and social injustice problems than before. We are at the beginning of perhaps the most difficult times that humankind has ever experienced. The existence of human is not only a biological phenomenon. Existence includes economy, social rights, and equality, environmental assets. In this study, a conceptual contribution to the field of sustainability reporting in local governments is targeted. As a result of the study, it is suggested that collaboration between different parties is needed to develop sustainable reporting initiatives in Turkey.

**Keywords:** Local Government, Social Reporting, Sustainability, Sustainable Development, Sustainability Reporting,

**Article Type:** Research

**JEL Classification:** H75, H38, M41

**DOI:** 10.29131/uiibd.999353

**Received:** 25.11.2022/ **Accepted:** 17.12.2022/ **Published:** 27.12.2022

### TÜRKİYE'DE YEREL YÖNETİMLERDE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORLAMASI: DEĞERLENDİRMELER VE ÖNERİLER

Canlıların yaşamlarına devam etmeleri için ihtiyaç duydukları çevre koşulları değişmektedir ve bugünkü yaşamayı zorlayıcı koşullar mevcut üretim sistemlerimizle tüketim odaklı yaşam pratiklerimizin bir sonucudur. İklim değişikliği olarak tanımlanan bu değişimin bir gün tüm insanlığı etkilemesi muhtemeldir. Doğal yaşamda oluşan zorlayıcı koşulların yanında ekonomik kalkınma ve sosyal adaletsizlik sorunları altında var olmaya çalışan Dünyamız belki de en zor dönemlerinin başında bulunmakta. İnsan var olduğu sürece varlığına devam eden kurumlar bu varoluşun koşulu olarak yeni dünya düzeninde ekonomik gelişim, sosyal hak ve eşitlik, çevresel donanım gelişimini desteklemelidir. Günümüzde bu üç unsurun korunması daha da önemlidir ve bu üç unsur sosyal raporlama modellerinden biri olan sürdürülebilirlik raporlamasının ana temasını oluşturmaktadır. Bu çalışmada yerel yönetimlerde sürdürülebilirlik raporlaması alanına kavramsal bir katkı hedeflenmektedir. Çalışma sonucunda, Türkiye'de yerel yönetimlerde sürdürülebilirlik raporlama girişimlerini geliştirmek için kent paydaşları arasında işbirliğine ihtiyaç duyulduğu öne sürülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Sosyal Raporlama, Sürdürülebilirlik, Sürdürülebilir Gelişim, Sürdürülebilirlik Raporlaması, Yerel Yönetim

**Makale Türü:** Araştırma Makalesi

**JEL Sınıflandırması:** H75, H38, M41

**Geliş Tarihi:** 25.11.2022/ **Kabul Tarihi:** 17.12.2022/ **Yayın Tarihi:** 20.12.2022

\* Öğr. Gör. Dr., Antalya Bilim Üniversitesi, Antalya, [cigdem.akbas@antalya.edu.tr](mailto:cigdem.akbas@antalya.edu.tr), ORCID: 0000-0002-1425-9828

**Kaynak gösterimi için:**

AKBAŞ, M.Ç. (2022). Sustainability reporting in local governments in Turkey: Assessments and recommendations, Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 8(2), 222-234. DOI: 10.29131/uiibd.1210103

## 1. INTRODUCTION

Sustainable Development Goals (SDG), the New Urban Agenda, and the Paris Convention on Climate Change has been targeted by the international community to ensure sustainability, peace and long-term prosperity. The Brundtland Report, published by the World Commission on Environment and Development (WCED) in 1987, gave the first definition of sustainable development as; "fulfilling the requirements of the present without compromising the ability of future generations to satisfy their own needs." (United Nations, 2022). Although environmental issues were at the forefront in the emergence of the concept, sustainable development is currently seen as a necessary step to ensure and secure intergenerational justice (Greiling, et.al, 2015).

Since the beginning of the 21st century, sustainable development has been recognized as an increasingly important strategic issue for both the public and private sectors (Tüm, 2014).

The UN High-Level Political Forum (HLPF) on Sustainable Development in 2016 (Global Reporting Initiative), the first framework of the Local and Regional Governments Forum, is the key to sustainable development approach in public sector.

In measuring corporate performance, social information is needed as well as financial information. Organizations need more comprehensive reporting, such as sustainability reporting, as traditional financial reporting is not capable of measuring social and environmental impact. Especially, under the movement of "New Public Administration", it is needed to ensure that public resources are allocated more efficiently and effectively to improve public performance. To be more transparent about the impacts of their services on the external environment, they need contemporary social reporting formats.

In Turkey, local governments are obligated to publish annual and financial reports to share their social and financial activities to their stakeholders. However, the published annual reports do not fully reflect the results of their services for sustainable development. On the other hand, for sustainable development in public financial management sustainability reporting is important. In accordance with this purpose, in this study, it is aimed to discuss the importance of sustainability reporting and its necessity for local governments, to determine the situation in our country and to make suggestions for the future development of sustainability reporting in local governments.

## 2. CONCEPTUAL FRAMEWORK

### 2.1. Sustainability and Sustainable Development and Corporate Sustainability

The etymological root of the word sustainability is based on the Latin word "sustenerere". Conceptually, it is founded on the sciences of soil, forestry, and fisheries. German miner Carlowitz first used the word at the end of the 18th century to explain how the poles used in the mining business were utilized to increase the productivity of the timber plantations and have a sustainable quality (Becker, 1997).

Sustainability, which was mentioned for the first time in the Brundtland report, addressed "common concerns", "common challenges" and "joint efforts" regarding the future and started to be widely used and discussed with the publication of the report (Artvur, 2009). The report, which expresses the damage caused by economic growth to the environment, emphasizes the necessity of sustainable development, giving importance to both growth and ecological values, and carrying the economic dependence that exists between nations to the ecological dimension.

The term sustainability is used within many concepts such as; sustainable development, sustainable growth, and corporate sustainability. Gladwin summarized sustainability with three basic concepts of sustainable development as; biological/ecological, economic and social systems and processes (Schaefer, 2004). In addition to these, it could be define as; is positive changes without weakening the environmental and social systems on which we depend. It improves the quality of life of people within the limits of the life support capacity of the world. And sustainable development occurs when environmental quality, economic wealth and social justice are achieved together at the same time. Therefore, businesses aiming at sustainability should fulfill all three of these, not just the financial dimension. It is the development that preserves the natural and production capital used in

generating income while ensuring the continuity of a certain income level and is the rules that guide people in sharing the world. People should not take from nature more than nature can replenish.

Corporate sustainability, which is the equivalent of the concept of sustainability at the corporate level, gives equal importance to the growth and profitability of corporations, environmental protection, social equality and economic development (Şahin & Çankaya, 2018).

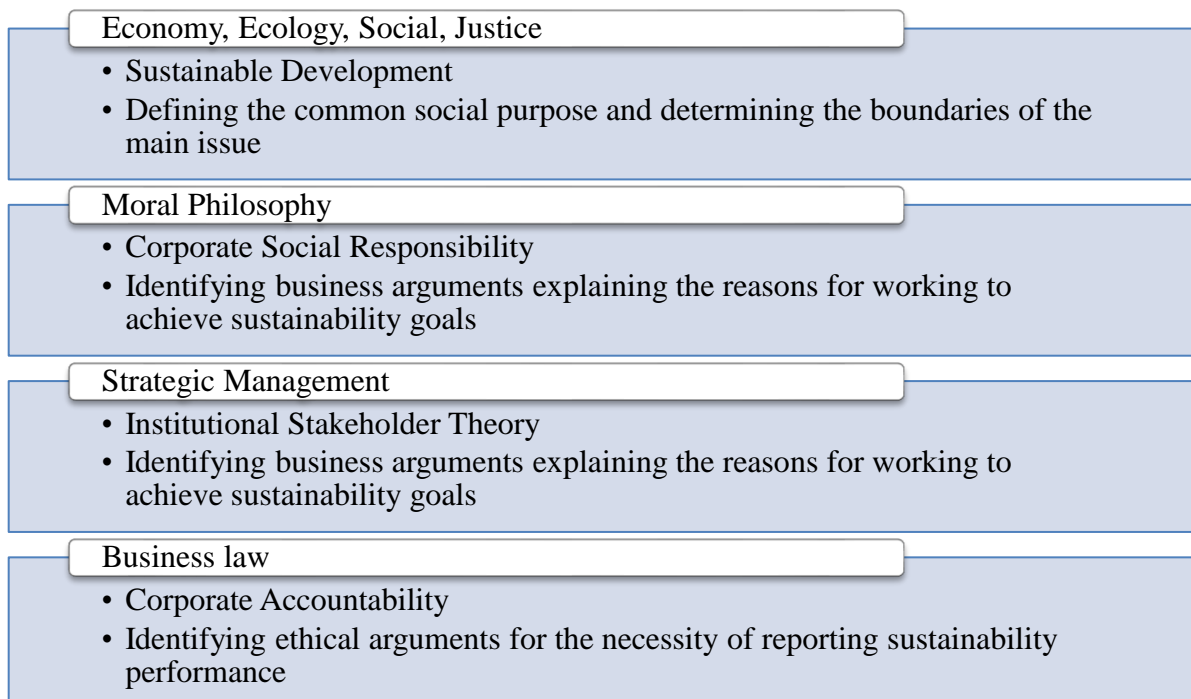
Many businesses use the terms corporate social responsibility and corporate sustainability interchangeably. But the concept of sustainability raised in the first half of the 20<sup>th</sup> century with the awareness of the environment. The increase in welfare with the industrialization revolution, the concentration of the population in the cities, the end of the wars and the socio-economic developments especially in the cities have caused some problems in environmental and social areas. Sustainable development, which is supra-national in its definition and beginning with the new awareness that has arisen, has gradually decreased from the global dimension to the local and corporate level (Altuntaş & Türker, 2012). Sustainable development, drawn to the corporate level, is now defined as meeting the needs of all of an organization's indirect or direct stakeholders without endangering the needs of future stakeholders (Dyllick & Hockerts, 2002).

Since businesses are the primary producers of the economic system, they are the major actor of sustainable development. They are not just responsible for creating an economic value. They are also in charge of eliminating the environmental and social problems they cause due to their activities (Sarıkaya & Kara, 2007). In this respect, it is necessary to realize corporate sustainability in order to realize sustainable development.

Today, it is not enough for organizations that make an effort knowing their responsibilities only to create economic value. In addition, they need to minimize the negative externalities that occur during their activities (Hahn & Scheermesser, 2006). It is expected that bankruptcies, employment problems and most importantly poverty will decrease significantly when corporate sustainability becomes an institutional value as an integrated part of business strategies for businesses (Signitzer & Prexl, 2008). Because businesses are at the focus sustainable development (Çalışkan, 2012). The issues that businesses should pay attention to in order to ensure corporate sustainability can be listed as follows (Özkol et.al., 2005):

- To be sensitive to laws, environment and social values,
- Open information and communication systems, giving importance to the protection of environmental and social values from the production stage to after-sales services,
- Carefully applying the principles of transparency and accountability,
- Being supportive in solving local and national problems,
- Exhibiting equal behavior in corporate internal and external relations.

To ensure sustainability organizations should feature to economic, ecological, and social welfare issues. But to sustainability could not be achieved without sustainable development of the community and the government. They should also manage their relationships with all stakeholders and be accountable by adhering to the notion of social equality and continue their operations with an awareness of their environmental duties while guaranteeing their economic growth. In **Figure 1** elements of corporate sustainability is shown below (Wilson, 2003)

**Figure 1 Elements of Corporate Sustainability**

This figure is taken from “*Corporate Sustainability: What is it and Where Does it Come From?*” by M. Wilson, Ivey Business Journal, 2003, p.4.

According to Wilson, corporate sustainability is the combination of economy, ecology, social and justice, moral philosophy, strategic management, and business law. To sustain corporate sustainability; firstly common social purpose should be defined, goals be set, strategies are determined under the principle of accountability. All these elements could be applied to public organizations as well. Next part explains the sustainable development in local governments.

## 2.2. Sustainable Development and Sustainability Reporting in Local Governments

The origins of sustainable development come from Brundtland Report published by United Nations’ Brundtland Commission in 1987, which was charged with addressing the deterioration of the human environment, natural resources, and economic and social development (American Planning Association, 2011). Sustainability has three important goals such as; environment-planet as conserving natural systems and minimizing ecological impacts, equity-people as focusing on people and communities and their needs, and economy-prosperity/profit as creating a vibrant economy through the creation of wealth, prosperity, and jobs (American Planning Association, 2011). These three goals of sustainability constitutes the basis for fundamental components of sustainable development: environmental protection, economic growth and social equity.

Local governments, with strong ties to the local community, are in a key position to promote a bottom-up approach to regional and national development in the pursuit of sustainable development (Williams,et.al., 2011). In Sustainable Development Goals 11 (SDGs), "sustainable cities and communities," of the United Nations' Agenda 2030, local governments are specifically mentioned. Ten targets set in SDG 11 specifically address issues with housing, health crises, and urbanization and achieving these ambitious goals necessitates the creation of specific policies in consultation with experts (Brorström et.al., 2018; Grossi & Trunova, 2021). However, the phrase "sustainable development" needs to be operationalized locally in order to enable the theoretical advancement of sustainable development within local government.

To assess the contribution of local governments to sustainable development, sustainability reporting is a potential tool. Today, corporations are starting to understand the significance of sustainability reporting as "strong tools in the management, planning, control, and accountability of organizations for their social and environmental impacts" (Bebbington et.al., 2014). But still

international studies reveal that sustainability reporting in local governments is in its infancy (Williams et.al., 2011).

### **2.2.1. Sustainability reporting by local governments**

Today, there is an increasing expectation from public administrations not only to fulfill their spending obligations (pure financial performance), but also to create economically, socially and environmentally sustainable value for all relevant stakeholders (Papi et.al., 2018). Citizens, whose trust in public institutions and officials have been shaken, need financial information as well as non-financial information in order to increase their confidence in the public. Public administrations, financed by tax revenue, aim to increase the social welfare of the society with the public service they provide. While fulfilling their responsibilities, public institutions should convey the results of their services (together with sustainability values) to their stakeholders, including social and environmental factors. The public services provided have social and environmental consequences beyond their financial consequences. For this reason, disclosure of non-financial information as well as pure financial performance results for public administrations becomes a necessity (Montesinos & Brusca, 2019).

The idea of sustainability has been noted to have "saturated the modern world," yet "scholars and others have overlooked sustainability methods for public services as a subject of theoretical research and in-depth investigation" (Guthrie et.al., 2010). The objectives of sustainability reporting for private and public sector show difference; in private sector it is attributed to the objective of preserving a "social license to operate" while public-sector sustainability reporting implies to legitimacy-seeking behaviors (Niemann & Hoppe, 2017).

A review of previous studies suggests that sustainability reporting within the local government sector is in its early stages, which is reflected in the inconsistent nature and scope of sustainability reporting (Williams et.al., 2011). Therefore, new studies are needed to understand the initial comprehension of sustainability reporting practices in local governments and to identify the extent to which local government authorities in the world are reporting on sustainability.

Cities are striving to strengthen their green and smart credentials to gain a "competitive advantage in the global knowledge-based economy" (Yiğitcanlar & Lönnqvist, 2013). However, in the era of 'open data', local government disclosures are made at different intervals through different media (print or electronic), different documents (plans, reports, strategy documents, etc.) and independent may be an activity or part of a larger process and metrics can be used descriptively or in conjunction with performance-based goals and rankings to have a profound impact on management (Niemann & Hoppe, 2017).

There is increasing international concern about the social and environmental impacts of organizational activities. However, traditional reporting do not adequately measure social and environmental impact, and as a result, organizations need more comprehensive reporting methods. While recent years have witnessed a significant increase in reporting on social and environmental issues by large companies, public institutions need to pay more attention to this issue. To demonstrate their sustainability performance, organizations use sustainability reporting as it is the practice of measuring and explaining corporate performance towards the goal of sustainable development and being accountable to internal and external stakeholders.

Sustainability reporting is implemented by both private and public organizations. The majority of research in sustainability reporting has focused on private sector organizations and is receiving increasing attention (Giacomini et.al., 2018). In recent years, interest in this issue has also increased in the public sector. If public institutions cannot develop sustainability, future generations will not be able to have a sustainable lifestyle. Citizens may be deprived of sustainable lifestyles if public institutions do not act as role models or leadership in sustainability reporting (Dumay et.al., 2010).

Many organizations have published different reporting guidelines for sustainability reports. The most preferred ones are Global Reporting Initiative Guide, United Nations Global Compact,



United Nations Responsible Investment Principles, OECD Multinational Business Guide, ISO 26000 Social Responsibility Guide, AA1000APS Accountability Standard, AA1000AS Assurance Standard. Among these, the guide most preferred by enterprises is the Global Reporting Initiative Guide. The GRI Guide is also supported by international consulting firms such as Deloitte, Ernst&Young, KPMG, PricewaterhouseCoopers (English & Schooley, 2014).

### **2.3. Literature Review**

There are many studies on corporate sustainability reporting in the literature. However, initiatives related to sustainability accounting and reporting in public administration are significantly less discussed and standardized than in the private sector. However, it has been stated that there has been a partial interest in sustainability accounting and reporting in public administration recently and there has been an increase in empirical applications.

Guthrie & Farneti (2008) analyzed the compliance of the GRI G3 Guidelines and the GRI Sector Supplement for Government Agencies (2005) with the voluntary sustainability reporting practices of seven Australian government agencies. Although institutions have different practices, it has been observed that they use the same guidelines in their sustainability reports. Inconsistent use where only a few GRI indicators are described in reports has. In the study, it was concluded that sustainability reporting for public institutions is still in its infancy.

Lodhia et al. (2012) analyzed the sustainability and annual reports of 19 institutions from the Australian Commonwealth Department published in the 2007–2008 fiscal year. Focusing on the environmental disclosures in the reports, the standards used for the assessments were based on the environmental indicators of the GRI G3 Guidelines. Although the departments within the scope of the study have different sizes and missions, it has been concluded that there is no significant difference between the sustainability reporting practices of the institutions examined. It has also been observed that the most frequently mentioned environmental problems in the reports are energy and biological diversity.

Greiling et al., (2015) investigated the extent to which public institutions in Austria, Germany and Switzerland are implementing sustainability reporting guidelines in line with the global reporting initiative to respond to societal pressure. In these three German-speaking countries, sustainability reports still apply as voluntary reporting, which is not mandatory. The GRI guidelines are used as an informal standard for the respective countries without any legal obligation. It has been determined that the sustainability reports of the public institutions of the three countries are largely in line with the GRI guidelines. However, there were significant differences and obvious inconsistencies in the information disclosed regarding the three pillars of sustainable development (economic, social and environmental).

Dumay et al. (2010) examined the applicability of GRI guidelines in the sustainability reporting of public institutions. The GRI guidelines have been found to promote a 'managerial' approach to sustainability rather than an ecologically and eco-justice-informed approach, potentially leading to an assessment error. In the study, it was emphasized that the reports do not contribute to the sustainability of the institutions, and it was concluded that the sustainability reporting for public institutions has not yet been handled with the same enthusiasm as the private sector.

Bellini et al. (2019) analyzed the sustainability reports of public institutions according to GRI compliance and disclosure standards. Within the scope of the study, a sample of 177 public institutions was used in the GRI database for the period 2011-2017. There has been an increase in the disclosure of sustainability reports in the GRI database over the years. Despite this increase, it has been determined that the sustainability reports created by public and state institutions represent only 1.8% of the total, and it has been observed that there are still very few sustainability reports in this field. The countries with the highest number of disclosures were the United States in terms of public institutions and Australia in terms of state-owned companies.

Greco et al. (2012) conducted an international comparison to determine the impact of culture on the adoption of sustainability reporting. Data were collected from semi-structured interviews with managers and accountants from ten local councils, five from Italy (Tuscany) and five

from Australia (Victoria). Sustainability reports for local governments in both countries are not required by law and are produced separately and integrated into the reports. The findings found that although there are some general policy documents on sustainability reporting, councils are left to their own discretion as to what they think fits the definition of sustainability and therefore largely determine what they report to stakeholders.

Robert et al. (2020) and Guthrie & Farneti (2008) adapted the method they used in their study according to the GRI-G4 (GRI 2013) directive. Robert et al. (2020) analyzed voluntary sustainability reports in a group of Italian municipalities by comparing them with the GRI-G4 guidelines, using the content analysis technique. A low compliance was observed between the standards in the GRI-G4 guidelines and only 27.82% of the information disclosed in the reports as a result of the analysis.

There is a lack of laws in public financial management for sustainability reporting and a specific GRI directive for each public institution in different service sectors. This is the case for sustainability in public financial management.

Since public institutions and organizations lag behind the private sector in the sustainability reporting process, public institutions can benefit from the knowledge and experience of the private sector in sustainability reporting practices is accepted as the main reason why the reports are not in the desired number (Greco et al, 2012; Giacomini et al, 2018; Farneti et al, 2019; Manes-Rossi et al., 2020).

### **2.3.1. Sustainability reporting in Turkish local authorities**

Currently, sustainability reporting is implemented by local governments in Turkey on a voluntary basis, not mandatory. In the literature research, especially the study prepared by the Union of Marmara Municipalities draws attention. As of 2020, to increase local awareness and to support activities of member municipalities on Sustainable Development Goals (SDGs) of United Nations', MBU SDG Embassy was established (Marmara Belediyeler Birliği, 2020). The Union applied a questionnaire to the local governments with the purpose of increasing the awareness of the member municipalities on the subject and revealing the studies done and to contributing to the determination of local sustainability strategies and roadmaps. Results were published in a report and shared with the public in 2022. As a result of the research carried out in 12 provinces in May-June 2021 by Union, a report titled "Localization of Sustainable Development Goals: The Example of the Marmara Region" was published.

According to the results of the study, in line with the answers given by 106 local governments (Marmara Belediyeler Birliği, 2022);

- It has been determined that in 6% of the participating municipalities, the employees are aware of the sustainable development goals,
- 32% have the units and persons responsible for the work related to the sustainable development goals,
- 37% have awareness activities for the sustainable development goals for the employees,
- 5% of the municipality has a national and international statement on the 2030 Agenda or SDGs, which is accepted by the mayor or city council,
- 3% of the municipalities have prepared a report on SDGs,
- Prepared a strategy, policy document, action plan or roadmap on SDGs, which is accepted by 14% of the municipality, mayor or city council,
- 53% of municipalities benefited from SDGs while preparing their strategic plans,
- 51% associated the indicators/targets in the municipal strategic plans with SDGs,
- Municipalities mostly prioritized the objectives of SDG 11: Sustainable Cities and Communities, SDG 3: Healthy and Quality Life, SDG 4: Quality Education in their strategic plans,
- 34% of the municipalities participated in the studies carried out at the national level,

## SUSTAINABILITY REPORTING IN LOCAL GOVERNMENTS IN TURKEY: ASSESSMENTS AND RECOMMENDATIONS

- The institutions with which municipalities cooperate most in order to realize SDGs are public institutions, non-governmental organizations and private sector organizations, respectively. On the other hand, the institutions with which municipalities cooperate the least are international organizations.

It is hopeful that with the first step taken by the Union of Marmara Municipalities, municipalities in our country became aware of the sustainability reporting apart from the annual report, and that an exemplary application has been formed.

When the sustainability studies of local governments are examined in Turkey, the existence of action plans is mostly striking. However, it is seen that very few of these initiatives, which generally fall within the "climate action plan" border, have been expanded into sustainability reports.

Although it is not mandatory in our country, there are some number of local governments prepare sustainability reports voluntarily. Municipalities that want to share the social, economic and environmental results and effects of their services they provide, publish some different forms of sustainability reports (such as climate action plans, energy action plans, etc.) with their stakeholders to be more transparent, more accountable.

According to the inventory information of Turkish Ministry of Interior, there are 30 metropolitan municipality, 51 provincial municipality, 519 metropolitan sub-provincial municipality, 403 district municipality, and 388 town municipality in Turkey (T.C. İçişleri Bakanlığı). Out of 1391 municipality; 8 metropolitan municipality, and 6 metropolitan sub-provincial municipality published some sort of sustainability reports until today. In **Table 1** below sustainability reports and other initiatives prepared by local governments in our country so far are shown.

**Table 1 Sustainable Reports of Local Authorities in Turkey**

Local Authority	Report
Antalya Metropolitan Municipality	Sustainable Energy Action Plan-2021
Bursa Metropolitan Municipality	Bursa Sustainable Energy and Climate Change Adaptation Plan-2017
Gaziantep Metropolitan Municipality	Climate Change Action Plan Ecological City Application and Design Guide
İzmir Metropolitan Municipality	İzmir Sustainable Energy and Climate Action Plan-2020 İzmir Green Focused Adaptation Guide İzmir Green City Action Plan-2020 İzmir Sustainable Energy Action Plan İzmir Life Strategy in Harmony with Nature
Mersin Metropolitan Municipality	Local Equality Action Plan
Muğla Metropolitan Municipality	Greenhouse Gas Inventory and Sustainable Energy Action Plan
Sakarya Metropolitan Municipality	Tourism Sustainability Report Sustainable Energy Action Plan Smart Cities Report
Trabzon Metropolitan Municipality	Trabzon Sustainable Energy Action and Climate Compliance Plan
Kadıköy Municipality	Sustainable Energy Action Plan-2015 Sustainable Energy Action Plan-2018 Climate Adaptation Action Plan-2018
Nilüfer Municipality	Sustainable Energy Action Plan
Tepebaşı Municipality	Sustainable Energy Action Plan
Karşıyaka Municipality	Sustainable Energy and Climate Action Plan
Çankaya Municipality	Sustainable Energy Action Plan
Bakırköy Municipality	Sustainable Development Report

In the table above it is seen that the number of municipalities that published sustainability reports is so limited in Turkey. It is thought that the support of the state, municipal unions and academic studies on the subject can create the needed awareness.

### **3. CONCLUSION AND DISCUSSION**

In the process that started with an environmental focus in 1972 and continued until 2015, social “sustainable development”, the meaning of which has expanded to address inequality problems (sustainable development) concept, prepared by the United Nations (UN) has been the subject of numerous international frameworks and action plans.

Although SDGs, which are prepared to increase the interaction and effectiveness of social, environmental and economic sustainability mechanisms, has been accepted by central governments, local governments as the closest public authorities to the public and have the authority to intervene in the problem areas, are among the key actors.

SDGs are a global agenda, but they can only be realized with local participation. Local governments are connected to the global sustainability agenda with the concept of decentralization of SDGs, which has basically two dimensions. These two dimensions contribute to the realization of SDGs with a “bottom-up approach” can be expressed as the contribution of local governments through their actions” and “providing global targets to the local development policies of cities” (UNDP, 2016).

The study conducted by the Marmara Municipalities Union in 2021 has an important role in raising the awareness of local governments in our country on sustainability reporting. Such studies are of great importance in terms of enriching the content of the reports prepared by municipalities in terms of sustainability, increasing their quality and providing information to their stakeholders in line with new developments in the world. So much so that, according to the results of the study, it is seen that the sustainability studies, which are few in number in our country, are not sufficient in terms of content, and that a high level of awareness has not yet been formed by the local government employees. They are limited to only environmental protection goal of sustainable development. On the other hand, sustainable development has two more important goals as well; economic growth and social equity. Concentrating only on environmental protection causes sustainability reports to be inadequate. Therefore, there is a need for new initiatives and mechanisms to manage, control and support reporting process of local authorities.

In addition to the support of municipal unions and other non-governmental organizations, it is thought that increasing academic studies on the subject is important in terms of raising awareness. Academic studies done in Turkey are mostly concentrated on private sector sustainability reporting issues. However, new studies to support sustainable reporting in local authorities in Turkey are needed. Because as the closest service centers to the taxpayers, local authorities have to be more environmentally sensitive, economic growth oriented, and social equity provider in their services.

This study is limited to literature research. It is necessary to contribute to the subject with new field researches. Dialogue and collaboration between local governments and academy is essential to produce effective and useful sustainability reports.

As a result of this study, sustainability reporting in local governments in Turkey is still an infant subject. Local governments have some level of knowledge on what sustainability is but further development is needed. To fill this knowledge gap of local authorities, a multidirectional collaboration between central government, academy, local authority, union is needed. Also, not only sustainability reporting, but also other types of social reporting discussed in the world should be included in the local government agenda. As a first step awareness will be increased and then supporting mechanism for the reporting process will be established.

#### **Financial Resource**

During this study, no financial and/or moral support was received that has a direct connection with the research subject.

#### **Conflict of Interest**

Regarding this study, the authors and/or their family members do not have a potential conflict of interest, scientific and medical committee membership or relationship with its members, consultancy, expertise, employment in any company, shareholding or similar situations.

## References

- Altuntaş, C., & Türker, D. (2012). Sürdürülebilir Tedarik Zincirleri: Sürdürülebilirlik Raporlarının İçerik Analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(3), 39-64. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/deusosbil/issue/4630/63130>
- American Planning Association. (2011). *Assessing Sustainability: A Guide for Local Governments*. APA.
- Artvur, S. (2009). Yerel Gündem 21 ve Çevre: .antalya Kent Konseyi Örneği. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 35(2), 231-241.
- Bebbington, J., Unerman, J., & O-Dwyer, B. (2014). *Sustainability Accounting and Accountability*. London: Routledge.
- Becker, B. (1997). Sustainability Assessment: A Review of Values, Concepts and Methodological Approaches. Consultative Group of International Agricultural Research, 2-6. <https://hdl.handle.net/10947/5759>
- Bellini, E. C., Rodrigues, R. N., Lagioia, U. C., & Lima De Freitas, M. A. (2019). Public sector (Un)sustainability: a study of GRI adherence and sustainability reporting disclosure standards in Public Institutions and State-Owned Companies of the Public Agency Sector. *Cuadernos de Contabilidad*, 20(49), 28-45. DOI: 10.11144/Javeriana.cc20-49.psss
- Brorström, S., Argento, D., Grossi, G., & Thomasson, A. (2018). Translating sustainable and smart city strategies into performance measurement systems. *Public Money&Management*, 38(3), 193-202. <https://doi.org/10.1080/09540962.2018.1434339>
- Çalışkan, A. Ö. (2012). Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlaması. Muhasebe ve Vergi Uygulamaları, 41-68. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/muvu/issue/59984/866226>
- Dumay, J., Guthrie, J., & Farneti, F. (2010). GRI sustainability reporting guidelines for public and third sector organizations. *Public Management Review*, 12, 531-548. <https://doi.org/10.1080/14719037.2010.496266>
- Dyllick, T., & Hockerts, K. (2002). Beyond the Case for Corporate Sustainability. *Business Strategy and the Environment*, 130-141. DOI: [10.1002/bse.323](https://doi.org/10.1002/bse.323)
- English, M. D., & Schooley, D. K. (2014). The Evolution of Sustainability Reporting. *The CPS Journal*, 26-35.
- Farneti, F., Guthrie, J., & Canetto, M. (2019). Social reports of an Italian provincial government: a longitudinal analysis. *Meditari Accountancy Research*, 27(4), 580-612. <https://doi.org>
- Giacomini, D., Rocca, L., Carini, C., & Mazzoleni, M. (2018). Overcoming the barriers to the diffusion of sustainability reporting in Italian LGOs: better stick or carrot? *Sustainability*, 10(1), 1-14. <https://doi.org/10.3390/su10010131>
- Gladwin, T. N., Kennelly, J. J., & Krause, T.-S. (1995). Shifting Paradigms for Sustainable Development: Implications for Management Theory and Research. *The Academy of Management Review*, 874-907. <https://doi.org/10.2307/258959>
- Global Reporting Initiative. (2005). *Sustainability Reporting for Public Sector*. Global Reporting Initiative.
- Greco, G., Sciulli, N., & D'onza, G. (2012). From Tuscany to Victoria, some determinants of sustainability reporting by local councils. *Local Government Studies*, 38(5), 681-705. <https://doi.org/10.1080/03003930.2012.679932>
- Greiling, D., Traxler, A. A., & Stötzer, S. (2015). Sustainability reporting in the Austrian, German and Swiss public sector. *International Journal of Public Sector Management*, 28(4/5), 404-428. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-04-2015-0064>
- Grossi, G., & Trunova, O. (2021). Are UN SDGs useful for capturing multiple values of smart city? *Cities*(114). <https://doi.org/10.1016/j.cities.2021.103193>

- Guthrie, J., & Farneti, F. (2008). GRI sustainability reporting by Australian public sector organizations. *Public Money and Management*, 28(6), 361-366. DOI: [10.1111/j.1467-9302.2008.00670.x](https://doi.org/10.1111/j.1467-9302.2008.00670.x)
- Guthrie, J., Ball, A., & Farneti, F. (2010). Advancing Sustainable Management of Public and Not for Profit Organizations. *Public Management Review*, 12(4), 449-459. DOI: [10.1080/14719037.2010.496254](https://doi.org/10.1080/14719037.2010.496254)
- Hahn, T., & Scheermesser, M. (2006). Approaches to Corporate Sustainability Among German Companies. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 150-165.
- IIRC. (2021, January). International IR Framework. Retrieved from Integrated Reporting: <https://www.integratedreporting.org/wp-content/uploads/2021/01/InternationalIntegratedReportingFramework.pdf>
- Indusrtu Canada. (2022, 06 28). Corporate Social Responsibility: an Implementtaion Guide for Canadian Business. Retrieved from Government of Canada: <https://ised-isde.canada.ca/site/corporate-social-responsibility/sites/default/files/attachments/CSRIImplementationGuide.pdf>
- Lodhia, S., Jacobs, K., & Park, Y. J. (2012). Driving public sector environmental reporting. The disclosure practices of Australian commonwealth departments. *Public Management Review*, 14(5), 631-647. <https://doi.org/10.1080/14719037.2011.642565>
- Manes-Rossi, F., Nicolo, G., & Argento, D. (2020). Non-financial reporting formats in public sector organizations: a structured literature review. *Journal of Public Budgeting, Accounting&Financial Management*, 32(4), 639-669. <https://doi.org/10.1108/JPBAFM-03-2020-0037>
- Marmara Belediyeler Birliği. (2020). Yerel Yönetimler Sürdürülebilirlik Çalışmaları Araştırması. Retrieved 11 2022, from [https://marmara.gov.tr/wp-content/uploads/2021/05/Ek-3\\_Anket-Formu.pdf](https://marmara.gov.tr/wp-content/uploads/2021/05/Ek-3_Anket-Formu.pdf)
- Marmara Belediyeler Birliği. (2022, 11 09). Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarının Yerelleşmesi: Marmara Bölgesi Örneği. 11 2022 tarihinde <https://marmara.gov.tr/surdurulebilir-kalkinma-amaclarinin-yerellesmesi-marmara-bolgesi-orneği-raporu-yayinlandi/> adresinden alındı
- Montesinos, V., & Brusca, I. (2019). Non-financial reporting in the public sector: Alternatives, trends and opportunities. *Spanish Accounting Review*, 22(2), 122-128. DOI: [10.6018/rcsar.383071](https://doi.org/10.6018/rcsar.383071)
- Niemann, L., & Hoppe, T. (2017). Sustainability reporting by local governments: a magic tool? Lessons on use and usefulness from European pioneers. *Public Management Review*, 20(1), 201-223. <https://doi.org/10.1080/14719037.2017.1293149>
- Özkoł, E., Çelik, M., & Gönen, S. (2005). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramı ve Muhasebenin Sosyal Sorumluluđu. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 134-145. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mufad/issue/35596/395330>
- Papi, L., Bigoni, M., Bracci, E., & Deidda Gagliardo, E. (2018). Measuring public value: A conceptual and applied contribution to the debate. *Public Money Management*(38), 503-510. <https://doi.org/10.1080/09540962.2018.1439154>
- Sarıkaya, M., & Kara, F. Z. (2007). Sürdürülebilir Kalkınmada İşletmenin Rolü: Kurumsal Vatandaşlık. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 225.
- Schaefer, A. (2004). Corporate Sustainability-Integrating Environmental and Social Concerns. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 180. DOI: <https://doi.org/10.1002/csr.70>
- Signitzer, B., & Prexl, W. V. (2008). Corporate Sustainability Communications: Aspects of Theory and Professionalization. *Journal of Public Relations*, 1-19. <https://doi.org/10.1080/10627260701726996>
- Şahin, Z., & Çankaya, F. (2018). Türkiye'de GRI Rehberine Göre Hazırlanan Sürdürülebilirlik Raporlarının İçerik Analizi. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 20(4), 860-879. <https://doi.org/10.31460/mbdd.423716>
- T.C. İçişleri Bakanlığı. (tarih yok). Mülki İdare Birimleri. 11 2022 tarihinde <https://www.e-icisleri.gov.tr/Anasayfa/MulkildariBolumleri.aspx> adresinden alındı

#### SUSTAINABILITY REPORTING IN LOCAL GOVERNMENTS IN TURKEY: ASSESSMENTS AND RECOMMENDATIONS

- Tüm, K. (2014). Kurumsal sürdürülebilirlik ve muhasebeye yansımaları. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 4(1), 58-81. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ayd/issue/3331/46191>
- UNCTAD. (2022, 06 28). The Social Responsibility of Transnational Corporations. Retrieved from [https://unctad.org/system/files/official-document/poiteiitm21\\_en.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/poiteiitm21_en.pdf)
- UNDP. (2016). Roadmap For Localizing The SDGs: Implementation And Monitoring At Subnational Level. Retrieved 11 2022, from <https://mbbkulturyayinlari.com/wp-content/uploads/2022/10/MBB-SKA-TR-web.pdf>
- United Nations. (2022, 06 29). Our Common Future; Brundtland Report. Retrieved from <https://www.are.admin.ch/are/en/home/media/publications/sustainable-development/brundtland-report.html>
- Williams, B., Wilmshurst, T., & Clift, R. (2011). Sustainability reporting by local government in Australia: Current and future prospects. *Accounting Forum*, 35(3), 176-186. DOI: 10.1016/j.accfor.2011.06.004
- Wilson, M. (2003). Corporate Sustainability: What is it and Where Does it Come From? *Ivey Business Journal*, 1-5. [http://wwwold.iveybusinessjournal.com/view\\_article.asp?intArticle\\_ID=405](http://wwwold.iveybusinessjournal.com/view_article.asp?intArticle_ID=405)
- World Commission on Environment and Development (WCED). (1987). *Our Common Future*. London: Oxford University Press.
- Yiğitcanlar, T., & Lönnqvist, A. (2013). Benchmarking Knowledge-Based Urban Development Performance: Results from the International Comparison of Helsinki. *Cities*, 31, 357-369. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2012.11.005>

### İŞ YERİNDE CESARET KONULU MAKALELERİN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ

İbrahim Sani MERT\*

**ÖZ:** Bir kültür ve dilde ortaya çıkan bir ölçeğin diğer bir kültür ve dile uyarlanması bir dizi bilimsel süreci gerektiren çok kritik çalışmalardır. Çünkü bu ölçeğin kullanıldığı araştırmalardan elde edilecek bulguların gerçek durumu yansıtmaması temelde ölçek uyarlama çalışmalarına bağlıdır. Bu ölçek uyarlama çalışması, Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen Yenilikçi Davranış Ölçeği' nin, Türkçe'ye uyarlanması kapsamında, güvenilirlik ve geçerlilik değerlerine ait bulguları içermektedir. Çalışma, tekstil ve sağlık sektörü olmak üzere iki farklı örneklem grubundan (n=391, n=619) elde edilen veriler ile yapılmıştır. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda, ölçeğin orijinal tek faktörlü yapısına uygun şekilde dilimizde de tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu tespit edilmiştir. Yapılan güvenilirlik analizlerinde yenilikçi davranış ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı, ilk örneklem için ,93, ikinci örneklem için ise ,91 olarak ölçülmüştür. İstatistiksel analizler sonucu elde edilen bulgular, uyarlanması yapılan yenilikçi davranış ölçeğinin, Türkiye'deki çeşitli sektörlerde çalışanlar için yenilikçi davranışın ölçülmesinde geçerli ve güvenilir bir ölçek olarak kullanılabilenliğini göstermiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Cesaret, İş, İş Yaşamı, Bibliyometrik Analiz,

**Makale Türü:** Araştırma Makalesi

**Jel Sınıflandırması:** M10, M12

**DOI:** 10.29131/uiibd.1211090

**Geliş tarihi:** 28.11.2022 / **Kabul Tarihi:** 20.12.2022/ **Yayın Tarihi:** 20.12.2022

### BIBLIOMETRIC ANALYSIS OF ARTICLES ON COURAGE AT WORKPLACE

**ABSTRACT:** The aim of this study is to determine the research trends of studies on courage and work/business life by analyzing the literature in different disciplines in the last 30 years between 1992-2022 by using bibliometric analysis. In this context, 67 articles written on courage and work and workplace that were published in the Web of Science Core Collection (WOS) database were evaluated by using bibliometric analysis. It is seen that the subject of courage has been increasingly studied over the years. According to the findings of the study, it was determined that articles on courage and work/business life were conducted in different disciplines such as management, health, business, psychology, psychiatry, philosophy, and anthropology. Among these, management and health studies are at the forefront. Also, studies on nurses are the most numerous. It is evaluated that this bibliometric analysis will be a guide for academicians who will do research on courage.

**Key Words:** *Courage, Work, Business Life, Bibliometric Analysis,*

**Article Type:** Research

**Jel Classification:** M10, M12

**DOI:** 10.29131/uiibd.1211090

**Received:** 28.11.2022 / **Accepted:** 20.12.2022/ **Published:** 20.12.2022

\* Prof. Dr., Antalya Bilim Üniversitesi, Antalya, ibrahim.mert@antalya.edu.tr, **ORCID:** 0000-0002-2850-1865

**Kaynak gösterimi için:**

MERT, İ.S. (2022). İŞ YERİNDE CESARET KONULU MAKALELERİN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ. Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,8 (2), 235-251. DOI: 10.29131/uiibd.1211090



## 1. GİRİŞ

Cesaret beğenilen, özenilen, ödüllendirilen bir erdemdir (Mert, 2007). Cesaretin bu özelliği, sadece savaş meydanlarında özenilen, beğenilen, gıpta edilen kahramanların gösterdiği fiziksel cesaret ile ilişkin değildir. Cesaret, yaşamın her safhasında ihtiyaç duyulan, temel bir erdemdir. Cesaret olmadan diğer erdemlerin ortaya çıkması söz konusu olamaz. Adalet, doğruluk, güvenilirlik, dürüstlük, bütün bu erdemlerin özünde bir kişinin cesur olabilmesi yatar. Eğer bir kişi cesur değilse, yapılması gerekeni, olması gerekeni, doğru olanı, ahlaklı olanı yapmayabilir. Cesaretimizin yoksunluğu veya zayıflığıyla bizi saran korkularımız, bizi doğruyu yapmaktan, doğru davranışlardan alıkoyan, uzaklaştıran temel nedendir. Bu nedenle, iş yaşamında cesaret, vazgeçilmez ve temel bir erdem olarak ön plana çıkmıştır.

Diğer yandan cesaretin kendine özgü gizemli bir doğasından dolayı, cesaretin doğru anlaşılması, özellikle iş hayatında nasıl ve ne şekilde belirdiğinin bilinmesi, karşımıza çıkan ve anlaşılması, çözülmesi gereken bir husustur.

Cesaret tarihteki ilk düşünürler tarafından üzerinde tartışılan, önemle durulan bir konu olmuştur. Bu nedenle, cesaret üzerine çok şey yazılmış, çok şey tartışılmıştır. Bu durum, günümüzde, özellikle son yıllarda cesaret çalışmalarına yansımış, adeta eskinin bu en önemli erdemi, tekrar keşfedilmeye başlanmıştır. Bundan dolayı, cesaret üzerine yapılan çalışmalarda farklı disiplinlerde, farklı şekillerde ve farklı amaçlardaki çalışmalara rastlanmaktadır. Cesaret gibi çok farklı disiplinlerin ilgilendiği bir konunun, büyük resim içinde nasıl çalışıldığını bilmek, cesaretin ne şekilde ele alındığı ve cesaret çalışmalarının yönünü göstermesi açısından yararlı olacaktır.

Yapılan bu çalışmada, cesaretin iş yaşamındaki, iş yerindeki durumuna odaklanılmış ve farklı disiplinlerde cesaret, yapılan iş/iş yeri/iş yaşamı gibi konular bağlamında incelenmiştir. Daha önce de belirtildiği gibi, cesaret çok farklı disiplinlerde; felsefede, dinde, işletmede, yönetimde, psikolojide, sosyolojide, antropoloji vb.de incelenen bir konudur. Bütün bu disiplinlerin iş yaşamına yansıyan ve iş yaşamını yönlendirici tespitlerinin, yaklaşımlarının mevcut olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bu açıdan, cesaret ve iş yaşamını ilgilendiren çalışmalar sadece işletme ve yönetim biliminin sınırları içinde değildir. Yapılan bu çalışmada, özellikle iş yeri cesaretini inceleyen çalışmalar ön plana çıkartılarak, cesaretin pratikte uygulanmasına yönelik çıkarımlar yapılmaya çalışılmıştır. Giderek artan cesaret çalışmalarının, özellikle iş yeri bağlamında nasıl belirdiğini bibliyografik analizle ele alınması, konu ile ilgili bundan sonra yapılacak çalışmalara da ışık tutabilecektir.

Akademisyenler, özellikle son yıllarda, cesaretin tekrar keşfine, adeta yeniden inşasına ilgi göstermektedirler. Cesaret konusunda yapılan son araştırmalar, cesaretin teorik temellerini ve ölçümünü de içermektedir. Cesaret genellikle fiziksel, psikolojik ve ahlaki özellikleri içerecek şekilde geniş bir biçimde tartışılmıştır. Ancak, daha uygulanabilir bir ahlaki cesaret biçimini anlamak için, örgütsel ortamlarda ahlaki zorlukların nasıl etkili bir şekilde yönetildiğinin araştırılması gerekir. Çünkü, ahlaki cesaret yönetsel bir yetkinliktir (Sekerka, Bagozzi ve Charnigo, 2009). Örneğin Tkachenko ve ark. (2020) yaptıkları çalışmada, davranışsal cesaret ile iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemiş ve cesaretin iş performansı ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu bulmuşlardır.

İşyerinde cesaret ile ilgili anlatılar, genellikle kişisel değer ve inançlarla uyuşmayan örgütsel taleplerle karşı karşıya kalan çalışanların, cesur davranış ve tepkilerini içermektedir. Bu kişilerin karşılaştıkları uyumsuzluğu çözmek için yaptıkları eylemler, cesaret olarak kabul

edilmelidir. Bu davranışlar, genellikle çalışanların sınırlarını aştığı davranışlardır. Bu nedenle, cesur davranışlar, örgütsel liderlere ve üyelere kimlik sınırlarının aşıldığına dair bir işaret görevi görebilir. Genellikle cesur davranışı tetikleyen sıkıntı, bireyleri, iki veya daha fazla değer verilen kişisel veya sosyal kimlikle ilişkili olarak, çelişkili taleplere karşı uyarır. Bu gibi durumlarda yapılan seçimler ve eylemler, cesur bireyin gerçek karakterini ortaya koyar (Koerner, 2014).

Sosyal cesaret, toplum yanlısı ses ve sessizlikle olumlu bir şekilde ilişkilidir. Başka bir deyişle, sosyal cesaret, toplum yanlısı yararlı ses ve sessizlik ile olumlu, zararlı ses ve sessizlik ile olumsuz olarak ilişkilidir (Howard ve Holmes, 2019). Dolayısıyla, işyerinde cesaretin incelenmesi beraberinde çok sayıda zorluğu da getirecektir. Çünkü, cesaret gizemli ve görüldüğünden daha derin bir konudur. Ayrıca, gerçek cesaretin ölçülmesi düşünüldüğünden daha zordur. Ancak, cesaret çalışmaları, iş yerinde arzu edilen sonuçlara ulaşılmasında büyük fırsatlar sunabilir. Detert ve Bruno (2017)'nin belirttiği gibi, organizasyonların etkinliği, iş dünyası lider ve yöneticilerin güvenilirliği hakkında yaygın bir sinizmle dolu bir dünyada yaşıyoruz. Böyle bir ortamda, yapılan işin ve işyerinin, insanların ortak amaçlara ulaşmak için birlikteliğinden ziyade, kişisel çıkarların peşinde koşulduğu bir yer olarak görüldüğü ve kişilerarası taciz, adaletsizlik ve hukuksuzluğun amaca ulaşmak için bir araç olarak tolere edildiği bir durum söz konusudur. Böyle bir ortam söz konusu olduğunda, işyeri cesaretinin ne zaman ortaya çıkacağına dair içgörüler, gerçek cesaretin ne olduğu ve nasıl ortaya çıkabileceğini ve nasıl teşvik edilip, takdir edilebileceği anlamak, her zamankinden daha önemli olacaktır (Detert ve Bruno, 2017).

Dünyamızda yakın dönemde yaşanan ve etkisini istinasız tüm insanların hissettiği COVID-19 pandemisi, cesaretin iş yaşamındaki önemini daha da ön plana çıkartmıştır. Özellikle, sağlık çalışanlarının özverili çalışmaları altında yatan faktör, sahip oldukları ahlaki cesarettir. Bu açıdan, ahlaki cesaretin öncülleri araştırmalara konu olmuştur. Bu kapsamda, işyeri sosyal sermayesi, özellikle COVID-19 salgını sırasında hemşirelerin ahlaki cesaretini ve mutluluğunu etkileyen hayati bir örgütsel olgudur. Bu nedenle, Pirdelkhosh vd. (2022), hastanelerin sosyal sermayenin öneminin farkında olmasını, sosyal sermayeyi geliştirmek ve artırmak için tüm uygulama ve politikalarını gözden geçirmelerini önermektedir (Pirdelkhosh vd., 2022).

Yukarıda özetle anlatılan, işyeri ve yaşamındaki cesaretin, literatürde giderek artan bir ivmeyle çalışılmasına ilişkin bu tespitler, yapılan bu çalışmadaki bibliyometrik araştırma incelemesiyle çerçevelenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda, yapılan bu çalışmanın amacı, son 30 yıldaki iş ve işyerinde cesaret konusundaki araştırmaların eğilimleri belirlemek ve analiz etmektir.

## 2. BİBLİYOMETRİK ANALİZ VE ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ

Bibliyometrik analiz, belirli bir konunun zaman içinde nasıl çalışıldığını ve evrimsel dönüşümünü açıklarken, aynı zamanda, o alanda ortaya çıkan yeni çalışma ve konulara da ışık tutulmasını sağlar. Bibliyometrik analizin, işletme ve yönetim alanındaki araştırmalardaki uygulaması nispeten yenidir ve çoğunlukla da yetersizdir (Donthu vd., 2021). Ancak, bibliyometrik analiz, son yıllarda işletme ve yönetim araştırmalarında da büyük bir popülerlik kazanmıştır (Donthu vd., 2020; Khan vd., 2021).

Bibliyometrik analizde kullanılan veriler, çok büyük (örneğin, binlerce, yüzlerce) ve doğası gereği nesnel (örneğin, alıntılarının ve yayınların sayısı, anahtar kelimelerin ve konuların

oluşumu) olma eğilimindedir. Bibliyometrik analiz, büyük hacimli yapılandırılmamış verileri titiz bir şekilde anlamlandırarak, kümülatif bilimsel bilgiyi ve belirli disiplin alanlarının ve konuların evrimsel değişim ve nüanslarını belirlemek ve haritalamak için yapılır. Bu nedenle, iyi yapılandırılmış ve yapılmış bibliyometrik çalışmalar, bir alanı, konuyu, geleceğe yönelik olarak yenilikçi, anlamlı, faydalı ve verimli bir şekilde iletirmek için sağlam temeller oluşturabilir. Böylece bibliyometrik analiz, akademisyenlere (1) genel bir bakış kazanma, (2) bilgi boşluklarını belirleme, (3) yeni araştırma fikirleri elde etme (4) ilgili alan ve konuya yapmayı hedefledikleri katkıyı konumlandırma imkanı sunar (Donthu vd., 2021).

Makro seviyede çok sayıda yayını analiz etme yeteneği sunan, bibliyometrik analiz (Tejasen, 2016), Pritchard (1969) tarafından matematiksel ve istatistiksel yöntemlerin kitaplara ve diğer iletişim ortamlarına uygulanması olarak tanımlanırken, Hawkins (2001) tarafından ise, bir literatürün bibliyografik özelliklerinin nicel analizi olarak tanımlanmıştır. Bibliyometrik analize zaman ve mekan boyutunun eklemesi, bilgi geliştirmeye yeni bir bakış açısı kazandırabilecektir (Bunge, 1999).

Hızla artan akademik makale sayısı ve makalelerin veri tabanlarında taranması ile bu makalelere erişim kolaylığındaki gelişim, özellikle disiplinler arası konuları ve sınırları belirlemek hatta keşfetmek için asırlık bibliyometrik analiz yaklaşımını yeniden canlandırmıştır. Genel anlamda bibliyometri, metinlerin ve bilgilerin nicel bir bakış açısıyla incelenmesi veya ölçülmesi anlamına gelir. Bununla birlikte, geleneksel bibliyometrik analiz, öncelikle yapılandırılmış meta verilere (ör. yayın yılı, kaynak veya alıntı dizini) odaklanır (Chen vd., 2023).

Bibliyometrik analizdeki aşamalar ve her aşamada sorulması ve cevaplanması gereken sorular Donthu vd. (2021) tarafından açık bir şekilde belirtilmiştir. Buna göre ilk adım, bibliyometrik çalışmanın amaçlarını ve kapsamını belirlemektir: Çalışmanın amacı ve kapsamı nedir? Çalışmanın kapsamı, bibliyometrik analiz kullanımını uygun kılacak kadar geniş mi? İkinci adım, bibliyometrik analiz tekniklerini seçmektir: Çalışmanın amaçlarını ve kapsamını karşılamak için hangi bibliyometrik analiz teknikleri seçilmelidir? Üçüncü adım, bibliyometrik analiz için veri toplamaktır: Arama terimleri çalışmanın kapsamını örnekliyor mu? Veri tabanının kapsamı çalışma için yeterli mi? Veriler, yinelemeler ve yanlış girişler gibi hatalardan arındırılmış mı? Nihai veri seti, çalışma için seçilen bibliyometrik analiz tekniklerinin gerekliliklerini karşılıyor mu? Dördüncü ve son adım ise bibliyometrik analizi uygulamak ve bulguları rapor etmektir: Bibliyometrik özet okuyucular tarafından kolaylıkla anlaşılabilir mi? Açıklamalar, sunulan bibliyometrik bulgular ile uyumlu mu? Açıklama ve bulgular, bibliyometrik özeti özelliklerini ve sonuçlarını açıklıyor mu? Çalışma elde edilen sonuç itibarıyla, başlangıçtaki çıkış noktası, hedefi ile uyumlu mu?

Sonuç olarak, bibliyometrik yöntemler, büyük hacimli bibliyografik materyalleri içeren kütüphane ve bilgi yönetimi gibi disiplinlerdeki araştırmalardan geliştirilmiş (Broadus, 1987) olsa da, diğer alanlarda da sıklıkla kullanılmaya başlanmıştır. Bibliyometrik çalışmalar, mevcut literatürün bir çeşit özetini, çerçevesini belirleyerek yapılmış çalışmaları analiz eder ve sınıflandırır.

Yukarıda bibliyometrik analize yönelik yapılan açıklamalar ışığında, yapılan bu çalışmanın amacı, 1992-2022 yılları arasındaki son 30 yıllık dönemde farklı disiplinlerdeki literatürünü bibliyometrik analiz yöntemi ile analiz ederek, cesaret ve iş/iş yaşamı ile ilgili yapılan çalışmaların araştırma eğilimlerini belirlemektir. Bu kapsamda, araştırma soruları aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

1. Cesaret ve çalışma konusundaki yayınların hacmi, artışı ve dağılımı nedir?
2. Cesaret ve iş/iş yaşamı literatüründe hangi akademisyenler düşünce lideri olarak ortaya çıkmaktadır?
3. Cesaret ve çalışma bilgi tabanının entelektüel yapısı nedir?
4. Literatürde cesaret ve iş araştırmalarında en çok hangi konular ilgiyi görmektedir?
5. Makale sayısına göre sıralanan yayın eğilimleri, en iyi çalışmalar, dergiler, kurumlar nelerdir?
6. İş yerinde cesaret ile ilgili araştırmalarda tartışılan, öne çıkan konular nelerdir?

Bu araştırma soruları, bu çalışmaya benzer şekilde bir konunun veya alanın çalışma/araştırma ortamını anlamayı amaçlayan önceki bibliyometrik çalışmalara atıfta bulunularak geliştirilmiştir (Ör., Chen vd., 2023).

Araştırma kapsamında, cesaret ve iş/iş yaşamı ile ilgili yapılan çalışmaların belirlenmesinde veri tabanı olarak Web of Science Core Collection (WOS) seçilmiştir. Bunun nedeni, WOS'ta yayınlanan çalışmaların SSCI, SCI, ESCI vb. indekslerde taranan, akademide saygın kabul edilen araştırmaları içermesidir. Çalışmaya, sadece makaleler dahil edilmiş, bitap bölümü, bildiriler araştırma kapsamına alınmamıştır. İlk olarak, Web of Science Core Collection (WOS) arama motoruna "courage" ve "work" kelimeleri beraber yazılarak yapılan aramada toplam 305 makaleye erişilmiştir. Daha sonra bu çalışmalar arasında, özetlerinde "courage" ve "work", "work life", "workplace" kelimelerinden birinin geçmediği çalışmalar elemeye tabi tutularak 201 makale çalışma dışı bırakılarak, uygun olan 104 makale belirlenmiştir. Müteakiben bu 104 makalenin özetleri okunarak, yapılan bu araştırmanın konusu ile ilgisi olmayan 37 makale çalışma dışı bırakılmıştır. Conuç olarak, Web of Science Core Collection (WOS) veritabanında cesaret ve iş konusu üzerine yayınlanmış 67 makale bibliyometrik analiz yapılmak amacıyla seçilmiştir.

Çalışmanın bundan sonraki bölümünde, araştırma kapsamında incelenen 67 makalenin bibliyometrik analizine ilişkin sonuç ve değerlendirmelere yer verilmiştir.

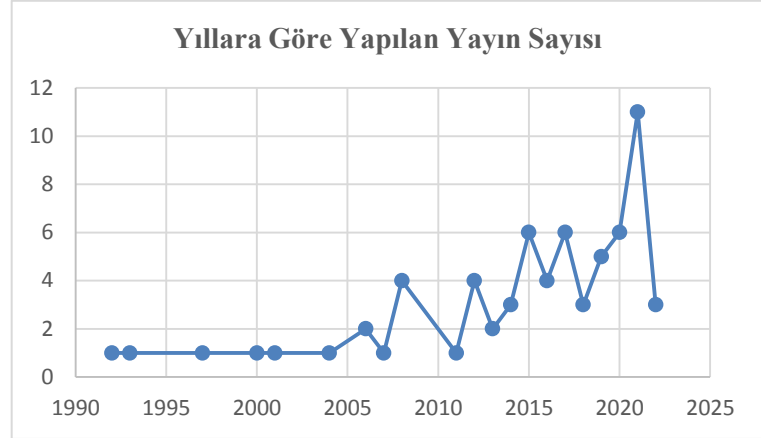
### 3. BULGULAR

#### 3.1. Yayın Eğilimi

Makalelerin yıllık dağılımı Tablo 1 ve Şekil 1'de gösterilmektedir. Genel olarak, cesaretin iş yaşamındaki etkisine yönelik çalışmaların, özellikle 2008'den bu yana yıllık sayılarında önemli bir artış olmuştur. Sayı, 1992'de bir iken 2021'de 11'e yükselmiştir. 2022 yayınlarının hala devam ettiği düşünülürse, bu sayının daha da artarak devam edeceği değerlendirilebilir. Yayın sayısındaki artış eğiliminin bu konuya olan ilgide de önemli bir artış olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla yayın trendine bakıldığında, akademide cesaret ile iş ortamına ilişkin yapılan ve yapılan işte cesarete odaklanan araştırmaların gittikçe artarak devam eden önemini ve etkisini göstermektedir.

**Tablo 1: Makalelerin yıllık dağılımı**

Yayın Yılı	Yayın Sayısı
2022	3
2021	11
2020	6
2019	5
2018	3
2017	6
2016	4
2015	6
2014	3
2013	2
2012	4
2011	1
2008	4
2007	1
2006	2
2004	1
2001	1
2000	1
1997	1
1993	1
1992	1

**Şekil 1. Yıllara göre yapılan yayın sayısı**

### 3.2. En Fazla Atıf Alan Çalışmalar

Atıf sayısına göre, cesaret ve iş/iş yaşamı/iş ortamı konusyla ilgili 67 makale içindeki ilk 10 çalışma Tablo 2'de sunulmuştur. Buna göre, en çok atık alan çalışmaların özellikle sağlık alanında yapıldığı görülmektedir. Müteakiben ise, eğitim ve yönetim disiplinlerindeki çalışmalar ön plana çıkmıştır.

**Tablo 2: Toplam atıf sayısına göre sıralanmış en iyi çalışmalar**

No	Yazar(lar)	Yıl	Makale Adı	Dergi	Atıf Sayısı
1	May, D.R.; Luth, M.T.; Schwoerer, C.E.	2014	The Influence of Business Ethics Education on Moral Efficacy, Moral Meaningfulness, and Moral Courage: A Quasi-experimental Study	J. Bus. Ethics	95
2	Duggleby, W.; Bally, J.; Cooper, D.; Doell, H.; Thomas, R.	2012	Engaging Hope: The Experiences of Male Spouses of Women With Breast Cancer	Oncol. Nurs. Forum	29
3	Day, C	2014	Resilient principals in challenging schools: the courage and costs of conviction	Teach. Teach.	28
4	Moe, A; Hellzen, O;	2013	The meaning of receiving help from home nursing care	Nurs. Ethics	27
5	Enmarker, I	2013	The Reinvention Roller-Coaster - Risking The Present for A Powerful Future	Harv. Bus. Rev.	21
6	GOSS, T; PASCALE, R; ATHOS, A	1993	To do good might hurt bad: Exploring nurses' understanding and approach to suffering in forensic psychiatric settings	Int. J. Ment. Health Nurs.	20
7	Vincze, M; Fredriksson, L; Gustin, LW	2015	Experiences of Korean mothers of children with cancer: A Photovoice study	J. Psychosoc. Oncol.	16
8	Kim, MA; Yi, J; Sang, J; Kim, SH; Heo, I	2017	The Personality Construct of Hardiness, V: Relationships With the Construction of Existential Meaning in Life	J. Humanist. Psychol.	16
9	Maddi, SR; Khoshaba, DM; Harvey, RH; Fazal, M; Resurreccion, N	2011	Courage as a skill	Harv. Bus. Rev.	16
10	Reardon, KK	2007	Admiring courage: Nurses' perceptions of caring for patients with cancer	Eur. J. Oncol. Nurs.	15

En çok atıf alan makale olan May, Luth ve Schwoerer (2014) tarafından yapılmış çalışmada, iş etiği eğitiminin ahlaki yeterlilik, ahlaki anlamlılık ve ahlaki cesaret üzerindeki etkisi deneysel bir çalışma yapılarak incelenmiştir. Çalışmada, iş hayatında etik karar verme üzerine verilen bir eğitimin, öğrencilerin işteki etik sorunları ele alma (ahlaki yeterlik) becerilerini olumlu yönde etkileyip etkileyemeyeceği, iş yaşamlarında etiğin görece öneme ilişkin tutumlarını (ahlaki anlamlılık) artırıp artıramayacağı ile iş yerinde etik sorunları gündeme getirmede (ahlaki cesaret) daha cesur davranıp davranmayacakları şeklinde üç boyut ele alınmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular, iş etiği eğitimlerine katılanların, kontrol grubuyla karşılaştırıldığında üç sonuç değişkeninin her birinde önemli pozitif artışlar yaşadıklarını ortaya koymuştur. En büyük artış sırasıyla ahlaki yeterlilik, ardından ahlaki cesaret ve son olarak da ahlaki anlamlılıkta meydana gelmiştir.

Literatürde ikinci sayıda en çok atıf alan makale ise, Duggleby vd. (2012) tarafından, meme kanserli kadınların erkek eşlerinin umut deneyimlerini incelemek üzerine yapılmıştır. 11 Meme kanserli kadının eşi ile yapılan görüşmeler, teybe kaydedilerek elde edilen verilerin incelenmesinde nitel araştırma kullanılmıştır. Katılımcılar umutlarını kendileri için önemli olarak görürken, bu umut, partnerlerinin umudundan ve cesaretinden etkilenmiş ve şekillenmiştir. Umutları katılımcılara partnerlerini destekleme cesareti vermiştir. Katılımcılar, eşleriyle ilgilenmeye devam edebilmek gibi, umudun önemini ve olumlu sonuçlarını vurgulamışlardır. Çalışmada, hemşirelik uygulamalarına ilişkin yapılan çıkarımlarda ise, hasta ve yakınlarında umudun önemi, onların umutlarını besleme ihtiyacının altını çizilmektedir. Bulgular aynı zamanda erkeklerin umut deneyiminin kadınlarınkinden farklı olabileceğini de ortaya koymaktadır.

Day (2014) tarafından yapılan çalışmada ise, okul müdürlerinin dirayet ve başarılarında cesaretin etkisi vurgulanmıştır. Moe, Hellzen ve Enmarker (2013), evlerinde bakım hizmeti alan kronik hasta ve yaşlı bireyler için evde bakım hizmetinden yardım almanın ne anlama geldiğine ışık tutarak, bu durumun beraberinde getirdiği durum ve hayattaki zorluklarla başa çıkmada cesaretlerinin desteklenmesini belirtmektedir.

En çok atıf alan diğer çalışmalara kısaca bakıldığında ise; Goss, Pascale ve Athos (1993), yöneticilerin kendilerini ve şirketlerini yeniden keşsettiklerinde, herkesin imkansız gibi görünen bir geleceği kucaklamasına yol açacak yeni bir bağlam yaratmalarında, cesaretin ön plana çıkartılarak alınması gereken riske işaret etmektedir. Vincze, Fredriksson ve Wiklund Gustin (2015), tarafından yapılan çalışmada, adli psikiyatri servislerinde çalışan hemşirelerin hastaların acı çekme deneyimlerini nasıl anladıklarını ve onlara nasıl yaklaştıklarını araştırmak amaçlanmıştır. Araştırmacılar, acıyı hafifletmeye girişmenin, cesaret ve sonuçları üzerinde düşünme gücü gerektiren bir gayret olduğunu bulmuşlardır. Kim vd. (2016), kanserli çocukları olan Koreli anneler üzerinde yaptıkları çalışmada cesaretlendirmenin etkisini vurgulamışlardır. Maddi vd. (2010), dayanıklı bir kişiliğe sahip olmada cesaretin rolüne işaret etmektedir. Reardon (2007), "Bir Beceri Olarak Cesaret" başlıklı makalesinde, iş hayatındaki cesaretin, ölüm kalım durumlarında yüzeye çıkan kahramanca dürtüselliklere nadiren benzediğini belirterek, zaman içinde öğrenilen ve rafine edilen özel bir tür hesaplanmış risk olarak ortaya çıktığını söylemektedir. Yazar, cesur karar vermenin ardındaki becerilerin kişisel, kurumsal veya toplumsal bir felsefeyle örtüştüğünde, lider ve yöneticilerin şirketlerini ve kariyerlerini başarıya götüren cesur hamleler yapma yetkisine sahip olacaklarını belirtmektedir. Kendall (2006), hemşirelerin kanser hastalarına bakım vermelerinde, bu hastalara yönelik gözlemlerinde, onların cesaretlerine gönderme

yaaptıkları ve bu hastaların cesaretlerinin hastalıkla doğru mücadelede ve tedavide sürecinde metin olmalarında önemli bir husus olduğunu dile getirmektedir. Mohammadi, Peyrovive Mahmoodi (2017), yoğun bakım hemşirelerinde profesyonel yaşam kalitesi ve bakım becerileri arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmada cesaretin önemini ön plana çıkartmışlardır.

### 3.3. Yayın Kaynağı Analizi

#### 3.3.1. Yayıncılara göre (Publishers)

Tablo 3'te görüldüğü gibi, yayın kaynağı açısından birinci sırada 14 sayıyla Taylor ve Francis gelmekte, onu 9 yayın sayısı ile Wiley takip etmekte iken, ilk üçte yer alan diğer bir dergi grubu ise SAGE olarak görülmektedir. Dolayısıyla akademide en saygın olan dergi yayıncılarının, cesaret konusuna önem verdiği değerlendirilebilir.

**Tablo 3: En verimli yayın kaynakları**

Yayın kaynağı	Yayın Sayısı
Taylor & Francis	14
Wiley	9
SAGE	7
Springer Nature	5
Harvard Business School Publishing Corporation	4
Elsevier	3
Mdpi	2
Amer Psychological Assoc	2
Emerald Group Publishing	2
Lippincott Williams & Wilkins	1
Frontiers Media Sa	1
Kogan Page Ltd	1
Linkoepping Univ Electronic Press	1
Nova Southeastern Univ	1
Oncology Nursing Soc	1
Oxford Univ Press	1
Scandinavian Univ Press	1
Scandinavian Journal Work Environment & Health	1
Science Press	1
Thieme Medical Publishers	1
Univ Calgary Press	1
Univ Chile, Fac Derecho	1
Venereology Publishing Inc.	1
Vilnius Univ	1
Wageningen Acad Publ	1

#### 3.3.2. Yayıncılara göre (Publishers)

Cesaret konusunda en çok yayın yapan dergilerin incelenmesinde ise Tablo 4'te görüldüğü gibi, ilk üç sırada Harvard Business Review, Scandinavian Journal of Caring

Sciences ve International Journal of Environmental Research and Public Health yer almaktadır. İlk sırada yer alan Harvard Business Review özellikle cesaret çalışmalarının önemini göstermekte ve diğer çalışmalara ışık tutmaktadır.

**Tablo 4: Yayın yapan dergiler**

Dergi Adı	Yayın Sayısı	Dergi Adı	Yayın Sayısı
Harvard Business Review	5	Journal of Management Development	1
Scandinavian Journal of Caring Sciences	4	Journal of Management Education	1
International Journal of Environmental Research And Public Health	2	Journal of Nursing Administration	1
Journal of Business Ethics	2	Journal of Personality And Social Psychology	1
Journal of Humanistic Psychology	2	Journal of Psychosocial Oncology	1
Acta Psychologica Sinica	1	Journal of Theoretical and Philosophical Psychology	1
Bmc Palliative Care	1	Journalism Practice	1
British Journal of Clinical Psychology	1	Law Teacher	1
Clinical Case Studies	1	Learning For Sustainability in Times of Accelerating Change	1
Clinical Social Work Journal	1	Management Learning	1
Counselling Psychology Quarterly	1	Moral Saints and Moral Exemplars	1
Dimensions of Critical Care Nursing	1	Nordisk Sygeplejeforskning Nordic Nursing Research	1
Disability Society	1	Nursing Ethics	1
Educational Research	1	Nursing Science Quarterly	1
Educational Studies Aesa	1	Oncology Nursing Forum	1
Elt Journal	1	Positive Psychology Perspectives on Foreign Language Learning and Teaching	1
Ethics and Social Welfare	1	Qualitative Report	1
European Journal For Research on The Education And Learning of Adults	1	Research in Ethical Issues in Organizations	1
European Journal of Investigation in Health Psychology And Education	1	Revista De Pedagogia Universitaria Y Didactica Del Derecho	1
European Journal of Oncology Nursing	1	Scandinavian Journal of Work Environment Health	1
European Journal of Social Work	1	Second Language Learning and Teaching	1
Frontiers In Psychology	1	Social Movement Studies	1
Innovations In Education and Training International	1	Social Work Education	1
International Journal of Mental Health Nursing	1	Socialine Teorija Empirija Politika Ir Praktika	1
International Journal of Nursing Practice	1	Teachers and Teaching	1
International Journal of Nursing Sciences	1	Teaching Learning Inquiry The Issotl Journal	1
Journal of Clinical Nursing	1	Venereology The Interdisciplinary International Journal of Sexual Health	1
Journal of Gay Lesbian Mental Health	1	Womens Studies International Forum	1
Journal of Leadership Studies	1	Zeitschrift Fur Palliativmedizin	1
Journal of Loss Trauma	1		

### 3.3.3. Yayınlanan Dergiye Göre

Yayın yapan araştırmacıların hangi üniversitede çalıştıklarına yönelik liste Tablo 5’de sunulmuştur. Bu listede sadece iki ve daha fazla yayın sayısına sahip olan üniversiteler belirtilmiştir. Buna göre, birden fazla yayın yapan toplam 12 üniversite tespit edilmiştir.



**Tablo 5: Yazarların çalıştığı üniversiteler**

Üniversite Adı	Yayın Sayısı
Harvard Üniversitesi	3
Nord Üniversitesi	3
Kaliforniya Devlet Üniversitesi	2
Uit The Arctic Üniversitesi	2
Kore Di Enna Üniversitesi	2
İngiliz Kolombiya Üniversitesi	2
Kansas Üniversitesi	2
Liverpool Üniversitesi	2
Saskatchewan Üniversitesi	2
Sassari Üniversitesi	2
Bati Norveç Uygulamalı Bilimler Üniversitesi	2

### 3.4. En sık kullanılan kelimeler/terimler ve anahtar sözcükler

#### 3.4.1. En sık kullanılan anahtar sözcükler

Bu bölümde, cesaret ile iş yeri, iş hayatı konusunda yapılan bu çalışma kapsamında belirlenen 67 makaledeki anahtar kelimeler incelenmiştir. Tablo 6’da 67 makalede yer alan toplam 290 anahtar kelimenin frekans analizine ilişkin bilgiler verilmiştir. Buna göre, beklenildiği üzere cesaret kelimesi en çok kullanılan anahtar kelimedir, bunu sırasıyla, ahlak, ahlaki cesaret, etik, öğrenme kelimeleri takip etmiştir. Dolayısıyla, cesaretle ilgili araştırmaların özellikle diğer ilk sıralarda yer alan ve birleştirerek “ahlak” olarak ifade edeceğimiz konu ile yakından ilişkisi görülebilir. Cesaret, ahlakiliğin vazgeçilmez bir parçası, bir ön şartı niteliğindedir. Diğer anahtar kelimelerin sıklıkları dikkate alındığında ise, cesaretin insan yaşamında en kritik kabul edileceğimiz konularla olan yakın ilişkisi daha iyi anlaşılmaktadır.

**Tablo 6: En sık kullanılan anahtar kelimeler**

Anahtar Kelimeler	Sayı	%
Cesaret	15	2.97%
Ahlak	14	2.77%
Ahlaki cesaret	13	2.58%
Etik / İş Etiği	11	2.18%
Öğrenme	10	1.98%
Hayat	8	1.58%
Bakım	8	1.58%
İş	6	1.19%
Sosyal	5	0.99%
Memnuniyet	5	0.99%
Psikoloji	5	0.99%
Profesyonel	5	0.99%
Hemşirelik	5	0.99%
Sağlık	5	0.99%
Kritik	5	0.99%
Yansıtıcı öğrenme	4	0.80%
Halk Sağlığı	2	0.40%
Hasta ile etkileşim	2	0.40%
Hemşire hasta ilişkisi	2	0.40%

Yaşam memnuniyeti	2	0.40%
Dil öğrenimi	2	0.40%
Depresyon	2	0.40%
Bakım yeteneği	2	0.40%
Kariyer geçişi	2	0.40%

### 3.4.2. Özetlerde En Sık Kullanılan Kelimeler/Terimler

Tablo 7'de, yapılan bu çalışma kapsamında incelenen 67 makalenin özetlerinde yer alan kelimelerin sıklık analizi verilmiştir. Yukarıdaki anahtar kelimelerdeki sıklık analizi incelemesiyle yetinilmemiş, çalışmaların özetlerindeki kelimelerin analizi de yapılmıştır. Buna göre, cesaretin iş yaşam ile birlikte değerlendirildiği söylenebilir. Müteakiben, özetlerde en çok geçen kelimeler arasında ilk sıralarda yer alan hemşireler ve cesaretin, mesleki açıdan değerlendirildiğinde, hemşireliğin ön plana çıkan meslek olduğu görülmektedir. Tablo 7'ye bütüncül açıdan bakıldığında ise, profesyonel iş hayatında, hemşirelerin yaptıkları işte cesaretin ilk sıralara yerleştiği net bir şekilde görülmektedir.

**Tablo 7: Çalışmaların özetinde yer alan kelimelerin sıklık analizi**

Anahtar Kelimeler	Sayı	%
İş	110	0.71%
Cesaret	101	0.65%
Hayat	93	0.60%
Hemşireler	55	0.36%
Bakım	50	0.32%
Bakım yeteneği	19	0.12%
Ahlaki cesaret	18	0.12%
Yaşam kalitesi	13	0.08%
İş yaşam dengesi	7	0.05%
Yoğun bakım hemşireleri	6	0.04%

### 3.5. Çalışmaların WOS'ta Yer Alan Tarama Alanlarına Göre İncelenmesi

Tablo 8'de, yapılan bu çalışmada ele alan makalelerdeki alıntı başlıklarına göre yapılan inceleme verilmiştir. Buna göre, cesaret çalışmalarında en ön sıralarında yer alan yönetimi, palyatif bakım, hemşirelik ve eğitim araştırmaları takip etmektedir. Bu tablo, cesaret konusunun hangi disiplinlerde daha çok ele alındığını göstermesi açısından da önemlidir.

**Tablo 8: WOS'ta yer alan tarama alanları**

Konu	Yayın Sayısı
6.3 Yönetim	12
1.112 Palyatif Bakım	9
1.14 Hemşirelik	9
6.11 Eğitim ve Eğitim Araştırması	9
6.73 Sosyal Psikoloji	8
6.24 Psikiyatri ve Psikoloji	7
1.21 Psikiyatri	3
6.146 Antropoloji	2
6.178 Toplumsal Cinsiyet ve Cinsellik Çalışmaları	2

1.136 Otizm ve Gelişim Bozuklukları	1
10.126 Felsefe	1
6.122 Ekonomik Teori	1
6.185 İletişim	1
6.223 Ağırlama, Eğlence, Spor ve Turizm	1
6.277 Asya Çalışmaları	1

Yukarıdaki incelemeye benzer şekilde, Tablo 9'da da cesaret ve iş yeri konulu çalışmaların WOS (Web of Science) kategorileri açısından incelenmesi yer almaktadır. Buna göre, cesaret üzerine yapılan araştırmaların, ilk sırada hemşirelik, ikinci olarak da eğitim araştırmaları alanında yapıldığı, sonra sırasıyla işletme, yönetim ve psikoloji alanlarında yapıldığı görülmektedir.

**Tablo 9: WOS (Web of Science) kategorileri**

WOS Kategorisi	Yayın Sayısı
Hemşirelik	15
Eğitim Araştırmaları	13
İşletme	8
Yönetim	8
Psikoloji Multidisipliner	5
Etik	4
Klinik Psikoloji	4
Kamu Çevre İş Sağlığı	4
Sosyal çalışma	4
Psikiyatri	3
Psikoloji Sosyal	3
Çevre Bilimleri	2
Sağlık Bilimleri Hizmetleri	2
Dil Dilbilimi	2
Onkoloji	2
Sosyal Bilimler Disiplinlerarası	2
İletişim	1
Çevre Çalışmaları	1
Sağlık Politikası	1
Dilbilim	1
Politika Bilimi	1
Uygulamalı Psikoloji	1
Rehabilitasyon	1
Sosyal Bilimler Biyomedikal	1
Sosyoloji	1
Kadın Çalışmaları	1

### 3.6. En Çok Yayın Yapan Yazarlar

Bu bölümde, araştırma kapsamında incelenen 67 makalede yazar olan araştırmacıların incelemesi yapılmış ve birden fazla yayın yapan akademisyenler Tablo 10'da belirlenmiştir. Birden fazla yayın yapan toplam dört araştırmacı tespit edilmiştir.

**Tablo 10: Yayın yapan araştırmacılar**

Araştırmacı Adı/Soyadı	Yayın sayısı
May Douglas R.	2
Lodi Ernesto	2
Antonacopoulou Elena P.	2
Patrizi Patrizia	2

#### 4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Yapılan bu çalışma ile, iş ve iş yerindeki cesaret çalışmaları bibliyografik analiz yöntemi ile incelenmeye çalışılmıştır. Yapılan analizler neticesinde, cesaretin iş yaşamında giderek artan önem ve etkisinin akademik çalışmalara da yansıdığı ve bilim insanları tarafından son 30 yılda hızlı bir ivme ile çalışıldığı görülmektedir.

Cesaret her ne kadar tarihin ilk sayfalarında, daha çok filozofların ilgilendiği bir erdem olarak karşımıza çıksa da, özellikle milattan önceki filozofların sadece felsefeyle ilgili değil, diğer tüm disiplinlere yansıyan, hayatın her alanında kullanılan yaklaşım ve çıkarımlar geliştirdiği dikkate alınırsa, cesaret konusunda bahse konu ilk tespit, tanımlama ve yaklaşımların da, felsefe alanının dışına çıkarak, diğer tüm disiplinleri kapsadığı ve etkilediği açıkça görülebilir. Dolayısıyla, cesaret psikoloji, sosyoloji, antropoloji, teoloji, felsefe, yönetim, ekonomi, sağlık, eğitim gibi birçok farklı disiplin ve alanda akademisyenler tarafından araştırılmıştır.

Yapılan bu çalışma kapsamında incelenen çoğu çalışmada cesaret, bireylerin yaptıkları işte önemli etki yaratan bir olgu olarak ele alınmıştır. Araştırma kapsamında, cesaretin özellikle sağlık alanında yapılan çalışmalarda yoğunlaştığı dikkat çekmektedir. Ayrıca, sağlık çalışanları içerisinde de, hemşirelerin ön plana çıktığı görülmektedir.

Yapılan çalışmalarda her ne kadar çoğunlukla cesaret ahlaki cesaret olarak ele alınmış olsa da, cesaretin görüldüğünden daha derin ve gizemli bir olgu olması, onun sadece ahlaki cesaretle sınırlı olmadığını göstermektedir. Nitekim, Sokrates cesaretin sadece fiziksel cesaret olmadığını, ahlaki cesareti de kapsadığını belirtmiş, ancak, fiziksel cesareti ahlaki cesaretle yakından ilişkilendirmiş ve bunu kendi yaşamındaki örneklerle pekiştirmiştir. Dolayısıyla, cesaret konusunda çalışma yapan akademisyenlerin, cesaretin farklı çeşit ve boyutlarında araştırma yapmalarının, cesaret literatürüne katkı yapacağını bilmeleri gerekir.

Cesaret konusu, yurt dışında üzerinde giderek artan bir önemle durulan bir araştırma konusudur. Özellikle, örgütsel davranış ve yönetim literatüründe, cesaretin arzu edilen bireysel ve örgütsel sonuç ve bağımlı değişkenleri etkileyen bir yapıya sahip olduğu veya bu değişkenlerin üzerinde etkili olan diğer bağımsız değişkenlerin etkisinde düzenleyici ve/veya aracı rol oynadığı tespit edilmeye başlanmıştır. Bu durum, cesaretle ilgili çalışmaların yönetim ve işletme literatüründe giderek artan bir önemle devam edeceğinin de bir göstergesidir.

Cesaretle ilgili yapılacak bundan sonraki çalışmalarda, araştırmacılar gerek konu, gerek dergi, gerekse diğer disiplinlerle yapılacak disiplinler arası çalışmaları belirlerken, yapılan bu çalışmanın bulgularından yararlanabilir. Bu çerçevede, yapılan bu araştırmadaki

bulgular, büyük resmin görülmesinde araştırmalara ışık tutabilecektir. Özellikle cesaret konusunun araştırılmasında, disiplinlerarası çalışmalara ihtiyaç olduğu söylenebilir.

İş yaşamında cesaret, sadece ahlaki davranmaya olan etkisinin ötesinde, yaratıcı ve yenilikçi düşüncelerin ortaya çıkmasında, girişimcilikte, başarı için önemli bir faktör olan risk alımında da, iş yaşamı için vazgeçilmez bir olgudur. Bu nedenle, yabancı literatürde olduğu gibi Türkçe literatürde de, cesaret çalışmalarının arttırılması ihtiyaç vardır. Ancak, Türkçe yazında cesaretin nispeten çok az çalışıldığı dikkat çekmektedir.

Ülkemizde cesaretle ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında, ahlaki cesaret (Kovancı ve Hiçdurmaz, 2021), cesaretin kişilik ve örgütsel bağlılık ilişkisindeki rolü (Mert ve Köksal, 2022a), cesaretin öz güven ve sporcu kimliği ile ilişkisi (Tekkurşun Demir ve Güvendi, 2022), cesaret ile zihinsel dayanıklılık arasındaki ilişki (Güvendi, Güçlü ve Türksoy Işım, 2020), iş yeri sosyal cesareti ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması (Mert ve Köksal, 2022b; Uysal ve Bayramoğlu, 2022), cesaretin örgütsel adalet ve yaşam tatmini ile mutluluk arasındaki ilişkideki aracılık rolü (Mert, Şen ve Alzghoul, 2022), hemşirelerde ahlaki cesaretin otonomiye etkisi (Elmaoğlu ve Eriş, 2022), cesaret yönetimi ve cesaretin yönetimin özü olacağına ilişkin cesaret yönetiminin geleceği (Mert, 2007; Şen ve Mert, 2020; Mert, 2022), cesaretin ve kahramanlığın anlaşılmasına ve cesaretin bileşenlerinin belirlenmesine yönelik çalışmalar (Mert, 2021a; Mert, 2021b; Mert, 2021c), cesaretin farklı modelleri (Mert, 2021d), Platon'un Lakhes diyalogunun cesaret (Bal, 2018), tarihsel süreçte cesaret (Mert ve Aydemir, 2019; Aydemir ve Mert, 2018), Terör Yönetim Kuramının tamamlayıcısı olarak cesaret (Mert, 2010), İslam ahlakında cesaret (Baynal ve Taşci Yıldırım, 2020; Eren, 2017; Soycan, 2022; Yüce, 2021) konularının işlendiği görülmektedir. Yukarıda da vurgulandığı üzere, yerli literatürde cesaret konusundaki çalışmalara daha fazla yer verilmesine ihtiyaç vardır.

Bu bağlamda, bundan sonra yapılacak cesaret çalışmalarında; iş yaşamında çalışanların motivasyonunda önemli bir rol oynayan motivasyonel dilin (Mert, Keskin ve Baş, 2011) kullanılmasında cesaretin rolü, çalışanların yaşam tatminlerinde de etkili olan iş doyumlarının (Turgut ve Mert, 2014) cesaretle olan ilişkisi, günümüzde giderek daha hassas bir hal alan iş yeri nezaketsizliğiyle başa çıkmada etkili olan psikolojik sermayenin (Al-Zyoud ve Mert, 2019) cesaretle olan ilişkisi, ahlaki karar verme ve davranmada cesaretin etkisi, girişimci ve yaratıcı davranışta cesaretin rolü öncekikle araştırılabilir.

### **Araştırmanın Sınırlılıkları**

Bununla birlikte, bibliyometrik analiz ilgili literatürü özetlemek ve sentezlemek için etkili bir yöntem olmasına rağmen, doğasından kaynaklanan bazı sınırlamaları olduğunu belirtmek önemlidir. İlk olarak, Web of Science gibi bilimsel veritabanlarından alınan bibliyometrik veriler, yalnızca bibliyometrik analiz için üretilmemiştir ve bu nedenle hatalar içerebilir. Dolayısıyla, bahse konu bu hataların varlığı, bu tür veriler kullanılarak gerçekleştirilen herhangi bir analizi etkiler (Donthu vd., 2021). Yapılan bu çalışmada da bu sınırlılık söz konusudur. Önerildiği üzere (Donthu vd., 2021), bu hataları azaltmak için araştırmada tekrarlanan veriler ayıklanmaya çalışılmıştır.

Yapılan çalışmanın önemli bir sınırlılığı olarak, makalelerin sadece Web of Science Core Collection (WOS) veritabanından seçilmiş olmasıdır. Dolayısıyla, en önemli sınırlılık, analizin WOS'ta endekslenen yayınlarla sınırlı olmasıdır, dolayısıyla başka bir bibliyografik veri tabanının seçilmesi biraz farklı sonuçlar elde edilmesine yol açabilir. Her ne kadar, Web of Science Core Collection kabul edilen en güçlü veri tabanı olarak düşünülse de, çalışmanın Scopus vb. veri tabanlarını içerecek şekilde genişletilmesinde fayda vardır. Diğer bir sınırlılık

olarak, bu çalışmada, cesaret ve iş konulu yapılan tematik analiz niteliklidir ve sonuç olarak öznelidir; başka araştırmacıların analizi, farklı makalelerin incelenmeye alınması ile sonuçlanabilir.

## Kaynakça

- Al-Zyoud, M.F. & Mert, İ.S. (2019), "Does employees' psychological capital buffer the negative effects of incivility?", *EuroMed Journal of Business*, 14(3), 239-250.
- Aydemir M. & Mert, İ. S. (2018). A study on the investigation of the historical origins of courage in futuwwa and akhi institution. In B. Yenihan, S. D. Basar & G. Cerev (Eds.), *A critical review of social sciences: Theory and practice* (pp. 543-537). London: Frontpage Publications Limited.
- Bal, M. (2018). Caydırmaya Karşı Platon'un Lakhes Diyalogunda ve Aldous Huxley'in Cesur Yeni Dünya Romanında Cesaret Felsefesi, *Mavi Atlas*, 6(1), 90-130.
- Baynal, F. ve Taşci Yıldırım, E. (2020). Cesaret Er-demi Bağlamında İslam Ahlak Felsefesi ile Psikoloji Arasında Muka-yeseli Bir Değerlendirme. *KSÜ İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 35, 137-175.
- Broadus, R. N. (1987). Toward a definition of bibliometrics. *Scientometrics*, 12(5), 373–379.
- Bunge, M. (1999). *Social science under debate: A philosophical perspective* (1st ed.). Toronto: University of Toronto Press, Scholarly Publishing Division.
- Chen, X., Xie, H., Li, Z., Cheng, G., Leng, M., Wang, F. L. (2023). Information fusion and artificial intelligence for smart healthcare: a bibliometric study, *Information Processing & Management*, 60 (1), 103-113.
- Day, C. (2014). Resilient principals in challenging schools: the courage and costs of conviction. *Teachers and Teaching*, 20(5), 638–654.
- Detert J. R., Bruno E. A. (2017). Workplace courage: Review, synthesis, and future agenda for a complex construct. *Academy of Management Annals*, 11, 593-639.
- Donthu, N., Kumar, S., D. Pattnaik (2020), Forty-five years of *Journal of Business Research*: A bibliometric analysis *Journal of Business Research*, 109 (1), 1-14
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285–296.
- Dugleby, W., Bally, J., Cooper, D., Doell, H., & Thomas, R. (2012). Engaging Hope: The Experiences of Male Spouses of Women With Breast Cancer. *Oncology Nursing Forum*, 39(4), 400–406.
- Elmaoğlu, E. ve Eriş, H. (2022). Hemşirelerde Ahlaki Cesaretin Otonomiye Etkisi, *EJONS International Journal on Mathematic, Engineering and Natural Sciences*, 22, 542-556.
- Eren, Ş. (2017). Kur'an Işığında Milli ve Manevi Bir Değer: Cesaret. *Iğdır Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, (9), 85-99.
- Goss, T; Pascale, R; Athos, A. (1993). The reinvention roller coaster: Risking the present for a powerful future, *Harvard Business Review*, November–December, 97-108.
- Güvendi, B., Güçlü, M. & Türksoy Işım, A. (2020). The Analysis of American Football Players' Courage Levels and Sport Mental Toughness. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 11 (2), 132-140.

- Hawkins, D. T. (2001). Bibliometrics of electronic journals in information science. *Information Research: An International Electronic Journal*, 7, 120.
- Howard, M. C., & Holmes, P. E. (2019). Social courage fosters both voice and silence in the workplace. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 7(1), 53–73.
- Kendall, S. (2006). Admiring courage: Nurses' perceptions of caring for patients with cancer. *European Journal of Oncology Nursing*, 10(5), 324–334.
- Khan, M.A., Pattnaik, D., Ashraf, R., Ali, I., Kumar, S., Donthu, N. (2021), Value of special issues in the *Journal of Business Research: A bibliometric analysis Journal of Business Research*, 125, 295-313.
- Kim, M. A., Yi, J., Sang, J., Kim, S. H., & Heo, I. (2016). Experiences of Korean mothers of children with cancer: A Photovoice study. *Journal of Psychosocial Oncology*, 35(2), 128–147.
- Koerner, M. M. (2014). Courage as Identity Work: Accounts of Workplace Courage. *Academy of Management Journal*, 57(1), 63–93.
- Kovancı, M., Hiçdurmaz, D. (2021). Ahlaki Cesaret: Tanımı, Ahlaki Sıkıntı ve Ahlaki Duyarlılık ile İlişkisi ve Geliştirilmesi. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 96-102.
- Maddi, S. R., Khoshaba, D. M., Harvey, R. H., Fazel, M., & Resurreccion, N. (2010). The Personality Construct of Hardiness, V. *Journal of Humanistic Psychology*, 51(3), 369–388.
- May, D.R., Luth, M.T., Schwoerer, C.E. (2014). The Influence of Business Ethics Education on Moral Efficacy, Moral Meaningfulness, and Moral Courage: A Quasi-experimental Study, *J. Bus. Ethics*, 124(1), 67-80.
- Mert, İ. S. & Aydemir, M. (2019). Yönetmel cesaretin tarihi kaynakları üzerine bir inceleme: Eski türk yazıtlarında cesaret. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(6), 319-328.
- Mert, İ. S. (2007). Cesaret yönetimi. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Mert, İ. S. (2010). Terör yönetimi kuramı ve cesaret: Kavramsal bir tartışma. *Güvenlik Stratejileri Dergisi*, 6(12), 57-80.
- Mert, İ. S. (2021a). Cesaret ve bileşenlerinin keşfine ilişkin nitel bir araştırma: Eski bir erdemden yeniden keşfi. *İş ve İnsan Dergisi*, 8(1), 19-32.
- Mert, İ. S. (2021b). Cesareti anlamak. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(2), 51-61.
- Mert, İ. S. (2021c). Kahramanlığı anlamak: Kahramanlık olgusu üzerine bir literatür araştırması. *SAVSAD Savunma ve Savaş Araştırmaları Dergisi*, 31(1), 117-144.
- Mert, İ. S. (2021d). Cesareti modellemek: Cesareti anlamada ve uygulamada kullanılacak bazı modeller. *Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 60-80.
- Mert, İ. S. (2022). Cesaret Yönetiminin Geleceği. (Ed. Uğurlu Kara, A., Boztoprak, H.) *Yönetmel Gelecek*. Nobel: Ankara
- Mert, İ. S., Köksal, K. (2022a). The Role of Coast Guard Courage in the Relationship between Personality and Organizational Commitment. *Military Psychology*, 34(6), 706-721.
- Mert, İ. S., Köksal, K. (2022b). The Effect of Workplace Social Courage on Life Satisfaction: A Scale Adaptation. *Ege Academic Review (EAR)*, 22(3), 241-252.
- Mert, İ. S., Sen, C., Alzghoul, A. (2022). Organizational justice, life satisfaction, and happiness: The mediating role of workplace social courage. *Kybernetes*, 51(7), 2215-2232.

- Mert, İ.S., Keskin, N. ve Baş, T. (2011). Motivasyonel dil (MD) teorisi ve ölçme aracının Türkçe’ de geçerlik ve güvenilirlik analizi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12 (2), 243-255.
- Moe, A., Hellzen, O., & Enmarker, I. (2013). The meaning of receiving help from home nursing care. *Nursing Ethics*, 20(7), 737–747.
- Mohammadi, M., Peyrovi, H., & Mahmoodi, M. (2017). The Relationship Between Professional Quality of Life and Caring Ability in Critical Care Nurses. *Dimensions of Critical Care Nursing*, 36(5), 273–277.
- Pirdelkhosh M, Mohsenipouya H, Mousavinasab N, Sangani A, Mamun MA. (2022). Happiness and Moral Courage Among Iranian Nurses During the COVID-19 Pandemic: The Role of Workplace Social Capital. *Front Psychiatry*. 27;13:844901.
- Pritchard, A. (1969). Statistical bibliography or bibliometrics? *Journal of Documentation*, 25, 348– 349.
- Reardon, K. R. (2007). Courage as a Skill. *Harvard Business Review*, January, 58-64.
- Sekerka, L. E., Bagozzi, R. P., & Charnigo, R. (2009). Facing Ethical Challenges in the Workplace: Conceptualizing and Measuring Professional Moral Courage. *Journal of Business Ethics*, 89(4), 565–579.
- Soycan, M. (2022). Hz. Peygamber’in Savaşlarının Ahlaki Boyutu, İhya Uluslararası İslam Araştırmaları Dergisi, 8(1), 475-510.
- Şen, C. ve Mert, İ. S. (2020). Courage management: Courage as a management tool. In: *Social and humanities sciences: Theory, current researches, and new trends*, (Eds, Babacan, H., İnan, R.), Montenegro: IVPE.
- Tejasen, C. (2016). Historical bibliometric analysis: A case of the journal of the siam society, 1972–1976. *Proceedings of the Association for Information Science and Technology*, 53, 1– 6.
- Tekkurşun Demir, G. & Güvendi, B. (2022). Bedensel Engelli Milli Sporcuların Öz güven, Cesaret ve Sporcu Kimliği İlişkisi. *Uluslararası Türk Spor ve Egzersiz Psikolojisi Dergisi*, 2 (1), 1-15.
- Tkachenko, O., Quast, L. N., Song, W., & Jang, S. (2018). Courage in the workplace: The effects of organizational level and gender on the relationship between behavioral courage and job performance. *Journal of Management & Organization*, 1–17.
- Turgut, H., & Mert, İ. S. (2014). Çalışanların İş Doyumlarının Yaşam Doyumları Üzerindeki Etkisi: Kamu ve Özel Sektörde Bir Alan Araştırması. *Süleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 19(4), 77-91 .
- Uysal, E., Bayramoğlu, G. (2022). “İşyerinde Sosyal Cesaret Davranışı” Ölçeğinin Türkçe’ye Uyarlama Çalışması, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 54-71.
- Vincze, M., Fredriksson, L., & Wiklund Gustin, L. (2015). To do good might hurt bad: Exploring nurses’ understanding and approach to suffering in forensic psychiatric settings. *International Journal of Mental Health Nursing*, 24(2), 149–157.
- Yüce, F. (2021). Din-Ahlâk İlişkisi Bakımından İslâm Erdem Etiği Tasnif Denemesi, *İlahiyat tetkikleri dergisi*, 55 (1), 251-275.