

Journal of Management Theory and Practices Research

Cilt: 3 | Sayı: 2 | Aralık 2022

Volume: 3 | Issue: 2 | December 2022



ISSN: 2718-1006



**Journal of Management
Theory and Practices Research**
Cilt: 3 | Sayı: 2 | Aralık 2022
Volume: 3 | Issue: 2 | December 2022
ISSN: 2718-1006

İmtiyaz Sahibi / Publisher
Akademik Çalışmalar Derneği Adına
Doç. Dr. Osman Yılmaz

Dergi Editörü / Journal Editor
Doç. Dr. Gökben Bayramoğlu

Editör Yardımcısı / Assistant Editor
Dr. Nida Palabıyık
PhD. Logaiswari Indiran

Yayın Kurulu / Editorial Board
Doç. Dr. Mustafa Aslan
Doç. Dr. Osman Özdemir
Dr. Fatih Çağatay Baz
Dr. Çiğdem Çakır
Dr. Mehmet Kaplan
Dr. Saadet Sağtaş

Journal of Management Theory and Practices Research

ASOS - Academia Social Science Index

Google Scholar

Microsoft Academic Search

EuroPub

tarafından indekslenmektedir.



Bu dergi "Akademik Çalışmalar Derneği" çatısı altında yayınlanmaktadır.



www.journals.academicianstudies.com/jmtpr



Alan Editörleri

Prof. Dr. Özge Yalçiner Ercoşkun
Prof. Dr. Ufuk Karadavut
Doç. Dr. Derya Yayman
Doç. Dr. Fatma Fidan
Doç. Dr. Filiz Tufan Emmini Kurtuluş
Doç. Dr. Kayahan Tüm
Doç. Dr. Kemaleddin Eryeşil
Doç. Dr. Mehmet Kaplan
Doç. Dr. Mustafa Aslan
Doç. Dr. Murat Cihangir
Doç. Dr. Osman Özdemir
Doç. Dr. Taleh Halilov
Doç. Dr. Yaşar Akça
Dr. Ahmet Kaya
Dr. Aykut Yılmaz
Dr. Begüm Çimen
Dr. Berna Turak Kaplan
Dr. Cihat Kartal
Dr. Çiğdem Çakır
Dr. Emre Bilgin Sarı
Dr. Emre Dünder
Dr. Erhan Polat
Dr. Esra G. Kaygısız
Dr. Fatih Çağatay Baz
Dr. Fikret Işık
Dr. Gökhan Gürler
Dr. Kübra Müge Çakaröz
Dr. Kübra Mert
Dr. Kürşad Özkaynar
Dr. M. Bahar Başkır
Dr. Murat Akkaya
Dr. Mücahit Çayın
Dr. Münevver Bayar
Dr. Oğuzhan Aytar
Dr. Rabia Aktaş Şenkardeşler
Dr. Saadet Sağtaş
Dr. Semih Okutan
Dr. Tarık Yolcu
Dr. Yusuf Yıldırım

Hakemler

Prof. Dr. Aslı Uz Baş
Prof. Dr. Mehmet Deniz
Doç. Dr. Kıvanç Ertuğay
Doç. Dr. Menekşe Şahin
Doç. Dr. Mehmet Kaplan
Doç. Dr. Hatice Zekavet Topçu Kabasakal
Dr. Kübra Müge Çakaröz
Dr. Kürşad Özkaynar
Dr. M. Bahar Başkır
Dr. Neşe Yıldız
Dr. Nida Palabıyık
Dr. Şerife Durmaz

Bilim Kurulu

Prof. Dr. Ufuk Karadavut
Prof. Dr. Özge Yalçiner Ercoşkun
Doç. Dr. Derya Yayman
Doç. Dr. Fatma Fidan
Doç. Dr. Filiz Tufan Emmini Kurtuluş
Doç. Dr. Kayahan Tüm
Doç. Dr. Murat Akkaya
Doç. Dr. Mustafa Aslan
Doç. Dr. Yaşar Akça
Dr. Ahmet Kaya
Dr. Alper Bahadır Dalmış
Dr. Berna Turak Kaplan
Dr. Cihat Kartal
Dr. Çiğdem Çakır
Dr. Emre Bilgin Sarı
Dr. Emre Dünder
Dr. Esra G. Kaygısız
Dr. Esra Kızıloğlu
Dr. Fatih Çağatay Baz
Dr. Kemaleddin Eryeşil
Dr. Kübra Müge Çakaröz
Dr. Kürşad Özkaynar
Dr. Münevver Bayar
Dr. Oğuzhan Aytar
Dr. Rabia Aktaş Şenkardeşler
Dr. Semih Okutan

Dr. Taleh Halilov

Dr. Tarık Yolcu

İndeks Sorumlusu

Yasin Şeşen

Ayşe Meriç Yazıcı

Nurdan Kalaycı

Güray Karacıl

Hukuk Danışmanı

Dr. Sadullah Özel

Sekretarya

Ömer Sezai Aykaç

Esin Ceylan

Özlem Şenlik

Tugay Yazgan

İÇİNDEKİLER

ARAŞTIRMA MAKALESİ

YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ
UYGULAMALARININ KURUMSAL PERFORMANSA ETKİSİ

Ahmet KAYA - Menekşe ŞAHİN113

ARAŞTIRMA MAKALESİ

EKONOMİK KRİZ: PANDEMİ DÖNEMİNDE TÜKETİCİ DAVRANIŞLARI

Neslihan KOÇ - Şeyda ARMUT129

ARAŞTIRMA MAKALESİ

ÖĞRETMENLERDE MENTAL İYİ OLUŞ VE ETİK DAVRANIŞLAR
ARASINDAKİ İLİŞKİ

**Hacer SÖNER - Muammer ERDOĞAN - Adem ÇAY - Ramazan ŞEN - Eyüp
ERDOĞAN - Sedat UÇAK**140

ARAŞTIRMA MAKALESİ

TEK EBEVEYNLE YAŞAMANIN ÇOCUK VE ERGENLERE ETKİLERİNİN
İNCELENMESİ

Şuheda ÖZBEN151

ARAŞTIRMA MAKALESİ

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE DÖNÜŞÜM: İŞ YERİNDEN BAĞIMSIZ
ÇALIŞMA VE DİJİTALLEŞME

Sinem SÖNMEZ - Nurdan KALAYCI162

ARAŞTIRMA MAKALESİ

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ:
ÇANKIRI'DAKİ SAĞLIK KURULUŞLARI ÖRNEĞİ

Gönül GÜL EKŞİ172

YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ UYGULAMALARININ KURUMSAL PERFORMANSA ETKİSİ¹

Ahmet KAYA² Menekşe ŞAHİN³

Makale İlk Gönderim Tarihi / Recieved (First): 23.05.2022

Makale Kabul Tarihi / Accepted: 05.10.2022

Atıf/©: Kaya, A., Şahin, M. (2022). Yükseköğretim Kurumlarında Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Kurumsal Performansa Etkisi. Journal of Management Theory and Practices Research, 3(2), 113-128

Özet

Son birkaç on yıldır yükseköğretim kurumları, öğrenci kayıtlarındaki hızlı artış, finansman sıkıntısı, mezunların kalitesinin düşmesi ve üniversiteler arasındaki artan rekabetten kaynaklanan birçok baskı ve zorlukla karşı karşıya kalmıştır. Bu tür zorluklar ve sorunlar, birçok yükseköğretim kurumunu öğrencilerine nasıl hizmet sunduklarını gözden geçirmeye, verimlilik ve kaliteyi artırmaya yönelik iyileştirme süreçlerini geliştirmenin yollarını keşfetmeye teşvik etmiştir. Yükseköğretim kurumları, hizmetlerde ve idari prosedürlerde iyileştirme ve kalite ihtiyacına yanıt olarak toplam kalite yönetimi (TKY) süreçlerini kullanmaya başlamışlardır. Bu çalışma, yükseköğretim kurumlarında toplam kalite uygulamalarının kurumsal performans üzerindeki etkilerini analiz etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda TKY bileşenlerinin kurumsal performans ilişkisi bir kamu üniversitesinde yapılan anket uygulamasına dayalı veriler aracılığıyla analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre;TKY kritik bileşenlerinin (liderlik, vizyon, ölçme ve değerlendirme, süreç kontrolü ve iyileştirme, program tasarımı, çalışan katılımı, tanıma ve ödül, eğitim ve öğretim, öğrenci odaklılık ve diğer paydaşların odak noktası) tümü ile kurumsal performans arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, vizyon ve eğitim-öğretim ile ilgili kriterlerin kurumsal performansla daha güçlü bir korelasyona sahip olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Toplam Kalite Yönetimi, Eğitimde Kalite, Yükseköğretimde Kalite, Kurumsal Performans.

JEL Kodu: M1

THE EFFECT OF TOTAL QUALITY MANAGEMENT PRACTICES ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Citation /©: Kaya, A., Şahin, M. (2022). Yükseköğretim Kurumlarında Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Kurumsal Performansa Etkisi. Journal of Management Theory and Practices Research, 3(2), 113-128

Abstract

Higher education institutions have been under pressure in recent years due to the increasing number of students enrolling, lack of funding, poor graduate quality and the increased competition among universities. Many colleges and universities are reviewing their approach to serving students and are looking for ways to improve their improvement processes. This is in hopes of creating a more efficient and high-quality educational system for students. Higher education institutions are using total quality management (TQM) processes to improve the quality of services and administrative procedures. This study looked at whether instituting total quality practices (TQP) has an impact on institutional performance in higher education institutions. To evaluate the institutional performance in terms of TQM components, a survey was conducted at a public university. Based on the results of the analysis, it was noticed that there is a positive relationship between all the critical components of TQM (leadership, vision, measurement and evaluation, control and improvement of processes, product development), programs, employee engagement, recognition and rewards, education and training, targeting students and other partners) and corporate performance. The results of the regression analysis showed that the criteria related to vision and education had a stronger correlation with institutional performance.

Keywords: Total Quality Management, Quality in Education, Quality in Higher Education, Organizational Performance.

JEL Classification: M1

1 Bu çalışma Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalında Yükseköğretim Kurumlarında Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Kurumsal Performans Üzerine Etkisi isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

2 Ahmet KAYA, Hitit Üniversitesi, ahmetkaya@hitit.edu.tr, 0000-0001-7145-2184

3 Doç. Dr. Menekşe ŞAHİN, Hitit Üniversitesi, meneksesahin@hitit.edu.tr, 0000-0002-9312-770X

1. GİRİŞ

Küreselleşme ve hızlı teknolojik değişimler ile birlikte yoğunlaşan rekabet karşısında, örgütlerin başarılı olmak ve varlıklarını sürdürebilmek amacıyla birçok yeni yönetim, yöntem ve tekniklere yöneldikleri görülmektedir (Yenel, Colakoglu ve Demir, 2008, s. 112). Bu bağlamda TKY, 1980'lerden itibaren popüler bir yönetim yaklaşımı ve sistemi haline gelmiştir (Sahney, Banwet ve Karunes, 2004, s. 146). Katılımcı yönetim, ekip çalışması, hatasız ürün üretme ve müşteri memnuniyeti unsurlarının kombinasyonu olarak tanımlanan TKY, öncelikle üretim sektöründe kalite hareketi olarak başlamış daha sonra bankacılık, sigortacılık ve eğitim gibi hizmet sektörlerinde de kullanılmıştır. TKY ilke ve teknikleri modern bir yönetim yaklaşımı olarak artık özel veya kamu ayrımı yapmaksızın tüm üretim ve hizmet sektörlerinde popüler bir yönetim süreci olarak kabul görmektedir.

Yükseköğretim kurumları giderek daha karmaşık ve zorlu bir ortamda faaliyet göstermektedir. Özellikle yükseköğretim kurum sayılarındaki artış üniversiteler arasındaki artan rekabetti de artırmaktadır. Üniversiteler, müşterilerinin beklentilerini karşılamaya ve/veya aşmaya çalışırken aynı zamanda maliyetleri düşürmeye ve verimliliği artırmaya odaklanmaktadır. Ayrıca süreçlerini sürekli geliştirerek ve yüksek kaliteli eğitim sağlayarak mevcut rekabetçi sistemle başa çıkmaya çalışmaktadırlar (Venkatraman, 2007, s. 94). Bu tür zorluklar ve sorunlar, birçok yükseköğretim kurumunu öğrencilerine nasıl hizmet sunduklarını gözden geçirmeye, verimlilik ve kaliteyi artırmaya yönelik iyileştirme süreçlerini geliştirmenin yollarını keşfetmeye teşvik etmiştir. Bu değişimlerle mücadele etmek amacıyla yükseköğretim kurumlarının TKY yaklaşımını bir yönetim aracı olarak benimsendiği görülmektedir.

TKY, Türk yükseköğretim kurumları arasında kalite güvencesi ve standardizasyonları ilgili endişelerin giderilmesi ihtiyacının bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Özellikle de Sorbonne ve Bologna beyannamelerinden sonra popülerlik kazanmıştır (Bayraktar, Tatoglu ve Zaim, 2008, s. 554). Türk yükseköğretim sisteminde, 2000 yılına kadar yaygınlaşmış bir toplam kalite yönetimi uygulaması bulunmamaktadır. Türkiye'de yükseköğretim sisteminin toplam kalite yönetimi uygulanması adına ilk adım Haziran 1997'de YÖK tarafından başlatılan bir pilot proje ile olmuştur. Yükseköğretimde kalite çalışmaları için önemli süreçlerin 2005 yılından itibaren başlatıldığı görülmektedir (Kalaycı, 2008, s.167). 28 Aralık 2016 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan yönetmelik ile birlikte, yükseköğretimde kalite standartlarının oluşturulması ve uluslararası uyumluluğun sağlanabilmesi için YÖK tarafından Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Komisyonu (YÖDEK) kurulmuştur. 23 Temmuz 2015 tarih ve 29423 Sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe giren Yükseköğretim Kalite Güvencesi Yönetmeliği yayınlanmıştır. Bu yönetmelik gereği Yükseköğretimde kalite güvencesi, akreditasyon ulusal politika ve stratejilerinin tanımlanması amacıyla Yükseköğretim Kalite Kurulu (YKK) oluşturulmuştur. Bu kurulda; YÖK temsilcileri, Üniversitelerarası Kurul (ÜAK) temsilcileri, ilgili Bakanlıklar ve diğer kurumların temsilcileri ile öğrenci temsilcileri bulunmaktadır (Resmi Gazete, 29423 Sayılı /2015).

Bütün bu düzenlemeler ile TKY tüm yükseköğretim kurumlarında tanınmış olmasına rağmen kalite yaklaşımlarının yükseköğretim sektöründe uygulanmasının sonuçlarına ilişkin çalışmalar oldukça sınırlı kalmıştır. Bu çalışma, Yükseköğretim kurumlarında toplam kalite uygulamalarının kurumsal performansa etkisine odaklanmıştır. Bu amaç doğrultusunda bir kamu üniversitesinde TKY uygulamaları ve kurumsal performans arasındaki ilişkiyi inceleyen ampirik bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada toplam kalite yönetimi kritik faktörlerinin kurumsal performans üzerindeki etkileri araştırılarak, değişkenler arasındaki etki düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular, yükseköğretim kurumları yöneticileri için kurumsal performansı geliştirmeye yönelik

gerekli olan toplam kalite uygulama yöntemlerinin belirlenmesi ve bunların kalitenin iyileştirilmesi üzerindeki kritik etkileri açısından katkı sağlayabilecektir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

TKY, yirmi birinci yüzyılın başından bu yana giderek daha fazla organizasyonda yerleşik hale gelmiştir. TKY'nin benzersiz ve kesin bir tanımını yapmak zor olsa da genel olarak, her biri bir dizi uygulama ve teknikle desteklenen, birbirini destekleyen bir dizi ilkedен oluşаn bir “yönetim felsefesi ya da yaklaşımı”nı temsil ettiği kabul edilmektedir (Yayla ve Ungan, 2019, s. 2; Karahan ve Mete, 2014, s.1292; Dean & Bowen, 1994, s. 92). TKY özünde bir yönetim felsefesidir ve organizasyonlarda kalite ve verimliliği artırmak için tercih edilen popüler bir yaklaşım haline gelmiştir. Başlangıçta üretim sektöründe kalite hareketi olarak başlayan TKY, hızlı bir şekilde sağlık, bankacılık ve eğitim gibi hizmet sektörlerinde kabul görmüştür. Öncelikle özel sektör için planlanan TKY, günümüzde kamu sektöründe de kalite ve verimlilik için modern bir yönetim aracı olarak kullanılmaktadır (Çapacıoğlu, Özçakar ve Çetin, 2018, s.108).

Yükseköğretim sektörünün sosyal, politik, ekonomik ve teknolojik gelişmeye önemli katkısı bulunmaktadır. Bu nedenle, eğitimin kritikliği kalitesine bağlı olmaktadır. Artan küreselleşme çağında, yükseköğretim kalitesi, rekabet gücünü artırmak ve uluslararası beklenti ve standartları karşılamak için her ülkenin stratejik planlarının odak noktası haline gelmiştir (Harvey ve Williams 2010, s. 87; Enders ve Westerheijden 2014, s.167). Özellikle yükseköğrenimin kitleselleşmesi, uluslararasılaşması, öğrenci talebindeki ve üniversite sayılarındaki artış bütün yükseköğretim kurumlarında ciddi kalite sorunlarına neden olmuştur (Ergül, 2000, s. 123).

Öğrenci sayısı artkça ve beklentiler çeşitlendikçe yükseköğretimde kaliteyi korumanın önemi de artmaktadır. Bu gerçeklikten hareketle yükseköğretim kurumlarının hizmet kalitesini iyileştirme amacıyla performans göstergeleri, akreditasyonlar, program ve kurumsal değerlendirme, kalite denetimleri gibi araçları yoğun olarak kullanılmaya başladıkları görülmektedir (Güney, 2019, s. 405). Bu araçların çoğu ilk olarak, 1980'lerden sonra özellikle ABD'de ve İngiltere'de geliştirilmiştir. ABD'de yükseköğrenimin artan maliyetleri ve yüksek kaliteli eğitim sağlama baskısı nedeniyle, TKY, ABD yükseköğretim kurumlarındaki sorunları çözebilecek bir yönetim yaklaşımı olarak kullanılmıştır (Cruickshank, 2003, s. 1160). Avrupa'da ülkelerinde, Bologna süreci ve eşzamanlı gelişmeler, kalite yönetimi mekanizmalarının uygulanmasını hızlandırmıştır (Seyfried ve Pohlenz, 2018, s. 260). Yükseköğretim sistemlerinde toplam kalite uygulamaları kapsamındaki çalışmalar günümüzde büyük ivme kazanarak devam etmektedir.

TKY, Türk yükseköğretim sisteminde kalite güvencesi ve standardizasyonları ilgili endişelerin giderilmesi ihtiyacının bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Özellikle de Sorbonne ve Bologna beyannamelerinden sonra popülerlik kazanmıştır (Bayraktar, Tatoglu ve Zaim, 2008, s. 554).Türk yükseköğretim sisteminde, 2000 yılına kadar yaygınlaşmış bir toplam kalite yönetimi uygulaması bulunmamaktadır. Türkiye'de yükseköğretim sistemin toplam kalite yönetimi uygulanması adına ilk adım Haziran 1997'de YÖK tarafından başlatılan bir pilot proje ile olmuştur. Yükseköğretimde kalite çalışmaları için önemli süreçlerin 2005 yılından itibaren başlatıldığı görülmektedir (Kalaycı, 2008, s.167).

2547 sayılı YÖK kanununun 7 ve 65 inci maddelerine göre hazırlanan *Yüksek Öğretim Kurumlarında Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Yönetmeliği* 2005 yılında Resmî Gazete'de, yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 28 Aralık 2016 tarihli Resmi Gazete'de *Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Yönetmeliği'nde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik* yayımlanmıştır. Bu yönetmelikle birlikte,

yükseköğretimde kalite standartlarının oluşturulması ve uluslararası uyumluluğun sağlanabilmesi için YÖK tarafından *Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Komisyonu* (YÖDEK) kurulmuştur. YÖDEK Rehberi'ne göre YÖK adına iç değerlendirmeyi izleyecek *Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Komisyonu* (ADEK) ve onun tamamlayıcısı olan *Bologna Eşgüdüm Komisyonu* (BEK) kurulmuştur (Yetişen ve Ünlü, 2019, s. 77). 23 Temmuz 2015 tarih ve 29423 Sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe giren *Yükseköğretim Kalite Güvencesi Yönetmeliği* yayınlanmıştır. Bu yönetmelik gereği Yükseköğretimde kalite güvencesi, akreditasyon ulusal politika ve stratejilerinin tanımlanması amacıyla *Yükseköğretim Kalite Kurulu* (YKK) oluşturulmuştur. Bu kurulda; YÖK temsilcileri, Üniversitelerarası Kurul (ÜAK) temsilcileri, ilgili Bakanlıklar ve diğer kurumların temsilcileri ile öğrenci temsilcileri yer almaktadır (Resmi Gazete, 29423 Sayılı /2015). Temmuz 2015'te kabul edilen bu yönetmelik amatör veya gönüllülikle yürütülen kalite çalışmalarına profesyonel yapı ve işleyiş kazandırarak kurumsallaştırılmıştır.

3. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Toplam kalite yönetimi unsurlarının kurumsal performansa etkisi konusunda farklı sektör ve ortamlarda çok sayıda çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaların bulguları, toplam kalite yönetimi unsurlarının kurumsal performans üzerindeki etki düzeylerinin farklı olduğunu gösterse de, bir yönetim felsefesi olarak toplam kalite yönetimi uygulamalarının kurumsal performansı artırmaya yönelik önemli bir yaklaşım olduğunu göstermektedir. Toplam kalite yönetimi unsurları ile kurumsal performans arasındaki ilişkiye yönelik çalışmaların bazılarında aşağıda yer verilmiştir.

Koçyiğit (2010), “Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler’de (KOBİ) Toplam Kalite Yönetimi Kritik Faktörlerinin Örgütsel Performans Üzerine Etkileri: İzmir İlindeki Gıda İşletmelerinde Bir Uygulama” adlı çalışmada, TKY kritik faktörlerinin örgütsel performansı etkileyip etkilemediğini araştırmıştır. Araştırma sonucunda TKY unsurlarından çalışanların teşvik edilmesi, eğitimi, çalışan memnuniyeti, motivasyonu, süreç kalitesinin iyileştirilmesi, liderlik, müşteri memnuniyeti unsurlarının örgütsel performans arasında anlamlı bir ilişki olduğu ancak bilgilerin toplanması ve analiz edilmesi faktörlerinin örgütsel performans ile ilişkisinin daha az anlamlılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Ekinci (2011), “Toplam Kalite Yönetimi İle İşletme Performansı Arasındaki İlişkinin Analizi” adlı çalışmada, TKY'nin işletme performansına (Operasyonel performans, Stok yönetimi performansı, Çalışan performansı, Yenilik performansı, Sosyal sorumluluk, Müşteri sonuçları, Finansal ve Pazar performansı) etkilerini analiz etmiştir. Gebze Organize Sanayi Bölgesi veya Türkiye Kalite Derneği üyesi 242 işletme örneğinde yapılan çalışma sonucunda, TKY unsurlarının operasyonel performans, stok yönetimi performansı, çalışan performansı, yenilik performansı, sosyal sorumluluk, müşteri memnuniyeti, finansal ve pazar performansı üzerinde pozitif etkilere sahip olduğu bulgulanmıştır.

Munizu (2013), Endonezya'da balıkçılık sektöründe gerçekleştirdiği çalışmada, TKY uygulamalarının rekabet avantajı ve örgütsel performansa etkisini araştırmıştır. Nicel araştırma yönteminin kullanıldığı çalışma sonucunda, toplam kalite yönetimi uygulamalarının hem örgütsel performans hem de rekabet avantajı üzerinde olumlu ve önemli bir etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca araştırma bulguları, rekabet avantajının, örgütsel performans üzerinde olumlu ve önemli bir etkiye sahip olduğu, örgütsel performansın toplam kalite yönetimi uygulamalarından ziyade rekabet avantajından daha fazla etkilendiğini göstermektedir.

Özden (2014), “Toplam Kalite Yönetimi ve Örgütsel Performansın Üretim Performansına Etkisi” adlı çalışmada, Ankara-Ostim Sanayi Bölgesinde üretim performansının toplam kalite yönetimi ve

örgütsel performans arasındaki ilişkide aracılık etkisini incelemiştir. Araştırmanın bulguları TKY ile üretim performansı ve performans ölçümü arasında doğrusal bir ilişki bulunmasına rağmen TKY uygulama derecesi ile üretim performans derecesi ve işletmenin performansı arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Ngambi ve Nkemkafu (2015), TKY'nin örgütsel performans üzerindeki etkisini bir araştırma kuruluşu örneğinde analiz etmiştir. Araştırmada TKY unsurları olarak; liderlik, kalite kontrol, denetim, çalışan eğitimi, müşteri odaklılık, kalite değişkenlerini kullanmıştır. Araştırma sonucunda çalışan eğitiminin kurumsal sosyal sorumluluk üzerinde, liderlik, kalite kontrol ve denetimin mali performans üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu ancak, toplam kalite değişkenlerinin hiçbirinin müşteri memnuniyeti üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Çetindere ve arkadaşları (2015), Kütahya Organize Sanayi Bölgesi'nde üretim sektöründe faaliyet gösteren kalite belgelerine sahip firmalar üzerinde yaptığı çalışmada TKY'nin unsurları (eğitim, liderlik, sürekli iyileştirme, iç müşteri ve dış müşteri) ve örgüt performansı arasındaki ilişkiyi analiz etmişlerdir. Örgütlerin toplam kalite yönetimi kriterlerine ilişkin performans özelliklerini ortaya koymak için yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, liderlik ve eğitim ile ilgili kriterlerin örgütsel performans üzerinde diğer TKY unsurlarına göre daha güçlü bir korelasyona sahip olduğu görülmüştür.

Durmaz (2018), "Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Kurum Performansına Etkisi ve Kalite Ödülü Almış Bir Belediye Örneği" adlı çalışmada, hizmet odaklılık, sürekli iyileşme, takım çalışması, liderlik, tedarikçi kalitesi ve eğitim değişkenlerinin kurum performansına etkisini araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre TKY unsurlarından hizmet odaklılık, liderlik, takım çalışması, tedarikçi kalitesi ve eğitimin kurumsal performans üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ancak sürekli iyileşmenin kurum performansına anlamlı etkiye sahip olmadığı görülmüştür.

Yayla ve Ungan (2019), "İşletmelerde Uygulanan Toplam Kalite Yönetimi Çalışmalarının Çalışan Performansı Üzerine Etkileri" adlı çalışmalarında, TKY uygulamalarının tedarik zinciri yönetimi uygulamaları üzerindeki etkisini, tedarik zinciri yönetimi uygulamaları ile toplam kalite ve yönetimi uygulamalarının operasyonel performansa etkisini ve son olarak da operasyonel performans ile işletme performansı arasındaki ilişkiyi o analiz etmişlerdir. Bu çalışmanın bulguları, TKT uygulamalarının tedarik zinciri yönetimi uygulamaları üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu, hem ayrı ayrı hem de birlikte ele alındığında bu iki yönetim anlayışının da operasyonel performans üzerinde etkide bulunduğu göstermektedir.

TKY'nin kurumsal performans üzerindeki etkisini inceleyen çok sayıda çalışma bulunmasına rağmen yükseköğretim kurumlarında kalite yönetimi uygulamalarını inceleyen araştırmalar sınırlı kalmıştır.

Aldulımy (2018) yaptığı tez çalışmasında, Irak'ta özel bir yükseköğretim kurumunda toplam kalite yönetimi ve örgütsel performans unsurları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma örneklemini olarak alınan İsrail Üniversitesi ve Yüksek Eğitim ve Bilimsel Araştırma Bakanlığı genel merkezinden toplam 500 yönetici ve bir öğretim üyesi ile anket çalışmasının analizleri sonucunda üst yönetim, çalışan katılımı ve müşteri odaklılık unsurlarının, kurumsal performansla önemli ölçüde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Gökmen (2019), "Yükseköğretim Kurumlarında Toplam Kalite Yönetimi Anlayışı: Düzce Üniversitesi ve Oviedo Üniversitesi Örnekleri" adlı tez çalışmasında ise yükseköğretim kurumlarında uygulanan toplam kalite uygulamalarının başarısını İspanya ve Türkiye Yükseköğretim kurumlarından iki Üniversite karşılaştırması ile araştırmıştır. Her iki Üniversitenin kalite çalışmaları sürecinin ve

çıktılarının betimsel olarak değerlendirilmesi sonucunda; sürekli gelişim ve değişim, liderlik, kurum kültürü, takım çalışması, müşteri memnuniyeti kriterlerinin başarılı bir şekilde uygulandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yükseköğretim kurumlarında uygulanan toplam kalite yönetimi uygulamalarına yönelik çalışmalardan bazıları ise üniversite çalışanlarının toplam kalite algılarına yöneliktir. Örneğin Göçen, ve Aslan (2021), tarafından yapılan “Yükseköğretimde Kalite Yönetimi: Harran Üniversitesi Örneği” adlı çalışmada, bir yükseköğretim kurumunda uygulamaya konulan kalite çalışmaları sürecinde çalışanların toplam kalite yönetimi algılarını toplam kalite unsurlarından müşteri odaklılık, çalışan katılımı, liderlik, sürekli geliştirme, takım çalışması ve eğitim değişkenleri açısından araştırmışlardır. Araştırmada katılımcıların kalite yönetimine ilişkin en düşük algının “Liderlik” boyutunda en yüksek algının ise “Müşteri Odaklılık” boyutunda olduğu görülmektedir.

4. ARAŞTIRMA

Bu çalışma, yükseköğretim kurumlarında toplam kalite uygulamalarının kurumsal performans üzerindeki etkilerini analiz etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın amacı doğrultusunda bir kamu üniversitesi olan Hitit Üniversitesi’nde toplam kalite yönetimi uygulamaları ve kurumsal performans arasındaki ilişkiyi inceleyen ampirik bir çalışma gerçekleştirilmiştir.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

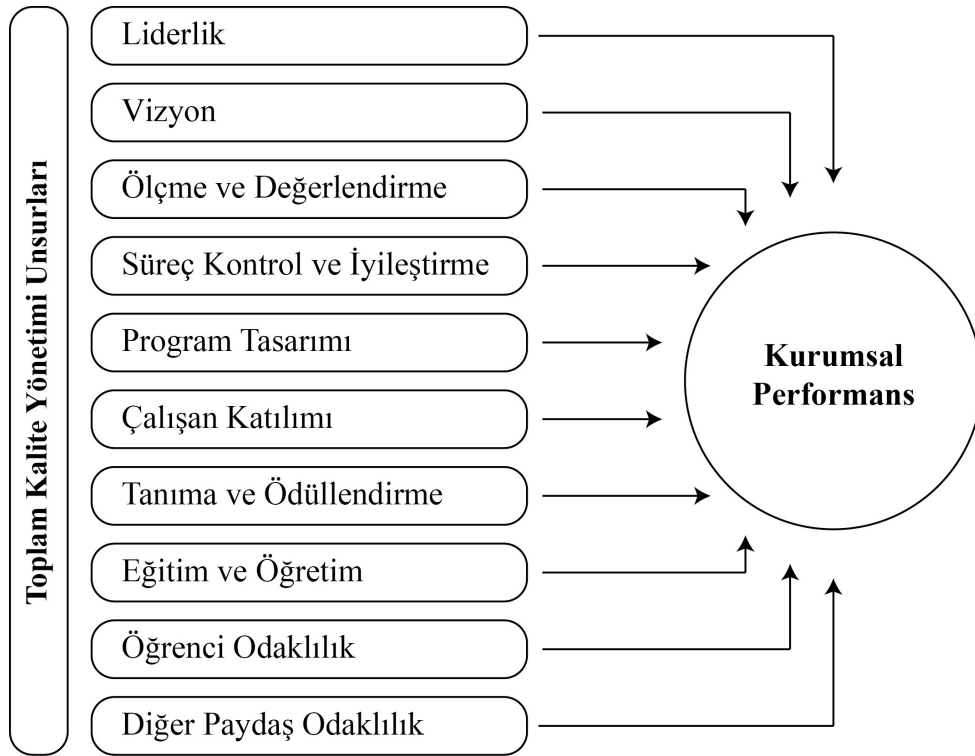
Son birkaç on yılda, TKY’nin örgütsel performans üzerindeki etkisini inceleyen çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Ancak TKY uygulamalarının yükseköğretim kurumlarında kalite veya performans ilişkisini inceleyen araştırmalar sınırlı kalmıştır. Bu çalışma, yükseköğretim kurumlarında toplam kalite uygulamalarının kurumsal performans üzerindeki etkilerini analiz etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda TKY bileşenlerinin kurumsal performans ilişkisi, bir kamu üniversitesinde yapılan anket uygulamasına dayalı veriler aracılığıyla analiz edilmiştir. Bu bağlamda bu araştırmadan elde edilen bulgular, yükseköğretim kurumları yöneticileri için kurumsal performansını geliştirmeye yönelik gerekli olan toplam kalite uygulama yöntemlerinin geliştirilmesi ve bunların kalitenin iyileştirilmesi üzerindeki kritik etkileri açısından faydalı olacağı varsayılmaktadır. Ayrıca çalışmanın, yükseköğretimde kalite yönetimi ile ilgili literatüre katkı sağlayacağı umulmaktadır.

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın örneklemi Hitit Üniversitesi Kalite Komisyonu’nu üyeleri oluşturmaktadır. Araştırmanın referans dönemi içerisinde Üniversite Kalite Komisyonu üye sayısı 187 kişiden oluşmaktadır. Tam sayım esasına göre tüm örneklem araştırmaya dahil edilerek toplamda 187 kişiye anket dağıtılmış ve 151’i (%80, 7) anket sorularını yanıtlamıştır. 22 anket veri eksikliği nedeniyle dikkate alınmamıştır.

4.3. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma, yükseköğretim kurumlarında toplam kalite uygulamalarının kurumsal performans üzerindeki etkilerini analiz etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda TKY bileşenlerinin kurumsal performans ilişkisi bir kamu üniversitesi olan Hitit Üniversitesi Kalite Komisyon üyeleri ile yapılan anket uygulamasına dayalı veriler aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırmanın modeli Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Bu araştırma modeli çerçevesinde aşağıda yer alan hipotezler oluşturulmuştur:

H1: Toplam kalite yönetimi liderlik düzeyleri örgütsel performansı etkilemektedir.

H2: Toplam kalite yönetimi vizyon düzeyleri örgütsel performansı etkilemektedir.

H3: Toplam kalite yönetimi ölçme ve değerlendirme düzeyleri örgütsel performansı etkilemektedir.

H4: Toplam kalite yönetimi süreç kontrolü ve iyileştirme düzeyleri örgütsel performansı etkilemektedir.

H5: Toplam kalite yönetimi program tasarımı düzeyleri örgütsel performansı etkilemektedir.

H6: Toplam kalite yönetimi çalışan katılımı düzeyleri örgütsel performansı etkilemektedir.

H7: Toplam kalite yönetimi tanıma ve ödül düzeyleri örgütsel performansı etkilemektedir.

H8: Toplam kalite yönetimi eğitim ve öğretim düzeyleri örgütsel performansı etkilemektedir.

H9: Toplam kalite yönetimi öğrenci odaklılık katılımı düzeyleri örgütsel performansı etkilemektedir.

H10: Toplam kalite yönetimi diğer paydaşların ortak noktası düzeyleri örgütsel performansı etkilemektedir.

Araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının güvenilirlik ve geçerlilik analizleri için Cronbach's Alpha değerleri hesaplanmıştır. Ayrıca her bir bileşen için temel bileşenler faktör analizi uygulanmıştır. Değerlerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-MeyerOlkin (KMO) ve Bartlett testi ile kontrol edilmiştir. Toplanan verinin normal dağılıma uygunluğu için çarpıklık ve basıklık değerleri dikkate alınmıştır. Bu doğrultuda değişkenler arasındaki ilişkinin ölçülmesinde korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır.

Bu araştırmanın amaçlarına ulaşmak için gerekli verilere anket formu ile ulaşılmıştır. Araştırma verilerinin toplanması için kullanılan anket formu; Bayraktar, Tatoğlu ve Zaim (2008) tarafından geliştirilen Türk Yükseköğretim Sisteminde Toplam Kalite Yönetimi Unsurları Anketi ve Muthama (2014) tarafından geliştirilen Örgütsel Performans Anketi olmak üzere güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılmış kanıtlanmış iki çalışmanın soruları kullanılarak hazırlanmıştır.

Araştırmanın anket formu, üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm; yanıtlayıcının cinsiyeti, yaşı, eğitim düzeyi, kurumdaki pozisyonu ve kurumda çalıştığı yıl hakkında genel bilgiler içeren 5 soru içermektedir. İkinci bölüm, hedef kurumdaki TKY uygulamalarını değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda TKY'nin on alt değişkeni (Liderlik, Vizyon, Ölçme ve değerlendirme, Süreç kontrolü ve iyileştirme, Program tasarımı, Çalışan katılımı, Tanıma ve ödül, Eğitim ve öğretim, Öğrenci odaklılık ve Diğer paydaşların odak noktası) hakkında yirmisekiz ifadeden oluşan, Bayraktar ve diğerleri tarafından geliştirilen yükseköğretim kurumlarında toplam kalite yönetimi ölçeği ile değerlendirilmiştir. Ölçekteki sorular, 5'li Likert tipi derecelendirme yöntemine uygun olarak hazırlanmıştır. Anket formunun üçüncü bölümü ise, katılımcıların üniversitedeki kurumsal performans algıları, Muthama (2014) tarafından geliştirilen ve 9 ifadeden oluşan kurumsal performans ölçeği ile değerlendirilmiştir. Ölçekteki sorular, 5'li Likert tipi derecelendirme yöntemine uygun olarak hazırlanmıştır.

4.4. Bulgular ve Tartışma

Araştırma örneklemini oluşturan Hitit Üniversitesi Kalite Komisyon Üyeleri'nden araştırmaya katılan katılımcıların demografik bilgileri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcının Demografik Bilgileri

Bilgiler	Gruplar	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	82	63,6
	Kadın	47	36,4
Yaş	21-30	9	7,0
	31-40	73	56,6
	41-50	33	25,6
	51-60	12	9,3
	61 ve üstü	2	1,6
Eğitim	Lise	3	2,3
	Önlisans	2	1,6
	Lisans	49	38,0
	Lisansüstü	27	20,9
	Doktora	48	37,2
Çalışma Süresi	1 yıldan az	7	5,4
	1-5	36	27,9
	6-10	41	31,8
	11-15	31	24,0
	16-20	7	5,4
	21 ve üstü	7	5,4
Pozisyon	Akademik Personel	70	54,3
	İdari Personel	59	45,7

Tablo 1'e göre katılımcıların %63,6'sı erkeklerden %36,4'ü kadınlardan oluşmaktadır. Ayrıca katılımcıların %54,3'ü akademik geri kalanı ise idari personelden oluşmaktadır. Katılımcılar arasında 31-40 yaş arası çalışanlar %56,6 ile en yüksek orana sahiptirler. Komisyon üyelerinin büyük çoğunluğu lisans ve üzeri seviyede eğitim durumuna sahiptirler. Lisans düzeyindeki komisyon üyelerinin oranı %38 ve doktora düzeyindekilerin oranı ise %37,2'dir. Katılımcıların büyük çoğunluğu 1-15 yıl arası kıdemi olan çalışanlardan oluşmaktadır.

TKY ile kurumsal performans arasındaki ilişkiyi inceleyen anketten elde edilen verilerin SPSS yazılımı ile güvenilirlik ve doğruluk testi yapılmış ve güvenilirlik kriterleri Cronbach's Alpha değerleri hesaplanmıştır. Güvenilirlik analizinin sonuçlarından hazırlanan anket sorularının, güvenilir olduğu görülmektedir. Ayrıca her bir bileşen için temel bileşenler faktör analizi uygulanmıştır. Değerlerin faktör analizine uygunluğu KMO ve Bartlett testi ile kontrol edilmiştir. Toplanan verinin normal dağılıma uygunluğu için çarpıklık ve basıklık değerleri dikkate alınmıştır. Bu doğrultuda değişkenler arasındaki ilişkinin ölçülmesinde korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Yükseköğretim kurumları için belirlenen TKY bileşenlerinin her biri için yapılan faktör analizleri sonuçlarına Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. TKY Bileşenleri Faktör Analizleri

Liderlik		F Yüğü
A1	Üniversite üst yönetimi, çalışanların TKY'ye katılımını güçlü bir şekilde teşvik eder.	,908
A2	Üniversite üst yönetimi, çalışanları kalite sorunlarını çözme konusunda yetkilendirir.	,936
A3	Üniversite üst yönetimi, akademik ve idari çalışanların eğitim ve öğretimi için yeterli kaynakları tahsis eder.	,840
<i>KMO=0,691 Bartlett Ki-kare=221,31 P=0,00</i>		
<i>Cronbach's Alpha=0,874 Açıklanan Toplam Varyans=%80,18</i>		
Vizyon		F Yüğü
B1	Üniversitemizin net bir yazılı vizyon belgesi vardır.	,706
B2	Üniversite vizyonumuz, çalışanlarımız tarafından yaygın olarak bilinmekte ve paylaşılmaktadır.	,814
B3	Vizyonumuz, personelimizi, öğrencilerimizin ve kurumumuzun performansını iyileştirmek için etkin bir şekilde teşvik eder.	,845
B4	Üniversitemizdeki akademik ve idari süreçler vizyonumuzla uyumludur.	,898
B5	Üniversitemizin iyi tanımlanmış akademik ve idari süreçleri, performans ölçütleri ve politikaları vardır.	,814
<i>KMO=0,823 Bartlett Ki-kare=335,08 P=0,00</i>		
<i>Cronbach's Alpha=0,875 Açıklanan Toplam Varyans=%66,88</i>		
Ölçme ve Değerlendirme		F Yüğü
C1	Üniversitemiz, politika ve stratejilere göre uygulamaları düzenli olarak denetler.	,907
C2	Üniversitemiz, akademik ve idari süreçlerimizi diğer kurumlarla kıyaslar.	,819
C3	Üniversitemiz, kurumun performansını ve TKY uygulamasını değerlendirmek için standart performans ölçütlerine (örneğin yayın sayısı, ders değerlendirme, devamsızlık, iş tatmini) sahiptir.	,842
<i>KMO=0,673 Bartlett Ki-kare=144,27 P=0,00</i>		
<i>Cronbach's Alpha=0,818 Açıklanan Toplam Varyans=%73,46</i>		

Süreç Kontrolü ve İyileştirme		F Yüğü
D1	Üniversitemiz, öğrencilerimizin ve çalışanlarımızın beklentilerini karşılamaktadır.	,792
D2	Üniversitemiz, eğitimin etkinliğini artırmak için modern olanaklara (örneğin laboratuvarlar, kütüphane, bilgisayarlar, internet, video oynatıcılar) sahiptir.	,880
D3	Üniversitemizin tesisleri (örn. derslikler, laboratuvarlar, bilgisayarlar, ısıtma sistemleri ve klimalar) periyodik bakım planlarına göre iyi durumda tutulmaktadır.	,895
<i>KMO=0,683 Bartlett Ki-kare=145,54 P=0,00</i>		
<i>Cronbach's Alpha=0,815 Açıklanan Toplam Varyans=%73,44</i>		
Program Tasarımı		F Yüğü
E1	Müfredat tasarımında öğrencilerin gereksinimleri baştan sona dikkate alınır.	,935
E2	Müfredat ve akademik programlar her yıl değerlendirilir ve güncellenir.	,935
<i>KMO=0,500 Bartlett Ki-kare=103,65 P=0,00</i>		
<i>Cronbach's Alpha=0,856 Açıklanan Toplam Varyans=%87,39</i>		
Çalışan Katılımı		F Yüğü
G1	Üniversitemiz çapraz fonksiyonlu ekiplere sahiptir ve ekip çalışmasını destekler.	,921
G2	Çalışanların önerileri dikkatle değerlendirilir ve kabul edilirse uygulanır.	,921
<i>KMO=0,500 Bartlett Ki-kare=83,38 P=0,00</i>		
<i>Cronbach's Alpha=0,813 Açıklanan Toplam Varyans=%84,74</i>		
Tanıtma ve Ödül		F Yüğü
H1	Üniversitemiz, çalışanların ödül ve cezaları konusunda net prosedürlere sahiptir ve şeffaf bir şekilde uygulamaktadır.	,923
H2	Tanıtma ve ödüllendirme faaliyetleri, çalışanların TKY çabalarına bağlılığını etkin bir şekilde teşvik eder.	,923
<i>KMO=0,500 Bartlett Ki-kare=86,11 P=0,00</i>		
<i>Cronbach's Alpha=0,825 Açıklanan Toplam Varyans=%85,14</i>		
Eğitim ve Öğretim		F Yüğü
J1	Üniversitemiz, akademik mükemmellik için çalışanlarımızın eğitim ve öğretim faaliyetlerini teşvik eder.	,878
J2	Tüm çalışanlara işle ilgili beceriler için özel eğitim verilmektedir.	,878
<i>KMO=0,500 Bartlett Ki-kare=43,80 P=0,00</i>		
<i>Cronbach's Alpha=0,701 Açıklanan Toplam Varyans=%77,05</i>		
Tanıtma ve Ödül		F Yüğü
K1	Üniversitemiz öğrenci şikayetlerini toplar ve dikkatle değerlendirir.	,836
K2	Üniversitemiz her yarıyılıda okutulan her ders için düzenli olarak ders değerlendirme anketi yapmaktadır.	,820
K3	Üniversitemiz öğrenci kulüplerini ve faaliyetlerini desteklemektedir.	,872
<i>KMO=0,698 Bartlett Ki-kare=117,61 P=0,00</i>		
<i>Cronbach's Alpha=0,795 Açıklanan Toplam Varyans=%71,03</i>		
Diğer Paydaşların Odak Noktası		F Yüğü
L1	Üniversitemiz çalışan şikayetlerini toplar ve dikkatle değerlendirir.	,936
L2	Üniversitemizde düzenli olarak çalışanların iş tatmini anketleri yapılmaktadır.	,936
<i>KMO=0,500 Bartlett Ki-kare=105,76 P=0,00</i>		
<i>Cronbach's Alpha=0,859 Açıklanan Toplam Varyans=%87,64</i>		

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan kurumsal performansa ait faktör analizi Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Kurumsal Performans Faktör Analizi

S.No	İfade	F Yüğü
M1	Kalite yönetiminin uygulanması, kurumun bütçe yönetim etkinliğini artırmıştır.	,812
M2	Kalite yönetimi uygulamaları, akademik performansı artırmıştır.	,918
M3	Toplam kalite yönetiminin etkin bir şekilde uygulanması, kurumu daha rekabetçi yapmıştır.	,856
M4	Toplam kalite yönetiminin uygulanması, yükseköğretim kurumunun eğitim kalitesini artırmıştır.	,898
M5	Kalite yönetimi uygulamaları, kuruluşta hizmet sunumunu geliştirmiştir.	,850
M6	Toplam kalite yönetimi uygulamaları, çalışanların performansını artırmıştır.	,889
M7	Toplam kalite yönetimi uygulamaları, çalışanların motivasyon ve kurumsal bağlılığını artırmıştır.	,900
M8	Toplam kalite yönetiminin uygulanması, müşteri memnuniyetini artırmaktadır.	,846
M9	Toplam kalite yönetimi uygulamalarının hayata geçirilmesi, üniversiteye kayıtlı öğrenci sayısının artmasına katkı sağlamıştır.	,850
<i>KMO=0,953 Bartlett Ki-kare=1130,99 P=0,00</i>		
<i>Cronbach’s Alpha=0,960 Açıklanan Toplam Varyans=%75,79</i>		

Tablo 3’de örgütsel performans ifadelerinin faktör analizi yer almaktadır. Verilerin faktör analizine uygunluğu KMO ve Bartlett analizi ile gerçekleştirilmiştir. Değerler faktör analizine uygundur. Faktör yükleri en az 0,812’dir. Cronbach’s Alpha düzeyi 0,70 den büyüktür. Toplam açıklanan varyans oranı %75,79’dur. Genel olarak tüm değişkenlerin güvenilirlik ve geçerlilik değerlerinin uygun düzeylerde olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Ölçek Ortalamaları

	Ortalama	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Liderlik	3,4677	,91810	-,249	-,701
Vizyon	3,4589	,80599	-,203	-,400
Ölçme ve Değerlendirme	3,5065	,80483	-,476	,012
Süreç Kontrolü ve İyileştirme	3,2481	,92353	-,397	-,184
Program Tasarımı	3,3953	,95948	-,418	-,257
Çalışan Katılımı	3,2171	,95779	-,111	-,425
Tanım ve Ödül	2,8333	1,04271	,049	-,683
Eğitim ve Öğretim	3,0775	,90883	-,068	-,299
Öğrenci Odaklılık	3,5323	,83803	-,450	,465
Diğer Paydaşların Odak Noktası	2,8450	1,08397	,137	-,740
Kurumsal Performans	3,2394	,78757	-,056	,268
N=129 Çarpıklık std. hata=0,213 Basıklık std. hata=0,423				

Tablo 4’ de ölçek ortalamalarına yer verilmiştir. Buna göre kurumsal performans algısı ortalamasının üzerindedir. TKY kritik faktörlerine ait ortalamalar incelendiğinde “tanım ve ödül” ve “diğer paydaşların odak noktası” haricinde tüm değerleri ortalamasının üzerinde, diğer bir ifade ile pozitif yöndedir. Çarpıklık ve basıklık değerleri normal dağılım sınırları içerisindedir.

Tablo 5. Korelasyon Analizi

		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)	(H)	(I)	(J)	(K)
Liderlik (A)	R	1	,667	,589	,626	,455	,639	,585	,637	,474	,669	,651
	P		,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
Vizyon (B)	R	,667	1	,720	,755	,571	,743	,674	,691	,621	,706	,716
	P	,00		,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
Ölçme ve Değerlendirme (C)	R	,589	,720	1	,645	,514	,630	,547	,599	,699	,668	,628
	P	,00	,00		,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
Süreç Kontrolü ve İyileştirme (D)	R	,626	,755	,645	1	,635	,704	,656	,681	,655	,663	,742
	P	,00	,00	,00		,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
Program tasarımı (E)	R	,455	,571	,514	,635	1	,573	,549	,645	,596	,576	,639
	P	,00	,00	,00	,00		,00	,00	,00	,00	,00	,00
Çalışan katılımı (F)	R	,639	,743	,630	,704	,573	1	,678	,737	,640	,695	,730
	P	,00	,00	,00	,00	,00		,00	,00	,00	,00	,00
Tanıma ve Ödül (G)	R	,585	,674	,547	,656	,549	,678	1	,719	,558	,732	,751
	P	,00	,00	,00	,00	,00	,00		,00	,00	,00	,00
Eğitim ve Öğretim (H)	R	,637	,691	,599	,681	,645	,737	,719	1	,679	,750	,734
	P	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00		,00	,00	,00
Öğrenci Odaklılık (I)	R	,474	,621	,699	,655	,596	,640	,558	,679	1	,694	,658
	P	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00		,00	,00
Diğer paydaşların odak noktası (J)	R	,669	,706	,668	,663	,576	,695	,732	,750	,694	1	,784
	P	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00		,00
Örgütsel Performans (K)	R	,651	,716	,628	,742	,639	,730	,751	,734	,658	,784	1
	P	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	

Tablo 5’de değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisi verilmiştir. Buna göre TKY kritik faktörleri ile örgütsel performans algı düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler söz konusudur. Tüm ilişkiler için anlamlılık değerleri 0,05 den küçüktür. Dolayısıyla tüm değerler %95 ve üzeri güven aralığında istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 6. Regresyon Analizi

	B (Etki Büyüklüğü)	Std. Hata	Beta (Std. Etki Büyüklüğü)	t	p
Liderlik ► Örgütsel Performans	,558	,058	,651	9,656	,00
Vizyon ► Örgütsel Performans	,700	,061	,716	11,56	,00
Ölçme ve Değerlendirme ► Örgütsel Performans	,615	,068	,628	9,104	,00
Süreç kontrolü ve iyileştirme ► Örgütsel Performans	,632	,051	,742	12,457	,00
Program tasarımı ► Örgütsel Performans	,525	,056	,639	9,371	,00
Çalışan katılımı ► Örgütsel Performans	,600	,050	,730	12,029	,00
Tanıma ve Ödül ► Örgütsel Performans	,568	,044	,751	12,833	,00
Eğitim ve Öğretim ► Örgütsel Performans	,636	,052	,734	12,167	,00
Öğrenci Odaklılık ► Örgütsel Performans	,618	,063	,658	9,838	,00
Diğer paydaşların odak noktası ► Örgütsel Performans	,570	,040	,784	14,236	,00

Hipotezleri test etmek ve değişkenler arasındaki doğrusal ilişkiyi incelemek için regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. İlgili sonuçlar Tablo 6’da verilmiştir. Bu bağlamda tüm ilişkiler için ANOVA analizi anlamlılık değerleri 0,05 den küçüktür ve regresyon analizi için uygundur. Etki büyüklükleri bağımsız değişkenin bir birim artması sonucunda bağımlı değişken üzerindeki etkisini vermektedir. Bu bağlamada örgütsel performansı en yüksek düzeyde etkileyen toplam kalite yönetimi bileşeni “vizyon” dur. Bunu sırasıyla “eğitim ve öğretim” bileşeni ile “süreç kontrolü ve iyileştirme” bileşeni izlemektedir. Korelasyon analizine paralel olarak tüm TKY bileşenlerinin örgütsel performansı pozitif yönlü olarak etkilediği görülmektedir. Sonuç olarak tüm araştırma hipotezleri (H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7, H8 H9, H10) kabul edilmiştir.

SONUÇ ve TARTIşMA

TKY uygulamaları ile birlikte örgütler, nihai olarak rekabet avantajı sağlamak amacıyla kalitenin yükseltilmesi, verimliliğin artırılması, maliyetlerin azaltılması ve müşteri memnuniyetinin en üst seviyeye çıkarılmasını hedeflemektedir. Bu bağlamda toplam kalite yönetimi uygulamaları, örgütsel hedeflere ulaşmadaki etkinliği nedeniyle birçok araştırmacının dikkatini çekmiştir. TKY’nin kurumsal performansa etkisi konusunda farklı sektör ve ortamlarda çok sayıda çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaların bulguları, TKY unsurlarının kurumsal performans üzerindeki etki düzeylerinin farklı olduğunu gösterse de, bir yönetim felsefesi olarak TKY’nin kurumsal performansı artırmaya yönelik önemli bir yaklaşım olduğunu göstermektedir.

Yükseköğretimde toplam kalite yönetimi çok yönlüdür. Öğrenci, öğretim elemanı, destek personeli ve altyapı şeklindeki girdilerin kalitesini, öğrenme ve öğretim süreçlerin kalitesini ve sistem dışına çıkan mezun öğrencilerin kalitesi gibi çok boyutlu göstergeleri söz konusudur. Bu çalışmada ele alınan yükseköğretim kurumlarında toplam kalite yönetimi uygulama boyutları şunlardır: liderlik, vizyon, ölçme ve değerlendirme, süreç kontrol ve iyileştirme, program tasarımı, kalite sistemi iyileştirme, çalışan katılımı, tanıma ve ödüllendirme, eğitim ve öğretim, öğrenci odaklı ve diğer paydaş odaklılığı kritik faktörleri kullanılmıştır.

Araştırmada elde edilen bulguların sonuçlarına göre TKY kritik faktörleri ile kurumsal performans arasında tespit edilen pozitif ilişki, unsurların her birinin yükseköğretim kurumunun performansını iyileştirmede önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmanın analizinde regresyon ve korelasyon analizi sonuçları, anket yapılan yükseköğretim kurumunda TKY unsurlarının tamamının (liderlik, vizyon, ölçme ve değerlendirme, süreç kontrol ve iyileştirme, program tasarımı, kalite sistemi iyileştirme, çalışan katılımı, tanıma ve ödüllendirme, eğitim ve öğretim, öğrenci odaklılık ve diğer paydaş odaklılık) kurumsal performansla önemli ölçüde ilişkili olduğunu göstermiştir. Araştırmanın bulguları özel sektör işletmelerinde TKY ile örgütsel performans ilişkiyi inceleyen literatür alışmaları (Özden, 2014; Ngambi ve Nkemkiafu, 2015; Ekinci, 2011; Munizu, 2013; Durmaz, 2018) ile uyumluluk göstermektedir.

Araştırma bulgularına göre kurumsal performansı en yüksek düzeyde etkileyen TKY unsuru ise “vizyon” dur. Bunu sırasıyla “eğitim ve öğretim” bileşeni ile “süreç kontrolü ve iyileştirme”, “öğrenci odaklılık”, “alışan katılımı” bileşenleri izlemektedir. Söz konusu araştırmadan ele edilen bulgular incelendiğinde vizyon sahibi olmanın kurum performansı üzerinde önemli bir etkiliye sahip olduğu görülmektedir. TKY, eğitim kurumlarının yıllık kalite programının oluşturulması ve yürütülmesiyle, büyük ölçüde vizyonun gerçekleştirilmesine doğru ilerleyen uzun bir planlama süreci sonrası ulaşabilecekleri bir hedeftir. Yükseköğretim kurumlarının hem bireylerin hem de kurumunun ortak değerlerini yansıtan net bir vizyon oluşturması kurumsal performansları artırmak için önemlidir. Bu

araştırmanın bulgularına dayanarak toplam kalite ve geliştirme süreçleri konusunda tüm çalışanları eğitmek kurumsal performansa olumlu katkı sağlamaktadır. Ayrıca kalite için idari ve akademik tüm süreçlerin düzenli olarak ölçülmesi, değerlendirilmesi, kontrol edilmesi ve iyileştirilmesi kurumsal performansın artırılmasında önemli katkı sağlayacağı söylenebilir.

Mevcut araştırma, tek bir kamu yükseköğretim kuruluşunda TKY bileşenlerinin kurumsal performans üzerindeki etkisini incelemekle sınırlı tutulmuştur. Türk yükseköğretim kurumları bağlamında kalite yönetimi uygulamalarına ilişkin çok sınırlı ampirik çalışmanın varlığı göz önüne alındığında, bu çalışmanın daha ileri ve daha kapsamlı araştırmalar için temel oluşturması beklenmektedir. Bu nedenle kamu ve özel yükseköğretim kurumları bağlamında toplam kalite yönetiminin kurumsal performans üzerindeki etkisini incelemek için kapsamlı bir çalışmalar yürütmek de önemli görülmektedir.

KAYNAKÇA

- Aldulımy, A. M. (2018). The Impact Of Total Quality Management Practices On Organizational Performance In Iraqi Private Higher Educational Organizations: A Case Study On Iraqi Organizations, (Master Thesis), University Of Turkish Aeronautical Association Graduate School Of Social Sciences.
- Ambrose Kimanthi Muthama (2014). Total Quality Management And Performance Of Mobile Telecommunication Firms In Kenya, (Master Thesis), University of Nairobi.
- Bayraktar, E., Tatoglu, E. ve Zaim, S. (2008). An Instrument For Measuring The Critical Factors Of TQM in Turkish Higher Education, *Total Quality Management*, 19 (6), 551-574.
- Çapacıoğlu, E., Özçakar, N. ve Çetin, O. (2018). Kamu kurumlarında toplam kalite yönetimi ile müşteri tatmini ilişkisi. *Istanbul Management Journal*, 29(85), 107-125
- Cruickshank, M. (2003). Total Quality Management in The Higher Education Sector: A Literature Review From an International And Australian Perspective. *Total Quality Management ve Business Excellence*, 14(10), 1159-1167.
- Dean Jr, J. W. ve Bowen, D. E. (1994). Management Theory And Total Quality: Improving Research And Practice Through Theory Development. *Academy Of Management Review*, 19(3), 392-418.
- Durmaz, T. (2018). Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Kurum Performansına Etkisi ve Kalite Ödülü Almış Bir Belediye Örneği, (Yüksek Lisans Tezi), Kütahya: Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ekinci, H. (2011). Toplam Kalite Yönetimi İle İşletme Performansı Arasındaki İlişkinin Analizi, (Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Enders, J. ve Westerheijden, D. F. (2014). Quality Assurance in The European Policy Arena, *Policy and Society*, 33(3), 167-176.
- Ergül, H. F. (2000). Toplam Kalite Yönetiminin Uygulanabilirliği Hakkındaki Öğretim Elemanlarının Algıları: Gazi Üniversitesi Örneği, (Doktora Tezi), Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Göçen, A., ve Aslan, O. (2021). Yükseköğretimde Kalite Yönetimi: Harran Üniversitesi Örneği, *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*, 5(1), 148-159.
- Gökmen, S. (2019). Yükseköğretim Kurumlarında Toplam Kalite Yönetimi Anlayışı: Düzce Üniversitesi ve Oviedo Üniversitesi Örnekleri, (Yüksek Lisans Tezi), Düzce: Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güney, A. (2019). Kalite Yönetimi Çerçevesinde Yükseköğretimde Akreditasyon Süreci, *Electronic Turkish Studies*, 14 (2), 401-412.
- Harvey, L. ve Williams, J. (2010). Fifteen Years Of Quality in Higher Education (Part Two), *Quality in Higher Education*, 16 (2), 81-113.

- Kalaycı, N. (2008). Yükseköğretimde Uygulanan Toplam Kalite Yönetimi Sürecinde Gözardı Edilen Unsurlardan “TKY Merkezi” ve “Eğitim Programları”, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6 (2), 163-188.
- Karahan, M., ve Mete, M. (2014). Examination of Total Quality Management Practices in Higher Education in The Context of Quality Sufficiency, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 109, 1292-1297.
- Koçyiğit, M. (2010). Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler’de (KOBİ) Toplam Kalite Yönetimi Kritik Faktörlerinin Örgütsel Performans Üzerine Etkileri:İzmir İlindeki Gıda İşletmelerinde Bir Uygulama, (Yüksek Lisans Tezi), Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Munizu, M. (2013). The Impact Of Total Quality Management Practices Towards Competitive Advantage And Organizational Performance: Case Of Fishery İndustry İn South Sulawesi Province Of Indonesia, *Pakistan Journal Of Commerce And Social Sciences (Pjcss)*, 7 (1), 184-197.
- Ngambi, M. T., ve Nkemkiafu, A. G. (2015). The İmpact of Total Quality Management on Firm’s Organizational Performance, *American Journal of Management*, 15(4), 69-87.
- Özden, S. (2014). Toplam Kalite Yönetimi ve Örgütsel Performansın Üretim Performansına Etkisi, (Yüksek Lisans Tezi), Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sahney, S., Banwet, D. K., ve Karunes, S. (2004). Conceptualizing Total Quality Management İn Higher Education, *The TQM Magazine*, 16 (2), 145-159.
- Seyfried, M. ve Pohlenz, P. (2018). Assessing Quality Assurance in Higher Education: Quality Managers’ Perceptions of Effectiveness, *European Journal of Higher Education*, 8(3), 258-271.
- Venkatraman, S. (2007). A Framework for Implementing TQM in Higher Education Programs. *Quality Assurance in Education*, 15, 92-112.
- Yayla, P., ve Ungan, M. C. (2019). Toplam Kalite Yönetimi ve Tedarik Zinciri Yönetimi Uygulamaları Arasındaki İlişki ve Performans Etkisi, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6 (1), 1-19.
- Yenel, İ. F., Colakoglu, T., ve Demir, İ. (2008). Ortaöğretim Kurumlarında Toplam Kalite Yönetiminin Uygulanabilirliğine İlişkin Yöneticilerin Görüşleri Üzerine Bir Araştırma, *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2 (2), 111-120.
- Yetişen, S., ve Ünlü, H. G. (2019). Yükseköğretimde Kalite Perspektifi: 2007 Yılında Kurulan Devlet Üniversitelerinin Kurum İç Değerlendirme Raporlarının Karşılaştırmalı Analizi, *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7 (16), 72-89.

EKONOMİK KRİZ: PANDEMİ DÖNEMİNDE TÜKETİCİ DAVRANIŞLARI

Neslihan KOÇ¹ Şeyda ARMUT²

Makale İlk Gönderim Tarihi / Recieved (First): 05.10.2022

Makale Kabul Tarihi / Accepted: 14.11.2022

Atıf/©: Koç, N., Armut, Ş. (2022). Ekonomik Kriz: Pandemi Döneminde Tüketici Davranışları. Journal of Management Theory and Practices Research, 3(2), 129 -139

Özet

Ekonomik kriz, ekonomik durgunluğun ve gerilemenin aşırı düzeyde olması neticesinde ekonomik aktivitede uzun süreli bir yavaşlama ve üretimde önemli bir düşüş olmasıdır. Tipik olarak bir krizin sonuçları olarak şirket iflasları, banka başarısızlıkları, kabul edilebilir düzeyin çok üzerinde işsizlik ve enflasyon ile yoksulluk sayılabilir. Ekonomik krizin sebep olduğu tüm bu negatif şartlardan en çok reel sektör ve tüketiciler etkilenmektedir. Kriz dönemlerinde özellikle tüketicilerin temkinli tüketim davranışları, fiziki sektörde kapasite azalmasına yol açarak işsizliğin artmasına ve gelirin azalmasına yol açmaktadır. Bu bağlamda kriz, tüketim seviyesini olumsuz etkilemekte ve krizin derinleşmesine neden olmaktadır. Covid-19 salgını da dünyayı etkisi altına alan ve ekonomik krizi tetikleyen bir krizdir. Pandeminin tüketime etkisi, hem tetiklediği ekonomik kriz ortamı hem de sosyal yaşamda ortaya çıkan sosyal mesafe, sokağa çıkma yasakları gibi kısıtlamalar sonucu ortaya çıkmaktadır. Pandemiyle birlikte değişen tüketim alışkanlıklarının ortaya konulmasını amaçlayan bu çalışma, tüketim harcamalarının değişen bileşimlerini ele almaktadır.

Anahtar Kelimeler: Tüketim, Covid-19, Ekonomik Kriz

JEL Kodu: E20, I10

ECONOMIC CRISIS: CONSUMER BEHAVIORS DURING THE PANDEMIC PERIOD

Citation /©: Koç, N., Armut, Ş. (2022). Ekonomik Kriz: Pandemi Döneminde Tüketici Davranışları. Journal of Management Theory and Practices Research, 3(2), 129 -139

Abstract

The economic crisis is a long-term slowdown in economic activity and a significant decrease in production as a result of the extreme level of economic stagnation and recession. Typically, the consequences of a crisis include unemployment and inflation far above acceptable levels, corporate bankruptcies, bank failures, and poverty. The real sector and consumers are most affected by all these negative conditions caused by the economic crisis. In times of crisis, especially cautious consumption behaviors of consumers lead to a decrease in capacity in the physical sector, leading to an increase in unemployment and a decrease in income. In this context, the crisis affects the consumption level negatively and causes the crisis to deepen. The Covid-19 epidemic is also a crisis that affects the world and triggers the economic crisis. The effect of the pandemic on consumption arises as a result of both the economic crisis it triggers and the restrictions such as social distance and curfews in social life. This study, which aims to reveal the changing consumption habits with the pandemic, deals with the changing compositions of consumption expenditures.

Keywords: Consumption, Covid-19, Economic Crisis

JEL Classification: E20, I10

1 Doç. Dr. Hitit Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Maliye Bölümü, neslihan koc@hitit.edu.tr, 0000-0002-7722-6978

2 Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Maliye Bölümü, seydaarmut@hitit.edu.tr, 0000-0002-0895-3696

1. GİRİŞ

Krizler, çoğunlukla öngörülemeyen ve beklenmedik anlarda oluşur. Krizlerin bu şok edici özelliği, büyük depremler, kazalar, savaşlar ve hastalıklar gibi olağanüstü durumların ardından ortaya çıkabilmektedir. Oluştukları dönemde etkilediği alanlar açısından bir tehlike ve tehdit unsuru olması dışında yeni fırsatlar barındırabilmesi ve tamamen olumsuz sonuçları olmaması açısından bile kriz, belirsizdir bir kavramdır (Tarakcı, 2019: 2). Krizler, kısa ya da uzun vadeli olabilir; geniş ya da dar bir alana yayılma etkisi gösterebilir.

Kriz, ekonomide normal olmayan bir durumu ifade eder ve piyasaların işlememesi, yavaşlaması ya da aşırı duyarlı hale gelmesi nedeniyle büyük boyutlu dalgalanmalara neden olur. Ekonomik kriz, tüketimde ve üretimde hızlı daralma, süreklilik gösteren fiyat değişimleri, iflas vakaları, işsizlik, ücretlerde gerileme, toplumdaki gerginliğin artması, borsa ve banka gibi finansal sistemlerin çökmesi gibi unsurların bir arada görüldüğü bir tablo ortaya çıkarır (Berber, 2009: 10).

Resesyon dönemindeki daralmanın şiddeti artar ve etkisi uzun vadeye yayılırsa bu durumda bir ekonomik krizin varlığı söz konusu olmaktadır (Eğilmez, 2011: 49-50). Ekonomik kriz, ekonominin bütün birimlerinde dengesizliğe neden olmakta, krizin niteliğine göre ve farklı büyüklüklerde olmak üzere reel sektörü ve finans sektörünü sarsmaktadır. Reel sektör, tarım, sanayi veya hizmet sektöründe ekonomik faaliyetlerde bulunan üretici ve tüketici birimlerin bütününe ifade etmektedir. Bu açıdan reel krizler mal, hizmet ve işgücü piyasalarında üretim ve istihdam boyutlarında etkiler göstermekte (Kibritçioğlu, 2002: 174); fiyatlar genel düzeyindeki devamlı artışlar enflasyon ve durgunluk şeklinde belirlemektedir. Finansal krizler, özellikle reel ekonomiyi etkileyerek piyasaların olumlu işleyişini daha da kötüleştirmekte ve piyasa çökmelerine neden olmaktadır. Kamu maliyesinin de olumsuz etkilendiği bu dönemler, iç ve dış borçların arttığı ve toplumun da siyasi iktidara olan güveninin azaldığı bir süreçtir (Akdiş, 2004: 36) .

Ekonomik krizler, piyasadaki arz ve talep dengesizliğinden kaynaklanabildiği gibi büyümedeki istikrarsızlık, doğal afetler, cari işlemler açığı, yönetim hataları, yüksek enflasyon ve siyasi güç dengesizliği gibi pek çok ve farklı nedenlerden dolayı ortaya çıkabilir. Küreselleşme nedeniyle herhangi bir yerde meydana gelen bir ekonomik kriz, o bölgeyle bağlantısı çok zayıf gibi görünen diğer yerleri de etkileyebilmektedir (Darıcan, 2013: 39). Mali ya da finansal krizin ortaya çıktığı küreselleşmiş bir ekonomiye sahip ülkeden diğerlerine dış ticaret, sermaye dolaşım serbestisi gibi bağlar, krizin yayılmasını kolaylaştırmaktadır. Ekonomik krizin yayılmacı niteliği dışında devresellik özelliği de bulunmaktadır (Berber, 2009: 7). Bu özellik, ekonomik durumun genişleme, durgunluk, daralma ve toparlanma evrelerinin olduğunu ve bu evrelerin sürekli tekrarlandığını bu nedenle kriz kavramının dögüsel olduğunu ifade etmektedir.

Ortaya çıkan ekonomik krizin bireyler üzerindeki etkisi, şirket yapılarındaki değişiklikler ve çalışan ilişkilerinin yeniden yapılandırılması sürecinde ortaya çıkar. Bu durumda ekonomik krizin en belirgin sonucu işten çıkarmaların artışı ile birlikte işsizlik oranlarının da artması olarak gösterilebilir. Temel ihtiyaçların karşılanamaması sorununu yaratan kriz dönemleri, geliri tamamen azalmış hatta sıfırlanmış oldukça düşük gelirli bir sosyal grup yaratmaktadır (Acar vd., 2015: 70). Bu sebeple bireyler arasında gelir dağılımındaki adaletsizlik ve yoksulluk artmakta ve hayat koşulları olumsuz yönde etkilenmektedir. Gelecekleri hakkında endişe duyacakları böyle bir ortamda devletten ya da çevrelerinden herhangi bir destek göremeyen kişilerin daha da gerginleşmesi ve sağlıklarının kötüleşmesi beklenmektedir. Hatta özellikle işten çıkarmalar neticesinde oluşan maddi ve psikolojik sorunlar, kişileri bunalıma sokup intihara sürükleyebilmektedir. Bu derece bir olumsuzlukla karşılaşmasa bile içinde buldukları

durum sebebiyle kararsızlık yaşayan ve risklerden uzak durmaya çalışan kişiler, tüketimden uzak durmayı seçmektedirler. Tasarruf paradoksu olarak da adlandırılan bu durum, ekonomik döngüyü daha çok çıkmaza sokmaktadır (Bakan ve Akyüz, 2011: 1-24). Sonuçta ekonomik kriz dönemlerinde yaygın olarak görülen belirsizlik, endişeye sebep olmakta; ekonomik birimler yatırım, tüketim ya da tasarruf kararlarında olağan davranışlarından farklı şekilde hareket etmektedir. İşletmeler açısından bugünün kararlarını geleceği göz önünde bulundurarak şekillendirmeleri daha verimli olmasına karşın ekonomik krizin yarattığı belirsizlik nedeniyle daha kısa vadeli kararlar almak durumunda kalmaktadırlar (Gaziyeva, 2010: 1). Tüketiciler, tüketimlerini erteleme, harcamalarını kısma ve farklı ürünlere yönelme gibi davranış değişikliklere gidebilmektedir.

2. KRİZ DÖNEMLERİNDE TÜKETİCİ DAVRANIŞI

Sınırsız gereksinimlerin karşılanması için tüketime; tüketim karşılığında da bir bedel ödenmesine ihtiyaç vardır. Tüketim, iktisadi mal ve hizmetlerin faydalarının kişilerin ihtiyaçlarını tatmin etmek üzere kullanılması ya da bedelini ödeyerek gereksinimlerin karşılanması olarak ifade edilmektedir. Tüketici, kişisel ve yakın çevresinin dilek, ihtiyaç ve istekleri doğrultusunda pazarlama bileşenlerini satın almaya karar veren ya da satın alma potansiyeline sahip olan kişiler olarak tanımlanmaktadır (Hacıoğlu, 2021: 19). En genel anlamda tüketici davranışı ise tüketicilerin istek ve ihtiyaçlarının tatmin edilebilmesi amacıyla yürüttükleri davranışların tümü ya da tüketicilerin, tüketim sürecindeki tüm davranışları şeklinde tanımlanabilir (Yıldız, 2020: 380).

Günümüzdeki tüketici davranışı kavramı satın alma sırasında ortaya çıkan davranışlar ile birlikte satın alma öncesindeki ve sonrasındaki durumları ve tüketicilerin bu esnada yaşamış oldukları tecrübeleri de içermektedir. Tüketiciler, aynı zamanda sosyal bir varlık olmalarından ötürü içerisinde buldukları ortamdan etkilenmekte ve farklı davranışlar sergilemektedirler. Tüketici davranışını bir karar olarak düşünürsek, hemen hemen herkes günlük hayatında satın alıp almama kararını vermektedir. Tüketicilere takdim edilen ürün sayısı yükseldikçe, bu kararların sayısı da artmaktadır. Bazı satın alma kararları karışık yapılara sahiptir. Olağan ve genel karar verme grubuna ait ürünler genellikle daha düşük fiyatlara sahiptir. Böyle bir ürünü satın almak çok fazla düşünce veya çaba gerektirmez. Karmaşık kararlar kategorisine giren bir ürün satın alırken durum tamamen farklıdır. Bu tür ürünlerin fiyatı yüksektir. Ayrıca karar vermek için harcanan zaman ve çaba daha yüksektir. Tüketici davranışlarını, bu davranışların gerisinde yatan etkenleri açıklamanın güçlüğü, konunun karmaşık bir yapıya sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Çünkü davranışlar bir yandan tüketicinin, bireysel olarak ihtiyaçlarının, algılamalarının, tutum ve inançlarının etkisiyle; öte yandan, kişinin üyesi olarak bulunduğu toplumda, kültür, sosyal sınıf, referans grubu ve aile gibi sosyo-kültürel faktörlerin etkisiyle ortaya çıkar (Çulcuoğlu, 2009: 7).

Ekonomik krizler meydana geldiğinde bireyler endişeye kapılırlar. Yaşadıkları hayat tarzını sorgulamaya başlar ve neler olabileceği, ilerde nasıl bir durumla karşı karşıya kalacakları konusunda telaşlanırlar. İçerisinde buldukları hayat tarzlarını kaybedecekleri endişesini duyarlar. Krizin nedeni fark etmeksizin kişiler üzerinde ilk tesir, şok sürecidir (Çulcuoğlu, 2009: 30). Krizler karşısında kişiler için ilk etapta inanılması zor bir durum oluşur ve bu olayla nasıl başa çıkacaklarını bilemedikleri için hareketsiz kalmayı tercih ederler. İçerisinde bulunulan dönemi yorumlamak, sistemi eleştirmek, kabul veya reddetmek ve krize neden olan faktörlere yönelik tepki vermek, ne yapacağına karar vermek tepki evresi içinde gerçekleşir. Bu sürecin devamında krize uyum süreci yaşanmaktadır.

Ekonomik krizin hem ülkeler hem de kişiler üzerinde birçok olumsuz etkisi olmaktadır. Kriz, temelde işsizlik ve gelirden azalma, gelir dağılımında eşitsizlik ve yoksulluğun artması gibi sonuçlara ve bunun

sonucunda da hayat tarzı değişikliklerine yol açmaktadır. Ekonomik krizler, işsizlik sorununu arttırarak kişilerin yaşam koşullarını ve refahlarını olumsuz etkilemektedir. Bakan, vd (2011: 4) çalışmalarında anket yoluyla ulaşılan bireylerin krizden ekonomik anlamda etkilendiklerini; bu etkinin en büyük nedenin de işlerini kaybetmeleri olduğunu beyan ettikleri görülmektedir. İşsizlikle karşı karşıya kalan kişiler, yaşam biçimlerini sorgulamaya ve yaşamlarının ileri süreçlerinde hayat standartları ile ilgili endişelenmeye başlarlar. Tüketiciler de kriz zamanlarında toplam tüketimi ve israfı azaltma, ürünler hakkında genişletilmiş bilgiler elde etmeye çalışma, aldıkları ürünleri daha ucuz markalar ile ikame etmeye yönelme gibi tüketim davranışları geliştirmektedirler. Bu dönemlerde yabancı markalar yerine yerli ürünleri tercih etmeye başlayan tüketicilerin görsel reklamlar yerine bilgilendirici reklamları seçtikleri, indirim ve kampanya uygulayan mağazalara eğilimlerinin arttığı da gözlenmektedir (Yavuz, 2008: 22).

Ekonomik kriz zamanlarında işten çıkarılma gerçekleşmese bile azalan harcanabilir gelir, artan fırsat maliyeti riski, azalan tasarruflar ve işlerin geleceğe dair belirsizlikleri risk unsurları olarak kişileri etkilemektedir. Ekonomik kriz zamanlarında işten çıkarmalar artacağından tüketicilerin kafasında iş ile ilgili geleceğe dair soru işaretleri oluşmaktadır. Kişiler varlıklarını ve birikimlerini kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya oldukları için gelecekleri için telaşlanırlar. Tüketicilerin nasıl satın aldıkları, satın alma şekilleri, neyi neden satın aldıkları önemli oranda değişikliğe uğrar. Harcanabilir gelir azaldıkça tüketiciler, tüketimlerinde daha az hatalı seçim yapmaya çalışırlar. Alışveriş yaparken daha uygun fiyatlı markalardaki ürünleri satın alma eğilimindedirler ve yalnızca gereksinimlerini gidermek için satın alım yapmayı tercih ederler.

Tüketicilerin daha düşük düzeylerde fiyat ve daha yüksek gelir sağlama arayışı e-ticaret kullanımlarını yoğunlaştırabilmektedir. Bu s doğrultuda şirketler, farklı fiyat ve nitelikte hizmet ve ürün alternatifleri sunmaya çalışmaktadırlar. Kriz dönemlerinde yoğun e-ticaret uygulamaları, referans gruplarının fikirlerinin daha çok önemsenmesine neden olabilmektedir. Sosyal medya veya iletişim kanalları aracılığıyla işletme hakkında negatif olan kulaktan dolma bilgiler müşteri sadakatinin belirleyicisidir. Müşteri sadakati müşterilerin önceden bildikleri veya önerilen ürünleri tekrardan satın alma doğrultusunda sergiledikleri davranışlar olarak tanımlanır (Turunç ve Yetkin, 2020: 460). Bu dönem içerisinde müşterilerin satın alma davranışları ve tüketici segmentleri arasındaki değişiklikler dikkate alınmaya çalışılmaktadır. Çünkü alıcı gruplarının ürün veya hizmet tercihleri yani bağlılıkları çeşitlilik gösterebilir. Bir işletme veya markaya müşteri sadakati birden bire ortaya çıkmaz. Alıcıların bağlılıkları işletme için uzun bir dönemdir ve her alıcı bu dönemin farklı bir aşamasındadır. Alıcıların markayı çevresine önermesi, yeniden satın almaya duyarlı olması ve ürüne değerinden de daha fazlasını ödemeye istekli olması müşteri bağlılığını yani sadakatini sembolize eder. Kriz beklentisi ya da algısının yüksek olduğu dönemlerde tüketicilerdeki fiyat hassasiyeti arttığı gibi daha ucuz markalara yönelmeleri nedeniyle marka sadakati de düşmektedir (İnce, 2021: 15). Gereksinimleri karşılayacak yeterli miktarda paranın olmaması gelirin gereksinimler arasında önemine göre tekrardan tahsis edilmesi hususunu gerektirir. Bu sebeple satın alma karar sürecinde kalite ve prestij gibi bazı unsurlar önemini kaybederken, fiyatın uygun olması daha önemli hale gelmektedir.

Yapılan araştırmalar, ekonomik kriz dönemlerinde işsizliğin artması ve gelirin düşmesi nedeniyle kişi başına tüketim harcamalarının ve perakende satışların azaldığını ortaya koymaktadır (Hayta, 2011: 17). Kriz aşamasında kişi başına düşen gelir kontrol altına alınsa bile tüketici harcamalarında azalma meydana gelmektedir. Sonuçta kriz sırasında tüketimin gelir içindeki payı düşmekte ve tüketiciler ihtiyat güdüsüyle tasarrufa daha fazla odaklanmaktadır.

Tüketiciler, kriz zamanlarında harcama ve tasarruf konusunda hiç olmadığı kadar temkinli davranırlar. Daha fazla tasarruf ve daha az harcama yaparak kendilerini krizin olumsuz etkilerinden korumaya çalışan tüketiciler, eskisine göre daha az ürün satın alma ve satın aldıklarında da daha ucuz olan ürünleri tercih etme eğiliminde olurlar (Hüsnuoğlu ve Güler, 2010: 221). Kriz zamanlarının getirdiği en belirgin davranış değişikliklerinin başında tüketicilerin fiyata daha duyarlı olmaları gelmektedir. Tüketicilerin ekonomik daralmalar ve ani fiyat artışları karşısında değişen satın alma stratejileri fiyata göre şekillenmektedir. Tüketicilerin fiyat algısı, satın alma eylemlerini doğrudan etkiler. Tüketicilerin daha çok satın alınabilirliğe yani uygun fiyata odaklanması, kaliteden bir tür kaçışı beraberinde getirebilir. Krizden kaçınma, tüketicilerin ürünlerde önemsedikleri özelliklerden vazgeçmeleri ve daha uygun fiyatlı ürünleri tercih etmeleri yönündeki güçlü bir eğilimin olduğu söz konusu durumdur. Yeni ürünlerin daha fazla oluşu ve kriz zamanlarında pazarda düşük kaliteli ürünlerin bolluğu gibi arz yönlü faktörler de bu davranışa katkıda bulunur.

2008 Krizinin etkilediği harcamalarda azalmayı ve tüketim sepeti yapısında gıda, kozmetik, ulaşım gibi farklı ürün gruplarında gözlemlenen değişimi inceleyen Çulcuoğlu'nun (2009) çalışmasına göre kriz dönemi, kırmızı etten bakliyat, makarna ve beyaz et tüketimine yönelimi hızlandırmıştır. Tüketicilerin yeme alışkanlıkları da değişmiş; restoran doluluk oranlarında düşüş ve daha uygun fiyatlı olması nedeniyle fast food ve teslimat hizmetleri tercihlerinde paket servise kaymalar çoğalmıştır. Kriz, kişisel bakım ürünleri harcamalarında da azalma meydana getirmiştir.

Kriz sebebi ile işini kaybeden kişilerin kuaför gibi bazı kişisel bakım ihtiyaçları da azalmaktadır. Aynı zamanda kozmetik tercihlerinin de birincil markalardan ikincil markalara kaydığı gözlemlenmektedir.

Artan akaryakıt ve artan vergi yükleri, tüketicileri, hem alışverişlerinde hem de enerji kullanımlarında daha verimli olmaya itmektedir. Elektrik, benzin ve doğalgazın yüksek maliyeti, tüketicileri aydınlatma, ısıtma, pişirme ve temizlik için en verimli araç ve yöntemleri kullanmaya ve enerji verimliliği yüksek ürünleri tercih etmeye yönlendirmektedir.

Giyim harcamalarının ertelenmesi de krizin görünür sonuçlarından biridir. Çocuklarının temel ihtiyaçları ya da eğitim harcamalarında kısıtlama yoluna yönelmeyen tüketiciler dahi harçlıkları, abur cuburu, oyuncak alışverişini azaltmaktadır.

Konut ve ev eşyası alımlarında da düşüş yaşanmakta; konut satın alımında başvuru yollarından biri olan banka kredilerine duyulan güvensizlik ev satın alma davranışının ötelenmesine neden olmaktadır.

3. PANDEMİ DÖNEMİNDE TÜKETİCİ DAVRANIŞLARINDAKİ DEĞİŞİM

2007 yılının son dönemlerinde ABD mortgage sisteminde yaşanan sıkıntılar nedeniyle başlayan ve 2008 yılının son çeyreğinden itibaren küresi bir kriz haline gelen (Koç ve Baş, 2014: 124) ekonomik krizin olumsuz etkileri yeni atlatılmışken 2019 yılında yeni bir kriz dönemi başlamıştır. Tüm dünyada zaman içerisinde hızla yayılan Covid-19, Dünya Sağlık Örgütü tarafından küresel bir salgın olarak ilan edilmiştir. Salgın, dünyadaki diğer ülkeleri olduğu gibi Türkiye'yi de etkisi altına almış; ekonomik ve sosyal hayatı değiştirmiştir. Bulaşıcı bir hastalık olması nedeniyle birçok alanda dönüşüme neden olmuş; bunların bir kısmı tüketici davranışlarına da yansımıştır.

Bireysel tüketimlerin toplamı, toplumun tüketim eğilimini anlamaya yardımcı olmaktadır. Tüketim eğilimi, temelde ihtiyaçların nitelikleri ile gelir yapısından etkilenmektedir (Kadıoğlu, 2014: 15). Dünyada meydana gelen savaş, işgal, afet gibi olaylar; ekonomik ve konjonktürel değişimler, hem toplumsal hem de örgütsel yapı ve ilişkilerde değişikliğe sebep olmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2018:

430). Bu doğrultuda pandemi de yarattığı ihtiyaç öncelikleri ve gelir yapısındaki değişiklikler nedeniyle satın alma davranışını ve tüketim eğilimini etkilemiştir. Kaya ve Erbaş (2021) çalışmalarında katılımcıların %86,3'ünün salgın sonrası tüketim alışkanlıklarının değiştiğini; %65,6'sının da tüketim mekânı tercihlerinin değiştiğini ortaya koymaktadır.

Virüsün etkisi ile yaşanan ekonomik kriz, tüketicilerin ekonomik durumlarını önemli derecede gerginleştirmiştir. Özellikle özel sektördeki ekonomik daralma sebebiyle birçok sektörde üretim ve satışlar durma noktasına gelirken bazı firmalar işyerlerini kapatma yoluna gitmişlerdir. İşletmelerinin kapatılması, haliyle işsizlik oranlarında artışa neden olmuştur. Kapanmayan işyerlerinde işçi çıkarma yasağı nedeniyle işsizlik artışı sınırlı kalmış ancak elde edilen gelir azalmıştır. İşlerinden olan bireyler, borçlarını ödemekte sıkıntılar çekmiş ve hatta temel gereksinimlerini karşılamak için mücadele etmeye başlamışlardır. Bu durum sebebiyle bireyler gereksinimlerini önceliklendirmiş ve rutin olan temel gıda gereksinimlerinde bile farklılıklar meydana gelmiştir. Bireyler bütçelerine en uygun ürünü kolayca bulabilme, taksit ve indirim fırsatları gibi imkânlar sebebiyle bu ekonomik kriz zamanlarını en az hasar ve kayıplar ile geçirmeye çalışmışlardır (Özay, 2021: 3).

İnsanlar virüsten endişe duyduklarından ötürü mağazaya giderek alışveriş yapmak yerine çevrimiçi alışverişini tercih etmişlerdir. Hatta birçok tüketici, günlük rutin ürünleri dahi internet üzerinden almaya başlamıştır. Özellikle de acil gereksinimlerin eve teslim edildiği uygulamalar kullanılmıştır. Ticaret Bakanlığı verilerine göre pandeminin de etkisi ile 2019 yılında 136 Milyar TL olan e-ticaret hacmi %66 artarak 226.2 Milyar TL olarak gerçekleşmiştir. Salgın öncesinde internet üzerinden yapılan alışveriş grubu öncelikle giyim ürünleri iken salgın döneminde bu grup gıda ürünleri olmuştur (Danışmaz, 2020: 89). Hastalığın bulaşıcı olmasından dolayı sokağa çıkma yasakları gibi belirli kısıtlamalar uygulamaya konulmuştur. Bunun neticesinde ise tüketiciler gıda ürünlerinde stok yapma eğilimlerini arttırmışlardır (Hacıoğlu, 2021: 20). E-ticaret üzerinden yapılan gıda ve süpermarket alışverişleri, 2019-2020 arasında % 283 artış göstererek 1,4 milyar TL'den % 5,3 milyar TL'ye yükselmiştir (Akarsu ve Alacahan, 2021, 185). Bu süreçte tüketiciler, uzun süre de geçse bozulmayacak nitelikte olan baklagiller gibi gıda ürünlerine taleplerini yöneltmişlerdir.

Para yerine temassız kart kullanılması tavsiye edildiğinden ödeme sistemlerinde nakit kullanımı azalmıştır. Kişiler, bu dönemde banka şubelerine gitmektense mobil bankacılık ve otomatik ödeme yöntemlerini tercih etmektedirler (Keskin, 2020: 61). Kişilerin internet alışverişlerinde boş zamanlarında vakit geçirmelerine yardımcı olabilecek ürünlerin satın alma eğilimleri de artmıştır. Buna örnek olarak çevrimiçi yapılan kitap alışverişleri gösterilebilir (Çakıroğlu, Pirtini ve Çengel, 2019: 91).

Salgın hastalık ile birlikte kişilerin seçimleri ve alışkanlıkları değişmiştir. Eğitim, iş, spor ve buna benzer pek çok aktivite evden yapılmaya başlanmıştır. Bireyler, evde daha fazla vakit geçirdiklerinden dolayı rahat giyinme tarzına da alışmışlardır. Bu dönemde kişiler, evde daha fazla vakit geçirdiklerinden temizlik ürünlerinin alımlarında da artış olmuştur. Atıştırmalık yiyeceklere olan talep artmıştır.

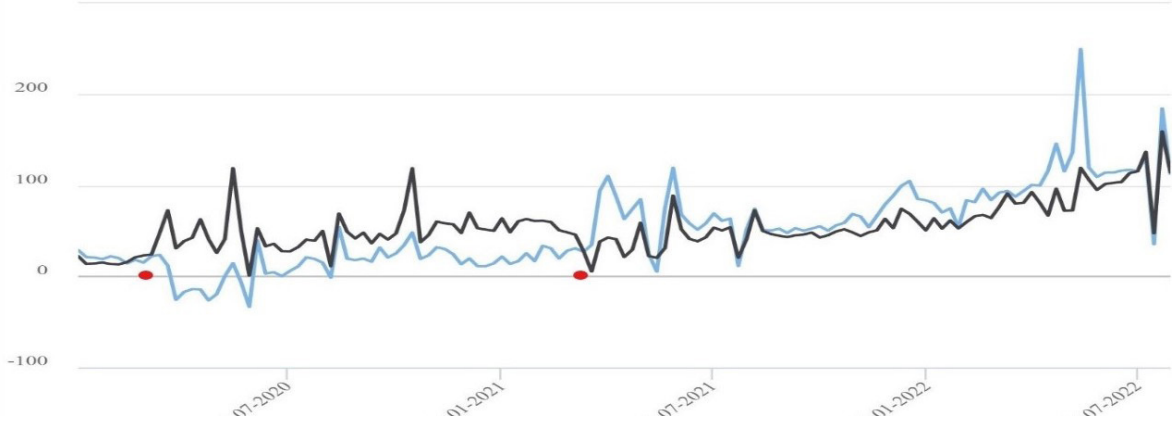
Bu dönemde kolonya, dezenfektan ve maske satışları fazlasıyla artış göstermiştir. Bağışıklık sistemini güçlendiren takviye ve gıda tüketimi artmış; evde ekmek ve yemek yapımı çoğalmıştır. Özellikle tüketicilerin yaptıkları yiyecekleri sosyal medyada paylaşmaları, diğer tüketicileri de yönlendirici bir hareketlilik yaratmıştır (Cömert ve Yeşilyurt, 2021: 1623). Yine pandemi ve kısıtlamalar, restoranlardaki talebi etkilemiş, kişilerin harcamalarında değişikliğe yol açmış ve internet üzerinden siparişlerde artışa yol açmıştır (Tolun ve Bulut, 2021: 17). Pandemi döneminde evde kalma mecburiyeti ve sosyal mesafe, kişilere kendi kendilerine yetmeyi, evde onarım ihtiyacı olan yerleri kendileri tamir etmeyi ve aynı zamanda tutumlu davranmaları gerektiğini öğretmiştir. Bu tür alışkanlıkların ve davranış

değişikliklerinin pandemi sonrasında da devam edebileceği öngörülere bulunmaktadır. Bu dönemde bireyler, kendi becerilerini keşfetme fırsatı bulmuşlardır (Kayabaşı, 2020: 22). Satın alma davranışlarını da bu ürünlere yönlendirmişlerdir.

Bu süreçte tüketiciler, diğer pek çok harcamalarını kısmıştır. Global seviyede sınırların kapatılması, hem ulusal hem de yerel düzeyde seyahat yasağı ve bazı otellerin kapanması bütün ülkelerde turizm sektörü açısından büyük hasarlara yol açmıştır (Aydın ve Doğan, 2020: 95). Bu durum, aynı zamanda zorunlu da olsa seyahat ve ulaşım harcamalarının azalmasına neden olmuştur. Karantinalar ve seyahat kısıtlamaları nedeniyle alıcılar ve tedarikçiler arasındaki ilişki ile çevrimiçi Skype, Whatsapp ve Zoom gibi programların kullanımının artmasıyla beraber iletişim yöntemleri de değişiklik göstermiştir.

Salgın koşullarında alınan kısıtlama kararları sosyal hareketliliğin azaltırken bu durumun çalışma yaşantısına etkisi makro ve mikro sonuçlar doğurmuştur. Eğlence, hizmet ve ulaşım gibi belirli sektörler ile bu sektörlerde çalışanlar işin niteliği gereği ekonomik koşullardan daha fazla etkilenmişlerdir. Düzensiz geliri olanlar ile seyyar satıcılar gibi sokakta çalışanlar da uzaktan çalışma olanağı ve düzenli ücret geliri olan çalışanlara göre ekonomik zorlukları daha derinden hissetmişlerdir (Yıldırım, 2022, 29). Bu dönemde üretim kapasitesindeki yavaşlama nedeniyle pek çok ürünün fiyatının artması, hissedilen ekonomik zorluğun şiddetini de arttırmış, yaşam standartlarındaki gerileme gelir düzeyleri arasındaki makası açmıştır. Bu dönemde artan ihtiyaçlar ile kaybedilen gelir nedeniyle başvuru borçlanma, bu kesimlerin ekonomik sıkıntılarının pandemi bitse bile gelecek dönemlere aktarılması anlamına gelecektir.

Rogers ve Cosgrove (2020: 1-4) ABD, İngiltere, Fransa, Kanada ve Almanya olmak üzere beş kilit pazarda yaptıkları çalışmada pandemi döneminde tüketicilerin bir kısmının tüketimlerini oldukça kısıtladıkları; bazılarının harcamaya devam etmekle birlikte yaşam biçimlerini değiştirdikleri; diğer bir kısmının da oldukça iyimser oldukları sonucuna ulaşmış ve dört davranış segmenti belirlemişlerdir. Bu tüketici gruplarından ilki %35’lik grubu oluşturan pandemi konusunda çok endişeli olmamakla birlikte aileleri için endişelenen uzun vadeli etkiler konusunda karamsar olan tasarrufa yönelik stokçu tüketicilerdir. İkinci grubu %27 ile pandemiden en çok etkilenen, gelecek hakkında en kötümser ve tüm kategorilerde daha az harcama yapan tüketiciler oluşturmaktadır. Tüketicilerin %26’sı pandemiden doğrudan etkilenmeyip harcama alışkanlıklarını değiştirmeyen sakin tüketici grubu ve %11’i pandemiden en çok endişelenmekle birlikte pandemiyle başa çıkabilecek şekilde hazırlandığı için gelecek konusunda iyimser ve daha fazla harcama yapan tüketici grubu oluşturmaktadır. Bu dört grubun hepsinde oranları değişmekle birlikte giyim ve boş zaman aktiviteleri ile ilgili harcamalarını kısıtladıkları; market alışverişlerini arttırdıkları görülmüştür. Bu grupların pandemi sonrası bu tüketim alışkanlıklarının ne yönde evrileceğinin de araştırıldığı çalışmada ikinci gruptaki harcamalarını kısın kesimin bu eğilimlerinin devam edeceği; ilk gruptaki stokçu tüketicilerin “tutumlu kalma” ve “ihtiyatlı bir şekilde savurgan olma” şeklinde iki yeni segmente ayrılacağını öngörmektedir. 3.grubu oluşturan sakin tüketici grubunun pandemi sonrası normal harcama alışkanlıklarına geri döneceği; 4.grubun tüketimlerini daha da arttıracakları sonucuna ulaşılmıştır.

Grafik 1. Kredi Kartı ile Yapılan Harcamalar

Kaynak: T.C. Merkez Bankası

Türkiye özelinde pandeminin başladığı dönemden itibaren kredi kartı ile yapılan toplam harcamalar ile market ve alışveriş merkezlerinde yapılan harcamaların birlikte görüldüğü grafik incelendiğinde toplam harcamalar ile kredi kartı harcama kalemlerinden biri olan market ve alışveriş merkezleri değişimleri uyumlu bir şekilde ilerlerken pandeminin ortaya çıkmasının ardından toplam harcama yüzdesinin birden düştüğü ve market ve alışveriş merkezi harcamalarının toplam harcama değişiminin üzerine çıktığı görülmektedir. Bu durum, yıl boyunca mart ayının ortalarına kadar devam etmiş ve aşılma oranlarının artmasıyla birlikte toplam harcamadaki artış ve değişim, eskiden olduğu gibi market ve alışveriş merkezinin üzerine çıkmıştır. Görüldüğü gibi pandeminin başlamasıyla birlikte bireyler doğrudan temel ihtiyaç tüketimine ağırlık vermiş, aşının bulunması kriz algısını tersine çevirmeye yetmiştir. Pandemiyle birlikte market ve alışveriş merkezlerinde yapılan harcamalar ile çeşitli gıda alışverişlerinde yapılan harcamalar büyük bir artış göstermiştir. Sağlık/kozmetik harcamalarında da ilk aşamada büyük bir artış gözlenmiş, daha sonra artış yavaşlamıştır. Bu süreçte azalış gözlenen harcama kalemleri ise beklendiği üzere havayolları, konaklama, seyahat ve taşımacılık olmuştur.

SONUÇ ve TARTIŞMA

Ekonomik kriz, ekonomik durgunluğun ve gerilemenin aşırı düzeyde olması neticesinde bir veya daha fazla ülkede ekonomik aktivitede uzun süreli bir yavaşlama, üretimde önemli bir düşüş ve belirli düzeyin çok üzerinde işsizlik ve enflasyon oranlarının olması durumudur. Krizlerin birçok ekonomik, politik ve psikolojik sonuçları vardır. Tipik olarak bir krizin sonuçları arasında şirket iflası, banka başarısızlıkları, üretimin durması, malların depolarda bozulması, ve genel olarak işsizlik, iflas ve yoksulluk sayılabilir. Ekonomik krizin sebep olduğu tüm bu negatif şartlardan en çok reel sektör ve tüketiciler etkilenmektedir. Reel sektör kriz ortamlarında faaliyetlerle ve kampanyalarla ayakta kalmaya çalışıp, kar marjlarını düşürerek talep yaratmaya çalışmaktadır. Fakat kriz ortamında tüketicilerin temkinli alışveriş yapması fiziki sektörde kapasite azalmasına yol açarak işsizliğin artmasına yol açabilmektedir. Ekonomik kriz, tüketicilerin satın alma davranışlarını etkilemektedir. Ekonomik kriz ortamında tüketiciler, bu krizin etkisini en aza indirmek için daha fazla tasarruf etmeye, harcamaları en aza indirmeye ve herhangi bir alışveriş kararı vermeden önce iki kez düşünmeye başlamaktadır. Eskilerde markayı önemseyen çoğu tüketici, kriz ortamında markadan çok fiyat odaklı davranmaktadır. Çoğalan işsizlik ile birlikte geleceğe olan güvensizlik ve işlerini kaybetme korkuları, harcamaların kısılmasıyla tercihlerindeki değişikliğin en önemli nedenleridir.

Covid-19 salgını da dünyayı etkisi altına alan ve ekonomik krizi tetikleyen bir krizdir. Bulaşıcı bir

hastalık olması ve başlarda tedavisinin bilinmemesi sebebi ile kişilerde büyük endişelere yol açmıştır. Geleceklerinin belirsiz olmasından ötürü harcamalarını kısmayı seçen bireylerin harcamalarının yönü de değişiklik göstermiştir. Pandeminin yarattığı sosyal mesafe gibi yeni durumlar, çoğu işlemi yüz yüze yapmayı ortadan kaldırmış; iletişimde olduğu gibi alışverişlerde de internet kullanımını artmıştır. Alışveriş grupları içinde beslenme ve hijyen ürünleri gibi belirli ürünlerin tüketimi artmıştır. Pandemi sonrası belirli tüketici gruplarının tüketimlerinde patlama oluşacağı, bazılarının temkinli tüketime devam edeceği bilinmektedir. Yine evle, evde yemek yapımı ile ilgili ev eşyası ya da gıda alışverişlerinin azalıp; gezme, konaklama, ulaşım gibi harcamaların artması da beklenmektedir. Özellikle pandemi ile hayatın merkezine iyice yerleşen internet alışverişleri ve online işlemlerin, pandemi sonrası yoğun şekilde devam edeceği de tahmin edilebilir. Gelecek dönem için bu tüketim davranışlarından hangisinin çoğunlukla benimseneceği araştırılmaya değerdir.

KAYNAKÇA

- Acar, İ.A., Utkuseven, A. & Koç, Ö.E. (2015). Geçmiş Öngörmek: Ekonomik Krizlerin Teorik ve Tarihsel Arka Planı. İktisadi Krizler ve Türkiye Ekonomisi (Ed. N. Eroğlu, vd.). Ankara: Orion Yayınevi, 69-82.
- Akarsu, Y. & Alacahan, N.D. (2021). Covid-19 Pandemi Sürecinde Tüketim Tasarruf İlişkisi. INSAC Academic Studies on Social and Education Sciences (Ed: M. Dalkılıç). Ankara: Gece Kitaplığı
- Akdiş, M. (2004). Kısa Vadeli Sermaye Hareketlerinin Yol Açtığı Finansal Krizler ve Bu Krizleri Önlemede Kullanılabilecek Araçlar: Tobin Vergisi. Active Bankacılık ve Finans Dergisi, Sayı: 36, 36-48.
- Aydın, B. & Doğan, M. (2020). Yeni Koronavirüs (COVID-19) Pandemisinin Turistik Tüketici Davranışları ve Türkiye Turizmi Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi. Pazarlama Teorisi ve Uygulamaları Dergisi, 1(6), 93-115.
- Bakan, İ. Akyüz, M. Eytmiş, A. & Doğan, İ. (2011). Ekonomik Krizin İnsan Davranışları Üzerine Etkilerine Yönelik Malatya'da Bir Alan Çalışması. Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(1), 1-24.
- Berber, Ş. (2009). Ekonomik Kriz Dönemlerinde Tüketici Satın Alma Davranışlarındaki Değişim Üzerine Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Cömert, M. & Yeşilyurt, B. (2021). Covid-19 Salgınının Tüketici Davranışları Üzerinde Neden Olduğu Değişikliklerin Yiyecek İçecek İşletmelerine Etkisi. Journal of Tourism and Gastronomy Studies, 2021, 9 (3), 1622-1638.
- Çakıroğlu, I. Pirtini: & Çengel, Ö. (2019). Covid-19 Sürecinde ve Post-Pandemi Döneminde Yaşam Tarzı Açısından Tüketici Davranışlarının Değişen Eğilimi Üzerine Kavramsal Bir Çalışma. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 37, 81-103.
- Çulcuoğlu, C. (2009). Kriz Dönemlerinde Tüketim Alışkanlıklarındaki Değişim Üzerine Bir Araştırma. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Danışmaz, A. (2020). Covid-19 Salgınının Tüketicilerin Online Alışveriş Tercihine Etkisi. Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, 9(2), 83-90.
- Darıcan, M. (2013). Ekonomik Krizler ve Türkiye. İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi, Sayı:17, 39-46.
- Eğilmez, M. (2011). Küresel Finans Krizi. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Gaziyeva, L. (2010). Ekonomik Kriz Ortamında Firmaların Pazarlama Stratejilerindeki Değişiklikler ve Bir Araştırma. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Hüsnüoğlu, N. & Güler, A. (2010). Krizin Tüketim Harcamaları Üzerine Etkisi: Giresun İli Uygulaması. Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(29), 197-226.
- Hacıoğlu, A. (2021). Covid 19 Pandemi Sürecinde Tüketici Davranışları ve E- Ticaretteki Değişimler. Medya ve Kültürel Çalışmalar Dergisi, 3 (1), 16-29.

- Hayta, B. (2011). Ekonomik Krizin Tüketicilerin Satın Alma Davranışı Üzerine Etkileri. Hacettepe Üniversitesi Tüketici Yazıları III (Ed. M. Babaoğlu vd.). 7-24.
- İnce, B. (2021). Ekonomik Kriz Algısında Marka Değeri ve Fiyat Bilincinin Satın Almaya Etkisi. Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karabük.
- Kadıoğlu, Z. K. (2014). Tüketim İletişimi: Süreçler, Algılar ve Tüketici. İstanbul: Pales Yayıncılık.
- Kaya, B.E. & Erbaş, İ. (2021). Covid-19 Pandemi Döneminin Tüketicinin Tüketim Alışkanlıkları ve Tüketim Mekânlarına Bakış Açısı Üzerindeki Etkisi. İdealkent, (12), 277-300.
- Kayabaşı, E. (2020). Covid-19'un Piyasalara ve Tüketici Davranışlarına Etkisi. Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 7(5), 15-25.
- Keskin: (2020). Covid-19 Salgını Sürecinde Kısıtlamalar ve Endişelerin Tüketici Davranışına Etkileri. Ahi Evran Akademi Dergisi, 1(2), 55-68.
- Kibritçiöğlü, A. (2002). Türkiye'de Ekonomik Krizler ve Hükümetler, 1969-2001. Yeni Türkiye Dergisi, 1-17.
- Koç, Ö. E.& Baş, S. (2014). Küresel Finans Krizi ve Türkiye Ekonomisi Üzerindeki Etkisi, Prof. Dr. Naci MUTER'e Armağan, (Ed.. R. Gökbunar, vd.) Manisa, 121-134.
- Özay, M. (2021). Covid-19 Etkisiyle Tüketicilerin Online Satın Alma Davranışlarında Yaşanan Değişimlerin İncelenmesi. Ekonomi İşletme ve Yönetim Dergisi, 5(1), 1-25.
- Özkalp, E. & Kırrel, Ç. (2018). Örgütsel Davranış (8. Baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Rogers, K., & Cosgrove, A. (2020). Future Consumer Index: How Covid-19 is Changing Consumer Behaviors. https://www.ey.com/en_gl/consumer-products-retail/how-covid-19-could-change-consumer-behavior (Erişim Tarihi: 05.09.2022).
- Tarakcı, C. (2019). Türkiye'de Yaşanan Ekonomik Krizler, Mali Etkileri ve Kamusal Tedbirler: 2001 ve 2008 Krizleri. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Tolun, B. & Bulut, N.(2021). Covid-19 Pandemi Sürecinde Tüketicilerin Gıda Ürünleri Satın Alma Davranışları Üzerine Bir Araştırma. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:45, 15-31.
- Turunç, Ö. & Yetkin, D. (2020). Covid-19 Kaynaklı Pandemi Döneminde Tüketici Davranışları: Perakendeci Markalı Ürünler Üzerine Bir Araştırma. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 457-471.
- Yavuz, H. (2008). Küresel Ekonomik Krizin Psikolojik Etkileri. Capital Dergisi, 2(18), 13-24.
- Yıldırım, O. (2022). Salgın Döneminde Ekonomik Koşullar ve Yaşam Standartları: "Farklı Gelir Grupları Üzerine Mikro Bir Analiz". Akademik Düşünce Dergisi, Sayı: 5, Bahar, 26-46.
- Yıldız, A. (2020). Kriz Dönemlerinde Tüketici Davranışlarının İncelenmesi. USBAD Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi, 2(3), 377-390.

ÖĞRETMENLERDE MENTAL İYİ OLUŞ VE ETİK DAVRANIŞLAR ARASINDAKİ İLİŞKİ

Hacer SÖNER¹ Muammer ERDOĞAN² Adem ÇAY³

Ramazan ŞEN⁴ Eyüp ERDOĞAN⁵ Sedat UÇAK⁶

Makale İlk Gönderim Tarihi / Recieved (First): 06.10.2022

Makale Kabul Tarihi / Accepted: 07.11.2022

Atıf/©: Söner, H., Erdoğan, M., Çay, A., Şen, R., Erdoğan, E., Uçak, S., (2022). Öğretmenlerde Mental İyi Oluş ve Etik Davranışlar Arasındaki İlişki. Journal of Management Theory and Practices Research, 3(2), 140 -150

Özet

Bu araştırma, öğretmenlerin mental iyi oluş ve etik davranışlar arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve etik davranışların öğretmenlerin mental iyi oluş üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul Arnavutköy, Başakşehir ve Sultangazi ilçelerinde faaliyet gösteren farklı kamu okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Çalışma grubunu ise bu ilçelerdeki okullarda görev yapan öğretmenler arasından uygun örnekleme yöntemi ile gönüllü olan 150'si kadın (%63,3) ve 87'si erkek (%36,7) olmak üzere 237 öğretmen oluşturmaktadır. Verilerin analizinde regresyon ve korelasyon analiz deseni kullanılmıştır. Etik davranışların mental iyi oluşu yordamada düzeyini belirlemek için standart çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Çalışma sonucunda; etik davranışlar ve mental iyi oluş arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Ayrıca etik davranışların mental iyi oluşu anlamlı bir şekilde yordadığı görülmüştür. Araştırmada elde edilen bu bulgulara uygun olarak önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Mental İyi Oluş, Etik Davranışlar

JEL Kodu: I

THE RELATIONSHIP BETWEEN MENTAL WELL-BEING AND ETHICAL BEHAVİORS İN TEACHERS

Citation /©: Söner, H., Erdoğan, M., Çay, A., Şen, R., Erdoğan, E., Uçak, S., (2022). Öğretmenlerde Mental İyi Oluş ve Etik Davranışlar Arasındaki İlişki. Journal of Management Theory and Practices Research, 3(2), 140 -150

Abstract

This research aimed to determine the relationship between teachers' mental well-being and ethical behaviors and to determine the effect of ethical behaviors on teachers' mental well-being. The universe of the research consists of teachers working in different public schools operating in İstanbul Arnavutköy, Başakşehir and Sultangazi districts. The study group consists of 237 teachers, 150 women (63.3%) and 87 men (36.7%), who volunteered with the appropriate sampling method among the teachers working in the schools in these districts. Regression and correlation analysis design was used in the analysis of the data. Standard multiple regression analysis was performed to determine the level of ethical behaviors in predicting mental well-being. In the results of working; It was determined that there is a positive and significant relationship between ethical behaviors and mental well-being. In addition, it was observed that ethical behaviors significantly predicted mental well-being. Suggestions were made in accordance with these findings obtained in the study.

Keywords: Teacher, Mental Well-Being, Ethical Behavior

JEL Classification: I

1 Öğretmen, Kahta İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, hmunsal03@gmail.com, 0000-0002-4996-1692

2 Öğretmen, Arnavutköy İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, muammererdogan05@hotmail.com, 0000-0002-4740-354X

3 Öğretmen, Arnavutköy İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, ademcay@windowslive.com, 0000-0002-0531-3693

4 Öğretmen, Kahta İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, benusen4463@gmail.com, 0000-0002-2628-0982

5 Öğretmen, Mudanya İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, e.erdogan46@hotmail.com, 0000-0002-5338-4656

6 Öğretmen, Arnavutköy İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, sedatucak@hotmail.com, 0000-0002-0322-5462

1. GİRİŞ

Okul ortamlarında öğretmenlerin öğrencilerle veya meslektaşlarıyla girmiş oldukları etik olan veya olmayan ilişkiler öğretmenlerin psikolojik olarak etkilenmesine neden olabilir. Bu durum özellikle öğretmenlerin mental iyi oluşlarını etkileme ihtimali olan etik davranışların ne düzeyde etkili olduğunun belirlenmesinin önemli olduğu söylenebilir. Bu durumdan dolayı bu araştırmanın problem cümlesi “Öğretmenlerin mental iyi oluşları ve etik davranışlar arasında ilişki var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir. Bu noktada alan yazında mental iyi oluş ve etik davranışlar ile ilgili kavramsal ve kuramsal çerçeve araştırılmış ve araştırmanın ilişkisel tarama yöntemi ile yapılmasına karar verilmiştir. Araştırma sonucunda nicel yöntemle toplanan veriler istatistiksel analizlerle değerlendirilmiştir. Bu noktada öğretmenlerin mental iyi oluşun etik davranışlar ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişki içinde olduğu görülmüştür.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın amacına uygun olarak alan yazında yer alan çalışmalar incelenmiş ve mental iyi oluşun pozitif psikolojinin temel kavramları arasında olduğu görülmüştür. Bundan dolayı bu çalışmanın temel kuramsal çerçevesi pozitif psikolojik üzerine inşa edilmiştir. Ayrıca okullarda öğretmenlerin karşı karşıya kalabileceği etik davranışlar olan görev bilinci, erdemlilik, mesleki yükümlülük, insani duyarlık ve ahlaki düşünce olmak üzere beş ahlaki durum ile mental iyi oluş arasındaki ilişkinin belirlenmesi için etik kavramının kuramsal alt yapısından faydalanılmıştır.

Pozitif psikoloji, bireylerin öznel deneyim ve yaşamın kalitesini iyileştirme üzerinde yoğunlaşan bir kuramdır. Bu kuramın gelecek yüzyılda insanların, toplulukların ve toplumların gelişmesine izin veren faktörleri anlamaya ve inşa etmeye çalışan bir yaklaşımı vardır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Bu psikolojik yaklaşımın üstünde dikkatle durduğu kavramlardan biri de mental iyi oluştur.

3. LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde araştırmanın kuramsal alt yapısını oluşturan mental iyi oluş ve etik kavramları ile ilgili literatür bilgilerine yer verilmiştir.

3.1. Mental İyi Oluş

Mental iyi oluş kavramının alan yazında farklı tanımları bulunmaktadır. Bireylerin hayatlarında mutlu ve memnun olmalarını, hayatlarındaki amacın farkında olarak verilen potansiyellerini fark etmelerini, başka insanlarla sağlıklı ilişkiler kurmalarını ve sürdürmelerini ve kendi öz kontrollerini hissetmelerini sağlayan bir yaşam stili (World Health Organization, 2004; Davidson vd., 2006; Keyes ve Rffy, 1995) olarak tanımlanabilir.

Mental iyi oluş bireylerin zihinsel sağlığının pozitif yönünü de ifade etmektedir. Bundan dolayı insanların toplum içindeki sosyal iyi olmalarıyla da ilişkilidir (Demirtaş ve Baytemir, 2019). Bu noktadan hareketle mental iyi oluşun bireyin varoluşsal olarak farkındalık kazanması ve toplum içinde yaşamasından dolayı bir bütün olarak değerlendirilmesi gerektiği görülmektedir. Pozitif psikoloji alanında çalışan uzmanlar, mental iyi oluş (Deci ve Ryan, 2001) ile ilişkili iki kavram üzerinde durmaktadırlar. Mental iyi oluş kavramı hedonik ve eudaimonik bakış olmak üzere iki bakış açısını içermektedir. Hedonik perspektif, öznel iyi oluş olarak da tanımlanan bu bakış açısı insanların mutluluğunun daha yüksek olduğu, olumlu duygularının olumsuz duygulara göre daha çok olduğu ve bireyin öznel deneyiminden hareketle yaşamından doyum alması olarak tanımlanabilir (Diener, 1984; Kahneman, 1999; Stewart-Brown ve Janmohamed, 2008). Eudaimonik perspektif ise, insanların varlığının anlamını kavraması,

başka kişilerle karşılıklı iletişim kurabilmesi, kendini özgün anlamda yaşaması, kişisel özerkliğini sağlaması, kendi öz-kabul anlayışını oturtması anlayışına dayanmaktadır (Ryan ve Deci, 2001; Stewart-Brown ve Janmohamed, 2008).

İnsanların mental iyi oluşları arttıkça farkındalıkları artmakta ve fiziksel özelliklerinin bundan olumlu bir şekilde etkilenmektedir, ayrıca başka insanlarla etkili iletişim kurduklarından daha fazla yaşam isteği duymaktadırlar (Diener vd., 2005). Mental iyi oluşu yüksek olan bireyler ayrıca kendi geçmişleriyle ilgili olumsuz değerlendirmelerden kaçınmakta ve kendilerini sürekli geliştirme çabası taşımaktadırlar. Bu bireyler kendi hayatlarının amaç ve anlamını bilip, başka insanlarla sağlıklı etkileşim ve iletişim kurarken kendi çevreleri üzerinde etkiye sahiptirler ve hayatları ile ilgili öz-kontrol kurmaktadır (Ryff ve Keyes, 1995). Mental iyi oluş genel anlamda psikolojik iyi oluş ve öznel iyi oluşu kapsadığı söylenebilir.

Mental iyi oluşla ilgili çalışmaların çoğunlukla ergen bireyler üzerindeki örneklerle gerçekleştirildikleri görülmektedir (Söner ve Yılmaz, 2018). Bu kavram ile ilgili araştırmaların son yıllarda yurt içi ve yurt dışı alan yazında da sürekli olarak artmaktadır. Mental iyi oluş ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde fiziksel sağlık ile pozitif yönlü anlamlı ilişki (Keyes vd., 2010); depresyon ile negatif yönlü anlamlı ilişki (Gürgan ve Gür, 2019); duygusal iyilik hali ve çalışma kapasitesi arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki (Rogach, Ryabova ve Frolova, 2017); romantik ilişkiler ve empati ile pozitif yönlü anlamlı ilişki (Kaya, 2017); duygusal zeka ile pozitif yönlü anlamlı ilişki (Çelik, 2008); olumlu gelecek beklentisi pozitif yönlü anlamlı ilişki (Eryılmaz, 2011); sosyal medya bağımlılığı ile negatif yönlü anlamlı ilişki (Söner ve Yılmaz, 2018); esneklik ve olumsuz duygular negatif yönlü anlamlı ilişki (Guo vd., 2020); umut ve yapılandırmacı düşünce arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki (Demirtaş, Baytemir ve Güllü, 2018); affetme ve mizahla başa çıkma (Kayış ve Satıcı, 2019) ile pozitif ilişkili olduğu saptanmıştır. Bunun yanında Zümbül (2019) öğretmen adaylarıyla yaptığı bir araştırmada bilinçli farkındalık ve affetmenin psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra Kim ve Lim'in (2016) özel eğitim öğretmenleri üzerinde yapmış oldukları araştırmalarında ise mental iyi oluşun sosyal sorumluluk, mutluluk, öz düzenleme ve iyimserlik üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Mental iyi oluşun bireylerin duygusal iyi olma ve çalışma kapasiteleri ile ilişkili olması insanların bilişsel rahatlama sağlamaları için kendi özdenetimlerini bırakarak etik olmayan davranışlar sergilemesiyle yol açtığı söylenebilir.

3.2. Etik

Etik kavramı genel olarak bireylerin kişisel ve toplumsal ilişkilerin kökenini oluşturan değer, norm, kural vb. kavramları ahlaksal olarak inceleyen felsefe biliminin bir disiplini. Etik kavramı Yunan dilinde “karakter, prensip, insan davranışı” anlamına gelen “ethos” kelimesinden gelmektedir. ‘Ethics’ kelimesi ‘Ethos’ kelimesinden türetilmiş ideal ve soyut olanı ifade eden “ahlak kurallarının ve değerlerinin incelenmesi” sonucu ortaya çıkmaktadır (Akarsu, 1979). Yani etik sözcüğü, en üstün ve kutsal değerler olan ahlak, hukuk ve dini değerleri dayanan dikkat çekici bir durum olarak tanımlanabilir (Çelebi ve Akbağ, 2012).

Alan yazında mesleki anlamda etik ise, yazılı normlar tamamı, bir grup insanın belirli hedeflerle meydana getirdiği durumlar algılanmaktadır. Yani mesleki anlamda etik hem yazılı normaların tamamını hem de bu normlar üzerinde çalışan bireylerin çalıştıkları alanları çerçeveye alan durumları anlatmak için kullanılır (Kuçuradi, 2000). Eğitim vermekle görevli olan öğretmenlik mesleğindeki etik, öğretmenlerin kendi aralarında ve eğitim verdikleri öğrencilerle iletişiminden, eğitim verdikleri kurumun ortamından ve eğitim verdikleri toplumun gelişmişlik ve isteklerinden etkilenebilir. Alan

yazında geliştirilen kuramlar incelendiğinde öğretmenlerin ve sınıfların tarafsız ortam olamayacağını bundan dolayı eğitim ortamının ahlaki bir yönünün olduğunu ileri sürmektedirler (Joseph ve Efran, 1993). Bu durum eğitim ortamında öğretmen ve öğrenci arasındaki ilişkinin etik ve ahlaki bir durumunun olduğunu göstermektedir.

Etik kavramı ahlaki yaşamı işaret eden prensip, hipotez ve değerler bütününden oluşmaktadır (Starratt, 2004). Öğretmenlerin yüklendiği etik eğitimde hedef, kişinin eğitim verdiği toplumda norm ve kuralların dışında, akli ön plana alarak ideal bir toplumun hangi ilke ve kurallar üzerinde kurulabileceği sorunları ile ilgilenmeleri gerekmektedir (Çileli, 1991). Alan yazında etik eğitim iki noktada değerlendirilmektedir. Bu etik eğitimden birincisi, bir mesleğin bilgi ve becerilerinin yanı sıra icra edilen mesleğin bir takım eğitimlerle ileriye taşınmasıdır. Diğer nokta ise çalışma hayatında mesleğin alınan hizmet içi eğitimlerle ileriye taşınmasıdır (Aydın, 2001). Bu durumdan dolayı, eğitim hayatında öğretmenlerin öğrencilere kazandırmayı amaçladığı davranışların kökeninde etik ilke ve değerler yatmaktadır. Bu etik ilke ve değerler ise etik davranışlarla pozitif yönlü bir ilişkiye sahiptir.

Alan yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde mental iyi oluş ile etik davranışlar arasındaki ilişkinin incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Öğretmenlerin mesleki görev ve sorumlulukları ve icra ettikleri öğretmenlik mesleğinin temel değerleri üzerinde yoğunlaşılmasından dolayı etiğin psikolojik durumları ile olan ilişkisi inceleyen araştırmalar sınırlı olduğu söylenebilir. Bu çalışmalar genelde “etik davranışların neler olduğu, mesleki normlar, eğitim ve etik kavramlarının irdelenmesi, öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleği ile ilgili etik olmayan davranışlara ilişkin algıları, öğretmen davranışlarının kamu etiği ilkelerine uygun olup olmadığı, öğrencilerin ve öğretmenlerin etik algıları, öğretmenlerin yöneticileri ve denetçileri algılayışları ve öğretmenlik etik andı” gibi durumlar üstüne odaklanmıştır (Aydın, 2001; Dağlı ve Akyıldız, 2009; Uğurlu, 2008). Bu durum özellikle etik davranışların sadece davranışsal olarak etkilerinin dikkate alınmasının ve psikolojik etkilerinin politika geliştirilme amacıyla kullanılamayacağına dair yanlış düşüncelerin bu noktada araştırılma yapılmamasına neden olduğu söylenebilir. Bu durum araştırmacıların okullarda çalışıyor olmasından dolayı etik davranışların psikolojik etkilerinin bilinmesinin öğretmenleri etik davranışlara yönlendirmede önemli dayanak oluşturacağı düşünülmüş ve bundan dolayı araştırmacılar böyle bir çalışma yapmaya karar vermişlerdir.

4. ARAŞTIRMA

Bu başlık altında, araştırmanın konusu ve amacı, evreni ve örneklemini, varsayımları ve modeli açıklanmalıdır.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin mental iyi oluş ve etik davranışlar arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve etik davranışların öğretmenlerin mental iyi oluş üzerindeki etkisini belirlemektir. Buna dair elde edilen sonuçların literatüre ve alanda çalışan uzmanlara katkıda bulunacağı düşünülmüştür. Ayrıca bu çalışmanın öğretmenlerin mental iyi oluşlarının artırılması amacıyla yapılabilecek çalışma ve projelerin tasarlanması noktasına yardımcı olacağı düşünülmektedir. Bu noktada araştırmanın soruları şu şekildedir;

Öğretmenlerin mental iyi oluş ve etik davranışları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Öğretmenlerin etik davranış düzeyleri mental iyi oluş tarafından anlamlı bir şekilde yordanmakta mıdır?

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini İstanbul İli Arnavutköy, Başakşehir ve Sultangazi ilçelerinde bulunan farklı okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunu ise uygun örnekleme yöntemi ile gönüllü olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma, araştırmanın amacına uygun olarak belirlenmiş ölçme araçları kullanılarak nicel araştırma ile yapılmıştır. Araştırmaya katılanların 150'si kadın (%63,3) ve 87'si erkek (%36,7)'tir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 78'i ilkokul (%32,9), 78'i ortaokul (%32)'i ve 81'i (%34,2) lisede görev yapmaktadır. Yine katılımcıların 114'ü (%48,1) 0-5 yıl arası, 59'u (%24,9) 6-10 yıl arası, 24'ü (%10,1) 11-15 yıl arası ve 25'i (%10,5) 15 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahiptir. Araştırmada örneklem sayısı belirlenirken Bryman ve Cramer'in (2001) belirttiği gibi madde sayısının en az beş katına ulaşılmıştır. Bu sayede verilerin analizinin sağlıklı bir şekilde yapıldığı söylenebilir.

4.3. Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin mental iyi oluşları ve etik davranışlar arasındaki ilişkiyi belirlemeyi ve etik davranışların mental iyi oluşu yordama düzeyini belirlemeyi amaçlayan bu araştırmada yordayıcı korelasyonel desen kullanılmıştır. Yordayıcı korelasyonel desen değişkenler arasındaki ilişkilerin incelendikten sonra bilinen değerden yola çıkarak bilinmeyen değişkenin yordama gücünün tespit edilmesi amacıyla kullanılır (Büyüköztürk vd., 2014).

4.4. Veri Toplama Araçları

Bu bölümde çalışmada kullanılan mental iyi oluş ölçeği ve etik davranışlar ölçeği hakkında bilgiler verilmiştir.

4.4.1. Mental İyi Oluş Ölçeği

Bu ölçek Tennant ve diğerleri (2007) tarafından kişilerin psikolojik iyi oluş ve öznel iyi oluşlarını birlikte ölçmek amacıyla oluşturulmuştur. Ölçek, kişilerin mental sağlıklarıyla ilgili olan toplam 14 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması Keldal (2015) tarafından yapılmıştır. Ayrıca ölçeğin açıkladığı toplam varyansın %51' ini açıkladığı saptanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum indekslerinin $X^2 /sd = 3.71$, $RMR = .05$, $NNFI = .95$, $RFI = .93$, $CFI = .96$ olarak saptanmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması 16 yaş ve üstündeki kişilerden toplanan verilerle yapılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık güvenilirliği için yapılan Cronbach Alfa katsayısı .89 bulunmuştur. Bu araştırma için tekrar yapılan Cronbach alfa iç tutarlılık değeri .887 olarak saptanmıştır. Ayrıca bu çalışma için tekrardan doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve tek boyuttan oluştuğu görülmüştür.

4.4.2. Etik Davranışlar Ölçeği

Çelebi ve Akbağ (2012) tarafından geliştirilen bu ölçeğin görev bilinci, erdemlilik, mesleki yükümlülük, insani duyarlık ve ahlaki düşünce olmak üzere beş alt boyutu bulunmaktadır. Ölçek 26 maddeden meydana gelmektedir. Ölçek ile ilgili açılımlayıcı faktör analizi yapılmış ve ölçeğin 5 boyuttan oluştuğu saptanmıştır. Ayrıca ölçeğin açıkladığı toplam varyansın %44.99' unu açıkladığı saptanmıştır. Ölçeğin yapılan güvenilirlik çalışmasında görev bilinci alt boyutunun (1.,2.,3.,4.,5.,6.,7. ve 8.) Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının .81, erdemlilik alt boyutunun (9.,10.,11.,12. ve 13.) Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının .64, insani duyarlık alt boyutunun (14.,15.,16.,17. ve 18.) Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının .67, mesleki yükümlük alt boyutunun (19., 20.,21. ve 22.) Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının .58 ve son olarak ahlaki düşünce alt boyutunun (23.,24.,25. ve 26.) cronbah alfa güvenilirlik katsayısının .44 olduğu saptanmıştır. Bu çalışma Cronbach alfa değerlerinin ahlaki düşünce alt boyutunda .824,

erdemlilik alt boyutu için .776, insani duyarlık alt boyutunda .743, mesleki yükümlük alt boyutu için .718 ve son olarak ahlaki düşünce alt boyutu için .722 olduğu saptanmıştır. Ayrıca bu çalışma için tekrardan doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve beş alt boyuttan oluştuğu ve ilgili maddelerin aynı alt boyut altında toplandığı görülmüştür.

4.5. Verilerin Analizi

Öğretmenlerin mental iyi oluşlarının etik davranışlar tarafından yordanma düzeyini saptamak amacıyla korelasyon ve standart çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmada uç değerlerin belirlenmesi için mahalanobis değerlerine bakılmıştır. Bu değerler her bir bağımsız değişkenin diğer değişkenlerle olan uzaklığını ifade etmektedir (Can, 2018). Veriler bu yöntemle analiz edilip uç değer olan veriler belirlenip çıkartıldıktan sonra 237 veriyle analizler yapılmıştır. Veri analizine başlanmadan önce standart çoklu regresyon analizinin gerçekleştirilebilmesi için aşağıdaki varsayımları karşılayıp karşılamadığı kontrol edilmiştir (Can, 2018).

İlk adım olarak normallik varsayımı incelenmiştir. Normallik varsayımı için basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmış ve verilerin -1 ve +1 değer aralığında normal dağılım göstermediği için uç değerlere bakılmıştır. Uç değerler çıkarılmış daha sonra tekrar basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmış ve bu değerlerinin Tablo 2’de belirtildiği üzere +1 ve -1 aralığında (Tabachnick ve Fidell, 2013) normal dağılım gösterdiği saptanmıştır.

Tablo 1. Öğretmenlerin Mental İyi Oluş, Ahlaki Çözülme ve Öz-Yeterliliklerinin Betimsel Analizleri

	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
1. Mental İyi Oluş	237	57.0717	7.21163	-.290	.279
2. Görev Bilinci	237	35.6709	3.35873	-.377	-.897
3. Erdemlilik	237	22.2447	2.31228	-.438	-.638
4.İnsani Duyarlık	237	23.4852	1.94762	-1.102	-.074
5. Mesleki Yükümlülük	237	18.1392	1.75442	-.632	-.666
6. Ahlaki Düşünce	237	18.5485	1.62435	-.782	-.576

Normallik sayılıtısına bakıldıktan sonra otokorelasyon durumu analiz edilmiştir. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında otokorelasyon durumunun var olup olmadığını belirlenmesi için Durbin- Watson d değeri incelenmiştir. Bu Durbin Watson d kabul edilebilir aralığı 1.5 - 2.5’dir (Field, 2005; Uysal ve Günay, 2001). Bu araştırmada Durbin Watson d değerinin 1.825 bulunması kabul edilebilir değer aralığında olduğunu göstermektedir. Bu analiz sonucunda çoklu regresyon analizi varsayımının karşılandığını göstermektedir.

Normallik sayılıtısı ve otokorelasyon durumuna bakıldıktan sonra Varyans Büyütme Faktörü ve Tolerans değerlerine bakılmıştır. Bu iki değer korelasyonel ilişkiyi değerlendirdiği için değişkenler arasında yüksek ilişki olması değişkenlerin aynı şeyleri ölçtüğü anlamına geldiğinden değişkenlerden birinin analizden atılması gerekmektedir. Varyans Büyütme Faktörü değerinin kabul edilebilir aralığı 10’dan küçük, Tolerans değerinin ise 0.2’den büyük olması gerekmektedir (Field, 2005; Kaçar ve Sarıçam, 2015). Bu araştırmada mental iyi oluşun yordanmasına ilişkin analizde Tolerans değeri .475 - .584 aralığında, Varyans Büyütme Faktörü değerinin ise 1.711-2.107 olduğu saptanmıştır. Elde edilen bu bulgular değişkenler arasında çoklu korelasyon olmadığı şeklinde olduğu saptanmıştır.

Yukarıdaki üç varsayımda herhangi bir soruna rastlanmadıktan sonra yordayıcı ve yordanan değişkenler

arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Mental iyi oluş ve etik davranışlar arasındaki korelasyonel ilişki Tablo 3’ de yer almaktadır. Çoklu regresyon analizi için varsayımlar sağlandıktan sonra analiz yapılmaya başlanmıştır.

Araştırma kapsamında toplanan veriler SPSS 23.0’ dan faydalanılarak yapılmıştır. Verilerin analizinde etik davranışların mental iyi oluşu yordamadaki gücünün belirlenmesinde ise standart çoklu regresyon analizi ve mental iyi oluş ve etik davranışlar arasındaki ilişkinin belirlenmesi için ise korelasyon değerlerine bakılmıştır.

4.4. Bulgular

Öğretmenlerin mental iyi oluş ve etik davranış alt boyutları arasındaki ilişkinin saptanması için Pearson korelasyon analizi yapılmış ve bulgular tablo 2’ de gösterilmiştir.

Tablo 2. Mental İyi Oluş ve Etik Davranışlar Arasındaki Korelasyonel İlişki

	1	2	3	4	5	6
1. Mental İyi Oluş	1					
2. Görev Bilinci	,491**	1				
3. Erdemlilik	,469**	,559**	1			
4. İnsani Duyarlık	,327**	,486**	,520**	1		
5. Mesleki Yükümlülük	,428**	,574**	,513**	,575**	1	
6. Ahlaki Düşünce	,403**	,630**	,515**	,588**	,577**	1

**p<.01

Tablo 2’de görüldüğü üzere öğretmenlerin mental iyi oluşları ile görev bilinci (r=.491), erdemlilik (r=.469), insani duyarlık (r=.327) mesleki yükümlülük (r=.428) ve ahlaki düşünce (r=.403) arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Yani öğretmenlerin etik davranışlar olan görev bilinci, erdemlilik, insani duyarlık, mesleki yükümlülük ve ahlaki düşünce düzeyleri arttıkça mental iyi oluşları da artmaktadır.

Öğretmenlerin etik davranışlarının mental iyi oluşlarını yordama düzeylerini belirlemek için standart çoklu regresyon analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 3’ de sunulmuştur.

Tablo 3. Mental İyi Oluşun Yordayıcısı Olarak Etik Davranışların Standart Çoklu Regresyon Analizi

	B	Standart Sapma	β	t	p	İkili r	Kısmi R
(Sabit)	8,656	5,421		1,597	0,112		
1. Görev Bilinci	0,547	0,167	0,255	3,281	0,001	0,211	0,179
2. Erdemlilik	0,757	0,223	0,243	3,398	0,001	0,218	0,186
3. İnsani Duyarlık	-0,157	0,275	-0,042	-0,570	0,569	-0,037	-0,031
4. Mesleki Yükümlük	0,611	0,311	0,149	1,967	0,050	0,128	0,107
5. Ahlaki Düşünce	0,252	0,352	0,057	0,716	0,475	0,047	0,039
R= .558	R ² = .31						
F(5,231)= 20.880	p= .000						

Tablo 3 incelendiğinde, öğretmenlerin mental iyi oluşları ile etik davranışları arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır, $R=0.558$, $R^2=0.31$, $p<.05$). Görev bilinci, erdemlilik, insani duyarlılık, mesleki yükümlülük ve ahlaki düşünce birlikte, mental iyi oluşun yaklaşık %31'ini yordamaktadır.

Etik davranışların mental iyi oluş üzerindeki görece önem sırası; görev bilinci, erdemlilik, mesleki yükümlülük, ahlaki düşünce ve insani duyarlılıktır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçlarına bakıldığında ise görev bilinci ve erdemlilik ve mesleki yükümlülüğün mental iyi oluş üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. İnsani duyarlılık ve ahlaki düşüncenin ise mental iyi oluş üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı saptandı.

SONUÇ ve TARTIŞMA

Bu çalışmada, öğretmenlerin mental iyi oluş ve etik davranışlar arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve etik davranışların mental iyi oluşu yordama düzeyinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda yapılan analizlerde mental iyi oluş ile etik davranışlar ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Yani öğretmenlerin etik davranışlar olan görev bilinci, erdemlilik, insani duyarlılık, mesleki yükümlülük ve ahlaki düşünce düzeyleri arttıkça mental iyi oluşları da artmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin etik davranışlarının mental iyi oluşu anlamlı bir şekilde yordadığı saptanmıştır.

Alan yazında etik davranışlar ile mental iyi oluş arasındaki ilişkinin incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak mental iyi oluş kavramının iki alt boyutundan biri olan öznel iyi oluş ile etik davranışlar arasında ilişkiler olduğunu dair araştırma bulguları bulunmaktadır. Öznel iyi oluş yani mental iyi oluşun bireylerin sosyal yaşamına ve iş performansına olumlu katkıları bulunmaktadır (Biswas-Diener ve Diener, 2006). Bunun yanı sıra etik davranışlar sergileyen liderlerin öğretmenlerde öznel iyi oluşu arttırdığına dair alan yazında yer alan çalışmalar (Özdemir vd., 2018; Yang, 2014; Adnan vd., 2019; Kalshoven ve Boon, 2012). Yine Bhatti ve arkadaşlarının (2020) yapmış oldukları çalışmada etik liderliğin öznel iyi oluş üzerinde olumlu etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Alan yazında yer alan bu çalışmalar araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Etik davranışlar, bireylere toplum içinde mutlu olmaları için benzer kuralları ortaya koyar. Bu noktada öğretmenlerin etik davranışlar sergilemesi ve etik davranışlarla karşılaşması saygı ve sevgi duygularının artmasını sağladığı söylenebilir. Bundan dolayı etik davranışların öğretmenler arasında artmasının mental iyi oluşu da anlamlı bir şekilde arttırdığı söylenebilir.

Bu çalışmada öğretmenlerin mental iyi oluşlarına etki eden etik davranışlar belirlenmiştir. Bunun yanı sıra öğretmenlerin mental iyi oluşları üzerinde etki eden değişkenlerle araştırılan yeni çalışmaların yapılması önerilmektedir. Ayrıca öğretmenlerin etik davranışların nedenleri üzerine araştırmalar yapılarak öğretmenlerin mental iyi oluşlarını sağlama konusunda yaşanan sorunlar bulunabilir. Aynı zamanda, öğretmenlerin mental iyi oluşlarını konusunda desteklenmeleri için okul psikolojik danışmanlarından destek alınması sağlanabilir. Mental iyi oluşun etik davranışlar açısından yordanmasına ilişkin bu çalışma bazı sınırlılıklara sahiptir. Verilerin üç ilçeden toplanmasıdır. Ayrıca, araştırmada kullanılan ölçekler öğrencilerin kendileri hakkında bilgilendirmelerde bulunmalarını gerektirdiğinden dolayı öğretmenlerin kendilerinden beklenen cevapları verme eğilimlerini etkileyebilmesi bir sınırlılık oluşturmaktadır.

KAYNAKÇA

- Adnan, S., Batool, S., & Aleem, M. (2019). Linking ethical leadership with employee work outcomes: The moderating role of conscientiousness. *Journal of Independent Studies & Research: Management & Social Sciences & Economics*, 17(1), 183-196. <https://doi.org/10.51239/nrjss.v0i0.31>
- Akarsu, B. (1979). *Felsefe sözlüğü*. Ankara: Türk Dil Kurumu.
- Akgün, Ö.E., Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K. Demirel, F. ve Karadeniz, Ş. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (17. bs.). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Aydın, P. İ. (2001). *Yönetmel mesleki ve örgütsel etik*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Bhatti, M. H., Akram, U., Bhatti, M. H., Rasool, H., & Su, X. (2020). Unraveling the effects of ethical leadership on knowledge sharing: The mediating roles of subjective well-being and social media in the hotel industry. *Sustainability*, 12(20), 1-20.
- Biswas-Diener, R., ve Diener, E. (2006). The subjective well-being of the homeless, and lessons for happiness. *Social Indicators Research*, 76, 185-205. <https://doi.org/10.1007/s11205-005-8671-9>
- Bryman, A., & Cramer, D. (2001). *Quantitative data analysis with SPSS release 10 for Windows: A guide for social scientists*. London: Routledge.
- Can, A. (2018). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi* (6. bsk.). Ankara: Pegem Akademi.
- Çelebi, N. & Akbağ, M. (2012). A study for identification of ethical conduct of the teachers working at public high schools. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(2), 425-44.
- Çelik, Ş. (2008). *Lise öğrencilerinin öznel iyi oluşlarının duygusal zekâ açısından incelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı, Konya.
- Çileli, M. (1991). *Ahlak psikolojisi ve eğitimi*. Ankara: V Yayınları.
- Dağlı, A. & Akyıldız, S. (2009). İlköğretim öğretmenlerinin görüşlerine göre ilköğretim denetmenlerinin etik davranışları. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 27-38.
- Davidson, R.J., Friedman, E.M., Love, G.D., Muller, D., Rosenkranz, M.A., Ryff, C.D. and Urry, H.L. (2006). Psychological well-being and ill-being: Do they have distinct or mirrored biological correlates?. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 75(2), 85-95. <https://doi.org/10.1159/000090892>
- Demirtaş, A.S., Baytemir, K. ve Güllü, A. (2018). Pedagojik formasyon öğrencilerinde umut ve mental iyi oluş: Yapılandırmacı düşünmenin aracı rolü. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 317-331. <https://doi.org/10.17860/mersinefd.354636>
- Demirtaş, A.S. ve Baytemir, K. (2019). Warwick-Edinburgh mental iyi oluş ölçeği kısa formu' nun türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(70), 654-666. <https://doi.org/10.17755/esosder.432708>
- Diener, E. D. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>

- Eryılmaz, A. (2011). Ergen öznel iyi oluşu ile olumlu gelecek beklentisi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, 24, 209–215. <https://doi.org/10.5350/DAJPN2011240306>
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS*. London: Sage Publication.
- Gözütok, D. (1999). Teachers' ethical behavior. *The Third International Conference on Teacher Education. Almost 2000: Crises and challenge in the teacher education (June 27- July 1 1999)*, (p. 83-99), İsrail: Beit Berl Collage.
- Guo, J., Liu, L., Zhao, B. and Wang, D. (2020). Teacher support and mental well-being in chinese adolescents: The mediating role of negative emotions and resilience. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.03081>
- Gürkan, U. ve Gür, S. (2019). Genç yetişkinlerde mental iyi oluş düzeyinin depresyonla ilişkisinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(6), 516-536.
- Kahneman D. (1999). Objective happiness. *Well-being: The foundations of hedonic psychology*, 3(25), 1-23.
- Kalshoven, K., & C. T. Boon, (2012). Ethical leadership, employee well-being, and helping: The moderating role of human resource management. *Journal of Personnel Psychology*, 11(1), 60-68. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000056>
- Kaya, Ö.S. (2017). Romantik ilişkilerde problem çözme becerilerinin empati ve mental iyi oluş açısından incelenmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 8(1), 62-72. <https://doi.org/10.5961/jhes.2018.248>
- Kayış, A.R. ve Saticı, S.A. (2019). Mizahla Başa Çıkma ile Mental İyi Oluş Arasındaki İlişkide Affediciliğin Aracılık Rolü. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(4), 1495-1504. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.3099>
- Keldal, G. (2015). Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği'nin Türkçe Formu: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 103-115.
- Keyes. C. L., Dhingra, S. S., & Simoes, E. J. (2010). Change in level of positive mental health as a predictor of future risk of mental illness. *American Journal of Public Health*, 100, 2366–2371. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2010.192245>
- Kim, S.Y., & Lim, Y.J. (2016). Virtues and well-being of Korean special education teachers. *International Journal of Special Education*, 31(1), 114-118.
- Kuçuradi, İ. (2008). *Etik/Ethic*. Ankara: Meteksan.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological Bulletin*, 131, 803-855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Özdemir, K., Günay, A. ve Çetinceli, K. (2018). Etik liderlik, işgören sessizliği ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (17), 675-686.
- Rogach, O. V., Ryabova, T.M. and Frolova, E.V. (2017). Social factors of mental well-being violation

- among high school teachers. *European Journal of Contemporary Education*, 6(4), 787- 796. <https://doi.org/10.13187/ejced.2017.4.787>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potential: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. D., & Keyes, C.L.M., (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719–727.
- Seligman, M. E. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Söner, O. ve Yılmaz, O. (2018). Lise öğrencilerinin sosyal medya bağımlılığı ve psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişki. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(13), 59-73.
- Starratt, R. J. (2004). *Ethical leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Stewart-Brown S. and Janmohamed, K. (2008). *Warwick and Edinburgh Mental Well-being Scale (WEMWBS): User Guide, Version 1*. NHS Health Scotland: Glasgow. Erişim adresi: <http://www.ocagingservicescollaborative.org/wp-content/uploads/2014/07/WEMWBS-User-Guide-Version-1-June-2008.pdf>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics (6th ed.)*, Boston: Allyn and Bacon.
- Tennant, R., Hiller, L., Fishwick, R., Platt, S., Joseph, S., Weich, S., Parkinson, J., Secker, J., & Stewart-Brown, S. (2007). The Warwick-Edinburgh Mental Well-Being Scale (WEMWBS): Development and UK validation. *Health and Quality of Life Outcomes*, 5(1), 50-63
- Uğurlu, C. T. (2008). Lise son sınıf öğrencilerinin öğretmenlerinin etik davranışlarına ilişkin algıları. *Kastamonu Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 16(2), 367-378
- Uysal, M. ve Günay, S. (2001). Durbin-watson ölçütüne göre kararsızlık bölgesinde bulunan negatif otokorelasyon için bazı testler. *Anadolu University Journal Of Science and Technology*, 2(2), 277-284.
- World Health Organisation. (2004). *Promoting mental health; concepts emerging evidence and practice (Summary report)*. Retrieved from <http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42940/1/9241591595.pdf>.
- Yang, C. (2014). Does ethical leadership lead to happy workers? A study on the impact of ethical leadership, subjective well-being and life happiness in the Chinese culture. *Journal of Business Ethics*, 123(3), 513-525.
- Zümbül, S. (2019). Öğretmen adaylarının psikolojik iyi oluş düzeylerinde bilinçli farkındalık ve affetmenin yordayıcı rolleri. *Ege Eğitim Dergisi*, 20(1), 20-36

TEK EBEVEYNLE YAŞAMANIN ÇOCUK VE ERGENLERE ETKİLERİNİN İNCELENMESİ

Şuheda ÖZBEN¹

Makale İlk Gönderim Tarihi / Recieved (First): 14.11.2022

Makale Kabul Tarihi / Accepted: 22.12.2022

Atıf/©: Özben, Ş., (2022). Tek Ebeveynle Yaşamının Çocuk ve Ergenlere Etkilerinin İncelenmesi. Journal of Management Theory and Practices Research, 3(2), 151 -161

Özet

Bu çalışmanın amacı, tek ebeveynle yaşamının çocuk ve ergenlere etkilerini incelemektir. Çalışma literatür taramasıyla yapılmıştır. Tek ebeveynlik, çocuk ve ergen üzerinde önemli etkiler yapmaktadır. Gelecek kuşakların sosyal, ekonomik, kültürel, iletişimsel, bilimsel- teknolojik değişimlere uyum sağlayabilmesi ve küresel ısınma, iklim değişiklikleri, şehirleşme, nüfus yoğunluğu, göç gibi sorunlara çözüm bulabilmesi için sağlıklı bireyler olarak yetişmeleri ve psikolojik dayanıklılığa sahip olmaları önemlidir. Bu bağlamda tek ebeveynle yaşayan çocuk ve ergenlerin incelenmesi ihtiyacı doğmuştur. Boşanma, ayrı yaşama, terk edilme, farklı bir şehir ya da ülkede çalışma nedeniyle uzun süren ayrılıklar, ölüm gibi nedenlerle çocuklar tek ebeveynle birlikte yaşamak durumunda bırakılmaktadır. Genç yaşta evlilik, düşük eğitim düzeyi, ebeveynin boşanmış olması, evlilik öncesi bebek sahibi olmak, iletişimsizlik, sosyal, ekonomik ve kültürel farklılıklar boşanmada artışa yol açan faktörlerdendir. Boşanma sadece anne-babaları değil çocukları ve ailenin diğer bireylerini de etkilemektedir. Boşanmanın etkisi çocuğun yaşına, gelişim özelliklerine, anne- babası ve yakınlarıyla olan ilişkisine göre farklılaşmaktadır. Okul öncesi çocuklarda regresyon (parmak emme, yatağı ıslatma, anne-babaya vurma, sevilen bir oyuncuğa ya da nesneye bağlanma, yapışma), emosyonel gereksinimlerde artma, bağımlılık, agresyon, korku, kaygı, üzüntü, öfke ve uyku sorunları gibi sorunlar gözlenebilmektedir. Okul çağında ise öfke patlamaları, karşı gelme, suç işleme, okul başarısızlığı ve okuldan kaçma gibi problemler ortaya çıkabilmektedir. Anne babası boşanmış 155 ergenle yapılan bir araştırmada, boşanmış, geçimsiz ve geçimli ailede yaşayan ergenlerin benlik değeri puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır. Boşanmış ve geçimsiz ailede yetişen ergenlerin, geçimli ailelerin çocuklarına göre benlik değeri daha düşüktür. Geçimsiz ailede yaşamak, boşanmış aileye göre çocukların benlik değerini daha çok olumsuz yönde etkilemektedir. Geçimli aile çocuklarının benlik saygısı, insanlara güvenme, ana baba ilgisi puanları, diğerlerinden daha yüksektir; depresif duygulanım ve psişik izolasyon puanları daha düşüktür. Tek ebeveynle yaşayan 309 ergenin sosyal beceri puanlarının karşılaştırıldığı bir araştırmada; sinemaya, tiyatroya, konsere, kafeteryaya gidenlerin, gitmeyenlerden sosyal beceri puanları daha yüksektir. Bilgisayarda oyun oynayanların, oynamayanlara göre sosyal beceri puanları daha düşüktür. Aralarındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlıdır. Elde edilen verilere göre, tek ebeveynle yaşamının etkileri, psikolojik danışma ve aile danışmanlığı açısından tartışılmış ve bazı öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Benlik Değeri, Boşanma, Tek Ebeveyn, Sosyal Beceri

¹ Doç. Dr., Onbeş Kasım Kıbrıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Bölümü, suheda.ozben@gmail.com, 0000-0002-2024-2184

THE INVESTIGATION OF THE EFFECTS OF LIVING WITH A SINGLE PARENT ON CHILDREN AND ADOLESCENTS

Citation /©: Özben, Ş., (2022). Tek Ebeveynle Yaşamın Çocuk ve Ergenlere Etkilerinin İncelenmesi. Journal of Management Theory and Practices Research, 3(2), 151 -161

Abstract

The aim of this study was to examine the effects of living with a single parent on children and adolescents. In the study, the literature review method was used. Single parenting has significant effects on children and adolescents. It is important for future generations to grow up as healthy individuals and have psychosocial resilience so that they can adapt to social, economic, cultural and communicative, scientific and technological changes and find solutions to problems such as global warming climate changes, urbanization and population density and migrations. In this context, the need to examine children and adolescents living with a single parent arose. Children are left to live with a single parent for reasons such as divorce, living apart, abandonment, prolonged separations due to working in a different city or country and death. Young age marriage, low education level, divorced parents, having a baby before marriage, miscommunication, social, economic and cultural differences are among the factors that lead to an increase in divorce. Divorce affects not only parents, but also children and other members of the family. The effects of divorce differs depending on the child's age, developmental characteristics, relationship with child's parents and relatives. At pre-school children; regression (thumb sucking, bed wetting, parents and pounding, connecting to a favorite toy or object, clinging), increase in emotional needs, dependency, aggression, fear, anxiety, sadness, anger, sleep problems, as can be observed. At school age, problems such as outbursts of anger, defiance, committing crimes, school failure and truancy may occur. In a study conducted with 155 adolescents whose parents were divorced, it was found that there were statistically significant differences between the self-worth scores of the divorced, non-subsistence and living in subsistence family. Adolescents who are divorced and raised in non-subsistence families have lower self-esteem than the children of subsistence families. Living in an non-subsistence family negatively affects the self-worth of children more than a divorced family. The self-esteem, trust in people, parental interest scores of the children of the subsistence family are higher, depressive affect and psychic isolation scores are lower. In a study in which the social skill scores of 309 adolescents living with single parents were compared: It has been found that social skill scores of the adolescents who go to the cinema, theater, concert, the cafeteria, are higher than those who don't. Social skill scores of the adolescents who play computer games, are lower compared to those who do not play. The difference between them is statistically significant. According to these data, the effects of living with a single parent has been discussed in terms of psychological and family counseling and some suggestions have been presented.

Keywords: Self-Worth, Divorce, Single Parent, Social Skills

GİRİŞ

Günümüzde her alanda çok hızlı bir değişim yaşanmaktadır. Toplumlardaki hareketlilik ve hızlı değişim, bireylerde ve ailelerde yeni seçenekler, değerler ve kurallar ortaya çıkarmaktadır. Gelecek kuşakların sosyal, ekonomik, kültürel, iletişimsel, bilimsel, teknolojik değişimlere uyum sağlayabilmesi ve küresel ısınma, iklim değişiklikleri, şehirleşme, nüfus yoğunluğu, göç gibi sorunlara çözüm üretebilmesi zorunludur. Bu çalışma, tek ebeveynli ve boşanmış aile sorunlarına yönelik olarak, literatür taramasıyla yapılmıştır. Elde edilen verilere göre tek ebeveynle ve boşanmış ailede yaşamının etkileri, psikolojik danışma ve aile danışmanlığı açısından tartışılmış ve bazı öneriler sunulmuştur. Aşağıda konuyla ilgili aile, tek ebeveynli aile, tek ebeveynlik, sosyal beceri, boşanmış, geçimli (sağlıklı) ve geçimsiz aile, benlik, benlik değeri gibi kavramlar açıklanmış ve bu kavramlarla ilgili olarak ortaya çıkan sorunlara yer verilmiştir.

Aile: “iki veya daha fazla kişiden oluşan aralarında doğum, evlilik, evlat edinme nedeniyle bağ olan ve aynı hanede yaşayan” bireyler topluluğudur. Bu geniş tanım, hiç evlenmemiş kişileri de çocuk sahibi olmamış, evlilikleri boşanma veya ölümden dolayı bitenleri ve birçok geleneksel olmayan yollarla bir araya gelen bireylerin birlikteliklerini anlatmakta; bireyin içinde büyüdüğü aileyi tanımlamaktadır. Çağlar boyunca ailenin yapısında değişim olmuşsa da bazı işlevleri aynı kalmıştır. Aile, çocukların dünyaya getirilmesi ve sosyalleşmeleri; bir ekonomik iş birliği ünitesi olma, çocuklara, eşlere ve ebeveynlere roller verme ayrıca da bir yakınlık kaynağı olma gibi işlevleri yerine getirir. Aynı şekilde, aile; yaşamda rastlanan sevgi, adanmışlık, bağlanma, ait olma ve mutluluk gibi bazı önemli duyguları en derin ve tatmin edici düzeyde sunan yerlerin başında gelir. Aile ayrıca, üyelerini dinleme, yardım etme, destekleme ve acılarını-sevinçlerini hissetmekle önemli terapötik işlevler de sunar (Gladding, 2011, s.3).

Tek ebeveynlik; bir çocuğu veya çocukları bir eş olmadan tek başına yetiştiren bir ebeveynliktir. Tek ebeveynliğin etkileri, ebeveynin, ebeveynlik tarzına, tutumuna, isteğine ve destek sistemine göre değişmektedir. Tek ebeveynliğin olumsuz etkileri; ekonomik sıkıntılar, terk edilmeye bağlı güvensizlik sorunları, disiplini kurma zorluğu olarak sıralanabilir. Çocuk yetiştirme, ev işi ve finansal sıkıntılar, stresler, yorgunluklar, ebeveynlerin daha sabırsız ve sinirli olmalarına neden olabilir, bu da çocuklarıyla etkileşimlerini aksatabilir (Yy, Wei, 2022).

Tek ebeveynli aile; anne ya da babanın, ebeveyn olarak tek başına ve çocuk/çocuklarının bakımından sorumlu ve ailenin reisi olduğu ailedir. Bu aileler, tercih, boşanma, ölüm, terk etme, evlilik dışı hamilelik, evlat edinme, eşlerden birinin şehir dışında ya da bir başka ülkede görevlendirilmesi nedeniyle oluşan ailelerdir (Gladding, 2011: 5, 75). Tek ebeveynli aileler, ağırlıklı olarak kadın ve çocuklarından oluşmaktadır. Çoğu çocuk için tek ebeveynli bir ev, boşanma ya da ölüm neticesinde meydana gelir. Çocukların duruma uyumları, boşanma ve ölüm öncesi işlevsellik düzeylerine, yeni aile düzeninin meydana geliş sürecinin niteliğine ve yeni koşullarda sahip oldukları kaynaklara bağlı olarak farklılık gösterir.

Tek ebeveynli aile olmanın zayıf yönlerinden bazıları şunlardır: Tek ebeveynli ailelerde açık olmayan ve sınırları tanımlanmamış roller bulunmaktadır. Bu ailelerin çocukları, akademik başarı açısından düşük performans gösterebilmektedir. Çocuklar, kimlik kargaşası, sosyal becerilerde zayıflık, iletişim kurma zorlukları yaşayabilmektedir. Tek ebeveynli haneler genellikle yoksulluk içinde ya da sınırında yaşamaktadır. Bu hane bireyleri aşırı stres ve depresyon kaynaklı birçok sağlık sorunu ile baş etmek zorundadır (Gladding, 2011).

Ergenlik döneminde bireyin iç dünyasında ve çevresinde birçok değişiklik meydana gelmektedir. Bu dönemde sosyal etkileşimler ve ilişkiler daha karmaşık hale gelir. Bu dönemde ergen çevresiyle iletişim kurma, okulda başarı kazanma, sosyal faaliyetlere katılma gibi aktivitelerle sosyal becerilerini geliştirir. Tek ebeveynli aile çocuğu, sosyalleştirici bir çevreden yoksun kalmışsa sosyal becerileri yetersiz olabilir. Bu nedenle tek ebeveynli ailelerde yaşayan çocuk ve ergenlerin sosyal becerilerini inceleme gereği doğmuştur.

1. SOSYAL BECERİLER

Sosyal beceriler; kişilerarası ilişkilerde, sosyal bilgiyi alma, çözümlenme ve uygun tepkide bulunma, hedefe yönelik ve sosyal bağlama göre değişen, hem gözlenebilen hem de gözlenemeyen bilişsel ve duyuşsal öğeleri içeren ve öğrenilebilir davranışlardır (Yüksel, 2004:5). Riggio (1986), geliştirmiş olduğu Sosyal Beceri Envanterinde, sosyal becerileri duyuşsal ve sosyal beceriler olarak açıklamıştır. Duyuşsal anlatımcılık (emotional expressivity); bireylerin sözel olmayan iletişim becerileri, özellikle duyuşsal mesajları gönderme becerisidir. Bu yapı ayrıca, bireylerarası etkileşimde eğilimlerin sözel olmayan anlatım yönünü ve duyuşsal durumları tam olarak ifade becerisidir. Duyuşsal anlatımcı birey, canlı ve neşelidir, bu becerileri ile diğer insanları etkileyebilmektedir. Duyuşsal duyarlık (emotional sensitivity); başkalarının sözel olmayan iletişimlerini alma ve yorumlama becerileridir. Duyuşsal yönden duyarlı bireyler, başka bireylerin duyuşsal imalarını doğru ve tam olarak yorumlarlar. Başka bireyler, duyuşsal olarak duyarlı bireyleri çabuk etkileyebilirler. Duyuşsal kontrol (emotional control): Bireylerin duyuşsal ve sözel olmayan tepkilerini düzenleme ve kontrol becerileridir. Duyuşsal kontrol, belli başlı duyguları yetenekle birleştirme ve bu duyguları bir maske altında gizleme becerilerini kapsamaktadır.

Sosyal anlatımcılık (social expressivity): Sosyal etkileşimde başkalarıyla ilgilenme, sözel anlatım ve konuşma becerisidir. Bireylerin sözel anlatımcılığı ve bireylerin sosyal iletişim kurma becerileridir. **Sosyal duyarlık** (social sensitivity): Başkalarının sözel iletişimlerini yorumlama becerisidir. Sosyal duyarlı bireyler, sosyal davranışları sergilerken, sosyal normlara özen gösterirler ve ortama uygun hareket etme bilincindedirler. **Sosyal kontrol** (social control): Sosyal rol oynama ve bireyin sosyal olarak kendini ortaya koyma becerileridir. Sosyal becerisi gelişmiş bireyler, herhangi bir sosyal durumda ortama uygun hareket eden, kendinden emin ve sosyal durumlara kolayca ayak uydurabilen bireylerdir (Yüksel, 2004).

Tek ebeveynle yaşamın ergenlerin sosyal becerilerine etkilerini incelemek amacıyla yapılan bir araştırmada (Karataş, 2012), sinemaya, tiyatroya, konsere, kafeteryaya gidenlerin, sosyal beceri puanlarının gitmeyenlere göre daha yüksek; bilgisayarda oyun oynayanların sosyal beceri puanlarının ise oynamayanlara göre daha düşük olduğu saptanmıştır.

Boşanma, anne babaları, çocukları ve ailenin diğer bireylerini de etkilemektedir. Boşanma, anne babanın toplumsal ilişkilerine, aile çatışmalarına, gelirine ve ikametgahına, ebeveynlik işlevine etki eder. Boşanma sonrasında kadın ve erkek, bunalıma girerler. Kuşkusuz krizin yoğunluğu, bireylerin boşanmaya yüklediği anlama ve maddi kaynaklara göre değişir (Yavuzer, 2003). Boşanmanın ilk yıllarında, bireylerde, kendine güvensizlik, yalnızlık ve izolasyon duyguları, yorgunluk, bitkinlik, depresyon ve stres gelişebilir. Yalnız, olası problemleri sadece tek ebeveynli olmaya bağlamamak gerekir.

2. TEK EBEVEYNLİ BOŞANMIŞ AİLE

Boşanma: Resmi memur önünde yapılan evliliğin boşanma davası açılarak ancak hâkim kararı ile sona erdirilmesidir. Boşanmış aile, aile birliğinin dağıldığı, parçalandığı ailedir. Boşanma farklı sosyo-

ekonomik gruplarda genel olarak görülmesine rağmen bazı gruplarda daha yaygın gözlemlenmektedir. Genç yaşta evlilik, düşük eğitim düzeyi, düşük gelir, dini inanca sahip olmamak, boşanmış ebeveynlere sahip olmak, evlilik öncesi bebek sahibi olmak, boşanmada artışa yol açan faktörlerdir. Ayrıca eşlerden birinin alkolik olması, psikolojik sorunlarının bulunması, şiddet sergilemesi, sadakatsizliği ve ev işlerini yeterince paylaşmaması, boşanma olasılığını artırmaktadır (Santrock, 2011, s.459).

4721 sayılı Türk Medenî Kanununda, boşanmanın özel sebepleri; zina, hayata kast, pek kötü muamele, onur kırıcı davranış, küçük düşürücü suç işleme, haysiyetsiz hayat sürme, terk ya da akıl hastalığı ve genel sebepleri; evlilik birliğinin temelinden sarsılması, örneğin, geçimsizlik, mizaç uyumsuzluğu nedeniyle tartışma, hakaret, şiddet, güven sarsıcı davranışlar, evlilik yükümlülüklerini yerine getirmeme gibi sınırsız sayıda nedenler ve anlaşmalı boşanma olarak yer almaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre, ülkemizde kesinleşen boşanma davaları sonucunda 2021 yılında 174 bin 85 çift boşanırken, 165 bin 937 çocuk velayete verilmiştir. Boşanma davaları sonucu, çocukların velayetinin %76.1'i anneye, %23.9'u babaya verilmiştir. Evlilik süresine göre boşanmalar incelendiğinde, gerçekleşen boşanmaların %33.6'sı evliliğin ilk 5 yılı, %20.9'u ise evliliğin 6-10 yılı içinde gerçekleşmiştir. Boşanma oranlarındaki artış hızı ise yüzde 27.46 artmıştır. En az bir kez boşanmış bireylerin boşanma nedenleri bakıldığında, Türkiye genelinde en fazla boşanma nedeni % 32.2 ile 'sorumluz ve ilgisiz davranma' % 14.1 ile aldatma, % 9.8 ile evin ekonomik olarak geçimini sağlayamama ve % 8.1 ile dayak/kötü muamele olduğu görülmüştür. Sorumluz ve ilgisiz davranma oranı, erkekler için %41.2, kadınlar için % 24.2 olarak saptanmıştır. Erkeklerle göre sorumluz ve ilgisiz davranmadan sonra en önemli boşanma nedenleri %11 ile aile büyüklerinin aile içi ilişkilere karışması ve % 9.7 ile evin ekonomik olarak geçimini sağlayamama; kadınlara göre sorumluz ve ilgisiz davranmadan sonra en önemli boşanma nedenleri ise %19.3 ile aldatma ve % 14.6 ile dayak/kötü muamele olarak sıralanmıştır (TÜİK Haber Bülteni, Sayı: 45568).

2.1. Tek Ebeveynli ve Boşanmış Ailede Yaşamın Çocuklara Etkileri

Tek ebeveynli aile çocuklarında bağımlı olma, öfke kontrolü problemi, şiddete eğilim, riskli ortamlarda bulunma, okula devam etmeme, okuldan kaçma, okul uyumsuzluğu, okulda yüksek düzeyde davranış problemleri sergileme, otoriteye başkaldırma, eğitimi yarıda bırakma eğilimi; herhangi bir işte devamlılık gösterememe, sigara ve/veya teknoloji bağımlılığı, intihara teşebbüs gibi sıkıntılar saptanmıştır. Ayrıca tek ebeveynli çocukların daha fazla sağlık sorunları yaşadıkları, alkol tüketimi, uyuşturucu kullanma ve kumara yönelik eğilimlerinin çok fazla olduğu görülmüştür. Onlar kaybetme, reddedilme, utanç, terk edilmiş olma, kızgınlık duygularına kapılabilirler. Erkek çocuklar davranış ve uyum bozuklukları gösterirken, kızlar içine kapanır, depresyon ve yoksunluk belirtileri gösterirler (Atilla Demir ve Genç Çelebi, 2017). Tek ebeveynli olduktan sonra çocukların okul başarısı düşmektedir. Onların, okul başarısını düşüren faktörler; dershaneye devam edememe, ek kitap satın alamama, iş gücüne katılmak zorunda olma ya da ev işlerine yardım etmek amacıyla okulu bırakma türünden faktörlerdir (Orung ve Turgut, 2010).

Boşanmanın etkisi çocuğun yaşına, gelişim özelliklerine, anne- babası ve yakınlarıyla olan ilişkisine göre farklılaşmaktadır (Amato ve Keith,1991). Okul öncesi çocukların, okul çağında olanların ve ergenlerin ebeveyn boşanmasına tepkileri aşağıda yer almaktadır.

Okul öncesi çocuklarda regresyon (parmak emme, yatağı ıslatma, anne-babaya vurma, anne babaya aşırı düşkünlük, sevilen bir oyuncuğa ya da nesneye bağlanma, yapışkanlık), emosyonel gereksinimlerde artma, bağımlılık, agresyon, korku, kaygı, üzüntü, öfke ve uyku sorunları gibi sorunlar gözlenebilmektedir.

Boşanmadan sonra 2-5 yaşlarındaki çocukların emosyonel tepkileri öfke, korku, anksiyete ve üzüntü, iritabilite, akut seperasyon anksiyetesi, uyku problemleri, bilişsel konfüzyon, oto-erotik aktiviteler (mastürbasyon) olarak saptanmıştır (Wallerstein ve Kelly, 1975).

Ergenler boşanmaya; öfke ve hayal kırıklığı, terk edilmişlik duygusu, ailede kontrol kurma çabası, okul başarısızlığı, okuldan kaçma, dikkatini toplayamama, hırsızlık, kaygı ve depresyon düzeyinde, intihar eğiliminde artma, madde kullanma, reddedilme, çaresizlik, korku ve yalnızlık, utanç gibi duygu ve davranışlar gösterebilirler. Bu duyguların sonucu olarak baş ağrısı ya da mide ağrıları gibi psikosomatik tepkiler verebilirler. Boşanmış ailedeki çocukların yetişkinliklerinde, karşı cinsle sorunlu ilişkiler yaşama ve kendilerinin de boşanma olasılığı vardır (Yavuzer, 1982: 66).

Ergenlik dönemi, benlik kavramının ve benlik değerinin oluştuğu, geliştiği bir dönemdir. Bu da bireyin eğilim ve yeteneklerini değerlendirmesini ve bunları nasıl kullanacağına karar vermesini içerir. Bunun için de nereden geldiği, kim olduğu ve ne olacağı doğrultusundaki soruları yanıtlayabilmelidir. Örneğin ben kimim, nasıl görünüyorum, ne olacağım sorularında olduğu gibi.

Benlik, bireyin kendini görüş biçimidir, kendisine yaptığı tanımlardır. Benlik iki yapıdan oluşmaktadır. Bu yapılardan birincisi, benliğin öznesi (algılayan); ikincisi, benliğin nesnesi (algılananlar)dır. Benliğin nesnesi, bireyin bedeni ve sahip olduğu maddi olanaklardır. Benliğin nesnesine göre; maddi benlik, manevi benlik, ayna benlik, akademik benlik oluşmaktadır. Ben güzelim, ben çirkinim, ben zengin biriyim, işe yaramaz biriyim, başarılıyım, yetenekliyim; sosyal ortamlarda sevilen, sayılan, aranan biriyim örneklerindeki tanımlar gibi. Anne babanın yanı sıra, akran grubunun ergenin benlik gelişiminde etkisi vardır. Ayrıca kişinin benlik saygısı, James'e göre başarılarının isteklerine oranıdır. İsteklerinin çoğunluğunu gerçekleştiren bireyde benlik kavramı ve benlik saygısı da olumludur. Benlik değeri ise; kişinin kendini tanıması ve gerçekçi olarak değerlendirmesi ile kendi yetenek ve güçlerini olduğu gibi kabullenip benimsemesi sonucu, kendisine karşı duyduğu sevgi, saygı ve güven duygularıdır. Kendini olduğu gibi kabul etme, benlik imgesini beğenip benimseme, benlik değerini oluşturur. Benlik değeri yüksek olan kişinin, kendine güven, iyimserlik, başarma isteği, zorluklardan yılmama, uyum sağlama gibi özellikleri vardır.

Benlik değeri, ana babanın çocuğuna verdiği değere çok bağlıdır. Ana babanın ittiği, değersiz bulunduğu, önemsemediği çocuğun kendisini değerli bulması beklenemez. Boşanmada yaşananlar, ailenin işleyişini değiştirdiği için ergende de benlik saygısını tehdit edebilecek birtakım etkiler bırakabilmektedir. Boşanma sonrasında anne babanın tutarlı ve doğru davranmamasının, çocuğun benlik saygısında düşmeye yol açtığı belirtilmektedir (Yörükoğlu, 1985). Evlilik sorunları yaşayan, geçimsiz, çatışmalı anne babaların ilişkileri, çocuğun benlik değerini düşürmektedir.

Anne babası boşanmış, geçimsiz ve geçimli ailelerde yaşayan ergenlerin benlik değerini incelemek amacıyla yapılan bir araştırmada (Kuyucu, 2007), boşanmış, geçimsiz ve geçimli ailede yaşayan ergenlerin benlik değeri puanları arasında anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır. Boşanmış ve geçimsiz ailede yetişen ergenlerin, geçimli ailelerin çocuklarına göre benlik değeri daha düşüktür. Geçimsiz ailede yaşamak, boşanmış aileye göre çocukların benlik değerini daha çok olumsuz yönde etkilemektedir. Geçimli (sağlıklı) aile çocuklarının benlik saygısı, insanlara güvenme, ana baba ilgisi puanları, diğerlerinden daha yüksek; depresif duygulanım ve psişik izolasyon puanları daha düşüktür.

Anne babanın birbiriyle anlaşamaması, sürekli çatışma içinde olması ergenin benlik değerini büyük oranda etkiler. Geçimsiz (sağlıksız) aile; evlilik sorunları yaşayan, sürekli çatışmalı, kavgalı anne babaların oluşturduğu ailedir. Evlilik sorunları yaşayan anne babaların, çocuklarıyla sağlıklı ilişkiler

kurabilmeleri, tutarlı, dengeli tutum ve davranışlar göstermeleri güçleşebilmektedir. Çatışmalı evliliğin, çocuk üzerinde yaratacağı olumsuz etkiler, bazen boşanmanın yaratacağı etkilerden daha fazla ve yıkıcı olabilir. Geçimsiz ve çatışmalı anne babalar, birbirlerine gösterdikleri sözel ya da fiziksel saldırgan davranışlarıyla çocuklarına kötü bir model oluştururlar. Çatışmalar sonucu yıpranmış bir ailede yaşayan çocukların, boşanmış ailelere oranla daha fazla problemler yaşadığı saptanmıştır. Sürekli bağırış çağırışlardan, fiziksel şiddet göstermeye kadar çeşitli anlaşmazlıklara tanık olmuş çocuklar, boşanmış aile çocuklarından daha uyumsuzdurlar (Wallerstein ve Kelly, 1975).

Eşler arasında yaşanan çatışma, çocuklar üzerinde sağlanan disiplinin ve tutarlılığının azalmasına, anne babaların çocuklardan uzaklaşmalarına, onları reddetmelerine neden olabilmektedir. Bunların sonucu olarak çocuklarda antisosyal davranışlar artabilmekte, kaygı ya da depresyon gelişebilmektedir. Yapılan araştırmalarda ayrılmamış olmakla birlikte aile içinde sürekli çok kötü ana-baba-çocuk ilişkileri yaşamış gençlerde depresyonun, ana-babaları ayrılmış gençlerden daha sık ortaya çıktığı görülmüştür (Ekşi, 1990: 42). Ebeveynler, anne-babanın sürekli anlaşmazlık yaşaması durumunda ayrılmalarının aile üyeleri için daha sağlıklı sonuçlar doğuracağını düşünmektedirler (Feyzioğlu ve Kuşçuoğlu, 2011: 97-109).

Geçimli (sağlıklı) aile: Sağlıklı olmak ve sağlıklı oluşu korumak için aile bireylerinin bir bütün olarak sürekli çabasını gerektirir. Sağlıklı aileler, açık ve kendi kendini düzenleyen ailelerdir. Aynı zamanda da daha geniş sosyal sistemlerle etkileşim halindedirler. Sağlıklı ailelerin bazı ortak özellikleri: Değişime uyum sağlama, uygun sınırlar koyma, ilişkileri açık iletişim üzerine kurma, sorumluluk almayı destekleme, kendine ve çocuklarına ilişkin güven ifade etme ve gelecekleri hakkında iyimser olmadır. Ayrıca aile bireylerine ve aileye bağlılık, karşılıklı kıymet bilme ve yakınlık, birlikte zaman geçirmeye istekli olma, etkili iletişim örüntüleri, yüksek düzeyde dini/tinsel oryantasyon, kriz durumlarıyla olumlu bir şekilde baş edebilme yetisi (ör. uyum sağlayabilme), aile bireylerini destekleme/cesaretlendirme, açık seçik roller gibi özellikleri vardır (Gladding, 2011: 329).

3. TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışmadan elde edilen veriler üç grupta toplanmaktadır. Bunlardan birincisi tek ebeveynle yaşayan ergenlerin sosyal becerilerine, ikincisi boşanmanın etkilerine, üçüncüsü de boşanmış, geçimsiz ve geçimli aile çocuklarının benlik değerine ilişkindir.

Tek ebeveynle yaşayan ergenlerin sosyal becerileri katıldıkları etkinliklere göre farklılık göstermektedir. Sinemaya, tiyatroya, konsere, kafeteryaya gidenlerin, gitmeyenlere göre sosyal beceri puanlarının daha yüksek; bilgisayarda oyun oynayanların oynamayanlara göre sosyal beceri puanlarının daha düşük olduğu görülmüştür (Karataş, 2012).

Ergenlerin sosyal becerilerini artırmak için, onların birlikte olmalarını sağlayan sosyal faaliyetlere yer verilmelidir: Bilgi yarışmaları, halk oyunları çalışmaları, gezi, tiyatro, sinema, konser, müzik programları gibi. Ekip çalışmaları gerektiren akademik çalışmalara da yönlendirilmelidirler. Ergenlerin bilgisayarda oyun oynamaları sınırlandırılmalı, daha çok arkadaşlarıyla, sosyal çevresiyle iletişim kurmalarına yardımcı olunmalıdır. Tek ebeveynli ergenlerin sosyal becerilerini geliştirmek için arkadaşlarıyla kafeteryaya ve pikniğe gitme, oyun oynama gibi çeşitli ortamlarda bulunmaları sağlanmalıdır. Akran ilişkileri, bireyin, sosyal beceriler kazanması için uygun ortamlar sağlar. Sosyal beceri yetersizliğindeki ergenler için, sosyal beceri eğitim programları uygulanmalıdır.

Boşanmanın okulöncesi çocuklarına, okul çağında olanlara ve ergenlere etkisinin ve onların tepkilerinin neler olduğu çeşitli araştırmalarla saptanmıştır. Boşanma ortamı, çocuğu kaygıya ve güvensizliğe iter.

İlk günlerde yaşanan bu panik ortamında çocuğun sorunlarla başa çıkabilmesi, onun kişilik özelliklerine, yaşına ve kendisine sunulan ortama büyük ölçüde bağlıdır. Babadan ilgi ve sevgi görmeyen çocuklarda güvensizlik, özsaygısını yitirme, terk edilmişlik duyguları gelişiyor. Eşinin desteğinden yoksun kalan anne, evin yükünü tek başına taşımak zorunda kalınca çocuklarıyla sağlıklı ilişki yürütemez (Yörükoğlu, 1988; Yavuzer, 2003: 81-82).

Boşanmış ailede yetişen çocukların hem diğer insanlara karşı güvensizlik yaşadıkları hem de yoğun bir anlaşılma ve kabul görme ihtiyacı içinde oldukları; çocukların uyum düzeylerinin ebeveynlerinin uyum düzeyine bağlı kaldığı; ebeveyn ve çocukların «boşanma» konusunu ayrıca ve açıkça konuşmayıp ele almadıkları; çocukların akademik olarak desteklenmesinin dolaylı olarak uyumu artırdığı gözlenmiştir (Nazlı vd., 2021).

Ebeveynler, çocuklarının boşanmalarından olumsuz olarak etkilenmemeleri için gereken önlemleri almalıdırlar. Anne- baba-çocuk ilişkisini güçlendirmeli, bunun için çocukla birlikte kitap okuma, film izleme, onunla en sevdiği oyunları oynama, en sevdiği şeyler (spor, müzik gibi) hakkında konuşma, başarılarını övme gibi yollarla kaliteli zaman geçirmek yararlı olabilir.

Boşanmış ve geçimsiz ailede yetişen ergenlerin, geçimli ailelerin çocuklarına göre benlik değeri daha düşüktür. Geçimsiz ailede yaşamak, boşanmış aileye göre çocukların benlik değerini daha çok olumsuz yönde etkilemektedir. Geçimli aile çocuklarının benlik saygısı, insanlara güvenme, ana baba ilgisi puanları, diğerlerinden daha yüksek; depresif duygulanım ve psikik izolasyon puanları daha düşüktür (Kuyucu, 2007).

Benlik değerinin düşüklüğü; kişinin kendisini değersiz ve yetersiz görmesine, stresli olaylarla baş edememesine yol açar. Aynı zamanda; bireylerde başarısızlığı bekleme, sinirli olma, daha az gayret gösterme, gelecek hakkında olumsuz düşüncelere sahip olma, karamsar olma, kendini suçlama eğilimlerine neden olur. Ayrıca yetersiz benlik değerinin aşırı katı bir bakış açısına, otorite bağımlılığına, içe kapanık ve pasif davranışlara, psikosomatik hastalıklara, depresyona, saldırgan davranışlara ve suç işlemeye eğilimli bir kişilik yapısına yol açtığı kanıtlanmıştır (Torucu, 1990: 5).

Yörükoğlu'nun çalışmasında boşanmanın ergenin benlik saygısında az da olsa düşmeye neden olduğu belirtilmektedir (Yörükoğlu, 1985). Erkan'ın (1986) araştırmasında boşanmadan çok, boşanma sonrası etmenlerin benlik kavramını etkilediği görülmüştür. Bu etmenler; anne-babanın aşırı baskılı tutumu, anne-babanın ilgi ve sevgisi, çocuğun birlikte yaşadığı ebeveynin, ayrı yaşayan ebeveyni eleştirmesidir.

Ergenlerin benlik değeri, sağlıklı aile ortamında yükseltilebilir. Onların kimlik sorunları geçimli (sağlıklı) ailelerde çözümlenebilir. Çünkü bu ailelerde, aile bireyleri birbirlerine saygılıdır, kurallara uyar, rol karmaşası yoktur, aile bireylerinin tüm ihtiyacı karşılanır.

Tek ebeveynli ailelerle çalışan terapistler, eşlere ve çocuklara, farklı yaklaşımlarla yardımcı olabilirler. Travmatik bir ayrılıktan sonra, eşlerden birine hazırlanan programlar son derece yararlıdır. Eğitsel ve davranışsal stratejiler, eş zamanlı uygulandıklarında etkili oluyor. Yaklaşımlardan biri, aile üyelerinin açıklıkla ve sıklıkla birbirleriyle iletişim kurmalarına dayanır. Terapistler, eşlerin duygusal boşanmayla ilgili sorunlarını bir yana bırakmalarına, destek gruplarından faydalanmalarına yardım etmelidir. Aile terapisinde tek ebeveynli ailelerin üyeleri, kendi yaşamları, aile dinamikleri ve uygun davranışlar konusunda daha net bir bakış açısı kazanırlar. Terapistler tek ebeveynli ailelerle çalışırken; iletişim tekniklerinden, bibliyoterapiden, destek gruplarla bağlantı kurma ve maddi danışmanlardan yararlanmaktadırlar (Gladding, 2011: 75-94).

Tek ebeveynle yaşamanın, çocuklar ve gençler üzerinde yaratacağı olumsuz etkilerle başa çıkmada psikolojik danışmanlar, aile danışmanları, psikologlar, sosyal hizmet uzmanları, gerekiyorsa psikiyatristler, öğretmenler yardımcı olabilirler. Psikolojik danışmanlar, boşanma olgusunu yaşayan öğrencilerin belirlenebilmesi ve onlara psikolojik danışmanlık yapabilmek için ailelerle, öğretmenlerle ve velilerle koordineli bir şekilde çalışmalıdırlar.

SONUÇ

Tek ebeveynle yaşamanın ergenlerin sosyal becerilerine, ebeveyn boşanmasının okul öncesi çocuklarına, okul çağı çocuklarına ve ergenlere olumsuz yönde etkilerinin olduğu görülmüştür. Tek ebeveynle yaşayan ergenlerin sosyal becerileri katıldıkları etkinliklere göre farklılık göstermektedir. Sosyal etkinliklere katılan ergenlerin, sosyal becerileri, katılmayan ergenlere göre daha yüksektir. Bilgisayar oyunları gibi aktiviteler ergenlerin sosyal becerilerini olumsuz yönde etkilemektedir,

Boşanma; okul öncesi çocuklarda regresyon, emosyonel gereksinimlerde artma, bağımlılık, agresyon, korku, kaygı, üzüntü, öfke ve uyku sorunları gibi sorunlara yol açabilmektedir. Okul çağı çocukları ve ergenler boşanmaya; öfke ve hayal kırıklığı, terk edilmişlik duygusu, okul başarısızlığı, okuldan kaçma, dikkatini toplayamama, reddedilme, çaresizlik, korku ve yalnızlık, utanç gibi duygu ve davranışlar gösterebilmektedirler.

Geçimli aile çocuklarının benlik değeri, geçimsiz ve boşanmış aile çocuklarına göre daha yüksektir. Bununla beraber geçimsiz ailede yaşamak, boşanmış aileye göre çocukların benlik değerini olumsuz yönde daha çok etkilemektedir. Geçimli aile çocuklarının benlik saygısı, insanlara güvenme, ana baba ilgisi puanları, diğerlerinden daha yüksek; depresif duygulanım ve psişik izolasyon puanları daha düşüktür.

Çocuk ve ergenlere, öğretmenlerin, psikolojik danışmanların, aile danışmanlarının, psikologların, psikiyatristlerin, sosyal hizmet uzmanlarının yardımı gerekebilir. Tek ebeveynle yaşamanın etkisi, değişen yaşam koşullara göre farklı değişkenlerle araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Amato, P. R., & Keith, B. (1991). Separation from a parent during childhood and adult socioeconomic attainment. *Social Forces*, 70, pp.187-206.
- Atilla Demir, S. & Genç Çelebi, Ş. (2017). Tek ebeveynli ailelerin sorunları. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 13, 111-128.
- Ekşi, A. (1990). *Çocuk Genç Ana Babalar*. İstanbul: Bilgi Yayınevi, 1. Basım.
- Erkan, G. (1986). Boşanmanın Çocukların Benlik Tasarımı Düzeyine Etkisi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Doktora Tezi).
- Feyzioğlu, S.& Kuşçuoğlu, C. (2012). “Tek Ebeveynli Aileler”. *Aile ve Toplum Dergisi*, Sayı: 26, s.99-100. Yıl: 12 Cilt: 7 Sayı: 26 Temmuz-Ağustos-Eylül 2011 ISSN: 1303-0256; <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/198025>
- Gladding, S.T. (2011). *Aile Terapisi, Tarihi, Kuram ve Uygulamaları*, (Çeviri.Eds. İbrahim Keklik, İbrahim Yıldırım, çevirenler, Didem Kepir Savoly, Fatma Arıcı Şahin, İbrahim Keklik, Özlem Haskan Avcı, Özlem Ulaş, Selen Demirtaş Zorbaz, Seval Kızıldağ, Tülin Acar). Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği Yayınları
- Karataş, T. (2012). Tek ebeveynli ergenlerin sosyal becerilerinin İncelenmesi, DEÜ, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Tezsiz Yüksek Lisans Projesi.
- Kuyucu, Y. (2007). Boşanmış Ailede Yetişen Ergenlerin Bilişsel Çarpıtmalarıyla Benlik Değeri Arasındaki İlişki, DEÜ, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Doktora Tezi.
- Nazlı, S., Halisdemir, D., Çelik, O., Tezcan, F., Özdemir, B., Kiye, (2021). Önleyici koruyucu ruh sağlığı hizmetlerinde boşanma süreci psikolojik destek programları, 22. Uluslararası PDR Kongresi, Çalıştay Sunumu., https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/193007/mod_resource/content/0/%C3%87ALI%C5%9ETAY-2.pdf
- Orung, S. & Turgut, M. (2010). Örnek araştırma “Tek ebeveynli aileler” Ipsos, Tek ebeveynli aileler araştırması http://www.arastirmakutuphanesi.com/staticfiles/files/003_.pd
- Santrock, J. W. (2011). *Yaşam Boyu Gelişim*, 11. Baskıdan çeviri, (Çeviri Ed. Galip Yüksel, çevirenler, Melike Sayıl, Zehra Uçanok, Meziyet Arı, Tülin Şener Kılınç, Gül Şendil, Ayşe Esra Aslan, Ahu Öztürk, Seval Erden İmamoğlu, Nihal Misket Özcan, Birsen Palut, Ayşen Güre), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Thompson, C.I, Rudolph, I.P. (1992). *Counseling Children*. Brooks/Cole Publishing Company, California.
- Torucu, B. K. (1990). 13-14 yaşındaki gençlerin sosyo-ekonomik düzeyi ve ana-baba tutumlarındaki farklılıkların belirlenip benlik saygısına etkisinin araştırılıp karşılaştırılması, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Türk Medeni Kanunu 4721 sayılı
- TÜİK Haber Bülteni, 25 Şubat 2022, sayı: 45568
- Wallerstein, J. S., & Kelly, J. B. (1975). *Surviving the breakup: How children and parents cope with divorce*. New York: Basic Books.

Yavuzer, H. (2003). Çocuk Eğitimi El Kitabı. İstanbul: Remzi Kitabevi, 16. Basım.

Yörükoğlu, A. (1980). Çocuk Ruh Sağlığı. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 3. Basım.

Yörükoğlu, A. (1988). Gençlik Çağı. Ankara: Tisa Matbaası.

Yüksel, G. (2004). Sosyal Beceri El Kitabı, Ankara: Asil Yayınları.

Yy Wei, 2022, 6 Positive & Negative Effects Of Single Parenting https://www.momjunction.com/articles/effects-of-single-parenting_00373930/

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE DÖNÜŞÜM: İŞ YERİNDEN BAĞIMSIZ ÇALIŞMA VE DİJİTALLEŞME

Sinem SÖNMEZ¹ Nurdan KALAYCI²

Makale İlk Gönderim Tarihi / Recieved (First): 21.11.2022

Makale Kabul Tarihi / Accepted: 22.12.2022

Atıf/©: Sönmez, S., Kalaycı, N. (2022). İnsan Kaynakları Yönetiminde Dönüşüm: İş Yerinden Bağımsız Çalışma ve Dijitalleşme. Journal of Management Theory and Practices Research, 3(2), 162 -171

Özet

Dijitalleşen dünya ve iş süreçleriyle birlikte insan kaynakları yönetimi de bu değişim ve dönüşümden etkilenmiştir. Bu değişim insan kaynakları yönetiminin tüm fonksiyonlarında görülmektedir. Bunların başında iş yerinden bağımsız çalışma gelmektedir. İş yerinden bağımsız çalışma, diğer bir deyişle uzaktan çalışma, dünyayı etkileyen pandemi dönemi ile önemini artırarak işletmeler tarafından yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır. Ev ve ev dışında internet imkânının olduğu farklı yerlerden çalışma imkânını sunan bu yeni iş modeli için işletmelerin teknolojik altyapısının oluşturulması gerekmektedir. Bu da dijitalleşmenin işletmeler açısından önemini göstermektedir. Hazırlanan bu çalışma ile insan kaynakları yönetiminin dönüşümü bahsedilen olgular ekseninden anlatılmak istenmiştir. Bu amaçla önce iş yerinden bağımsız çalışma ve dijitalleşme kavramları değerlendirilerek ele alınmıştır. Derleme türünde ele alınan çalışma ile önemi artan iş yerinden çalışmanın insan kaynakları yönetiminde dijitalleşme aracılığı ile nasıl geliştiği anlatılmak istenmiştir. Bu şekilde gelecekteki çalışmalar açısından önemli bir kaynak olması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Dönüşüm, Dijitalleşme, İş Yerinden Bağımsız Çalışma

TRANSFORMATION IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT: WORKING INDEPENDENTLY OF THE WORKPLACE AND DIGITALIZATION

Citation /©: Sönmez, S., Kalaycı, N. (2022). İnsan Kaynakları Yönetiminde Dönüşüm: İş Yerinden Bağımsız Çalışma ve Dijitalleşme. Journal of Management Theory and Practices Research, 3(2), 162 -171

Abstract

With the digitalizing world and business processes, human resources management has also effected by change and transformation. This change is seen in all functions of human resources management. One of these is working independently from the workplace, as remote working. Working independently from the workplace, in other words, working remotely, has been adopted by businesses by increasing its importance with the pandemic period affecting the world. Because of this new business model, which offers the opportunity to work from different places where there is internet opportunity, it is necessary to establish the technological infrastructure of the enterprises. This shows the importance of digitalization for businesses. With this study, the transformation of human resources management is aimed to be explained in the axis of the mentioned facts. Therefore, firstly, the concepts of working independently from the workplace and digitalization were evaluated and discussed. With in compilation type of research is aimed to explain the work from the workplace, which has increased importance and has developed through digitalization in human resources management. In this way, it is expected to be an important resource for future studies.

Keywords: Human Resources Management, Transformation, Digitization, Remote Working

1 Dr., T.C. İnönü Üniversitesi, sesonmez16@gmail.com, Orcid no: 000-0001-6390-8911

2 Dr., Onbeş Kasım Kıbrıs Üniversitesi, phdkalaycinurdan@gmail.com, Orcid no: 0000-0002-0244-2422

1. GİRİŞ

Küreselleşen dünyada sürekli olarak yaşanan değişim ve dönüşümler işletmelerin entelektüel sermayesi olan insan kaynağı için de bir değişim ve dönüşüm yaşanmasına zemin hazırlamaktadır. Personel Yönetiminden, İKY anlayışına geçilmesiyle birlikte sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlamanın yolunun üretim faktörlerinin sınırlılıklarını ortadan kaldıracak nitelikli işgörenlerin istihdam edilmesidir. Aynı zamanda, var olan nitelikli işgörenlerin elde tutulmasına ve potansiyelinden tam anlamıyla faydalanabilecek bir anlayışa sahip olunmasından geçtiği anlaşılmıştır. Bu açıdan, işgören bilgi, beceri, yaratıcı zekâ ve yeteneklerinin, katılımcı bir anlayışla işe yansıtılmasını sağlayacak yapıların oluşturulması temeline dayanan “stratejik insan kaynakları yönetimi” yaklaşımı, iş ve yönetim dünyasında en çok ilgi gösterilen ve önem kazanan konulardan biri olarak öne çıkmaktadır.

İnsan kaynakları yönetimi, bugün geldiği noktada küreselleşme ve teknolojik gelişmelerle birlikte yeni bir yapı olarak şekillenmektedir. Bu örgütlerin İKY ile birlikte bütün süreçlerinde yaşanan büyük bir değişim ve dönüşümü belirtmektedir. Değişimin öncüsü ise dijitalleşme ve yeni dijital teknolojilerdir. Değişim sürecinde değişen, dönüşen ve dijitalleşme sürecine ayak uydurabilen işletmeler rekabette ve iş süreçlerinde ivme kazanmaktadır.

Teknolojinin ve yeni sosyo-ekonomik durumların bir sonucu olarak ortaya çıkan dijitalleşme ile İKY açısından yeni iş modelleri oluşmuştur. İşyerinden bağımsız çalışma bu yeni iş modellerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. İşverenin mekânından uzakta, teknoloji ve cihazları kullanarak bilgi ve iletişim süreçlerinin kullanılması ile sürdürülebilir uzaktan çalışma şekli İKY’de yeni bir değişim ve dönüşüm olarak kabul edilmektedir. Zamandan ve mekândan bağımsız çalışabilmenin sunduğu avantajlar ve dezavantajlar ise dijitalleşme süreçleriyle birlikte ele alınmaktadır.

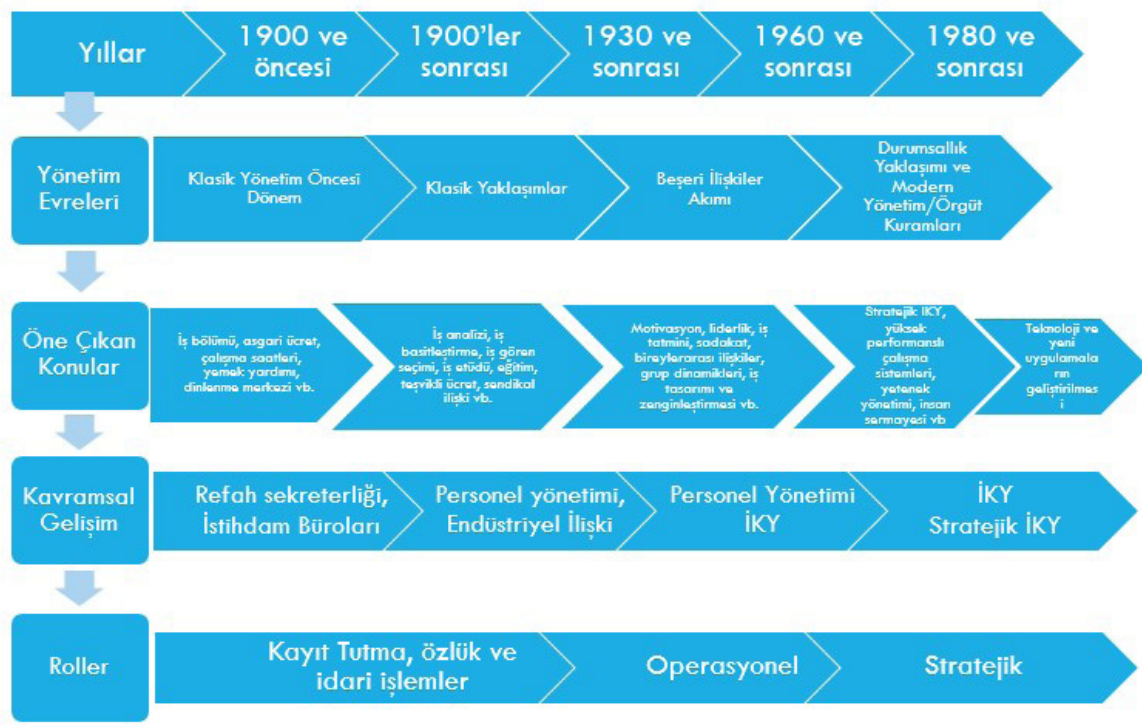
Bu araştırma kapsamında insan kaynakları yönetiminden dijital insan kaynakları yönetimine geçişin bir dönüşüm süreci olarak ele alınması ve dijitalleşmenin getirdiği İKY fonksiyonlarında yeni bir model olan işyerinden bağımsız çalışma ele alınmaktadır. Her alanda değişim ve dönüşümlerin yaşandığı süreçlerin İKY açısından ele alındığında işletmelere neler kazandıracığı ve beraberinde sürece dâhil olan iş yerinden bağımsız çalışma kavramları birlikte ele alınmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İnsan kaynakları yönetiminde dönüşümün dijital teknolojilerin yaygınlaşması ve pandemi gibi zorunlu şartların etkisi ile nasıl geliştiğinin ele alındığı çalışmada temel odak noktası örgütsel dönüşümün nasıl gerçekleştiğinin anlaşılmasıdır. Bu amaçla çalışmada vurgulanmak istenen kavramlar genel olarak insan kaynağının dönüşümü, dijitalleşme ve işyerinden bağımsız çalışma şeklindedir.

Bilgi toplumuna geçişle birlikte İKY’nin örgütsel amaçlarının gerçekleştirilmesindeki rolü giderek daha çok vurgulanmaktadır. Bu sayede örgütler etkinlik, verimlilik ve performans hedefleri ile ileriye dönük beklentilerinin sağlanmasında yeni yollar aramaya ve geliştirmeye önem vermiştir.

En genel haliyle insan kaynakları yönetimi bireysel ve örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde örgütün beşeri sermayesinden en etkin ve verimli bir şekilde istifade edilmesidir. Kavram bu düşüncenin yaygınlaşmasından önce farklı durum ve süreçlerin etkisiyle tarih boyunca birkaç aşamadan geçmiştir. Bunlar refah sekreterliği ve istihdam ofisleri; personel yönetimi düşünce ve uygulamaları; insan kaynakları yönetimi ile stratejik insan kaynakları yönetimi şeklindedir. Bu süreçlerin özet hali Tablo 1’de ve devamında belirtildiği gibidir (Bingöl, 1997; Demirkaya, 2006; Gürbüz, 2017; Özçelik, vd., 2018):

Tablo 1: İnsan Kaynakları Yönetiminin Gelişimi

Kaynak: (Gürbüz, 2017, s. 24)

Örgütlerin insan kaynağını çağdaş bir yaklaşımla değerlendirmesi uzun yıllar almıştır. Öncelikle işlerin yapılmasına odaklanan örgütler, insana bu süreçte beklenen değeri vermemiştir. 19. Yüzyılın sonlarında dünyada yaşanan gelişmeler refah sekreterliği ve istihdam ofislerinin kurulmasına neden olmuştur. Bu yapılar süresince örgütlerin iş ve verimlilik odaklı düşünmesi insanın makineye eşdeğer görülmesine sebep olmuştur. Böyle olması örgütlerin bir süre yaşam ve faaliyet alanı bulmasında kullanılsa da özellikle 1. Dünya Savaşı ve Bolşevik İhtilali gibi dünyayı etkileyen önemli olaylarla karşılaşılması emek ve iş gücünün önem kazanmasına neden olmuştur. Bu süreçte örgütlerde “Endüstriyel Demokrasi” görüşü gelişmiştir. Bu sayede refah sekreterliği büroları daha da geliştirilmeye çalışılmıştır. Savaş sonrası ve bu süreci takiben dünyayı etkileyen 1929 Dünya Ekonomik Buhranı neticesinde örgütlerde insan unsurunun araştırılmasına zemin hazırlanmıştır. Yönetim Yaklaşımları içinde “Beşeri İlişkiler” olarak bilinen “İnsan İlişkileri” yaklaşımının 1924-1932 yıllarını kapsayan süreçte gelişmesi dolayısıyla Hawthorne Araştırmaları gerçekleştirilmiştir. Bu süreç “Personel Yönetimi” düşüncesinin oluşmasına neden olmuştur.

Örgütlerin ilk etapta özlük işleri ile sınırladığı personel yönetimi, insanın önceki süreçlere göre değer kazanması ile yeni bir boyut kazanmıştır. Böylece örgütler, bireylerin verimliliğini artırarak örgütsel performansı arttırmanın yollarını araştırmıştır. Aynı zamanda 1950'lere gelindiğinde çalışanlar ile işveren ilişkileri gözden geçirilerek sendikal faaliyetler ve toplu pazarlıklar gündeme gelmiştir. 1960'lar yönetim alanında önemli değişimlerin gerçekleşerek örgütsel davranış alanında çalışmaların yapıldığı bir dönem olmuştur. Bu sürecin getirisi olarak personel yönetimi de örgütsel davranış ile birlikte değerlendirilmiştir. İlerleyen süreçte geleneksel bakışın aksine insan kaynağı düşüncesi başlamış ve sonrasında personel yönetimi ile önce eşdeğer ve daha sonra farklı şekilde düşünölmeye başlanmıştır.

İlk olarak Michael Beer (1984) tarafından iki kavramın birbirinden farklı olduğu belirtilmiştir. Buna göre insan kaynakları yönetiminin personel yönetiminden daha geniş bir bakış açısı ile insana ve örgüte baktığı belirtilmiştir.

İnsan kaynakları yönetiminde iş zenginleştirme ve tasarımı gibi konuların ön plana çıktığı 1980'ler ve sonrasında kavram stratejik yönetim bağlamında ele alınmıştır. 2000'li yıllara gelindiğinde stratejik insan kaynakları yönetimi gelişmeye devam ederek örgütler için dikkat edilen bir konu olmuştur. İlerleyen süreçte yeni teknolojilerin geliştirilmesi insan kaynaklarında da yeni uygulama ve usullerin oluşmasına neden olmuştur. Özellikle dijitalleşme ve teknolojik gelişmeler örgütlerin insan kaynağını yönetirken kullandığı her bir fonksiyon açısından yeni yollar sunmuştur. Bu durum sürecin ilerleyen dönemlerinde dönüşümsel ve esnek yapıları bir insan kaynaklarını beraberinde getireceğine inanılmaktadır.

İleriye dönük olarak, günümüzde önemi anlaşılan insan kaynakları yönetimi örgütlerde çeşitli kayıtların tutulması, operasyonel faaliyetlerin koordinasyonu ve stratejik olarak iş - örgüt- faaliyetler ve çevre ekseninde bir denge unsuru oluşturmaktadır. Fakat aynı zamanda sahip olduğu tüm fonksiyonlarını geliştirmeye de devam etmektedir.

Dijital dönüşümle birlikte, insan kaynakları fonksiyonlarında yeni kavramlar ve iş yapma şekilleri hakim olmaya başlamış ve örgütlerin iş yapış tarzlarında değişikliklere neden olmuştur. İşe alım süreçlerinde yeni yapılanmaların dijital teknolojiler ile daha kolay ve hızlı yapılabilmesi bu süreci hızlandıran bir unsur olarak görülmektedir. Bu durum örgütlerin rekabet üstünlüğü elde ederek faaliyetlerini etkili ve verimli bir şekilde sürdürmelerine olanak sağladığından önemlidir.

Özellikle pandemi süreci tüm dünyayı etkilerken geçmişte yaşanan diğer olaylar gibi örgütlerin iş hayatına yeni bir boyutta bakmasına sebep olmuştur. Böylece ortaya çıkan “Yeni Normal” durumlar (Koca ve Tural, 2021) iş yerinden bağımsız çalışma gibi durumların önünü açmıştır. Burada örgütlerin yeni teknolojilere uyum sağlayarak dijitalleşebilmeleri insan kaynakları yönetiminin de gelişmesine katkı sağlamıştır. Bu sayede örgütsel dönüşümün gerçekleşmesi öncelikle dijital alt yapının sağlanması ve bunların uygulanması ile devam eden bir süreç olarak gelişmektedir.

Bahsedildiği gibi insan kaynakları yönetimi dijital teknolojiler aracılığı ile yeni kazanımlar elde etmektedir. Bunların bir kısmı olumlu olduğu gibi bazı olumsuz etkilerin olması da olasıdır. Çalışmanın devamında önce işyerinden bağımsız çalışma kavramı genel olarak açıklanırken akabinde dijitalleşme olgusu, kendisi ve insan kaynakları fonksiyonları açısından ele alınmaktadır.

2.1. İşyerinden Bağımsız Çalışma

Dünyayı şekillendiren çeşitli sosyal ve ekonomik boyutlu olaylar ile hastalık, salgın gibi durumlar toplumları tarihin ilk zamanlarından etkilemektedir. Bunlardan biri olan Covid 19 salgını tüm dünyayı etkisi altına alarak birey, toplum ve örgütlerin yeni karar ve uygulamalarına sebep olmuştur. Bunlardan biri de “uzaktan çalışma (remote work) ve evden çalışma (working at home)” gibi isimlerle anılan “işyerinden bağımsız çalışma (remote working)” uygulamasıdır (McTaggart ve McLaughlin, 2020). Çalışmanın amacı doğrultusunda kavram “işyerinden bağımsız çalışma” şeklinde yer almaktadır.

İşyerinden bağımsız çalışma ülkemizde, 6715 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiştir. Kavram buna göre Türkiye İş Kurumu Kanununda değişiklik yapılmasına dair hazırlanan kanunun ikinci maddesine göre; esnek çalışma modellerinden biri olarak zikredilmiştir. Buna göre işyerinden bağımsız çalışma; çalışan ve işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme ediminin çalışanın evi ya da teknolojik altyapının sağlandığı işyeri dışındaki bir mekânda yerine getirilmesi esasına dayalı ve yazılı

olarak kurulan bir iş ilişkisini ifade etmektedir (RG, 2016). Bu durum esasında çalışan ve işveren arasında bilgi teknolojileri aracılığı ile gerçekleşen bir iş ilişkisini ifade etmektedir. Kurumların bu altyapıyı sağlamasıyla oluşan ortamlarda bu yeni uygulamaların gerçekleştirilebilmesi sağlanacaktır.

İşyerinden bağımsız çalışma örgütler açısından önemli bir uygulama ve bir yenilik alanı sunmasına rağmen uygulanmasında birtakım zorluklar bulunmaktadır. Bunlar (ILO, 2020); örgüt kültürü, yönetimin direnci, uygun altyapı ve teknolojilerin olmayışı ya da kısıtlılığı, külfetli süreçler, bilgi ve deneyim eksikliği, konu ile ilgili belli düzenlemelerin henüz tam oluşturulamamış olması, mevzuat ile ilgili düzenlemeler ve verilerin güvenliği hususlarından oluşmaktadır.

Bahsedilen engellerin önüne geçebilmek çalışan ve işverenin ikisinin de gönüllülük esasıyla birlikte hareket edebilmesiyle mümkündür. Bu sayede işyerinden bağımsız çalışma etkin ve verimli bir şekilde gerçekleşebilecektir. Bu çalışma şeklinin en önemli özelliği çalışanların kendi iş esnekliklerini oluşturmalarıdır. Nora Walsh'in (2022) New York Times gazetesinde yayınlanan makalesinde bu duruma vurgu yapılmaktadır. Aynı zamanda bu şekilde çalışmanın 2021 yılında yüzde elli bir olduğu ve ilerleyen süreçte işlerin bu alana yönelebileceği belirtilmiştir. Bunun sağlanmasında kuşkusuz gerekli yasal düzenlemeler ve uygulamaların takip edilmesi gerekmektedir.

İş yerinden bağımsız çalışma yolları genel olarak çalışanların evlerinden ya da gerekli teknolojik ve diğer altyapıya ulaşabilecekleri herhangi bir mekân ile sağlanabilmektedir. Bu mekân aynı zamanda farklı ülke sınırları ile içinde karma sistemleri de beraberinde getiren bir yer olabilmektedir (Özcan, 2018).

İşyerinden bağımsız çalışma, çalışanlar açısından gerekli esneklik ve düzenlemelerin sağlandığı ortamlarda faaliyetlerini sürdürmelerine olanak sağlarken birtakım sonuçları da beraberinde getirmektedir. Bunlar genel olarak; iş ve yaşam dengesinin sağlanması, bağımsız bir mekân ve şartlarda çalışma, yeni kimselerle tanışabilme imkânı, çeşitli maliyetler ile ucuz iş gücünden faydalanabilme ve çalışma saatlerini istendiği gibi belirleyebilme, çalışanların kendini bir yere ait hissetmemesi, odaklanma sorunları yaşanabilmesi, çeşitli psikolojik sorunlar ile yeni düzenleme ve uygulamaların gerekliliğidir (Özcan, 2018; ILO, 2020).

2.2. Dijitalleşme

İşletmelerin ürün ve hizmet alımında dijital teknolojilerden faydalanarak rekabet avantajı sağlayabilecekleri bir süreçtir. Dijitalleşme en basit anlamda otomasyonu ifade etmektedir (Seçer, 2017: 763). Dijital dönüşüm, işletmedeki tüm düzeylerdeki köklü değişiklikleri kapsar ve bu süreç kaynaklar, iç ve dış süreçler olarak paydaşları etkilemektedir. Bu değişikliklerin desteklenmesi için var olan sistemdeki gereksinimlere uyarlanabilmesi ve çalışma şekillerinin işletme yapısı içinde dijital yeteneklere uygulanması gerekmektedir.

2.2.1. Dijital İnsan Kaynakları Yönetimi Nedir?

1990'lı yıllarda İnsan Kaynakları Yönetimi işletme için istihdam, seçim, eğitim, performans yönetimi ve tazminat ile ilgili hedeflerin gerçekleştirilmesinde Kurumsal Kaynak Planlaması (ERP) sistemlerini ve web tabanlı sistemleri kullanmaya başlamışlardır. 2000'li yıllara gelindiğinde internet kullanımındaki hızlı artıştan dolayı dijitalleşme sürecine geçilerek e-İKY uygulamaları yayınlamaya başlamıştır (Celep ve Fındıklı, 2018).

Dijitalleşme insan kaynakları yönetiminde işletmeye sürdürülebilir üstünlükler kazandırmaktadır (Şimşek ve Öge 2007:22-23). Bu nedenle hem rekabette üstünlük sağlamak için hem de dijitalleşmenin

kazandırdığı ekonomik, zamandan ve mekândan tasarruf sağlamaya yönelik ve daha verimli işler yapabilmek için işletme fonksiyonlarında dijitalleşme süreçlerine geçilmeye başlanmıştır. Üretim süreçlerinde başlayan bu dijitalleşme zamanla İKY süreçlerine uygulanmasıyla birlikte söz konusu birimin işleyiş ve yapısında önemli bir değişim ve dönüşüm yaşanmıştır.

E-İKY uygulamaları örgütlerin insan kaynakları fonksiyonlarına harcanan maliyetleri düşürmektedir. Etkin zaman yönetimi sağlamakla beraber veri bankacılığında öne çıkan motivatör etkiye sahiptir. Ayrıca e-İKY uygulamaları, örgüt ve çalışanlar arasında etkin bir iletişimin sağlanmasıyla karşılıklı etkileşim sağlamaya olanak sağlar. İKY'nin teknolojik yatırımlar aracılığıyla örgüt stratejilerini desteklemekte önemli bir stratejik paydaş olduğu bu sayede açıkça görülmektedir.

Son gelişmelerle birlikte özellikle 2000'li yıllarından başından itibaren internette yaşanan dinamik değişiklikler E-İKY fonksiyonlarının elektronik ortama taşınmasını teşvik etmekte ve yetenek yönetimi, uluslararası insan kaynakları yönetiminde küresel yeteneklerin ortaya çıkarılmasında, işgücünün iş davranışlarının hedeflenen seviyelere gelebilmesinde, örgüt-çalışan ilişkilerinin geliştirilmesinde önemli görevleri üstlenmiştir (Fındıklı ve Bayarçelik, 2015: 424).

Günümüz işletmelerinin büyük çoğunluğunda insan kaynaklarına ait bilgilerin sağlanmasında, işlenmesinde ve depolanmasında dijital insan kaynakları sistemleri kullanılmaya başlanmıştır (Öge, 2004: 110). Bu doğrultuda dijital insan kavramı ele alındığında ilgili terimleri belirlemek ve tanımlamak gereklidir. Teknolojiyi insan kaynakları fonksiyonları ile ilişkilendiren Sanal İKY, Web tabanlı insan kaynakları, Bilgisayar tabanlı İKY sistemleri (CHRIS), insan kaynakları intraneti, bilgisayar kaynaklı insan kaynakları yönetim sistemleri (HIRS) ve insan kaynakları portalları olarak sıralanmaktadır. “Sanal İKY”, işletmelerdeki geleneksel insan kaynakları departmanları tarafından yürütülen faaliyetlerin sürdürülmesinde gerekli olan insan kaynakları hizmetlerini sağlayan birtakım iç ve dış aktörlerin teknolojiyle ilişkili ağ yapılarını ifade eder. İnsan kaynakları fonksiyonlarının internet teknolojileri ile eşleştirildiği sistem ise “Web tabanlı İnsan Kaynakları Yönetimi” olarak adlandırılmaktadır. Dijital İKY daha çok web yönelimli olarak işler ve ağ bağlantısı yoluyla kurumsal kaynak planlaması sistemleri gibi ek teknolojileri de kapsamaktadır. “Bilgisayar Tabanlı İnsan Kaynakları Yönetim Sistemleri (CHRIS)” de insan kaynaklarının içeriğinde gerekli olan veri, bilgi, hizmet, veri tabanı gibi işlemsel süreçlerin tam entegre ve organizasyon çapında bir ağdan oluştuğu yapıdır (Fındıklı ve Rofcanin, 2016:38).

İKY ve teknolojiyi birleştiren bu terimler dijital insan kaynakları yönetimiyle yakından ilgilidir ancak işletme yapısına bütüncül olarak bakıldığında sadece bütünün küçük bir parçasını temsil etmektedir (Strohmeier, 2007: 20). Dolayısıyla dijital insan kaynakları yönetimi; “örgütsel yapı içindeki İKY stratejisi, politika ve uygulamalarının web tabanlı teknoloji kanallarının dikkatli ve doğrudan desteklenmesi ve kullanılması yoluyla uygulanması” olarak tanımlanır (Ruël vd., 2007:16). Iraz ve Yıldırım ise (2005) dijital İKY'ni, İK departmanının işlevlerini yerine getirmek için “bilgisayar sistemlerinin, interaktif elektronik medyayı ve telekomünikasyon ağlarının kullanılması” şeklinde tanımlamaktadırlar. Kısaca tanımlamak gerekirse dijital insan kaynakları yönetimi “işletmeler, tedarikçiler, müşteriler ve hizmet sağlayan çalışanlar arasındaki ilişkilerin yeniden oluşturulması ve uygulanmasını içeren dijital bir süreç” olarak görülmektedir. Dijital İKY'nin esasını oluşturan temel faktörler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Jones,1997: 5–6):

- Bilgi teknolojilerinin kullanılması
- Sürecin yeniden planlanıp düzenlenmesi
- Yüksek hızda yönetim ve rekabet avantajı elde etme

- Geleneksel yapıdan farklı olarak ağ organizasyonlarının kurulması
- Bilgiyi kullanabilen ve kendini yönetebilen bilgi işçileri
- Küreselleşme ve küresel iş stratejilerinin benimsenmesi.

2.2.2. Dijital İnsan Kaynakları Yönetimin Amaçları ve Faydaları

Örgütler, insan kaynakları yönetiminde yaşanan dijital dönüşümle beraber örgütler bu yeni uygulamalarla beklentilerini daha üst seviyelere çıkarmışlardır. Ruël ve arkadaşları (2004) tarafından yapılan bir vaka çalışması sonucunda dijital insan kaynakları uygulamaları yapan işletmelere yönelik dört çeşit hedef belirlenmiştir. Bu hedefler şu şekilde sıralanabilir:

- Dijital İKY'nin stratejik yöneliminin artırılması
- Maliyetlerin düşürülmesi ve verimliliğin artırılması
- Çalışan ve müşteri hizmetlerinde iyileştirmelerin yapılması
- Çalışanların yönetimini kolaylaştırmasıdır.

Dijitalleşme ile birlikte teknolojik araçlar ve uygulamaların kullanılmasıyla dijital İKY faaliyetlerinde sadece üst yönetimin işlev ve kararları değil aynı zamanda örgütsel yapıda da değişimler yaşanmıştır. Bu değişimler (Fındıklı ve Rofcanin, 2016).:

- Sürekli öğrenme, yeniliklere ve gelişimlere açık bir örgüt kültürünün geliştirilmesi,
- Bilgi süreçleri, öğrenme, kariyer ve ödüllendirme politikalarında şeffaf yönetim ilkesi,
- Çok boyutlu bir örgütsel iletişim yapısı kurmak,
- İş süreçlerinde maliyetleri azaltacak politikalar oluşturmak ve bilgiye erişimi kolaylaştırıp karar alma süreçlerini destekleyecek yeteneklere sahip değişim aracı olmasıdır.

3. SONUÇ

Geliştirilen her yeni teknoloji ve dijitalleşme gibi araçların etkin kullanımı sonucu birey, toplum ve örgütler bundan birçok açıdan etkilenmektedir. Bunlar olumlu seyrettiğinde ekonomik ve sosyal olarak etkililik ve verimliliğin artması kaçınılmazdır. Bu nedenle dijitalleşme konusu örgütler tarafından büyük ilgi görmektedir.

Dijitalleşmenin en yaygın kullanımı Finans alanından sonra ikinci olarak İnsan Kaynakları Yönetiminde gerçekleşmektedir. Bunda örgütün elindeki en değerli kaynak olan beşeri sermayesinin önemi büyük rol oynamaktadır. Bireyin örgüte kattığı değer sayesinde genel ekonomik başarının sağlanarak amaçların gerçekleştirilmesi sağlanabilecektir (Danilov ve Chugunova, 2022). Bu sayede hem elindeki kaynağı en etkin şekilde kullanabilecek hem de aynı zamanda yeni yeteneklerin bulunması ve bunların da istihdamı konusunda doğru adımların atılması sağlanabilecektir.

İnsan Kaynakları Yönetiminin fonksiyonları içerisinde dijitalleşmenin odak noktası, beşeri sermaye aracılığı ile örgütün amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi ile ilgilidir. Burada örgüt dijital teknolojiler aracılığı ile beşeri kaynağın temini, elde tutulması ve planlaması gibi İK fonksiyonlarını yürütmektedir (Danilov ve Chugunova, 2022). Böylece bu teknolojilerin kullanımı, İnsan Kaynakları Yönetimi ile ilgili stratejik ve operasyonel kararların uygulanmasında bir destekleyici olarak karşımıza çıkmaktadır.

Özellikle son yıllarda yaygınlaşan işyerinden bağımsız çalışanların sağlanması ve bunların planlanması ile yönetimi de dijital teknolojiler aracılığı ile gerçekleşmektedir. Ek olarak denilebilir ki, bu teknoloji sayesinde süreçlerin verimliliğinin sağlanması beklenmektedir. Bunun sağlanması İnsan Kaynakları Yönetiminde bir kolaylık oluşturması bakımından önemlidir.

Genel olarak dijitalleşme kavramı, örgütlerin iş geliştirme, süreçleri iyileştirme ve dönüştürmek için gerekli teknoloji ve araçların kullanılmasını ifade etmektedir. Bu amaçla gerekli internet ve firma altyapısının sağlanması gereklidir. Bunların yanında birey tutum ve davranışlarının diğer unsurlar gibi İnsan Kaynakları Yönetimi bünyesinde geliştirilmesi de gerekmektedir. Bu sayede örgüt açısından hız, zaman, maliyet gibi kriterler bakımından fayda sağlanması beklenmektedir. Böylece İKY alanında gerçekleşecek dönüşüm ile örgütler işyerinden bağımsız çalışma gibi yeni ihtiyaç ve beklentilerle karşılaşacaktır. Bu durum yeni teknolojileri; teknoloji dijitalleşmeyi; dijitalleşme de yine yeni gelişmeleri tetikleyerek kümülatif bir etki oluşmasına sebep olacaktır. Tüm bunların örgütlerin İnsan Kaynaklarını nasıl daha etkin yönetebileceğinin yollarını bulmak için çalıştığı süreç içinde gerçekleşeceği beklenmektedir. Böylece değeri gittikçe daha fazla anlaşılan beşeri kaynaklar ile daha şeffaf ve yeniliklere açık bir düzen oluşturulmasının sağlanması mümkün olacaktır.

KAYNAKÇA

- Afacan Fındıklı, M. and E.B. Bayarçelik (2015) "Exploring the outcomes of Electronic Human Resource Management (E-HRM)?" , 11th International Strategic Management Conference.
- Bingöl, D. (1997). *Personel Yönetimi*. İstanbul: 3. Baskı, Beta Yayınları.
- Celep, M., & Afacan Fındıklı. (2018). The Effects Of Electronic Human Resources Practices On Organizational Outcomes: A Study On Foreign Enterprise Insurance Companies In Turkey. *BEYDER*, 13(1), s. 63-67.
- Danilov, A., & Chugunova, M. (2022). Use of digital technologies for HR management in Germany: Survey evidence. MPRA Paper, University Library of Munich, Germany, <https://EconPapers.repec.org/RePEc:pra:mprapa:111530>.
- Demirkaya, H. (2006). Tarım Toplumundan Bilgi Toplumuna İnsan Kaynakları Yönetiminde Değişim. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*(27), 1-23.
- Fındıklı, M. A., & Rofcanin, Y. (2016). The concept of e-HRM, its evolution and effects on organizational outcomes. Technological challenges and management: matching human and business needs (1st edition), CRC Press, Boca Raton, 35-51.
- Gürbüz, S. (2017). *İnsan Kaynakları Yönetimi Teori, Araştırma ve Uygulama*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- ILO. (2020). *COVID-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu*. Uluslararası Çalışma Örgütü.
- Iraz, R. ve Yıldırım, E. (2005). Bilgi Yönetimi Anlayışının Benimsenmesi ve Bilgi Teknolojileri Uygulamalarının İnsan Kaynakları Yönetimine Etkileri: E-Learning Örneği. 4.Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı. Değişim Yayınları: 15-16 Eylül, Sakarya
- Koca, A., & Tural, O. (2021). COVID 19 Salgını Sürecinde Değişen Dinamikler Üzerinden Yeni Kamusal Alan Olasılıkları. *The Turkish Online Journal of Design Art and Communication*, 11(2), 360-377.
- McTaggart, V., & McLaughlin, C. (2020). Remote Working the New Reality. 14th EIASM Colloquium on Organisational Change and Development. (s. 1-15). Brussels, Belgium: Organisational Change and Development in a Globalised Economy.
- Öge, S. (2004). Elektronik insan kaynakları yönetimi (E-HRM)'nde insan kaynakları enformasyon sistemi (HRIS)'nin önemi ve temel kullanım alanları. 3. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi. Eskişehir, 109- 117.
- Özcan, D. (2018). *Uzaktan Çalışmanın Türkiye'deki Çalışma Hayatı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma*. İstanbul: Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD.
- Özçelik, A. O., Sadullah, Ö., Uyargil, C., Acar, A. C., Dündar, G. İ., Atalay, İ. D., . . . Tüzüner, V. L. (2018). *İnsan Kaynakları Yönetimi (İ.Ü. İşletme Fakültesi Öğretim Üyeleri)*. İstanbul: 8. Baskı, Beta Yayıncılık.

- RG. (2016). TC Resmi Gazete. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/05/20160520-24.htm> adresinden alındı
- Ruël, H. J., Bondarouk, T. V., & Van der Velde, M. (2007). The contribution of e-HRM to HRM effectiveness: Results from a quantitative study in a Dutch Ministry. *Employee relations*, 29 (3), 280-291.
- Seçer, H. Ş. (2017). İnsan Kaynakları Alanına Bloglar Üzerinden Bakmak Nitel Bir İnceleme, *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3): 759-782.
- Şimşek, M. Ş, & Öge H.S.(2007). Stratejik ve uluslararası boyutları ile insan kaynakları yönetimi. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Walsh, N. (2022, 10 7). The New York Times. <https://www.nytimes.com/2022/10/07/travel/remote-work-guide.html> adresinden alındı

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: ÇANKIRI'DAKİ SAĞLIK KURULUŞLARI ÖRNEĞİ

Gönül GÜL EKŞİ¹

Makale İlk Gönderim Tarihi / Recieved (First): 22.12.2022

Makale Kabul Tarihi / Accepted: 25.12.2022

Atıf/©: Gül Ekşi, G., (2022). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Çankırı'daki Sağlık Kuruluşları Örneği, Journal of Management Theory and Practices Research, 3(2), 172 -186

Özet

Çalışanların görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmesinde ve dolayısıyla örgütsel amaçlara ulaşmasında çalışanların, yöneticilerinden gördüğü desteği rolü oldukça önemlidir. Örgütsel des-tek; örgüt çalışanlarının örgüte yaptıkları katkılara değer verilmesi ve çalışanların emeklerinin karşılığında ödüllendirilmesidir. Örgütsel destek; çalışanların verimliliğinin, performansının ve işe bağlılığının artmasına yardımcı olduğu gibi işten ayrılma niyet ve devamsızlık gibi üretkenlik dışı davranışlarında azalmasına katkıda bulunur. Çalıştığı örgütten beklediği desteği alan kişi daha istekli ve işine bağlı olacaktır. Böylece yaptığı işte performansı artacak, daha mutlu ve hu-zurlu çalışacaktır. Bu çalışmamızda örgütsel desteğin çalışanın motivasyonu üzerine etkileri ele alınmıştır. Çalışma örgütsel destek ve algılanan örgütsel desteğe ilişkin literatür bölümü ve Çan-kırı ilindeki iki sağlık kuruluşuna yapılan niceliksel analiz ve sonuçlarını içeren yöntem bölü-münden oluşmuştur. Sonraki bölümde konuyu daha somut olarak açıklayabilmek için; çalışma-da yapılan anket değerlendirilmiştir. Örgütsel desteğin örgüt çalışanlarının motivasyonu üzerin-deki etkilerini ortaya koyabilmek amacıyla Çankırı ilindeki iki sağlık kuruluşuna anket yapılmış-tır. Bu iki sağlık kuruluşunun çalışanlarına ayrı ayrı günlerde, birebir görüşme yapılarak anket uygulanmıştır. Sonuçta; ankete dâhil olan iki kurumun çalışanları verdikleri cevaplar doğrultu-sunda değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Destek, Örgüt ve Motivasyon

THE EFFECTS OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON EMPLOYEES: THE CASE OF HEALTH INSTITUTIONS IN ÇANKIRI

Citation /©: Gül Ekşi, G., (2022). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Çankırı'daki Sağlık Kuruluşları Örneği, Journal of Management Theory and Practices Research, 3(2), 172 -186

Abstract

The role of the support of the employees from their managers is very important for the employees to fulfill their duties effectively and thus to reach the organizational goals. organizational support; It is to value the contributions of the employees of the organization to the organization and to reward the employees in return for their efforts. organizational support; It helps to increase the productivity, performance and work commitment of the employees, as well as contributes to the decrease in non-productive behaviors such as intention to leave and absenteeism. The person who receives the support they expect from the organization they work for will be more willing and committed to their work. Thus, his performance will increase in his work, and he will work more happily and peacefully. In this study, the effects of organizational support on employee motivation are discussed. The study consisted of a literature section on organizational support and perceived organizational support, and a method section that included the quantitative analysis and results of two health institutions in Çankırı. In order to explain the subject more concretely in the next section; The survey conducted in the study was evaluated. In order to reveal the effects of organizational support on the motivation of the employees of the organization, two health institutions in Çankırı were surveyed. A questionnaire was applied to the employees of these two health institutions by making one-one interviews on separate days. After all; The employees of the two institutions included in the survey were evaluated in line with their answers.

Keywords: Organizational Support, Organization and Motivation.

¹ Öğr. Gör. Çankırı Karatekin Üniversitesi Meslek Yüksekokulu Yönetim ve Organizasyon Bölümü İşletme Yönetimi Programı, gonulguleksi@karatekin.edu.tr, Orcid: 0000-0002-7757-0437

1. GİRİŞ

Örgütler belli amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelmiş insan topluluklarıdır. Bu amaçlarını gerçekleştirebilmek ve küresel dünyada rekabet edebilmek, devamlılıklarını sağlayabilmek için örgütlerin en önemli kaynakları olan insan unsurunu çok etkin kullanmaları gerekmektedir. Bu nedenle insan (çalışan) odaklı politikalar üretilmeli ve bu politikalar etkili bir biçimde uygulanmalıdır. Örgüt içerisinde uygulanan insan odaklı bu politikaların örgüt çalışanlarını mutlu etmesi ve bekledikleri desteği almaları onların çalışmalarını, performanslarını da olumlu etkileyecektir. Mutlu insanlar mutlu örgütlerin ve mutlu toplumların en temel yapıtaşlarıdır. Bu nedenle bireylerin yaşam kalitelerinin artırılması gerekmektedir. Yaşam kalitesi; bireylerin gerek özel gerekse iş hayatında yani çalıştığı örgüt yapısı içerisindeki tatmin düzeyidir. Bu düzey ne kadar yüksek olursa; bireyin motivasyonu, çalışma şevki daha da artacak ve daha verimli, etkili performans gösterecektir.

Örgütsel destek, günümüzde örgüt çalışanlarının en önemli haklarından biri haline gelmiştir. Çalışanların örgüt içinde düşüncelerinin önemszenmesi ve çalışanlara işle ilgili ya da iş dışındaki her konuda kendilerine destek olunması onların performanslarını artıracaktır. Toplumsal yaşam içinde varlığını sürdüren bireylerin birçok alanda desteğe ihtiyaç duymaktadır. Kişilerin bu destek ihtiyaç ve beklentisi iş yaşamında da devam etmekte ve bu beklenti doğrultusunda çalışanlar çalıştığı örgütten başta iş güvencesi olmak üzere pek çok yönden desteklenmeyi beklemektedir. Algılanan örgütsel destek kısaca; çalışanın örgüte yapmış olduğu katkının, örgüt yönetimince değerli görülmesi ve yapılan bu katkıya karşılık da örgütün çalışanın refahı ile ilgilenmesidir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Algılanan örgütsel destek ile birlikte çalışanlar ile örgüt arasındaki duygusal ilişkiler olumlu yönde etkilenmektedir (Eisenberger vd., 1986). Algılanan örgütsel destek ile ilgili yapılan çalışmalarda, çalışanların örgütlerinin kendilerine olumlu bir şekilde davrandıklarını ve desteklendiklerini hissettiklerinde, çalışmaya devam edecekler ve örgütsel bağlılık, çalışanın performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi olumlu tutum ve davranışları olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir (Sönmez,2020).

İnsana önem veren örgütlerde çalışanların örgüte yapmış oldukları katkılar dikkate alınmakta ve değerlendirilmektedir. Çalışanları refah düzeyleri artırılmaya çalışılması onların örgütsel algılarını da olumlu yönde etkilemektedir. Yani; beklediği desteği çalıştığı örgütten gören insanlar daha verimli olacak ve performansı da olumlu yönde etkilenecektir. Örgütsel destek aslında beraberinde bireyin örgüte bağlılığını da artırmaktadır. Yani; çalıştığı örgütte önem verilen, beklediği desteği alan bireyler örgütlerine sınımsıkı bağlı olarak çalışırlar. Olumsuz bir durum olmadığı sürece örgütlerinden ayrılma fikrini düşünmezler, örgüte olan güvenleri artar. Örgüte bağlı olan bireylerin performansları yüksek olacak, işe devamsızlıkları azalacak ve iş yerindeki mutlulukları üst seviyelerde olacaktır. Bu çalışmada algılanan örgütsel desteğin bireyin iş hayatındaki olumlu etkileri üzerinde durulmuştur. Örgütsel desteğin çalışanlar üzerindeki etkileri konusunda ele alınan diğer önemli iki değişken de örgütsel adalet ve örgüt içinde ödüllendirme konusudur. Öncelikle literatür taraması yapılarak kavramsal çerçeve üzerinde durulmuş, sonraki bölümlerde yapılan anket çalışması ile çalışmanın somut sonuçlarına ulaşılmaya çalışılmıştır.

2. LİTERATÜR TARAMASI: ÖRGÜTSEL DESTEK, ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜTSEL ÖDÜLLENDİRME KAVRAMI

2.1. Örgütsel Destek Kavramı

Bir örgütte çalışanların örgüte yaptıkları katkılara değer verilmesi ve çalışanların refahlarının örgüt tarafından önemsenmesi “örgütsel destek” olarak adlandırılmaktadır. Çalışanların; örgüt içerisinde sosyalduygusal ihtiyaçlarının karşılanması ve örgüt için verdikleri çabanın artması karşılığında ödüllendirileceklerini bilmeleri örgüt içerisinde örgütsel destek algısını geliştirmektedir. (Öztürk, Eryeşil, 2016).

Örgütsel destek aslında kısaca; örgüt çalışanlarının emeklerinin karşılığı olarak örgütten gördüğü değerdir. Çalışanın örgüte katkılarının takdir edildiğinin bilincinde olması onun örgüt içerisinde daha verimli ve daha etkin olarak çalışmasına yardımcı olacaktır. Örgütün desteğini yanı başında hisseden çalışanlar, işlerine daha sıkı bağlanacaklar ve işten ayrılma niyetlerinde azalma gözlemlenecektir.

Eisenberger, Huntingon, Hutchison ve Sowa'ya göre; örgüt çalışanları örgütün kendilerine ne derecede önem verdiği ve kendi faydalarının ne derecede önemsendiği konularına dikkat ederler. (Eisenberg, Huntington, Hutchison, Sowa, 1986) Yani; örgüt çalışanlarının örgüte yaptıkları katkıların ve mutluluklarının örgüt tarafından önemsendiğini bilmesi; onların performanslarını, motivasyonlarını artıracak ve çalışanların örgüte daha faydalı olmalarını sağlayacaktır. Çalışanların örgüte olan bağlılıkları artacak ve örgüte daha fazla faydalı olma, katkı sağlama isteği artacaktır.

2.2. Destekleyici Örgütün Özellikleri

Çalışanlarının mutluluğunu ve esenliğini dikkate alan, çalışanlarını destekleyen bir örgütte veya yönetimde bulunması gerekli özellikler vardır (Özdevecioğlu, 2003). Bu aşağıda sıralanmış olan özellikler aslında her örgütte uygulanması gereken önemli unsurlardır.

- a. Destekleyici örgütler çalışanların yaratıcı fikirlerini, önerilerini ve eleştirilerini dikkate alarak, bu önerileri uygulamaya aktarırlar. Çalışanlar kendi fikirlerinin önemsendiğini, eleştirilerinin dikkate alındığını ve bu eleştiriler çerçevesinde işletmede değişiklikler yapıldığını bilirse, bu onlar açısından örgütsel destek olarak algılanacaktır.
- b. Örgüt içerisinde çalışanlara nispeten bir iş güvenliği sağlama ve başarılı oldukları takdirde işyerinde devamlı çalışacaklarına ilişkin güvence verilmesi diğer önemli özelliktir. Çalışanların beklentilerinden biri de iş güvenliğidir. Hataların hoşgörüsü ile karşılanacağı, başarılı olduğunda takdirde işyerinde çalışmaya devam edileceği, her an işletme dışı kalmayacağı duygusu çalışanların motivasyonunu, performansını artıracaktır.
- c. Örgüt içindeki insan ilişkilerinin pozitif olması sağlanmalı, örgüt içi iletişim ve örgüt içi halkla ilişkiler çalışmaları yüksek seviyelerde tutulmalıdır. Örgüt ikliminin yani örgüt içi üst-üst ilişkilerinin, ast-ast ilişkilerinin ve üst-üst ilişkilerinin yüksek düzeyde ve pozitif olması hem çalışanları motive edecektir hem de destek olarak algılanacaktır.
- d. Örgüt içinde, adam kayırmacılık yapılmamalı, herkese adaletli davranılmalı ve çalışanların hakları yenmemelidir. Yönetime yakın kişilerin kayırılması, yöneticilerin haksız taraf tutmaları, örgütsel destek açısından olumsuz algılanacaktır. Örgüt içerisinde tüm çalışanlar önemsenmelidir. Çalışanlar örgüt içerisinde birer sosyal varlıktır. Kendilerinin önemsenmesini, başarıları ile övünülmesini, takdir edilmelerini beklerler.

2.3 Algılanan Örgütsel Destek Kavramı

1980'lerin ortasından itibaren gelişme göstermeye başlayan örgütsel destek kavramı, bireyin, örgütteki üyelerin kendisine değer vermesi ve mutluluğunu önemsemesine yönelik bir algılama tarzıdır (Öztürk ve Eryeşil, 2016). Literatürde örgütsel destek kavramı yerine daha çok "algılanan örgütsel destek" ya da "örgütsel destek algısı" kavramları kullanılmaktadır. Bunun sebebi; örgütün çalışanına olan desteğinin miktarından ziyade, çalışanın bu desteğin miktarı ile ilgili algısının olmasıdır. Çünkü bir örgütte aynı işi yapan çalışanlardan bazıları yüksek örgütsel destek hissederken, bazıları daha az hisseder veya hiç hissetmeyebilir (Polatçı,2015). Çalışanların bu örgütsel algısı aslında onların iş performanslarını ve motivasyonlarını önemli ölçüde etkilemektedir. Bu algının yüksek olduğu bir çalışan daha yüksek performansla ve daha motive olarak yaptığı işi devam ettirmek isteyecektir.

Örgütün çalışanlarına değer vermesi, onların mutluluklarını önemsemesi ve bunları çalışanlarına hissettirmesi çalışanların örgütle olan duygusal ilişkilerini olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanların örgüte bağlılıkları ile motivasyonu artacak ve örgüte daha fazla katkıda bulunma isteği oluşacaktır.

Algılanan örgütsel destek kavramının tanımı aşağıdaki varsayımlara dayanmaktadır (Öztürk, Eryeşil, 2016):

- Çalışanların örgüte katkıda bulunduğunun varsayılması,
- Çalışanların yapmış olduğu katkının örgüt tarafından değerli olarak kabul edildiğinin çalışan tarafından algılanması,
- Çalışanların örgüte yapmış olduğu katkılar karşılığında örgütün çalışanın iyiliğini sağlamaya yönelik çabalar gösterdiğinin yine çalışan tarafından algılanmasıdır.

Yapılan literatür taraması sonucunda algılanan örgütsel desteğin örgütlerde olumlu sonuçlara neden olduğu görülmüştür (Akın, 2008). Bu olumlu sonuçlar aşağıda sıralanmıştır:

- » Örgütsel destek çalışanların örgütteki işlerini yaparken sarf ettikleri çaba düzeyinde artışa neden olmaktadır. Yani; örgütü tarafından desteklenen ve bu desteği hisseden, algılayan çalışanlar işlerini daha yüksek çaba ile yapmak isteyecekler ve bu durumda örgütün verimliliğini artıracaktır.
- » Örgütsel destek ile çalışanlarda örgüt içerisinde yaratıcılığı artacak ve işleri ile ilgili yeni buluşlar geliştirme istekleri artacaktır.
- » Örgütsel destek ile çalışanlarda sorumluluk duygusunun güçlenmektedir. Algılanan örgütsel destek güçlendikçe çalışanların örgütsel amaçlara ulaşılmasına yardım etme sorumluluğu da güçlenmektedir.
- » Örgütsel destek çalışanların örgütteki streslerini azaltacak ve böylece daha rahat çalışma olanağı sağlayacaktır.
- » Örgütsel destek yüksek olduğu zaman daha düşük iş gücü devir hızı ve devamsızlık ortaya çıkarmaktadır. Yani; çalışanın yüksek örgütsel destek algısının olması o kişinin işinden ayrılma, alternatif işler arama ve işinde devamsızlık yapma istekleri ortadan kalkacaktır.
- » Örgütsel destek çalışanların iş tatminini yükselmektir ve olumlu bir ruh hali kazanmasını sağlamaktadır. Böylece çalışanın çalıştığı örgüte daha fazla katkı sağlama konusunda isteği artacaktır.
- » Örgütsel destek gören çalışanlar yaptıkları işleri daha yüksek performansla yapacaklar ve yaptıkları

işle olan bağlılıkları artacaktır.

2.4. Örgütsel Adalet Kavramı

Örgütsel adalet; çalışanların görev dağılımı, çalışma saatlerine uyma, kendilerine yetki verilmesi, alacakları ücret düzeyi ve hakkettikleri ödül dağıtımını gibi değişkenlere yönelik olarak alınacak yönetsel kararları değerlendirme sürecidir. Bu süreçte önemli olan örgütsel adaletin, örgüt yönetiminin karar ve uygulamalarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığı konusudur (İnce ve Gül, 2005). Yönetim bilimi literatüründe yapılmış olan tanımlamalardan özetlenecek olursa örgütsel adalet; yöneticilerin örgüt ve çalışanlarla ilgili karar ve uygulamalarının, çalışanlar tarafından olumlu şekilde algılanması olarak tanımlanabilir. Yani; örgüt içerisinde ücretlerin, ödüllerin, cezaların ve terfilerin nasıl yapılacağı, bu tür kararların nasıl alınacağı gibi konuların çalışanlara nasıl söylendiğinin, çalışanlar tarafından algılanma biçimidir (İçerli, 2010).

2.5. Örgütsel Ödüllendirme Kavramı

Örgütlerin ulaşmak istedikleri hedefleri olduğu gibi çalışanların da ulaşmak istediği hedefler ve karşılanması gereken ihtiyaçları vardır. Çalışanlar, istek ve ihtiyaçları karşılandığında işine özen gösterir, bilgi ve birikimlerini uygulamaya aktarır. Çalışanlara, yaptığı işin karşılığında verilen ödüller de çalışanların motive olmasını sağlamaktadır. Ödüller, çalışan için çok önemlidir çünkü ödüllerin emeklerinin karşılığı olduğuna inanırlar. Çalışanlar, ödüllendirme ile istek ve ihtiyaçlarını karşılayabilir, örgütün kendisine gösterdiği değeri anlayabilirler. Ödüller, maddi ve manevi olabilir. Her insanın ihtiyacı farklı olduğu için tatmin duygusu yaratacak ödüller de farklıdır. Bunun için örgütler çalışanlarını çok iyi analiz ederek, örgütün tamamına hitap edebilecek, adil ve şeffaf bir ödül sistemi oluşturmalıdır. İyi ve kapsamlı bir ödül sistemi, hem eldeki çalışanların örgüte bağlanmasını, hem de örgüt dışındaki bilgili, yetenekli işgücünün örgüte çekilmesini sağlar.

Çalışanlar kendilerinden istenileni yapıyorsa örgüt içinde sevdikleri teşviklerle ödüllendirilmelidir. Ödüllendirme, çalışanların motivasyonu ve işe bağlılığı bakımından olumlu bir sonuçtur. Örgütsel ödüllendirme ile çalışanlar olumlu sonuçlara eğilim gösterip, olumsuz sonuçlardan uzak durmayı tercih ederler. Örgütsel ödüllendirme, hem istenilen davranışın sürekli ortaya çıkmasını sağlar hem de istenmeyen davranışların yok olmasına sebep olmaktadır (Güney, 2009). Ödül örgütlerde en önemli motivasyon araçlarından biridir. Ödüllendirmenin çalışanların davranışları üzerinde güdüleyici ve özendirici etkisi bulunmaktadır. Yani; ödüllendirme ile çalışanın işini sevmesi, benimsemesi mümkün olur ve böylece kendini işine vererek başarısı artmaktadır (Silah, 2001).

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu çalışmanın amacı, algılanan örgütsel desteğin, çalışanların motivasyonuna etkisinin incelenmesidir. Bu kapsamda niceliksel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Araştırma tekniği olarak da anket uygulanmıştır. Gizlilik ilkesi gereği çalışılan kurumun adı ile ankete katılanların adı ve soyadı gizli tutulmuştur. Çalışmada Likert Ölçeği¹ dikkate alınmış ve standart bir anket formu ile cevaplayan kişilerle yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Kullanılan Likert Ölçeğine göre yapılan ankete verilen cevaplar 1 ile 5 rakamları arasında değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmede rakamlar en olumsuzdan en olumluya doğru sıralanmıştır. (1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Kısmen katılıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Tamamen katılıyorum)

1 Likert ölçeği, bir uçtan diğerine (örneğin hiç olası değilden son derece olasıya kadar) değişen yanıt seçeneklerini kullanarak tutum ve davranışları ölçer. Basit bir "evet / hayır" sorusunun tersine, Likert ölçeği fikir derecelerinin ortaya çıkarılmasını sağlar.

3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni; Çankırı'da faaliyet gösteren iki ayrı sağlık kuruluşunda çalışan 880 perso-neldir. Araştırmada personelin örgütsel destek algıları incelenmeye çalışılmıştır. Dolayısıyla iki ayrı kurumda çalışan personelin “algılanan örgütsel destek, çalışanların motivasyonuna olumlu bir etki yapıyor mu?” sorusuna cevap aranmıştır. 2018 Mart-Nisan dönemi arasında yapılan araş-tırmanın problemine cevap verebilecek kişilerin seçilmesinde kolayda örnekleme yöntemi kulla-nılmıştır. Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında ise evren büyüklüğünün bilinmesi duru-munda kullanılması önerilen aşağıdaki formül kullanılmıştır (Özdamar, 2001: 157).

$$n = (N.t^2.p.q) / (d^2(N-1) + t^2 p q)$$

Yukarıdaki formülde, evren hacminin 880, anlamlılık düzeyi 0,05 ve Z tablosundaki değeri 1,96, hata oranı $\pm 0,05$, incelenen olayın görülüş ve görülmeyiş sıklıkları 0,05 olarak yerine konuldu-ğunda, örneklem hacminin yaklaşık 267 kişi olduğu hesaplanmış olup bu araştırmaya 290 kişi dâhil edilmiştir (Sekaran, 2003: 294; Krejcie ve Morgan, 1970: 608). Bu kapsamda araştırmaya katılanların 187'si kadın ve 103'ü erkektir. Kadın ve erkeklerden yaşı 30 ve altında olanların sayısı 46, 31-35 yaşında olanların sayısı 98, 36-40 yaşında olanların sayısı 92 ve 40 yaşın üye-rinde olanların sayısı 54 kişidir. Katılımcılardan 12'si ATT, 121'i hemşire, 15'i ebe, 19'u Bilgi işlem uzmanı ve sekreter, 15'i diyaliz ve radyoloji teknikeri, 44'ü sağlık memuru, 20 diş teknisi-yeni, 22'si teknik ve temizlik işçisi ve 22'si diş tabibidir. Katılımcılardan 218'i Devlet Hastanesi ve 72'si Diş Hastanesi personelidir.

3.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezler aşağıda sıralanmıştır:

Hipotez-1 (H1): Algılanan Örgütsel destek çalışanların eğitim durumuna göre anlamlı farklılık gösterir

Hipotez-2 (H2): Algılanan örgütsel destek çalışanların cinsiyetine göre anlamlı farklılık gösterir

Hipotez-3 (H3): Algılanan örgütsel destek çalışanların yaşına göre anlamlı farklılık gösterir

3.3. Veri Toplam Yöntemi

Bu çalışmada insan kaynağından doğru bilgi alma araçlarından biri olan yüz yüze anket tekniği kullanılmıştır (Odabaşı, 1999: 81). Araştırmada kullanılan anket; Öztürk ve Eryeşil (2016), Nayır (2014) ve Tokgöz (2011) yaptıkları çalışmalarda kullanmış oldukları ölçeklerden yararlanılarak hazırlanmıştır. “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” 36 maddeden oluşmaktadır. Söz konusu ölçek maddeleri 1-5 puan arasında puanlandırılmıştır. Yazarlar ölçeğin güvenilirliğini 0,90-97 olarak tespit etmişlerdir.

3.4. Verilerin Analizi

Elde edilen veriler SPSS 20 for Windows paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştır-mada kullanılan ölçek varimax rotasyonlu faktör analizine tabi tutulmuş olup ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğine ilişkin bulgular yorumlanmıştır. Araştırma verilerinin analizi kapsamında, per-sonelin, faktör analizi sonucunda ortaya çıkan örgütsel destek algılarını belirlemek için aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. İkinci aşamada ölçek ifadelerinin basıklık-çarpıklık değerlerine bakılmış ve söz konusu ifadelerin basıklık-çarpıklık (-1,5 ve +1,5) değerle-rinin parametrik test koşullarını sağladığına karar verilmiştir. Bu kapsamda üçüncü aşamada ör-gütsel destek algısının, katılımcıların demografik özellikleri açısından farklılık gösterip göster-medliğini belirlemek için “Independent-Sample T” ve “One-Way ANOVA” testleri yapılmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 172-186)

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmanın bu kısmında, elde edilen veriler üzerinden ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir. Bu kapsamda Tablo 1’de ölçeğin yapı geçerliğine ilişkin varimax rotasyonu ve temel bileşenler (principal components) yöntemi kullanılarak yapılan faktör analizi, Cronbach’s Alpha değerleri ve ifadelerle ilişkin aritmetik ortalama değerleri sunulmuştur. Aynı tabloda Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği 0,920 ($p<.000$), verinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Kalaycı (2010)’ya göre bu değerlerin faktör analizi yapmak için uygun düzeyde olduğu söylenebilir. Benzer şekilde uygun örneklem sayısı için ifadelerin faktör ağırlığının 0,30 ve üzerinde olması gerekmektedir (Eroğlu, 2005). Ancak çapraz yükleme sonucu (4, 16, 18, 29, 30, 34, 35, 36) olmak üzere toplam 8 ifade faktör analizinden çıkarılmıştır. Tablo 1’de görüldüğü üzere geriye kalan 28 ifadenin faktör yükleri 0,50’nin üzerinde olduğu için faktör yüklerinin de kabul edilebilir seviyede olduğunu söylemek mümkündür (Tabachnick ve Fidell, 1989; Büyüköztürk, 2007). Ayrıca örgütsel destek ile ilgili boyutların ve genel ölçeğin Cronbach’s Alpha değerlerinin 0,70’in üzerinde olması, ölçeğin güvenilirlik düzeyinin de kabul edilebilir olduğunu göstermektedir (Kayış, 2009).

Tablo 1.Algılanan Örgütsel Desteğe Yönelik Faktör Analizi

İfadeler	1. Örgütsel Adalet	2. Ödüllendirme	3. Yönetim Desteği	Cronbach's Alpha
S20.Çalıştığım kurumda menfaat ve çıkarlarım dikkate alınır	,864			
S23.Çalıştığım kurumda her çalışanın iş yerinde yapılan tüm uygulamalara itiraz hakkı vardır	,857			
S33.İşimi en iyi şekilde yaptığım da kurumum bunu dikkate alır	,848			
S25.Çalıştığım kurum kendi çıkarları için beni kullanmaz	,844			
S24.Çalıştığım kurum benim için endişelenir	,843			
S28.Çalıştığım kurumda yöneticilerim tüm çalışanların sorun ve ihtiyaçlarını anlar	,813			
S15.İş dağılımında kurumum tüm çalışanlarına adil davranır	,806			
S22.Çalıştığım kurum çalışanlarından gelen itirazları dikkate alır	,804			0,960
S32.Çalıştığım kurum bana çok ilgi gösterir	,801			
S12.Çalıştığım kurumdaki iş yükü eşit olarak dağıtılır	,799			
S14.Çalıştığım kurum çalışanlarıyla ilgili aldığı kararlarda adil davranır	,799			
S17.Çalıştığım kurum çalışanların kişisel özelliklerine saygı duyar	,789			
S11.Çalışanlar kurumumda doğabilecek fırsatlardan eşit olarak faydalanır	,763			
S13.Çalıştığım kurumda herkes birbirine eşit davranır	,743			

S8.Çalıştığım kurum elde ettiği başarılarında çalışanların katkısının olduğunu düşünür	,862		
S6.Çalıştığım kurum başarılarımı ödüllendirir	,855		
S21.Çalıştığım kurum benim refahımı dikkate alır	,838		
S26.Yaptığım işin karşılığını alıyorum	,835		0,923
S1.Çalıştığım kurumda yaptığım işin karşılığını alıyorum	,832		
S7.Çalıştığım kurumdaki iş performansım takdir edilir	,824		
S5.İş başarılarımdan dolayı kurumumca yazılı olarak takdir edilirim	,749		
S3.Küçük hatalarım hoşgörü ile karşılanır	,825		
S19.Çalıştığım kurum yardıma ihtiyacım olduğunda bana yardım etmeye hazırdır	,815		
S10.Çalıştığım kurum işte yükselme fırsatlarından beni haberdar eder	,813		
S9.Çalıştığım kurum işteki başarılarımla gurur duyar	,807		0,910
S27.Yöneticilerim iş yerinde yapılacak işleri olabildiğince yapılabilir hale getirir	,802		
S31.Yöneticilerim bana güvenirlere ve benim kararlarımı savunurlar	,800		
S2.Kendimi geliştirebilmem için kurumum gerekli düzenlemeleri yapar	,780		
Özdeğerler	9,304	4,825	4,553
			0,888
Varyans Açıklama Oranı	33,227	17,230	16,259
Kümülatif Varyans Oranı	66,717		

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)=0,920

Bartlett testi: $\chi^2 = 6271,818$; $p=0,000$

Tablo 1’de görüldüğü üzere; araştırmada elde edilen veriler üzerinden, örgütsel destek algısına boyutlar faktör analiziyle ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Örgütsel destek algısını ortaya koyan 28 ifadeyle yapılan faktör analizinde; yüklenme değeri 0,50’nin üzerinde, özdeğerleri 1’in üzerinde ve toplam varyansın yaklaşık %67’isini açıklayan 3 faktör elde edilmiştir. Bu kapsamda en yüksek varyansı açıklayan (%33) Faktör 1 olan “Örgütsel Adalet” boyutu, 14 ifadenin bir araya gelmesiyle oluşmuştur.

Bu ifadeler, kurumda personelin menfaat ve çıkarlarının dikkate alınması, itiraz hakkına sahip olması,

kurumun tüm çalışanların sorun ve ihtiyaçlarına eşit düzeyde yardımcı olması, iş yükünün eşit dağıtılması, kararların adil bir biçimde alınması ve kurumda eşitlik ilkesinin temel alınması gibi özelliklerdir. Faktör 2, toplam varyansın %17'sini açıklayan 7 ifadeden meydana gelmiş ve "Ödüllendirme" olarak isimlendirilmiştir. Ödüllendirme boyutu; çalışanların katkısının göz önüne alınması ve başarıların ödüllendirilmesi, işe uygun ücret alınması, performansın takdir edilmesi ve yazılı olarak bildirilmesi gibi ifadelerden oluşmuştur. 3 faktör olan "Yönetim Desteği" toplam varyansın %16'sını oluşturan 7 ifadeden meydana gelmiştir. Bu boyut; çalışanların hatalarının hoş görülmesi, çalışanlara yardım edilmesi, işte yükselmeye olanak tanınması, çalışanların başarıları olmaları için destek olunması gibi ifadelerden oluşmaktadır.

Tablo 2'de araştırmaya katılan personelin örgütsel destek algısına ilişkin ifadelere verdikleri cevapların genel aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri sunulmuştur.

Tablo 2. Örgütsel Destek Algısına Yönelik Bulgular

Değişkenler	\bar{X}	SD
Örgütsel Adalet	3,959	0,815
Ödüllendirme	3,803	0,510
Yönetim Desteği	3,382	0,841
Genel Örgütsel Destek	3,801	0,508

Tablo 2'deki sonuçlar iki kurumda çalışan personelin örgütsel destek algısının olumlu olduğunu göstermektedir. Ancak yönetim desteği konusunda bir kararsızlık olduğu söylenebilir.

Tablo 3'te örgütsel destek algısının, katılımcıların cinsiyetlerine göre karşılaştırması sunulmuştur.

Tablo 3. Örgütsel Destek Algısının Cinsiyete Göre Karşılaştırması

Cinsiyet	N	\bar{X}	SD	t	P	
Örgütsel Adalet	1. Kadın	187	3,953	0,822	-0,171	0,865
	2. Erkek	103	3,970	0,805		
Ödüllendirme	1. Kadın	187	3,989	0,743	2,394	0,017*
	2. Erkek	103	3,744	0,973		
Yönetim Desteği	1. Kadın	187	3,471	0,800	2,435	0,016*
	2. Erkek	103	3,221	0,894		
TOPLAM	290					

*p<0,05

Anketin yapıldığı iki sağlık kuruluşunda çalışan kadın ve erkeklerin (t=-0,171, p>0,05) örgütsel adalet algılarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Ancak ödüllendirme (t=2,394, p<0,05) ve yönetim desteği (t=2,435, p<0,05) algısının kadın ve erkeklerde farklılık gösterdiği söylenebilir. Dolayısıyla hem ödüllendirme hem de yönetim desteği konusunda kadınların algısının erkeklerden daha olumlu olduğu ifade edilebilir.

Tablo 4'te örgütsel destek algısının, katılımcıların yaşlarına göre karşılaştırması sunulmuştur.

Tablo 4. Örgütsel Destek Algısının Katılımcıların Yaşlarına Göre Karşılaştırması

Yaş		N	\bar{X}	SD	F	P	Tukey
Örgütsel Adalet	1. 30 Yaş ve Altı	46	4,077	0,719	2,928	0,034*	4>2
	2. 31-35 Yaş	98	3,785	0,926			
	3. 36-40 Yaş	92	3,970	0,762			
	4. 41 Yaş ve Üstü	54	4,157	0,713			
Ödüllendirme	1. 30 Yaş ve Altı	46	3,993	0,720	0,274	0,844	
	2. 31-35 Yaş	98	3,879	0,783			
	3. 36-40 Yaş	92	3,911	0,870			
	4. 41 Yaş ve Üstü	54	3,851	0,982			
Yönetim Desteği	1. 30 Yaş ve Altı	46	3,344	0,761	0,465	0,707	
	2. 31-35 Yaş	98	3,377	0,854			
	3. 36-40 Yaş	92	3,458	0,871			
	4. 41 Yaş ve Üstü	54	3,296	0,845			
TOPLAM		290					

*p<0,05

Yaş oranları itibarıyla ödüllendirme (F=0,274, p>0,05) ve yönetim desteği (F=0,465, p>0,05) algısının farklılık göstermediği saptanmıştır. Bunun yanı sıra örgütsel adalet algısının (F=2,298, p<0,05) yaş grupları açısından farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Tukey testi sonucuna göre; 40 yaşın üzerinde olanların örgütsel adalet algısının, 31-35 yaş arasında olanlardan daha olumlu olduğu ortaya çıkmıştır. Tablo 5'te örgütsel destek algısının, katılımcıların çalıştıkları kuruma göre karşılaştırması sunulmuştur.

Tablo 5. Örgütsel Destek Algısının Kuruma Göre Karşılaştırması

Kurum		N	\bar{X}	SD	t	P
Örgütsel Adalet	1. Devlet Hastanesi	218	3,891	0,851	-2,517	0,012*
	2. Diş Hastanesi	72	4,167	0,657		
Ödüllendirme	1. Devlet Hastanesi	218	3,834	0,861	-2,099	0,037*
	2. Diş Hastanesi	72	4,081	0,744		
Yönetim Desteği	1. Devlet Hastanesi	218	3,364	0,849	-0,647	0,518
	2. Diş Hastanesi	72	3,438	0,823		
TOPLAM		290				

*p<0,05

Örgütsel adalet (t=-2,517, p<0,05) ve ödüllendirme (t=-2,099, p<0,05) algısının kurumlar açısından farklılık gösterdiği görülmektedir. Aritmetik ortalamalardan hareketle diş hastanesinde çalışanların örgütsel adalet ve ödüllendirme algısı, ilk kurumun çalışanlarda daha olumludur. Bununla birlikte yönetim desteği algısının her iki kurumda da birbirine yakın olduğu söylenebilir.

Tablo 6'da örgütsel destek algısının, katılımcıların görevlerine/mesleklerine göre karşılaştırması sunulmuştur.

Tablo 6. Örgütsel Destek Algısının Katılımcıların Görevlerine Göre Karşılaştırması

Kurum	N	\bar{X}	SD	F	P	
Örgütsel Adalet	1. ATT	12	3,767	1,010	0,687	0,703
	2. Hemşire	121	3,891	0,805		
	3. Ebe	15	3,885	0,581		
	4. Bilgi işlem ve Sekreterlik	19	3,864	1,003		
	5. Diyaliz ve Radyoloji Teknikeri	15	3,861	0,938		
	6. Sağlık Memuru	44	4,051	0,833		
	7. Dış Teknisyeni	20	4,153	0,661		
	8. Temizlik ve Teknik Eleman	22	4,097	0,819		
	9. Dış Tabibi	22	4,142	0,758		
Ödüllendirme	1. ATT	12	3,619	1,088	0,342	0,949
	2. Hemşire	121	3,924	0,857		
	3. Ebe	15	3,695	0,730		
	4. Bilgi işlem ve Sekreterlik	19	3,924	1,051		
	5. Diyaliz ve Radyoloji Teknikeri	15	3,857	0,831		
	6. Sağlık Memuru	44	3,922	0,877		
	7. Dış Teknisyeni	20	3,921	0,517		
	8. Temizlik ve Teknik Eleman	22	3,935	0,820		
	9. Dış Tabibi	22	4,000	0,721		
Yönetim Desteği	1. ATT	12	3,166	1,035	1,006	0,431
	2. Hemşire	121	3,481	0,785		
	3. Ebe	15	3,438	1,009		
	4. Bilgi işlem ve Sekreterlik	19	3,233	0,893		
	5. Diyaliz ve Radyoloji Teknikeri	15	3,466	0,702		
	6. Sağlık Memuru	44	3,276	0,884		
	7. Dış Teknisyeni	20	3,514	0,726		
	8. Temizlik ve Teknik Eleman	22	3,045	0,855		
	9. Dış Tabibi	22	3,422	0,946		
TOPLAM	290					

*p<0,05

Araştırmaya katılan personelin görev veya mesleklerine göre örgütsel destek algısının değişkenlik göstermediği, dolayısıyla tüm boyutlarda algının birbirine yakın olduğu görülmektedir.

SONUÇ

Araştırmanın konusu olan iki sağlık kuruluşunun personeli üzerine yapılan bu çalışmada, personelin menfaat ve çıkarlarının dikkate alındığı, personelin yapılan tüm uygulamalara itiraz hakkının olduğu, kurumun yapılan iyi işleri dikkate aldığı, çalışanları çıkarları amacıyla kullanmadığı, kurumun çalışanları için en endişe duyduğu ve tüm çalışanların sorun ve ihtiyaçlarının anlaşıldığı ortaya çıkmıştır. Söz konusu kurumlarda iş dağılımı konusunda adil davranıldığı, çalışanlarından gelen itirazların dikkate alındığı, işlerin eşit dağıtıldığı, kişisel özelliklere saygı duyulduğu ve herkese eşit davranıldığı söylenebilir.

Katılımcılar, çalıştıkları kurumun elde etmiş olduğu başarılarında personelin katkısını göz önünde bulundurduğunu, başarıları ödüllendirdiğini, personelin refahını düşündüğünü, yaptıkları işin karşılığını aldıklarını, performanslarının takdir dildiğini ve yazılı olarak kendilerine bildirildiğini ifade etmektedirler.

Çalışmada söz konusu kurumlarda, personelin küçük hatalarının hoşgörüyü karşılandığı ortaya çıkmıştır. Katılımcılar, çalıştıkları kurumların, ihtiyaçları olması durumunda kendilerine yardım ettikleri konusunda ve kararlarının desteklemesi gibi konularda kararsız kaldıkları söylenebilir. Bunun yanı sıra, söz konusu kurumlarda personelin işte yükselme fırsatlarından haberdar edildiği ve personelin kendini geliştirebilmesi için gerekli düzenlemelerin yapıldığı ortaya çıkmıştır.

Araştırmada iki kuruluşla ilgili örgütsel destek algısının personelin tanımlayıcı bilgilerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu çerçevede çalışan kadın ve erkeklerin örgütsel adalet algılarının birbirine yakın olduğu görülmüştür. Ancak ödüllendirme ve yönetim desteği algısının kadın ve erkeklerde farklılık gösterdiği söylenebilir. Dolayısıyla hem ödüllendirme hem de yönetim desteği konusunda kadınların algısının erkeklerden daha olumlu olduğu saptanmıştır.

Personelin yaşına göre ödüllendirme ve yönetim desteği algısının farklılık göstermediği saptanmıştır. Bunun yanı sıra örgütsel adalet algısının yaş grupları açısından farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu kapsamda 40 yaşın üzerinde olanların örgütsel adalet algısının, 31-35 yaş arasında olanlardan daha olumlu olduğu ortaya çıkmıştır.

Örgütsel adalet ve ödüllendirme algısının kurumlar açısından farklılık gösterdiği görülmektedir. Aritmetik ortalamalardan hareketle çalışan sayısı az olan kurumda çalışanların örgütsel adalet ve ödüllendirme algısı, diğer kurumdaki çalışanlardan daha olumludur. Bununla birlikte yönetim desteği algısının her iki kurumda da birbirine yakın olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan personelin görev veya mesleklerine göre örgütsel destek algısının değişkenlik göstermediği, dolayısıyla tüm boyutlarda algının birbirine yakın olduğu görülmüştür.

KAYNAKÇA

- AKIN, M (2008), “Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş/Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerine Etkileri”, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı :25,s.141-170.
- AKTAN,C. (1999), “Neo Klasik Yönetim Teorilerinde İnsan Boyutu”, Erişim Tarihi: 08.05.2018, <http://www.canaktan.org/yonetim/insan-yonetim/neo-klasik.htm>.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2007), Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- EISENBERGER, R., HUNTINGTON, R., HUTCHISON, S., SOWA, D. (1986), “Perceived Organizational Support”, Journal of Applied Psychology,71, s.500-507.
- EROĞLU, A. (2005), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, (15. Bölüm), 4. Bas-kı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- GÜNEY, S. (2009), Davranış Bilimleri, 5. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- İÇERLİ, L. (2010), “Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım”, Girişimcilik ve Kalkınma Dergi-si, 5,1, s.67-92.
- İNCE, M., GÜL, H. (2005), Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Çizgi Kitabevi, Konya.
- KALAYCI, Ş. (2010). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 5. Baskı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- KAYIŞ, A. (2009). “Güvenirlilik Analizi”, SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikle-ri, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- KREJCİE, R. V. ve MORGAN, D.W. (1970), “Determining Sample Size for Research Activities”, Educational and Psychological Measurement, 30, s.607-610.
- NAKİP, M. (2013) Pazarlama Araştırma Teknikleri, 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- NAYIR, F. (2013), “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Kısa Form Geçerlik Güvenirlilik Çalışması”, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 28, 89 – 106.
- ODABAŞI, Y. (1999) “Anket Yöntemi,” Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1081,s.79-97.
- ÖZDAMAR, K. (2001) Spss İle Biyoistatistik, 4. Basım, Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- ÖZDEVECİOĞLU, M. (2003) , “ Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” , D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi, Cilt:18 Sayı:2,s:117 -118.
- ÖZTÜRK, M., ERYEŞİL, K. (2016), “Lider-Üye Etkileşimi ve Örgütsel Destek Algılarının Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, Cilt:19, Sayı:2, s.123-141.
- POLATCI, S. (2015), “Örgütsel ve Sosyal Destek Algılarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş ve Evlilik Tatmininin Aracılık Rolü”, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt:11, Yıl:11, Sayı:2, s.25-44.
- RHOADES, L., ve EISENBERGER, R. (2002). “Perceived Organizational Support: A Review of the

- Literature”, Journal of Applied Psychology, 87, s.698-714.
- SEKARAN, U. (2003) Research Methods for Business, Fourth Edition, John Wiley & Sons Inc.
- SİLAH, M. (2001), “Eğitim Örgütlerinde Hizmetin Niteliğini Arttırmak İçin Personelin Ödüllendirilmesi”, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 1,s. 95-109.
- TABACHNICK, B. G. ve FIDELL, L. S. (1989), Using Multivariate Statistics, Second Edition, Northridge: California State University Publish.
- TAŞTAN, S. , İŞÇİ, E. ve ARSLAN, B. (2014). “Örgütsel Destek Algısının İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Özel Hastanelerinde Bir Çalışma”, Pa-mukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi , (19) , s. 121-138 .
- TOKGÖZ, N. (2011), “Örgütsel Sinizmi Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 6/2,s.363-387.
- YAZICIOĞLU, Y. ve ERDOĞAN, S. (2004) SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Detay Yayıncılık.