



T.C.
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Çanakkale Onsekiz Mart University

BİGA İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ
*JOURNAL OF BİGA ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE
SCIENCES FACULTY*

CİLT 4 • SAYI 1 • YIL 2023
VOLUME 4 • NUMBER 1 • YEAR 2023

BİGA İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ
JOURNAL OF BİGA ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES FACULTY

Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (BİİBFD) yılda Üç (Nisan, Ağustos ve Aralık) kez yayınlanan ulusal hakemli bir dergidir. Gönderilen yazılar ilk olarak editörler ve yazı kurulunca bilimsel anlatım ve yazım kuralları yönünden incelenir. Daha sonra uygun bulunan yazılar alanında bilimsel çalışmaları ile tanınmış üç ayrı hakeme gönderilir. Hakemlerin kararları doğrultusunda yazı yayımlanır veya yayımlanmaz.

Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nde yayımlanan yazılarda fikirler yalnızca yazar(lar)ına aittir. Dergi sahibini, yayıncıyı ve editörleri bağlamaz. Bu yayında yer alan tüm çalışmalar başvuru anında ve yayın öncesi olmak üzere iki kez iThenticate uygulaması aracılığıyla benzerlik taramasından geçirilmiştir.

Yayın Türü: Yaygın Süreli Yayın
Yayın Şekli: 4 Aylık (Nisan-Ağustos-Aralık) Türkçe ve İngilizce

Tüm hakları saklıdır. Önceden yazılı izin alınmaksızın hiçbir iletişim, kopyalama sistemi kullanılarak yeniden basılamaz. Akademik ve haber amaçlı kısa alıntılar bu kuralın dışındadır.

Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (BİİBFD)
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Prof. Dr. Ramazan Aydın Yerleşkesi, Ağaköy, Biga, Çanakkale,
Turkey Phone: +90 (286) 335 8738 Fax: +90(286) 3358736
Web: [http:// biibf.dergi.comu.edu.tr](http://biibf.dergi.comu.edu.tr) / E-mail: biibfdergi@comu.edu.tr



Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (BİİBFD); *Index Copernicus International*, *ASSOS İndeks*, *Academic Resource Index*, *International Institute of Organized Research (I2OR)* ve *Journal Factor* tarafından indekslenmektedir

E-ISSN: 2757-573X

BİGA İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ
JOURNAL OF BİGA ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES FACULTY

Cilt 4 • Sayı 1 • Yıl 2023 / Volume 4 • Number 1 • Year 2023

E-ISSN: 2757-573X

SAHİBİ

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Ercan SARIDOĞAN

EDİTÖRLER

Prof. Dr. Serdar KURT (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi-Biga İİBF)

EDİTÖR YARDIMCILARI

Prof. Dr. Cüneyt KILIÇ (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi-Biga İİBF)
Doç. Dr. Polat YÜCEKAYA (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi-Gelibolu Piri Reis MYO)

ALAN EDİTÖRLERİ

Prof. Dr. Bünyamin BACAĞ (Çalışma Eko. ve End. İlişkileri- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Prof. Dr. Hikmet YAVAŞ (Kamu Yönetimi- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Prof. Dr. Meliha ENER (İktisat-Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Prof. Dr. Nazan YELKİKALAN (İşletme- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Prof. Dr. Selçuk İPEK (Maliye- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Prof. Dr. Soner KARAGÜL (Uluslararası İlişkiler- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Doç. Dr. Mesut SAVRUL (Ekonometri- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

YARDIMCI ALAN EDİTÖRLERİ

Doç. Dr. Burcu KILINÇ SAVRUL (İktisat-Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Doç. Dr. Erdal AYDIN (İşletme- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Doç. Dr. Mustafa KARA (Kamu Yönetimi- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Doç. Dr. Özgür TOPKAYA (Çalışma Eko. ve End. İlişkileri- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Cemre PEKCAN (Uluslararası İlişkiler- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Sabri Sami TAN (Maliye- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Verda DAVASLIGİL ATMACA (Ekonometri- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

DİL EDİTÖRÜ

Doç. Dr. Özgür TOPKAYA (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi-Biga İİBF)

YAZI İŞLERİ

Arş. Gör. Nazife Zeynep ÇAKIR (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Arş. Gör. Tahir Anıl GÜNGÖRDÜ (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

DANIŞMA KURULU/Alfabetik Sıra ile

ACER Yücel (Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi)	KARAGÜL Soner (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
AKATAY Ayten (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	KAYA İbrahim (İstanbul Üniversitesi)
AKCAN Ahmet Tayfur (Necmettin Erbakan Üniversitesi)	KILIÇ Cüneyt (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
AKDEMİR Ali (Arel Üniversitesi)	KURT Serdar (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
ATMACA Metin (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	MURAT Sedat (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
AYDIN Ahmet (Bandırma Onyediy Eylöl Üniversitesi)	ÖZEKİCİOĞLU Halil (Akdeniz Üniversitesi)
ADIN Erdal (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	ÖZCAN Burcu (Fırat Üniversitesi)
AYDIN Murat (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	SARIDOĞAN Ercan (Çanakkale Onsekiz Mart Üniv.)
AYTEMİZ Levent (Bandırma Onyediy Eylöl Üniversitesi)	SART Gamze (İstanbul Üniversitesi)
BACAK Bünyamin (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	SEREL Alpaslan (Bandırma Onyediy Eylöl Üniversitesi)
BAYAR Yılmaz (Bandırma Onyediy Eylöl Üniversitesi)	ŞAHİN Levent (İstanbul Üniversitesi)
DARICI Burak (Bandırma Onyediy Eylöl Üniversitesi)	TAŞ Fatma (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
ENER Meliha (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	UĞUR Suat (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
GÜLOĞLU Bülent (İstanbul Teknik Üniversitesi)	YAVAŞ Hikmet (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
İNCEKARA Ahmet (İstanbul Üniversitesi)	YELKİKALAN Nazan (Çanakkale Onsekiz Mart Üniv.)
İPEK Selçuk (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	YİĞİT Yusuf (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

HAKEM KURULU/Alfabetik Sıra ile

AKATAY Ayten (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	KANTEN Selahattin (Çanakkale Onsekiz Mart Üniv.)
AKCAN Ahmet Tayfur (Necmettin Erbakan Üniversitesi)	KANTEN Pelin (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
AKYILDIZ Murat (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	KARAGÜL Soner (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
AKDEMİR Ali (İstanbul Arel Üniversitesi)	KILIÇ Cüneyt (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
ALBAYRAK Barış (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	KILINÇ SAVRUL Burcu (Çanakkale Onsekiz Mart Üniv.)
ATMACA Metin (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	KURT Serdar (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
AYDIN Erdal (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	KURT Ünzüle (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
AYDIN Murat (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	ÖZEKİCİOĞLU Halil (Akdeniz Üniversitesi)
AYDIN Ahmet (Bandırma Onyediy Eylöl Üniversitesi)	ÖZCAN Burcu (Fırat Üniversitesi)
BABA Gürol (Ankara Üniversitesi)	PAZARCIK Yener (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
BACAK Bünyamin (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	POLAT K. Ebru (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
BALAN Feyza (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	SAVRUL Mesut (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
BAYAR Yılmaz (Bandırma Onyediy Eylöl Üniversitesi)	ŞAHİN Levent (İstanbul Üniversitesi)
DARICI Burak (Bandırma Onyediy Eylöl Üniversitesi)	TAN Sabri Sami (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
DİLBAZ A. Nur (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	TOPKAYA Özgür (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
ELAGÖZ İsmail (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	TORUN Mustafa (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
ENER Meliha (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	TUNALI Halil (İstanbul Üniversitesi)

EROĐLU Umut (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi) UĞUR Suat (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
EROĐLU Filiz (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi) YAVAŞ Hikmet (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
GÖKTEPE Ahmet Orkun (Çanakkale Onsekiz Mart Üniv.) YAVUZ ATAKLI Rüya (Çanakkale Onsekiz Mart Üniv.)
GÖRÜN Mustafa (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi) YELKİKALAN Nazan (Çanakkale Onsekiz Mart Üniv.)
GÜLER Ruhi (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi) YİĞİT Yusuf (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
İNCEKARA Ahmet (İstanbul Üniversitesi) YILDIRIM Tansoy Yavuz (Bandırma Onyedi Eylül Üniv.)
İPEK Selçuk (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi) YILDIZ Tayfun (Ardahan Üniversitesi)

MİSAFİR HAKEM KURULU/Alfabetik Sıra ile

ARVAS Mehmet Akif (Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi) KUTLU Salih Ziya (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
GEZER AYDIN Gonca (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi) ÖZDEMİR Serkan (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
GÜNEŐ Canan (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi) SEVİNÇ Haktan (İğdır Üniversitesi)
KARAASLAN İlknur (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi) TAŐTAN BOZ İlknur Bora (Trakya Üniversitesi)

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

İçindekiler / Contents.....	vi
Cam Tavan Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü: Bir Alan Çalışması <i>The Mediating Role of Organizational Commitment on Intention to Leave the Glass Ceiling Syndrome: A Field Study</i> Sümevra CEYHAN BOR, Ayşegül ÖZBAĞIŞ.....	1-19
Sağlık Ekonomisi Çerçevesinde Sağlık Harcamaları: Türkiye Örneği <i>Digitalisation and an Analysis on Harmonization of Employment Services: the Case of İSKUR</i> Çağatay TUNÇSİPER, Asiye BAKAR	20-28
Covid-19 Salgınının İşsizlik Üzerindeki Etkisi: TÜİK ve İŞKUR Verileri Üzerinden Bir Değerlendirme <i>The Effect of The Covid-19 Pandemic on Unemployment: An Assessment on Turkish Statistical Institute and Turkey Employment Agency Data</i> Naim GÖKTAŞ.....	29-40
Destinasyon İmaj Başarımının Ziyaretçi Memnuniyeti ve Davranışı Üzerine Etkisi: Çanakkale Örneği <i>The Effect of Destination Image Performance on Visitor Satisfaction and Behaviour: Case of Çanakkale Wars</i> Menije BALYEMEZ YILMAZ, Burcu MESTAV.....	41-50

Cam Tavan Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü: Bir Alan Çalışması

The Mediating Role of Organizational Commitment on Intention to Leave the Glass Ceiling Syndrome: A Field Study

Sümeyla CEYHAN BOR¹

Aysegül ÖZBAĞIŞ²

Özet

Bu araştırmada cam tavan sendromunun tükenmişlik, işten ayrılma ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi, örgütsel bağlılık ile tükenmişliğinde işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemektir. Ayrıca araştırmanın diğer bir inceleme konusu ise cam tavan sendromunun işten ayrılma niyeti üzerinde örgütsel bağlılığın aracı rolü olup olmadığını araştırmaktır. Araştırma kapsamında 378 veri toplanmıştır. Araştırmada veri analizi için Smart PLS3 istatistik programı kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; cam tavan sendromunun aracı değişken olan örgütsel bağlılık değişkeni üzerindeki etkisi anlamlı olduğu ancak örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti yolunun istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca cam tavan sendromunun işten ayrılma niyeti yolunun da anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu duruma göre cam tavan sendromunun işten ayrılma niyetine üzerinde örgütsel bağlılığın aracı rolü olduğu belirlenmiştir. Diğer yandan cam tavan sendromu tükenmişliği, örgütsel bağlılığı ve işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği belirlenirken tükenmişliğin de işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Ancak örgütsel bağlılığında işten ayrılma niyetini etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen sonuçlar teori ve uygulama kapsamında tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Cam Tavan Sendromu, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Bağlılık.

Jel Kodları: M00, M10, M19

Başvuru: 04.06.2022

Kabul: 14.03.2023

Abstract

The aim of this study is to examine the effect of glass ceiling syndrome on burnout, turnover and organizational commitment, and the effect of organizational commitment and turnover intention in burnout. In addition, another subject of the research is to investigate whether the glass ceiling syndrome has a mediating role on the intention to leave the job or not. Within the scope of the research, 378 data were collected. Smart PLS3 statistical program was used for data analysis in the research. According to the results of the research; It was determined that the effect of the glass ceiling syndrome on the organizational commitment variable, which is the mediating variable, was significant, but the path of organizational commitment and intention to leave was not statistically significant. In addition, the glass ceiling syndrome's intention to leave path was also found to be significant. Accordingly, it has been determined that the glass ceiling syndrome has a mediating role of organizational commitment on the intention to leave. On the other hand, it was determined that the glass ceiling syndrome affected burnout, organizational commitment and intention to leave work positively, while it was determined that burnout also affected the intention to leave work positively. However, it was concluded that organizational commitment did not affect the intention to leave the job. The results obtained as a result of the research are discussed within the scope of theory and practice.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Bingöl Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu/ Yönetim ve Organizasyon, sceyhan@bingol.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5436-2996>

² Uzman, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İşletme/ Yönetim ve Organizasyon, aysegulozbagiss@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7139-0734>

Cam Tavan Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü: Bir Alan Çalışması

Key Words: Glass Ceiling Syndrome, Burnout, Intention to Leave, Organizational Commitment.

Jel Codes: M00, M10, M19

GİRİŞ

Değişen toplum yapısı ile beraber kadınların çalışma hayatında yer almaları mümkün olmaktadır. Ancak kadınlar çalışma hayatında yer almaya başladığı bilinse de, aslında kadınların daha çok yönetimde yer almadan alt düzey pozisyonlarda yer aldıkları ayrıca üst düzey kadrolara yeterince ilerleyemediklerini belirtmektedir. Bu duruma bağlı olarak kadınların yönetimde yer almamasına neden olan konulardan biriside cam tavan olmaktadır (Karcıoğlu Ve Leblebici, 2014). Cam tavan; kadın çalışanların iş hayatında yükselmelerine engel olan, karşılaştıkları veya görünmeyen engeller şeklinde tanımlanabilmektedir (Cotter, Hermsen, Ovadia, Vanneman, 2001, s. 655-656).

Cam tavanın ortaya çıkmasında birçok neden etken olmaktadır. Bunlardan en önemlisi olduğu düşünülen konulardan birisi zamanla gelişen teknolojik ve demografik gelişmeler olduğu varsayılmaktadır. Yaşanan bu gelişmeler ile birlikte erkekler iş hayatında ilerleme sağlarken kadınların ise yönetimde birtakım dezavantajlar sağlamasına neden olmaktadır (Hoobler vd., 2010, s. 482). Bu bağlamda kadınların birçoğu iş ortamının özellikleri ve iş yeterliliklerinde çifte standarda tabi tutulduğundan memnun olmadıklarını bildiriler. Bu noktada iş hayatında bulunan birçok kadın mesleki olarak engelleme hissi duyar. Bu görünmez durum “camdan bir tavanın” olduğunu belirtmektedir (Ailes ve Kraushar, 2000, s. 118- 119).

Konu ile ilgili gerek ulusal gerek uluslararası birçok değişken ile ilişkilendirilmiş çalışmaların yapıldığı görülmüştür. Bunlardan bazıları ise; iş ve aile yaşamının kariyere etkisi (Hoobler vd., 2010), örgütsel bağlılık (İmamoğlu, 2016), örgütsel adalet (Özden, 2018), kariyer engelleri (Öztürk ve Bilkay, 2016) gibi birçok konu üzerinde çalışıldığı belirlenmiştir. Genel olarak incelendiğinde cam tavan sendromu konusu farklı değişkenlerle incelenmiş ve incelenmeye de devam ettiği görülmüştür. Daha önce yapılan diğer çalışmalardan farklı olarak cam tavan sendromunun örgütsel bağlılık, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Ayrıca cam tavan sendromunun işten ayrılma niyeti üzerinde örgütsel bağlılık ve tükenmişliğin aracı rolü olup olmadığı da araştırılmıştır. Çalışma bu yönüyle önem arz etmekte olup ilgili literatüre önemli katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

Bu çalışmada cam tavan sendromu, örgütsel bağlılık, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti konularının kavramsal çerçevesi oluşturulmuştur. Çalışmanın araştırma kısmında ise 378 kadın çalışan üzerinde bir anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Ayrıca çalışma, araştırmanın amacı, kısıtlılıklar, yöntemi, evreni ve örneklemini, modeli belirtilirken diğer yandan tanımlayıcı istatistik analizi, SMART PLS3 programı kullanılarak ise yapılan analizler; ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik analizleri, fornell-larcker ölçütü, ayrışım geçerliliğine yönelik htmt kriteri, korelasyon, faktör analizi, model uyum iyiliği değerleri ve path değerleri ile desteklenmekte sonuç ve öneriler bölümüyle son bulmaktadır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Cam Tavan Sendromu

Cam tavan kavramı 1986 yılında Wall Street Journal’ın ilk defa çalışma hayatında yer alan kadınlarının firma geleneği ve basmakalıp görüş ve düşünceler tarafından üst düzey yönetimde yer almalarına belirten bir kavram olarak bahsetmiştir. Bu duruma bağlı olarak da cam tavan kavramı birçok araştırmaya konu olduğu görülmüştür (Bebekoğlu ve Wasti, 2002, s. 207; Halıcı ve Kasımoğlu, 2002, s. 210; Jackson, 2001, s. 30; Nath, 2000, s. 44). Jackson’a göre (2001, s. 30) cam tavan, iş hayatında yer alan kadınların yönetimde yer almasına engel olan görünmez engeller şeklinde belirtmektedir. Ayrıca, iş yaşamında kadınlar için gerekli konumlandırmanın yapılmamasının yanı sıra kadınların mesleki başarısına ve kişisel özelliklerini değerlendirmeksizin yönetimde yer almalarını engellenmesi şeklinde de ifade edilmektedir (Yılmaz ve Okutan,

2017). Dolayısıyla belirtilen bilgiler ışığında cam tavan konusunun alanının sadece kadınlar olduğu görüşü hâkimdir (Baxter ve Wright, 2000, s. 276).

Cam tavan konusu genel olarak kadınların iş hayatlarında ilerleme sağlamak isterken birtakım engeller ile karşılaşma durumudur. Bu karşılaşma ile birlikte kadınların toplum tarafından genel kabul görmüş durumlarından dolayı cam tavan kavramı ile yüz yüze gelmek durumunda kalmaktadırlar (Beck, 2003, s. 16). Kadınların yükselmesine engel olduğu ve cam tavan sendromunun ortaya çıkmasında etkili olan etmenlerden bir kısmı ise; kadınların yöneticilik alanından ve profesyonellik ve teknik mesleki bilgilerinin kullanması veya yapması gereken yerlerden uzak tutulduğu bilinmektedir (Burbridge, 1994, s. 25-26). Kadınların uzman oldukları veya bildikleri alanlardan uzak kalması çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığını ortaya çıkarmakta ve kadınların uzaman oldukları mesleki başarılarına ve yeteneklerine bakmaksızın, üst yönetim kademelerine terfi etmesini engelleyen durumların ortaya çıkmasına neden olabilmektedirler (Ayrancı ve Gürbüz, 2012, s. 128).

Kadınların çalışma hayatında yer alması geçmiş yıllardan beri bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca bu sorunun toplumsal olarak görünmesinin yanı sıra kadının toplumdaki yerini de fazlasıyla etkilemektedir. Bu durumun açıklanmasında bazı istatistik veriler değerlendirildiğinde; Örneğin; TÜİK'in Haziran 2020 verilerine göre, Türkiye'de erkekler arasında istihdam oranı %58,9 iken kadınlarda %26,3 olarak belirlendi. Yine güncel istatistiklere göre, kadınların işsizlik oranı %14,5 erkeklerde bu oran %12,9 olarak görülmüştür. İşgücü 2020 yılı Ocak döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre 196 bin kişi azalarak 31 milyon 629 bin kişi, işgücüne katılma oranı ise 1,2 puanlık azalış ile %51,0 olarak gerçekleşti. Bu durumda elde edilen verilere göre kadınların işgücüne katılma oranı erkeklerden daha az olduğu belirlenmiştir.

1.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili birçok tanımlama yer almaktadır (Meyer ve Allen, 1991; Morrow, 1993; Mowday vd, 1982). Örgütsel bağlılık konusunda bu kadar çok farklı tanımların yapılmasının nedeni ise örgütsel davranış, sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji, gibi farklı disiplinler içerisinde barınmasıdır (Çöl ve Gül 2005). Bu çerçevede kapsamında Morrow ele alınan araştırmalarda, 30 farklı tanımın yer aldığı belirtilmiştir (Oliver, 1990, s. 21). Bu tanımlardan bazıları ise şu şekildedir; örgütsel bağlılık, örgüt içerisinde çalışan bireylerin yapmış olduğu işlerde sadece kendi faydası için değil de örgütün faydası için kullanması ve benimsemesidir (Çelik, 2015, s. 4). Bir diğer ifadeye göre örgütsel bağlılık çalışanların örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirme yönünde çaba göstermesi ve örgüte karşı güven duygusu ile örgüte dahil olmanın istekliliğini göstermesidir (Çetinel, 2008, s. 44). Örgütsel bağlılık ile ilgili farklı tanım ve fikir ayrılıkları yaşansa da yapılan tanımların üç ortak noktası bulunmaktadır. Bunlar; örgütün hedef ve değerlerine inanmak ve uygun görmek, örgütün adına yaptığı işte çaba göstermek ve örgütte üyeliğini sürdürmeye istekli olmak şeklinde ifade edilmektedir (Bayram, 2005, s. 127; Doğan ve Kılıç, 2007, s. 39; Özdevecioğlu, 2003, s. 114; Balay, 2000, s. 18).

Örgütsel bağlılığı boyut olarak ilk Becker tarafından ele alınmıştır. Becker (1960, s. 32)'e göre örgütsel bağlılık; çalışan ve örgütün birbirlerine karşı iddialaştığı bir zaman olarak ifade edilmekte aynı zamanda "bilinçli bir taraf tutma davranışı" olarak tanımlanmaktadır. Etzioni (1961) ise örgütsel bağlılığı; ahlaki bağlılık, hesapçı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık olarak üç grupta sınıflandırırken (Zangaro, 2001, s. 15), Kanter (1968:500) örgütsel bağlılığı; devama yönelik bağlılık, uyum bağlılığı ve kontrol bağlılığı olarak üç boyutta ele aldığı görülmüştür. Başka bir boyutlama ise Mowday, Steers ve Porter (1979, s. 225) tarafından ele alınan örgütsel bağlılığı; davranışsal bağlılık ve tutumsal bağlılık olarak iki şekilde ele almıştır. O'Reilly ve Chatman (1986, s. 493) ise uyum bağlılığı, özdeşleşme bağlılığı ve içselleştirme bağlılığı olarak sınıflandırmıştır. Bizim çalışmamızda ise Allen ve Meyer'in boyutlandırmış olduğu ilki duygusal, ikincisi devam ve sonuncusu normatif bağlılık boyutu kullanılmış (Çakar ve Ceylan, 2005, s. 56) ve aşağıda bu boyutlara ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Duygusal Bağlılık Boyutu: Duygusal bağlılık örgüt içerisinde çalışanların kendi değer ve amaçlarını nasıl benimsedikleri ile ilgilidir. Tutumsal bağlılık olarak da algılanan duygusal bağlılık, iş görenin örgüte karşı sezdiği duygusal bağlılığı, örgütle özdeşleşmesini içine almaktadır. Bu duygusal bağlılık ne kadar fazla ise iş görenlerin örgüt içerisine dahil olmaya daha fazla istekli olabilmektedirler (Yavuz, 2009). Başka bir ifade ile çalışanların örgüte hissettiği duygusal bir bağ olup örgüt içerisinde yer alma ve aidiyet duygusuyla bağlanma şeklinde tanımlanabilmektedir (Meyer ve Smith, 2000).

Normatif Bağlılık Boyutu: Normatif bağlılık kavramı hakkında ilgili alanda birçok tanım yapıldığı görülmüştür. He, Lai ve Lu, (2011)'e göre çalışanın örgüte karşı maddi ve manevi sorumlu ve borçlu hissetmesidir şeklinde tanımlarken, Stephens (2004, s. 398) ise normatif bağlılığı çalışanın örgüte karşı hissetmiş olduğu sadakati veya gönüllüğünde kendisini zorunlu olarak görmesidir. Başka bir tanımlama göre normatif bağlılık, iş görenin çalıştığı örgüte yönelik olarak bağlılık ve borçluluk duygularından dolayı örgüte duyduğu sorumluluktur (Polatçı, Ardiç ve Türkan, 2014).

Cam Tavan Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü: Bir Alan Çalışması

Normatif bağlılık kişilerin bulunduğu örgütte kalmasını sağlayan bir yükümlülük hissidir. Bu nedenle çalışanların normatif bağlılık oranı ne kadar yüksek olursa çalışanların örgütte kalmaları da bir o kadar yüksek olabilmektedir (Shepherd ve Mathews, 2000). Dolayısıyla normatif bağlılık çalışanın örgüte dahil olmadan önceki yaşantısı (ailevi ve kültürel sosyalleşme) hem de örgüt içerisindeki ilişkilerin bir sonucu olarak örgütte kalma konusunda sezdiği normatif baskılardan etkilenmektedir. Ayrıca normatif bağlılık örgütün çalışanın işe adapte olmasında ve işi öğrenmesinde sağlamış olduğu maddi ve manevi destek nedeni ile çalışanın kendisini örgüte karşı sorumlu ve borçlu olduğunu hissetmesini sağlamaktadır. Bu durumun oluşması çalışanın örgütte kalmasını kendi isteği ile değil de normatif olarak örgüte bağlamaktadır. Bu bağlılığın son bulması için çalışanın örgüte karşı borcunu ödemesi ile mümkün olabilecektir (Yavuz, 2009).

Devam Bağlılığı Boyutu: Devam bağlılığı, çalışanın örgütten ayrıldığı zaman ortaya çıkacak maliyetini göze almayı ve bunun sonuçlarına katlanmayı ifade etmektedir (Balay, 2000, s. 22). Başka bir deyişle kişiyi örgütte yer almasını sağlayan maddi kayıplardır (Çetin, 2004, s. 95). Dolayısıyla devam bağlılığı çalışanın bulunduğu örgütteki işini, bilgisini, deneyimlerini, maddi ve manevi kazanımlarını başka bir örgütte devam ettirip, ettiremeyeceğine ilişkin fikirler oluşmaktadır (Allen ve Meyer, 1990). Nitekim devam bağlılığı çalışanın örgütte bulunma nedenini örgüte yaptıkları yatırımlarla (iş ilişkisi, aldığı pozisyonlar, emeklilik yatırımları, özel yetkiler ve kariyer) birlikte tüm yarar sağlayan şeylerden vazgeçme maliyetidir (Allen ve Meyer, 1984, s. 373; Çelik, 2008, s. 140).

1.3. İşten Ayrılma Niyeti

Günümüzde örgütler, iş görenlerin beklentilerini karşılamadığında çalışanların örgütü terk etmesi sorunu ile karşılaşabileceklerinden, iş görenlerin istenilen performansı gösterebilmeleri için birtakım beklentilerini karşılamaları gerekmektedir. Çalıştıkları örgütlerde maaş, iş ortamı, ilerleme olanakları, arkadaş ilişkileri vb. konularda beklentilerinin karşılığını elde edemeyen çalışanlarda bu durum, zamanla iş tatminsizliğine, işte mutsuzluğa, düşük performansa neden olacak ve iş gören, çalıştığı örgütten ayrılmayı düşünerek başka bir iş arayışına girecektir. Bu süreç, işten ayrılma niyeti olarak ifade edilmekte olup, iş görenin yapmakta olduğu iş veya çalışmakta olduğu örgütten ayrılmasına kadar geçen zamanda ayrılma ile ilgili düşüncelere ve planlara sahip olmasını ifade etmektedir (Yücel ve Koçak, 2018, s. 25).

İşten ayrılma niyeti, çalışanın belirli bir amaca dayalı olarak bilinçli bir halde görev yaptığı örgütü terk etmeyi planlamasıdır. Çoğunlukla, belli bir zaman aralığında (sonraki 6 ay içinde) tahminde bulunarak ölçümlenir. İşten ayrılma fikrini ve alternatifli iş olanaklarını bulma niyetini anlatır. Bireyin gelecek bir zaman dilimi içinde örgütten ayrılması olası bir durumdur. Bu olasılık bireyin davranışına (örgütten ayrılma), davranışın amacına ve davranışın ne zaman olacağına bağlıdır (Görgülür, 2013, s. 53). İşten ayrılma niyeti gerçekten işten ayrılıyor olmaktan farklıdır. İşten ayrılma niyeti çalışanların çalıştıkları yerde kalmak veya ayrılmak için kendilerini anlama emelleridir. İşten ayrılma niyetinin etkisinin, gerçekten işten ayrılmalara sebep olduğu tespit edilmiştir. Bir örgüt içerisinde işten ayrılma giderlerle neticelenebilir ki bu örgütlerin giderleri yeni çalışanları seçme ve onların eğitimiyle alakalıdır (Ökten, 2008, s. 41).

İşletmeden ayrılmayı amaçlayan planlanmış bu süreç; ayrılma fikri, farklı bir iş arama niyeti ve işten ayrılma niyeti aşamalarından meydana gelmektedir. Burada önemli olan işten ayrılma niyeti iş görenlerin düşünce ve davranışlarını yansıtmasına rağmen, gerçekte işten ayrılma davranışından bahsetmemektedir (Başar ve Varoğlu, 2016, s. 754). Öte yandan yapılan araştırmalarda işten ayrılma niyeti, işten ayrılma davranışının en önemli öncülüdür (Randall, 1990, s. 362).

İşten ayrılma niyeti, işletmenin belirlemiş olduğu hedeflere ulaşabilmesinde önem arz etmektedir. Bu durumda işletme içerisindeki yöneticiler çalışanlarının işten ayrılmaması için gerekli bazı önlemler alabilmektedirler (Gül vd., 2008, s. 6). Bu önlemlerin alınması işletmenin bilgi yönetimi ve sermayesi açısından önemlidir. Bu noktada işletme içerisinde çalışanların işten ayrılma niyetine etki edebileceği durumlar içerisinde bilgi ve sermaye gösterebilir. Çünkü işletmede faaliyette bulunan çalışanda bilgi varsa ve bu bilgili kişi işten ayrılırsa işletme bilgisini kaybedecektir. Bu durumda işletme sermaye olarak da olumsuz etkilenecektir. Dolayısıyla işten ayrılma niyeti işletme açısından önem arz etmektedir (Bulutlar ve Öz, 2010, s. 78). Ayrıca işten ayrılma niyetinin beklenmedik şekilde gerçekleşmesi durumunda işten ayrılmanın ortaya çıkmasında etkili olan birtakım etmenler bulunmaktadır. Bunlar; kişisel, örgütsel ve çevresel faktörler şeklinde üç başlık altında ele alınabilmektedir (Aslan, 2014, s. 23). İlk olarak kişisel faktörler, bireyin kişisel niteliklerden kaynaklandığını ifade ederken, kişinin doğuştan olabileceği gibi sonradan kazanılan yetenek gibi özellikleri olabilmektedir. Yapılan araştırmalar kişisel veya kişisel olmayan faktörlerin kişilerin işten ayrılmasında etkili olabilmektedir (Jeswani ve Dave, 2016, s. 255). Başka bir ifadeye göre kişisel faktörler içerisinde olumlu olarak değerlendirilebileceğimiz dürüstlük, duygusallık, uyumluluk, iletişime ve bilgiye açık, risk almayı seven gibi kişilik özelliklerinin de işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir (Bozoganova ve Ivan, 2018).

İş görenlerin işten ayrılma niyetlerini etkileyen örgütsel faktörler, örgüt ile iş gören arasındaki karşılıklı ve daha çok olumsuz unsurların etkileşiminden kaynaklanabilmekte olup çoğunlukla örgütler tarafından engellenebilmektedir (Bolat vd., 2017:164). Bu duruma bağlı olarak işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğu düşünülen etmenlerden biriside örgütsel sorunlardır. Örgütsel nedenlerin ne olduğu ile ilgili olarak birtakım fikirler öne sürülmüştür. Örneğin; Çekmecelioğlu (2005)'e göre kişinin bağlı bulunduğu örgütte işlerin çok olması, ulaşım problemleri, ayrımcılık, ücret sisteminde oluşan adaletsizlik gibi birtakım faktörler belirtilebilir.

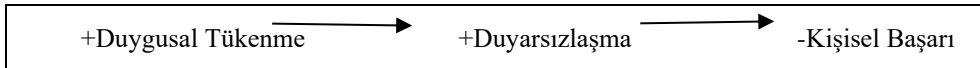
İşten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olan bir diğer faktör, çevresel faktörlerdir. Örgüt dışı faktörler olarak da adlandırılan bu faktörler; üzerinde örgütlerin tasarruflarının bulunmadığı, onlar tarafından engellenemeyen unsurlardır (Dalmış, 2018). Çevresel faktörler, işletmelerin kontrolü dışında gelişen ekonomik ve sosyal kaynaklı sebepler ile ortaya çıkmaktadır. Çalışmaya göre çevresel faktörler; istihdam imkânı algısı, sendikanın mevcutluk durumu, işsizlik oranı, yeni çalışanların iş gücüne katılım payı şeklinde saptanmıştır. Çalışmada, iş alternatiflerinin varlığının bireyin işten ayrılma niyetini olumlu doğrultuda etkilediği; ancak sendikanın mevcut olma durumu ve işsizlik oranının ise olumsuz olarak etkilediği neticesine varılmıştır (Cotton ve Tuttle, 1986, s. 57). Genel ekonomik durum, milli gelir ve hükümet politikaları örgütlerin güçlerini aştığından kontrol altında tutulamayan çevresel etmenlerdir. Bu çevresel etmenlerle farklılaşan örgütteki ekonomik durum, çalışanların örgütle ilgili fikirlerini değiştirmekte ve işten ayrılma niyetini etkileyebilmektedir (Tutar, 2000, s. 71-82).

Örgütlerin çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyen yukarıda bahsedilen bu çevresel faktörleri kurum tarafından alınan tedbirlerle önlemek mümkün değildir. Bu sebeple çevresel faktörler çalışanların istemsiz işten ayrılmalarına başka bir ifadeyle örgüt tarafından işten çıkarmalara sebep olabilmektedir. (Ergeneli ve Arı, 2005).

1.4. Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı Greene'nin 1961 yılında "Bir Tükenmişlik Olayı (A Burnt-Out Case)" adlı romanında çok fazla bitkin olma durumu ve kişinin içinde bulunduğu iş durumundan öfke duygusunun daha hakim olduğunu, bunun sonucunda da birlikte idealizmini kaybetmesi şeklinde ifade edilmiştir (Maslach vd., 2001, s. 398). Bu durumda tükenmişlik; kişinin işi gereği birtakım insanlar ile iletişim kurması ve bu nedenle kişinin bu iletişimde bıkkınlık, duygusal maruzluk, çaresizlik ve hayal kırıklığı gibi durumlar yaşamasının yanı sıra işine ve yaşama dair olumsuz tutum sergilemesine neden olan bir durumdur (Maslach ve Jackson, 1981, s. 99). Freudenberger ise tükenmişliği mesleki olarak tehlike yaratan bir durum olarak belirtmiş ve başarısızlık, yorgunluk, güçsüzlük ve halsizlik gibi durumlar sonucunda kişinin iç nedenlerden dolayı tükenmesi şeklinde belirtilmektedir (Arı ve Bal, 2008, s. 132).

Tükenmişlik boyutları il ilgili olarak alanyazında farklı sınıflandırmaların yapıldığı görülmüştür. Örneğin; Kristensen vd. (2005) kişisel tükenmişlik, işle ilgili tükenmişlik ve müşteri ile ilgili tükenmişlik olmak üzere üç boyutta ele alırken, Maslach ve Jackson tükenmişliği; duygusal tükenme, kişisel başarının azalması ve duyarsızlaşma olmak üzere üç boyutta sınıflandırmışlardır (Maslach ve Jackson, 1981, s. 99). Ayrıca tükenmişlik kavramı, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi üç boyutta sınıflandırılmaktadır (Maslach ve Zimbardo, 1982, s. 3; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001, s. 399). Aşağıdaki şekil Maslach'ın tükenmişlik modelindeki birbirini izleyen aşamaları göstermektedir.



Duygusal Tükenme: Bu duygu durumu bireylerde duygusal olarak yaşamış oldukları tükenme durumunu belirtmektedir. Tükenmişlik boyutları içerisinde önem arz eden aynı zamanda tükenmişliğin ortaya çıkmasında belirti olarak görülmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Duygusal tükenme yaşayan birey psikolojik olarak iyi olmadığını ve bu durumda olması nedeni ile işinde uzun bir kendini iyi hissetmemesidir (Maslach ve Jackson 1981, s. 99). Ayrıca duygusal tükenme; tükenmişliğin kişisel ve stres boyutunu ifade etmekte ve kişinin duygusal kaynaklarından azalmayı ifade etmektedir (Budak ve Sürgevil, 2005, s. 96).

Duyarsızlaşma: Bu boyutta bireyin sunmuş olduğu ürün veya hizmetin alıcının gözünde olumsuz görülmesi veya müşterilere karşı olumsuz tutum sergileme davranışı göstermesidir (Üngören vd, 2010). Dolayısıyla çalışanın hizmet verdiği kişilere karşı olumsuz tavır ve duygularını ifade etmektedir (Tuğrul ve Çelik, 2002, s. 2).

Kişisel Başarısızlık Hissi: Bireyin kişisel başarıya sahip olmama, gücü yitirme, özsaygıda azalma ve yetersiz olma durumu olarak açıklanmaktadır (Demir, 2010). Bu durumda kişisel başarısızlık hissi; bireyin kendini başarısız olarak hissetmesi ve başarı eksikliği olarak ifade edilmektedir (Maslach ve Jackson, 1981). Ayrıca kişisel başarısızlık hissi yaşayan kişilerde birtakım belirtiler görülmektedir. Bunlar; stres, moralsizlik, üretkenliğin azalması ve yetersizlik (Özipek, 2006) gibi özellikler gösterilebilir.

2. Cam Tavan Sendromu ile İlişkili Hipotezler

Cam tavan sendromu kadınların iş yaşamında yer almasını, geçmiş zamanlardan beri kadının toplum içindeki yerini fazlasıyla etkileyen sorunlardan biri olmaktadır. Bu durum genel olarak kadınların işgücünde yer almasında meydana gelen değişimlerin nedeni toplum tarafından cinsiyete dayalı eşitsizliği ile ilgili olmaktadır. Bu nedenle eşitsizliğe dayalı bir sistemin olması kadınların çalışma hayatında yükselmelerine engel olabilmektedir. Bu durum cam tavan sendromunun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu noktada cam tavan sendromu ile birlikte kadınlar kariyerlerinde yükselmeyi planlarken engellerle karşılaşmaktadırlar. Bu engellerden bazıları; yorgunluk, işi sevmeme, işten ayrılma niyetini ortaya çıkarma, başarısız olma ve örgüte bağlılığın azalması (Burke, vd, 2006; 612) gibi durumlar ortaya çıkabilmektedir. Kadınların iş hayatı ile ilgili konular birçok bilimsel çalışmada (tez, makale, rapor) araştırılmıştır (Günden, 2011; 67-71; Uygun,2011; 123-125; Lockwood, 2004; Jerome ve Erickson, 2000; 114).

Cam tavan sendromunun örgütsel bağlılık, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti üzerine etkisini araştıran çalışmalara literatürde rastlanılmıştır (Özünü, 2013; Sing ve Sing , 2010; Imam ve Shah , 2013; Dilek Özünü, 2013). Ancak cam tavan sendromunun bu değişkenlerin tümünü birlikte ele alan çalışmalara rastlanılamamıştır.

2. Araştırmanın Metodolojisi

Bu kısımda araştırmanın amacı, kısıtlılıklar, yöntemi, evreni ve örnekleme, modeli belirtilirken diğer yandan tanımlayıcı istatistik analizi, SMART PLS3 programı kullanılarak ise yapılan analizler; ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik analizleri, Fornell-Larcker ölçütü, ayrışım geçerliliğine yönelik HTMT kriteri, korelasyon, faktör analizi, model uyum iyiliği değerleri ve path değerleri incelenmiştir.

2.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Çalışma ile ilgili olarak yerli ve yabancı bazı çalışmalar değerlendirildiğinde cam tavan sendromu ve diğer değişkenlerin ayrı ayrı araştırıldığı görülmüştür. Bu çalışmada ise cam tavan sendromunun tükenmişlik, işten ayrılma ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi, örgütsel bağlılık ile tükenmişliğinde işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemektir. Ayrıca çalışmanın diğer bir inceleme konusu ise cam tavan sendromunun işten ayrılma niyeti üzerinde örgütsel bağlılığın aracı rolü olup olmadığını araştırmaktır

2.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın en önemli sınırlılıklarından birisi araştırma yapılacağı dönemde COVID-19 salgın hastalığının yaygınlaşması ve bu salgından dolayı esnek çalışma sistemine geçilmesi anketlerin yapılmasını kısmen engellemiştir. Ayrıca çalışmanın sadece Kahramanmaraş'ta kadın esnaf çalışanlarına yapılması ve bazı çalışanların ise ankette yer alan ifadeleri algılama ve bu ifadelere verilen cevaplandırmadaki istekleri oluştururken aynı zamanda çalışmanın belirli bir zaman içerisinde başlaması bitmesi sınırlılıklarını oluşturmuştur.

2.3. Araştırmanın Yöntemi, Evreni ve Örnekleme

Çalışmada veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Hazırlanan anket formu altı bölümden oluşmaktadır. Bu formun birinci bölümünde esnaf kadın çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 6 soru hazırlanmıştır. Anket formunun diğer bölümlerindeki ifadeler için 5'li Likert ölçeğinden (1=kesinlikle katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3=kararsızım, 4=katılıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum) faydalanılmıştır. Araştırmanın evrenini Kahramanmaraş ilinde bulunan kamuda çalışan 378 kadın oluşturmaktadır. Kadın çalışanlarına anket formları elden dağıtılmış ve bu formları gönüllülük esasına göre doldurmaları istenmiştir. Nitekim evreni temsil edebilecek örneklem büyüklüğünün tespit edilmesi, araştırma sonuçlarını evrene genelleme adına esas durum niteliğindedir. Bu noktada Sekaran (1992), farklı evren büyüklükleri için kabul edilebilir en az örneklem sayısını belirlemek amacıyla 0,95 güvenilirlik ve 0,05 örneklem hatası ile temsil edilebilecek örneklem büyüklüklerini hesaplamıştır. Yapılan hesaplama sonucunda belirlenen değerler aşağıda Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Farklı Evrenler İçin Kabul Edilebilir Asgari Örneklem Büyüklükleri (Sekaran, 1992)

Evren Büyüklüğü	100	500	750	1000	2 Bin	5 Bin	10 Bin	20 Bin	50 Bin	100 Bin	1 Milyon
Örneklem Sayısı	79	217	254	278	322	357	370	377	381	383	384

Tablo 1'de görüldüğü üzere; 5 bin evren büyüklüğü için örneklem sayısının asgari 370 olması gerektiği görülmektedir. Araştırma kapsamında ulaşılan örneklem sayısının 378 olduğu ve gereken örneklem sayısına ulaşıldığı söylemek gerekir.

Araştırmada yararlanılan ölçekler ise;

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilmiş olan ölçek çalışmamızda kullanılmıştır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Wayne vd., (1997) tarafından oluşturulan Avcı (2008) tarafından kullanılmıştır.

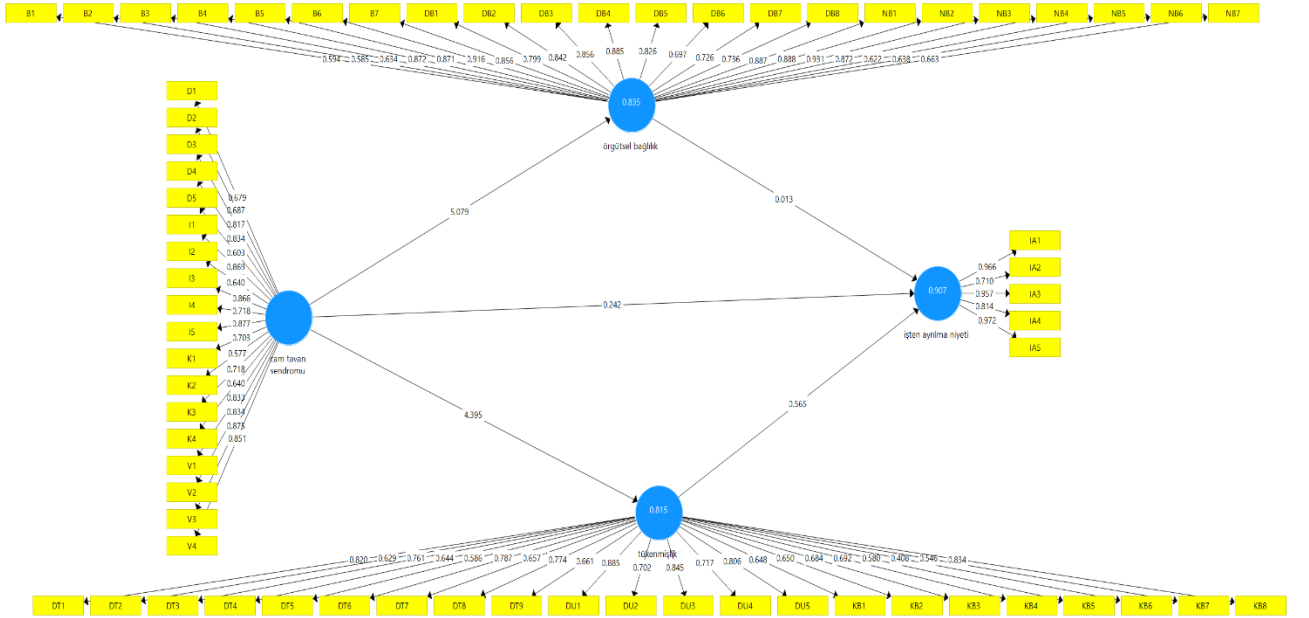
Tükenmişlik Ölçeği: Christina Maslach ve Susan E. Jackson (1981) tarafından geliştirilen tükenmişlik ölçeğinin bir boyutu olan kişisel başarı ölçeği kullanılmıştır.

Cam Tavan Ölçeği: Sarioğlu, B.(2018) yüksek lisans tezinden alınmıştır.

2.4. Araştırmanın Analizleri

Çalışmada elde edilen verilerin analizi için öncelikle frekans analizi için SPSS 23.0 programından yararlanılırken, ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik analizleri, formell-larcker ölçütü, ayrışım geçerliliğine yönelik htmt kriteri, korelasyon, faktör analizi, model uyum iyiliği değerleri ve path değerleri için ise SMART PLS3 istatistik programından yararlanılmıştır.

2.5. Araştırmanın Model ve Hipotezleri



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Yukarıda belirtilen (şekil 1) araştırma modelinde cam tavan sendromunun tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ve örgütsel bağlılık ile tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik model oluşturulmuş ve bu modele ilişkin ise araştırma hipotezleri Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Araştırma Hipotezleri

- H₁ Cam tavan sendromunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılık aracılık eder.
- H₂ Cam tavan sendromu tükenmişliği pozitif yönde etkiler.
- H₃ Cam tavan sendromu örgütsel bağlılığı negatif yönde etkiler.
- H₄ Örgütsel bağlılık işten ayrılma niyetini negatif yönde etkiler.
- H₅ Tükenmişlik işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkiler.
- H₆ Örgütsel bağlılık işten ayrılma niyetini negatif yönde etkiler.

Cam Tavan Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü: Bir Alan Çalışması

3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmanın bu bölümünde kadın esnaf çalışanlarına yönelik demografik özelliklerine göre dağılımları aşağıdaki tabloda (Tablo 3) belirtilmiştir.

3.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Medeni Durum	Frekans	Yüzde	Aylık geliriniz	Frekans	Yüzde
Evli	155	41,0	3000-3500	97	25,7
Bekar	223	59,0	3501-4000	110	30,0
Toplam	378	100,0	4001-5000	57	14,2
Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde	5001 ve üzeri	114	30,2
Lise	170	45,0	Toplam	366	100,0
Önlisans	123	32,5	Yaşınız	Frekans	Yüzde
Lisans	85	22,5	25 ve altı yaş aralığı	159	42,1
Toplam	378	100,0	26-30 yaş aralığı	117	31,0
Meslekte Çalışma Yılı	Frekans	Yüzde	31-35 yaş aralığı	102	27,0
1 Yıldan az	97	22,7	Toplam	378	100,0
1-5 Yıl	114	69,1	Çocuk Sayısı	Frekans	Yüzde
6-10 Yıl	53	8,2	Yok	146	38,6
11-15 Yıl	114	30,2	1-3	200	52,9
Toplam	378	100,0	4-7	32	8,5
Çocuğunuz var mı	Frekans	Yüzde	Toplam	378	100,0
Evet	161	42,6			
Hayır	217	57,4			
Toplam	378	100,0			

Araştırma kapsamındaki çalışanların medeni durumları incelendiğinde yarısından fazlasının (%59,0) bekar olduğu diğerlerinin ise (%41,0) evli olduğu görülmüştür. Araştırma kapsamındaki çalışanların yaşlarına göre dağılımlarına bakıldığında çalışanların %42,1'i 25 yaş ve altında, %31,0'ı 26-30 yaş aralığında, %27,0'ı 31-35 yaş aralığındadır. Gelir düzeyleri incelendiğinde %25,7'sinin 3000-3500 en düşük gelir grubunu oluştururken %30,2'sinin 5001 ve üzeri gelir grubunda olduğu belirlenmiştir. Çalışanların eğitim düzeylerine göre dağılımları incelendiğinde katılımcıların %45,0'ı lise, %32,5'i önlisans ve %22,5'i lisans eğitimine sahiptir. Araştırmaya katılan çalışanların çalışma süreleri incelendiğinde

%22,7'sinin 1 yıl ve altı, %69,1'unun 1-5 yıl arası, %8,2'inin 6-10 yıl arası ve %30,2'sinin 11-15 yıl arası çalıştıkları görülmektedir. Katılımcıların çocuk durumları incelendiğinde ise %42,6'sının çocuğu olduğu belirlenirken %57,4'ünün çocuğu olmadığı saptanmıştır. Çocuk sayılarına bakıldığında %52,9'unun 1-3 arası çocuğu olduğu ve %8,5'unun ise 4-7 arası çocuğa sahip olduğu belirlenmiştir.

3.2. Araştırmanın Güvenirlik ve Geçerlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliği için Smart PLS3 programında analiz gerçekleştirilmiştir. Çalışma modelinin Cronbach Alpha değerleri, Composite Reliability, Rho_A değerleri incelenmiştir. Bu değerler ile ilgili olarak birtakım kriterlere uyulması gerekmektedir. Bunlar; Bileşik güvenilirlik değerinin geçerli olabilmesi için 0,80 ve üzerinde olması (Nunnally and Bernstein, 1994) aynı zamanda güvenilirlik değerlerinin ise 0,70 ve üzerinde olması gerekmektedir (Hair, vd., 2012). Ayrıca çalışmada belirtilen diğer değerlerin minimum; bileşik güvenilirlik 0,950, cronbach alpha 0,948 ve rho_a 0,945 olduğu görülmektedir. Elde edilen bu sonuçlara göre çalışmanın güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Cronbach's Alpha (α) ve Rho_A, CR ve Değerleri

Boyutlar	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha (α)	CR	Rho_A
Cam Tavan Sendromu	18	,956	,961	,963
Tükenmişlik	22	,948	,955	,958
Örgütsel Bağlılık	5	,970	,973	,975
İşten Ayrılma Niyeti	22	,931	,950	,945

3.3. Birleşme Geçerliği (Convergent Validity)

Çalışmada ikinci olarak bakılması gereken analiz ise birleşme geçerliği (convergent validatiy) analizidir. Birleşme geçerliliği analizinin gizli değişkenin indikatörlerinin ortak varyanslarının yüksek olması şeklinde ifade edilmektedir (Hair vd., 2010). Bu durumda birleşme geçerliği için "**Outer Loading**" Faktör Yükleri ile "**Average Variance Extracted (AVE)**" Açıklanan Ortalama Varyans Katsayılarının incelenmesi gerekmektedir (Yıldız, 2020, s. 28). Bu noktada; faktör yüklerinin $\geq 0,708$ ve yüklere ait p değerlerinin 0,05'ten küçük olması (Hair vd., 2010), Nitekim %70'in üzerinde olması tercih edilir ancak açıklayıcı bir analiz yapıyorsa %40'ın üzeri de kabul edilebilir (Hulland, 1999). Her gizli değişkenin AVE değeri ise 0,50'ten büyük olması gerektiği belirtilmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Buradan hareketle araştırma modelinin geçerliğini test etmek için cam tavan sendromunun faktör yüklerinin en az (0,639) ve en fazla (0,875), tükenmişliğin faktör yükleri en az (0,629) en fazla (0,885), işten ayrılma niyeti faktör yükünün en az (0,704) en fazla (0,974) ve örgütsel bağlılık faktör yükünün en az (0,603) en fazla (0,888) olarak görülmüştür. Bu sonuçlar değerlendirildiğinde faktör yüklerinin 0,70 üzeri olması gerektiğini bildiren çalışmalara kıyasla (Hair vd., 2016) 0,60 değerini de kabul eden araştırmalar mevcuttur (Chin, 2010). Ayrıca çalışmanın birleşme geçerliliği için AVE değerleri incelenmiştir. Araştırma AVE katsayılarının da 0,58 ile 0,79 arasında olduğu belirlenmiştir (Tablo 5). Bu sonuçlara dayanarak birleşme geçerliğinin sağlandığını ifade etmek gerekir.

Tablo 5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Faktör Yükleri

Cam Tavan Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü: Bir Alan Çalışması

Değişkenler	AVE	İfadeler	Faktör Yükleri
Cam Tavan Sendromu	0,583	İ1	0,869
		İ2	0,639
		İ3	0,866
		İ4	0,718
		İ5	0,876
		D1	0,679
		D2	0,687
		D3	0,817
		D4	0,834
		D5	0,603
		V1	0,833
		V2	0,834
		V3	0,875
		V4	0,851
		K1	0,703
		K2	0,667
		K3	0,718
K4	0,640		
Tükenmişlik	,725	DT1	0,820
		DT2	0,629
		DT3	0,761
		DT4	0,644
		DT5	0,689
		DT6	0,787
		DT7	0,657
		DT8	0,774
		DT9	0,661
		DU1	0,885
		DU2	0,702
		DU3	0,845
		DU4	0,717
		DU5	0,806
		KB1	0,648
		KB2	0,650
		KB3	0,684
KB4	0,692		
KB5	0,690		
KB6	0,648		
KB7	0,646		
KB8	0,834		
İşten Ayrılma Niyeti	,624	İA1	0,967
		İA2	0,704
		İA3	0,958
		İA4	0,816
		İA5	0,974
		ÖB1	0,679
		ÖB2	0,687
		ÖB3	0,817
		ÖB4	0,834
		ÖB5	0,603

Örgütsel Bağlılık	,792	DB1	0,800
		DB2	0,843
		DB3	0,856
		DB4	0,885
		DB5	0,826
		DB6	0,697
		DB7	0,726
		DB8	0,735
		NB1	0,887
		NB2	0,888
		NB3	0,931
		NB4	0,872
		NB5	0,622
		NB6	0,638
NB7	0,663		

3.3. Ayırışma Geçerliliği (Discriminant Validity)

Araştırmanın geçerliliğinin belirlenmesinde incelenmesi gereken analizlerden biriside ayırışma geçerliliği (discriminant validity) olmaktadır. Bu durumda ayırışma geçerliliği, bir yapıya ilişkin ölçekle farklı yapıları ölçen ölçekler arasındaki ilişkinin ne derecede farklılaştığını belirtmektedir (Altunışık vd., 2005). Farklılaşmanın belirlenmesi için ise üç değere dikkat edilmesi gerekmektedir. Bunlar; *Çapraz Yükleme (Cross-Loadings)*, *Fornell-Larcker Ölçütü* (Hair vd., 2014) ve *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* Henseler vd. (2015)'dir. Nitekim ayırışma geçerliliğinin sağlanmadığı durumlarda araştırmacının, değişkenler arasındaki ilişkinin nedensellik ilişkisi mi yoksa değişkenlerin benzerliğinden kaynaklanan yüksek korelasyon mu olduğunu ayırt edemeyeceğini de söylemek gerekir (Henseler vd., 2015). Bu bilgiler ışığında araştırmanın ayırışma geçerliliği ve sonuçları aşağıda sunulmuştur.

İkinci olarak dikkat edilmesi gereken Fornell ve Larcker (1981) ölçütü olmaktadır. Bu ölçüte göre modeldeki her bir yapının karekökü alınmış AVE değerinin, yapının diğer tüm yapılarla olan korelasyon değerinden daha büyük olması gerektiğini ifade etmektedir. Faktörlerin birbirlerinden ne kadar ayrıldığını ve modeli nasıl temsil ettiklerini gösterir (Sönmez Çakar, 2020, s. 70). Alan araştırmasının sonuçları Fornell ve Larcker (1981) Ölçütü'ne göre incelenmiştir (Tablo 6). Bu sonuçlara göre; Cam tavan sendromu ve cam tavan sendromu kesişimdeki (0,763), tükenmişlik ve tükenmişlik kesişimindeki (0,705), örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık kesişimindeki (0,790), işten ayrılma niyeti ve işten ayrılma niyeti kesişimindeki (0,890) satır ve sütün da ki en büyük değerler oldukları saptanmıştır. Tablo 6 incelendiğinde bu değişkenlerin Fornell-Larcker Ölçütü açısından ayırışma geçerliliğine sahip olduğunu söylemek gerekir.

Tablo 6. Fornell-Larcker Ölçütü

	Cam Tavan Sendromu	Tükenmişlik	Örgütsel Bağlılık	İşten Niyeti	Ayrılma
Cam Tavan Sendromu	0,763				
Tükenmişlik	0,468	0,705			
Örgütsel Bağlılık	0,724	0,602	0,790		
İşten Ayrılma Niyeti	0,658	0,612	0,721	0,890	

Cam Tavan Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü: Bir Alan Çalışması

Bu başlık altında son olarak incelenmesi gereken Heterotrait-Monotrait Ratio katsayılarıdır. HTMT, modeldeki tüm değişkenlere ait indikatörlerin korelasyonlarının ortalamasının, aynı değişkene ait indikatörlerin korelasyonlarının geometrik ortalamalarına oranını ifade eder (Doğan, 2019, s. 46-47). HTMT geçerliliğinin sağlanması için birbirine yakın yapılar arasında 0,90; uzak yapılar arasında 0,85'nin altında olması gerekir (Henseler vd., 2015). Bu araştırmanın sonuçları HTMT değerlerine göre incelenmiştir (Tablo 7). Araştırma sonucuna göre HTMT katsayılarından; Tükenmişlik ile cam tavan sendromu (0,46), örgütsel bağlılık ile cam tavan (0,52), örgütsel bağlılık ile tükenmişlik (0,54), işten ayrılma niyeti ile cam tavan sendromu (0,57), işten ayrılma niyeti ile tükenmişlik (0,65) ve işten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılık (0,61) arasında belirlense de, eşik değer 0,90'ın altındadır. Bu sonuçlara dayanarak araştırmadaki değişkenlerin HTMT açısından ayrışma geçerliliğine sahip olduğunu ifade etmek gerekir.

Tablo 7. HTMT Katsayıları

	Cam Tavan Sendromu	Tükenmişlik	Örgütsel Bağlılık	İşten Ayrılma Niyeti
Cam Tavan Sendromu				
Tükenmişlik	0,468			
Örgütsel Bağlılık	0,523	0,545		
İşten Ayrılma Niyeti	0,572	0,652	0,614	

Çalışmada yol analizinden önce incelenmesi gereken değerlerden birisi VIF değerleridir (Tablo 8). Bu değere göre belirlenen modelde belirtilen değişkenlerin çoklu bağlantı problemi olmaması ve modeldeki örtük değişkenlerin çoklu bağlantı sorununu ortaya çıkarmaması için, bu değişkenlerin VIF (Variance Inflation Factor) değerleri incelenmektedir. Belirtilen VIF değerlerinin genel olarak 10'un altında olması gerekmektedir (Smith vd., 2020). Analiz sonucunda elde edilen veriler değerlendirildiğinde ise; 10'un altında olduğu ve çoklu bağlantı problemi olmadığını göstermektedir.

Değişkenler Arasındaki İlişki	VIF
Cam Tavan Sendromu → Tükenmişlik	1,000
Cam Tavan Sendromu → Örgütsel Bağlılık	1,000
Cam Tavan Sendromu → İşten Ayrılma Niyeti	6,458
Tükenmişlik → İşten Ayrılma Niyeti	5,479
Örgütsel Bağlılık → İşten Ayrılma Niyeti	4,325

3.3. Araştırma Modeli Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlara İlişkin Bulgular

Çalışmada belirlenen değişkenler arasında bir ilişki olup olmadığı, eğer bir ilişki var ise bu ilişkinin hangi düzeyde (zayıf, kuvvetli) olduğu belirlemek için (Gürbüz ve Şahin, 2018: 261-262) kullanılan yöntemlerden biriside korelasyon analizi olmaktadır. Korelasyon katsayısı "r" harfiyle ifade edilmekte, (-1) ile (+1) " $-1 \leq r \leq +1$ " arasında bir değer almaktadır. Korelasyon katsayısının (+1) olması, değişkenler arasında pozitif, azalmış olduğunu; (-1) olması durumunda ise negatif yönde tam bir ilişkinin olduğunu ve (0) olması durumunda da değişkenler arasında hiçbir ilişkinin olmadığı belirtilmektedir (Ural ve Kılıç, 2013, s. 243). Korelasyon katsayısının işaretine bakılmaksızın değerinin 0,30'dan küçük olması düşük düzeyde, 0,30-0,69 arasında olması orta düzeyde 0,70 ve üzerinde olması da yüksek düzeyde ilişkiyi göstermektedir (Çokluk vd., 2012, s. 52). Bu bilgiler ışığında yapılan analiz sonuçları incelendiğinde; cam tavan sendromu, tükenmişlik, işten ayrılma ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasındaki ilişkiler korelasyon analizi yapılarak incelenmiştir (Tablo 9). Elde edilen

sonuçlara göre cam tavan sendromunun tükenmişlik, işten ayrılma ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu, örgütsel bağlılık ve tükenmişliğin işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür.

Tablo 9. Araştırma Modeli Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlar

	Cam Tavan Sendromu	Tükenmişlik	Örgütsel Bağlılık	İşten Ayrılma Niyeti
Cam Tavan Sendromu	1,00			
Tükenmişlik	0,903	1,00		
Örgütsel Bağlılık	0,914	0,803	1,00	
İşten Ayrılma Niyeti	0,922	0,934	,817	1,00

Tablo 10. Yapısal Değerlendirme (Hipotez Testi)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEV)	P Values
Cam Tavan Sendromu> Tükenmişlik	0,903	0,903	0,014	6,389	0,000
Cam Tavan Sendromu> Örgütsel Bağlılık	0,914	0,915	0,010	8,025	0,000
Cam Tavan Sendromu> İşten Ayrılma Niyeti	0,515	0,512	0,075	6,869	0,000
Tükenmişlik> İşten Ayrılma Niyeti	0,516	0,542	0,073	7,374	0,000
Örgütsel Bağlılık> İşten Ayrılma Niyeti	-0,085	-0,087	0,052	1,639	0,102

Araştırmada H₃. “Cam tavan sendromu tükenmişliği pozitif yönde etkiler.” hipotezi kurulmuştur. Tablo 11’deki bulgulara göre cam tavan sendromunun tükenmişliği pozitif yönde etkilediği ($\beta=0,914;p<$) ve tablo da ki f^2 değeri ($f^2=4,395$) ile elde edilen bulguya göre H₃. Kabul Edilmiştir.

Araştırmada H₄. “Cam tavan sendromu örgütsel bağlılığı negatif yönde etkiler.” hipotezi kurulmuştur. Tablo 11’deki bulgulara göre cam tavan sendromunun örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği ($\beta=0,903p<$) ve tablo da ki f^2 değeri ($f^2=5,079$) ile elde edilen bulguya göre H₄. Kabul Edilmiştir.

Araştırmada H₅. “Cam tavan sendromu işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkiler.” hipotezi kurulmuştur. Tablo 11’deki bulgulara göre cam tavan sendromunun işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği ($\beta=0,515;p<$) ve tablo da ki f^2 değeri ($f^2=0,242$) ile elde edilen bulguya göre H₅. Kabul Edilmiştir.

Araştırmada H₆. “Tükenmişlik işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkiler.” hipotezi kurulmuştur. Tablo 11’deki bulguya göre tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde etkisinin olduğu belirlenmiştir ($\beta=-0,815;p>$). Tablo f^2 değeri ise ($f^2=0,565$). Bu bulguya göre H₆. Reddedilmiştir.

Araştırmada H₇. “Örgütsel bağlılık işten ayrılma niyetini negatif yönde etkiler.” hipotezi kurulmuştur. Tablo 11’deki bulguya göre örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir ($\beta=0,536;p>$). Tablo f^2 değeri ise ($f^2=0,356$). Bu bulguya göre H₇. Reddedilmiştir.

3.4. Araştırma Değişkeninin Olmadığı Yapısal Modelin İncelenmesi

Cam Tavan Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü: Bir Alan Çalışması



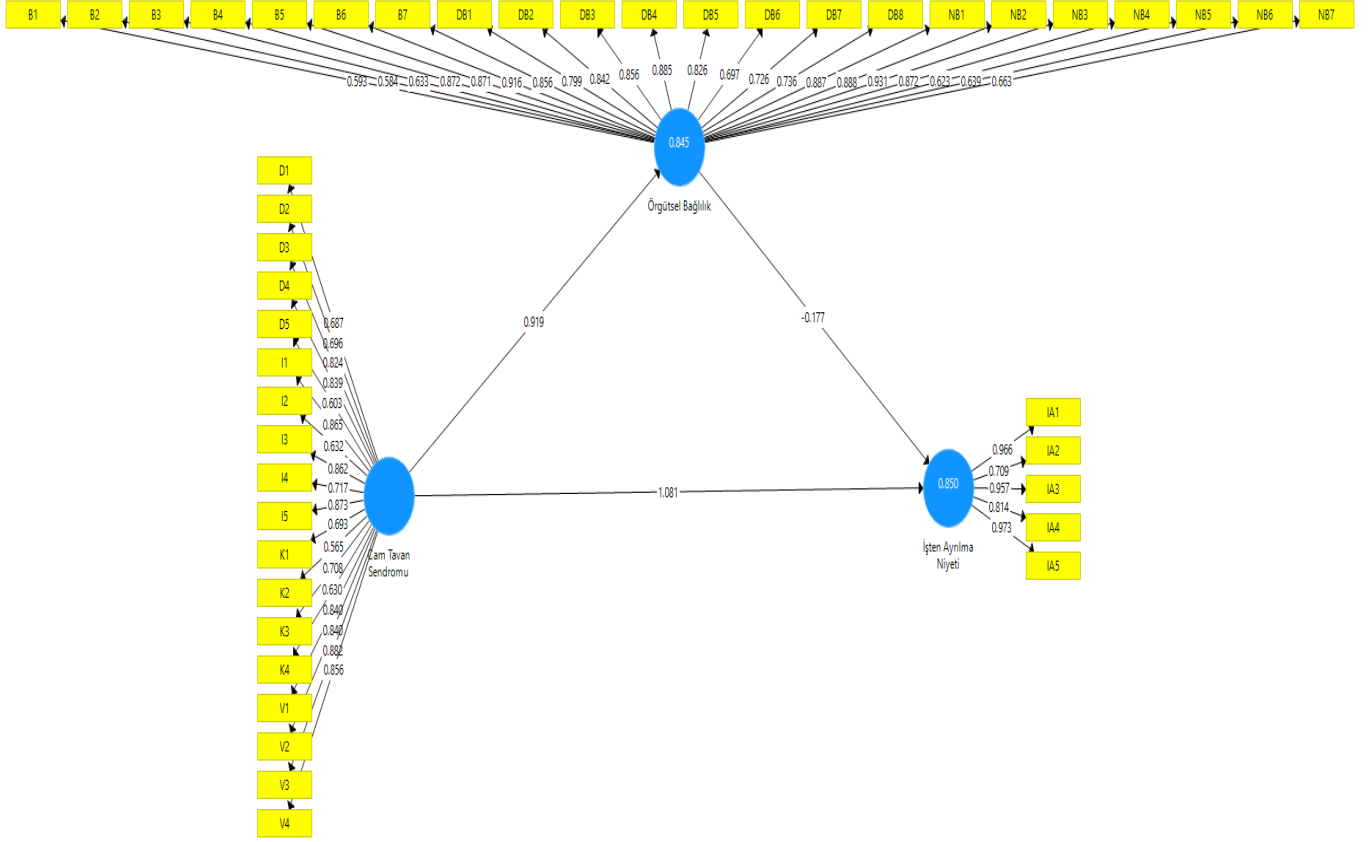
Şekil 2. Aracı Modelin Olmadığı Araştırma Modeli

Yukarıdaki modelin cam tavan sendromunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi anlamlı ($p < 0,05$) olarak hesaplanmıştır. T değerleri cam tavan sendromunun işten ayrılma niyeti üzerinde 6,389 (1,960 tan büyük) olarak belirlenmiştir. Beta değeri ise 0,930 olarak bulunmuş bu nedenle cam tavan sendromu işten ayrılma niyeti değişkenini etkilediği için cam tavan sendromu ile işten ayrılma niyeti arasında örgütsel bağlılığın aracı rolü olduğundan söz edilebilir.

Tablo 11. Aracı Modelin Olmadığı Yol Katsayısı (Hipotez Testi)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Devination (STDEV)	T Statistics (IO/STDEV)	P Values
Cam Tavan Sendromu > İşten Ayrılma Niyeti > Örgütsel Bağlılık	0,930	0,931	0,010	6,436	0,000

3.5. Aracı Değişkeninin Olduğu Modelin Yol Katsayıları



Şekil 3. Aracı Modelin Olduğu Araştırma Modeli

Tablo 12. Aracı Modelin Bulunduğu Yol Katsayısı (Hipotez Testi)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Devination (STDEV)	T Statistics (IO/STDEV)	P Values
Cam Tavan Sendromu> Örgütsel Bağlılık	0,919	0,921	0,009	9,145	0,000
Cam Tavan Sendromu> İşten Ayrılma Niyeti	1.081	1.083	0,080	8.458	0,000
Örgütsel Bağlılık> İşten Ayrılma Niyeti	-0,177	-0,176	0,095	1,863	0,063

Cam tavan sendromunun aracı değişken olan örgütsel bağlılık değişkeni üzerindeki etkisi anlamlıdır ($p < 0,05$). Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti yolu da istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı ($p > 0,05$) belirlenmiştir. Ayrıca cam tavan sendromunun işten ayrılma niyeti yolu, aracı değişkenin olmadığı modelde olduğu gibi aracı değişkenin olduğu modelde de anlamlıdır. Bu yoldaki beta katsayısı aracı değişkenin olmadığı modelde 0,930 iken (şekil 2) aracı değişkenin olduğu modelde 1,081'e (şekil 3) yükselmiştir. Beta katsayısındaki yükselme aracılık rolünün daha fazla olduğunu göstermektedir. Bu durumda araştırmada "Cam tavan sendromunun işten ayrılma niyeti üzerinde örgütsel bağlılığın aracı rolü vardır."

Cam Tavan Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü: Bir Alan Çalışması

hipotezi kurulmuştur. Tablo 11 ve 12'deki bulgulara göre cam tavan sendromunun işten ayrılma niyetine üzerinde örgütsel bağlılığın aracı rolü olduğu ($\beta=1,081; p<$) belirlenmiş ve elde edilen bulguya göre H_1 kabul edilmiştir.

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Cam tavan olarak belirtilen kavram daha çok kadınların iş hayatında yer almasında karşılaştıkları ve kıdem almasına engel olan birtakım engellerin ortaya çıkması şeklinde belirtilmektedir. Dolayısıyla çalışma hayatı içerisinde yer alan kadınların yetenek ve bilgisine bakılmaksızın üst düzey pozisyonlardan yer almasına engel olan durumlar şeklinde ifade edilmektedir (Tuncay ve Kaloğlu, 2020). Bu çalışmada ise cam tavan sendromunun tükenmişlik, işten ayrılma ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi, örgütsel bağlılık ile tükenmişliğinde işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini de incelemektir. Ayrıca çalışmanın diğer bir inceleme konusu ise cam tavan sendromunun işten ayrılma niyeti üzerinde örgütsel bağlılığın aracı rolü olup olmadığı araştırılmıştır. Bu amaç kapsamında belirlenen hipotezler SMART PLS3 ve SPSS 23.0 istatistik analiz programı ile ilgili sonuçlara ulaşılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgulara yönelik tartışmalara aşağıda yer verilmiştir.

İlk olarak cam tavan sendromunun tükenmişlik üzerindeki etkisine bakılmıştır. Bu duruma göre; "H2: Cam tavan sendromu tükenmişliği pozitif yönde etkiler.", "H3: Cam tavan sendromu örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkiler." , "H4: Cam tavan sendromu işten ayrılma niyeti pozitif yönde etkiler." hipotezi için yapılan değerlendirmede cam tavan sendromu tükenmişliği ($\beta=0,914; p<0,01$), örgütsel bağlılığı ($\beta=0,903 p>0,01$) ve işten ayrılma niyetini ($\beta=0,515; p<0,01$) pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu sonuçlar üzerinde "H2", "H3" ve "H4" hipotezleri kabul edilmiştir. Daha sonra tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma sonucuna göre; "H5: Tükenmişlik işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkiler." hipotezi için yapılan değerlendirmede tükenmişliğin işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği belirlenmiş ($\beta=0,815; p<0,01$) ancak bizim beklediğimiz sonuç elde edilememiştir. Çünkü bu çalışmada beklenen kişilerin tükenmişliği ne kadar fazla ise işten ayrılma niyetinin de o oranda fazla olması beklenilmekteydi. Fakat ulaşılan sonuçlar çalışmamızda destek bulamamıştır. Bu doğrultuda belirlenen diğer hipotez ise "H6: Örgütsel bağlılık işten ayrılma niyetini negatif yönde etkiler." şeklinde belirlenen hipotez sonucu ise örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda elde edilen sonuçlara göre "H5" ve "H6" hipotezleri de reddedilmiştir.

Çalışma da incelenen bir diğer konu ise cam tavan sendromunun aracı olan örgütsel bağlılık değişkeni üzerindeki etkisi anlamlıdır. Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti yolu da istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca cam tavan sendromunun işten ayrılma niyeti yolu, aracı değişkenin olmadığı modelde olduğu gibi aracı değişkenin olduğu modelde de anlamlıdır. Bu yoldaki beta katsayısındaki yükselme aracılık rolünün daha fazla olduğunu göstermektedir. Bu durumda araştırmada "Cam tavan sendromunun işten ayrılma niyeti üzerinde örgütsel bağlılığın aracı rolü vardır." hipotezi kurulmuştur. Tablo 11 ve 12'deki bulgulara göre cam tavan sendromunun işten ayrılma niyetine üzerinde örgütsel bağlılığın aracı rolü olduğu belirlenmiş ve elde edilen bulguya göre H_1 kabul edilmiştir.

Çalışmada cam tavan sendromunun tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ve örgütsel bağlılık ile tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik araştırma sonuçları değerlendirildiğinde; Kadınların iş yaşamında yer almaya başlaması ve bununla beraber birtakım engellerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu engeller içerisinde en önemlisi olduğu düşünülen cinsiyetçi ayrımcılıktır. Bu engelin veya engellerin sık karşılaşılmaması çalışmanın sonuçlarını destekler niteliktedir. Kadınların becerilerini, mesleki başarılarına, performanslarına bakılmadan sadece kadın oldukları için iş hayatında sık karşılaştıkları engeller olduğu belirlenmiştir. Bununla beraber kadınlarda baş göstermeye başlayan bir diğer husus da tükenmişliktir. Çalışma doğrultusunda belirtilen tükenmişlik nedeni ise verilen emeklerin karşılığında eşitsizlik ve buna nispeten yüksek kademe de yer almasına engel olan birtakım etmenler olmaktadır (Kökalan ve Çelik, 2018). Bu durumda cam tavan sendromunun kadınların bağlı olduğu kuruma karşı daha isteksiz ve tükenmiş olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani kadın çalışanların iş hayatında yükselmelerine neden olan etmenlerin ortadan kalkmaması nedeni ile çalışanlarda örgütsel bağlılığı ve işten ayrılma niyetini etkilediği belirlenmiştir. Çalışmada elde edilen sonuçlar incelendiğinde cam tavan sendromu konusunun önem ve değerinin artırarak belirtilen değişkenlerin ilgili literatüre önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca bundan sonraki araştırmaların, farklı alan ve kurumlarda yapılması, farklı veri toplama tekniğinden yararlanılması ve yine farklı analiz yöntemleri kullanılması ile sonuçların daha iyi anlama bakımından önem taşıdığı düşünülmüştür.

KAYNAKÇA

- AILES, R. & KRAUSHAR, J. (2000). Mesaj Siziniz, Güçlü Bir İletişimci Olmanın Yolları, (Çeviri:Alev Önder), Sistem Yayıncılık: İstanbul.
- ARI, G. S., & BAL, E. Ç. (2008). "Tükenmişlik kavramı; bireyler ve örgütler açısından önemi". Yönetim ve Ekonomi, 15(1), 131-148.

- AYRANCI, E., & GÜRBÜZ, T. (2012). "Considering Glass Ceiling in Turkey: Ideas of Executives in Education Sector Regarding Women in the Workplace". *International Journal of Human Resource Studies*, 2(4), 126-151.
- BALAY, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- BAŞAR, U., & VAROĞLU, A.K. (2016). "Örgütsel politika algısının ihmalkârlık üzerindeki etkisinde işten ayrılma niyetinin aracı rolü". *Yönetim ve Ekonomi* 23(3).
- Baxter, J., & Wright, E. O. (2000). "The glass ceiling hypothesis a comparative study of the United States, Sweden, and Australia". *Gender&Society*, 14(2), 275-294.
- Bayram, L. (2005). "Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık". *Sayıştay Dergisi*, (59):125-139.
- BEBEKOĞLU, G. & WASTI, A. (2002). İşyerinde cinsiyet temelli düşmanca davranışların sebepleri ve sonuçları: Profesyonel kadın çalışanlar üzerine bir anket çalışması, 10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Antalya, 207-209.
- BECKER, H.S. (1960): "Notes on the concept of commitment", *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
- BOLAT, M. E., GÖKERİK, M. & GÖKTAŞ, F. (2017). "Tüketicilerin marka tercihlerinin marka farkındalığı üzerindeki etkisi: Cep telefonu sektörü üzerine bir araştırma", *Journal of Current Researches on Business and Economics*, 7(2), 421-436.
- BOZOGÁŇOVÁ, M. & IVAN, O. (2018). "Personality traits in relation to the turnover intentions of the qualified employees in the manufacturing industry". *Človek a spoločnosť*, 21(2), 56- 67.
- BUDAK, G., & SÜRGEVİL, O. (2005). "Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama". *D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 2, 95-108.
- BULUTLAR, F. & ÖZ, E.Ü. (2009). "The effects of ethical climates on bullying behaviour in the workplace". *Journal of Business Ethics*, 86, 273-295.
- BURBRIDGE, L. C. (1994). *The Glass Ceiling In Different Sectors Of The Economy: Differences Between Government, Non-Profit, And For-Profit Organizations*. Glass Ceiling Commission, Us Department Of Labor, Washington.
- CHİN, W. W. (2010). *How to write up and report PLS analyses*. Handbook of partial least squares. USA: Springer.
- COTTER, D. A., HERMSEN, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). "The glass ceiling effect". *Social Forces*, 80(2), 655-681.
- COTTON, J. L. & TUTTLE, J. M. (1986). "Employee turnover: a meta-analysis and review with implications for research", *Academy of Management Review*, 11(1): 55-70.
- ÇAKAR, D.G. & CEYLAN, A. (2052). "İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri", *Doğuş üniversitesi Dergisi*, 6(1):52-66.
- ÇEKMECELİOĞLU, H.G. (2005). "Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma". *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2).
- ÇELİK, M., & TURUNÇ Ö. (2011), "Duygusal emek ve psikolojik sıkıntı: iş-aile çatışmasının aracılık etkisi". *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40(2), 226-250.
- ÇETİN, M. Ö. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- ÇETİNEL, E. (2008). *Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine bir Örnek Olay*, Yüksek lisans tezi, Sakarya üniversite sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- ÇÖL, G., & GÜL, H. (2005). "Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama". *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 19(1), 291-306.
- DEMİR, N. (2010). "Küçülmeye giden işletmelerde geri kalanların yaşadıkları tükenme sendromunun örgüte bağlılık üzerindeki etkisi". *Öneri*, 9(33), 185-198.
- DOĞAN, D. (2019). "Yeniden Örneklemeye Yöntemleri: Kavram ve R Uygulamaları ". *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(6),
- DOĞAN, S., & KILIÇ, S. (2007), "Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi", *Erciyes Üniversitesi İkt. ve İdari Bil. Fakültesi Dergisi*, 29, 37 61.

Cam Tavan Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü: Bir Alan Çalışması

- FORNELL, C., & LARCKER, D. F. (1981). "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error". *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. doi:10.2307/3151312
- GÜL, H., OKTAY, E. & GÖKÇE, H. (2008). "İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: Sağlık sektöründe bir uygulama". *Akademik Bakış Sosyal Bilimler Dergisi*, (0)15, 1-11.
- HAİR, J. F., SARSTEDT, M., RINGLE, C. M., & MENA, J. A. (2012). "An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research". *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(3), 414-433.
- HALICI, A. & KASIMOĞLU, M. (2002). Türkiye Ve Azerbaycan Yüksek Öğretiminde Akademik Personele Yönelik Ayrımcılık Düzeyinin Karşılaştırılması, 10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Antalya, 210-223.
- HENSELER, J., CHRISTIAN M. R., & SARSTEDT, M. (2015). "A new criterion for assessing discriminant validity in variancebased structural equation modeling". *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115-1.
- HOOBLER, J.M., HU, J., & WILSON, M. (2010). "Do Workers Who Experience Conflict Between The Work And Family Domains Hit A "Glass Ceiling?": A Meta-Analytic Examination". *Journal Of Vocational Behavior*, 77, 481-494.
- IMAM, A. & SHAH F. T. (2013). "Impact of gender bias on organizational commitment: an empirical study of glass ceiling practices in corporate sector of Pakistan". *Human Resource Management*, (57), 14111-14115.
- JACKSON, C.J. (2001). "Women middle managers' perception of the glass ceiling", *Women In Management Review*, 16(1), 30-41.
- JESWANİ, S. & DAVE, S. (2016). "Impact of individual personality on turnover intention: A study on faculty members". *Management and Labour Studies*, 37(3), 253-265.
- KANTER, R.M. (1968): "Commitment and Social Organizations", *American Sociological Review*, 449-517.
- KARCIOĞLU, F. & LEBLEBİCİ, Y. (2014)." Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: "cam tavan sendromu" üzerine bir uygulama". *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4).
- KRISTENSEN, TAGE.S., MARIANNE BORRITZ, EBBE VILLADSEN, & KARL B. CHRISTENSEN. (2005); "The Copenhagen Burnout Inventory: A New Tool For The Assesment Of Burnout", *Work Stress*, Julyseptember 19(3), 192-207.
- MASLACH C. & JACSKON S.E. (1981) "The Measurement Of Experienced Burnout", *Journal Of Occupational Behaviour*, 2: 99-113.
- MASLACH, C., SCHAUFELİ, W.B., & AND LEİTER, M.P. (2001). "Job burnout". *Annual Reviews Of Psychology*, 52(1), 397-422.
- MASLACH, C., & JACKSON, S.E. (1981). "The measurement of experienced burnout". *Journal Of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- MEYER, J.P. & ALLEN, N.J. (1984): "Testing the side-bet theory of organizational commitment: some methodological considerations", *Journal of Applied Psychology*, (69), 372-378.
- MEYER, J.P. & ALLEN, N.J. (1991): "A threecomponent conceptualization of organizational commitment", *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
- MOWDAY, R.T., PORTER, L.W. & STEERS, R.M. (1982): "Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover". New York, Academic Press. In Reichers, A.E. A Revicev and Reconceptualization of Organizational Commitment, *Academy of Management Review*, 10 (3), 465-476.
- NATH, D. (2000). "Gently shattering the glass ceiling: Experinces of indian women managers". *Women In Management Review*, 15(1), 44-55.
- NUNNALLY, J.C., & BERNSTEİN, I.H. (1994). *Psychometric theory*, (3rd ed.), NewYork, NY : Mc Graw-Hill.
- O'REILLY, C. & CHATMAN, J. (1986): "Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior", *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- OLİVER, N. (1990), "Rewards, Investments, Alternatives and Organizational Commitment: Empirical Evidence and Theoretical Development". *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 19 31.

- ÖKTEN, S. (2008). Güçlendirmenin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Kalite Kültürünün Ara Değişken Olarak İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gezbe Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.
- ÖZDEVECİOĞLU M., (2003). “Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma”, D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, 18(2), 113-130.
- ÖZİPEK, A. (2006). Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Ve Nedenleri” Yüksek Lisans Tezi, Edirne, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÖZTÜRK, Z., & BİLKAY, T.A. (2016). “Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumunda Çalışan Kadınların Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu”. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3 (6), 2016.
- ÖZÜNLÜ, D. (2013). Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- POLATÇI, S., ARDIÇ, K., & TÜRKAN, G. (2014). “Bağlılık Boyutlarının Tükenmişlik Boyutları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi”. Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 21 (2).
- SAĞLAM, G. & ERGENELİ, A. (2003). “Psikolojik güçlendirme algısı ve bazı demografik değişkenlerin örgütsel bağlılığa etkisi”. H.Ü.İ.B.F. DERGİSİ, 21, 1, 12-149.
- SARIOĞLU, B. (2018). T.C. Bahçeşehir Üniversitesi Cam Tavan Sendromu: Ölçek Uyarlama Çalışması Ve Demografik Değişkenler Açısından Bir Analiz, Yüksek Lisans Tezi , İstanbul.
- SEKARAN, U. (1992). Research methods for business, John Wiley And Sons, Canada.
- SİNGH S. V. & SİNGH, U. (2010). “Glass ceiling, organizational commitment and well being : a comparative study of female executives in multinational organisations”. Journal Of Indian Academy Of Applied Psychology, (41), 143-147.
- STEPHENS, ROBERT.D.; DAWLEY, DAVID. D. & STEPHENS, DAVID. B. (2004). “Director role potential as antecedents of normative and affective commitment on nonprofit boards”, Organizational Analysis, 12(4), 395–413.
- TUTAR. H.(2000). Kriz ve Stres Ortamında Yönetim. İstanbul: Hayat Yayıncılık İletişim Eğitim Hizmetleri.
- URAL, A., & KILIÇ, İ., (2011). Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi, Ankara:Detay Yayıncılık.
- ÜNGÜREN, E., DOĞAN, H., ÖZMEN, M., & TEKİN, A. (2010). “Otel çalışanlarının tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri ilişkisi”. Journal of Yasar University ,17(5) 2922-2937.
- WAYNE, S. J.; SHORE, L. M. & LINDEN, R. C. (1997). “Perceived organizational support and leader member exchange: a social exchange perspective”. Academy of Management Journal, 40, 82-111.
- WRIGHT, O.E. & BAXTER, J. (2000). “Glass ceiling hypothesis: a reply to critics”, Gender & Society, 14(6), 814-821.
- YILDIRIM, M. H. & İÇERLİ, L. (2010). “Tükenmişlik sendromu: maslach ve kopenhag tükenmişlik ölçeklerinin karşılaştırmalı analizi”. Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi 1, 123-131.
- YILMAZ, B., & OKUTAN, E. (2017). Cam Tavan Sendromu Ve Kadınların Kariyer Engelleri: Mersin Büyükşehir Belediyesi Örneği, 2. Uluslararası Politik, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Kongresi, 99-101.
- YÜCEL, İ., & KOÇAK, D. (2014). “Örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma”. Erzincan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 5(2), 45 -64.
- ZANGARO, G. (2001). “Organizational commitment: a concept analysis”. Nursing Forum, 36(2).

Sağlık Ekonomisi Çerçevesinde Sağlık Harcamaları: Türkiye Örneği

Health Expenditures in the Framework of Health Economics: The Case of Turkey

Çağatay TUNÇSİPER¹

Asiye BAKAR²

Özet

Sağlık ve sağlık ekonomisi günümüzde hem ulusal hem de uluslararası da önemli bir yere sahiptir. Covid19 salgınından sonra sağlık, sağlık hizmeti ve özellikle sağlığa ayrılan bütçe ve yapılan harcamalar büyük payı vardır. Sağlık hizmetinde yapılan teknolojik gelişim, değişim, sağlık reformları; ekonomik gelişme, büyüme ve beşeri ve sosyal gelişimsel yönünden toplumsal refah düzeyini pozitif olarak artırır. Sağlık yönünde yapılan sağlık bütçesi ve sağlık harcamaları ülkenin ekonomik ve gelişimsel büyümeye büyük katkısı bulunmaktadır. Sonuç olarak Sağlık ekonomisi, sağlık hizmeti ve sağlık çerçevesinde bulunan diğer alt dallar, sektörlerin günümüz koşullarında her ülke için gelişmişlik ve refah yaşam düzeyini artırma da önemli yeri olduğu için sürekli değişmekte ve gelişmekte olduğundan dolayı yatırım ve özel çalışmalara açık olan bir ekonomi dalıdır.

Anahtar Kelimeler: Sağlık Ekonomisi, Sağlık harcamaları, Türkiye'de Sağlık harcamaları

Başvuru: 04.03.2023

Kabul: 08.05.2023

Abstract

Today, health and health economics have an important place both nationally and internationally. After the Covid19 epidemic, the budget and expenditures allocated to health, health services, and especially health have a large share. Technological development, change, and health reforms in health care; positively increase the level of social welfare in terms of economic development, growth, and human and social development. The health budget and health expenditures made in the direction of health have a great contribution to the economic and developmental growth of the country. As a result, health economics, health service, and other sub-branches within the framework of health are a branch of the economy that is open to investment and special studies since the sectors have an important place in increasing the level of development and welfare for each country in today's conditions and will be constantly changing and developing.

Keywords: Health Economics, Health Expenditures, Health expenditures in Turkey

¹ Centrade Fulfillment Services, İzmir / Turkey. tuncsipercagatay@gmail.com

² Yüksek Lisans Öğrencisi, İzmir Demokrasi Üniversitesi İBBF, İktisat Bölümü asiye-bakar@yandex.com

1.GİRİŞ

Toplumun en önemli varlığı insandır. Sağlıklı toplum için sağlık ekonomisi, Sağlık sektörü ve sağlık harcamaları ülkelerin ve toplumun gelişmişlik düzeyinde artış sağlamaktadır. Sağlık kavramı başta olmak üzere sağlık yönetimi, sağlık yönetim kapsamında sağlık hizmetleri, sağlık hizmetlerinin tanımı, önemi, özellikleri, sınıflandırılması konularına yer verilerek genel bir giriş yapılacaktır. Sağlık tanımlanması oldukça güç ve karmaşık kavramlardan biridir. Kişilere ve doktorlara göre sağlık farklı şekilde ele alınsa da özünde benzer bir noktaya vurgu yapıldığı görülür. Bireyler sağlığı, yaygınlıkla hastalığın olmaması durumu olarak tanımlar iken doktorlar ise, en basit yakınma veya normalden sapma halini hastalık olarak kabul etmektedir. Toplumsal refah ve gelişmişlik olarak ülkeye ve topluma fayda sağlayan sağlık ekonomisi ekonomide önemli bir yeri vardır. Beşerî sermayesi yüksek olan toplumların ekonomik olarak da gelişmiş ve yüksektir.

Sağlık ve ekonomi arasındaki ilişkinin en temel noktalarından birisi, toplumsal sağlık düzeyinde yaşanan gelişmelerin doğrudan ve dolaylı olarak toplumsal refah üzerinde etkide bulunmasıdır. Sağlığın üretim, harcama ve refah üzerindeki etkilerini gösteren iç içe geçmişlik, esasen sağlık ekonomisinin temel konusunu oluşturmaktadır. Sağlık harcamaları, sağlıkla ilgili bütün mal ve hizmet için harcamaların toplamı şeklindedir. Sağlık harcamalarının Gayri safi milli hasıla içerisindeki alt dallarla birlikte bütün harcamaları bu çalışmamızda göreceğiz.

2.SAĞLIK EKONOMİSİ

İnsanoğlu ister birey ister toplum olarak yaşamını devam ettirebilmek için ihtiyaç duyduğu mal ve hizmetleri üretmek ve tüketmek zorundadır. Daha fazla mal ve hizmetin tüketilebilmesi daha fazla üretimi gerektirir. Bu nedenle insanoğlunun temel çalışması, daha fazla üretim üzerine odaklanmıştır. Üretimin yapılabilmesi için kaynakların yeterli olması gerekir. Ancak, dünyamızda kaynaklar kıt ve tüm istekleri karşılayacak üretim için yeterli değildir.

Modern tıbbın olmadığı dönemlerde hastalara verilen sağlık hizmeti bir çeşit yardım ve hayır niteliğindeydi. Tıbbın ilerlemesi ve verilen hizmetlerin çeşitliliğinin artması sağlık hizmetlerinin önemini artırmıştır. Zamanla sağlığın ve sağlıklı bir topluma sahip olmanın önemi herkes tarafından kabul görmüş, mevcut sağlık hizmetini daha etkin kullanmak için kaynak arayışına girmiştir. Kaynakların etkin kullanılması gerektiği düşüncesi hâkim olmaya başladıkça da sağlığın sosyal olduğu kadar ekonomik bir olay olduğu görüşü ağırlık kazanmaya başlamıştır. Sağlık hizmetlerinde ihtiyaçların en iyi şekilde karşılanabilmesi için mevcut kaynakların sınırlı olması, sağlıkla ilişkilendirilebilecek konuların hastane hizmetleri, özel sağlık hizmetleri, hastalıkların maliyetleri gibi ekonomik olarak incelenmesi zorunlu kılmıştır. Böylece sağlık hizmetleri ve ekonomi arasındaki ilişki sağlık ekonomisi olarak adlandırılan bir alt bilimi oluşturmuştur. Sağlık ekonomisinin konusu öncelikle sağlık hizmetlerinin ekonomik analizi, bir başka deyişle sağlık hizmetleri sektörünün ekonomik analizidir.

Sağlık ekonomisi, ekonomi biliminin bir alt disiplindir ve sağlık hizmetlerindeki kıt kaynaklarla uğraşır. Bu kaynakların kısıtlı olması temel çıkış noktasını oluşturur ve bu kaynaklardan en büyük sağlık çıktısını elde etmek üzere neler yapılacağına temel sorusu olarak bu çalışmada ortaya çıkar. Sağlık ekonomisini Mills ve Gilson ekonomi biliminin teori, kavram ve tekniklerinin sağlık sektörüne uygulanması biçimde ifade etmektedir. Başka bir tanımda ise iktisadi olarak sağlık ekonomisi, sağlık sektörüne ayrılan kaynakların en ekonomik şekilde kullanılarak en yüksek düzeyde sağlık hizmeti üretmek ve bunu toplumu oluşturan sosyal gruplar ve fertler arasında en iyi şekilde paylaşmaktır. Deloitte. Sağlık ekonomisini kısaca; kıt kaynakların sağlık sektörü içerisinde nasıl tahsis edildiğini inceleyen bir bilim, olarak tanımlamaktadır.

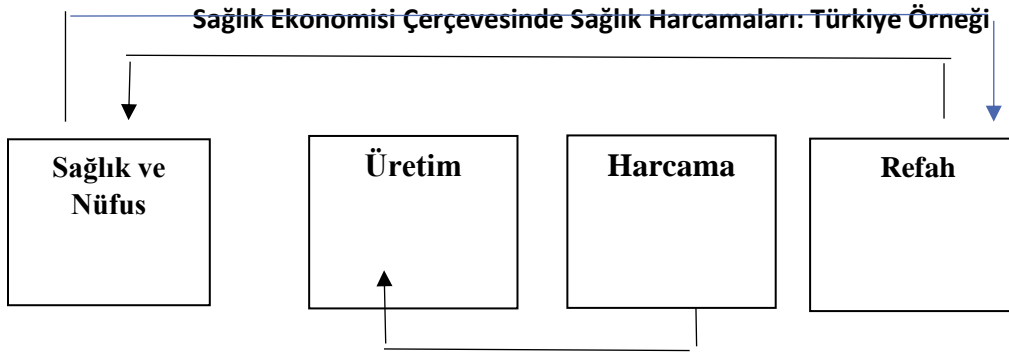
Ekonomi kıtlık bilimidir. Ekonomi bilimi kıt kaynaklarla sınırsız ihtiyaçların nasıl karşılanacağı ile ilgilenen bilim dalıdır. Kısıtlı bir bütçe ile refahı maksimize etmek için mal ve hizmetler arasında yapılan seçimleri analiz eder.

Ekonomide de temelde dört soru bulunmaktadır.

1. Ne üretilcek ve ne miktarda üretilcek?
2. Bu ürünler hangi metotla üretilcek?
3. Mal ve hizmetlerin toplumsal çıktıları, toplumun üyeleri arasında nasıl bölüşülecek?
4. Toplumun üyeleri arasında üretimde ve dağıtımda etkinlik nasıl sağlanacak?

Bu temel sorunlar iyice incelendiğinde ekonomi açısından “değer” kelimesi öne çıkmaktadır. Tüm bu sorulara cevap verebilmek için gerekli ve öncelikli kavram değer’dir.

Sağlık, sağlık hizmetlerinde değer piyasada alınıp satılamaz. Sağlık bu nedenle bir değişim değerine sahip değildir. Nüfus ve toplumun sağlık düzeyi, toplumsal refah üzerinde doğrudan etkide bulunmaktadır.



Şekil 1: Sağlık Sektörü ile Ekonominin Kalan Kısmı Arasındaki İlişki

Kaynak: Over, 1991:10.

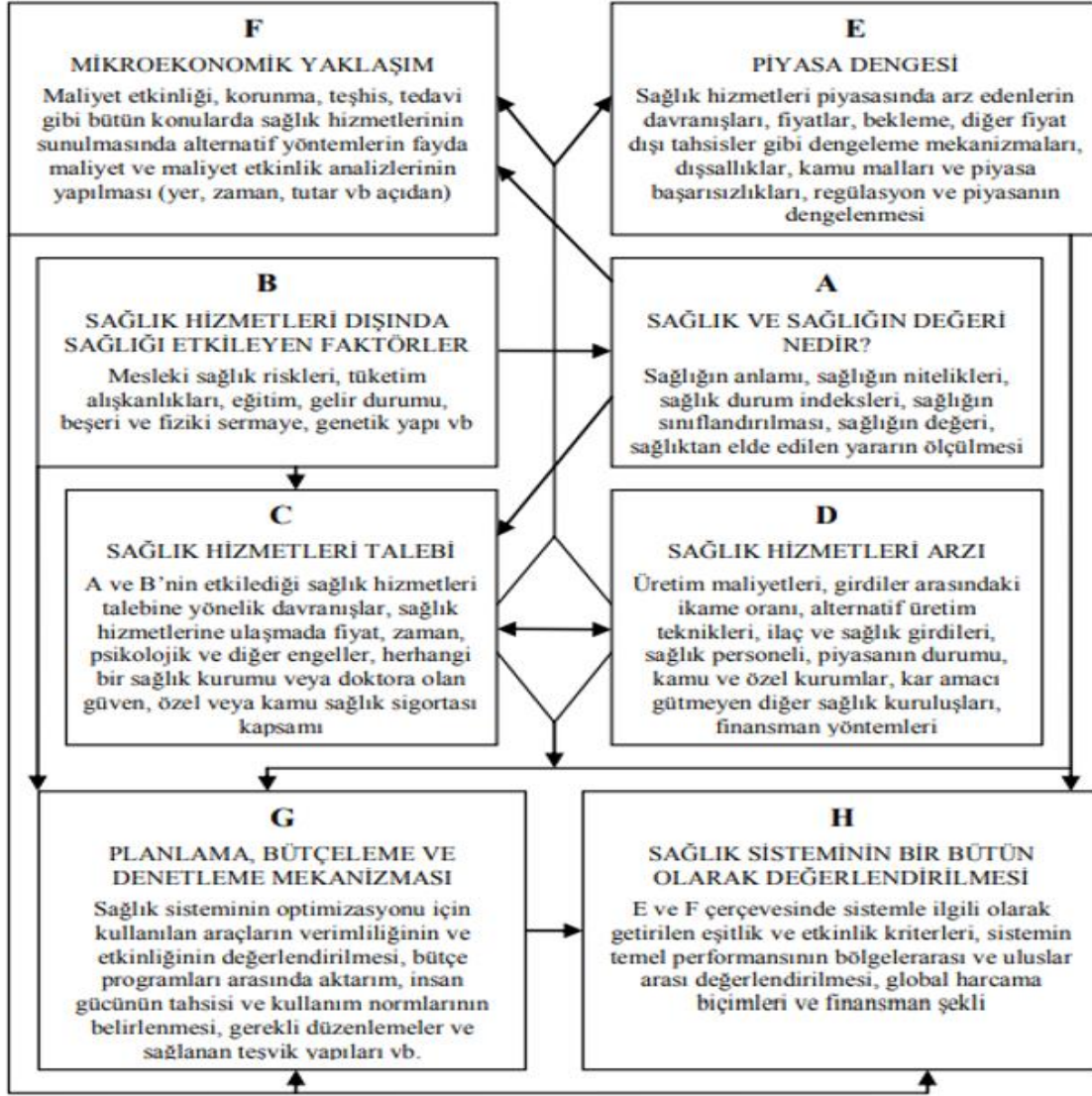
Sağlık ve ekonomi arasındaki ilişkinin en temel noktalarından birisi, toplumsal sağlık düzeyinde yaşanan gelişmelerin doğrudan ve dolaylı olarak toplumsal refah üzerinde etkiye bulunmasıdır. Sağlıkın üretim, harcama ve refah üzerindeki etkilerini gösteren iç içe geçmişlik, esasen sağlık ekonomisinin temel konusunu oluşturmaktadır.

2.1.Sağlık Ekonomisinin Kapsamı

Sağlık hizmetleri alanında kaynakların etkin kullanımının sağlanması, hizmette yaygınlık ve sürekliliğin oluşturulması, tüketicilerin elde ettiği faydanın artırılması amacıyla sağlık hizmetlerinin finansman, arz ve talebinin; yönetim, organizasyon ve insan gücü boyutlarıyla yeniden yapılandırılması ile ilgili faaliyetlerin tümü sağlık ekonomisinin kapsamında yer almaktadır (Baloğlu, 2006:123)

Sağlık ekonomisinin kesin sınırların belirlemek zor olmakla birlikte, Culyer ve Williams'ın oluşturduğu ancak, (Williams 1987) tarafından geliştirilen sağlık ekonomisinin yapısı, temel unsurları ve bunlar arasındaki ilişkiyi gösteren akım tablosu konuyu genel anlamda değerlendirmeye yardımcı olacaktır. Culyer ve Newhouse (2000:4) tablodaki ilişkiyi açıklarken sağlık ekonomisinin kapsamına ilişkin ayrıntılı analiz ortaya koymuştur. Şemada yer alan her kutunun içeriği ülkeden ülkeye farklılık gösterebilir. Ancak, geliştirilen bu şema sağlık ekonomisinin kapsamını ayrıntılı biçimde ortaya koymaktadır. Şekil 2, sağlık ekonomisinin kapsamını ayrıntılı biçimde ortaya koymaktadır. Şekil 2'de sağlık ve sağlığın değerinin tanımlanması ve bu tanımlar etrafında sağlığı etkileyen faktörler sağlık ekonomisinin kapsamına dahil edilen ilk başlıklardır. Sağlık talebi ve sağlık arzının kapsama dahil olması ile birlikte makroekonomik bakış açısını ortaya koyan piyasa analizi ve mikro ekonomik yaklaşım, sağlık hizmetleri arz ve talebine ilişkin harcamaların planlanması, bütçelenmesi ve sonuçlarının değerlendirilmesine öncülük etmekte ve katkı sağlamaktadır.

A kutusunda, sağlık ve sağlığın değeri nedir? Sorusunun cevabı aranmaktadır. B kutusunda, sağlığı sağlık hizmetleri dışında etkileyen faktörleri ele almaktadır. C kutusunda, sağlık hizmetlerine olan talebi etkileyen faktörleri incelemektedir. D kutusunda, sağlık hizmetleri talebinin karşılığı olarak sağlık hizmetleri arzını incelemektedir. E kutusunda, sağlık hizmetleri piyasasında oluşan denge fiyatlarının nasıl oluştuğunu incelemektedir. F kutusunda, sağlık hizmetlerine ayrılan kaynakların miktarı ve dağılımı ele almaktadır. G kutusunda, sağlık hizmetlerinin planlanması, bütçenin oluşturulması ve denetim mekanizması ele almaktadır. H kutusunda, Sağlık sistemini bir bütün olarak ele almakta ve değerlendirmektedir. E Kutusunda, piyasa dengesi sağlık hizmetlerinin arz edenlerin ve dengeleme mekanizmasını ele alıyor. F kutusu, maliyet etkinliği maliyet analizinin yapılmasını inceliyor.



Şekil 2: Sağlık Ekonomisi Kapsamının Şematik Olarak Gösterimi

Kaynak: Culyer ve Newhouse, 2000:4

3.SAĞLIK SEKTÖRÜNÜN TANIMI

İnsanların en büyük hazinesi olan sağlığın elde edilmesi korunması ve devamlılığının sağlanması amacıyla sağlıkla ilgili mal ve hizmet üreten bütün kurum ve kuruluşların oluşturduğu yapıya genel olarak sağlık sektörü denilmektedir. Sağlık elde etmek ve toplumu sağlıklı kılmak amacın gerçekleştirmek üzere çok geniş bir alanı kapsamaktadır.

3.1.Sağlık Hizmetleri Kavramı

Sağlık hizmetleri, sağlıkla ilgili malum ve hizmet türündeki her türlü ürünü üretmek ve talep etmek üzere kurulan sistem ve alt sistemler ile bunların içinde yer alan kişi, kur, kuruluş, statü, ürün gibi şeylerin tümünü belirtmek için kullanılan, genel ve kapsayıcı bir kavramdır. Sağlık hizmetleri, bireyin ve toplumun sağlığını korumak; beden, ruhen ve sosyal yönden ortaya çıkacak olan hastalıkları tedavi edip insanları mutlu kılmak için yapılan tüm faaliyetleri kapsamaktadır.

3.2.Sağlık Hizmetinin Özellikleri

Sağlık hizmetleri temelde bireysel gibi görülmektedir. Ancak sağlık hizmetlerinin sınıflandırılmasında ortaya çıkan koruyucu, tedavi edici ve rehabilite edici sağlık hizmetlerinin etkileri bu hizmetlerin toplumsal hizmetler olduğunu göstermektedir. Sağlık hizmetleri ikame edilemez ve ertelenemez; talebin ortaya çıkması ile birlikte giderilmesi gereken bir ihtiyaçtır. Zamanında giderilmeyen bir sağlık ihtiyacı kişinin ilerideki yaşamını etkilemekle beraber toplumu da ekonomik ve sağlık açısından etkileyebilmektedir.

Sağlık Ekonomisi Çerçevesinde Sağlık Harcamaları: Türkiye Örneği

3.3.Sağlık Hizmetlerinin Sınıflandırılması

Sağlık sektörü tarafından sağlık odaklı gerçekleştirilen tüm faaliyetler ise sağlık hizmetleri olarak tanımlanmaktadır.

- Koruyucu Sağlık Hizmetleri
- Tedavi Edici Sağlık Hizmetleri
- Rehabilitasyon Hizmetleri

4. SAĞLIK HARCAMALARI

Bir ülkenin sağlıklı bir topluma sahip olabilmesi için ekonomisinin güçlü olması, ekonomik büyümenin sağlanıp sürdürülebilir kılınması ve toplumun ihtiyaçlarını karşılayacak sağlık hizmetlerinin sunulması gerekmektedir. Sağlık hizmetlerinin sağlanması için yapılan tüm harcamalar sağlık harcamaları altında toplanmaktadır. Sadece sağlığın kaybolması durumunda sağlığı yeniden elde etmek için yapılan harcamalar değil aynı zamanda aşılama, cinsel hastalıklarla mücadele gibi sağlığı koruma amacını benimseyen tüm koruma harcamaları ile beslenme, sağlık yatırımları gibi geliştirme amaçlı harcamalar da “sağlık harcaması” olarak kabul edilmektedir

4.1.Sağlık Harcamalarını Etkileyen Faktörler

- Kişi başına gelirin yükselmesi
- Eğitim seviyesi ve sağlık bilincinin gelişmesi
- Sosyal değer yargılarının değişmesi
- Teknolojik gelişmeler
- Şehirleşme
- Yaşam süresinin uzaması
- Toplumsal düzende meydana gelen değişmeler

5.TÜRKİYE'DE SAĞLIK SİSTEMİ

Türkiye'nin sağlık sistemi karma bir yapıya sahiptir. Bir taraftan belirli bir kesim için zorunlu sigorta modeli uygulanırken diğer taraftan kamu yardımı modeli uygulanmaktadır. Türkiye vatandaşları sağlık hizmetlerini kamu kuruluşlarından alabildikleri gibi özel sağlık kurumlarından da temin edebilirler. Türkiye'de sağlık sistemi hizmet arzı, hizmet talebi açısından önemli çeşitlilik göstermektedir.

5.1 Türkiye'de Sağlık Sektörünün Mevcut Durumu

Türkiye'de sağlık sektörü oldukça karmaşık bir yapı oluşturmaktadır. Sağlık bakanlığı, millî savunma bakanlığı, üniversiteler dpt ve diğer devlet kurumları, özel sağlık kuruluşları, sağlık ocakları, ana çocuk sağlığı, aile planlaması merkezleri, verem savaş dispanserleri, kamu hastanesi poliklinikleri, belediyeler, işyeri hekimleri, özel teşhis ve tedavi poliklinikleri, özel muayenehanelerdir.

5.2.Sağlık Hizmetlerinin Finansmanı

Sağlık hizmetlerinin finansmanı, her ülkede çözümü oldukça zor ve önemli bir konudur. Sağlık hizmetlerinin finansmanı önemli ve birbiriyle ilişkili üç ayağı bulunmaktadır. Birincisi; Sağlık hizmetlerinin finansmanı için yeterli fonun toplanması, ikincisi; ödeyiciler arasında risk paylaşımı esasına dayalı olarak fonların havuzlanması ve üçüncüsü; fonların gerekli sağlık hizmetinin satın alınması veya sağlanması için uygun biçimde kullanılmasıdır.

5.2.1 Devlet Bütçesi

Kamu sağlık harcamalarında finansman kaynaklarının en önemlisi devlet bütçesi ya da bütçeye kaynak oluşturan vergilerdir. Vergiler, primler ve özel amaçlı vergiler şeklinde sınıflandırılmaktadır. Vergiler, sağlık hizmetinin finansmanında kullanılan temel finansman kaynağıdır. Bu finansman kaynağının özünde, koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetlerinin, genel vergi gelirlerinden finanse edilerek topluma eşit bir biçimde sunulması yatmaktadır. Primler, ortaya çıkması olası sağlık riskleri göz önüne alınarak, zorunlu veya isteğe bağlı sosyal sigortalar tarafından toplanmaktadır. Özel amaçlı vergiler ise, belirli amaçları gerçekleştirmek için toplanmakta ve devlet tarafından farklı alanlara yönelik harcamalar yapılmaktadır.

5.2.2 Sosyal Güvenlik Katkıları

Sosyal sigortalar içinde sağlık sigortası, tarihi gelişim içinde sosyal sigortaların ilk ve başlıca kolu olmuştur. Özel sağlık sigortası, toplumsal finansman, işveren finansmanı ve doğrudan ödemeler şeklinde başlıca dört başlık altında sınıflandırılmaktadır. Özel sağlık sigortası, genellikle sosyal sigorta mantığının ve ulusal sağlık sisteminin bulunmadığı ülkeler tarafından tercih edilen bir finansman kaynağıdır. Toplumsal finansman kaynağında, toplumun sağlık hizmetinin maliyetinin bir kısmını üstlenmesi ve nakit veya malzeme şeklinde katkıları yapması söz konusudur. İşveren finansmanında,

işverenler tarafından çalışanların sağlıkları için harcama yapılmakta ve çalışanların sağlık hizmetine yönelik ihtiyaçlarının tamamı veya bir bölümü finanse edilmektedir. Doğrudan ödemeler ise, bireyler almak istedikleri sağlık hizmeti için, kendi ceplerinden harcama yapmaktadır. İlaç bedelinin belirli bir kısmı için yapılan harcamalar da bu başlık altında ele alınmaktadır. Dünyada sağlık hizmetlerinin finansmanı açısından kullanılan iki temel model bulunmaktadır. Bunlardan bir tanesi İngiliz modeli olarak ifade edilen Beveridge Modeli, diğeri ise Alman modeli olarak bilinen Bismarch Modeli'dir. *Beveridge Modeli* sağlık hizmetinin sunum aşamasından finansmanına kadar gerçekleştirilecek tüm faaliyetlerde kamunun belirleyici bir rol üstlenmesini öngören bir modeldir. Devlet bu modelde hizmetin üretilmesinden, topluma ulaştırılmasına ve finansmanının sağlanmasına kadar gerekli olan tüm aşamaları yerine getirmektedir. Sağlık hizmetlerinin temel finansman kaynağı olarak vergiler ön plana çıkmaktadır. Bu modelin temel hareket noktası; toplumun bütününe hizmetten eşit bir biçimde yararlanmasını güvence altına almaktır. *Bismarch Modeli* üyelerinin sağlık hizmeti ihtiyacını karşılamak amacıyla yönelik olarak prim toplayan sosyal sigortaların oluşturduğu bir modeldir. Sosyal sigorta kuramlarına üyelik yasal zorunluluk olup, sistemin finansmanı ağırlıklı olarak devlet tarafından düzenlenmekte ve desteklenmektedir. Türk Sağlık Sistemi'nin finansman yapısında hem sosyal sigorta mantığının (Bismarch Modeli) geçerli olduğu hem de kamu yardımı modelinin (Beveridge Modeli) benimsendiği karma bir model uygulanmaktadır. Sağlık hizmetlerinin kamu sağlık kuramlarından alınabilmesi mümkün olduğu gibi, serbest piyasa ekonomisinin kurallarının geçerli olduğu ve kâr amacı güden özel sağlık sunucularından alınması da mümkündür

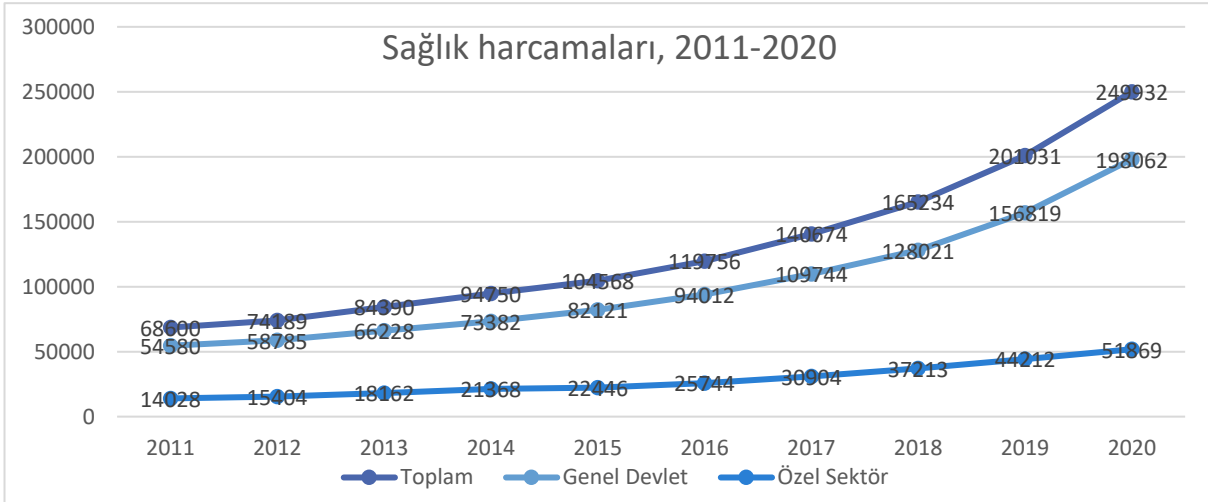
5.2.3 Özel Finansman

Özel kesim, sağlık harcamalarının finansmanına doğrudan ödemelerle ya da kamu sağlık sigortası dışında kendi iradesiyle özel sağlık sigortası yaptırarak katılabilir. Bilindiği gibi hastalık insanların yaşamını, gelir düzeyini, iş yaşantısını etkilemektedir. Özellikle gelir seviyesi yüksek olan kişiler muayene, teşhis, tedavi, ilaç, vb. giderlerini doğrudan ödemektedirler. Bununla beraber kamu sağlık sigortası çok sayıda kişiye belli sayıda risklere karşı asgari güvence sağladığından daha fazlasını isteyen kişiler özel sağlık sigortası yaptırmaktadır. Özel sağlık sigortası, bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olsun ya da olmasın sigortalının karşılaşacağı hastalık ve/veya kaza sonucu yaralanması halinde ihtiyaç duyacağı muayene, tedavi ve ilaç masraflarını karşılayan bir sigorta türüdür. Özel sağlık sigortası ülkemizde 1991 yılından itibaren yaygınlaşmaya başlamıştır.

6.TÜRKİYE'DE SAĞLIK HARCAMALARI

Türkiye'nin sağlık harcamalarını yıllara göre incelediğimizde bir artı görürüz. GSYİH içerisindeki sağlık harcamaları payı da artış göstermiştir.

Grafik 1: 2011- 2020 Yılları Arasındaki Sağlık Harcamaları



Grafik:1. TUIK, 2021

Toplam sağlık harcaması 2020 yılında bir önceki yıla göre %24.3 artarak 249 milyar 932 milyon TL'ye yükselmiştir. Genel devlet sağlık harcaması %26.3 artarak 198 milyar 62 milyon TL'ye ulaştı. Özel sektör sağlık harcaması ise %17.3'lük bir artış oranı ile 51 milyar 869 milyon TL olarak tahmin edildi. Toplam sağlık harcamasının %79.2'si genel devlet bütçesinden karşılandı. Kişi başına sağlık harcaması 2 bin 997 TL olarak gerçekleşti.

Sağlık Ekonomisi Çerçevesinde Sağlık Harcamaları: Türkiye Örneği

Tablo 1: Sağlık hizmeti sunucularına göre sağlık harcamaları

	2019	Pay (%)	2020	Pay (%)
Toplam Sağlık Harcaması	201 031	100	249 932	100
Cari Sağlık Harcaması	188 237	93,6	233 062	93,3
Hastaneler	97 446	48,5	123 397	49,4
Evde Hemşirelik Bakımı	1	0	1	0
Ayakta Bakım Sunanlar	23 971	11,9	25 664	10,3
Perakende Satış ve diğer tıbbi malzeme sunanlar	51 922	25,8	63 053	25,2
Halk sağlığı programlarının sunumu ve yönetimi	8 884	4,4	13 055	5,2
Genel sağlık yönetimi ve sigorta	949	0,5	1 166	0,5
Sınıflandırılmayan diğer kategori	5 065	2,5	6 726	2,7
Yatırım	12 794	6,4	16 870	6,7

6.1. Kamu Sektörü Sağlık Harcamaları

Kamu harcaması hem devletin hem de diğer kamu ve özel hukuk tüzel kişilerinin, kamu hizmetlerini karşılamak için yaptığı ödemelerin bütünüdür.

- Sağlık Bakanlığı Harcamaları
- Sosyal Güvenlik Fonları Sağlık Harcamaları
- Sosyal Sigortalar Kurumu Sağlık Harcamaları
- BAĞ-KUR Sağlık Harcamaları
- Emekli Sandığı Sağlık Harcamaları
- Sağlık Bakanlığı ve Sosyal Güvenlik Fonları Dışında Kalan Birimlerin Sağlık Harcamaları

Ekonomik kalkınmanın sağlanmasında en temel olan sağlık harcamaları, ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre farklılık göstermektedir. Özellikle gelişmiş ülkelerde sağlık harcamalarına ayrılan pay, gelişmekte olan ülkelere göre biraz daha fazla fazladır. Sosyal devlet anlayışına hâkim olan ülkelerde de sağlık ve eğitim gibi temel kamu hizmetleri sayılan en mallara daha fazla kaynak ayrılmaktadır. Türkiye’de sosyal devlet anlayışı gereği düşük gelirli bireylere sağlık hizmeti sunabilmek amacıyla yeşil kart uygulaması başlatılmıştır. Ekonomik kalkınmanın sağlanmasında temel rolü olan sağlık harcamaları, ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre farklılık göstermektedir. Özellikle gelişmiş ülkelerde sağlık harcamalarına ayrılan pay, gelişmekte olan ülkelere göre nispeten daha fazladır. Ayrıca sosyal devlet anlayışına hâkim olan ülkelerde de sağlık ve eğitim gibi temel kamu hizmetleri sayılan yüksek mallara daha fazla kaynak ayrılmaktadır. Türkiye’de sosyal devlet anlayışı gereği düşük gelirli bireylere sağlık hizmeti sunabilmek amacıyla yeşil kart uygulaması başlatılmıştır.

6.2. Özel Sektör Sağlık Harcamaları

- Özel hastane harcamaları
- Hekim harcamaları
- Dış hekimi harcamaları
- Özel ilaç harcamaları
- Kamuya yapılan cepten ödemeler

Türkiye’de toplam sağlık harcamalarının önemli bir oranı özel sektör tarafından karşılanmaktadır.

SONUÇ

Sağlık ekonomisi, sağlık hizmeti ve sağlık çerçevesinde bulunan diğer alt dallar, sektörlerin günümüz koşullarında her ülke için gelişmişlik ve refah yaşam düzeyini artırma da önemli yeri olduğu için sürekli değişmekte ve gelişmekte olacaktır.

dolayı yatırım ve özel çalışmalara açık olan bir ekonomi dalıdır. Sağlıkın ekonomi ile iç içe geçmiş olduğunu ve ekonomide önemli bir yere sahip olduğunu görüyoruz. Kıt kaynakları etkin ve verimli bir şekilde kullanım doğrultusunda sağlık ve sağlık sektörü büyük ölçüde değişim ve gelişim kat etmiştir. Sağlık sektörünü sağlık elde etmek ve toplumu sağlıklı olmasını gerçekleştirmek için geniş ve kapsamlı alana sahiptir. Sağlık hizmetleri bireyin toplumun sağlığını korumak sosyo-ekonomik ve ferah bir yaşam standardı sunmak için büyük önem taşımaktadır. Sağlık hizmetleri, konusu ve kapsamı itibarıyla ülkede yaşayan tüm bireyleri ilgilendiren, insanların yaşam sürelerine etki eden, ruhsal ve duygusal gelişimlerini doğrudan etkileyen tüm faaliyetleri kapsamaktadır. İnsanların sağlıklı olması ve sağlıklı bir ortamda yaşaması sağlık hizmetlerinin etkin şekilde sunulması ile mümkün görülmektedir. Devlet tüm vatandaşlara, sağlıklı yaşama hakkını sunmak ve uygun ortamı sağlamak devletin temel görevleri içerisinde yer almaktadır. Bir ülkenin gelişmişlik düzeyi sağlıklı yaşam ve haklardan geçer. Sağlık ve Sağlık harcamaları ülkenin gelişmişlik ve refah düzeyini arttırmakta olumlu bir etkidir. Beşerî sermaye olarak eğitim ve sağlık; maddi olmayan sermayenin maddi sermaye gibi ekonomik büyüme katkı sağlar. Bundan dolayı ülkeler sağlığa önem verir gelişmiş ülkelerin sağlık yönünde de gelişmiş olduğunu yaşam standartlarının yüksek ve kaliteli yaşam ile bire bir alakalı olduğunu görüyoruz.

Türkiye sağlık hizmetleri finansman yapısında bahsedilen yöntemlerden tek birine sahip değildir; karma bir yapı söz konusudur. Zorunlu sigorta sistemi yanında özel sigorta, cepten yapılan ödemeler ve kamu gelirleri yani vergilerle finansman yöntemi hep birlikte ve iç içe karma bir şekilde uygulanmaktadır. Bu karma yapı dahilinde sağlık harcamaları temelde kamu ve özel sektör tarafından karşılanmaktadır. Türkiye’de sağlık harcamalarının durumunu gördüğümüz, bir sınıflandırma ile seneler içerisindeki gelişiminin analizini de içeren bu çalışmada, Türkiye’de gerçekleştirilen sağlık harcamalarının TÜİK verileri sayesinde mevcut durumunu gördük. Ülkemizin sağlık hizmetlerine yatırımları, harcamaları artırması ve artan nüfusu da dikkate alarak daha yeterli hale getirmesi gerektiği söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Akdoğan, A. (1999). Kamu Maliyesi, 7. Baskı, *Gazi Kitabevi*, Ankara: s.44
- Akın C.S. (2007). Sağlık ve Sağlık Harcamalarının Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: Türkiye’de Sağlık Sektörü ve Harcamaları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ç.Ü. S.B.E. İktisat Anabilim Dalı, Adana.
- Aktan, C. and Işık, A. (2006). 21. Yüzyılda Herkes İçin Sağlık, s 5
- Ala, T. (2019). Türkiye’de Sağlık Sektöründe Faaliyet Tabanlı Maliyetleme Yöntemlerinin Kullanılmasına Yönelik Literatür Taraması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*
- Alan, W. (1987). Health and Economics, “Introduction”, London UK, Mac Millian, s.xi
- Altınışık, M. (2016). Sağlık Sektöründe Kalite Ve Hizmet Kalitesi Ölçümü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları İşletmeciliği Tezli Yüksek Lisans Programı, Ankara
- Culyer, A. J. and Newhouse, J. P. (2000). Introduction: The State and Scope of Health Economics. In Culyer, A. J. and J. P. Newhouse (ed.) *Handbook of Health Economics*, Amsterdam, Elsevier, 1-7.
- Çalışkan, Z. (2008). Sağlık Ekonomisi: Kavramsal Bir Yaklaşım. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 26, Sayı 2, s. 29-50
- Çoban, H. (2019). “Sağlık Ekonomisi ve Türkiye’de Sağlık Hizmetlerinin Yeniden Yapılandırılması” Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Anabilim Dalı, İzmir
- Demir, Ö. ve Tanyıldız İ. (2017). Sağlık Harcamalarının Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi. *İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* Cilt: I, Sayı:1, 2017 89
- <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Saglik-Harcamalari-Istatistikleri-2020-37192#:~:text=Genel%20devlet%20sa%C4%9Flu%C4%B1k%20harcamas%C4%B1%20%26,milyon%20TL%20olarak%20tahmin%20edildi.>
- Işık, A. ve diğerleri (1997). Sağlık Ekonomisinin Kapsamı ve Tarihsel Gelişimi, Ankara, s.31,34,65
- Karagül, M. (2002). Beşerî Sermayenin İktisadi Gelişmedeki Rolü ve Türkiye Boyutu, Afyon: *Afyon Kocatepe Üniversitesi* Yayın No. 37
- Selim, S.; Uysal, D. ve Eryiğit, P. (2014). Türkiye’de Sağlık Harcamalarının Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisinin Ekonometrik Analizi, *Niğde Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 7(3), 13- 24.
- Sevinç, Ş. and Yılmaz, F.Ö. (2020). Türkiye’de Sağlık Hizmetleri Finansman Yöntemleri, *Selçuk Sağlık Dergisi*202;1(2):118-132
- TÜİK Sağlık İstatistikleri*

Sağlık Ekonomisi Çerçevesinde Sağlık Harcamaları: Türkiye Örneği

Yaşaa E. (2012). Sağlık Sektöründe Hizmet Kalitesi, Müşteri Memnuniyeti Ve Bağlılık İlişikisi: Devlet, Özel Ve Üniversite Hastaneleri Karşılaştırması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı

Covid-19 Salgınının İşsizlik Üzerindeki Etkisi: TÜİK Ve İŞKUR Verileri Üzerinden Bir Değerlendirme

The Effect of The Covid-19 Pandemic on Unemployment: An Assessment on Turkish Statistical Institute and Turkey Employment Agency Data

Naim GÖKTAŞ¹

Özet

Hayatın pek çok alanında kalıcı izler bırakan Covid-19 salgını, ekonomik ve sosyal sonuçları olan büyük bir buhrana dönüşmüştür. Çalışma ilişkileri salgının en çok etkilediği alanların başında gelmiş ve başta işsizliğin artışı olmak üzere çeşitli sosyal sorunların büyümesinde salgın ciddi bir rol oynamıştır. Bu çalışmada ise Covid-19 salgını sonrası Türkiye'deki işsizlik olgusunu incelemek ve salgının işsizlik üzerindeki etkisini ortaya koymak amaçlanmaktadır. Salgın sonrası süreçte işsizlik sorununun hangi yönde gelişmeler gösterdiği ile ilgili TÜİK ve İŞKUR verileri üzerinden çeşitli bulgular ortaya konulacaktır. Bu bulgular incelenmeden önce ise çalışmada ortaya konulan kavramlar tanımlanacaktır. Kavramsal çerçeveye dair açıklamalar yapıldıktan sonra Uluslararası Çalışma Örgütü'nün modellediği tahminler ve projeksiyonlarla OECD ülkelerinde işsizliğin güncel durumu, ülkemizdeki mevcut işsizlik sorununu ortaya koymadan önce değerlendirilecektir. Tüm bu bulgular ve değerlendirmeler sonucunda salgının geleneksel işsizlik tanımlarıyla anlaşılamayacak derecede dünyada ve Türkiye'de istihdama ciddi bir darbe indirdiği sonucuna ulaşılabacaktır.

Anahtar Kelimeler: Covid-19, İşsizlik, İşgücü, Geniş Tanımlı İşsizlik

Başvuru: 09.03.2023

Kabul: 08.05.2023

Abstract

The Covid-19 pandemic, which has left permanent traces in many areas of life, has turned into a great depression with economic and social consequences. Labor relations have been one of the areas most affected by the pandemic, and the pandemic has had a significant impact on the growth of various social problems, especially the increase in unemployment. In this study, it is aimed to examine the phenomenon of unemployment in Turkey after the Covid-19 pandemic and to reveal the effect of the pandemic on unemployment. Various findings will be presented on the data of Turkish Statistical Institute and Turkey Employment Agency regarding the progress of the unemployment problem in the post-pandemic period. Before examining these findings, the concepts introduced in the study will be defined. After explaining the conceptual framework, the current situation of unemployment in OECD countries will be evaluated with the estimates and projections modeled by the International Labor Organization, before revealing the current unemployment problem in our country. As a result of all these findings and evaluations, it will be concluded that the pandemic has dealt a serious blow to employment in the world and in Turkey, which cannot be understood with traditional definitions of unemployment.

Keywords: Covid-19, Unemployment, Labor Force, Labour Underutiliation

¹ Arş.Gör., İstanbul Gelişim Üniversitesi, ngoktas@gelisim.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-5378-3147>

1. GİRİŞ

2019 sonu, 2020 başı itibariyle tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 salgını hayatın pek çok alanında kalıcı izler bırakarak devam etmektedir. Salgın bir sağlık krizi olarak ortaya çıksa da ekonomik ve sosyal sonuçları olan büyük bir buhrana dönüşmüştür. Çalışma ilişkileri salgının en çok etkilediği alanların başında gelmiş ve çalışma hayatında başta işsizliğin artışı olmak üzere çeşitli sorunların büyümesinde salgın büyük bir pay sahibi olmuştur. World Economic Forum raporuna (2020: 12) göre Covid-19 salgını, büyük buhranın iki yılda yaptığından daha fazla işi iki ayda yok etmiştir (WEF, 2020: 9). ILO, 2020 yılında tüm dünyada çalışma sürelerinin 2019'un son çeyreğine göre yüzde 8.8 azaldığını ve bu azalışın yaklaşık 255 milyon tam zamanlı işe eşit olduğunu vurgulamıştır. 2020 yılında ortaya çıkan bu çalışma saatleri azalışı, 2009'da yaşanan finansal kriz sonucu ortaya çıkan azalışın yaklaşık 4 katıdır (ILO, 2021: 1).

Covid-19 salgınının işsizlik sorununu büyüttüğüne dair literatürde çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Aykaç ve Murat (2020), Balçık (2023), Bulut ve Pınar (2020), Duran (2020), Kara (2020), Omay (2020) ve Koca (2020); Covid-19 salgınının ilk döneminde ortaya çıkan ekonomik ve sosyal sorunları incelemiştir. Bu çalışmaların ortak bulgularından biri Covid-19 salgınının işsizliğin artmasına neden olduğudur. Ayrıca, Covid-19 salgını ve işsizlik arasındaki ilişkiyi farklı açılardan inceleyen çalışmalar da vardır. Örneğin, Dönmez Kara ve Karaaslan'ın (2022) çalışması, Covid-19 salgınının derinleştirdiği işsizlik probleminin üniversite öğrencileri üzerinde yarattığı kaygı halini ortaya koymaktadır. Yaba ve Yılmaz'ın (2022) çalışmasında ise salgının turizm sektörü üzerindeki etkisi incelenmiş ve turizm sektöründeki büyük krizin dünya üzerinde milyonlarca işçinin işinden olmasına sebep olduğu vurgulanmıştır. İnşaat sektöründe çalışanlar üzerine yapılan bir başka çalışmada ise salgının inşaat projelerini yavaşlatması sonucunda bir inşaat projesindeki işgücü ihtiyacının yüzde 30 ile 90 arasında daralabileceği ifade edilmiştir (Zümrüt, Küçükaksoy ve Baradan, 2023: 10). Çiftçi (2022) ise çalışmasında, salgının Trakya işgücü piyasasına etkisini üç metropol ve Türkiye bütünüyle karşılaştırarak incelemiştir. Bu çalışmada, Trakya işgücü piyasasının salgından üç metropol ve Türkiye bütünü kadar olmasa da ciddi anlamda olumsuz etkilendiği ve işsizlik olgusunun daha tehlikeli bir hale geldiği tespit edilmiştir. Ünivar ve Aktaş (2022) ise 2019 yılında artışa geçen işsizlik oranının Covid-19 etkisiyle yüksekliğini koruduğunu ancak 2021 yılının ikinci yarısından sonra ortaya çıkan serbestleşme süreciyle yeniden düşme eğilimine girdiğini çalışmasında ifade etmiştir. Ancak bu tespit Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) dar tanımlı işsizlik oranları hesaba katılarak yapılmış ve Covid-19 salgını sonrası daha önemli hâle gelen geniş tanımlı işsizlik oranları bu çalışmada değerlendirme dışı bırakılmıştır.

Bu çalışmada amaçlanan ise Covid-19 salgını sonrası Türkiye'deki işsizlik olgusunu incelemek ve salgının işsizlik üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Covid-19 sonrası ifadesinin kullanılma nedeni ise ülkemizde 2021 yılının temmuz ayından itibaren Covid-19 salgınının yarattığı ekonomik ve sosyal sorunlara karşı alınan tedbirlerin kaldırılması ve Covid-19 öncesi döneme geri dönülmesidir. Bu ifade ediş, Covid-19 salgınının bittiği anlamına gelmemektedir. Çünkü salgının sağlık açısından yıkıcı sonuçları ülkemizde ve dünyada yaşanmaya devam etmektedir.

Bu çalışmada, salgın sonrası süreçte işsizlik sorununun hangi yönde gelişmeler gösterdiğine dair başta TÜİK ve Türkiye İş Kurumu'nun (İŞKUR) verileri olmak üzere çeşitli bulgular ortaya konulacaktır. Bu bulgular incelenmeden önce ise çalışmada ortaya konulan kavramlar tanımlanacaktır. Kavramsal çerçeveye dair açıklamalar yapıldıktan sonra Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (International Labour Organization-ILO) modellediği tahminler ve projeksiyonlarla OECD (Organisation for Economic Co-Operation and Development-Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü) ülkelerinde işsizliğin güncel durumu, ülkemizdeki mevcut işsizlik sorununu ortaya koymadan önce değerlendirilecektir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu çalışmada istihdam, işsizlik, dar tanımlı işsizlik, geniş tanımlı işsizlik ve işgücü kavramları üzerinde durulacaktır. İstihdam kavramı; geniş anlamda üretim faktörlerinin tümünün üretim sürecine dahil olmasını ifade ederken, dar anlamda ise

Covid-19 Salgınının İşsizlik Üzerindeki Etkisi: TÜİK Ve İŞKUR Verileri Üzerinden Bir Değerlendirme

üretim faktörü olan emeğin üretim sürecinde kullanılmasını tanımlar (Gündoğan, 2019: 9; Önsal, 2011: 105). Bu makalede ise istihdam kavramı dar yönüyle değerlendirilmektedir. İşsizlik ise üretim sürecinde emeğin eksik kullanımı sonucunda ortaya çıkan olguyu açıklar (Biçerli, 2019: 391). Literatürde; çalışma iradesinde olup, emek piyasasında belirlenmiş cari ücret düzeyinde ve yasa veya geleneklerle oluşmuş çalışma saatlerinde iş aradığı halde iş bulamayan kimseler işsiz olarak tanımlanmaktadır (Aren, 2005: 1; Talas, 1983: 94-95; Tokol, 1997: 61; Ülgener, 1986: 113). ILO'nun 13. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı'nda (1982: par.10) ise referans döneminde istihdam halinde bulunmayan, işbaşı yapmaya hazır ve aktif bir şekilde iş arayan kişiler işsiz olarak ifade edilmiştir. TÜİK'in işsizlik tanımı ise benzer şekildedir. TÜİK'e göre bir kişinin işsiz sayılması için şu kriterleri taşıması gerekir:

- “Referans haftasında istihdamda olmayan; ücretli, kendi hesabına, işveren veya ücretsiz aile işçisi olarak bir işte çalışmayan,
- Referans haftası ile biten son 4 hafta içinde; ücretli, kendi hesabına veya işveren olarak çalışmak üzere aktif iş arama kanallarından en az birini kullanarak iş arayan,
- İş bulduğu takdirde referans haftasını takip eden iki hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olanlardır” (TÜİK, 2022 Kasım: 13).

Geleneksel bu işsizlik tanımı, dar tanımlı işsizlik olarak bilinmektedir. Dar tanımlı işsizlik tanımı, işsizlik sorununu anlamakta yetersizdir. Günümüzde bu tanımlama dışında işsizlik ölçümlerinde kullanılan alternatif hesaplama yöntemleri bulunmaktadır. 11 Ekim 2013 tarihinde gerçekleşen 19. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı bu konuda öncü olmuş ve bu konferansta işsizlik hesaplamalarında kullanılmak üzere yeni kavramlar ortaya çıkmıştır. Bu kavramlar, işgücünün eksik kullanımı ve atıl işgücüdür. “Geniş tanımlı işsizlik” şeklinde tanımlayabileceğimiz bu güncelleme ile dar anlamda işsiz sayılanlara ek olarak referans döneminde zamana bağlı eksik çalışanlar, referans periyodunda iş aramayıp çalışmaya hazır olanlar ve iş aradığı halde hemen işbaşı yapamayacak durumdakiler işsizlik hesaplamalarına dahil edilmiştir. İşsizlik hesaplamalarına dahil edilen atıl işgücü, potansiyel işgücü olarak değerlendirilmiştir. Bu yönüyle geniş tanımlı işsizlik, dar tanımlı işsizliği de kapsar ancak dar tanımlı işsizliğin ötesinde işsizlik sorununu daha derinlikli incelemeye katkı sağlar (Çelik, Beyazbulut ve Kandaz, 2021: 323-326). TÜİK'in atıl işgücü oranı (geniş tanımlı işsizlik) hesaplamaları ise 2021 yılı Mart ayı itibariyle başlamıştır (Çelik vd., 2021: 340).

Bu çalışmada önem verilen bir diğer kavram ise işgücüdür. İşgücü, istihdam edilenlerle işsizlerin toplamını ifade etmektedir (Ülgener, 1986: 83). Bir başka deyişle, çalışmadığı halde dar anlamda işsizlik kriterlerini karşılamadığı için işsiz sayılmayanlar, işgücünün bir parçası olarak değerlendirilmemektedir. Ancak atıl işgücü oranı ölçümlerinin işsizlik hesaplamalarında kullanılmaya başlaması ile birlikte potansiyel işgücü olarak değerlendirilen kimseler geniş anlamda işsiz olarak sayılmaktadır.

3. OECD ÜLKELERİNDE İŞSİZLİĞİN GÜNCEL DURUMU

Covid-19 salgını, tüm dünyada istihdama ciddi bir darbe indirmiştir. Salgın ilk ortaya çıktığında, başta turizm ve ulaştırma sektörleri olmak üzere hizmetler sektörü ciddi bir yara almış, uluslararası tedarik zincirlerinin bozulmasından kaynaklı sanayi ve tarım sektörleri de krizden önemli ölçüde etkilenmiştir (ILO, 2020). Küresel düzeyde 2020 yılında toplam 114 milyon istihdam kaybı yaşanmıştır. Bu istihdam kaybının 33 milyonu işsizliğe geçiş iken 84 milyonu ise işgücü dışında kalmaya geçmiştir. Salgındaki istihdam kaybı, işsizlikten ziyade esas olarak işgücü dışında kalma olarak kendisini göstermiştir (ILO, 2021: 7).

OECD ülkelerinde 2020 Mart ayında %5,5 seviyesinde olan işsizlik oranı, bir sonraki ay %8,8 düzeyine kadar yükselmiştir. Avrupa Birliği ülkelerinde ise işsizlik oranı 2020 Mart ayında %7,1 iken, ağustos ayında bu oran %8,7 düzeyine kadar çıkmıştır. 2021 yılında hem OECD ülkelerinde hem Avrupa Birliği ülkelerinde 2020 yılına göre kısmi bir toparlanma

yaşansa da işsizlik sorunu salgın öncesine göre daha fazla büyümüştür (Kılınç, 2021: 929). Bu başlık altında ise salgın önlemlerinin tüm dünyada önemli ölçüde esnetildiği veya ortadan kaldırıldığı 2022 yılındaki işsizlik olgusu, önceki yıllarla karşılaştırılarak incelenecektir. Bu incelemede, OECD ülkelerinin üzerinde durulacaktır. Aşağıdaki tabloda, OECD ülkelerinin 2019 ile 2022 yılları arasındaki işsizlik oranları bulunmaktadır.

Tablo 1: OECD Ülkeleri ve İşsizlik Oranları (%)²

	2019	2020	2021	2022		2019	2020	2021	2022
ABD	3,7	8,1	5,3	3,6	İTALYA	9,9	9,2	9,5	8,1
ALMANYA	3,1	3,9	3,6	3	JAPONYA	2,4	2,8	2,8	2,6
AVUSTRALYA	5,2	6,5	5,1	3,7	İZLANDA	3,5	5,5	6,0	3,8
AVUSTURYA	4,5	5,4	6,2	4,7	KANADA	5,7	9,5	7,5	5,2
BELÇİKA	5,4	5,6	6,3	5,6	KOLOMBİYA	10	15	13,9	10,7
ÇEKYA	2	2,5	2,8	2,4	LETONYA	6,3	8,1	7,5	6,4
DANİMARKA	5	5,6	5,1	4,2	LİTVANYA	6,3	8,5	7,1	5,6
ESTONYA	4,5	7,0	6,2	5,9	LÜKSEMBURG	5,6	6,8	5,2	4,7
FİNLANDİYA	6,7	7,8	7,6	6,8	MACARİSTAN	3,4	4,2	4	3,4
FRANSA	8,4	8	7,9	7,4	MEKSİKA	3,5	4,4	4,1	3,3
KORE CUMHURİYETİ	3,8	3,9	3,6	2,8	NORVEÇ	3,7	4,4	4,4	3,2
HOLLANDA	3,4	3,8	4,2	3,5	POLONYA	3,3	3,2	3,4	2,6
İNGİLTERE (BİRLEŞİK KRALLIK)	3,7	4,5	4,8	3,6	PORTEKİZ	6,5	6,8	6,6	5,8
İRLANDA	5	5,6	6,2	4,4	SLOVAKYA	5,8	6,7	6,8	6,1
İSPANYA	14,1	15,5	14,8	13	SLOVENYA	4,4	5	4,7	4,2
İSRAİL	3,8	4,3	4,3	3,5	ŞİLİ	7,3	11,1	9,3	7,8
İSVEÇ	6,8	8,3	8,7	7,4	YENİ ZELANDA	4,1	4,6	3,8	3,3
İSVİÇRE	4,4	4,8	5,1	4,2	YUNANİSTAN	17,3	16,3	14,7	12,2
TÜRKİYE	13,7	13,1	12	10					

² Bu tablo, ILO'nun modellediği tahminler ve projeksiyonlardan yararlanılarak hazırlanmıştır. ILO'nun modellenmiş tahminleri, ulusal raporlardaki bilgilerden ve eksik veriler için ise emsal örneklerden faydalanılarak oluşturulmaktadır. Bu veriler, karşılaştırmalı bir değerlendirme fırsatı sunan önemli istatistiklerdir. Bu tablodaki 2022 yılına ait veriler ise ILOSTAT'ın modelleme yöntemiyle oluşturduğu tahminlerdir. Ayrıntılı bilgi için bk: <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/ilo-modelled-estimates/>

Covid-19 Salgınının İşsizlik Üzerindeki Etkisi: TÜİK Ve İŞKUR Verileri Üzerinden Bir Değerlendirme

Kaynak: ILOSTAT, <https://ilostat.ilo.org/data/>

Tabloya göre OECD ülkelerinin on üçünde salgın öncesine göre işsizlik artmıştır. Bu ülkelerden 5'inde (Estonya, Finlandiya, Şili, Letonya, Kolombiya) 2020 yılında işsizlik oranları bir önceki yıla göre yükselmiş ve 2021 yılından itibaren ise işsizlik oranları düşmeye başlamıştır. 7 ülkede (Avusturya, Belçika, Çekya, Hollanda, İsveç, İzlanda, Slovakya) ise 2019 yılından 2021 yılına kadar işsizlik oranları artmış ve 2022 yılında ise işsizlik oranları düşmüştür. Japonya'da salgının ilk ortaya çıktığı yılda işsizlik oranı arttıktan sonra 2021 yılında önceki yılın seviyesini korumuştur. Diğer ülkelerde olduğu gibi Japonya'da da işsizlik oranı 2022 yılında bir önceki yıla göre azalmıştır. Bu 13 ülkede, salgın öncesine göre işsizlik sorunu büyümüştür. Macaristan'da ise 2022 yılındaki işsizlik seviyesi 2019 yılı ile aynı noktadadır.

Tabloya göre geri kalan ülkelerin 2022 yılındaki işsizlik oranları salgın öncesiyle karşılaştırıldığında azalmıştır. Ancak 5 ülkede (Fransa, Yunanistan, Polonya, İtalya, Türkiye³) "hayatın olağan akışına aykırı" bir durum bulunmaktadır. Çünkü bu ülkelerde, salgının en etkili olduğu 2020 yılında bir önceki yıla göre işsizlik oranları azalmış görünmektedir. Salgın gibi ekonomideki pek çok sektörü derinden krize sokan bir gerçeklik tüm dünyayı esir altına almışken işsizliğin azalmış olması akla yatkın bir olgu değildir. Bu verilerin makul açıklaması ise yukarıda ifade edilmeye çalışıldığı gibi salgındaki istihdam kaybının işsizlik artışından ziyade işgücü dışında kalma olarak kendisini göstermesi ile ilgilidir. Salgın öncesine göre işsizliğin azaldığı diğer ülkelerde ise Covid-19 etkisiyle işsizlik oranları yükselmiş ve daha sonrasında düşerek salgın öncesinden daha aşağı düzeylere gerilemiştir. Bu durumda ülkelerin öznel durumlarının etkisi olabileceği gibi bireylerin işgücü dışında kalarak işsiz görünmemelerinin de payının olması kuvvetle muhtemeldir. Bu nedenlerle, işsizlik sorununu anlamak için yapılacak çalışmalarda geleneksel dar tanımlı işsizlik ölçümleri gerçekliğin tamamını görmemize engel olmaktadır. Yine de OECD ülkelerinde salgının işsizlik üzerindeki etkisi bu verilerden yola çıkarak da anlaşılabilir.

ILO'nun "Dünya İstihdamı ve Sosyal Görünüm: 2023 Eğilimleri" adlı raporunda ise 2023 yılında küresel işsiz sayısının yaklaşık 3 milyon artarak 208 milyona çıkacağı öngörülmektedir. Küresel işsizlik oranı olarak bu sayı yüzde 5.8'e karşılık gelmektedir. Covid-19 öncesi 2019 yılı ile karşılaştığımızda küresel işsiz sayısı 16 milyon daha fazla, küresel işsizlik oranı ise 0.3 puan daha yüksektir. Bu raporda ifade edilen bir diğer önemli nokta ise düşük ücretlerde ve kötü koşullarda çalışmanın yaygınlaşacağı ve yoksulluk sorununun büyüyeceğidir. Kısacası, önümüzdeki süreçte emek piyasasındaki görünümün daha kötüleşeceği raporda vurgulanmaktadır.

Bu tablodan Türkiye'ye dair çıkacak sonuç ise ülkemizde işsizliğin yapısal bir sorun haline geldiğidir. OECD ülkeleriyle karşılaştırıldığında çoğu ülkeye göre Türkiye'deki işsizlik oranlarının yüksek olması bu olguyu göstermektedir. Bir ekonomide yapısal işsizliğin varlığını ortaya koyacak en önemli bulgu, iş arama sürelerinin uzunluğudur (Biçerli, 2019: 414). DİSK-AR'ın saha araştırmasına dayanan Türkiye İşçi Sınıfının Görünümü Araştırması, 2021 yılına ait verileri içermektedir. Bu verilere göre çalışanların yüzde 11,3'ü 6 ay ile 1 yıl arası, yüzde 7,8'i ise 1 yıldan fazla süre işe başlamadan önce iş aradığını söylemiştir (Koçak vd., 2022: 25). Yine aynı kurumun 2017 araştırmasındaki 6 ay ile 1 yıl arası iş arayan kişilerin oranı yüzde 4 iken, 1 yıldan fazla süreyle iş arayan kişilerin oranı ise yüzde 9,2'dir (Çelik, 2020: 39). Bu araştırmalara göre Covid-19'un etkisinin yoğun olarak hissedildiği 2021 yılında çalışanların 6 aydan fazla iş arama süresi yüzde 19,1 iken, 2017 yılında bu oran yüzde 13,2 idi. Bu veriler, kişilerin uzun süreli işsizliği deneyimleme sürecini geçmişe oranla daha fazla yaşadığını göstermektedir. Hem uzun süreli işsizlik hem yüksek düzeydeki işsizlik oranları ülkemizdeki yapısal işsizlik sorununun tehlikesini ortaya koymaktadır.

³ Türkiye ile ilgili salgın sırasında işsizliğin düştüğüne dair veriler çalışmanın bulgular bölümünde detaylı bir şekilde incelenecektir.

4. YÖNTEM

Giriş bölümünde çalışmanın amacı, Covid-19 sonrasında Türkiye'deki işsizlik olgusunu incelemek ve salgının işsizlik üzerindeki etkisini ortaya koymak şeklinde ifade edilmişti. Bu çalışmada, çalışmanın amacını gerçekleştirebilmek için nicel araştırma yöntemlerinden biri olan mevcut istatistiklere dayalı araştırma yöntemi kullanılacaktır. Çalışmada değerlendirilecek istatistiksel belgeler TÜİK ve İŞKUR verilerinden elde edilecektir.

Covid-19 öncesi, sırası ve sonrasına dair karşılaştırmalı bir değerlendirme yapabilmek için 2018, 2019, 2020, 2021 ve 2022 yılları üzerinde durmak gerekir.⁴ Çünkü Covid-19 salgını ülkemizde 2020 yılının mart ayında görüldü. Salgının görülmesinden sonra hem dünyada hem Türkiye'de çeşitli sosyal ve ekonomik tedbirler alındı. Bu tedbirler 2021 yılının temmuz ayına kadar ülkemizde devam etti. Ayrıca bu dönemin çeşitli evrelerinde hizmet sektöründekiler başta olmak üzere çok sayıda işyerinin etkilendiği kapanmalar ve sokağa çıkma yasakları yaşandı. Bu nedenle, 2020 yılının neredeyse tamamı ve 2021 yılının ilk yarısı Covid-19 tedbirleri altında geçen bir dönemdi. 2021 yılının ikinci yarısı ve 2022 senesinin tamamı ise bu tedbirlerin kaldırıldığı bir süreçti. Dolayısıyla yukarıda belirtilen yıllara ait veriler Covid-19 öncesi, sırası ve sonrasının karşılaştırılmasına olanak sağlayacaktır.

Çalışmanın bulgular bölümünde TÜİK'in işsizlik ölçümleri, İŞKUR'un kayıtlı işsiz, işsizlik ödeneği alan ve Covid-19 döneminde kısa çalışma ödeneği ve nakdi ücret desteği alan sayıları üzerinden değerlendirmeler yapılacaktır.

5. BULGULAR

Bu bölümde TÜİK ve İŞKUR verileri üzerinden salgın ve işsizlik arasındaki ilişki incelenecek ve ortaya çıkan bulgular değerlendirilecektir. İlk olarak TÜİK'in işsizlik ölçümlerine bakmak yerindedir. Tablo 2'de TÜİK'in 2018 Ekim ile 2022 Ekim tarihleri arasındaki mevsim etkilerinden arındırılmış dar tanımlı ve geniş tanımlı işsizlik oranları mevcuttur. Bu istatistikler Covid-19 öncesi ile güncel durumun karşılaştırılmasına olanak sağlamaktadır.

Tablo 2: Dar Tanımlı ve Geniş Tanımlı İşsizlik Oranları

Dönem	Dar Tanımlı İşsizlik Oranı (%)	Geniş Tanımlı İşsizlik Oranı (%)
2018 Ekim	11,6	18,3
2019 Ekim	13,6	18,7
2020 Ekim	12,9	25,7 ⁵
2021 Ekim	11,2	22,8
2022 Ekim	10,2	20,3

Kaynak: TÜİK, 2018 Ekim; TÜİK, 2019 Ekim; TÜİK, 2020 Ekim; TÜİK, 2021 Ekim; TÜİK 2022 Ekim; DİSK-AR, 2019; DİSK-AR, 2022.

⁴ OECD Ülkelerinde İşsizliğin Güncel Durumu bölümünde, OECD ülkelerindeki işsizlik verileri karşılaştırılırken 2019 ile 2022 yıllarına ait istatistikler üzerinden değerlendirme yapılmıştı. Türkiye'deki işsizlik verilerinin karşılaştırılmasında 2018 yılının dahil edilmesindeki amaç ise 2019 yılında Türkiye'de işsizliğin bir önceki yıla göre önemli düzeyde bir artış göstermesinden kaynaklıdır. Bu nedenle, Covid-19 salgınının işsizlik üzerindeki etkisini daha net görebilmek için 2018 yılı da değerlendirmenin bir parçası kılındı.

⁵ TÜİK, 2021 Mart tarihinden sonra atıl işgücü oranı ölçümleri yaptığı için bu tablodaki 2018 Ekim, 2019 Ekim ve 2020 Ekim tarihlerindeki geniş tanımlı işsizlik oranları, DİSK Araştırma Merkezi'nin (DİSK-AR) TÜİK verilerinden yola çıkarak hesapladığı istatistiklerle tamamlanmıştır.

Covid-19 Salgınının İşsizlik Üzerindeki Etkisi: TÜİK Ve İŞKUR Verileri Üzerinden Bir Değerlendirme

Tablo 2'nin sol tarafında dar tanımlı işsizlik oranları bulunmaktadır. Geniş tanımlı işsizlik oranları hesaba katılmadan sadece dar tanımlı işsizlik oranlarını dikkate aldığımızda çıkan sonuç, bir önceki yılın aynı dönemine göre ciddi bir şekilde işsizlik oranının arttığı 2019 Ekim tarihinden itibaren işsizlik oranlarının düzenli bir biçimde azaldığıdır. Hatta Covid-19 salgınının etkisinin en yoğun yaşandığı 2020 Ekim dönemi için bile bir önceki yılın aynı dönemine göre işsizliğin düştüğü söylenebilir. Salgının yayılımını durdurmak için sokağa çıkma yasaklarının ve işyeri kapanmalarının belli periyotlarla uygulandığı bir dönemde işsizliğin azaldığına dair veri sunan dar tanımlı işsizlik oranlarına bakmak yanıltıcı olacaktır. Çünkü dar tanımlı işsizlik oranlarının görmediği potansiyel işgücünü ancak geniş tanımlı işsizlik ölçümleri hesaplamalarına dâhil etmektedir. Bu tablonun sağ tarafında yer alan geniş tanımlı işsizlik oranlarından da net bir şekilde anlaşılacağı üzere 2020 Ekim döneminde geniş tanımlı işsizlik oranında doğal olarak ciddi bir artış yaşanmıştır. 2021 ve 2022 Ekim dönemlerinde ise bu oranda düşme yaşanmasına rağmen Covid-19 öncesi ile karşılaştırıldığında geniş anlamda işsizlik sorunu ülkemizde büyümüştür. Bu nedenle salgının işsizlik üzerindeki olumsuz etkisine dair bir değerlendirme bu tablodan yola çıkarak yapılabilir.

Tablo 3 ve 4'te ise İŞKUR'a ait "kayıtlı işsiz sayıları ve işsizlik ödeneği alanlar" istatistikleri bulunmaktadır. İŞKUR verilerini TÜİK verileriyle birlikte okumak, işsizlik olgusunu anlamak açısından daha sağlıklı sonuçlar çıkarmamıza katkı sağlayacaktır.

Tablo 3: İŞKUR'a Kayıtlı İşsiz Sayıları

Dönem	Kayıtlı İşsiz Sayıları	Dönem	Kayıtlı İşsiz Sayıları
2018 Ekim	3.215.289	2018 Şubat	2.418.613
2019 Ekim	4.039.555	2019 Şubat	3.953.325
2020 Ekim	3.072.362	2020 Şubat	3.451.793
2021 Ekim	3.122.944	2021 Haziran	2.950.761
2022 Ekim	3.178.025	2022 Aralık	3.053.450

Kaynak: İŞKUR, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/> ⁶

Tablo 3'te İŞKUR'a ait kayıtlı işsiz sayıları bulunmaktadır. Tablo 3'ün sol tarafında, tablo 2'de olduğu gibi 2018 ile 2022 yılları arasındaki her yılın ekim ayına ait istatistikler mevcuttur. Tablo 2'dekine benzer bir şekilde 2019 Ekim tarihinde bir önceki yıla göre işsiz sayısında ciddi bir artış yaşanmıştır. Ancak Covid-19'un etkisinin en yoğun yaşandığı 2020 Ekim döneminde işsiz sayısı düşmüştür. Bu durum ilk düşünüldüğünde mantıklı gelmemektedir. Ancak tablo 5'de incelenecek olan kısa çalışma ödeneği ve nakdi ücret desteği alanlar bu olgunun gerçekleşmesindeki temel etkidir. Çünkü bu uygulamalardan faydalananlar dar anlamda işsiz olarak değerlendirilmemektedir. Ayrıca tablo 2'deki TÜİK'in dar tanımlı işsizlik oranlarının Covid-19 döneminde düşmesi ile İŞKUR'a ait kayıtlı işsiz sayılarının azalması birbiriyle paralellik göstermektedir. 2021 Ekim ve 2022 Ekim tarihlerinde ise bir önceki yılın aynı dönemlerine göre kayıtlı işsiz sayılarında kısmi artışlar yaşanmıştır.

Tablo 3'ün sağ tarafındaki dönemler rastgele seçilmemiştir. İlk 3 satırdaki şubat aylarının seçilmesinin sebebi, Covid-19'un ülkemizde 2020 Mart ayında görülmesinden kaynaklıdır. Covid-19 öncesi son tarih 2020 Şubat ayıdır. Bu tarihi önceki yıllardaki aynı dönemlerle karşılaştırdığımızda; kayıtlı işsiz sayısında, 2019 yılında bir önceki yıla göre ciddi bir artış

⁶ Tablo, İŞKUR'un kayıtlı işsiz istatistiklerinden elde edilen verilerle oluşturulmuştur.

yaşanmış ve 2020 yılında 2019 yılına göre azalış gerçekleşmiştir. Ancak 2020 Şubat tarihindeki kayıtlı işsiz sayısı, 2018 Şubat tarihine göre 1 milyondan fazladır. Tablonun 4. satırındaki 2021 Haziran tarihinin seçilmesinin sebebi ise 2021 Temmuz ayından itibaren Covid-19 salgınına yönelik alınan ekonomik ve sosyal tedbirlerinin kaldırılmasından kaynaklıdır. Covid-19 salgınının başlangıcından önceki son ay olan 2020 Şubat'a göre, 2021 Haziran ayındaki kayıtlı işsiz sayılarında azımsanmayacak bir düşüş gerçekleşmiştir. Üst paragrafta ifade edildiği gibi tablo 5'deki kısa çalışma ödeneği ve nakdi ücret desteği alan sayıları bu olgunun anlaşılmasında daha açıklayıcı olacaktır. Son satırdaki 2022 Aralık tarihindeki kayıtlı işsiz sayısı ise İŞKUR verilerindeki son 1.5 yılın artışını göstermektedir. Bu veriye göre söz konusu dönemde kısmi bir artış gerçekleşmiştir.

Tablo 4: İşsizlik Ödeneği Alanlar

Yıl	İşsizlik Ödeneği Alanlar
2018	841.847
2019	1.013.056
2020	509.538
2021	647.684
2022	812.506

Kaynak: İŞKUR, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>⁷

2018-2022 yılları arasında işsizlik sigortasına hak kazananların sayılarını gösteren bu tablo, tablo 2 ve 3 ile paralellik taşımaktadır. Bir önceki yıla göre 2019'da işsizlik sigortasından faydalanan işçi sayısında önemli bir yükseliş gerçekleşmiştir. Covid-19'un ülkemizde görüldüğü 2020 yılında ise neredeyse yarı yarıya bir düşüş gerçekleşmiştir. 17 Nisan 2020 tarihli 7244 sayılı yasa ile işten çıkarmaların yasaklanması bu durumun ortaya çıkmasındaki temel etken olmuştur. Bu dönemde işçiler yalnızca 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin 2. bendinde ifade edilen "ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık" hallerinde işten çıkartılabilmektedir.⁸ Bu nedenlerle işten çıkartılan işçiler ise 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda (md. 51) işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarından biri olarak sunulan kendi kusuru ve iradesi dışında işsiz kalma koşulunu taşımadıkları için bu ödenekten faydalanamamıştır. Dolayısıyla bu tabloda 2020 yılına dair olan veri; 1 Ocak ile 17 Nisan tarihlerinde işsiz kalıp, bu ödenekten yararlanabilen işçileri kapsamaktadır. Yaklaşık 3.5 aylık dönemi kapsayan bu süreçte işsizlik ödeneği alan sayısının bir önceki yılın verisinin yarısı düzeyinde olması Covid-19 salgınının işgücü piyasalarına yaptığı darbeyi göstermektedir. 2021 yılının ilk 6 ayına kadar ise işten çıkarma yasağı devam etmiştir.⁹ Bu nedenle, tabloda 2021 yılına ait olan işsizlik ödeneği alan sayısı bu yılın ikinci yarısında işsiz kalıp işsizlik sigortasından yararlanabilenleri göstermektedir. Bu bilgi ile bu istatistiği birlikte değerlendirdiğimizde, işten çıkarma yasağının kalkmasıyla birlikte işten

⁷ Tablo, İŞKUR'un işsizlik sigortası hakeden sayısı verilerinden faydalanılarak hazırlanmıştır.

⁸ Covid-19 döneminde uygulanan fesih yasağı uygulamasına çeşitli eleştiriler gelmiştir. Bu eleştirilerin en önemlisi, işverenlerin tek taraflı beyanıyla İş Kanunu'nun 25/2 maddesine dayanarak işçi çıkartabilmesinin ve bu yolla fesih yasağını delebilmemesinin mümkün olduğu üzerinedir. Bu dönemde basında çıkan haberler, işçilerin, sendikaların ve konu ile ilgili uzmanların açıklamaları; fesih yasağını ihlal etmek için ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık halleri var olmasa da bu hallerin işten çıkarmalarda gerekçe olarak kullanıldığını göstermiştir. Bu gerçeklik, fesih yasağı uygulamasının yetersizliğine dair var olan eleştirileri ve kaygıları doğrulamıştır (Bayrakçı, 2021: 328-331).

⁹ 28 Temmuz 2020 tarihli 7252 sayılı kanun ile Cumhurbaşkanı'na bu uygulamanın ve diğer tedbirlerinin süresini uzatma yetkisi verilmiştir. Bu uzatma yetkisi en son 29 Nisan 2021 tarihli Cumhurbaşkanı kararı ile kullanılmıştır. 30 Haziran 2021 tarihinde ise işten çıkarma yasağı uygulaması ve diğer tedbirler yürürlükten kaldırılmıştır.

Covid-19 Salgınının İşsizlik Üzerindeki Etkisi: TÜİK Ve İŞKUR Verileri Üzerinden Bir Değerlendirme

çıkarmaların yaygınlaştığını net bir şekilde tespit edebiliriz. 2022 yılında ise 2020 ve 2021 yıllarına göre işsizlik ödeneği alan sayısındaki artış devam etmiş ve bu sayı 2018 yılının seviyesine yaklaşmıştır. Tablo 3 ve 4'ü birlikte ele aldığımızda ortaya çıkacak bir diğer sonuç ise işsizlerin küçük bir bölümünün işsizlik sigortasından faydalandığıdır. Bu durumun esas sebebi, işsizlik sigortasına hak kazanma şartlarının ağır olması ve çok sayıda işsiz bu hakkından yararlanamamasıdır (Göktaş, 2022: 245).

Tablo 5: Kısa Çalışma Ödeneği ve Nakdi Ücret Desteği Alanlar

Aylar	Kısa Çalışma Ödeneği Alanlar	Nakdi Ücret Desteği Alanlar
2020 Nisan	3.243.126	880.088
2020 Mayıs	3.282.817	1.204.110
2020 Haziran	2.486.854	1.235.859
2020 Temmuz	1.774.865	812.643
2020 Ağustos	1.302.755	736.815
2020 Eylül	1.051.710	669.167
2020 Ekim	967.563	604.254
2020 Kasım	1.015.981	698.753
2020 Aralık	1.386.424	701.411
2021 Ocak	1.401.567	859.894
2021 Şubat	1.329.490	752.431
2021 Mart	1.158.123	761.552
2021 Nisan	1.086.830	862.895
2021 Mayıs	1.314.311	996.727
2021 Haziran	991.466	771.374

Kaynak: İŞKUR, 2021

Salgının yarattığı tahribatları azaltmak için kısa çalışma ödeneği ve nakdi ücret desteği uygulamaları, işten çıkarma yasağının olduğu dönemde fesih yasağı ile birlikte uygulanmıştır. Kanuni şartları karşılayan işçiler kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilmiş, işveren tarafından tek taraflı ücretsiz izne gönderilen ve kısa çalışma ödeneği koşullarını taşımayan diğer işçilere ise nakdi ücret desteği ödemesi yapılmıştır. Bu iki uygulamadan yararlanan işçilerin çalışma süreleri önemli ölçüde azalmış ya da bu işçiler tamamen çalışmanın dışında kalmıştır. Ayrıca bu çalışanların yaşadıkları gelir kaybı da azımsanmayacak düzeyde gerçekleşmiştir. Yukarıdaki tabloda Covid-19 tedbirleri altında geçen dönemde dar anlamda işsiz sayılmayan kısa çalışma ödeneği alanlar ile nakdi ücret desteği alanların sayıları bulunmaktadır. Bu yüzden salgın döneminde tablo 2, 3 ve 4'teki dar tanımlı işsizlik oranlarının düşmesi, kayıtlı işsiz ve işsizlik ödeneği alanların sayılarının azalması istatistikleri, tablo 5'deki verilerle birlikte okunduğunda daha anlaşılabilir bilgilerdir. Tablo 2'nin sağ tarafında yer alan geniş tanımlı işsizlerin parçası olan bu çalışanlar, Covid-19 dönemindeki geniş tanımlı işsizliğin zirve yapmasının ise ana nedenidir. Geniş tanımlı işsizlik oranlarının 2021 ve 2022 yılında düşmesi de bu önlemlerin kaldırılmasıyla doğrudan ilişkilidir. Ancak

salgın tedbirleri çerçevesinde bu önlemlerden faydalanan kişi kalmamasına rağmen geniş tanımlı işsizliğin salgın öncesine göre daha yüksek olması ise iş bulma ümidini kaybetmiş işsizlerin fazlaştığını göstermektedir.

6. SONUÇLAR VE DEĞERLENDİRME

Hayatın pek çok alanında kalıcı izler bırakan Covid-19 salgını, ekonomik ve sosyal sonuçları olan büyük bir buhrana dönüşmüştür. Çalışma ilişkileri salgının en çok etkilediği alanların başında gelmiş ve başta işsizliğin artışı olmak üzere çeşitli sosyal sorunların büyümesinde salgının önemli bir etkisi olmuştur. Salgın, geleneksel işsizlik tanımlarıyla anlaşılacak derecede dünyada ve Türkiye’de istihdama ciddi bir darbe indirmiştir. İstihdam kaybı işsizlikten ziyade esas olarak işgücü dışında kalma olarak kendisini göstermiştir. OECD ülkelerinin bazılarında ve Türkiye’de salgının en yoğun etkisinin yaşandığı 2020 yılında bile dar anlamda işsizlik oranlarının düşmesi ancak bu olgu ile açıklanabilir. ILO’nun küresel işsizliğin salgın öncesine göre arttığı tespiti ve OECD ülkelerinin azımsanmayacak bölümünde dar anlamda dahi işsizlik oranlarının salgın öncesine göre yükselmesi salgının işsizlik üzerindeki etkisini göstermektedir.

Covid-19 salgını, halihazırda tehlikeli bir boyuta sıçramış ve yapısal bir nitelik kazanmış ülkemizdeki işsizlik sorununu daha fazla büyütülmüştür. Dar tanımlı işsizlik oranlarının 2019 Ekim döneminden itibaren düzenli bir şekilde düşmesi bu nedenle işsizlik sorununun azaldığını göstermez. Aksi takdirde salgının en yoğun hissedildiği, işyeri kapanmalarının ve sokağa çıkma yasaklarının yaşandığı bir dönemde işsizliğin azaldığı tespiti yapılmak zorundadır. Bu tespitin, gerçeklere aykırı bir analize yol açma tehlikesi bulunmaktadır. Salgın döneminde dar tanımlı işsizliğin düşmesinin; fesih yasağı, kısa çalışma ödeneği ve nakdi ücret desteği uygulamalarının devreye sokulması ile ilişkisi olduğu gibi iş bulma ümidini yitirmiş işsizlerin sayısının artması ile de bağlantısı vardır. Bu tedbirlerin yürürlükte olmadığı 2022 Ekim döneminde, 2018 Ekim dönemine göre geniş tanımlı işsizlik oranının yüzde 2 yükselmesi bu olguya bir örnektir.

Sonuç olarak; ümitsiz olduğu için iş aramayıp ancak iş bulduklarında çalışmaya hazır olanlar, iş arasa da hemen çalışmaya başlayamayacak olanlar ve zamana bağlı eksik çalışanlar hesaba katıldığında salgının ülkemizde işsizlik problemini artırdığı net bir şekilde tespit edilebilir. Salgın ile birlikte derinleşen işsizlik sorununa karşı ekonomik ve sosyal tedbirlerin alınarak işsizliğin azaltılması için çalışmalar yapılması ve işsizliğin ortaya çıkaracağı sosyo-ekonomik sıkıntıların hafifletilmesi için sosyal politika önlemlerinin alınması gerekliliği bu dönem, bu nedenlerle daha acil bir ihtiyaç haline gelmiştir.

KAYNAKÇA

- AREN, S. (2005). İstihdam Para ve İktisadi Politika. Ankara, 12. Baskı, Savaş Yayınevi.
- BALÇIK, P. Y. (2023). “Sağlık Ekonomisinin Temel Konuları Açısından Covid-19”, *Lokman Hekim Dergisi*, 13(1): 40-50.
- BAYRAKÇI, O. (2021). “Pandemi Döneminde Kod-29 İle İşten Atılmak”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 19(2): 320-333.
- BİÇERLİ, K. (2019). Çalışma Ekonomisi. İstanbul, 11. Baskı, Beta Yayınları.
- BULUT, R. ve PINAR, Ç. (2020). “Covid-19 Pandemisi Döneminde Türkiye’de İstihdam ve İşsizlik”, *Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2): 217-225.
- Cumhurbaşkanı Kararı (2021, 30 Nisan). Resmî Gazete (Sayı: 31470). Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/04/20210430-15.pdf>
- ÇELİK, A. (ed.) (2020). Türkiye İşçi Sınıfının Görünümü İşçilerin Çalışma ve Yaşam Koşulları ile Kanaat, Deneyim ve Tutumları Alan Araştırması. İstanbul, Disk Yayınları.

Covid-19 Salgınının İşsizlik Üzerindeki Etkisi: TÜİK Ve İŞKUR Verileri Üzerinden Bir Değerlendirme

ÇELİK, A., BEYAZBULUT, D. ve KANDAZ, Z. (2021). “Türkiye’de ve Dünyada Alternatif İşsizlik Hesaplamaları: Geniş Tanımlı İşsizlik ve Atıl İşgücü”, *Emek Araştırma Dergisi*, 12(20): 321-352.

ÇİFTÇİ, M. (2022). “Covid-19 Pandemisinin Trakya İşgücü Piyasasına Etkileri: Üç Metropol ve Türkiye Bütünüyle Karşılaştırması”, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1): 61-90.

Dijital Mecralar Komisyonu Kurulması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. (2020, 28 Temmuz). Resmi Gazete (Sayı: 31199). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/07/20200728-15.htm>

DİSK-AR (2019). İşsizlik ve İstihdam Raporu. <https://disk.org.tr/wp-content/uploads/2019/01/DISK-AR-Ocak-2019-istihdam-issizlik-raporu.pdf> (17.12.2022).

DİSK-AR (2022). İşsizlik ve İstihdamın Görünümü. <https://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2022/12/ISSIZLIK-VE-ISTIHDAMIN-GORUNUMU-ARALIK-2022.pdf> (15.12.2022).

DÖNMEZ KARA, C. Ö. ve KARAASLAN, İ. (2022). “Covid-19 Pandemisinin Üniversite Öğrencilerinin İşsizlik Kaygısı Üzerine Etkileri”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 82: 155-194.

DURAN, M. S. ve Acar, M. (2020). “Bir Virüsün Dünyaya Etkileri: Covid-19 Pandemisinin Makroekonomik Etkileri”, *International Journal of Social and Economic Sciences*, 10(1): 54-67.

GÖKTAŞ, N. (2022). “Ülkemizde İşsizlik Sigortası ve İşsizlik Sigortasında Güncel Sorunlar”, *Mali Çözüm Dergisi*, 32(173): 229-252.

GÜNDOĞAN, N. (2019). “Çalışma Ekonomisinin Temel Kavramları”. Gündoğan, N. ve Biçerli, K. (ed.), Çalışma Ekonomisi. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayını: 2-19.

ILO (1982). Resolution Concerning Statistics of The Economically Active Population, Employment, Unemployment and Underemployment. The Thirteenth International Conference of Labour Statisticians. https://ec.europa.eu/eurostat/ramon/coded_files/ecacpop_en.pdf (16.12.2022).

ILO (2020). Covid-19 ve Çalışma Yaşamı Sektörel Etkiler, Önlemler ve Öneriler. https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/covid-19/WCMS_742714/lang--tr/index.htm (06.12.2022).

ILO (2021). ILO Monitor: Covid-19 and The World of Work. Seventh Edition: 25 January 2021. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf (06.12.2022).

ILO (2023). World Employment and Social Outlook Trends 2023. International Labour Office: Geneva.

ILOSTAT. ILO Modelled Estimates and Projections (ILOEST). <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/ilo-modelled-estimates/> (06.12.2022).

ILOSTAT. Data. <https://ilostat.ilo.org/data/#> (08.01.2023).

İŞKUR (2021). Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni Aralık 2021. https://media.iskur.gov.tr/52161/12_aralik-2021-bulten.pdf (17.12.2022).

İŞKUR İstatistikler. <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/> (17.12.2022).

KILINÇ, E. C. (2021). “Covid-19 Salgını ve İşsizlik Oranları İlişkisi: OECD Ülkeleri Örneği”, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24: 922-945.

- KARA, E. (2020). "Covid-19 Pandemisi: İşgücü Üzerindeki Etkileri ve İstihdam Tedbirleri", *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(5): 269-282.
- KOCA, D. (2020). "Türkiye'de İşgücü Piyasasının Boyutları ve Covid-19 Döneminin İşgücü Piyasasına Etkileri", *Sosyal Çalışma Dergisi*, 4(2): 69-83.
- KOÇAK, H. vd. (ed.) (2022). Türkiye İşçi Sınıfının Görünümü İşçilerin Çalışma ve Yaşam Koşulları ile Kanaat, Deneyim ve Tutumları Alan Araştırması 2021. İstanbul, Disk Yayınları.
- MURAT, G. ve AYKAÇ, M. (2020). "Covid-19 ve Emek Piyasaları: Etkiler ve Muhtemel Yönelişler", *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, 8(2): 91-122.
- OMAY, U. (2020). "Covid-19 Salgını Sonrası Çalışma Hayatı: Güncel Sorunlar, Öngörüler ve Öneriler". Demirbaş, D., vd. (ed.), Covid-19 Pandemisinin Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Etkileri. İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınevi: 153-170.
- ÖNSAL, N. (2011). Endüstri İlişkileri Sözlüğü 1. Ankara, Türk-İş Yayını.
- ÜLGENER, S. F. (1986). Milli Gelir, İstihdam ve İktisadi Büyüme. İstanbul, 6. Baskı, Filiz Kitabevi.
- ÜNÜVAR, İ. ve Aktaş, H. (2022). "Dünya'da ve Türkiye'de Covid-19 Pandemisinin Ekonomik Etkileri", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 25(1): 124-140.
- TALAS, C. (1983). Sosyal Ekonomi. Ankara, 6. Baskı, S Yayınları.
- TOKOL, A. (1997). Sosyal Politika. İstanbul, 2. Baskı, Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayın No:20.
- TÜİK (2018, Ekim). İşgücü İstatistikleri. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ekim-2018-30680> (17.12.2022).
- TÜİK (2019, Ekim). İşgücü İstatistikleri. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ekim-2019-33777> (15.12.2022).
- TÜİK (2020, Ekim). İşgücü İstatistikleri. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ekim-2020-37485> (15.12.2022).
- TÜİK (2021, Ekim). İşgücü İstatistikleri. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ekim-2021-37491> (15.12.2022).
- TÜİK (2022, Ekim). İşgücü İstatistikleri. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC-%C4%B0statistikleri-Ekim-2022-45657&dil=1> (15.12.2022).
- TÜİK (2022, Kasım). İşgücü, İstihdam ve İşsizlik İstatistikleri Sorularla Resmi İstatistikler Dizisi-1. Türkiye İstatistik Kurumu Yayın No 4675.
- World Economic Forum (2020). The Future of Jobs Report 2020.
- YABA, M. ve YILMAZ, M. (2022). "Türkiye'de ve Dünyada Covid-19 Virüs Salgınının Turizm Sektörü Üzerine Etkisinin Araştırılması: 2019-2020", *Cumhuriyet Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 46(1): 139-148.
- Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (2020, 17 Nisan). Resmi Gazete (Sayı:31102). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/04/20200417-2.htm>
- ZÜMRÜT, İ. B., KÜÇÜKAKSOY, N. ve BARADAN, S. (2023). "Covid-19 Pandemisinin İnşaat Sektörü Çalışanlarına Etkileri", *ICPRS 2nd International Symposium on Pandemic, Infection Diseases and Global Effects Interdisciplinary Studies*, 13-14 January 2023: 9-18.

Destinasyon İmaj Başarımının Ziyaretçi Memnuniyeti ve Davranışı Üzerine Etkisi: Çanakkale Örneği*

The Effect of Destination Image Performance on Visitor Satisfaction and Behaviour: Case of Çanakkale Wars

Menije Balyemez Yılmaz¹

Burcu Mestav²

Özet

Bu çalışmanın amacı, yerli turistlerin destinasyon imajı başarımını algılama düzeylerini ve bunların ziyaretçi memnuniyeti ve davranışı üzerindeki etkisini ortaya koymayı planladık. Bu sayede destinasyon imajını pozitif olarak geliştirmek isteyen mahalli idareciler ve hedef anakütleye yönelik tutundurma faaliyeti gerçekleştirmek isteyen işletmeler için rehber olmasını amaçladık. Araştırmanın evrenini, Kasım ve Aralık 2022 tarihleri arasında Tarihi Alan'ı ziyaret eden 18 yaş ve üstü yerli ziyaretçiler oluşturmaktadır. Anket sayısı Kolayda Örneklem yöntemi kullanılarak belirlenmiş olup anket 400 kişiye uygulanmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, ankete katılanların büyük bir kısmının destinasyondan genel anlamda memnun olduğu, destinasyon imajı başarımı ile ziyaretçi memnuniyeti arasında yüksek bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca ziyaretçi memnuniyeti ile gelecekteki ziyaretçi davranışı ve destinasyon imajı başarımı ile gelecekteki ziyaretçi davranışı arasında anlamlı ilişki, genç popülasyonun memnuniyet düzeyinin daha fazla olduğu ve destinasyon imajı başarımını daha yüksek algıladığı ortaya konmuştur. Şehitliklerin temizliği ve bakımı korunması gerekenler kümesinde yer almışlardır. Bilgilendirme panoları, alandaki yön tabelaları, çöp toplama hizmeti ve çevrenin temizliği ziyaretçiler açısından başarılı bulunmasına rağmen diğer destinasyonlarla yapılan karşılaştırmada performans açısından daha düşük olarak değerlendirilmiştir. Bu nedenle bu alanlar üzerinde daha fazla çalışma yapılarak geliştirilmesi gereken konular olarak saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Destinasyon İmajı Başarımı, Ziyaretçi Memnuniyeti, Gelecekteki Ziyaretçi Davranışı, Çanakkale Savaşlarının Gelibolu Tarihi Alanı

Jel Kodları: M14, Z12, Z30, Z32

Başvuru: 17.05.2023

Kabul: 22.05.2023

Abstract

In this study, we aimed to explore the perception of destination image performance of domestic tourists and its impact on visitor satisfaction and behavior. We aimed to be a guide for local administrators and businesses to improve their destination image and promote

* Bu çalışma Menije Balyemez Yılmaz tarafından, Dr. Öğr. Üyesi Burcu Mestav danışmanlığında yazılan "Destinasyon İmajı Performansının Ziyaretçi Memnuniyeti ve Geleceğe Yönelik Ziyaretçi Davranışı Üzerine Etkisi: Çanakkale Savaşlarının Geçtiği Tarihi Alana Gelen Ziyaretçiler Üzerine Bir Araştırma" başlıklı Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı (Disiplinlerarası) Sosyal ve Ekonomik Veri Analizi Tezli Yüksek Lisans Programında yazılan tezin literatür ve araştırma kısımlarından türetilmiştir.

¹ Uzman, Yılmaz Balyemez Menije, Çanakkale Savaşları Gelibolu Tarihi Alan Başkanlığı, menijebalyemez@gmail.com.

² Dr. Öğr. Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, İstatistik Bölümü, burcumestav@comu.edu.tr, ORCID Numarası: 0000-0003-0864-5279

their target population. The population of the research consists of Local visitors aged 18 and over who visited historic sites between November and December 2022. The questionnaire was applied to 400 people. The study found that most respondents were satisfied with the destination and that there was a high relationship between destination image achievement and visitor satisfaction. The younger population has a higher level of satisfaction and perception of destination image achievement than the older population, suggesting that they are more likely to visit. The cleanliness and maintenance of the martyrs' cemeteries are in the cluster of those that need to be protected. Although information boards, direction signs in the area, garbage collection service and cleanliness of the environment were found to be successful by the visitors, they were evaluated as lower in terms of performance in comparison with other destinations. For this reason, these areas were identified as issues that need to be improved by further studies.

Key Words: Destination image performance, Visitor Satisfaction, Future Visitor Behaviour, Çanakkale Historic Site of the Gallipoli Battles.

Jel Codes: M14, Z12, Z30, Z32

GİRİŞ

Toplumların tarihsel hafızasının önemli bir bölümünü savaş tarihi oluşturmaktadır. Yaşanmış olan bu savaşlar toplumda köklü değişikliklere yol açmıştır. Bu nedenle savaş alanları tarihi ve kültürel önemi nedeniyle korunmaktadır. Ülkemizin en önemli değerlerinden biri olan Gelibolu Yarımadası, 1973 yılında Milli Park olarak kabul edilmiştir. 2014 yılında yapılan düzenlemeyle Çanakkale Savaşları Gelibolu Tarihi Alan Başkanlığının bünyesine alınmıştır (Soylu ve Özkök,2016: 751-770). Bu coğrafyada yaşanan savaşlar ve yapılan mücadeleler, yakın tarihimize yön vermiş en önemli olaylardan biri olması yanında savaşın yaşandığı yer olan tarihi alanın ziyaret edilebilen bir açık hava müzesi özelliği göstermesi bakımından da önemli bir destinasyon merkezidir. Bu alanda yapılan geziler ve ziyaretler, geçmişle bugün arasındaki ilişkiyi kurmakta, tarihi alanda yapılan savaşların boyutlarının büyüklüğünü ve savaşlarda verilen mücadelelerin hangi şartlar altında gerçekleştiğini gözler önüne sermektedir (Koç ve Eren, 2021: 57-72).

Çanakkale boğazları ve Gelibolu Yarımadası tarihi doğal güzelliklerinin yanında, dünya çapında özel bir konumda olması nedeniyle hüznün, keder, karanlık ve savaş alanları turizmi gibi birçok farklı isimle anılan turizm türü açısından büyük bir potansiyele sahiptir. Tarihi Alan, Türk ulusunun ulusal bilincinin bir sembolü olması yanında, bu savaşlarda kayıplar vermiş Avustralya ve Yeni Zelanda gibi ülkelerin de ulusal bilinçlerinin farkındalığı açısından büyük öneme sahip olmuştur. Bu yönüyle, yerli ziyaretçilerin yanında savaşta kayıp veren ve katılan diğer ülkelerin de ziyaretçilerini ağırlamaktadır. Tarihi alanda yapılacak her türlü destinasyon araştırmaları, tüm bu açıklanan gerekçeler nedeniyle ülkemizin tanıtımı açısından önem arz etmektedir.

Bu çalışmada tarihi alandaki ziyaretçilerin destinasyon imajı performansı anketlerle ölçülerek ziyaretçi memnuniyeti ve gelecekteki ziyaretçi davranışı üzerine etkisi değerlendirilecektir. Ziyaretçi memnuniyeti ve gelecekteki davranışı ile destinasyon imajı başarımları ölçümlerinden elde edilecek veriler kullanılarak, tarihi alanda mevcut olan sorunların tespit edilmesi, yerli ziyaretçilerin isteklerinin ve beklentilerinin neler olduğu, ne gibi unsurlara daha çok dikkat ettikleri belirlenmeye çalışılacaktır. Diğer yandan tespit edilen sorunların çözümü yönünde fikir edinilmesini, gelecek yıllarda ağırlanacak ziyaretçilerin memnuniyetinin artırılmasını ve destinasyon imajı performansını artırmak için yöneticilerin ne gibi konulara dikkat etmeleri gerektiği konusunda da rehber olacaktır.

1. YÖNTEM

Araştırma evrenini Kasım 2022 ve Aralık 2022 tarihleri arasında kapsayan iki aylık süre içerisinde, Çanakkale ili Eceabat ilçesinde tanımlı Tarihi Alan Başkanlığına bağlı alanda bulunan Abide, 57. Alay, Kilitbahir Kalesi, ÇDTM (Çanakkale Destanı Tanıtım Merkezi) ve Bigalı Atatürk Evini ziyaret eden 18 yaş üstü yerli ziyaretçiler oluşturmuştur. Örneklem yöntemi olarak Kolayda Örneklem yöntemi kullanılmış olup 400 kişiye uygulanmıştır.

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır ve veri analizi SPSS programı aracılığıyla yürütülmüştür. Veri analizinden önce ankete katılan katılımcıların demografik yapısını ortaya koymak ve anket sorularına verilen cevaplara ait sonuçları özetlemek için frekans analizi yapılmıştır. Daha sonra sırasıyla güvenilirlik analizi, Önem Performans Analizi (ÖPA) ve ifadeler arasındaki etkiyi ölçmek amacıyla da regresyon analizi uygulanmıştır. Bu araştırmanın kapsamına dahil edilecek ziyaretçilerin destinasyon imajı başarımlarının ziyaretçi memnuniyeti ve davranışı üzerine etkisini belirlemek için araştırma modeli kurulmuştur. Bu modelde, destinasyon imajı başarımları bağımsız değişken, ziyaretçi memnuniyeti ve gelecekteki ziyaretçi davranışı bağımlı değişken olarak kabul edilmiştir. Bu bağlamda, araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla hipotezler geliştirilmiştir.

Anketin Birinci bölümde, katılımcılara ilişkin demografik bilgilere ulaşmak üzere 9 soru yöneltilmiştir. İkinci bölümde ziyaretçi memnuniyetini, üçüncü bölümde başarımları ve dördüncü bölümde ise gelecekteki ziyaretçi davranışı ölçeği ve ziyaretçilerin genel olarak memnuniyetine ilişkin sorular sorulmuştur.

1.1. Destinasyon İmajı Başarımları

İmaj, destinasyonun özelliklerine ilişkin belirli tanımlamaların bilgi akışı yoluyla ziyaretçinin gözünde somutlaştırılmasıdır. Bu bilgi akışı yazılı tanıtıcılar (seyahat broşürleri, posterler), başkalarının kanaatleri (aile, arkadaşlar, seyahat acenteleri) ve basın yayın (gazeteler, TV, kitaplar, dergiler, filmler) gibi birçok kaynaktan sağlanmaktadır. Destinasyon imajı genel olarak bir kişinin bir destinasyona ilişkin inandığı şeylerin, düşünce ve intibalarının bütünü olarak tanımlanmakta ve hem seyahat etme eğilimini anlamak hem de etkili turizm stratejileri geliştirmek açısından önem taşımaktadır (Akkuş ve Şimşek, 2021: 27-144). Kozak ve Rimmington'a (1999: 273-283) göre destinasyon başarımları arasında yerel nüfusun misafirperverliği, ekonomik değer, personelin tutum ve davranışları, turizm güvenliğinin sağlanması, yerel ulaşım hizmetleri, çevre, restoran ve kafelerin hizmet kalitesi, müşteri şikayetlerinin çözüm süreci, alanın temizliği ve tesis olanakları, turistik yerlerin zenginliği, alışveriş olanakları, havalimanından ulaşım kolaylığı, İngilizce dil desteği, çocuklara yönelik tesisler ve imkanlar, konaklama tesisleri, hijyen ve temizlik, yönlendirme ve bilgilendirme levhaları, spor tesisleri, davranışsal tutum ve memnuniyet düzeyi yer almaktadır.

2.2. Ziyaretçi Memnuniyeti ve Gelecekteki Ziyaretçi Davranışı

Araştırmanın ziyaretçi memnuniyeti ve geleceğe yönelik ziyaretçi davranışı olmak üzere iki bağımlı değişkeni vardır. Ziyaretçi memnuniyeti yaratmak için ziyaretçilerin talep, gereksinim ve varsa beklentilerini karşılayabilecek nitelikte hizmetler sunulmalı ve yaşanan tecrübe sonucunda beklentilerin tam olarak ne ölçüde karşılandığına odaklanılmalıdır. (Koç ve Eren, 2021: 57-72). Ziyaretçilerin ziyaret edilen destinasyon hakkındaki olumlu izlenimleri ziyaret sonrası destinasyon alanlarının başka ziyaretçilere tavsiye edilmesi, bu alanlara ziyaretçilerin sadakatinin sağlanması ve diğer turizm faaliyetleri ile rekabet açısından önem kazanmaktadır.

2.3. Önem Performans Analizi (ÖPA)

Barsky (1992: 51-73), önemin müşteriler tarafından memnuniyetle ilişkilendirildiğine ve bir müşteri bir özelliği önemli olduğu yönünde değerlendiriyorsa, bu özelliğin ürün ve hizmet seçiminde önemli bir rol oynayacağına dikkat çekmektedir. Fakat performans-özellik ilişkisi de müşterinin önem düzeyine ilişkin bakış açısını yönlendirmektedir. Bu nedenle yöneticilerin sundukları hizmetlerin hangi özelliklerinin müşteriler tarafından önemli olarak değerlendirildiğini ve müşterilerin bu özelliklerle ilgili başarımlarını tespit etmeleri önemlidir (Albayrak ve Caber, 2011: 627-638). Turizm sektöründe hizmet kalitesinin ölçülmesine yönelik çok sayıda kaliteli çalışma olmasına karşın, hizmet kalitesini ÖPA yöntemi ile değerlendiren çok az sayıda çalışma bulunmaktadır. ÖPA yöntemi, hizmet kalitesinde yöneticilerin önem verdiği hususları öne çıkarması ve bu hususlardan hangilerinin performans üzerinde daha etkili olduğunu göstermesi sebebiyle diğer hizmet kalitesi ölçüm metodlarından ayrılmaktadır (Pekyaman ve Baydeniz, 2020:173-199). ÖPA ile müşteri memnuniyetinin oluşturulmasında yüksek düzeyde etkiye sahip ürün ve hizmetlerin yanı sıra düşük başarımlı gösteren ve iyileştirilmesi gereken ürün ve hizmetler de tespit edilebilmektedir. Martilla ve James (1977:77-79) tarafından geliştirilen Önem Performans Analizi (ÖPA), müşterilere sunulan hizmetleri bir grafikte ÖPA ile bütünleştirerek işletmelerde sağlanan destek hizmetlerinin yeniden değerlendirilmesine ve iyileştirilmesine olanak sağlamaktadır. ÖPA tekniği kavramsal olarak çok değişkenli modellere dayanmaktadır (Pekyaman ve Baydeniz, 2020:173-199). ÖPA matrisi şekil 1’de verilmiştir.

Ö N E M	Yüksek	Yoğunlaşılması Gerekenler Hücre 2	Korunması Gerekenler Hücre 1
	Düşük	Düşük Öncelikliler Hücre 3	Olası Aşırımlar Hücre 4
		Düşük	Yüksek
		PERFORMANS	

Şekil 1. Önem Performans Matrisi (ÖPA) (Martilla ve James, 1977,77-79)

2. BULGULAR

Katılımcıların yüzde 52,5’ini erkekler, yüzde 47,5’ini ise kadınlar oluşturmaktadır. Katılımcıların yaş aralığında 35-44 yaş aralığındakilerin %43,8’lik bir oranla çoğunlukta olduğu ortaya çıkmaktadır. Katılımcılar eğitim durumu bakımından incelendiğinde katılımcıların 47,5’inin lisans, 16,3’ünün yüksek lisans, 12,5’inin lise, 11,3’ünün ön lisans, 7,5’inin doktora, 3,8’inin ilköğretim ve 1,3’ünün ortaokul mezunu olduğu görülmektedir. Ziyaretçilerin büyük çoğunluğunun (%68,8) alanı daha önce 4 veya daha fazla kez ziyaret ettiği ve Tarihi Alanı çoğunlukla günlük olarak ziyaret ettiği (%36) tespit edilmiştir.

Anket ölçeklerinin güvenilirliği cronbach α katsayısı ile değerlendirilmiş olup ölçeklerin yeterince yüksek ve güvenilir düzeyde (Ziyaretçi Memnuniyeti $\alpha=0,943>070$ Destinasyon İmajı Başarımı $\alpha=0,967>070$ Geleceğe Yönelik Ziyaretçi Davranışı $\alpha=0,984>070$) olduğu gözlemlenmiştir. Elde edilen sonuca göre ölçeğin güvenilirliğinin yeterli olduğu kararına

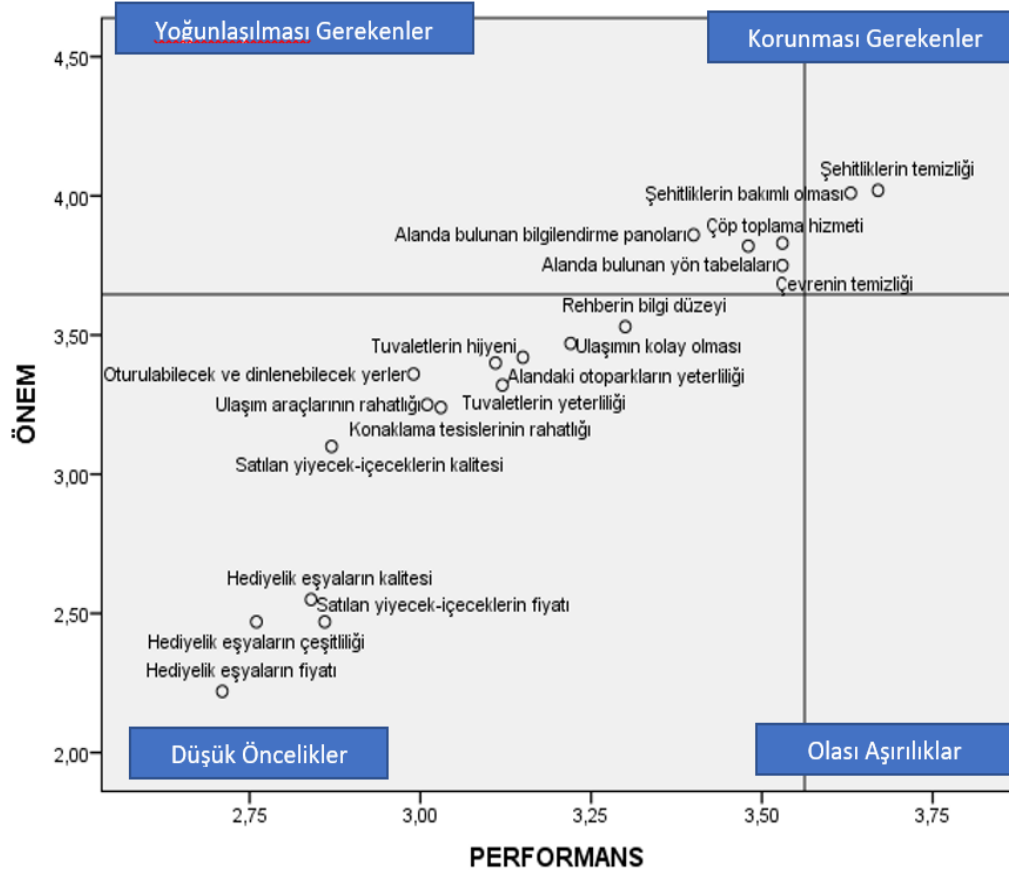
ulaşarak analize devam edilmiştir. Bu kapsamda Tarihi Alanın şehitlik temizliğinden ($\bar{x}=4,03$) oldukça tatmin olunduğu görülmektedir. Özellikle tarihi şehitliklerin bakımlı olması ($\bar{x}=4,01$), alanda bulunana bilgilendirme panoları ($\bar{x}=3,86$), alanda bulunana yön tabelaları ($\bar{x}=3,84$), çöp toplama hizmeti ($\bar{x}=3,83$) ve çevrenin temizliğinden ($\bar{x}=3,75$) memnun kaldıkları tespit edilmiştir. Düşük memnuniyet düzeyine sahip özellikler incelendiğinde rehberin bilgi düzeyinin yetersiz olduğu ($\bar{x}=3,54$), Tarihi Alana araçlarla kolaylıkla erişimin olmadığı ($\bar{x}=3,48$), alandaki otoparkın yetersiz olduğu ($\bar{x}=3,43$), tuvaletlerin yeterince hijyenik olmadığı ($\bar{x}=3,40$), dinlenilecek alanların yetersiz olduğu ($\bar{x}=3,36$), tuvaletlerin yetersiz olduğu ($\bar{x}=3,33$), ulaşım araçlarının rahat olmadığı ($\bar{x}=3,25$) ve konaklama tesisleri ($\bar{x}=3,24$) ve satılan yiyecek ve içeceklerden ($\bar{x}=3,10$) yeterince memnun kalmadığı görülmektedir. Hediyelik eşyaların kalitesi ($\bar{x}=2,55$), satılan yiyecek ve içeceklerin fiyatı ($\bar{x}=2,48$), hediyelik eşyaların çeşitliliği ($\bar{x}=2,46$) ve hediyelik eşyaların fiyatı ($\bar{x}=2,21$) ile ilgili ifadelerle verilen cevaplara göre hiç memnun kalmadıkları saptanmıştır.

Destinasyon imajı performansının ölçekte yer alan ifadelerle verilen cevaplar incelendiğinde rakip destinasyonlara göre şehitlikler daha temiz ($\bar{x}=3,68$) ve bakımlı ($\bar{x}=3,64$) olduğu görülmektedir. Nispeten düşük performans özellikleri incelendiğinde Alanda bulunan yön tabelalarının yeterliliği ($\bar{x}=3,54$), çevrenin temizliği ($\bar{x}=3,54$), çöp toplama hizmeti ($\bar{x}=3,49$), alanda bulunana bilgilendirme panolarının yeterliliği ($\bar{x}=3,40$), tarihi alanı gezdiren rehberin bilgi düzeyi ($\bar{x}=3,30$), ulaşımın kolay olması ($\bar{x}=3,23$), alandaki otoparkın yeterliliği ($\bar{x}=3,15$), tuvaletlerin yeterliliği ($\bar{x}=3,13$), tuvaletlerin yeterince hijyenik olması ($\bar{x}=3,11$), ulaşım araçlarının rahatlığı ($\bar{x}=3,01$), konaklama tesislerinin rahatlığı ($\bar{x}=3,04$), oturulabilecek ve dinlenilebilecek alanların yeterliliği ($\bar{x}=3,00$), satılan yiyecek-içeceklerin kalitesi ($\bar{x}=2,88$), satılan yiyecek-içeceklerin fiyatı ($\bar{x}=2,86$), hediyelik eşyaların kalitesi ($\bar{x}=2,85$), hediyelik eşyaların çeşitliliği ($\bar{x}=2,76$) ve hediyelik eşyaların fiyatına ($\bar{x}=2,71$) ilişkin yaşamış oldukları sorunlar performansının düşük algılanması rakip destinasyonlara göre eksikliklerinin olduğu görülmektedir.

Şehitliklerin bakımlı olması ve temiz olması diğer destinasyonlara göre yüksektir. Ziyaretçi memnuniyeti açısından değerlendirildiğinde ise ziyaretçilerin bu hizmetlerden oldukça memnun kaldıkları tespit edilmiştir. Bu verilere göre başarımlı düzeyi yüksek olan özelliklerin ziyaretçi memnuniyetini pozitif yönde etkilediği sonucuna varılabilir. Ayrıca rehberin bilgi düzeyi, hediyelik eşyaların kalitesi, fiyatı ve çeşitliliği, dinlenme yerlerinin yeterliliği, konaklama tesislerinin kalitesi, ulaşım olanakları, tuvaletlerin temiz olması ve yeterliliği, alandaki otoparkın yeterliliği, çevrenin temizliği, yön tabelaları ve bilgilendirme panolarının yeterliliği, çöp toplama hizmeti ile yiyecek-içecek kalitesi ve fiyat unsurunun düşük olarak değerlendirilmesi, ziyaretçilerin bu unsurlardan daha az düzeyde hoşnut olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Destinasyon imajı başarımlı değerleri ile ziyaretçilerin Tarihi Alan'da sunulan ürün ve hizmetlerden memnuniyetleri arasındaki farkın anlamlı olduğu ($p<0,001$) tespit edildikten sonra ÖPA matrisi elde edilmiştir.

Şekil 2'deki ÖPA matrisine göre; korunması gerekenler kümesinde yer alan hizmetler incelendiğinde, şehitliklerin temizliği ve bakımı başarılı bulunmuş olup, diğer destinasyonlara kıyasla başarımlı açılarından yüksek değerlere sahiptir. Korunması gereken ürün ve hizmetler, ziyaretçiler tarafından hem önemli hem de başarımlı yüksek olarak değerlendirilen ürün ve hizmetler kümesidir. Bu alandaki ürün ve hizmetler ziyaretçiler nazarında kaliteli olarak değerlendirildiği için katılımcıların tercihleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Yoğunlaşılması gerekenler kümesinde yer alan hizmetler arasında alanda bulunana bilgilendirme panoları, alanda bulunana yön tabelaları, çöp toplama hizmeti ve çevrenin temizliği ziyaretçiler açısından başarılı bulunurken; diğer destinasyonlara göre performans açısından düşük olarak değerlendirilmişlerdir. Üzerinde yoğunlaşılması gereken küme ise ziyaretçiler için önemli olan ancak performansı düşük seviyede olan hizmetlerdir. Bu kümedeki ürün ve hizmetler ziyaretçiler tarafından önemli görülmele birlikte başarımlı düşük olarak değerlendirilmektedir. Düşük öncelikli kümede yer alan hizmetler incelendiğinde, rehberin bilgi düzeyi, kolay erişilebilirlik, alandaki otoparkın yeterliliği, tuvaletlerin yeterince hijyenik olması, oturulabilecek ve dinlenilebilecek alanların yeterliliği, tuvaletlerin yeterliliği, ulaşım araçlarının rahatlığı, konaklama tesislerinin rahatlığı, satılan yiyecek ve içeceklerin kalitesi, hediyelik eşyaların kalitesi, satılan yiyecek ve içeceklerin fiyatı, hediyelik eşyaların çeşitliliği ve hediyelik eşyaların fiyatına ilişkin ziyaretçiler memnun kalmazken; diğer destinasyonlara göre performans açısından da düşük değerlere sahiptirler. Düşük öncelikli hizmetler, ziyaretçiler tarafından düşük öneme sahip olduğu düşünülen ve performansı da düşük olarak değerlendirilen hizmetler kümesidir. Bu kümede yer alan ürün ve hizmetler ziyaretçilerin tercihinde etkili değildir. Olası aşırıklar kümesinde yer alan bir hizmetler bulunmamaktadır.



Şekil 2: Değişkenlere İlişkin ÖPA Matrisi

Ziyaretçilerin ziyaret sonrası görüşleri üç grupta analiz edilmiştir: memnuniyet, tekrar ziyaret etme niyeti ve başkalarına tavsiye etme. Ziyaret sonrası görüşlere ilişkin analiz sonuçları Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Ziyaret Sonrası Düşüncelere İlişkin Bulgular

İfadeler	Ortalama	Standart Sapma
Ziyaretimi çevremdekilerle paylaşacağım.	4,00	1,153
Yeniden Tarihi Alanı ziyaret edeceğim.	4,01	1,169
Arkadaşlarıma Tarihi Alanı ziyaret etmelerini önereceğim	4,11	1,142
Aileme Tarihi Alanı ziyaret etmelerini önereceğim.	4,15	1,154
Ziyaretimden oldukça memnun kaldım.	3,96	1,179

Anket analizine göre yapılan değerlendirme sonucunda Tarihi Alanı gezen ziyaretçilerin memnun kaldıkları ($\bar{x}=3,99$) ve Tarihi Alanı tekrar ziyaret etme ($\bar{x}=4,01$) niyetinde oldukları görülmektedir. Aynı zamanda çevresindekilere deneyimlerini paylaşacaklarını ($\bar{x}=4,00$) ve ziyaret etmeleri konusunda ailelerine ($\bar{x}=4,15$) ve arkadaşlarına ($\bar{x}=4,11$) önerilerde bulunacakları söylenebilir.

Tarihi Alanın destinasyon imajı başarımı, destinasyonu ziyaret edenlerin memnuniyeti ile geleceğe yönelik davranışları arasındaki ilişki Pearson korelasyon ile test edilmiştir ve ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Destinasyon imajı başarımı ile ziyaret edenlerin memnuniyeti arasında ($r = 0,768 > 0,70$) güçlü pozitif yönde bir ilişki varken; geleceğe yönelik ziyaretçi davranışı arasında ($r = 0,559 > 0,40$) orta düzeyde pozitif bir ilişki vardır. Yani destinasyon imajı başarımının alanda sunulan ürün ve hizmetlerden tatmin olan ziyaretçilerin memnuniyetleriyle ve yeniden ziyaret etmeleri arasında olumlu bir ilişki olduğu söylenebilir. Ayrıca, ziyaretçi memnuniyeti ve gelecekteki ziyaretçi davranışı bağımlı değişkenleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu da gözlemlenmiştir ($r = 0,485 > 0,40$).

Araştırmada test edilen hipotezlerin analizi, destinasyon imaj başarımının ziyaretçi memnuniyeti ve gelecekteki ziyaretçi davranışları üzerinde, ziyaretçi memnuniyetinin ise gelecekteki ziyaretçi davranışları üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur (Tablo 2). Dolayısıyla ziyaretçilere kaliteli hizmet sunabilmek için konaklama, yiyecek-içecek hizmetlerinin kalitesi ve çeşitliliği, ulaşım, genel hijyen ve temizlik, servisler, hediyelik eşya çeşitliliği ve fiyat algısı çok önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle bunlara sahip olmanın ziyaretçi memnuniyetini ve gelecekteki ziyaretçi davranışlarını pozitif yönde etkilediği anlaşılmaktadır.

Tablo2. Araştırma Modelinde Yer Alan Hipotezlerin Test sonuçları

H1: Destinasyon performansının ziyaretçi memnuniyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır	Kabul
H2: Destinasyon performansının geleceğe yönelik ziyaretçi davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H3: Ziyaretçi memnuniyetinin geleceğe yönelik ziyaretçi davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H4: Ziyaretçilerin demografik özelliklerinin (yaş, medeni durum) ziyaretçi memnuniyeti üzerine etkisi vardır.	Kabul
H5: Ziyaretçilerin demografik özelliklerinin (yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslek, aylık gelir) destinasyon imajı performansı üzerine etkisi vardır.	Kabul
H6: Ziyaretçilerin demografik özelliklerinin (eğitim durumu, meslek) geleceğe yönelik ziyaretçi davranışı üzerine etkisi vardır.	Kabul

Katılımcıların betimleyici özelliklerine göre yapılan değerlendirmede;

- Yaş ve medeni durumun ziyaretçi memnuniyeti üzerinde bir etkisi vardır. Bununla beraber; yaşı küçük olan kişilerin daha çok memnun oldukları tespit edilmiştir.
- Yaş, eğitim seviyesi, medeni hali, meslek grubu ve aylık gelir destinasyon imajı performansı üzerinde bir etkisi vardır. Bununla beraber; yaşı küçük ve aylık geliri düşük olan kişilerin destinasyon imajı performanslarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
- Eğitim ve mesleğin geleceğe yönelik ziyaretçi davranışı üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

3. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Ziyaretçilerin gittikleri destinasyonlardan memnun olmalarını sağlamak ve bu memnuniyetle yakın çevrelerine ziyaret ettikleri destinasyonu tavsiye etmesini sağlamak için destinasyon imajı başarımları ile ziyaretçi memnuniyetlerinin ve geleceğe yönelik ziyaretçi davranışının ölçülmesi gerektiğini düşünmekteyiz. Bu nedenle çalışmamızda; tarihi alanda ziyaretçilerin destinasyon imajı başarımları, ziyaretçi memnuniyeti ve gelecekteki ziyaretçi davranışları ölçülmüş ve destinasyon imajı başarımının ziyaretçi memnuniyeti ve gelecekteki ziyaretçi davranışları üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

Katılımcıların büyük bölümünün destinasyondan genel olarak memnun olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmanın bağımsız değişkeni destinasyon imajı başarımıdır ve bir destinasyondaki herhangi bir turistik çekicilik unsuru destinasyonun başarımını

etkilemektedir. Ayrıca destinasyon imaj başarımının yüksek olması rekabet edebilirliğin de artışına neden olmaktadır. Destinasyon başarımı, destinasyon rekabet gücü için oldukça etkilidir. Çünkü ziyaretçi memnuniyetinin ve gelecekteki ziyaretçi davranışlarının bu destinasyon başarımından büyük ölçüde etkileneceği beklenmektedir (Eren vd., 2016:313-330).

Araştırma sonucunda ziyaretçiler Tarihi Alanın şehitlik temizliğinden oldukça tatmin olduğu görülmektedir. Özellikle ziyaretçilerin tarihi şehitliklerin bakımlı olmasından, alanda bulunan bilgilendirme panoları ve yön tabelalarından, çöp toplama hizmetinden ve çevrenin temizliğinden memnun kaldıkları söylenebilir. Fakat rehberlerin bilgi düzeyinin yetersiz olduğu, Tarihi Alana araçlarla kolaylıkla erişimin olmadığı, araçların rahat olmadığı, otoparkların ve dinlenilecek alanların yetersiz olduğu, tuvaletlerin yetersiz ve yeterince hijyenik olmadığı, satılan yiyeceklerden ve içeceklerden, konaklama tesislerin kalitesiz olması ve hediyelik eşyalardan memnun kalınmadığı görülmektedir. Şehitliklerin temizliği ve bakımlı olması rakip destinasyonlardan daha başarılı görülmektedir. Tarihi ve doğal güzelliklerinin yanı sıra hüznün, keder, karamsarlık, savaş alanı turizmi gibi isimlerle adlandırılan bir turizm türü için dünya ölçeğinde özel bir konuma sahip olması nedeniyle büyük bir turizm potansiyeli taşımaktadır. Dolayısıyla destinasyonun bu yönlerinden memnun ayrılan ziyaretçiler destinasyonu tekrar ziyaret etmeyi isteyeceklerdir. Tarihi Alana ulaşım olanakları açısından rakip destinasyonlara göre eksiklikler olduğu söylenmelidir. Tarihi Alana gelen ziyaretçilerin rehber, ulaşım, hediyelik eşya, oturulabilecek ve dinlenebilecek yerlerin yetersizliği, konaklama, tuvalet, otopark, çevrenin temizliği, yön tabelaları, bilgilendirme panoları, çöp toplama hizmeti ve yiyecek içeceklerle ilişkin yaşamış oldukları sorunlar başarımının düşük algılanmasına sebep olduğu söylenebilir.

Şehitliklerin bakımlı olması ve temiz olması diğer destinasyonlara göre daha yüksek olarak değerlendirilmiştir. Ziyaretçi memnuniyeti bakımından ise ziyaretçilerin bu özelliklerden oldukça memnun oldukları gözlemlenmektedir. Bu verilere göre başarımlı düzeyi yüksek olan özelliklerin ziyaretçi memnuniyetini pozitif yönde etkilediği ifade edilebilir.

Destinasyon imaj performansının düşük olduğu ve ziyaretçilerin memnuniyetsiz olduğu özellikler yöneticiler tarafından tespit edilmeli ve ziyaretçilerin destinasyona yönelik memnuniyet düzeylerinin artırılması için gerekli stratejiler belirlenmelidir. Çalışmada yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, Tarihi Alan'a gelen ziyaretçilerin destinasyon imaj performansı algıları ile ziyaretçi memnuniyeti ve gelecekteki ziyaretçi davranışları arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon ilişkisi bulunmuştur. Ziyaretçi memnuniyeti ile gelecekteki ziyaretçi davranışı arasında da pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. En yüksek korelasyon destinasyon imajı performansı ile ziyaretçi memnuniyeti arasında bulunmuştur. Regresyon analizinden elde edilen verilere göre ziyaretçi memnuniyetindeki varyansın %59'u destinasyon imajı performansı ile ilişkilidir. Destinasyon imajı performansı, geleceğe yönelik ziyaretçi davranışındaki varyansın %31'ini açıklamaktadır. Ziyaretçi memnuniyeti ise geleceğe yönelik ziyaretçi davranışındaki varyansın %24'ünü açıklamaktadır. Destinasyon imajı performansının ziyaretçi memnuniyeti üzerinde etkili olduğu regresyon analizinde katsayının diğerlerine göre daha yüksek olması destinasyon imajı performansının ziyaretçi memnuniyeti üzerindeki etkisinin varlığını desteklemektedir. Destinasyon imaj performansının yüksek olmasının, destinasyona gelen ziyaretçilerin memnuniyeti, Tarihi Alan'ı gelecekte ziyaret etmeleri ve Tarihi Alan'ı tanıdıklarına tavsiye etmeleri üzerinde etkili olduğu söylenebilir.

Araştırmadan elde edilen bulgular ile daha önce yapılan çalışmaların bulguları benzerlik göstermektedir. Performansın ziyaretçi memnuniyeti ve gelecekteki ziyaretçi davranışları üzerinde etkili olduğunu gösteren Baloğlu ve diğerleri (2003; 868-897) ile McDowall ve Ma'nın (2010; 260-282.) çalışmalarıyla da benzer sonuçlara sahiptir. Ziyaretçi memnuniyetinin geleceğe yönelik ziyaretçi davranışı üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalar da (Yoon ve Uysal, 2005; 45-) benzer sonuçlar sunmaktadır.

Araştırmadan elde edilen bulgular, destinasyon imaj başarımının ziyaretçi memnuniyetini ve gelecekteki ziyaretçi davranışlarını etkilediğini göstermektedir. Bu nedenle çalışmanın, destinasyon imaj başarımını artırmak ve böylece ziyaretçi memnuniyeti ve bağlılığını temin etmek isteyen destinasyon yöneticilerine yol göstereceği öngörülebilir. Bu amaçla yöneticilerin ziyaretçiler tarafından yüksek başarımlı olarak algılanan destinasyon imaj özelliklerini korumaları ve sürekliliğini sağlamaları, görece düşük başarımlı algısına sahip ve aynı zamanda daha az memnun olunan destinasyon özelliklerini ise geliştirmeleri önem taşımaktadır.

Ziyaret sonrası bulgular incelendiğinde ziyaretlerinden memnun kaldıklarını, Tarihi Alanı tekrar ziyaret edeceklerini, çevrelerine deneyimlerini paylaşacaklarını ve ailelerine ve yakınlarına ziyaret etmeleri konusunda öneride bulunacakları tespit edilmiştir.

Buna göre yaşlı küçük olan ziyaretçilerin daha çok memnun oldukları ve destinasyon imajı başarımını daha yüksek algıladıkları görülmüştür. Aylık geliri düşük olan kişilerin ise destinasyon imajı başarımının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Üzerinde durulması ve düzeltilmesi gereken öncelikli konular bir ÖPA matrisi oluşturularak belirlenmiştir. Şehitliklerin temizliği ve şehitliklerin bakımı yüksek öneme ve yüksek başarımlı düzeyine sahip olduğu için korunması gerekenler

kümesinde yer almaktadır. Alandaki bilgilendirme panoları, alandaki yönlendirme levhaları, çöp toplama hizmeti ve çevre temizliği üzerinde durulması gereken konulardır.

Düşük öncelikliler kümesinde yer alan hizmetler incelendiğinde rehberin bilgi düzeyi, ulaşımın kolay olması, alandaki otoparkın yeterliliği, tuvaletlerin hijyeniği, oturulabilecek ve dinlenecek yerler, tuvaletlerin yeterliliği, ulaşım araçlarının rahatlığı, konaklama tesislerin rahatlığı, satılan yiyecek ve içeceklerin kalitesi, hediyelik eşyaların kalitesi, satılan yiyecek ve içeceklerin fiyatı, hediyelik eşyaların çeşitliliği ve hediyelik eşyaların fiyatı destinasyon seçiminde daha az öneme sahip olduklarını göstermektedir. Ziyaretçiler tarafından diğer faktörlerden daha az önemli olarak algılanan ancak başarımın yüksek olarak algılandığı faktörler bölümünde herhangi bir hizmet bulunmamaktadır.

ÖPA sonrası elde edilen sonuçlara göre destinasyon yöneticilerine aşağıdaki öneriler geliştirilebilir.

- Şehitliklerin temizliğinin ve bakımlılığının sürdürülmesi
- Yön tabelaları ve bilgilendirme panolarının yetersiz bulunmasının sebebi araştırılarak çözüm üretilebilir.
- Tarihi Alanda çöp toplama hizmetine ilişkin gerekli düzenlemeler yapılması
- Çevrenin temizliğinin sağlanması için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

Bu çalışmanın en önemli kısıtlılığı, örneklem büyüklüğünün sınırlı olmasıdır. Anketin uygulandığı zaman aralığının kısa olması, ziyaretçilerin anketlere ulaşılabilirliği, gönüllülük esaslı anket doldurulması ve verilerin toplanması aşamasında karşılaşılan güçlükler, araştırma bütçesinin kısıtlı olması nedeniyle geniş bir örneklem üzerinde yapılamamıştır. Daha fazla katılımcının dahil olduğu ve nitel veri toplama teknikleri (katılımcı gözlem ve görüşme yöntemleri gibi) ile verinin toplandığı araştırmaların yapılması konu hakkında daha kapsamlı bilgi edinilmesini sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- ALBAYRAK, T. ve CABER, M. (2011). Önem-Performans Analizi: Destinasyon Yönetimine Dair Bir Örnek. Ege akademik Bakış. Cilt: 11, Sayı: 4, ss. 627-638.
- BARSKY, J. (1992) "Customer Satisfaction in Hotel Industry: Meaning and Measurement" Hospitality Research Journal, 16(1):51-73.
- ÇETİN A., Ç. ve ŞİMŞEK, A. "Destinasyon İmajının Algılanan Değer ve Deneyim Kalitesine Etkisi: Kültür Turistleri Üzerine Bir Araştırma", İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8 (1), Nisan 2021, ss. 127-144.
- BALOGLU, S., & MCCLEARY, K. W. (1999). A Model Of Destination İmage Formation. Annals Of Tourism Research, 26(4), 868-897.
- EREN D, ÇOBAN G & YILDIZ OŞ (2016) Evaluating Destination Performance with Manager-Oriented Approach : Case of Nevşehir Cappadocia. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences,6(5), 313-330.
- KOÇ, D. E. ve EREN, D. (2021). Destinasyon Performansının Ziyaretçi Memnuniyeti ve Geleceğe Yönelik Ziyaretçi Davranışı Üzerine Etkisi: Kapadokya Örneği. Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi,4(1): 57-72.
- KOZAK, M. ve RİMMİNGTON, M. (1999). Measuring Tourist Destination Competitiveness: Conceptual Considerations and Empirical Findings, Hospitality Management, 18(3): 273–283.
- MARTİLLA, J. A. ve JAMES J. C. (1977). Importance-Performance Analysis", Journal of Marketing, 41(1), ss.77-79.
- MCDOWALL, S.,& MA, E. (2010). An analysis of tourists' evaluation of Bangkok's performance, their satisfaction, and destination loyalty: comparing international versus domestic Thai tourists. Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism, 11(4), 260-282.
- PEKYAMAN, A. ve BAYDENİZ, E. (2020). Hizmet Kalitesinin Önem Performans Analizi İle Ölçülmesi: Afyonkarahisar İli Beş Yıldızlı Termal Otel Örneği. Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi, 4(2) 173-199.
- SOYLU, Y., & ÖZKÖK, F. (2016). Turistik Destinasyonlarda Taşıma Kapasitesi: Çanakkale Savaşları Gelibolu Tarihi Alanı Örneği. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19(36), 565-581.
- TEKİN, Ö. A., KALKAN, G. ve DUMAN, H. (2014), „Hizmet Kalitesinin Önem-Performans Analizi ile Ölçülmesi: Üniversite Sosyal Tesislerinin Konaklama Üniteleri Üzerinde Bir Uygulama“, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 7(31), ss.751-770.

YOON Y &UYSAL M(2005) An Examination of the Effects of Motivation and Satisfaction on Destination Loyalty:A Structural Model,Tourism Management,26