

E-ISSN 2718-0484

BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

Cilt 4 Sayı 2 Aralık 2023

Balıkesir University Faculty of Economics and Administrative Sciences Journal

Volume 4 Issue 2 January 2023



BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ
Balıkesir University Faculty Of Economics And Administrative Sciences Journal



Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Adına Derginin Sahibi /
Owner on Behalf of Balıkesir University Faculty of Economics and Administrative Sciences
Prof. Dr. Yücel OĞURLU – Balıkesir Üniversitesi Rektörü (*Balıkesir University Rector*)

Baş Editör / Editor-in-Chief
Prof. Dr. Suat KARA – Dekan (*Dean*)

Editör / Editor
Dr. Öğretim Üyesi Mustafa OĞUZ – Balıkesir Üniversitesi

Editör Yardımcısı
Doç. Dr. Sinem ŞAHNAGİL – Balıkesir Üniversitesi

Alan Editörleri / Field Editors
Prof. Dr. Bülent BAYRAKTAR – Balıkesir Üniversitesi
(İktisat / Economics)
Prof. Dr. Fazlı YILDIZ – Balıkesir Üniversitesi
(Maliye / Public Finance)
Prof. Dr. Suat KARA – Balıkesir Üniversitesi
(Uluslararası Ticaret ve Lojistik / International Trade and Logistic)
Prof. Dr. Şakir SAKARYA – Balıkesir Üniversitesi
(İşletme / Business Administration)
Prof. Dr. Şeniz ANBARLI BOZATAY – Balıkesir Üniversitesi
(Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi / Political Science and Public Administration)

Dil Editörü / Language Editor
Prof. Dr. Mehmet KIRBIYIK – Necmettin Erbakan Üniversitesi

Yayın Sekreterleri / Editorial Staff
Dr. Öğr. Üyesi Abdullah ERKUL – Balıkesir Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Melek AKSU – Balıkesir Üniversitesi
Arş. Gör. Dr. Güven DEMİRDAŞ – Balıkesir Üniversitesi
Arş. Gör. Arif SEZGİN – Balıkesir Üniversitesi

Yayın Türü / Publication Type

İşletme, İktisat, Maliye, Siyaset Bilimi, Kamu Yönetimi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik ve ilgili diğer konularda Türkçe ve İngilizce dillerinde yayın kabul eden, yılda 2 kez (Haziran ve Aralık aylarında) elektronik ortamda yayımlanan ulusal, hakemli, bilimsel ve süreli yayın.

National, peer-reviewed, scientific and periodical journal which accepts articles related to the fields of business administration, economics, public finance, political sciences, public administration, international trade and logistic, and other topics in Turkish and English, and is electronically published biannually (in the months of June and December).

Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nin amacı; işletme, iktisat, maliye, siyaset bilimi, kamu yönetimi, uluslararası ticaret ve lojistik ve ilgili diğer alanlarda yapılan bilimsel çalışmaların etik değerlere ve yayın koşullarına bağlı olarak değerlendirilmesi ve içerdiği görüşler yazarlarına ait olmak kaydıyla bilim dünyası ve uygulamacılarla paylaşılmasıdır.

Aim of Balıkesir University Faculty of Economics and Administrative Sciences Journal is to evaluate the submitted articles related to the fields of business administration, economics, public finance, political sciences, public administration, international trade and logistic, and other topics depending on ethic values and publication guidelines and share the views in these articles (which are directly belonged to their authors) with scientific world and practitioners.

Yönetim Merkezi ve Yazışma Adresi / Headquarter and Inquiry Address



0 266 249 65 35 (Pbx)
0 266 249 04 64



dergipark.org.tr/tr/pub/bauniibfd



iibfdergi@balikesir.edu.tr

Balıkesir Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Çağış Kampüsü 10145 Altıeylül/BALIKESİR

Bu derginin tüm telif hakları Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'ne aittir.

All copyrights of this journal are reserved by Balıkesir University Faculty of Economics and Administrative Sciences.

Telif: Tüm hakları saklıdır. Bu derginin tamamı ya da bir kısmı 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserler Yasası'nın ilgili hükümleri uyarınca, Editör-Yayın Kurulu ve/veya yazarın izni olmaksızın elektronik, mekanik, fotokopi olarak ya da herhangi bir kayıt sistemiyle çoğaltılamaz, özetlenemez, yayınlanamaz, depolanamaz. Kaynak gösterilmek koşuluyla alıntı yapılabilir.

Copyright: All rights reserved. According to Code of Intellectual and Artistic Works Act, all or the particular parts of this journal cannot be summed, transmitted, stored electronically, mechanically, by photocopying or reproduced in any recording system without permission of the editorial board and/or the authors. Be quoted, provided the source displayed.

E-ISSN 2718-0484

Bu dergide ileri sürülen fikirler, makalelerin yazarlarına aittir. Bu fikirler Balıkesir İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nin görüşlerini yansıtmaz.

Views expressed in this journal are those of authors. Those views do not reflect the opinions of Balıkesir University Faculty of Economics and Administrative Sciences.

Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi aşağıdaki arşivlerde taranmaktadır:

ASOS İndeks (Cilt: 2 Sayı: 1 Haziran 2021)
İdeal Online (Cilt: 3 Sayı: 2 Aralık 2022)

Balıkesir University Faculty of Economics and Administrative Sciences Journal has been indexed by the following archives:

ASOS İndeks (since June 2021, Vol: 2 No: 1)
İdeal Online (since December 2022, Vol: 3 No: 2)

Makale Gönderimi / Manuscript Submission
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/bauniibfd>

Bilim-Danışma Kurulu / Scientific-Advisory Board

Prof. Dr. Abdülkadir BULUŞ (Necmettin Erbakan Üniv.)
Prof. Dr. Abitter ÖZULUCAN (Niğde Ömer Halisdemir Üniv.)
Prof. Dr. Ahmet Burçin YERELİ (Hacettepe Üniv.)
Prof. Dr. Bedriye TUNÇSİPER (İzmir Demokrasi Üniv.)
Prof. Dr. Çağatay ÜNÜSAN (KTO Karatay Üniv.)
Prof. Dr. Erdoğan GAVCAR (Muğla Sıtkı Koçman Üniv.)
Prof. Dr. Erkut DÜZAKIN (Çukurova Üniv.)
Prof. Dr. Fatih Mehmet ÖCAL (Necmettin Erbakan Üniv.)
Prof. Dr. Gökhan ORHAN (Bandırma Onyediy Eylöl Üniv.)
Prof. Dr. Hakan AY (Dokuz Eylöl Üniv.)
Prof. Dr. Halim KAZAN (İstanbul Üniv.)
Prof. Dr. Hasan GÜL (Ondokuz Mayıs Üniv.)
Prof. Dr. Himmət KARADAL (Abant İzzet Baysal Üniv.)
Prof. Dr. Hüseyin AKAY (İzmir Demokrasi Üniv.)
Prof. Dr. İbrahim Attila ACAR (İzmir Kâtip Çelebi Üniv.)
Prof. Dr. İbrahim ÖRNEK (Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniv.)
Prof. Dr. İlhan EROĞLU (Tokat Gaziosmanpaşa Üniv.)
Prof. Dr. İsmail BEKÇİ (Süleyman Demirel Üniv.)
Prof. Dr. Mehmet Emin ERÇAKAR (Bandırma Onyediy Eylöl Üniv.)
Prof. Dr. Mehmet ERKAN (İstanbul Gedik Üniv.)
Prof. Dr. Melih ÖZÇALIK (Manisa Celal Bayar Üniv.)
Prof. Dr. Muhsin HALİS (Kocaeli Üniv.)
Prof. Dr. Mustafa Erkan ÜYÜMEZ (Anadolu Üniv.)
Prof. Dr. Nihat BATMAZ (Pamukkale Üniv.)
Prof. Dr. Özgür ÖNDER (Kütahya Dumlupınar Üniv.)
Prof. Dr. Tuğrul KANDEMİR (Afyon Kocatepe Üniv.)
Prof. Dr. Yakup ALTAN (Süleyman Demirel Üniv.)
Doç. Dr. Ahmet ÇALIK (KTO Karatay Üniv.)
Doç. Dr. Aybeniz AKDENİZ AR (Bandırma Onyediy Eylöl Üniv.)
Doç. Dr. Elif Ayşe ŞAHİN İPEK (İzmir Kâtip Çelebi Üniv.)
Doç. Dr. Elif TÜRKAN ARSLAN (İzmir Kâtip Çelebi Üniv.)
Doç. Dr. Hakan ÇELİKKOL (Kütahya Dumlupınar Üniv.)
Doç. Dr. Metin KILIÇ (Bandırma Onyediy Eylöl Üniv.)
Doç. Dr. Mustafa Necati ÇOBAN (Tokat Gaziosmanpaşa Üniv.)
Doç. Dr. Sezer BOZKUŞ KAHYAOĞLU (Kırgızistan-Türkiye Manas Üniv.)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. Ali ÇAKSU (Balıkesir Üniv.)
Prof. Dr. Bülent BAYRAKTAR (Balıkesir Üniv.)
Prof. Dr. Fazlı YILDIZ (Balıkesir Üniv.)
Prof. Dr. Ferit KULA (Balıkesir Üniv.)
Prof. Dr. Hakan ÇETİNTAŞ (Balıkesir Üniv.)
Prof. Dr. Hasan MEMİŞ (Balıkesir Üniv.)
Prof. Dr. Oya İnci BOLAT (Balıkesir Üniv.)
Prof. Dr. Oya SEYMEYEN (Balıkesir Üniv.)
Prof. Dr. Sinan AYTEKİN (Balıkesir Üniv.)
Prof. Dr. Suat KARA (Balıkesir Üniv.)
Prof. Dr. Şakir SAKARYA (Balıkesir Üniv.)
Prof. Dr. Şeniz ANBARLI BOZATAY (Balıkesir Üniv.)
Prof. Dr. Tamer BOLAT (Balıkesir Üniv.)
Doç. Dr. Admir MULAOSMANOVIC (Balıkesir Üniv.)
Doç. Dr. Ahmet ÇALIK (Balıkesir Üniv.)
Doç. Dr. A. Zafer YALÇIN (Balıkesir Üniv.)
Doç. Dr. Binali KILIÇ (Balıkesir Üniv.)
Doç. Dr. Cem KIRANKABEŞ (Balıkesir Üniv.)
Doç. Dr. İbrahim Murat BİCİL (Balıkesir Üniv.)
Doç. Dr. Kumru TÜRKÖZ (Balıkesir Üniv.)
Doç. Dr. Mine BİNİŞ (Balıkesir Üniv.)
Doç. Dr. Musa ATGÜR (Balıkesir Üniv.)
Doç. Dr. Ömer Faruk BİÇEN (Balıkesir Üniv.)
Doç. Dr. Özlem KUVAT (Balıkesir Üniv.)
Doç. Dr. Sami BUHUR (Balıkesir Üniv.)
Doç. Dr. Şerif ÖNER (Balıkesir Üniv.)
Doç. Dr. Tahsin GÜLER (Balıkesir Üniv.)
Doç. Dr. Yasemin HAYTA (Balıkesir Üniv.)
Dr. Öğr. Üyesi Aysun YILMAZTÜRK (Balıkesir Üniv.)
Dr. Öğr. Üyesi Enes FİLİZ (Balıkesir Üniv.)
Dr. Öğr. Üyesi Gamze AYTEKİN (Balıkesir Üniv.)
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa OĞUZ (Balıkesir Üniv.)
Dr. Öğr. Üyesi Mutlu YORULDU (Balıkesir Üniv.)
Dr. Öğr. Üyesi Orhan ŞAHİN (Balıkesir Üniv.)
Dr. Öğr. Üyesi Serap YÜCEL (Balıkesir Üniv.)
Dr. Öğr. Üyesi Şerife ÖZKAR (Balıkesir Üniv.)
Dr. Öğr. Üyesi Türker BATMAZ (Balıkesir Üniv.)
Dr. Öğr. Üyesi Zeynep GÜNAY (Balıkesir Üniv.)

Editör'den / From Editor

Değerli okurlarımız,

Haziran 2020'den beri yayınlanan Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergimizin sekizinci sayısını sizlerle buluşturmanın mutluluğu içindeyiz.

Dergimizin bu sayısında dört farklı çalışma bulunmakta olup, Aralık 2023 sayısına bilimsel katkıda bulunan kıymetli yazarlarımıza teşekkürlerimizi iletiyoruz. Ayrıca dergimizde yayınlanan makaleleri bilimsel sorumluluk ve gönüllülük esasına bağlı olarak değerlendiren ve çalışmaların nitelikli hale gelmelerini sağlayan değerli hakemlerimize de minnettarız.

Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nin ulusal ve uluslararası akademik düzeyde daha iyi yerlere gelebilmesi için editör, yayın ve bilim kurulları ile yayına hazırlama ekibi olarak çalışmalarımıza büyük bir istekle devam etmekteyiz. Haziran 2024'te yayınlanacak olan sayımızda çok değerli yayınlarınızı yayımlamaktan mutluluk duyacağımızı bildirmek isterim.

Sevgi ve saygılarımızla.

Prof. Dr. Suat KARA

Balıkesir Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekan V.

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

ARAŞTIRMA MAKALELERİ / RESEARCH ARTICLES

MUHASEBE EĞİTİMİNDE BİLİŞSEL YÜK TEORİSİ TEMELLİ ÇALIŞMALARIN SİSTEMATİK LİTERATÜR İNCELEMESİ.....69-87

Systematic Literature Analysis of Cognitive Load Theory Based Studies in Accounting Education

İbrahim ATEŞ

İŞYERİNDE-EVDEN ÇALIŞMA MODELİ VE ÖRGÜTSEL YALNIZLIK İLİŞKİSİNDE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN DÜZENLEYİCİ ETKİSİ.....89-119

The Moderator Effect of Personality Traits in the Relationship between Workplace-From-Home Model and Organizational Loneliness

Sergen ÇAKIR, Oya AYTEMİZ SEYMEN

6 ŞUBAT 2023 TARİHİNDE YAŞANAN DEPREMİN TÜRKİYE'DEKİ MAKROEKONOMİK ETKİSİ.....121-138

Macro-Economic Impact of the Earthquake on February 6, 2023 in Turkey

Özge ÖZBEY, Bülent BAYRAKTAR

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ, TAKIM YETKİNLİĞİ VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ...139-160

Personality Characteristics, Team Competence and Job Satisfaction Relationship

Çağrı DURMAZ, Tamer BOLAT



Muhasebe Eğitiminde Bilişsel Yük Teorisi Temelli Çalışmaların Sistemik Literatür Analizi*

Systematic Literature Analysis of Cognitive Load Theory Based Studies in Accounting Education

İBRAHİM ATEŞ^{a, **} 

^a *Bilim Uzmanı, Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, Balıkesir, Türkiye*

(Gönderim Tarihi/Received: 12.10.2023; Kabul Tarihi/Accepted: 19.12.2023)

ÖZ Yapılan bu çalışmanın amacı Türkiye’de muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecindeki sorunları konu alan lisansüstü tezler ile muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecindeki sorunların çözümünde Bilişsel Yük Teorisi’nin ilkelerini uygulayan uluslararası düzeyde yayınlanmış makale ve bildiri çalışmalarını analiz etmektir. Araştırmanın evrenini Ulusal Tez Merkezi veri tabanında yayınlanan lisansüstü tezler, Semantic Scholar ve Google Akademik veri tabanındaki makale ve bildiri çalışmaları oluşturmaktadır. Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılarak sistemik literatür analizi deseni tercih edilmiş ve elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulmuştur. Lisansüstü tezler ile uluslararası düzeyde yayınlanmış makale ve bildiri çalışmalarından toplanan veriler analiz edilerek, Türkiye’de muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecindeki sorunlar ile bu sorunların çözümünde Bilişsel Yük Teorisi ilkelerini uygulayan çalışmaların yayın yılları, yayın türleri, araştırma ve veri toplama yöntemleri, örneklem grupları, öğrenme alanları, bilişsel yük türü/türleri ve sonuçları ile ilgili bulgular elde edilmiştir. Analiz sonucunda Türkiye’de muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecindeki sorunların genel olarak muhasebe ders konularının karmaşık ve soyut bir yapıda olması ve öğretim materyallerinin yetersiz olmasından kaynaklandığı, Bilişsel Yük Teorisi ilkelerinin muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecinde uygulanması sonucunda ise ilgili sorunların çözüme ulaştığı ve kalıcı öğrenmenin gerçekleştiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Bilişsel yük teorisi, muhasebe, eğitim, öğretim

JEL Sınıflandırması: I20, I21, M40

ABSTRACT The aim of this study is to analyze internationally published articles and notifications that apply the principles and methods of Cognitive Load Theory in solving the problems of the accounting education learning and teaching process, and postgraduate theses about the problems in the accounting education learning and teaching process in Turkey. The universe of the research consists of postgraduate theses published in the database of the National Thesis Center, articles and notification studies in the databases of Semantic Scholar and Google Scholar. In the research, systematic literature analysis design was preferred using qualitative research method; and the data obtained were subjected to content analysis. By analyzing the data collected from postgraduate theses and internationally published articles and papers, the findings about the problems in the learning and teaching process of accounting education in Turkey are determined by the years of publication of the studies that apply the principles of Cognitive Load Theory in solving the problems in the learning and teaching process of accounting education. It was obtained by types, research and data collection methods, sample groups, learning areas, cognitive load types and results of the studies. As a result of the analysis, it was concluded that the problems in the accounting education learning and teaching process in Turkey were generally caused by the complex and abstract nature of the accounting course subjects and the insufficient teaching materials, and that the relevant problems were resolved as a result of the application of the principles of Cognitive Load Theory in the accounting education learning and teaching process, and as a result of this, it has been determined that permanent learning occurs.

Keywords: Cognitive load theory, accounting, education, teaching

JEL Classification: I20, I21, M40

* Bu çalışma Dr. Öğr. Üyesi Mustafa OĞUZ danışmanlığında İbrahim ATEŞ tarafından yazılan, “Muhasebe Eğitiminde Bilişsel Yük Teorisi” adlı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

** Sorumlu yazar / Corresponding author.

E-posta adresi / E-mail address: ibrahimates245@gmail.com (T. Atılmış)



1. GİRİŞ

Eğitim, kişinin doğumu ile başlayan ve hayat boyu devam eden bir süreçtir. Bu süreçte bireylere çeşitli alanlarda pek çok bilgi ve davranış kazandırılması söz konusudur (Erden, 1998). Bireylerin davranışlarında kendi yaşantıları yoluyla istendik bir değişim meydana getirme süreci olarak tanımlanan eğitim alanlara özgü alt başlıklara ayrılmaktadır (Ertürk, 1994). Bu alt başlıklardan bir tanesi de mesleki eğitimidir. Mesleki eğitim, önceden belirlenen alanlarda başarı elde edebilmek amacıyla gerekli olan bilgi ve becerileri kazandırma süreci olarak tanımlanmaktadır (Doğan, 1983). İçinde bulunduğumuz dönemde ülkeler arasındaki üstünlük rekabeti ve bu üstünlük rekabetinin özellikle üretim süreci kilit rol oynamakta, istenilen düzeyde etkin ve verimli bir üretim sürecinin devamlılık arz etmesi büyük önem taşımaktadır. Bu durum ise mesleki eğitimin önemini ortaya çıkarmaktadır (Şengel, 2011).

Türkiye’deki mesleki eğitim sistemi ile bu sistemin uygulamalarına bakıldığında, ortaöğretim ve ön lisans düzeyinde mesleki eğitimin yoğunlukta olduğu, lisans düzeyinde ise akademik bir mesleki eğitimin verildiği ifade edilebilir (Güney, 2015). Türkiye’de, okullardaki kademe ve türlere göre pek çok alanda mesleki eğitim gerçekleştirilmektedir. Bu alanlardan biri de globalleşen dünyada sürekli olarak değişim gösteren rekabet koşulları, piyasa şartları ve tüm ülkelerin vergi politikaları ile ilgili uygulamalarından dolayı önemi artarak devam eden muhasebe ve finansman alan eğitimidir (Göksu, 2019). Muhasebe eğitimini şu şekilde tanımlamak mümkündür: Eğitim sürecindeki bireylere muhasebeyle ilgili temel hususları içeren ve bununla birlikte gerçekleştirilecek bütün iş ve işlemlerde gerekli olan muhasebe bilgilerinin kazandırılması sürecidir (Karlıkl, 2016). Şirketlerin faaliyetleri ile ilgili önemli kararlarda, kamu kurumları/kuruluşları ile sağlıklı bir iletişim kurulmasında önemli bir görev üstlenen muhasebe elemanlarının meslek alanları hakkında istenilen düzeyde bilgi ve yeterliliğe ulaşma istekleri yadsınamayacak bir gerçektir. Bu sebeple muhasebe eğitimi sürecinde sadece teorik bilgilere yer verilmesinin veya öğretilmesinin yeterli düzeyde ve ihtiyacı karşılayacak seviyede olmayacağı gibi sadece uygulamaya yönelik eğitiminde tek başına bir verim sağlamayacağı ifade edilebilir. Bu noktada muhasebe eğitiminden istenilen verimin sağlanabilmesinin yolu ise hem teorik hem de uygulamalı eğitimin bir arada verilmesidir (Süer, 2007).

Günümüzde teknolojik gelişmelerin hızlı bir şekilde meydana gelmesi, ekonomideki değişimler hem politik hem de sosyal alanlardaki dönüşümler şirketler üzerinde önemli düzeyde birtakım etkiler oluşturmaktadır. Çeşitli alanlarda meydana gelen bu değişim ve dönüşümlerden muhasebe eğitiminin de etkilenmemesi mümkün değildir. Meydana gelen bu gelişmeler doğrultusunda muhasebe eğitimi sürecinde “ne öğretileceği” ile “nasıl öğretileceği” konuları üzerinde durulması ve sürekli olarak güncellenmesi gereken başlıklardır (Daştan, 2008). Muhasebe eğitiminin teorik boyutunu oluşturan temel kavram, ilke, standart ve yöntemlerin bireylere aktararak bu bilgilerin bireyler tarafından özümsemesi, bilginin analiz edilerek ölçülmesi önem arz etmektedir (Tazegül vd., 2013). Genel olarak bakıldığında muhasebe eğitiminde ulaşılmak istenilen temel hedef; ilgili finansal bilgilerin bireylere, hatasız ve güvenilir bir şekilde nasıl sunulacağı hakkında bireyleri yetiştirerek eğitim sürecini yönlendirmektir (Çamtosun, 2008). İşte bu noktada muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme süreci ile ilgili birtakım sorunlar karşımıza çıkmaktadır. Genel olarak bu sorunlara bakıldığında, mevcut eğitim sisteminden kaynaklanan ve uygulama sürecini kapsayan sorunlar, oluşturulan çerçeve öğretim programlarından kaynaklanan sorunlar, alan öğretmenlerinin yetiştirilmesine yönelik sorunlar, eğitim sürecindeki öğretim yöntem ve teknikler ile ilgili sorunlar vb. olarak sıralanabilir. Muhasebe eğitiminin başarılı bir şekilde gerçekleştirilebilmesi ve etkili (kalıcı) öğrenme çıktıklarına ulaşılabilmesi için tüm eğitim ve öğretim kurumlarında gerekli olan düzenlemelerin yapılması gerekmektedir (Durak, 2009). Muhasebe eğitiminde etkili (kalıcı) öğrenme çıktıklarına ulaşabilmek, öğrenme ve öğretme sürecindeki sorunları azaltmak amacıyla literatürde pek çok öğretim teorisi, yöntem ve teknikleri yer

almaktadır. Bu teorilerden biri de Bilişsel Yük Teorisidir. Öğrenme sürecinde yer alan bireylerin bir konuyu etkili (kalıcı) bir şekilde öğrenmelerini sağlamak amacıyla hem öğretim sürecindeki konu ile ilgili hem de öğretim materyallerinin düzenlenmesine yönelik birtakım ilkeleri barındıran bu teori, eğitim ve öğretim sürecinin bu ilkeler doğrultusunda düzenlenmesi durumunda etkili (kalıcı) öğrenmelerin gerçekleşebileceği temeline dayanmaktadır.

Bu kapsamda yapılan bu araştırmanın amacı, Türkiye’de muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecindeki sorunları konu alan çalışmalar ile muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecindeki sorunların çözümünde Bilişsel Yük Teorisi’nin ilke ve yöntemlerini uygulayan çalışmaları belirli kriterlere göre analiz etmektir. Analiz işlemi sonucunda muhasebe eğitiminin öğrenme ve öğretme sürecindeki sorunları tespit edilerek bu sorunların çözümünde Bilişsel Yük Teorisi tarafından ortaya konulan ilke ve yöntemleri uygulayan çalışmaların sonuçlarını (etkilerini) tespit etmek amaçlanmaktadır. Böylece muhasebe eğitimi sürecinde karşılaşılan öğrenme ve öğretme sorunları belirlenerek, muhasebe eğitiminin etkili (kalıcı) bir şekilde öğrenilmesine katkı sağlayacağı düşünülen yeni verilerin elde edilmesi hedeflenmektedir. Türkiye’de muhasebe eğitimi sürecinde Bilişsel Yük Teorisi’nin ilke ve yöntemlerinin uygulanmasına yönelik herhangi bir araştırmanın bulunmamasından dolayı bu alana yönelik farkındalık oluşturularak elde edilen verilerin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmanın kuramsal çerçeve ve literatür taraması bölümünde Bilişsel Yük Teorisi ile ilgili genel bilgilere ve muhasebe eğitimi sürecinde Bilişsel Yük Teorisi ilkelerinin uygulanmasına yönelik çalışmalara yer verilmiştir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Bilişsel Yapı

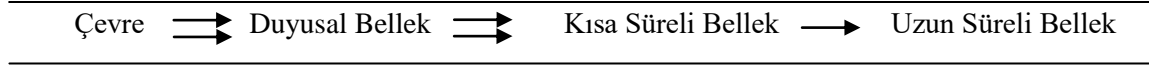
Bilişsel yapı, bireyler tarafından kazanılmış kavramlar ve nesnelere arasında kurulan bağlantı sonucunda edinilen bilginin düzenli bir yapıya kavuşması sebebiyle, önceden öğrenilen bilgilerin veya deneyimlerin organize edilmesi şeklinde tanımlanabilir (Neisser, 1967). Bilişsel yapı, bireyin öğrenme ve öğrenilen bilginin anımsanmasında önemli bir rol üstlenmektedir. Bireyin, öğrenmiş olduğu yeni bir bilgiyi anlamlandırabilmesi için daha önceden konu ile ilgili bir bilgisinin olması gerekmektedir. Bunun sebebi ise önceden öğrenilen bilginin başlangıç noktası olmasından kaynaklanmaktadır (Driscoll, 1993). Genel olarak bakıldığında insan zihni çevreden gelen pek çok uyarıcıya sürekli olarak maruz kalmaktadır (Kala, 2012). Bireyin çevreden gelen uyarıcılar sebebiyle bilgi edinme süreci başlamaktadır (İzmirli, 2012). Bu aşamada ise insanın bilişsel yapısı ile birlikte bilgiyi işleme süreci de devreye girmektedir. Bu nedenle bilginin işlenmesi sürecinde bilişsel yapı ve özelliklerinin bilinmesi önem arz etmektedir (Akbulut, 2014).

2.2. Bellek ve Bellek Türleri

Bellek, dış uyarıcıların algılanarak, bilgilerin gerekli düzenlemeler yapılmak suretiyle gizlenmesi, ihtiyaç duyulması halinde hatırlanması ve kullanılmasını sağlayan yeti veya depo olarak tanımlanabilir (Özbay, 2002). Genel olarak bellek, birey tarafından edinilen bilgilerin depolandığı zihinsel alan olarak tanımlanmakta ayrıca insanın bilişsel yapısının üç farklı bellek türünden oluştuğu ifade edilmektedir. Her biri farklı bir yapıya sahip olan bu bellek türleri ise; duyuşsal bellek, kısa süreli bellek ve uzun süreli bellektir. Bilginin işlenmesi sürecinde bellek türlerinin aşamaları Şekil 1’de gösterilmiştir (Baddeley, Eysenck ve Anderson, 2009):

Şekil 1

Bilginin İşlenmesi Süreci



Not. Baddeley, Eysenck ve Anderson (2009) kaynağından alınmıştır.

Birey tarafından çevresinden gelen tüm uyarıcıları ilk olarak algıladığı birim duyuşsal bellek, duyuşsal bellek vasıtasıyla alınan sınırlı sayıdaki bilginin işlenmek suretiyle uzun süreli belleğe gönderilmesinden sorumlu olan belleğe kısa süreli bellek ve birey tarafından yeni öğrenilen bilgilerin önceki bilgiler doğrultusunda düzenlenmesiyle depo edildiği belleğe ise uzun süreli bellek adı verilmektedir (Baddeley vd., 2009).

2.3. Şema Kavramı

Şema, herhangi bir kavram, beceri ya da olayı anlamlandırabilmek amacıyla gerekli olan biçim veya kılavuz şeklinde tanımlanabilir (Senemoğlu, 2001). Şemalar, birey tarafından yeni edinilen bilgilerin kodlanması suretiyle belleğe kaydedilmesi, ihtiyaç duyulduğunda bilgilerin geri getirilerek kontrol edilmesine imkân sağlamaktadırlar. Şema bireyin öğrenmiş olduğu bütün bilgilerin zihin (hafıza) kalıbıdır. Bireyin hayatı boyunca edindiği bilgiler uzun süreli bellekte şemalar halinde kaydedilmektedir (Yalın, 2003). İnsanın bilişsel yapısına genel olarak bakıldığında, bireyin etkinliklerini bilinçli bir şekilde devam ettirebilmesi için sınırlı kapasitesi bulunan kısa süreli belleğe, farklı aşamalarda bulunan ve otomatik hale gelen şemaları ise depolayabilmek amacıyla kullanılan sınırsız kapasitedeki uzun süreli belleğe sahip olduğu görülmektedir (Sweller vd., 1998). Kısa süreli belleğin kapasitesinin sınırlı olması nedeniyle, şema oluşumu ve bu oluşumun otomatik hale gelme sürecinin verimli ve etkili olmasını amaçlayan, bireylerin eğitim-öğretim süreçlerinin tasarlanmasına önem verilmesi ve dikkat edilmesi gerekmektedir. Kısa süreli belleğin sınırlı bir kapasitesinin bulunması dikkate alınarak John Sweller tarafından Bilişsel Yük Teorisi geliştirilmiştir (Sezgin, 2009).

2.4. Bilişsel Yük Teorisi

Bilişsel Yük Teorisi 1980'li yıllarda John Sweller tarafından ortaya konularak zaman içerisinde gelişim gösteren bir teoridir (Pass vd., 2003). Bilgilerin tek seferde kısa süreli bellekte tutulabilmesinin miktarı ile ilgilenen Bilişsel Yük Teorisi, kısa süreli bellek (çalışan bellek) türünün belirli bir kapasiteye sahip olmasından dolayı eğitimde kullanılan öğretim yöntem ve tekniklerinin öğrenme sürecine doğrudan katkı sağlamayan bölümlerinden uzak durulması gerektiği temeline dayanmaktadır (Ayres ve Pass, 2014). Bununla birlikte Bilişsel Yük Teorisi, kısa süreli bellek türünün belirli bir kapasitesinin olmasından dolayı, eğitim sürecinde uygun öğretim tasarımlarının kullanılması ile uzun süreli bellek türünde öğrenme faaliyetinin etkili ve verimli bir şekilde gerçekleşeceğini savunmaktadır (Çakmak, 2007). Genel olarak bakıldığında bu teori insanın bilişsel yapısına yönelik üç varsayım üzerine kurulmuştur. Bu varsayımlar ise (Mousavi, Low ve Sweller, 1995):

- Kısa süreli bellek belirli bir kapasiteye sahiptir,
- Uzun süreli bellek türü ise sonsuz bir kapasiteye sahiptir,

- Bilişsel süreçlerin hatasız bir şekilde düzenlenmesi durumunda kısa süreli bellek üzerindeki yük azalmaktadır.

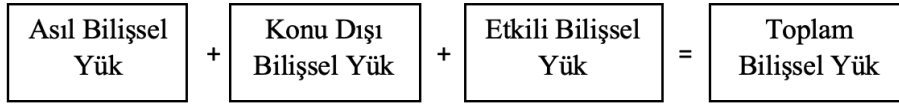
Bu varsayımlardan hareketle sınırlı bir kapasitesi bulunan kısa süreli belleğe aşırı yüklenme yapılması durumunda öğrenme süreci olumsuz olarak etkilenmekte ve bunun sonucunda verimlilik azalmaktadır. Ayrıca bilgilerin anımsanması ve aktarılması süreçleri de olumsuz yönde etkilenmektedir. Bellek türleri üzerindeki etkiler doğrultusunda bilişsel yük üç türe ayrılmaktadır. Bu türler ise (Pass vd., 2003):

- Asıl bilişsel yük,
- Konu dışı bilişsel yük,
- Etkili bilişsel yüküdür.

Özetle bilişsel yük türleri toplamının kısa süreli bellek kapasitesini aşmadığı durumlarda kalıcı yani etkili öğrenmenin gerçekleşeceği ifade edilmektedir (Kala, 2012). Bu durum Şekil 2’de gösterilmiştir.

Şekil 2

Bilişsel Yük Teorisi

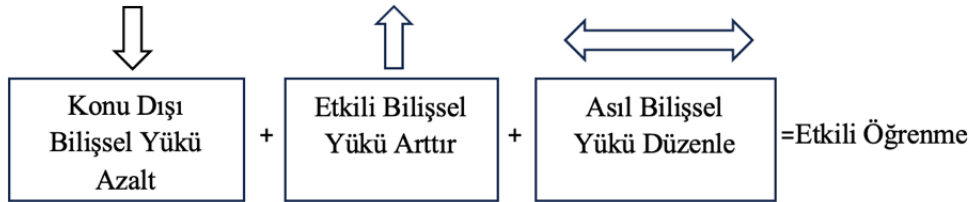


Not. Kala (2012) kaynağından alınmıştır.

Kalıcı yani etkili öğrenme ifadesi ile anlatılmak istenen, kısa süreli bellek kapasitesinin aşılması kaydı ile yüksek performans elde edilmesidir. Bununla birlikte kabul edilebilir bilişsel yük seviyesinin ne olması gerektiği ile ilgili net bir değer belirtilmemiştir. Öğrenme sürecinde ortaya çıkması beklenen toplam bilişsel yükün öğretim sürecinde kullanılan yöntem ve tekniklerin kıyaslanması yolu ile belirlenebilmektedir (Sweller vd., 1998). Bilişsel Yük Teorisi’ne göre etkili (kalıcı) öğrenme Şekil 3’te gösterilmiştir (Pass ve Van Merriënboer, 1994).

Şekil 3

Bilişsel Yük Teorisine Göre Etkili (Kalıcı) Öğrenme



Not. Kala (2012) kaynağından alınmıştır.

Bilişsel yük türlerinden ilki olan asıl bilişsel yük; öğrenilecek konunun veya becerinin zorluk derecesini ya da karmaşık yapısını ifade etmektedir (Sweller vd., 1998). Asıl bilişsel yükün düzenlenmesi amacıyla yalıtılmış öğeler ilkesi kullanılabilir (Kıraç, 2019). İkinci bilişsel yük türü olan konu dışı bilişsel yük, öğrenme sürecindeki bireylere konunun aktarılması esnasında kullanılan öğretim materyallerinin tasarımından veya öğrenme ortamının koşullarından dolayı ortaya çıkan bir yük türüdür (Sweller vd., 1998). Konu dışı bilişsel yükün azaltılması amacıyla kullanılacak ilkeler

şunlardır (Aldağ ve Sezgin, 2002; İzmirli, 2012):

- Biçem İlkesi: Konunun aktarımında görsel ve işitsel sunumun birlikte kullanılmasıdır.
- Çalışılmış Örnekler İlkesi: Aktarılan konu ile ilgili etkinliklerin yapılmasıdır.
- Uzmanlıkta Tersine Dönme İlkesi: Öğrencilerin seviyelerine göre öğretim desteğinin sağlanmasıdır.
- Bölünmüş Dikkat İlkesi: Konu ile ilgili bilgilerin aktarımında görsel ve işitsel öğelerin senkron bir şekilde sunulmasıdır.
- Gereksizlik İlkesi: Okuma metinleri ile birlikte sesli metinlere yer verilmesidir.
- Rehberliğin Azaltılması İlkesi: Öğrencilere verilen rehberlik faaliyetlerinin süreç içinde azaltılmasıdır.
- Hedeften Bağımsızlık İlkesi: Öğrencilerin konuyu öğrenmek yerine bireysel (dersten geçmek gibi) hedeflere yönelmesidir.
- Problem Tamamlama İlkesi: Öğrencilere konu ile ilgili sorunun çözümüne yönelik tamamlama çalışmalarının yaptırılmasıdır.
- Geçici Bilgi İlkesi: Bireyin edinmiş olduğu bilgiler arasında bağlantı kurulmasıdır.

Son olarak etkili bilişsel yük ise, öğretim sürecinde kullanılan temel materyallerin ve anlatılan konunun anlaşılmasını hedefleyen ve öğrenme sürecinde yer alan bireyin motivasyonu ile ilgilenen yük türüdür (Mayer, 2009). Etkili bilişsel yükün artırılmasına yönelik olarak da hayal etme ilkesi kullanılabilir (Leahy ve Sweller, 2005).

Özetle Bilişsel Yük Teorisi, bilgilerin işlenmesi sürecinde bireylerin kısa süreli bellek kapasitesinin sınırlı, uzun süreli bellek kapasitesinin ise sınırsız olmasından hareketle, öğretim etkinliklerinin tasarlanması aşamasında kısa süreli bellek kapasitesinin verimli ve etkili bir şekilde kullanılması temeline dayanmaktadır (Pass vd., 2003). Bununla birlikte, öğretim ilkelerinin doğru ve etkili bir şekilde kullanılması sonucunda etkili yani kalıcı öğrenmenin gerçekleşeceği ifade edilmektedir (Yondemir Çalışkan, 2019). Çalışmanın amacı doğrultusunda Türkiye’de muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecindeki sorunlar ile muhasebe eğitimi sürecinde Bilişsel Yük Teorisi ilkelerini uygulayan literatürde yer alan bazı araştırmalar incelendiğinde;

Onat ve Akın (2016), çalışmalarında Y kuşağı ile muhasebe eğitim-öğretimi arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. Belirtilen amaç doğrultusunda 5’li likertten oluşan anket yöntemi kullanılarak 576 öğrenciden elde edilen veriler SPSS 20.00 programı ile analiz edilmiştir. Analiz sonucuna göre, Y kuşağı olarak adlandırılan bireylerin muhasebe derslerinde başarı sağlayabilmeleri için öğrenme sürecinde bireylerin aktif rol almaları gerektiği, derslerin öğretim üyeleri tarafından etkileşim içinde işlenerek günümüz teknolojisine uygun öğretim materyallerinin öğretim sürecinde daha etkin bir şekilde kullanılması gerektiği ve ders saatlerinin öğrencilerin isteklerine göre düzenlenmesi gerektiği tespit edilmiştir.

Sithole (2015), çalışmasında öğrencilerin dikkatlerinin ders kitapları ile öğretim sürecinde kullanılan diğer öğretim materyalleri arasında bölündüğü, bu nedenle öğretim sürecinde birbirinden farklı iki veya daha fazla bilgi öğesinin kullanılmasının kısa süreli bellekteki yükü artıracığı bunun sonucunda ise öğrenmenin olumsuz etkileneceğini ifade etmiştir. Öğrenme sürecindeki bireylerin tesadüfi olarak seçildiği bu çalışmada, muhasebe eğitimi sürecinde bireylerin aşırı bilişsel yük durumlarını ve etkilerini belirlemek amacıyla bir gruba geleneksel yöntemler kullanılarak eğitim verilmiş, bir gruba da biçem ve bölünmüş dikkat ilkelerine göre düzenlenmiş öğretim faaliyeti gerçekleştirilerek bir deney uygulanmıştır. Yapılan deney sonucunda, Bilişsel Yük Teorisi’nin ilkeleri olan biçem ve bölünmüş dikkat ilkelerinin uygulandığı eğitim ve öğretim süreçlerinin geleneksel

öğretim uygulamalarına göre daha etkili olduğu ve öğrencilerin bilişsel yüklerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3. YÖNTEM

Bu araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden biri olan doküman analizi kullanılarak sistemik literatür analizi deseni tercih edilmiştir. Nitel araştırma yöntemi görüşme, doküman analizi ile gözlem gibi veri toplama teknikleri kullanılmak suretiyle araştırma konusuyla ilgili olgu veya olayların doğal ortamlarında gerçekçi ve bütüncül şekilde ortaya konulduğu bir araştırma yöntemi olarak ifade edilebilir (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Araştırmanın desenini oluşturan sistemik literatür analizi ise, belirli bir konuda hazırlanan araştırma sorularına cevap bulmak amacıyla, daha önce aynı konuda yapılan araştırmaların belirlenen kriterler doğrultusunda bir sistem içerisinde, objektif bir şekilde tarama yapılarak tespit edilmesi ve bu çalışmaların geçerliliklerinin değerlendirilerek sentezlenmesi suretiyle bir araya getirilmesidir (Çınar, 2021).

Yapılan bu araştırmanın evrenini, Türkiye’de muhasebe eğitimi sorunlarını konu alan araştırmalar ile muhasebe eğitimi sürecinde Bilişsel Yük Teorisi’ne yer veren çalışmalar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, Türkiye’de muhasebe eğitiminde öğrenme ve öğretme süreci ile ilgili sorunları ele alan 18 lisansüstü tez ve muhasebe eğitiminde bu sorunları çözmek amacıyla Bilişsel Yük Teorisi ilke ve yöntemlerini uygulayan 25 makale ve 3 bildiri araştırması oluşturmaktadır.

İçerik analizine dâhil edilecek araştırmaların seçiminde dikkat edilen hususlar şunlardır:

1. Araştırmalara ulaşılırken herhangi bir tarih kısıtlamasına gidilmemiştir.
2. Analiz kapsamına alınan, Türkiye’de muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecindeki sorunları konu alan lisansüstü tezler Ulusal Tez Merkezi’nden alınarak incelenmiştir.
3. Muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecindeki sorunların çözümünde Bilişsel Yük Teorisi’nin ilke ve yöntemlerini uygulayan uluslararası düzeyde yayımlanmış makale ve bildiriler incelenerek analiz edilmiştir.

Verilerin toplanması sürecinde araştırmacı tarafından geliştirilen, tek bölüm ve onbir başlıktan oluşan Microsoft Excel programı ile oluşturulan ve dil uzmanının görüşü alınarak son şekli verilen “Akademik Yayınları İnceleme Formu” kullanılmıştır. İlgili formda yer alan başlıklar ise, araştırmaların yayın yılları, türleri, yazar/yazarları, yayın yapan üniversite/dergi adları, tez/makale/bildiri adları, araştırma ve veri toplama yöntemleri, örneklem grubu, öğrenme alanları, bilişsel yük türü/türleri ve son olarak da araştırmaların sonuçlarından oluşmaktadır.

Araştırma kapsamına alınan çalışmaların belirlenmesinde Ulusal Tez Merkezi, Google Akademik ve Semantic Scholar veri tabanlarında, “muhasebe eğitimi”, “muhasebe eğitim sorunları”, “Bilişsel Yük Teorisi”, “muhasebe öğretimi”, “muhasebe eğitiminde Bilişsel Yük Teorisi”, “muhasebe öğretimi sorunları” gibi anahtar kelimeler ile tarama işlemi gerçekleştirilerek Ulusal Tez Merkezi veri tabanında 149 lisansüstü teze ulaşılmış ve belirlenen kriterler doğrultusunda 18 lisansüstü tez çalışması kapsama dâhil edilerek 131 lisansüstü tez kapsam dışı bırakılmıştır. Semantic Scholar veri tabanında muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecindeki sorunların çözümünde Bilişsel Yük Teorisi’nin ilke ve yöntemlerini uygulayan toplamda 25 makale ve 3 bildiri çalışmasına ulaşılmış ve tamamı kapsama dâhil edilmiştir. Google Akademik veri tabanında muhasebe eğitimi sürecinde Bilişsel Yük Teorisi’ni konu alan herhangi bir çalışmaya ulaşılamamıştır.

Sistemantik inceleme sonucunda elde edilen veriler bir araya getirilerek sistemantik literatür analizi desenine uygun şekilde hem içerik hem de betimsel analiz tekniği bir arada kullanılarak analiz işlemi gerçekleştirilmiştir. Analiz işlemi sonucunda elde edilen bulgular frekans (f) olarak gösterilmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Çalışmaların Yayın Türü ve Yıllarına Ait Bulgular

Analize dâhil edilen toplamda 18 lisansüstü tez, 25 makale ve 3 bildiri çalışmasının yayın türlerine ve yıllarına ait bulgular Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1

Analizi Gerçekleştirilen Çalışmaların Yayın Türleri Ve Yılları

Yıllar	Doktora Tezi	Yüksek Lisans Tezi	Makale	Bildiri	Toplam
1997	-	1	-	-	1
1999	-	1	-	-	1
2003	-	2	-	-	2
2007	-	1	-	-	1
2010	-	2	-	-	2
2011	1	-	-	-	1
2012	-	-	1	-	1
2013	-	-	2	1	3
2015	-	-	3	-	3
2016	-	-	2	-	2
2017	1	-	5	1	7
2018	-	4	2	1	7
2019	-	3	3	-	6
2020	-	1	1	-	2
2021	-	-	4	-	4
2022	-	1	2	-	3
Toplam f (%)	2 (%4,35)	16 (%34,78)	25 (%54,35)	3 (%6,52)	46

Tablo 1’e göre analize dahil edilen toplam 46 çalışmanın %54,35’ini muhasebe eğitiminde Bilişsel Yük Teorisi’ni konu alan makaleler, %34,78’ini muhasebe eğitimi sürecindeki öğrenme ve öğretme sorununu konu alan yüksek lisans tezleri, %6,52’sini muhasebe eğitimi sürecin de Bilişsel Yük Teorisi’ni uygulayan bildiri çalışmaları ve son olarak da %4,35’ini yine muhasebe eğitimi sürecinde öğrenme ve öğretme sorununu konu alan doktora tezleri oluşturmaktadır.

4.2. Çalışmaların Araştırma Yöntemlerine Ait Bulgular

Analize dâhil edilen toplamda 18 lisansüstü tez, 25 makale ve 3 bildiri çalışmasının araştırma yöntemlerine ait bulgular Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2

Analizi Gerçekleştirilen Çalışmaların Araştırma Yöntemleri

Araştırma Yöntemi	f	%
Nitel Yöntem	4	8,70
Nicel Yöntem	42	91,30
Toplam	46	100

Tablo 2’de Türkiye’de muhasebe eğitimi sürecinde öğrenme ve öğretme sorunlarını içeren lisansüstü tezler ile muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme süreci sorunlarının çözümünde Bilişsel Yük Teorisi’ni konu alan makale ve bildirimler de 42 çalışma ile %91,30 oranında nicel yöntemin, 4 çalışma ile %8,70 oranında nitel yöntemin kullanıldığı tespit edilmiştir.

4.3. Çalışmaların Veri Toplama Yöntemlerine Ait Bulgular

Analize toplamda 18 lisansüstü tez, 25 makale ve 3 bildiri çalışmasının veri toplama yöntemlerine ait bulgular Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3

Analizi Gerçekleştirilen Çalışmaların Veri Toplama Yöntemleri

Veri Toplama Yöntemi	f	%
Anket	28	60,87
Görüşme	1	2,17
Ön Test-Son Test	11	23,91
Belgesel Kaynak Tarama	2	4,35
Gözlem	1	2,17
Soru Formu	3	6,52
Toplam	46	100

Tablo 3’te analizi gerçekleştirilmiş olan çalışmaların veri toplama yöntemlerinin %60,87 oranı ile en çok anket yönteminin kullanıldığı akabinde ise sırasıyla %23,91 oran ile ön test-son test, %6,52 oranla soru formlarının, %4,35 oran ile belgesel kaynak taramanın kullanıldığı görülmüştür.

Çalışmaların içerisinde hem gözlem hem de görüşme yönteminin %2,17 olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak bakıldığında analiz edilen çalışmalarda en çok anket yönteminin tercih edildiği görülürken en az gözlem ve görüşme yöntemlerinin kullanıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.4. Çalışmaların Bilişsel Yük Türü/Türlerine Ait Bulgular

Analize dâhil edilen toplamda 25 makale ve 3 bildiri çalışmasının bilişsel yük türü/türlerine ait bulgular Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4

Analizi Gerçekleştirilen Çalışmaların Bilişsel Yük Türü/Türleri

Yayın Türü	Bilişsel Yük Türü	f	%
Makale	Asıl Bilişsel Yük	4	14,29
	Konu Dışı Bilişsel Yük	20	71,43
	Karma*	1	3,57
Toplam:		25	89,29
Bildiri	Asıl Bilişsel Yük	-	-
	Konu Dışı Bilişsel Yük	3	10,71
	Karma*	-	-
Toplam:		3	10,71
Genel Toplam:		28	100

Karma*: Asıl Bilişsel Yük ve Konu Dışı Bilişsel Yük türlerinin birlikte ele alındığını ifade etmektedir.

Tablo 4'te muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecindeki sorunların çözümünde Bilişsel Yük Teorisi'ni konu alan makalelerde en çok konu dışı bilişsel yük türünün ele alındığı (f: 20, %71,43), akabinde ise asıl bilişsel yük türü geldiği (f: 4, %14,29) görülmüştür. Karma çalışmaların sadece 1 tane olduğu, bildiri çalışmalarında ise sadece konu dışı bilişsel yük türüne yönelik araştırma yapıldığı tespit edilmiştir.

4.5. Çalışmaların Öğrenme Alanlarına Ait Bulgular

Analize dâhil edilen toplamda 18 lisansüstü tez, 25 makale ve 3 bildiri çalışmasının öğrenme alanlarına ait bulgular Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5*Analizi Gerçekleştirilen Çalışmaların Öğrenme Alanları*

Yayın Türü	Öğrenme Alanı	f	%
Doktora Tezi	Muhasebe Eğitimi	2	4,35
	Genel Muhasebe	-	-
	Maliyet Muhasebesi	-	-
	Yönetim Muhasebesi	-	-
	TMS/TFRS	-	-
Toplam:		2	4,35
Yüksek Lisans Tezi	Muhasebe Eğitimi	14	30,43
	Genel Muhasebe	2	4,35
	Maliyet Muhasebesi	-	-
	Yönetim Muhasebesi	-	-
	TMS/TFRS	-	-
Toplam:		16	34,78
Makale	Muhasebe Eğitimi	18	39,13
	Genel Muhasebe	1	2,17
	Maliyet Muhasebesi	2	4,35
	Yönetim Muhasebesi	2	4,35
	TMS/TFRS	2	4,35
Toplam:		25	54,35
Bildiri	Muhasebe Eğitimi	3	6,52
	Genel Muhasebe	-	-
	Maliyet Muhasebesi	-	-
	Yönetim Muhasebesi	-	-
	TMS/TFRS	-	-
Toplam:		3	6,52
Genel Toplam:		46	100

Tablo 5'te Türkiye'de muhasebe eğitimi sürecinde öğrenme ve öğretme sorununu konu alan doktora tez çalışmalarının öğrenme alanlarına bakıldığında tamamının (f:2, %4,35) muhasebe eğitimi olduğu, bununla birlikte yüksek lisans tez çalışmalarının öğrenme alanlarının da en çok (f:14, %30,43) muhasebe eğitimi olduğu görülmüştür. Uluslararası düzeyde yayımlanan muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecindeki sorunların çözümünde Bilişsel Yük Teorisi'nin ilke ve yöntemlerini konu alan makalelerin öğrenme alanlarının en çok (f:18, %39,13) muhasebe eğitimi olduğu ve bildirimleri çalışmalarında da öğrenme alanının tamamının (f:3, %6,52) muhasebe eğitimi olduğu tespit edilmiştir.

4.6. Çalışmaların Örneklem Gruplarına Ait Bulgular

Analize dâhil edilen toplamda 18 lisansüstü tez, 25 makale ve 3 bildiri çalışmasının örneklem gruplarına ait bulgular Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6*Analizi Gerçekleştirilen Çalışmaların Örneklem Grupları*

Yayın Türü	Örneklem Grubu	f	%
Doktora Tezi	Lise Öğrencileri	-	-
	Muhasebe ve Finansman Öğretmenleri	-	-
	Lisans Öğrencileri	-	-
	Lisansüstü Öğrenciler	-	-
	Akademisyenler	-	-
	Meslek Mensupları	-	-
	Bilimsel Çalışmalar	-	-
	Kursiyerler	-	-
	Karma Grup*	2	4,35
Toplam:		2	4,35
Yüksek Lisans Tezi	Lise Öğrencileri	1	2,17
	Muhasebe ve Finansman Öğretmenleri	2	4,35
	Lisans Öğrencileri	5	10,87
	Lisansüstü Öğrenciler	-	-
	Akademisyenler	1	2,17
	Meslek Mensupları	2	4,35
	Bilimsel Çalışmalar	-	-
	Kursiyerler	1	2,17
	Karma Grup*	4	8,70
Toplam:		16	34,78
Makale	Lise Öğrencileri	-	-
	Muhasebe ve Finansman Öğretmenleri	-	-
	Lisans Öğrencileri	16	34,78
	Lisansüstü Öğrenciler	2	4,35
	Akademisyenler	-	-
	Meslek Mensupları	1	2,17
	Bilimsel Çalışmalar	2	4,35
	Kursiyerler	1	2,17
	Karma Grup*	3	6,52
Toplam:		25	54,35
Bildiri	Lise Öğrencileri	-	-
	Muhasebe ve Finansman Öğretmenleri	-	-
	Lisans Öğrencileri	2	4,35
	Lisansüstü Öğrenciler	-	-
	Akademisyenler	-	-
	Meslek Mensupları	-	-
	Bilimsel Çalışmalar	-	-
	Kursiyerler	1	2,17
	Karma Grup*	-	-
Toplam:		3	6,52
Genel Toplam:		46	100

Karma Grup*: Birden fazla örneklem grubunu kapsayan çalışmaları ifade etmektedir.

Tablo 6'daki çalışmalar incelendiğinde, Türkiye'de muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecindeki sorunları konu alan doktora tezlerinin tamamının (f: 2, %4,35) örnekleminin karma gruptan oluştuğu, yüksek lisans tezlerinde ise en çok lisans öğrencilerinin örneklem grubunda yer aldığı (f: 5, %10,87) görülmüştür. Muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecindeki sorunların çözümünde Bilişsel Yük Teorisi'nin ilke ve yöntemlerini uygulayan makalelerde örneklem grubunun en çok lisans öğrencilerinden oluştuğu (f: 16, %34,78) ve son olarak da bildirileri çalışmalarının örneklem grubunda en çok lisans öğrencilerinin yer aldığı (f: 2, %4,35) tespit edilmiştir.

4.7. Doktora ve Yüksek Lisans Tez Çalışmalarının Sonuçlarına Ait Bulgular

Türkiye'de muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecindeki sorunları konu alan lisansüstü tez çalışmalarının sonuçları genel olarak incelendiğinde;

- Muhasebe ders içeriklerinin çok yoğun olduğu ve bu ders içeriklerinin yoğunluklarının azaltılarak düzenlenmesi gerektiği,
- Muhasebe derslerinde kullanılan öğretim materyallerinin yetersiz olmasından dolayı muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecinde kullanılabilir materyallerin geliştirilmesi gerektiği,
- Muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecinde teorik öğretim ile birlikte uygulamaya yönelik etkinliklerin yapılması gerektiği,
- Muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecine teknolojinin daha yoğun entegre edilerek eğitim verilmesi gerektiği,
- Muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecinde ders anlatımlarının klasik sunum tekniğinden uzaklaşarak yeni öğretim yöntem ve tekniklerinin kullanılması gerektiği,
- Muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecinde yer alan soyut kavram ve konuların öğrenilmesinde öğrencilerin zorluk yaşadıkları,
- Muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecine öğrencilerin daha etkin bir şekilde öğrenme sürecine dahil edilmesine yönelik çalışmaların yapılması gerektiği,
- Muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecinde rehberlik hizmetlerinin geliştirilmesi gerektiği,
- Muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecinde konuların daha iyi anlaşılması amacıyla öğrencilerle birebir çalışma yapılması gerektiği,
- Muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecinde özellikle sayısal konularda öğrencilerin anlayabilecekleri seviyede muhasebe derslerinin işlenmesi gerektiği,
- Muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecinde öğrenmenin daha kalıcı hale gelmesi amacıyla öğrencilerin ödevlendirilmesi ve bu ödevlerin öğrenciler tarafından sınıf ortamında sunulmasına yönelik uygulamaların yapılması gerektiği,
- Muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecinde kullanılan ders ortamlarının öğretim sürecine uygun şekilde tasarlanması gerektiği,
- Muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecinin öğrencileri araştırmaya yönlendirecek şekilde düzenlenmesi gerektiğidir.

Elde edilen bulgular Türkiye'de muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecinde karşılaşılan sorunlar kalıcı (etkili) öğrenmeyi olumsuz etkileyen nedenler olarak değerlendirilebilir.

4.8. Makale ve Bildiri Çalışmalarının Sonuçlarına Ait Bulgular

Uluslararası düzeyde yayınlanan muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecindeki sorunların çözümünde Bilişsel Yük Teorisi'nin ilke ve yöntemlerini uygulayan makale ve bildiri çalışmalarının

sonuçları genel olarak incelendiğinde;

- Öğrencilere öğretim sürecinde metin ve diyagramların entegre edilerek sunulması durumunda konu dışı bilişsel yükün azaldığı ve böylece muhasebe eğitiminde daha kalıcı (etkili) öğrenmelere yönelik gelişmelerin meydana geldiği,
- Öğretim tekniklerinin öğrencilerin eğitim seviyelerine göre düzenlenmesi ile öğrenmenin kalıcı (etkili) hale getirilebileceği,
- Öğretim sürecinde diyagramlar kullanılması ile görsel uygulamaların gerçekleştirilmesi ile klasik sunuma göre öğrencilerin öğrenme performanslarında artış olduğu,
- Muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecinde ayrı olarak kullanılan diyagram ve metinlerin birbirine entegre edilmiş şekilde düzenlenerek öğretim sürecinde kullanılmasının öğrenci başarısını arttırdığı ve bölünmüş dikkatlerinin azalarak öğrenmenin kalıcılığını olumlu etkilediği,
- Muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecinde yer alan finansal muhasebe müfredatının temel ilkelerinin geliştirilerek bu ilkelere odaklanması sonucunda öğrencilerin temel muhasebe kavramlarını daha kolay anladıkları, finansal muhasebenin temelini oluşturmayan içeriklerin azaltılarak kısa süreli bellekteki bilgilerin karmaşıklığının azaldığı,
- Muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecinde gereksiz öğretim materyallerinin süreçten kaldırılması sonucunda öğrencilerin muhasebe derslerindeki bilişsel yüklerinin azaldığı,
- Muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecinde kullanılan geleneksel ders kitapları ile konuyu anlamadıkları ancak basitleştirilmiş yapı iskelesi yönteminin kullanılması ile konuyu daha iyi anladıkları, yeni (acemi) öğrenenler için muhasebe eğitimi sürecinde öğretim materyali tasarlanmanın öğrencilerin aşırı bilişsel yük sorununu çözüme kavuşturduğu,
- Muhasebe derslerinde öğrenci başarılarının artırılması amacıyla, öğrencilerin metinleri mümkün olduğunca şemaya yaklaştırmalarına teşvik edilmesi gerektiği ve eğitimcilerin öğrencilere öğrenme sürecinde yardımcı olabilecek metin ve diyagramları kendilerinin entegre etmelerine yöneltmek olduğu böylece kalıcı (etkili) öğrenmenin sağlanabileceği,
- Muhasebeyi yeni öğrenen öğrencilerin uzun süreli bellekte yer alan ilgili şemalarının eksikliğini yalıtılmış bir öğrenme ortamının sağlanması ile telafi edilmesi gerektiği, muhasebe alanında daha bilgili öğrencilerin tamamen etkileşimli öğretim materyalleriyle başarılı oldukları,
- Muhasebe eğitimi sürecinde şematik görselleştirme olarak adlandırılan öğrenme tekniklerinin, öğrenci performans sonuçlarını olumlu yönde etkilediği,
- Muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecinde Bilişsel Yük Teorisi'nin ilke ve yöntemlerine uyumlu öğretim materyallerinin geliştirilmesinin ve kullanımının öğrencilerin konu ile ilgili derinlemesine bir bilgi edinmelerine yardımcı olduğu, öğrencilere süreçte görsel ve işitsel videolar ile öğretim yapılmasının sadece metinler ile öğretim yapılmasına göre daha etkili (kalıcı) öğrenme meydana getirdiği, sanal gerçekliğe ve yenilikçi öğrenme materyallerine dayalı öğretim tasarımının bireysel öğrenme çıktılarını olumlu yönde geliştirdiği, entegre öğretim materyallerinin kullanılmasının öğrenen bireylerin bölünmüş dikkatlerini ortadan kaldırdığı ve bunun sonucunda konu dışı bilişsel yüklerinde azalma meydana geldiği, muhasebe konuları arasında yer alan karmaşık kavramların öğretimi sürecinde konu ile ilgili öğrenme materyalleri geliştirilerek ve öğretim sürecine vaka çalışmalarına yer verilerek öğrencilerin farklı bilişsel yüklerin azaltılmış olduğu tespit edilmiştir.

Muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecindeki sorunların çözümünde Bilişsel Yük Teorisi ilke ve yöntemlerini uygulayan çalışmalara bakıldığında asıl bilişsel yük ile konu dışı bilişsel yük türlerinin etkilerinde azalma sağlandığı bunun sonucunda ise etkili bilişsel yükün artış gösterdiği tespit

edilmiştir. Buna bağlı olarak da öğrenci performanslarının iyileşerek kalıcı (etkili) öğrenmede artış sağlandığı bulgularına ulaşılmıştır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Öğretim sürecinde yer alan bireylere gerekli bilgilerin doğrudan kısa süreli veya uzun süreli belleğe aktarılması yani ezbere dayalı bir öğretimin yapılması durumu bireylerin yaratıcı düşünme ve analiz etme özelliklerini engellemektedir. Öğretme ve öğrenme sürecinde geleneksel hale gelen öğretim yöntem ve tekniklerini kullanmak yerine, bireylerin süreç içerisinde düşünme ve analiz etmelerine imkân sağlayacak öğrenme ortamları sağlanarak etkin öğrenmeye dayalı sınıf ortamlarının oluşturulması gerekmektedir. Sınıf ortamında gerçekleştirilen öğrenme ve öğretme sürecinin başarılı olabilmesi öğretimde kullanılan ilke ve yöntemlere bağlı olarak şekillenmektedir. Bununla birlikte öğrenme sürecinde yer alan bireylerin dikkatlerini öğrenilen konu ile ilgili etkinliklere odaklamaları, öğrenme ve öğretme sürecindeki diğer bireyler (öğretim görevlileri, öğretim üyeleri, öğretmenler) ile iletişim içinde olmaları öğrenme ve öğretme sürecinin niteliğini ve etkin öğrenmeyi olumlu yönde etkilemektedir. Bireylerin hem bilişsel hem de fiziksel açıdan öğrenme ve öğretme sürecine aktif katılımlarının sağlanması etkili (kalıcı) öğrenmelerin gerçekleşmesinde büyük bir öneme sahiptir (Şahinel, 2003). Bilişsel Yük Teorisi ile ilgili araştırmalara bakıldığında bilişsel yük türlerinin (asıl bilişsel yük ve konu dışı bilişsel yük) bireylerin öğrenme sürecinde başarılarını olumsuz yönde etkilediği, Bilişsel Yük Teorisi'nin ilke yöntemlerinin öğretim sürecinde uygulanması ile bu yük türlerinde azalma meydana gelerek etkili bilişsel yükün artış gösterdiği yani etkili (kalıcı) öğrenmenin gerçekleştiği tespit edilmiştir (Kılıç Çakmak, 2007).

Yapılan bu araştırmada, Türkiye'de muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecindeki sorunları konu alan çalışmalar ile muhasebe eğitimi sürecindeki sorunların çözümünde Bilişsel Yük Teorisi ilke ve yöntemlerini uygulayan araştırmalar sistemik literatür analizi deseni kullanılarak içerik analizleri gerçekleştirilmiş ve ilgili sonuçlara ulaşılmıştır.

Analizi gerçekleştirilen çalışmaların yayın yıllarına ve türlerine genel olarak bakıldığında; Türkiye'de muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecindeki sorunlar ile ilgili 1997-2022 yılları arasında toplam 18 lisansüstü tez çalışması yapıldığı, muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sorunlarının çözümünde Bilişsel Yük Teorisi'nin ilke ve yöntemlerini uygulayan 2012-2022 yılları arasında uluslararası düzeyde yayınlanan toplamda 25 makale ve 3 bildiri çalışmasının olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaların araştırma yöntemlerine bakıldığında en çok (f: 42) nicel yöntem, en az (f: 4) ise nitel yöntem tercih edildiği görülmüştür. Veri toplama yöntemlerine bakıldığında çalışmalarda en çok anket yönteminin (f: 28) kullanıldığı, en az ise görüşme ve gözlem (f:1) yönteminin tercih edildiği tespit edilmiştir. Ayrıca analiz edilen çalışmaların örneklem gruplarının genel olarak lisans öğrencilerinden oluştuğu, öğrenme alanlarının ise "muhasebe eğitimi" alanı üzerine yoğunlaştığı görülmüştür. Uluslararası düzeyde yayınlanan muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecindeki sorunların çözümünde Bilişsel Yük Teorisi'ni konu alan makale ve bildiri çalışmalarının bilişsel yük türü/türlerine genel olarak bakıldığında; en çok (f:20) konu dışı bilişsel yük türü ile ilgili araştırma ve uygulama yapıldığı, en az (f:1) ise karma grubu içeren çalışmalar olduğu tespit edilmiştir.

Muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecinde meydana gelen veya karşılaşılan sorunları konu alan doktora ve yüksek lisans tez çalışmalarının sonuçlarına genel olarak bakıldığında, muhasebe derslerinin içerik olarak yoğun olduğu, muhasebe alanında kullanılabilecek öğretim materyallerinin yetersiz olduğu ve mevcut materyallerin geliştirilmesi gerektiği, öğretim sürecinde klasik öğretim yöntemleri yerine yeni ve farklı öğretim yöntem ve tekniklerin kullanılması gerektiği, öğrencilerin

öğrenme ve öğretme sürecine aktif olarak katılımlarının sağlanarak uygulamaya yönelik etkinliklerin yapılması gerektiği tespit edilmiştir. Tespit edilen mevcut sorunlar Bilişsel Yük Teorisi kapsamında değerlendirildiğinde bilişsel yük türleri olan asıl bilişsel yük ve konu dışı bilişsel yük türlerine karşılık geldiği söylenebilir.

Muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecindeki sorunların çözümünde Bilişsel Yük Teorisi ilke ve yöntemlerini uygulayan uluslararası düzeyde yayınlanan makale ve bildiri çalışmalarının sonuçlarına bakıldığında; Bilişsel Yük Teorisi'nin "bölünmüş dikkat etkisi", "problem tamamlama", "uzmanlıkta tersine dönme", "çalışılmış örnekler", "biçem", "yalıtılmış etkileşimli öğeler" gibi ilkelerinin muhasebenin anlaşılması ve öğrenilmesi zor konularının anlaşılmasında, işlenen konuların öğrencilerin seviyelerine uygun hale getirilmesinde, iş birliği sağlayan öğrenme ortamlarının oluşturulmasında, öğretim yöntem ve tekniklerin geliştirilmesi gibi pek çok alanda yarar sağladığı ve öğrenmeyi kalıcı hale getirdiği tespit edilmiştir.

Lisansüstü tez çalışmalarının analiz işlemi sonucunda elde edilen verilere genel olarak bakıldığında muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sorunlarını iki başlık altında incelemek mümkündür. Bu başlıklardan birincisi; muhasebe dersine ait konuların karmaşık ve soyut yapıda olması, ikinci başlık ise; muhasebe eğitiminde kullanılan öğretim materyallerinin yetersiz olmasıdır. İki başlık altında ifade edilen bu sorunlar Bilişsel Yük Teorisi kapsamında ele alındığında, ilk başlık "asıl bilişsel yük türüne", ikinci başlık ise "konu dışı bilişsel yük türüne" karşılık gelmektedir. Buradan hareketle Türkiye'de muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecinde Bilişsel Yük Teorisi ilkelerinin uygulanması ve uygun öğretim ortamları sağlanması ile öğrencilerin muhasebe konularını etkili (kalıcı) olarak öğrenmeleri sağlanabilir.

Yapılan araştırmada elde edilmiş olan sonuçlara göre muhasebe eğitiminin öğrenme ve öğretme sürecinde Bilişsel Yük Teorisi ilke ve yöntemlerinin uygulanmasına yönelik olarak aşağıda yer alan önerilere yer verilmiştir:

- Analiz işlemi gerçekleştirilen çalışmaların bulguları incelendiğinde, muhasebe derslerinde Bilişsel Yük Teorisi'nin ilke ve yöntemlerinin uygulanması ile öğrencilerin asıl bilişsel yük ile konu dışı bilişsel yük türlerinde azalma olduğu bunun sonucunda ise etkili bilişsel yükün artış göstererek kalıcı (etkili) öğrenmenin gerçekleştiği tespit edilmiştir. Elde edilmiş olan bu veriler doğrultusunda muhasebe derslerinde Bilişsel Yük Teorisi ilkeleri öğrenme ve öğretme sürecinde kullanılarak kalıcı (etkili) öğrenme çıktılarına ulaşılabilir.
- Muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecinde Bilişsel Yük Teorisi ilke ve yöntemlerinin doğru ve etkili bir şekilde uygulanabilmesi amacıyla öğretim üyesi, öğretim elemanları ve öğretmenlere Bilişsel Yük Teorisi ile ilgili bilgilendirici eğitim faaliyetleri düzenlenebilir.
- Gerçekleştirilen analiz işlemi sonucunda muhasebe ders içeriklerinin yoğun olduğu tespit edilmiştir. Ders içeriklerinin Bilişsel Yük Teorisi ilkeleri doğrultusunda düzenlenmesine yönelik çalışmalar gerçekleştirilebilir.
- Muhasebe eğitimi sürecinde kullanılan öğretim materyallerinin yetersiz olduğu yapılan analiz işlemi sonucunda elde edilen bulgular arasındadır. Bilişsel Yük Teorisi ilkeleri doğrultusunda muhasebe öğretim sürecinde kullanılabilecek öğretim materyalleri tasarlanabilir.
- Gerçekleştirilen literatür taramasında Bilişsel Yük Teorisi ilke ve yöntemlerinin Türkiye'de muhasebe eğitimi öğrenme ve öğretme sürecinde kullanılmasına yönelik herhangi bir araştırmanın yapılmadığı tespit edilmiştir. Bilişsel Yük Teorisi'nin muhasebe eğitiminde uygulanmasına yönelik nitel veya nicel çalışmaların gerçekleştirilmesi alan yazına katkı sağlayabilir.

Beyan ve Açıklama / Disclosure Statement

Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

The authors have no conflict of interest to declare.

Finansal Destek / Funding

Bu çalışmada herhangi bir finansal destek alınmamıştır.

No funding to declare for this study.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı / Author Contribution Statement

Çalışmanın tüm aşamaları yazar tarafından yürütülmüştür.

All stages of the study were conducted by the author.

Etik Kurul İzni / Ethics Board Approval

Bu çalışma etik kurul izni gerektirmemektedir.

This study does not require ethics board approval.

Bu Makaleye Atıf Vermek İçin / To Cite This Article: Ateş, İ. (2023). Muhasebe eğitiminde bilişsel yük teorisi temelli çalışmaların sistematiik literatür analizi. *Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 69-87.

KAYNAKÇA

- Akbulut, Y. (2014). Bilişsel yük kuramı ve çoklu ortam tasarımı. Ö. Dursun ve F. Odabaşı (Editörler), *Çoklu ortam tasarımı* içinde (s. 38-53). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Aldağ, H. ve Sezgin, M. (2002). Multimedya uygulamalarında ikili kodlama kuramı. Marmara Üniversitesi *Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15(15), 29-44.
- Ayres, P. and Paas, F. (2014). Cognitive load theory: A broader view on the role of memory in learning and education. *Educational Psychology Review*, 26(2), 191-195.
- Baddeley, A. D., Eysenck, M. and Anderson, M. C. (2009). *Memory*. Psychology Press.
- Çakmak, E. K. (2007). Çoklu ortamlarda dar boğaz: aşırı bilişsel yüklenme. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(2), 1-24.
- Çamtosun, İ. (2008). *Mesleki eğitim ve öğretim sisteminin güçlendirilmesi projesi sürecinde ticaret meslek liselerindeki muhasebe eğitiminin meslek yüksekokullarındaki muhasebe eğitime etkileri: İstanbul'da bir alan araştırılması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi.
- Çınar, N. (2021). İyi bir sistematiik derleme nasıl yazılmalı? *Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(2), 310-314.
- Daştan, A. (2008). *Bilgi ve eğitim teknolojilerinde yaşanan gelişmelerin muhasebe eğitimine etkisi: türkiye değerlendirmesi*. Sıramat Yayınları.

- Doğan, H. (1983). Mesleki ve teknik eğitimin ilkeleri ve gelişmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 16(1), 167-181.
- Driscoll, M. P. (1993). *Psychology of learning for instruction: Learning and instructional technology*. and Bacon.
- Durak, G. (2009). *Üniversitelerde verilen muhasebe eğitiminin Kırklareli Yöresinde faaliyet gösteren küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin beklentilerini karşılama düzeyinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi.
- Erden, M. (1998). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Alkım Yayınları.
- Ertürk, S. (1994). *Eğitimde program geliştirme*. Meteksan A. Ş.
- Göksu, H. İ. (2019). *Ortaöğretim kurumlarında verilen muhasebe eğitiminin işletme beklentilerine uygunluğunun değerlendirilmesi: Gebze örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi.
- Güney, A. (2015). Muhasebe eğitiminde uygulamalı bilimler yüksekokullarının yeri. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 81-85.
- İzmirli, S. (2012). *Öğrenen ve sistem hızında ilerleyen farklı çoklu ortam sunum türlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi.
- Kala, N. (2012). *Bilişsel yük kuramına göre termodinamik konusunda hazırlanan öğretim tasarımının kimya öğrencilerinin hatırlama ve transfer düzeyindeki öğrenmelerine etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi.
- Karlıkl, M. (2016). *Ortaöğretim kurumlarında verilen muhasebe eğitiminin muhasebecilik mesleğine uygunluğunun değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi.
- Kılıç Çakmak, E. (2007). Çoklu ortamlarda dar boğaz: aşırı bilişsel yüklenme. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(2), 1-24.
- Kıraç, İ. E. (2019). *Bilişsel yük kuramına dayalı İngilizce öğretiminin tümleşik dil başarılarına, öz yeterlik inançlarına ve bilişsel yüke etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Leahy, W. and Sweller, J. (2005). Interactions among the imagination, expertise reversal, and element interactivity effects. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 11(4), 266-276.
- Mayer, R. E. (2009). *Multimedia learning* (2nd). New York: Cambridge University Press.
- Mousavi, S. Y., Low, R., and Sweller, J. (1995). Reducing cognitive load by mixing auditory and visual presentation modes. *Journal of Educational Psychology*, 87(2), 319-334.
- Neisser, U. (1967). *Cognitive psychology*. Prentice-Hall.
- Onat, O. K. ve Akın O. (2016). Y kuşağı ve muhasebe eğitimi durum tespiti ve öneriler: Mehmet Akif Üniversitesinde bir araştırma. *Lefke Avrupa Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 144-161.
- Özbay, Y. (2002). *Gelişim ve öğrenme psikolojisi: araştırma kuram uygulama*. İBER Matbaacılık Sanayi Ticaret Limited Şirketi.
- Senemoğlu, N. (2001). *Gelişim öğrenme ve öğretim kuramdan uygulamaya*. Gazi Kitabevi.
- Sezgin, M. E. (2009). *Çok ortamlı öğrenmede bilişsel kuram ilkelerine göre hazırlanan öğretim yazılımının bilişsel yüke, öğrenme düzeylerine ve kalıcılığa etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi.
- Sithole, S. T. M. (2015). *Self-management of cognitive load in accounting within a Zimbabwean university context* (Unpublished Doctor of Philosophy Thesis). University of Wollongong.

- Süer, H. M. (2007). *Ticaret meslek liselerinde muhasebe eğitimi, muhasebe eğitiminden beklentiler, karşılaşılan sorunlar* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi.
- Sweller, J., Van Merriënboer, J.J.G. and Pass, F. G. W. C. (1998). Cognitive architecture and instructional design. *Educational Psychology Review*, 10(3), 251-296.
- Şahinel, M. G. (2003). *Etkin öğrenme* (2. Baskı). Pegem A Yayıncılık.
- Şengel, S. (2011). Türkiye’de muhasebe meslek elemanı talebi üzerine bir araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (50), 167-180.
- Tazegül, A. Senger, Ö. ve Yerdelen, K. C. (2013). Meslek Yüksekokullarında muhasebe eğitiminin önemi ve muhasebe ve vergi uygulamaları bölümünde okuyan öğrencilerin bölümden memnuniyetinin ve mesleki beklentilerinin ridit analizi ile değerlendirilmesi: Kars-Ardahan-Iğdır örneği, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 85-112.
- Yalın, H. İ. (2003). *Öğretim teknolojileri ve materyal geliştirme*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayınları.
- Yoldemir Çalışkan, N. (2019). *Bilişsel yük kuramı ışığında acemilikten uzmanlığa geçişte uzman göz takibi kılavuzluğunun etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi.

İşyerinde-Evden Çalışma Modeli ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Etkisi*

The Moderator Effect of Personality Traits in the Relationship between Workplace-From-Home Model and Organizational Loneliness

SERGEN ÇAKIR^{a,**} , OYA AYTEMİZ SEYMEN^b 

^a *Bilim Uzmanı, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, Balıkesir, Türkiye*

^b *Prof. Dr., Balıkesir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Balıkesir, Türkiye*

(Gönderim Tarihi/Received: 13.11.2023; Kabul Tarihi/Accepted: 25.12.2023)

ÖZ Bu makalenin amacı, işyerinde-evden çalışma ve örgütsel yalnızlık arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu ilişkide kişilik özelliklerinin anlamlı bir etkisinin olup olmadığını belirlemektir. Araştırmanın evrenini, Türkiye’de faaliyet gösteren 1012 kamu/özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri, İnternet üzerinden kamu/özel sektör çalışanları tarafından doldurulan ve analiz edilen 1012 anket aracılığıyla elde edilmiştir. Verilerin analizine geçilmeden önce, normal dağılıp dağılmadığını belirlemek amacıyla, normal dağılım ile ilgili testler ve sonrasında doğrulayıcı faktör analizi, tanımlayıcı istatistiksel, korelasyon analizleri, regresyon analizleri ve varyans analizi yapılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre; işyerinde ve evden çalışma modelinde, evden çalışmanın örgütsel yalnızlığı artırdığı ($\beta = 0,586, p < 0,001$) belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kişilik özellikleri, işyerinde çalışma, evden çalışma, örgütsel yalnızlık

JEL Sınıflandırması: M10, M12, M14

ABSTRACT The purpose of this article is to examine the relationship between remote work and organizational loneliness in the workplace and determine whether personality traits have a significant effect in this relationship. The study's population consists of 1012 public/private sector employees operating in Turkey. Data for the study was collected through 1012 surveys filled out and analyzed by public/private sector employees online. Before proceeding with data analysis, tests related to normal distribution were conducted to determine whether the data followed a normal distribution. Following this, confirmatory factor analysis, descriptive statistics, correlation analyses, regression analyses, and analysis of variance were performed. According to the results of the study, it was found that in both the workplace and remote work settings, remote work increased organizational loneliness ($\beta = 0.586, p < 0.001$).

Keywords: Personality traits, working in the office, remote work, organizational loneliness

JEL Classification: M10, M12, M14

* Bu çalışma Prof. Dr. Oya Aytemiz SEYMEN danışmanlığında Sergen ÇAKIR tarafından yazılan, “Kişilik Özellikleri, Evden Çalışma ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisi” başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

** Sorumlu yazar / Corresponding author.

E-posta adresi / E-mail address: sergencakir@yahoo.com (S. Çakır)

1. GİRİŞ

Günümüzde artan rekabet, değişen çalışma koşulları ve geleneksel işyeri sınırlarının ortadan kalkmasıyla birlikte, iş dünyasında önemli gelişmeler meydana gelmiştir. Bu gelişmelerden biri, evden çalışma modelidir. Bu model, teknolojinin gelişmesiyle birlikte günümüz iş dünyasında popülerlik kazanan iş yürütme modelleri arasında yer almış ve gerek örgütlere gerek çalışanlara çeşitli üstünlükler sağladığı gibi, bazı sakıncaları da beraberinde getirmiştir. Bu sakıncalardan biri, örgütsel yalnızlıktır. Örgütsel yalnızlık, İşgörenlerde, iş tatmininin azalması, iş performans düzeylerinin düşmesi, örgütsel bağlılık ve aidiyet duygularının azalması gibi olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Öte yandan bireyler arasındaki kişilik farklılıklarının, örgütsel tutum ve davranışlar üzerindeki etkisi bilinmektedir. Buradan hareketle örgütsel yalnızlığın etkisinin bireysel farklılıklarla ilişkili olabileceği düşünülerek bu tez çalışması oluşturulmuş; evden çalışma ve örgütsel yalnızlık ilişkisinde kişilik özelliklerinin etkisinin olup olmadığı incelenmiştir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde kişilik özelliklerine, evden çalışma modeline ve örgütsel yalnızlık kavramlarına değinilecek daha sonra aralarındaki ilişkiler açıklanacaktır.

2.1. Kişilik Kavramı

Davranışların altında yatan nedenleri bulmaya çalışan psikolojinin kökleri antik çağlara kadar uzanmaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2020: 1). Bu sebepleri anlama çabaları insanlık tarihi boyunca devam etmiş ve güncelliğini korumuştur (Ada, 2021: 1). Kişiliğin bu anlamda önemi, birçok araştırmacının temelini oluşturmaktadır (Aydın, 2019: 2). Son yüzyılda psikologların birden fazla kişiliğin var olduğunu ileri sürmeleriyle de bilim insanları kişilik üzerine tekrar odaklanmışlardır (Cüceloğlu, 2010: 432). Düşünürler ve bilim insanları tarafından farklı hipotezler üretilerek kişiliğe ilişkin çeşitli tanımlamalar ve açıklamalar yapılmıştır (Ada, 2021: 1).

Psikoloji bilimi başta olmak üzere birçok bilim dalında ele alınan bu kavramın soyut oluşu ve araştırmacıların konuyu farklı bakış açıları ile ele almaları (Ulu, 2018: 178). ciddi anlaşmazlıkları hatta ateşli tartışmaları da beraberinde getirmiştir. Kavramın tanımlanmasına yönelik bir çok açıklama ve görüş bulunmasına rağmen, bilim insanları halen ortak bir sonuca ulaşamamışlardır. Allport (1937) tarafından yapılan yazın taramasında 50'ye yakın kişilik tanımıyla karşılaşmış olması, araştırmacıların yaşadığı kavram ve tanım karmaşıklığının en belirgin göstergesi olarak görülebilir (İnanç ve Yerlikaya, 2020: 2). Bu nedenle kişilik kavramı sadece psikoloji biliminde ele alınmadığı için, ortak tek bir tanımdan ziyade farklı bilim dallarında tanımlama yapılırken sıklıkla üzerinde durulan unsurlardan bahsetmek daha doğru bir yaklaşım olacaktır. Bu bağlamda sözü edilen ortak unsurlar; özgünlük, süreklilik ve tutarlılık gibi sıralanabilir (Kurt ve Yıldız, 2020: 2).

Kişilik, kelime anlamıyla incelendiğinde; Latince'de bulunan "Persona" kelimesiyle aynı anlamı taşıdığı görülmüştür. Antik Roma tiyatrosundaki oyuncular, oynadıkları rollere göre taktıkları maskeye "persona" adını vermişlerdir. Bu maskelerin amacı, oyuncuların canlandırdıkları karakteri tasvir etmek ve onun kişilik özelliklerini yansıtmaktır. Tiyatro oyuncularının o zamanlar gerçekleştirdiği bu durum modern kişilik anlayışımıza şaşırtıcı derecede benzemektedir (Hofstaetter, 1980'den aktaran Aytaç, 2000: 153). Maske kavramını modern dönemde kullanan ve yazında adından sıklıkla söz ettiren kişi, Allport'tur (Tarakçı, 2019: 93). Allport (1968) kişiliği, "kişinin çevreye özgün

uyumunu belirleyen ve psikofizyolojik sistemlerden oluşan içsel dinamik bir organizasyon” olarak tanımlamaktadır (Işık, 2020: 269).

Kişilik kavramı açıklanırken, insanların birbiriyle olan ortak yönleri/özelliklerinden ziyade kişinin kendine has özellikleri vurgulanmaktadır. Bu özelliklerin bazıları başka insanlarda da bulunabilir; ancak unutulmaması gereken en önemli nokta, özelliklerin oluşturmuş olduğu davranış örüntülerinin kişiye özgü özellikler taşımasıdır (Özdemir ve Cemaloğlu, 2021: 57). Bu bağlamda yapılan açıklamalara göre kişilik, bireyin diğer bireyleri nasıl etkilediğini, kendisini nasıl gördüğünü, kendisini değerlendirdiği zaman içsel ve dışsal ölçülebilir özelliklerinin neler olduğunu ve bireyin diğer bireylerde olan etkileşimini nasıl gerçekleştirdiğini açıklamaya çalışan bir kavramdır (Tutar, 2016: 45). Doğduğumuz andan itibaren kişiliklerimiz gelişmeye başlar ve bu gelişim biz ölene kadar devam eder. Kişi yaşlandıkça bu gelişim yavaşlar ve bir dönemden sonra ise köklü değişimler yaşanmaz (Can, Azizoğlu ve Aydın, 2015: 71). Özetlemek gerekirse; kişilik bir çok unsuru içinde bulunduran ve birbiri içine geçmiş psikolojik bir kavramdır. Bu bilgiler ekseninde kişilik kavramı yukarıdaki açıklamalarda belirtilen her şeyi hatta daha fazlasını içermektedir, diyebiliriz (Luthans, 1995: 86).

Kişilik özelliklerinin bilinmesi bireysel açıdan olduğu gibi örgütsel açıdan da oldukça önemlidir. Çünkü bireyler birbirinden gerek fiziksel gerekse zihinsel yönden farklılık göstermektedir. Her insanın kendisine has belli başlık özelliklere sahip olması, başkalarından farklı olduğunun en önemli göstergelerinden biridir; bu farklılaşmanın en önemli bileşeni ise kişilik özellikleridir. Bu bağlamda kişilik özellikleri, her çalışmanı diğer çalışandan farklı kılan ayırt edici bir unsur, olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişilik yapılarındaki farklılıklar, bireysel açıdan olduğu gibi örgütsel açıdan da oldukça önemlidir. Çünkü insan kaynakları uzmanları tarafından işgörenlerin kişilik özelliklerini hakkında bilgi sahibi olmak, kapsayan tüm uygulamaları doğru yapabilmek açısından (işe alma, yerleştirme, başarı değerlendirme, eğitim vb.) (Ceyhan ve Yıldırım, 2019: 723). Bu nedenle farklılaşmanın altında yatan nedenleri doğru tespit edip analiz edebilmek için çalışanların kişilik özelliklerinin neler olduğunun bilinmesi, gerekmektedir (Özsoy ve Yıldız, 2013: 9-11).

Bunların yanı sıra kişilik özelliklerinin bilinmesi çalışanların kendi performans düzeyleri hakkında bilgi edinmelerine, güçlü yanlarını ve sınırlamalarını öğrenmelerine ve kendilerini geliştirmek için ne yapmaları gerektiğini belirlemelerine de yardımcı olur (Tilki, Yıldırım ve Fidan, 2021, s. 98). Ayrıca iş hayatında; işe alım süreçlerinde, çalışanın hangi pozisyonda daha verimli ve mutlu çalışacağına ve hangi ekip arkadaşıyla çatışma ya da uyum içinde çalışacağına dair bir çok konuda yönetim kademesine ipucu vermektedir (Özsoy ve Yıldız, 2013: 9-11).

Örgütler, gelişmelere hızla uyum sağlayabilen dinamik bir yapı inşa ettikleri takdirde; teknolojik değişim, artan rekabet ve sürekli gelişme karşısında ayakta kalabilirler. Bu değişim ise, örgütlerin en değerli kaynağı olan insanın doğru bir şekilde anlaşılmasıyla başarılı bir şekilde gerçekleşebilir. Çalışanın kişilik özellikleri ile işin özellikleri arasındaki uyum derecesi, bu değişimde başarıyı yakalamak ve performansı üst seviyeye çıkartmakla doğru orantılıdır (Uslu Demir ve Hancıoğlu, 2011: 67). Bu çerçeveden ele alındığında kişilik özelliklerinin tespit edilmesinin önemi açıkça görülebilir.

2.1.1. Beş faktör kişilik özellikleri ve boyutları

Örgütsel davranış alanında, kişilik özellikleri farklı yaklaşımlar ve modeller kullanılarak incelenmektedir. Ancak bu çalışmada, alanyazında en geniş kabul gören kişilik kuramlarından biri olan beş faktör kuramı tercih edilmiştir. Çünkü bu kuram, yüksek güvenilirlik ve geçerlilik sonuçları ile bilinir, bu da evrensel bir bakış açısı sunarak örgütsel davranışı daha iyi anlamamıza yardımcı olur.

Ayrıca, bu kuramın teorik temellere dayalı olarak desteklenmiş olması, üzerine yapılan çalışmaların güvenilirliğini arttırmaktadır. Bu sebeplerle, beş faktör kuramı bu çalışmanın temelini oluşturmuştur.

Kişilik konusunda, Allport (1937) ile başlayan, Cattell (1943), Eysenck (1947) ve Digman (1981) ile devam eden ayırıcı özellik çalışmaları, 1985'lerin başında McCrae ve Costa'nın çalışmaları ile gelişerek devam etmiştir (İnanç ve Yerlikaya, 2020: 287; Çiçek ve Aslan, 2020: 140). Bilim insanları kişilik kavramının tanımlanması ve açıklanması konusunda fikir birliğine varamadıkları gibi aynı durumu kişilik oluşumu konusunda ileri sürdükleri kuramlarda da yaşamışlardır. Bu yüzden kişilik kavramı ve kişiliğin gelişimi konusunda bir çok tanım ve kuram ortaya çıkmıştır. Bu durumun farkında olan McCrae ve Paul Costa (1985) araştırmacıların ortak bir kuram üzerinde hemfikir olmalarını sağlamak amacıyla “Beş Faktör Kişilik Kuramını” geliştirmişlerdir (Merdan, 2013: 142).

Bazı kişilik kuramcıları Eysenck'in kuramını çok az Cattell'in kuramını ise çok fazla boyuta sahip olduğunu gerekçe göstererek sert eleştirilerde bulunmuşlardır. Bunun farkında olan McCrae ve Costa, Eysenck ve Cattell'in çalışmalarını göz önüne alarak, yeni araştırmalarda kullanılacak olan “beş faktör kuramını (büyük beşli)” ileri sürmüşlerdir. Bu faktörler: “nevrotiklik, dışa dönüklük, açıklık, uyumluluk ve vicdanlılıktır” (Schultz ve Schultz, 2016: 229). “Beş faktör kişilik kuramı”, “bireysel farklılıklarının dünyadaki tüm dillerde kodlanacağı, konuşma diline kelimeler olarak aktarılabilceği ve bu kelimeleri dikkate alarak, kişilik yapısını kapsayacak bir sınıflanmanın yapılabileceği fikrine” dayanmakta ve kişiliğin genel beş bileşeni ile temel kişilik özelliklerini hiyerarşik bir düzende vermektedir (Güney, 2020: 33).

Bu kuram, kişiliğin temel yapısının ve özelliklerin anlaşılmasına ilişkin ilgiyi yeniden alevlendirmiş ve bu kuram üzerine yapılan araştırmalardan elde edilen bulgular, belirli özelliklerin bir araya toplandığını ve böylece beş temel özelliği oluşturduğunu göstermiştir (Ashcraft, 2015: 122). Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği, kişiliği beş farklı boyutta ele alarak diğer kişilik kuramlarından farklılık göstermektedir. Bunlar: gelişime açıklık, sorumluluk, dışadönüklük, uyumluluk ve duygusal dengelilik olarak sıralanmaktadır (Costa ve McCrae, 1995: 23). Bu kişilik boyutlarının başlıca nitelikleri şu şekilde ifade edilebilir:

Gelişime Açıklık: Gelişime açık bireyler farklı düşünebilir, olaylara farklı açılardan bakabilir, daha esnek davranabilir, başkalarının değerlerine saygı duyarlar; ayrıca sanatsal açıdan daha yaratıcıdırlar (Yeke, 2015: 21). Bu bireyler, yaşamlarında sürekli olarak yeni deneyim arayışı içerisindeyler. Tam tersi olarak, gelişime açık olmayan bireyler ise, tipik olarak geleneksel değerlerini; ideallerini sürdürür ve belirli bir yaşam tarzına bağlı kalma eğilimleri sergilerler (İnanç ve Yerlikaya, 2018: 288).

Sorumluluk: Sorumluluk boyutu, bireyin bir hedefe ulaşmaya çalışırken sergilediği, dürtü, kararlılık, azim ve düzenlilik düzeyini ifade etmektedir (Çetin ve Varoğlu, 2009: 62). Sorumluluk düzeyi yüksek olan bireyler, kendini organize etme, ileriye dönük uzun vadeli planlar yapma, hedefler koyma, hazzı erteleme, standartlara, geleneklere ve yasalara uyma eğilimi gibi davranışlar göstermektedirler (Giluk ve Postlethwaite, 2014: 61). Tersine sorumluluk düzeyi düşük olan bireylerin ise, tembel, unutkan, vurdumduymaz, umursamaz, sorumsuz ve güven duygusu hissettirmeyen özellikler sergilediği söylenilebilir (Tekin vd., 2012: 4618).

Dışadönüklük: Yüksek dışadönüklük düzeyine sahip kişiler, sosyal olarak daha aktif olma ve daha fazla arkadaşla sahip olma eğilimindedir (Azucar, Marengo ve Settanni, 2018: 151).

Bir diğer ifadeyle dışadönük insanlar, sosyal ortamlarda bulunmaktan hoşlanırlar; içedönük kişilere oranla daha fazla atılgan, enerjik, girişken ve güçlü bir sosyal çevreye sahiptirler (Giluk ve Postlethwaite, 2014: 60). İçedönüklerle karşılaştırıldığında, bu bireyler daha kolay iletişim kurabilir ve kendilerini ifade edebilirler. Ayrıca, bu insanlar rutin bir hayat yerine heyecan verici bir hayat yaşamayı tercih ederler.

Uyumluluk: McCrae ve Costa'ya (1991) göre bu boyut daha çok kişilerarası ilişkilerle ilgilidir. Uyumluluk düzeyi yüksek olan bir kişi, yardımsever, başkalarına karşı sempatik, yumuşak kalpli, anlayışlı, kibar, işbirlikçi ve iyi huyludur. Öte yandan, uyumluluk derecesi düşük olan bir kişi, bencil, muhalif, rekabetçi, sabırsız, tartışmacı ve diğer insanların güdülerine şüphe duyan biri olarak tanımlanır (Bruck ve Allen, 2003: 462).

Duygusal Dengelilik: McCrae ve Costa'ya (1991) göre duygusal dengelilik boyutu, uyumsuzluk veya nevrotilliğe karşı duygusal istikrar veya uyumu değerlendirmektedir (Bruck ve Allen, 2003: 461). Duygusal dengelilik ya da nevrotilik olarak kabul edilen bu kavram, endişeli, duygusal, gergin ve kaygılı kişileri karakterize etmektedir (De Feyter vd., 2012: 440). Nevrotiklik puanı düşük olan bireylerin ise, duygusal olarak daha dengeli ve sakin kişilik özellikleri sergiledikleri gözlenmektedir. Bu bireyler nevrotiliği yüksek çıkan bireylere oranla güdülerini kontrol etme konusunda daha başarılıdırlar. Özetle, duygusal dengelilik değişken, istikrarsız ve duygusal olarak dengesiz bir duruma işaret eder. Bu ise duygusal dengesizlik veya nevrotilik olarak tanımlanabilir.

2.2. Evden Çalışma Uygulaması

Evden çalışma uygulaması yazında çok eski bir çalışma yöntemi olarak kabul edilmektedir. Sanayi Devrimi'nden önce, tarım toplumlarında üretim, aile üyeleri tarafından çoğunlukla evlerde gerçekleştirilmekteydi (Koyuncu, 2006: 1). O çağda insanlar dar, çoğunlukla tek odalı ve tek katlı yapılarında hem beraber yaşar hem de günün tüm işleri bu tek bölünmemiş alanda gerçekleştirirlerdi. Bu mekânlar, yalnızca yatak odası ve mutfak olarak değil, aynı zamanda iplikçilik, terzilik, mandıracılık, dokumacılık, kasaplık, fırıncılık, demircilik, ayakkabıcılık gibi çeşitli ticari faaliyetler için de kullanılmaktaydı. Sözü edilen mesleki uygulamalar, döneminin ilk evden çalışma işleri olarak görülmüştür (Geyik ve Turna, 2021: 262). Günümüzde ise dünya tarihinin son üç asrının neredeyse tamamına yön veren sanayileşme çağı, yerini yavaş yavaş yeni bir döneme bırakmıştır. Bu yeni dönemi çağdaş yazarlar, “bilgi toplumu”, bazıları “bilişim toplumu”, bazıları “endüstri sonrası toplum”, bazıları da “enformasyon toplumu” olarak adlandırmıştır. Bu dönem, geçmişteki diğer toplumsal gelişmeler gibi, sosyal ve ekonomik yapıyı farklılaştırmıştır. Bu farklılaşmanın sonucunda meydana gelen değişimler sonrasında çeşitli bilgi türlerinin ve anlayış biçimlerini ortaya çıkarmış ve her toplum bu değişimlere ayak uydurabilmek için kendi düzenlemelerini yapmak zorunda bırakmıştır (Koçak ve Kavi, 2010: 69).

18. ve 19. yüzyıllardaki Sanayi Devrimi, Fordist üretim paradigmasını başlatmış, işletmecilik anlayışı tek çatı altında toplanmış ve işlerin yürütmesi merkezi konuma gelmiştir. Bununla birlikte işlerin artık evden değil işyerinden üretildiği yeni bir sistem hayata geçirilmiştir (Geyik ve Turna, 2021: 262). İş dünyasında rekabetin baskın hale geldiği ve stratejik yönetimin giderek önem kazandığı günümüz iş dünyasında ise (Bolat, 2000: 137). merkezi konumda olan iş yürütme modeli; verimliliği sağlamada yetersiz kalması ve zaman kaybına yol açması gibi çeşitli nedenlerden ötürü çağın ihtiyaçlarını karşılayamaz hale gelmiştir. Buradan hareketle iş dünyasında 1970'li yıllardan itibaren Post Fordist üretim yöntemi uygulanmaya başlanmış ve iş dünyasının yabancı olduğu esnek çalışma modellerine yönelik yasal düzenlemelerin de temelleri atılmaya başlanmıştır (Geyik ve Turna, 2021: 262). Günümüzde ise modern yönetim anlayışları çerçevesinde başlayan değişim hareketi, çalışanların görevleriyle daha fazla bütünleşmesi, daha fazla sorumluluk alması, yönetsel kararlar almada ve örgütsel hedeflere ulaşmada daha fazla katkılarının olması anlayışı ön plana çıkmıştır (Seymen, 1995: 1).

Bu değişim hareketini küreselleşme ve teknoloji alanındaki gelişmeler takip etmiş ve bunların sonucunda ise küresel rekabet ortamı, ekonomik baskılar, öngörülemeyen değişimler, savaş ve salgın hastalıklar sonucunda işletmelerin yönetim uygulamalarında birtakım değişimler yaşanmıştır (Güler ve Nalbant, 2022: 531). Günümüz iş dünyasında faaliyet gösteren işletmelerin ve paydaşlarının beklentilerinin değiştii ve en düşük maliyetle en hızlı şekilde üretim yapabilecekleri esnek ve dinamik sistemlere yöneldikleri görülmektedir. (Seymen, 1999: 1). Buradan hareketle 1980'ten itibaren çeşitli işletmeler tarafından kullanılmaya başlanan esnek çalışma modelleri, günümüz iş dünyasında Covid-19 pandemisiyle birlikte tetiklenmiş, işletmeleri radikal değişim çerçevesinde hazır olmadıkları fütüristik bir çalışma senaryosuna yönlendirmek zorunda bırakmıştır (Spagnoli vd., 2021: 1). Çünkü Covid-19 küresel bir salgın haline gelmeye başlayınca, birçok hükümet işyerinde fiziksel teması en aza indirmek adına evden çalışmayı zorunlu hale getirmiştir (Niebuhr vd., 2022: 2).

Bu kapsamda, salgın hastalıkla mücadele kapsamında dünyanın dört bir yanındaki hükümetler ve işletmeler çalışanlarının salgın hastalığı taşıdıklarını tespit etmeleri halinde kendilerini zorunlu olarak karantinaya almalarını, mecburi olmadıkları takdirde evden dışarı çıkmamalarını, sosyal mesafe normlarına uymalarını ve işlerin aksamaması için çalışmalarını evden yürütmeleri gerektiğini belirtmiştir (Tiftik, 2021: 28). Dolayısıyla evden çalışma uygulaması, örgütsel davranış alanı açısından da önemli ve dikkate değer bir çalışma konusu olmayı başarmıştır.

2.3. Örgütsel Yalnızlık Kavramı

İnsan faktörünün örgütlerdeki rolü, özellikle neo-klasik yaklaşımla birlikte önemli ölçüde önem kazanmaya başlamıştır. Bu değişimle birlikte günümüz çalışma ortamında, örgütsel çıktılara mümkün olan en yüksek düzeyde verimlilik, karlılık ve etkinlikte erişim sağlamak kabul edilebilir tek hedef değildir. Örgütsel hedeflere ulaşılırken, her işgöreni o işletmenin değerli bir bileşen olarak görmek ve bunu örgütün bütününe yayabilmek kritik öneme sahiptir (Aksoy, 2019: 204).

Örgütsel davranış alanında son yıllarda giderek daha çok tartışılmaya başlanan örgütsel yalnızlık olgusu, hem örgüt hem de çalışanları için olumsuz sonuçlar doğurabilen bir unsurdur. Bir örgütte çalışanlar işlerini çeşitli ve karmaşık kişilerarası ilişkiler içinde gerçekleştirirler ve bu tür ilişkileri temel bir sosyal boyutta taşıyamazlarsa yalnızlık hissetmeye başlayacaklardır. Örgütsel yalnızlık, işletmelerdeki en yaygın sorunlar arasında yer alır; alan ve çalışanlar örgütlerinde bunu zaman zaman veya sürekli olarak deneyimleyebilmektedir. Wright vd. (2006) örgütsel yalnızlığı, "kişilerarası ilişkilerin eksikliğinin algılanmasından kaynaklanan bir mutsuzluk", olarak tanımlamışlardır. Çalışanın örgütteki gerçek ve amaçlanan kişilerarası etkileşimleri arasındaki tutarsızlık ve uyumsuzluk, örgütsel yalnızlık duygusuna neden olabilmektedir (Akduman, 2020: 424).

Örgütsel yalnızlık, genel olarak bilinen yalnızlıktan farklıdır. Örneğin, günlük yaşamında tatmin edici düzeyde ilişkilere sahip olan ve yalnızlık yaşamayan birisi, örgütsel ortamda, sosyal destek ve sosyal ilişkiler kurma konusunda sorun yaşayabilmektedir (Demir ve Çobanoğlu, 2022: 547). Örgütsel yalnızlık, çalışanların bilinçli seçimlerinden değil, birbirini izleyen bir dizi olumsuz duygusal deneyimden kaynaklanan öznel bir psikolojik durumdur (Zhou, 2018: 1008). Günümüz dijital çağının ve modern teknolojik atılımlarının hem faydalı hem de zararlı sonuçları bulunmaktadır. Bu bağlamda gelişen iletişim ağı, bireylerarası iletişimi büyük ölçüde azaltmış ve yalnızlık olgusuna zemin hazırlamıştır. Örgütler açısından sosyal etkileşim eksikliği, yalnızlık duygusuna yol açabilecek olumsuz sonuçlardan biridir. Çünkü yalnızlık, her zaman sosyal bağlantı ve katılım yetersizliği nedeniyle, insan doğasıyla çelişen bir kavramdır (Wahyuni ve Muafi, 2021: 1).

Sosyal Yalnızlık: Sosyal yalnızlık boyutu; akranlar, arkadaşlar, iş arkadaşları, komşular gibi etkileşimde bulunduğu sosyal ağdaki ve arkadaş sayısındaki yetersizlikten kaynaklanan bir duygu

durumu, olarak ifade edilmektedir. Örgütsel ortamda, çalışanların arasında sosyal ilişkilerin zayıf olması ya da hiç olmaması veya bireyin kendisini benimseyecek bir topluluğa katılamaması, sosyal yalnızlığı ifade etmektedir. Bu tür yalnızlık durumu yaşayan çalışanlar, iş yaşamları boyunca örgütlerinde reddedilme, beceriksizlik, utangaçlık ve çekingenlik gibi çeşitli negatif duygusal durumlarla karşı karşıya kalabilmektedirler. Çalışanlar bu duygu durumundan, ancak sosyal etkileşime girdikleri zaman kurtulabilmektedirler. Piknikler, partiler ve yemekler örgütler içinde sosyal teması teşvik etmek için kullanılan sosyal etkinliklere örnektir (Mercan vd., 2015: 199). Ayrıca sosyal arkadaşlık, "bireyin gün içinde karşılaştığı sorunlarını paylaşabilecek bir arkadaşının olmayışı, mola sürelerini tek başına geçirmesi, kendini diğer bireylerin yanında uyumsuz biri olarak görmesi" vb. şekilde tanımlanabilir (Kürü ve Kayış, 2020: 44).

Duygusal Yalnızlık: Sosyal yalnızlığın aksine, iş hayatındaki yalnızlığın diğer yüzü olan duygusal yalnızlık, çalışanın iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin niteliksel yönüne odaklanmaktadır (Keser ve Karaduman, 2014: 181). Çalışanların örgütlerinde kurdukları arkadaşlıklar veya dostluklar, insanın doğası gereği duygusal temeller üzerine inşa edilmesine dayanmaktadır ve güven, aidiyet, bağlılık, özveri ve karşılıklı olarak paylaşılan değerler gibi çeşitli unsurları içerir. Duygusal yoksunluk olarak yazında yer bulan bu boyut, duygusal yalnızlık hisseden çalışanın üzüntü, keder, umutsuzluk ve boşluk hissine kapılması olarak kendisini gösterir. Duygusal yalnızlığın başlıca önemli belirtisi ve göstergeleri; işyerinde çalışanın, gereğinden fazla endişelenmesi, aşırı duyarlı olması, iş arkadaşlarının iyi veya kötü davranışlarını gereğinden fazla hassasiyetle yorumlaması, açıklanamayan kaygılar ve fobiler yaşaması gibi çeşitli duygusal durumlar yaşaması vb. olarak sıralanabilir (Kürü ve Kayış, 2020: 44). Birey duygusal ihtiyaçlarının karşılanmayacağını hissettiği zaman, zihinsel olarak hazır olma durumuna girer. Böyle bir duygusal durumda birey ilişkilerindeki en küçük ilgisizlik sinyallerini bile bir felaket olarak algılayabilir (Karaduman, 2013: 18).

2.4. İlgili Araştırmalar

2.4.1. Kişilik özellikleri, evden-işyerinden çalışma ve örgütsel yalnızlık ilişkisinin kuramsal dayanakları

Evden çalışma ve örgütsel yalnızlık ilişkisini açıklamada, Kaynakların Korunması Kuramından yararlanılabilir. Hobfoll (1988) tarafından geliştirilen bu kuram, hem nesnel hem de algılanan çevrenin stresle başa çıkma sürecine daha kapsamlı bir şekilde dâhil edilmesi ihtiyacına yanıt olarak geliştirilmiştir (DiClemente vd., 2009: 285). Kaynakların korunması kuramı, kronik ve travmatik strese dayanma, bunlarla başa çıkma ve bunlara karşı dirençli hale gelme ile ilgili süreçleri anlamak için bir çerçeve sunmaktadır (Holmgren vd., 1990: 443). Kurama göre, insanların en çok değer verdiği kişisel ve sosyal kaynakları elde etmeye; elde ettikleri kaynakları korumaya ve arttırmaya çalıştıkları; kaynaklara ulaşacak koşulların tehdit edilmesi veya kaybedilmesi gibi durumlarla karşılaştıklarında ise stres yaşadıkları savunulmaktadır (Hobfoll vd., 1990: 465). Başka bir deyişle, kaybetme korkusu, bir yatırım elde etmedeki başarısızlık ve kaynakların gerçekten azalmasıyla sonuçlanan durumlar veya olaylar, stres kaynağı olabilmektedir (Çetin vd., 2013: 98). İnsanların değer verdiği veya değer verdiklerini elde etmelerine yardımcı olan öğelere, "kaynaklar" denir. Bu kaynaklar; maddi, durumsal, kişisel özellikler ve enerji kaynakları olarak sıralanmaktadır (Hobfoll ve Lilly, 1993: 129).

Çalışanlar işleri kapsamındaki görevlerini örgütlerinin dışında ev ortamında gerçekleştirdiklerinden dolayı örgütsel ortamın sunmuş olduğu bazı kaynaklardan uzak kalmakta ve ilave bazı maliyetlere katlanmaktadır. Örneğin, çalışanlar örgüt ortamının sunmuş olduğu sosyal yapı

(Koçak ve Kavi, 2010: 82), ekipman ve çeşitli veri kaynakları (Wontorczyk ve Roznowski, 2022: 1) gibi kaynaklardan uzak kaldıkları için stres yaşayabilmektedirler. Ayrıca çalışanların bu uygulamada karşılaşılabilecek yetersiz hukuki düzenlemeler (Berkün, 2013: 61) nedeniyle, mevcut kaynaklarında azalma ya da ek maliyetlerle karşı karşıya kalabilmekte (Kavi ve Koçak, 2010: 76), örneğin, internet, ısınma, aydınlatma ve yeme içme gibi-) endişesi yaşamaktadırlar. Bu çerçevede kaynakların korunması kuramı, çalışanların stres ve kaygı yaşamalarını, kaynakların tehdit altında veya fiili olarak tükenmesine yol açan herhangi bir dizi koşula tepki vermesiyle oluştuğunu ileri sürmektedir (Holmgreen vd., 2017: 443). Bu durum, kendilerini yalnız ve sorunlarını çözümsüz görmeleri ile sonuçlanabilir.

Evden çalışma, örgütsel yalnızlık ve kişilik özellikleri ilişkisini açıklamada ise Varoluşçu (İnsancıl) Kuramlardan yararlanabilir. Varoluşçu kuramlar, Jaspers, Kierkegaard, Heidegger ve Edmund Husserl tarafından kurulan fenomenolojik felsefe ekolünden doğmuştur. Bu kuramın ilk öncüleri May, Frankl, Yalom, Maslow ve Rogers olarak bilinmektedir (Topses, 2012: 72). Yalın bir ifadeyle varoluşçu kuramın kökleri varoluşçu felsefeye dayanmaktadır (Thomas ve Segal, 2006: 192). Bu yaklaşıma göre her bireyin, onu diğerlerinden ayıran özelliklere sahip olması nedeniyle "biricik"tir (Sürgevil, 2008: 112). hayata karşı benzersiz bir bakış açısı ve algısı bulunmaktadır. Bunlar ise insanların davranışlarını belirlemekte ve etkilemekte; aynı olaylara farklı şekillerde tepkiler vermelerine neden olmaktadır. Burada bireyleri birbirinden ayıran, kişilik özellikleri ve psikolojik geçmiştir. Varoluşçu felsefe, "varoluş, özden önce gelir" düşüncesini üretirken; May (1997) aynı düşünceyi, "insan, yalnızca doğanın programlaması ile büyümeyiz, büyümesinde kendisinin de katkısı vardır", şeklinde yorumlamıştır. Varoluşçuluk, insanı özgür ve sorumlu bir birey olarak gören bir felsefedir. İnsan, karar verme ve seçim yapma yeteneğine sahip bir varlıktır. (Dökmen, 2000'den aktaran Topses, 2012: 72). Bu bakış açısının öncülerinden olan Rogers'e göre insanlar dış dünyadaki çevreyi algılar, deneyimler ve anlam yüklerler. Bu anlamların tümü birey tarafından "ben" olarak kabul edilir (Gürcan, 2015: 17). Yazar bu kapsamda bireyin kendisinin ve bedeninin daha fazla farkına vardığını, öznel gerçekliğinin dışına çıktığını ve aynı zamanda yaşamını öznel gerçekliğin dışında anlamlandırabileceğini savunmaktadır (Akveran ve Aytakin, 2020: 135). Rogers bu yaklaşımıyla her bireyin biricik ve benzersiz olarak görülmesi gerektiğini vurgulamıştır (Koç, 2020: 166). Çünkü her birey, çevresini algıladığı şekilde farklı şekilde tepki vermektedir. Her insanın kendine özgü bir algı alanı vardır. Birey için gerçek, kendi algıladığıdır (Yıldırım, 2018: 99-102). Bu kuram çerçevesinde; kişilik özelliklerinin, insanların işlerini ve sosyal çevrelerini nasıl algıladıkları ve değerlendirdikleri üzerinde bir etkisi olduğu varsayılmaktadır (Atmaca, 2020: 492). Çünkü kişilik, bir kişiyi diğerlerinden ayıran özellikler olarak ifade edilmektedir (Korunur ve Taştan, 2020: 315). Örneğin birey, kişisel yaşamında yalnızlık yaşamazken, meslek yaşamında yalnızlık duygusu yaşayabilmektedirler. Tekrar ele alacak olursak, örgütsel yalnızlık, "eksik veya yetersiz sosyal ilişkiler; bir çalışma ortamında kişiler arası ilişkilerde kalite eksikliğinin yarattığı sıkıntı; çalışanın yakınlık ihtiyacının birlikte çalıştığı kişiler ya da örgüt tarafından karşılanıp karşılanmadığına dair öznel duygusal değerlendirmeler; başkalarıyla anlamlı bir şekilde bağlantı kurma ihtiyacına dayanan bilişsel, duygusal ve davranışsal unsurlar sonucu gelişen bireysel ve öznel bir deneyim" olarak ifade edilmektedir (Özdemir, 2021: 1423). Yukarıdaki yer alan kuramsal açıklamalardan hareketle yola çıktığımız zaman, örgütsel yalnızlık duygusunun bireyden bireye değişiklik gösterebileceği anlaşılmaktadır. Bunun nedeni ise kişilik özellikleridir. Bireysel farklılıklar ve algıların örgütsel yalnızlığı etkileyeceği düşünülmüş; evden-işyerinden çalışma ve örgütsel yalnızlık ilişkisinde, kişilik özelliklerinin düzenleyici rol oynayabileceği varsayılarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

Hipotez 1: Evden-işyerinden çalışma modelinin örgütsel yalnızlık üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 2: Evden-işyerinden çalışma ve örgütsel yalnızlık ilişkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisi vardır.

Hipotez 2a: Evden-işyerinden çalışma ve örgütsel yalnızlık ilişkisinde gelişime açıklık özelliğinin düzenleyici etkisi vardır.

Hipotez 2b: Evden-işyerinden çalışma ve örgütsel yalnızlık ilişkisinde sorumluluk özelliğinin örgütsel yalnızlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 2c: Evden-işyerinden çalışma ve örgütsel yalnızlık ilişkisinde dışadönüklük özelliğinin örgütsel yalnızlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 2d: Evden çalışma-işyerinden ve örgütsel yalnızlık ilişkisinde uyumluluk özelliğinin örgütsel yalnızlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 2e: Evden-işyerinden çalışma ve örgütsel yalnızlık ilişkisinde duygusal dengelik özelliğinin örgütsel yalnızlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 3: İşyerinde ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisi vardır.

Hipotez 3a: İşyerinde ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde gelişime açıklık özelliğinin düzenleyici etkisi vardır.

Hipotez 3b: İşyeri ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde sorumluluk özelliğinin düzenleyici etkisi vardır.

Hipotez 3c: İşyerinde ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde dışadönüklük özelliğinin düzenleyici etkisi vardır.

Hipotez 3d: İşyerinde ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde uyumluluk özelliğinin düzenleyici etkisi vardır.

Hipotez 3e: İşyerinde ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde duygusal dengelik özelliğinin düzenleyici etkisi vardır.

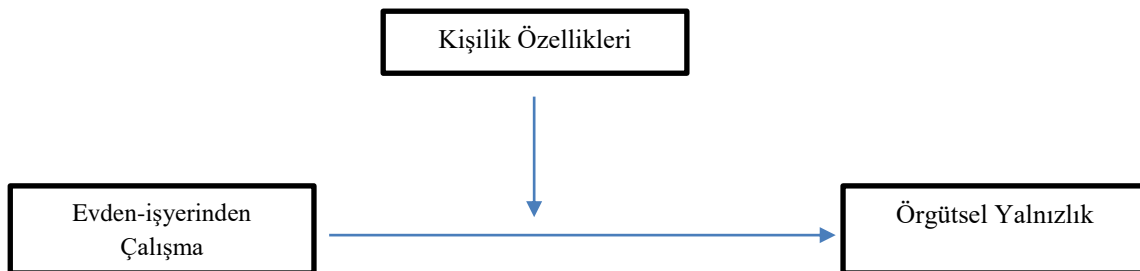
3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu tez çalışmasının araştırma modeli şekilde görüldüğü gibidir.

Şekil 1

Araştırmanın Modeli



3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Kişilik özellikleri, örgütsel yalnızlık ve çalışma modeli arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışmanın evrenini 1012 kişi oluşturmaktadır. Örnekleme büyüklüğünü belirlenirken, alanda en çok kabul edilen örnek hesaplama formülünden faydalanılmıştır (Baş, 2001'den aktaran

Bolat, 2017: 133). Anketler gönüllü olarak doldurulmakta olup; anketler 27 Haziran-27 Temmuz 2022 tarihleri arasında 18 yaş ve üstü LinkedIn kullanıcıları arasında çevrimiçi anket uygulamayı yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Soruları tamamlama zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu kapsamda toplanan ve analize dâhil edilen anket sayısı 1012 olmuştur. Anketler 27 Haziran-27 Temmuz 2022 tarihleri arasında 18 yaş ve üstü LinkedIn kullanıcıları arasında çevrimiçi anket uygulamayı yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Anket bağlantısına tıklayan kişi sayısı 3270 kişidir. 18 yaş altı 10 kişinin anketi sistem tarafından otomatik olarak sonlandırılmıştır. Anketlere geri dönüş oranı %33,7'dir. 87 ankette eksik yanıtların olduğu tespit edilmiş ve analizden çıkartılmıştır. Bu durumda analize dâhil edilen anket sayısı 1.012 olmuştur.

3.3. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri

Araştırma kapsamında veriler, ölçekler aracılığıyla toplanmıştır. Bu araştırma kapsamında örnekleme yer alan çalışanların kişisel bilgilerini ölçmek için demografik bilgi formu, kişilik özelliklerini ölçmek için beş faktör kişilik ölçeği, örgütsel yalnızlıklarını ölçmek için iş yaşamında yalnızlık ölçeği kullanılmıştır. Uygulanan bütün ölçeklerde, beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır.

Beş Faktör Kişilik Ölçeği: Çalışanların kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla Goldberg'in (1992) geliştirdiği ve Tatar'ın (2017) Türkçe'ye uyarladığı "Beş Faktör Kişilik Ölçeği" kullanılmıştır. Orijinal adı "The Development Of Markers For The Big-Five Factor Structure" olan bu ölçek 50 maddeden ve 5'li likert tipinden oluşmaktadır. Ölçeğin "dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, duygusal denge ve gelişime açıklık" alt boyutlarının her biri 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan bazı sorular arasında, "düzeni severim ve başkalarına zaman ayırım" gibi ifadeler yer almaktadır. Tatar vd'nin (2017, s. 53) yaptıkları çalışmada ölçeğin alt faktörlerin iç tutarlılık katsayıları 0,652 ile 0,794 arasında değişkenlik gösterdiği saptanmıştır. Böylelikle her faktörün puanının sonuçları uygun nitelikte olduğu görülmektedir. Ayrıca benzer bir çalışma Çelikbaş vd.'nin (2019) yapmış olduğu güvenilirlik analizi için inceledikleri Cronbach Alpha tutarlılık sayısını güvenilirlik değerinin 0,916 olduğu, bu değer, gelişime açıklık alt ölçeğinde 0,66, sorumluluk alt ölçeğinde 0,80, dışadönüklük alt ölçeğinde 0,80, uyumluluk alt ölçeğinde 0,76, duygusal dengelik alt ölçeğinde 0,83 olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel Yalnızlık Ölçeği: Çalışanların örgütsel yalnızlık düzeylerini belirlemek amacıyla Wright, Burt ve Strongman'ın geliştirdiği ve Doğan vd.'nin (2009) Türkçe'ye uyarladığı "İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği" kullanılmıştır. Orijinal adı Loneliness at Work Scale (LAWS) olan bu ölçek, 16 madde ve 5'li likert tipinden oluşmaktadır. Ölçeğin ilk 9 maddesi duygusal yalnızlık boyutunu diğer 7 maddesi ise sosyal yalnızlık boyutunu oluşturmaktadır. Ölçekte yer alan bazı sorular arasında, "birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum ve işyerimde sosyal ilişkilerim vardır" gibi ifadeler yer almaktadır. Doğan vd'nin (2009) yaptıkları çalışmada CA değerlerini iç tutarlılık katsayısını 0,90, duygusal yalnızlık alt boyutu için 0,87 ve sosyal yalnızlık için 0,83 olarak saptamıştır. Ayrıca benzer bir çalışma Mercan vd. (2012) yapılmıştır. Bu çalışmanın güvenilirlik analizi için inceledikleri Cronbach Alpha tutarlılık sayısını güvenilirlik değerinin bütünsel olarak CA değerinin 0,832 olduğu, bu değer, duygusal yalnızlık alt boyutu için 0,82, sosyal yalnızlık alt boyutu için 0,70 olarak saptamışlardır.

Çalışma Modeli Ölçeği: Çalışanların çalışma modelini belirlemek amacıyla 3 seçenekten oluşan "çalışma modeliniz aşağıdakilerden hangisine uyuyor?" sorusu yöneltilmiş; işyerinden, evden ve hibrit (işyeri ve evden) seçeneklerinden birisini seçmeleri beklenmiştir. Yüksek lisans tezinden türetilen bu makalede, analiz bölümünün aşırı uzun olması nedeniyle sadece işyerinde ve evden çalışma modelleri makaleye dâhil edilmiştir; hibrit çalışma modelinin analizleri ise eklenmemiştir.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. Geçerlilik Analizi

Kleinbaum vd.'ye (1998) göre faktör analizi, birbirleriyle bağlantılı değişkenlerin daha genel bir değişken veya kavram halinde gruplandırılması ve yorumlanması olarak tanımlanmaktadır (Kalaycı, 2010: 321). Faktör analizi açıklayıcı ve doğrulayıcı olarak iki tür şeklinde yapılmaktadır. Faktörleri ortaya çıkarmak ve değişken korelasyonlara dayalı bir kuram oluşturmak için açıklayıcı faktör analizi kullanılırken; daha önce belirlenmiş faktörleri test etmek için doğrulayıcı faktör analizi kullanılmaktadır (Pallant, 2007: 179). Ölçme modelini test etmek için çalışmada kullanılan ölçeklerin her biri için ayrı ayrı doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizinde varimax dönüşümü uygulanmış; faktör sayısının saptanmasında öz değerin 1,00'den büyük olması, maddelerin ilgili faktörle en az 0,32 düzeyinde yük değerine sahip olması, bir faktörün en az üç maddeden oluşması, binişiklik durumunda bir maddenin diğer bir faktördeki yük değerinin +0,32'yi geçmemesi, madde yükleri arasındaki farkın 0,10'dan düşük olmaması ölçütleri dikkate alınmıştır (Costello ve Osborne, 2005: 4-5; Hair vd., 2010: 111, 118, 682; Büyüköztürk'ten (2002) aktaran Akgündüz ve Çakıcı, 2015: 33).

4.1.1. Beş faktör kişilik özellikleri ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonuçları

Aşağıdaki tabloda, beş faktör kişilik özellikleri ölçeğine yönelik ilk açıklayıcı faktör analizi bulguları sunulmaktadır. Yapılan analize göre, özdeğerleri 1'den büyük olan toplam 7 faktör tespit edilmiştir. Bu 7 faktör, toplam varyansın yüzde 57,285'ini açıklamaktadır. Birinci faktörün özdeğeri 11,526 olup, açıkladığı varyans miktarı 23,051'dir.

Tablo 1

Beş Faktör Kişilik Ölçeği İlk Analizinden Elde Edilen Özdeğerler ve Açıkladıkları Varyans Miktarı

Faktör	Özdeğer	Varyans	Yığılmalı Toplam
1	11,526	23,051	23,051
2	4,972	9,943	32,995
3	4,326	8,652	41,647
4	3,004	6,008	47,655
5	2,454	4,908	52,563
6	1,295	2,589	55,153
7	1,066	2,132	57,285

Ölçeğe son şeklini verebilmek için açıklayıcı faktör analizinde madde yükü 0,32'nin altında kalan maddeler en düşükten başlamak üzere analizlerden sırasıyla çıkarılmış, her çıkarma işleminden sonra analiz tekrarlanarak diğer maddelerdeki yükler kontrol edilmiştir. Ayrıca binişikliğin söz konusu olduğu, diğer bir faktördeki yük değeri +0,32'yi geçen ya da madde yükleri arasındaki farkın 0,10'dan düşük olduğu maddeler ile bir faktörün en az üç maddeden oluşması koşulunu sağlamayan faktör ve maddeler analizlerden çıkartılmıştır. Yapılan analizler sonucunda sekiz madde ölçekten çıkarılmıştır.

Varimax dönüşümü uygulanmış açıklayıcı faktör analizi sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Tablo 2*Beş Faktör Kişilik Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları*

Maddeler	Sorumluluk	Dışadönüklük	Gelişime Açıklık	Uyumluluk	Duygusal Dengelilik
O.1					0,603
O.2					0,569
O.3					0,624
O.5					0,659
O.7					0,682
O.8					0,573
O.9					0,675
O.10					0,738
C.1	0,654				
C.2	0,721				
C.3	0,713				
C.4	0,704				
C.5	0,755				
C.6	0,768				
C.7	0,711				
C.8	0,756				
C.9	0,711				
C.10	0,717				
E.2				0,770	
E.4				0,742	
E.5				0,640	
E.6				0,674	
E.8				0,797	
E.9				0,689	
E.10				0,778	
A.1		0,544			
A.2		0,771			
A.3		0,509			
A.4		0,766			
A.5		0,698			
A.6		0,655			
A.7		0,663			
A.8		0,751			
A.9		0,702			
A.10		0,637			
N.1			0,688		
N.3			0,740		
N.5			0,806		
N.7			0,793		
N.8			0,809		
N.9			0,755		
N.10			0,697		
Özdeğer	9,934	4,456	3,948	2,810	2,225
Varyans	23,652	10,609	9,399	6,691	5,297
AVM	23,652	34,262	43,661	50,352	55,649
KMO	0,928				
Ki-Kare	21200,583				

4.1.2. Örgütsel yalnızlık ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonuçları

Aşağıdaki tabloda örgütsel yalnızlık ölçeğine ilişkin ilk yapılan açıklayıcı faktör analizi bulguları görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre özdeğeri 1'den büyük 1 faktörün ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. 1 faktörün açıkladığı varyans miktarı (AVM) yüzde 68,935'tir. Birinci faktörün özdeğeri 11,030 açıkladığı varyans 68,935'tir.

Tablo 3

Örgütsel Yalnızlık Ölçeği İlk Analizden Elde Edilen Özdeğerler ve Açıkladıkları Varyans Miktarı

Faktör	Özdeğer	Varyans	Yıgmal Toplam
1	11,030	68,935	68,935

Ölçeğe son şeklini verebilmek için açıklayıcı faktör analizinde madde yükü 0,32'nin altında kalan maddeler en düşükten başlamak üzere analizlerden sırasıyla çıkarılmış, her çıkarma işleminden sonra analiz tekrarlanarak diğer maddelerdeki yükler kontrol edilmiştir. Ayrıca binişikliğin söz konusu olduğu, diğer bir faktördeki yük değeri +0,32'yi geçen ya da madde yükleri arasındaki farkın 0,10'dan düşük olduğu maddeler ile bir faktörün en az üç maddeden oluşması koşulunu sağlamayan faktör ve maddeler analizlerden çıkartılmıştır. Yapılan analizler sonucunda 1 madde ölçekten çıkarılmıştır.

Varimax dönüşümü uygulanmış açıklayıcı faktör analizi sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Tablo 4

Örgütsel Yalnızlık Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde	—
Lone.1	0,749
Lone.2	0,854
Lone.3	0,773
Lone.4	0,833
Lone.5	0,835
Lone.6	0,761
Lone.7	0,875
Lone.8	0,862
Lone.9	0,870
Lone.10	0,881
Lone.11	0,735
Lone.12	0,837
Lone.13	0,808
Lone.14	0,858
Lone.15	0,886
Lone.16	0,847
Özdeğer	11,030
Varyans	68,935
AVM	68,935
KMO	0,9740
Ki-Kare	16310,7330

4.2. Güvenilirlik Analizi

Tablo 5’te görüldüğü gibi ölçeklerin güvenilirliğine bakıldığında tüm ana faktörlere ait güvenilirlik değerlerinin 0,700’den yüksek olduğu görülmektedir (Hair vd., 2010: 125, 687). Bu açıklama sonrası araştırma sonuçları, ölçeklerin yeterli düzeyde güvenilirlik değerlerine sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

4.2.1. Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği güvenilirlik analizi sonuçları

Yapılan bu çalışmada beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin bütünsel olarak Cronbach Alpha (CA) güvenilirlik değerinin 0,915 olduğu, bu değer, gelişime açıklık alt ölçeğinde 0,823, sorumluluk alt ölçeğinde 0,912, dışadönüklük alt ölçeğinde 0,876, uyumluluk alt ölçeğinde 0,875, duygusal dengelilik alt ölçeğinde 0,896 olduğu tespit edilmiştir (Tablo 5). Tatar vd.’nin (2017: 53) yaptıkları çalışmada ölçeğin alt faktörlerin iç tutarlılık katsayıları 0.652 ile 0.794 arasında değişkenlik gösterdiği saptanmıştır. Böylelikle her faktörün puanının sonuçları uygun nitelikte olduğu görülmektedir. Ayrıca benzer bir çalışma Çelikbaş vd.’nin (2019) yapmış olduğu güvenilirlik analizi için inceledikleri Cronbach Alpha tutarlılık sayısını güvenilirlik değerinin 0,916 olduğu, bu değer, gelişime açıklık alt ölçeğinde 0,66, sorumluluk alt ölçeğinde 0,80, dışadönüklük alt ölçeğinde 0,80, uyumluluk alt ölçeğinde 0,76, duygusal dengelilik alt ölçeğinde 0,83 olduğu tespit edilmiştir.

4.2.2. Örgütsel yalnızlık ölçeği güvenilirlik analizi sonuçları

Yapılan bu çalışmada örgütsel yalnızlık ölçeğinin bütünsel olarak CA değerinin 0,97 olduğu ve bu değer yeterli düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Doğan vd.’nin (2009) yaptıkları çalışmada CA değerlerini iç tutarlılık katsayısını 0.90, duygusal yalnızlık alt boyutu için 0,87 ve sosyal yalnızlık için 0,83 olarak saptamıştır. Ayrıca benzer bir çalışma Mercan vd. (2012) yapılmıştır. Bu çalışmanın güvenilirlik analizi için inceledikleri Cronbach Alpha tutarlılık sayısını güvenilirlik değerinin bütünsel olarak CA değerinin 0,832 olduğu, bu değer duygusal yalnızlık alt boyutu için 0,82, sosyal yalnızlık alt boyutu için 0,70 olarak saptamışlardır.

4.3. Normal Dağılım Analizi

Verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek amacıyla değişkenlerin “basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerlerine” (Field, 2009: 139; Kline, 2010: 62) bakılmıştır. Mertler ve Vannatta’ya (2005) göre değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1 ve +1 arasında olması durumunda verilerin normal dağıldığı kabul edilebilir (Çokluk vd., 2016: 16). Bu kapsamda gelişime açıklık (basıklık 0,389; çarpıklık -0,744), sorumluluk (basıklık -0,167; çarpıklık -0,783), dışadönüklük (basıklık -0,334; çarpıklık -0,359), uyumluluk (basıklık 0,322; çarpıklık -0,973), duygusal dengelilik (basıklık -0,773; çarpıklık -0,033), çalışma modeli (basıklık -0,989; çarpıklık 0,500), ve örgütsel yalnızlık (basıklık -0,345; çarpıklık -0,821), değişkenlerine ait basıklık ve çarpıklık değerlerinin normal aralıklarda olduğu görülmüştür.

4.4. Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi

Kişilik özellikleri, çalışma modeli ve örgütsel yalnızlık arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik korelasyon analizi sonuçları Tablo 5’te görülmektedir. Tablo 5 incelendiğinde, çalışma modeli ile

sorumluluk ($r = -0,103$, $p < 0,01$) arasında istatistiksel olarak negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu; çalışma modeli ile dışadönüklük ($r = 0,137$, $p < 0,01$) arasında istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu; çalışma modeli arasında ile uyumluluk ($r = -0,196$, $p < 0,01$) arasında istatistiksel olarak negatif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Çalışma modeli ile gelişime açıklık ($r = -0,003$, $p > 0,05$) ve duygusal dengelilik ($r = 0,032$, $p > 0,05$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir. Ayrıca tablo 7 incelendiğinde, örgütsel yalnızlık ile gelişime açıklık ($r = -0,0095$, $r < 0,01$) ve sorumluluk ($r = -0,222$, $r < 0,01$) arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu; örgütsel yalnızlık ile dışadönüklük ($r = 0,209$, $p < 0,01$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu; örgütsel yalnızlık ile uyumluluk ($r = -0,136$, $p < 0,01$) ve duygusal dengelilik ($r = -0,234$, $p < 0,001$) arasında istatistiksel olarak negatif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Son olarak Tablo 5'te yer alan verilere göre çalışma örgütsel yalnızlık ve çalışma modeli ($r = 0,134$, $p < 0,01$) arasında istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 5*Değişkenlere İlişkin Ortalamalar, Standart Sapma Değerleri, Güvenilirlik Katsayıları ve Korelasyon Katsayıları*

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3	4	5	6	7
1.Gelişime Açıklık	4,000	0,961	(0,823)						
2.Sorumluluk	3,977	0,791	0,373**	(0,912)					
3.Dışadönüklük	3,563	0,920	0,257**	0,110**	(0,876)				
4.Uyumluluk	3,923	0,730	0,333**	0,285**	0,301**	(0,875)			
5.Duygusal Dengelilik	3,232	0,918	0,204**	0,354*	0,323**	0,233**	(0,896)		
6.Çalışma Modeli	0,713	0,729	-0,003	-0,103*	0,137**	-0,196**	0,032	---	
7. .Örgütsel Yalnızlık	2,455	1,060	-0,095**	-0,222**	0,209**	-0,136**	-0,234**	0,134**	(0,970)

*p < 0,05, **p < 0,01, Cronbach Alpha değerleri parantez içinde verilmiştir, n = 1012

4.5. Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Bu başlık altında, çalışma modeli örgütsel yalnızlık ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerin anlamlılık düzeyleri ve etki güçlerini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır; ancak regresyon analizine geçmeden önce çoklu bağlantı probleminin olup olmadığını test etmekte fayda vardır.

Çoklu bağlantı problemi, değişkenlerin birbirlerine olan etkilerini yorumlamada hatalara yol açabilir. Çoklu bağlantı problemi değişkenler arasındaki ilişkilerin çok yüksek olduğu durumlarda görülmektedir. Değişkenler arasında çoklu bağlantı sorununun olup olmadığını belirleyebilmek için VIF (varyans şişme (artış) faktörlerine) ve CI (koşul indexine) değerlerine bakılmıştır. VIF değerlerinin 10'dan küçük, CI değerlerinin 30'dan küçük olması durumunda çoklu bağlantı probleminin olmadığından bahsedilebilir (Çokluk vd., 2016: 35-38).

Çalışma Modeli, Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisine Yönelik Çoklu Bağlantı Analizi Çalışma modeli (VIF=1,097, CI=24,083), gelişime açıklık (VIF=1,285, CI=3,646), sorumluluk (VIF=1,331, CI=10,969), dışadönüklük (VIF=1,268, CI=11,627), uyumluluk (VIF=1,313, CI=16,849) ve duygusal dengelilik (VIF=1,270, CI=19,355) ile örgütsel yalnızlık arasındaki ilişkilerde VIF ve CI değerlerinin uygun aralıklarda olduğu görülmektedir.

4.5.1. Çalışma modeli ve örgütsel yalnızlık ilişkisi

Tablo 6'da görüldüğü gibi işyerinde ve evden çalışma modelinde evden çalışmanın örgütsel yalnızlığı artırdığı ($\beta = 0,586$, $p < 0,001$) belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre “Çalışma modelinin örgütsel yalnızlık üzerinde etkisi vardır”, şeklindeki hipotez 1 kabul edilmiştir.

Tablo 6

Çalışma Modelinin Örgütsel Yalnızlık Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	Örgütsel Yalnızlık		
	(β)	(β)	(β)
1. İşyerinde/Evden çalışma	0,586***		
<i>F</i>	66,627		
<i>R</i>	0,270		
<i>R</i> ²	0,073		

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

4.5.2. Kişilik özellikleri ve örgütsel yalnızlık ilişkisi

Tablo 7’de görüldüğü gibi gelişime açıklık özelliklerinin ($\beta = -0,166$, $p > 0,05$) örgütsel yalnızlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı; sorumluluk özelliklerinin ($\beta = -0,298$, $p < 0,001$), dışadönüklük özelliklerinin ($\beta = -0,241$, $p < 0,001$), uyumluluk özelliklerinin ($\beta = -0,197$, $p < 0,001$) ve duygusal dengelilik ($\beta = -0,27$, $p < 0,001$) özelliklerinin ise istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre “Kişilik özelliklerinin örgütsel yalnızlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır”, şeklindeki Hipotez 2 kabul edilmiştir. Bu çerçevede Hipotez 2b, 2c, 2d ve 2e kabul edilmiş; 2a ise reddedilmiştir.

Tablo 7

Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Yalnızlık Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	Örgütsel Yalnızlık				
	(β)	(β)	(β)	(β)	(β)
1.Gelişime Açıklık	-0,166				
<i>F</i>	9,201				
<i>R</i>	0,095				
<i>R</i> ²	0,009				
2.Sorumluluk		-0,298***			
<i>F</i>		52,413			
<i>R</i>		0,222			
<i>R</i> ²		0,049			
3.Dışadönüklük			0,241***		
<i>F</i>			46,126		
<i>R</i>			0,209		
<i>R</i> ²			0,044		
4.Uyumluluk				-0,197***	
<i>F</i>				18,977	
<i>R</i>				0,136	
<i>R</i> ²				0,018	
5.Duygusal Dengelilik					-0,27***
<i>F</i>					58,436
<i>R</i>					0,234
<i>R</i> ²					0,055

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

4.6. Hiyerarşik Regresyon Analizi

Çalışma modeli ve örgütsel yalnızlık ilişki üzerinde kişilik özelliklerinin aracılık etkisi olup olmadığını tespit etmek amacıyla Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen ve üç aşamadan oluşan regresyon analizi yapılmıştır. Bu kapsamda, ilk olarak X (bağımsız değişken), Y (bağımlı değişken) ve M (aracı değişken) olarak ifade edilen bu regresyon analizinde, ilk aşamada bağımsız değişken (çalışma modeli) ile bağımlı değişken (örgütsel yalnızlık) arasında regresyon analizi yaparak anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı tespit edilmelidir. İkinci aşamada bağımsız değişken (çalışma modeli) ile aracı değişken (kişilik özellikleri) arasında bir regresyon analizi yapılarak anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı belirlenmelidir. Son aşamada ise bağımsız değişken (çalışma modeli) ile aracı değişken (kişilik özellikleri) birlikte regresyon analizine dahil edilir ve bu durumda, bağımsız değişken (çalışma

modeli) ile bağımlı değişken (örgütsel yalnızlık) arasında anlamlı bir ilişki çıkmazsa (anlamlı ilişki ortadan kalkarsa) tam aracılık etkisi; var olan ilişki anlamlılığını koruyup azalma meydana gelirse kısmi aracılık etkisi olduğu söylenebilir (Baron ve Kenny, 1986: 1176-1177; Gürbüz, 2019: 52). Evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde kişilik özelliklerinin aracılık etkisini belirlemek amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizinde, ilk aşamada evden çalışmanın bağımsız değişken ve örgütsel yalnızlığın bağımlı değişken olduğu bir regresyon analizi yapılmıştır.

4.6.1. İşyerinde ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisi

İşyerinde ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde gelişime açıklığın düzenleyici etkisi. Tablo 8’de görüldüğü gibi işyerinde çalışma/evden çalışma modeli örgütsel yalnızlık ilişkisinde gelişime açıklığın düzenleyici bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir (Etkileşim değişkeni $\beta = 0,110$, $p > 0,05$). Bu sonuçlara göre “İşyerinde ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde gelişime açıklığın düzenleyici etkisi vardır”, şeklindeki Hipotez 3a reddedilmiştir.

Tablo 8

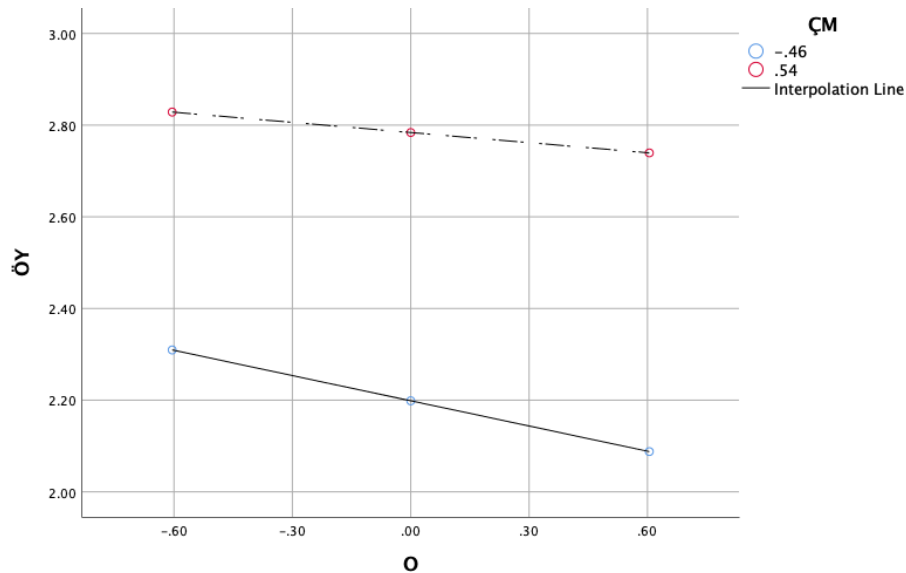
İşyerinde ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Gelişime Açıklığın Düzenleyici Etkisi

Değişkenler	Örgütsel Yalnızlık
	(β)
Model 1	
1.Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Evden Çalışma)	0,585***
2.Gelişime Açıklık	-0,133*
3.Etkileşim değişkeni (ÇM x O)	0,110
F	24,017
R	0,281
R ²	0,788

*ÇM: Çalışma Modeli, O: Gelişime Açıklık

Grafik 1

Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Evden Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Gelişime Açıklığın Düzenleyici Etkisi



İşyerinde ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde sorumluluğun düzenleyici etkisi. Tablo 9’de görüldüğü gibi işyerinde çalışma/evden çalışma modeli örgütsel yalnızlık ilişkisinde sorumluluğun düzenleyici bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir (Etkileşim değişkeni $\beta = -0,036$, $p > 0,05$). Bu sonuçlara göre “İşyerinde ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde sorumluluğun düzenleyici etkisi vardır”, şeklindeki Hipotez 3b reddedilmiştir.

Tablo 9

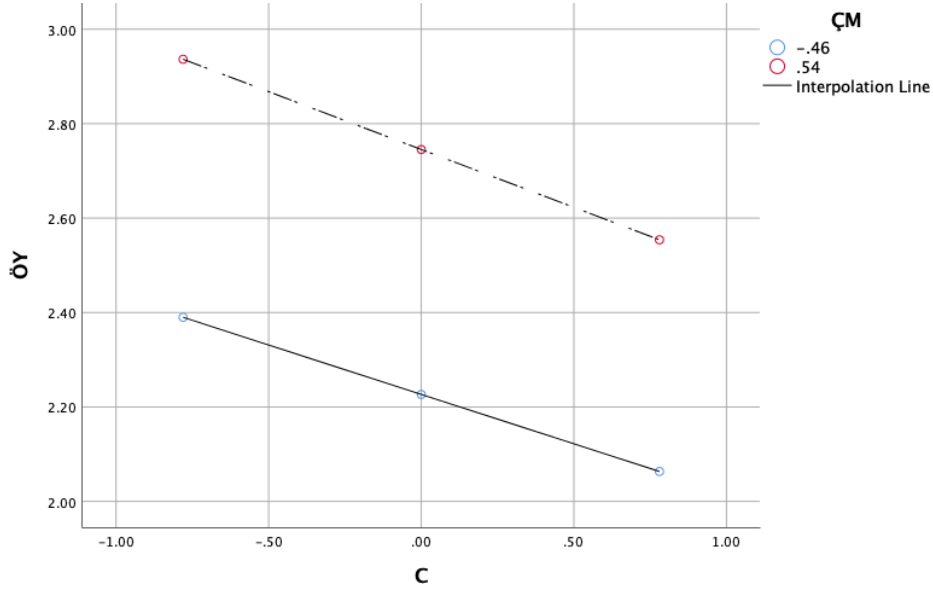
İşyerinde ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Sorumluluğun Düzenleyici Etkisi

Değişkenler	Örgütsel Yalnızlık
	(β)
Model 1	
1.Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Evden Çalışma)	0,519***
2.Sorumluluk	-0,226***
3.Etkileşim değişkeni (ÇM x C)	-0,036
<i>F</i>	31,116
<i>R</i>	0,316
<i>R</i> ²	0,010

*ÇM: Çalışma Modeli, C: Sorumluluk

Grafik 2

Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Evden Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Sorumluluğun Düzenleyici Etkisi



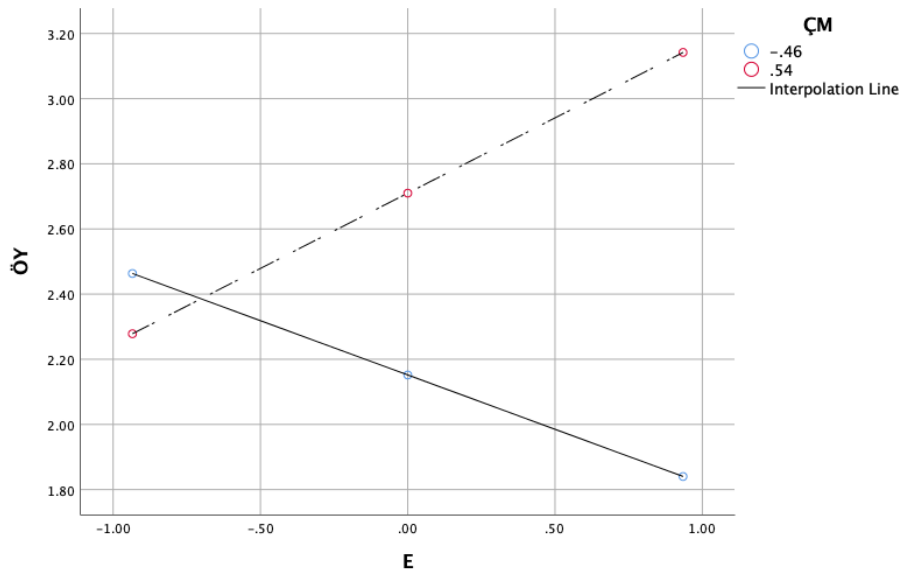
İşyerinde ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde dışadönüklüğün düzenleyici etkisi.

Tablo 10’da görüldüğü gibi işyerinde çalışma/evden çalışma modeli örgütsel yalnızlık ilişkisinde dışadönüklüğün düzenleyici bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Etkileşim değişkeni $\beta = 0,795$, $p < 0,001$). Bu sonuçlara göre “İşyerinde ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde dışadönüklüğün düzenleyici etkisi vardır”, şeklindeki Hipotez 3c kabul edilmiştir.

Tablo 10*İşyerinde ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Dışadönüklüğün Düzenleyici Etkisi*

Değişkenler	Örgütsel Yalnızlık
	(β)
Model 1	
1.Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Evden Çalışma)	0,558***
2.Dışadönüklük	0,035
3.Etkileşim değişkeni (ÇM x E)	0,795***
<i>F</i>	71,928
<i>R</i>	0,451
<i>R</i> ²	0,204

*ÇM: Çalışma Modeli, E: Dışadönüklük

Grafik 3*Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Evden Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Dışadönüklüğün Düzenleyici Etkisi*

İşyerinde ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Uyumluluğun Düzenleyici Etkisi. Tablo 11’da görüldüğü gibi işyerinde çalışma/evden çalışma modeli örgütsel yalnızlık ilişkisinde uyumluluğun düzenleyici bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Etkileşim değişkeni $\beta = 0,479$, $p < 0,001$). Bu sonuçlara göre “İşyerinde ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde uyumluluğun düzenleyici etkisi vardır”, şeklindeki Hipotez 3d kabul edilmiştir.

Tablo 11

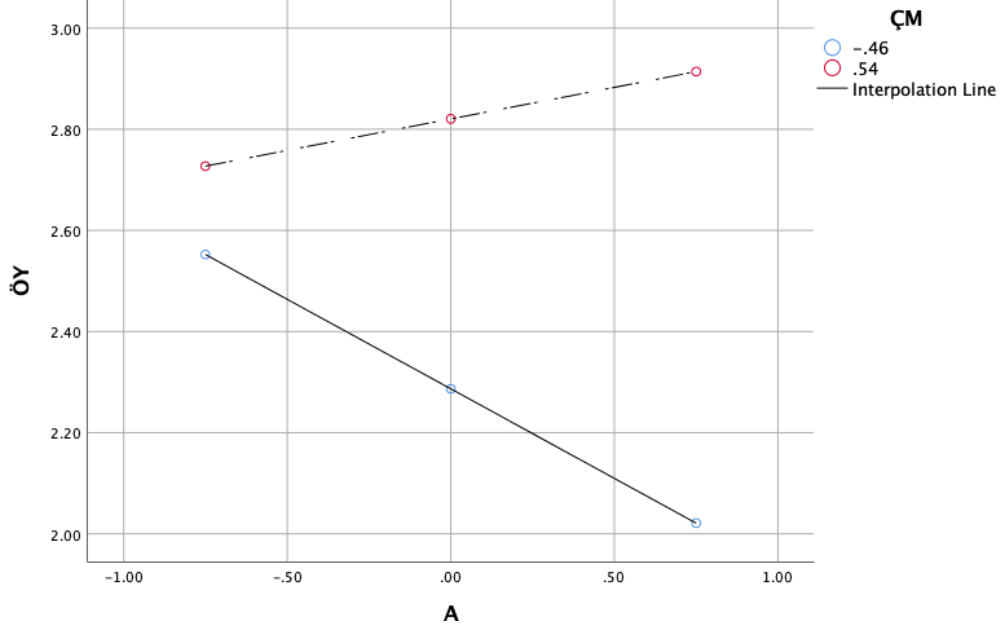
İşyerinde ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Uyumluluğun Düzenleyici Etkisi

Değişkenler	Örgütsel Yalnızlık
	(β)
Model 1	
1.Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Evden Çalışma)	0,534***
2.Uyumluluk	-0,1325*
3.Etkileşim değişkeni (ÇM x A)	0,479***
<i>F</i>	28,875
<i>R</i>	0,305
<i>R</i> ²	0,093

*ÇM: Çalışma Modeli, A: Uyumluluk

Grafik 4

Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Evden Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Uyumluluğun Düzenleyici Etkisi



İşyerinde ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde duygusal dengeliliğin düzenleyici etkisi. Tablo 12’de görüldüğü gibi işyerinde çalışma/evden çalışma modeli örgütsel yalnızlık ilişkisinde duygusal dengeliliğin düzenleyici bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Etkileşim değişkeni $\beta = 0,152$, $p < 0,05$). Bu sonuçlara göre “İşyerinde ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde duygusal dengeliliğin düzenleyici etkisi vardır”, şeklindeki Hipotez 3e kabul edilmiştir.

Tablo 12

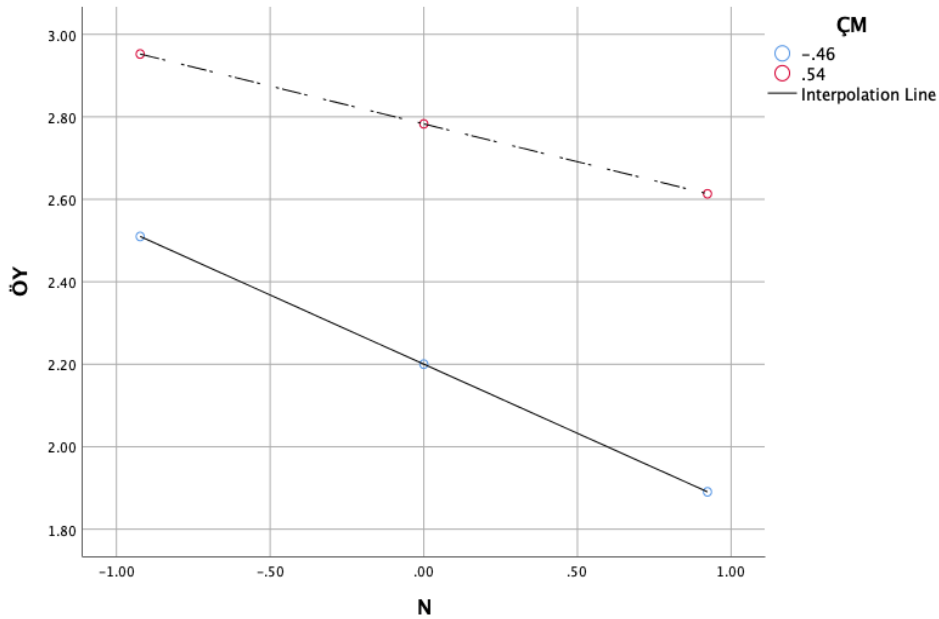
İşyerinde ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Duygusal Dengeliliğin Düzenleyici Etkisi

Değişkenler	Örgütsel Yalnızlık
	(β)
Model 1	
1.Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Evden Çalışma)	0,583***
2.Duygusal Dengelilik	-0,265***
3.Etkileşim değişkeni (ÇM x N)	0,152*
<i>F</i>	41,203
<i>R</i>	0,358
<i>R</i> ²	0,128

*ÇM: Çalışma Modeli, N: Duygusal Dengelilik

Grafik 5

Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Evden Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Duygusal Dengeliliğin Düzenleyici Etkisi



5. SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

Bu araştırma; evden çalışmanın örgütsel yalnızlık üzerindeki etkilerini ve bu ilişkideki kişilik özelliklerinin etkisinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Yazında evden çalışma, örgütsel yalnızlık ve kişilik özellikleri kendi aralarında ya da farklı değişkenler ile ilişkilendirilerek incelenmiş olmasına rağmen, bu üç değişken arasındaki ilişkiyi araştıran herhangi bir çalışma bulunamamıştır. Bu nedenle bu araştırmada, evden çalışmanın örgütsel yalnızlığı nasıl etkilediğine; kişilik özelliklerinin bu ilişkide rol oynayıp oynamadığına odaklanılmış ve bu ilişkinin önemini ortaya koymak amaçlanmıştır.

Araştırmada, evden çalışma (bağımsız değişken) ile örgütsel yalnızlık (bağımlı değişken) ilişkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisinin olup olmadığına bakmak için korelasyon, regresyon ve hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır. Elde edilen veriler doğrultusunda yapılan korelasyon analizi sonucunda, işyerinde ve evden çalışma modelinde evden çalışmanın örgütsel yalnızlığı artırdığı ($\beta = 0,586$, $p < 0,001$) belirlenmiştir. Ayrıca gelişime açıklık özelliklerinin ($\beta = -0,166$, $p > 0,05$) örgütsel yalnızlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı; sorumluluk özelliklerinin ($\beta = -0,298$, $p < 0,001$), dışadönüklük özelliklerinin ($\beta = -0,241$, $p < 0,001$), uyumluluk özelliklerinin ($\beta = -0,197$, $p < 0,001$) ve duygusal dengelilik ($\beta = -0,27$, $p < 0,001$) özelliklerinin ise istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonucunda ise çalışma modeli (işyeri ve evden) ve örgütsel yalnızlık ilişkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici bir etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Farklı bir ifadeyle yapılan analizin bulgularına göre, çalışma modelinin örgütsel yalnızlık üzerinde etki gösterdiği ortaya koyulmuştur. Bu araştırmanın sonuçlarına göre çalışma modeli örgütsel yalnızlık ilişkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü oynadığı ortaya koyulmuştur.

Araştırma bulgularının, evden çalışma örgütsel yalnızlık ve kişilik özellikleri ile ilgili olarak alanyazında yayınlanmış bazı çalışmalarla tutarlı olduğu söylenebilir. Kıcır'ın (2019) evden çalışan çevirmenler üzerinde yapmış olduğu nitel araştırmasının sonucuna göre, çevirmenlerin bir kısmının evden çalışmanın sosyal yaşamlarına olumlu olduğunu; diğer kısmının ise evden çalışmanın sosyal yaşamlarında yalnızlaştırıcı olduklarını tespit etmiştir. Atak (2009), 18-25 yaş arası 220 genç yetişkinler üzerine yapmış olduğu araştırmasının sonucunda beş faktör kişilik özelliklerinin yalnızlık üzerindeki etkisi olduğu belirtmiştir. Çalışmasının sonucuna göre, beş faktör kişilik özellikleri boyutlarından dışadönüklük ($\beta = -,296$; $p < ,001$), uyumluluk ($\beta = -,385$; $p < ,001$), duygusal dengelilik ($\beta = -,149$; $p < ,005$) kişilik özelliklerinin iş yaşamında yalnızlığı negatif ve anlamlı olarak; deneyime açıklık özelliğinin ise pozitif ve anlamlı olarak etkilediği ($\beta = ,316$; $p < ,001$) görülmektedir. Yine, beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk özelliğinin ise, iş yaşamında yalnızlık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür ($\beta = ,045$; $p = 536$). Abelsen vd. (2020) tarafından Norveç, ABD ve Hindistan'daki faaliyet gösteren bilişim sektörünü çalışanı 360 kişi ile yaptıkları çalışmada covid-19 döneminde çalışanların uzaktan çalışma uygulamasında yaşadıkları yalnızlığın, iş performansının ($\beta = 0.435$, $p = < 0.01$) düşmesine neden olduğunu tespit etmiştir. Parlak ve Szakaya (2018), Türkiye'de yasal olarak online bahis bayiliği yapan altı farklı işletmenin 306 beyaz yaka çalışanları üzerinde yapmış olduğu araştırmasının sonucunda beş faktör kişilik özelliklerinin yalnızlık üzerindeki etkisi olduğu belirtilmiş; araştırmasının sonucuna göre beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük ($\beta = -0,489$; $p < 0,000$), uyumluluk ($\beta = -0,535$; $p < 0,000$), sorumluluk ($\beta = -0,438$; $p < 0,000$) ve gelişime açıklık ($\beta = -0,457$; $p < 0,000$) boyutları ile iş yaşamında yalnızlık arasında negatif ilişki;

duygusal denge ($\beta= 0,340$; $p < 0,000$) ile iş yaşamında yalnızlık arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın bulguları yazında yer alan diğer araştırmaların bulgularıyla tutarlılık gösterirken bazı araştırmaların bulgularıyla tutarlılık göstermediği saptanmıştır. Burada yer alan tutarsızlığın sebebi; olarak katılımcıların yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu ve sektörel farklılıklarının sebep olabileceği öngörülmüştür. Bu nedenle bundan sonraki yapılacak yeni araştırmalarda araştırmacılar bu değişkenleri dikkate alarak yeni araştırmalar yapabilir ve alana katkı sağlayabilirler.

5.2. Öneriler

Günümüz dünyasındaki internet ve bilgi teknolojileri temelli gelişmeler fiziksel sınırları ortadan kaldırarak çoğu şeyin uzaktan yönetilmesini mümkün hale getirmiştir. Bu dijitalleşmeden iş dünyası da nasibini almış ve modern teknolojilerin yardımıyla ofis binalarının dışında işlerin yürütülmesine imkan sağlayacak yeni iş yürütme modellerine geçiş yapmışlardır. Bu çerçevede karşımıza çıkan evden çalışma modeli, esnek çalışmaya izin vermesi, masrafları düşürmesi ve daha iyi hizmeti kolaylaştırması gibi etkenleri içermesi nedeniyle iş dünyası tarafından sıklıkla tercih edilmektedir. Bu tür uygulamalar, gerek işgörenlere gerekse işverenlere çeşitli üstünlükler sağlıyor gibi dursa da stratejik hatalar nedeniyle üstünlük sağlayan durumu sakıncalı bir duruma çevirebilmektedir. İşgörenler, evden çalışıyor olmanın kendilerine daha fazla özgürlük vereceğine ve aileleriyle birlikte istedikleri kadar zaman geçirmelerine olanak sağladığına inandıkları için sıklıkla evden çalışma eğilimi gösterirler (Kırcı, 2019: 175). Ancak ne yazık ki, her bireyin kişilik yapısı evden çalışma ortamına uygun olmamaktadır.

Pandemiyle birlikte hayatımızda hızlı bir şekilde yer alan evden çalışmanın etkileri çeşitli bilim insanlarının araştırmalarına konu olmuş ve her disiplinde farklı şekilde değerlendirilmeye alınmıştır. Bu etkilerden biri ise, işgörenlerin evden çalışırken yaşadıkları yalnızlık duygusudur. Bir kişinin yalnızlık hissetmesine bir çok etken sebep olabilmektedir. Ancak en büyük etki, o bireyin kişilik özellikleriyle ilişkilidir. Aynı şartlara sahip ve aynı işi yapan iki farklı bireyin birisinin yalnızlık yaşarken diğerinin yalnızlık duygusu yaşamaması bu duruma örnek olarak verilebilir. Örgütler, ortak hedeflere ulaşmak için güçlerini birleştiren ve işbirliği yapan insanlar tarafından yapılandırılmış sistematik gruplardır. Her örgüt başarıya ulaşmayı, büyümeyi ve ayakta kalmayı ister. O örgütün ayakta kalıp kalmayacağını belirleyen en önemli bileşenlerden biri o işletmenin insan kaynağıdır. Çünkü modern dönemdeki hızlı değişim ve gelişmeler göz önüne alındığında, insan kaynağının mümkün olduğunca etkin kullanılması gerekliliği ön plana çıkmaktadır. Bu durum örgüt içindeki bireylerin kendi performanslarını ne kadar iyi yansıttıklarına bağlıdır. Çalışanların performanslarını tam olarak ortaya koyabilmeleri için, çalışanların sahip oldukları bazı şartların bağlı oldukları örgüt tarafından yerine getirilmesi gerekmektedir (Demir ve İnandı, 2023: 2). Bunlardan bir tanesi çalışanların kendi kişilik özelliklerine uygun pozisyonda çalıştırılmasıdır. Bu nedenle uygulamacıların, işgörenlerin yalnızlık duygusu yaşamalarına sessiz kalmamaları gerekmektedir. Uygulamacılar örgütlerdeki yaşanan bu olumsuz durumun önüne geçmek için evden çalışacak personelin seçiminde kişilik özelliklerinin tespit edilmesi yoluna giderek uygun pozisyonda istihdam edilmesini sağlayabilirler. Aksi halde bireysel farklılıklar ve uygun pozisyona istihdam edilmemiş işgörenlerin yalnızlık duygusu yaşamalarına sebep olabilir. Araştırmanın bulguları ise bu durumu destekler niteliktedir. Araştırmanın bulgularına göre dışadönük kişilik özelliğine sahip bireyler evden çalışma modelinde örgütsel yalnızlık yaşarken, içedönük kişilik özelliğine sahip bireyler daha az örgütsel yalnızlık yaşamaktadırlar. Bu noktada evden çalışacak personelin seçiminde içedönük veya dışadönük kişilik özelliğine sahip olup olmadığı önemli bir rolü üstlenmektedir.

Yalnızlık duygusu yaşayan işgörenler, kendilerini yetersiz ve özgüvensiz hissederler bu durumda onların başarılı olma yeteneklerine olan inancını kaybetmesine neden olmaktadır. Bu durumda onların örgütsel bağlılığına ve iş tatminine negatif şekilde etki eder ve kendisinden beklenen performansı tam olarak ortaya koymasına engel oluşturur.

Bu çalışma kapsamında elde edilen veriler doğrultusunda dışadönük kişilik özelliğine sahip bireylerin evden çalıştığı zaman örgütsel yalnızlık yaşadıkları tespit edilmiştir; bu sonuçlar dışadönük bireylerin evden çalışmaya uygun olmadıkları anlamı taşımamalıdır. Sadece dışadönük kişilik özelliği taşıyan bireylerin evden çalışma modelinde içedönük bireylere oranla daha fazla yalnızlık yaşayacakları anlamında yorumlanmalıdır. Uygulayıcılar, sanal iletişim aracılığıyla işgörenleriyle düzenli olarak etkileşimde bulunarak, iş dışı konularda sohbetler gerçekleştirebilir ve sosyal bağları kuvvetlendirebilirler. Ayrıca, örgütsel konularla ilgili görüş ve önerileri almak amacıyla etkileşimi artırabilir, çalışanları seminerlere katılmaya teşvik edebilir ve mentörlük veya koçluk desteği sağlayabilirler. İşgörenler, bu çabaların yanı sıra yalnızlık hissini azaltmak için çalışma saatlerini kişisel ihtiyaçlarına uygun şekilde düzenlemeli, sanal etkinliklere katılmalı ve kendileri için özelleştirilmiş bir çalışma alanı oluşturmalarıdır. En önemlisi, bu çabaları seçerken, kişilik özelliklerini göz önünde bulundurarak daha etkili bir sonuç elde edebilirler. Bu yaklaşımlar, sadece işgörenin performansını artırmakla kalmaz, aynı zamanda örgütsel bağlılığını artırabilir ve böylece örgütsel yalnızlığını azaltabilir. Ayrıca uygulayıcılar, dışadönük kişilik özelliğine sahip işgörenlerinin ev ortamında çalıştırmaları durumunda yalnızlık hissetmemeleri için bazı sosyal girişimlerde bulunabilirler. Bunlar: toplantıların fiziksel işyeri ortamında yüz yüze yapılması, düzenli olarak iş yemekleri veya pikniklerin yapılması, haftanın belli günlerinde işyeri ortamında yüz yüze çalışmaya gelinmesi, hibrit çalışma modelinin uygulanması, çalışanlara çeşitli yetkilerin verilmesi ve işbirlikçi girişimler yaratmaları istenilmesi, belli aralıklarla çevrimiçi toplantıların yapılması, önemli günlerin kutlanması, çeşitli jestlerin yapılması şeklinde sıralanabilir ve evden çalışanların kendilerini örgütün bir parçası gibi hissettirmeleri sağlanabilir. Yalnız bu toplantılarda, dikkat edilmesi gereken unsur bu girişimler sadece iş konuşulan ve iş odaklı toplantılar olmamalıdır. Buradaki amaç çalışanların sosyallik ihtiyaçlarını karşılamaya ve yalnız olmadıklarının farkına varılmasına yönelik olmalıdır. Başarısız sosyal ağ eksikliğiyle birlikte ortaya çıkan bu durum ancak başarılı bir sosyal ağa ulaşmayla ortadan kaldırılabılır.

Teşekkür / Acknowledgments

Bu araştırma sürecinde, bilgi birikimleri ve yönlendirmeleri ile katkıları büyük olan Prof. Dr. Tamer BOLAT ve Prof. Dr. Oya İnci BOLAT'a derin minnettarlıklarımı sunmak isterim. Bu değerli akademisyenler, bu araştırmanın tamamlanması aşamalarında sağladıkları uzmanlıkla önemli bir rol oynamışlardır.

In this research process, I would like to express my deep gratitude to Prof. Dr. Tamer BOLAT and Prof. Dr. Oya İnci BOLAT, whose contributions have been significant with their knowledge and guidance. These esteemed academics have played a crucial role with their expertise in the completion stages of this research.

Beyan ve Açıklama / Disclosure Statement

Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

The authors have no conflict of interest to declare.

Finansal Destek / Funding

Bu çalışmada herhangi bir finansal destek alınmamıştır.

No funding to declare for this study.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı / Author Contribution Statement

Bütün yazarlar eşit düzeyde katkı vermiştir.

All authors contributed equally.

Bu Makaleye Atf Vermek İçin / To Cite This Article: Çakır, S. ve Seymen, O. A. (2023). İşyerinde-Evden Çalışma Modeli ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Etkisi, *Balikesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 89-119.

KAYNAKÇA

- Abelsen, S. N., Vatne, S.-H., Mikalef, P., & Choudrie, J. (2021). Digital working during the COVID-19 pandemic: How task-technology fit improves work performance and lessens feelings of loneliness. *Information Technology & People*, 36(5), 2063-2087. <https://doi.org/10.1108/ITP-12-2020-0870>
- Ada, G. (2021). *Beş faktörlü kişilik özelliklerinin yaşam doyumuna etkisi ve bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi.
- Akduman, G. (2020). *21. Yüzyılda örgütsel davranışta 21 güncel yaklaşım*. Gazi Kitabevi.
- Akgündüz, Y. ve Çakıcı, A. C. (2015). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisinde örgütsel stresin aracılık rolü: beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(2).
- Aksoy, S. (2019). Çalışma arkadaşlarına güvenin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde işyerinde yalnızlığın aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(1), 203-218.
- Akveran, İ. O., ve Aytekin, P. E. (2020). Adı Vasfiye ve dağınık yatak filmlerinin Carl Rogers'in kişilik kuramı bağlamında incelenmesi. *SineFilozofi*, 130-147.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. Holt.
- Allport, G. W. (1968). *The person in psychology: Selected essays*. Beacon Press.
- Ashcraft, D. M. (2015). *Personality theories workbook* (6th Edition). Cengage Learning.
- Atak, H. (2009). Big five traits and loneliness among Turkish emerging adults. *International Journal of Behavioral, Cognitive, Educational and Psychological Sciences* 1(2), 124-128.
- Atmaca, T. (2020). Öğretmenlerin kişilik tipleri ile mesleğe yabancılaşma arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 491-506.
- Aydın, S. (2019). *Kişiliğin değerlendirilmesinde projektif testler*. Palme Yayınevi.
- Aytaç, S. (2000). *İnsanı anlama çabası*. Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Azucar, D., Marengo, D., & Settanni, M. (2018). Predicting the Big 5 personality traits from digital footprints on social media: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 124, 150-159.

- Berkün, S. (2013). *Özürülülerin istihdamında ev esaslı tele çalışma (evde tele çalışma): Bursa ili belediyelerinden örnekler* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi.
- Bolat, O. İ. (2017). *İşletme hizmet verme yatkınlığı ve tükenmişlik ilişkisi: çalışan hizmet verme yatkınlığı ve duygusal emeğin etkisi*. Detay Yayıncılık.
- Bolat, T. (2000). Otel işletmelerinde stratejik pazarlama planlaması ve bir uygulama. 5. *Ulusal Pazarlama Kongresi*, 137-158.
- Bruck, C. S., ve Allen, T. D. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 457-472.
- Can, H., Azizoğlu, Ö. A. ve Aydın, E. M. (2015). *Örgütsel davranış* (2. Baskı). Siyasal Kitabevi.
- Cattell, R. B. (1943). The description of personality: basic traits resolved into clusters. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38(4), 476–506. <https://doi.org/10.1037/h0054116>
- Ceyhan, S. ve Yıldırım, M. (2020). Kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 18(38), 723-745.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1995). Domains And Facets: Hierarchical Personality Assessment Using The Revised Neo Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment*, 64(1), 21-50.
- Costello, A. B. and Osborne, J. (2019) Best practices in exploratory factor analysis: four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 10(7), 1-9.
- Cüceloğlu, D. (2010). *İnsan ve davranışı, psikolojinin temel kavramları* (19. Baskı). Remzi Kitabevi.
- Çelikbaş, B., Özdemir, H. ve Tatar, A. (2019). Genç yetişkinlerde benlik saygısının yordanmasında beş faktör kişilik modelinin rolünün incelenmesi. *İnsan ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 281-296.
- Çetin, F., Şeşen, H. ve Basım, H. N. (2013). Örgütsel psikolojik sermayenin tükenmişlik sürecine etkileri: Kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(3), 95-108.
- Çetin, F., ve Varoğlu, A. K. (2009). Özellikler Bağlamında Girişimcinin Beş Faktör Kişilik Örüntüsü. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8(2), 51-66.
- Çiçek, İ. ve Aslan, A. E. (2020). Kişilik ve beş faktör kişilik özellikleri: Kuramsal bir çerçeve. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 10(1), 137-147.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*. (4. Baskı). Pegem Akademi.
- De Feyter, T., Caers, R., Vigna, C., & Berings, D. (2012). Unraveling the impact of the Big Five personality traits on academic performance: The moderating and mediating effects of self-efficacy and academic motivation. *Learning and Individual Differences*, 22(4), 439-448.
- Demir, N. ve İnandı, Y. (2023). Okul yöneticilerinin örgütsel adult davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel güven duyguları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 57, 1-29.
- Demir, S. ve Çobanoğlu, N. (2022). Eğitim örgütlerinde iş yaşamında yalnızlık ile yaşam doyumu ilişkisi: İşle bütünleşmenin aracı rolü. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(82), 546-558.
- DiClemente, R. J., Crosby, R., & Kegler, M. C. (2009). *Emerging theories in health promotion practice and research*. John Wiley.
- Digman, J. M., & Takemoto-Chock, N. K. (1981). Factors in the natural language of personality: Re-analysis, comparison, and interpretation of six major studies. *Multivariate Behavioral Research*, 16(2), 149–170. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr1602_2

- Doğan T., Çetin B., Sungur M. Z. (2009). İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 271-277.
- Eysenck, H. J. (1947). *Dimensions of personality*. Kegan Paul.
- Geyik, Ö. ve Turna, F. (2021). Kayıt dışı ekonomide farklı bir boyut: evden çalışma. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 256-273.
- Giluk, T. L., & Postlethwaite, B. E. (2015). Big Five personality and academic dishonesty: A meta-analytic review. *Personality and individual differences*, 72, 59-67.
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological Assessment*, 4(1), 26-42. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.4.1.26>
- Güler, M. ve Nalbant, F. (2022). Evden çalışma uygulamasının çalışanlar üzerinde yaratabileceği sorunlar ve çözüm önerileri. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 530-549.
- Güney, S. (2020). *Asistanlık, yüksek lisans, doktora yeterlilik ve doçentlik sınavları için yönetim ve organizasyon el kitabı*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Gürçan, D. (2015). Benlik farklılıklarına Rogers'in danışan odaklı terapisi ile yaklaşım: vaka çalışması. *Ayna Klinik Psikoloji Dergisi*, 2(1), 13-26.
- Hair, J., Black. W., Babin. B., & Anderson. R. (2010) *Multivariate data analysis*. (7. Baskı). Pearson Education.
- Hobfoll, S. E. (1988). *The ecology of stress*. Hemisphere Publishing Corp.
- Hobfoll, S. E., & Lilly, R. S. (1993). Resource conservation as a strategy for community psychology. *Journal Of Community Psychology*, 21(2), 128-148.
- Hobfoll, S. E., Freedy, J., Lane, C., & Geller, P. (1990). Conservation of social resources: Social support resource theory. *Journal of Social and Personal Relationships*, 7(4), 465-478.
- Holmgreen, L., Tirone, V., Gerhart, J., & Hobfoll, S. E. (2017). Conservation of resources theory. *The handbook of stress and health: A guide to research and practice*, 2(7), 443-457.
- Işık, Ş. (2020). *Psikolojiye giriş* (3. Baskı). Pegem Akademik Yayıncılık.
- İnanç, B. Y. ve Yerlikaya, E. E. (2015-2018-2020). *Kişilik kuramları*. Pegem Akademik Yayıncılık.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (5. Baskı). Asil yayın Dağıtım.
- Karaduman, M. (2013). *İş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi ve öğretmenler üzerinde bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi.
- Keser, A. ve Karaduman, M. (2014). İş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi ve öğretmenler üzerinde bir araştırma. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(7), 178-197.
- Kırcı, B. (2019). Evden çalışma: Özgürlük mü esaret mi?. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(1), 173-196.
- Kleinbaum, D. G., Kupper, L., Muller K., & Nizam, A. (1998). *Applied regression analysis and other multivariate methods* (3rd Edition). Duzbury Press.
- Koç, Y. (2020). Danışan merkezli manevi danışmanlık örneği olarak İslam peygamberi Hz. Muhammed'in uygulamaları. *Türk Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Dergisi*, 2, 159-200.
- Koçak, O. ve Kavi, E. (2010). Bilgi toplumunda evden çalışmanın etik boyutu. *Journal of Social Policy Conferences*, 0(59), 69-88.
- Koronur, R. ve Taştan, N. (2020). Üniversite öğrencilerinin eş seçimi kriterlerinin kişilik özellikleri ile ilişkisinin incelemesi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 313-322.

- Koyuncu, A. G. (2006). *Enformel sektörde kadın emeği: Evde çalışma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi.
- Kurt, G. D. ve Yıldız, Ç. E. (2020). *Kişilik kuramları: Gerçek yaşamdan kişilik analizi örnekleriyle*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Kürü, S. A. ve Kayış, A. (2020). Örgütsel politika algısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Örgütsel yalnızlığın aracılık etkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(38), 41-57.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior* (6. Baskı). Literatür Yayıncılık.
- May, R. (1997). *Kendini arayan insan* (Çev. Ayşen Karbat). Kuraldışı Yayıncılık.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1991). The NEO Personality Inventory: Using the Five-Factor Model in counseling. *Journal of Counseling & Development*, 69(4), 367–372. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1991.tb01524.x>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1999). A Five-Factor theory of personality. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 139–153). Guilford Press.
- Mercan, N., Oyur, E., Alamur, B., Gül, S. ve Bengül, S. (2012). İşyeri yalnızlığı ve sosyal fobi arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 213-226.
- Merdan, E. (2013). Beş faktör kişilik kuramı ile iş değerleri ve ilişkisinin incelenmesi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(7).
- Niebuhr, F., Borle, P., Börner-Zobel, F., & Voelter-Mahlknecht, S. (2022). Healthy and happy working from home? Effects of working from home on employee health and job satisfaction. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), 1122.
- Özdemir, B. (2021). İşyerinde yalnızlığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracı rolünün incelenmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(5), 1421-1439.
- Özdemir, S. ve Cemaloğlu, N. (2021). *Örgütsel davranış ve yönetimi* (3. Baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Özsoy, E. ve Yıldız, G. (2014). Kişilik kavramının örgütler açısından önemi: Bir literatür taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 1-12.
- Pallant, J. (2007). *SPSS Survival Manual*. Routledge.
- Parlak, Ö. ve Koçoğlu Sazkaya, M. (2018). Beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşamında yalnızlık üzerine etkisinin incelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 149-165.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2016). *Theories of personality*. Cengage Learning.
- Seymen, O. (1995). *İnsan kaynakları yönetiminde, "işgören performansının değerlendirilmesi süreci" nin konaklama işletmeleri açısından incelenmesi ve bir model önerisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi.
- Seymen, O. A. (1999). *İşletmelerde yeniden yapılanma (reengineering) süreci ve otel işletmelerinde ziyafet organizasyonu için bir model önerisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi.
- Spagnoli, P., Manuti, A., Buono, C., & Ghislieri, C. (2021). The good, the bad and the blend: the strategic role of the "middle leadership" in work-family/life Dynamics during remote working. *Behavioral Sciences*, 11(8), 112.
- Sürgevil, O. (2008). Farklılık kavramına ve farklılıkların yönetimine temel oluşturan sosyopsikolojik kuramlar ve yaklaşımlar. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(20), 111-124.

- Tarakçı, U. A. (2019). *Örgütlerde öz yeterlilik algısı ve performans ilişkisinde kişilik profillerinin düzenleyici rolü ve koçluk hizmeti alan çalışanlar üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Balıkesir Üniversitesi.
- Tatar, A. (2021). Uzun form beş faktör kişilik envanteri ve gözden geçirilmiş uzun form altı faktörlü kişilik envanteri faktör yapılarının karşılaştırılması. *Humanistic Perspective*, 3(3), 610-625.
- Tatar, A. Namlı, M., Özüdoğru, M. T., Uysal, A. R., Yeşilkanat, G., Bahadır, E., Kalender, B. ve Aydın, S. (2017). A Psikolojik Yıldırma Ölçeği'nin geliştirilmesi ve psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *İş'te Davranış Dergisi*, 2(2), 79-88.
- Tekin, Ö. A. (2012). *Beş faktör kişilik özellikleri ve yabancılaşma arasındaki ilişki: Beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir uygulama* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Akdeniz Üniversitesi.
- Thomas, J. C., & Segal, D. L. (Eds.). (2006). *Comprehensive handbook of personality and psychopathology, personality and everyday functioning*. John Wiley & Sons.
- Tiftik, C. (2021). Covid-19 başta olmak üzere salgınlar sürecinde evden çalışmanın işletmelerin gelecek stratejilerine etkileri. *Ekonomi İşletme ve Yönetim Dergisi*, 5(1), 26-48.
- Tilki, M., Yıldırım, C. ve Fidan, Y. (2021). A ve b kişilik tiplerine göre çalışanların performans algılarındaki farklılık analizi. *Ekonomi İşletme ve Yönetim Dergisi*, 5(2), 98-124.
- Topses, G. (2012). Davranışçı ve varoluşçu-hümanistik psikolojik danışma kuramlarının ayırt edici ve örtüşen nitelikleri. *International Journal of New Trends in Arts, Sports ve Science Education* 1(3), 67-75.
- Tutar, H. (2016). *Sosyal psikoloji* (3. Baskı). Seçkin Yayınevi.
- Ulu, M. (2018). Hayatı anlamlandırma ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki üzerine. *Bilimname*, 36, 165-187.
- Uslu Demir, Y., ve Hancıoğlu, Y. (2011). Örgüt içinde birey ve kişilik: iş ve kişilik uyumunun önemi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 46(2), 66-79.
- Wahyuni, D., & Muafi, M. (2021). Effects of workplace loneliness and perceived organizational support towards intention to leave mediated by Organizational commitment. *International Journal of Research In Business And Social Science* (2147-4478), 10(4), 01-16.
- Wontorczyk, A., & Rożnowski, B. (2022). Remote, hybrid, and on-site work during the sarscov-2 pandemic and the consequences for stress and work engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 2400.
- Wright, S., Burt, C., & Strongman, K. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59-68
- Yeke, S. (2015). *Çalışanların kişilik özellikleri, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tutkunluğu arasındaki ilişkiler: Bir alan araştırması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi.
- Yıldırım, Ş. (2018). Müracaatçı merkezli yaklaşımın sosyal hizmet uygulamalarında kullanımı. *MCBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(3), 97-111.
- Zhou, X. (2018). A review of researches workplace loneliness. *Psychology*, 9(5), 1005- 1022.



6 Şubat 2023 Tarihinde Yaşanan Deprem Türkiye'deki Makroekonomik Etkisi

Macro-Economic Impact of the Earthquake on February 6, 2023 in Turkey

ÖZGE ÖZBEY ^{a,*} , BÜLENT BAYRAKTAR ^b 

^a *Yüksek Lisans Öğrencisi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat ABD, Balıkesir, Türkiye*

^b *Prof. Dr., Balıkesir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, Balıkesir, Türkiye*

(Gönderim Tarihi/Received: 17.10.2023; Kabul Tarihi/Accepted: 27.12.2023)

ÖZ Depremlerin çoğunlukla yaşandığı ülkeler içerisinde yerini almış ve önemli deprem kuşaklarından biri olan Alp-Himalaya kuşağı üzerinde bulunan Türkiye'de geçmişten günümüze birçok tektonik deprem meydana gelmiştir. Türkiye aktif tektonik hareketliliğe sahip, deprem sıklığının ve hasar riskinin yüksek olduğu ülkelerden biridir. Bu nedenle gerekli önlemlerin alınması ve hazırlıklı olmasının gerekliliği dikkate alınmalıdır. 6 Şubat 2023 tarihinde 11 şehri etkileyen bu doğa olayının makroekonomik etkileri ile mikro ekonomik etkileri bulunmaktadır. Bu iki etkiden makroekonomik değişkenlerin genel hatları ile üzerinden ilerleme sağlanacaktır. Ayrıca bu 11 şehrin birkaçı ticaret alanında birkaçı ulaşım alanında etkisini hissettirenken, birkaçı ise sanayi alanında etkisini oldukça hissettirmektedir.

Anahtar Kelimeler: Türkiye, ekonomi, deprem, ticaret

JEL Sınıflandırması: E00, E10, E60

ABSTRACT Many tectonic earthquakes have occurred from past to present in Turkey, which is among the countries where earthquakes mostly occur and is located on the Alpine-Himalaya belt, which is one of the important earthquake zones. Turkey is one of the countries with active tectonic activity and a high earthquake frequency and damage risk. Therefore, the need to take the necessary precautions and be prepared should be taken into account. This natural event, which affected 11 cities on February 6, 2023, has macroeconomic and micro economic effects. Progress will be made on the general outline of macroeconomic variables from these two effects. In addition, some of these 11 cities make their impact felt in the field of commerce, a few in the field of transportation, while a few of them make their impact felt in the field of industry.

Keywords: Turkey, economy, earthquake, trade

JEL Classification: E00, E10, E60

* Sorumlu yazar / Corresponding author.

E-posta adresi / E-mail address: ozgeozbey@gmail.com (Ö. Özbey)



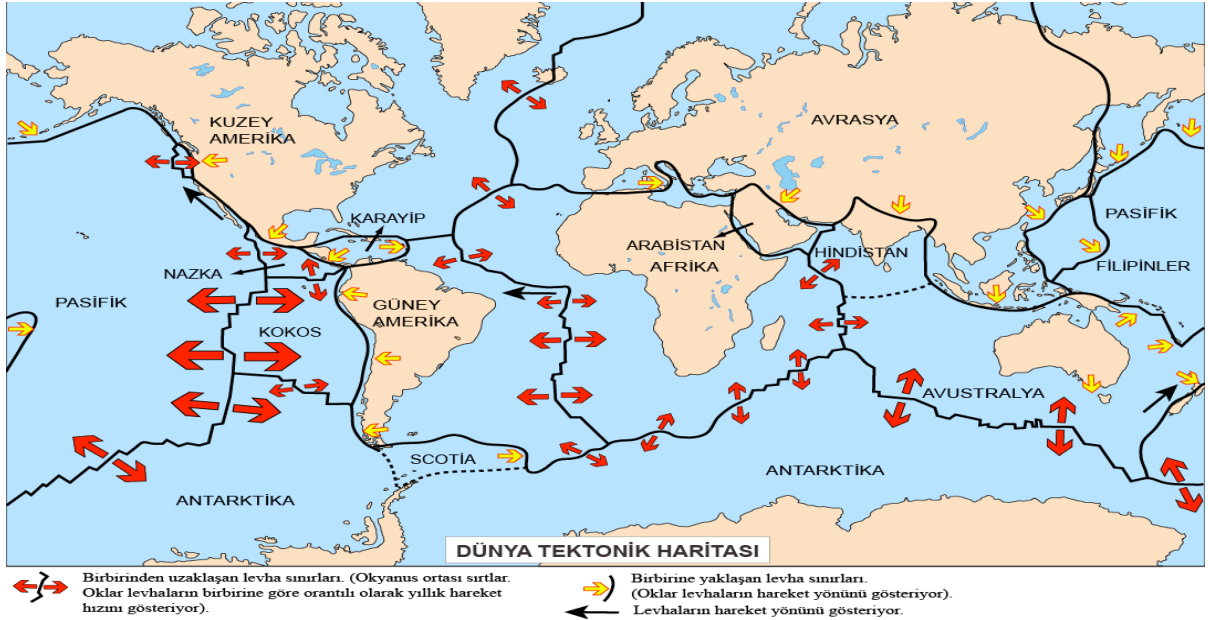
1. GİRİŞ

Dünya genelinde ister şiddetli ister hafif sismik yer hareketlilikleri olsun insanoğlunun kontrolü dâhilin de gerçekleşmeyen ve kontrol edilebilmesi mümkün olmayan doğal afetler kategorisinde değerlendireceğimiz depremler hayatımızı olumsuz yönde etkilemektedir. Dünya üzerinde bulunan birkaç deprem kuşağından biri olan Alp-Himalaya deprem kuşağı içerisinde yer alan ülkelerden biri de Türkiye'dir. Aktif olarak depremlerin gerçekleştiği bu deprem kuşağında bulunan Türkiye doğal afetin gerçekleşmesinden önceki ve sonraki oluşabilecek durumları ve riskleri göz önünde bulundurarak her an tetikte olmalıdır.

Kontrolsüz şekilde çoğalan nüfus ve işsizlik artışı ile birlikte her geçen gün daha da hızlanan kırsal alanlardan kentlere göç hareketliliklerinin gerçekleşmesiyle beraber düzensiz ve kontrolsüz yapılaşmaların çoğalması göz ardı edilemez. Temel ihtiyaçlardan biri olan barınma ve konaklama için kullanılan malzemelerin denetlenmemesi, yapılması gerekenden de fazla kat çıkılması çarpık kentleşmelere neden olmuş ve istenmeyen sonuçları doğurmuştur. Bu yüzdendir ki bu gerçeği ciddi bir şekilde kabul etmeli ve fay hatları üzerine kurulmuş olan şehirlerin zararının nasıl minimuma indirileceği konusunda en uygun tedbirlerin alınması ve planlı bir yapılaşmaya gidilmesi gerekmektedir. Yeni kurulacak olan şehirlerin ise deprem riskini göz önünde bulundurarak şehir planlamalarının buna uygun yapılması için gerekli önlemler alınmalıdır. Son 11 ilimizde gerçekleşen acı tablo bu gerçekleri gözler önüne sermiştir.

Şekil 1

Dünya Tektonik Haritası



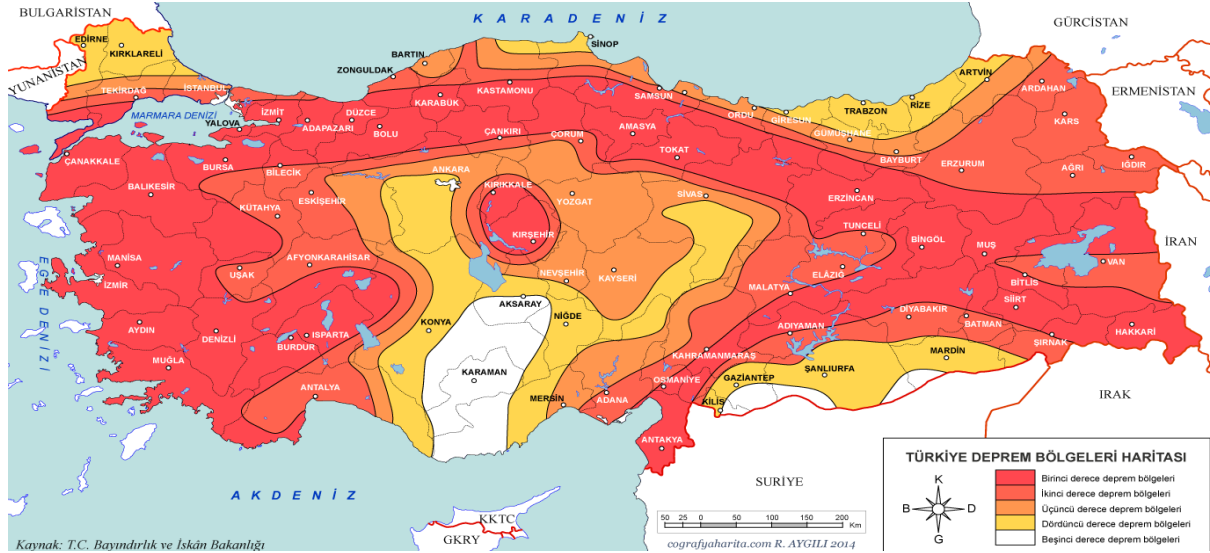
Not. Coğrafya Harita (2012) tarafından yayınlanan *Dünya Tektonik Haritası* başlıklı kaynaktan uyarlanmıştır (<http://cografyaharita.com/haritalarim/1fdunya-tektonik-haritasi2.png>).

Günlük yaşantımızın akışında farkına dahi varamadığımız dünyanın çeşitli yerlerinde pek çok depremler meydana gelmektedir. Varlığını dahi hissedemediğimiz bu küçük çaplı depremler dünyamızın hala canlı ve hareketli bir yapıda olduğunu bize göstermektedir. Depremler birkaç farklı şekilde meydana gelebilir. Bunlar içerisinde değerlendirmesini yapabileceğimiz tektonik depremler ise

en basit tabirle levhaların hareketlenmesiyle oluşan depremler olarak adlandırılabilir. Türkiye'de ise tektonik depremler aktif olarak meydana gelmektedir. Ayrıca Türkiye'de aktif bir yanardağımız bulunmadığı için volkanik depremlere rastlanmaz.

Şekil 2

Türkiye Deprem Bölgeleri Haritası



Not. Coğrafya Harita (2020) tarafından yayınlanan *Türkiye Deprem Bölgeleri Haritası* başlıklı kaynaktan uyarlanmıştır (<http://cografyaharita.com/haritalarim/4iturkiye-deprem-bolgeleri-haritasi.png>).

Geçmişe gidip bir göz attığımızda ise dünyanın birçok yerinde meydana gelmiş yıkıcı etkilerinin ve verdiği hasarın telafisi güç olan çeşitli depremlere rastlamak mümkündür. Bu tür bir doğa olayından sonra ise o ülkenin içinde bulunacağı toparlanma süreci ve depremin vermiş olduğu ekonomik tahribat izlerini silmek o ülke için oldukça zor bir dönem olacaktır.

2. ŞEHİRLER VE EKONOMİK ETKİLERİ

2.1. Adana

Akdeniz Bölgesi'nde bulunan Adana ilimizin mevcut konumu sayesinde hem kara yolunun hem de demir yolunun sağladığı avantajları kullanmasının yanı sıra ilimizde hava limanının da bulunmasıyla dış ticarete Türkiye ekonomisine hatırı sayılır katkısı bulunmaktadır. Ayrıca verimli arazilerinin varlığıyla da tarımda önemli paya sahip olan ilimizin 2020 yılı içerisinde tarım sektöründe GSYH'nin il içindeki payı % 9,8'dir. Ayrıca 2021 yılında Türkiye içerisinde üretimi gerçekleştirilen soyanın %62,8'i, yerfıstığının % 49,9'u, narenciye'nin %29,4'ü ve kapuzun %19,9'u, balın %12,8'i, mısırın %12'si, pamuğun %5,1 ile buğdayın %4'ünün Adana ilimizde üretiminin gerçekleştiği bilinmektedir. Bunlara ek olarak ilimizde 601 adet uluslararası sermayeli şirket bulunmakta ve 2021 yılının Haziran ayı sonu itibariyle de bu şirketler ticari faaliyetlerini gerçekleştirmektedir (Adana Ticaret Odası, 2021).

Tablo 1*31.08.2023 İhracatçı Firmaların Kanunu Merkezleri Bazında Ülke İhracat Performansı (1000\$)*

İl	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Kümülatif
Adana	234.268,49	206.012,26	247.531,74	225.486,86	240.449,70	219.266,50	208.282,45	233.945,66	1.815.243,66

Not. Veriler Türkiye İhracatçılar Meclisi'nin *İller Bazında Rakamları* kaynağından uyarlanmıştır (TİM, 2023).

İlimizin 2020 yılına ait ihracat verilerini incelediğimizde ağırlıklı olarak ihracatını gerçekleştirdiği ülkeler arasında Irak ve Avrupa Ülkelerine rastlamak mümkünken, ilimizin ithalatını ise ABD ve Uzak Doğu Ülkeleriyle gerçekleştirdiği görülmektedir. Yine aynı yıl içerisinde ilimizde kayıtlı bulunan firmalar tarafından ihracatın %1,10'u ve ithalatın ise %0,97'si bu firmalar tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu performansı Adana 2020 yılı içerisinde Türkiye genelinde iller sıralamasında ihracatta 16. sırada yerini alırken, ithalatta ise 12. sırada yerini almıştır. Son olarak ise Adana 155 ve 173 ülke ile 2015 ve 2020 yılları arasında ihracatını gerçekleştirmişken, yine aynı yıllar aralığında ilimiz ithalatını da 109 ve 120 ülke arasında gerçekleştirmiştir (Hereklioğlu vd., 2020).

Tablo 2*31.08.2023 İhracatçı Firmaların Kanunu Merkezleri Bazında Ülke İhracat Performansı (1000\$)*

Ülke	İl	2022	2023 (1Ocak-31Ağustos)	Değişim
ABD	ADANA	113.146,80	106.848,20	-% 5,6
AFGANİSTAN	ADANA	162,19	116,44	-% 28,2
ALMANYA	ADANA	187.771,24	137.583,39	-% 26,7

Not. Veriler Türkiye İhracatçılar Meclisi'nin *İller Bazında Sektör Rakamları* kaynağından uyarlanmıştır (TİM, 2023).

Adana'nın içinde bulunduğumuz 2023 yılına ait ilk sekiz aylık ihracatçı firmaları tarafından diğer ülkeler ile gerçekleştirdiği ihracat verilerine baktığımızda 2022 yılında ABD ile gerçekleştirdiği ihracatı ile 2023 yılına ait ilk sekiz aylık o ülkeyle yaptığı ihracatının değişim oranı -%5,6 olduğu aynı yıllar baz alınarak Afganistan ile olan değişim oranının -%28,2 ve son olarak Almanya ile de -%26,7 değişiminin olduğu görülmektedir.

2.2. Adıyaman

Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde bulunan ilimizin ekonomisinde tarım önemli bir yer tutmakta ve diğer sektörlerle oranla daha çok öne çıkmaktadır. Sanayi açısından ise pek gelişme gösteremeyen ilimiz daha çok tekstil sektöründe kendini belli etmiş ve yatırımlarda bu doğrultuda gerçekleşmektedir. İlimizin gerçekleştirdiği ihracatın ise %90'ı tekstil grubu ürünlerde meydana gelirken, ithalatında ise pamuk, pamuk ipliği ve pamuklu mensucat öne çıkmıştır. Buna rağmen son yıllarda sergilediği performans ile Adıyaman 2008'de %162 oranında bir dış ticaret fazlası ve takibinde 2009 yılında tekrar %174 oranında bir dış ticaret fazlası vermiştir (Ukav, 2017).

Tablo 3*31.08.2023 İhracatçı Firmaların Kanunu Merkezleri Bazında Ülke İhracat Performansı (1000\$)*

Ülke	İl	2022	2023 (1 Ocak-31Ağustos)	Değişim
ABD	ADİYAMAN	2.387,99	538,41	-% 77,5
AFGANİSTAN	ADİYAMAN	29,00	11,00	-% 62,1
ALMANYA	ADİYAMAN	538,92	587,27	% 9,00

Not. Veriler Türkiye İhracatçıları Meclisi'nin *İller Bazında Sektör Rakamları* kaynağından uyarlanmıştır (TİM, 2023).

2020 yılına ait illerin gerçekleştirmiş olduğu dış ticaret verilerine baktığımızda Adıyaman'ın ihracatta 58. sırada olduğu görülürken, ithalatta ise 47. sırada olduğu gözlenmektedir. Bu yıla ait ihracatın büyük bir kısmı Avrupa Ülkeleriyle yapılmıştır. Ayrıca aynı yıl içerisinde ihracatın %0,04'ünü, ithalatın ise %0,03'ünü ilde kayıtlı olan firmalar gerçekleştirmiştir. Ek olarak ilimizin ihracatını gerçekleştirdiği ülkelerin sayısı 2015 ve 2020 yıllarında 56 ile 69 arasında olurken, aynı yılda ithalatını gerçekleştirdiği ülke sayısı ise 46 ile 54 arasında bulunmaktadır (Karakuş, 2020).

Tablo 4*31.08.2023 İhracatçı Firmaların Kanunu Merkezleri Bazında İhracat Performansı (1000\$)*

İl	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Kümülatif
ADİYAMAN	11.519,78	6.805,01	7.785,67	5.174,94	4.941,84	6.521,01	12.766,44	5.066,79	60.581,48

Not. Veriler Türkiye İhracatçıları Meclisi'nin *İller Bazında Rakamları* kaynağından uyarlanmıştır (TİM, 2023).

2023 yılının ilk sekiz aylık verilerinde ihracatçı firmaların gerçekleştirdiği performanslara baktığımızda ise en yüksek ihracat performansının temmuz ayı içerisinde gerçekleşen 12.766,44 (\$) tutarındaki ihracat değeri olurken, yine aynı yıl içerisinde 11.519,78 (\$) tutarındaki ihracat değeri dikkatleri çekmektedir. Ayrıca ilimizin 2023 yılındaki diğer ülkelerle gerçekleştirdiği sekiz aylık ihracat performansına baktığımızda 2022 yılında ABD ve Afganistan'la yaptığı ihracat değişim oranlarının 2023 yılındaki sekiz aylık performans değişimi sırasıyla -%77,5 ve -%62,1 olduğu görülmektedir.

2.3. Diyarbakır

Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde yerini almış, sahip olduğu kültürel zenginlikleri ve coğrafi konumu ile ulaşımda kavşak noktalarından biri olmasıyla Türkiye ekonomisine katkı sağlayan bir başka ilimizde Diyarbakır'dır.

Tablo 5*31.08.2023 İhracatçı Firmaların Kanunu Merkezleri Bazında İhracat Performansı (1000\$)*

İl	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Kümülatif
D.BAKIR	20.419,16	26.120,16	18.802,40	15.515,32	17.711,17	18.296,81	19.406,01	18.337,53	154.608,56

Not. Veriler Türkiye İhracatçılar Meclisi'nin *İller Bazında Rakamları* kaynağından uyarlanmıştır (TİM, 2023).

İhracatçı firmaların 2023 yılı içerisinde sekiz aylık veri de gerçekleştirdiği ihracat verilerine baktığımızda firmaların gerçekleştirmiş oldukları en yüksek ihracat performansı şubat ayı içerisinde olmuştur. Şubat ayı içerisinde gerçekleştirdiği ihracat performansı 26.120,16 (\$)’tır. Aynı yıl içerisinde de ihracatçı firmaların en az ihracat performansı ise nisan ayı içerisinde gerçekleşmiştir. Bu performans değeri ise 17.711,17 (\$)’dır.

İl ihracatını 2003’te ilk defa 10 milyon doların üzerinde gerçekleştiren ilimiz 2009’da ise ihracatını 100 milyon doların üzerinde gerçekleştirmiştir. Son zamanlarda ise il ihracatımız 200 milyon dolar civarında gerçekleşmektedir. Ayrıca bir önceki yıla göre artış göstererek 2020 yılında 255,1 milyon dolar olan il ihracatı gerçekleştiren ilimizin 2020 yılındaki il ithalatı ise 104,7 milyon dolar olmuş ve bir önceki yıla göre artış sergilemiştir (Yaşa, 2020).

Tablo 6*31.08.2023 İhracatçı Firmaların Kanunu Merkezleri Bazında Ülke İhracat Performansı (1000\$)*

Ülke	İl	2022	2023 (1Ocak-31Ağustos)	Değişim
ABD	DİYARBAKIR	564,71	2.042,08	% 261,6
AFGANİSTAN	DİYARBAKIR	27,74	154,56	% 457,2
ALMANYA	DİYARBAKIR	6.427,84	5.757,33	-% 10,4

Not. Veriler Türkiye İhracatçılar Meclisi'nin *İller Bazında Sektör Rakamları* kaynağından uyarlanmıştır (TİM, 2023).

Diyarbakır’daki ihracatçı firmaların 2022 yılı ve 2023 yılı içerisindeki sekiz aylık ihracatçı firmaların gerçekleştirdiği performans değişim oranlarına baktığımızda Almanya ile değişiminin -%10,4 olduğu dikkat çekmektedir. Yine aynı yıllarda Afganistan ile de %457,2’lik değişime rastlanmakta ve ABD ile de %261,6’lık değişim görülmektedir.

2.4. Elazığ

Doğu Anadolu Bölgesi’nde bulunan Elazığ ilimiz konumu itibariyle doğuyu batıya bağlayan bir kavşak noktası olmasının yanı sıra sanayi, tarım, ticaret faaliyetleri ve madenlerle de ekonomimize katkılarını sağlamaktadır. Dünya’da sadece Elazığ Alacakaya ilçesinde çıkarılan vişne rengi mermeri ile de ilimiz ekonomimize katkılarını sürdürmeye devam etmektedir. İlimizin 2020 yılına ait verilerine baktığımızda ihracatı 146.527 bin dolar değerinde gerçekleşmiş, iller sıralamasında 49. sırada yerini almış ve Türkiye içindeki payı ise %0,09’dur. Yine aynı yıl içerisindeki ilimizin ithalatı ise 26.250 bin

dolar değerinde olup iller sıralamasında 60. sırada bulunmuş ve Türkiye içindeki payı ise %0,01'dir. İl sıralamasında 11. sırayı alan Elazığ'ın 2020 yılında ihracatın ithalatı karşılama değeri ise 558,19'dır (Yegül, 2020).

Tablo 7

31.08.2023 İhracatçı Firmaların Kanunu Merkezleri Bazında İhracat Performansı (1000\$)

İl	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Kümülatif
ELAZIĞ	33.903,23	13.585,72	23.723,30	29.867,13	36.719,32	29.095,83	15.313,66	57.323,95	239.532,14

Not. Veriler Türkiye İhracatçılar Meclisi'nin *İller Bazında Rakamları* kaynağından uyarlanmıştır (TİM, 2023).

Elazığ ilinde bulunan ihracatçı firmaların 2022 yılında diğer ülkelerle gerçekleştirdiği ihracat verileriyle 2023 yılına ait sekiz aylık diğer ülkelerle gerçekleştirdiği ihracat verilerini karşılaştırdığımızda ABD ile karşılıklı olarak göstermiş olduğu performans değişim oranı %31,8'dir. Almanya ile yapmış olduğu ihracat değişim oranı -%19,3 ve Arjantin ile de gerçekleştirilen değişim performansı oranı -%100'dür.

Tablo 8

31.08.2023 İhracatçı Firmaların Kanunu Merkezleri Bazında Ülke İhracat Performansı (1000\$)

Ülke	İl	2022	2023 (1Ocak-31Ağustos)	Değişim
ABD	ELAZIĞ	28.726,75	37.852,77	%31,8
ALMANYA	ELAZIĞ	1.080,53	872,27	-%19,3
ARJANTİN	ELAZIĞ	1.825,61	0,00	-%100,0

Not. Veriler Türkiye İhracatçılar Meclisi'nin *İller Bazında Sektör Rakamları* kaynağından uyarlanmıştır (TİM, 2023).

2.5. Gaziantep

Orta Fırat Bölümünde bulunan illerden biri olan Gaziantep ayrıca Akdeniz ile Güneydoğu Anadolu Bölgesinin birleşim yerinde yerini almış ve sahip olduğu konumundan dolayı da ticarete diğer illerimiz kadar oldukça önemli katkılarda bulunmuştur. Buna ek olarak Türkiye'nin gastronomi şehri olarak bilinmekte ve mutfağıyla da dünya çapında ünlü olmuştur.

İlimizin 2023 yılı içerisinde Şubat ayından itibaren gerçekleştirmiş olduğu ihracat miktarları Şubat ayında 520.772,000 \$, Mart ayında 913.665,000 \$ Nisan ayında 779.228,000 \$ ve Mayıs ayında 872.276,000 \$ iken Haziran ayında 772.430,000 \$ son olarak Temmuz ayında 1.047,466 \$ olarak gerçekleşmiştir (GTO, 2023).

Tablo 9*31.08.2023 İhracatçı Firmaların Kanunu Merkezleri Bazında Ülke İhracat Performansı (1000\$)*

Ülke	İl	2022	2023 (1 Ocak-31Ağustos)	Değişim
ABD	GAZİANTEP	748.743,28	644.581,91	-% 13,9
AFGANİSTAN	GAZİANTEP	30.746,09	15.341,35	-% 50,1
ALMANYA	GAZİANTEP	199.469,00	175.690,11	-% 11,9

Not. Veriler Türkiye İhracatçıları Meclisi'nin *İller Bazında Sektör Rakamları* kaynağından uyarlanmıştır (TİM, 2023).

Gaziantep 2022 yılında diğer ülkelerle gerçekleştirdiği ihracat performansı ile 2023 yılında diğer ülkelerle gerçekleştirdiği sekiz aylık ihracat performansını değerlendirdiğimizde ABD ile olan ihracat değişim oranının -%13,9 olduğunu, Afganistan ile -%50,1 olduğunu son olarak ise Almanya ile gerçekleşen ihracat performans değişim oranının ise -%11,9 olduğunu gözlemlemekteyiz.

Tablo 10*31.08.2023 İhracatçı Firmaların Kanunu Merkezleri Bazında İhracat Performansı (1000\$)*

İl	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Kümülatif
G.ANTEP	793.472,99	506.201,86	911.107,81	769.824,22	870.972,39	765.987,16	1.044.056,08	927.832,34	6.589.446,72

Not. Veriler Türkiye İhracatçıları Meclisi'nin *İller Bazında Rakamları* kaynağından uyarlanmıştır (TİM, 2023).

Gaziantep ilindeki ihracatçı firmaların 2023 yılı içerisinde gerçekleştirdikleri sekiz aylık ihracat verilerini incelediğimizde en yüksek ihracat performansının temmuz ayı içerisinde gerçekleştiği göze çarpmaktadır. Temmuz ayındaki ihracat performansı 1.044.056,08 bin dolar olmakta ve aynı yıl içerisinde gerçekleşen en az ihracat performansı ise şubat ayı içerisinde gerçekleşmiştir. Bu performans değeri ise 506.201,86 bin dolardır.

Gaziantep ilimiz geçmişte oldukça önemli bir ticaret yolu olan İpek Yolu güzergâhının üzerinde yerini almış illerden biri olmuş ve bu da ticarete önemli bir konumda olmasını ve daha etkin bir rol almasını sağlamıştır. Ayrıca konumundan dolayı diğer ülkelerle yani Arap Ülkeleri ve Doğu Ülkeleriyle ticari ilişkilerinin artmasına sebep olmuştur. İlimizde tarım öncelikli olarak gelişmiştir. Fakat buna ek olarak imalat sanayi küçük atölyeler ve imalathanelerde bulunmaktadır (Ulusoy ve Turan, 2016).

2.6. Hatay

Önemli yerleşim yerlerinden olan Hatay ilimiz, Türkiye'nin en güneyi ve Akdeniz'in doğu şeridinde yerini almıştır. Oldukça köklü bir geçmişe sahip olan ilimizin en eski yerleşim yeri olan Antakya'nın kuruluşu antik çağlara kadar uzanmakta ve bu tarihsel süreç içerisinde de savaşlar, depremler ve yıkımlar görmüş olmakla beraber birçok defa da el değiştirmiştir. Bunun yanı sıra günümüze kadar geçirmiş olduğu değişimleri ve yaşanmışlıklarını tarihi eserleriyle bize sunmaktadır. Son zamanlarda sahip olduğu potansiyelini her geçen gün arttırarak tarım başta olmak üzere sanayisiyle ve ticaretiyle

Türkiye ekonomisine katkısını sağlamaktadır. Bölgenin önemli tahıl ambarı olan Amik Ovasıyla tarıma katkısının yanı sıra İskenderun'da bulunan demir-çelik işletmesiyle de dikkatleri üzerine çekmektedir (Adıgüzel, 2014).

Tablo 11

Tarım Arazilerinin Dağılımı (ha)

Arazi	2019	%	2020	%
Tarla Arazisi	163.084	59	153.640	56
Meyve Alanı	92.739	34	95.775	35
Sebze Alanı	19.755	7	26.163	9
TOPLAM	275.578	100	275.578	100

Not. Veriler Antakya Ticaret ve Sanayi Odası'nın *Hatay Sosyo-Ekonomik Rapor 2020* sunumunda bulunan bilgilere göre hazırlanmıştır (Antakya Ticaret ve Sanayi Odası, 2020).

Hatay ilimiz bulunduğu coğrafi konumunun sağladığı avantajlar sayesinde tarımsal ürün çeşitlilik yelpazesi oldukça geniştir. Ayrıca doğal koşulların elverişli olmasından dolayı ikinci ürün yetiştiriciliği de yapılabilen ve ekonomimize katkı sağlayabilmektedir.

İlimizin tarımsal üretim verilerine baktığımızda tatlı patates, pazı, maydanoz, dereotu ürününde ülke sıralamasında birinci sırada yerini almış ve 2022 yılında Türkiye'nin payı % 72 olarak gerçekleşmiştir. Mandalina da 2022 yılında Türkiye'nin payı % 36 ile ülke sıralamasında ikinci sırada yer almış ve üçüncü sırada ise limon, havuç, yenidoğru ve kayısı ürünleriyle sırasıyla 2022 yılı Türkiye'deki payları % 10, % 7, % 3 ve %7 olarak gerçekleşmiş ve ülke sıralamasında yer edinmiştir. Portakal, pamuk(kültü), soğan(kuru) ve muz ürünlerinde ise ülke sıralamasında dördüncülüğü bulunmakta ve 2022 yılı Türkiye'nin payı ise sırasıyla %12, % 9, % 7, % 1'dir. Son olarak 2022 yılı % 2'lik Türkiye payı ile altıntop (greyfurt) beşinci sırada yerini almaktadır (T.C. Tarım ve Orman Bakanlığı, 2022).

Ayrıca Kırıkhan ve Altınözü ilçelerinde genişletme çalışmaları devam eden Hatay ilimizin hâlihazırda altı Organize Sanayi Bölgesi(OSB) mevcuttur. Bunlardan biri olan İskenderun OSB'deki sektör dağılımına baktığımızda %50 demir-çelik, %20 makine imalatı gerçekleştirilirken, %20 boru imalatı ve %10 oranında filtre imalatının gerçekleştirildiği görülmektedir. Payas OSB'de ise demir ve demir mamullerinin %98'i karşılanmaktadır (Kuseyri ve Gülen, t.y).

Tablo 12

Hatay ve Türkiye İhracat Rakamları(\$)

Yıl	Hatay İhracat	Değişim Oranı	Türkiye İhracat	Değişim Oranı	Türkiye İçindeki Payı
2020	2.658.087,47	-%6,46	169.669.410,30	% 2,24	% 1,5
2019	2.841.677,95	-%0,18	165.959.754,61	-%1,18	% 1,7
2018	2.846.734,07	%21,85	167.933.946,34	%6,96	% 1,6

Not. Veriler Antakya Ticaret ve Sanayi Odası'nın *Hatay Sosyo-Ekonomik Rapor 2020* sunumunda bulunan bilgilere göre hazırlanmıştır (Antakya Ticaret ve Sanayi Odası, 2020).

Son olarak ise ilimizin ihracata ve ithalata katkılarına bakacak olursak, 2019 yılında iller bazında ihracatta ilk 10'da yerini alırken ithalatta ise 7. sırada yerini almaktadır. 2020 yılı için Türkiye ve Hatay'ın ihracat ve ithalatına bakarsak, bir önceki yıla göre Türkiye'nin ihracatında %2,24 oranında artış sağlanmış ve ithalatı da bir önceki yıla kıyasla %4,36 oranında artış sağlamıştır. Hatay'da ise 2020 yılı için ihracatı %6,46 oranında bir önceki yıla göre azalmıştır. İthalatta da bir önceki yıla göre %0,11 artış olduğu gözlenmiştir (Yeşil ve Eskiocak, 2020).

Tablo 13

31.08.2023 İhracatçı Firmaların Kanunu Merkezleri Bazında Ülke İhracat Performansı (1000\$)

Ülke	İl	2022	2023 (10 Ocak-31 Ağustos)	Değişim
ABD	HATAY	116.769,26	65.794,50	-%43,7
AFGANİSTAN	HATAY	124,00	124,61	%0,5
ALMANYA	HATAY	71.066,77	53.162,23	-%25,2

Not. Veriler Türkiye İhracatçıları Meclisi'nin *İller Bazında Sektör Rakamları* kaynağından uyarlanmıştır (TİM, 2023).

Tablo 14

Hatay ve Türkiye İthalat Rakamları(\$)

Yıl	Hatay İhracat	Değişim Oranı	Türkiye İhracat	Değişim Oranı	Türkiye İçindeki Payı
2020	3.733.416,912	%0,11	219.509.836,968	%4,36	%1,7
2019	3.729.585,110	-%8,4	210.346.890,608	-%9,87	%1,6
2018	4.071.376,015	%5,69	223.047.438,086	-%4,29	%1,7

Not. Veriler Antakya Ticaret ve Sanayi Odası'nın *Hatay Sosyo-Ekonomik Rapor 2020* sunumunda bulunan bilgilere göre hazırlanmıştır (Antakya Ticaret ve Sanayi Odası, 2020).

2.7. Kahramanmaraş

Köklü bir geçmişi bulunan Kahramanmaraş ilimiz bulunduğu konum ve geçmişten günümüze gelen tarihi dokusu ile stratejik öneme sahiptir. Akdeniz Bölgesi'nde bulunan ilimiz bulunduğu bölgenin coğrafi özelliklerinin yanı sıra Doğu Anadolu'nun ve Güneydoğu Anadolu'nun bulunduğu coğrafyanın da özelliklerini taşımaktadır. Ayrıca ilimiz şuan ki bulunduğu konumuna gelmeden önce deprem kuşağı üzerinde bulunmasından kaynaklı geçmişten günümüze kadar birkaç kez yer değiştirmiştir. Kahramanmaraş ilimiz üç bölgenin kavşak noktalarının kesiştiği bir yerde olmasından dolayı ticari açıdan büyük bir önem taşımaktadır. Bu bölgeler ise Doğu Anadolu Bölgesi, Güneydoğu Anadolu Bölgesi ile Akdeniz Bölgesidir. Ayrıca ilimizin içinde bulunduğu konumu nedeniyle anayolların bu bölgeden geçmesini sağlamış ve bu da ekonomik açıdan olumlu sonuçlara neden olmuştur (Eker, 2013).

Tablo 15*31.08.2023 İhracatçı Firmaların Kanunu Merkezleri Bazında Ülke İhracat Performansı (1000\$)*

Ülke	İl	2022	2023 (1 Ocak-31 Ağustos)	Değişim
ABD	KAHRAMANMARAŞ	11.526,03	5.225,18	- %54,7
ALMANYA	KAHRAMANMARAŞ	79.294,49	47.379,45	- %40,2
ARJANTİN	KAHRAMANMARAŞ	193	641	%231,4

Not. Veriler Türkiye İhracatçılar Meclisi'nin *İller Bazında Sektör Rakamları* kaynağından uyarlanmıştır (TİM, 2023).

2023 yılının ilk çeyreğinde depremin meydana gelmesi nedeniyle büyümedeki gerilemenin yılın başından itibaren etkisini göstermesi ve yılın diğer çeyreklerinde de etkisini önemli ölçüde hissettireceği tahmin edilmektedir. Bu bağlamda 2023 yılı genel olarak değerlendirildiğinde büyümenin hem üretimle hem de tüketimle beraber düşünüldüğünde yaklaşık olarak 0,6 puan azalışta olacağı tahmin edilmektedir. Depremin fabrikalara, binalara, üretim tesislerine ve yollara vermiş olduğu hasarın ve bu hasarlardan dolayı üretimin sınırlanmasından kaynaklı sanayinin ekonomiye katkısı da azalacaktır. Bu azalış hizmet sektöründe ise tahmini 0,4 puan tahmin edilmektedir. Depremi yaşayan 11 ilimizin 2022 yılında ihracattaki payı %8,5'dir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023).

Tablo 16*31.08.2023 İhracatçı Firmaların Kanunu Merkezleri Bazında İhracat Performansı (1000\$)*

İl	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Kümülatif
K.MARAŞ	112.846,32	50.044,28	73.103,08	80.236,83	99.897,61	78.719,56	67.767,08	83.905,71	646.520,46

Not. Veriler Türkiye İhracatçılar Meclisi'nin *İller Bazında Rakamları* kaynağından uyarlanmıştır (TİM, 2023).

2.8. Kilis

Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde bulunan Kilis'in sanayi alanında Türkiye ekonomisine katkısı daha çok tarımsal ve hayvansal faaliyetleri kapsamakta ve 2020 yılı işletmelerin sektörel dağılımı açısından değerlendirdiğimizde ise ilk sırada Kilis ilimizdeki 88 işletmenin gerçekleştirdiği ve Türkiye içinde ki payı % 0.45 olan gıda ürünlerinin imalatı gelmektedir. İkinci sırada ise ağaç, ağaç ürünleri ve mantar ürünleri imalatı gelirken üçüncü sırada diğer metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı gelmektedir. Ayrıca 2020 yılında Türkiye'nin gerçekleştirdiği dış ticaret verilerine baktığımızda 169.6 milyar dolarlık ihracatın % 0.04'ünü gerçekleştirerek Türkiye geneli iller arasında 60. sırada yerini alan ilimiz aynı yıl içinde gerçekleştirilen 219.5 milyar dolarlık ithalatın ise % 0.02'sini gerçekleştirerek Türkiye geneli iller arasında 51. sırada yerini almıştır (Aksoy, 2020).

İlimizin 2023 yılına ait sekiz aylık ihracatçı firmaların gerçekleştirdiği ihracat performanslarına baktığımızda en yüksek performansın 9.752,53 bin dolar ile Mayıs ayı içerisinde gerçekleştiği ve en düşük performansın ise 5.987,57 bin dolar ile Nisan ayında gerçekleşmiş olduğu görülmektedir.

Tablo 17*31.08.2023 İhracatçı Firmaların Kanunu Merkezleri Bazında Ülke İhracat Performansı (1000\$)*

İl	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Kümülatif
KİLİS	6.281,39	6.039,97	8.276,57	5.987,44	9.752,53	6.930,08	6.810,29	7.549,72	57.627,99

Not. Veriler Türkiye İhracatçılar Meclisi'nin *İller Bazında Rakamları* kaynağından uyarlanmıştır (TİM, 2023).

Kilis'in 2023 yılına ait ilk sekiz aylık ihracatçı firmaları tarafından diğer ülkeler ile gerçekleştirdiği ihracat performans verilerine baktığımızda 2022 yılında ABD ile gerçekleştirdiği ihracatı ile 2023 yılına ait ilk sekiz aylık o ülkeyle yaptığı ihracatının değişim oranı % 183.0 olduğu aynı yıllar baz alınarak Azerbaycan ile olan değişim performans oranının %2,2 ve son olarak Almanya ile de -%10,2 performans değişiminin olduğu görülmektedir.

Tablo 18*31.08.2023 İhracatçı Firmaların Kanunu Merkezleri Bazında Ülke İhracat Performansı (1000\$)*

Ülke	İl	2022	2023 (1Ocak-31Ağustos)	Değişim
ABD	KİLİS	39,87	112,81	%183,0
AZERBAYCAN	KİLİS	78,48	80,24	%2,2
ALMANYA	KİLİS	302,47	271,63	-%10,2

Not. Veriler Türkiye İhracatçılar Meclisi'nin *İller Bazında Sektör Rakamları* kaynağından uyarlanmıştır (TİM, 2023).

2.9. Malatya

Malatya, Doğu Anadolu Bölgesi'nde yer alan içinde bulunduğu coğrafi konumu ile daha çok tarım ve hayvancılığın gelişmiş olduğu bir ilimizdir. Ayrıca tarihi eserleri ve eski yerleşim yerleriyle de ekonomimize turizm sektöründe katkı sağlamaya devam etmektedir.

Tablo 19*31.08.2023 İhracatçı Firmaların Kanunu Merkezleri Bazında Ülke İhracat Performansı (1000\$)*

İl	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Kümülatif
MALATYA	35.524,13	16.702,30	34.755,93	27.731,39	31.048,48	30.310,49	29.054,82	32.832,38	237.959,93

Not. Veriler Türkiye İhracatçılar Meclisi'nin *İller Bazında Rakamları* kaynağından uyarlanmıştır (TİM, 2023).

Malatya'nın 2023 yılına ait ilk sekiz aylık verilerinde ihracatçı firmaların gerçekleştirdiği performanslara baktığımızda ise en yüksek ihracat performansının ocak ayı içerisinde gerçekleşen 35.524,13 bin dolar tutarındaki ihracat değeri olurken, yine aynı yıl içerisinde 34.755,93 bin dolar

tutarındaki ihracat değeri dikkatleri çekmektedir.

İlimiz 2020 yılında gerçekleştirdiği 288.864 değerindeki ihracatı (Bin USD) ile iller sıralamasında 32. sırada yer alırken, Türkiye içindeki payı ise %0,17'dir. Aynı yıl içerisinde gerçekleştirdiği 114.404 değerindeki ithalatı ile de iller sıralamasında 38. sırada bulunmakta ve Türkiye içindeki payı ise %0,05 olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca 2020 yılında ilin %252,50 değerindeki ihracatın ithalatı karşılmasıyla iller sıralamasında 23. sırada yer almaktadır. Malatya ilimiz 2020 yılında önceki yıla oranla %3,55 artış göstererek 288,9 milyon dolar ihracatını gerçekleştirmiş ve aynı yıl içerisinde bir önceki yıla oranla %21,46 artışla ithalatını 114,4 milyon dolar olarak yapmıştır (Özerhan ve Topçu, 2020).

Tablo 20

31.08.2023 İhracatçı Firmaların Kanunu Merkezleri Bazında Ülke İhracat Performansı (1000\$)

Ülke	İl	2022	2023 (1Ocak-31Ağustos)	Değişim
ABD	MALATYA	34.053,34	16.394,70	-%51,9
ANGOLA	MALATYA	126,17	221,17	%75,3
ALMANYA	MALATYA	20.097,95	20.633,33	%2,7

Not. Veriler Türkiye İhracatçıları Meclisi'nin *İller Bazında Sektör Rakamları* kaynağından uyarlanmıştır (TİM, 2023).

Malatya ilimizin 2022 yılında diğer ülkelerle gerçekleştirdiği ihracat performansı ile 2023 yılında diğer ülkelerle gerçekleştirdiği sekiz aylık ihracat performansını değerlendirdiğimizde ABD ile olan ihracat değişim oranının -%51,9 olduğunu, Angola ile %75,3 olduğunu son olarak ise Almanya ile gerçekleşen ihracat performans değişim oranının ise %2,7 olduğunu gözlemlemekteyiz.

2.10. Osmaniye

Akdeniz Bölgesi'nin güneyinde yer alan bir diğer ilimiz de Osmaniye'dir. 2020 yılında ilimiz 204.800 bin dolar değerindeki ihracat (Bin USD) performansı ile il sıralamasında 43. sırada yerini alırken Türkiye içindeki payı ise %0,12'dir. Aynı yıl içerisinde gerçekleştirdiği 494.677 bin dolar değerindeki ithalat performansı ile da Türkiye ekonomisine katkısı %0,23 ile iller sıralamasında 24. sırada yerini alır. 2020 yılında ihracatın ithalatı karşılama oranı ise %41,40 değerindedir. Ayrıca ilimizin 2015 ve 2020 yılları arasında ihracatını gerçekleştirdiği ülke sayısı 64 ile 97 arasında değişirken, ithalatını gerçekleştirdiği ülke sayısı ise 48 ile 62 arasında gerçekleşmektedir (Bahar vd., 2020).

Tablo 21

31.08.2023 İhracatçı Firmaların Kanunu Merkezleri Bazında Ülke İhracat Performansı (1000\$)

İl	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Kümülatif
OSMANİYE	17.931,36	13.514,85	11.786,06	11.232,67	12.931,50	8.319,09	10.710,30	16.151,13	102.576,97

Not. Veriler Türkiye İhracatçıları Meclisi'nin *İller Bazında Rakamları* kaynağından uyarlanmıştır (TİM, 2023).

Ayrıca ilimizin 2021 Haziran sektörel kredi dağılımına baktığımızda 2.780,617 Bin TL kredi tutarı ile en yüksek kredi tutarını metal ve işlenmiş maden sektörüne ayırdığı görülmektedir. Devamında ise 750.853 Bin TL kredi tutarı Ziraat ve Balıkçılık gelirken, Toptan Ticaret ve Komisyonculuğun kredi tutarı ise 498.001 Bin TL'dir. Osmaniye'nin 2021 yılında en fazla ihracat (1000 \$) yaptığı ilk 5 ülke ise sırasıyla Yemen, Peru, İsrail, Fas ve Lübnan'dır (Tanrıöver, 2021).

Tablo 22

31.08.2023 İhracatçı Firmaların Kanunu Merkezleri Bazında Ülke İhracat Performansı (1000\$)

Ülke	İl	2022	2023 (1Ocak-31Ağustos)	Değişim
ABD	OSMANIYE	1.598,44	5.986,62	%274,5
AFGANİSTAN	OSMANIYE	284,00	0,00	-%100,0
ALMANYA	OSMANIYE	1.321,46	1.190,20	-%9,9

Not. Veriler Türkiye İhracatçılar Meclisi'nin *İller Bazında Sektör Rakamları* kaynağından uyarlanmıştır (TİM, 2023).

2023 yılına ait Osmaniye'nin ilk sekiz aylık verilerinde ihracatçı firmaların gerçekleştirdiği performansları değerlendirdiğimizde en yüksek ihracat performansının 17.931,36 bin dolar tutarında ocak ayı içerisinde gerçekleşen performans değeri olurken, yine aynı yıl içerisinde ağustos ayında gerçekleşen 16.151,13 bin dolar tutarındaki ihracat değeri dikkatleri çekmektedir.

2.11. Şanlıurfa

Tarih boyunca önemli ticaret yolları üzerinde bulunan illerimizden biri de Şanlıurfa'dır. Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde bulunan ilimiz tarım alanında ekonomimize katkı sağlamaktadır. GAP'ın uygulanmasıyla da bölgede sulama olanakları artmış ve bu da tarım için avantaj sağlamıştır. Aynı zamanda sahip olduğu tarihi yerleri ve eserleri ile de turizm açısından katkısını sürdürmektedir.

Tablo 23

31.08.2023 İhracatçı Firmaların Kanunu Merkezleri Bazında İhracat Performansı (1000\$)

İl	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Kümülatif
Ş.URFA	18.074,73	12.984,00	20.004,47	20.105,70	23.907,87	15.217,98	20.843,28	23.308,74	154.446,76

Not. Veriler Türkiye İhracatçılar Meclisi'nin *İller Bazında Rakamları* kaynağından uyarlanmıştır (TİM, 2023).

Şanlıurfa'daki ihracatçı firmaların 2023 yılı içerisinde sekiz aylık veri de gerçekleştirdiği ihracat verilerine baktığımızda firmaların gerçekleştirmiş oldukları en yüksek ihracat performansı ağustos ayı içerisinde olmuştur. Ağustos ayı içerisinde gerçekleştirdiği ihracat performansı 23.308,74 bin dolardır. Aynı yıl içerisinde de ihracatçı firmaların en az ihracat performansı ise şubat ayı içerisinde gerçekleşmiştir. Bu performans değeri ise 12.984,00 bin dolardır.

Tablo 24

Türkiye'ye Giriş Yapan Vatandaş Ziyaretçilerin (Yurtiçi+Yurtdışı İkametli) Sınır Kapılarına ve Aylara Göre Dağılımı (2023)

İl	Sınır Kapıları	Vasıta Cinsi	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Toplam
ŞANLIURFA	Akçakale (K)	Kara	1.649	1.352	2.170	1.800	1.793	1.659	2.211	12.634
	Ceylanpınar (K)	Kara	260	34	182	197	287	167	238	1.365
	GAP (H)	Hava	1.617	3.457	857	1.080	362	24	1.500	8.897
	TOPLAM		3.526	4.843	3.209	3.077	2.442	1.850	3.949	22.896

Not. Sınır İstatistikleri tarafından yayınlanan *Sınır İstatistikleri Aylık Bülteni (Temmuz 2023)* başlıklı kaynaktan uyarlanmıştır (T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2023).

İllerimizin gelişmişliğine katkı sağlayan etkenler arasında yer alan kültürel etkenler o ilin ekonomisine katkı sağladığı gibi Türkiye'nin ekonomisine de katkısını sağlamaktadır. Köklü bir geçmişe sahip olmasından kaynaklı ilimiz kendine özgü olarak kültür meydana getirmiş ve geçmişten kalan tarihi eserler de ilimize ayrı bir önem katmıştır. Şanlıurfa'nın sahip olduğu bu eserler yerli ve yabancı insanların merakını uyandırmıştır. İnanç turizmi açısından da öneme sahip olan ilimiz birçok turist tarafından ziyaret edilmiş ve edilmeye de devam etmektedir (Şahinalp, 2005).

Tablo 25

Şanlıurfa'nın En Fazla İhracat Yaptığı İlk 10 Ülke

ÜLKE (BİN\$)	2021	2022	Değişim
İRAK	41.479	75.863	% 83
SURİYE	31.578	47.361	% 50
İRAN	1.086	17.221	% 1485
CEZAYİR	11.269,27	15.409	% 37
PAKİSTAN	10.777	14.783	% 37
NİJERYA	6.135	14.332	% 134
ABD	1.772	4.743	% 168
MISIR	2.511,547	3.790	% 51
LİBYA	4.784	3.527	- % 26
KUVEYT	1.158,841	3.184	% 175

Not. Şanlıurfa Ekonomik Görünüm Raporu tarafından yayınlanan *Şanlıurfa Dış Ticaret İstatistikleri 2021-2022* başlıklı kaynaktan uyarlanmıştır (ŞUTSO, 2023).

İlimiz 313 milyon 82 bin dolarla bir önceki yıla göre 2022 yılında gerçekleştirdiği ihracatla %52 oranında yükseliş sergilemiştir. İthalat açısından ise bir önceki yıla göre 2022 yılında %3 oranında azalış göstermiştir. Tarihi dokusuyla dikkatleri üzerine çekmeyi başaran ilimiz 2022 yılında yerli ve yabancı turistlerin geceleme sayısı bir önceki yıla oranla %25 yükselmiştir (ŞUTSO, 2023).

Şekil 3

Dünya Tektonik Haritası



Not. Coğrafya Harita (2017) tarafından yayımlanan *Türkiye Coğrafi Koordinat Sistemi Haritası* başlıklı kaynaktan uyarlanmıştır (<http://cografyaharita.com/haritalarim/4lturkiye-koordinat-sistemi-haritasi.png>).

3. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bir ülkenin gelişmişliğini gösteren birçok faktör vardır. Fakat bunlar içerisinde ehemmiyete sahip olabilecekler açısından ekonomi ilk dikkati çeken faktördür. Güçlü bir ekonomiye sahip olmak o ülkeyi dünya ticaretinde söz sahibi olabilecek duruma ve ekonomiyi etkileyebilecek konuma getirir. Türkiye sürekli gelişim içerisinde ve ilerleme aşamasındadır. Ekonomik açıdan da dikkatleri üzerine çeken ülkelere biri olmuştur. Türkiye'nin yakın zamanda yaşadığı deprem felaketi birçok sektörü etkilediği gibi Türkiye ekonomisine de zarar vermiştir.

6 Şubat 2023 tarihinde 11 ilimizi derinden etkileyen ve sarsan bu depremin vermiş olduğu tahribatın ve bırakmış olduğu hasarların etkisi geçmemiş ve hala devam etmektedir. Yaşanılan bu sarsıcı olay Türkiye'nin kendi içerisinde gerçekleştirdiği ticari faaliyetleri ve Türkiye'yi daha güçlü yapabilecek dış ticaret ilişkilerini ciddi ölçüde etkilemiştir. Ülkeler için vazgeçilmez olan dış ticaret ilişkileri Türkiye'nin makroekonomisini olumlu yönde etkileyebileceği gibi olumsuz yönde de etkilere sebebiyet verebilmektedir.

11 ilimizin diğer ülkelerle gerçekleştirdiği ticari faaliyetleri gerek ihracatları olsun gerekse ithalatları göz ardı edemeyeceğimiz kadar önemlidir. Her bir ilimizin kendine has kültürüyle kendine özgü tarihi mekânları ve eserleriyle turizm sektörü açısından Türkiye'nin ekonomisine katkısı bulunmaktadır. Aynı zaman da sahip oldukları konumlarıyla da farklı sektörlerde faal olarak

adlarından bahsettirmektedirler. Bazı illerimiz tarım sektöründe dış ticaretini geliştirirken, bazı illerimiz ise sanayi ve hizmet sektöründe öne çıkmakta ve bu illerimizde yaşanan deprem Türkiye'nin ekonomisini ciddi anlamda etkilemektedir.

Beyan ve Açıklama / Disclosure Statement

Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

The authors have no conflict of interest to declare.

Finansal Destek / Funding

Bu çalışmada herhangi bir finansal destek alınmamıştır.

No funding to declare for this study.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı / Author Contribution Statement

Bütün yazarlar eşit düzeyde katkı vermiştir.

All authors contributed equally.

Etik Kurul İzni / Ethics Board Approval

Bu çalışma etik kurul izni gerektirmemektedir.

This study does not require ethics board approval.

Bu Makaleye Atıf Vermek İçin / To Cite This Article: Özbey, Ö. ve Bayraktar, B. (2023). 6 Şubat 2023 tarihinde yaşanan depremin Türkiye'deki makroekonomik etkisi. *Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 121-138.

KAYNAKÇA

- Adana Ticaret Odası. (2021). *Rakamlarla Adana ekonomisi 2021*. <https://www.adanato.org.tr/#!/yayin/281>
- Adıgüzel, Ş. (2014). Hatay Büyükşehir Belediyesi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(5), 54-76.
- Aksoy, A., (2020). *Kilis il sanayi durum raporu 2020*. <https://www.sanayi.gov.tr/plan-program-raporlar-ve-yayinlar/81-il-sanayi-durum-raporlari>
- Antakya Ticaret ve Sanayi Odası. (2020). *Hatay Sosyo-Ekonomik Rapor 2020*. <https://www.antakyatso.org.tr/uploads/1630492674-553747.pdf>
- Bahar, M, Ş., Ekiz, H. ve Takırtaş, C., (2020). *Osmaniye il sanayi durum raporu 2020*. <https://www.sanayi.gov.tr/plan-program-raporlar-ve-yayinlar/81-il-sanayi-durum-raporlari>
- Coğrafya Harita. (2012). *Dünya tektonik haritası*. <http://cografyaharita.com/haritalarim/1fdunya-tektonik-haritasi2.png>

- Coğrafya Harita. (2017). *Türkiye coğrafi koordinat sistemi haritası*. <http://cografyaharita.com/haritalarim/4iturkiye-koordinat-sistemi-haritasi.png>
- Coğrafya Harita. (2020). *Türkiye deprem bölgeleri haritası*. <http://cografyaharita.com/haritalarim/4iturkiye-deprem-bolgeleri-haritasi.png>
- Eker, F. (2013). Kahramanmaraş'ın tarihi coğrafyasına bir bakış. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi. Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 25-38.
- GTO. (2023). *Gaziantep ekonomisi*. <https://www.gto.org.tr/tr/rakamlar/gaziantep-ekonomisi-1.html?ay=07&yil=2023>
- Hereklioğlu, O., Bilici, O. ve Özdoğan, R. (2020). *Adana il sanayi durum raporu 2020*. <https://www.sanayi.gov.tr/plan-program-raporlar-ve-yayinlar/81-il-sanayi-durum-raporlari>
- Karakuş, E. (2020). *Adıyaman il sanayi durum raporu 2020*. <https://www.sanayi.gov.tr/plan-program-raporlar-ve-yayinlar/81-il-sanayi-durum-raporlari>
- Kuseyri, M. ve Gülen, R. (t.y.). *Hatay ili tarımsal üretim ekonomik panoraması 2021*. <https://www.antakibatb.gov.tr/Borsamız/RaporlarveYayinlar/tabid/19000/Default.aspx>
- Özerhan, A. ve Topçu, M. (2020). *Malatya il sanayi durum raporu 2020*. <https://www.sanayi.gov.tr/plan-program-raporlar-ve-yayinlar/81-il-sanayi-durum-raporlari>
- Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2023). *Kahramanmaraş ve Hatay depremleri raporu*. SBB Deprem Sonrası Değerlendirme Raporu. <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/03/2023-Kahramanmaras-ve-Hatay-Depremleri-Raporu.pdf>
- Şahinalp, M. S. (2005). Şanlıurfa şehrinin kültürel fonksiyonu. *Marmara Coğrafya Dergisi*, 11, 65-80.
- ŞUTSO. (2023). *Şanlıurfa dış ticaret istatistikleri 2021-2022*. <https://www.sutso.org.tr/raporlar>
- T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı. (2023). *Sınır istatistikleri aylık bülteni (Temmuz 2023)*. <https://yigm.ktb.gov.tr/TR-249702/sinir-istatistikleri.html>
- T.C. Tarım ve Orman Bakanlığı. (2022). *2022 yılı faaliyet raporu*. <https://hatay.tarimorman.gov.tr/Menu/55/Tarimsal-Veriler>
- Tanrıöver, B. (2021). *Osmaniye ekonomik görünüm raporları*. <https://www.osmaniyetso.org.tr/osmaniye-ekonomik-gorunum-raporlari/>
- TİM. (2023). *Türkiye ihracatçılar meclisi ihracat rakamları*. <https://tim.org.tr/tr/ihracat-rakamlari>
- Ukav, İ. (2017). Adıyaman ili dış ticaretinin yapısı. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 390-419
- Ulusoy, R. ve Turan, N. (2016). Gaziantep ekonomisinin Ortadoğu açısından önemi. *Gazi Akademik Bakış*, 9(18), 141-165.
- Yaşa, E. (2020). *Diyarbakır il sanayi durum raporu 2020*. <https://www.sanayi.gov.tr/assets/pdf/plan-program/21-DIYARBAKIR-ISDR-2020.pdf>
- Yegül, S. ve Erol, İ. (2020). *Elazığ il sanayi durum raporu 2020*. <https://www.sanayi.gov.tr/plan-program-raporlar-ve-yayinlar/81-il-sanayi-durum-raporlari>
- Yeşim, E. G. ve Eskiocak, A. (2020). *Hatay sosyo-ekonomik rapor 2020*. <https://www.antakياتso.org.tr/uploads/1630492674-553747.pdf>

Kişilik Özellikleri, Takım Yetkinliği ve İş Tatmini İlişkisi*

Personality Characteristics, Team Competence and Job Satisfaction Relationship

ÇAĞRI DURMAZ^{a,**} , TAMER BOLAT^b 

^a *Bilim Uzmanı, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, Balıkesir, Türkiye*

^b *Prof. Dr., Balıkesir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Balıkesir, Türkiye*

(Gönderim Tarihi/Received: 10.11.2023; Kabul Tarihi/Accepted: 29.12.2023)

ÖZ Kişilik özellikleri, takım yetkinliği ve iş tatmini arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır ve bu faktörler işgörenlerin performansı ve iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. İş tatmini, bireylerin işleriyle ilgili duygusal, bilişsel ve davranışsal tepkilerini ifade eder. Tatmin olan çalışanların motivasyonu artar, performansı yükselir ve bu da örgütsel performansı artırıcı etki yapar. Bu nedenle, işverenlerin, işgörenlerin kişilik özelliklerini ve yetkinliklerini dikkate alarak, onların iş tatminini artırmaya yönelik stratejiler geliştirmeleri büyük önem taşır. Bu çalışmada, kişilik özellikleri ile iş tatmini ilişkisi ve bu ilişkide takım yetkinliğinin aracılık etkisi incelenmiştir. Bu noktada, iş tatminini etkileyen faktörlerden kişilik özellikleri, takım yetkinliği ve bunların alt boyutları üzerinde durularak araştırma yapılmıştır. Araştırmanın evrenini LinkedIn Türkiye kullanıcıları oluşturmaktadır. Toplam örneklem büyüklüğü 868 kişidir. Çalışmanın verileri çevrimiçi anketler aracılığıyla toplanmıştır. Çalışmanın sonuçları, kişilik özelliklerinin iş tatminini ve ekip yetkinliğini etkilediğini, ekip yetkinliğinin ise iş tatminini etkilediğini ve kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkide aracılık rolü oynadığını göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Kişilik özellikleri, takım yetkinliği, iş tatmini

JEL Sınıflandırması: M40, M41, M42

ABSTRACT There is a strong relationship between personality traits, team competence, and job satisfaction, and these factors have a significant impact on employees' performance and job satisfaction. Job satisfaction expresses individuals' emotional, cognitive, and behavioral responses to their work. Satisfied employees are more motivated, which leads to improved performance and has a positive impact on organizational performance. Therefore, it is of great importance for employers to develop strategies to increase job satisfaction by taking into account the personality traits and competencies of their employees. This study examines the relationship between personality traits and job satisfaction, and the mediating effect of team competence in this relationship. In this context, the research focuses on personality traits, team competence, and their sub-dimensions as factors affecting job satisfaction. The population of the study consists of LinkedIn users in Turkey. The total sample size is 868 individuals. The study's data was collected through internet-based questionnaires. The results of the study suggest that personality traits influence job satisfaction and team competence, and that team competence influences job satisfaction and plays a mediating role in the relationship between personality traits and job satisfaction.

Keywords: Personality characteristics, team competence, job satisfaction

JEL Classification: M40, M41, M42

* Bu çalışma Prof. Dr. Tamer BOLAT danışmanlığında Çağrı DURMAZ tarafından yazılan, "Kişilik Özellikleri, Takım Yetkinliği ve İş Tatmini İlişkisi" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

** Sorumlu yazar / Corresponding author.

E-posta adresi / E-mail address: durmazcagri@outlook.com (Ç. Durmaz)

1. GİRİŞ

Son yıllarda gerçekleştirilen araştırmalar sıklıkla 21. yüzyıl yetkinlikleri olarak adlandırılan becerilere odaklanmaktadır. İş tatmini de örgütler için son derece kritik bir alan olup uzun süredir araştırma konusu olarak ele alınmaktadır. Bunların yanı sıra son dönemde, işgörenlerin kişilik özellikleri üzerine yapılan analizler, işgörenlerin değişen dünyaya uyum sağlama becerilerini ve örgütsel etkilerini anlamak amacıyla sıklıkla sürdürülmektedir. Bu bağlamda gerek kişilik özelliklerinin gerekse değişen iş ortamıyla birlikte ortaya çıkması beklenen çeşitli işgören becerilerinin ve yetkinliklerinin bu kapsamda artan öneme sahip takım yetkinliğinin, iş tatmini üzerindeki etkilerinin inceleneyeceği bir araştırmanın yazına önemli faydalar sağlayacağı savunulabilir. Yapılan bu çalışmanın amacı; kişilik özellikleri ile iş tatmini ilişkisi ve bu ilişkide takım yetkinliğinin aracılık etkisini araştırmaktır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kişilik Özellikleri

Kişilik, bir bireyin eylemlerini ve duygusal tepkilerini anlama, öngörme ve betimleme açısından temel bir taşıyıcıdır; psikoloji disiplininde ise son derece merkezi bir konuma sahiptir (Nelson, 2011: 15). Bu nedenle, kişilik kavramına dair yürütölen psikolojik araştırmaların temel hedefi, insan davranışlarının kökenlerini bilimsel ve deneysel bir bakış açısıyla sistematik bir şekilde aydınlatmaktır (Gümüş, 2009: 41; İnanç ve Yerlikaya, 2020: 1). Bu bağlamda, kişilik araştırmalarının odak noktası, insan davranışları, düşünce süreçleri ve duygusal tepkilerin temel sebeplerini incelemek ve bu unsurları anlamak ve açıklamaktır. Bu çalışmalar, insan psikolojisinin derinliklerine ulaşma amacı taşımaktadır ve bu nedenle psikoloji bilimine önemli bir katkı sunmaktadır (Ertürk, 2017: 162). Kişilik tanımı etrafında önemli bir tartışma olmasına rağmen, kişilik kuramları üzerine yapılan çalışmalarda iki temel kavramın mevcudiyeti konusunda genel bir fikir birliği mevcuttur: İnsan doğası ve bireysel farklılıklar. İnsan doğası terimi, insanlar arasında nispeten evrensel olan içsel özellikler ve psikolojik süreçler gibi paylaşılan hedefleri, motivasyonları ve mekanizmaları ifade eder (Buss, 2008: 31). Buna ek olarak, kişilik kavramı, bir bireyin kendisini diğer bireylerden ayıran özgün özelliklerini temsil eder (Saritaő, 1997: 528). Bu özellikler, bireyler arasındaki davranışsal farklılıklara, davranışın zaman içindeki istikrarına ve çeşitli durumlar karşısındaki tutarlılığına katkıda bulunur. Bu özellikler, bazı gruplar için ortak olabileceği gibi, bazen benzersiz veya tüm insanlar arasında paylaşılan özellikler olabilir. Bununla birlikte, bu özelliklerin her bireydeki kalıpları farklıdır; her birey, bazı yönlerden diğerleriyle benzerlik gösterse de kendine özgü bir kişiliğe sahiptir (Feist vd., 2013: 4). Kişilik, bireye özgü olan bu duygu, düşünce ve davranışların birbirleriyle etkileşime girip bir bütün oluşturduğu bir yapıyı ifade eder. Bu yapıdaki öğeler, birbirlerini tamamlar ve birbirleriyle etkileşim içindedirler (Saritaő, 1997: 529). Daha farklı bir ifadeyle, kişilik, bir bireyin davranışlarını, tutumlarını ve eylemlerini etkileyen faktörlerin, duygusal, fiziksel ve zihinsel özelliklerin bütünsel bir bileşimini temsil eder (Çiçek ve Aslan, 2020: 138). Kişilik kavramı, günümüzde psikoloji alanında bireylerin düşünce ve duygusal süreçlerini anlama ve tahmin etme yeteneğinin ötesinde, iş dünyasında işe alma süreçlerinden başlayarak takım dinamikleri, sadakat, azim, satış becerileri, yenilikçilik ve iş kurallarına uyum gibi pek çok farklı yönüyle örgütsel bağlamalarda hayati bir rol oynar. Bu bağlamda, kişilik kavramı, örgütsel refahı da kapsamak üzere çeşitli iş alanlarını kapsayan temel bir belirleyici haline gelmiştir (Nelson, 2011: 15).

Makro çevre faktörlerinin değişim hızındaki artış, günümüzde örgütlerin sürdürülebilirliklerini sağlamak konusunda giderek daha fazla zorluk yaşamalarına neden olmaktadır. Bu bağlamda, örgütler,

değişen koşullara uyum sağlayabilmek ve rekabet avantajlarını sürdürebilmek için çeşitli stratejiler ve politikalar benimsemek mecburiyetindedirler. İnsan faktörü, bu sürecin merkezinde yer alır; çünkü örgütlerin en değerli kaynağını oluşturur. Dolayısıyla, bu stratejilerin geliştirilmesi ve uygulanması aşamalarında insan faktörüne verilen önem kritik bir rol oynar (Özsoy ve Yıldız, 2013: 10). Mesleki başarı, sadece bilgi sahibi olma ile sınırlı değildir; aynı zamanda bireyin belirli tavır, tutum ve davranışlara sahip olmasını da gerektirir. Özellikle örgütlerde, yöneticiler ile çalışanlar arasında olumlu insan ilişkilerinin, iş arkadaşlığının ve ast-üst ilişkilerinin kurulması ve sürdürülmesi, tüm yönetim süreçlerinin etkili bir şekilde yürütülmesi ve bu sayede örgütün amaç ve hedeflerinin gerçekleştirilmesi, örgüt üyelerinin kişisel özellikleri ile sıkı bir ilişki içindedir. Bu nedenle, örgütler için uygun kişilik özelliklerine sahip çalışanları istihdam etmek son derece kritik bir öneme sahiptir. İşe alım, yerleştirme ve istihdam süreçlerinin her aşamasında, kişilikle ilgili faktörler özenle göz önünde bulundurulmalıdır (Sarıtaş, 1997: 546).

2.2. Takım Yetkinliği

Sosyal bilimlerde takım kavramı, genellikle bir amaç doğrultusunda bir araya gelmiş, değişim ve istikrar arasında bir denge kurmaya çalışan, açık bir sosyo-teknik sistem olarak tanımlanır (Kur, 1996: 28). McMillan (2001: 30), tarafından tanımlanan takım, olağanüstü sonuçlar elde etmek amacıyla bir araya gelen ve ortak bir hedefe yönelen bir insan grubu olarak tasvir edilmektedir. Takım üyeleri, sürekli bir etkileşim içinde bulunurlar ve kendi performanslarının yanı sıra diğer takım üyelerinin performansına da sorumluluk taşırlar. Bu bağlamda, bir basketbol takımı, bireysel oyuncuların istatistiksel verilerine kıyasla daha fazla galibiyet elde etmek için bir arada oynayarak sinerji oluşturur. Aynı şekilde, iş dünyasında da takımlar yenilikçilik, problem çözme, yüksek kalite ve üretkenlik konularında rekorlar kıran birçok örnek sunar. Teorik olarak, takımlar, bireysel çabaların toplamından daha fazla hedeflere ulaşma potansiyeline sahiptirler (Kirkman ve Rosen, 2000: 49).

Takım çalışması, örgütlerde hem işgörenlerin motivasyonunu artırma hem de onlar arasındaki bağı güçlendirme potansiyeline sahiptir. Bu bağlamda, takım çalışması, örgütlerdeki iletişim eksikliklerini gidermekte ve bireysel ve grup performansını artırmaktadır (Küçük, 2008: 170). Takım çalışmasının etkinliği, takım üyelerinin bu alandaki bilgi ve deneyim düzeyi ile kararlılıklarıyla doğrudan ilişkilidir (Özbay ve Arslan, 2007: 295).

Bir takımın üyeleri, takımlarının amaçlarını ve hedeflerini bilirler; çünkü bir araya gelerek bir takım oluşturmuşlardır. Takım çalışmasının etkin bir şekilde işlemesi için, üyelerin takım içindeki kendi rollerini açıkça anlamaları gerekmektedir. Takım çalışması, her örgütteki yaratıcı potansiyelin açığa çıkarılmasına ve bundan yararlanılmasına yardımcı olur. Bu şekilde, yüksek iş tatmini, artan kalite, artmış performans gibi faydaları beraberinde getirerek, örgütsel büyümeyi ve dinamizmi destekler (Keçecioglu, 2002: 27).

Örgütlerde, takımların etkili ve verimli bir şekilde çalışabilmesi için, üyeler arasında uyum, iş birliği, sağlıklı iletişim ve koordinasyon kritik bir öneme sahiptir. Bu önemli dinamikler, takım yetkinliğine sahip üyeler tarafından sağlanır. Takım yetkinliği, bireyin, takımının ortak amaçlarına odaklanma yeteneği, takımın başarısına aktif katkı sağlama isteği, yüksek motivasyon seviyelerini sürdürme kabiliyeti ve yardımlaşma kültürünün oluşturulmasına katkıda bulunma becerisini vb. içerir (Koç Üniversitesi, 2014: 11). Takım yetkinlikleri, bireylerin bir takıma daha üretken ve etkili bir şekilde destek sağlama konusundaki bilgi, beceri ve yeteneklerini içerir. Larson ve LaFasto (1989)'ya göre, bu yetkinlikler, üyelerin rollerini anlama, nesnel ve gerçeğe dayalı değerlendirmeler yapma, iş birliği yapma, takım hedeflerini kişisel hedeflerin üzerinde tutma, bilgi paylaşımında cömertlik, diğerlerine yardım etme gibi davranışlardır (Marcano, 2020: 44).

2.2. İş Tatmini

İş, bireyin sürekli olarak fiziksel, zihinsel ve duygusal yeteneklerini, belirli bir hedefe ulaşmak amacıyla kurallar ve planlar çerçevesinde koordine edilen çabalarla kullanma sürecini ifade eder ve bu çabalar sonucunda maddi ve manevi karşılık elde edilir. Kısaca iş, mal ve hizmetlerin üretimiyle sonuçlanan bir gayreti ifade eder (Ören ve Yüksel, 2012: 39). Genel manada, iş, bireylerin yaşamlarının önemli bir yönünü oluşturur ve insanlar genellikle büyük bir kısmını işlerine ayırırlar (Oshagbemi, 2000: 88).

Tatmin kavramı genellikle iki temel ilke çerçevesinde değerlendirilmektedir. İlk ilkeye göre, tatmin bir süreç olarak ele alınır ve odak noktası, tatminin altında yatan faktörler ile psikolojik süreçlerdir. Diğer ilke ise tatmini bir sonuç olarak ele alır ve özellikle beklentilerin karşılanması üzerine odaklanır. Bu yaklaşım, tatminin sonucunda hedeflerin gerçekleştirilmesine odaklanır (Naktiyok, 2002: 168).

Örgütsel açıdan iş tatmini, mevcut işin doğası ve yönetim gibi faktörlerin veya iş sahibi olmanın sonuçlarının kişisel değerlendirmesini ifade eder. İş tatmini, içsel tepkilerin, duyguların ve algıların bir bütünüdür. İş tatminine yönelik algılar, bireyin işine yönelik duygusal yanıtlarını içerirken, aynı zamanda kişisel normlar, değerler ve beklentiler tarafından da etkilenerek şekillenir (Schneider ve Snyder, 1975: 319). Başka bir deyişle, işini veya iş yaşamını kişisel bir değerlendirmeye tabi tuttuğunda elde ettiği haz veya duygusal memnuniyet, iş tatmini olarak adlandırılır (Mete, 2006:7).

Örgütlerde iş tatmini konusu ele alındığında, öncelikle çalışanların hangi tür ihtiyaçlara sahip olabileceği üzerinde durulmalıdır. Çünkü bireyler, ihtiyaçlarını tatmin etme hedefiyle hareket ederek çaba gösterir ve daha yüksek bir performansa ulaşma olanağı bulurlar (Keczer, 2010: 9). Bu bağlamda, çalışanlara değer verme, onların hem maddi hem de manevi ihtiyaçlarına ve beklentilerine odaklanma, örgütün etkinliğini ve verimliliğini artırabilir (Tozlu, 2022: 23). Ayrıca iş tatmininin önemi, sadece işle ilgili kavramlarla sınırlı değildir; aynı zamanda yaşamın diğer alanlarına da etki eder. İş tatmini ile işte geçirilen zamanın, kişinin genel yaşam kalitesini nasıl etkileyebileceği göz ardı edilmemelidir. İşinden tatmin olan bireyler, genellikle iş dışındaki yaşamlarında da tatmin sağlayabilirler; öte yandan işten kaynaklanan stres veya memnuniyetsizlik, genel refahlarını olumsuz yönde etkileyebilir (Kök, 2006: 296). Bu etkiler sadece birey düzeyinde değil, aynı zamanda toplum düzeyinde de önemlidir. Yüksek iş tatminine sahip bireyler, daha mutlu bir aile yaşamına sahiptirler; bu da daha sağlam ve dayanıklı toplulukların oluşumuna katkı sağlayabilir (Nergiz ve Yılmaz, 2016: 52).

Hoppock (1935) tarafından tanımlandığı üzere, iş tatmini, bir bireyin işinden aldığı memnuniyetin altında yatan psikolojik, fizyolojik ve çevresel faktörlerin bir bileşenini ifade eder. Dış etkenlerin çeşitli etkilerine rağmen, iş tatmini temel olarak çalışanın içsel deneyimlerine dayanan bir olgudur. Yani, iş tatmini, genel bir memnuniyet duygusuna katkıda bulunan çeşitli faktörler tarafından şekillenir (Aziri, 2011: 77). İş tatmini, kişinin iş deneyimlerinden kaynaklanan veya kişi ile örgüt arasındaki uyumun bir sonucu olarak oluşan olumlu bir tutum veya haz verici duygusal durum olarak tanımlanır (Ugboro ve Obeng, 2000: 254). İş tatmini, bir çalışanın işiyle ilgili duygusal durumunu ifade eder (Brief ve Weiss, 2002: 279).

3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

3.1. Kişilik Özellikleri ve Yetkinlik İlişkisi

Birçok kişilik modeli, bireylerin yetkinlikleri ile doğrudan ilişkilendirilmektedir. Örneğin, yetişkin bağlanma kuramları, bireyler arasındaki ilişkilerin veya birbirleriyle olan uyumun, güvenli veya güvensiz bağlanma stilleri gibi kavramlar aracılığıyla nasıl farklılık gösterebileceği konusuna odaklanmaktadır (Shaver ve Mikulincer, 2012:161-162). McCrae ve diğerlerinin (2005: 263-264) beş faktör modeli de yetkinliğin, bir kişilik özelliği olan uyumluluğun bir alt faktörü olduğunu öne sürmektedir.

Kuramsal açıdan ilişkilendirme yapıldığında; son yıllarda alanyazında, sosyal bilişsel teori ve kişilik teorilerinin birlikte inceleme konusu olduğu görülmektedir. Bu ilişkiyi açıklayan, Albert Bandura'nın Sosyal Bilişsel Kuramı (1977a), öğrenmenin bilişsel, davranışsal ve çevresel faktörlerden etkilendiğini öne sürer. Doğrudan deneyim yoluyla öğrenmeyi vurgulayan geleneksel psikolojik kuramların aksine, Bandura neredeyse tüm öğrenme kalıplarının, diğer insanların davranışlarını ve bunların sonuçlarını gözlemleyerek gerçekleşebileceğini savunur (Bandura, 1986). Bandura'ya göre, bir insanın davranışına hem kişisel unsurlar hem de sosyal unsurlar etki etmektedir; Yazar, insanın davranışlarıyla sosyal çevreyi etkilediği gibi kendisinin de bunlardan etkilendiğini belirtmiştir (Ryckman, 2007: 582-583).

Takım yetkinliği ile doğrudan ilişkili bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu noktada kişilik özellikleri ve yetkinlik ilişkisini destekleyen diğer alanyazın çalışmalarından bazıları şöyledir: Bahar ve Kağan (2018: 682-683) öğretmen adaylarının öz-yeterlik algıları ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir; 318 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada öğretmen adaylarının beş faktör kişilik alt boyutlarına ilişkin puanlarının Öğrenci Katılımına Yönelik Öz-yeterlik ve Öğretim Stratejilerine Yönelik Öz-yeterlik algısının; öğretmen adaylarının beş faktör kişilik alt boyutlarına ilişkin puanlarının ise Sınıf Yönetimine Yönelik Öz-yeterlik algısının anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığını belirlemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapmışlardır. Yapılan tek yönlü ANOVA testi sonuçları, kurulan regresyon modelinin genel olarak anlamlı olduğunu ve beş faktör kişilik özellikleri ile adı geçen yetkinlikler arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir.

Bilgin (2017: 240-42) ergenlerin beş faktör kişilik özellikleri ile sosyal yetkinlik beklentisi, bilişsel hatalar ve anne baba beş faktör kişilik özelliği arasındaki ilişkiyi incelediği 993 kişi üzerinde yaptığı çalışmada, Ergenin Beş Faktör Kişilik Envanter puanlarını düzeyleri birlikte MANOVA testine tabi tutmuştur. Elde ettiği sonuçlara göre; ergenlerin kişilik özelliklerinin, anne ve baba dışadönüklük kişilik özelliğine ,anne ve baba yumuşakbaşlılık kişilik özelliğine, anne ve baba özdenetim kişilik özelliğine , ve anne ve baba duygusal tutarsızlık kişilik özelliğine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini; öte yandan anne ve baba gelişime açıklık kişilik özelliğine göre anlamlı farklılık göstermediğini ortaya koymuştur.

Dündar (2009: 144-146) üniversite öğrencilerinin kişilik özelliklerine göre problem çözme becerilerini (yetkinliklerini) incelemiştir; cinsiyet, sınıf ve kişilik uyum özelliklerine göre 310 katılımcı öğrencinin problem çözme becerilerinde farklılık olup olmadığını araştırmıştır. Bağımsız İki Örneklem t Testi bulgularına göre öğrencilerin problem çözme becerisi ve kişilik uyumu arasında anlamlı bir farklılık olduğu ($p=0,000 > \alpha=0,05$) tespit edilmiştir. Kişilik genel uyum, sosyal uyum ve kişisel uyum düzeyi yüksek öğrencilerin düşük olanlara göre problem çözme becerilerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ceyhun ve Diker (2016, s. 107-108) kişilik özelliklerinin hizmet verme yetkinliği (yetkinliği) üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla yaptıkları çalışmayı 201 katılımcı üzerinde gerçekleştirmişler, Beş Faktör Kişilik Envanteri Alt Faktörlerinin Hizmet Yönelimi Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizinin ANOVA sonuçlarına göre; spor-sağlık merkezlerinde çalışanların kişilik özelliklerinin hizmet verme yetkinlikleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ($t_{(199)}=1,33$, $p=,185>05$) ve kişisel özellikler alt faktörlerinin de hizmet verme yetkinliği üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğunu ($t_{(199)}=1,32$, $p=,189>05$) tespit etmişlerdir.

Bu açıklamalardan hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilebilir:

Hipotez 1: Kişilik özelliklerinin takım yetkinliği üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 1a: Dışa dönüklük özelliğinin takım yetkinliği üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 1b: Uyumluluk özelliğinin takım yetkinliği üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 1c: Sorumluluk özelliğinin takım yetkinliği üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 1d: Duygusal dengelilik özelliğinin takım yetkinliği üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 1e: Hayal gücü özelliğinin takım yetkinliği üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

3.2. Yetkinlikler ve İş Tatmini İlişkisi

Yetkinlikler ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamada, Bandura'nın "Sosyal Bilişsel Kuramı"ndan (1977a) yararlanılabilir. Öz yeterlilik, bir kişinin harekete geçme ve engellere veya zorluklara rağmen bu eylemde ısrar etmesini sağlayan özgüveni ifade eder. Sosyal bilişsel kuram, insanların seçimlerini nasıl yaptığını açıklayan yapılarla ilgilidir. Geçmiş deneyimlerden elde edilen algılar ve beklentiler, bir kişinin nasıl davranacağını etkiler. Doğru bilgilerin sağlanması, yeni öğrenme deneyimlerini geliştirir ve olumlu uyarılara maruz kalma yoluyla hatalı veya mantıksız inançları düzeltebilir. Öz yeterlilik, bu sürecin kilit bir bileşenidir ve kişinin gerçekçi hedefler belirleyerek belirli bir davranışı gerçekleştirme yeteneğine olan inancıyla ilgilidir (Bartlett, 2011: 216). Öz yeterlilik kuramı, Bandura'nın (1986) sosyal bilişsel kuramının bir alt kümesidir. Bu yaklaşıma göre, davranışın iki temel belirleyicisi, algılanan öz yeterlilik ve sonuç beklentileridir. İkinci yapı, davranışı gerçekleştirmenin algılanan olumlu ve olumsuz sonuçlarını ifade eder. Sosyal bilişsel kuramın temel unsurlarından biri, öz yeterlilik kavramıdır; başka bir deyişle bireyin bir davranışı gerçekleştirme kapasitesine olan inancıdır. Davranışlar, sonuç beklentilerinin (insanların davranışlarının belirli sonuçlara yol açacağına ne ölçüde inandıkları) ve yeterlilik beklentilerinin (belirli bir sonucu ne ölçüde gerçekleştirebileceklerine inandıkları) etkileşimi tarafından belirlenir (Bandura, 1977b: 192). Bu nedenle, dolaylı deneyim yoluyla yeterlilik beklentilerindeki bir değişiklik, bir kişiyi şuna benzer bir şeye inanmaya teşvik ederek etkilenebilir: "o yapabiliyorsa, ben de yapabilirim" (Bartlett, 2011: 215).

Ceylan ve Nazari (2020: 994), iş becerikliliği (yetkinlik) ve iş tatmini arasındaki ilişkileri inceledikleri ve farklı alanlarda hizmet veren 215 işletme üzerinde yaptıkları çalışmada; iş tatmininin iş becerikliliği üzerinde olumlu etki yarattığı gözlemlenmiştir.

Kaçar (2023: 33-34) tarafından, hemşirelerin mesleki yetkinlik ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla, bir eğitim ve araştırma hastanesinde görevli 124 yoğun bakım hemşiresi ile gerçekleştirilen araştırmada; katılımcıların yetkinliği çok iyi düzeyde, iş tatmini ise ortalamanın biraz üzerinde bulunmuştur. Hemşire yetkinlik ölçeği ve hemşire iş tatmin ölçeği arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yetkinlik ve iş tatmini kavramlarının birbiriyle ilişkili olduğu, çalışanların yeterli iş tatmin düzeyine sahip olmalarını becerilerini ve performanslarını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Birsen (2018:72-73) insan kaynakları yönetiminde performans değerlendirme, yetkinlik ve iş tatmininin performansa etkisinin daha iyi anlaşılması için, İstanbul'daki bir fabrikada çalışan 180 kişi üzerinde bir araştırma yapmış ve çalışanların iş tatmini, yetkinlikleri ve iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda, yetkinlik bağımsız değişkeninin, iş performansı üzerinde %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu görülmüştür. Bu durumda çalışanların yetkinlik düzeyinin iş performansı üzerinde doğrudan ve pozitif bir etkisi olduğu gözlemlenmiştir.

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle “Sosyal Bilişsel Kuram” modeline dayanarak aşağıdaki hipotez geliştirilebilir:

Hipotez 2: Takım yetkinliğinin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

3.3. Kişilik Özellikleri ve İş Tatmini İlişkisi

Kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkileri incelemeye yardımcı olabilecek bazı kuramlardan söz edilebilir. Bunlardan biri, bireyin kişiliği ile işinin talepleri arasında iyi bir eşleşme olduğunda, iş tatmininin sağlandığını öne süren “Kişi-Çevre Uyumu Kuramı”dır (Kristof-Brown ve diğerleri, 2005: 337-341; Vleugels ve diğerleri, 2023: 395-397). Buna göre, çalışma (iş) ortamı kişilik özelliklerine uygunsa, bireylerin işlerinden tatmin olma olasılıkları daha yüksektir. Örneğin, dışa dönük bir kişi, sosyal etkileşim içeren bir işten daha memnun olabilirken, içe dönük bir kişi daha sessiz, daha yalnız bir çalışma ortamını tercih edebilir.

İki değişken arasındaki ilişkiyi açıklamaya yardımcı olabilecek diğer bir kuram, “Öz-Düzenleme Kuramı”dır. Bu kuram, dürüstlük ve duygusal istikrar gibi kişilik özelliklerinin, bireyin işyerinde kendi davranışlarını ve duygularını yönetme yeteneğini etkilediği için, iş tatmininin önemli belirleyicileri olduğunu öne sürer (Bakker ve Vries, 2021: 18-20). Dürüst insanların kendilerini örgütleme, güvenilir olma ve iş yüklerini etkili bir şekilde yönetme olasılığı daha yüksektir; bu da daha fazla iş tatminine yol açabilir. Benzer şekilde, duygusal istikrarı yüksek olan bireyler, stresle daha iyi başa çıkabilir ve işle ilgili zorlukları yenebilir; bu da iş tatminini artırabilir.

Son olarak, Sosyal Öğrenme Kuramı, kişilik özelliklerinin iş arkadaşlarından ve amirlerden gelen geri bildirimler ve örgüt kültürü gibi sosyal ve çevresel faktörler tarafından şekillendirilebileceğini öne sürmektedir (Latham ve Pinder, 2005: 510-514). Bu kuramda iş tatmini, bireyin kişilik özellikleri ile çalıştığı sosyal ortam arasındaki etkileşimin bir ürünü olarak görülmektedir. Kişilik özelliklerinin farklı iş tatmini alanlarıyla nasıl ilişkili olduğunu anlamak, bireylerin kişilikleriyle uyumlu kariyer yolları ve iş seçimleri hakkında bilinçli kararlar vermelerine ve iş tatmini olasılığını artırmalarına yardımcı olabilir.

Bu ilişkilendirmede, bazı görgül araştırma sonuçlarından da yararlanılabilir. Demir (2012: 168-169) örgüt çalışanlarının beş faktör kişilik özellikleri ve iş tatmini arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmek ve bu ilişkinin yönünü ve derecesini belirlemek amacıyla 388 katılımcı bir araştırma yapmıştır. Araştırma örneklemini oluşturan üniversite çalışanlarının kişilik özellikleri ve iş tatmini alt

boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonucunda, dışa dönüklük, uzlaşmacı olmaközenetimlilik, nörotizm, gelişime açıklık kişilik özellikleri ile çalışanların iş tatmini arasında pozitif yönde, anlamlı ama zayıf bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ünsever ve Çetinkaya'nın (2021: 2669) beş faktör kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü üstlenip üstlenmediğini inceledikleri ve Kırşehir İlinde 391 kamu çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada; psikolojik sermaye üzerinde beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutlarından duygusal denge negatif ve anlamlı etkiye sahipken, dışadönüklük boyutunun pozitif ve anlamlı etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Psikolojik sermayenin ise içsel ve dışsal iş tatmini boyutları üzerinde pozitif etkileri olduğu görülmüştür. Diğer yandan, alanyazında iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin kurulamadığı sonuçlara da rastlanmaktadır. Örneğin, Özarslan (2010: 205) İçişleri Bakanlığı bünyesinde 81 ilde çalışan vali yardımcılarının iş tatmininin kişilik tipine (A tipi / B tipi) göre farklılık gösterip göstermediğini araştırmıştır. Sonuç olarak; vali yardımcılarının iş tatmin düzeylerinin, kişilik tipine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır.

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle, aşağıdaki hipotez geliştirilebilir:

Hipotez 3: Kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 3a: Dışa dönüklük özelliğinin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 3b: Uyumluluk özelliğinin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 3c: Sorumluluk özelliğinin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 3d: Duygusal dengelilik özelliğinin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 3e: Hayal gücü özelliğinin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

3.4. Kişilik Özellikleri, Yetkinlikler ve İş Tatmini İlişkisi

Kişilik özellikleri, iş tatmini ve yetkinlikler, örgütsel açıdan kilit değer taşıyan önemli faktörler arasında bulunmakta olup, birbirleriyle büyük ölçüde bağlantılıdır ve bireylerin iş performansını etkilerler. Örgüt psikolojisi ve insan kaynakları alanında yoğun olarak araştırılan bu ilişki, sonuçları açısından gerek alan yazına gerekse uygulamacılara önemli kazanımlar sağlayabilir.

Doğru yetkinliklere sahip bireyler, işlerinde daha başarılı olma eğilimindedir ve örgütlerini ihtiyaç duyduğu performansı sergilemede kritik bir rol oynarlar. Bu nedenle, örgütsel başarı için kişilik özelliklerinin, iş tatmininin ve yetkinliklerin etkileşimi dikkate alınmaktadır. İşe alım süreçlerinde, çalışanların yetkinlikleri ve kişilik özellikleri değerlendirilmekte ve iş tatminini artıracak çalışma koşulları sağlanmaktadır. Böylece, işgörenlerin bireysel performansları ve başarıları artmakta ve örgütler de daha etkin ve verimli bir çalışma ortamına kavuşmaktadır. Yukarıdaki açıklamalardan hareketle son olarak aşağıdaki hipotez geliştirilebilir:

Hipotez 4: Kişilik özellikleri iş tatmini ilişkisinde takım yetkinliğinin aracılık etkisi vardır.

Hipotez 4a: Dışa dönüklük iş tatmini ilişkisinde takım yetkinliğinin aracılı etkisi vardır.

Hipotez 4b: Uyumluluk iş tatmini ilişkisinde takım yetkinliğinin aracılı etkisi vardır.

Hipotez 4c: Sorumluluk iş tatmini ilişkisinde takım yetkinliğinin aracılı etkisi vardır.

Hipotez 4d: Duygusal dengelik iş tatmini ilişkisinde takım yetkinliğinin aracılı etkisi vardır.

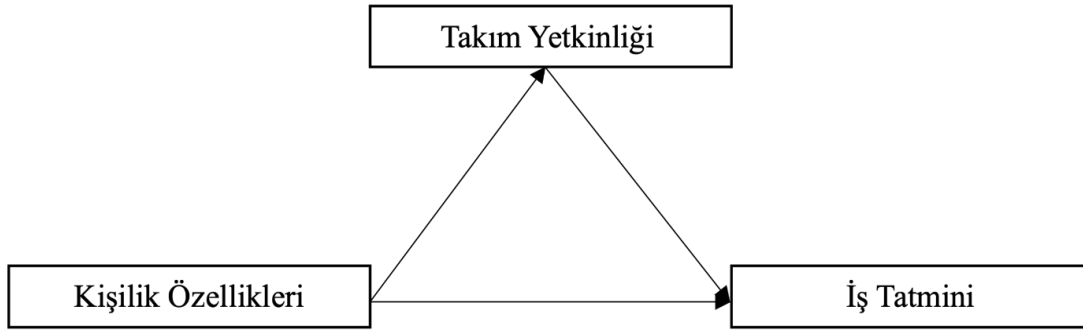
Hipotez 4e: Hayal gücü iş tatmini ilişkisinde takım yetkinliğinin aracılı etkisi vardır.

4. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Alanyazında kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik çeşitli araştırmalar yapılmakla birlikte; takım yetkinliğinin kişilik özellikleri ile iş tatmini arasında aracılık etkisinin olup olmadığı konusu görece daha az incelenmiştir. Bu araştırmanın amacı; kişilik özelliklerinin, takım yetkinliği ve iş tatmini üzerindeki etkisi ile takım yetkinliğinin kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olup olmadığının incelenmesidir. Bu amaçla, aşağıda görülen model oluşturulmuştur.

Şekil 1

Araştırmanın Modeli



4.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma LinkedIn platformu üzerinden gerçekleştirilmiş olup; evren, LinkedIn Türkiye kullanıcılarıdır. Ağustos 2022 tarihi dikkate alındığında Türkiye'deki kullanıcıların 12.450.000 kişi olduğu ifade edilmektedir (<https://www.statista.com/statistics/1312844/turkey-number-of-linkedin-users/>).

Örneklem büyüklüğünü belirlemede Baş (2001)'in formülünden yararlanılmıştır (Bolat, 2017: 133). 12.450.000 kişilik bir evren için örneklem büyüklüğünün 384 kişi olduğu hesaplanmıştır (%50 görülme sıklığında, %5 hata payında, %95 güven aralığında). Araştırma kapsamında ulaşılan örneklem büyüklüğü ise 868 kişi olmuştur. İş dünyasında yer almayanları belirlemek amacıyla anketin demografik bilgiler kısmındaki sorularında çalışma durumuna ilişkin maddelerde işsiz, ev kadını, emekli ve çalışamaz halde gibi seçeneklere yer verilmiştir. Katılımcılara ilişkin demografik bilgiler Tablo 1'de görülmektedir. Tanımlayıcı türde tasarlanan araştırmada, kolayda örnekleme yönteminden faydalanılmıştır. Verilerin toplandığı tarih aralığı 18 Mayıs-7 Haziran 2023'tür. Kişilik özellikleri ve takım yetkinliği, 1=Hiç uygun değil, 5=Çok uygun şeklindeki, iş tatmini ise 1=Hiç katılmıyorum, 5=Tamamen katılmıyorum şeklindeki Likert tipinde hazırlanan ölçeklerle, ölçülmüştür.

4.2. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri

Araştırmada veri toplama araçları olarak dört bölümden oluşan bir soru formu kullanılmıştır. Birinci bölümde, katılımcıların demografik değişkenleri araştırılmıştır. İkinci bölümde kişilik özelliklerini belirleyebilmek için Goldberg (1992) tarafından geliştirilen ve Tatar (2017) tarafından Türkçeye uyarlanması yapılan, beş boyutlu ve 50 maddeden oluşan beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinden yararlanılmıştır. Örnek ifade, “Toplantıların gözdesiyimdir”. Üçüncü bölümde, takım yetkinliğini ölçmek için, 10 alt yetkinlikten oluşan ve Hebles vd. (2022) tarafından geliştirilen ve tarafıma Türkçeye uyarlanan ölçekten yararlanılmıştır. Örnek ifade “Görevlerin yeniden dağıtılmasında işbirliği yaparım” Dördüncü bölümde ise, iş tatminini ölçmek için Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Judge vd. (1998) tarafından kısaltılan ve Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan dört maddeli ölçekten yararlanılmıştır. Örnek ifade, “İşimi keyifli buluyorum”, şeklindedir.

Ölçeklerin geçerliliği açıklayıcı faktör analizi, güvenilirliği Cronbach Alpha değeri, normal dağılım basıklık ve çarpıklık değerleri, çoklu bağlantı VIF ve CI değerleri, değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon, basit regresyon ve hiyerarşik regresyon analizleri ile gerçekleştirilmiştir.

5. BULGULAR

Kişilik özellikleri, takım yetkinliği ve iş tatmini ölçeklerine ilişkin güvenilirlikleri Cronbach Alfa katsayılarının analizi ile saptanmış olup, Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Güvenirlik analiz sonuçlarına göre Cronbach Alpha değerlerinin dışa dönüklükte 0,776, uyumlulukta 0,775, sorumlulukta 0,799, duygusal dengelikte 0,902, hayal gücünde 0,719 olduğu belirlenmiştir. Takım yetkinlikleri ölçeğinin bütünsel güvenilirlik değeri 0,964, performansı izleme ve paylaşmada 0,942, iş birliği ve çatışma yönetiminde 0,936, öğrenme odaklılıkta 0,805'tir. İş tatmini ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,903 olarak tespit edilmiştir. Ölçeklerin güvenilirliğinin 0,700'den yüksek olduğu anlaşılmaktadır (Hair vd., 2010: 125, 687). Alt boyutlarında kısmen düşük güvenilirlik değerleri olsa da iş yönetimi ölçeğinin bütünsel Cronbach Alfa değerinin 0,700'ün üstünde olduğu saptanmıştır. Analizler, ölçme araçlarının güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir.

Değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin bulunup bulunmadığını tespit edebilmek için VIF ve CI değerleri kontrol edilmiştir. VIF değerinin 10, CI değerinin ise 30'dan küçük olması değişkenler arasında çoklu bağlantı sorununun olmadığını gösterir (Çokluk vd., 2016: 35-38). Dışa dönüklük, takım yetkinliği ve iş tatminine ilişkisine yönelik çoklu bağlantı analizi sonuçları şu şekildedir: Dışa dönüklük ($VIF=1,319$, $CI=9,437$), uyumluluk ($VIF=1,590$, $CI=12,385$), sorumluluk ($VIF=1,280$, $CI=17,868$), duygusal dengelik ($VIF=1,183$, $CI=23,620$), hayal gücü ($VIF=1,535$, $CI=25,116$), takım yetkinliği ($VIF=1,569$, $CI=27,212$) ile iş tatmini arasındaki ilişkilerde değerlerin uygun ölçütlerde olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 1

Değişkenlere İlişkin Ortalamalar, Standart Sapma Değerleri, Güvenilirlik Katsayıları ve Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Dışa Dönüklük	3,271	0,822	(0,776)									
2. Uyumluluk	4,167	0,595	0,317**	(0,775)								
3. Sorumluluk	4,070	0,775	0,150**	0,316**	(0,799)							
4. Duygusal Dengelilik	3,051	0,965	0,301**	0,013	0,245**	(0,902)						
5. Hayal Gücü	4,083	0,640	0,378**	0,471**	0,285**	0,130**	(0,719)					
6. Takım Yetkinliği	4,234	0,636	0,195**	0,505**	0,384**	0,095**	0,466**	(0,964)				
7. Performansı İzleme ve Paylaşma	4,380	0,661	0,188**	0,487**	0,383**	0,106**	0,444**	0,913**	(0,942)			
8. İş Birliği ve Çatışma Yönetimi	4,244	0,665	0,183**	0,482**	0,399**	0,101**	0,465**	0,902**	0,819**	(0,936)		
9. Öğrenme Odaklılık	4,078	0,804	0,157**	0,400**	0,266**	0,055	0,355**	0,876**	0,666**	0,641**	(0,805)	
10. İş Tatmini	3,801	0,916	0,075*	0,188**	0,209**	0,164**	0,243**	0,382**	0,335**	0,360**	0,333**	(0,903)

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, Cronbach Alpha değerleri parantez içinde verilmiştir, $n = 868$

Kişilik özellikleri, takım yetkinliği ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon analizi yapılmış ve sonuçlarına aşağıda yer verilmiştir. Dışa dönüklük ile takım yetkinliği ($r = 0,195$, $p < 0,01$), performansı izleme ve paylaşma ($r = 0,188$, $p < 0,01$), iş birliği ve çatışma yönetimi ($r = 0,183$, $p < 0,01$), öğrenme odaklılık ($r = 0,157$, $p < 0,01$) ve iş tatmini ($r = 0,075$, $p < 0,05$) arasında istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Uyumluluk ile takım yetkinliği ($r = 0,505$, $p < 0,01$), performansı izleme ve paylaşma ($r = 0,487$, $p < 0,01$), iş birliği ve çatışma yönetimi ($r = 0,482$, $p < 0,01$), öğrenme odaklılık ($r = 0,400$, $p < 0,01$), ve iş tatmini ($r = 0,188$, $p < 0,01$) arasında istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Sorumluluk ile takım yetkinliği ($r = 0,384$, $p < 0,01$), performansı izleme ve paylaşma ($r = 0,383$, $p < 0,01$), iş birliği ve çatışma yönetimi ($r = 0,399$, $p < 0,01$), öğrenme odaklılık ($r = 0,266$, $p < 0,01$), ve iş tatmini ($r = 0,209$, $p < 0,01$) arasında istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Duygusal dengelilik ile takım yetkinliği ($r = 0,095$, $p < 0,01$), performansı izleme ve paylaşma ($r = 0,106$, $p < 0,01$), iş birliği ve çatışma yönetimi ($r = 0,101$, $p < 0,01$) ve iş tatmini ($r = 0,164$, $p < 0,01$) arasında istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu, öğrenme odaklılık ileyse ($r = 0,055$, $p > 0,05$) anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür.

Hayal gücü ile takım yetkinliği ($r = 0,466$, $p < 0,01$), performansı izleme ve paylaşma ($r = 0,444$, $p < 0,01$), iş birliği ve çatışma yönetimi ($r = 0,465$, $p < 0,01$), öğrenme odaklılık ($r = 0,355$, $p < 0,01$), ve iş tatmini ($r = 0,243$, $p < 0,01$) arasında istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Takım yetkinliği ($r = 0,382, p < 0,01$), performansı izleme ve paylaşma ($r = 0,335, p < 0,01$), iş birliği ve çatışma yönetimi ($r = 0,360, p < 0,01$) ve öğrenme odaklılık ($r = 0,333, p < 0,01$) ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

5.1. Kişilik Özellikleri ve İş Tatmini İlişkisi Bulguları

Tablo 2 kişilik özelliklerinden dışa dönüklüğün ($\beta = 0,075, p < 0,05$), uyumluluğun ($\beta = 0,188, p < 0,001$), sorumluluğun ($\beta = 0,209, p < 0,001$), duygusal dengeliliğin ($\beta = 0,164, p < 0,001$) ve hayal gücünün ($\beta = 0,243, p < 0,001$) iş tatmini üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Buradan hareketle “Kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır”, şeklindeki Hipotez 1 ve alt hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 2

Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişkenler	R^2	R	F	β	Bağımlı Değişken
Dışa dönüklük	0,006	0,075	4,927	0,075*	İş Tatmini
Uyumluluk	0,036	0,188	31,893	0,188***	İş Tatmini
Sorumluluk	0,044	0,209	39,473	0,209***	İş Tatmini
Duygusal Dengelilik	0,027	0,164	23,993	0,164***	İş Tatmini
Hayal Gücü	0,059	0,243	54,261	0,243***	İş Tatmini

* $p < 0,05$, *** $p < 0,001$

5.2. Kişilik Özellikleri ve Takım Yetkinliği İlişkisi Bulguları

Tablo 3 kişilik özelliklerinden dışa dönüklüğün ($\beta = 0,195, p < 0,001$), uyumluluğun ($\beta = 0,505, p < 0,001$), sorumluluğun ($\beta = 0,384, p < 0,001$), duygusal dengeliliğin ($\beta = 0,095, p < 0,01$) ve hayal gücünün ($\beta = 0,466, p < 0,001$) takım yetkinliği üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Buradan hareketle “Kişilik özelliklerinin takım yetkinliği üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır”, şeklindeki Hipotez 2 ve alt hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 3

Kişilik Özelliklerinin Takım Yetkinliği Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişkenler	R^2	R	F	β	Bağımlı Değişken
Dışa dönüklük	0,038	0,195	34,267	0,195***	Takım Yetkinliği
Uyumluluk	0,255	0,505	297,073	0,505***	Takım Yetkinliği
Sorumluluk	0,147	0,384	149,467	0,384***	Takım Yetkinliği
Duygusal Dengelilik	0,009	0,095	7,893	0,095**	Takım Yetkinliği
Hayal Gücü	0,217	0,466	239,689	0,466***	Takım Yetkinliği

** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

5.3. Takım Yetkinliği ve İş Tatmini İlişkisi Bulguları

Tablo 4 takım yetkinliğinin iş tatmini ($\beta = 0,382$, $p < 0,001$) üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Buradan hareketle “Takım yetkinliğinin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır”, şeklindeki Hipotez 3 kabul edilmiştir.

Tablo 4

Takım Yetkinliğinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

Değişken	İş Tatmini (β)
Takım Yetkinliği	0,382***
<i>F</i>	147,756
<i>R</i>	0,382
<i>R</i> ²	0,146

*** $p < 0,001$

5.4 Kişilik Özellikleri İş Tatmini İlişkisinde Takım Yetkinliğinin Aracılık Etkisine İlişkin Bulgular

Kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkide takım yetkinliğinin aracılık etkisini belirlemek amacıyla Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen model çerçevesinde hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır.

Baron ve Kenny'nin (1986) modeline göre aracılık ilişkisinden söz edebilmek için birinci koşul olarak öncelikle bağımsız değişken (kişilik özellikleri) ile bağımlı değişken (iş tatmini) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olması gerekir. İkinci koşul ise bağımsız değişken (kişilik özellikleri) ile aracı değişken (takım yetkinliği) arasında anlamlı ilişkinin olmasıdır. İlk iki koşul sağlanmışsa, bağımsız değişken (kişilik özellikleri) ve aracı değişkenin (takım yetkinliği) bir arada analize sokulduğu bir regresyon analizi gerçekleştirilir. Bu noktada aracılık ilişkisinden söz edebilmek için bağımsız değişkenin (kişilik özellikleri) bağımlı değişken (iş tatmini) üzerindeki etkisinin ortadan kalması ya da etkisinin azalması, aynı zamanda da aracı değişkenin (yetkinlikler) etkisinin istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde devam etmesi gerekir. Bu noktada bağımsız değişkenin etkisi tamamen ortadan kalkıyorsa “tam aracılık” ilişkisinden, etki istatistiksel olarak devam ediyorsa “kısmi aracılık” ilişkisinden söz edilir (Baron ve Kenny, 1986: 1173-1182).

5.4.1. Dışa dönüklük ve iş tatmini ilişkisinde takım yetkinliğinin aracılık etkisine ilişkin bulgular

Dışa dönüklük ve iş tatmini ilişkisinde takım yetkinliğinin aracılık etkisini belirleyebilmek için Baron ve Kenny'nin (1986) koşullarının sağlanıp sağlanmadığı değerlendirilmiştir. Tablo 5'ten görüldüğü üzere dışa dönüklük ve iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir sebep sonuç ilişkisi mevcuttur ($\beta = 0,075$, $p < 0,05$). Diğer koşul açısından dışa dönüklüğün takım yetkinliği üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu anlaşılmaktadır ($\beta = 0,195$, $p < 0,001$). Koşullar gerçekleştiği için dışa dönüklük ve takım yetkinliğinin bağımsız değişken olduğu, iş tatmininin bağımlı değişken olduğu regresyon analizi yapılmıştır. Model 2'deki sonuçlara göre dışa dönüklüğün iş tatmini üzerindeki

etkisini yitirdiği ($\beta = 0,001, p > 0,05$), takım yetkinliğinin etkisinin ($\beta = 0,382, p < 0,001$) ise devam ettiği anlaşılmaktadır. Buna göre takım yetkinliğinin dışa dönüklük ve iş tatmini ilişkisine tam aracılık ettiği söylenebilir. Bu sonuçlardan hareketle “Dışa dönüklük ve iş tatmini ilişkisinde takım yetkinliğinin aracılık etkisi vardır” şeklindeki Hipotez 4a kabul edilmiştir.

Tablo 5

Dışa Dönüklük ve İş Tatmini İlişkisinde Takım Yetkinliğinin Aracılık Etkisi

Değişkenler	İş Tatmini	Takım Yetkinliği	İş Tatmini
	(β)	(β)	(β)
Model 1			
1.Dışa Dönüklük	0,075*	0,195***	
<i>F</i>	4,927	34,267	
<i>R</i>	0,075	0,195	
<i>R</i> ²	0,006	0,038	
Model 2			
1.Dışa Dönüklük			0,001
2.Takım Yetkinliği			0,382***
<i>F</i>			73,793
<i>R</i>			0,382
<i>R</i> ²			0,146

* $p < 0,05$, *** $p < 0,001$

5.4.2. Uyumluluk ve iş tatmini ilişkisinde takım yetkinliğinin aracılık etkisine ilişkin bulgular

Takım yetkinliğinin uyumluluk ve iş tatmini ilişkisindeki aracılık etkisini test edebilmek için aynı adımlar tekrarlanmış ve uyumluluğun hem iş tatmini ($\beta = 0,188, p < 0,001$) hem de takım yetkinliği ($\beta = 0,505, p < 0,001$) üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Koşullar sağlandığından Model 2’deki analiz yapılmıştır (Tablo 6). Model 2’deki sonuçlara göre uyumluluğun iş tatmini üzerindeki etkisini yitirdiği ($\beta = -0,006, p > 0,05$), takım yetkinliğinin etkisinin ($\beta = 0,385, p < 0,001$) ise devam ettiği anlaşılmaktadır. Buna göre takım yetkinliğinin uyumluluk ve iş tatmini ilişkisine tam aracılık ettiği söylenebilir. Bu sonuçlardan hareketle “Uyumluluk ve iş tatmini ilişkisinde takım yetkinliğinin aracılık etkisi vardır” şeklindeki Hipotez 4b kabul edilmiştir.

Tablo 6

Uyumluluk ve İş Tatmini İlişkisinde Takım Yetkinliğinin Aracılık Etkisi

Değişkenler	İş Tatmini	Takım Yetkinliği	İş Tatmini
	(β)	(β)	(β)
Model 1			
1.Uyumluluk	0,188***	0,505***	
<i>F</i>	31,893	297,073	
<i>R</i>	0,188	0,505	
<i>R</i> ²	0,036	0,255	
Model 2			
1.Uyumluluk			-0,006
2.Takım Yetkinliği			0,385***
<i>F</i>			53,028
<i>R</i>			0,382
<i>R</i> ²			0,146

*** $p < 0,001$

5.4.3. Sorumluluk ve iş tatmini ilişkisinde takım yetkinliğinin aracılık etkisine ilişkin bulgular

Takım yetkinliğinin sorumluluk ve iş tatmini ilişkisindeki aracılık etkisini test etmek için aynı adımlar tekrarlanmış ve sorumluluğun hem iş tatmini ($\beta = 0,209, p < 0,001$) hem de takım yetkinliği ($\beta = 0,384, p < 0,001$) üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir (Tablo 7). Koşullar sağlandığından Model 2'deki analiz yapılmıştır. Model 2'deki sonuçlara göre sorumluluğun iş tatmini üzerindeki etkisinin azalarak da olsa devam ettiği ($\beta = 0,073, p < 0,05$), takım yetkinliğinin etkisinin ($\beta = 0,354, p < 0,001$) de sürdürdüğü görülmektedir. Sonuçlar sorumluluk, takım yetkinliği ve iş tatmini arasındaki ilişkide kısmi aracılık ilişkisinin olduğunu göstermektedir. Kısmi aracılık ilişkisinin gerçekten olup olmadığını belirleyebilmek için ayrıca Sobel testi yapılmış ve kısmi aracılık ilişkisinin gerçekten var olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$) (Tablo 8). Bu sonuçlardan hareketle “Sorumluluk ve iş tatmini ilişkisinde takım yetkinliğinin aracılık etkisi vardır” şeklindeki Hipotez 4c kabul edilmiştir.

Tablo 7

Sorumluluk ve İş Tatmini İlişkisinde Takım Yetkinliğinin Aracılık Etkisi

Değişkenler	İş Tatmini	Takım Yetkinliği	İş Tatmini
	(β)	(β)	(β)
Model 1			
1.Sorumluluk	0,209***	0,384***	
F	39,473	149,467	
R	0,209	0,384	
R ²	0,044	0,147	
Model 2			
1.Sorumluluk			0,073*
2.Takım Yetkinliği			0,354***
F			76,496
R			0,388
R ²			0,150

* $p < 0,05$, *** $p < 0,001$

Tablo 8

Sorumluluk ve İş Tatmini İlişkisinde Takım Yetkinliğinin Aracılık Etkisi Sobel Testi

	Değişkenler	Testler	Test İstatistiği	Standart Hata	p-değeri
X	Sorumluluk	Sobel testi	7,886	0,020	0,00
M	Takım Yetkinliği	Aroian testi	7,871	0,020	0,00
Y	İş Tatmini	Goodman testi	7,901	0,020	0,00

5.4.4. Duygusal dengelilik ve iş tatmini ilişkisinde takım yetkinliğinin aracılık etkisi

Takım yetkinliğinin duygusal dengelilik ve iş tatmini ilişkisindeki aracılık etkisini test etmek için aynı adımlar tekrarlanmış ve duygusal dengeliliğin hem iş tatmini ($\beta = 0,164, p < 0,001$) hem de takım yetkinliği ($\beta = 0,095, p < 0,01$) üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir (Tablo 9). Koşullar sağlandığından Model 2'deki analiz yapılmıştır. Model 2'deki sonuçlara göre duygusal dengeliliğin iş tatmini üzerindeki etkisinin azalarak da olsa devam ettiği ($\beta = 0,129, p < 0,001$), takım yetkinliğinin etkisinin ($\beta = 0,370, p < 0,001$) de sürdürdüğü görülmektedir. Sonuçlar duygusal dengeliliğin, takım yetkinliği ve iş tatmini arasındaki ilişkide kısmi aracılık ilişkisinin olduğunu göstermektedir. Kısmi

aracılık ilişkisinin gerçekten olup olmadığını belirleyebilmek için ayrıca Sobel testi yapılmış ve kısmi aracılık ilişkisinin gerçekten var olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$) (Tablo 10). Bu sonuçlardan hareketle “Duygusal dengelilik ve iş tatmini ilişkisinde takım yetkinliğinin aracılık etkisi vardır” şeklindeki Hipotez 4d kabul edilmiştir.

Tablo 9

Duygusal Dengelilik ve İş Tatmini İlişkisinde Takım Yetkinliğinin Aracılık Etkisi

Değişkenler	İş Tatmini (β)	Takım Yetkinliği (β)	İş Tatmini (β)
Model 1			
1.Duygusal Dengelilik	0,164***	0,095**	
<i>F</i>	23,993	7,893	
<i>R</i>	0,164	0,095	
<i>R</i> ²	0,027	0,009	
Model 2			
1.Duygusal Dengelilik			0,129***
2.Takım Yetkinliği			0,370***
<i>F</i>			83,770
<i>R</i>			0,403
<i>R</i> ²			0,162

** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Tablo 10

Duygusal Dengelilik ve İş Tatmini İlişkisinde Takım Yetkinliğinin Aracılık Etkisi Sobel Testi

Değişkenler	Testler	Test İstatistiği	Standart Hata	p-değeri
X Duygusal Dengelilik	Sobel testi	4,507	0,018	0,00
M Takım Yetkinliği	Aroian testi	4,493	0,018	0,00
Y İş Tatmini	Goodman testi	4,521	0,018	0,00

5.4.5 Hayal Gücü ve İş Tatmini İlişkisinde Takım Yetkinliğinin Aracılık Etkisi

Takım yetkinliğinin hayal gücü ve iş tatmini ilişkisindeki aracılık etkisini test etmek için aynı adımlar tekrarlanmış ve hayal gücünün hem iş tatmini ($\beta = 0,243$, $p < 0,001$) hem de takım yetkinliği ($\beta = 0,466$, $p < 0,001$) üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir (Tablo 11). Koşullar sağlandığından Model 2’deki analiz yapılmıştır. Model 2’deki sonuçlara göre hayal gücünün iş tatmini üzerindeki etkisinin azalarak da olsa devam ettiği ($\beta = 0,083$, $p < 0,05$), takım yetkinliğinin etkisinin ($\beta = 0,343$, $p < 0,001$) de sürdürdüğü görülmektedir. Sonuçlar hayal gücünün, takım yetkinliği ve iş tatmini arasındaki ilişkide kısmi aracılık ilişkisinin olduğunu göstermektedir. Kısmi aracılık ilişkisinin gerçekten olup olmadığını belirleyebilmek için ayrıca Sobel testi yapılmış ve kısmi aracılık ilişkisinin gerçekten var olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$) (Tablo 12). Bu sonuçlardan hareketle “Hayal gücü ve iş tatmini ilişkisinde takım yetkinliğinin aracılık etkisi vardır” şeklindeki Hipotez 4e kabul edilmiştir.

Tablo 11*Hayal Gücü ve İş Tatmini İlişkisinde Takım Yetkinliğinin Aracılık Etkisi*

Değişkenler	İş Tatmini	Takım Yetkinliği	İş Tatmini
	(β)	(β)	(β)
Model 1			
1.Hayal Gücü	0,243***	0,466***	
<i>F</i>	54,261	239,689	
<i>R</i>	0,243	0,466	
<i>R</i> ²	0,059	0,217	
Model 2			
1.Hayal Gücü			0,083*
2.Takım Yetkinliği			0,343***
<i>F</i>			54,985
<i>R</i>			0,389
<i>R</i> ²			0,151

* $p < 0,05$, *** $p < 0,001$ **Tablo 12***Sorumluluk ve İş Tatmini İlişkisinde Takım Yetkinliğinin Aracılık Etkisi Sobel Testi*

	Değişkenler	Testler	Test İstatistiği	Standart Hata	p-değeri
X	Hayal Gücü	Sobel testi	6,996	0,033	0,00
M	Takım Yetkinliği	Aroian testi	6,979	0,033	0,00
Y	İş Tatmini	Goodman testi	7,013	0,033	0,00

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kişilik özellikleri ve takım yetkinliği, örgütlerde çalışanların başarıları ve performansı üzerinde önemli rol oynar. İşe alım süreçlerinde ve çalışanların görevlendirilmesinde bu iki faktör iki önemli değişken olarak karşımıza çıkmaktadır (Paunonen ve Hong, 2015: 251-253). Kişilik özellikleri ve takım yetkinlikleri, özellikle işe alım, görevlendirme, liderlik ve performans yönetimi gibi birçok örgütsel süreci etkiler. Örgütler, çalışanların bu özelliklerini ve yetkinliklerini doğru bir şekilde değerlendirmeye odaklanarak, daha başarılı ve verimli bir çalışma ortamı oluşturabilirler (Funder, 2001: 3-4). Bazı kişilik özellikleri, takım yetkinliğini olumlu yönde etkileyebilir. Örneğin, iş birliğine yatkın, açık fikirli, iletişim becerileri güçlü ve empati sahibi kişiler, takımlar arasındaki işbirliğini kolaylaştırabilir ve takım verimliliğini artırabilir. Ancak farklı kişilik özelliklerine sahip bireyler arasındaki uyumsuzluklar da takımın etkinliğini olumsuz yönde etkileyebilir. Çatışmacı, bencil veya uyumsuz kişilik özelliklerine sahip bireyler, takım içinde sürtüşmelere neden olabilir ve takımın verimliliğini düşürebilir. Bununla birlikte, aşırı yetkinliğin iş tatmini üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu öne süren araştırmacılar da bulunmaktadır (Johnson ve Johnson, 2000: 552-554).

Takım yetkinliği, bireylerin iş tatminini etkileyebilir. Etkin bir takımda çalışmak, işte güçlü bir bağlanma ve başarı duygusu yaratır ve bu da iş tatminini artırabilir. Takımdaki iş birliği ve başarının bir parçası olmak, bireylerin çalışmaktan zevk almasını ve güdülenmesini sağlar. Kişilik özellikleri, takım yetkinliği ve iş tatmini arasında karmaşık bir etkileşim söz konusudur. Uyumlu bir takım oluşturmak için, uyumlu kişilik özelliklerine sahip bireyler bir araya getirilebilir ve bu da takımın verimliliğini artırarak iş tatminini olumlu yönde etkileyebilir. İş tatmini de bireylerin takımla uyumlu

çalışması ve iş birliği içinde olması ile ilişkilidir (Luthans, 1994: 108). Özellikle iş ortamında bu faktörlerin dengeli bir şekilde yönetilmesi, çalışanların motivasyonunu ve performansını artırmada önemli bir rol oynar.

Alanyazında kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik çeşitli araştırmalar yapılmakla birlikte, takım yetkinliğinin kişilik özellikleri ile iş tatmini arasında aracılık etkisinin olup olmadığı konusu görece daha az incelenmiştir. Bu bağlamda araştırmada, kişilik özelliklerinin, takım yetkinliği ve iş tatmini üzerindeki etkisi ile takım yetkinliğinin kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olup olmadığı incelenmiştir.

Dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal dengelilik ve hayal gücü kişilik özellikleri ile iş tatmini ilişkisinde, takım yetkinliğinin aracılık etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Bu araştırmadan elde edilen bulgulara göre; kişilik özelliklerinin iş tatmini ve takım yetkinlik üzerinde, takım yetkinliğinin iş tatmini üzerinde etkili olduğu ve kişilik özellikleri iş tatmini ilişkisinde takım yetkinliğinin aracı rol oynadığı sonucuna ulaşılmıştır. Peeters ve diğerleri (2006: 390-395), kişilik özellikleri, takım yetkinliği ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelendiği benzer çalışmaları meta-analiz çerçevesinde incelemişler ve bu kapsamda farklı kişilik özelliklerinin takım performansını nasıl etkilediğini saptamak için çok sayıda çalışmayı ele almışlardır. Araştırma sonuçlarına göre; açıklık, uyumluluk ve sorumluluk gibi kişilik özelliklerinin takım performansı üzerinde pozitif etkilerinin olduğu saptanmıştır. İş tatmininin gerçekleşmesi için, örgütlerin işe alım süreçlerinde önemli faktörleri göz önünde bulundurmaları gerekmektedir. Bu faktörler arasında, işgörenlerin kişilik özellikleri, eğitim düzeyleri, bilgi ve yetenekleri ile işin gereklilikleri arasında uyumun sağlanması büyük bir önem taşır. Bu nedenle, işe alım ve seçme sürecinde bu faktörlerin dikkate alındığı bir sürecin izlenmesinde yarar vardır. Bunun için iş analizlerinin sonucu olan iş tanımları ve iş gereklerinden faydalanılmalı ve işgörenlerin pozisyona uygunluğu daha iyi değerlendirilmelidir.

6.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

Sektörel değişim hızını takip etmek, örgütlerin sürekli olarak yetkin işgören istihdamına odaklanmasını gerektirir. Ancak, bu odaklanma örgüt içinde var olan işgören sermayesini göz ardı etmek anlamına gelmemelidir. Asıl öncelik, örgütün kendi işgörenlerini tanıması ve onların yetkinlikleri ve kişilik özellikleri doğrultusunda doğru işe doğru işgören stratejisini benimsemesidir.

İşgörenin eğitimi, yetkinliklerine ve kişiliğine uygun şekilde planlanmalı ve yürütülmelidir. Bu sayede, işgörenlerin sahip oldukları potansiyeli tam olarak geliştirmelerine ve örgütün ihtiyaçlarına uygun olarak katkı sağlamalarına fırsat yaratılmış olunur. İşgörenlerin eğitim imkanlarından yararlanabilmeleri, örgütün rekabet gücünü artırmak için önemli bir adımdır.

Örgütlerin, sektörel değişimlerle birlikte sürekli olarak işgörenlerini gözden geçirme ve geliştirme çabası, uzun vadede başarıya ulaşmalarını sağlar. İşgörenlerini tanıyan, onları destekleyen ve doğru şekilde yönlendiren örgütler, dinamik iş ortamında sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde edebilirler. Bu nedenle, işgörenlerin yetkinliklerine ve kişilik özelliklerine odaklanan, eğitimlerine yatırım yapan ve onların potansiyelini en üst düzeyde kullanmalarına olanak sağlayan bir işe alım ve geliştirme stratejisi, örgütlerin başarısında kritik bir rol oynar.

6.2. Geleceğe Dönük Yazınsal Tartışma ve Öneriler

Araştırmacılara yönelik olarak; gelecekteki çalışmalarda, örgütlerin sürdürülebilirliğini ve rekabet avantajını sağlamak için sektörel yetkinliklerin daha açık ve net biçimde belirlenmesi ve

tanımlanmasına odaklanmanın önemli olduğu öngörülmektedir. Özellikle günümüzün hızla küreselleşen iş dünyasında, örgütlerin uluslararası işgücü ve hizmet ağlarıyla etkileşim içinde bulunmaları, yerel standartlardan dünya standartlarına uyum sağlama gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, farklı sektörlerde talep edilen farklı kişilik özellikleri ve yetkinlikler ile bu faktörlerin iş tatmini ile ilişkisini incelemek, sektörler ve kültürler arasındaki farkları anlamamıza yardımcı olabilir. Bu noktada, öncelikle her sektörde öne çıkan kişilik özelliklerini ve yetkinlikleri belirlemek ve tanımlamak, gelecekte yapılacak araştırmalara sağlam bir temel oluşturabilir.

Ayrıca, bu tür bir belirleme çalışması, daha sonra iş bazında daha ayrıntılı profillerin oluşturulmasına da yol açabilir. Bu profiller, özellikle işgücü planlaması, işe alım süreçleri ve mevcut çalışanların gelişimine odaklanan stratejiler için büyük bir öneme sahip olabilir. Oluşturulan profiller sayesinde, işe alım süreçlerini gözden geçirme, işe alım kararlarını daha iyi bir şekilde yönlendirme ve mevcut çalışanların eksikliklerini giderme fırsatları geliştirilebilir. Bu şekilde, örgütler, iş tatmini ve performanslarını artırmak için daha bilinçli ve odaklı bir şekilde hareket edebilirler.

Beyan ve Açıklama / Disclosure Statement

Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

The authors have no conflict of interest to declare.

Finansal Destek / Funding

Bu çalışmada herhangi bir finansal destek alınmamıştır.

No funding to declare for this study.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı / Author Contribution Statement

Bütün yazarlar eşit düzeyde katkı vermiştir.

All authors contributed equally.

Bu Makaleye Atıf Vermek İçin / To Cite This Article: Durmaz, Ç. ve Bolat, T. (2023). Kişilik özellikleri, takım yetkinliği ve iş tatmini ilişkisi. *Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 139-160.

KAYNAKÇA

Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A literature review management research and practice. *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86.

Bahar, H. H. ve Kağan, M. (2018). Öğretmen adaylarında öz yeterlik algılarının yordayıcısı olarak beş faktör kişilik özellikleri. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(3), 676-686.

Bakker, A. B., & De Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety Stress and Coping*, 34(5), 1–21.

Bandura A. (1977a). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- Bandura, A. (1977b). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191–215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bartlett, D. (2011). Cognitive behavioral therapy to increase adherence to continuous positive airway: Model II: Modeling”. In *The "Behavioral Treatments for Sleep Disorders*, (pp. 215-221). Medical Psychology, Sleep & Circadian Group. Australia: Woolcock Institute of Medical Research, Glebe, NSW.
- Başol, O. ve Çömlekçi, M. F. (2020). İş Tatmini Ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 17-31.
- Bilgin, M. (2017). Ergenin beş faktör kişilik özellikleri ile sosyal yetkinlik, bilişsel hatalar ve anne baba beş faktör kişilik özellikleri ilişkisi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 16(1), 945-954.
- Birsen, M. (2018). *İnsan kaynakları yönetiminde performans değerlendirme, yetkinlik ve iş tatmininin performansına etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi.
- Bolat, Y. (2017). Eğitim programı okuryazarlığı kavramı ve eğitim programı okuryazarlığı ölçeği. *Literature and History of Turkish or Turkic*, 12(18), 121-138
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307–311. <https://doi.org/10.1037/h0055617>
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review Of Psychology*, 53(1): 279-307.
- Buss, D. M. (2008). Human Nature and Individual Differences: Evolution of Human Personality. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 29–60). The Guilford Press.
- Ceylan, A. ve Nazari, A. R. (2020), İş becerikliliği ve iş tatmini arasındaki ilişki. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(70), 988-995.
- Ceyhan, S. ve Diker, O. (2016). Ankara ilinde spor sağlık merkezi çalışanlarının kişilik özelliklerinin hizmet verme yatkınlığı üzerine etkisi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 10(1), 100-110.
- Çiçek, İ. ve Aslan, A. E. (2020). Kişilik ve beş faktör kişilik özellikleri: Kuramsal bir çerçeve. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 10(1), 137-147.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları* (4. Baskı). Pegem Akademi.
- Demir, C. (2012). *Kişilik özellikleri ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi.
- Dündar, S. (2009). Üniversite öğrencilerinin kişilik özellikleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 139-150.
- Ertürk, E. M. (2017). Bilimsel psikolojinin tarihsel süreci üzerine. *Trakya Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 7(14), 161-180.
- Feist, J., Feist, G. J., & Roberts, T. (2013). *Theories of Personality*. Dubuque, IA, McGraw-Hill Education.
- Funder, D. C. (2001). Personality. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 197–221.

- Gümüş, Ö. D. (2009). *Kültür, Değerler, Kişilik ve Siyasal İdeoloji Arasındaki İlişkiler: Kültürlerarası Bir Karşılaştırma (Türkiye-ABD) (Yayınlanmamış Doktora Tezi)*. Ankara Üniversitesi.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate data analysis* (7. baskı). Pearson Education.
- Hebles, M., Yániz-Álvarez-de-Eulate C., & Alonso-Dos-Santos, M. (2022). Teamwork Competency Scale (TCS) from the individual perspective in university students. *Journal of Technology and Science Education*, 12(2), 510-528.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. Harper.
- İnanç, B. Y. ve Yerlikaya, E. E. (2020). *Kişilik kuramları*. Pegem Akademi.
- Johnson, G.J., & Johnson, W. R. (2000). Perceived overqualification and dimensions of job satisfaction: A longitudinal analysis. *Journal of Psychology*, 134(5), 537-555.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17–34. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.17>
- Kaçar, G. (2023). *Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin mesleki yetkinlik ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Karabük Üniversitesi.
- Keczer, G. (2010). Who would propel post-communist universities the challenge of motivation. *Contemporary Issues in Education Research (CIER)*, 3(6), 9- 16.
- Keçecioglu, T. (2002). *Takım kimyası ve mimarisi*. Literatür Yayıncılık.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (2000). Powering up teams. *Organizational Dynamics*, 28(3), 48-65.
- Koç Üniversitesi (2014). *Yetkinlik kılavuzu*. https://my.ku.edu.tr/wp-content/uploads/2018/08/F17-IK-P006-01_YETKINLIK_KILAVUZU_0.pdf
- Kök, S. B. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342.
- Kur, E. (1996). The faces model of high performing team development. *Management Development Review*, 9(6), 25-35.
- Küçük, F. (2008). Kurumlarda takım çalışmasının yenilik (inovasyon) üzerine etkileri. *Kamu-İş Dergisi*, 10(1), 167-182.
- Larson, C. E., & LaFasto, F. M. J. (1989). *Teamwork: What must go right/what can go wrong*. Sage Publications, Inc.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56(1), 485–516.
- Luthans, F. (1994). *Organizational behavior*. USA: McGraw-Hill, Inc.
- Marcano, B. S. (2020). *The role of teamwork competencies, justice perceptions and team leadership on team performance in a multicultural society*. (Unpublished Doctoral Thesis). Universidad Complutense De Madrid Facultad De Psicología.
- McCrae, R. R., Costa, Jr., P. T., & Martin, T. A. (2005). The NEO-PI-3: A more readable revised neo personality inventory. *Journal of Personality Assessment*, 84(3), 261–270.
- McMillan, P. (2001). *The performance factor: Unlocking the secrets of teamwork*. B & H Books.

- Mete, C. (2006). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi.
- Naktiyok, A. (2002). Motivasyonel değerler ve iş tatmini: Yöneticiler üzerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(3-4), 156-185.
- Nelson, K. W. (2011). *Motivation and personality: An examination of the big five personality trait factors and their relationship with sales performance in a non-cash incentive program*. (Doctoral Dissertation). Capella University.
- Nergiz, E. ve Yılmaz, F. (2016). Çalışanların iş tatmininin performanslarına etkisi: Atatürk Havalimanı gümrüksüz satış işletmesi örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(4), 50-79.
- Oshagbemi, T. (2000). *Satisfaction with co-workers' behavior*. *Employee Relations*, 22(1), 88-106.
- Ören, D. D. K. ve Yüksel, H. (2012). Geçmişten günümüze çalışma hayatı. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 15-45.
- Özarslan, M. (2010). *Örgütlerde iş tatmini ve kişilik tipi ilişkisi: vali yardımcılarına yönelik kuramsal ve uygulamalı bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi.
- Özbay, E. M. ve Arslan, H. (2007). Günümüz yönetim anlayışında takım oyununun önemi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(21), 293-305.
- Özsoy, E. ve Yıldız, G. (2013). Kişilik kavramının örgütler açısından önemi: Bir literatür taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 1-12.
- Paunonen, S. V., & Hong, R. Y. (2015). On the properties of personality traits, in *APA Handbook of personality and social psychology*. American Psychological Association.
- Peeters, M., Tuijl, H., Rutte, C. G., & Reymen, I. (2006). Personality and team performance: A meta-analysis. *European Journal of Personality*, 20(5), 377-396.
- Ryckman, R. M. (2007). *Theories of personality*. Thomson Wadsworth.
- Sarıtaş, Ö. G. M. (1997). Yönetimde kişilik faktörü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 12(12): 527-548.
- Schneider, B., & Snyder, R. A. (1975). Some relationships between job satisfaction and organization climate. *Journal of Applied Psychology*, 60(3), 318.
- Shaver, P. R., & Mikulincer, M. (2012). *Attachment Theory, in Handbook of Theories of Social Psychology*. Sage Publications Ltd.
- Tatar, A. (2017). Büyük beş-50 kişilik testinin Türkçeye çevirisi ve beş faktör kişilik envanteri kısa formu ile karşılaştırılması. *Anatolian Journal of Psychiatry/Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 18(1), 1-20.
- Tozlu, A. (2022). Kamu yönetiminde kariyer uzmanı personelin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti. *Mavi Atlas*, 10(1), 120-150
- Ugboro, I.O., & Obeng, K. (2000). Top management leadership, employee empowerment, job satisfaction, and customer satisfaction in TQM organizations: An empirical study. *Journal of Quality Management*, 5(2), 247-272.
- Ünsever, M. O. ve Çetinkaya, F. F. (2021), Kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkisi: Kırşehir ilindeki kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (3), 2653-2677.
- Vleugels, W., Verbruggen, M., De Cooman, R., & Billsberry, J. (2023). A systematic review of temporal person-environment fit research: Trends, developments, obstacles, and opportunities for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 44, 376-398.