

IJBEMP

INTERNATIONAL
JOURNAL OF
BUSINESS
ECONOMICS AND
MANAGEMENT
PERSPECTIVES

ISSN: 2458-8997
E-ISSN: 2458-8997

Year/Yıl : 6

Volume/Cilt : 5

No/Sayı : 2

December / Aralık 2021



ijbemp.com

ijbemp@gmail.com

International Journal of Business, Economics and Management Perspectives
Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi

EDİTÖR

Prof. Dr. İsmail BEKÇİ – Süleyman Demirel Üniversitesi

EDİTÖR YARDIMCISI

Doç. Dr. Turan KOCABIYIK – Süleyman Demirel Üniversitesi

YAYIN ve DANIŞMA KURULU

| | |
|-------------------------------------|--|
| Prof. Dr. Abdullah Mesud KÜÇÜKKALAY | Eskişehir Osmangazi Üniversitesi |
| Prof. Dr. Ahmet YATKIN | İnönü Üniversitesi |
| Prof. Dr. Ali DERAN | Tarsus Üniversitesi |
| Prof. Dr. Anukrati SHARMA | University of Kota (India) |
| Prof. Dr. Avdhesh Jha WAYMADE | Charutar Vidya Mandal (CVM) University (India) |
| Prof. Dr. Aykut BEDÜK | Selçuk Üniversitesi |
| Prof. Dr. Bekir GÖVDERE | Süleyman Demirel Üniversitesi |
| Prof. Dr. Burkhanov AKTAM | Tashkent State Uuniversity of Economics (Uzbekistan) |
| Prof. Dr. Çetin BEKTAŞ | Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi |
| Prof. Dr. Durmuş ACAR | Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi |
| Prof. Dr. Erdiç ALTAY | İstanbul Üniversitesi |
| Prof. Dr. Eşref Savaş BAŞCI | Hitit Üniversitesi |
| Prof. Dr. Fatih Coşkun ERTAŞ | Atatürk Üniversitesi |
| Prof. Dr. Fikret OTLU | İnönü Üniversitesi |
| Prof. Dr. Ganite KURT | Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi |
| Prof. Dr. Hayrettin ÖZLER | Dumlupınar Üniversitesi |
| Prof. Dr. Hüseyin DALĞAR | Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi |
| Prof. Dr. İbrahim Halil EKŞİ | Gaziantep Üniversitesi |
| Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI | Süleyman Demirel Üniversitesi |
| Prof. Dr. İsmail Hakkı ERASLAN | Düzce Üniversitesi |
| Prof. Dr. Korhan KARACAOĞLU | Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi |
| Prof. Dr. Mehmet Akif ÖNCÜ | Düzce Üniversitesi |
| Prof. Dr. Mehmet ÖZBİRECİKLİ | Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi |
| Prof. Dr. Mohammad Ahraf ALİ | Aligarh Muslim University (India) |
| Prof. Dr. Muhammad SHAHBAZ | University of Cambridge (UK) |
| Prof. Dr. Muharrem GÜRKAYNAK | Süleyman Demirel Üniversitesi |
| Prof. Dr. Murat Ali DULUPCU | Süleyman Demirel Üniversitesi |
| Prof. Dr. Murat KAYALAR | Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi |
| Prof. Dr. Murat OKCU | Süleyman Demirel Üniversitesi |
| Prof. Dr. Mutlu Başaran ÖZTÜRK | Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi |
| Prof. Dr. Neşe YALÇIN | Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi |
| Prof. Dr. Nilüfer NEGİZ | Süleyman Demirel Üniversitesi |
| Prof. Dr. Nurhan PAPTAYA | Süleyman Demirel Üniversitesi |
| Prof. Dr. Nuri ÖMÜRBEK | Süleyman Demirel Üniversitesi |
| Prof. Dr. Osman BAYRI | Süleyman Demirel Üniversitesi |
| Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN | Atatürk Üniversitesi |
| Prof. Dr. Ömer TEKŞEN | Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi |
| Prof. Dr. Petraç MILO | University of Tirana (Albania) |
| Prof. Dr. Recep GÜNEŞ | İnönü Üniversitesi |
| Prof. Dr. Rifat YILMAZ | Bilecik Şeyh Edebalı Üniversitesi |
| Prof. Dr. Reşat KARCIOĞLU | Atatürk Üniversitesi |
| Prof. Dr. Ruziye COP | Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi |

| | |
|--|---|
| Prof. Dr. Selen DOĞAN | Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi |
| Prof. Dr. Seval KARDEŞ SELİMOĞLU | Anadolu Üniversitesi |
| Prof. Dr. Supriti MISHRA | International Management Institute (India) |
| Prof. Dr. Suranga SİLVA | University of Colombo (Sri Lanka) |
| Prof. Dr. Suzan ÇOBAN | Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi |
| Prof. Dr. Süleyman Serdar KARACA | Malatya Turgut Özal Üniversitesi |
| Prof. Dr. Şakir SAKARYA | Balıkesir Üniversitesi |
| Prof. Dr. Vesile ÖMÜRBEK | Süleyman Demirel Üniversitesi |
| Prof. Dr. Yakup ALTAN | Süleyman Demirel Üniversitesi |
| Prof. Dr. Zeki DOĞAN | Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi |
| Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Ahmet Fethi DURMUŞ | İnönü Üniversitesi |
| Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Alhagi Manta DRAMMEH | Al-Maktoum College of Higher Education (UK) |
| Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Ali APALI | Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi |
| Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Aziz Gökhan ÖZKOÇ | Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi |
| Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Ersan ERSOY | Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi |
| Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Ferhat BİTLİSLİ | Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi |
| Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Gürcan PAPTAYA | Süleyman Demirel Üniversitesi |
| Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Hakan ÖZÇELİK | Süleyman Demirel Üniversitesi |
| Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Hakkı KIYMİK | Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi |
| Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. İlhan ARAS | Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi |
| Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Mahmut Sami ÖZTÜRK | Süleyman Demirel Üniversitesi |
| Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Mert TOPCU | Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi |
| Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Nezire Derya Ergun ÖZLER | Dumlupınar Üniversitesi |
| Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Oana Ramona LOBONT | West University of Timisoara (Romania) |
| Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Oğuzhan ÇARIKÇI | Süleyman Demirel Üniversitesi |
| Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Özlem Nilüfer KARATAŞ ARACI | Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi |
| Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Turan KOCABIYIK | Süleyman Demirel Üniversitesi |
| Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Vedat ACAR | İzmir Bakırçay Üniversitesi |
| Dr. Azamat MAKSÜDÜNOV | Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi (Kırgızistan) |
| Dr. Bobir TURSUNOV | Tashkent State University of Economics (Uzbekistan) |
| Dr. Logaiswari INDIRAN | Universiti Teknologi Malaysia (Malaysia) |
| Dr. Nicola CHELOTTI | Loughborough University London (UK) |

BU SAYININ HAKEMLERİ

| | |
|----------------------------------|-----------------------------------|
| Prof. Dr. Ali DERAN | Doç. Dr. Nezire Derya ERGUN ÖZLER |
| Prof. Dr. Ayşe Gül KÖKSAL | Doç. Dr. Osman Kürşat ACAR |
| Prof. Dr. Çetin BEKTAŞ | Doç. Dr. Osman TUGAY |
| Prof. Dr. Fatma PAMUKÇU | Doç. Dr. Süha ÇELİKKAYA |
| Prof. Dr. Hakan DEMİRGİL | Doç. Dr. Şükrü APAYDIN |
| Prof. Dr. Korhan KARACAOĞLU | Doç. Dr. Tahsin AKÇAKANAT |
| Prof. Dr. Seyhan Çil KOÇYİĞİT | Doç. Dr. Tuba DERYA BASKAN |
| Prof. Dr. Şakir SAKARYA | Doç. Dr. Tuğba Yolcu |
| Prof. Dr. Vesile ÖMÜRBEK | Doç. Dr. Turan KOCABIYIK |
| Doç. Dr. Ali APALI | Dr. Öğr. Üyesi Ali KESTANE |
| Doç. Dr. Eda ORUÇ ERDOĞAN | Dr. Öğr. Üyesi Fatma Gül ALTIN |
| Doç. Dr. Ersan ERSOY | Dr. Öğr. Üyesi Ferda ÜSTÜN |
| Doç. Dr. Hakkı KIYMİK | Dr. Öğr. Üyesi Murat BELKE |
| Doç. Dr. Hasan Hüseyin UZUNBACAK | Dr. Öğr. Üyesi Nazlıgül GÜLCAN |
| Doç. Dr. İsmail ÇELİK | Dr. Öğr. Üyesi Nurcan YAĞMURLU |
| Doç. Dr. Musfata ÖZKAN | Dr. Öğr. Üyesi Yasemin HAYTA |

IJBEMP

International Journal of Business, Economics and Management Perspectives
Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi

ISSN: 2458-8997
E-ISSN : 2458-8997
Yıl Year : 6
Cilt Volume: 5
Sayı Issue : 2
Aralık December 2021

İletişim Adresi / Contact Info

Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi

<http://www.ijbemp.com>

ijbemp@gmail.com

+90 (0246) 2110600

Aim & Scope

Business, Economics and Management Perspectives aims to provide a forum to widen and deepen discussion about all areas of Business, Economics and Management as well as being readable and accessible. It is interested in publishing rigorous research papers that provides sound theoretical and clear insights with future practical and actionable implications for the wellbeing of stakeholders of the society as a whole. As the title of the journal indicates, it calls for papers in any business, economics or management topic which challenges the traditional wisdom of the readers. The topics may include a wide range of research areas in Business, Economics and Management like Business Theories, Contemporary Research in Business, Entrepreneurship, Organizational Behavior, Finance, Corporate Governance, Investment, Insurance, Risk Management, Project Management, Financial Reporting, Accounting, Management Information Systems, Marketing, Advertising, Sales Management, Economical topics, Consumer Behavior, Human Resource Management, Total Quality Management, Strategic Management, Operations Management, Business Research Methods, Supply Chain Management, Engineering Management and any other area that can fall under the scope of Business, Economics and Management disciplines.

The journal attracts the attention of not only researchers and academicians but also academic institutes, Managers, Consultants, Directors, Trainers, HR Managers, Line Managers, Performance Managers, Operations Managers, Finance Managers, Chief Executive Officers and above all the students in Business, Economics and Management Disciplines.

About the Journal

Business, Economics and Management Perspectives is a peer reviewed online international journal published semi-annually. Articles may be written in Turkish and English. Journal aims to publish articles contributing theoretically and empirically to the field. All articles submitted to the journal should not have been published or under consideration for publication elsewhere. Articles submitted are firstly taken into evaluation by editorial board in terms of their original contribution to the field, use of scientific expressions and compliance with writing rules. Provided that articles meet the preliminary evaluation requirements, they are sent to three anonymous referees. Names of both the referees and the author are kept confidential in this process. In line with the referee reports, editorial board decides whether to publish the article or not. Scientific responsibility for the articles belongs to the authors themselves. Published articles could be cited in other publications provided that full reference is given. After publication, the copyrights of the articles belong to the Business, Economics and Management Perspectives. No copyright fee is paid to the authors. Articles published in this journal cannot be published elsewhere and/or copied without the consent of the Business, Economics and Management Perspectives.

İndeksler / Indexes

Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi aşağıdaki veri tabanları/bibliyografya/indeksler tarafından taranmaktadır:

International Journal of Business, Economics and Management Perspectives are indexed in the following data bases/bibliographies/indices:



Türk Eğitim İndeksi (2016)



Scientific Indexing Services (SIS) (2016)



Eurasian Scientific Journal Index (2016)



Academic Resource Index (ResearchBib) (2016)



Sosyal Bilimler Atıf Dizini (SOBIAD) (2019)



Directory of Research Journals Indexing (2019)

EDİTÖRDEN

6 yıldan bu yana yayın hayatına devam eden Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi kısa adı ile IJBEMP, yılda iki defa e-ortamda yayınlanan uluslararası ve hakemli bir dergidir. Derginin yayım dili Türkçe ve İngilizce'dir. Dergi, alana özel, özgün ve özgül katkılar yapmaya ilişkin kavramsal, kuramsal ve uygulamalı makaleleri yayınlamayı amaçlar.

Bilimsel ve entelektüel olarak IJBEMP, hitap ettiği alanlarda yeni açılımlar ve yönelimler oluşturmayı amaçlamaktadır. Kısa bir sürede derginin kendini kanıtlayıp Scientific Indexing Services, Directory of Research Journals Indexing, Türk Eğitim İndeksi, Eurasian Scientific Journal Index, Research Bible ve SOBIAD gibi indekslerde taranmaya başlaması bu amacı desteklemektedir. Bu endekslere ilaveten etkinliği yoğun olan diğer endekslere de başvurular yapılmış olup cevap beklenmektedir.

Geçen sürede IJBEMP, tanınırlığını, bilinirliğini, değerini ve alanda tercih edilir pozisyonunu yükseltmeye dair özeni sürdürmektedir. Bu nedenle yayımlanmak üzere dergimize gönderilen çalışmalar, öndeğerleme (editör) sonrası, kör hakemlik uygulamasına tabi tutulmaktadır. Her aşama hassasiyetle ve ciddiyetle izlenmektedir.

Dergimizin Aralık sayısında, birbirinden değerli toplam 17 makale yer almaktadır. Ekseriya muhasebe-finansman alanı ile ilgili çalışmalardan oluşmakta olan bu sayıda diğer alanlara ilişkin de çalışmalara yer verilmiştir.

Dergimiz Ocak 2022 itibarıyla ULAKBİM TR Dizin, Emerging Sources Citation Index (ESCI), Directory of Open Access Journals (DOAJ), Index Copernicus indekslerine başvuru hazırlıklarını tamamlamış olup, başvuru süreci ile ilgili gelişmeler dergimiz internet sayfasından duyurulacaktır. Yayınlamayı planladığımız 2022-Haziran ayı 1. sayısında değerli katkılarınız ve çalışmalarınızla bir arada olabilmek umuduyla, sağlıklı günler dilerim.

Prof. Dr. İsmail BEKÇİ

İÇİNDEKİLER

| | | |
|--|--|-----------|
| İbrahim YÜKSEL | STANDART MALİYET SİSTEMİNİN MALİYET KONTROL ARACI OLARAK HASTANELERDE UYGULANMASI | 642 - 658 |
| Turan KOCABIYIK Okan DAĞ Meltem KARAATLI | BORSA İSTANBUL ENDEKSLERİNİN BİRLİKTE HAREKETİ: FP GROWTH ALGORİTMASI İLE BİR UYGULAMA | 659 - 672 |
| Mehtap ŞEKER KAYAR Selen DOĞAN | ROL İÇİ VE ROL DIŞI PERFORMANSTA İŞ TALEPLERİNİN – İŞ KAYNAKLARININ VE PSİKOLOJİK SÖZLEŞMENİN ETKİLERİ: ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN DÜZENLEYİCİLİK ROLÜ | 673 - 697 |
| Süleyman BAYRAKCIOĞLU | ULUSLARARASI İŞLETME EKONOMİ VE YÖNETİM PERSPEKTİFLERİ DERGİSİ'NDE – IJBEMP-YAYINLANMIŞ MAKALELERİN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ | 698 - 715 |
| Merve Gözde DURMAZ Gülten GÜMÜŞTEKİN | NEGATİF DUYGULARIN BİR YANSIMASI OLARAK İŞYERİ KISKANÇLIĞI | 716 - 731 |
| Kübra ÖZGENÇ Tuğba ERHAN | İŞ BECERİKLİLİĞİ ÜZERİNE KAVRAMSAL BİR İNCELEME | 732 - 748 |
| Bahar İSLAMOĞLU | TÜRKİYE'DE HAVAYOLU TAŞIMACILIĞI İLE EKONOMİK BÜYÜME ARASINDAKİ İLİŞKİNİN YAPISAL KIRILMALI EKONOMETRİK YÖNTEM YAKLAŞIMIYLA İNCELENMESİ | 749 - 759 |
| Mert AKSUNGUR Ali DERAN | BORSA İSTANBUL'A KAYITLI ULAŞTIRMA VE DEPOLAMA SEKTÖRÜ İŞLETMELERİNİN ETKİNLİK DEĞERLENDİRMESİ: VERİ ZARFLAMA ANALİZİ UYGULAMASI | 760 - 771 |
| Seyhan ÇİL KOÇYİĞİT İlknur ARSLAN ÇİLHORUZ | DETERMINANTS of HEALTH EXPENDITURES in THE WORLD: A PANEL DATA ANALYSIS | 772 - 784 |
| Ahmet Fethi DURMUŞ Ebru BİLGİN | SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLERİN İŞ-YAŞAM DENGESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: TRB-1 BÖLGESİ | 785 - 797 |
| M. Sami SÜYGÜN | DIŞ TİCARET UZMANI MESLEĞİNE YÖNELİK İŞ İLANLARININ ANALİZİ: KARİYER.NET ÖRNEĞİ | 798 - 809 |
| Biröl COŞKUN Mehmet Akif ÖNCÜ İstem ÇÖMLEKÇİ Enis HİÇYILMAZ | COVID-19'UN BANKA FİNANSAL PERFORMANSLARINA ETKİSİNİN ENTROPİ ve WASPAS YÖNTEMİYLE ANALİZİ | 810 - 828 |
| Ayfer DAĞDELEN | PLATON'DAN HEGEL'E AKIL ve "KADINLIK": "KADINLIK" TAN KURTULUŞ OLARAK FEMİNİST TEORİ | 829 - 841 |
| Hakan ÖZÇELİK Ramazan Ali SATAR | FİNANSAL RAPORLAMA ÇERÇEVELERİ KAPSAMINDA MADDİ DURAN VARLIKLARA İLİŞKİN MUHASEBE UYGULAMALARININ KARŞILAŞTIRILMASI | 842 - 860 |
| Tayfun YILMAZ Süleyman EMİR | PETROL FİYATLARI VE BALTİK KURU YÜK ENDEKSİNİN SERMAYE PİYASALARI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN İNCELENMESİ: EKONOMETRİK BİR ARAŞTIRMA | 861 - 876 |
| İncilay ERDURU | COVID-19 SALGINININ YOLCU TAŞIMACILIĞI SEKTÖRLERİNİN FİNANSAL PERFORMANSINA OLAN ETKİSİNİN İNCELENMESİ | 877 - 891 |
| Özcan IŞIK | AHP, CRITIC VE WEDBA YÖNTEMLERİNİ İÇEREN ENTEGRE BİR ÇKKV MODELİ İLE AXA SİGORTA ŞİRKETİNİN FİNANSAL PERFORMANSININ ANALİZİ | 892 - 908 |

STANDART MALİYET YÖNTEMİNİN MALİYET KONTROL ARACI OLARAK HASTANELERDE UYGULANMASI

İbrahim YÜKSEL

Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi Kalite Yönetim Birimi, İzmir, Türkiye,

E-posta: i.yuksel@deu.edu.tr ORCID: 0000-0002-6323-8337

Makale geliş tarihi: 28.07.2021 Makale kabul tarihi: 15.12.2021 iThenticate benzerlik oranı: % 6

Kaynak gösterimi (APA 6):

Yüksel, İ. (2021). Standart Maliyet Yönteminin Maliyet Kontrol Aracı Olarak Hastanelerde Uygulanması. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi (IJBEMP)*, 5(2), 642-658.

STANDART MALİYET YÖNTEMİNİN MALİYET KONTROL ARACI OLARAK HASTANELERDE UYGULANMASI

ÖZ

Hastane yönetimleri, hasta maliyetlerini kontrol altında tutmak için çeşitli yöntemler geliştirmeye ve hizmet süreçlerinde gereksiz kaynak kullanımının önüne geçmeye çalışmaktadırlar. Hastanelerde maliyetleri denetleme ve kontrol altına almak için kullanılan yönetim tekniklerinden biri de standart maliyet yöntemidir. Bu yöntemde, bilimsel metotlar, geçmiş dönem verileri ve uzman görüşleri ile standart maliyetler belirlenmekte ve ilgili dönem fiili maliyetleri, belirlenen standart değerler üzerinden hesaplanan standart maliyetler ile karşılaştırılarak maliyet sapma analizleri yapılmaktadır. Bu sayede sağlık yöneticileri karar verme süreçlerinde maliyetler ile ilgili her türlü bilgiye kolaylıkla ulaşabilmektedir. Bu çalışmanın amacı, hastanelerde standart maliyet yönteminin maliyet kontrol aracı olarak uygulanabilirliğini ortaya koymaktır. Bir kamu hastanesinin MR ünitesinde yapılan bu çalışma, hastanelerde standart maliyet yönteminin önemli bir maliyet denetim ve kontrol aracı olarak sağlık kurumu yöneticilerine maliyet yönetim konusunda önemli katkı sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Hastane, Maliyet Kontrolü, Standart Maliyet Yöntemi.

JEL Sınıflandırması: I19, M10.

PRACTICE OF STANDARD COST METHOD AS A COST CONTROL TOOL IN HOSPITALS

ABSTRACT

Hospital administrations are trying to develop various methods to keep patient costs under control and to prevent unnecessary resource use in service processes. One of the management techniques used to audit and control costs in hospitals is the standard cost method. In this system, standard costs are determined with scientific methods, past period data and expert opinions, and cost deviation analyzes are performed by comparing the actual costs of the relevant period with the standard costs calculated over the determined standard values. In this way, health managers can easily access all kinds of information about costs in their decision-making processes. The aim of this study is to reveal the implementation of the standard cost method as a cost control tool in hospitals. This study, which was carried out in the MR unit of a public hospital, provides an important contribution to health institution managers in cost management as an important cost control and audit tool of the standard cost method in hospitals.

Keywords: Hospital, Cost Control, Standard Cost Method.

JEL Classification: I19, M10.

1. GİRİŞ

Son yıllarda sağlık hizmet maliyetlerinde önemli derecede artışlar yaşanmaktadır. Girdi fiyatlarındaki artış, düşük kapasite kullanım oranı, sağlık hizmetlerine olan yüksek talep, yaşam süresinin uzaması vb. nedenler hastane işletmelerindeki maliyetlerin önemini daha da artırmaktadır. Sağlık hizmetlerinin maliyetlerindeki artışla birlikte özellikle kamu hastanelerinde fiyatların da hastane işletmeleri tarafından belirlenememesi maliyetlerin kontrol alınması ve düşürülmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır (Kısakürek ve Biçer, 2011: 282).

Hastane yöneticileri sunulan sağlık hizmetlerine ait maliyetlerin kontrol altına alınmasıyla; maliyetlerin düşürülmesi, tedavi ve hizmet kalitesinin artırılması, kaynakların etkin ve verimli kullanılması gibi konularda daha doğru kararlar alabilmektedir (Kısakürek, 2010: 230). İşte bu noktada da hastane işletmeleri için maliyetlerin kontrol altına alınması sağlayan yöntemlerin önemi ortaya çıkmaktadır.

Standart maliyet yöntemi hastane işletmelerinde maliyetlerin denetlenmesini ve kontrol altına alınmasını sağlayan aynı zamanda bir yönetim aracıdır. Bu yöntemde, uzman görüşleri ve geçmiş verilerin analizi ile standartlar değerler belirlenmektedir. Belirlenen bu değerler üzerinden hesaplanan standart maliyetler ile fiili maliyetler karşılaştırılmakta ve sapmalar tespit edilmektedir. Elde edilen sapmalar yöneticiler tarafından analiz edilerek maliyet artışlarının sebepleri incelenmekte ve bu sayede maliyetler kontrol altına alınmaya çalışılmaktadır.

Hastane işletmeleri emek yoğun işletmeler olup; sağlık hizmetleri birçok sağlık profesyoneli tarafından ekip halinde çeşitli tıbbi birimlerde sunulmaktadır. Muayene, tedavi ve girişimsel işlemler hastadan hastaya değişmekte ve çok çeşitlilik arz etmektedir. Bu yüzden, hasta bazlı standartların belirlenmesi oldukça güçtür. Bu yüzden, standart maliyet yönteminin hasta bazlı uygulanması pratikte mümkün değildir. Bu yöntemin ağırlıklı olarak birim bazlı veya hastane geneli için uygulanması pratikte mümkün olmakta ve yöntem sağlık yöneticilerine maliyet analizi konusunda da büyük katkı sunmaktadır.

Çalışmanın amacı, standart maliyet yönteminin hastane işletmelerinde maliyet denetim ve kontrol yönetim aracı olarak kullanılabilirliğini göstermek ve birim bazında yapılan maliyet analiz çalışmalarına katkı sunmaktır. Çalışmada, bir kamu hastanesinin MR ünitesinde standart maliyet yöntemi uygulanmış ve maliyet sapmaları ile ilgili tespitler yapılarak analiz yapılmıştır. Bu çalışmanın, özellikle kamu ve özel sağlık kurumu yöneticilerine maliyetleri denetleme ve kontrol altına alma konusunda rehber olacağı düşünülmektedir.

2. HASTANELERDE MALİYET SİSTEMİ

OECD ülkelerine bakıldığında sağlık sektörü, 2000-2017 yılları arasında ekonomik büyümeden daha hızlı büyümüştür. Bu yıllar arasında dünya genelinde sağlık sektöründeki ortalama büyüme oranı yılda %3,9 iken ekonomik büyüme yılda ortalama %3 olmuştur. Özellikle yüksek gelirli ülkelerde sağlık sektörü, büyüme oranı ile ekonomik büyüme oranı arasındaki farkın diğer ülkelere kıyasla daha fazla olduğu görülmektedir (WHO, 2019: 5). Sektördeki bu ekonomik büyüme sağlık harcamalarının da yıldan yıla artmasına sebep olmuştur. Bu sebeple, ülkeler sağlık harcamalarının GSMH içindeki payını azaltmaya veya sabit tutmaya çalışmakta; buna bağlı olarak çeşitli politikalar geliştirmeye çalışmaktadırlar.

Sağlık harcamalarının genel yapısı incelendiğinde ağırlık olarak hastane işletmelerinin büyük payı olduğu görülmektedir (OECD, 2019: 163). Bu yüzden, sağlık yöneticilerinin hastanelerde sağlık hizmet süreçlerinde ortaya çıkan maliyetleri kontrol altına alması gerekmektedir. Buda, ancak; organizasyon yapılarına uygun maliyet yöntemi oluşturmaları ile gerçekleşmektedir.

Hastane işletmelerinde maliyetlerde yaşanan hızlı artış, maliyetlerin denetlemesinin ve kontrol altına alınmasının en temel gereğesidir. Hastane benzeri hizmet kurumlarında sunulan hizmetlere ilişkin maliyetlerin kontrol altında tutulabilmesi, maliyetlerin düşürülmesinin yanında, hizmet kalitesinin ve verimliliğinin yükseltilmesinde, kaynakların daha etkin ve ekonomik kullanılmasında büyük önem taşımaktadır (Karademir ve Can, 2019: 128).

Hastanelerde maliyetlerin hesaplanmasıyla ilgili farklı yaklaşımlar geliştirilebilir ve çeşitli maliyet muhasebesi yöntemi kurulabilir. Ancak kurulacak maliyet yönteminin, ülkenin geri ödeme yöntemlerine, sağlık kuruluşuna, bilgi ihtiyacı olan yöneticilerin ve dış paydaşların beklentilerine uygun olması gerekmektedir. Ayrıca, yöntemin çalışanlar tarafından kolay anlaşılır ve hastane hizmet süreçleri değişikliklerine hızlı cevap verebilir olması gerekmektedir.

Hastanelerde sunulan sağlık hizmet sürecinin karmaşık yapıda olması, muayene, teşhis ve tedavilerin her hastada farklılık göstermesi, hizmet üretiminin mal üreten işletmelerde olduğu gibi kitleler halinde olmaması maliyet yönetimini oldukça güçleştirmektedir. Özellikle, maliyet yönetim sistemi geliştirememiş hastane işletmeleri için maliyet hesaplama sorunu büyük önem taşımaktadır (Yaman, 2009: 46).

Hastane yönetimleri için maliyet yönetim sistemi kurma söz konusu olduğunda sistemin belli özelliklere sahip olması gerekmektedir. Bunlar:

- Vergi Kanunları çerçevesinde olmalıdır.
- Sermaye Piyasası Kanununun gereği yerine getirilmelidir.
- Yöneticilere karar destek süreçlerine katkıda bulunmalıdır.
- Maliyetlerin kontrol altına alınma sürecine katkıda bulunmalıdır (Yükücü, 2007: 341).

Hastane işletmelerinde sağlık hizmet veya hasta maliyetlerini hesaplamaya yönelik çeşitli maliyet sistemleri kullanılmaktadır. Bu sistemler, aşağıdaki şekilde sınıflandırılır (Yükücü, 2007: 342):

- Maliyetlerin saptanması amacıyla yönelik maliyetleme
- Maliyetleri kontrol altına almaya yönelik maliyetleme
- Maliyet unsurlarının kapsamına göre maliyetleme
- Maliyetlerin dağıtımında esas alınan baza göre maliyetleme

Bunların arasında maliyet kontrolü amacıyla yönelik oluşturulan maliyet yönetim yöntemlerinden biri de standart maliyet yöntemidir. Bu yöntem, tüm işletmeler için birim maliyetleri azaltma, kaynakları etkin kullanma ve kaliteyi artırma amaçlarına yönelik geliştirildiği için hastane işletmeleri açısından da kullanılabilir bir yöntem olabilir (Gutnu, 2019: 74). Çalışmanın bundan sonraki bölümünde standart maliyet yöntemi ile ilgili teorik bilgiler verilmiştir.

3. STANDART MALİYET YÖNTEMİ

Standart maliyet yönteminin temeli, işletmelerde mal ve hizmet süreçlerinin standart maliyetlerinin belirlenmesine dayanmaktadır. Standart maliyetler bilimsel ve teknik metotlar ile hesaplanan ve belirli koşullar altında gerçekleşmesi beklenen maliyetlerdir (Kartal, 2005: 22). Bu yöntemde, maliyet muhasebesi kapsamında yer alan veriler kullanılarak maliyetler standart olarak belirlenmektedir. Bu sayede, belirli bir dönemde üretilmesi planlanan mal veya hizmetin maliyeti, ilgili dönem için hesaplanabilir (Bölükoğlu ve Özgen, 2006: 72). Standart maliyetlemede direk ve endirek maliyetler için standart oranlar kullanılır (Hilton vd., 2003: 112). Standart maliyetler, hükümetlerin ve şirketlerin toplam ücreti ve hizmet maliyetlerini belirlemede rehber olarak kullanılmaktadır. Özellikle de, hükümetler tarafından piyasa fiyatlarının belirlenmesinde bir araç olarak da kullanılmaktadır (Pena ve Ndiaye, 2002: 3).

Standart maliyet yöntemi, maliyet denetimi ve kontrolü sağlamada etkin bir yöntem olması nedeni ile işletme yönetimleri tarafından benimsenmiş olup; maliyetleri düşürmek, maliyet hesaplamalarını basitleştirmek, işletmede bütçelerin hazırlanmasına destek olmak, departman yöneticilerinin performanslarını değerlendirmek, mal ve hizmetlerin fiyatlarının belirlenmesini kolaylaştırmak ve üretim sonucu ortaya çıkan maliyet ve diğer sapmaları tespit etmek amacıyla geliştirilmiştir (Yaman, 2009: 51). Yöntemin en önemli özelliği ise, hesaplanan standart maliyetlerin bir değerlendirme ölçütü niteliğinde olmasıdır (Görmüş vd., 2015: 71).

3.1. Kurulması ve İşleyişi

Standart maliyet yöntemi üç aşamadan oluşmaktadır:

1. Standartların tespit edilmesi
2. Standartlarla fiili maliyetler arasındaki farkların saptanması
3. Farkların analiz edilmesi (Yaman, 2009: 51).

TMS (2.21)'de standart maliyet yöntemiyle ilgili olarak şöyle denmektedir: “Standart maliyet yönteminde ilk madde ve malzemelerin, işçiliğin, verimliliğin ve kapasite kullanım oranlarının normal düzeyleri dikkate alınır. Standart maliyetler düzenli olarak gözden geçirilir ve gerek görülürse mevcut koşullar dikkate alınarak yeniden belirlenir”.

Bu yöntemin işletme yönetimine faydalı olması ve sapma hesaplamaları ile ilgili analizlerin doğru yapılabilmesi için öncelikle standart değerlerin gerçeğe yakın saptanması gerekmektedir. Bundan dolayı standartlar; geçmiş deneyim, mühendislik çalışmaları ve işletme uzman görüşleri, satış ve muhasebe verileri kullanılarak belirlenir (Gutnu, 2019: 77).

Bu bağlamda, standart maliyetler belirlenirken iki yol izlenebilir. Bunlardan birincisi, önceki dönem sonuçları ve gelecekteki değişim öngörülleri dikkate alınarak, istatistiki çalışmalar sonucu tahmini maliyetlere ulaşılmasıdır. İkincisi ise, mal ve hizmet süreçlerine hâkim uzmanlar veya bilirkişiler tarafından teknik veriler kullanılarak hazırlanan standartlardır (Şaşmaz, 2018: 18).

Yöntemde hesaplanması gereken standartlar üçe ayrılmaktadır: (Kepçe, 2021)

- Direkt ilk madde ve malzeme standardının oluşturulması: Direkt ilk madde ve malzeme için birim fiyat ve miktar standartları oluşturulduktan sonra standart direkt ilk madde ve malzeme maliyeti aşağıdaki eşitlik kullanılarak hesaplanmaktadır.
$$\text{Direkt İlk Madde ve Malzeme Standardı} = \text{Std. Birim Fiyat} \times \text{Std. Birim Miktar} \quad (1)$$
- Direkt işçilik standardının oluşturulması: Direkt işçilik için ücret ve saat standartları oluşturulduktan sonra bir birim mamul için standart direkt işçilik maliyeti aşağıdaki eşitlik kullanılarak hesaplanmaktadır.
$$\text{Direkt İşçilik Standardı} = \text{Birim Başına Std. Ücret} \times \text{Birim Başına Std. Saat} \quad (2)$$
- Genel üretim maliyeti standardının oluşturulması: Değişken genel üretim maliyetleri için birim standart maliyet aynı direkt ilk madde ve malzeme ve direkt işçilik standartlarında olduğu gibi aşağıdaki eşitlik kullanılarak hesaplanmaktadır.
$$\text{Standart Genel Üretim Maliyeti} = \text{Saat Başı Std. Ücret} \times \text{Std. Saat} \quad (3)$$

Yöntemin ikinci aşamasında ilgili dönem sonunda fiili tutarlar ile standart tutarlar karşılaştırılarak sapmalar saptanır. Sapmaların hesaplanması Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Sapma Hesaplama Tablosu

| | |
|--|--|
| Direkt İlk Madde ve Malzeme Sapması | = (Fiili Fiyat*Fiili Malzeme Mik.) - (Std.Fiyat*Std. Malzeme Mik.) |
| Direkt İlk Madde ve Malzeme Fiyat Sapması | = (Fiili Fiyat- Std. Fiyat)* Fiili Malzeme Miktarı |
| Direkt İlk Madde ve Malzeme Miktar Sapması | = (Fiili Miktar- Std. Miktar)* Std. Malzeme Fiyatı |
| Direkt İşçilik Sapması | = (Fiili Ücret* Fiili Süre) – (Std. Ücret*Std. Süre) |
| Direkt İşçilik Ücret Sapması | = (Fiili Ücret- Std. Ücret) * Fiili Çalışılan Süre |
| Direkt İşçilik Süre Sapması | = (Fiili Süre- Std.Süre) * Std.Ücret |
| Genel Üretim Giderleri Toplam Sapma | = (Gerçekleşen Fiili Bütçe-Planlanan Bütçe) |

Kaynak: Görmüş vd. 2015: 76.

Üçüncü aşama da ise, hesaplanan sapmaların sebeplerine göre çözümlenmesidir. Diğer bir ifade ile, hangi sebebin hangi yönde (olumlu-olumsuz) olduğu ve tutar olarak ne kadar sapmaya yol açtığı belirlenmesidir. Sapma analizleri yöneticilere, araştırılması gereken bir noktanın bulunup bulunmadığını, araştırmanın nereye ve hangi noktalara yönelmesi gerektiği konusunda rehber olmaktadır (Gutnu, 2019: 77).

4. HASTANELERDE STANDART MALİYET YÖNTEMİ

Hastaneler bilindiği üzere çok çeşitli sağlık hizmeti sunmaktadır. Bu hizmet çeşitliliği sağlık hizmet maliyet hesaplamalarını oldukça güçleştirmektedir. Özellikle de, muayene, teşhis ve tedavi hizmetlerinin hastadan hastaya değişmesi, hasta ve tıbbi işlem bazlı sağlık hizmeti maliyetinin hesaplanmasını daha da güçleştirmektedir (Sayın ve Yüksel, 2018: 6). Ayrıca, sağlık hizmet çeşitliğinin hastadan hastaya değişmesi hizmet süreçleri ile ilgili standartların belirlenmesini de mümkün kılmamaktadır. Bu yüzden, standart maliyet yönteminin maliyetleri kontrol almada yönetim aracı olarak hasta veya işlem bazlı uygulanması oldukça zordur.

Buna karşın, hastanelerde birim bazlı sunulan sağlık hizmetlerinin bütünsel olarak homojen olması ve değişkenliklerin az olması standart maliyet yönteminin uygulanmasına olanak sağlamaktadır. Poliklinik, klinik, laboratuvar, radyoloji vb. birimlerinin sundukları bütünsel hizmet standart olduğu için bu birimlerde standart maliyet yöntemi uygulanabilir ve birim bazlı maliyet denetimleri yapılabilir. Örneğin, genel cerrahi polikliniğinin ortalama olarak aylık muayene ettiği hasta sayısı, çalışan personel sayısı ve buna bağlı olarak oluşan giderler standart olarak belirlenebilmektedir.

Literatürde standart maliyet yöntemi üzerinde çalışmalar olmakla birlikte hastaneler üzerinde yapılmış çalışmalar oldukça kısıtlıdır. Şaşmaz (2018) yaptığı doktora tez çalışmasında hemodiyaliz birimindeki standart seans maliyetinin standart maliyet yöntemine göre hesaplayarak fiili maliyetler ile karşılaştırmıştır. Şaşmaz (2018) bu çalışmasında sağlık yöneticilerine karar alma süreçlerinde ihtiyaç duyacakları her türlü bilgiye ulaşma imkânı sağlayacağından, sağlık kurumlarında standart maliyet hesaplama yönteminin kullanılmasını önermektedir. Şaşmaz'ın çalışması hastanelerde standart maliyet uygulaması ile ilgili yapılacak çalışmalar içinde örnek olmuştur. Baker (2012), standart maliyet yöntemi ile vaka bazlı ödemelerde kamu ve özel sağlık sigortalarına büyük yarar sağladığını belirtmiştir. Haraga (2009) yaptığı çalışmada Romanya hastanelerinde hasta sınıflaması olarak kullanılan TİG sistemi ile belirlenen hasta gruplarının tedavi maliyetlerinin belirlenmesinde standart belirleyerek kaynak dağılımlarının analizini yapmayı amaçlamış ve hasta tedavilerinde hasta türü başına standart maliyet modeli geliştirmiştir. Bu model sayesinde, belirlenen standart hasta tipleri sayesinde benzer hasta gruplarının maliyetleri standart olarak belirlenerek hastanelere ve sigorta şirketlerine finansal açıdan yeni bir yaklaşım sunmuştur.

5. STANDART MALİYET YÖNTEMİNİN HASTANELERDE UYGULANMASI

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Dünya genelinde OECD verilerine göre ülkelerin sağlık harcamalarında artış yaşanmaktadır. Bu artış içindeki en büyük pay ise hastanelere aittir. Bu yüzden, hastanelerin sağlık hizmet sürecinde oluşan maliyetleri denetlemesi ve kontrol altına alması büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, hastane denetimleri bu yönde çeşitli politikalar geliştirmeli ve düzenlemeler gerçekleştirmelidir. Sağlık hizmet maliyetlerini denetlemenin ve kontrol altına almanın yöntemlerinden biri de standart maliyet yönteminin kullanılmasıdır. Maliyet denetim aracı olan bu sistem sayesinde, hastane işletmeleri fiili maliyetler ile standart değerler üzerinden hesaplanan standart maliyetleri karşılaştırarak, maliyet sapmalarını belirleyebilir ve bu sapmalara odaklanarak, maliyetleri kontrol altına alabilirler. Bu kapsamda araştırmanın amacı, hastanelerde, standart maliyet yönteminin sağlık hizmet maliyetlerini denetleme ve kontrol altına alma konusunda yönetim aracı olarak uygulanabilirliğini göstermek ve hastane yöneticilerine mali analiz ile ilgili rehber olmaktır.

5.2. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Hastanelerde bilindiği üzere birçok birimde çok çeşitli sağlık hizmetleri sunulmakta ve hastadan hastaya yapılan tetkik, muayene ve tedavi işlemleri birbirinden farklılık göstermekte; ancak, poliklinik, laboratuvar, radyoloji vb. birimlerin kendi özelinde sundukları sağlık hizmetleri daha homojen yapıda olduğu için birimlerin sundukları sağlık hizmeti ile ilgili standartlar belirlenebilmektedir. Bu kapsamda, çalışma İzmir ilindeki bir kamu hastanesinin MR (Magnetik Rezonans) ünitesi ile sınırlandırılmıştır.

Standart maliyet yönteminin uygulanabilmesi için 2017 yılının ilk 5 ayı örneklem olarak alınmış ve mayıs ayı fiili maliyetleri ile standart maliyetler karşılaştırılmıştır. Çalışmaya konu olan kamu hastanesinde 2018 yılından itibaren birim bazlı maliyet analizleri yapılmadığı için çalışmada geriye dönük en yakın yıl olarak 2017 örneklem olarak alınmıştır. Ayrıca, hastane maliyet verilerinin takip ve

analiz eden Performans Yönetim Birimi'nden alınan bilgiye göre, her yılın başında personel ücretleri, hizmet sözleşmeleri ve malzeme fiyatlarında yıllık bazda artışlar olmaktadır. Bu durum, bir önceki yılın aylık giderlerine kıyasla önemli artışlara neden olmakta ve aylık veriler arasındaki değişkenliğin artmasına neden olmaktadır. Bu yüzden, standart maliyet verilerinin belirlenmesinde farklı yıla ait aylık maliyet verileri kullanılmamış ve Mayıs ayına ait standart maliyet verilerinin hesaplanmasında sadece 2017 yılının ilk dört ayı alınmıştır. Bunların yanında, hastane verilerinin incelenmesi ve tıbbi görüntüleme yapan uzmanlar ile yapılan görüşmeler sonucunda MR birimine ait tetkik sayılarında aylık olarak büyük değişkenliklerin olmadığı da tespit edilmiştir. Bu sayede, standart değerlerin belirlenmesinde bu verilerden yararlanılmıştır.

5.3. MR (Magnetik Rezonans) Ünitesinin Tanıtılması

Manyetik rezonans (MR) daha çok tıpta kullanılan ve ileri teknolojik cihazlar ile canlıların iç yapısını görüntüleme yöntemidir. Günümüzde özellikle yumuşak dokuları görüntülemesinde kullanılmaktadır. MR, nörolojik hastalıkların değerlendirmesinin yanında, santral sinir sistemi, beyin ve omurilik hastalıklarında, sporcu yaralanmalarında, iskelet ve kas sistemi rahatsızlıklarının teşhisinde sıklıkla kullanılmaktadır (Kısakürek ve Biçer, 2011: 282).

Hastanenin MR ünitesi, radyoloji bölümü bünyesinde hizmet sunmaktadır. Bu üniteye kullanılan cihazlar teknolojik açıdan ileri seviyededir ve yıllık bakım ile onarımları ilgili firma tarafından yapılan bakım ve onarım sözleşme şartlarına göre yapılmaktadır. Firmaya sözleşme kapsamında ücret ödenmekte ve bu ücret MR ünitesine gider olarak kaydedilmektedir. Üniteye aylık ortalama 1750 hastaya, toplamda da 2000-2500 arası olmak üzere 38 farklı MR tetkiki yapılmaktadır.

Üniteye hekim, sağlık teknikeri, yardımcı hizmet personeli, tıbbi sekreter ve temizlik personeli çalışmaktadır. Görüntüleme işlemleri sağlık teknikerleri tarafından yapıldığı için işgücünün önemli bir payı onlara aittir. Hekimler, çekilen MR tetkik görüntülerini inceleyerek rapor haline getirmektedir. Hastaların kayıt işlemleri tıbbi sekreter; temizlik işleri ise temizlik personeli, yatan hastaların üniteye transfer edilmesi ise yardımcı hizmet personeli tarafından yapılmaktadır. Ünite, bakım ve onarım dışında 7/24 kesintisiz hizmet sunmaktadır.

5.4. Araştırmanın Uygulanması

Standart maliyet yöntemi tüm işletmelerde olduğu gibi hastane işletmelerinde de üç aşamada gerçekleştirilmektedir. Uygulamanın birinci aşamasında sağlık hizmet süreçlerine ait hizmet süreleri, ücretler, giderler vb. unsurların standartları belirlenmektedir. İkinci aşamada, ilgili döneme ait sağlık hizmet süreçleri ile ilgili fiili sonuçlar elde edilerek sapmalar belirlenmektedir. Son aşamada ise tespit edilen sapmalar ile ilgili gerekli analizler yapılmaktadır.

Çalışmanın bundan sonraki sürecinde ilgili hastanenin MR ünitesine ait veriler kullanılarak standart maliyet yönteminin uygulaması aşama aşama anlatılacaktır.

5.4.1. Birinci aşama: standartların oluşturulması

Standart maliyet yönteminde daha önce de bahsedildiği üzere, standartlar geçmiş veriler baz alınarak veya uzman görüşleri alınarak belirlenmektedir. Çalışmada, standartlar belirlenirken iki yoldan da yararlanılmıştır. Çünkü, hastanelerde sunulan sağlık hizmet miktarı yüksek olmakla birlikte çok çeşitlilik arz etmektedir. Bu yüzden, MR ünitesi ile ilgili yapılan hesaplamalarda üniteye hizmet sunan sağlık teknikerlerinin görüşü de alınmıştır. MR ünitesinde esas işlem, teknikerler tarafından yapıldığı ve iş gücünün büyük bir payını onlar oluşturduğu için uzman görüşü olarak onların deneyimlerinden yararlanılmıştır. Bunun dışında, hastanenin medikal muhasebe biriminden işlem miktarı, performans yönetim biriminden maliyet, radyoloji bölümünden ise işlem süreleri ile ilgili veriler alınmıştır.

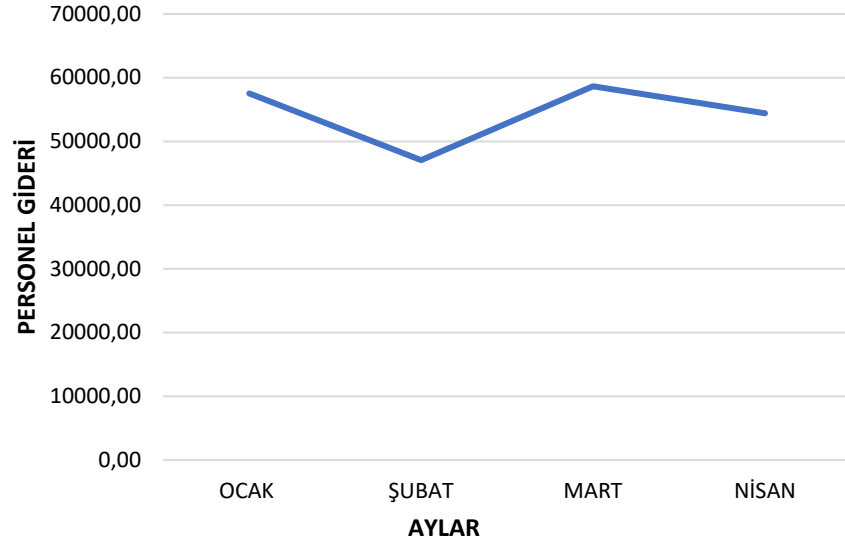
Öncelikle MR ünitesine yapılan işlemlerin süreleri ile ilgili MR ünitesinde çalışan teknikerlerden uzman görüşü alınmış ve işlem süreleri ile ilgili standart belirlenmiştir (bkz. Tablo 2).

Tablo 2. MR Tetkiklerine Ait Standart İşlem Süreleri

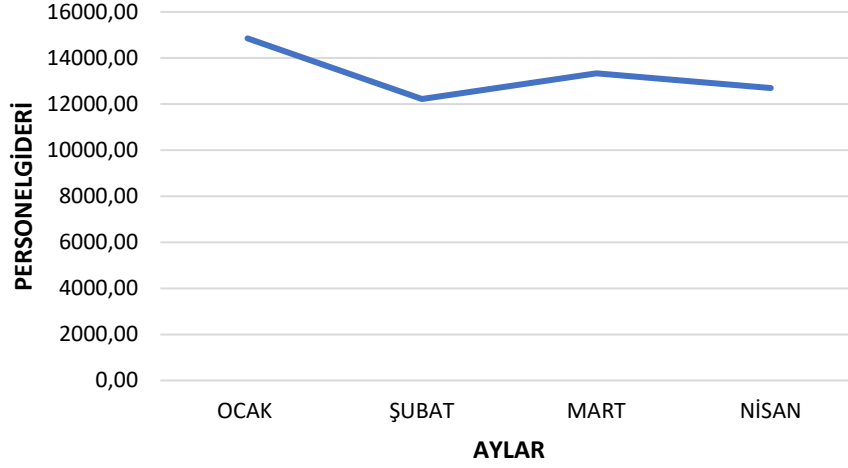
| TETKİK | STANDART SÜRE (dk.) |
|--------------------------------------|----------------------------|
| ALT ABDOMEN (PELVIS) MR | 20 |
| BEYİN MR | 15 |
| BOS AKIM MR | 7 |
| BOYUN MR | 30 |
| DIFFUZYON MR | 2 |
| EKLEM MR TEK | 30 |
| EKSTREMİTE MR TEK | 20 |
| ENDOREKTAL MR | 30 |
| FETAL MR | 20 |
| HIPOFİZ MR (MR, HIPOFİZ) | 13 |
| KALCA MR | 15 |
| KARDIAK MR | 45 |
| LOMBER VERTEBRAL MR | 10 |
| MAKSİLLO-FASİYEL BOLGE MR (MR, YÜZ) | 25 |
| MEME MR | 40 |
| MR ANJIOGRAFI | 10 |
| MR ANJIYOGRAFI ABDOMEN | 20 |
| MR ANJIYOGRAFI KAS-ISKELET | 20 |
| MR ANJIYOGRAFI NOROLOJİK | 10 |
| MR ANJIYOGRAFI PEDIYATRİK | 20 |
| MR ANJIYOGRAFI TORAKS | 15 |
| MR AYAK BİLEĞİ TEK | 15 |
| MR DİĞER | 20 |
| MR DİZ (TEK) | 10 |
| MR EKLEM DİŞİ | 20 |
| MR EL BİLEĞİ (TEK) | 15 |
| MR KOLANJIOGRAFI | 20 |
| MR SPEKTROSKOPI | 10 |
| MR, DİNAMİK | 15 |
| OMUZ MR (TEK) | 30 |
| ORBİTA MR | 20 |
| PERFUZYON MR | 3 |
| SAKROİLİYAK EKLEM MR | 10 |
| SERVİKAL VERTEBRA MR | 10 |
| TEMPORAL KEMİK MR (MR, KULAK) | 21 |
| TORAKAL VERTEBRA MR | 15 |
| TORAKS MR (MR, AKCİĞER VE MEDIASTEN) | 30 |
| UST ABDOMEN MR | 20 |

Standart maliyetlerin belirlenmesi için MR ünitesi ile ilgili 2017 yılının ilk dört aya ait geçmiş veriler incelenmiş ve değişkenlikler Grafik 1, 2, 3 ve 4 'te gösterilmiştir. Maliyetler ile ilgili standartlar belirlenirken geçmiş verilerden yararlanılabilmesi için, değişkenliklerin düşük olması gerekmektedir. Aksi takdirde, geçmiş veriler üzerinden standart değerler belirlenmemektedir.

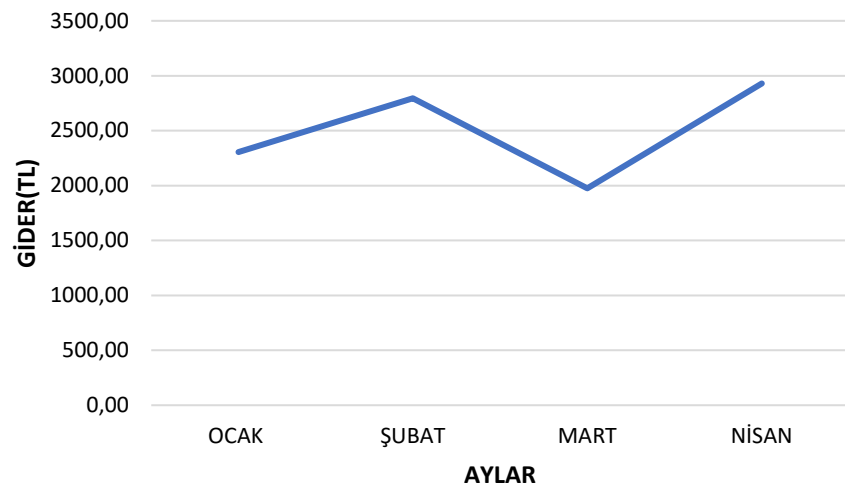
Grafik 1. Aylık Sağlık Teknikeri İşçilik Gideri

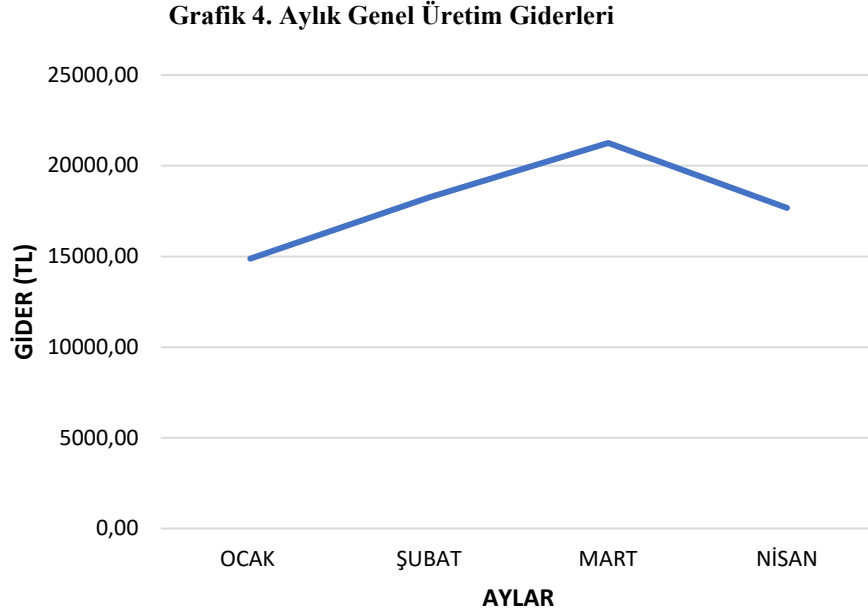


Grafik 2. Aylık Diğer Personel Aylık İşçilik Gideri



Grafik 3. Aylık Malzeme Gideri





Grafiklerde de görüldüğü üzere aylık veriler arasında çok değişkenlik görülmemektedir. Bu yüzden, standart verilerin belirlenmesinde ilk dört aylık verilerin ortalamaları alınmıştır. Standart maliyet verilerinin hesaplanması için kullanılan MR ünitesine ait ortalama maliyet verileri Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. MR Ünitesi Aylık Ortalama Maliyetler

| GİDERLER | TUTAR (TL) |
|-----------------------------------|------------|
| Sağlık Teknikeri Aylık Ücret (ST) | 54418,59 |
| Diğer Personel Aylık Ücret (DP) | 26225,82 |
| Malzeme (M) | 2501,84 |
| Genel Üretim (GÜG) | 18015,57 |
| Toplam | 101161,82 |

MR ünitesinin aylık ortalama giderleri belirlendikten sonra tüm ünite giderleri üzerinden standart birim giderler hesaplanmıştır.

İşçilik ücreti süre bazında bir sağlık teknikeri aylık ücreti üzerinden hesaplanmıştır. Buna göre:

Standart işçilik ücreti (dk): $54418,59/36000^1 = 1,51$ TL/dk.

İşçilik ücreti gideri dışındaki diğer tüm giderler tetkik sayısına bağlı olarak değiştiği için, tetkik bazında hesaplama yapılmıştır. Buna göre:

Standart DP gideri (tetkik başı) = $26225,82/2205^2 = 11,89$ TL/tetkik

Standart M gideri (tetkik başı) = $2501,84/2205 = 1,13$ TL/tetkik

Standart GÜG (tetkik başı) = $18015,57/2205 = 8,17$ TL/ tetkik

Belirlenen standart değerler altında Mayıs ayına ait Beyin MR standart tetkik maliyeti hesaplaması bir örnek olarak gösterilmiş (bkz. Tablo 4) ve buna göre tüm tetkiklere uygulanarak Tablo 5'te verilmiştir.

¹ Mayıs ayında toplam 25 gün çalışılmış ve dakika birimine çevrilmiştir ($25*24*60 = 36000$).

² 2017 yılı dört aylık ortalama MR tetkik sayısı.

Tablo 4. Beyin MR Standart Maliyet Hesaplama Örneği

| | |
|---------------------------------------|----------------------|
| BEYİN MR STANDART SÜRE (dk.) | 15 |
| BEYİN MR TETKİK SAYISI | 484 |
| STANDART TOPLAM SÜRE (dk.) | 15*484 = 7260 |
| PERSONEL SAĞLIK TEKNİKERİ GİDERİ (TL) | 7260*1,51 = 10962,60 |
| PERSONEL DİĞER GİDERİ (TL) | 484*11,89 = 5754,76 |
| MALZEME GİDERİ (TL) | 484*1,13 = 546,92 |
| GÜĞ (TL) | 484*8,17 = 3954,28 |
| TOPLAM (TL) | 21218,56 |

Tablo 5. Standart MR Tetkik Verileri ve Maliyetleri

| TETKİK | STD. SÜRE | TETKİK SAYISI | STD. TOPLAM SÜRE | SAĞLIK TEK. | PERSONEL DİĞER | MALZEME | GÜĞ | TOPLAM |
|------------------------|------------|---------------|------------------|-----------------|-----------------|----------------|-----------------|-----------------|
| ALT ABDOMEN | 20 | 70 | 1400 | 2114,00 | 832,57 | 79,42 | 571,92 | 3597,91 |
| BEYİN | 15 | 484 | 7260 | 10962,60 | 5754,76 | 546,92 | 3954,28 | 21218,56 |
| BOS AKIM | 7 | 11 | 77 | 116,27 | 130,83 | 12,48 | 89,87 | 349,46 |
| BOYUN | 30 | 25 | 750 | 1132,50 | 297,34 | 28,37 | 204,26 | 1662,47 |
| DIFFUZYON | 2 | 290 | 580 | 875,80 | 3449,20 | 329,04 | 2369,39 | 7023,44 |
| EKLEM | 30 | 2 | 60 | 90,60 | 23,79 | 2,27 | 16,34 | 133,00 |
| EKSTREMİTE | 20 | 33 | 660 | 996,60 | 392,50 | 37,44 | 269,62 | 1696,16 |
| ENDOREKTAL | 30 | 22 | 660 | 996,60 | 261,66 | 24,96 | 179,75 | 1462,97 |
| FETAL | 20 | 4 | 80 | 120,80 | 47,58 | 4,54 | 32,68 | 205,59 |
| HIPOFİZ MR | 13 | 31 | 403 | 608,53 | 368,71 | 35,17 | 253,28 | 1265,69 |
| KALÇA | 15 | 31 | 465 | 702,15 | 368,71 | 35,17 | 253,28 | 1359,31 |
| KARDIAK | 45 | 24 | 1080 | 1630,80 | 285,45 | 27,23 | 196,09 | 2139,57 |
| LOMBER VERT. | 10 | 266 | 2660 | 4016,60 | 3163,75 | 301,81 | 2173,31 | 9655,47 |
| MAKSİLLO-FASİYEL BOLGE | 25 | 7 | 175 | 264,25 | 83,26 | 7,94 | 57,19 | 412,64 |
| MEME | 40 | 48 | 1920 | 2899,20 | 570,90 | 54,46 | 392,18 | 3916,74 |
| ANJIOGRAFI(AG.) | 10 | 26 | 260 | 392,60 | 309,24 | 29,50 | 212,43 | 943,77 |
| AG. ABDOMEN | 20 | 1 | 20 | 30,20 | 11,89 | 1,13 | 8,17 | 51,40 |
| AG. KAS-ISKELET | 20 | 2 | 40 | 60,40 | 23,79 | 2,27 | 16,34 | 102,80 |
| AG. NOROLOJİK | 10 | 15 | 150 | 226,50 | 178,41 | 17,02 | 122,55 | 544,48 |
| AG. PEDIYATRİK | 20 | 2 | 40 | 60,40 | 23,79 | 2,27 | 16,34 | 102,80 |
| AG. TORAKS | 15 | 2 | 30 | 45,30 | 23,79 | 2,27 | 16,34 | 87,70 |
| AYAK BİLEĞİ | 15 | 18 | 270 | 407,70 | 214,09 | 20,42 | 147,07 | 789,28 |
| DİĞER | 20 | 6 | 120 | 181,20 | 71,36 | 6,81 | 49,02 | 308,39 |
| DİZ (TEK) | 10 | 51 | 510 | 770,10 | 606,58 | 57,87 | 416,69 | 1851,24 |
| EKLEM DISİ | 20 | 1 | 20 | 30,20 | 11,89 | 1,13 | 8,17 | 51,40 |
| EL BİLEĞİ (TEK) | 15 | 8 | 120 | 181,20 | 95,15 | 9,08 | 65,36 | 350,79 |
| KOLANJIOGRAFI | 20 | 47 | 940 | 1419,40 | 559,01 | 53,33 | 384,01 | 2415,74 |
| SPEKTROSKOPI | 10 | 30 | 300 | 453,00 | 356,81 | 34,04 | 245,11 | 1088,96 |
| MR, DİNAMİK | 15 | 58 | 870 | 1313,70 | 689,84 | 65,81 | 473,88 | 2543,23 |
| OMUZ (TEK) | 30 | 34 | 1020 | 1540,20 | 404,39 | 38,58 | 277,79 | 2260,96 |
| ORBITA | 20 | 24 | 480 | 724,80 | 285,45 | 27,23 | 196,09 | 1233,57 |
| PERFUZYON | 3 | 18 | 54 | 81,54 | 214,09 | 20,42 | 147,07 | 463,12 |
| SAKROİLİYAK | 10 | 33 | 330 | 498,30 | 392,50 | 37,44 | 269,62 | 1197,86 |
| SERVİKAL VERT. | 10 | 183 | 1830 | 2763,30 | 2176,56 | 207,64 | 1495,17 | 6642,67 |
| TEMPORAL | 21 | 17 | 357 | 539,07 | 202,19 | 19,29 | 138,90 | 899,45 |
| TORAKAL VERT. | 15 | 122 | 1830 | 2763,30 | 1451,04 | 138,42 | 996,78 | 5349,55 |
| TORAKS | 30 | 6 | 180 | 271,80 | 71,36 | 6,81 | 49,02 | 398,99 |
| UST ABDOMEN | 20 | 88 | 1760 | 2657,60 | 1046,65 | 99,85 | 718,99 | 4523,09 |
| TOPLAM | 701 | 2140 | 29761 | 44939,11 | 25452,72 | 2428,09 | 17484,50 | 90304,42 |

*VERT.: Vertebral

5.4.2. İkinci aşama: fiili tutarlar ile standart tutarların karşılaştırılarak sapmaların bulunması

Bu aşamada fiili tutarlar ile standart tutarların karşılaştırılabilmesi için öncelikle ilgili döneme ait maliyet ve işlem sürelerinin elde edilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, standart maliyet verileri

oluşturulduktan sonra mayıs ayına ait maliyet ve tetkikler ile ilgili *fiili* veriler elde edilerek Tablo 6 ve Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 6. MR Ünitesi Mayıs Ayı Fiili Maliyetler

| GİDERLER | TUTAR (TL) |
|-----------------------------------|------------|
| Sağlık Teknikeri Aylık Ücret (ST) | 57528,95 |
| Diğer Personel Aylık Ücret (DP) | 23976 |
| Malzeme (M) | 1304,84 |
| Genel Üretim (GÜG) | 14176,62 |
| Toplam | 96986,41 |

Standart tutar hesaplamalarındakine benzer, fiili birim ücret ve birim gider hesaplamaları yapılmıştır. Buna göre:

İşçilik ücreti (ST) (dk): $57528,95/36000,00 = 1,60$ TL/dk.

Fiili DP gideri (tetkik başı) = $23976,00/2140^3 = 11,20$ TL/tetkik

Fiili M gideri (tetkik başı) = $1304,84/2140 = 0,61$ TL/tetkik

Fiili GÜG (tetkik başı) = $14176,62/2140 = 6,62$ TL/tetkik

Belirlenen fiili değerler altında Mayıs ayına ait Beyin MR fiili tetkik maliyeti hesaplaması bir örnek olarak gösterilmiş (bkz. Tablo 7) ve buna göre tüm tetkiklere uygulanarak Tablo 8’te verilmiştir.

Hesaplanan veriler ile süre ve tetkik sayıları üzerinden tetkiklerin maliyetleri detaylı olarak hesaplanmıştır.

Tablo 7. Beyin MR Fiili Maliyet Hesaplama Örneği

| | |
|---------------------------------------|------------------------|
| BEYİN MR TEKİK SAYISI | 484 |
| BEYİN MR FİİLİ TOPLAM SÜRE (dk.) | 8228 |
| PERSONEL SAĞLIK TEKNİKERİ GİDERİ (TL) | $8228*1,60 = 13164,80$ |
| PERSONEL DİĞER GİDERİ (TL) | $11,20*484 = 5420,80$ |
| MALZEME GİDERİ (TL) | $0,61*484 = 295,24$ |
| GÜG (TL) | $6,62*484 = 3204,08$ |
| TOPLAM (TL) | 22084,92 |

Tablo 8. Fiili MR Tetkik Verileri ve Maliyetleri

| TETKİK | TETKİK SAYISI | FİİLİ TOPLAM SÜRE | SAĞLIK TEK. | PERSONEL DİĞER | MALZEME | GÜG | TOPLAM |
|------------------------|---------------|-------------------|-------------|----------------|---------|---------|----------|
| ALT ABDOMEN | 70 | 1260 | 2016,00 | 784,26 | 42,68 | 463,72 | 3306,66 |
| BEYİN | 484 | 8228 | 13164,80 | 5420,80 | 295,24 | 3204,08 | 22084,92 |
| BOS AKIM | 11 | 55 | 88,00 | 123,24 | 6,71 | 72,87 | 290,82 |
| BOYUN | 25 | 750 | 1200,00 | 280,09 | 15,24 | 165,61 | 1660,95 |
| DİFFUZYON | 290 | 1450 | 2320,00 | 3249,08 | 176,82 | 1921,13 | 7667,04 |
| EKLEM | 2 | 54 | 86,40 | 22,41 | 1,22 | 13,25 | 123,28 |
| EKSTREMİTE | 33 | 726 | 1161,60 | 369,72 | 20,12 | 218,61 | 1770,06 |
| ENDOREKTAL | 22 | 550 | 880,00 | 246,48 | 13,41 | 145,74 | 1285,64 |
| FETAL | 4 | 92 | 147,20 | 44,81 | 2,44 | 26,50 | 220,95 |
| HIPOFİZ MR | 31 | 372 | 595,20 | 347,32 | 18,90 | 205,36 | 1166,78 |
| KALCA | 31 | 434 | 694,40 | 347,32 | 18,90 | 205,36 | 1265,98 |
| KARDIAK | 24 | 1008 | 1612,80 | 268,89 | 14,63 | 158,99 | 2055,31 |
| LOMBER VERT. | 266 | 3724 | 5958,40 | 2980,19 | 162,19 | 1762,14 | 10862,93 |
| MAKSİLLO-FASİYEL BOLGE | 7 | 182 | 291,20 | 78,43 | 4,27 | 46,37 | 420,27 |
| MEME | 48 | 2064 | 3302,40 | 537,78 | 29,27 | 317,98 | 4187,43 |
| ANJIOGRAFI(AG.) | 26 | 208 | 332,80 | 291,30 | 15,85 | 172,24 | 812,19 |
| AG. ABDOMEN | 1 | 24 | 38,40 | 11,20 | 0,61 | 6,62 | 56,84 |
| AG. KAS-ISKELET | 2 | 44 | 70,40 | 22,41 | 1,22 | 13,25 | 107,28 |

³ Mayıs fiili toplam MR tetkik sayısı

Standart Maliyet Yönteminin Maliyet Kontrol Aracı Olarak Hastanelerde Uygulanması

| | | | | | | | |
|-----------------|-------------|--------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|-----------------|
| AG. NOROLOJİK | 15 | 120 | 192,00 | 168,06 | 9,15 | 99,37 | 468,57 |
| AG. PEDIYATRİK | 2 | 42 | 67,20 | 22,41 | 1,22 | 13,25 | 104,08 |
| AG.TORAKS | 2 | 26 | 41,60 | 22,41 | 1,22 | 13,25 | 78,48 |
| AYAK BİLEĞİ | 18 | 252 | 403,20 | 201,67 | 10,98 | 119,24 | 735,09 |
| DİĞER | 6 | 114 | 182,40 | 67,22 | 3,66 | 39,75 | 293,03 |
| DİZ (TEK) | 51 | 765 | 1224,00 | 571,39 | 31,10 | 337,85 | 2164,34 |
| EKLEM DISİ | 1 | 25 | 40,00 | 11,20 | 0,61 | 6,62 | 58,44 |
| EL BİLEĞİ (TEK) | 8 | 96 | 153,60 | 89,63 | 4,88 | 53,00 | 301,10 |
| KOLANJIOGRAFI | 47 | 1128 | 1804,80 | 526,58 | 28,66 | 311,36 | 2671,39 |
| SPEKTROSKOPI | 30 | 420 | 672,00 | 336,11 | 18,29 | 198,74 | 1225,14 |
| MR, DİNAMİK | 58 | 928 | 1484,80 | 649,82 | 35,36 | 384,23 | 2554,21 |
| OMUZ (TEK) | 34 | 1122 | 1795,20 | 380,93 | 20,73 | 225,24 | 2422,09 |
| ORBİTA | 24 | 552 | 883,20 | 268,89 | 14,63 | 158,99 | 1325,71 |
| PERFUZYON | 18 | 90 | 144,00 | 201,67 | 10,98 | 119,24 | 475,89 |
| SAKROİLİYAK | 33 | 396 | 633,60 | 369,72 | 20,12 | 218,61 | 1242,06 |
| SERVİKAL VERT. | 183 | 1464 | 2342,40 | 2050,28 | 111,58 | 1212,30 | 5716,57 |
| TEMPORAL | 17 | 340 | 544,00 | 190,46 | 10,37 | 112,62 | 857,45 |
| TORAKAL VERT. | 122 | 1708 | 2732,80 | 1366,86 | 74,39 | 808,20 | 4982,24 |
| TORAKS | 6 | 162 | 259,20 | 67,22 | 3,66 | 39,75 | 369,83 |
| UST ABDOMEN | 88 | 1584 | 2534,40 | 985,93 | 53,66 | 582,96 | 4156,95 |
| TOPLAM | 2140 | 32559 | 52094,4 | 23976,00 | 1304,84 | 14176,62 | 91551,86 |

MR ünitesi ve tetkik maliyetleri ile ilgili fiili maliyet hesaplamaları yapıldıktan standart maliyetler ile karşılaştırma yapılarak sapma tutarları elde edilmiştir.

Tablo 9. MR Ünitesi Toplam Maliyet Sapmaları

| GİDERLER | FİİLİ TUTAR (TL) | STANDART TUTAR (TL) | GİDER SAPMASI (TL) |
|------------------------------|------------------|---------------------|--------------------|
| Sağlık Teknikeri Aylık Ücret | 52094,40 | 44939,11 | 7155,29 |
| Diğer Personel Aylık Ücret | 23976,00 | 25452,72 | -1476,72 |
| Malzeme | 1304,84 | 2428,09 | -1123,25 |
| Genel Üretim | 14176,62 | 17484,5 | -3307,88 |
| TOPLAM | 91551,86 | 90304,42 | 1247,44 |

Tablo 10. Beyin MR Ünitesi Toplam Maliyet Sapmaları

| GİDERLER | FİİLİ TUTAR (TL) | STANDART TUTAR (TL) | GİDER SAPMASI (TL) |
|------------------------------|------------------|---------------------|--------------------|
| Toplam Süre | 8228 | 7260 | 968 |
| Sağlık Teknikeri Aylık Ücret | 13164,8 | 10962,6 | 2202,20 |
| Diğer Personel Aylık Ücret | 5420,8 | 5754,76 | -333,96 |
| Malzeme | 295,24 | 546,92 | -251,68 |
| Genel Üretim | 3204,08 | 3954,28 | -750,20 |
| TOPLAM | 22084,92 | 21218,56 | 866,36 |

Tablo 11. MR Tetkik Maliyetleri Sapmaları

| TETKİK | SÜRE | SAĞLIK TEK. | PERSONEL DİĞER | MALZEME | GÜĞ | TOPLAM |
|----------------------------|-------------|----------------|-------------------|-----------------|-----------------|----------------|
| ALT ABDOMEN | -140 | -98,00 | -48,30 | -36,74 | -108,20 | -291,25 |
| BEYİN | 968 | 2202,20 | -333,96 | -251,68 | -750,20 | 866,36 |
| BOS AKIM | -22 | -28,27 | -7,59 | -5,77 | -17,00 | -58,64 |
| BOYUN | 0 | 67,50 | -17,25 | -13,12 | -38,64 | -1,52 |
| DIFFUZYON | 870 | 1444,20 | -200,12 | -152,22 | -448,26 | 643,60 |
| EKLEM | -6 | -4,20 | -1,38 | -1,05 | -3,09 | -9,72 |
| EKSTREMİTE | 66 | 165,00 | -22,77 | -17,32 | -51,01 | 73,90 |
| ENDOREKTAL | -110 | -116,60 | -15,18 | -11,55 | -34,01 | -177,33 |
| FETAL | 12 | 26,40 | -2,76 | -2,10 | -6,18 | 15,36 |
| HIPOFİZ MR | -31 | -13,33 | -21,39 | -16,27 | -47,92 | -98,91 |
| KALCA | -31 | -7,75 | -21,39 | -16,27 | -47,92 | -93,33 |
| KARDIAK | -72 | -18,00 | -16,56 | -12,60 | -37,10 | -84,26 |
| LOMBER VERT. | 1064 | 1941,80 | -183,56 | -139,62 | -411,17 | 1207,46 |
| MAKSİLLO- FASİYEL BOLGE | 7 | 26,95 | -4,83 | -3,67 | -10,82 | 7,63 |
| MEME | 144 | 403,20 | -33,12 | -25,19 | -74,20 | 270,69 |
| ANJIOGRAFI(AG.) | -52 | -59,80 | -17,94 | -13,65 | -40,19 | -131,58 |
| AG. ABDOMEN | 4 | 8,20 | -0,69 | -0,52 | -1,55 | 5,44 |
| AG. KAS-ISKELET | 4 | 10,00 | -1,38 | -1,05 | -3,09 | 4,48 |
| AG. NOROLOJİK | -30 | -34,50 | -10,35 | -7,87 | -23,19 | -75,91 |
| AG. PEDIYATRİK | 2 | 6,80 | -1,38 | -1,05 | -3,09 | 1,28 |
| AG. TORAKS | -4 | -3,70 | -1,38 | -1,05 | -3,09 | -9,22 |
| AYAK BİLEĞİ | -18 | -4,50 | -12,42 | -9,45 | -27,82 | -54,19 |
| DİĞER | -6 | 1,20 | -4,14 | -3,15 | -9,27 | -15,36 |
| DİZ (TEK) | 255 | 453,90 | -35,19 | -26,77 | -78,83 | 313,11 |
| EKLEM DISİ | 5 | 9,80 | -0,69 | -0,52 | -1,55 | 7,04 |
| EL BİLEĞİ (TEK) | -24 | -27,60 | -5,52 | -4,20 | -12,37 | -49,69 |
| KOLANJIOGRAFI | 188 | 385,40 | -32,43 | -24,67 | -72,65 | 255,65 |
| SPEKTROSKOPI | 120 | 219,00 | -20,70 | -15,75 | -46,37 | 136,18 |
| MR, DİNAMİK | 58 | 171,10 | -40,02 | -30,44 | -89,65 | 10,98 |
| OMUZ (TEK) | 102 | 255,00 | -23,46 | -17,85 | -52,56 | 161,14 |
| ORBİTA | 72 | 158,40 | -16,56 | -12,60 | -37,10 | 92,14 |
| PERFUZYON | 36 | 62,46 | -12,42 | -9,45 | -27,82 | 12,77 |
| SAKROİLİYAK | 66 | 135,30 | -22,77 | -17,32 | -51,01 | 44,20 |
| SERVİKAL VERT. | -366 | -420,90 | -126,28 | -96,05 | -282,87 | -926,10 |
| TEMPORAL | -17 | 4,93 | -11,73 | -8,92 | -26,28 | -42,00 |
| TORAKAL VERT. | -122 | -30,50 | -84,19 | -64,04 | -188,58 | -367,30 |
| TORAKS | -18 | -12,60 | -4,14 | -3,15 | -9,27 | -29,16 |
| UST ABDOMEN | -176 | -123,20 | -60,73 | -46,19 | -136,02 | -366,14 |
| TOPLAM | 2798 | 7155,29 | -1476,72 | -1123,25 | -3307,88 | 1247,44 |

5.4.3. Üçüncü aşama: sapmaların analizi

İkinci aşamada fiili tutarların hesaplaması sonucunda sapma tutarları bulunmuştur. Bundan sonra, sapma tutarları analiz edilmiş ve sapmaların olumlu veya olumsuz durumu belirlenmiştir. Maliyetler ile ilgili analizde fiili tutarın, standart tutardan büyük olması maliyet artışına neden olduğu için *olumsuz sapma* olarak değerlendirilmektedir. Buna göre MR ünitesi, ile ilgili analiz aşağıdaki gibidir:

- MR ünitesi toplam maliyet: *olumsuz sapma*
- Sağlık teknikeri işçilik maliyeti: *olumsuz sapma*
- Diğer personel işçilik maliyeti: *olumlu sapma*
- Malzeme maliyetleri: *olumlu sapma*
- Genel üretim maliyetleri: *olumlu sapma*

Bunların dışında tetkik maliyetleri özelindeki sapma analizleri Tablo 11'de gösterilmiş ve yaklaşık %50 'sinde olumlu sapma tespit edilmiştir.

6. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

Sağlık hizmet maliyetlerini denetleme ve kontrol altına alma konusunda standart maliyet yönteminin uygulanabilirliğini göstermek için bir kamu hastanesinin MR ünitesinde yapılan bu çalışma sonucunda, maliyetler ile ilgili fiili ve standart değerler karşılaştırılmış ve sapma değerleri belirlenmiştir. Sapma analizi ise ünite ve tetkik bazında değerlendirilmiştir.

MR ünitesinin mayıs ayı fiili maliyetleri, standart maliyetler ile karşılaştırıldığında toplam ünite maliyetinin 1247,44 TL tutarında arttığı görülmektedir. Bu artışın sebebi, sağlık teknikeri işçilik maliyetlerindeki olumsuz saptanmadan kaynaklanmaktadır. MR ünitesinin toplamına bakıldığında işlem sürelerinde standart sürelerle kıyasla 2798 dakikalık bir artış gözükmektedir. MR tetkiklerindeki işlem sürelerindeki artış sağlık tekniker işçilik ücretlerini doğrudan etkilemektedir. Sağlık tekniker işçilik gideri dışındaki diğer giderlerde olumlu sapma olmasına rağmen; sağlık tekniker giderlerindeki maliyet artış miktarı diğer giderlerin azalış miktarı toplamından fazla olduğu için toplam maliyette artış yaşanmıştır.

MR ünitesinin toplam maliyetleri tetkiklere indirgenerek, tetkik bazlı maliyet sapma analizi de yapılmıştır. Tablo 11’de tetkik bazlı maliyet sapma analizi daha net ortaya çıkmaktadır. Özellikle, Tablo 11 detaylı incelendiğinde işlem süresi artan tetkik maliyetlerinin hepsinde genel olarak artış yaşanmıştır. Örneğin, beyin MR tetkikinin işlem süresinde hasta başına ortalama 2 dakika artmıştır. *Direkt işçilik süre sapması* olarak ifade edilen bu sapma, maliyetin 866,36 TL artmasına sebep olmuştur. Buradan da ortaya çıkan sonuç, direkt işçilik sürelerinde yaşanan artışlar (sapmalar) maliyetleri önemli derecede etkilemektedir.

Personel, malzeme ve genel üretim maliyetlerini belirleyen unsurların fiyat ya da ücretlerinde özellikle yılın ilk altı ayında değişiklik olmamaktadır. Bu yüzden, bu maliyetlerdeki değişkenlikleri tetkik sayıları belirlemektedir. Bu bağlamda, diğer personel işçilik maliyeti, malzeme ve genel üretim maliyetlerinde ortaya çıkan sapmalar ise MR tetkik miktarlardan kaynaklanmaktadır. Sonuç olarak, mayıs ayında, standart verilere kıyasla MR işlem miktarında yaşanan düşüş diğer personel işçilik, malzeme ve genel üretim maliyetlerinde *miktar sapması* kaynaklı düşüşe neden olmuştur.

Çalışma ile genel olarak maliyet sapma analizleri yapılmış ve maliyet artışlarının direkt işçilik süresindeki olumsuz saptanmadan kaynaklı olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu sayede, hastane yönetimleri maliyet artışına neden olan faktörü detaylı irdeleyerek maliyetleri kontrol altına almak için süreçte gerekli iyileştirme faaliyetlerini gerçekleştirebilirler.

7. SONUÇ

Hastane işletmeleri bilindiği üzere çok çeşitli sağlık hizmeti sunmaktadır. Bu hizmetler, hastadan hastaya değiştiği için hasta bazında sunulan sağlık hizmetlerinde standart belirlenmesi oldukça güçtür. Ancak, poliklinik, klinik, laboratuvar vb. birim bazında homojen hizmetler sunulduğu için birimler özelinde standartlar belirlenebilmektedir. Bu yüzden, standart maliyet yöntemi hastane işletmelerinde birimlerdeki maliyetleri denetlemek ve kontrol altına almak için yönetim aracı olarak kullanılabilir. Birimlerin standart maliyetleri ile fiili maliyetleri karşılaştırılarak sapmalar tespit edilmekte ve bunların üzerine gidilerek nedenleri ortaya konmaktadır. Böylece, ileriki dönemlerde ortaya çıkacak olası maliyet artışlarının önüne geçilebilmektedir.

Çalışmada, bir kamu hastanesinin radyoloji bölümü bünyesinde hizmet veren MR ünitesi ile tetkik maliyetleri, standart maliyet yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Üniteye sunulan hizmetler ile ilgili uzman görüşleri alınmış ve geçmiş verilerden de yararlanılarak standartlar belirlenmiştir. Özellikle, gider standartları belirlenirken aylık veriler arasındaki değişkenlikler göz önünde tutulmuştur. Çünkü, değişkenliklerin yüksek olduğu dönemler baz alınarak belirlenen standartlar sonucunda sapma analizleri sağlıklı sonuç vermemektedir. Bu durum, maliyetlerin denetim sürecini olumsuz etkilemektedir.

Çalışmanın uygulama sonucunda direkt işçilik süre sapmalarından kaynaklı tetkik maliyetlerinde artış; diğer personel işçilik maliyeti, malzeme ve genel üretim maliyetlerinde ise, çekilen MR tetkik miktarlarındaki düşüşten dolayı miktar sapması kaynaklı maliyet düşüşleri görülmüştür. Yapılan bu sapma analizleri sayesinde maliyet artışlarının kaynağı detaylı olarak tespit edilebilmektedir.

Standart maliyet yöntemi ile yapılan bu çalışmada hastane yönteminin MR ünitesinde maliyetleri kontrol altına alması için işlem süreleri üzerinde yoğunlaşması gerekliliği ortaya çıkmıştır. MR

tetkiklerinde hastanın tanısı, sağlık durumu (yaş, kronik hastalık, anestezi eşliğinde işlem vb.) ve sağlık tekniklerinin işlem beceri ve deneyimi işlem sürelerini etkilemektedir. Bu yüzden, bu süreçlerde yapılan analizler sayesinde işlem sürelerinde gerçekleştirilecek iyileştirmeler MR ünitesi maliyetlerini olumlu yönde etkileyebilir.

Standart maliyet yöntemi ile MR ünitesinin maliyetleri detaylı olarak analiz edilmiş ve hastane yönetimleri için maliyetleri kontrol altına alınması sürecinde önemli bir maliyet denetim ve kontrol aracı olacağı ortaya çıkmıştır. Bu yöntem ile sağlık hizmet sürecindeki tüm sapmalar belirlenerek maliyetleri iyileştirme yönünde hangi noktalara odaklanması gerektiğinin detaylı fotoğrafı çekilmekte ve yöneticilere sonraki dönemlerde maliyetleri kontrol altında tutmak için yol gösterici olmaktadır. Özellikle, hastane işletmelerinde hasta bazlı olmasa da tanısız hizmet birimlerinde (radyoloji, laboratuvar vb.) işlem bazlı maliyetler bu yöntem sayesinde kontrol altına alınabileceği düşünülmektedir. Ayrıca, bu yöntem ile hastanelerin diğer esas sağlık hizmeti üreten poliklinik, klinik vb. birimlerinde de ünite bazlı maliyet sapma analizleri yapılarak maliyet denetimleri gerçekleştirilebilir; ancak, bu yöntemin, hastanelerde pratikte daha hızlı ve kolay uygulanabilmesi için ise birim bazında giderlerin doğru saptanması ve hastane bilgi yönetim sistemlerine verilerin doğru işlenerek kolaylıkla rapor edilebilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Baker, D.D. (2012), “Society of Cost Management. Standard Costing and its Role in the Bundled Payments for Care Improvement Initiative”, <http://costmgmt.org/standard-costing-and-its-role-in-the-bundled-payments-for-care-improvement-initiative/> (25.04.2021).
- Bölükoğlu, İ. ve Özgen, I. (2006), “Yiyecek-İçecek İşletmelerinde Standart Maliyet Sistemi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8(1), 71-88.
- Görmüş, A.Ş. - Buca, H. - Yeşil, T. (2015), “Yönetimin Etkinliği Açısından Standart Maliyet Yönteminin Uygulanması”, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(2). 67-83.
- Gutnu, M.M. (2019), “Bir Maliyet Kontrol Aracı Olarak Standart Maliyet Sistemi: Bir Üretim İşletmesinde Uygulama”, Artuklu Kaime Uluslararası İktisadi ve İdari Araştırmalar Dergisi, 2(1), 73-82.
- Haraga, S. (2009), “Hospital Financing Based on Standard Costs for Diagnosis Related Groups”, Management in Health, Volume: 13, No:1.
- Hilton, R.W. - Maher, W. M. - Selto, F.H. (2003), Cost Management, Strategies for Business Decisions, Second Edition, McGraw-Hill Education, USA.
- Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (KGK). <https://www.kgk.gov.tr/DynamicContentDetail/4105/TurkiyeMuhasebeStandartlar%C4%B1> (10.05.2021).
- Karademir, R. - Can, G. (2019), “Sağlık İşletmelerinde Maliyetler ve Maliyet Hesapları”, ABMYO Dergisi Sayı: 54, 125-144.
- Kartal, A. (2005), Maliyet Muhasebesi, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Kepçe, N. (2021), “Standart Maliyetleme ve Sapma Analizleri”, https://cdn-acikogretim.istanbul.edu.tr/auzefcontent/20_21_guz/yonetim_muhasebesi/8/index.html (14.04.2021).
- Kısakürek, M.M. (2010), “Hastane İşletmelerinde Bölüm Maliyet Analizi: Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde Bir Uygulama”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi., 24(3), 229-256.
- Kısakürek, M. - Biçer, E.B. (2011), “Maliyet Hacim Kar Analizinin Bir Hastane İşletmesi MR Ünitesinde Uygulanması”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16(2), 281-306.
- OECD (2019), Health at a Glance 2019: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris <https://doi.org/10.1787/4dd50c09-en> (14.04.2021).

Standart Maliyet Yönteminin Maliyet Kontrol Aracı Olarak Hastanelerde Uygulanması

- Pena, A.D. - Ndiaye, M. (2002), "Developing Hospital Efficiency-Cost Control Measures", World Hospitals & Health Services IHF official journal, Volume: 38, No:3, 1-7.
- Sayın, K.Ş. - Yüksel, İ. (2018), "Hastane İşletmelerinde Hasta Bazlı Finansal Analiz ve Örnek Bir Uygulama", Business Economics and Management Research Journal, 1(1), 1-14.
- Şaşmaz, N. (2018), Hastanelerde Fiili ve Standart Maliyet Yöntemine Dayalı Hemodiyaliz Seans Maliyet Analizi, Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yaman, Ö. (2009), Hastanelerde Maliyet Yönetim Sistemi ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yükçü, S. (2007), Yöneticiler İçin Yönetim Muhasebesi, Altı Nokta Basım Yayın Dağıtım, İzmir.
- World Health Organization (WHO) (2019), "Global Spending on Health: A World in Transition", <https://www.who.int/publications/i/item/WHO-HIS-HGF-HFWorkingPaper-19.4> (21.04.2021).

BORSA İSTANBUL ENDEKSLERİNİN BİRLİKTE HAREKETİ: FP GROWTH ALGORİTMASI İLE BİR UYGULAMA

Turan KOCABIYIK

Doç. Dr. Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Finans ve Bankacılık
Bölümü, Isparta, Türkiye

E-posta: turankocabiyik@sdu.edu.tr ORCID: 0000-0003-3651-206X

Okan DAĞ

Dr. Süleyman Demirel Üniversitesi, İşletme Bölümü, Isparta, Türkiye

E-posta: okandaq@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9756-722X

Meltem KARAATLI

Doç. Dr. Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Isparta,
Türkiye

E-posta: meltemkaraatli@sdu.edu.tr ORCID: 0000-0002-7403-9587

Makale geliş tarihi: 02.09.2021 Makale kabul tarihi: 15.12.2021 iThenticate benzerlik oranı: % 7

Kaynak gösterimi (APA 6):

Kocabiyik, T., Dağ, O., & Karaatlı, M. (2021). Borsa İstanbul Endekslerinin Birlikte Hareketi: FP Growth Algoritması İle Bir Uygulama. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi (IJBEMP)*, 5(2), 659-672.

BORSA İSTANBUL ENDEKSLERİNİN BİRLİKTE HAREKETİ: FP GROWTH ALGORİTMASI İLE BİR UYGULAMA

ÖZ

Veriye ulaşabilme kolaylığı ve veri bolluğu dijital çağın en önemli faydalarındandır. Ortaya çıkan verinin çıkar grupları için faydalı hale gelebilmesi için verinin işlenmesi ve karar alma süreçlerinde kullanılabilir hale getirilmesi gerekmektedir. Veri madenciliği bir çok alanda olduğu gibi finans alanında da kullanılmaktadır. Bu araştırmada, Borsa İstanbul bünyesinde yer alan 30 endeksin veri madenciliği uygulamalarından birliktelik analizi kullanılarak FP Growth Algoritması ile birlikte hareketi tespit edilmeye çalışılmıştır. Kuralları oluşturmak için kullanılan veri seti 4.11.2014-12.03.2021 tarihleri arasındaki 1601 işlem gününden oluşmaktadır. Çalışma iki grup veri setiyle ele alınmıştır. İlk olarak araştırmaya dahil edilen 30 endeksin tamamı incelenmiştir. Bulgularda XU030, XUTUM, XU100, XUSRD, XUMAL, XBANK ve XKURY endekslerinin önemli birlikte hareketi tespit edilmiştir. İkinci aşamada sektör endeksleri üzerine bir analiz gerçekleştirilmiştir. Burada XBANK ve XUMAL endeksleri arasında çok belirgin bir birliktelik göze çarpmaktadır. Ayrıca XTM25, XUSIN ve XHOLD endeksleri ile XBANK ve XUMAL endekslerinin birlikte hareketi dikkat çekicidir.

Anahtar Kelimeler: Hisse Senedi, Borsa İstanbul, Birliktelik Analizi, FP-Growth Algoritması

JEL Sınıflandırma Kodları: G11, G15, C80

COMOVEMENT OF BORSA ISTANBUL INDICES: AN APPLICATION WITH FP GROWTH ALGORITHM

ABSTRACT

In the digital age, it has become easier to access data and data is abundant. For the data to be useful for interest groups, it is necessary to process the data and make it usable in decision-making processes. Data mining is used in finance as in many other fields. In this research, it has been tried to determine the movement of 30 indexes within Borsa İstanbul with the FP Growth Algorithm by using the association analysis, one of the data mining applications. The data set used to create the rules consists of 1601 trading days between 4.11.2014-12.03.2021. The study was handled with two groups of data sets. First, 30 indices were selected and all of them were included in the analysis. In the findings, significant co-movement of XU030, XUTUM, XU100, XUSRD, XUMAL, XBANK, and XKURY indices was detected. In the second stage, an analysis was carried out on sector indices. Here, there is a very clear association between the XBANK and XUMAL indices. In addition, the movement of XTM25, XUSIN, and XHOLD indices together with XBANK and XUMAL indices is remarkable.

Key Words: Stock, Borsa İstanbul, Association Analysis, FP-Growth Algorithm

JEL Classification Codes: G11, G15, C80

1. GİRİŞ

Halka açık şirketlerin hisse senetlerinin alım ve satımının gerçekleştiği kurumsal piyasalara borsa adı verilmektedir. Menkul kıymet borsaları, bireysel veya kurumsal yatırımcılara hisse senetleri ve diğer menkul kıymetler üzerinden yatırım yapma şansı tanıyan platformlar olarak da ifade edilebilmektedir. Menkul kıymet borsa işlemleri Türkiye’de ilk olarak 1985 yılında İstanbul Menkul Kıymetler Borsası adıyla başlamış olup, 2013 yılında Borsa İstanbul (BİST) ismiyle anonim şirket yapısıyla devam etmiştir. Yatırımcıların mevcut hisse senetlerine yatırım yapmalarını etkileyen çok sayıda faktörden söz edilebilir. Aslında bu faktörler karar alma sürecini kolaştıran bilgi paketleridir.

Veri Madenciliği kavramı, otomasyona dayalı altyapı yatırımlarının, teknolojinin ve bilgisayarın gelişmesiyle beraber günlük hayatta yaygın bir şekilde kullanılmaya başlamıştır. Veri madenciliği işlenmemiş halde bulunan oldukça büyük ham verilerin işlenmesi ve bu verilerden anlamlı bilgiler elde edilmesi süreçlerine dayanır. Bu da finanstan sağlığa, spordan sanata birçok alanda veri madenciliğini kullanılabilir hale getirmiştir. Veri setlerinde yer alan devasa büyüklükteki verilerin arasında bulunan anlamlı ilişkileri ortaya koyarken veri madenciliği tekniklerinden yararlanılmaktadır. Bu amaçla sınıflandırma, kümeleme analizi ve birliktelik kuralları olmak üzere üç farklı veri madenciliği uygulamasından yararlanılmaktadır.

Bu çalışma ile Borsa İstanbul’da yer alan endekslerin birbiriyle ortak hareketi araştırılmıştır. Araştırma kapsamında birlikte hareket ettikleri tespit edilen endeksler yatırımcılara kazanç fırsatı sunacaktır. İki veya daha fazla endeksin birlikte hareketi istatistiki olarak ortaya konduğunda bir endekste yaşanan hızlı bir yükseliş veya düşüş diğer endekslere ilişkin alım veya satım konusunda zamanlama yardımı sağlayacaktır. Portföyün riskini minimize etmek için kullanılan yöntemlerden biri de portföy çeşitlendirmedir. Burada amaç çok sayıda yatırım aracına yatırım yaparak riski azaltmaktır. Fakat düşüşte ve yükselişte aynı tepkileri veren yatırım araçlarının bir veya birkaçının portföyde yer alması bunu engelleyecektir. Portföy çeşitlendirmesi yapabilmek için birlikte hareket etmeyen araçlara yatırım yapmak gerekmektedir. Bu araştırma ile birlikte hareket eden endeksler birliktelik analizlerinden FP-Growth Algoritması ile ortaya konacaktır. Çalışmada kullanılan yöntem, birlikte hareket etme eğilimini ortaya koymada yararlanan veri madenciliği uygulamalarındandır. FP-Growth algoritmasından yararlanılarak 30 farklı endeks kapanış fiyatları baz alınarak analiz edilmiştir.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Hsieh, Yang ve Wu (2006) yaptıkları çalışmada yatırımcıların yatırım kararlarını alırken bazı temel bilgileri ve analizleri kullandıklarını belirterek, kendilerinin de fiyat tahmini için veri madenciliği yardımıyla bazı bulgular elde ettiklerini belirtmişlerdir. Çalışma kapsamında Tayvan Borsası, elektrik endüstrisi hisseleri incelenmiştir. Çalışmada birliktelik analizi kullanılmıştır. Çalışmada 1971 yılından araştırma dönemine kadar günlük veriler kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre belirlenen hisse senetleri arasında nedensellik ilişkisi bulunmuştur.

Liao, Ho ve Lin (2008) tarafından yapılan çalışmada, Tayvan Borsası’ndaki yatırım sorunları ele alınmıştır. Çalışmada hangi endekslerin birlikte hareket ettiğine dair bir tahmin ortaya konmak istenmiştir. Karar değişkenleri olarak 2005 yılında Tayvan’ın ticaret yaptığı hakim ülkelerin hisse senetlerinin endeksleri seçilmiştir. Bu bağlamda, 2000 ile 2005 yılları arasında 1509 işlem günü ele alınırken, çift katmanlı bir analiz yapılmıştır. Bu analizler sırasında Birliktelik Analizi tekniklerinden Apriori algoritmasından, Kümeleme Analizi tekniklerinden ise K-Means algoritması kullanılmıştır. Analiz sonuçları farklı koşullara göre Tayvan Borsası ile ilgili çok sayıda portföy alternatifi sunmuştur.

Karabayır ve Doğanay (2010) tarafından yapılan çalışmada, İMKB’de işlem gören hisse senetlerinin risk-getiri bakımından kümelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada hiyerarşik kümeleme analizi kullanılırken hisse senetleri on kümeye ayrılmıştır. Analiz sonucunda yatırımcılara benzer hisse senetlerinin bir arada bulunduğu portföyler sunulmuştur.

Liao, Chu ve You (2011) tarafından yapılan çalışmada, Tayvan borsası ile döviz kurları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Analiz için Apriori algoritması tercih edilmiştir. Çalışmada, ABD Doları, Hong Kong Doları, Japon Yeni, Euro, Avustralya Doları, İsviçre Frangı, Tayland Bahtı, İsveç Kronu, İngiliz Sterlini, Kanada Doları, Singapur Doları, Yeni Zelanda Doları ve Güney Afrika Randı olmak üzere 13 döviz kuru ile Tayvan borsa endeksinden yararlanılmıştır. Araştırmada döviz kuru verileri E.

Sun Bank'tan elde edilmiştir. E. Sun Bank ve Tayvan Borsası Web sitesinden Haziran 2006'dan Aralık 2008'e kadar olan toplam 138 işlem günlük veri kullanılmıştır. Yapılan çalışma ile Tayvan borsası ile dövizlerden oluşan portföy alternatifleri sunulmuştur.

Na ve Sohn (2011) tarafından yapılan çalışmada birbiriyle ilişkili çeşitli dünya borsa endekslerinin zaman serisi verilerine dayanarak, veri madenciliği analizleriyle Kore Bileşik Hisse Senedi Fiyat Endeksi'ndeki (KOSPI) değişiklikler tahmin edilmeye çalışılmıştır. Çalışmada Kore, ABD, Japonya, Çin, Tayvan, Hong Kong, İngiltere, Fransa ve Almanya borsalarının günlük kapanış verilerinden yararlanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre KOSPI, ABD ve Avrupa'daki borsa endeksleri ile aynı yönde hareket etme eğilimindeyken, Hong Kong ve Japonya gibi diğer Doğu Asya ülkelerindekiler ile ters yönde hareket etme eğilimindedir.

Abdullah ve Rahaman (2012) tarafından yapılan çalışmada yatırımcılar için borsadaki fiyat hareketlerinin tahmin edilmesi amaçlanmaktadır. Araştırmada birliktelik analizi kullanılmıştır. Dakka (Bangladeş) Menkul Kıymetler Borsası'na ait teknik analiz göstergeleri belirleyici değişken olarak kullanılmıştır. Analiz sırasında dokuz değişken ve 23 hisse senedinden yararlanılmıştır. Analiz sonucunda önerilen modelden %74 oranında bir doğruluk elde edilmiştir.

Voditel ve Deshpande (2013) tarafından gerçekleştirilen araştırmada Hindistan'a ilişkin borsa portföy tavsiyesi sistemi ortaya konmaya çalışılmıştır. Çalışmada dört farklı endeks üzerinden birliktelik analizi algoritmaları kullanılarak incelemeler yapılmıştır. Portföy öneri sistemi hisse senetleri arasındaki korelasyonu tespit edip bir portföy oluşturmaya dayanmaktadır. Mevcut teknikler hisse bazlı al/sat önerileri ortaya koyarken, bu teknik portföy önerisinde bulunmaktadır. Çalışmada önerilen portföy getirileri ile Hindistan'ın en büyük beş yatırım fonunun getirileri karşılaştırılmış ve önerilen portföy getirilerinin daha fazla getiri sağladığı belirtilmiştir.

Kalfa ve Bekçioğlu (2013) tarafından yapılan çalışmada çimento, tekstil ve gıda sektöründe faaliyette bulunan ve İMKB 100'de işlem gören 42 şirketin kümelenmesi amaçlanmıştır. Analizde 2006-2011 yılları arasındaki on finansal göstergenin ortalamasından yararlanılmıştır. Çalışmada ilk olarak kümeleme analizi uygulanmış, daha sonra buradan elde edilen sonuçlar diskriminant analizi ile test edilmiştir. Analiz sonucunda doğru sınıflandırma oranının %100 olduğu tespit edilmiştir.

Liao ve Chou (2013) tarafından yapılan çalışmada birliktelik ve kümeleme analizleri kullanılarak Tayvan, Çin ve Hong Kong borsalarından 30 borsa endeksi arasındaki birlikte hareket tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu endeksler Tayvan ve Hong Kog borsalarıyla birlikte Çin'den Shangai ve Shenzen borsalarına ilişkin, Haziran 2008 - Mart 2011 dönemine ilişkin 795 işlem gününe ait veriden oluşmaktadır. Yapılan analiz sonuçlarına göre, Tayvan borsasının elektronik, finans ve sigorta ve TAIEX endeksleri arasında güçlü bir ortak hareket tespit edilmiştir. Öte yandan, Hong Kong borsası HIS endeksi ile gayrimenkul, telekomünikasyon ve finansal hizmetler hisse senedi endeksleri arasında açık bir ortak hareket görülmüştür. Çin borsalarından Shenzen'de, imalat, makine ve elektronik endeksleri, SZSE endeksi ile birlikte hareket etmektedir. Ayrıca, endüstriyel ürünler, enerji ve mali borsa endeksleri, Shangai borsası'nın SSE endeksi ile birlikte hareket etmektedir.

Arafah ve Mukhlash (2015) tarafından yapılan çalışmada, Endonezya'da borsa şirketleri arasındaki fiyat ilişkisini keşfetmek için ilişkilendirme kuralı madenciliği kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan veriler, 4 Ocak 2010'dan 30 Aralık 2014'e kadar beş yıllık günlük veriden oluşmaktadır. Elde edilen veriler Jakarta Bileşik Endeksi'nde (JCI) yer alan 10 en büyük şirketin hisse senedi ile sınırlandırılmıştır. Çalışmada Endonezya'da işlem gören hisse senetleri arasındaki korelasyonu ortaya koymak adına Bulanık Apriori algoritmasından yararlanılmıştır. Yapılan analiz neticesinde birlikte hareket eden hisse senetleri ortaya konmuştur.

Prasanna ve Ezhilmaran (2016) tarafından yapılan araştırmada en uygun hisse senedi kuralının oluşturulması amaçlanmıştır. Çalışmada Genel Apriori ve Gelişmiş Apriori uygulamalarından yararlanılırken kriter olarak hisse senedi fiyatlarının pivot noktası, hareketli ortalamaları, bağıl güç endeksi değerleri (RSI) ve yüzde değişim değerleri kullanılmıştır. Uygulama sırasında MATLAB programından yararlanılmıştır. Analiz sonucunda Gelişmiş Apriori algoritması ile elde edilen sonuçların Genel Apriori algoritması ile elde edilen sonuçlara göre daha etkili ve güvenilir sonuçlar ortaya koyduğu sonucuna varılmıştır.

Jalpa ve Rustom (2017) tarafından yapılan çalışmanın amacı Hindistan Borsası'ndaki hisse senetleri arasındaki ilişkileri bulmak ve yatırımcılara fayda sağlayacak gün içi işlemlerden kurallar oluşturmaktır. Çalışmada kullanılacak veriler Ulusal Menkul Kıymetler Borsası'ndan elde edilirken, 1 Ocak 2010 ile 30 Eylül 2016 yılları arası gün sonu verileri baz alınmıştır. Kriter olarak tarih, kapanış fiyatı, açılış fiyatı, yüksek fiyat, düşük fiyat, kapanış fiyatı, ortalama fiyat, toplam işlem miktarı belirlenmiştir. Toplamda 1250 hisse senedinin verisi kullanılmıştır. Analiz sırasında Apriori ve FP Growth algoritmaları kullanılırken FP Growth algoritmasıyla elde edilen birliktelik kurallarının daha olumlu sonuçlar verdiği görülmüştür.

Gazel ve Akel (2018) tarafından yapılan çalışmada, Borsa İstanbul'da (BIST) yer alan hisse senetlerinin geçmiş fiyat verilerine göre kümelendiğinde aynı sektör içinde yer alıp almadığı analiz edilmiştir. Yapılan çalışmada kümeleme analizi tekniklerinden olan Hiyerarşik Yığınsal Kümeleme ve Ward's algoritmasından yararlanılmıştır. Analizde kullanılmak adına BIST'te faaliyet gösteren ve çeşitli sektörlerde yer alan 70 farklı hisse senedine ait 22 Ekim 2012 ve 30 Kasım 2015 tarihleri arasındaki haftalık verilerden yararlanılmıştır. Analiz sonucunda Ward's bağlantı tekniğinin diğer bağlantı tekniklerinden daha başarılı sonuçlar ortaya koyduğu gözlemlenmiştir.

Tekin (2018) tarafından yapılan çalışmada hisse senetlerinden oluşan bir portföy hazırlanması amaçlanmıştır. Çalışmada veri madenciliği tekniklerinden olan kümeleme analizi kullanılmıştır. Çalışmada 69 adet hisse senedi ele alınırken, Ward, K-Ortalamlar ve İki Adımlı Kümeleme yöntemleri kullanılmıştır. Analiz sırasında kriter olarak finansal rasyolardan ve hisse senedi fiyatlarından yararlanılmıştır. Analiz sonucunda faydalı olacağı düşünülen kümeler ortaya konmuştur.

Ünsal (2020) tarafından yapılan çalışmada, veri madenciliği tekniklerinden yararlanılarak günlük fiyat değişikliklerine göre hisse senetleri arasındaki korelasyonların ortaya konması amaçlanmıştır. Yapılan çalışmada BIST'te işlem gören 408 hisse senedine ait 2019 yılı verilerinden yararlanılırken, kriter olarak kapanış fiyatı, fiyat değişimi ve günlük hacim verileri baz alınmıştır. Çalışmada K-Means ve Apriori algoritmalarından yararlanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda birbiri ile en çok birlikte hareket eden hisse senetleri ortaya konmuştur.

Karaatlı vd. (2021) çalışmalarında Borsa İstanbul 30 endeksinde yer alan hisse senetleri ile çeşitli yatırım araçları ve makroekonomik değişkenleri birliktelik açısından analiz etmişlerdir. Araştırmada 2014-2019 yıllarını kapsayan beş yıllık veri kullanılmıştır. Birliktelik analizlerinden FP-Growth algoritmasının kullanıldığı çalışmada bulunan en temel sonuç; Borsa İstanbul 30 Endeksi hisselerinden bankacılık endeksi hisselerinin birlikte hareket etmesidir.

3. VERİ MADENCİLİĞİ

Veri madenciliği; ilişkisel veritabanı, veri ambarları, XML havuzları gibi büyük veri setlerinden önceden bilinmeyen ve potansiyel olarak yararlı bilgi veya kalıpları ortaya çıkarma sürecidir (Chen, vd., 1996: 867).

Veri madenciliği sürecinde yararlanılan modeller tahmin edici ve tanımlayıcı olmak üzere iki temel grup altında toplanmaktadır. Tahmin edici modeller, sonuçları önceden bilinen veri grubundan bir model ortaya koymayı ve ortaya konan bu modelden faydalanılarak sonuçları belli olmayan veri grupları için sonuç değerleri hakkında öngörüde bulunmayı amaçlamaktadır. Tanımlayıcı modeller ise, karar verme konusunda yol göstermesi için kullanılabilir elde bulunan verilerdeki örüntülerin ortaya konmasını sağlamaktadır. Veri madenciliği sürecinde yararlanılan teknikler;

- Sınıflandırma Analizleri
- Kümeleme Analizleri
- Birliktelik Kuralları

olmak üzere üç başlık altında toplanmaktadır. Sınıflandırma tahmin edici, kümeleme analizi ve birliktelik kuralları tanımlayıcı modellerdir. Çalışmada kullanılan birliktelik analizi ve algoritmaları aşağıda detaylı bir şekilde açıklanmıştır (Gaudioso, vd., 2012: 622).

Birliktelik Kuralları Analizi

Ürünler arasında bulunan ilişki, etkili pazarlama stratejileri belirleme ve karar verme esnasında kolaylık sağlamaktadır. Veri madenciliği sürecinde faydalanılan analiz tekniklerinden biri olan

birliktelik kuralları analizi, ürünler arasındaki korelasyonun belirlenmesinde yaygın bir şekilde kullanılmaktadır (Ünsal, 2020: 109). Birliktelik kurallarını bulmanın amacı, birliktelik olarak adlandırılan birlikte gerçekleşme ilişkisini ortaya koymaktır (Prasanna ve Ezhilmaran, 2016: 5). Çalışmada birlikte hareket eden hisse senetleri arasında bulunan gizli örüntüler ve ilişkilerin ortaya çıkarılması sırasında birliktelik kuralları analizinden yararlanılmaktadır.

Birliktelik kuralları oluşturulması sürecinde destek (support) ve güven (confidence) olmak üzere iki ölçüt yer almaktadır. Birliktelik analizinde kullanılan destek ölçütü, oluşturulan kuralın geçtiği olay sayısının tüm olaylar sayısına oranı şeklinde ifade edilebilirken, bir diğer ölçüt olan güven ölçütü ise aynı yönde harekette bulunan öğelerin birbirine oranı şeklinde ifade edilmektedir. X ve Y olarak kabul edilen iki nesnenin birlikte hareket etme kuralı $X \Rightarrow Y$ şeklinde sembolize edilmektedir. Meydana gelen kuralların başarısını ortaya koyan en önemli gösterge güven ölçütüdür. Bu ölçütlerin dışında birliktelik analizinde leverage, conviction ve lift göstergeleri de yer almaktadır (Ünsal, 2020: 109). Kullanılan ölçütlerin hesaplanma şekli Eşitlik 1, 2 ve 3'te gösterildiği gibidir (Deniz, 2018: 39):

$$\text{Destek} = \text{Support} = \frac{\text{frq}(X,Y)}{N} \quad (1)$$

$$\text{Güven Düzeyi} = \text{Confidence} = \frac{\text{frq}(X,Y)}{\text{frq}(X)} \quad (2)$$

$$\text{Birlikte Hareket Etme Katsayısı} = \text{Lift} = \frac{\text{support}}{\text{sup}(X) \times \text{sup}(Y)} \quad (3)$$

Birliktelik kuralları analizinde AIS (Agrawal, Imielinski ve Swami), SETM ((Houtsma ve Swami), Apriori (Agrawal ve Srikant), CARMA (Continuous Association Rule Mining Algorithm-Christian Hidber) gibi birçok algoritmadan yararlanılırken, bu çalışmada kullanılan FP-Growth algoritmasına aşağıda detaylı olarak yer verilmiştir.

FP-Growth Algoritması

Birliktelik kuralları tekniklerinden bir olan FP-Growth algoritması maliyetli bir işlem süreci olmadan sık görülen öğe kümelerinin madenciliğini yapan bir yöntem olarak geliştirilmiştir. FP-Growth algoritması, böl ve yönet prensibini benimsemektedir. Yöntem ilk olarak, sık öğeleri temsil eden veritabanını, öğe kümesi ilişkilendirme bilgilerini tutan bir sık model ağacına veya FP-ağacına sıkıştırmakta ve daha sonra sıkıştırılmış veritabanını, her biri sık kullanılan öğe veya "kalıp parçası" ile ilişkili bir dizi koşullu veritabanına bölmekte ve her veritabanını ayrı ayrı araştırmaktadır. FP-Growth algoritması her bir "kalıp parçası" için yalnızca ilişkili veri kümelerinin incelenmesi gerçekleştirmektedir. Bu nedenle bu yaklaşım, incelenen modellerin "büyümesi" ile birlikte aranacak veri setlerinin boyutunu önemli ölçüde azaltmaktadır (Han ve Kamber, 2012: 257-259).

FP-Growth algoritmasında FP ağacı çıkarılırken her bir sık uzunluk modelinden başlanarak koşullu model tabanı oluşturulmaktadır. Daha sonra koşullu FP ağacı oluşturulmakta ve ağaç üzerinde iteratif işlemlere devam edilmektedir. FP-Growth yöntemi, uzun sık örüntüleri bulma problemini çok daha küçük koşullu veritabanlarında yinelemeli bir şekilde aramakta ve ardından son eki birleştirmektedir. En az sıklıkta olan öğeleri son ek olarak kullanmakta ve iyi bir seçicilik sunmaktadır. Bu yönüyle yöntem, arama maliyetlerini önemli ölçüde azaltmaktadır. FP-Growth yönteminin hem uzun hem de kısa sık kalıpların madenciliği için verimli ve ölçeklenebilir olduğu ve Apriori algoritmasından daha hızlı olduğu bilinmektedir (Han ve Kamber, 2012: 257-259).

4. UYGULAMA

Türkiye'de halka açık şirketlerin hisse senetlerinin alınıp satıldığı tek organize piyasa Borsa İstanbul'dur. Borsa İstanbul hem yerli hem de yabancı yatırımcıların işlem gerçekleştirdiği uluslararası bir platformdur. Hisse senetlerinden kazanç sağlamanın iki yolu vardır. Bunlardan bir tanesi şirketlerin elde ettiği karın dağıtılmasıyla elde edilen kar payı, diğeri de hisse senedi fiyatının düşük fiyattan alınıp yüksek fiyattan satılmasıyla elde edilen gelirdir. Dolayısıyla hisse senetlerinin fiyat hareketleri ile ilgili yatırımcılara bilgi sağlayan, yatırımcıların karar almalarını kolaylaştıran analizler her zaman ilgi çekmiştir. Bu araştırma veri madenciliği sürecinde yararlanılan tekniklerinden biri olan birliktelik kuralları analizi ile fiyat değişimlerinde birbirlerine eşlik eden hisse senedi endekslerini tespit etmeyi amaçlamaktadır. Bu sayede benzer eğilimler göstererek birlikte hareket eden endekslerden oluşan

tablolar yatırımcıların ilgisini çekebilir. Birlikte hareket ettiği tespit edilen endekslerin portföy çeşitlendirmede kullanılması portföy riskini azaltmada başarı düzeyini aşağıya çekecektir. Ayrıca bir endekste meydana gelen hızlı yükseliş veya düşüş kendisini takip eden endekslerde de yaşanacaksa bu gelişme yatırımcılara pozisyon alma noktasında yardımcı olacaktır. Bu çalışmada Birliktelik Kuralları algoritmalarından FP-Growth Algoritması kullanılarak birlikte hareket eden endekslere ait kurallar ortaya konmaya çalışılmıştır.

Veri Seti

Çalışmada Borsa İstanbul (BIST) verilerinden yararlanılmıştır. Toplamda 30 farklı endeks analize dahil edilmiştir. Veriler 4.11.2014 - 12.03.2021 dönemini kapsamaktadır. Veriler “Matriks Prime” adlı internet sitesinden günlük olarak temin edilmiş ve 1601 frekansta veriye yer verilmiştir. Çalışmada kullanılmış olan endeksler ve endekslere ait kodlar Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1.Çalışmada Kullanılan Endeksler ve Endeks Kodları

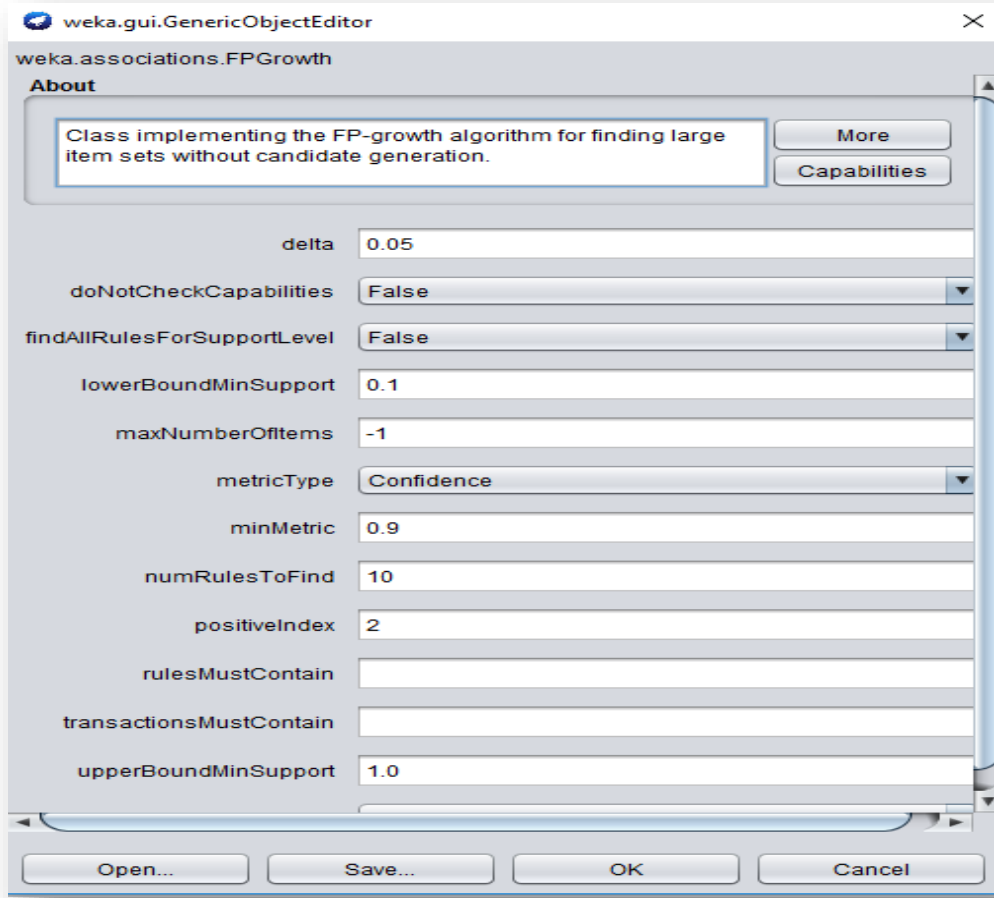
| ENDEKS KODU | ENDEKS İSMİ | ENDEKS KODU | ENDEKS İSMİ |
|-------------|--------------------------|-------------|-------------------------|
| XU100 | BIST 100 | XTEKS | BIST TEKSTİL DERİ |
| XU030 | BIST 30 | XUHIZ | BIST HİZMETLER |
| XLBNK | BIST LİKİT BANKA | XELKT | BIST ELEKTRİK |
| X10XB | BIST BANKA DIŞI LİKİT 10 | XILTM | BIST İLETİŞİM |
| XUTUM | BIST TUM | XINSA | BIST İNŞAAT |
| XTM25 | BIST TEMETTÜ 25 | XSPOR | BIST SPOR |
| XKURY | BIST KURUMSAL YÖNETİM | XTCRT | BIST TİCARET |
| XUSRD | BIST SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK | XTRZM | BIST TURİZM |
| XUSIN | BIST SINAİ | XULAS | BIST ULAŞTIRMA |
| XGIDA | BIST GIDA İÇECEK | XUMAL | BIST MALİ |
| XKMYA | BIST KİMYA PETROL LASTİK | XBANK | BIST BANKA |
| XMADN | BIST MADENCİLİK | XSGRT | BIST SİGORTA |
| XMANA | BIST METAL ANA | XHOLD | BIST HOLDİNG VE YATIRIM |
| XMESY | BIST METAL EŞYA MAKİNA | XGMYO | BIST GAYRİMENKUL YO |
| XKAGT | BIST ORMAN KAĞIT BASIM | XUTEK | BIST TEKNOLOJİ |
| XTAST | BIST TAŞ TOPRAK | XBLSM | BIST BİLİŞİM |

Araştırma dönemine ilişkin verisi bulunan endeksler ve özellikle sektörel endeksler araştırma kapsamında incelenmiştir. Sektörel endeksler belli bir alanda faaliyet gösteren işletmelerden oluştuğu için hangi sektör endeksinin hangi sektör endeksine eşlik ettiği bilgisi yatırımcı için karar vermeyi kolaylaştıran değerli bir bilgidir.

Metodoloji

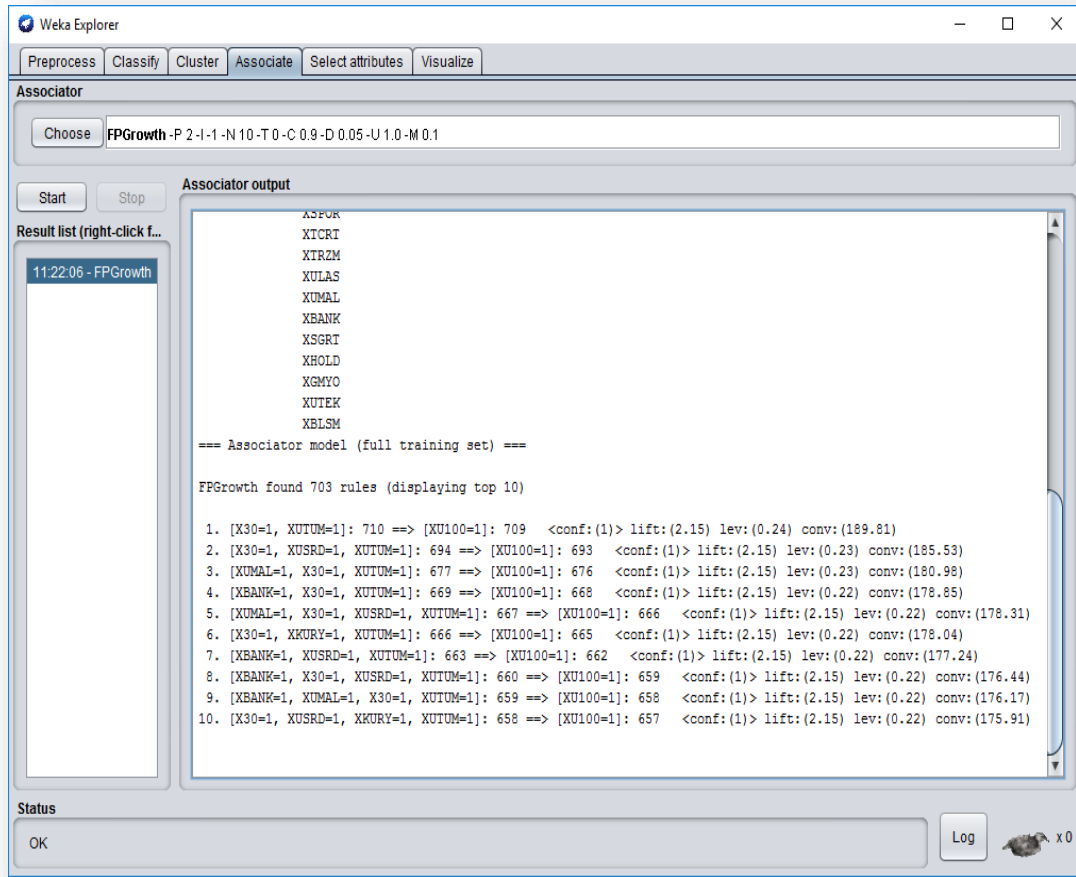
Bu çalışmada veri madenciliği kapsamında birliktelik analizi uygulaması gerçekleştirilmiştir. Bu analiz yapılırken FP-Growth Algoritması kullanılmıştır. “Matriks Prime” adlı internet sitesinden günlük olarak temin edilen veriler analize hazır hale getirilmiştir. Günlük veriler bir önceki günle kıyaslanmış artış görüldüğü durumlarda “1” değeri verilirken; azalış görüldüğü durumlarda ise “0” değeri verilmiştir. Daha sonra elde edilen veri seti, arff formatına çevrilip WEKA paket programına yüklenmiştir. Şekil 1’de kural sayısının belirlendiği WEKA arayüzü görülmektedir. Araştırma kapsamında iki grup analiz gerçekleştirilmiştir. Birinci grupta araştırmaya dahil edilen tüm endekslere yer verilirken ikinci grupta sadece sektör endeksleri analize dahil edilmiştir. Birinci grup analiz bulgularında BIST30, BIST50 ve BIST100 gibi gösterge endeksler birliktelik kurallarında çokça yer almıştır. Bilindiği gibi bu endeksler çok farklı sektörlerden hisse senetlerinden oluşabilmektedir. Sektörler arası birliktelik hareketlerini ortaya koyabilmek için ikinci grup analiz gerçekleştirilmiştir.

Şekil 1. WEKA Programı Algoritma ve Kural Sayısı Belirleme Arayüzü



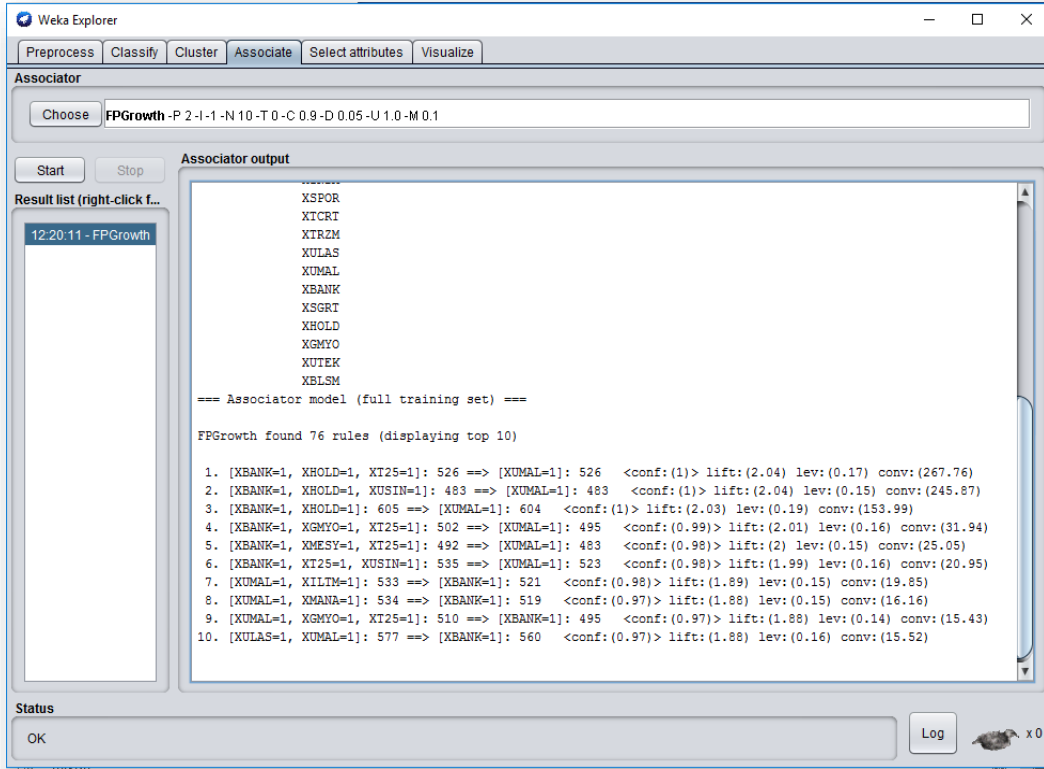
Şekil 1’de yer alan ekranda, analiz sonucunda elde edilecek kuralların “confidence” değerine göre sıralanması istenmiş ve güven aralığı olarak %95 belirlenmiştir.

2. İlk Veri Seti İçin WEKA Sonuç Arayüzü



Şekil 2’de yer alan arayüzde ilk veri setinin analizi sonucunda elde edilen birliktelik kuralları yer almaktadır. Arayüzde görüldüğü gibi 703 kural bulunmuş ve ilk 10 tanesine de bu arayüzde yer verilmiştir. Analiz sonucunda %99 güven aralığında bakıldığında toplam 101 kural elde edilmiş ve bu sonuçlar Tablo 2’de gösterilmiştir.

Şekil 3. İkinci Veri Set İçin WEKA Sonuç Arayüzü



Şekil 3'te yer alan arayüzde XU100, XU030, XUTUM, XKURY ve XUSRD endekslerinin çıkarılmasıyla oluşturulan ikinci veri setinin analizi sonucunda elde edilen birliktelik kuralları yer almaktadır. Arayüzde görüldüğü gibi 76 kural bulunmuş ve ilk 10 tanesine bu arayüzde yer verilmiştir. Daha sonra %95 güven aralığında bakıldığında toplam 45 kural elde edilmiş ve bu sonuçlara bulgular kısmında yer alan Tablo 3'te yer verilmiştir.

Bulgular

Çalışmada iki farklı veri setine yer verilirken iki farklı sonuç elde edilmiştir. Yapılan ilk analizde temel ve sektörel endeksler birlikte değerlendirilerek birliktelik kuralları elde edilmiştir. Burada toplamda 703 kural elde edilmiştir. %99 güven aralığı baz alındığında ise 101 adet kural elde edilmiş ve bu kurallar Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Tüm Endeksler İçin %99 Güven Aralığında Bulunan Birliktelik Kuralları

| Sıra | Birliktelik Kuralları | Conf | Lift | Level | Conv. |
|------|--|------|------|-------|--------|
| 1 | [XU030=1, XUTUM=1]: 710 ==> [XU100=1]: 709 | 1.00 | 2.15 | 0.24 | 189.81 |
| 2 | [XU030=1, XUSRD=1, XUTUM=1]: 694 ==> [XU100=1]: 693 | 1.00 | 2.15 | 0.23 | 185.53 |
| 3 | [XUMAL=1, XU030=1, XUTUM=1]: 677 ==> [XU100=1]: 676 | 1.00 | 2.15 | 0.23 | 180.98 |
| 4 | [XBANK=1, XU030=1, XUTUM=1]: 669 ==> [XU100=1]: 668 | 1.00 | 2.15 | 0.22 | 178.85 |
| 5 | [XUMAL=1, XU030=1, XUSRD=1, XUTUM=1]: 667 ==> [XU100=1]: 666 | 1.00 | 2.15 | 0.22 | 178.31 |
| 6 | [XU030=1, XKURY=1, XUTUM=1]: 666 ==> [XU100=1]: 665 | 1.00 | 2.15 | 0.22 | 178.04 |
| 7 | [XBANK=1, XUSRD=1, XUTUM=1]: 663 ==> [XU100=1]: 662 | 1.00 | 2.15 | 0.22 | 177.24 |
| 8 | [XBANK=1, XU030=1, XUSRD=1, XUTUM=1]: 660 ==> [XU100=1]: 659 | 1.00 | 2.15 | 0.22 | 176.44 |
| 9 | [XBANK=1, XUMAL=1, XU030=1, XUTUM=1]: 659 ==> [XU100=1]: 658 | 1.00 | 2.15 | 0.22 | 176.17 |

Borsa İstanbul Endekslerinin Birlikte Hareketi: FP Growth Algoritması İle Bir Uygulama

| | | | | | |
|----|---|------|------|------|--------|
| 10 | [XU030=1, XUSRD=1, XKURY=1, XUTUM=1]: 658 ==> [XU100=1]: 657 | 1.00 | 2.15 | 0.22 | 175.91 |
| 11 | [XBANK=1, XUMAL=1, XUSRD=1, XUTUM=1]: 653 ==> [XU100=1]: 652 | 1.00 | 2.15 | 0.22 | 174.57 |
| 12 | [XBANK=1, XUMAL=1, XU030=1, XUSRD=1, XUTUM=1]: 651 ==> [XU100=1]: 650 | 1.00 | 2.15 | 0.22 | 174.03 |
| 13 | [XUMAL=1, XKURY=1, XUTUM=1]: 644 ==> [XU100=1]: 643 | 1.00 | 2.15 | 0.21 | 172.16 |
| 14 | [XBANK=1, XUMAL=1, XU100=1]: 678 ==> [XU030=1]: 676 | 1.00 | 2.08 | 0.22 | 117.45 |
| 15 | [XBANK=1, XUTUM=1]: 675 ==> [XU100=1]: 673 | 1.00 | 2.14 | 0.22 | 120.3 |
| 16 | [XKURY=1, XUTUM=1]: 671 ==> [XU100=1]: 669 | 1.00 | 2.14 | 0.22 | 119.59 |
| 17 | [XUMAL=1, XUSRD=1, XUTUM=1]: 671 ==> [XU100=1]: 669 | 1.00 | 2.14 | 0.22 | 119.59 |
| 18 | [XBANK=1, XUMAL=1, XUSRD=1, XU100=1]: 670 ==> [XU030=1]: 668 | 1.00 | 2.08 | 0.22 | 116.06 |
| 19 | [XBANK=1, XUMAL=1, XUTUM=1]: 662 ==> [XU100=1]: 660 | 1.00 | 2.14 | 0.22 | 117.98 |
| 20 | [XUSRD=1, XKURY=1, XUTUM=1]: 662 ==> [XU100=1]: 660 | 1.00 | 2.14 | 0.22 | 117.98 |
| 21 | [XBANK=1, XUMAL=1, XU100=1, XUTUM=1]: 660 ==> [XU030=1]: 658 | 1.00 | 2.08 | 0.21 | 114.33 |
| 22 | [XBANK=1, XUMAL=1, XUSRD=1, XUTUM=1]: 653 ==> [XU030=1]: 651 | 1.00 | 2.08 | 0.21 | 113.12 |
| 23 | [XBANK=1, XUMAL=1, XUSRD=1, XU100=1, XUTUM=1]: 652 ==> [XU030=1]: 650 | 1.00 | 2.08 | 0.21 | 112.94 |
| 24 | [XUSRD=1, XUTUM=1]: 701 ==> [XU100=1]: 698 | 1.00 | 2.14 | 0.23 | 93.7 |
| 25 | [XUMAL=1, XUSRD=1, XU100=1]: 687 ==> [XU030=1]: 684 | 1.00 | 2.07 | 0.22 | 89.25 |
| 26 | [XUMAL=1, XUTUM=1]: 683 ==> [XU100=1]: 680 | 1.00 | 2.14 | 0.23 | 91.29 |
| 27 | [XBANK=1, XUSRD=1, XU100=1]: 683 ==> [XU030=1]: 680 | 1.00 | 2.07 | 0.22 | 88.73 |
| 28 | [XUMAL=1, XUSRD=1, XU100=1, XUTUM=1]: 669 ==> [XU030=1]: 666 | 1.00 | 2.07 | 0.22 | 86.92 |
| 29 | [XBANK=1, XUSRD=1, XUTUM=1]: 663 ==> [XU030=1]: 660 | 1.00 | 2.07 | 0.21 | 86.14 |
| 30 | [XBANK=1, XUMAL=1, XUTUM=1]: 662 ==> [XU030=1]: 659 | 1.00 | 2.07 | 0.21 | 86.01 |
| 31 | [XBANK=1, XUSRD=1, XU100=1, XUTUM=1]: 662 ==> [XU030=1]: 659 | 1.00 | 2.07 | 0.21 | 86.01 |
| 32 | [XUSRD=1, XU100=1, XKURY=1, XUTUM=1]: 660 ==> [XU030=1]: 657 | 1.00 | 2.07 | 0.21 | 85.75 |
| 33 | [XBANK=1, XUMAL=1, XUSRD=1, XUTUM=1]: 653 ==> [XU030=1, XU100=1]: 650 | 1.00 | 2.17 | 0.22 | 88.3 |
| 34 | [XUMAL=1, XU100=1, XKURY=1]: 652 ==> [XU030=1]: 649 | 1.00 | 2.07 | 0.21 | 84.71 |
| 35 | [XBANK=1, XU100=1, XKURY=1]: 650 ==> [XU030=1]: 647 | 1.00 | 2.07 | 0.21 | 84.45 |
| 36 | [XUMAL=1, XUSRD=1, XU100=1, XKURY=1]: 646 ==> [XU030=1]: 643 | 1.00 | 2.07 | 0.21 | 83.93 |
| 37 | [XUMAL=1, XKURY=1, XUTUM=1]: 644 ==> [XU030=1]: 641 | 1.00 | 2.07 | 0.21 | 83.67 |
| 38 | [XUMAL=1, XU100=1]: 698 ==> [XU030=1]: 694 | 0.99 | 2.07 | 0.22 | 72.55 |
| 39 | [XUMAL=1, XU100=1, XUTUM=1]: 680 ==> [XU030=1]: 676 | 0.99 | 2.07 | 0.22 | 70.68 |
| 40 | [XUSRD=1, XU100=1, XKURY=1]: 674 ==> [XU030=1]: 670 | 0.99 | 2.07 | 0.22 | 70.05 |
| 41 | [XUMAL=1, XUSRD=1, XUTUM=1]: 671 ==> [XU030=1]: 667 | 0.99 | 2.07 | 0.22 | 69.74 |
| 42 | [XU100=1, XKURY=1, XUTUM=1]: 669 ==> [XU030=1]: 665 | 0.99 | 2.07 | 0.21 | 69.53 |
| 43 | [XBANK=1, XUSRD=1, XUTUM=1]: 663 ==> [XU030=1, XU100=1]: 659 | 0.99 | 2.17 | 0.22 | 71.72 |
| 44 | [XUSRD=1, XKURY=1, XUTUM=1]: 662 ==> [XU030=1]: 658 | 0.99 | 2.07 | 0.21 | 68.8 |
| 45 | [XBANK=1, XUMAL=1, XUTUM=1]: 662 ==> [XU030=1, XU100=1]: 658 | 0.99 | 2.17 | 0.22 | 71.62 |
| 46 | [XUSRD=1, XU100=1, XUTUM=1]: 698 ==> [XU030=1]: 693 | 0.99 | 2.07 | 0.22 | 60.46 |
| 47 | [XBANK=1, XU100=1]: 696 ==> [XU030=1]: 691 | 0.99 | 2.07 | 0.22 | 60.28 |
| 48 | [XU100=1, XKURY=1]: 685 ==> [XU030=1]: 680 | 0.99 | 2.07 | 0.22 | 59.33 |
| 49 | [XBANK=1, XU100=1, XUTUM=1]: 673 ==> [XU030=1]: 668 | 0.99 | 2.07 | 0.22 | 58.29 |
| 50 | [XKURY=1, XUTUM=1]: 671 ==> [XU030=1]: 666 | 0.99 | 2.07 | 0.21 | 58.12 |
| 51 | [XUMAL=1, XUSRD=1, XUTUM=1]: 671 ==> [XU030=1, XU100=1]: 666 | 0.99 | 2.16 | 0.22 | 60.49 |
| 52 | [XUSRD=1, XKURY=1, XUTUM=1]: 662 ==> [XU030=1, XU100=1]: 657 | 0.99 | 2.16 | 0.22 | 59.68 |
| 53 | [XUMAL=1, XU030=1, XUSRD=1, XKURY=1]: 648 ==> [XU100=1]: 643 | 0.99 | 2.13 | 0.21 | 57.74 |
| 54 | [XUTUM=1]: 723 ==> [XU100=1]: 717 | 0.99 | 2.13 | 0.24 | 55.22 |
| 55 | [XUMAL=1, XUTUM=1]: 683 ==> [XU030=1]: 677 | 0.99 | 2.06 | 0.22 | 50.71 |
| 56 | [XU030=1, XUSRD=1, XKURY=1]: 676 ==> [XU100=1]: 670 | 0.99 | 2.13 | 0.22 | 51.63 |
| 57 | [XBANK=1, XUTUM=1]: 675 ==> [XU030=1]: 669 | 0.99 | 2.06 | 0.22 | 50.11 |

Borsa İstanbul Endekslerinin Birlikte Hareketi: FP Growth Algoritması İle Bir Uygulama

| | | | | | |
|-----|---|------|------|------|-------|
| 58 | [XKURY=1, XUTUM=1]: 671 ==> [XU030=1, XU100=1]: 665 | 0.99 | 2.16 | 0.22 | 51.85 |
| 59 | [XUMAL=1, XU100=1, XKURY=1]: 652 ==> [XUSRD=1]: 646 | 0.99 | 2.08 | 0.21 | 48.87 |
| 60 | [XUMAL=1, XU030=1, XU100=1, XKURY=1]: 649 ==> [XUSRD=1]: 643 | 0.99 | 2.08 | 0.21 | 48.64 |
| 61 | [XUSRD=1, XU100=1]: 724 ==> [XU030=1]: 717 | 0.99 | 2.06 | 0.23 | 47.03 |
| 62 | [XUSRD=1, XUTUM=1]: 701 ==> [XU030=1]: 694 | 0.99 | 2.06 | 0.22 | 45.54 |
| 63 | [XUMAL=1, XUTUM=1]: 683 ==> [XU030=1, XU100=1]: 676 | 0.99 | 2.16 | 0.23 | 46.18 |
| 64 | [XBANK=1, XUTUM=1]: 675 ==> [XU030=1, XU100=1]: 668 | 0.99 | 2.16 | 0.22 | 45.64 |
| 65 | [XBANK=1, XUSRD=1, XKURY=1]: 653 ==> [XU030=1]: 646 | 0.99 | 2.06 | 0.21 | 42.42 |
| 66 | [XU100=1, XUTUM=1]: 717 ==> [XU030=1]: 709 | 0.99 | 2.06 | 0.23 | 41.4 |
| 67 | [XUSRD=1, XUTUM=1]: 701 ==> [XU030=1, XU100=1]: 693 | 0.99 | 2.15 | 0.23 | 42.13 |
| 68 | [XBANK=1, XUMAL=1, XU100=1]: 678 ==> [XUSRD=1]: 670 | 0.99 | 2.08 | 0.22 | 39.53 |
| 69 | [XBANK=1, XUMAL=1, XU030=1, XU100=1]: 676 ==> [XUSRD=1]: 668 | 0.99 | 2.08 | 0.22 | 39.41 |
| 70 | [XU030=1, XKURY=1, XUTUM=1]: 666 ==> [XUSRD=1]: 658 | 0.99 | 2.08 | 0.21 | 38.83 |
| 71 | [XU030=1, XU100=1, XKURY=1, XUTUM=1]: 665 ==> [XUSRD=1]: 657 | 0.99 | 2.08 | 0.21 | 38.77 |
| 72 | [XBANK=1, XUMAL=1, XU100=1, XUTUM=1]: 660 ==> [XUSRD=1]: 652 | 0.99 | 2.08 | 0.21 | 38.48 |
| 73 | [XBANK=1, XUMAL=1, XU030=1, XUTUM=1]: 659 ==> [XUSRD=1]: 651 | 0.99 | 2.08 | 0.21 | 38.42 |
| 74 | [XBANK=1, XUMAL=1, XU030=1, XU100=1, XUTUM=1]: 658 ==> [XUSRD=1]: 650 | 0.99 | 2.08 | 0.21 | 38.36 |
| 75 | [XUMAL=1, XU030=1, XKURY=1]: 657 ==> [XU100=1]: 649 | 0.99 | 2.12 | 0.21 | 39.03 |
| 76 | [XUMAL=1, XUSRD=1, XKURY=1]: 656 ==> [XU030=1]: 648 | 0.99 | 2.06 | 0.21 | 37.88 |
| 77 | [XBANK=1, XU030=1, XKURY=1]: 655 ==> [XU100=1]: 647 | 0.99 | 2.12 | 0.21 | 38.91 |
| 78 | [XBANK=1, XU100=1, XKURY=1]: 650 ==> [XUSRD=1]: 642 | 0.99 | 2.08 | 0.21 | 37.89 |
| 79 | [XKURY=1, XUTUM=1]: 671 ==> [XUSRD=1]: 662 | 0.99 | 2.08 | 0.21 | 35.21 |
| 80 | [XU100=1]: 745 ==> [XU030=1]: 735 | 0.99 | 2.05 | 0.24 | 35.2 |
| 81 | [XBANK=1, XU030=1, XUTUM=1]: 669 ==> [XUSRD=1]: 660 | 0.99 | 2.08 | 0.21 | 35.1 |
| 82 | [XU100=1, XKURY=1, XUTUM=1]: 669 ==> [XUSRD=1]: 660 | 0.99 | 2.08 | 0.21 | 35.1 |
| 83 | [XBANK=1, XU030=1, XU100=1, XUTUM=1]: 668 ==> [XUSRD=1]: 659 | 0.99 | 2.08 | 0.21 | 35.05 |
| 84 | [XU030=1, XKURY=1, XUTUM=1]: 666 ==> [XUSRD=1, XU100=1]: 657 | 0.99 | 2.18 | 0.22 | 36.48 |
| 85 | [XBANK=1, XUMAL=1, XUTUM=1]: 662 ==> [XUSRD=1]: 653 | 0.99 | 2.08 | 0.21 | 34.73 |
| 86 | [XBANK=1, XU030=1, XUSRD=1, XUTUM=1]: 660 ==> [XUMAL=1]: 651 | 0.99 | 2.01 | 0.2 | 33.6 |
| 87 | [XBANK=1, XUMAL=1, XU030=1, XUTUM=1]: 659 ==> [XUSRD=1, XU100=1]: 650 | 0.99 | 2.18 | 0.22 | 36.1 |
| 88 | [XBANK=1, XU030=1, XUSRD=1, XU100=1, XUTUM=1]: 659 ==> [XUMAL=1]: 650 | 0.99 | 2.01 | 0.2 | 33.55 |
| 89 | [XUMAL=1, XU030=1, XKURY=1]: 657 ==> [XUSRD=1]: 648 | 0.99 | 2.07 | 0.21 | 34.47 |
| 90 | [XBANK=1, XU030=1, XKURY=1]: 655 ==> [XUSRD=1]: 646 | 0.99 | 2.07 | 0.21 | 34.37 |
| 91 | [XUMAL=1, XU100=1, XKURY=1]: 652 ==> [XUTUM=1]: 643 | 0.99 | 2.18 | 0.22 | 35.76 |
| 92 | [XUMAL=1, XU100=1, XKURY=1]: 652 ==> [XU030=1, XUSRD=1]: 643 | 0.99 | 2.16 | 0.22 | 35.43 |
| 93 | [XUMAL=1, XU030=1, XU100=1]: 694 ==> [XUSRD=1]: 684 | 0.99 | 2.07 | 0.22 | 33.1 |
| 94 | [XBANK=1, XUMAL=1, XUSRD=1]: 690 ==> [XU030=1]: 680 | 0.99 | 2.05 | 0.22 | 32.6 |
| 95 | [XU030=1, XU100=1, XKURY=1]: 680 ==> [XUSRD=1]: 670 | 0.99 | 2.07 | 0.22 | 32.43 |
| 96 | [XBANK=1, XUMAL=1, XU100=1]: 678 ==> [XU030=1, XUSRD=1]: 668 | 0.99 | 2.16 | 0.22 | 33.49 |
| 97 | [XUMAL=1, XU030=1, XUTUM=1]: 677 ==> [XUSRD=1]: 667 | 0.99 | 2.07 | 0.22 | 32.29 |
| 98 | [XUMAL=1, XU030=1, XU100=1, XUTUM=1]: 676 ==> [XUSRD=1]: 666 | 0.99 | 2.07 | 0.22 | 32.24 |
| 99 | [XBANK=1, XU030=1, XUTUM=1]: 669 ==> [XUMAL=1]: 659 | 0.99 | 2.01 | 0.21 | 30.96 |
| 100 | [XBANK=1, XU030=1, XUTUM=1]: 669 ==> [XUSRD=1, XU100=1]: 659 | 0.99 | 2.18 | 0.22 | 33.32 |
| 101 | [XBANK=1, XU030=1, XU100=1, XUTUM=1]: 668 ==> [XUMAL=1]: 658 | 0.99 | 2.01 | 0.21 | 30.91 |

(Conf: güven düzeyini, lift: birlikte hareket etme katsayısı, lev: kaldıraç etkisini ve Conv: ilişki düzeyini göstermektedir.)

Tabloda yer alan birliktelik kurallarının ilk 37'si %100 güven düzeyinde, diğerleri ise %99 güven düzeyindedir. Birinci birliktelik kuralına baktığımızda, toplam 1601 günlük süreçte, Borsa İstanbul 30 Endeksi (XU030) ile Borsa İstanbul Tüm Endeksi (XUTUM) 710 gün birlikte hareket etmiştir. Bu birlikte harekete Borsa İstanbul 100 (XU100) endeksi 709 gün eşlik etmiştir. Bu kuralın güven ölçütü, 709/710 işlemi sonucu %100 olarak hesaplanmıştır. Birliktelik kuralının üstün yani; kısa veya uzun vadeli nedensellik ilişkisini aramadan çok endekslerin finans piyasalarını ilgilendiren gelişmelere verdiği eş zamanlı tepkinin yansımasıdır (Karaatlı vd. 2021). Bu birlikte hareket kendi içinde tutarlıdır. Çünkü XU100 endeksi XU030 endeksinde yer alan hisse senetlerini kapsamaktadır, XUTUM endeksi de XU100 endeksinde yer alan hisse senetlerini kapsamaktadır. Dolayısıyla birlikte hareketleri, her zaman benzer olmak zorunda olmasa da, doğaldır. İkinci birliktelik kuralında birinci kuralda yer alan endekslere ilave olarak sürdürülebilirlik endeksi de yer almıştır. Üçüncü birliktelik kuralında XU030, XU100 ve XUTUM endekslerine Mali Endeks eşlik ederken, dördüncü kuralda da Bankacılık Endeksi eşlik etmiştir. Sektör endeksleri olarak bankacılık ve mali endeks, Borsa İstanbul'un gösterge endeksleri diyebileceğimiz XU030 ve XU100 endekslerindeki değişimlere eşlik etmiştir. Araştırma kapsamında 30 endeks yer almasına rağmen, %100 güven düzeyine sahip ilk 37 birliktelik kuralında 7 endeks yer almıştır. Bu endeksler XU030, XUTUM, XU100, XUSRD, XUMAL, XBANK ve XKURY'dir.

Çalışmanın ikinci aşamasında XU100, XU030, XUTUM, XKURY ve XUSRD endeksleri analizden çıkartılarak sadece sektör endekslerinin bulunduğu bir analiz daha yapılmıştır. Burada amaç sektörel anlamda karma endeksleri analiz dışında tutarak sektörler arası birlikte hareketi ortaya koymaktır. Analiz sonucunda elde edilen kurallara Tablo 3'te yer verilmiştir.

Tablo 3. Sektörel Endeksler İçin %95 Güven Aralığında Bulunan Birliktelik Kuralları

| Sıra | Birliktelik Kuralları | Conf | Lift | Level | Conv. |
|------|---|------|------|-------|--------|
| 1 | [XBANK=1, XHOLD=1, XTM25=1]: 526 ==> [XUMAL=1]: 526 | 1.00 | 2.04 | 0.17 | 267.76 |
| 2 | [XBANK=1, XHOLD=1, XUSIN=1]: 483 ==> [XUMAL=1]: 483 | 1.00 | 2.04 | 0.15 | 245.87 |
| 3 | [XBANK=1, XHOLD=1]: 605 ==> [XUMAL=1]: 604 | 1.00 | 2.03 | 0.19 | 153.99 |
| 4 | [XBANK=1, XGMYO=1, XTM25=1]: 502 ==> [XUMAL=1]: 495 | 0.99 | 2.01 | 0.16 | 31.94 |
| 5 | [XBANK=1, XMESY=1, XTM25=1]: 492 ==> [XUMAL=1]: 483 | 0.98 | 2.00 | 0.15 | 25.05 |
| 6 | [XBANK=1, XTM25=1, XUSIN=1]: 535 ==> [XUMAL=1]: 523 | 0.98 | 1.99 | 0.16 | 20.95 |
| 7 | [XUMAL=1, XILTM=1]: 533 ==> [XBANK=1]: 521 | 0.98 | 1.89 | 0.15 | 19.85 |
| 8 | [XUMAL=1, XMANA=1]: 534 ==> [XBANK=1]: 519 | 0.97 | 1.88 | 0.15 | 16.16 |
| 9 | [XUMAL=1, XGMYO=1, XTM25=1]: 510 ==> [XBANK=1]: 495 | 0.97 | 1.88 | 0.14 | 15.43 |
| 10 | [XULAS=1, XUMAL=1]: 577 ==> [XBANK=1]: 560 | 0.97 | 1.88 | 0.16 | 15.52 |
| 11 | [XUMAL=1, XTM25=1, XUSIN=1]: 539 ==> [XBANK=1]: 523 | 0.97 | 1.88 | 0.15 | 15.35 |
| 12 | [XBANK=1, XMANA=1, XTM25=1]: 500 ==> [XUMAL=1]: 485 | 0.97 | 1.98 | 0.15 | 15.91 |
| 13 | [XUMAL=1, XMANA=1, XTM25=1]: 500 ==> [XBANK=1]: 485 | 0.97 | 1.88 | 0.14 | 15.13 |
| 14 | [XUMAL=1, XTM25=1]: 632 ==> [XBANK=1]: 613 | 0.97 | 1.88 | 0.18 | 15.30 |
| 15 | [XBANK=1, XUSIN=1]: 565 ==> [XUMAL=1]: 548 | 0.97 | 1.98 | 0.17 | 15.98 |
| 16 | [XUMAL=1, XMESY=1, XTM25=1]: 498 ==> [XBANK=1]: 483 | 0.97 | 1.88 | 0.14 | 15.07 |
| 17 | [XUMAL=1, XUHZ=1]: 559 ==> [XBANK=1]: 542 | 0.97 | 1.88 | 0.16 | 15.03 |
| 18 | [XUMAL=1, XMESY=1]: 551 ==> [XBANK=1]: 534 | 0.97 | 1.88 | 0.16 | 14.82 |
| 19 | [XUMAL=1, XUTEK=1]: 545 ==> [XBANK=1]: 528 | 0.97 | 1.88 | 0.15 | 14.66 |
| 20 | [XBANK=1, XTM25=1]: 633 ==> [XUMAL=1]: 613 | 0.97 | 1.97 | 0.19 | 15.34 |
| 21 | [XUMAL=1, XHOLD=1, XTM25=1]: 544 ==> [XBANK=1]: 526 | 0.97 | 1.87 | 0.15 | 13.86 |

| | | | | | |
|----|---|------|------|------|-------|
| 22 | [XUMAL=1, XKMYA=1]: 516 ==> [XBANK=1]: 498 | 0.97 | 1.87 | 0.14 | 13.15 |
| 23 | [XUMAL=1, XTMAST=1]: 543 ==> [XBANK=1]: 524 | 0.97 | 1.87 | 0.15 | 13.14 |
| 24 | [XUMAL=1, XUSIN=1]: 568 ==> [XBANK=1]: 548 | 0.96 | 1.87 | 0.16 | 13.09 |
| 25 | [XBANK=1, XGMYO=1]: 587 ==> [XUMAL=1]: 566 | 0.96 | 1.96 | 0.17 | 13.58 |
| 26 | [XUMAL=1, XHOLD=1, XUSIN=1]: 501 ==> [XBANK=1]: 483 | 0.96 | 1.87 | 0.14 | 12.76 |
| 27 | [XUMAL=1, XTMEKS=1]: 512 ==> [XBANK=1]: 493 | 0.96 | 1.87 | 0.14 | 12.39 |
| 28 | [XUMAL=1, XKAGT=1]: 533 ==> [XBANK=1]: 513 | 0.96 | 1.87 | 0.15 | 12.29 |
| 29 | [XUMAL=1, XGIDA=1]: 518 ==> [XBANK=1]: 498 | 0.96 | 1.86 | 0.14 | 11.94 |
| 30 | [XBANK=1, XKAGT=1]: 534 ==> [XUMAL=1]: 513 | 0.96 | 1.96 | 0.16 | 12.36 |
| 31 | [XBANK=1, XMESY=1]: 556 ==> [XUMAL=1]: 534 | 0.96 | 1.96 | 0.16 | 12.31 |
| 32 | [XUMAL=1, XELKT=1]: 549 ==> [XBANK=1]: 527 | 0.96 | 1.86 | 0.15 | 11.55 |
| 33 | [XUMAL=1, XGMYO=1]: 590 ==> [XBANK=1]: 566 | 0.96 | 1.86 | 0.16 | 11.42 |
| 34 | [XUMAL=1]: 786 ==> [XBANK=1]: 753 | 0.96 | 1.86 | 0.22 | 11.19 |
| 35 | [XBANK=1, XTMAST=1]: 547 ==> [XUMAL=1]: 524 | 0.96 | 1.95 | 0.16 | 11.60 |
| 36 | [XUMAL=1, XBLSM=1]: 515 ==> [XBANK=1]: 493 | 0.96 | 1.86 | 0.14 | 10.84 |
| 37 | [XBANK=1, XKMYA=1]: 521 ==> [XUMAL=1]: 498 | 0.96 | 1.95 | 0.15 | 11.05 |
| 38 | [XBANK=1, XELKT=1]: 552 ==> [XUMAL=1]: 527 | 0.95 | 1.94 | 0.16 | 10.81 |
| 39 | [XBANK=1, XUMAL=1, XUSIN=1]: 548 ==> [XTM25=1]: 523 | 0.95 | 2.11 | 0.17 | 11.55 |
| 40 | [XBANK=1, XUHIZ=1]: 568 ==> [XUMAL=1]: 542 | 0.95 | 1.94 | 0.16 | 10.71 |
| 41 | [XUMAL=1, XHOLD=1]: 634 ==> [XBANK=1]: 604 | 0.95 | 1.85 | 0.17 | 9.90 |
| 42 | [XBANK=1, XULAS=1]: 589 ==> [XUMAL=1]: 560 | 0.95 | 1.94 | 0.17 | 9.99 |
| 43 | [XUMAL=1, XUSIN=1]: 568 ==> [XTM25=1]: 539 | 0.95 | 2.10 | 0.18 | 10.37 |
| 44 | [XBANK=1, XMANA=1]: 548 ==> [XUMAL=1]: 519 | 0.95 | 1.93 | 0.16 | 9.30 |
| 45 | [XBANK=1, XUSIN=1]: 565 ==> [XTM25=1]: 535 | 0.95 | 2.09 | 0.17 | 9.98 |

XU100, XU030, XUTUM, XKURY ve XUSRD endeksleri analizden çıkartıldığında %95 güven aralığında elde edilen sonuçlar Tablo 3'te gösterildiği gibidir. Tablo 3'teki 45 kurala bakıldığında XUMAL endeksinin 24, XBANK endeksinin ise 20 kuralda yer aldığı görülmektedir. Üç adet endeksin birlikte hareket ettiği kural sayısı 11, iki farklı endeksin birlikte hareket ettiği kural sayısı 33'tür. Tablo 3'te 34. sırada yer alan kurala bakıldığında ise, XUMAL ile XBANK arasında birliktelik kuralı tespit edilmiştir. Bu kural en yüksek frekasin bulunduğu kuraldır. 1501 günün 753'ünde XUMAL ve XBANK endeksleri birlikte hareket etmektedir. Elde edilen birliktelik kurallarına bakıldığında ilk üç kuralın güven değeri 1.00 olarak bulunmuştur. İlk kurala bakıldığında XBANK, XHOLD ve XTM25 endeksleri 526 kez birlikte hareket ederken, XUMAL endeksi de 526 kez bu endekslere eşlik etmiştir. İkinci kurala bakıldığında XBANK, XHOLD, XUSIN endeksleri yine XUMAL endeksi ile birlikte hareket ederken bu birliktelik 483 kez gerçekleşmiştir. Üçüncü kuralda ise, XBANK ve XHOLD endeksleri 605 kez birlikte hareket etmiş, XUMAL endeksi ise bu birlikteliğin 604'ünde bu endekslere eşlik etmiştir. Bu bölümde yer alan her kuralda ya XBANK ya da XUMAL endeksi bulunmaktadır. Ayrıca 45 kuralın 43 tanesinde iki endeks birlikte yer almaktadır. Bu iki endeks arasında önemli ölçüde birlikte hareketten söz edilebilir. Göze çarpan diğer birlikteliklere gelince; 45 birliktelik kuralının 13 tanesinde XTM25 (Temettü 25) Endeksi XBANK ve XUMAL endeksleriyle birlikte hareket etmektedir. Ayrıca 1 kuralda XUMAL ve XUSIN endeksleriyle, 1 kuralda da XBANK ve XUSIN endeksleriyle birliktelik görülmektedir. 45 kuralın 9 tanesinde Borsa İstanbul Sınai Endeksi (XUSIN) yer almaktadır. Bunların 6 tanesinde XBANK ve XUMAL ile birliktedir. Yani bankacılık ve mali endeksteği değişimlere sınai endeks de benzer tepkiyi vermiştir. Yine 6 kuralda Borsa İstanbul Holding ve Yatırım Endeksi, XBANK ve XUMAL endeksleriyle birlikte yer almıştır.

5. SONUÇ

Popüler bir yatırım aracı olan hisse senetleri, yatırımcılar tarafından sıklıkla tercih edilmektedir. Çeşitli analiz yöntemleri kullanılarak yatırımcıların karar almaları kolaylaştırılmaktadır. Veri madenciliği kapsamında birliktelik analizi de bunlardan biridir. Bu çalışmada Borsa İstanbul Pay Piyasası'nda yer alan otuz farklı endeks analize dahil edilerek, hangi endekslerin birlikte hareket ettiği birliktelik analizi yardımıyla ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu çalışmadan elde edilen temel sonuçlardan biri; Borsa İstanbul 30 Endeksi (XU030) ile Borsa İstanbul Tüm Endeksi (XUTUM) 710 gün birlikte hareket etmesidir. Bu harekete Borsa İstanbul 100 endeksi 709 gün eşlik etmiştir. Analizde elde edilen ikinci birliktelik kuralında birinci kuralda yer alan değişkenlere ilave olarak sürdürülebilirlik endeksi de yer almıştır. Bir sonraki kuralda XU030, XU100 ve XUTUM endekslerine Mali Endeks eşlik ederken, dördüncü kuralda da Bankacılık Endeksi katılmıştır. Sektör endeksleri olarak bankacılık ve mali endeks, Borsa İstanbul'un göstere endeksleri diyebileceğimiz XU030 ve XU100 endekslerindeki değişimlere eşlik etmiştir. Araştırma kapsamında 30 endeks yer almasına rağmen, %100 güven düzeyine sahip ilk 37 birliktelik kuralında 7 endeks; XU030, XUTUM, XU100, XUSRD, XUMAL, XBANK ve XKURY'dir. yer almıştır. Bu endeksler arasında baskın bir birlikte hareketten söz edilebilir.

İkinci aşamada sektör endeksleri üzerine bir analiz gerçekleştirilmiştir. Burada XBANK ve XUMAL endeksleri arasında çok belirgin bir birliktelik göze çarpmaktadır. 34. sırada yer alan kurala bakıldığında ise, XUMAL ile XBANK arasında birliktelik kuralı tespit edilmiştir. Bu kural en yüksek frekansı bulduğu kuraldır. 1501 günün 753'ünde XUMAL ve XBANK endeksleri birlikte hareket etmektedir. Bu bölümde yer alan her kuralda ya XBANK ya da XUMAL endeksi bulunmaktadır. Ayrıca 45 kuralın 43 tanesinde iki endeks birlikte yer almaktadır. Bu iki endeks arasında önemli ölçüde birlikte hareketten söz edilebilir. Ayrıca XTM25, XUSIN ve XHOLD endeksleri ile XBANK ve XUMAL endekslerinin birlikte hareketi dikkat çekicidir. 45 kuralın 9 tanesinde Borsa İstanbul Sınai Endeksi (XUSIN) yer almaktadır. Bunların 6 tanesinde XBANK ve XUMAL ile birlikte yer almaktadır. Yani bankacılık ve mali endeksteği değişimlere sınai endeks de benzer tepkiyi vermiştir. Yine 6 kuralda Borsa İstanbul Holding ve Yatırım Endeksi, XBANK ve XUMAL endeksleriyle birlikte yer almıştır.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar ışığında bireysel ve kurumsal yatırımcılar portföy çeşitlendirmesi yaparken benzer hareketi sergilemeyen endekslerde yer alan hisse senetlerini kullanabilirler. Örneğin XBANK ve XUMAL endeksleri portföy çeşitlendirme açısından başarılı sonuçlar vermeyebilir. Ayrıca ekonomik sonuç doğurabilecek olaylara hızlı tepki veren bir endeksi birlikte hareket ettiği diğer endekslerin takip etmesi beklentisiyle, yatırımcılar kazanç elde imkanı bulacaktır. Örneğin Borsa İstanbul 30 endeksinde başlayan yukarı yönlü hareketin Borsa İstanbul 100 Endeksi'ne ve Borsa İstanbul Tüm Endeksi'ne yayılacağı düşünülebilir. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda gün içi verilerle hisse senedi bazlı araştırmalar gerçekleştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Abdullah, S. S. - Rahaman, M. S. (2012), "Stock Market Prediction Model Using TPWS and Association Rules Mining", 2012 15th International Conference on Computer and Information Technology (ICIT), ss.390-395.
- Arafah, A. A. - Mukhlash, I. (2015), "The Application of Fuzzy Association Rule on Co-Movement Analyze of Indonesian Stock Price", Procedia Computer Science 59, ss.235-243.
- Chen, M. S. - Han, J. - Yu, P. S. (1996), "Data Mining: An Overview From a Database Perspective", IEEE Transactions on Knowledge and Data Engineering 8(6), ss.866-883.
- Deniz, S. S. (2018), "FP-Growth Algoritması – WEKA Uygulaması", International Journal on Mathematic, Engineering and Naturel Sciences 6, ss.38-44.
- Gazel, S. - Akel, V. (2018), "Borsa İstanbul'da Sektör Sınıflandırmasının Kümeleme Analizi İle Belirlenmesi", Muhasebe ve Finansman Dergisi, Ocak, ss.147-164.
- Gaudioso, E. - Montero, M. - Olmo, F. H. (2012), "Supporting Teachers in Adaptive Educational Systems Through Predictive Models: A Proof of Concept", Expert Systems with Applications 39, ss.621-625.

- Han, J. - Kamber, M. (2012), *Data Mining Concept and Techniques*, Morgan Kaufmann Publishers, (Third Edition), USA.
- Hsieh, Y. L. - Yang, D. L. - Wu, J. (2006), "Using Data Mining to Study Upstream and Downstream Causal Relationship in the Stock Market", *Proceedings of the 9th Joint International Conference on Information Sciences*, ss.1-4.
- Jalpa, P. P. - Rustom, M. D. (2017), "A Novel Hybrid Method for Generating Association Rules for Stock Market Data", *International Journal of Latest Technology in Engineering, Management & Applied Science 3rd Special Issue on Engineering and Technology* 6(7), ss.6-15.
- Kalfa, V. R. - Bekçioğlu, S. (2013), "İMKB'de İşlem Gören Gıda, Tekstil ve Çimento Sektörü Şirketlerinin Finansal Oranlar Yardımıyla Kümelenmesi", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, EYİ 2013 Özel Sayısı, ss.441-464.
- Karaatlı, M. - Kocabıyık, T. - Yalçınmer Çal, D. - Çolak, M. (2021), "BIST-30 Endeksinde Yer Alan Payların Ortak Hareketlerinin Veri Madenciliği Kapsamında Birliktelik Kuralı İle İncelenmesi", *Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 13 (25), ss.548-571.
- Karabayır, M. E. - Doğanay, M. (2010), "Kümeleme Analizi İle Portföy Seçimi: İMKB-100 Endeksi Üzerine Bir Çalışma", *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi* 2, ss.160-179.
- Liao, S. H. - Chou, S. Y. (2013), "Data Mining Investigation of Co-Movements on the Taiwan and China Stock Markets for Future Investments Portfolio", *Expert System with Application* 40, ss.1542-1554.
- Liao, S. H. - Chu, P. H. - You, Y. L. (2011), "Mining the Co-Movement Between Foreign Exchange Rates and Category Stock Index in the Taiwan Financial Capital Market", *Expert System with Application* 38, ss.4608-4617.
- Liao, S. H. - Ho, H. H. - Lin, H. W. (2008), "Mining Stock Category Association and Cluster on Taiwan Stock Market", *Expert System with Application* 35, ss.19-29.
- Na, S. H. - Sohn, S. Y. (2011), "Forecasting Changes in Korea Composite Stock Price Index (KOSPI) Using Association Rules. *Expert System with Applications* 38, 9046-9049.
- Prasanna, S. & Ezhilmaran, D. (2016), "Association Rule Mining Using Enhanced Apriori with Modified GA for Stock Prediction", *International Journal Data Mining, Modelling and Management, International Journal of Data Mining, Modelling and Management*, 8(2), ss.1-13.
- Tekin, B. (2018), "Ward, K-Ortalamlar ve İki Adımlı Kümeleme Analizi İle Finansal Göstergeler Temelinde Hisse Senedi Tercih", *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(40), ss.401-436.
- Ünsal, Ö. (2020), "Veri Madenciliği Teknikleri İle Hisse Senetleri Arasındaki Fiyat Etkileşimlerinin Belirlenmesi", *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 8(5), ss.106-112.
- Voditel, P. P. - Deshpande, U. (2013), "A Stock Market Portfolio Recommender System Based on Association Rule Mining", *Applied Soft Computing* 13, ss.1055-163.

ROL İÇİ VE ROL DIŞI PERFORMANSTA İŞ TALEPLERİNİN – İŞ KAYNAKLARININ VE PSİKOLOJİK SÖZLEŞMENİN ETKİLERİ: ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN DÜZENLEYİCİLİK ROLÜ¹²

Selen DOĞAN

Prof. Dr., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Niğde, Türkiye.

E-posta: sdogan01@ohu.edu.tr ORCID: 0000-0002-4019-5581

Mehtap ŞEKER KAYAR

Dr. Öğr. Gör., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Gemerek Meslek Yüksekokulu, Sivas, Türkiye.

E-posta: mehtapseker_8@hotmail.com ORCID: 0000-0001-9375-6365

Makale geliş tarihi: 09.09.2021 Makale kabul tarihi: 15.12.2021 iThenticate benzerlik oranı: % 19

Kaynak gösterimi (APA 6):

Doğan, S., & Şeker Kayar, M. (2021). Rol İçi ve Rol Dışı Performansta İş Taleplerinin –İş Kaynaklarının ve Psikolojik Sözleşmenin Etkileri: Örgüt Kültürünün Düzenleyicilik Rolü. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi (IJBEMP)*, 5(2), 673-697.

¹ Bu çalışma, Prof. Dr. Selen DOĞAN danışmanlığında Mehtap ŞEKER KAYAR'ın Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde bitirilen “**Rol İçi ve Rol Dışı Performansta İş Taleplerinin –İş Kaynaklarının ve Psikolojik Sözleşmenin Etkileri: Örgüt Kültürünün Düzenleyicilik Rolü**” başlıklı Doktora Tezinden hazırlanmıştır.

² Bu çalışmaya olan destekleri için Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) Birimi (Proje No: SOB 2017/04-BAGEP)' ne teşekkür ederiz.

**ROL İÇİ VE ROL DIŞI PERFORMANSTA İŞ TALEPLERİNİN – İŞ KAYNAKLARININ VE
PSİKOLOJİK SÖZLEŞMENİN ETKİLERİ:
ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN DÜZENLEYİCİLİK ROLÜ**

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, rol içi ve rol dışı performansta iş talepleri - iş kaynaklarının ve psikolojik sözleşmenin etkilerinde örgüt kültürünün düzenleyicilik rolü olup olmadığını ortaya çıkarmaktır. Araştırmada, Kayseri’de faaliyet gösteren mobilya ve bilişim sektöründe yer alan 528 çalışana sistematik veri toplama yöntemi olan anket kullanılarak nicel bir araştırma tekniği kullanılmıştır. Elde edilen verilerden yararlanılarak ise geçerlilik, güvenilirlik, hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır. Analiz sonuçlarında rol içi ve rol dışı performansta iş talepleri – iş kaynaklarının ve psikolojik sözleşmenin etkilerinde örgüt kültürünün düzenleyicilik rolünün olduğu ortaya çıkmıştır. Bu çalışma, rol içi ve rol dışı performansta iş talepleri – iş kaynaklarının ve psikolojik sözleşmenin etkilerinde örgüt kültürünü düzenleyicilik rolü olup olmadığını ortaya koyması açısından önemli görülmekte ve literatür alanındaki bu boşluğa ışık tutmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş Talepleri, İş Kaynakları, Rol İçi ve Rol Dışı Performans, Psikolojik Sözleşme, Örgüt Yapısı

**THE EFFECTS OF JOB DEMANDS - JOB RESOURCES AND PSYCHOLOGICAL CONTRACT ON
IN-ROLE AND EXTRA-ROLE PERFORMANCE:
MODERATING ROLE OF ORGANIZATIONAL CULTURE**

ABSTRACT

The aim of this study is to reveal whether organizational culture has a moderating role in the effects of job demands - job resources and psychological contract on in-role and extra-role performance. In the research, a quantitative research technique was used by using a questionnaire, which is a systematic data collection method, to 528 employees in the furniture and informatics sector operating in Kayseri. Using the obtained data, validity, reliability and hierarchical regression analyzes were performed. The results of the analysis revealed that organizational culture has a regulatory role in the effects of job demands – job resources and psychological contract on in-role and extra-role performance. This study is important in terms of revealing whether organizational culture has a regulatory role in the effects of job demands – job resources and psychological contract in in-role and extra-role performance and sheds light on this gap in the literature.

Keywords: Job Demands- Job Resources, In-Role and Extra - Role Performance, Psychological Contract, Organizational Structure

1. GİRİŞ

Sürekli ve hızlı bir değişim ve gelişim süreci içinde yer alan örgütler; varlıklarını sürdürebilmek, rekabet güçlerini artırabilmek, değişen koşullara kolayca uyum sağlayarak etkinliklerini bir adım öteye taşıyabilmek için pek çok konuda dikkatli davranmak durumundadır. Örgütün öncelikli paydaşları arasında yer alan ve örgütün etkinliği, verimliliği ile performansına önemli ölçüde katkı sağlayan çalışanlarla örgüt arasındaki ilişkiler de örgütün dikkatli davranması gereken konular arasında yer almaktadır.

Örgütle çalışanlar arasındaki ilişki resmi, yazılı ve önceden sınırları belirlenmiş kurallara göre yürütülmektedir. Fakat bu kurallar dışında tarafların ilişkilerini belirleyen, yazılı olmayan, psikolojik sözleşme olarak literatürde yer edinen ve taraflar arasındaki ilişkinin devamını sağlayan bir bağ bulunmaktadır. Psikolojik sözleşme olarak adlandırılan bu bağ, örgüt-çalışan ilişkilerine dair ele alınan önemli konulardan biridir. Bir diğer konu ise örgütte yerine getirilen işlerin fiziksel, sosyal, örgütsel özelliklerini içeren iş talepleri ile iş kaynaklarıdır.

Örgüt kültürü ise bir örgütte kuşaktan kuşağa aktarılabilen ve hem örgütü betimleyen hem de çalışan davranışlarını şekillendiren ortak değer, inanç ve kurallardan oluşmaktadır. Örgüt kültürü, sahip olduğu bu özellikler sayesinde, örgütte birçok işlevi de yerine getirmektedir. Bir örgütü diğer örgütlerden farklı kılan örgüt kültürü, aynı zamanda, çalışanları neyi, nasıl ve ne gerekçe ile yapacakları konusunda bilgilendirmektedir.

Bu değişkenlerin belirtilen nitelikleri bağlamında yapılan çalışmanın amacı, rol içi ve rol dışı performansta iş talepleri – iş kaynaklarının ve psikolojik sözleşmenin etkilerinde örgüt kültürünün düzenleyicilik rolü olup olmadığını ortaya koymaktır. Psikolojik sözleşme ve iş talepleri ile iş kaynakları konuları örgüt ve çalışan ilişkileri açısından önemli bulunmasına rağmen ulusal alanda bu konularda yeterli düzeyde araştırma görülmemektedir.

Yapılan çalışmada SPSS programı kullanılarak hiyerarşik regresyon ve düzenleyici etki analizleri yapılmış ve sonuçlar değerlendirilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda rol içi ve rol dışı performansta iş talepleri- iş kaynaklarının ve psikolojik sözleşmenin etkilerinde örgüt kültürünün düzenleyici rolü olduğu ortaya çıkmıştır. Literatürde bu alanda yapılmış bir çalışma olmadığından çalışmada elde edilen sonuçların önemli bir boşluğu doldurduğu ve bu alanda yapılacak başka çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgüt Kültürü Ve Yapısı Kavramına Genel Bir Bakış

Schein (1990) kültürü, bir dizi farklı değerler ve başarıya giden yolda kabul edilebilir davranışlar olarak tanımlamaktadır. Kotter ve Heskett (1992) ise bir dizi inançlar, toplanan bilgiler, açıklamalar, değerler, iletişim, aynı zamanda ve aynı yerde bir grup insan davranışı ve genellikle toplum değerlerinin kurulması olarak açıklamaktadır (Shahzad, Lugman, Khan ve Shabbir, 2012: 987). Örgüt kültürü, örgüt çalışanlarının kabul edilebilir ya da edilemez olduğunu düşündükleri eylemlerin anlaşılmasına yardımcı olan bir dizi değerler, inançlar ve normlar bütünüdür (Griffen ve Moorhead, 2014: 494). Aynı zamanda “bir grubun sahip olduğu ve çeşitli ortamları nasıl algıladığını, hakkında ne düşündüğünü ve nasıl tepki verdiğini belirleyen, paylaşılan, kabul edilen örtük varsayımlar bütünüdür” (Schein, 1996: 236). Bu tanıma göre örgüt kültürü üç önemli özelliği vurgulamaktadır (Kinicki ve Fugate, 2012): İlki, sosyalleşme sürecinde yeni çalışanlara aktarıldığı; ikincisi, iş yerindeki davranışları etkilediği; üçüncüsü, farklı seviyelerde işlemekte olduğudur.

Örgüt yapısı ise işle ilgili görevlerin biçimsel olarak nasıl bölüneceğini, sınıflanacağını ve koordine edileceğinin tanımlamaktadır (Robbins ve Judge, 2011: 488). Ahmady, Mehrpour ve Nikooravesh (2016) örgütlerde, organik ve mekanik yapılardan bahsetmekte ve bu yapıların birbirinden farklı özelliklere sahip olduğunu belirtmektedir. Mekanik örgüt yapıları çalışanları, öngörülebilir ve hesap verebilir şekilde davranmaya teşvik etmek amacıyla; organik örgüt yapıları ise, çalışanların değişen koşullara hızlı uyum sağlayabilmesi için esnekliğe elverişli yapılar şeklinde tasarlanmaktadır (George ve Jones, 2008: 538).

2.1.1. Örgüt Kültürü ve Performans İlişkisi

Örgüt kültürü ile çalışan performansı arasındaki ilişkiyi ele alan farklı araştırmalar bulunmaktadır. Örneğin Shahzad ve arkadaşları (2012) yaptıkları araştırmaya dayanarak örgüt kültürünün, çalışanın iş performansı üzerinde olumlu etkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir. Örgüt kültürünün benimsenmesi, çalışanların işlerini verimli bir şekilde yapmaları açısından yararlı görülmektedir. Gallagher (2008) örgüt kültürünün, üretkenliği ve örgütsel performansı artırmak bakımından çalışanların performansı üzerinde derin etkilere sahip olduğunu ileri sürmektedir (Shahzad vd., 2012: 982).

2.1.2. Örgüt Kültürü ve Psikolojik Sözleşme İlişkisi

Örgüt kültürünün psikolojik sözleşmeye etkisini kabul eden araştırmalarda, örgüt kültürünün neden olduğu faktörleri, çalışanların psikolojik sözleşmeye özgü ve belirlenmiş içeriğe nasıl katkıda bulunabileceği de ele alınmıştır. Makin ve arkadaşları (1996) psikolojik sözleşmelerle ilişkili olarak örgüt kültürünün, örgütte var olacak sözleşme türünü tanımladığını ya da en azından psikolojik sözleşmelerin çerçevesini oluşturduğunu tespit etmişlerdir (Carbajal, 2006: 23-24). Bu bağlamda örgüt kültürünün, temelde işlemsel ve ilişkisel olmak üzere ikiye ayrılan psikolojik sözleşmeler üzerindeki etkisini ele alan ve inceleyen araştırmalara da bakmak gerekmektedir. Bu araştırmalardan bazıları; Gagnum (2016), Maguire (2002), Jafri (2016)'e aittir.

Psikolojik sözleşmelerin karşılıklılık özelliği göz önünde bulundurulduğunda, çalışan refahına odaklanan kültürlere sahip örgütlerin daha yüksek düzeyde ilişkisel psikolojik sözleşme yapma ihtimalleri bulunmaktadır (Gagnum, 2016: 6). Jafri'nin (2016) araştırmasında ise, örgüt kültürünün psikolojik sözleşmeleri etkilediği ileri sürülmektedir. Bu çalışma, özellikle örgüt kültürü ile ilişkisel ve işlemsel psikolojik sözleşmenin farklı boyutları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmada, destekleyici ve başarı kültürünün işlemsel psikolojik sözleşmeyi olumlu ve belirgin biçimde etkilediği görülmektedir. Araştırmanın sonuçları, aynı zamanda, güç ve rol kültürünün, çalışanların işlemsel psikolojik sözleşmesini önemli ve olumlu ölçüde etkilediğini ortaya koymaktadır.

2.2. Psikolojik Sözleşme ve Türleri

Psikolojik sözleşme kavramı ile ilgili araştırmaların temelinde, sözleşmeli statüye sahip (veya sahip olma potansiyeli olan) çalışan ile örgüt arasındaki öznel mübadele yer almaktadır (Cullinane ve Dundon, 2006: 117). Bu bağlamda psikolojik sözleşme, tarafların karşılıklı beklentilerinin neler olduğunu göstermektedir. İş sözleşmesinin aksine psikolojik sözleşme yazılı değildir ve açıkça müzakere edilmemiş tüm konulardan oluşmaktadır (Ebert ve Griffin, 2015: 280). Bu durumda psikolojik sözleşmeler, taraflar arasındaki etkileşimin algılanmasını ve tarafların birbirine vaat ettiği kazanımları içermektedir (George ve Jones, 2008: 248).

Rousseau (1995) psikolojik sözleşmeleri dört boyutta sınıflandırmaktadır. Bu sözleşme türleri; işlemsel, ilişkisel, dengeli ve geçişli sözleşmelerdir (Jamil, Raja ve Darr, 2013: 495). Ancak psikolojik sözleşmelerin öznel yapısı ışığında araştırmacılar, psikolojik sözleşmelerin öğelerini sınıflandırmaya çalışmaktadır (örneğin, iş güvenliği, kariyer beklentileri, ücret, eğitim ve gelişim fırsatları, işte özerklik vb.) Bu sınıflandırmayı özellikle iki alt boyuta göre yapmaktadırlar. Bu boyutlar (Robinson, Kraatz ve Rousseau, 1994):

- * İşlemsel sözleşmeler.
- * İlişkisel sözleşmelerdir.

Bulgular, bir yapı olarak iş sözleşmesinin, örgüt veya çalışan yükümlülüklerinde, rol dışı performansta, örgütte kalma veya ayrılma niyetinde ve devamsızlıkta daha fazla değişken açıkladığını göstermektedir. Psikolojik sözleşmelerde bu unsurlar, ilişkisel ve işlemsel sözleşme ayrımını kullanarak analiz edilmektedir. (Millward ve Brewertons, 1999: 254). Dolayısıyla iş performansı ile psikolojik sözleşmelerin örgüt çalışan ilişkilerindeki yeri dikkate alındığında bu iki değişkenin birbirleriyle ilişkili olduğunu söylemek mümkün görünmektedir. Nitekim literatür incelendiğinde iş performansı, psikolojik sözleşme, iş talepleri ve iş kaynakları değişkenlerinin birbiri ile olan ilişkisini ele alan çalışmalar da bulunmaktadır.

2.3. İş Performansı ve Türleri

Performans, örgütte yürütülen işlerdeki görev ve sorumlulukların yerine getirilmesinde çalışanın ortaya koyduğu davranış biçimi olarak açıklanmakta ve çalışanların isteyken yaptığı eylemleri içermekte (Motowidlo, Borman ve Schmit, 1997) olup performans kavramı, belirli bir görevin nasıl ve ne şekilde yerine getirileceği anlamına gelmekle birlikte genellikle çalışan etkinliği olarak değerlendirilmektedir. Performans, kârlılığın artırılması ve tüm örgütsel çabalarda en iyi sonuçların elde edilmesi gibi örgütsel çıktılarla ilişkilendirilmelidir ve bir örgütte çalışanın hedeflediği başarının kapsamını yansıtmaktadır (Ojo, 2008). Borman ve Motowidlo (1993) ve Conway (1999), iş performansını ele almakta ve davranışları kendi özellikleri temelinde rol içi (görev) performans ile rol dışı (bağlamsal) performans modelleri olmak üzere ikiye ayırarak sınıflandırmaktadır (Jex ve Britt, 2008 :98). Rol içi performans, “çalışanların örgütün teknik çekirdeğini oluşturan faaliyetlerini gerçekleştirme etkinliği” olarak tanımlanmaktadır (Borman ve Motowidlo, 1997: 100). Örneğin, satış işi için örnek görev performansı boyutları; ürün bilgisi, satışın kapatılması, kuruluş ve zaman yönetimini içermektedir. İtfaiyeci için örnek görev performansı boyutları; arama kurtarma çalışmaları, havalandırma ve kurtarma işlemlerini içermektedir (Borman ve Motowidlo, 1997). Aslında görev performansının özü, mesleğe özel görevlerdeki yetkinliktir (Van Scotter ve Motowidlo, 1996: 525). Rol dışı performans, örgütsel etkinlik için gerekli ve isteğe bağlı olan etkinliklerdir (örneğin nazik davranma, başkalarına yardım etme gibi) (Becker ve Kernan, 2003: 328) ve etkili iletişim kurma, iş yerinde motivasyon, gayret gösterme ve iyi bir takım üyesi olabilme gibi teknik olmayan yetenekleri ifade etmektedir (Jex ve Britt, 2008: 98). Bu bağlamda iş talepleri ve kaynakları değişkenleri de işin özellikleri ile ilgili olduğu için bu iki değişkenin iş performansı ile ilişkilendirilmesi söz konusu olabilir.

2.4. İş Talepleri ve Kaynakları Modeli

İş talepleri ve kaynakları, çoğunlukla her meslek alanında birbirinden farklı olarak ortaya çıkmaktadır. Jones ve Fletcher (1996) iş taleplerini, çalışma ortamının daimi, göze çarpan ve reaksiyona sebep olabilecek uyarıcıları olarak ifade etmekte ve iş taleplerini, işte yapılması gereken iş gereklilikleri olarak ele almaktadır. Daha spesifik olarak iş talepleri, bir işin bilişsel ya da duygusal çaba gerektiren fiziksel, psikolojik, sosyal ya da örgütsel yönleri olarak adlandırılmaktadır. Bu nedenle iş talepleri, belirli fizyolojik ve psikolojik maliyetlerle ilişkilendirilmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2004: 296).

İş talepleri ve kaynakları modeli, herhangi bir örgütte çalışanın; sağlığında bozulma ile motivasyonunun ya da katılımının, iş talepleri ve kaynakları aracılığı ile nasıl üretilebileceğini ortaya koyan bir modeldir. Çalışma koşulları, sadece işin özelliklerini temsil eden ve yetenek sınırlarını aştığında potansiyel olarak gerginlik yaratan iş talepleri ile değil, aynı zamanda, iş kaynakları ile de ilişkilendirilmektedir (Bakker, Demerouti ve Schaufeli, 2003: 395). İş talepleri ve kaynakları modeline (Demerouti vd., 2001) göre işin özellikleri, iki kategoride sınıflandırılmaktadır. Bunlar iş talepleri ile iş kaynaklarıdır. İş talepleri ve kaynakları, genel ve farklı özellikleri olan talep ile kaynakları içermektedir. İş talepleri, devamlı fiziki ve psikolojik çabayı içeren, fizyolojik ve psikolojik maliyetleri olan taleplerdir. Bu talepler aynı zamanda yapılan işin yönlerini de ortaya koymaktadır. Örneğin, aşırı iş baskısı, iş yükü, olumsuz çevre şartları vb. İş kaynakları ise kişisel gelişimi özendiren, iş taleplerini ve bu taleplerin maliyetlerini azaltarak işle ilgili belirlenen amaçlara ulaşma imkânı veren; işin fiziki, sosyal ya da örgütsel niteliklerini içermektedir (Xanthopoulou, vd., 2007:122 Hakanen, vd., 2008: 225; Bakker, vd., 2004: 86).

2.5. Literatür Taraması

Performans, belirli bir görevin nasıl ve ne şekilde yerine getirileceği anlamına gelmektedir ve genellikle çalışan etkinliği olarak değerlendirilmektedir. Performans, kârlılığın artırılması ve tüm örgütsel çabalarda en iyi sonuçların elde edilmesi gibi örgütsel çıktılarla ilişkilendirilmektedir (Ojo, 2008: 123). En önemli iş sonuçlarından biri de iş performansıdır ve örgütlerde en çok ölçülen, en çok dikkat edilen değişkendir. Bir örgütün başarısı veya başarısızlığı, çalışanlarının performansına bağlı olduğundan iş performansına verilen önem şaşırtıcı değildir (Riggio, 2003: 124). Nitekim literatür incelendiğinde iş performansı ile pek çok kavram birlikte ele alınmıştır. Bunlardan bazıları örgüt kültürü, psikolojik sözleşme, iş talepleri ve iş kaynaklarıdır. Örneğin kültürün performans üzerindeki etkisini tartışılırken aynı endüstride bulunan örgütler arasında çalışanların performansındaki farklılıklar,

*Rol İçi ve Rol Dışı Performansta İş Taleplerinin –İş Kaynaklarının ve Psikolojik Sözleşmenin Etkileri:
Örgüt Kültürünün Düzenleyicilik Rolü*

örgüt kültüründeki farklılıkların sonucudur. Örgüt kültürünün çalışanların performansı üzerindeki etkisi hassastır ve göz ardı edilemez (Ojo, 2008: 123).

Performans ile ele alınan bir diğer kavram psikolojik sözleşme kavramıdır ve günümüz iş ortamındaki gelişmeler doğrultusunda bu sözleşmeler, bugünün istihdam ilişkilerinde artan bir rol oynamaktadır (Manxharia, 2015: 233). Psikolojik sözleşmeler etkileşimle bağlantılıdır; çalışanlar ya da örgütler ayrı ayrı psikolojik sözleşmeler oluşturmamakta, ancak taraflar arasındaki etkileşimin kaçınılmaz bir sonucu olarak gelişmektedir. Dikkate değer bir diğer nokta, araştırmacılar tarafından nadiren tartışılrsa da psikolojik sözleşmelerin çalışanların davranış ve tutumlarının önemli bir belirleyicisi olduğudur (Anderson ve Shalk, 1998: 640).

Çoğu araştırmacı, psikolojik sözleşme türlerinden işlemsel psikolojik sözleşmelerin çalışanların tutumlarını olumsuz yönde etkilediğini belirtmektedir. Örneğin, işlemsel psikolojik sözleşmeler ile örgüte olan güven arasında olumsuz yönlü bir ilişkili olduğu ve psikolojik sözleşmelerin zayıflamış iş ilişkileri veya azalan örgütsel bağlılığa yol açtığı görülmektedir. Bununla birlikte, psikolojik sözleşmelerin içeriğinin etkilerini ortaya çıkarmaya çalışan başka araştırmalar da bulunmaktadır (Cuypera, Rigotti, Witte ve Mohrb, 2008: 547). Örneğin Yongjing ve arkadaşları (2010), jufri ve arkadaşları (2018), Coyle-Shapiro, J. ve Kessler, I. (2000), yaptıkları araştırmalarda psikolojik sözleşmelerin iş performansı etkilediğini ileri sürmüşlerdir. Araştırmacılar psikolojik sözleşme ile görev ve bağlamsal performans arasında anlamlı bir ilişki olduğunu da belirtmektedirler.

Bu araştırmaların dışında iş talepleri ve iş kaynakları ile çalışan performansı kavramları da birlikte ele alınarak inceleme konusu yapılmış ve özellikle iş talepleri ve kaynakları ile iş performansı arasındaki ilişki değerlendirilmiştir.

Çalışma koşulları, sadece işin özelliklerini temsil eden ve yetenek sınırlarını aştığında potansiyel olarak gerginlik yaratan iş talepleri ile değil, aynı zamanda, iş kaynakları ile de ilişkilendirilmektedir (Bakker, Demerouti, ve Schaufeli, 2003: 395). Dolayısıyla İş talepleri ve kaynaklarının özelliklerini, hangi değişkenlerden oluştuğunu ve çalışma ortamında meydana getirdiği etkileri ele alarak açıklamaya çalışan çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Örneğin, Bakker ve arkadaşları (2004) bu araştırmacıardan bazılarıdır. Ayrıca Chung ve Angelina (2010), çalışmalarında iş kaynakları ile performans arasındaki ilişkiyi ortaya koymuşlardır. R. Verma ve J. Verma(2012), Babakuş ve arkadaşları(2009) iş talepleri ve kaynaklarının iş performansına etki ettiğini belirtmişlerdir.

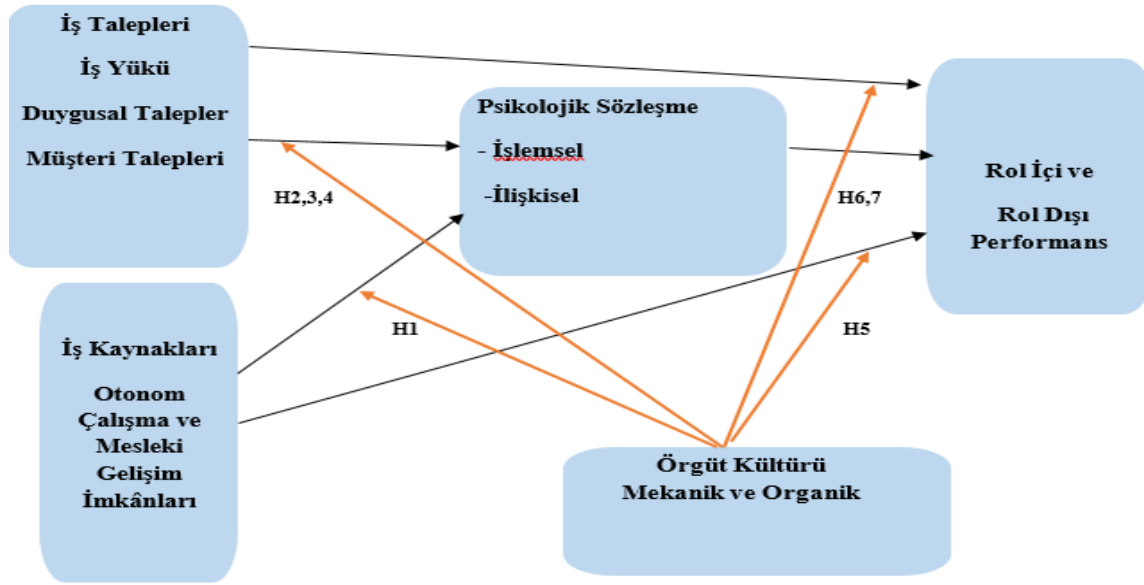
Yapılan literatür incelemesi neticesinde iş talepleri-iş kaynakları, psikolojik sözleşme, iş performansı ve örgüt kültürü kavramlarının birbirleri ile ilişkili olduğu gözlenmektedir. Ayrıca iş talepleri, iş kaynakları ile psikolojik sözleşmelerin iş performansına etkisinin olduğu da görülmektedir. Bu etki ve ilişki göz önünde bulundurularak örgüt kültürünün; iş talepleri, iş kaynakları ve psikolojik sözleşmenin iş performansına etkisi üzerinde düzenleyici bir role sahip olabileceği düşünülmektedir. Bu konu daha önce hiç araştırılmamıştır. Yapılan araştırmada, özellikle merak edilen bu konu üzerinde inceleme yapılmış ve örgüt kültürünün belirtilen değişkenler üzerindeki düzenleyici etkisi ele alınmıştır.

3. ARAŞTIRMANIN METEDOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Modeli Ve Kapsamı

Çalışmanın uygulama kısmında ilk önce demografik faktörler; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, toplam çalışma süresi, işletmede çalışılan süre ile gelir gibi alt boyutların katılımcılara göre dağılımı ele alınmıştır. Ardından Şekil 1'de oluşturulan model çerçevesinde hipotezler oluşturulmuştur.

*Rol İçi ve Rol Dışı Performansta İş Taleplerinin –İş Kaynaklarının ve Psikolojik Sözleşmenin Etkileri:
Örgüt Kültürünün Düzenleyicilik Rolü*



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli çerçevesinde iş talepleri -iş kaynakları, psikolojik sözleşme ve rol içi rol dışı performans değişkenleri arasındaki ilişkiler göz önünde bulundurularak oluşturulan hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

H1: İş talepleri ve kaynakları alt boyutlarından otonom çalışma ve mesleki gelişim imkânlarının işlemsel sözleşmeye etkisinde örgüt yapısının düzenleyicilik rolü vardır.

H2: İş talepleri ve kaynakları alt boyutlarından müşteri taleplerinin işlemsel sözleşmeye etkisinde örgüt yapısının düzenleyicilik rolü vardır.

H3: İş talepleri ve kaynakları alt boyutlarından duygusal taleplerin işlemsel sözleşmeye etkisinde örgüt yapısının düzenleyicilik rolü vardır.

H4: İş talepleri ve kaynakları alt boyutlarından duygusal taleplerin ilişkisel sözleşmeye etkisinde örgüt yapısının düzenleyicilik rolü vardır.

H5: İş talepleri ve kaynakları alt boyutlarından otonom çalışma ve mesleki gelişim imkânlarının görev performansına etkisinde örgüt yapısının düzenleyicilik rolü vardır.

H6: İş talepleri ve kaynakları alt boyutlarından iş yükünün görev performansına etkisinde örgüt yapısının düzenleyicilik rolü vardır.

H7: İş talepleri ve kaynakları alt boyutlarından duygusal taleplerin görev performansına etkisinde örgüt yapısının düzenleyicilik rolü vardır.

Araştırmanın evrenini zaman, maliyet kısıtları nedeniyle ve verilerin daha hızlı, çok daha kolay elde edilmesi amacıyla Kayseri ilinde bulunan “Mobilya” ve “Bilişim” sektörlerindeki işletmelerin çalışanları oluşturmuştur. Çalışanlara değişik tarihlerde toplam 804 adet anket dağıtılmıştır. Ancak bunun 604’ ünün geri dönüşü olmuştur. 200 anket geri gönderilmediği ve 76 anket eksik doldurulduğu için örneklem 528 katılımcıdan oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ilişkin bazı bulgular ise şu şekildedir:

* 528 katılımcının %79,7’ sini erkek, %20,3’ ünü ise kadınlar oluşturmaktadır.

* Katılımcıların 237’ si (%44,9’ u) bekâr iken 291’ i (%55,1’ inin) evlidir

* Katılımcıların 305’ i (%57,8’ i) lise mezunu, 65’ i (%12,3’ ü) ön lisans mezunu, 158’ i ise (%29,9’ u) lisans ve üzeri mezunudur.

* Katılımcıların 227’ si (%43’ ü) Bilişim Sektöründe; 301’ i (%57’ si) Mobilya Sektöründe çalışmaktadır ve yapılan bağımsız örneklem T testi analizinin sonuçlarına göre ($t = 5,676, p = ,000 < 0,05$

olduğundan) katılımcıların yer aldığı Mobilya ve Bilişim Sektörlerinin örgüt yapısının birbirinden anlamlı bir biçimde farklılaşmakta olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmanın modelinde de belirtildiği üzere örgüt kültürü özellikle mekanik ve organik örgüt yapısı çerçevesinde ele alınmaktadır. Örnekleme dâhil edilen mobilya ve bilişim sektörü çalışanları bu mekanik ve organik örgüt yapısı göz önünde bulundurularak ele alınmıştır. Nitekim araştırma sonuçlarında da bu farklılık gözlenmektedir.

3.2. Veri Toplama Aracı

Araştırma sürecinde veri toplama aracı olarak, geçerliliği ve güvenilirliği daha önceki araştırmalarda kanıtlanmış ölçeklerden yararlanılarak oluşturulan bir anket formu kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik bilgiler ile ilgili sorular, ikinci bölümde ise psikolojik sözleşme, iş talepleri ve kaynakları, örgüt yapısı ile görev ve bağlamsal performans ölçekleri bulunmaktadır. Araştırmada her bir ölçekte 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır.

3.2.1. Psikolojik Sözleşme Ölçeği

Mimaroglu’nun (2008) çalışmasından alınan psikolojik sözleşme ölçeği, 17 maddeden oluşmakla birlikte işlemsel ve ilişkisel sözleşme olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Bu sorulardan 10’ u ilişkisel sözleşme boyutunu 7’ si ise işlemsel sözleşme boyutunu ölçmektedir. Örneğin İşlemsel sözleşme boyutuna ilişkin “İşte her şeye karışmamak önemlidir, Fazla mesai için ek ücret almaya bekliyorum” ölçek maddeleri yer alırken; ilişkisel sözleşme boyutuna ilişkin ise “Bu firmada sonuna kadar çalışırım, Bu firmada ilerlemeyi bekliyorum” şeklinde ölçek soruları bulunmaktadır. Ayrıca ölçeğin Cronbach’s Alpha değerinin de ,68 olduğu görülmektedir.

3.2.2. İş Talepleri ve İş Kaynakları Ölçeği

Xanthopoulou ve arkadaşları (2007)’nin geliştirdiği ölçeğin Türkçeye uyarlamasının da, Metin (2010) tarafından yapıldığı görülmektedir. Bu ölçeğin bazı kısımları Metin(2010)’in çalışması da dikkate alınarak Kaya (2016)’nin çalışmasından alınmıştır. Ölçekte otonom çalışma, mesleki gelişim imkânları, iş yükü ve duygusal talepler alt boyutları bulunmaktadır. Ölçekte İş yükü ve duygusal talepler iş talepleri alt boyutlarından; otonom çalışma ve mesleki gelişim imkânları ise iş kaynakları alt boyutlarındandır. İş talepleri alt boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,76; iş kaynakları alt boyutlarının güvenilirlik katsayısı ise 0,86’dır.

3.2.3. Örgüt Yapısı Ölçeği

Örgüt yapısı ölçeği Perçin’in 2008 yılında yaptığı doktora tezinde kullanmış olduğu 7 maddeden oluşan ölçektir. Ölçek sorularına örnek olarak “Bu firmada gereksiz işlemler ortadan kaldırılmıştır, Bu firma piyasadaki değişikliklere kolay uyum sağlamaktadır” maddeleri verilebilir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı ise 0,94’tür.

3.2.4. Görev ve Bağlamsal Performans Ölçeği

Smith, Organ ile Near tarafından (1983) geliştirilen 16 Bağlamsal Performans sorusu ve Goodman ile Svyantek (1999: 254-275) tarafından geliştirilen 9 Görev Performansı sorusundan oluşmaktadır. Görev performansını ölçmek için 8 ifade, bağlamsal performans ölçmek içinse 14 ifade Doğan (2005) tarafından yapılan çalışmadan yararlanılmıştır. Eksik sorular esas ölçekten alınarak Türkçeye çevrilip eklenmiştir. Ölçek sorularına ilişkin “ hak edilmeyen iş molaları alırım, gereksiz yere işten ayrılmam, daha üst bir pozisyon için uygun görülmekteyim” maddeleri örnek verilebilir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı ise görev performansı alt boyutu için 0,86; bağlamsal performans alt boyutu için 0,77’dir.

3.3. Verilerin Analizi

Araştırmada ölçeklerin geçerlilik analizi için SPSS 23 ve AMOS 23 programından yararlanılmıştır ve mutlak uyum (ki-kare uyum iyiliği (χ^2), $0 < X^2/sd < 5$, uygunluk indeksi (GFI) $GFI \geq .80$, düzeltilmiş GFI (AGFI) $.80 \leq AGFI < .90$, yaklaşık ortalama kök kare hatası (RMSEA) $RMSEA \leq .08$, Tucker – Lewis endeksi (TLI) $TLI \geq .80$ ve karşılaştırmalı uygunluk endeksi (CFI) $CFI \geq .80$ olarak

belirlenen kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri göz önünde bulundurulmuştur (Schreiber, Nora, Stage, Barlow ve King, 2006:330; Hu ve Bentler 1999; Duyan ve Gelbal 2008, Karagöz 2016).

Yapılan geçerlilik analizi sonuçlarına göre psikolojik sözleşme ölçeğinden toplam üç soru çıkarılmış ve ölçek her biri yedişer maddeden oluşan iki boyutta tekrar ele alınmıştır. Yine bu değerler doğrultusunda, bazı maddelerin hata varyanslarının birbirleriyle ilişkili olması gerektiği ortaya çıkmıştır ve gerekli iyileştirmeler yapılmıştır. Bu durumda Psikolojik Sözleşme Ölçeği'nin; ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı (χ^2/df) 4.132 olarak bulunmuştur. Yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) .077; Tucker-Lewis indeksi (TLI) değerinin .923 ve karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) değerinin ise .937 değeri ile kabul edilebilir uyum aralığında olduğu ortaya çıkmıştır. Psikolojik Sözleşme Ölçeği'nin güvenilirlik analizi sonucunda, Psikolojik Sözleşme Ölçeği'nin alt boyutu olan 'İşlemsel Sözleşme' boyutunun 0.85 ve 'İlişkisel Sözleşme' boyutunun 0.88 güvenilirlik değerleri ile ($0.80 \leq \alpha < 1.00$) güvenilir bir ölçek olduğu tespit edilmiştir.

İş talepleri ve kaynakları ölçeğine ilişkin yapılan analizde esas ölçekte yer alan otonom çalışma ve mesleki gelişim imkânları boyutlarının birleştiği ve 5 sorudan oluştuğu görülmektedir. Yine esas ölçekten farklı olarak yapılan AFA sonuçlarında yeni bir faktörün oluştuğu gözlemlenerek soruların niteliğine bakılmış ve bu faktör, müşteri talepleri adı altında isimlendirilmiştir. Buna göre ölçek yine dört boyutta değerlendirilmiştir. Ayrıca DFA sonucunda elde edilen değerlerden bazılarının uyum iyiliği indeksi ile uyuşmaması nedeniyle AMOS 23 programının tavsiye ettiği iyileştirme değerleri incelenmiştir. Ortaya çıkan değerler doğrultusunda bazı maddelerin hata varyanslarının birbirleriyle ilişkili olması gerektiği ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda, yapılan iyileştirme neticesinde ortaya çıkan değerlerle model uyum değerleri kabul edilebilir bir uyum seviyesine getirilmiştir. İş Talepleri ve Kaynakları Ölçeği'nin yapılan bu geçerlilik analizi sonuçlarında ise ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı (χ^2/df) 4.275 olarak bulunmuştur. Yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) .079; Tucker-Lewis indeksi (TLI) değerinin .915 ve karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) değerinin ise .933 olduğu görülmektedir. İş Talepleri ve Kaynakları Ölçeği'nin güvenilirliği yapılan analiz doğrultusunda alt boyutlardan 'iş yükü' faktörünün güvenilirliği için, Cronbach's Alpha değeri ,88; 'otonom çalışma ve mesleki gelişim imkanları' faktörünün güvenilirliği ,80; 'duygusal talepler' faktörünün ,84 'müşteri talepleri' faktörünün ise ,87, toplamda İş Talepleri ve Kaynakları Ölçeği'nin Cronbach's Alpha değerinin de ,87 olduğu görülmektedir. Bu değerler ölçeğin ($0.80 \leq \alpha < 1.00$) güvenilirliğinin yüksek derecede olduğunu göstermektedir.

Görev ve Bağlamsal Performans Ölçeği'nin geçerlilik analizi sonuçlarına göre yapılan analiz neticesinde ölçeğin geçerliliğinin sağlanması için bağlamsal performans ölçeğinde 7 görev performansı ölçeğinde de 5 madde çıkartılmış olup toplamda 12 madde değerlendirilmeye alınmıştır ve ortaya çıkan değerler doğrultusunda bazı maddelerin hata varyanslarının birbirleriyle ilişkili olması gerektiği ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda, yapılan iyileştirme neticesinde ortaya çıkan değerlerle model uyum değerleri kabul edilebilir uyum seviyesine getirilmiştir. Buna göre ölçeğin ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı (χ^2/df) 3.601; yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) .070 ve karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) değerinin ise .900 olduğu tespit edilmiş olup bu değerlerin kabul edilebilir uyum aralığında bulunduğu belirlenmiştir. Görev ve Bağlamsal Performans Ölçeği'nin 'bağlamsal performans' faktörü için Cronbach's Alpha değeri ,76; 'görev performansı' için Cronbach's Alpha değeri ise ,71 olarak tespit edilmiştir; ölçeğin tamamı için Cronbach's Alpha değeri ,79' dur. Bu değerlere göre ölçeğin güvenilirliği sağladığı görülmektedir.

Örgüt Yapısı Ölçeği'ne ilişkin yapılan DFA neticesinde ortaya çıkan sonuçlar $\chi^2 = 35,990$, $p < .000$, $df = 12$, $\chi^2/df = 2,99$, $GFI = .987$, $AGFI = .955$, $NFI = .981$, $TLI = .978$, $CFI = .987$ olarak belirlenmiş ve bu değerlerin kabul edilebilir uyum aralığında olduğu ortaya çıkmıştır. Örgüt Yapısı Ölçeği'nin yapılan güvenilirlik analizi sonucuna bakıldığında, 0.90 seviyesinde bir güvenilirlik tespit edildiği gözlenmektedir. Bu güvenilirlik değeri ile de ölçeğin ($0.80 \leq \alpha < 1.00$) yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğu tespit edilmiştir.

3.4. Bulgular

Bu araştırmada, Normallik testi yapılarak ardından, değişkenler arasında ilişki olup olmadığına, ilişki varsa bunun yönünü ve gücünü ortaya koymak amacıyla korelasyon analizine yer verilmiştir. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 1.1'de görülmektedir.

Tablo 1.1: Psikolojik Sözleşme Alt Boyutları, İş Talepleri ve İş Kaynakları Alt Boyutları, Görev ve Bağlamsal Performans ile Örgüt Yapısı Arasındaki Korelasyon Analizi

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|--|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---|
| 1. İşlemsel Sözleşme | 1 | | | | | | | | |
| 2. İlişkisel Sözleşme | ,565** | 1 | | | | | | | |
| 3. Otonom Çalışma ve Mesleki Gelişim İmkânları | ,227** | ,087* | 1 | | | | | | |
| 4. Müşteri Talepleri | ,302** | ,215** | ,282** | 1 | | | | | |
| 5. İş Yükü | ,095* | ,013 | ,241** | ,524** | 1 | | | | |
| 6. Duygusal Talepler | ,404** | ,351** | ,269** | ,538** | ,288** | 1 | | | |
| 7. Örgüt Yapısı | ,340** | ,202** | ,360** | ,255** | ,214** | ,429** | 1 | | |
| 8. Bağlamsal Performans | ,134** | -,039 | ,340** | ,207** | ,312** | ,239** | ,373** | 1 | |
| 9. Görev Performansı | ,016 | -,154** | ,321** | ,045** | ,152** | ,020* | ,106** | ,364** | 1 |

Tablo 1.1 incelendiğinde; psikolojik sözleşme alt boyutlarından ‘ilişkisel psikolojik sözleşme’ ile ‘iş kaynakları’ alt boyutu OMGİ ($r=,087$, $p<0,05$), iş talepleri alt boyutlarından ‘duygusal talepler’ ($r=,351$, ($p<0,01$) ile ‘müşteri talepleri’ ($r=,215$, $p<0,01$) ve ‘örgüt yapısı’ ($r=,202$, $p<0,01$) arasında pozitif yönlü bir ilişki ve ‘görev performansı’ ($r=-,154$, $p<0,01$) arasında ise ayrı yönde yani negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Fakat ilişkisel psikolojik sözleşme ile iş yükü ve bağlamsal performans arasında bir ilişki tespit edilememiştir.

Psikolojik sözleşme alt boyutlarından ‘işlemsel psikolojik sözleşme’ ile iş kaynakları alt boyutu ‘OMGİ’ ($r=,227$, $p<0,01$), iş talepleri alt boyutları ‘duygusal talepler’ ($r=,404$, $p<0,01$), ‘iş yükü’ ($r=,095$, $p<0,05$) ve ‘müşteri talepleri’ ($r=,302$, $p<0,01$) arasında pozitif yönlü; ‘bağlamsal performans’ ($r=,134$, $p<0,01$) ve ‘örgüt yapısı’ ($r=,340$, $p<0,01$) arasında da yine pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer değişkenler ile bir ilişki tespit edilememiştir.

Örgüt yapısı ile iş kaynakları alt boyutu olan ‘OMGİ’ ($r=,360$, $p<0,01$), iş talepleri alt boyutları ‘müşteri talepleri’ ($r=,255$, $p<0,01$), ‘iş yükü’ ($r=,214$, $p<0,01$), ‘duygusal talepler’ ($r=,429$, $p<0,01$) arasında ve ‘görev performansı’ ($r=,106$, $p<0,01$), ‘bağlamsal performans’ ($r=,373$, $p<0,01$) arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Görev performansı ile iş kaynakları alt boyutu ‘OMGİ’ ($r=,321$, $p<0,01$), iş talepleri alt boyutları ‘müşteri talepleri’ ($r=,045$, $p<0,01$), ‘iş yükü’ ($r=,152$, $p<0,01$) ve ‘duygusal talepler’ ($r=,020$, $p<0,05$) arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bağlamsal performans ile iş kaynakları alt boyutu olan ‘OMGİ’ ($r=,340$, $p<0,01$), iş talepleri alt boyutları ‘müşteri talepleri’ ($r=,207$, $p<0,01$), ‘iş yükü’ ($r=,312$, $p<0,01$) ve ‘duygusal talepler’ ($r=,239$, $p<0,01$) arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada ayrıca, görev ve bağlamsal performansta iş talepleri –iş kaynaklarının ve psikolojik sözleşmenin etkisinde örgüt kültürünün düzenleyicilik rolünü tespit etmek amacıyla düzenleyici değişken analizi yapılmıştır. Örgüt yapısının düzenleyici etkisi SPSS 23 programında hiyerarşik regresyon analizi yapılarak tespit edilmeye çalışılmış ve SPSS 23 eklentisi olan PROCESS Programı kullanılarak düzenleyici etkinin olup olmadığı ile düzenleyici etki seviyesi değerlendirilmiştir. Bu bağlamda, düzenleyici etki ve yorumları tablolar halinde ele alınmıştır.

H1:

İş kaynakları alt boyutlarından otonom çalışma ve mesleki gelişim imkânlarının işlemsel sözleşmeye etkisinde örgüt yapısının düzenleyicilik rolü vardır

Tablo 1.2: İş Kaynakları Alt Boyutlarından Otonom Çalışma ve Mesleki Gelişim İmkânlarının İşlemsel Psikolojik Sözleşmeye Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Etki Analizi

| Bağımsız Değişkenler | 1. Aşama | | | 2. Aşama | | | 3. Aşama | | |
|------------------------|----------|------|-------|----------|------|-------|----------|------|-------|
| | B | p | Beta | B | p | Beta | B | p | Beta |
| Cinsiyet | ,060 | ,555 | ,026 | ,089 | ,365 | ,038 | ,106 | ,281 | ,045 |
| Yaş | ,070 | ,342 | ,061 | ,031 | ,667 | ,027 | ,011 | ,874 | ,010 |
| Medeni Hal | -,336 | ,001 | -,177 | -,222 | ,021 | -,117 | -,198 | ,038 | -,105 |
| Eğitimi | ,082 | ,075 | ,078 | ,064 | ,151 | ,061 | ,060 | ,179 | ,057 |
| Toplam Çalışma Yılı | -,003 | ,962 | -,003 | -,022 | ,685 | -,028 | -,019 | ,716 | -,024 |
| İşyerinde Çalışma Yılı | ,045 | ,428 | ,043 | ,057 | ,304 | ,054 | ,053 | ,336 | ,050 |
| OMGİ | ,192 | ,000 | ,203 | ,099 | ,020 | ,105 | ,144 | ,001 | ,152 |
| Örgüt Yapısı | | | | ,261 | ,000 | ,276 | ,256 | ,000 | ,271 |
| OMGİ* Örgüt Yapısı | | | | | | | ,104 | ,004 | ,127 |
| R ² | ,082 | | | ,145 | | | ,158 | | |
| F | 6,599 | | | 10,969 | | | 10,823 | | |

Tablo 1.2’ de görüldüğü gibi kurulan model istatistiksel açıdan anlamlıdır (F=6,599, F=10,969, F=10,823; p<,001). Birinci aşamada, kontrol değişkenleri işlemsel sözleşmenin %8,2’ sini açıklamaktadır. Analizin ilk kısmında, otonom çalışma ve mesleki gelişim imkânlarının (OMGİ) istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür (β =,203 ; p<,001). Yaş, cinsiyet, eğitim durumu, iş yerinde çalışma süresi ve toplam çalışma yılının işlemsel sözleşme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olmadığı, medeni durumun ve OMGİ’nin ise anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. İkinci aşamada modele, düzenleyici değişken olarak örgüt yapısı değişkeni ilave edilmiştir. Örgüt yapısı değişkeni, istatistiksel açıdan anlamlıdır (β =,276; p<,001). Bu aşamada, OMGİ’nin işlemsel sözleşmeyi etkileme gücü devam etmekte (β =,105; p<,001) ve model işlemsel sözleşmenin %14,5’ ini açıklamaktadır. Üçüncü aşamada modele, düzenleyici ve bağımsız değişken ilave edilmiştir. Örgüt yapısı değişkeni istatistiksel açıdan anlamlıdır (β =,271; p<,001). Üçüncü aşamada da OMGİ’ nin işlemsel sözleşmeyi etkileme gücü devam etmektedir. Bu model değişikliğin %16’ sını açıklamaktadır. Analiz sonucunda örgüt yapısının, otonom çalışma ve mesleki gelişim imkânlarının işlemsel sözleşmeye etkisi üzerinde düzenleyici (moderatör) bir etkiye sahip olduğunu ileri süren (H1) hipotezin desteklendiği görülmüştür.

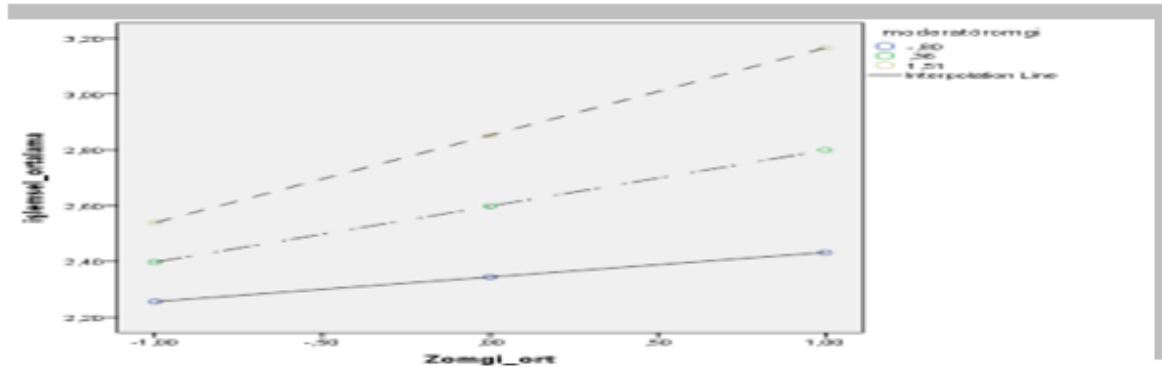
Tablo 1.3: Otonom Çalışma ve Mesleki Gelişim İmkânlarının İşlemsel Psikolojik Sözleşmeye Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Rolüne İlişkin Etki Düzeyi Analizi

| Etki | Etki Düzeyi Hesaplanması | | | | Güven Aralıkları | |
|---|--------------------------|--------|-------|-------------------------------|------------------|-----------|
| | B | Seviye | se | p | Alt Sınır | Üst Sınır |
| X-M-Y Etkileşimi(int-1) | ,0975 | | ,0192 | ,000 | ,0597 | ,1353 |
| Seviye | ,2007 | Orta | ,0436 | ,000 | ,1152 | ,2863 |
| | ,3134 | Yüksek | ,0426 | ,000 | ,2297 | ,3971 |
| R=,3396 | R ² =,1153 | | | R ² değişim=, 0434 | | |
| Bootstrap 5000 örneklem Güven Aralıkları (GA) %95 | | | | | | |

Tablo 1.3 otonom çalışma ve mesleki gelişim imkânlarının işlemsel sözleşme üzerindeki etkisinde örgüt yapısının düzenleyici rolünü ve etki seviyesini göstermektedir. R² Değişim değerinin ,0434 olduğu görülmektedir. Bu oran, etkileşimsel terimin işlemsel sözleşmede %4’ lük ilave varyansa neden olduğunu göstermektedir. Yani genel modelin açıkladığı %11’ lik varyansın, %4’ ünü etkileşimsel terim oluşturmaktadır. R²’deki görülen bu değişim anlamlı bulunmuştur (F=22,7647; p<,05). Bu sonuca göre H1 hipotezi doğrulanmaktadır. Jonson-Neyman tarafından durumsal etkiye ilişkin analiz sonuçlarına göre (Aksu, Eser ve Güzeller, 2017: 230) standart z puanlarına dönüştürülmüş olan ZÖY puanlarının 8,70’ den -,64’e kadar anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (p<,05). Bu sonuç, orta ve yüksek seviyede örgüt yapısının, otonom çalışma ve mesleki gelişim imkânları ve işlemsel sözleşme arasındaki düzenleyicilik etkisinin anlamlı olduğunu, düşük seviyede ise istatistiksel olarak anlamsız olduğunu göstermektedir (Bakınız Grafik 1.1).

Rol İçi ve Rol Dışı Performansta İş Taleplerinin –İş Kaynaklarının ve Psikolojik Sözleşmenin Etkileri: Örgüt Kültürünün Düzenleyicilik Rolü

Grafik 1.1’de yapılan eğim analizi kapsamında örgüt yapısının, düşük, orta ve yüksek seviyelerdeki düzenleyici etkisi incelenmiştir.



Grafik 1.1: Otonom Çalışma ve Mesleki Gelişim İmkânlarının İşlemsel Psikolojik Sözleşmeye Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Rolüne İlişkin Eğim Analizi

Grafik 1.1’e göre örgüt yapısının düzenleyici etkisi orta seviyede iken otonom çalışma ve mesleki gelişim imkânlarının işlemsel sözleşme üzerindeki etkisi $B= ,2007$; $P< ,05$ olmaktadır. Yani örgüt yapısının etkisi normal seviyede iken otonom çalışma ve mesleki gelişim imkânlarının işlemsel sözleşme üzerindeki etkisi biraz daha güçlüdür. Örgüt yapısının etkisi yüksek seviyede iken otonom çalışma ve mesleki gelişim imkânlarının işlemsel sözleşme üzerindeki etkisi $B= ,3134$; $p< ,05$ olmaktadır. Yani örgüt yapısının etkisi yüksek seviyede iken otonom çalışma ve mesleki gelişim imkânlarının işlemsel sözleşme üzerindeki etkisi daha güçlüdür.

H2:

İş talepleri alt boyutlarından müşteri taleplerinin işlemsel sözleşmeye etkisinde örgüt yapısının düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 1.4: İş Talepleri Alt Boyutlarından Müşteri Taleplerinin İşlemsel Psikolojik Sözleşmeye Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Rolüne İlişkin Etki Düzeyi Analizi

| Bağımsız Değişkenler | 1. Aşama | | | 2. Aşama | | | 3. Aşama | | |
|---------------------------------|----------|------|-------|----------|------|-------|----------|------|-------|
| | B | p | Beta | B | p | Beta | B | p | Beta |
| Cinsiyet | ,156 | ,118 | ,067 | ,155 | ,109 | ,066 | ,149 | ,121 | ,064 |
| Yaş | ,106 | ,143 | ,092 | ,072 | ,307 | ,062 | ,074 | ,289 | ,064 |
| Medeni Hal | -,277 | ,004 | -,146 | -,178 | ,059 | -,094 | -,160 | ,088 | -,085 |
| Eğitimi | ,089 | ,046 | ,085 | ,061 | ,160 | ,058 | ,069 | ,114 | ,065 |
| Toplam Çalışma Yılı | -,037 | ,499 | -,047 | -,051 | ,336 | -,064 | -,052 | ,325 | -,066 |
| İş Yerinde Çalışma Yılı | ,052 | ,351 | ,049 | ,053 | ,324 | ,050 | ,051 | ,339 | ,048 |
| Müşteri Talepleri | ,271 | ,000 | ,287 | ,214 | ,000 | ,226 | ,202 | ,000 | ,214 |
| Örgüt Yapısı | | | | ,247 | ,000 | ,262 | ,240 | ,000 | ,254 |
| Müşteri Talepleri* Örgüt Yapısı | | | | | | | ,085 | ,032 | ,087 |
| R2 | ,119 | | | ,181 | | | ,188 | | |
| F | 10,063 | | | 14,293 | | | 13,306 | | |

Tablo 1.4’ de görüldüğü gibi kurulan model istatistiksel açıdan anlamlıdır ($F=10,063$, $F=14,293$, $F=13,306$; $p<,001$). Birinci aşamada, kontrol değişkenleri işlemsel sözleşmenin %11,9’ unu açıklamaktadır. Analizin ilk kısmında müşteri taleplerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu

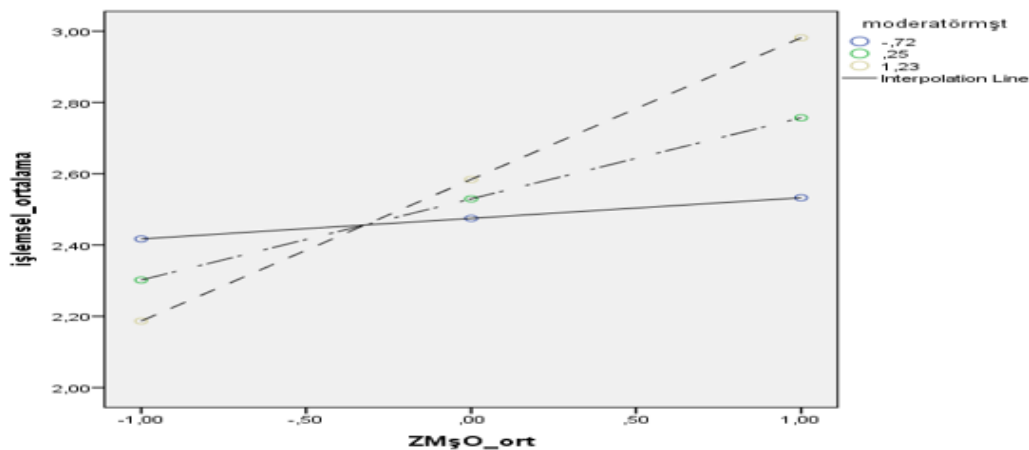
Rol İçi ve Rol Dışı Performansta İş Taleplerinin –İş Kaynaklarının ve Psikolojik Sözleşmenin Etkileri: Örgüt Kültürünün Düzenleyicilik Rolü

görülmüştür ($\beta=287$, ; $p<,001$). Yaş, cinsiyet, iş yerinde çalışma süresi ve toplam çalışma yılının işlemsel sözleşme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olmadığı; medeni durum ve eğitim durumunun ve müşteri taleplerinin ise anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. İkinci aşamada modele, düzenleyici değişken olarak örgüt yapısı değişkeni ilave edilmiştir. Örgüt yapısı değişkeni istatistiksel açıdan anlamlıdır ($\beta=,262$; $p<,001$). Bu aşamada model, işlemsel sözleşmenin %18' ini açıklamaktadır. Üçüncü aşamada modele, düzenleyici ve bağımsız değişken ilave edilmiştir. Bu model değişikliğin %19' unu açıklamaktadır. Analiz sonucunda örgüt yapısının, müşteri taleplerinin işlemsel sözleşmeye etkisi üzerinde düzenleyici (moderatör) bir etkiye sahip olduğunu ileri süren (H2) hipotezin desteklendiği görülmüştür.

Tablo 1.5: Müşteri Taleplerinin İşlemsel Psikolojik Sözleşmeye Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Rolüne İlişkin Etki Düzeyi Analizi

| Etki Düzeyi Hesaplanması | | | | | Güven Aralıkları | |
|---|-------|--------|-----------------------|------|-------------------------------|-----------|
| Etki | B | Seviye | se | p | Alt Sınır | Üst Sınır |
| X-M-Y Etkileşimi (int-1) | ,1750 | | ,0282 | 0,00 | ,1195 | ,2304 |
| Seviye | ,2276 | Orta | ,0388 | 0,00 | ,1514 | ,3038 |
| Seviye | ,3975 | Yüksek | ,0436 | 0,00 | ,3117 | ,4832 |
| R=,4053 | | | R ² =,1643 | | R ² değişim=, 0613 | |
| Bootstrap 5000 örneklem Güven Aralıkları (GA) %95 | | | | | | |

Tablo 1.5 müşteri taleplerinin işlemsel sözleşme üzerindeki etkisinde örgüt yapısının düzenleyici rolünü ve etki seviyesini göstermektedir. R² değişim değerinin ,0613 olduğu görülmektedir. Bu oran, etkileşimsel terimin işlemsel sözleşmede %6' lık ilave varyansa neden olduğunu göstermektedir. Yani genel modelin açıkladığı %16' lık varyansın, %6' sını etkileşimsel terim oluşturmaktadır. R²'deki görülen bu değişim anlamlı bulunmuştur (F= 38,4177; $p<,05$). Jonson-Neyman tarafından durumsal etkiye ilişkin analiz sonuçlarına göre (Aksu vd., 2017); standart z puanlarına dönüştürülmüş olan ZÖY puanlarının 3,58'den -,51'e kadar anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($p<,05$). Elde edilen bu sonuca göre orta ve yüksek seviyede örgüt yapısı seviyesinin, müşteri talepleri ve işlemsel sözleşme arasındaki düzenleyicilik etkisinin anlamlı olduğu, düşük seviyede ise istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmektedir. Grafik 1.2' de yapılan eğim analizi kapsamında örgüt yapısının, düşük, orta ve yüksek seviyelerdeki düzenleyici etkisi ele alınmıştır.



Grafik 1.2: Müşteri Taleplerinin İşlemsel Psikolojik Sözleşmeye Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Rolüne İlişkin Eğim Analizi

Grafik 1.2'de örgüt yapısının düzenleyici etkisi orta seviyede iken müşteri taleplerinin işlemsel sözleşme üzerindeki etkisi $B=,2276$; $p<,05$ olmaktadır. Yani örgüt yapısının etkisi normal düzeyde iken müşteri taleplerinin işlemsel sözleşme üzerindeki etkisi biraz daha güçlüdür. Örgüt yapısının etkisi yüksek düzeyde iken müşteri taleplerinin işlemsel sözleşme üzerindeki etkisi $B=,3975$; $p<,05$

Rol İçi ve Rol Dışı Performansta İş Taleplerinin –İş Kaynaklarının ve Psikolojik Sözleşmenin Etkileri: Örgüt Kültürünün Düzenleyicilik Rolü

olmaktadır. Yani örgüt yapısının etkisinin yüksek olduğu seviyede, müşteri taleplerinin işlemsel sözleşme üzerindeki etkisi daha güçlüdür. Bu sonuca göre H2 hipotezi doğrulanmaktadır.

H3:

İş talepleri alt boyutlarından duygusal taleplerin işlemsel sözleşmeye etkisinde örgüt yapısının düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 1.6: İş Talepleri Alt Boyutlarından Duygusal Taleplerin İşlemsel Psikolojik Sözleşmeye Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Etki Analizi

| Bağımsız Değişkenler | 1. Aşama | | | 2. Aşama | | | 3. Aşama | | |
|---------------------------------|----------|------|-------|----------|------|-------|----------|------|-------|
| | B | p | Beta | B | p | Beta | B | p | Beta |
| Cinsiyet | ,105 | ,276 | ,045 | ,111 | ,239 | ,047 | ,102 | ,281 | ,043 |
| Yaş | ,085 | ,218 | ,074 | ,060 | ,378 | ,052 | ,073 | ,286 | ,063 |
| Medeni Hal | -,185 | ,049 | -,097 | -,134 | ,151 | -,071 | -,137 | ,139 | -,072 |
| Eğitim | ,052 | ,234 | ,049 | ,040 | ,349 | ,038 | ,049 | ,255 | ,046 |
| Toplam Çalışma Yılı | -,038 | ,479 | -,047 | -,046 | ,382 | -,057 | -,043 | ,413 | -,053 |
| İş Yerinde Çalışma Yılı | ,059 | ,271 | ,056 | ,060 | ,257 | ,057 | ,055 | ,299 | ,052 |
| Duygusal Talepler | ,361 | ,000 | ,383 | ,287 | ,000 | ,304 | ,268 | ,000 | ,284 |
| Örgüt Yapısı | | | | ,184 | ,000 | ,195 | ,200 | ,000 | ,212 |
| Duygusal Talepler* Örgüt Yapısı | | | | | | | ,080 | ,034 | ,086 |
| R² | ,176 | | | ,206 | | | ,213 | | |
| F | 15,887 | | | 16,857 | | | 15,586 | | |

Tablo 1.6’ da görüldüğü gibi kurulan model istatistiksel açıdan anlamlıdır (F=15,887, F=16,857, F=15,586; p<,001). Birinci aşamada, kontrol değişkenleri işlemsel sözleşmenin %18’ ini açıklamaktadır. Analizin ilk kısmında, duygusal taleplerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($\beta=,383$; p<,001). Yaş, cinsiyet, eğitim durumu, iş yerinde çalışma süresi ve toplam çalışma yılının işlemsel sözleşme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olmadığı, medeni durumun ise etkisinin olduğu görülmüştür. İkinci aşamada modele, düzenleyici değişken olarak örgüt yapısı değişkeni ilave edilmiştir. Örgüt yapısı değişkeni, istatistiksel açıdan anlamlıdır ($\beta=,195$; p<,001). İkinci aşamada, duygusal taleplerin işlemsel sözleşmeye etkileme gücü devam etmektedir ($\beta=,304$; p<,001). Bu aşamada model, işlemsel sözleşmenin %20’ sini açıklamaktadır. Üçüncü aşamada modele, düzenleyici ve bağımsız değişken ilave edilmiştir. Bu model, değişikliğinin %21’ ini açıklamaktadır. Analiz sonucunda iş talepleri alt boyutlarından ‘duygusal taleplerin’ işlemsel sözleşmeye etkisinde örgüt yapısının düzenleyici etkiye sahip olduğunu ileri süren (H3) hipotezin desteklendiği görülmüştür.

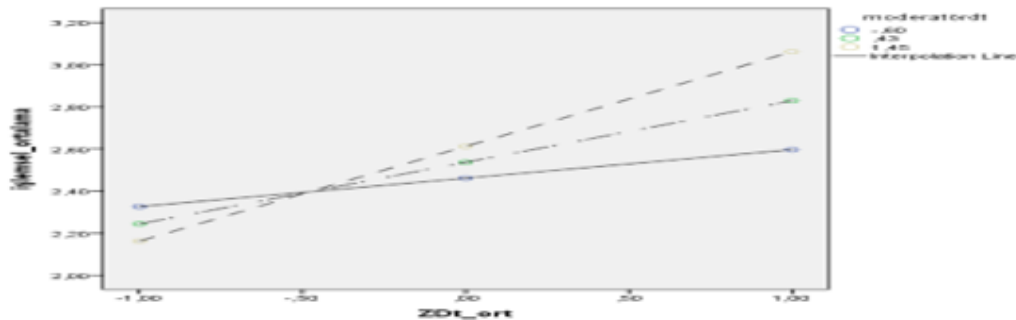
Tablo 1.7: Duygusal Taleplerin İşlemsel Psikolojik Sözleşmeye Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Rolüne İlişkin Etki Düzeyi Analizi

| Etki Düzeyi Hesaplanması | | | | | Güven Aralıkları | |
|---|-------|--------|-----------------------|------|-------------------------------|-----------|
| Etki | B | Seviye | se | p | Alt Sınır | Üst Sınır |
| X-M-Y Etkileşimi(int-1) | ,1535 | | ,0251 | ,000 | ,1041 | ,2028 |
| Seviye | ,1352 | Düşük | ,0539 | ,012 | ,0292 | ,2411 |
| Seviye | ,2924 | Orta | ,0393 | ,000 | ,2153 | ,3695 |
| Seviye | ,4496 | Yüksek | ,0387 | ,000 | ,3737 | ,5256 |
| R=,4696 | | | R ² =,2205 | | R ² değişim=, 0556 | |
| Bootstrap 5000 örneklem Güven Aralıkları (GA) %95 | | | | | | |

Tablo 1.7 duygusal taleplerin işlemsel sözleşme üzerindeki etkisinde örgüt yapısının düzenleyici rolünü ve etki seviyesini göstermektedir. R² Değişim değerinin ,0556 olduğu görülmektedir. Bu oran, etkileşimsel terimin işlemsel sözleşmede %5’ lik ilave varyansa neden olduğunu göstermektedir. Yani genel modelin açıkladığı %22’ lik varyansın %5’ ini etkileşimsel terim oluşturmaktadır. R²’deki görülen bu değişim anlamlı bulunmuştur (F= 37,3809; p<,05). Jonson-Neyman tarafından durumsal etkiye ilişkin analiz sonuçlarına göre (Aksu vd., 2017) standart z puanlarına dönüştürülmüş olan ZÖY

Rol İçi ve Rol Dışı Performansta İş Taleplerinin –İş Kaynaklarının ve Psikolojik Sözleşmenin Etkileri: Örgüt Kültürünün Düzenleyicilik Rolü

puanlarının 3,81’den -,74’ e kadar anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($p < ,05$). Bu sonuca göre düşük, orta ve yüksek seviyede örgüt yapısının, duygusal talepler ve işlemsel sözleşme arasındaki düzenleyicilik etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir (Bakınız Grafik 1.3). Grafik 1.3’ te görülen eğim analizi kapsamında örgüt yapısının düşük, orta ve yüksek seviyelerdeki düzenleyici etkisi incelenmiştir.



Grafik 1.3: Duygusal Taleplerin İşlemsel Psikolojik Sözleşmeye Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Rolüne İlişkin Eğim Analizi

Grafik 1.3’e göre örgüt yapısının düzenleyici etkisi düşük seviyede iken duygusal taleplerin işlemsel sözleşme üzerindeki etkisi $B=,1352$; $p < ,05$ olmaktadır. Bu durumda, örgüt yapısının, duygusal taleplerin işlemsel sözleşme üzerindeki etkisinde düzenleyici rolü düşük ve anlamlıdır. Örgüt yapısı orta seviyede iken duygusal taleplerin işlemsel sözleşme üzerindeki etkisi $B=,2924$; $p < ,05$ olmaktadır. Yani örgüt yapısının etkisi normal seviyede iken duygusal taleplerin işlemsel sözleşme üzerindeki etkisi biraz daha güçlüdür. Örgüt yapısının etkisi yüksek seviyede iken duygusal taleplerin işlemsel sözleşme üzerindeki etkisi $B=,4496$; $p < ,05$ olmaktadır. Yani örgüt yapısının etkisinin yüksek olduğu seviyede, duygusal taleplerin işlemsel sözleşme üzerindeki etkisi daha güçlüdür. Bu sonuca göre H3 hipotezi doğrulanmıştır.

H4:

İş talepleri alt boyutlarından duygusal taleplerin ilişkisel sözleşmeye etkisinde örgüt yapısının düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 1.8: İş Talepleri Alt Boyutlarından Duygusal Taleplerin İlişkisel Psikolojik Sözleşmeye Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Etki Analizi

| Bağımsız Değişkenler | 1. Aşama | | | 2. Aşama | | | 3. Aşama | | |
|---------------------------------|----------|------|-------|----------|------|-------|----------|------|-------|
| | B | p. | Beta | B | p. | Beta | B | p. | Beta |
| Cinsiyet | ,079 | ,373 | ,037 | ,081 | ,360 | ,038 | ,055 | ,520 | ,026 |
| Yaş | ,046 | ,471 | ,044 | ,038 | ,552 | ,037 | ,073 | ,238 | ,070 |
| Medeni Hal | -,075 | ,385 | -,044 | -,059 | ,497 | -,035 | -,069 | ,411 | -,040 |
| Eğitim | -,011 | ,780 | -,012 | -,015 | ,711 | -,016 | ,009 | ,812 | ,010 |
| Toplam Çalışma Yılı | -,113 | ,021 | -,158 | -,115 | ,018 | -,161 | -,107 | ,022 | -,150 |
| İş Yerinde Çalışma Yılı | ,036 | ,467 | ,038 | ,036 | ,463 | ,038 | ,022 | ,644 | ,023 |
| Duygusal Talepler | ,289 | ,000 | ,342 | ,266 | ,000 | ,314 | ,215 | ,000 | ,254 |
| Örgüt Yapısı | | | | ,057 | ,138 | ,068 | ,103 | ,007 | ,121 |
| Duygusal Talepler* Örgüt Yapısı | | | | | | | ,218 | ,000 | ,264 |
| R2 | ,140 | | | ,144 | | | ,207 | | |
| F | 12,089 | | | 10,878 | | | 15,048 | | |

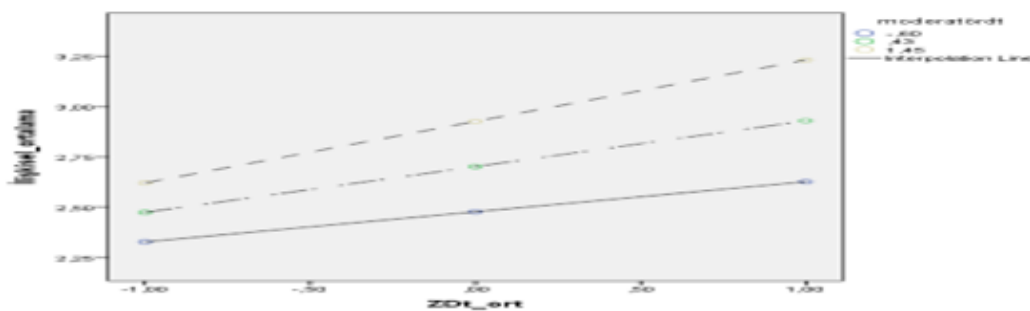
Rol İçi ve Rol Dışı Performansta İş Taleplerinin –İş Kaynaklarının ve Psikolojik Sözleşmenin Etkileri: Örgüt Kültürünün Düzenleyicilik Rolü

Tablo 1.8’ de görüldüğü gibi kurulan model istatistiksel açıdan anlamlıdır (F=12,089, F=10,878, F=15,048; p<,001). Birinci aşamada, kontrol değişkenleri ilişkisel sözleşmenin %14’ ünü açıklamaktadır. Analizin ilk kısmında, toplam çalışma yılının ve duygusal taleplerin ilişkisel sözleşme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. İkinci aşamada modele, düzenleyici değişken olarak örgüt yapısı değişkeni ilave edilmiştir. Bu aşamada, toplam çalışma yılı ve duygusal talepler değişkeni istatistiksel açıdan anlamlıdır. Bu model, işlemsel sözleşmenin %14’ ünü açıklamaktadır. Üçüncü aşamada modele, düzenleyici ve bağımsız değişken ilave edilmiştir. Örgüt yapısı değişkeni istatistiksel açıdan anlamlıdır ($\beta=,121$; p<,001). Üçüncü aşamada da duygusal taleplerin ilişkisel sözleşmeyi etkileme gücü devam etmektedir. Bu model değişikliğinin %21’ ini açıklamaktadır. Analiz sonucunda örgüt yapısının, duygusal taleplerin ilişkisel sözleşmeye etkisi üzerinde düzenleyici (moderatör) bir etkiye sahip olduğunu ileri süren (H4) hipotezin desteklendiği görülmüştür.

Tablo 1.9: Duygusal Taleplerin İlişkisel Psikolojik Sözleşmeye Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Rolüne İlişkin Etki Düzeyi Analizi

| Etki Düzeyi Hesaplanması | | | | Güven Aralıkları | |
|---|-------|-----------------------|------|-------------------------------|-----------|
| Etki | B | se | p. | Alt Sınır | Üst Sınır |
| X-M-Y Etkileşimi (int-1) | ,0763 | ,0228 | ,000 | ,0315 | ,1212 |
| Düşük | ,1495 | ,0491 | ,002 | ,0532 | ,2459 |
| Orta | ,2277 | ,0357 | ,000 | ,1576 | ,2979 |
| Yüksek | ,3059 | ,0352 | ,000 | ,2369 | ,3750 |
| R=,4456 | | R ² =,1986 | | R ² değişim=, 0171 | |
| Bootstrap 5000 örneklem Güven Aralıkları (GA) %95 | | | | | |

Tablo 1.9, duygusal taleplerin ilişkisel sözleşme üzerindeki etkisinde örgüt yapısının düzenleyici rolünü ve etki seviyesini göstermektedir. R² değişim değerinin ,0171 olduğu görülmektedir. Bu oran, etkileşimsel terimin ilişkisel sözleşmede %1’ lik ilave varyansa neden olduğunu göstermektedir. Yani genel modelin açıkladığı %19’ luk varyansın, %1’ini etkileşimsel terim oluşturmaktadır. R²’deki görülen bu değişim anlamlı bulunmuştur (F=11,1817; p<,05). Jonson-Neyman tarafından durumsal etkiye ilişkin analiz sonuçlarına göre (Aksu vd., 2017), standart z puanlarına dönüştürülmüş olan ZÖY puanlarının 3,81’ den -1,074’ e kadar anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (p<,05). Bu sonuca göre düşük, orta ve yüksek seviyede duygusal talepler ve ilişkisel sözleşme arasındaki düzenleyicilik etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (Bakınız Grafik 1.4). Grafik 1.4’te, yapılan eğim analizi kapsamında örgüt yapısının, düşük, orta ve yüksek seviyelerdeki düzenleyici etkisi incelenmiş ve yorumlanmıştır.



Grafik 1.4: Duygusal Taleplerin İlişkisel Psikolojik Sözleşmeye Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Rolüne İlişkin Eğim Analizi

Grafik 1.4’e göre örgüt yapısının düzenleyici etkisi düşük seviyede iken duygusal taleplerin ilişkisel sözleşme üzerindeki etkisi B=,1495; p<,05’tir. Yani örgüt yapısının, duygusal taleplerin ilişkisel sözleşme üzerindeki etkisinde düzenleyici rolü düşük ve anlamlıdır. Orta seviyede iken duygusal taleplerin ilişkisel sözleşme üzerindeki etkisi B=,2277; p<,05 olmaktadır. Yani örgüt yapısının etkisi normal seviyede iken duygusal taleplerin ilişkisel sözleşme üzerindeki etkisi biraz daha güçlüdür. Örgüt yapısının etkisi yüksek seviyede iken duygusal taleplerin ilişkisel sözleşme üzerindeki etkisi

Rol İçi ve Rol Dışı Performansta İş Taleplerinin –İş Kaynaklarının ve Psikolojik Sözleşmenin Etkileri: Örgüt Kültürünün Düzenleyicilik Rolü

B=,3059; p<,05 olmaktadır. Yani örgüt yapısının etkisinin yüksek olduğu seviyede, duygusal taleplerin ilişkisel sözleşme üzerindeki etkisi daha güçlüdür. Bu sonuca göre H4 hipotezi doğrulanmıştır.

H5:
İş kaynakları alt boyutlarından Otonom Çalışma ve Mesleki Gelişim İmkânlarının (OMGİ) görev performansına etkisinde örgüt yapısının düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 1.10: İş Kaynaklarının Alt Boyutlarından Otonom Çalışma ve Mesleki Gelişim İmkânlarının Görev Performansı Üzerine Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Etki Analizi

| Bağımsız Değişkenler | 1. Aşama | | | 2. Aşama | | | 3. Aşama | | |
|--|----------|------|-------|----------|------|-------|----------|------|-------|
| | B | p | Beta | B | p | Beta | B | p | Beta |
| Cinsiyet | ,090 | ,087 | ,073 | ,089 | ,093 | ,072 | ,105 | ,042 | ,085 |
| Yaş | ,019 | ,613 | ,032 | ,021 | ,579 | ,035 | ,002 | ,957 | ,003 |
| Medeni Hal | -,080 | ,113 | -,080 | -,086 | ,096 | -,086 | -,062 | ,215 | -,062 |
| Eğitim | ,028 | ,243 | ,050 | ,029 | ,229 | ,052 | ,024 | ,297 | ,044 |
| Toplam Çalışması | ,007 | ,807 | ,017 | ,008 | ,782 | ,019 | ,010 | ,711 | ,025 |
| İşyeri Çalışma Yılı | -,015 | ,623 | -,026 | -,015 | ,610 | -,027 | -,019 | ,509 | -,034 |
| İş Kaynakları ve Talepleri (OMGİ) | ,153 | ,000 | ,308 | ,158 | ,000 | ,317 | ,202 | ,000 | ,406 |
| Örgüt Yapısı | | | | -,013 | ,565 | -,026 | -,018 | ,417 | -,036 |
| OMGİ+Örgüt Yapısı | | | | | | | ,103 | ,000 | ,238 |
| R2 | ,115 | | | ,116 | | | ,164 | | |
| F | 9,669 | | | 8,491 | | | 11,270 | | |

Tablo 1.10' da görüldüğü gibi kurulan model istatistiksel açıdan anlamlıdır (F=9,669, F=8,491, F=11,270; p<,001). Birinci aşamada, kontrol değişkenleri görev performansının %11,5' ini açıklamaktadır. Analizin ilk kısmında, OMGİ'nin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($\beta=308$; p<,001). Yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, iş yerinde çalışma süresi ve toplam çalışma yılının görev performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olmadığı görülmüştür. İkinci aşamada modele, düzenleyici değişken olarak örgüt yapısı değişkeni ilave edilmiştir. Örgüt yapısı değişkeni, istatistiksel açıdan anlamlı değildir. İkinci aşamada, OMGİ'nin görev performansını etkileme gücü devam etmektedir ($\beta =,317$; p<,001). Bu aşamada model, görev performansının %11,6' sını açıklamaktadır. Üçüncü aşamada modele, düzenleyici ve bağımsız değişken ilave edilmiştir. Üçüncü aşamada da OMGİ'nin görev performansını etkileme gücü devam etmektedir. Bu model değişikliğinin %16' sını açıklamaktadır. Analiz sonucunda örgüt yapısının, iş kaynaklarından OMGİ'nin görev performansına etkisi üzerinde düzenleyici (moderatör) bir etkiye sahip olduğunu ileri süren (H5) hipotezin desteklendiği görülmüştür.

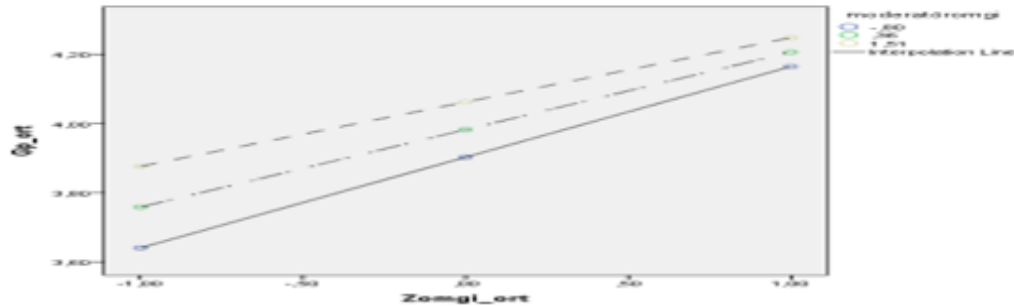
Tablo 1.11: Otonom Çalışma ve Mesleki Gelişim İmkânlarının, Görev Performansı Üzerindeki Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Rolüne İlişkin Etki Düzeyi Analizi

| Etki Düzeyi Hesaplanması | Etki | | | Güven Aralıkları | |
|--|--------|-----------------------|------|-------------------------------|-----------|
| | B | se | p | Alt Sınır | Üst Sınır |
| X-M-Y Etkileşimi (int-1) | -,0330 | ,0098 | ,000 | -,0523 | -,0137 |
| Düşük | ,2625 | ,0279 | ,000 | ,2078 | ,3172 |
| Orta | ,2244 | ,0223 | ,000 | ,1806 | ,2682 |
| Yüksek | ,1863 | ,0218 | ,000 | ,1434 | ,2291 |
| R=,4110 | | R ² =,1690 | | R ² değişim=, 0178 | |
| Bootstrap 5000 örnekleme Güven Aralıkları (GA) %95 | | | | | |

Tablo 1.11 OMGİ' nin görev performansı üzerindeki etkisinde örgüt yapısının düzenleyici rolünü ve etki seviyesini göstermektedir. R² değişim değerinin ,0178 olduğu görülmektedir. Bu oran, etkileşimsel terimin görev performansında %1' lik ilave varyansa neden olduğunu göstermektedir. Yani genel modelin açıkladığı %16' lık varyansın, %1' ini etkileşimsel terim oluşturmaktadır. R²'deki görülen bu değişim anlamlı bulunmuştur (F=11,2434; p<,05). Jonson-Neyman tarafından durumsal etkiye ilişkin analiz sonuçlarına göre (Aksu vd., 2017) standart z puanlarına dönüştürülmüş olan ZÖY

Rol İçi ve Rol Dışı Performansta İş Taleplerinin –İş Kaynaklarının ve Psikolojik Sözleşmenin Etkileri: Örgüt Kültürünün Düzenleyicilik Rolü

puanlarının -4,82' den 4,67' e kadar anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($p<,05$). Elde edilen bu sonuca göre düşük, orta ve yüksek seviyede örgüt yapısının, OMGİ ve görev performansı arasındaki düzenleyicilik etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir (Bakınız Grafik 1.5). Grafik 1.5' te, yapılan eğitim analizi kapsamında örgüt yapısının düşük, orta ve yüksek seviyelerdeki düzenleyici etkisi gösterilmiştir.



Grafik 1.5: Otonom Çalışma ve Mesleki Gelişim İmkânlarının Görev Performansı Üzerine Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Rolüne İlişkin Eğim Analizi

Grafik 1.5' e göre örgüt yapısının düzenleyici etkisi düşük seviyede iken otonom çalışma ve mesleki gelişim imkânlarının görev performansı üzerindeki etkisi $B=,2625$; $p<,05$ olmaktadır. Yani OMGİ' nin görev performansı üzerinde örgüt yapısının düzenleyici etkisi daha yüksek ve anlamlıdır. Bu etki orta seviyede iken görev performansı üzerindeki etkisi $B=,2244$; $p<,05$ olmaktadır. Bu durumda, örgüt yapısının etkisi normal seviyede iken OMGİ' nin görev performansı üzerindeki etkisi biraz daha zayıftır. Örgüt yapısının etkisi yüksek seviyede iken OMGİ' nin görev performansı üzerindeki etkisi $B=,1863$; $p<,05$ olmaktadır. Yani örgüt yapısı etkisinin yüksek olduğu seviyede OMGİ' nin görev performansı üzerindeki etkisi daha zayıftır. Bu sonuca göre H5 hipotezi doğrulanmıştır.

H6:

İş talepleri alt boyutlarından iş yükünün görev performansına etkisinde örgüt yapısının düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 1.12: İş Talepleri Alt Boyutlarından İş Yükünün Görev Performansı Üzerine Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Etki Analizi

| Bağımsız Değişkenler | 1. Aşama | | | 2. Aşama | | | 3. Aşama | | |
|---------------------------|----------|------|-------|----------|------|-------|----------|------|-------|
| | B | p | Beta | B | p | Beta | B | p | Beta |
| Cinsiyet | ,140 | ,012 | ,113 | ,139 | ,012 | ,112 | ,138 | ,013 | ,111 |
| Yaş | ,011 | ,784 | ,018 | ,007 | ,862 | ,011 | ,009 | ,814 | ,015 |
| Medeni Hal | -,081 | ,124 | -,081 | -,069 | ,197 | -,069 | -,067 | ,209 | -,067 |
| Eğitim | ,053 | ,033 | ,094 | ,049 | ,048 | ,088 | ,054 | ,030 | ,097 |
| Toplam Çalışma Yılı | -,010 | ,746 | -,024 | -,011 | ,729 | -,026 | -,012 | ,706 | -,028 |
| İş Yerinde Çalışma Süresi | ,014 | ,646 | ,025 | ,014 | ,657 | ,024 | ,011 | ,730 | ,019 |
| İş yükü | ,087 | ,000 | ,158 | ,081 | ,001 | ,147 | ,072 | ,005 | ,132 |
| Örgüt Yapısı | | | | ,028 | ,212 | ,056 | ,022 | ,330 | ,044 |
| İş Yükü* Örgüt Yapısı | | | | | | | ,053 | ,038 | ,092 |
| R2 | ,049 | | | ,052 | | | ,060 | | |
| F | 3,813 | | | 3,536 | | | 3,646 | | |

Tablo 1.12' de görüldüğü gibi kurulan model istatistiksel açıdan anlamlıdır ($F=3,813, F=3,536, F=3,646$; $p<,001$). Birinci aşamada, kontrol değişkenleri görev performansını %4,9' unu açıklamaktadır. Analizin ilk kısmında cinsiyet, eğitim durumu ve iş yükünün görev performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. İkinci aşamada modele, örgüt yapısı değişkeni ilave edilmiştir. Örgüt yapısı değişkeni istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. İkinci aşamada iş yükü,

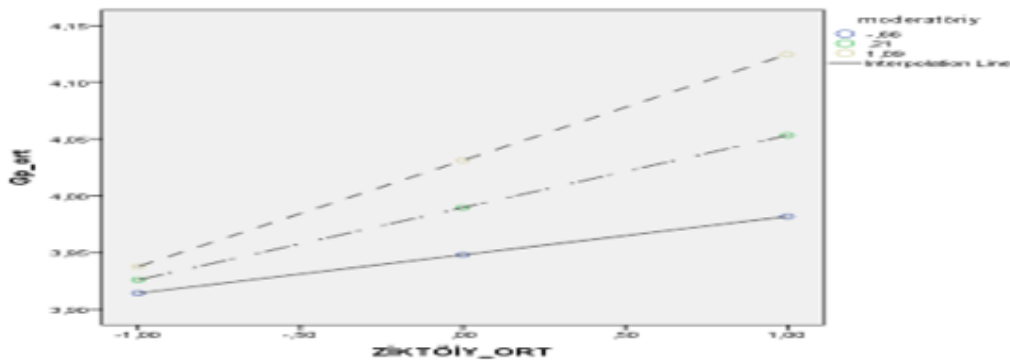
Rol İçi ve Rol Dışı Performansta İş Taleplerinin –İş Kaynaklarının ve Psikolojik Sözleşmenin Etkileri: Örgüt Kültürünün Düzenleyicilik Rolü

eğitim durumu ve cinsiyetin görev performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. Üçüncü aşamada modele, düzenleyici ve bağımsız değişken ilave edilmiştir. Örgüt yapısı değişkeni istatistiksel açıdan anlamlı değildir ($\beta=,044$; $p<,001$). Üçüncü aşamada da iş kaynakları ve taleplerinin görev performansını etkileme gücü devam etmektedir. Bu model değişikliği %6 'sını açıklamaktadır. Analiz sonucunda örgüt yapısının, iş taleplerinden iş yükünün görev performansına etkisi üzerinde düzenleyici (moderatör) bir etkiye sahip olduğunu ileri süren (H6) hipotezinin desteklendiği görülmüştür.

Tablo 1.13: İş Yükünün, Görev Performansı Üzerindeki Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Rolüne İlişkin Etki Düzeyi Analizi

| Etki Düzeyi Hesaplanması | | | | Güven Aralıkları | |
|---|-------|-----------------------|-------|------------------------------|-----------|
| Etki | B | se | p | Alt Sınır | Üst Sınır |
| X-M-Y Etkileşimi (int-1) | ,0342 | ,0164 | ,0379 | ,0019 | ,0664 |
| Orta | ,0637 | ,0220 | ,003 | ,0205 | ,1068 |
| Yüksek | ,0935 | ,0254 | ,000 | ,0437 | ,1434 |
| R=,1982 | | R ² =,0339 | | R ² değişim=,0080 | |
| Bootstrap 5000 örneklem Güven Aralıkları (GA) %95 | | | | | |

Tablo 1.13, iş yükünün görev performansı üzerindeki etkisinde örgüt yapısının düzenleyici rolünü ve etki seviyesini göstermektedir. R² değişim değerinin ,0080 olduğu görülmektedir. Bu oran, etkileşimsel terimin görev performansında %0,8' lik ilave varyansa neden olduğunu göstermektedir. Yani genel modelin açıkladığı %3,3' lük varyansın, %0,8' ini etkileşimsel terim oluşturmaktadır. R²'deki görülen bu değişim anlamlı bulunmuştur (F= 4,3308; $p<,05$). Jonson-Neyman tarafından durumsal etkiye ilişkin analiz sonuçlarına göre (Aksu vd., 2017) standart z puanlarına dönüştürülmüş olan ZÖY puanlarının 4,45'ten -,27' ye kadar anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($p<,05$). Bu sonuca göre orta ve yüksek örgüt yapısı seviyesinin, iş yükü ve görev performansı arasındaki düzenleyicilik etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir (Bakınız Grafik 1.6). Grafik 1.6' da, yapılan eğim analizi kapsamında, örgüt yapısının düşük, orta ve yüksek seviyelerdeki düzenleyici etkisi incelenmiştir.



Grafik 1.6: İş Yükünün Görev Performansı Üzerine Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Rolüne İlişkin Eğim Analizi

Grafik 1.6' ya göre örgüt yapısının düzenleyici etkisi orta seviyede iken iş yükünün görev performansı üzerindeki etkisi $B=,0637$; $p<,05$ olmaktadır. Yani örgüt yapısının etkisi normal seviyede iken iş yükünün görev performansı üzerindeki etkisi biraz daha güçlüdür. Örgüt yapısının etkisi yüksek seviyede iken iş yükünün görev performansı üzerindeki etkisi $B=,0935$; $p<,05$ olmaktadır. Yani örgüt yapısının etkisinin yüksek olduğu seviyede, iş yükünün görev performansı üzerindeki etkisi daha güçlüdür. Bu sonuca göre H6 hipotezi doğrulanmıştır.

H7:

İş talepleri alt boyutlarından duygusal taleplerin görev performansına etkisinde örgüt yapısının düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 1.14: İş Talepleri Alt Boyutlarından Duygusal Taleplerin Görev Performansı Üzerine Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Etki Analizi

| Bağımsız Değişkenler | 1. Aşama | | | 2. Aşama | | | 3. Aşama | | |
|---------------------------------|----------|------|-------|----------|------|-------|----------|------|-------|
| | B | p | Beta | B | p | Beta | B | p | Beta |
| Cinsiyet | ,119 | ,032 | ,096 | ,121 | ,028 | ,098 | ,112 | ,040 | ,090 |
| Yaş | -,016 | ,687 | -,026 | -,024 | ,554 | -,039 | -,012 | ,765 | -,019 |
| Medeni Hal | -,097 | ,072 | -,097 | -,082 | ,130 | -,082 | -,085 | ,112 | -,085 |
| Eğitim | ,061 | ,015 | ,110 | ,058 | ,021 | ,103 | ,066 | ,008 | ,118 |
| Toplam Çalışma Yılı | ,018 | ,556 | ,043 | ,016 | ,608 | ,037 | ,018 | ,543 | ,043 |
| İş Yerinde Çalışma Süresi | ,013 | ,665 | ,024 | ,014 | ,659 | ,024 | ,009 | ,773 | ,016 |
| Duygusal Talepler | -,010 | ,670 | -,019 | -,032 | ,197 | -,064 | -,049 | ,050 | -,098 |
| Örgüt Yapısı | | | | ,055 | ,024 | ,109 | ,070 | ,004 | ,140 |
| Duygusal Talepler* Örgüt Yapısı | | | | | | | ,073 | ,001 | ,150 |
| R ² | ,028 | | | ,037 | | | ,058 | | |
| F | 2,102 | | | 2,494 | | | 3,525 | | |

Tablo 1.14' te görüldüğü gibi kurulan model istatistiksel açıdan anlamlıdır (F=2,102, F=2,494, F=3,525; p<,001). Birinci aşamada, kontrol değişkenleri görev performansının %2,8' ini açıklamaktadır. Analizin ilk kısmında, eğitim durumu ve cinsiyetin görev performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. İkinci aşamada modele, örgüt yapısı değişkeni ilave edilmiştir. Örgüt yapısı değişkeni istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Bu model değişikliğinin %3,7' sini açıklamaktadır. İkinci aşamada eğitim durumu, örgüt yapısı ve cinsiyetin görev performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. Üçüncü aşamada modele, düzenleyici ve bağımsız değişken ilave edilmiştir. Örgüt yapısı değişkeni istatistiksel açıdan anlamlıdır ($\beta=140$; $p>,001$). Düzenleyici değişken de anlamlı bulunmuştur. Bu model, değişikliğin %5,8' ini açıklamaktadır. Analiz sonucunda örgüt yapısının, iş taleplerinden duygusal taleplerin görev performansına etkisi üzerinde düzenleyici (moderatör) bir etkiye sahip olduğunu ileri süren (H7) hipotezin desteklendiği görülmüştür.

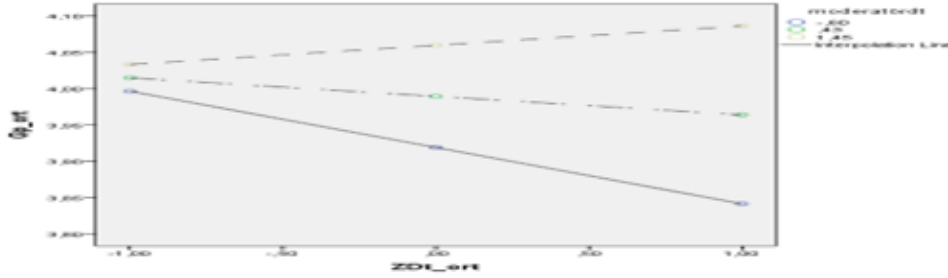
Tablo 1.15: Duygusal Taleplerin, Görev Performansı Üzerindeki Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Rolüne İlişkin Etki Düzeyi Analizi

| Etki Düzeyi Hesaplanması | | | | Güven Aralıkları | |
|---|--------|-----------------------|-------|------------------------------|-----------|
| Etki | B | se | p | Alt Sınır | Üst Sınır |
| X-M-Y Etkileşimi (int-1) | ,0507 | ,0147 | 0,00 | ,0218 | ,0797 |
| Düşük | -,0774 | ,0317 | 0,148 | -,1397 | -,0152 |
| R=,1885 | | R ² =,0355 | | R ² değişim=,0218 | |
| Bootstrap 5000 örneklem Güven Aralıkları (GA) %95 | | | | | |

Tablo 1.15 duygusal taleplerin görev performansı üzerindeki etkisinde örgüt yapısının düzenleyici rolünü ve etki düzeyini göstermektedir. R² değişim değerinin ,0218 olduğu görülmektedir. Bu oran, etkileşimsel terimin görev performansında %2,1' lik ilave varyansa neden olduğunu göstermektedir. Yani genel modelin açıkladığı %3,5' lik varyansın, %2,1' ini etkileşimsel terim oluşturmaktadır. R²'deki görülen bu değişim anlamlı bulunmuştur (F= 6,4372; p<,05). Jonson-Neyman tarafından durumsal etkiye ilişkin analiz sonuçlarına göre (Aksu vd., 2017) standart z puanlarına dönüştürülmüş olan ZÖY puanlarının -3,0' dan -.11' e kadar anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (p<,05). Bu sonuca göre düşük örgüt yapısı seviyesinin, duygusal talepler ve görev

*Rol İçi ve Rol Dışı Performansta İş Taleplerinin –İş Kaynaklarının ve Psikolojik Sözleşmenin Etkileri:
Örgüt Kültürünün Düzenleyicilik Rolü*

performansı arasındaki düzenleyicilik etkisinin anlamlı olduğu, yüksek ve orta seviyede ise istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmektedir (Bakınız Grafik 1.7). Grafik 1.7’ de, yapılan eğim analizi kapsamında örgüt yapısının düşük, orta ve yüksek seviyelerdeki düzenleyici etkisi incelenmiştir.



Grafik 1.7: Duygusal Taleplerin Görev Performansı Üzerine Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Rolüne İlişkin Eğim Analizi

Grafik 1.7’ ye göre örgüt yapısının etkisi düşük seviyede iken duygusal taleplerin görev performansı üzerindeki etkisi $B=-,0774$; $p<,05$ olmaktadır. Yani örgüt yapısının etkisinin düşük olduğu seviyede, duygusal taleplerin görev performansı üzerindeki etkisi güçlüdür. Bu sonuca göre H7 hipotezi doğrulanmıştır.

Örgüt yapısının diğer değişkenler üzerinde düzenleyicilik rolü, yapılan analizler neticesinde anlamlı bulunmamış ve analizlerin sayısının çok olması sebebiyle sadece olumlu netice alınan analizler çalışmada dikkate alınarak düzenleyicilik rolü ele alınmıştır.

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İş hayatındaki hızlı değişim ve gelişmeler çalışanları, yöneticileri ve işletmeleri yoğun bir şekilde etkilemektedir. Böyle bir ortamda, çalışanların ve yöneticilerin işletmeye olan katkılarının daha da artırılması amacıyla çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. Psikolojik sözleşme, rol içi ve rol dışı performans, iş talepleri ve iş kaynakları ile örgüt kültürü bu çalışma konuları içinde yer almaktadır.

Örgüt kültürü, iş performansı, psikolojik sözleşme ile iş talepleri ve iş kaynakları sade ve ölçülebilir açıklamalarıyla, ulusal ve uluslararası literatürde yer almaktadır. İş performansı ile psikolojik sözleşme arasındaki ilişki literatürde araştırma konusu olmuştur. Fakat ülkemizde literatürde psikolojik sözleşme, iş talepleri ile iş kaynakları konularına fazla yer verilmediği tespit edilmiştir. Bu nedenle araştırmada daha önce hiç ele alınmamış bir konu olan rol içi ve rol dışı performansta iş talepleri- iş kaynakları ve psikolojik sözleşmenin etkilerinde örgüt kültürünün düzenleyicilik rolünü tespit etmek amacıyla öncelikle bir literatür taraması yapılmış ve kavramsal çerçevede örgüt kültürü, psikolojik sözleşme, iş talepleri ve kaynakları rol içi ve rol dışı performans konuları ele alınmıştır. Ardından araştırmanın amacına uygun olarak konuyla ilgili uygulamalı nicel bir araştırma yapılarak veriler değerlendirilmiş ve şu sonuçlara ulaşılmıştır:

* Yapılan korelasyon analizi sonuçlarında sadece ilişkiel sözleşme ile bağlamsal performans arasında, işlemsel sözleşme ile görev performansı arasında ve iş yükü ile ilişkiel sözleşme arasında da bir ilişki belirlenmemiştir.

* Yapılan hiyerarşik regresyon ve düzenleyici etki analizlerine göre ise otonom çalışma ile mesleki gelişim imkânları ve müşteri taleplerinin işlemsel sözleşme üzerindeki etkisinde örgüt yapısının orta ve yüksek düzeyde düzenleyici role sahip olduğu, duygusal taleplerin ise hem işlemsel hem de ilişkiel sözleşmeye etkisinde örgüt yapısının düşük, orta ve yüksek seviyelerde düzenleyici rolünün olduğu görülmektedir.

* Otonom çalışma ve mesleki gelişim imkânları, iş yükü ile duygusal taleplerin görev performansına etkisinde de örgüt yapısının değişik seviyelerde(düşük, orta ve yüksek) düzenleyici role sahip olduğu görülmüştür.

* Araştırmada, mekanik ve organik örgüt yapısı bağlamında iş talepleri ve iş kaynaklarının iş performansına etkisinde örgüt kültürünün düzenleyici etkisi ele alınmakta ve ortaya

*Rol İçi ve Rol Dışı Performansta İş Taleplerinin –İş Kaynaklarının ve Psikolojik Sözleşmenin Etkileri:
Örgüt Kültürünün Düzenleyicilik Rolü*

çıkan sonuca göre örgüt yapısı ile görev performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki gözlenmektedir. Nitekim, Eryılmaz ve Gülova (2019)'nın örgüt kültürü ile bağlamsal performans arasındaki ilişkiyi ele aldığı çalışmada, örgüt kültürü ile bağlamsal performans arasında orta düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, Shahzad ve arkadaşları (2012) da örgüt kültürünün, çalışanın iş performansı üzerinde olumlu etkiye sahip olduğunu ileri sürmektedirler. Yapılan bu çalışmada da örgüt kültürünün mekanik ve organik yapı bağlamında düzenleyici bir rol üstlendiği görülmektedir. Dolayısıyla araştırma bu çalışmaları destekler niteliktedir.

Bu değişkenlerin örgüt ve çalışan için önemi göz önünde bulundurulduğunda araştırmaya yönelik verilebilecek bazı öneriler şunlardır:

* Örgütlerde işten ayrılanlarla anket, görüşme tekniği gibi yöntemler kullanılarak işten ayrılma sebepleri belirlenebilir. Yine işe alım sırasında mülakatlarda çalışanların beklentilerine, sahip oldukları tecrübe ve yeteneklerine ilişkin anketler yapılabilir. Bu çalışmalar değerlendirilerek eksik kalınan, yetersiz görülen örgüt unsurları belirlenerek buna göre psikolojik sözleşmeler, örgüt yapısı, iş talepleri - iş kaynakları yeniden düzenlenebilir.

* Yapılan çalışmada iş kaynaklarından olan “*otonom çalışma*” ve “*mesleki gelişim imkânları*”nın işlemsel sözleşmeye etkisinde örgüt yapısının düzenleyici rolü olduğu sonucundan yola çıkarak kısa vadeli, daha çok ekonomik içeriğe dayanan sözleşmelerin otonom çalışma yönteminden ve çalışanların işleri ile ilgili gelişimlerinden etkilendiği söylenebilir. Dolayısıyla, mesleki gelişim sağlayamadığını düşünen, işinde kendi kararlarını özgürce alamayan çalışanların sözleşmelerini kısa tuttukları ve iş yerinde kalma sebeplerinin ise daha çok ekonomik nedenlerle olduğu sonucuna ulaşılabilir. Üstelik örgütün mekanik veya organik yapıda olmasının da bu durumu etkilediği söylenebilir. Muhtemelen organik yapılar; daha esnek belirlenen görevleri, merkezdeki otoriteye bağlı olmayan bir karar sistemi, çalışanın katılımına imkân veren bir yapı olması nedeniyle uzun vadeli sözleşmelere; mekanik yapı ise organik yapının tersi özelliklere sahip olması nedeniyle kısa vadeli işlemsel sözleşmelerin oluşumuna etki edecektir. Mekanik yapılarda mesleki gelişim imkânlarının sınırlı tutulması, otonom çalışma sistemine izin verilmemesi de yine işlemsel sözleşmelerin oluşumunu sağlayabilecektir.

* İş kaynaklarından “*otonom çalışma*” ve “*mesleki gelişim imkânları*”nın ve iş taleplerinden “*iş yükü*” ve “*duygusal talepler*”in görev performansı üzerindeki etkisinde örgüt yapısının düzenleyici rolü olduğu sonucundan yola çıkarak çalışanların işinde özerk olması ve işlerindeki yetkinliklerinin artırılmasının, çalışanın işin fiziksel özelliklerini, yani işlerinin teknik boyutuyla ilgili başarısını ve performansını artırdığı söylenebilir. Çünkü yapılan bu çalışmada, iş talepleri - iş kaynaklarından iş yükü ve otonom çalışma ile mesleki gelişim imkânlarının görev performansına pozitif etki ettiği tespit edilmiştir. Üstelik bu etki üzerinde örgütün mekanik ya da organik yapıda olmasının da belirleyici olduğu görülmüştür. Muhtemelen, özellikleri gereği, organik yapılarda yine iş talepleri ve iş kaynakları performansı olumlu etkilemektedir. Bu bağlamda örgütlere, çalışanların görev performansını artıracak iş talepleri - iş kaynaklarının neler olduğunu belirlemesi, bunların fayda ve zarar analizinin yapılması, ardından da iş analizleri ve tanımlarının yenilenmesi önerisinde bulunulabilir.

* Çalışanlara psikolojik sözleşme, iş talepleri ve kaynakları, iş performansı kavramları ile ilgili bilgiler verilerek bu konularda bilinçlendirilmeleri sağlanabilir.

Psikolojik sözleşme, işveren ve çalışanın karşılıklı beklentilerinden oluşmakta ve tamamen tarafların birbirine ve örgüte bakış açısıyla şekillenmektedir. Bu yüzden örgütsel yaşam, iki taraf açısından da değerlendirilmeli ve ele alınmalıdır. Bu çalışma, sadece çalışan perspektifinden ele alınmaktadır. O halde işveren beklentilerinin ve algılarının da göz önünde bulundurulduğu aynı örneklem içinde başka çalışmalar yapılması literatüre katkı sağlayabilir. Özellikle kamu sektöründe veya farklı meslek alanlarında benzer bir modelin ve/veya çalışmaların yapıp ölçüklerin boyutlandırılıp karşılaştırma yapılması değişkenler arasındaki ilişkilerin ve nedenlerin daha iyi anlaşılmasına ve araştırma sonuçlarının geliştirilebilmesine yardımcı olabilir. Ayrıca, psikolojik sözleşme ihlali konusu da araştırmaya eklenebilir ve aynı değişkenlerle psikolojik sözleşme ihlali konusu birlikte de değerlendirilebilir.

KAYNAKÇA

- Ahmady, G. A., Mehrpour, M.V., Nikooravesh, A.(2016), “Organizational Structure, International Conference on New Challenges in Management and Organization: Organization and Leadership”, *Procedia. Social and Behavioral Sciences*, 2(5), 455 – 462.
- Anderson, N., Schalk, R. (1998), “Editorial the Psychological Contract in Retrospect and Prospect.” *Journal of Organizational Behavior*,19, 637-647.
- Aksu, G., Eser, M.T., Güzeller, C.O. (2017), Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi ile Yapısal Eşitlik Modeli Uygulamaları, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Babakuş, E., Yavaş, U., Ashill, N.J.(2009), “ The Role of Customer Orientation As A Moderator of the Job Demand-Bornout- Performance Relationship: A Surface-Level Traitperspective”, *Journal of Retailing*, 85(4), 480-492.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Schaufeli, W. B.(2003), “Dual Processes at Work in A Call Centre: An Application of The Job Demands–Resources Model”, *European Journal of Work And Organizational Psychology*, 12, 4, 393–417.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., Verbeke, W. (2004), “ Using The Job Demands-Resources Model to Predict Burnout and Performance”, *Human Resource Management*, 43, 1, 83–104.
- Becker, T. E., M. C. Kernan. (2003), “Matching Commitment to Supervisors and Organizations to in-Role and Extra-Role Performance”, *Human Performance*, 16, 4, 327–348.
- Borman, W.C., Motowidlo S. J. (1997), “ Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research”, *Human Performance*, 10, 2, 99-109.
- Carbajal, J. M. (2006), “Influence of Organizational Culture on the Relationship Between Psychological Contracts and Organizational Citizenship Behavior”, (Master's Thesis, Department Of The Air Force Air University), March, Erişim adresi: <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a446228.pdf>.
- Chung, N.G., Angelina, T. (2010), “Does Work Engagement Mediate the Relationship Between Job Resource and Job Performance of Employees”, *African Journal of Business Management*, 4(9), 1837-1843.
- Coyle-Shapiro, J., Kessler, I. (2000), “Consequences of the Psychological Contract for the Employment Relationship: A Large-Scale Survey”, *Journal of Management Studies*, 37 (7), 903-930.
- Cullinane, N., Dundon, T. (2006), “The Psychological Contract: A Critical Review the Psychological Contract”, *International Journal of Management Reviews*, 8, 2, 113–129.
- Cuyper, N., Rigotti, T., Witte, H., Gisela Mohr, D.(2008), “Balancing Psychological Contracts: Validation of A Typology”, *The International Journal of Human Resource Management*, 19(4), April, 543–561.
- Doğan, Y. (2005), “Organizasyonlarda Pozitif ve Negatif Duygusallığın Çalışanların Görev ve Bağlamsal Performansları Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Kayseri’de Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Kayseri, Erişimadresi:<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>.
- Duyan, G., Gelbal, S. (2008), “Sosyal Sorun Çözme Envanterinin Türkçeye Uyarlama Çalışması”, *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 19, 1, 7-28.
- Ebert, R.J., Griffin, R.W.(2015), *Business Essentials*, Tenth Edition, Global Edition. England.
- Eryılmaz, İ., Gülova, A. A. (2019), “Örgüt Kültürü ve Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkide Temel Motivasyon Kaynaklarının Biçimleyici Rolü”, *Yönetim ve Ekonomi*, 26, 2, 95-514.
- Gagnum, B. (2016), “The Mediating Role of Psychological Contracts on the Relationship Between Organizational Culture and Affective Commitment A Multi-Level Analysis”, (Mater Thesis, University Of Oslo), April. Erişim adresi: <https://www.duo.uio.no/handle/10852/50961>.

*Rol İçi ve Rol Dışı Performansta İş Taleplerinin –İş Kaynaklarının ve Psikolojik Sözleşmenin Etkileri:
Örgüt Kültürünün Düzenleyicilik Rolü*

- George, J.M., Jones, G.R. (2008), Understanding and Managing Organizational Behaviour, Five Edition, New Jersey, Oearson Prentice Hall Inc.
- Griffin, R.W., Moorhead, G. (2014), Organization Behaviour (Managing People and Organizations), Elevent Edition, U.S.A.
- Hakanen, J.J., Schaufeli, WB., Ahola, K. (2008), “The Job Demands-Resources Model: A Three-Year Cross-Lagged Study of Burnout, Depression, Commitment, and Work Engagement”, Work & Stress, 22, 3, 6, 224-241.
- Hu, L., Bentler, P. M. (1999), “Cut Off Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives”, Structural Equation Modeling, 6, 1-55.
- Jafri, H. (2016), “Organizational Culture and Employee’s Psychological Contract: A Signaling Theory Perspective”, Management Today, 6(3), 131-136.
- Jufri, M., Jalal M.N., Aras, M., Asri, A. (2018), “The Effect of Psychological Contracts and Organizational Commitments to the Performance of Employees”, 1st International Conference on Social Sciences, <https://www.atlantispres.com/proceedings/icss-18/25903997> (Erişim tarihi: 21.10.2021).
- Jamil, A., Raja, U., Darr, W. (2013), “Psychological Contract Types As Moderator in the Breach-Violation and Violation-Burnout Relationships”, The Journal of Psychology, 147, 5, 491-515,
- Jex, S.M., Britt,T.W. (2008), Organizational Psyicholoy. A Scientist-Practitioner Approach, Second Edition, Jhon Willey-Sons,Inc. Canada.
- Karagöz, Y. (2016), SPSS23 ve AMOS23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler, 1. Baskı, Nobel Yayınları, Ankara.
- Kaya, E. (2016), İş Talepleri ve Kaynaklarının İşe Tutkunluğa Etkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolünün İncelenmesi, Yüksek Lisan Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul, Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>.
- Kinicki, A., Fugate, M.(2012), Organizational Behaviour, Key Concepts, Skills&Best Practices. Fifth Edition, McGraw-Hill Irwinconnect Management, Newyork- USA.
- Manxharia, M. (2015), “Employment Relationships and the Psychological Contract: The Case of Banking Sector in Albania”, Procedia - Social and Behavioral Sciences 210, 231 – 240.
- Millward, L.J., Brewertons, P.M. (1999). “Contractors and Their Psychological Contracts”, British Journal of Management, 10, 253–274.
- Mimaroğlu, H. (2008), Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana, Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., Schmit, M. J. (1997), “A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance”, Human Performance, 10, 2, 71– 83.
- Ojo, O. (2008), “Organisational Culture and Performance: Empirical Investigation of Nigerian Insurance Companies”, Manager Journal, 8, 118-127.
- Perçin, M. (2008), İşletmenin Örgüt Yapısının İş Görenlerin Örgütsel Yapısına Bağlılığına Etkisine İlişkin Bir Araştırma, Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, Erişimadresi:<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>.
- Riggio, R.E. (2003), İntroduction to Indistrial/Organizational Psychology. Pearson Education İnternational, New Jersey, U.S.A.
- Robbins, S.P., Judge, T.A. (2011), Organizational Behaviour, 14. Edition, Pearson Education.U.S.A.
- Robinson, S. L., Kraatz, M. S., Rousseau, D.M. (1994). “Changing Obligations and the Psychological Contract: A Longitudinal Study”, Management Journal, 37, 1, 137-152.

*Rol İçi ve Rol Dışı Performansta İş Taleplerinin –İş Kaynaklarının ve Psikolojik Sözleşmenin Etkileri:
Örgüt Kültürünün Düzenleyicilik Rolü*

- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B.(2004), “Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study”, *Journal of Organizational Behavior*, 25, 3, 293–315.
- Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A., King, J. (2006), “Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review”, *The Journal of Educational Research*, 99, 323-338.
- Shahzad, F., Luqman, R.A., Khan, A.R., Shabbir, L.(2012), “Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: An Overview *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business Copy Right*”, *Institute of Interdisciplinary Business Research* , 3, 9, 975-985.
- Shein, E. H. (1996), “Culture: The Missing Concept in Organization Studies”, *Administrative Science Quarterly*, 41, 2, 229-240.
- Van Scotter J. R., Motowidlo S. J. (1996), “Interpersonal Facilitation and Job Dedication As Separate Facets of Contextual Performance”, *Journal of Applied Psychology*, 81, 5, 525-531.
- Verma, R., Verma, J. (2012), “The Role of Motivation As A Moderator of the Job Demand-Burnout-Performance Relationship Among Service Employees in A Social Marketing Company”, *Akademik Dergi*, 39(3), 68-85.
- Yongjing, H., Huixin, Y., Zheng, X., Boashan, Z. (2010), “Effect of Psychological Contract on Employee Performance: A Review. *International Conference on Management and Service Science*”, <https://ieeexplore.ieee.org/document/5577987> (Erişim tarihi: 21.10.2021).
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., Schaufeli, W. B. (2007), “The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model”, *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141.

ULUSLARARASI İŞLETME EKONOMİ VE YÖNETİM PERSPEKTİFLERİ DERGİSİ'NDE (IJBEMP) YAYINLANMIŞ MAKALELERİN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ

Süleyman BAYRAKCIOĞLU

Arş.Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,
Isparta, Türkiye.

E-posta: suleymanbayrakcioglu@sdu.edu.tr ORCID: 0000-0002-3993-6696

Makale geliş tarihi: 26.09.2021 Makale kabul tarihi: 15.12.2021 iThenticate benzerlik oranı: % 19

Kaynak gösterimi (APA 6):

Bayrakcioğlu, S. (2021). Uluslararası İşletme Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi'nde (IJBEMP) Yayınlanmış Makalelerin Bibliyometrik Analizi. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi (IJBEMP)*, 5(2), 698-715.

ULUSLARARASI İŞLETME EKONOMİ VE YÖNETİM PERSPEKTİFLERİ DERGİSİ'NDE (IJBEMP) YAYINLANMIŞ MAKALELERİN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ

ÖZ

Araştırmanın amacı “Uluslararası İşletme Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi”nde – IJBEMP yayınlanmış makalelerin bibliyografik analizidir. Araştırma kapsamında derginin yayın hayatı boyunca 2016-2021 yılları arasında yayımlanan tüm makaleler (121 makale) bibliyografik analiz yöntemiyle incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre dergide yayınlanan makale adedinin yıl ve sayı bazında artan bir eğilime sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. En fazla sırasıyla “Finansal Performans”, “Muhasebe” ve “İç Kontrol” anahtar kelimeleri kullanılmıştır. Anahtar kelimelerin %82,64'lük kısmının sadece bir kez kullanılması dergide farklı alanlarda ve konulardan birçok makalenin yayınlanmış olduğunun bir göstergesidir. Yayınlanan makalelerin %75'i birden fazla yazarın katkısıyla hazırlanmıştır ve yazarların %80'inin sadece bir makalesi yayınlanmıştır. Birden fazla yazarlı çalışmalarda; yazarların genellikle aynı kurumda çalıştığı ve yazarlar arası işbirliğinin zayıf olduğu tespit edilmiştir. Yazarlarının unvanları incelendiğinde en fazla yayın Dr. Öğretim Üyeleri ve sonrasında Lisansüstü Öğrencileri tarafından yapılmıştır. Kurum bazında dergiye en fazla katkıyı Süleyman Demirel Üniversitesi mensupları yapmıştır. Makalelerin başlıkları yönüyle kavram yoğunluğuna göre en fazla kullanılan kelimelerden “Finansal Etkisi Üzerine Bir Araştırma ve Uygulama” başlığına ulaşılmıştır. Dergide yayınlanmış makale sayılarının Lotka ve Price Yasalarına kısmen uymaktadır. Bu noktada derginin yayınlandığı yıl sayısı arttıkça ilerleyen yıllarda bu yasalara uyumun da artması beklenilmektedir.

Anahtar Kelimeler: IJBEMP, Bibliyometrik Analiz.

JEL Sınıflandırması: M00, M10, M20, M40.

BIBLIOMETRIC ANALYSIS OF ARTICLES PUBLISHED IN INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS ECONOMICS AND MANAGEMENT PERSPECTIVES (IJBEMP)

ABSTRACT

The aim of the research is the bibliometric analysis of articles published in the International Journal of Business, Economics and Management Perspectives – IJBEMP. Within the scope of the research, all articles (121 articles) published between the years 2016-2021 during the publication life of the journal were analyzed by bibliometric analysis method. According to the results of the research, it has been concluded that the number of articles published in the journal has an increasing trend on the basis of year and number. The keywords "Financial Performance", "Accounting" and "Internal Control" were used the most, respectively. The use of 82.64% of the keywords only once is an indication that many articles from different fields and subjects have been published in the journal. 75% of the published articles were prepared with the contribution of more than one author, and only one article of 80% of the authors was published. In studies with more than one author; It has been determined that the authors generally work in the same institution and the cooperation between the authors is weak. When the academic titles of the authors are examined, the most publications are assistant professor doctors and later by graduate students. The members of Süleyman Demirel University made the highest contribution to the journal on an institutional basis. In terms of the titles of the articles, according to the concept density, the title of "A Research and Application on the Financial Impact" was reached. The number of articles published in the journal partially complies with Lotka and Price Laws. At this point, as the number of years the journal is published increases, it is expected that compliance with these laws will increase in the coming years.

Keywords: IJBEMP, Bibliometric Analysis.

JEL Classification: M00, M10, M20, M40.

1. GİRİŞ

IJBEMP – Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi 2016 yıldan bu yana yayın hayatı sürdüren, online olarak yılda iki sayısı yayınlanan uluslararası ve hakemli bir dergidir. Dergi, alana özel, özgün ve özgül katkılar yapmaya ilişkin kavramsal, kuramsal ve uygulamalı makaleleri yayınlamayı amaçlamaktadır (IJBEMP, 2021).

Bibliyografi, “*belirli bir alanda belirli bir dönemde ve belirli bir bölgede kişiler ya da kurumlar tarafından üretilmiş yayınların ve bu yayınlar arasındaki ilişkilerin sayısal olarak analizidir*” (CABİM, 2021). Bibliyografik araştırma yoluyla çeşitli disiplin alanlarındaki yayınların değerlendirilmesi; yayın sayısı, yayınların kalitesi, dergi indeksi seçimi vb. gibi kriterlere göre değerlendirilir (Alkan, 2014: 42). Türkiye'deki makalelerin bibliyografik denetimi, 1952 yılında Milli Kütüphane tarafından başlatılan Türkiye Makaleler Rehberi ile başlamıştır. (Keseroğlu ve Mengülerek, 2008: 7).

“*Teknolojik gelişmeler bilimsel yayınların niceliğini arttırmış ve bu yayınlara erişimi oldukça kolaylaştırmıştır. Bu durum farklı disiplinlerde ve birçok alanda yazının gidişatını ortaya koyabilmek adına bibliyometrik analizlere olan ihtiyacı arttırmıştır*” (Bayrakcıoğlu, 2021a, s. 104, 2021b, s. 150).

Yapılan bu çalışmada “*Uluslararası İşletme Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi (IJBEMP)*”te yayınlanmış makalelerin bibliyografik analizi yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda derginin yayın hayatına başladığı 2016 yılından bu yana dergide yayınlanmış tüm makalelerin bibliyografik analizi yapılmıştır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Türkiye'deki makaleler için bibliyografik çalışmaların 1950'li yıllara dayandığı iddia edilse de bazı kaynaklara göre Türkiye'deki ilk bibliyografik çalışma 1970'da Özünönü tarafından yayınlanan “*Growth in Turkish Positive Basic Sciences*” kabul edilir. (Durmuş ve Kaya, 2018: 132; Hotamışlı ve Erem, 2014: 3). Türkiye'de belirli bir dergide işletme, yönetim ve ekonomi konulu yayınlanmış makalelerin analizinin yapıldığı bibliyografik çalışmalara yönelik literatür bu bölümde incelenmiştir.

Sakin (2008) araştırmasında, 1972-2007 yıllarında “*İşletme Fakültesi Dergisi*”nde yayınlanan muhasebe ve finans konulu 152 makaleyi incelemiştir. Keseroğlu ve Mengülerek (2009, 2008) tarafından Türkiye'de Muhasebe Bibliyografyası başlığıyla hazırlanan iki çalışmada; 1729-2007'den muhasebe alanında yayınlanmış 3.671 kitap ve 1886-2008 yıllarında muhasebe konusunda yayınlanmış 4758 makaleden bir dizin oluşturdular. Utku (2009) çalışmasında muhasebe alanında 2004-2008 yıllarında “*Social Sciences Citation Index*” (SSCI)'de “*A*” grubu seviyesinde olan 3 dergide yayınlanan 522 adet makalenin içerik analizini yapmıştır.

Dönmez, Ağyar ve Ersoy (2010) tarafından 2000-2008 yıllarında “*Accounting Education: an International Journal, Global Perspectives on Accounting Education, Journal of Accounting Education ve Issues in Accounting Education*” dergilerinde muhasebe eğitimi ile ilgili 610 makalenin incelemesi yapılmıştır. Önce ve Başar (2010) çalışmaları için 2000 ve 2008 yıllarında Türkiye'de akademik araştırma dergilerinde yayınlanan 1363 muhasebe makalesini incelemişlerdir. Sırasıyla en fazla makalenin “*finansal muhasebe*”, “*maliyet muhasebesi*”, “*yönetim muhasebesi*” ve “*muhasebe standartları*”, “*denetim*” kategorilerinde yayınlandığı ve bu yıllarda “*Mali Çözüm Dergisi*”nde 306 makalenin, “*Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*”nde 242 makalenin, “*Muhasebe ve Finansman Dergisi*”nde 200 makalenin ve “*Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*”nde de 191 makalenin yayınlandığı sonucuna ulaşmışlardır. Yereli, Kayalı, Özdoğan, Gacar ve Ata (2010) “*Journal of Accounting, Issues in Accounting Education, Accounting Education. Advances in Accounting Education and Global Perspectives of Accounting Education*” dergilerinde 1997-2008 yıllarında yayınlanan muhasebe eğitimi konulu 789 makaleyi çalışmalarında değerlendirmişlerdir.

Kurt ve Uçma (2011) 1999'dan 2011'e kadar “*Muhasebe Bilim Dünyası*” ve “*Muhasebe ve Denetime Bakış*” dergilerinde yayınlanmış 612 makalenin içeriğini analiz etmiştir. 1999-2003 yıllarında normatif nitelikteki finansal muhasebe çalışmalarının; Pozitif nitelikli çalışmaların 2002'den itibaren arttığı sonucuna varmışlardır.

Akçakanat, Senal ve Ateş (2013) çalışmalarında, 2004-2011 yıllarında muhasebe standartları alanında yayınlanmış 168 adet makaleyi incelenmişlerdir.

Hotamışlı ve Erem (2014) çalışmaları için 2005-2013 yıllarında “Muhasebe ve Finansman Dergisi”nde yayınlanan 562 makalenin bibliyografik analizini yapmışlardır. Söz konusu çalışmalarda atıfta bulunulan kaynaklarla ilgili olarak sırasıyla dergilere, diğer kaynaklara, kitaplara ve makalelere yer verilmiştir.

Şentürk ve Fındık (2015) 2005-2014 yıllarında işletme, maliye, muhasebe, finans, ekonomi, vb. çeşitli alanlarda akademik araştırma dergilerinde yayınlanan 1.040 makalenin içeriğini analiz etmişlerdir. Muhasebe alanında; Maliyet muhasebesi, muhasebe standartları, denetim standartları ve denetim konularında ağırlıklı olarak çalışıldığı sonucuna varmışlardır. Yücel, Öncü ve Kartal (2015) Türkiye’de 2007-2014 yıllarında, finansal raporlama standartları ve muhasebe konularında yayınlanan 493 makale ve kabul edilmiş 364 lisansüstü tezin analizini yapmışlardır.

Apak, Erol ve Öztürk (2016) 2011-2016 yıllarında “Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi”nde yayınlanan 107 makalenin bibliyografik analizini yapmışlardır. Arıcı, Aktaş ve Karğın (2016) araştırmalarında “Muhasebe ve Finansman Dergisi”, “Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi”, “Mali Çözüm Dergisi”, “Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi” ve “Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi”lerinde 2011-2015 yıllarında yayınlanmış 692 makalenin içerik analizi yöntemiyle incelemişlerdir.

Akgün ve Karataş (2017) 2000-2016 yıllarında “Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi”nin 49 sayısında yayınlanan 380 makalenin bibliyografik analizini yapmışlardır. Şen, Hatunoğlu ve Terzi (2017) 2009-2015 yıllarında “Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi”, “Muhasebe ve Finansman Dergisi”, “Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi” ve “Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisinde” muhasebe eğitimi konulu 52 makalenin bibliyografik analizini yapmışlardır. Tosunoğlu ve Cengiz (2017) çalışmalarında 2010-2016 yıllarında arasında Türkiye’de önde gelen muhasebe dergilerindeki yönetim muhasebesi ile ilgili yayınlanmış 118 makaleyi incelemişlerdir.

Gündüz (2018) çalışmasında 2014-2016 yıllarında muhasebe dergilerinde yayınlanan 635 makalenin bibliyografik analizini yaptıkları çalışmalarında araştırmaların çoğunun muhasebe denetimleri, denetim standartları ve genel muhasebe konularında yapıldığı sonucuna ulaşmışlardır. Kuruçay ve Serçemeli (2018) ulusal dergilerde hile alanında yayınlanmış 44 makaleyi içerik analizi ile incelenmiştir. Özbek ve Badem (2018) 2008-2017 yıllarında “Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi”nde yayınlanan 149 makalenin bibliyografik analizini yapmışlardır. Temelli ve Karcıoğlu (2018) “Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi”nde 2010-2017 yıllarında 24 sayıda yayınlanan 123 makalenin bibliyografik analizini yapmışlardır.

Tosunoğlu, Cengiz ve Anadolu (2019) 2017 yılında muhasebe eğitimi ile ilgili ulusal ve uluslararası dergilerde yayınlanmış 79 makalenin bibliyografik analizini yapmışlardır.

Aytaç ve Gençoğlu (2020) çalışmalarında kilit denetim konularının stratejik diyagramını ve kilit denetim konularının gelişimini ortaya koymak amacıyla 2013-2020 yıllarında yayınlanan 84 adet makalenin analizini yapmışlardır. Analiz sonucunda “Denetim Beklenti Boşluğu” ana tema olarak bulunmuş ve ayrıca “denetlenen firma özellikleri” bir sonraki dönemin ana teması olarak tespit edilmiştir. Emir, Kıymık ve Apalı (2020) çalışmalarında “Muhasebe ve Finansman Dergisi”, “Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi”, “Mali Çözüm Dergisi” ve “Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi”nde 2015-2019 yıllarında yayınlanmış 897 makalenin içerik analizini yapmışlardır.

Bulut ve Göksu (2021) çalışmalarında bağımsız denetim ile ilgili “Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi”nde 2006-2020 yıllarında yayınlanmış 51 makalenin içerik analizini yapmışlardır. Gürbüz, Kıymık ve Bitlisli (2021) çalışmalarında Türkiye’de muhasebe eğitimi konu alan 2005-2019 yıllarında yayınlanmış olan 238 makalenin ve kabul edilmiş 81 lisansüstü tezin bibliyografik analizinin yapmışlardır.

Uluslararası İşletme Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi’nde yer alan bibliyometrik araştırmalar incelendiğinde;

- E. Şentürk ve Kartal (2020) çalışmalarında 2010-2019 yılları arası kent markalaması kavramının yoğunluklu olarak çalışıldığı dönemde yayınlanmış 30 makaleyi incelemişlerdir.

- Altunay (2021) çalışmasında Türkiye’de adli muhasebe alanında yayınlanmış 69 makalenin bibliyometrik analizini yapmıştır.
- Bayrakcioğlu (2021b) çalışmasında 2005-2020 yıllarında muhasebe lisans öğrencilerini ve muhasebe lisans eğitimini ele alan 178 makalenin bibliyografik analizini yapmıştır.
- Erdoğan (2021) çalışmasında 2006-2021 yıllarında muhasebe etiğini konu alan 13 adet kabul edilmiş lisansüstü tezini incelemiştir.
- Şahin ve Bilen (2021) çalışmalarında regresyon analizlerinin muhasebe meslek mensuplarına ve öğrencilerine yönelik çalışmalarda kullanımına yönelik bir yazın taraması yapmışlardır.

Belirli dergilerde yayınlanmış veya belirli alanında yayınlanmış makaleleri konu alan bibliyografik araştırmalarda son yıllarda belirgin bir artışı gözlemlemek mümkündür. Literatür taramasında ulaşılan sonuçlarına göre Uluslararası İşletme Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi’nde yayınlanmış makalelere yönelik herhangi bir çalışma henüz yapılmamıştır. Bu husus derginin mevcut durumunun özetlenmesi ve geleceğine yönelik bir perspektif çizmesi yönüyle çalışmanın önemini artırmaktadır. Bununla birlikte bu dergide yayınlanmış makalelere yönelik belirli konu başlıkları yönüyle dergide yayınlanmış makalelerin detaylı içerik analizleri yapılabilir.

3. ARAŞTIRMA

3.1. Amaç ve Kapsam

Araştırma amaç bakımından IJBEMP – Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi’nde yayınlanmış tüm çalışmaların bibliyografik analizini yapmaktır. Bu amaca yönelik olarak dergide yayınlanmış makaleler incelenmiştir.

Araştırma kapsamı bakımından derginin yayın hayatına başladığı 2016 yılından bu yana toplam 5 cilt ve 16 sayıda yayınlanmış 121 makale incelenmiştir.

Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi’nde yayınlanmış makalelere ilişkin herhangi bir bibliyografik çalışmanın henüz yapılmamış olması çalışmanın özgünlüğünü arttırmaktadır. Bunun yanında derginin yayın hayatı boyunca geçirmiş olduğu değişim ve gelişimi de ayrıca ortaya koymaktadır. Bu yönüyle derginin geleceğine ilişkin önemli ipuçlarını çalışmada bulmak mümkündür.

3.2. Yöntem ve Sınırlılıklar

Araştırmada kapsam bakımından incelenen makalelere derginin internet sayfasından aramalar yapılarak ulaşılmıştır. Dergide yayınlanan ve araştırmada bibliyografik analiz yöntemiyle incelenen makaleler;

- Yıllar itibarıyla dergide yayınlanmış makale sayıları,
- Cilt ve sayılar itibarıyla dergide yayınlanmış makale sayıları,
- Dergide yayınlanmış makalelerin sayfa sayıları,
- Dergide yayınlanmış makalelerin anahtar kelimelerinin kavram yoğunluğu ve en fazla kullanılan anahtar kelimeler,
- Dergide yayınlanmış makalelerin yazar sayılarına göre dağılımları ve sayı bazında yazar sayıları,
- Dergide yayınlanmış makalelerin yazarlarının unvanları ve sayı bazında yazarların unvan dağılımları,
- Dergide yayınlanmış makalelerin yazarlarının makale sayıları ve en verimli yazarlar,
- Dergide yayınlanmış makalelerin yazarlarının kurumlarına göre dağılımları,
- Dergide yayınlanmış makale sayılarının Lotka ve Price Yasalarına göre dağılımı,
- Dergide yayınlanmış makalelerin yazarlarının arasındaki sosyal ağ,
- Dergide yayınlanmış makalelerin başlıkları yönüyle kavram yoğunluğuna göre analizi yapılmıştır.

Araştırmanın sadece ilgili yıllardaki makalelerin incelenmiş olup henüz yayınlanmamış olan 2021 yılı ikinci sayısı analize katılmamış olması araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

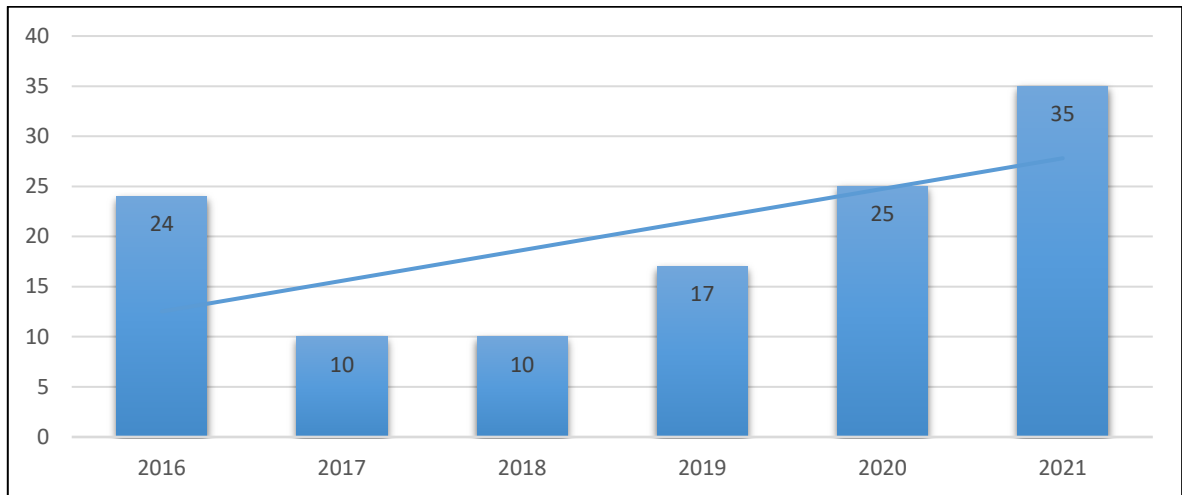
3.3. Bulgular

2016-2021 yıllarında 5 ciltte 16 sayıda toplam 121 makale yayınlanmıştır. **Tablo 1**'de dergide yayınlanmış 121 makalenin yıllar, cilt ve sayıları itibarıyla dağılımı ele alınmıştır.

Tablo 1: Yıllar, Cilt ve Sayılar İtibarıyla Dergide Yayınlanmış Makale Sayıları

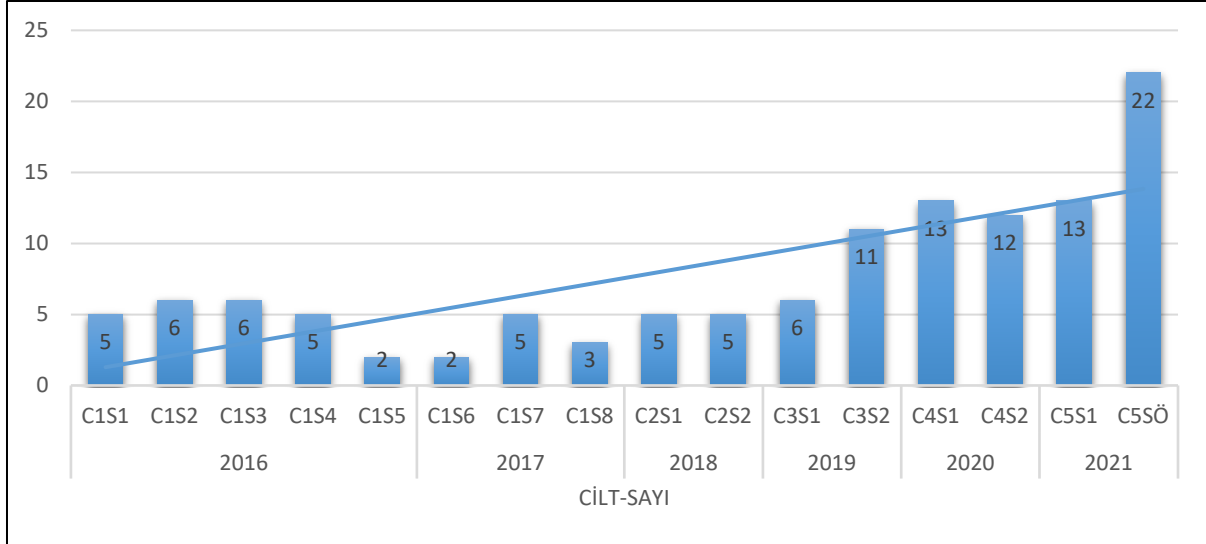
| Yıl | Cilt/Sayı | Makale Sayısı | Toplam |
|---------------|-------------|---------------|------------|
| 2016 | <i>CIS1</i> | 5 | 24 |
| | <i>CIS2</i> | 6 | |
| | <i>CIS3</i> | 6 | |
| | <i>CIS4</i> | 5 | |
| | <i>CIS5</i> | 2 | |
| 2017 | <i>CIS6</i> | 2 | 10 |
| | <i>CIS7</i> | 5 | |
| | <i>CIS8</i> | 3 | |
| 2018 | <i>C2S1</i> | 5 | 10 |
| | <i>C2S2</i> | 5 | |
| 2019 | <i>C3S1</i> | 6 | 17 |
| | <i>C3S2</i> | 11 | |
| 2020 | <i>C4S1</i> | 13 | 25 |
| | <i>C4S2</i> | 12 | |
| 2021 | <i>C5S1</i> | 13 | 35 |
| | <i>C5SÖ</i> | 22 | |
| Toplam | | 121 | 121 |

Şekil 1, makalelerin yıllara göre dağılımını ve eğilimini göstermektedir. Ortalamada olarak ilgili yıllarda 20,16 makale yayımlanmıştır. En çok 2021(35) , 2020(25) ve 2016(24) yıllarında; en az ise 2017(10), 2018(10) yıllarında makale yayımlanmıştır. **Şekil 1**'de belirtildiği üzere birinci yıl hariç dergide yayınlanan makale sayıları yönünden yıllar itibarıyla artan bir eğilime sahip olduğu gözlemlenmektedir.



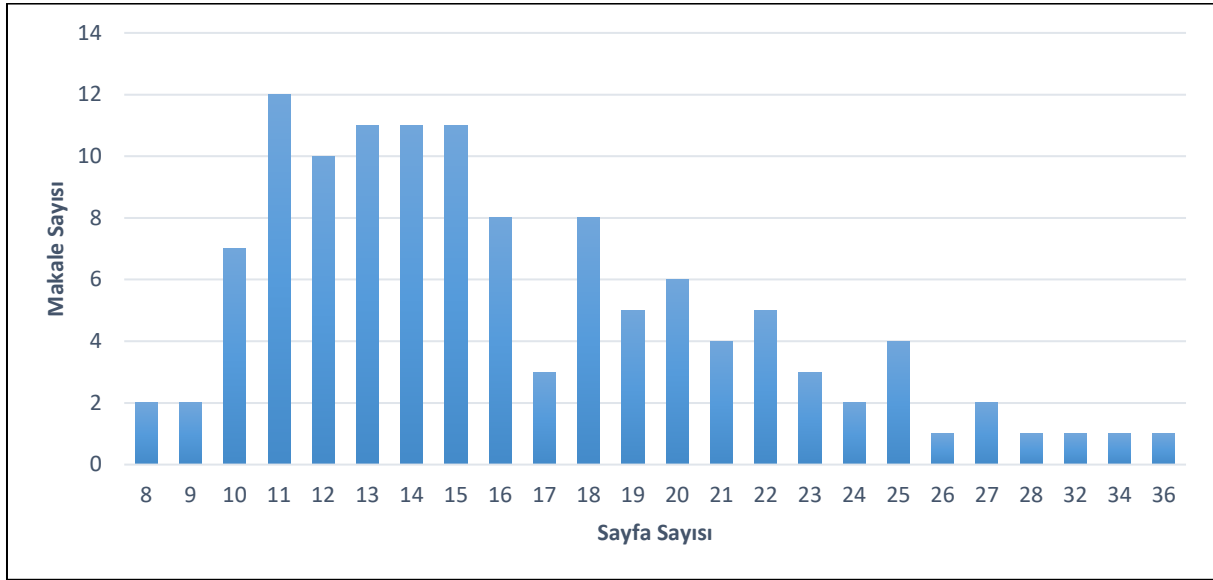
Şekil 1: Makalelerin Yıllara Göre Dağılımı ve Eğilimi

Cilt ve sayılar itibarıyla dergide yayınlanmış makale sayıları **Şekil 2**'de ele alınmıştır. Ortalama her sayıda yayınlanmış makale sayısı 7,56'dır. **Şekil 2**'de belirtildiği üzere sayılar yönünden her sayıda dergide yayınlanan makale sayısının artan bir eğilime sahip olduğu söylenebilir.



Şekil 2: Cilt ve Sayıları İtibarıyla Dergide Yayınlanmış Makale Sayıları ve Eğilimi

Araştırma kapsamında incelenen makalelerin sayfa sayılarına göre dağılımları Şekil 3'te ele alınmıştır. Makalelerin sayfa sayısı 8-36 aralığındadır ve yayınlanan makalelerin ortalama sayfa sayısı 16,33'tür. Bu noktada makalelerin sayfa sayılarının geniş bir aralıkta olmasıyla ilgili olarak derginin yayın politikalarında belirli bir sınırlamanın olmamasının etkilendiğini de belirtmek gerekir.



Şekil 3: Makalelerin Sayfa Sayısına Göre Dağılımı

Çalışmada incelenen makalelerde 428 farklı anahtar kelime (toplam 478) kullanılmıştır. Tablo 2'de iki veya daha fazla kullanılan anahtar kelimelerin dağılımı ele alınmıştır. Sırasıyla en fazla "Finansal Performans", "Muhasebe" ve "İç Kontrol" anahtar kelimeleri kullanılmıştır. Anahtar kelimelerden 33'ü (%17,36) iki veya daha fazla kullanılmıştır. Diğer 395 anahtar kelime ise (%82,64) tek bir defa kullanılmıştır. Burada anahtar kelimelerin farklılığının sebebi olarak dergide farklı alanlarda ve konulardan birçok makalenin yayınlanmış olmasının etkili olduğu söylenebilir.

Tablo 2: Anahtar Kelimelerin Dağılımı

| Anahtar Kelime | Sayı | % |
|--------------------------|------|-------|
| Finansal Performans | 6 | 1,26% |
| Muhasebe | 6 | 1,26% |
| İç Kontrol | 4 | 0,84% |
| Covid-19 | 3 | 0,63% |
| Entegre Raporlama | 3 | 0,63% |
| Etik | 3 | 0,63% |
| Girişimcilik | 3 | 0,63% |
| Liderlik | 3 | 0,63% |
| Oran Analizi | 3 | 0,63% |
| Panel Veri Analizi | 3 | 0,63% |
| Akademik Girişimcilik | 2 | 0,42% |
| Antalya | 2 | 0,42% |
| Çok Kriterli Karar Verme | 2 | 0,42% |
| Eğitim | 2 | 0,42% |
| Enflasyon | 2 | 0,42% |
| Etik Dışı Davranış | 2 | 0,42% |

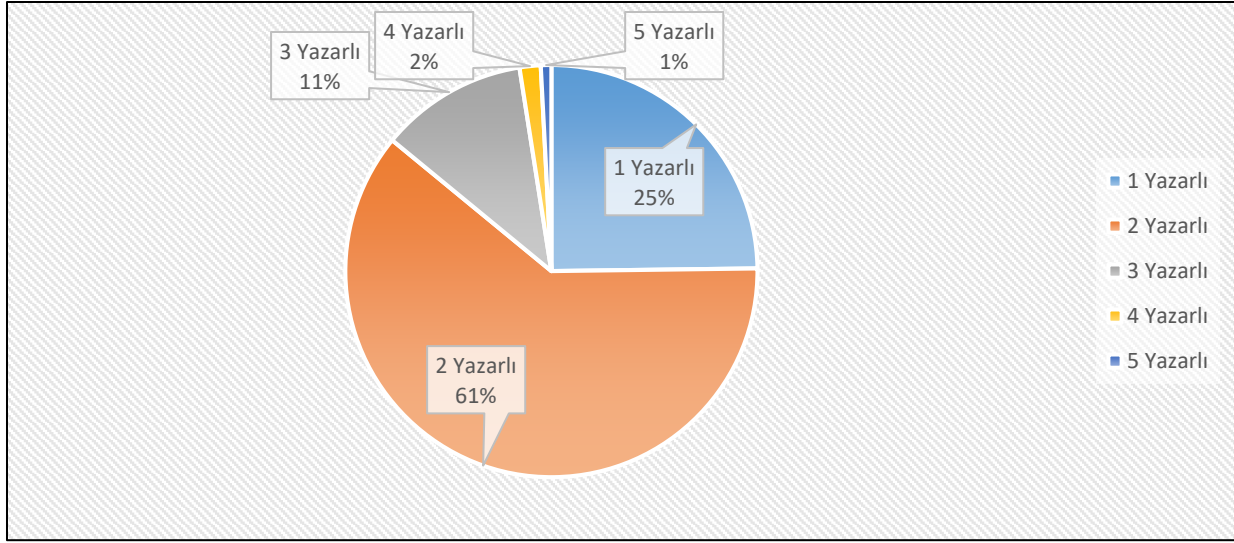
| Anahtar Kelime | Sayı | % |
|-------------------------|------|-------|
| Finansal Kısıt | 2 | 0,42% |
| Finansal Oranlar | 2 | 0,42% |
| Girişimci Üniversiteler | 2 | 0,42% |
| İç Denetim | 2 | 0,42% |
| Kent | 2 | 0,42% |
| Küreselleşme | 2 | 0,42% |
| Mali Müşavirler | 2 | 0,42% |
| Meslek Etiği | 2 | 0,42% |
| Nedensellik | 2 | 0,42% |
| Organize Suç | 2 | 0,42% |
| Otel İşletmeleri | 2 | 0,42% |
| Örgütsel Davranış | 2 | 0,42% |
| Örgütsel Sinizm | 2 | 0,42% |
| Piyasa Fiyatı | 2 | 0,42% |
| TOPSIS Yöntemi | 2 | 0,42% |
| TÜBİTAK Destekleri | 2 | 0,42% |
| Türkiye | 2 | 0,42% |

Şekil 4'te anahtar kelimelerin yoğunluk dağılımı kelime bulutu olarak verilmiştir. Bu analiz anahtar kelimelerin kullanım yoğunluğunu belirlemek için WordArt aracılığıyla yapılmıştır. Anahtar kelimeler çalışmalarda verilen sırayla kullanım sıklıklarına göre programa tanımlanmıştır. Şekilde de görüldüğü üzere en fazla kullanılan kelimeler "Finansal", "Muhasebe" ve "Analiz" kelimeleridir. Her çalışmada ortalama 4 anahtar kelime yer almaktadır.



Şekil 4: Anahtar Kelimelerin Yoğunluk Dağılımı

Şekil 5, makalelerin yazar sayısına göre dağılımını göstermektedir. İlgili makaleler 55 kurumdan 187 yazar tarafından yazılmıştır. Sırasıyla en fazla çalışma iki yazarlı (74), tek yazarlı (30), üç yazarlı (14) olarak yapılmıştır. Bu noktada %75'lik bir oranla birlikte yapılan çalışmaların daha ağırlıklı olduğu söylenebilir.



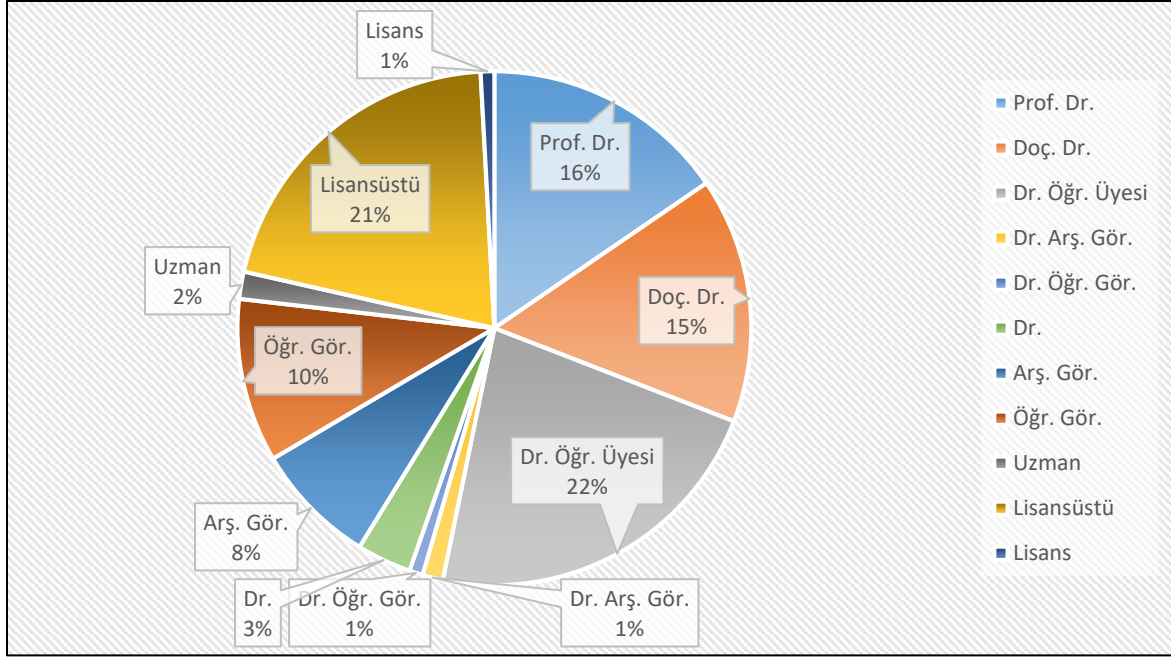
Şekil 5: Yazar Sayısına Göre Makale Dağılımı

Tablo 3'te ise cilt ve sayı bazında yazar sayısına göre makalelerin dağılımı detaylı olarak verilmiştir. Tabloya göre her sayıda iki yazarlı çalışma yer almış ve sadece bir sayıda beş yazarlı bir çalışma yer almıştır.

Tablo 3: Cilt ve Sayı Bazında Yazar Sayısına Göre Makalelerin Dağılımı

| Yıl | Cilt/Sayı | 1 Yazarlı | 2 Yazarlı | 3 Yazarlı | 4 Yazarlı | 5 Yazarlı | Toplam |
|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| 2016 | C1S1 | | 4 | 1 | | | 5 |
| | C1S2 | 1 | 3 | 1 | 1 | | 6 |
| | C1S3 | 1 | 5 | | | | 6 |
| | C1S4 | 1 | 3 | | | 1 | 5 |
| | C1S5 | 1 | 1 | | | | 2 |
| 2017 | C1S6 | 1 | 1 | | | | 2 |
| | C1S7 | | 3 | 1 | 1 | | 5 |
| | C1S8 | 1 | 1 | 1 | | | 3 |
| 2018 | C2S1 | 1 | 2 | 2 | | | 5 |
| | C2S2 | 1 | 4 | | | | 5 |
| 2019 | C3S1 | 1 | 3 | 2 | | | 6 |
| | C3S2 | 4 | 6 | 1 | | | 11 |
| 2020 | C4S1 | 2 | 11 | | | | 13 |
| | C4S2 | 3 | 8 | 1 | | | 12 |
| 2021 | C5S1 | 9 | 3 | 1 | | | 13 |
| | C5SÖ | 3 | 16 | 3 | | | 22 |
| Toplam | | 30 | 74 | 14 | 2 | 1 | 121 |

Şekil 6'te ise yazarların unvan dağılımı ele alınmıştır. Buna göre en fazla yayın Dr. Öğretim Üyeleri ve sonrasında Lisansüstü Öğrencileri tarafından yapılmıştır. Doktora derecesine sahip olup farklı kadrolarda bulunan "Dr. Öğr. Üyesi", "Dr. Arş. Gör.", "Dr. Öğr. Gör." ve "Dr." unvanlarının sahiplerinin oranı %28'dir ve unvan bazında en büyük paya sahiptirler.



Şekil 6: Yazarların Unvan Dağılımı

Tablo 4'te ise cilt ve sayı bazında yazarların unvanlarına göre dağılımı detaylı olarak verilmiştir. Tabloya göre her sayıda Dr. Öğr. Üyelerinin çalışmaları yer almıştır. Bunu Doç. Doktorlar ve Lisansüstü öğrencileri takip etmektedir.

Tablo 4: Cilt ve Sayı Bazında Yazarların Unvanlarına Göre Dağılımı

| Yıl | Cilt / Sayı | Prof. Dr. | Doç. Dr. | Dr. Öğr. Üy. | Dr. Arş. Gör. | Dr. Öğr. Gör. | Dr. | Arş. Gör. | Öğr. Gör. | Uzman | Lisans üstü | Lisans | Top. |
|---------------|-------------|-----------|-----------|--------------|---------------|---------------|----------|-----------|-----------|----------|-------------|----------|------------|
| 2016 | C1S1 | 2 | 2 | 3 | 1 | | 2 | | 1 | | | | 11 |
| | C1S2 | 2 | 2 | 5 | | | 1 | | 3 | | 1 | | 14 |
| | C1S3 | | 2 | 1 | | | | 3 | 1 | 2 | 2 | | 11 |
| | C1S4 | 3 | 1 | 4 | 1 | | | 1 | 1 | | | 1 | 12 |
| | C1S5 | | 1 | 1 | | | | | | | 1 | | 3 |
| 2017 | C1S6 | | | 2 | | | | | | | 1 | | 3 |
| | C1S7 | 1 | 3 | 1 | | | | 1 | 2 | | 4 | 1 | 13 |
| | C1S8 | 1 | 1 | 3 | | | | 1 | | | | | 6 |
| 2018 | C2S1 | | 3 | 1 | | | | 1 | 2 | | 4 | | 11 |
| | C2S2 | | | 5 | | | | 1 | 1 | | 2 | | 9 |
| 2019 | C3S1 | | 3 | 2 | | 1 | | 2 | 1 | | 4 | | 13 |
| | C3S2 | 3 | 3 | 3 | 1 | | | 2 | 3 | | 4 | | 19 |
| 2020 | C4S1 | 4 | 5 | 5 | | | | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 24 |
| | C4S2 | 4 | 3 | 6 | | | | 1 | 1 | 1 | 6 | | 22 |
| 2021 | C5S1 | 3 | 3 | 5 | | | 1 | 2 | 1 | | 3 | | 18 |
| | C5SÖ | 13 | 4 | 6 | | | 2 | 4 | 4 | | 11 | | 44 |
| Toplam | | 36 | 36 | 53 | 3 | 1 | 6 | 20 | 24 | 4 | 47 | 3 | 233 |

Dergide yayınlanmış makalelerin yazarlarının makale sayıları ve en verimli yazarlar Tablo 5'te ele alınmıştır. Tabloda iki ve daha fazla yayını olan yazarlar listelenmiştir. Dergide yer alan bütün makalelerin arasında dörder makalesi yayınlanan en verimli yazarlar Köse E. ve Sakarya Ş. olarak tespit edilmiştir. Üç makalesi olan 5 yazar, iki makalesi olan 31 yazar ve tek bir makalesi olan 149 yazar tespit edilmiştir.

Tablo 5: Yazarlar ve Yayın Sayıları

| Yazar | Kurum | Yayın Sayısı |
|---------------------------|--|--------------|
| Eda KÖSE | Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi | 4 |
| Şakir SAKARYA | Balıkesir Üniversitesi | 4 |
| Ali APALI | Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi | 3 |
| Hakkı KIYMIK | Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi | 3 |
| Mehmet Akif ALTUNAY | Süleyman Demirel Üniversitesi | 3 |
| Süleyman BAYRAKÇIOĞLU | Süleyman Demirel Üniversitesi | 3 |
| Vesile ÖMÜRBEK | Süleyman Demirel Üniversitesi | 3 |
| Abdullah Mesud KÜÇÜKKALAY | Eskişehir Osmangazi Üniversitesi | 2 |
| Ahmet Fethi Durmuş | İnönü Üniversitesi | 2 |
| Aysel ARSLAN | Ondokuz Mayıs Üniversitesi | 2 |
| Beyhan BELLER DİKMEN | Tarsus Üniversitesi | 2 |
| Çetin BEKTAŞ | Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi | 2 |
| Elyase İSKENDER | Hakkari Üniversitesi | 2 |
| Gürcan PAPATYA | Süleyman Demirel Üniversitesi | 2 |
| Hakan ÖZÇELİK | Süleyman Demirel Üniversitesi | 2 |
| Hatice Yasemin İSKENDER | Hakkari Üniversitesi | 2 |
| İsmail BEKÇİ | Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi | 2 |
| Korhan KARACAOĞLU | Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi | 2 |
| Mehmet Emin ALDEMİR | Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi | 2 |
| Mehmet POLAT | Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi | 2 |
| Mihriban COŞKUN ARSLAN | Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi | 2 |
| Mustafa ÇEVİK | Cumhuriyet Üniversitesi | 2 |
| Nuri ÖMÜRBEK | Süleyman Demirel Üniversitesi | 2 |
| Önder SAKAL | Erzincan Üniversitesi | 2 |
| Özen AKÇAKANAT | Süleyman Demirel Üniversitesi | 2 |
| Özlem Nilüfer KARATAŞ | Çankırı Karatekin Üniversitesi | 2 |
| Recep GÜNEŞ | İnönü Üniversitesi | 2 |
| Seda ERDOĞAN | Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi | 2 |
| Selen DOĞAN | Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi | 2 |
| Serpil KÖSE | Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi | 2 |
| Sevil GEMRİK | Bülent Ecevit Üniversitesi | 2 |
| Süleyman Serdar KARACA | Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi | 2 |
| Turan KOCABIYIK | Süleyman Demirel Üniversitesi | 2 |
| Umut Tolga GÜMÜŞ | Aydın Adnan Menderes Üniversitesi | 2 |
| Vedat BAL | Manisa Celal Bayar Üniversitesi | 2 |
| Yasemin HAYTA | Bitlis Eren Üniversitesi | 2 |
| Zeki DOĞAN | Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi | 2 |
| Zülfükar Aytaç KIŞMAN | Fırat Üniversitesi | 2 |

Dergide yayınlanmış makalelerin yazarlarının kurumlarına göre dağılımları ele alındığında yazarlar 55 farklı kurumda çalışmaktadırlar. **Tablo 6** yazarların kurumlara göre dağılımını göstermektedir. Organizasyon bazında en fazla katkıyı Süleyman Demirel Üniversitesi'nden 46 yazar yapmıştır. Bunu Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi ve Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitelerinden 11'er yazar takip etmektedir.

Tablo 6: Yazarların Kurum Bazında Dağılımı

| Kurum | Sayı |
|--|------|
| Süleyman Demirel Üniversitesi | 46 |
| Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi | 11 |
| Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi | 11 |
| Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi | 8 |
| Gaziantep Üniversitesi | 7 |
| İnönü Üniversitesi | 6 |
| Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi | 6 |
| Balıkesir Üniversitesi | 5 |
| Fırat Üniversitesi | 5 |
| Kütahya Dumlupınar Üniversitesi | 5 |
| Afyon Kocatepe Üniversitesi | 3 |
| Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi | 3 |
| Aydın Adnan Menderes Üniversitesi | 3 |
| Cumhuriyet Üniversitesi | 3 |
| Erciyes Üniversitesi | 3 |
| Karabük Üniversitesi | 3 |
| Manisa Celal Bayar Üniversitesi | 3 |
| Tarsus Üniversitesi | 3 |
| Akdeniz Üniversitesi | 2 |
| Atatürk Üniversitesi | 2 |
| Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi | 2 |
| Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi | 2 |
| Hakkari Üniversitesi | 2 |
| Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi | 2 |
| İzmir Bakırçay Üniversitesi | 2 |
| İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi | 2 |
| Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi | 2 |
| Kırıkkale Üniversitesi | 2 |

| Kurum | Sayı |
|--------------------------------------|------|
| Mustafa Kemal Üniversitesi | 2 |
| Necmettin Erbakan Üniversitesi | 2 |
| Ondokuz Mayıs Üniversitesi | 2 |
| Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi | 2 |
| Antalya Bilim Üniversitesi | 1 |
| Bartın Üniversitesi | 1 |
| Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi | 1 |
| Bitlis Eren Üniversitesi | 1 |
| Bülent Ecevit Üniversitesi | 1 |
| Çankırı Karatekin Üniversitesi | 1 |
| Erzincan Üniversitesi | 1 |
| Eskişehir Osmangazi Üniversitesi | 1 |
| Gazi Üniversitesi | 1 |
| Giresun Üniversitesi | 1 |
| Hitit Üniversitesi | 1 |
| İstanbul Kavram MYO | 1 |
| Jandarma Genel Komutanlığı | 1 |
| Jandarma Genel Komutanlığı | 1 |
| Kafkas Üniversitesi | 1 |
| Kilis 7 Aralık Üniversitesi | 1 |
| Konya Bölge İdare Mahkemesi | 1 |
| Malatya Turgut Özal Üniversitesi | 1 |
| Marmara Üniversitesi | 1 |
| Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi | 1 |
| Pamukkale Üniversitesi | 1 |
| Sivas Cumhuriyet Üniversitesi | 1 |
| Ufuk Üniversitesi | 1 |
| Yıldırım Beyazıt Üniversitesi | 1 |

Lotka (1926) Yasası, “yazıları ile belli bir literatüre katkıları bulunan yazarların, söz- konusu katkıyı kaç yazı ile sağladıklarını belirleme olanağını sunmaktadır” (Yılmaz, 2006, s. 62). Bu yasaya göre bir alanda, yazarların bir makale ile %60'ının, iki makale ile %15'inin, üç makale ile de %7'sinin katkıda bulunması gerektiğini öngörmektedir. Lotka Yasası'na göre araştırma kapsamındaki makalelerin yazar sayılarına göre dağılımı değerlendirildiğinde toplam yazarlardan bir makalesi bulunan yazarlar %63,95, iki makalesi bulunan yazarlar %26,61, üç makalesi bulunan yazarlar %6,44 ve dört makalesi bulunan yazar ise %3,43'tir. Bu sonuçlara göre Lotka Yasası'na yaklaşık olarak bir ve üç makale ile katkıda bulunan yazarlar uymaktadır.

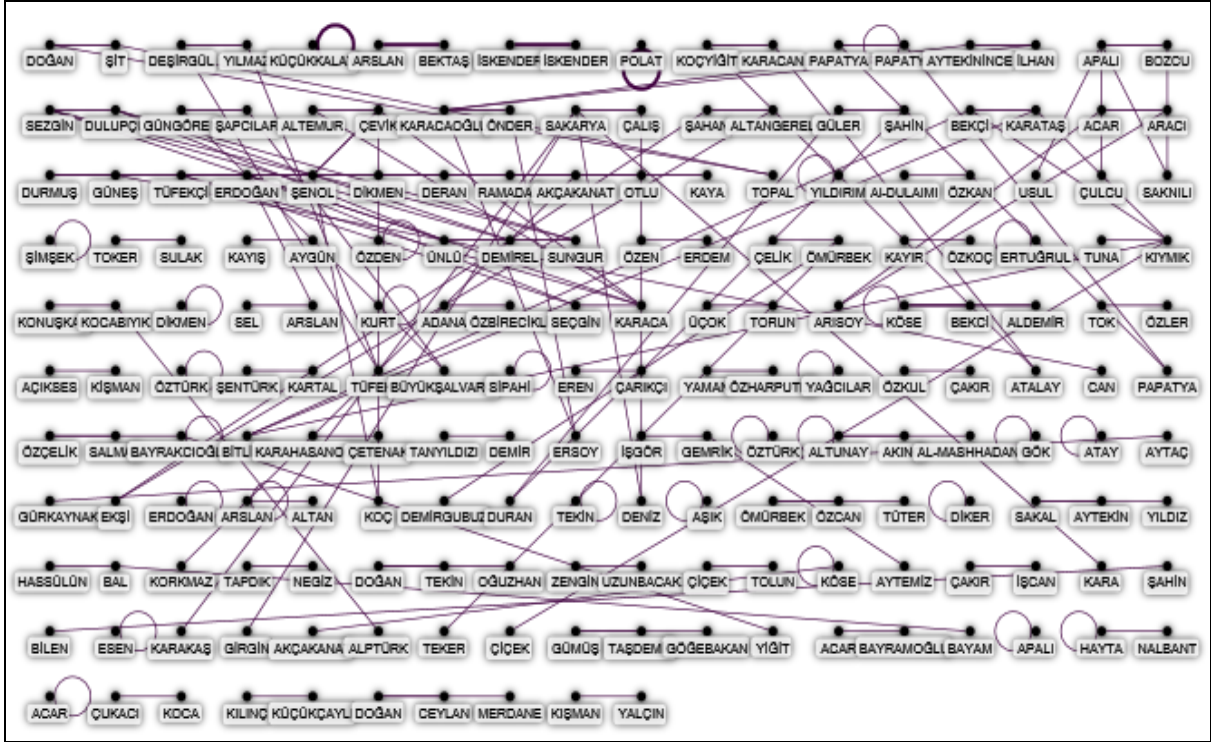
Price (1971, 1976) Yasası, “belli bir disiplindeki yazıların yarısının, o alanda yazı yazan yazarların toplam sayısının kareköküne eşit yazarlarca üretileceğini ileri sürmektedir”(Yılmaz, 2008). Bu yasaya göre toplam yazar sayısının karekökü kadar yazar, toplam yazının yarısını üretecektir. İlgili makaleler 187 yazar tarafından hazırlanmıştır ve yazar sayısının karekökü 13,68¹dir. En verimli 14 yazarın toplam yayın sayısı 39'dur. Bu yasaya göre 14 yazarın toplam 61 makaleyi yazmış olması beklenmektedir fakat sonuçlar bu yasa ile örtüşmemektedir. Bunun nedeni yazarların makale sayılarına göre dağılımının Lotka Yasası'na tamamiyle uymamasıdır.

Yazarlar arasındaki sosyal ağlar Şekil 7'de gösterilmiştir. Bu analiz, yazarlar arasındaki sosyal ağları belirlemek için NodeXL programı kullanılarak yapılmıştır. Yazarlar, çalışmada belirtilen isim sırasına göre ikili kombinasyonlarda birleştirilmiş ve programda işbirliği sıklığına göre tanımlanmıştır. Yazarlar arasındaki ilişkiler doğrusal olarak tanımlanır ve çizginin kalınlığı yazarlar arasındaki ilişkinin gücünü gösterir. Daireler ise yazarın kendi başına yapmış olduğu eserini temsil etmektedir. Yazarlar arasındaki ilişkinin gücü ile ilgili olarak, çoğu yazar çalışmalarını bir kez birlikte yürütmüştür. Kalın bir çizgi, yazarın birden fazla işbirliği yaptığını gösterir. Çalışma için incelenen makalelerde ikiden fazla

¹Sayı yuvarlanarak analize tabi tutulmuştur.

işbirliğine giden yazara rastlanılmamıştır. İki çalışması olan bu yazarlar ise (birlikte veya tek çalışmalarına göre);

- Abdullah Mesud KÜÇÜKKALAY (2)
- Aysel ARSLAN-Çetin BEKTAŞ (2)
- Elyase İSKENDER-Hatice Yasemin İSKENDER (2)
- Mehmet POLAT (2)



Şekil 7: Yazarlar Arası Sosyal Ağ

Sosyal ağlara bakıldığında, yazarlar arasındaki işbirliğinin genellikle oldukça zayıf olduğunu gözlemek mümkündür. Bunun başka bir nedeni de yazarların genellikle yalnızca bir eserinin olmasıdır. Yazarlar çoğunlukla aynı kuruluşta çalışmaktadır.

Şekil 8'de dergide yayınlanmış makalelerin başlıkları yönüyle kullanılan kelimelerin yoğunluk dağılımı kelime bulutu olarak verilmiştir. Bu analiz makale başlıklarında kelimelerin kullanım yoğunluğunu belirlemek için WordArt aracılığıyla yapılmıştır. Çalışmalarda kullanılan başlıklar kullanım sıklıklarına göre programa tanımlanmıştır. Şekilde görüldüğü üzere en fazla kullanılan kelimelerden anlamlı bir başlık elde edilmek istenirse "Finansal Etkisi Üzerine Bir Araştırma ve Uygulama" başlığı karşımıza çıkmaktadır.



Şekil 8: Başlıklarda Kullanılan Kelimelerin Yoğunluk Dağılımı

4. SONUÇ

Çalışma kapsamında IJBEMP – Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi'nde 2016 yılından bu yana toplam 5 cilt ve 16 sayıda yayımlanmış 121 makalenin; yıl-cilt-sayı bazında makale sayıları, makalelerin sayfa sayıları, anahtar kelimelerinin kavram yoğunluğu ve en fazla kullanılan anahtar kelimeler, makalelerin yazar sayılarına göre dağılımları ve sayı bazında yazar sayıları, yazarlarının unvanları ve sayı bazında yazarların unvan dağılımları, yazarların makale sayıları ve en verimli yazarlar, yazarların kurumlarına göre dağılımları, makale sayılarının Lotka ve Price Yasalarına göre dağılımı, yazarların arasındaki sosyal ağ, makalelerin başlıkları yönüyle kavram yoğunluğuna göre bibliyografik analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre elde edilen bulgular aşağıda açıklanmıştır.

Makale sayıları bakımından yıllar itibarıyla dalgalanma olmakla birlikte genel olarak bir artış eğilimi söz konusudur. En çok makale 2021(35) , 2020(25) ve 2016(24) yıllarında; en az makale ise 2017(10), 2018(10) yıllarında yayımlanmıştır. Ortalama her yıl 20,16; her sayıda da ortalama 7,56 makale yayımlanmış ve dergide yayımlanan makale adedinin artan bir eğilime sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Makalelerin sayfa sayılarına göre dağılımı ele alındığında makaleler 8-36 sayfa aralığında dağılım göstermektedir ve ortalama sayfa sayısı 16,33'tür. Bu noktada makalelerin sayfa sayılarının geniş bir aralıkta olmasıyla ilgili olarak derginin yayın politikalarında belirli bir sınırlamanın olmamasının etkilendiğini de belirtmek gerekir. Makalelerin anahtar kelimelerinin kullanım yoğunluğu incelendiğinde en fazla sırasıyla "Finansal Performans", "Muhasebe" ve "İç Kontrol" anahtar kelimeleri kullanılmıştır. Anahtar kelimelerden 33'ü (%17,36) iki veya daha fazla kez kullanılmıştır. Geriye kalan 395 anahtar kelime ise (%82,64) sadece bir kez kullanılmıştır. Bu noktada anahtar

kelimelerin %82,64'lük kısmının sadece bir kez kullanılması dergide farklı alanlarda ve konulardan birçok makalenin yayınlanmış olduğunun bir göstergesidir.

Makalelerin yazar sayılarına göre dağılımları ele alındığında ilgili makaleler 55 farklı kurumda çalışan 187 yazar tarafından hazırlanmıştır. En fazla çalışma sırasıyla iki yazarlı (74), tek yazarlı (30), üç yazarlı (14) olarak yapılmıştır. Bu noktada %75'lik bir oranla birlikte yapılan çalışmaların daha ağırlıklı olduğu söylenebilir. Yazarlarının unvanları incelendiğinde en fazla yayın "Dr. Öğretim Üyeleri" ve sonrasında "Lisansüstü Öğrencileri" tarafından yapılmıştır. Doktora derecesine sahip olup farklı kadrolarda bulunan "Dr. Öğr. Üyesi", "Dr. Arş. Gör.", "Dr. Öğr. Gör." ve "Dr." unvanlarının sahiplerinin oranı %28'dir ve unvan bazında en büyük paya sahiptirler. Yazarlarının makale sayıları incelendiğinde dörder makale ile en verimli yazarlar Köse E. ve Sakarya Ş. olarak tespit edilmiştir. Üçer makalesi olan 5 yazar, ikişer makalesi olan 31 yazar ve tek bir makalesi olan 149 yazar tespit edilmiştir.

Yazarlarının kurumlarına göre dağılımları ele alındığında yazarlar 55 farklı kurum bünyesinde faaliyet göstermektedir. Kurum bazında değerlendirildiğinde en fazla katkı 46 yazar ile Süleyman Demirel Üniversitesi mensupları tarafından yapılmıştır. Bunu 11'er yazar ile Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi ve Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversiteleri ve 8 yazar ile mensupları takip etmektedir. Yazarlarının arasındaki sosyal ağ incelendiğinde yazarların %64'lük kısmının yalnızca bir makalesinin bulunmasından dolayı yazarlar arası işbirliğinin zayıf olduğunu söylemek mümkündür. Bunun yanında çok yazarlı makalelerde yazarların genellikle aynı kurumda çalıştıkları gözlemlenmiştir.

Makale sayılarının Lotka ve Price Yasalarına göre dağılımı yönüyle incelendiğinde; Lotka Yasası'na yaklaşık olarak bir ve üç makale ile katkıda bulunan yazarlar uymaktadır. İki makale ile katkıda bulunan yazarların oranı yasaya uymamaktadır. Price yasası yönünden elde edilen bulgular incelendiğinde en verimli 14 yazarın toplam yayın sayısı 39'dur. Bu yasaya göre 14 yazarın toplam 61 makaleyi yazmış olması beklenmektedir fakat sonuçlar bu yasa ile örtüşmemektedir. Bunun nedeni yazarların makale sayılarına göre dağılımının Lotka Yasası'na tamamiyle uymamasıdır. Bu noktada derginin yayınlandığı yıl sayısı arttıkça ilerleyen yıllarda bu yasalara uyumun da artması beklenilmektedir.

Makalelerin başlıkları yönüyle kavram yoğunluğuna göre en fazla kullanılan kelimelerden anlamlı bir başlık elde edilmek istenirse "Finansal Etkisi Üzerine Bir Araştırma ve Uygulama" başlığı karşımıza çıkmaktadır.

IJBEMP – Uluslararası İşletme Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi'nde yayınlanmış makalelerin bibliyografik analizinin yapıldığı bu çalışmaya ek olarak ilerleyen süreçte belirli konu başlıkları yönüyle dergide yayınlanmış makalelerin detaylı içerik analizleri yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akçakanat, Ö., Senal, S. ve Ateş, B. A. (2013). Türkiye Muhasebe Standartları Çalışmalarının İçerik Analizi Bakımından Değerlendirilmesi (2004-2011). *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 5(3), 1-8.
- Akgün, M. ve Karataş, B. (2017). Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisinde Yayımlanan Makalelerin Bibliyometrik Analizi (2000-2016). *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, 17(52), 19-34.
- Alkan, G. (2014). Türkiye'de Muhasebe Alanında Yapılan Lisansüstü Tez Çalışmaları Üzerine Bir Araştırma (1984-2012). *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (61), 41-52. doi:10.25095/mufad.396448
- Altunay, M. A. (2021). Adli Muhasebe ile İlgili Ulusal Makalelerin Bibliyometrik Analizi (2000-2021). *International Journal of Business Economics and Management Perspectives (IJBEMP)*, 5(1), 212-234. doi:10.29228/ijbemp.52625
- Apak, S., Erol, M. ve Öztürk, S. (2016). Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisinde Yayımlanan Makalelerin Bibliyometrik Analizi. *Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi*, (11), 111-124. <https://dergipark.org.tr/en/pub/muftad/324935> adresinden erişildi.

- Aricı, N. D., Aktaş, R. ve Karğın, S. (2016). Muhasebe Alanında Yapılan Çalışmaların Araştırma Yöntemleri Açısından Analizi: Türkiye Örneği (2011-2015). *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 18(4), 919-943. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mbdd/747154> adresinden erişildi.
- Aytaç, A. ve Gençoğlu, Ü. G. (2020). Key Audit Matters: A Perspective Based on Bibliometric Analysis. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 22(3), 547-562. doi:10.31460/mbdd.749642
- Bayraktıoğlu, S. (2021a). Türkiye'de Ön Lisans Muhasebe Eğitimi Üzerine Yapılan Çalışmaların Bibliyometrik Analizi (2004-2020). *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (91), 103-118. doi:10.25095/mufad.882769
- Bayraktıoğlu, S. (2021b). Türkiye'de Muhasebe Lisans Eğitimi Üzerine Yapılan Çalışmaların Bibliyometrik Analizi (2005-2020). *International Journal of Business Economics and Management Perspectives (IJBEMP)*, 5(1), 148-160. doi:10.29228/ijbemp.50917
- Bulut, N. ve Göksu, M. (2021). Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisinde 2006-2020 Yılları Arasında Yayınlanan Bağımsız Denetim İle İlgili Makalelerin İçerik Analizi. *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, 21(63), 249-273.
- CABİM. (2021). Bibliyometrik Analiz Sıkça Sorulan Sorular -. *Cahit Arf Bilgi Merkezi*. <https://cabim.ulakbim.gov.tr/bibliyometrik-analiz/bibliyometrik-analiz-sikca-sorulan-sorular/> adresinden erişildi.
- Dönmez, A., Ağyar, E. ve Ersoy, A. (2010). Uluslararası Dört Muhasebe Eğitimi Dergisi Üzerine Bir Literatür Taraması ve Analizi (2000-2008). *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 12(1), 25-48. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=51010540&lang=tr&site=eds-live&authtype=ip,uid> adresinden erişildi.
- Durmuş, M. E. ve Kaya, S. (2018). Türkiye'de Vakıflar Üzerine Yapılmış Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik Analizi (1984-2016). *Vakıflar Dergisi*, (49), 131-146. doi:10.16971/vakiflar.439119
- Emir, S., Kıymık, H. ve Apalı, A. (2020). Muhasebe Alanında Yürütülen Çalışmaların Nitel İçerik Analizi Tekniğiyle Değerlendirilmesi (2015-2019). *Mali Çözüm Dergisi*, 30(162), 95-126. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=obo&AN=147971497&lang=tr&site=ehost-live> adresinden erişildi.
- Erdoğan, M. (2021). Muhasebe Etiğine İlişkin Lisansüstü Tez Çalışmalarının İncelenmesi. *International Journal of Business Economics and Management Perspectives (IJBEMP)*, 5(Prof. Dr. Fikret OTLU Özel Sayısı), 361-370. doi:10.29228/ijbemp.52625
- Gündüz, M. (2018). Türkiye'de 2014-2016 Yılları Arasında Akademik Dergilerde Muhasebe Alanında Yayınlanan Makalelerin Bibliyometrik Analizi. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 20(1), 236-257. doi:10.31460/mbdd.336596
- Gürbüz, C., Kıymık, H. ve Bitlisli, F. (2021). Türkiye'de Muhasebe Eğitimi Konusunda Yapılan Akademik Çalışmaların Bibliyometrik Analizi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 24(1), 173-186. doi:10.29249/selcuksbmyd.889078
- Hotamışlı, M. ve Erem, I. (2014). Muhasebe ve Finansman Dergisi'nde Yayınlanan Makalelerin Bibliyometrik Analizi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (63), 1-20. doi:10.25095/mufad.396474
- IJBEMP. (2021). Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi. 24 Eylül 2021 tarihinde <https://ijbemp.com> adresinden erişildi.
- Keseroğlu, H. S. ve Mengülek, İ. (2008). *Türkiye Muhasebecilik Bibliyografyası: Makaleler: 1886-2008*. İstanbul: İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası.
- Kurt, G. ve Uçma, T. (2011). Türkiye'deki Muhasebe Araştırmaları Yazını. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 13(4), 69-95. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=70275454&lang=tr&site=eds-live&authtype=ip,uid> adresinden erişildi.

- Kuruçay, Ç. ve Serçemeli, M. (2018). Hile Alanında Bilimsel Dergilerde Yer Alan Ulusal Makaleler:(2008-2017 Literatür Taraması). *Muhasebe ve Denetim Bakış Dergisi*, 18(55), 161-174.
- Lotka, A. J. (1926). The frequency distribution of scientific productivity. *Journal of the Washington Academy of Sciences*, 16(12), 317-323. <https://www.jstor.org/stable/24529203> adresinden erişildi.
- Önce, S. ve Başar, B. (2010). Türkiye'deki Akademik Araştırma Dergilerinde Muhasebe Alanında Yazılmış Makalelerin Analizi: 2000-2008. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (45), 55-68. <https://dergipark.org.tr/en/pub/mufad/395896> adresinden erişildi.
- Özbek, C. Y. ve Badem, A. C. (2018). Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi'nde Yayımlanmış Makalelerin Bibliyometrik Analizi (2008-2017). *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 11(2), 216-247. doi:10.29067/muvu.361806
- Price, D. D. S. (1976). A general theory of bibliometric and other cumulative advantage processes. *Journal of the American Society for Information Science*, 27(5), 292-306. doi:<https://doi.org/10.1002/asi.4630270505>
- Price, D. J. S. de. (1971). Some remarks on elitism in information and the invisible college phenomenon in science. *Journal of the American Society for Information Science*, 22(2), 74-75. doi:<https://doi.org/10.1002/asi.4630220203>
- Şahin, S. ve Bilen, H. (2021). Regresyon Analizlerinin Muhasebe Meslek Mensuplarına ve Öğrencilerine Yönelik Çalışmalarda Kullanımı: Bir Alan Yazın Taraması. *International Journal of Business Economics and Management Perspectives (IJBEMP)*, 5(Prof. Dr. Fikret OTLU Özel Sayısı), 411-425. doi:10.29228/ijbemp.52625
- Şen, İ. K., Hatunoğlu, Z. ve Terzi, S. (2017). Muhasebe Araştırmalarında Muhasebe Eğitiminin Yeri Ve Önemi: Muhasebe Dergileri Üzerinde Bibliyometrik Bir Araştırma. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 19(1), 247-291. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=122608060&lang=tr&site=eds-live&authtype=ip,uid> adresinden erişildi.
- Şentürk, E. ve Kartal, C. (2020). Türkiye'de Kent Markalaması Alanında Yapılan Akademik Çalışmalar Üzerinde Bir İnceleme. *International Journal of Business Economics and Management Perspectives (IJBEMP)*, 4(1), 26-41.
- Şentürk, F. ve Fındık, H. (2015). Türkiye'deki Akademik Araştırma Dergilerinde 2005-2014 Döneminde Muhasebe Alanında Yazılmış Makalelerin Literatür Taraması ve İçerik Analizi. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 17(2), 413-436. <https://dergipark.org.tr/en/pub/mbdd/761304> adresinden erişildi.
- Temelli, F. ve Karcioğlu, R. (2018). Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisinde Yayımlanan Makalelerin Bibliyometrik Analizi: 2010-2017 Dönemi. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 11(2), 248-268. doi:10.29067/muvu.385057
- Tosunoğlu, B. ve Cengiz, S. (2017). Türkiye'de 2010-2016 Yıllarına İlişkin Yönetim Muhasebesi Alanında Yapılan Çalışmaların Değerlendirilmesi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (75), 1-12. doi:10.25095/mufad.399237
- Tosunoğlu, B., Cengiz, S. ve Anadolu, Z. (2019). Muhasebe Eğitimi Konusunda Ulusal ve Uluslararası Dergiler Üzerine Bibliyometrik Bir Araştırma. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 7(14), 18-24. <https://dergipark.org.tr/en/pub/gumusgjebs/461269> adresinden erişildi.
- Utku, B. D. (2009). Muhasebeye İlişkin Konuların Bilimsel Literatürünün Gelişimi: Bir İçerik Analizi, 2004-2008. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 11(2), 107-128. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=43292231&lang=tr&site=ehost-live> adresinden erişildi.

- WordArt. (2021). Word Cloud Art Creator. 24 Eylül 2021 tarihinde <https://wordart.com/> adresinden erişildi.
- Yereli, A. N., Kayalı, C., Özdoğan, B., Gacar, A. ve Ata, F. I. (2010). Uluslararası Muhasebe Eğitimi Literatüründen Bir Kesit: 1997-2008 Dönemi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 10(3), 885-910.
- Yılmaz, M. (2006). Lotka Yasası ve Türkiye'de Kütüphane ve Bilgi Bilimi Literatürü. *Türk Kütüphaneciliği*, 16(1), 61-69. <http://www.tk.org.tr/index.php/TK/article/view/186> adresinden erişildi.
- Yılmaz, M. (2008). Price Yasası ve Türkiye'de Fikri Mülkiyet Hakları Literatürü. *Bilgi ve Belge Araştırmaları*, (1), 23-38. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/bel/192638> adresinden erişildi.
- Yücel, S., Öncü, M. A. ve Kartal, O. (2015). Türkiye'de Muhasebe Ve Finansal Raporlama Standartları Konularında Yayınlanmış Akademik Çalışmalar (2007-2014 Arası Literatür Taraması). *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (68), 39-66. doi:10.25095/mufad.396621

NEGATİF DUYGULARIN BİR YANSIMASI OLARAK İŞYERİ KISKANÇLIĞI¹

Merve Gözde DURMAZ

Doktora Öğrencisi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Uluslararası İşletmecilik Bölümü,
Çanakkale, Türkiye

E-posta: mervegozdedurmaz@gmail.com ORCID: 0000-0003-1000-8316.

Gülten GÜMÜŞTEKİN

Prof. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi İşletme Bölümü Öğretim Üyesi,

E-posta: ggumustekin@comu.edu.tr ORCID: 0000-0003-0561-1989.

Makale geliş tarihi: 28.09.2021 Makale kabul tarihi: 15.12.2021 iThenticate benzerlik oranı: % 11

Kaynak gösterimi (APA 6):

Durmaz, M.G. & Gümüştekin, G. (2021). Negatif Duyguların Bir Yansıması Olarak İşyeri Kiskançlığı. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi (IJBEMP)*, 5(2), 716-731.

¹ Bu çalışma, (10 Eylül 2021/Afyonkarahisar) 5. Lisansüstü İşletme Öğrencileri Sempozyumunda sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

NEGATİF DUYGULARIN BİR YANSIMASI OLARAK İŞYERİ KISKANÇLIĞI

ÖZ

Kıskançlık hem sosyal yaşamımızda hem de işyerinde karşılaştığımız çok yönlü bir duygudur. Kıskançlık duygusu pozitif yönlü olarak azim, motivasyon artışı ve hayranlık duyma olarak sergilenebilirken; negatif yönlü olarak sinir, öfke, dedikodu, çekememe olarak karşımıza çıkabilir. Kıskançlık duygusu insan olmanın bir gereği olarak az veya çok çeşitli düzeylerde her bireyde gözlemlenebilmektedir. Bireyler genellikle işyerinde negatif bir duygu olarak kıskançlığa hissetmekte ve kıskançlık duygusunun verdiği itici güçle çeşitli olumsuz davranışlarda bulunabilmektedir. Negatif bir duygu olarak işyeri kıskançlığı bireyin kendisine zarar vermekle birlikte, çalışanlar arası ilişkileri ve örgütsel çıktıları da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu değerlendirmeler işyerinde kıskançlığı üzerinde durulması gereken konulardan biri haline gelmektedir. Çalışmamızda negatif duyguların bir yansıması olarak işyeri kıskançlığının çalışanlar arası ilişkileri, örgüt iklimini ve örgütsel çıktıları etkileyebilecek öncüllerinin belirlenmesi; işyeri kıskançlığının olası sonuçlarının neler olduğunun ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Araştırma kapsamında çeşitli statülerde yer alan 20 akademisyene yarı yapılandırılmış soru formu ile mülakat yapılmıştır. Mülakatlardan elde edilen veriler MAXQDA programı kullanılarak kodlanmış, kategorize edilmiş ve yorumlanmıştır. Program kullanılarak frekans analizi, karşılaştırmalı analiz ve ilişki analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre işyeri kıskançlığını etkileyen faktörler örgütsel faktörler (akademik başarı, daha iyi bir statüye sahip olma, takdir görmeme), sosyo-çevresel faktörler (ailevi faktörler, çevreye uyum sağlama isteği, maddi unsurlara özenme) ve bireysel faktörler (yetersizlik hissi, kişilik özellikleri, kalıtsal faktörler) olmak üzere 3 ana temada ve alt kategorilerde yoğunlaşmaktadır. Kıskançlığa verilen tepkiler (takdir etmeme, tepkisiz kalma, kıskanılan durumu anlamaya çalışma) alt kategorilerinde yoğunlaşmaktadır. Kıskançlığın sonuçlarının ise (saldırgan davranış, sosyal zayıflatma davranışı, sessizlik) alt kategorilerinde yoğunlaştığı görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Negatif duygu, kıskançlık, işyeri kıskançlığı

JEL Kodları: D23, D91

WORKPLACE ENVY AS A REFLECTION OF NEGATIVE EMOTIONS

ABSTRACT

Envy is a multifaceted emotion that we encounter both in our social life and at work. While the feeling of envy can be exhibited positively as perseverance, increased motivation and admiration; negatively, it appears as anger, gossip, and withdrawal. Individuals generally feel envy as a negative emotion in the workplace and can engage in various negative behaviors with the driving force of envy. The feeling of envy can be observed in every individual at more or less various levels as a requirement of being human. As a negative emotion, workplace envy harms the individual himself, but it can also negatively affect inter-employee relations and organizational outputs. These evaluations become one of the issues that need to be focused on envy at workplace. In our study, determining the antecedents of envy at workplace as a reflection of negative emotions that may affect inter-employee relations, organizational climate and organizational outputs; It is aimed to reveal the possible consequences of envy at workplace. Within the scope of the research, 20 academicians with various statuses were interviewed with a semi-structured questionnaire. The data obtained from the interviews were coded, categorized and interpreted using the MAXQDA program. Frequency analysis, comparative analysis and relationship analysis were applied using the program. According to the results of the analysis, the factors affecting workplace jealousy are organizational factors (academic success, having a better status, lack of appreciation), socio-environmental factors (family factors, desire to adapt to the environment, emulation for material elements) and individual factors (feeling of inadequacy, personality traits, hereditary factors), it focuses on 3 main themes and sub-categories. Responses to envy (not appreciating, being unresponsive, trying to understand the envied situation) are concentrated in sub-categories. It is seen that the consequences of envy are concentrated in sub-categories (aggressive behavior, social weakening behavior, silence).

Keywords: Negative emotion, envy, workplace envy

JEL Codes: D23, D91

GİRİŞ VE ÇALIŞMANIN AMACI

Duygular bireylerin hayatını yönlendiren itici güçlerden biridir. Duyguları anlayabilmek, bireylerin tepkilerini kontrol etmek amacıyla oldukça önem taşımaktadır (Küçük ve Taştan, 2019: 736). Son yıllarda duyguların örgütsel ortamdaki rolünün belirlenmeye çalışılması önem taşımaktadır. Örgütsel psikoloji alanında yapılan çalışmalarda pozitif duyguların; işgörenlerin yaratıcılık, bilişsel esneklik, verimlilik, tatmin, iletişim ve anlaşma becerilerinin gelişmesine katkı sağladığı belirtilmektedir. Pozitif duygular organize ve yapıcı etkiler oluşturarak iş kalitesini optimize etmeye yardımcı olmaktadır. Iles ve Judge (2005), pozitif duyguların yaşandığı iş ortamında işgörenlerin daha yüksek hedefler belirleme, yapıcı faaliyetler ve üretken davranışlarda bulunma eğilimde bulunabileceklerine odaklanmaktadır. Negatif duyguların var olması ise; düşünce dağarcığının kısıtlanmasına, olumsuz bilgileri kullanma eğilimine, işlevsiz olabilecek bilişsel planları sürdürmeye, iş memnuniyetsizliğine, duygusal katılımda azalmaya, işten ayrılma niyetine neden olabilmektedir (Andrieş, 2011: 27).

Kıskançlık çeşitli teorilerle açıklanabilmektedir. Bunlarda biri olan sosyal karşılaştırma teorisi, bireylerin kendi sonuçlarının eşit özelliklere sahip olduğu çevresindeki kişilerle karşılaştırmasıdır. Çevresindeki kişilerle eşit şartlara sahip olan bireyler karşısındaki kişinin ek bir avantaja sahip olması durumunda benlik saygısında azalma ve tehdit algılamaktadır. Var olan bu durum kötü niyetli kıskançlığın göstergesidir (Eslami ve Arshadi, 2016: 1798). Toplumdaki bireylerin davranışlarını şekillenmesinde enerji, duygu ve hissilerin etkisi bulunmaktadır. Bireyler duygularını veya hislerini ifade etmek için enerjilerini nasıl kullanabileceklerini öğrenmektedir. İmrenme veya kıskançlık çocukluk döneminde ortaya çıkan; bireyin hayatta kalma arzusu, güvenlik ihtiyacı, sevgi, ve zevk ihtiyacı doğrultusunda hissedilen duygusal bir yönelimdir (Ahmed, 2016: 1). Kıskançlık acı verici bir duygu olarak nitelenmektedir. Kant kıskançlığı, “başkalarını iyi durumunu hoşnutsuzlukla algılama eğilimi” olarak tanımlanmaktadır. Aristotle, Aquinas, Adam Smith, Schopenhauer ve Nietzsche birçok filozof kıskançlığı sadece bireysel anlamda zarar verici bir duygu değil aynı zamanda, kıskançlığın yönlendirildiği kişilere ve topluma zarar veren yıkıcı, hastalıklı zihinsel bir durum olarak nitelenmektedirler. Kıskançlık bireyin kendisine bile ifade itiraf etmekte zorlandığı sinsi bir duygudur (akt. Küçük ve Taştan, 2019: 742).

Kıskançlık genellikle negatif bir duygu olarak algılanmaktadır. Aile içi şiddet ve evlilik sorunları gibi çeşitli üzücü olaylarda kıskançlıkla ilişkilendirilebilmektedir (Brewer ve Riley, 2009: 479). Negatif duygular; üzüntü, korku, öfke, kıskançlık, imrenme, karşılanmamış sevgi, güç vb. olarak sıralanabilir. Negatif duyguların bireyi derinden etkileyen nedenleri bulunmaktadır. Örneğin; duygusal yaralanma, kaybetme korkusu, sevgi-saygı kaybı vb. bireyi derinden etkilemektedir (Andrieş, 2011: 31). Negatif duygular, bireyin koyduğu hedeflerin gerçekleşmesini engelleyen olaylarla ilişkilidir. İşyerinde gözlemlenen negatif duygular, iş performansını, üretkenliği, işyerinde işgörenler arasındaki ilişkileri olumsuz yönde etkilemektedir (Erdil ve Müceldili, 2014: 448). İşyerinde örgütsel bir ortama girdiğimiz süreçte kıskançlık duygusu ise diğer çalışanlarla yürüttüğümüz profesyonel ilişkilerde hissedilmektedir (Ahmed, 2016: 1). Bununla birlikte duyguları erken yaşta yönetmeyi öğrenebilen bireylerde, işyeri kıskançlığının olumsuz bir sonuca yol açmasının önlenebileceği düşünülmektedir (Ahmed, 2016: 2).

Bireyleri yıldırان temel değerler “işteki başarı durumları” ve “kıskançlık” tır. Bu nedenle kıskançlık duygusu akademisyenlerin mesleki yardımlaşmasını etkileyebilmektedir. Bununla birlikte benzer alanlarda çalışan akademisyenler çalıştıkları konunun yayımlanmasına kadar meslektaşlarından saklamaktadır. Akademik ortamlarda akademisyenler arasında gözlemlenen sorunlar ve küçümsenme, disiplin kurallarına gereken ciddiyetin verilmemesi, kıskançlık, dedikodu ve kişisel ihtiraslar ortaya çıkmaktadır. Öğretim elemanlarında genellikle astların ve aynı kademedeki çalışanların birbirine karşı sergilediği kıskançlık ve çekememe davranışlarına sebep olmaktadır (Özdemir 2018: 63). Öğretim elemanlarının çalıştıkları ortamlarda sıkça karşı karşıya kaldıkları etik olmayan davranışlar arasında; dedikodu, çekememezlik ve kıskançlık bulunmaktadır. Öğretim elemanlarında gözlemlenen kıskançlık olgusu rekabet ortamı yaratabilmektedir. Aynı zamanda öğretim elemanlarının sahip oldukları kıskançlıkla birlikte rekabet içerisinde girmeleri baskı hissetmelerine neden olabilmektedir (Oral vd. 2017: 1238-1239).

Öğretim elemanları arasında kişisel rekabet, çalışma arkadaşının başarısını kabullenememe, rol farklılıkları, idari görev gücünü kanıtlamaya çalışma gibi çeşitli olumsuz davranışlar örgütsel ortamın zarar görmesine neden olmakla birlikte kıskançlık olgusunun da belirleyici özellikleri arasında bulunmaktadır. Öğretim elemanlarının akademik unvanlar ve görevlerle birlikte elde ettikleri gücü olumsuz şekilde kullanmaları, örgütsel ortamda çatışmalara neden olmaktadır. Bununla birlikte öğretim elemanları negatif davranışlar olarak nitelenen; kıskançlık davranışları sergileme, dedikodu yapma, iftira atma, şiddet uygulama, ikiyüzlü davranışlar sergileme, taraf olmaya zorlama vb. bulunabilmektedir. Akademisyenlerin çoğu bireysel çalışma eğilimi göstermektedir. Akademisyenlerin bu tutumları hem bireysel verimliliği hem de akademik örgütlerin verimliliğini olumsuz etkileyebilmektedir. Bununla birlikte yapılan değerlendirmelerin sonucunda kıskançlık, bilgiyi paylaşamama, mesleki ilerleme hırsı ve akademik yarış olarak akademik örgütlerde gözlemlenebilmektedir (Özdemir 2018: 61-62). Bireyi yıldıran ve olumsuz bir duygu durumu olarak değerlendirilen, gerek bireyin sosyal yaşamında gerekse de işyerinde ortamında profesyonel ilişkilerde gözlemlenebilecek olan kıskançlığın akademik örgütte ne anlamda değerlendirildiğinin belirlenmesi önem taşımaktadır. Bununla birlikte akademik örgütte işyeri kıskançlığına neden olabilecek faktörlerin neler olduğunun ortaya çıkarılması ve işyeri kıskançlığının olası sonuçlarının derinlemesine yapılan görüşmeler yardımıyla belirlenmesinin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu değerlendirmelerden yola çıkarak çalışmamız kapsamında olumsuz bir duygu olarak nitelenen kıskançlık duygusunun akademik ortamda öğretim elemanları tarafından hissedilebileceği ve bu duygunun öğretim elemanlarının davranışlarını etkileyebileceği varsayılmaktadır.

1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Kıskançlık Kavramının Kuramsal Temeli

Kıskançlık çok yönlü bir duygu durumu, bireyin davranışlarını yönlendirebilecek olan bir güç olarak değerlendirilebilir. Bu çerçevede kıskançlığın açıklamaya yönelik kuramsal çalışmalar ortaya konulmuştur. Bu kuramsal çalışmalardan biri olan Festinger'in Sosyal Karşılaştırma Teorisi (1954) kıskançlığı açıklamaya yardımcı olmaktadır. Her birey kendisini etrafındaki diğer bireylerle kıyaslayarak görüş ve yeteneklerini değerlendirme güdüsünde bulunmaktadır. Festinger'in teorisine (1954) göre, bireyin kendisinden daha kötü olanlarla kendisini kıyaslaması durumunda aşağı doğru karşılaştırma gerçekleşmektedir. Bireyin kendisinden daha iyi olanlara karşılaştırma yapması yukarı doğru karşılaştırma olduğunun göstergesidir. Kıskançlık duygusal deneyimine yol açan yukarı doğru karşılaştırma (bireyin kendisinden daha iyi olanlarla kıyaslama yapması) durumudur (Küçük ve Taştan, 2019: 742). Düzenleyici Odak Teorisi, işyeri ilişkilerinde kıskançlığın ortaya çıkışı üzerine odaklanmaktadır. Düzenleyici Odak Teorisi, hazzal düşüncelerin ötesinde; bireylerin keyif almak için çaba gösterdikleri acıdan kaçınma eğilimi içerisinde olduklarına değinmektedir. Higgins (1997) Düzenleyici Odak Teorisine göre, bireylerin amaçlarına ulaşmak için kullandıkları iki temel öz-denetim sistemine sahip olduğunu savunmaktadır. Bu sistemlerden ilki başarı ve terfi hedeflerine odaklanmaktayken; bir diğer sistem ise cezadan kaçınma ve önleme hedefine odaklanmaktadır. Terfi odaklı hedefler; gelişme ihtiyaçlarını karşılayan umut ve isteklere yönelmeyi ifade etmektedir. Cezadan kaçınma ve önleme odaklı hedefler ise, güvenlik ihtiyaçlarını karşılayan görevler ve yükümlülükler (ne yapılması gerektiğine) odaklanmaktadır (Andiappan ve Dufour, 2020: 11-12). Kıskançlığı açıklamak için kullanılan bir diğer teori Eşitlik Teorisidir. Eşitlik Teorisi bireylerin elde ettikleri çıktılarını, diğer bireylerin çıktısıyla karşılaştırdığını vurgulamaktadır. Bireylerin karşılaştırma oranını eşitsiz bulması durumunda, var olmayan dengesizliği gidermeye çalışmaktadır (Eslami ve Arshadi, 2016: 1798).

1.2. Kıskançlık ve Negatif Duygular

Freud kıskançlığı "kaçınılmaz" bir olgu olarak tanımlamaktadır. Freud, her bireyin kıskançlık yaşayabileceğine vurgu yapmakla birlikte; kıskançlığın temelini tüm bireylerin yaşadığı acı verici çocukluk deneyimlerinde saklı olduğu ve yetişkinlerde gözlemlenen kıskançlığının çocukluk döneminde yaşanan travmaların bir yansıması olduğunu belirtmektedir (Demirtaş, 2014: 8). Kıskançlık hiyerarşik olarak seviyelere ayrılmıştır. Buna göre;

Şekil 1. Kıskançlığın Hiyerarşisi



Kaynak: Ahmed, M.R. (2016). Jealousy hurts in the Workplace, Working Paper, 1-5, 2, DOI: 10.13140/RG.2.1.2754.7769.

Kıskançlığın ilk seviyesi olan kalıtsallık tüm bireylerde doğuştan kıskançlık olgusunun gözlemlenebileceğine vurgu yapmaktadır. Kıskançlığın ikinci seviyesi olan öğrenmeye yönelik olma; bireylerde öfke yaratmakla birlikte olumsuzluğa yol açabilecek çıktılardan söz etmektedir. Öğrenmeye yönelik olmada, kıskançlığın öfke yaratma eğilimi; bir başka birey, aile, arkadaş veya çevresel faktörlerden kaynaklanabilmektedir. Kıskançlığın üçüncü seviyesi olan patalojik kıskançlık; bireysel eksikliklerin (gereksiz korku yaşama, düşük benlik saygısı ve güvensizliklerin) neden olduğu takıntılı kıskançlık türüdür. Patalojik kıskançlık; aile ve arkadaşlara yönelik manipülasyon içermektedir. Bununla birlikte patalojik kıskançlıkta diğer bireyleri kontrol etme çabası, diğer bireyleri yalanlama ve çevredeki bireylere karşı öfke besleme gözlemlenmektedir (Ahmed, 2016: 2).

Kıskançlık, daha önce sahip olduğumuz iyi bir şeyi kaybetme durumu, hoş olamayan yoğun bir duygu olarak ifadelendirilmektedir. Kıskançlık, ilgili kişiye karşı hissedilen düşmanlık, kızgınlık, saldırganlık duygusu veya karşı tarafın avantaja sahip olduğu düşüncesine odaklanmaktadır. Kıskançlık kaybetme korkusuna dayanmakla birlikte; bireyin refahını tehlikeye sokabilecek bir durumla karşılaşma, bireyin olayların gidişatını kontrol edememe durumudur (Andrieş, 2011: 34). Parrott ve Smith (1993) kıskançlığı “bir kişinin başka bir bireyin üstün niteliğini, başarısını takıntı haline getirmesi veya başka bir bireyin çeşitli kaynaklara karşı yoksunluk hissetmesini istemesi” olarak tanımlamışlardır. Kıskançlık aynı zamanda sosyal bir duygudur. Kıskançlık yalnızca başka bir bireye yönelen bir duygu olmakla kalmaz, aynı zamanda bir başkasını etkilemeye yönelik bir duygudur. Kıskanan birey kıskançlık nedeniyle çalışma arkadaşlarından uzaklaşabilir ya da kıskandığı kişiye zarar verebilir. Bununla birlikte kıskanılan kişinin bakış açısına göre kıskançlığın hedefi olmak rekabet algısına ve işbirliği isteğinde azalmaya neden olabilir. Bu durumda taraflar arasında ilişkilere zarar verebilir (Mao vd. 2021: 1262-1263). Kıskançlık, işyerinde çalışanlar üzerinde güçlü duygusal etkiye sahip bir yapıdır. Kıskançlık, bir kişinin kişisel olarak arzu ettiği, başkalarında gözlemediği (üstün yetenek, başarı veya varlık vb.) değerlerin bireysel olarak sahip olmaması nedeniyle beslediği olumsuz bir duygudur. Kıskançlık kötü niyetli ve iyi niyetli olarak ayrılmaktadır. Kötü niyetli kıskançlık, olumsuz tutum ve davranışlar üzerinde durmaktayken; iyi niyetli kıskançlık motive edici yönlerle birlikte hayranlık ve taklitçilik olgularını kapsamaktadır. Bununla birlikte kıskançlık depresyon ve stres gibi zihinsel hastalıklarla ilişkilidir (Erdil ve Müceldili, 2014: 448).

1.3. İşyeri Kıskançlığı ve Önemi

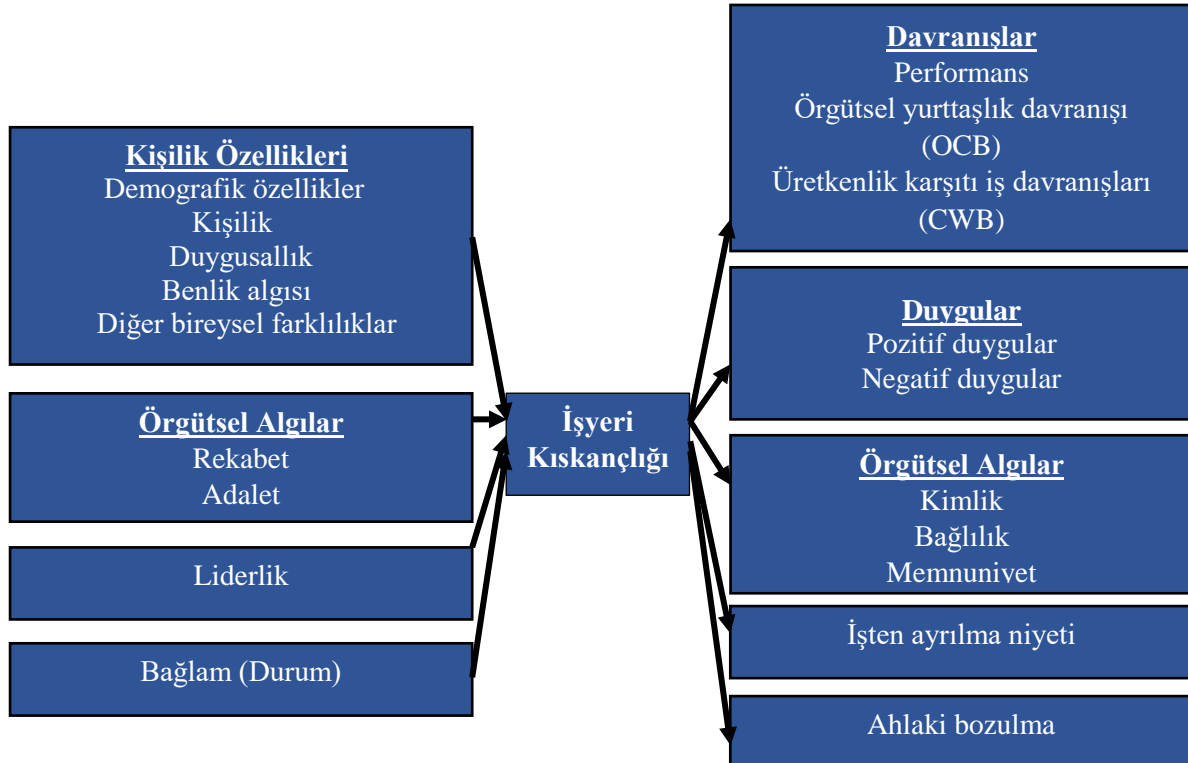
Kıskançlığın kişilerarası bir kavram olması, onu örgütsel anlamda önemli bir faktör haline getirmektedir (Erdil ve Müceldili, 2014: 448). Bir örgütte her işgörenin kendi kişisel özellikleri, duyguları, normları ve değerleri bulunmaktadır. İşgörenlerde gözlemlenen pozitif tutum ve davranışlar; yüksek motivasyon, yüksek performans, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel güven ve sadakat olmak üzere önemli örgütsel sonuçları bulunmaktadır. Bununla birlikte işgörenlerde gözlemlenen negatif tutum ve davranışlar; (nefret, kin kıskançlık vb.) stres, tükenmişlik, mobing işten ayrılmaya neden olabilmektedir. İşgörenlerde gözlemlenen negatif duygular çerçevesinde değerlendirilen kıskançlık, işgörenin benlik saygısından yoksun olduğu durumda veya sosyal karşılaştırma sonucu işgörenin hayal kırıklığına uğradığı durumda gözlemlenebilmektedir (Küçük ve Taştan, 2019: 742).

Kıskançlık sosyal mikroskop olarak da değerlendirilmektedir. İşgörenin çalışma arkadaşlarının işyerindeki başarılı sonuçlar elde etmesi sonucunda, bireyde rahatsızlık hissi uyandırması veya

düşünceli bir yapıya neden olması kıskançlığın göstergesi sayılabilmektedir (Menon ve Thompson, 2010: 2-3). Kıskançlık eğilimini etkileyebilecek faktörler; öz-yeterlilik, bağımlılık ve geçmişte algılanan ihanet olarak sıralanmaktadır (Andiappan ve Dufour, 2020: 15). Koopman vd. (2020), Puranik vd. (2019), Thiel vd. (2020) ve Yu vd. (2018) psikoloji alanında yaptıkları çalışmalarda kıskançlık duygusu incelenmiştir. Çalışmalara göre rekabetçi iş çevresi işgörenlerde kıskançlık duygusu yaratmaktadır. Cohen-Charash (2000), Sun vd. (2020), Hoogland (2016), Koopman vd. (2020) ve Kim & Glomb (2014) yaptıkları çalışmalara göre işyeri kıskançlığının öncülleri arasında; kişilik farklılıkları, algılanan liderlik, adalet, sosyal karşılaştırma ve performans yer almaktadır (Li vd. 2021, 2). Bununla birlikte işletme ve örgütlerde; bireysel düzeyde, grupsal, fonksiyonel ve bölümsel olmak üzere çeşitli düzeylerde kıskançlık ortaya çıkmaktadır. Aşağıda işyeri kıskançlığını neden olabilecek faktörler sıralanmaktadır (Ahmed, 2016: 2):

- İlişkiler: Örgüt işgörenlerin kurumsal hedefleri gerçekleştirmek, iç ve dış paydaşlar için değer yaratmak amacıyla birlikte faaliyet yürüttüğü bir topluluktur. Bir örgütte çalışan işgörenler arasında olumlu işyeri ilişkilerinin kurulmaması kıskançlık duygusunun doğmasına neden olmaktadır.
- Para: Maddi getiri olgusu gerek kişisel ilişkilerde gerekse iş yaşamında kıskançlık duygusuna sebep olmaktadır. Haksız bir şekilde gerçekleştirilmiş olan görevde terfi ile birlikte ödenen parasal tazminat işgörenler arasında kıskançlığa sebep olabilmektedir.
- Bilgi: Bir işletmenin iş yaptığı alanda başarılı olabilmesi için bilgi gerekmektedir. Aynı örgüt içinde benzer görevi üstlenen işgörenler arasında bilgi düzeyleri farklılıkların olması işyerinde kıskançlık yaratabilmektedir.
- Hiyerarşi: Bir örgüt için hiyerarşi bireysel gelişim için bir basamaktır. Örgütteki hiyerarşi basamaklarını tırmanmak için adil bir sürecin bulunmaması veya hiyerarşik yapıdaki haksızlık algısı hiyerarşinin alt ve üst seviyelerinde görev yapan işgörenler arasında kıskançlığın doğmasına sebep olabilir.
- Fonksiyonel bölüm: örgütler görevlerinin etkin bir şekilde yürütebilmek için fonksiyonel olarak; pazarlama, finans, insan kaynakları, bilgi teknolojisi olmak üzere çeşitli bölümlere ayrılmaktadır. Bir örgütsel yapı içinde işgörenlerin işlevsel olarak ayrılması bazı durumlarda bölümler arasında bölünmeye ve kıskançlığa neden olabilmektedir.

Liv d. (2021) yaptıkları çalışmada işyeri kıskançlığının öncülleri ve sonuçlarına yönelik bir model sunmuşlardır. Bu modele göre;



Kaynak: Li, M., Xu, X., & Kwan, H. K. (2021). The antecedents and consequences of workplace envy: A meta-analytic review. *Asia Pacific Journal of Management*, 3

Miner (1990) yaptığı çalışmada kıskançlığın acı verici yan etkilerine birçok kişinin maruz kaldığını ifade etmiştir. Miner (1990) 200 işletmeden 278 katılımcı ile yaptığı anket çalışması sonucunda, ankete katılan katılımcıların %77'sinin zararlı sonuçları olan kıskançlığa neden olan bir olay gözlemlediği, katılımcıların %58'inin kıskançlık olayını doğrudan yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır. Epstein (2003) göre, araştırma bulguları şaşırtıcıdır çünkü işgörenler tarafından kıskançlığı açıkça ifade etmek ve kabul etmek genellikle utanç verici görülür, bu nedenle kıskançlık duygusu kontrol altında tutulur (Veiga vd. 2014: 2364-2365) Vecchio (2000, 2005) işgörenlerde gözlemlenen kıskançlığın olumsuz duygular içerisinde yer aldığını vurgulamaktadır. White ve Mullen (1989) ve Vecchio (1995) işgörenlerin kıskançlığının; bireyin benlik saygısının azalması veya mesleki ilişkilerin bozulması nedeniyle ortaya çıkan bir davranış, düşünce veya duygu kompleksi olduğunu ifade etmektedirler (Arlı vd. 2019: 33). Örgütlerin ekonomik iklimine bakılmaksızın yapılan çeşitli çalışmalar sonucunda bir işletmenin her seviyesindeki işgörenlerin kıskançlık duygusuna karşı savunmasız olduğuna ulaşılmıştır. Kıskançlık, onu hisseden bireye zarar vermektedir. Bununla birlikte işgörenler arasındaki ilişkilerin zarara uğramasına, ekip çalışmasının aksatılmasına ve örgütsel performansın zayıflamasına neden olmaktadır. İş yerinde işgörenin çalışma arkadaşlarının başarısına takıntılı olması, işgörenin öz-saygısının zayıflamasına, bireysel performansta azalmasına, kariyer başarısının ihmeline ve sabotajcı davranışa neden olabilir (Menon ve Thompson, 2010: 2). Cohen-Charash ve Mueller (2007) yüksek seviyede kıskançlık ve düşük örgütsel adalet algısının örgüte zarar verici davranışlarla sonuçlanabileceğini belirtmişlerdir. Örgüt içerisinde terfi, ücret kazanımlarının elde edilmesi diğer işgörenler tarafından tehdit olarak görülebilmekte ve kıskançlığa yol açabildiği sonucuna ulaşılmıştır. Menon ve Thompson (2010), kıskançlığın örgüt açısından problem taşıdığını ifade etmişlerdir. Bu problem nedeniyle işgörenlerin iş odağı ve motivasyonu zayıflayabileceği, ekipleri dağılabileceği, kıskançlığın işbirlikçi öğrenmesini engelleyebileceği ve iş doyumunu olumsuz etkileyebileceği ortaya çıkmıştır. Khan ve Quaratulain (2009) yaptıkları çalışmada işgörenlerin kıskançlık duygusu ile örgüte ve çalışma arkadaşlarına karşı zarar verici davranışlar arasındaki ilişkide örgütsel adalet algısının aracı rolü üstlendiği gözlemlenmiştir (Özdemir 2018: 68). Kıskançlığın davranışsal sonuçları arasında, kıskanılan kişinin arzu edilen özelliklerini elde etme veya ortadan kaldırma girişimini yer alabilmektedir (Li vd. 2021, 2). İşyerinde kıskançlık, genel örgütsel vatandaşlık davranışı (işe katılım sağlama) ve bireysel örgütsel vatandaşlık davranışı (çalışma arkadaşlarına görevlerinde yardımcı olma) yönündeki eğilimi azaltmaktadır. İşyerinde gözlemlenen kıskançlık olgusu işgörenlerin performansının ve yaşam kalitesini düşürebilmektedir. Olumsuz niyetli işyeri kıskançlığı duygusu, işgörenin adaletsizlik algısı hissiyle birlikte; grup performansını, bağlılığı olumsuz yönde etkileyebilmekte ve sosyal kaytarmaya neden olabilmektedir. İyi huylu işyeri kıskançlığı işgörenin iş performansını ve iş motivasyonunu arttırabilir (Andiappan ve Dufour, 2020: 10). Fischer, Kastenmüller, Frey ve Peus (2009), Duffy, Ganster ve Pagon (2002), Mouly ve Sankaran (2002) yaptıkları çalışmalara göre, kıskançlık kıskanılan yüksek kaliteli iş bilgisini kıskananla paylaşma isteğini azaltır ve bireyin baltalama girişimini arttırmaktadır. Tyler (1997), Folger ve Skarlicki (1998), Tyler ve Blader (2000), Dunn ve Schweitzer (2006) yaptıkları çalışmalara göre kıskançlık işgörenler arası dayanışmayı, çabayı, örgüte duyulan güveni, memnuniyeti ve performansı azaltmaktadır (Veiga vd. 2014: 2367). İşyerinde kıskançlık duygusunun var olması doğrudan ilgili bireylerin motivasyonlarını değil, tüm örgütün çalışma ortamını etkilemektedir. İşyeri kıskançlığının işgören tutumları ve üretkenliği üzerindeki yıkıcı etkisini gözlemleyen işletmeler, kıskançlık davranışını hedef alan danışmanlık programları hazırlamışlardır. Danışmanlık programı aracılığıyla işgörenler işyeri kıskançlığının yıkıcı etkileriyle başa çıkmayı öğrenebilir (Bedeian, 1995: 55).

2. TASARIM VE YÖNTEM

2.1. Çalışmanın Amacı ve Araştırma Soruları

Bu çalışmanın amacı; bir devlet üniversitesinde görev yapmakta olan akademisyenlerin negatif duygularının yansıması olarak işyeri kıskançlığına neden olan faktörlerin belirlenmesidir. Literatür incelendiğinde işyeri kıskançlığı; Menon ve Thompson, (2010) üretkenlik karşıtı davranışlar kapsamında, Cohen-Charash ve Mueller (2007) örgütsel adalet algılaması çerçevesinde ve Oral vd. (2017) etik davranışlar açısından değerlendirilmiştir (Taştan ve Küçük, 2019: 58; Andiappan ve Dufour,

2020: 10; Oral vd. 2017: 1238). Bu doğrultuda negatif duyguların bir yansıması olarak işyeri kıskançlığı olgusunun ortaya çıkarılmasıyla literatüre bir katkı sağlanacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla akademisyenlerin negatif duygularının belirlenmesi, negatif duyguların yansımasının işyeri kıskançlığına etkilerinin ortaya konulması, kıskançlığa neden olan faktörlerin belirlenmesi, işyeri kıskançlığının sonuçlarının ortaya çıkarılması önem taşımaktadır. Bu amaç kapsamında aşağıda belirtilen araştırma sorularına yanıt aranmaktadır.

- Negatif duygu kavramı ne ifade etmektedir?
- İşyerinde hissedilen negatif duygular nelerdir?
- Kıskançlık kelimesi ne ifade etmektedir?
- İşyeri kıskançlığı kavramı ne ifade etmektedir?
- Kıskançlığı etkileyen faktörler nelerdir?
- Kıskançlık durumunda verilen tepkiler nelerdir?
- Kıskançlığın sonuçları nelerdir?
- Çalışma ortamında kıskançlığın göstergeleri nelerdir?
- Çalışma ortamında kıskanılan/özenilen unsurlar nelerdir?

2.2. Yöntem

Araştırmada amaçlı örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Çalışmada verilerin toplanmasında nitel yöntemden faydalanılmıştır. Araştırma, nitel araştırma desenlerinden olgu bilimine dayanmaktadır. Fenomenoloji (olgu bilim) araştırmacının hakkında fikir sahibi olduğu bir konu olmasına rağmen derinlemesine ve ayrıntılı olarak bilgi sahibi olmadığı konunun derinlemesine araştırılmasıdır. Olgu bilim yaşanmış deneyimleri değerlendirmeye yönelik bir yöntemdir (Sığırı, 2018: 186). Bu çerçevede, araştırmada ele alınan ve temel kavramlardan biri olan “işyeri kıskançlığı” kavramı da örgütsel ortamda sıklıkla karşılaşılan bir olgu olarak görülmektedir. Bununla birlikte işyeri kıskançlığı kavramının akademisyenler açısından ne anlamlar taşıdığı belirlenmesi, akademisyenlerin sahip olduğu negatif duyguların belirlenmesi, işyeri kıskançlığının etkileyen faktörlerin belirlenmesi önem taşımaktadır. Aynı zamanda akademik örgütün çalışma ortamındaki kıskançlığın göstergelerinin ortaya konulması, kıskançlıkta verilen tepkilerin belirlenmesi ve kıskançlığın sonuçlarının derinlemesine anlaşılması amacıyla fenomenolojik araştırma deseninden yararlanılmıştır. Bu kapsamda alan yazında hem bireysel hem de örgütsel anlamda çok yönlü çıktıları olan işyeri kıskançlığının nedenleri ve sonuçları ele alınmıştır. Çalışmada veriler yarı yapılandırılmış mülakat formuyla, katılımcılarla görüşmeler sırasında not tutularak elde edilmiştir. Görüşme formunun hazırlanmasında alan yazın incelenmiş ve literatürdeki çalışmalar göz önüne alınarak mülakat formu oluşturulmuştur. Yarı yapılandırılmış mülakat formunda negatif duyguların bir yansıması olarak işyeri kıskançlığının belirlenmesine yönelik 18 adet açık uçlu soru ile 5 adet demografik soru hazırlanmıştır. Görüşmeler 20 Ocak 2020- 10 Şubat 2020 tarihleri arasında 35-45 dakika sürede yapılmıştır.

2.3. Araştırmanın Kapsamı ve Örnekleme

Çalışma kapsamında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsüne bağlı programlar içerisinde yer alan Siyasal Bilgiler Fakültesi ve Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulunda görev yapmakta olan araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, doktor öğretim üyesi, doçent doktor ve profesör doktor olmak üzere çeşitli statülerde bulunan 20 akademisyene mülakat gerçekleştirilmiştir. Cresswell (1998) uygulanan nitel çalışmalarda örneklem büyüklüğünün 10-30 arasında değişebileceğini vurgulamaktadır (akt. Arda ve Durmaz, 2019: 119). Aynı zamanda örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde veri doygunluğu (yeni veri bulunmadığında odak grupta yürütmeyi durdurmak) dikkate alınmaktadır (Kalof vd. 2010: 132). Bu değerlendirmeler kapsamında veri doygunluğuna 20 katılımcı ile ulaşıldığına kanaat getirilerek çalışma sonlandırılmıştır.

Güvenilirlik iki yönlü değerlendirilmektedir. İlk olarak, verilerde görünen kalıplardan çıkarılan sonuçların, gerçek olduklarından ve araştırmacı yanlılığı bulunmadığından emin olmak için teyit edilmesi (doğrulaması) gerekir. Doğrulama, araştırmacıyı sonuca götüren araştırma sürecinin dikkatlice takip edilmesi, şeffaf bir şekilde sürecin ortaya konulması ve kontrol edilmesiyle sağlanabilir. İkinci değerlendirmeye göre, güvenilirlik, nihai sonuçlara varmak için kullanılan tüm prosedürlerin açıkça ifade edildiğinden emin olmayı içermektedir. Bu doğrultuda başka bir araştırmacı, çalışmayı ve analiz prosedürlerini potansiyel olarak tekrarlayabilir ve karşılaştırılabilir sonuçlar çıkarabilir (Berg,

2000: 36). Bu kapsamda araştırma sonuçlarımız alanında uzman 2 araştırmacının görüşüne dayanılarak derlenmiş, araştırma bulguları şeffaf olarak tablolaştırılmış ve yorumlanmıştır.

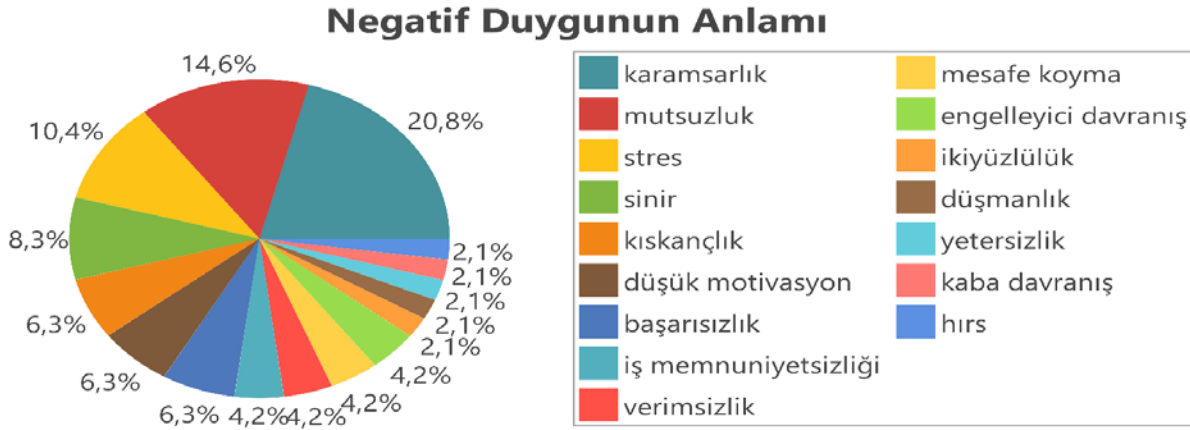
3. BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırma verilerinin analizi sonucunda, kodlar arasındaki ilişkilerin oluşturduğu yapı içerisinde 9 adet kategori (negatif duygu anlamı, işyerinde hissedilen negatif duygular, kıskançlığın anlamı işyeri kıskançlığının anlamı, kıskançlığı etkileyen faktörler, kıskançlıkta verilen tepkiler, kıskançlığın sonuçları, çalışma ortamında kıskançlığın göstergeleri, çalışma ortamında özenilen koşullar) ve 281 açık kod belirlenmiştir. Çalışmadaki kodların gösteriminde; frekans (f) tablo ve grafikleri, yoğunluk tabloları ve kod haritaları kullanılmıştır.

3.1. Negatif Duygunun Anlamına Yönelik Bulgular

İlk aşamada çalışmanın ana temasını temsil eden negatif duygu kavramının katılımcılara çağrıştırdığı anlamlar belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, negatif duygu kavramının 16 farklı anlam çağrıştırdığını göstermektedir. Buna göre negatif duygu kavramı en yüksek düzeyde (%20,8) karamsarlık ile kodlandı; bunu sırasıyla mutsuzluk (%14,6), stres (%10,4) ve sinir (%8,3) kodlarının izlediği görülmektedir. Şekil 1’de negatif duygu kavramının çağrıştırdığı ifadelere ilişkin pasta grafiği verilmektedir.

Şekil 1. Negatif Duygunun Anlamı Pasta Grafiği



3.2. İşyerinde Hissedilen Negatif Duygulara Yönelik Bulgular

Çalışmada işyerinde hissedilen negatif duygular üzerinde durularak negatif duyguların işyerinde çağrıştırdığı anlamlar belirlenmeye çalışılmış bu kapsamda 17 farklı anlam çağrıştırdığı görülmüştür. Buna göre işyerinde hissedilen negatif duygular en yüksek düzeyde (%16,0) stres ile kodlandı; bunu sırasıyla sosyal zayıflatma (%10,0), ikiyüzlülük (%10,0) ve yetersizlik (%8,0) kodlarının izlediği görülmektedir. Tablo 1’de işyerinde hissedilen negatif duyguların çağrıştırdığı ifadelere ilişkin frekans ve yüzde dağılımları verilmektedir.

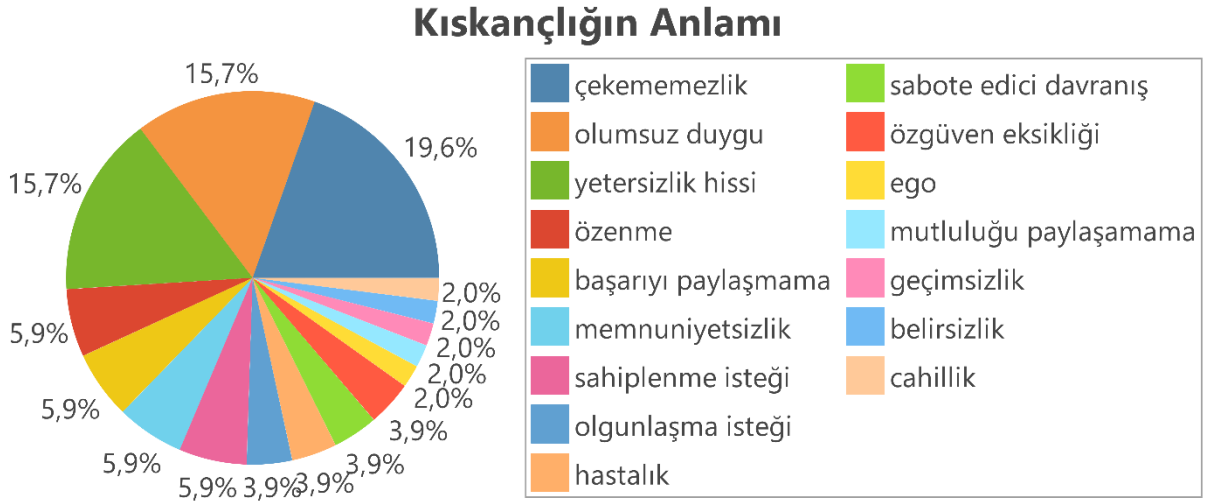
Tablo 1. İşyerinde Hissedilen Negatif Duygulara Yönelik Frekans ve Yüzde Dağılımları

| İfade | Frekans | Yüzde (%) |
|-----------------------|---------|-----------|
| Stres | 8 | 16 |
| Sosyal zayıflatma | 5 | 10 |
| İki yüzlülük | 5 | 10 |
| Yetersizlik | 4 | 8 |
| Mutsuzluk | 4 | 8 |
| Adaletsizlik | 4 | 8 |
| İş yükü | 3 | 6 |
| Mobing | 3 | 6 |
| Çaresizlik | 2 | 4 |
| Güvensizlik | 2 | 4 |
| Kıskançlık | 2 | 4 |
| Sinik davranış | 2 | 4 |
| Dedikodu | 2 | 4 |
| Kaytarma davranışı | 1 | 2 |
| Bencilik | 1 | 2 |
| İş-yaşam dengesizliği | 1 | 2 |
| Nefret | 1 | 2 |
| Toplam | 50 | 100 |

3.3. Kıskançlığın Anlamına Yönelik Bulgular

Çalışmanın odak noktası olan kıskançlık duygusunun anlamına yönelik değerlendirme sonucunda kıskançlığın 16 farklı anlam çağrıştırdığı görülmüştür. Buna göre kıskançlığın en yüksek düzeyde (%19,6) çekememezlik ile kodlandığı; bunu sırasıyla olumsuz duygu (%15,7), yetersizlik hissi (%15,7) ve özenme (%5,9) kodlarının izlediği görülmektedir. Şekil 2’de kıskançlık kavramının çağrıştırdığı ifadelerle ilişkin pasta grafiği verilmektedir.

Şekil 2. Kıskançlığın Anlamı Pasta Grafiği



3.4. İşyeri Kıskançlığının Anlamına Yönelik Bulgular

İşyeri kıskançlığının anlamını belirlemeye yönelik yapılan kodlamalar kapsamında 13 farklı anlam çağrıştırdığı görülmüştür. Buna göre işyeri kıskançlığının en yüksek düzeyde (%20,93) üretkenlik karşıtı davranış ile kodlandığı; bunu sırasıyla çekememezlik (%20,93), psikolojik şiddet (%10,0) ve olumsuz duygular (%11,63) kodlarının izlediği görülmektedir. Tablo 2’de işyeri kıskançlığının kavramının çağrıştırdığı ifadelerle ilişkin frekans ve yüzde dağılımları verilmektedir.

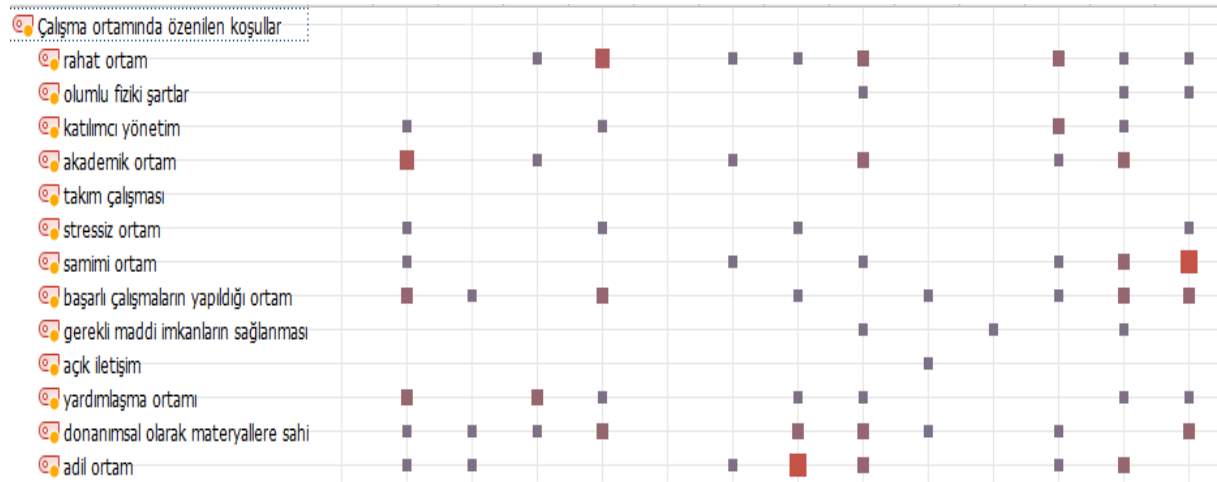
Tablo 2. İşyeri Kıskançlığının Kavramına Yönelik Frekans ve Yüzde Dağılımları

| İfade | Frekans | Yüzde (%) |
|-----------------------------|---------|-----------|
| Üretkenlik karşıtı davranış | 9 | 20,93 |
| Çekememezlik | 9 | 20,93 |
| Psikolojik şiddet | 5 | 11,63 |
| Olumsuz duygular | 5 | 11,63 |
| Özgüven eksikliği | 4 | 9,30 |
| Eşitsizlik | 2 | 4,65 |
| Bencillik | 2 | 4,65 |
| Sosyal zayıflatma | 2 | 4,65 |
| Sessiz kalma | 1 | 2,33 |
| Hırs | 1 | 2,33 |
| Hatayı büyütme | 1 | 2,33 |
| Görmezden gelme | 1 | 2,33 |
| Tembellik | 1 | 2,33 |
| Toplam | 43 | 100 |

3.5. Çalışma Ortamında Özenilen Koşullara Yönelik Bulgular

Katılımcıların çalışma ortamında özenilen koşulların belirlenmesine yönelik ifadelerine ilişkin kod ilişkiler tablosu oluşturulmuştur. Görüşmeler sonucunda elde edilen verilere göre; donanımsal olarak materyallere sahip olmak, başarılı çalışmaların yapıldığı ortam, adil ortam ve rahat ortam ifadelerinin yoğunlukta olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre Tablo 3'te çalışma ortamında özenilen koşullara yönelik bulgular özetlenmeye çalışılmıştır.

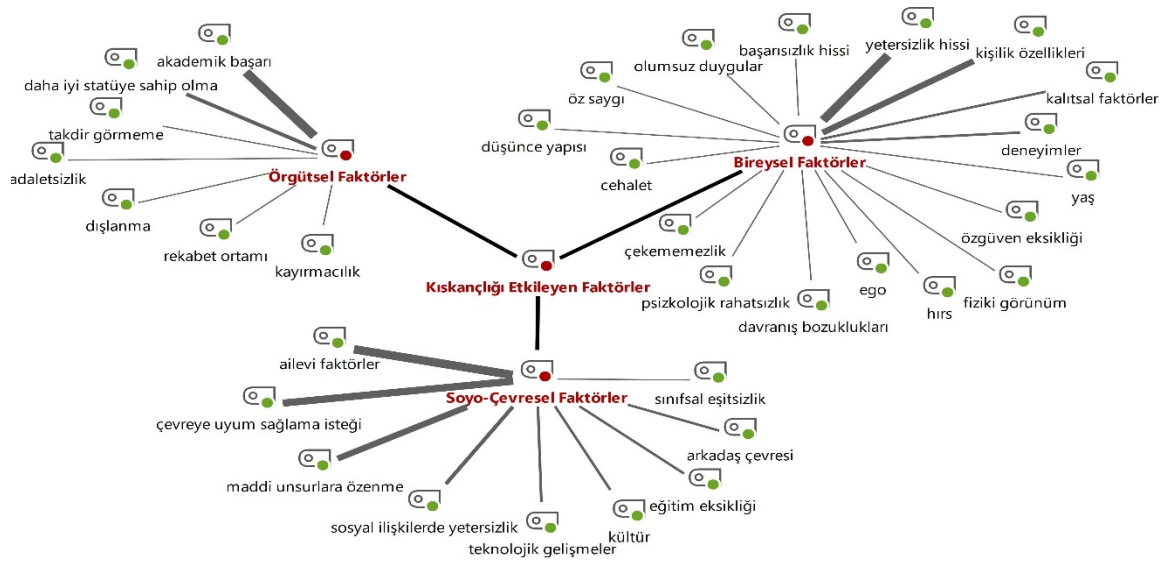
Tablo 3. Çalışma Ortamında Özenilen Koşulların Belirlenmesine Yönelik Kod İlişkiler Haritası



3.6. Kıskançlığı Etkileyen Faktörlere Yönelik Bulgular

Katılımcıların kıskançlığı etkileyen faktörlere yönelik ifadelerine ilişkin kodlamalar “örgütsel faktörler”, “sosyo-çevresel faktörler” ve “bireysel faktörler” olmak üzere üç ana tema çerçevesinde ele alınarak, ana temalar ile alt faktörleri içeren ilişki haritası çıkarılmıştır. Görüşmeler sonucunda elde edilen veriler kapsamında akademik başarının ve daha iyi statüye sahip olmanın katılımcıların kıskançlığını etkileyen örgütsel faktörler bağlamında etkili olduğu görülmüştür. Sosyo-çevresel faktörler bağlamında ailevi faktörler, çevreye uyum sağlama isteği, maddi unsurlara özenme ön plana çıkarken; bireysel faktörlerde ise yetersizlik hissi, kişilik özellikleri, kalıtsal faktörler ve deneyimlerin kıskançlık üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Buna göre Şekil 3'te kıskançlığı etkileyen faktörler alt ve ana unsurlarıyla özetlenmeye çalışılmıştır.

Şekil 3. Kıskançlığı Etkileyen Faktörlere Yönelik Model Önerisi



3.7. Çalışma Ortamında Kıskançlığın Göstergelerine Yönelik Bulgular

Katılımcıların çalışma ortamında kıskançlığın göstergelerinin belirlenmesine yönelik belirtilen ifadelerin kod ilişkiler tablosu oluşturulmuştur. Görüşmeler sonucunda elde edilen verilere göre, çekememezlik, dedikodu, rekabet ve politik davranışlar ifadelerinin yoğunlukta olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre Tablo 4’te çalışma ortamında kıskançlığın göstergelerinin belirlenmesine yönelik ana unsurlar özetlenmeye çalışılmıştır.

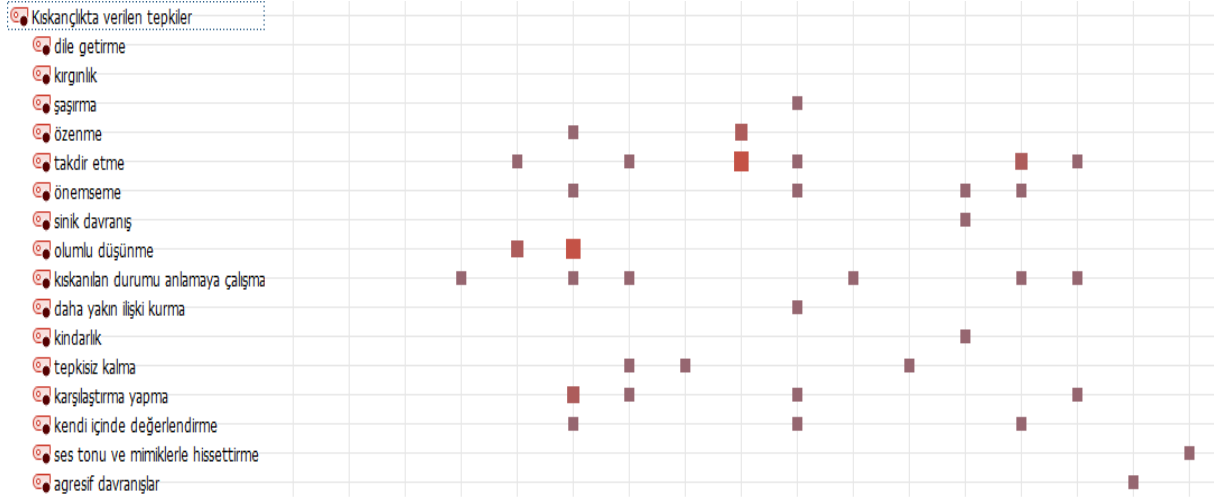
Tablo 4. Çalışma Ortamında Kıskançlığın Göstergelerine Yönelik Kod ilişkiler Haritası

| Çalışılan ortamda kıskançlığın göstergeleri | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| çekememezlik | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| işyeri nezaketsizliği | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| dedikodu | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| sinik davranışlar | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| mesafeli davranma | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| sosyal zayıflatma | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| rekabet | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| politik davranış | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| iftira atma | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| izlenim yönetimi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| kuşak çatışması | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| adaletsizlik | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| kıyaslama | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ayrımcılık yapma | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

3.8. Kıskançlıkta Verilen Tepkilere Yönelik Bulgular

Katılımcıların kıskançlıkta verilen tepkilerinin belirlenmesine yönelik ifadelerine ilişkin kod ilişkiler tablosu oluşturulmuştur. Görüşmeler sonucunda elde edilen verilere göre, takdir etme, tepkisiz kalma, kıskanılan durumu anlamaya çalışma, olumlu düşünme ve özenme ifadelerinin yoğunlukta olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre Tablo 5’te kıskançlıkta verilen tepkilere yönelik ana unsurlar özetlenmeye çalışılmıştır.

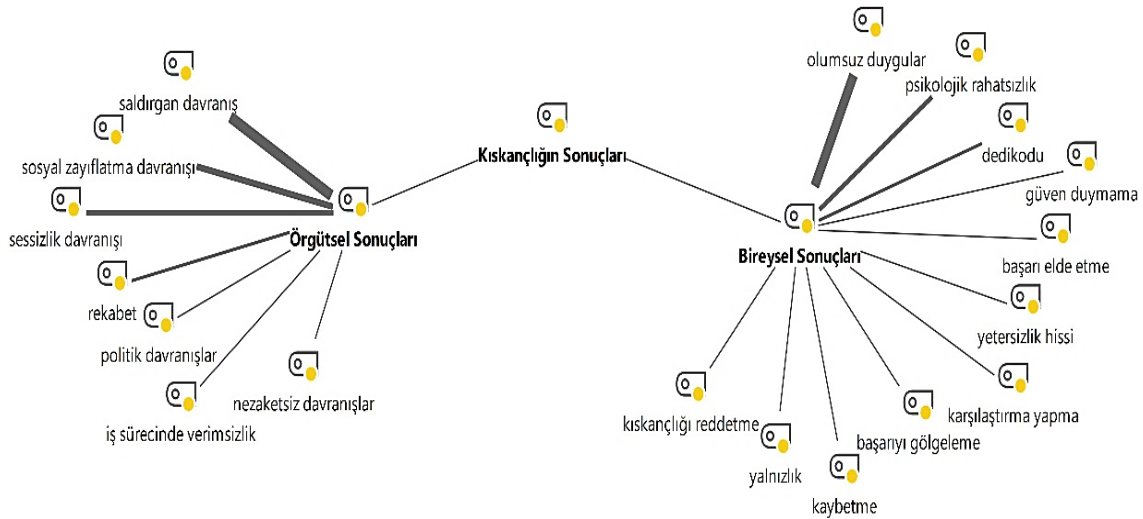
Tablo 5. Kıskançlıkta Verilen Tepkilere Yönelik Kod İlişkiler Haritası



3.9. Kıskançlığın Sonuçlarına Yönelik Bulgular

Kıskançlığı sonuçlarına yönelik ifadelerine ilişkin kodlamalar “örgütsel faktörler” ve “bireysel faktörler” olmak üzere iki ana tema çerçevesinde ele alınarak, ana temalar ile alt faktörleri içeren ilişki haritası çıkarılmıştır. Görüşmeler sonucunda elde edilen veriler kapsamında saldırgan davranış, sosyal zayıflatma davranışı, sessizlik davranışı ve rekabetin kıskançlığın örgütsel sonuçları olduğu görülmüştür. Bireysel faktörler bağlamında kıskançlığın sonuçları; olumsuz duygular, psikolojik rahatsızlık ve dedikodu olduğu görülmüştür. Buna göre Şekil 4’te kıskançlığın sonuçları ana unsurlarıyla özetlenmeye çalışılmıştır.

Şekil 4. Kıskançlığın Sonuçlarına Yönelik Model Önerisi



4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Negatif duygu bireyin duygusal anlamda mutsuz olmasına neden olabilecek durumları içermektedir. Bireyler gerek sosyal ilişkilerinde gerekse de iş ortamında çalışma arkadaşlarıyla kurdukları ilişkilerde negatif duygular yaşayabilmektedir. Bu nedenle çalışma ortamının verimliliğinin sağlanması amacıyla işyerinde ortaya çıkabilecek negatif duyguların belirlenmesi önem taşımaktadır. İşyerinde gözlemlenebilecek negatif duygulardan birisi olarak işyeri kıskançlığı çalışmamızın odak noktasıdır. Kıskançlık kalıtsal bir özellik olarak ortaya çıkabileceği gibi çevresel etkiler nedeniyle ortaya çıkabilen işgörenleri olumsuz yönde etkileyen bir durumdur. Bu değerlendirmelerden yola çıkarak negatif duyguların belirlenmesi, kıskançlığın anlamının ortaya konulması, kıskançlığı etkileyen

faktörlerin belirlenmesi, kıskançlık durumundaki tepkilerin ve kıskançlığın sonuçlarının ortaya çıkarılması önemlidir.

Araştırma kapsamında “Negatif duyguların bir yansıması olarak işyeri kıskançlığını etkileyen faktörler ve işyeri kıskançlığının sonuçları?” temel sorusundan yola çıkılarak çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Katılımcıların ifadelerine göre negatif duygu; karamsarlık, mutsuzluk, stres, sinir, kıskançlık olarak ifadelendirilmiştir. Araştırma sonuçları çerçevesinde kıskançlığın negatif bir duygu olarak nitelendirildiği gözlemlenmiştir. Araştırma sonuçlarımızla paralel olarak Brewer ve Riley (2009), Andrieş (2011) ve Vecchio (2000, 2005) kıskançlığı negatif bir duygu olarak değerlendirmiştir. Negatif duyguların bir yansıması olarak kıskançlık çeşitli şekillerde ortaya çıkmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre işyeri kıskançlığı; üretkenlik karşıtı davranış, çekememezlik, psikolojik şiddet ve olumsuz duygular olarak gözlemlenmektedir. Çalışmamızdaki değerlendirmelere paralel olarak Ahmed (2016) kıskançlığın işyerinde işgörenler arası profesyonel ilişkilerde gözlemlenebileceğini ifade etmiştir. İşyerinde kıskançlık duygusu yaşanmakta ve kıskançlık olumsuz yansımalarla birlikte gözlemlenebilmektedir. Aynı zamanda kıskançlık kendiliğinde ortaya çıkan bir duygu değildir. Çeşitli öncüller kıskançlık duygunun oluşmasına neden olmaktadır. Araştırma sonuçlarında kıskançlığı etkileyen faktörler; örgütsel faktörler (akademik başarı, daha iyi statüye sahip olma, takdir görmeme, adaletsizlik, dışlanma), sosyo-çevresel faktörler (ailevi faktörler, çevreye uyum sağlama isteği, maddi unsurlar, özenme, sosyal ilişkilerde yetersizlik) ve bireysel faktörler (yetersizlik hissi, kişilik özellikleri, kalıtsal faktörler, deneyimler, yaş, özgüven eksikliği) olarak tespit edilmiştir. Bu çerçevede kıskançlık duygusu bireysel, örgütsel ve çevresel olmak üzere çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Araştırma bulgularına paralel olarak Andiappan ve Dufour (2020) kıskançlığı etkileyen faktörler kapsamında öz-yeterlilik ve geçmişte algılanan ihaneti ifade etmiştir. Çalışmamız sonuçlarına paralel bir değerlendirme de Ahmed (2016) tarafından yapılmıştır. Bu değerlendirmeye göre, olumlu işyeri ilişkilerinin kurulmaması, haksız terfi ve ödemeler, benzer statülerde bilgi düzeyi farklılıkları, hiyerarşik yapıdaki adaletsizlik kıskançlığı etkileyen faktörler arasındadır. Araştırma sonuçlarımıza paralel olarak Cohen-Charash (2000), Sun vd. (2020), Hoogland (2016), Koopman vd. (2020) ve Kim & Glomb (2014) yaptıkları çalışmalarda; kişilik farklılıkları, adalet, performans kıskançlığı etkileyen faktörler arasında sıralamışlardır. Li v.d (2021) yaptıkları çalışma sonucundaki değerlendirmeler ile çalışmamız sonuçları arasında paralellik bulunmaktadır. Buna göre işyerinde kıskançlığı etkileyen faktörler arasında kişilik, bağlam (çevre), benlik algısı, adalet yer alırken, işyerinde kıskançlığın sonuçları arasında negatif duygular ve ahlaki bozulma gözlemlenmektedir. Bireyler kıskançlık duygusu ile karşı karşıya kaldıklarında çeşitli tepkiler vermektedir. Araştırma sonuçlarına göre kıskançlık durumunda verilen tepkiler; takdir etme, tepkisiz kalma, kıskanılan durumu anlamaya çalışma, olumlu düşünme ve özenme olarak ortaya çıkmıştır. Buna göre bireyler kıskançlığı negatif bir duygu olarak algılamasına rağmen olumlu yönde tepki verme eğiliminde bulunabilmektedir. Bireyin olumlu yöndeki tepki vermesinin altında kıskanılan kişinin yerinde kendisini görmek isteyebileceği düşünülebilir.

Kıskançlık işyerinde gözlemlenebilen bir duygu durumu olan kıskançlığın çeşitli sonuçları bulunmaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler ışığında kıskançlığın sonuçları, örgütsel sonuçlar (saldırgan davranışlar, sosyal zayıflatma davranışı, sessizlik davranışı, rekabet) ve bireysel sonuçlar (olumsuz duygular, psikolojik rahatsızlık, dedikodu) olarak değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre kıskançlık genel anlamda bireyin gerek psikolojik sağlığının gerekse de örgütsel çevresini olumsuz yönde etkileyebilecek sonuçlar doğurmaktadır. Araştırma bulgularına paralel olarak literatürde, Oral vd. (2017) öğretim elemanlarının sahip oldukları kıskançlıkla birlikte işyerinde rekabet durumunun gözlemlenebileceği üzerinde durmuş ve Özdemir (2018) öğretim elemanları kıskançlık davranışları sergilemeleri, dedikodu yapma, iftira atma, şiddet uygulama vb. olumsuz sonuçları olabileceğini ifade etmiştir. Aynı zamanda araştırma sonuçlarına paralel olarak Menon ve Thompson (2010) işyerinde işgörenin başarılı sonuçlar elde etmesi sonucunda, bireyde rahatsızlık hissi uyandırmasının söz konusu olabileceğini ifade etmiştir. Bununla birlikte Menon ve Thompson (2010) işyerinde kıskançlık nedeniyle işgörenler arası ilişkilerin zarar görebileceğine ve sabotajcı davranışlara neden olabileceğine dikkat çekmiş bu değerlendirme araştırma sonuçlarımızla paralellik göstermektedir. Yapılan çalışmalarla paralel olarak çalışmamız değerlendirmesi sonrasında ulaştığımız sonuçlar; öğretim elemanlarının çeşitli akademik kazanımlar elde etmesinin kıskançlığa neden olan faktörler arasında yer aldığı, kıskançlığın sorun teşkil eden bir durum olduğu ve kıskançlık nedeniyle zarar verici davranışların ortaya çıkmasının olası hale geldiği ifade edilebilir.

Bu değerlendirmelerden yola çıkılarak işyeri kıskançlığı duygusunu engellemeye yönelik olarak; adil ve affedici bir örgüt iklimi oluşturulması, işgörenler arası ilişkilerin geliştirilmesine yönelik açık bir iletişim ortamı sunulması ve işgörenler arası herhangi bir anlaşmazlık durumunun söz konusu olduğu takdirde işgörenler arası problemin nedenine inilerek çözüm önerileri getirilmesi, işgörelere işyerinde eşit imkanların sağlanması, işgörelere verimli bir şekilde çalışabileceği donanımsal özelliklerin bulunduğu çalışma ortamının sunulması önerilebilir. Akademik ortamlarda gözlemlenebilecek bir durumu olan işyeri kıskançlığının değerlendirmesine yönelik yapılan çalışmamızın belirli bir tarih aralığında gerçekleşmesi ve küçük bir örneklem grubunu ele alması kısıtını oluşturmaktadır. Gelecek çalışmalarda araştırmacılara; örgüt ikliminin işyeri kıskançlığı üzerindeki etkisinin belirlenmesi, yardımsever davranışların işyeri kıskançlığı üzerindeki etkisinin belirlenmesi önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Ahmed, M.R. (2016). "Jealousy hurts in the workplace", Working Paper, 1-5, DOI: 10.13140/RG.2.1.2754.7769.
- Andiappan, M.-Dufour, L. (2020)." Jealousy at work: A tripartite model", Academy of Management Review, 45(1), 1-75.
- Andrieş, A.M. (2011). "Positive And Negative Emotions Within The Organizational Context", Global Journal of Human Social Science, 11(9), 26-39.
- Arda, B.- Durmaz, M.G (2019). "Sosyal İlişkiler Ağı Geliştirme Davranışlarının Belirlenmesine Yönelik Lisansüstü Öğrenciler Üzerinde Nitel Bir Çalışma", Management and Political Sciences Review, 2(2), 111-130.
- Arlı, N.B.- Aydemir, M.-Çelik, E. (2019). "The Relationship Between Employee Jealousy, Job Satisfaction, Burnout and Vigor: A Study of White-Collar Employees", Journal of Economy Culture and Society, 59, 31-43.
- Bedeian, A. G. (1995). "Workplace envy". Organizational Dynamics, 23(4), 49-56.
- Berg, B.L. (2000). Qualitative Research Methods for the Social Sciences, 4th edition, Allyn & Bacon, California State University, Long Beach.
- Brewer, G.- Riley, C. (2009). "Height, Relationship Satisfaction, Jealousy, and Mate Retention", Evolutionary Psychology, 7(3), 477-489.
- Demirtaş, H.A. (2014). Yakın İlişkilerde Kıskançlık (Bireysel, İlişkisel ve Durumsal Değişkenler), Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Duffy, M.K.- Ganster, D.C.- Pagon, M. (2002). "Social Undermining in the Workplace". Academy of Management Journal, 45, 331– 351.
- Dunn, J.R.- Schweitzer, M.E. (2006), 'Green and Mean: Unfavorable Comparisons, Envy and Social Undermining in Organizations,' in Ethics in Groups: Research on Managing Groups and teams (8), ed. A. Tenbrunsel, Oxford: Elsevier JAI, 177-197.
- Epstein, J. (2003). Envy. The Seven Deadly Sins, Oxford University Press. Oxford.
- Erdil, O.- Müceldili, B. (2014). "The Effects of Envy on Job Engagement and Turnover Intention", Social and Behavioral Sciences, 150, 447-454.
- Eslami, A.- Arshadi, N. (2016). "Effect of Organizational Competitive Climate on Organizational Prosocial Behavior: Workplace Envy as a Mediator", International Journal of Psychological and Behavioral Sciences, 10(5), 1798-1801.
- Fischer, P.- Kastenmüller, A.- Frey, D.- Peus, C. (2009). "Social Comparison and Information Transmission in the Work Context". Journal of Applied Social Psychology, 39, 42-61.
- Folger, R.- Skarlicki, D.P. (1998). A Popcorn Metaphor for Employee Aggression, in Dysfunctional Behavior in Organizations: Violent and Deviant Behavior, Monographs,' in Organizational

- Behavior and Industrial Relations, eds. R. Griffin, A. O’Leary-Kelly, and J. Collins, Stamford, CT: JAI Press, 43-81.
- Kalof, L.- Dan, A.- Dietz, T. (2010). *Essentials of Social Research*, Maidenhead: Open University Press, England.
- Küçük Aydın, B.- Taştan, S. (2019). “The Examination of The Impact of Workplace Envy on Individual Outcomes of Counterproductive Work Behavior and Contextual Performance: The Role of Self-Control”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3), 735-766.
- Li, M.- Xu, X.- Kwan, H. K. (2021). “The antecedents and consequences of workplace envy: A meta-analytic review”. *Asia Pacific Journal of Management*, 1-35.
- Mao, Y.- He, J.- Yang, D. (2020). “The dark sides of engaging in creative processes: Coworker envy, workplace ostracism, and incivility”. *Asia Pacific Journal of Management*, 38, 1261–1281.
- Menon, T.- Thompson, L. (2010). “Envy at Work”, *Harvard Business Review*, 1-6.
- Miner, F.C. Jr. (1990). “Jealousy on the Job”. *Personnel Journal*, 69, 89 – 95.
- Mouly, V.S.- Sankaran, J.K. (2002). “The Enactment of Envy within Organizations: Insights From a New Zealand Academic Department”, *Journal of Applied Behavioral Science*, 38, 36-56.
- Oral, B.- Avcı, Y.E.- Tösten, R. (2017). “Öğretim Elemanlarının Mesleki Hayatlarında Karşılaştıkları Etik Olmayan Davranışlar: Dicle Üniversitesi Örneği”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(63), 1230-1241.
- Özdemir, S. (2018). *Akademik Örgütlerde Kıskançlık Üzerine Fenomenolojik Bir Çalışma*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Isparta.
- Sığrı, Ü. (2018). *Nitel Araştırma Yöntemleri*, 1. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul.
- Taştan, S.- Küçük Aydın, B. (2019). “Üretkenliğe Aykırı Çalışma Davranışlarını Açıklayan Psikososyal Yapılar Olarak İşyerinde Kıskançlık Duygusu ve Strese Yönelik Esnekliğin İncelenmesi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(1), 55-79.
- Tyler, T.R. (1997). “The Psychology of Legitimacy: A Relational Perspective on Voluntary Deference to Authorities”. *Personality and Social Psychology Review*, 1, 323-344.
- Tyler, T.R.- Blader, S.L. (2000), *Cooperation in Groups: Procedural Justice, Social Identity, and Behavioral Engagement*, Philadelphia, PA: Psychology Press.
- Vecchio, R. P. (1995). It’s not easy being green: Jealousy and envy in the workplace. In G. R. Ferris (Ed.), *Research in Personnel and Human Resources Management*, 13 (ss. 201–244). Greenwich, CT: JAI Press.
- Vecchio, R. P. (2000). “Negative emotion in the workplace: Employee jealousy and envy”, *International Journal of Stress Management*, 7(3), 161-179.
- Vecchio, R. P. (2005). “Explorations in employee envy: Feeling envious and feeling envied”, *Cognition and Emotion*, 19(1), 69–81.
- Veiga, J. F.- Baldrige, D. C.- Markóczy, L. (2014). “Toward greater understanding of the pernicious effects of workplace envy”. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(17), 2364-2381.

İŞ BECERİKLİLİĞİ ÜZERİNE KAVRAMSAL BİR İNCELEME¹

Kübra ÖZGENÇ

Yüksek Lisans Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Isparta, Türkiye.

E-posta: kubraozgenc07@gmail.com ORCID: 0000-0002-7133-3879

Tuğba ERHAN

Dr. Öğr. Üyesi Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Isparta, Türkiye.

E-posta: tugbaerhan@sdu.edu.tr ORCID: 0000-0002-5697-490X

Makale geliş tarihi: 30.09.2021 Makale kabul tarihi: 15.12.2021 iThenticate benzerlik oranı: % 12

Kaynak gösterimi (APA 6):

Özgenç, K., & Erhan, T. (2021). İş Becerikliliği Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi (IJBEMP)*, 5(2), 732-748.

¹ Bu çalışma Kübra Özgenç'in "Mesleki Özerklik Algısının İş Becerikliliği ve İşin Anlamı Üzerine Etkisi" adlı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

İŞ BECERİKLİLİĞİ ÜZERİNE KAVRAMSAL BİR İNCELEME

ÖZET

Yakın zamanda kavramsal çerçevesi oluşturularak literatüre kazandırılan İş Becerikliliği (Job Crafting) kavramı, çalışanın iş becerisi ve motivasyonunu artırmaya yönelik iş ve görev tanımıyla ilgili sınırlarını, fiziksel ve bilişsel açıdan kendi isteğiyle bilinçli olarak değiştirip genişletmesi süreci olarak nitelendirilmektedir. Ulusal alan yazında henüz fazla araştırma değeri görmemesine rağmen, özellikle uluslararası, pozitif örgütsel psikoloji alanında; yaratıcı ve motivasyonel alt yapıları çalışan davranışlarını tetiklemesi ve işe ilişkin pozitif anlamlılık, benlik duygusu, örgütsel bağlılık, adanmışlık ve performans deneyimi gibi üretken sonuç odaklı davranış sağlaması sebebiyle önemini giderek artırmaktadır. Çalışma İş Talepleri ve Kaynakları Modeli (JD-R) ve İş Tasarımı Teorisi çerçevesinde şekillendirilmiş ve iş becerikliliğinin farklı yazarlarca ortaya konulan boyutlandırmaları incelenmiştir. İlişkili olduğu diğer kavramlar ve ilgili alan araştırmacıları tarafından edinilen bulgular ele alındığında, iş becerikliliği ile iş sağlığı ve güvenliği kavramlarının ortak olgusunun 'kişi-iş uyumu' olduğu düşünülerek gelecek çalışmalara öneri niteliğinde sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: *İş Becerikliliği, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Rol Yenilikçiliği, Görev Revizyonu, Bireysel İnisiyatif Alma*

JEL Sınıflandırma Kodları: D 23, C 91, M 12

A CONCEPTUAL REVIEW ON JOB CRAFTING

ABSTRACT

The concept of job crafting, which has recently been introduced to the literature by creating a conceptual framework, is described as the process of changing and expanding the limits of job and task definition in order to increase the job skill and motivation of the employee consciously from the physical and cognitive perspective. Although the term has not yet received much attention in the national research field, it is increasingly important in the field of international, positive organizational psychology as it triggers creative and motivational worker behaviors and provides productive outcome-oriented behavior such as positive meaning about work, sense of self, organizational commitment, engagement and performance experience. The current study has been shaped within the theoretical framework of Job Demands and Resources Model (JD-R) and Job Design Theory and different dimensions of job crafting stated by various theorists have been examined. When the other related concepts and the findings obtained by the relevant field researchers have been considered, the study is presented as a suggestion for further studies highlighting the common phenomenon of the concepts of job crafting and occupational health and safety as "person-job fit".

Keywords: *Job Crafting, Organizational Citizenship Behaviour, Role Innovation, Task Revision, Personal Initiative*

JEL Classification Codes: D 23, C 91, M 12

1. GİRİŞ

Organizasyonlar, sürdürülebilirlik kazanımında işlerini yaptırabilecek, onları tamamlayıcı yardımcılara yani çalışanlara ihtiyaç duyarlar. Bu çalışanlar arasında işle olan meşguliyeti daha az olanlara kıyasla, işe kendini verme oranı daha yüksek olan kişilerin, yüksek iş performansı gibi pozitif örgütsel çıktılar sağlaması sebebiyle tercih edilebilirliği daha fazla olmaktadır.

İşletme başarısı ile birlikte yükselen performans verimliliği, çalışan motivasyonu ile paralel şekilde işlemektedir. Wrzesniewski ve arkadaşlarına (2013) göre, çalışan motivasyonunun sağlanması; iş yeri koşullarının iyileştirilmesi ve çalışanın kişisel özellik ve becerilerine önem verilmesi ile mümkündür. Günümüz organizasyon yapıları, çalışanların görev ve sorumluluklarında kendi fiziksel ve bilişsel becerilerini kullanma inisiyatifi genellikle göz ardı etmektedir. Bu durumun doğuracağı olumsuz sonuçlardan örgütlerin korunması için ise, çalışanların iyi oluşlarını ve iş motivasyonunu koruyan ‘iş becerikliliği’ davranışına yönelimin etkili sonuçlar doğuracağı ileri sürülmektedir (Wang vd., 2017: 187).

Çalışanların işleri üzerinde kendi mahirlikleriyle yeniden tasarımıda bulunmaları yakın geçmişte araştırma konusu edinilse de, iş becerikliliği kavramsal olarak, ancak son yıllarda iş ve organizasyon alanı uzmanlarının dikkatini çekmeye başlamıştır. ‘İş Becerikliliği (Job Crafting)’ Amy Wrzesniewski ve Jane E. Dutton tarafından (2001: 179) literatüre kazandırılarak; “*bireylerin görev veya çalışmalarının ilişkisel sınırlarında yaptıkları fiziksel ve bilişsel değişiklikler*” olarak tanımlanmıştır.

Sürekli değişen iş dünyasının dinamizmine uyum sağlamak ve belirsizliklerle başa çıkmak için; çalışanların işinde aktif rol üstlendiği ve işe ilişkin dönüşümleri öngörerek yenilikçi değişikliklerin yaratılmasını sağlayan (Petrou vd., 2012: 1120) iş becerikliliği bakış açılı davranış yaklaşımı, örgüt yaşamı açısından hayati önem taşımaktadır.

Bu çalışma ile örgütsel psikoloji alanına katkı sunan iş becerikliliği kavramının, tarihsel süreçteki gelişimini, alandaki araştırmacıların iş becerikliliği boyutlandırmalarını ve iş becerikliliğinin ilişkili olduğu kavramları ele alınarak kavramsal bir çerçeve oluşturulması amaçlanmıştır.

2. İŞ BECERİKLİLİĞİNİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Tarihsel gelişim içerisinde, çalışanların işlerini şekillendirmek için bireysel karar almalarının gerektiği düşüncesi Katz ve Kahn’ın (1966) rol yenilikçiliği (role innovation) kavramını ileri sürmesiyle başlamış; Bell ve Staw’un (1989) organizasyonlardaki ‘çalışan kontrollü roller’ üzerine gerçekleştirdiği şekil verme (sculpting activities) ve ardından Staw ve arkadaşları (1990) tarafından önerilen görev revizyonu (task revision) kavramlarının doğması ile de iş becerikliliği oluşumu hız kazanmıştır (Yavuz ve Artan, 2019: 99).

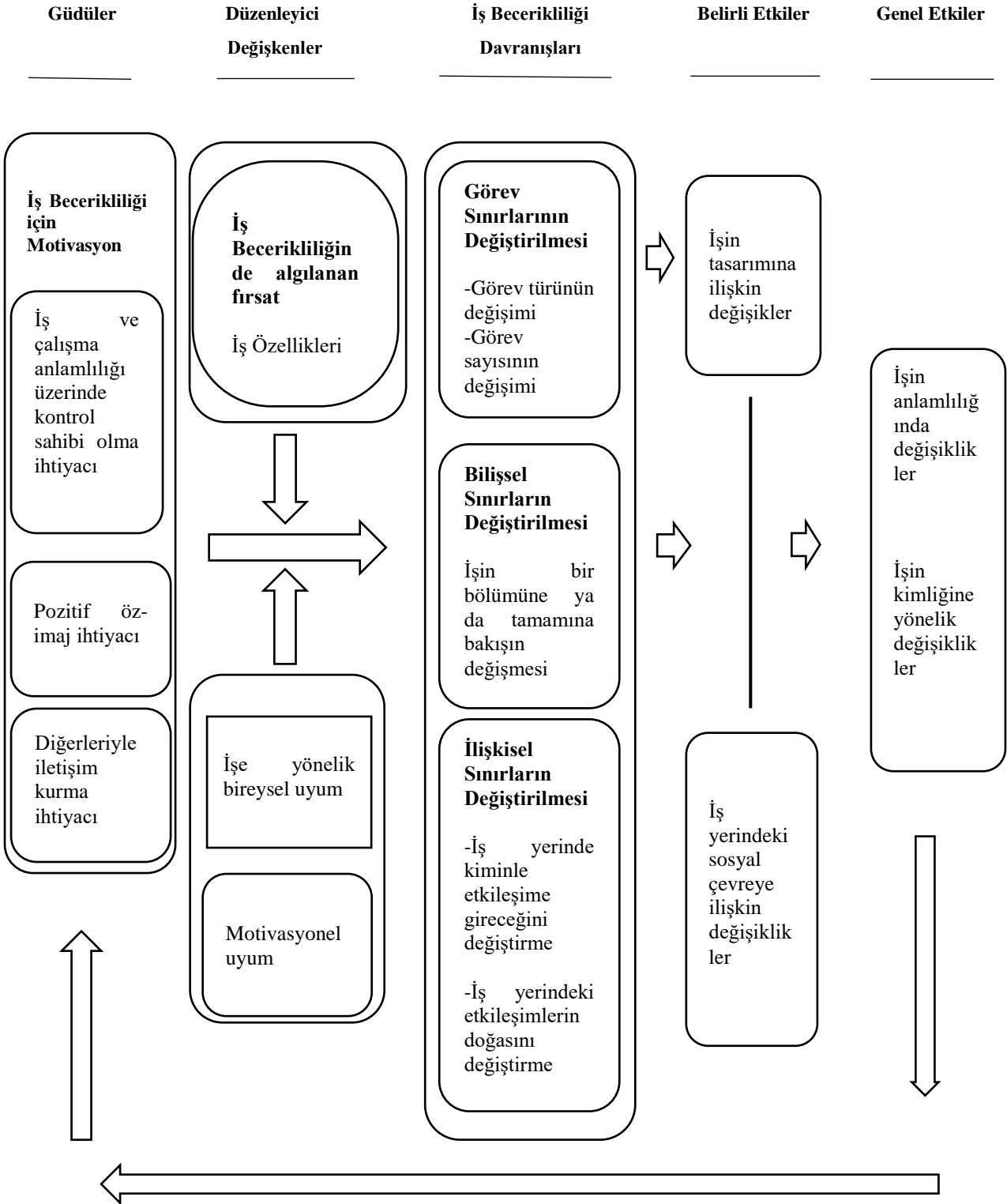
Kulik, Oldham ve Hackman tarafından 1987 yılında yapılan çalışmada, işin yeniden tasarlanma sürecine ilişkin yöntem belirtilirken, “*kişilerin kendi ihtiyaçları ile becerileri arasında uyumu geliştirmek için işlerinde hangi değişikliklerin yapılacağını belirlemede aktif olarak rol aldığı ve çalışanların bazen işlerini kendi inisiyatifleriyle yeniden tasarlayabildiği, yönetici veya örgüt onayının gerekmediği katılımcı bir değişim stratejisi*” şeklindeki tanımlamayla aslında bugünkü ‘iş becerikliliği’ kavramının temelleri atılmıştır (Rudolph vd., 2017: 113).

2001 yılına gelindiğinde, Wrzesniewski ve Dutton (2001: 179) tarafından, ilk kez ‘İş Becerikliliği (Job Crafting)’ olarak “*çalışanın iş becerisi ve motivasyonunu artırmak üzere iş ve görev tanımıyla ilgili sınırlarını, fiziksel ve bilişsel açıdan kendi isteğiyle bilinçli olarak değiştirip genişletmesi süreci*” şeklinde tanımlanmıştır. Burada fiziksel değişim sınırları, çalışan bireyin işin formunda, kapsamında ya da görev sayısı üzerinde gerçekleştirdiği değişimleri; bilişsel değişim sınırları ise kişinin işi nasıl görüp tanımladığına yönelik değişiklikleri ifade etmektedir (Demerouti, 2014: 238).

Sonraki yıllarda Slemp ve Vella-Brodrick (2013: 126) ise iş becerikliliğinin “*formal olmayan bir süreç içerisinde, çalışanların bireysel kontrol ile işlerini yeniden tasarlaması sonucunda iş ile bireysel çıkarların aynı dengede buluşması durumu*” olduğu ifadesinde bulunmuşlardır. Burada formal olmayan yani informal süreçten kasıt, çalışanların herhangi bir emre tabi olmadan, kendilerine özgü değer, yetenek ve tercihler ile iş uygulamalarını gerçekleştirmeleridir. Genel çerçevede ele alındığında, iş

becerikliliği; çalışanların, kendi inisiyatifleriyle işlerinde gerçekleştirdikleri değişikliklerdir (Tims vd., 2016: 45). Aşağıda Şekil 1’de iş becerikliliği modeli görülmektedir.

Şekil 1: İş Becerikliliği Modeli



Kaynak: Wrzesniewski ve Dutton, 2001: 18.

Şekil 1’de iş becerikliliği modeli incelendiğinde iş becerikliliği kavramının; güdü faktörleri, düzenleyici değişkenler, iş becerikliliği davranışları, belirli etkiler ve genel etkiler başlıklarıyla ele

alındığı görülmektedir. Modelde iş özelliklerinin ve bireyin işe uyumunun, iş becerikliliği güdüsü ile iş becerikliliği davranışları arasında düzenleyici etkiye sahip olduğu ileri sürülmektedir.

İş becerikliliğine ilişkin öncül varsayım, çalışanların işlerini yapılandırırken iş unsurlarını aktif bir şekilde kullanmalarıdır (Wang vd., 2017: 186). Diğer bir ifadeyle bireylerin çalışmalarının sınırlarını proaktif olarak değiştirip şekillendirebilecekleri sürekli bir süreç olmalıdır (Berg vd., 2010: 159). Görevlerinde proaktif rol sergileyen çalışanlar, kişi-iş uyumu yakaladıklarında monotonluktan uzak kendileri için eğlenceli bir görev akışı yaşayabilirler (Grant ve Ashford, 2008:12; Berg vd., 2013: 4). Aynı zamanda mevcut koşullara pasif olarak adapte olmaktan ziyade statükoya meydan okur (Crant, 2000: 436) ve mevcut koşullarını iyileştirmek için inisiyatif alırlar. Diğer bir ifadeyle, kişiliklerini ve/veya çevreyi değiştirerek farklı bir gelecek öngörürler ve plan yaparlar (Parker vd., 2010: 831).

İş becerikliliğinin diğer bir öncül varsayımı, yöneticilerin değil çalışanların '*sürücü koltuğuna*' konulduğu ve çalışanların kendi iş özellikleri perspektifinden küçük değişimler yaparak işlerini yeniden tasarladıkları bir süreci kapsamaktadır (Berg vd., 2013: 2). Bu doğrultuda iş becerikliliğinin davranışsal olarak geleneksel idarecilik yaklaşımından (yukarıdan-aşağıya) farklılaşarak aşağıdan-yukarıya yaklaşımı benimsediği görülmektedir (Wingerden vd., 2017: 165).

Wrzesniewski ve Dutton (2001: 181) tarafından öne sürülen iş becerikliliği modelinde bireylerin işleri üzerinde gerçekleştirdiği değişimler "günlük" zaman kıstasıyla ele alınmaktadır. Buradaki günlük niteliği, işlerin günlük periyotta yeniden oluşturulmasını ifade etmektedir. Buradan çıkarımla, çalışanların belirgin iş tanımları ve iş prosedürlerine sahip olduğu çalışma ortamında, görevleri üzerinde günlük ayarlamalarda bulunabildiklerini söylemek mümkündür (Shin ve Hur, 2019: 2).

İş becerikliliğine ilişkin çalışmalarda bulunan araştırmacılar, iş becerikliliği motivasyonunun üç bireysel ihtiyaçtan doğduğunu ileri sürmüşlerdir. İlk olarak, çalışanlar işten yabancılaşmayı önlemek amacıyla, işleri üzerinde bazı kontroller sağlamak için iş becerikliliği yapmaktadır. İkinci olarak, çalışanlar işlerinde pozitif bir öz-imaj yaratmak için motive olmaktadır. Son olarak, iş becerikliliği çalışanların diğer bireylerle bağlantı kurmaları için temel bir insan ihtiyacının yerine getirilmesini sağlamaktadır (Wrzesniewski ve Dutton, 2001: 181).

Literatür incelendiğinde iş becerikliliği kavramının teorik çerçevesinin İş Tasarımı Teorisi ve İş Talepleri ve Kaynakları Modeli çerçevesinde tanımlandığı söylenebilir. İş Tasarım Teorisine göre; çalışanların yaptıkları işler, çalışanlarda olumlu etki oluşturacak şekilde tasarlandığında, çalışanların işlerinde ve görevlerinde daha fazla zaman ve enerji harcaması muhtemeldir (Alfes vd., 2015: 2482). İş tasarımında veya işin yeniden tasarlanmasında, yapılan işte bir bütün olarak değişiklikler yapılmakta ve söz konusu değişiklik yukarıdan aşağıya doğru gerçekleşmektedir; ancak 'Alternatif iş tasarımı tekniği' bakış açısı ile iş becerikliliğinde, çalışanlar tarafından aşağıdan yukarıya (bottom up) doğru bir yaklaşım benimsenerek, işlerin bizzat çalışanlar tarafından tasarlanması düşüncesi ön plana çıkmaktadır (Yavuz, 2018: 12).

Tims ve Bakker (2010) tarafından ileri sürülen İş Talepleri ve Kaynakları (JD-R) modelinde ise, iş becerikliliği, çalışanın kendi işini daha anlamlı, ilgi çekici ve tatmin edici hale getirmek için iş talepleri ve iş kaynaklarında değişiklikler yaptığı proaktif bir davranış biçimini ifade etmektedir (Kerse, 2019: 207).

3. İŞ BECERİKLİLİĞİNİN BOYUTLARI

İş becerikliliği kavramına ilişkin literatürde farklı yazarlar tarafından farklı boyutlar geliştirilmiştir. Bunlar arasında öne çıkanlar ise; Wrzesniewski ve Dutton tarafından yapılan boyutlandırma, Berg Grant ve Johnson tarafından yapılan boyutlandırma, Tims, Bakker ve Derks tarafından yapılan boyutlandırma, Slemp ve Vella-Brodrick tarafından yapılan boyutlandırma ve Petrou, Demerouti ve Schaufeli tarafından yapılan boyutlandırmalardır.

3.1. Wrzesniewski ve Dutton Tarafından Yapılan Boyutlandırma

İş becerikliliğine ilişkin yapılan ilk boyutlandırma Wrzesniewski ve Dutton tarafından gerçekleştirilmiş olup; Görev Becerikliliği (Task Crafting), İlişkisel Beceriklilik (Relational Crafting) ve Bilişsel Beceriklilik (Cognitive Crafting) aşağıda özetlenen şekilde üç boyutta ele alınmıştır (Wrzesniewski ve Dutton, 2001: 185):

Görev Becerikliliği Boyutu: Çalışanların iş yerinde, iş görevlerinin sayısına, kapsamına ve türüne ya da görev içeriğine yönelik değişiklikler yaparak kendilerine farklı bir iş yaratmalarıdır. Görev becerikliliği, resmi bir iş tanımı tarafından belirlenen sorumlulukların değiştirilerek, yeni görevlerin eklenmesi ya da bırakılması şeklinde görevlerin doğasında yapılan değişiklikler veya görevlere ayrılan zaman, enerji ve dikkat düzeylerinde gerçekleştirilen değişiklikleri içermektedir. Örneğin; teknolojiye ilgi duyan bir İK uzmanının, işe alım için sosyal medyayı kullanarak işine anlamlı bulduğu görev eklemesi gibi (Berg vd., 2013: 8).

İlişkisel Beceriklilik Boyutu: Bireylerin, iş ortamında başkaları ile etkileşimlerinin kalitesi veya miktarında ya da her ikisinde de değişiklik gerçekleştirmeleridir. Daha açık bir ifadeyle çalışanın etkileşime girdiği insanlar hakkında takdir yetkisini kullanmasıdır (Başpınar ve Çakıroğlu, 2020: 14). İlişkisel beceriklilik, çalışanların işlerini, ilişkilerini veya iş kapsamını önem seviyesini değiştirecek şekilde algılayıp yorumlama çabalarını içermektedir (Wrzesniewski vd., 2013: 281). Çalışanların işlerinin yürütülmesinde nasıl, ne zaman veya kiminle etkileşimde bulunacağına dair yaptıkları değişiklikler ilişkisel beceriklilik kapsamındadır. Örneğin, bir pazarlama analisti ile işbirlikçi bir ilişki kuran bir yazılım mühendisi gibi (Berg vd., 2013: 3).

Bilişsel Beceriklilik Boyutu: Bilişsel sınırların değiştirilmesi birçok biçim alabilir; ancak daha çok çalışanların bir dizi iş görevi veya bütünsel şekilde zihinlerinde işi nasıl ayrıştırıp, değiştirdiğini içermektedir. İş görünümünü bu açıdan değiştirmek, çalışanların temelde işe yaklaşım biçimini de değiştirmektedir. İş becerikliliğine ilişkin ortaya konulan bu üç boyut, birbirlerini herhangi bir şekilde engellemeyerek, çalışan tarafından entegre kullanılmaya olanak sağlamaktadır. Örneğin; bir finans şirketinde yeni bir sosyal medya grubuna dahil olan bir çalışan, üyeler için eğitim aktiviteleri gibi görevler eklendiğinde, iş arkadaşları ile tanışabilir ve diğerleriyle etkileşimde bulunma fırsatı bulabilir. Aynı zamanda iş birliği yaparak ilişkilerine yön verebilir ve işini artık farklı biçimde görmeye başlayabilir. Böylelikle de kendisinde var olan sosyal pazarlama tutkusu için ortam yaratabilmektedir (Wrzesniewski vd., 2013: 283). Niessen ve arkadaşları (2016: 1289) bilişsel becerikliliğin; iş ve iş kimliklerinin anlamını değiştirerek, bireylerin çalışma ortamına uyum sağlamasında önemli bir proaktif strateji olduğunu ifade etmektedir. Bilişsel beceriklilik davranışı ile çalışanlar, işlerinin kapsamındaki görevleri ve ilişkileri algılama biçimlerinde anlamlı yenilikler yaparlar. İş becerikliliğine ilişkin bu üç davranış biçimi, çalışanın yaptığı işte kontrolün kendisinde olduğunu hissetmesini, işi kavramasını ve diğer çalışanlarla etkili iletişim kurmasını sağlamaktadır. Bu durumda çalışan aktif role bürünerek pasif bir örgüt unsuru olmaktan ayrılmaktadır (Kerse, 2017: 285).

3.2. Berg, Grant ve Johnson Tarafından Yapılan Boyutlandırma

Berg, Grant ve Johnson tarafından yapılan çalışmada iş becerikliliği; İş Esnasında Beceriklilik (Job Crafting) ve İş Dışı Zamanlardaki Beceriklilik (Leisure Crafting) olmak üzere aşağıda özetlenen iki boyutta ele alınmıştır (Berg vd., 2010: 979- 984):

İş Esnasında Beceriklilik Boyutu: Görev üzerinde durmak (task emphasizing), iş genişletme (job expanding) ve rolü yeniden çerçevelemek (role reframing) şeklinde üç alt boyut ile açıklanmıştır. Görev üzerinde durmak, daha önceden belirlenen görevlerin niteliğinde değişiklik yapmak veya net görevler için daha fazla zaman ve enerji harcamak; iş genişletme, çalışanın kısa süreli veya geçici olarak yeni görevler üstlenmesi ve son olarak rolü yeniden çerçevelemek ise, işin geleneksel sosyal amacıyla bilişsel bir etkileşim sağlamak biçiminde tanımlanmaktadır. Araştırmacılar çalışanları, iş becerikliliği ile görevleri arasında uyum yakalamaya motive eden; görev üzerinde durmak, iş genişletme ve rolü yeniden çerçevelemek boyutlarının; bireylerin hayallerindeki ve fiilen gerçekleşen iş deneyimleri arasında daha uyumlu bir ilişki yarattığını ileri sürmektedir.

İş Dışı Zamanlardaki Beceriklilik Boyutu: Dolaylı olarak deneyim (vicarious experiencing) ve hobilere iştirak etmek (hobby participating) şeklinde iki alt boyutta değerlendirilmiştir. Dolaylı olarak deneyim; çalışanın iş becerikliliği ile belirlenen görevler arasında uyum algılamadığında; aile, arkadaşlar ya da ünlüler gibi başkaları aracılığıyla dolaylı olarak keyifli ve anlamlı deneyim sağlanmasıdır. Hobilere iştirak etmek; bireylerin algıladıkları görev ile kendi amaç ve isteklerinin uyumlu olmadığı koşullarda, iş dışı zamanlarında gönüllü olarak beceriklilik faaliyetlerine katılmalarını içermektedir. Çalışmada, çalışanların bireysel arzuları doğrultusunda iş yerinde yapılması mümkün olmayan beceriklilik faaliyetlerini boş zamanlarında sürdürdüğü gözlemlenmiştir.

3.3. Tims, Bakker ve Derks Tarafından Yapılan Boyutlandırma

Tims, Bakker ve Derks İş Talepleri-Kaynakları (JD-R) Modeli çerçevesinde iş becerikliliğini Sosyal İş Kaynaklarını Arttırmak (Increasing Social Job Resources), Yapısal İş Kaynaklarını Arttırmak (Increasing Structural Job Resources), Zorlu İş Taleplerini Arttırmak (Increasing Challenging Work Demands) ve Engelleyici İş Taleplerini Azaltmak (Decreasing Hinderling Work Demands) olmak üzere aşağıda özetlenen dört boyuta incelemişlerdir (Tims vd., 2012: 174-177):

Sosyal İş Kaynaklarını Artırma Boyutu: Çalışanların üstlerinden ya da çalışma arkadaşlarından geri bildirim alma, destek alma, tavsiyede bulunma ya da mentorluk gibi çevresiyle sürdürdüğü etkileşimini geliştirerek, iş kaynaklarını artırma davranışlarını kapsamaktadır.

Yapısal İş Kaynaklarını Artırma Boyutu: Çalışanın kendisinden istenilenleri yerine getirebilmek için gelişim fırsatları, beceri çeşitliliği ve özerklik gibi çeşitli karakteristik özellikleri artırmaya yönelik yaptığı uygulamalar olarak adlandırılmaktadır.

Bu iki boyut arasındaki fark, yapısal iş kaynaklarını artırma boyutu yapılan işle ilgili olarak daha fazla çeşitlilik, sorumluluk ve bilgi gerektirdiği için, iş tasarımında daha fazla etkiye sahip olacaktır; sosyal iş kaynaklarını artırma boyutu ise kendini geliştirme ve etkileşim fırsatı sunduğu için, işin sosyal yönleri üzerinde bir etki yaratacaktır.

Zorlu İş Taleplerini Artırma Boyutu: Çalışanın daha fazla sorumluluk istemesi ve özel projeler için gönüllü olma gibi davranışları sergilemeyi içermektedir. Örneğin; çalışanın proaktif olarak yeni bir proje başlatması gibi.

Engelleyici İş Taleplerini Azaltma Boyutu: Çalışanların iş yükünü ve iş-aile çatışmasını azaltmak gibi fiziksel, bilişsel ve duygusal taleplerini en aza indirmeyi amaçlayan davranışları gerçekleştirmesidir (Rudolph vd., 2017). Örneğin, duygusal etkileşimlerin veya bilişsel görevlerin sayısının azaltılması gibi. Bireyler, taleplerinin bunaltıcı hale geldiğini algıladıklarında iş taleplerinin seviyesini proaktif olarak azaltabilirler (Tims vd., 2012: 175). Tims ve arkadaşları (2015) tarafından yapılan deneysel araştırmada, bir kişinin engelleyici iş taleplerini sürekli azaltarak iş becerikliliği davranışında bulunduğu anda, bu durumun çalışma arkadaşlarına daha fazla iş yükü olarak yansiyarak tükenmişliğe yol açtığı sonucuna varılmıştır (Yavuz, 2018: 32).

3.4. Slemp ve Vella-Brodrick Tarafından Yapılan Boyutlandırma

Slemp ve Vella-Brodrick iş becerikliliğinin görev, ilişkisel ve bilişsel olmak üzere aşağıda özetlenen üç boyutunun, çalışanların iş deneyimlerini bireysel olarak şekillendirebileceklerini, farklı ancak anlamlılık kazandıran üç yolu temsil ettiğini ileri sürmüştür (Slemp ve Vella-Brodrick, 2013: 129).

Görev Becerikliliği Boyutu: Çalışanların işlerine ilişkin belirli faaliyetleri eklenmesi veya ortadan kaldırılması, çeşitli iş görevlerinde harcanan zaman veya emek miktarının değiştirilmesi veya net olan bir görevin belirli yönlerine yönelik yeniden tasarımda bulunmasını içermektedir (Miller, 2015: 33). Görev becerikliliğinde davranışında, işe ilişkin revizyonlar yapılarak (örneğin; kişinin yeteneğine ve ilgisine göre yeni görevler belirlemesi), işi ile çalışanın bireysel ihtiyaç ve yetenekleri ile uyumlu hale getirilir (Slemp ve Vella-Brodrick, 2013).

İlişkisel Beceriklilik Boyutu: İş yerinde başkaları ile ilişkiler oluşturmayı, sürdürmeyi, değiştirip dönüştürmeyi ya da ortadan kaldırmayı içerir (Miller, 2015: 33). Ghitulescu (2007: 201) tarafından yapılan araştırmada, ilişkisel becerikliliğin çalışan verimliliğini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Aynı çalışmada, daha fazla inisiyatif alarak görevlerini şekillendiren çalışanların, iş verimliliğinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Kendi grubu dışındaki çalışanlarla daha sık etkileşime giren, ilişkisel beceriklilik ile davranan çalışanların verimlilik seviyeleri gelişim göstermiştir.

Bilişsel beceriklilik Boyutu: İş görevlerinin ve işyeri ilişkilerinin anlamının veya amacının algılanması ve yorumlanması ile ilgili bir çalışanın anlayışında yeniden çerçevelenmesini içerir (Miller, 2015: 34). Bilişsel beceriklilik, kişinin işi üzerinde etki yaratmasına olanak sağlayarak farklı bir iş yolu oluşturmasına izin verir. Ayrıca, bireylerin çalışmalarının daha geniş kapsamlı etkilerini algılamalarına ve işlerini, hayatlarının bir parçası yapan değeri, belirlemelerini sağlar (Slemp ve Vella-Brodrick, 2013: 128).

3.5. Petrou, Demerouti ve Schaufeli Tarafından Yapılan Boyutlandırma

Petrou, Demerouti ve Schaufeli tarafından iş becerikliliği kavramı; Kaynak Arayışı (seeking resources), Zorlu Görev Arayışı (seeking challenges) ve İş Talepleri Azaltmak (reducing demands) olmak üzere aşağıda özetlenen şekilde boyutlandırılmıştır. Bu kavramsallaştırılan davranış boyutlarının, çalışanların iş koşullarını iyileştirmek için belirli iş yönlerini yeniden şekillendirdiği ileri sürülmektedir (Petrou vd., 2015: 471- 473; Petrou vd., 2012: 1122).

Kaynak Arayışı Boyutu: Geri bildirim veya bilgi arama gibi iş yerinde yardım arayan davranışlardır. Çalışanlar ihtiyaç duyduğu bilgileri elde ederek, görevlerini gerektiği gibi yerine getirirler ve yeni durumlara uyum sağlamayı kolaylaştırırlar. Örneğin; örgüt yöneticilerinden ya da çalışma arkadaşlarından tavsiye istemek gibi davranış biçimleri, çalışanların tükenme riskini de azaltmaktadır. Böylece azalan belirsizlik duyguları, onlara güçlü bir sosyal destek ağı sağlar. Diğer taraftan kaynak arayışının çalışan performansını da yükselttiği (Tims vd., 2012) ifade edilmektedir.

Zorlu Görev Arayışı Boyutu: İşte motive olmaya yönelik, iş taleplerinde değişiklikler yapmaktır. Örneğin; bir çalışanın işinde daha fazla sorumluluk istemesi gibi; bu tür zorlu görev arayışı ile çalışanın, yüksek iş başarısı elde etmek için beceri sağlamaya yöneldiği ve sonucunda tükenmişliğe karşı esnek bir strateji oluşturulduğu ifade edilmektedir. Araştırmalara göre, iş yerinde karşılaştığı zorluklar, kişinin başa çıkma kaynaklarını harekete geçirir ve “üstün performans ” ile sonuçlandırır (Lazarus, 1993: 5).

İş Taleplerini Azaltmak Boyutu: Yüksek ya da engelleyen iş taleplerinin azaltılması anlamına gelmektedir (Bipp ve Demerouti, 2015: 632). Örneğin; duygusal, zihinsel veya fiziksel olarak zorlu iş yönlerini ortadan kaldırmak gibi. İş taleplerinin kapasitesini aştığını algılayan çalışanlarda, iş taleplerinin azaltılması, bireyin refahını koruyarak, iş ile başa çıkmasında bir işlev görebilmektedir (Tims vd., 2012).

4. İŞ BECERİKLİLİĞİNE İLİŞKİN YAKLAŞIMLAR

Literatür incelendiğinde iş becerikliliğine ilişkin yaklaşımların, İş tasarımı teorisi ve İş talepleri ve kaynakları modeli çerçevesinde şekillendiği görülmektedir.

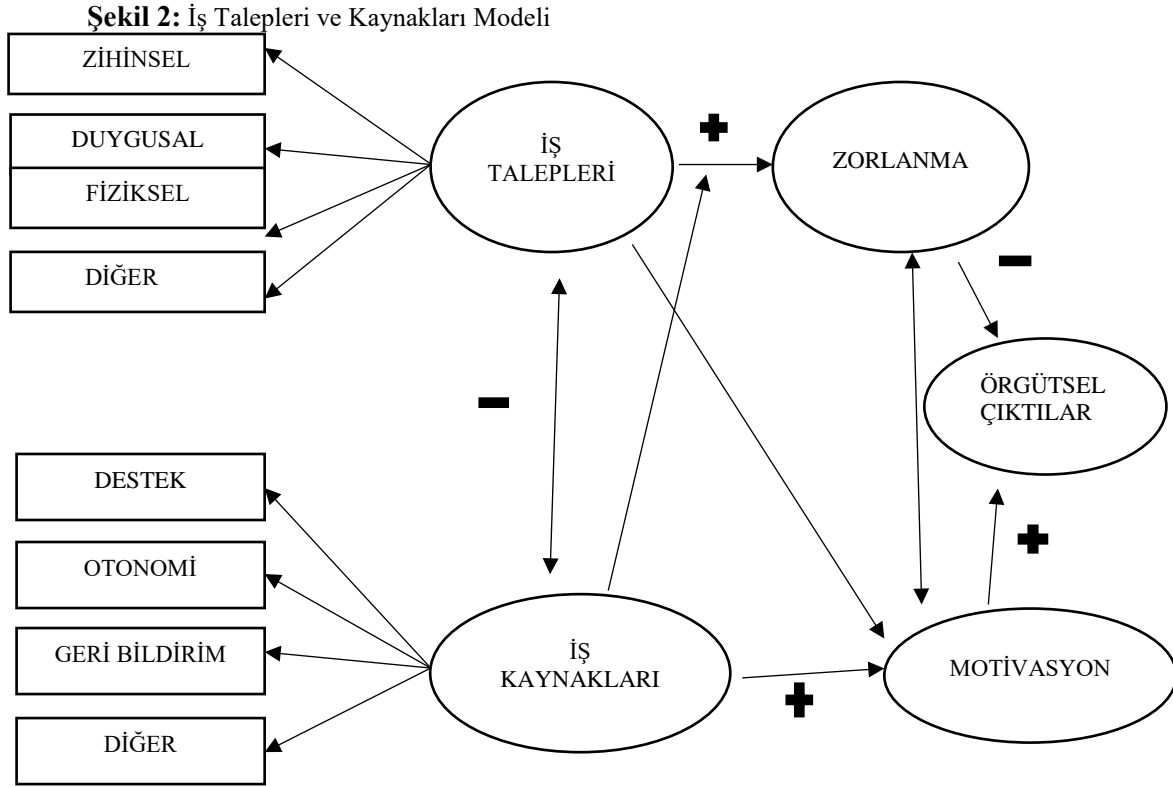
4.1. İş Talepleri Ve Kaynakları Modeli

İş becerikliliği kavramı, iş tasarımı teorisi yaklaşımından farklı olarak Tims ve Bakker (2010) tarafından, İş talepleri ve kaynakları modeli (Job Demands-Resources Model, JD-R) perspektifinden açıklanmaya çalışılmıştır. İş talepleri ve kaynakları modeline göre iş becerikliliği, “çalışanların iş talepleri ve iş kaynaklarını, kişisel tercih ve yetenekleri ile uyumlu hale getirmek için yapabileceği değişikliklerdir” (Tims ve Bakker, 2010: 3).

JD-R modelinin temel varsayımı; çalışanların bilişsel sağlıklarının korunması ve iş kaynaklı gerginliklerin engellenmesine yönelik kişi-iş uyumlu tatmin edici işlevsel çaba göstermeleridir (Yavuz ve Artan, 2019: 103). Model çerçevesinde çalışanların, işlerinin hangi yönlerini proaktif bir şekilde değiştirebileceği tanımlanarak; ‘iş talepleri (job demands)’ ve ‘iş kaynakları (job resources)’ olmak üzere iki genel kategoriden oluşan, her işi karakterize eden, iş özellikleri odaklı bir yaklaşım geliştirilmiştir (Tims vd., 2016: 45).

İş talepleri ve kaynakları modelinde, her çalışma ortamı genel bir model içerisinde ele alınsa da, aslında her biri benzersiz özelliklere sahiptir. Bu yaklaşım doğrultusunda modelin, iş özellikleri modeli ve talep kontrol modeli gibi önceki iş tasarım modellerine göre daha esnek ve seçici olduğu öne sürülmektedir (Tims ve Bakker, 2010: 3).

İş talepleri ve kaynakları modeline göre, iş özellikleri meslekler arasında büyük ölçüde değişebilir, ancak her zaman iş talepleri ve iş kaynakları biçiminde iki kategoriye ayrılmaktadır. İş talepleri, enerji ve çaba gerektiren iş yönleridir. Örneğin; aşırı iş yükü ile karşılaşılması ya da iş arkadaşları ile yaşanan çatışma gibi. Buna karşılık, iş kaynakları çalışanların, iş talepleriyle başa çıkmasına ve iş hedeflerine ulaşmasına yardımcı olan yönlerdir. İş performansı hakkında geri bildirimleri buna örnek olarak vermek mümkündür (Wang vd., 2017: 186). Aşağıda Şekil 2’de İş talepleri ve kaynakları modeli gösterilmiştir.



Kaynak: Bakker ve Demerouti, 2007: 313).

Şekil 2’de JD-R modelinde iş taleplerinin ve iş kaynaklarının temel faktörlerine ek olarak, işte zorlanma ve çalışan motivasyonun geliştirilmesinin iş talepleri ve iş kaynakları için önemli etkiye sahip olduğu ileri sürülmektedir. Aynı zamanda iş kaynaklarının, iş taleplerinin çalışanın işte zorlanma (iş yükü) üzerinde oluşturduğu etkiyi artırdığı görülmektedir (Bakker ve Demerouti, 2007: 314).

4.1.1. İş Talepleri

İş talepleri çalışanın, sürekli fiziksel ve/veya psikolojik (bilişsel ve duygusal) olarak çaba ve beceri gerektiren işinin fiziksel, psikolojik, sosyal veya örgütsel yönlerini ifade etmektedir. Bu nedenle iş talepleri, birey için belirli fizyolojik ve/veya psikolojik maliyetlerle ilişkilidir. Çalışma ortamının yüksek baskıya maruz kalınan bir alan olması, rahatsız edici fiziksel çalışma ortamı veya müşterilerle duygusal olarak kurulan zorlu etkileşimler iş taleplerine örnek oluşturabilir.

İş talepleri mutlaka negatif şekilde olmayabilir; ancak çalışanlar bu talepleri tam olarak karşılayamadıkları zaman, zihinsel olarak olumsuz yönde etkilenebilirler ve bu durum iş stresi yaşamalarını tetikleyebilir (Bakker ve Demerouti, 2007: 312).

Dış çevre kaynakları yetersiz olduğu durumlarda, bireyler yüksek iş taleplerinin potansiyel olarak olumsuz etkisini azaltamazlar ve bunun sonucunda iş hedeflerine ulaşamazlar. Benzer şekilde kendilerini işlerinde ya da örgütlerinde geliştirme fırsatı yakalayamazlar (Bakker vd., 2004: 88). Diğer yandan çalışanlar, örgütsel destek gibi yeterli kaynaklara erişebildiklerini hissettiklerinde (yüksek iş kaynakları), kendilerinden beklenen yüksek iş taleplerini daha az yıldırıcı olarak algırlar ve işlerini sürdürmeye devam ederler (Cheng vd., 2016: 26).

4.1.2. İş Kaynakları

İş kaynakları, işin fiziksel, psikolojik, sosyal ve/veya örgütsel yönlerini ifade etmektedir. Bu yönleri aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Bakker ve Demerouti, 2007: 312);

- İş hedeflerine ulaşmada işlevsel olan yönler,
- Fiziksel ve psikolojik maliyetlere yönelik olan iş taleplerini azaltan yönler,
- Kişisel gelişimi ve öğrenmeyi teşvik eden yönlerdir.

İş kaynakları, çalışanın iş hedeflerine ulaşmasını sağlayan, iş taleplerini ve ilgili maliyetleri azaltan ve kişisel gelişimi teşvik eden işin belirli yönlerini ifade eder. İş talepleri- kaynakları modelinde, iş kaynakları, özellikle iş talepleri yüksek olduğu durumlarda çalışma motivasyonuna etki etmektedir (Bakker ve Demerouti, 2007).

İş talepleri-kaynakları modeline göre; iş talepleri yüksek olduğu ve iş kaynakları sınırlı olduğu durumlarda, mesleğin türüne bakılmaksızın çalışanlarda tükenmişlik geliştiği ileri sürülmektedir. Bunun nedeni, bu tür olumsuz çalışma koşullarının varlığının çalışanlarda ilk aşamada enerji düşürücü olması ve sonrasında da çalışma motivasyonlarını zayıflatmasıdır (Demerouti vd., 2001: 499).

Genel olarak, iş talepleri ve kaynakları olumsuz ilişkilidir, çünkü yüksek iş baskısı ve müşterilerle duygusal olarak zorlu etkileşimler gibi iş talepleri iş kaynaklarının harekete geçirilmesini engelleyebilir. Benzer bir şekilde, sosyal destek gibi yüksek iş kaynakları ve geri bildirimler de iş taleplerini azaltabilir (Bakker vd., 2004: 86).

4.2. İş Tasarımı Teorisi

İş tasarımının tarihi, büyük Mısır piramitlerini inşa eden eski Mısır medeniyetine kadar uzanmaktadır. İş tasarımı ilkeleri ilk olarak Smith (1776) ve Babbage (1835)'in eserlerinde ele alınmış, iş bölümünün verimliliği nasıl geliştireceğine dair açıklamalarda bulunulmuştur. Taylor (1911) tarafından geliştirilen bilimsel yönetim modelinde de, iş bölümü kavramı ve işi basitleştirmeye ilişkin tasarlanan teknikler yer almıştır. Daha sonra 1924-1933 yılları arasında Western Electric Company'nin Hawthorne Works'de yaptığı çalışmalar iş tasarımına önemli katkı sağlamıştır. Bir diğer büyük katkı da Herzberg ve arkadaşları tarafından 1959'da Motivasyon-Hijyen Teorisi'nin (Çift Faktör Teorisi) geliştirilmesi ile sağlanmıştır. İş tasarımına yapılan en büyük yenilik ise Hackman ve Oldham tarafından (1975) ileri sürülen İş Özellikleri Teorisi'dir (Başpınar ve Çakıroğlu, 2020: 21).

İş tasarımı; çalışan verimliliğine yönelik, iş ve insan unsurunu en uygun biçimde birleştirmeyi amaçlayan yönetsel bir uygulama şeklinde tanımlanmaktadır (Baysan, 2004: 33). Bu tasarım; çalışanların faaliyetleri, sorumlulukları, işleri kapsamında yerine getirmeleri gereken görevler ile bu görev ve sorumlulukların nasıl yapılandırıldığı ve planlandığına ilişkin bilgileri içermektedir (Daniels vd., 2017: 1118).

İş tasarımı teorisi, hem çalışanlar hem de işverenlerin yararına olacak şekilde iş özelliklerini değiştirmeyi ifade etmektedir. İş tasarımı sonucunda çalışanlar açısından; yüksek iş memnuniyeti ve artan iş motivasyonu gibi faydalar, organizasyonlar açısından ise; gelişmiş çalışan performansı, daha düşük iş devamsızlığı ve düşük karlı işletmelere faydalar sunan çıktılar elde edilmektedir (Miller, 2015: 14).

Geleneksel olarak iş tasarımı, işi yüklenen çalışanlardan ziyade, işin kendisine odaklı yaklaşımdır ve yapılacak olan işin yapısına ilişkin karar vermeyi ifade etmektedir (Foss, 2009: 873). İş tasarımı teorisi, iş ile ilgili değişiklik yapılmasına ilişkin kararı, örgüt ya da yöneticilere vermektedir (Akçakanat vd., 2019: 398).

Geleneksel iş tasarımı perspektifinde, yöneticiler çalışanlar için işleri yukarıdan aşağıya doğru tasarlarlar. Daha açık bir ifadeyle çalışanlar, görevsel ve işlevsel açıdan pasif alıcılardır; ancak iş becerikliliği teorisinde, çalışanlar proaktif rolde kendi inisiyatifleri ile değişiklikler yapmaktadır (Miller, 2015: 33). Literatürde incelendiğinde başlıca iş tasarımı teknikleri arasında; iş basitleştirme, iş genişletme, iş zenginleştirme, iş rotasyonu, özerk çalışma grupları ve esnek çalışma kavramlarına yer verildiği görülmektedir (Yavuz, 2018: 14).

Wrzesniewski ve Dutton (2001), iş becerikliliğinin örgütsel psikoloji literatürüne hakim olan iş tasarımı perspektifinden farklı olduğunu ileri sürmektedir. İş tasarımı perspektifi, çalışanların yöneticiler tarafından yeniden tasarlanan iş tanımlarına yanıt verdiğini varsayarken; iş becerikliliği, çalışanların işlerini yaparken işlerinin tasarımını bireysel olarak sürekli şekillendirdiğini ve etkilediğini öne sürmektedir (Tims vd., 2016: 45). İş becerikliliğinin iş tasarımı kavramından ayrıldığı diğer bir nokta; iş becerikliliği çalışanların iş unsurlarını, çalışma ortamındaki sosyal çevreyi ve işin anlamlılığını incelemeye yarayan çalışanlar arası ilişkileri ve değiştirdikleri iş süreçlerini ele almasıdır. Diğer yandan iş tasarımının, görev öğelerinin daha statik olduğu iş deneyimlerine odaklanması olduğu görülmektedir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001: 181).

İş tasarımı, örgütsel çaba ile işin değiştirilmesi, çalışan motivasyon ve memnuniyetinin sağlanması güdülenmektedir. Bazı iş tasarım yaklaşımları, bireyin kendi inisiyatifini öne çıkarsa da genel olarak iş tasarım uygulamaları çalışan ile değil, yönetim tarafından düzenlenmektedir. İş becerikliliğinin ayrıştığı diğer bir yönü de çalışma ortamında sosyal etkileşimi vurgulayan rolüdür (Dvorak, 2014: 17).

Bu çerçevede iş tasarımının yukarıda aşağıya, iş becerikliliğinin ise aşağıdan yukarıya doğru uygulanan bir yaklaşım sergilediği söylemek mümkündür. Sonuç çıktıları ele alındığında ise, her iki yaklaşımda çalışanların iş tatminini arttırmaya amaçlayarak, onları motive ettiği görülmektedir (Başpınar ve Çakıroğlu, 2020: 22).

5. İŞ BECERİKLİLİĞİNİN İLİŞKİLİ OLDUĞU KAVRAMLAR

İş becerikliliğine yönelik yapılan çalışmalarda, bulgular incelendiğinde örgütsel psikoloji tarihi içerisinde, bazı kavramlar ile benzerlik taşıdığı görülmektedir. Çalışmanın bu kısmında iş becerikliliği ile ilişkili olduğu düşünülen; örgütsel vatandaşlık davranışı, rol yenilikçiliği, görev revizyonu, bireysel inisiyatif alma ve yaratıcı performans kavramları üzerinde durulacaktır.

5.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

1980'li yıllarda örgütsel araştırma alanına giren 'örgütsel vatandaşlık davranışı', herhangi bir direktife dayalı olmayan, örgüt yapılan davranışları nitelendirir. Çalışanların formal rol davranışlarından farklılaşarak, informal görevlerde çalışanın gönüllü katılımını temsil etmektedir. Bu kapsama dayalı olarak literatürde, ekstra rol davranışı, prososyal davranış veya sesini duyurma davranışı ve bağlamsal performans şeklinde tanımlamalara rastlanmaktadır (Başpınar ve Çakıroğlu, 2020: 35).

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, ilk kez Organ (1988: 4) tarafından kullanılarak; diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, sivil erdem ve centilmenlik şeklinde beş boyutta sınıflandırılmıştır. *Diğergamlık*, çalışanın örgüt içinde diğer bireylere yardımda bulunmasını ve işe ilişkin sorunları önlemeye yönelik gönüllü şekilde davranmasını tanımlar. *Vicdanlılık*, çalışanın kendisinden beklenen görevlerin daha fazlasını gönüllü olarak sergilemesidir. *Nezaket*, çalışanın örgüt içinde diğerlerini ilgilendiren kararları almadan önce bilgilendirme davranışında bulunmasıdır. *Sivil erdem*, çalışanın örgütü etkileyen durumlarda kendini sorumlu addetmesi ve karar alımına, toplantılara sorumlu ve gönüllü olarak katılmasıdır. *Centilmenlik* ise, çalışanın işe ilişkin zorlukları şikayet etmeden kabul etme istekliliğidir.

Örgütsel vatandaşlık, örgüt içi bireyleri ya da örgütün kendisini desteklemeyi amaçlar. Bunun yanı sıra nezaket, vicdanlılık, diğerkamlık ve sivil erdemliliğin olduğu fedakarlık davranışlarını barındırmaktadır (Niessen vd., 2016: 1290).

Genel çerçevede örgütsel vatandaşlık, örgüte veya örgüt içerisinde başkalarına fayda sağlamayı hedeflerken; iş becerikliliği, işin anlamlılığı ve iş kimliğini değiştirmek için görevsel ve ilişkisel değişiklikler yapmaya odaklanmaktadır.

Bazı iş becerikliliğine ilişkin davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışlarına benzer nitelikte olabilir. Örneğin, çalışanın iş projelerini diğerleriyle birlikte üstlenmesi ya da müşteriler ile iyi ilişkiler kurmaya yönelik çalışanın ekstra çaba sarf etmesi gibi. Burada dikkat edilmesi gereken husus, davranışın arka planında diğer çalışanlara veya örgüt yararına bir niyetin olmamasıdır. Aksine iş becerikliliği çalışanın, bireysel çıkarına yönelik, işi daha anlamlı hale getirme arzusu ile güdülenmesidir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001: 190).

İş becerikliliği davranışı sergileyen bireylerin, iş özelliklerine göre yaptıkları değişikliklerin, öncelikli olarak kişi-iş uyumunu (person-job fit) ve iş motivasyonunu geliştirmeyi amaçladığı göz önüne alındığında, kavramsal çerçevede, bireysel inisiyatif veya örgütsel vatandaşlık davranışı gibi ilgili yapılardan açıkça ayırt edilebilir olduğu görülmektedir (Bipp ve Demerouti, 2015: 632).

Örgütsel vatandaşlık davranışının, organizasyonel amaç ve hedeflere yönelik hizmet etmesi ile iş becerikliliği kavramından ayrıldığı söylemek mümkündür. İş becerikliliği, çalışanların kişisel yetenekleri ve yönelimleri doğrultusunda gerçekleşen bir davranış şeklidir (Kerse, 2017: 287).

5.2. Rol Yenilikçiliği

Rol yenilikçiliği, bireylerin, liderlerin ve örgütlerin çıktıları arttırmayı amaçlayan rol değişiklikleri başlatması şeklinde tanımlanabilir (Başpınar ve Çakıroğlu, 2020: 28).

Rol değişiklikleri, görev hedefleri, yöntemleri, dokümanları, zamanlanması ve görev performansı ile bütünleşik biçimde bireylerarası ilişkilerde yapılan değişimleri kapsamaktadır. Rol yenilikçiliğinde birey ve örgüt uyumunun sağlanması için işe ilişkin değişiklikler yapılması, iş becerikliliği ile benzerlik göstermektedir. Her iki kavramda birey-örgüt uyumunu yükselten çıktılar elde edilmektedir. Bununla birlikte, rol yenilikçiliği kavramının odağında reaktif davranış ve özellikle gruplara yönelik sorunları çözmeye vardır. İş becerikliliğinde ise, örgütün problemlerine ilişkin bir odaklanma yerine, çalışan iş kimliğine ve işin anlamlılığının yükseltilmesi için iş sınırlarında yapılan proaktif değişikliğe vurgu yapılmaktadır (Wrzesniewski ve Dutton, 2001: 188; Yavuz, 2018: 18).

5.3. Görev Revizyonu

Staw ve Boettger (1990: 527) tarafından görev revizyonu, “örgütte hatalı bir prosedürün, yanlış bir iş tanımının veya işlevsiz olan rol beklentisinin düzeltilmesi için yapılan eylemler” şeklinde kavramsallaştırmıştır. Araştırmacılara göre, çalışanlar sorumluluklarını yerine getirirken alternatifler açık ve belirgin ise kendi inisiyatifleri ile daha fazla görev revizyonunda bulunabilmektedir.

Görev revizyonu, iş tasarımı alanında yeni bir kavram olarak görülmektedir. Görev revizyonu çalışanların kendi inisiyatifleri ile yanlış belirlenmiş bir rolü ya da işi değiştirirken yenilikçi bir yaklaşım benimsemesidir. Bu yaklaşıma göre, örgütsel roller ve iş tanımları, doğru ya da yanlış biçimde tanımlanmış olabilir. Rol eğer doğru tanımlanmış ise çalışan davranışı ile uyum gösterir ve yüksek performans beklenir; diğer taraftan, yanlış bir rol tanımlamasıyla karşılaşıldığında görev revizyonu, düzeltme eğilimi sergiler ve olası performans düşüklüğünü engelleyici rol üstlenir (Başpınar ve Çakıroğlu, 2020: 30).

Örgütsel roller yanlış biçimde tanımlandığında (çalışan perspektifinden) görev revizyonunun bu duruma değerli bir sonuç oluşturulacağı düşünülmektedir. Diğer taraftan sadece yanlış iş prosedürlerinin düzeltilmesi ya da zorlukları çözümlenmeye odaklanan değişimler, görev revizyonunu iş becerikliliğinden ayırmaktadır. İş becerikliliği bakış açısında, görevlerin bütünüyle uyumlu ve işlevsel olduğunda da yararlı olduğu ve böyle bir iş çıktısının, işin anlamlılığını da geliştireceği ileri sürülmektedir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001: 190).

5.4. Bireysel İnisyatif Alma

“Bireysel inisyatif; bireyin işte aktif ve kendisinin başlattığı bir yaklaşım benimsemesine ve belirli bir işte resmi olarak gerekli olanın ötesine geçmesine neden olan bir davranış sendromudur” (Frese vd., 1997: 140).

Bireysel inisyatif alma, davranış yönleri ile karakterize edildiğinde; örgüt misyonu ile uyumlu, uzun vadeli bir odak noktasına sahip olan, hedefe yönelik ve eylem odaklı, engeller ve aksilikler karşısında ısrarcı ve kendi kendini başlatan, proaktif bir davranış biçimi şeklinde tanımlanmaktadır (Frese vd., 1996: 38).

Bireysel inisyatif alma, hem çalışmayan bireylerin kendi inisiyatifleriyle iş bulmalarını ya da kendilerine bir iş alanı oluşturmalarını hem de şirket düzeyinde örgütsel etkinliği artırdığı düşüncesi ile pratik ve teorik açıdan önemli bir kavram olarak görülmektedir (Frese vd., 1997: 139).

Bireysel inisyatif alma, formal iş gereksinimlerinin ötesine geçen, ancak örgütsel hedeflere hizmet eden çalışanların, kendi inisiyatifleriyle başlayan davranış biçimi olarak tanımlanmaktadır. Bireysel inisyatif sergileyen bireylerin odak noktasında uzun vadeli ve geleceğe yönelik faaliyetler bulunmaktadır. Bu tür çalışanların, engeller ortaya çıktığında çözümlenmek için ısrarcı oldukları öne sürülmektedir. İş becerikliliği kavramı, örgütsel hedeflere daha az ölçüde hizmet etmesi ve problem çözmeye daha az odaklanması nedeniyle bireysel inisyatif alma kavramından farklılaşmaktadır (Niessen vd., 2016: 1290).

5.5. Yaratıcı Performans

Oldham ve Cummings (1996: 608) tarafından yaratıcı performans; (1) yeni veya orijinal olma, (2) bir örgüt için potansiyel olarak uygun veya yararlı olma, şeklinde iki koşulu sağlayan ürünler, fikirler veya yöntemler olarak tanımlanmıştır.

Yaratıcı performans, işlerin daha yüksek bir performans ile yapılmasını veya bir iş rolünü daha verimli hale getirmek için işe yeni fikirler ve/veya yöntemler getirilmesini ifade etmektedir. İş becerikliliğiyle benzer yönleri, çalışanın gönüllülük esası ve iş yönlerinin değiştirilmesidir. Kavramsal olarak örgüt içinde oynadıkları roller açısından iş becerikliliği ile benzese de; iş becerikliliği temel de birey odaklıyken, yaratıcı performans örgüt odaklı bir yaklaşımdır (Dvorak, 2014: 16-17).

Her iki yaklaşım da yeni fikir ve süreçlerin ortaya çıkmasına öncülük etmekte ve içsel güdülerin varlığını içermektedir; ancak yaratıcı performans spesifik olarak bireysellik ile bağlantılıdır ve temelinde örgüt hedeflerinin karşılanması yer almaktadır. Genel perspektifte bakıldığı zaman iş becerikliliğini diğer kavramlarda öne çıkaran yönler aşağıda sıralanmıştır (Yavuz, 2018: 20);

- Görevleri en iyi şekilde yerine getirmek ve işinde uzman olma,
- İşinde bir sanatçı gibi tasarımlar yaparak, işini bir sanat haline getirme,
- Kendi normlarını diğer bireylere kabul gördürme,
- İhtiyaç ve istekleri ile uyumlu bir çalışma ortamı kurmak için çaba sarf etme,
- İşini anlamlı görerek, bireysel amaçlı bir iş kimliği yaratmaktır.

6. İŞ BECERİKLİLİĞİNİN SONUÇLARI

İş becerikliliği ile çalışanlar, iş taleplerini ve kaynaklarını proaktif bir şekilde değiştirebilirler ve bunun sonucunda bireysel çalışma ortamlarını iyileştirebilirler/ optimize edebilirler (Bakker ve Oerlemans, 2019: 417). İş becerikliliği sayesinde, çalışanlar bir yandan kişisel ihtiyaçlarını ve yeteneklerini geliştirirken diğer taraftan iş özellikleri ile aralarındaki uyumu yakalarlar (Wingerden vd., 2017: 165).

İş becerikliliği kavramı, çalışanın iş görevlerini ve etkileşimlerini ne zaman ve ne şekilde tasarlayacağına kendi inisiyatifi ile karar verdiği bireysel düzeyde bir faaliyettir. Çalışanların kendi yararına yaptığı davranışlar, örgüte yarar da sağlayabilir, zarar da getirebilir. Bu durum iş becerikliliği faaliyetinin birey yanlısı olduğunu göstermektedir; ancak örgüt düzeyinde ‘iyi’ ya da ‘kötü’ olup olmadığı, koşul ve şartlara göre değişiklik gösterebilir. Örneğin, otomobil montaj hattında çalışan bir kişi, görevinde değişiklik yapmaya karar verdiğinde; ya yenilikçi yöntemiyle üretkenliği ve kaliteyi artırabilir ya da iş akışında öngörülmeven sorunlara neden olabilir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001: 187).

İş becerikliliğinin temelinde, çalışanların iş ile uyumlarını ve iş motivasyonlarını geliştirme yatmaktadır (Bipp ve Demerouti, 2015: 632). İşe anlamlılık katan bu davranışların sonucunda ise, örgütün yenilikçiliğine de katkıda bulunan, örgüte fayda sağlayan davranışlarda bulunabilmektedir. Diğer taraftan, çalışanın bireysel iş yükünü azaltıcı yeni alternatifler uygulaması, çalışma arkadaşının iş yükünü artırma gibi beklenmeyen olumsuz çıktılara da sebep olabilir (Yavuz, 2018: 107).

Tims, Bakker ve Derks (2013: 238) tarafından yapılan araştırmada iş becerikliliği ve iyi oluş arasındaki ilişki, JD-R çerçevesinde incelenmiş, zorlu iş taleplerinin çalışan iyi oluşuna doğrudan ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu görülmüştür. Çalışmada işleri üzerinde bireysel inisiyatif sahibi çalışanların, öznel iyi oluşlarında artış meydana geldiği sonucuna varılarak; örgüt içinde çalışana daha fazla aktif rol verilmesi gerektiği ileri sürülmüştür.

İş becerikliliğine ilişkin yapılan bir diğer çalışmada, iş becerikliliğinin çalışan iş tatmini ile yakından ilişkili olduğu görülmüştür (Cheng vd., 2016: 19). İş yerinde yapılan gönüllü değişiklikler, iş tatmin düzeyini yükseltmektedir. Doğru orantılı bir şekilde, işinde tatmin duygusu yaşayan bireylerin de iş becerikliliği davranışı sergilediği görülmektedir (Başpınar ve Çakıroğlu, 2020: 79).

İş-aile zenginleşmesinde iş becerikliliği rolünü inceleyen Rastogi ve Chaudhary (2018: 652-653), değişkenlerin arasında, güçlü bir ilişki olduğunu gözlemlenmiştir. Araştırmacılara göre, iş

becerikliliği yaklaşımıyla, işleri üzerinde proaktif davranış gösteren bireylerin, kişisel ihtiyaç ve yetenekleri ile uyumlu iş talepleri ve kaynaklarına yönelik tasarımları, kişi-iş uyumu yaratarak iş-aile zenginleşmesine neden olmaktadır. Benzer doğrultuda işe yönelik yapılan görevsel, ilişkisel ve bilişsel değişiklikler, iş ve aile sorumluluklarının yerine getirmesinde çalışanı daha donanımlı kılmaktadır. Birey iş ortamında kazandığı olumlu duyguları ve eylemleri işten aileye aktararak, ev alanındaki yaşam kalitesini de yükseltmektedir. Sonuç olarak çalışanın bu zenginleştirme yeteneği, iş-aile zenginleşme düzeyini belirlemede etkili rol oynamaktadır.

Dalgıç ve Türkoğlu (2018: 787) tarafından, otel çalışanları ile gerçekleştirilen araştırmada, işlerini kişisel özellikleri doğrultusunda yeniden dizayn eden çalışanların polikronik kişilik özelliği ile iş becerikliliği davranışlarının yüksek seviyede olduğu gözlemlenmiştir. Çalışmanın sonucunda iş becerikliliği ve polikronik kişilik özelliğinin, otel çalışanlarında işten ayrılma niyetini azalttığı bulunmuştur.

İş becerikliliğine yönelik yapılan bir diğer çalışma Kerse (2017: 298) tarafından bir sanayi işletmesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, çalışanların iş becerikliliği yükseldikçe, duygusal tükenmenin azaldığı görülmüştür. Kerse, günümüzde örgütler için büyük sorun teşkil eden duygusal tükenmenin, iş becerikliliği eksikliğinden kaynaklandığını ileri sürmüştür.

Akçakanat ve arkadaşlarının (2019: 409) 230 İK yöneticisi ile gerçekleştirdikleri araştırmada, Tims ve ark. (2012) tarafından geliştirilen sınıflandırma kullanılmıştır. Proaktif rol üstlenen çalışanların, işe olumlu yaklaşımının, iş kaynaklarını artırarak, işe adanmışlık duygusunu tetiklemektedir. Çalışma sonucunda, iş becerikliliğinin, yapısal iş kaynaklarını artırma, sosyal iş kaynaklarını artırma ve zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma boyutlarının, işe adanmışlık duygusuna pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ortaya konmuştur. Genel olarak, çalışanların bireysel ihtiyaçları ve yeteneklerinin, çalışma ortamının fırsat ve talepleri ile eşleşmesinde iş becerikliliği yaklaşımının ön gördüğü, proaktif kişi ve çevre uyumu davranışlarının anahtar rol aldığını söylemek mümkün olmaktadır (Tims vd., 2016: 44).

7. SONUÇ

Global dünya düzenindeki teknolojinin hızlı akım versiyonları, örgüt ve temel taşı niteliğinde olan çalışanları, karmaşık bir yapıya sürüklemektedir. Bu karmaşıklığın öngörülebilir düzlemde çözümlenebilmesi noktasında literatüre yeni kazandırılan iş becerikliliği kilit kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmalar, artan belirsizlikler sonucunda, çalışanın karşılaştığı iş gücü çeşitliliği ve buna bağlı gelişen kişiye uygun olmayan, zorlu görev ve sorumluluk tayinleri ile başa çıkmak için iş becerikliliği yaklaşımını çözüm yolu olarak ileri sürmektedirler. Bu doğrultuda çalışanı öğrenmeye ve ek beceriler kazanmaya teşvik eden, aynı zamanda yeteneklerini geliştirmesi için daha fazla iş kaynağı fırsatları sunan iş becerikliliği öne çıkmaktadır (Zhang ve Parker, 2019: 126; Rastogi ve Chaudhary, 2018: 669).

21. yüzyılın başlarında, örgütsel psikoloji alanındaki araştırmacılar, sadece iş stresi ve tükenmişlik gibi negatif iş konularına odaklanmak yerine işin pozitif tarafıyla gittikçe daha fazla ilgilenmeye başlamıştır. Pozitif psikoloji hareketi, tüm dünyadaki araştırmacılara yeni modeller ve kuramlar geliştirmeleri için ilham vermiştir. Diğer taraftan uzun zamandır tanımlanmasına rağmen iş becerikliliği ile ilgili araştırmalar yalnızca son on yılda artış göstermiştir (Başpınar ve Çakıroğlu, 2020: 7). İş becerikliliği, pozitif örgütsel psikolojiye iki önemli katkı sunmaktadır. İlk olarak; iş becerikliliği süreci, çalışanların proaktif davranışlarını merkeze koyarak, iş deneyimlerini geliştirmek için işlerini değiştiren çalışanların, yaratıcı ve motivasyonel alt yapılarını kavramsallaştırarak ampirik biçimde araştırılma alanı oluşturmaktadır. İkincisi, pozitif anlam ve benlik duygusu, örgütsel bağlılık, adanmışlık ve performans deneyimi de dahil olmak üzere, iş becerikliliği davranışının üretken sonuçlarına odaklanılması pozitif örgütsel psikoloji anlayışına katkıda bulunmaktadır (Wrzesniewski vd., 2013: 282).

İş becerikliliği, çalışanların iş özelliklerini algıladığı perspektiften şekillendirerek, yapısal ve sosyal iş kaynaklarını artırmaya yönelik davranışlar sergilediği, aynı zamanda zorlu iş taleplerini artıran ve engelleyen iş taleplerini azaltan hedeflere yönelik proaktif bir iş davranışı şekli oluşturmaktadır (Rudolph, 2017: 113). Örgüt içerisinde, aşağıdan-yukarıya (Demerouti, 2014: 242) işleyişle, işlerinde proaktif davranış sergileyen (Tims ve Bakker, 2010: 1) çalışanların, temelde birey esaslı (Dvorak, 2014:

17) iş becerikliliği yaklaşımıyla işlerini daha fazla anlamlı hale getirdiği ve iş kimliği kazandığı çalışmalarla elde edilmiştir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001).

Çalışmada ele alınan araştırmalarda görülmüştür ki, iş becerikliliği sayesinde çalışanlar, kendilerine alternatif iş adımları oluşturarak; iş tatmini, iyi-oluş, örgütsel vatandaşlık, iş-aile zenginleşmesi, işe adanmışlık ve iş kimliği gibi birey-örgüt uyumlu organizasyon yapı oluşumuna önemli katkılar sağlamaktadır (Ingusci vd., 2016; Bakker ve Demerouti, 2007; Irvin, 2017; Rastogi ve Chaudhary, 2018; Crawford vd., 2010; Wrzesniewski ve Dutton, 2001).

Yapılan araştırma çerçevesinde, iş becerikliliği kavramının 'kişi-iş uyumu'nu destekleyen özelliği, İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının da temel amacı olan, 'işin insana, insanın işe uydurulması' koşulunun (Özkiliç, 2005) anlamlı derecede örtüştüğü düşünülerek, bu değişkenlerle yapılacak çalışmaların iş becerikliliği literatüründe gelecek çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akçakanat, T., Uzunbacak, H. H., & Acar, O. K. (2019). İnsan kaynakları yöneticilerinin iş becerikliliklerinin işe adanmışlıkları üzerine etkisi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(17), 395-419.
- Alfes, K., Shantz, A., & Saksida, T. (2015). Committed to whom? Unraveling how relational job design influences volunteers' turnover intentions and time spent volunteering. *VOLUNTAS: international journal of voluntary and nonprofit organizations*, 26(6), 2479-2499.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(1), 83-104.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*.
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. (2019). Daily job crafting and momentary work engagement: A self-determination and self-regulation perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 417-430.
- Başpınar, N. Ö., & Çakıroğlu, D. (2020). *İş Becerikliliği (Job Crafting): Kuram ve Uygulama*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Baysan M., "Bir örgüt geliştirme tekniği olarak örgütsel alt sistemlere yönelik iş tasarımı teknikleri, Kara Havacılık Komutanlığı'nda bir uygulama", Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara 2004.
- Berg, J. M., Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 158-186.
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). *Job crafting and meaningful work*.
- Bipp, T., & Demerouti, E. (2015). Which employees craft their jobs and how? Basic dimensions of personality and employees' job crafting behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(4), 631-655.
- Cheng, J. C., Chen, C. Y., Teng, H. Y., & Yen, C. H. (2016). Tour leaders' job crafting and job outcomes: The moderating role of perceived organizational support. *Tourism Management Perspectives*, 20, 19-29.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of management*, 26(3), 435-462.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: a theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of applied psychology*, 95(5), 834.

- Dalgıç, A., & Türkoğlu, N. (2018). Otel Çalışanlarının İş Becerikliliği ve Polikronisite Eğilimlerinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Etkisi. *ISAS*, 3, 787-794.
- Daniels, K., Gedikli, C., Watson, D., Semkina, A., & Vaughn, O. (2017). Job design, employment practices and well-being: A systematic review of intervention studies. *Ergonomics*, 60(9), 1177-1196.
- Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist*.
- Dvorak, K. J. "Theoretical development and empirical testing of the measure of job crafting (MJC)", Colorado State University, (Doktora Tezi), Colorado 2014.
- Foss, N. J., Minbaeva, D. B., Pedersen, T., & Reinholdt, M. (2009). Encouraging knowledge sharing among employees: How job design matters. *Human resource management*, 48(6), 871-893.
- Frese, M., Kring, W., Soose, A., & Zempel, J. (1996). Personal initiative at work: Differences between East and West Germany. *Academy of Management journal*, 39(1), 37-63.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of occupational and organizational psychology*, 70(2), 139-161.
- Ghitulescu, B. E. "Shaping tasks and relationships at work: Examining the antecedents and consequences of employee job crafting", University of Pittsburgh, (Doktora Tezi), 2007.
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in organizational behavior*, 28, 3-34.
- Ingusci, E., Callea, A., Chirumbolo, A., & Urbini, F. (2016). Job crafting and job satisfaction in a sample of Italian teachers: the mediating role of Perceived Organizational Support. *Electronic Journal of Applied Statistical Analysis*, 9(4), 675-687.
- Irvin, R. (2017). *Job crafting and organizational citizenship behavior: Believing in your creative ability to better your job and organization* (Doctoral dissertation, Kansas State University).
- Kerse, G. (2017). İş becerikliliği (job crafting) ölçeğini Türkçe' ye uyarlama ve duygusal tükenme ile ilişkisini belirleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 283-304.
- Kerse, G. (2019). İş Becerikliliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: "İşe ilişkin değişiklikler, memnuniyeti artırabilir mi?". *İnsan ve İnsan*, 6(20), 205-218.
- Lazarus, R. S. (1993). From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. *Annual review of psychology*, 44(1), 1-22.
- Miller, M. L. "Relationships Between Job Design, Job Crafting, Idiosyncratic Deals, and Psychological Empowerment", Walden University, College of Management and Technology, (Doktora Tezi), Minneapolis 2015.
- Niessen, C., Weseler, D., & Kostova, P. (2016). When and why do individuals craft their jobs? The role of individual motivation and work characteristics for job crafting. *Human Relations*, 69(6), 1287-1313.
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of management journal*, 39(3), 607-634.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/DC Heath and Com.
- Özkiliç, Ö. (2005). İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri. *TİSK Yayınları*, Ankara.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of management*, 36(4), 827-856.

- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1120-1141.
- Ghitulescu, B. E. "Shaping tasks and relationships at work: Examining the antecedents and consequences of employee job crafting", University of Pittsburgh, (Doktora Tezi), 2007.
- Rastogi, M., & Chaudhary, R. (2018). Job crafting and work-family enrichment: the role of positive intrinsic work engagement. *Personnel Review*.
- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 112-138.
- Shin, Y., & Hur, W. M. (2019). Linking flight attendants' job crafting and OCB from a JD-R perspective: A daily analysis of the mediation of job resources and demands. *Journal of Air Transport Management*, 79.
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The Job Crafting Questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2).
- Staw, B. M., & Boettger, R. D. (1990). Task revision: A neglected form of work performance. *Academy of Management Journal*, 33(3), 534-559.
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of vocational behavior*, 80(1), 173-186.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of occupational health psychology*, 18(2), 230.
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44-53.
- Wang, H. J., Demerouti, E., & Le Blanc, P. (2017). Transformational leadership, adaptability, and job crafting: The moderating role of organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 185-195.
- Wingerden, J. V., Bakker, A. B., & Derks, D. (2017). Fostering employee well-being via a job crafting intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 164-174.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review*, 26(2), 179-201.
- Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E., & Berg, J. M. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. In *Advances in positive organizational psychology*. Emerald Group Publishing Limited.
- Yavuz, M. "İş zanaatkarlığı ile bireysel performans çıktıları arasındaki ilişkide çalışanların dışsal prestij ve kurum destek algılarının rolü", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Doktora Tezi), İstanbul 2018.
- Yavuz, M., & Artan, İ. E. (2019). İş Zanaatkarlığı (Job Crafting) Kavramı: Türkçe İş Zanaatkarlığı Ölçeği 'nin Geliştirilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 20(1), 95-125.
- Zhang, F., & Parker, S. K. (2019). Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, 40(2), 126-146.

TÜRKİYE'DE HAVAYOLU TAŞIMACILIĞI İLE EKONOMİK BÜYÜME ARASINDAKİ İLİŞKİNİN YAPISAL KIRILMALI EKONOMETRİK YÖNTEM YAKLAŞIMIYLA İNCELENMESİ

Bahar İSLAMOĞLU

Öğr. Gör. Dr., Pamukkale Üniversitesi Denizli Sosyal Bilimler MYO Dış Ticaret Bölümü, Denizli,
Türkiye

E-posta: bislamoglu@pau.edu.tr ORCID: 0000-0002-7734-4747

Makale geliş tarihi: 10.10.2021 Makale kabul tarihi: 15.12.2021 iThenticate benzerlik oranı: % 18

Kaynak gösterimi (APA 6):

İslamoğlu, B. (2021). Türkiye'de Havayolu Taşımacılığı İle Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin Yapısal Kırılmalı Ekonometrik Yöntem Yaklaşımıyla İncelenmesi. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi (IJBEMP)*, 5(2), 749-759.

TÜRKİYE’DE HAVAYOLU TAŞIMACILIĞI İLE EKONOMİK BÜYÜME ARASINDAKİ İLİŞKİNİN YAPISAL KIRILMALI EKONOMETRİK YÖNTEM YAKLAŞIMIYLA İNCELENMESİ

ÖZ

Bu çalışmanın amacı Türkiye için havayolu taşımacılığı ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi analiz etmektir. Araştırma 1960-2019 dönemi için yıllık veri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Analizde havayolu taşımacılığını temsilen yolcu ve yük taşımacılığı verileri kullanılmıştır. Ampirik analizde Hatemi-J (2008) Çift Kırılmalı Eşbütünleşme testinden yararlanılmıştır. Eşbütünleşme analizi sonucuna göre havayolu taşımacılığı ile ekonomik büyümenin eşbütünleşik olduğu yani uzun dönemde birlikte hareket ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak FMOLS (Full Modified Ordinary Least Square) tahmincisi kullanılarak yapılan uzun dönem katsayı tahmini sonucuna göre; yolcu sayısındaki %1’lik artışın ekonomik büyümeyi %0.249 arttırdığı, yük taşımacılığındaki %1’lik artışın ise ekonomik büyümeyi %0.440 arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Havayolu taşımacılığı, ekonomik büyüme, yapısal kırılma.

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN AIR TRANSPORT AND ECONOMIC GROWTH IN TURKEY BY STRUCTURAL FRACTURE ECONOMETRIC METHOD APPROACH

ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the relationship between air transport and economic growth for Turkey. The research was carried out using annual data for the period 1960-2019. In the analysis, passenger and freight transport data were used to represent air transport. In the empirical analysis, Hatemi-J (2008) Double Break Co-integration test was used. According to the result of the cointegration analysis, it was concluded that air transport and economic growth are cointegrated, that is, they act together in the long run. Finally, the long-term coefficients were interpreted using the FMOLS (Full Modified Ordinary Least Square) estimator in the study. According to the estimation result, a 1% increase in the number of passengers increases economic growth by 0.249%, and a 1% increase in freight transport increases economic growth by 0.440%.

Key Words: Air transport, economic growth, structural break.

1. GİRİŞ

Havayolu taşımacılığı, ekonomik ve sosyal ilerlemeyi sağlayan yenilikçi bir endüstridir. İnsanları, ülkeleri ve kültürleri birbirine bağlamanın yanında küresel pazarlara erişimi kolaylaştırırken ticaret ve turizm faaliyeti üretmektedir. Ayrıca gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasında bağlantı kurmaktadır. Özellikle karayolu taşımacılığının zor olduğu bölgelere ulaşım konusunda büyük bir öneme sahip olan havayolu taşımacılığının diğer sektörlerle olan etkileşimi göz önüne alındığında, ekonomik faaliyeti birçok kanaldan etkilediği görülmektedir. Çok sayıda ülke ve bölge için turizm sektörüne katkı sağlamasının yanı sıra kişilerarası iletişimin ön planda olduğu endüstrilerin başarılı gelişimi açısından önemli bir girdi niteliğindedir. Bu endüstrilerin çoğu için hayati olan sadece yolcu hava taşımacılığı değildir. Bunun yanında pek çok firma, müşterilere kaliteli hizmet sağlamak ve tam zamanında üretim yönetimini yürütmek için hava taşımacılığı hizmetini kullanmaktadır (Button ve Taylor, 2000:209).

Hava taşımacılığı, coğrafi olarak izole edilmiş ekonomiler için özellikle önemlidir. Ülke ekonomilerini dünyanın geri kalanına bağlamanın neredeyse tek yolu budur. Ada ekonomileri gibi coğrafi olarak izole edilmiş bölgeler için, hava taşımacılığı hizmetlerinin varlığı, söz konusu bölgelere yapılan ziyaretlerde kilit rol oynamaktadır. Bu ekonomiler için yapılan turizm istatistikleri, bölgeye uçakla gelen ziyaretçileri doğrudan hesaba katmaktadır (Ishtukina, 2009:35). Bununla birlikte, hava taşımacılığının gerçek önemi havacılıktaki işlerin çok daha ötesine geçmektedir: bir yandan hava taşımacılığı insanların bireysel hareketliliğine büyük katkı sağlamakta ve böylece uluslararası anlayışı ve kültürel alışverişi teşvik etmektedir. Diğer yandan havacılık, firmaları tüm dünyadaki önemli tedarikçi ve satış pazarlarıyla buluşturmaktadır. Özellikle son yıllarda havacılık endüstrisi, kargo taşımacılığının güvenli ve zamanın da en etkili yolu haline gelmiş bulunmaktadır. Nakliye endüstrisinde, kamyonlar ve tekneler gibi alternatiflerle kıyaslandığında hava kargonun dünya çapında nakliye sürelerini büyük ölçüde azalttığı görülmektedir. Mallar daha hızlı sevk edilebildiğinden, dünyanın dört bir yanındaki şirketler zaman veya fiyat kısıtlamaları nedeniyle erişimleri imkansız olan malzemelere daha kolay erişebilmektedir. Bu mal fiyatlarının düşmesine ve malların genel nüfus için daha erişilebilir hale gelmesine olanak sağlamaktadır. Şirketler, yalnızca daha ucuz tüketim malları için değil, aynı zamanda diğer kazançlı sektörlerle girmek için daha fazla fırsat sunan bu rekabetçi fiyatlardan yararlanarak karlarını artırma fırsatı yakalamaktadır.

Hava taşımacılığının bir diğer faydası da güvenlidir. Hava taşımacılığı, karayolu veya deniz yoluyla yapılan taşımacılıktan çok daha az kargo kaybıyla sonuçlanan kazalarla, dünyadaki en güvenli ulaşım şeklidir. Havayolları, personelin veya üçüncü şahısların kargoya müdahale etmemesini sağlamak için güvenlik önlemlerine sahiptir. Kargo takibi gibi teknolojik gelişmelerle birlikte hava kargo, mal ve ürünler için güvenli ve emniyetli bir taşıma şekli sağlamaktadır (NAVATA, 2021).

Makro ekonomik açıdan bakıldığında hava taşımacılığı endüstrisinin önemli çarpan etkileri olduğu görülmektedir. Bu da küresel istihdama ve GSYİH'ya genel katkısının doğrudan etkisinden çok daha büyük olduğu anlamına gelmektedir. Havacılık sektöründeki şirketler, çok çeşitli mesleki niteliklere sahip yüz binlerce çalışana istihdam sunmaktadır. Hava ulaşımı ve ekonomik gelişme, havacılığın ekonomiye doğrudan ve dolaylı olarak önemli katkılar sağlaması ve ekonomik faaliyet döngüsünü artırması nedeniyle birbiriyle etkileşim halindedir. Havacılık endüstrisinin hem kendi faaliyetleri hem de diğer endüstrilerin bir etkinleştiricisi olarak önemli bir ekonomik etkileri vardır. Bu etkiler dört düzeyde ele alınabilir: birinci ve ikinci düzey, havacılık işletmesi tarafından oluşturulan doğrudan ve dolaylı gelirleri veya işleri ve hava taşımacılığı hizmetlerinin üretilmesi sürecinde “doğal olarak” meydana gelen yatırımları ifade eder. Üçüncü düzey, önceki ikisinin yayılma etkilerinden elde edilen gelir veya işleri, dördüncü düzey ise turizm harcamalarından elde edilen geliri ifade etmektedir (Dimitriou vd., 2017: 5252).

Bu makalede havayolu taşımacılığının ekonomiye doğrudan etkilerinden biri olan ekonomik büyüme ile ilişkisi incelenecektir. Havayolu taşımacılığı sektöründe meydana gelen gelişmeler, gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomiler üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Sektörün bu öneminden dolayı ekonomik büyüme üzerindeki etkilerinin analizi önemli bir araştırma sorusu olarak karşımıza çıkmaktadır. Uluslararası literatür incelendiğinde havayolu taşımacılığının ekonomik büyüme üzerine etkilerini analiz etmeye yönelik birçok çalışma yapılmış ve söz konusu çalışmalar havayolu

taşımacılığının ekonomik büyümeyi etkilediğini göstermiştir (örn. Işutkina ve Hansman 2008, Chang ve Chang 2009, Marazzo vd. 2010, Fernandes ve Pacheco 2010, Yao ve Yang 2012, Dharmawan 2012, Mukkala ve Terro 2013, Stephens vd. 2014, Saheed vd. 2015, Baker vd. 2015, Hu vd. 2015, Hakim ve Merkert 2016, Brida vd. 2016, Nasution vd. 2018, Aguirre ve Brida 2018, Njoya ve Nikitas 2020). Bununla birlikte, Türkiye üzerine olan literatürde havayolu taşımacılığının ekonomik büyüme üzerine etkisi konusunun sınırlı sayıda çalışmada ele alındığı görülmektedir (örn. Baltacı vd. 2015, Kibritçi Artar vd. 2016, Bal vd. 2017, Kiracı 2018, Altuntaş ve Kılıç 2021). Hem Türkiye üzerine olan ampirik yazının hala genişliyor olması hem de konunun Hatemi-J (2008) Çift Kırılmalı Eşbütünleşme testi çerçevesinde henüz ele alınmamış olması, bu çalışmanın temel motivasyonunu oluşturmuştur. Çalışmanın sonraki bölümünde literatür taramasına yer verilecektir.

2. LİTERATÜR

Irwin ve Kasarda (1991), çalışmada ABD için havayolu firmaları ağ yapısı ve istihdam arasındaki ilişki regresyon analizi kullanılarak test edilmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, havayolu ağında oluşan genişlemenin büyükşehirlerde istihdam üzerindeki etkisi pozitifdir. Çalışma ayrıca havacılık sektörünün ekonomik ilişkilere şekil veren ve mekansal ekonomiye etki eden önemli bir unsur olduğunu göstermektedir.

Işutkina ve Hansman (2008), çalışmada havayolu seyahati ve GSYİH arasındaki genel ilişki incelenmiştir. Çalışmada yöntem olarak yatay kesit analizi kullanılmıştır. Analizden elde edilen sonuçlar hava seyahati ve GSYİH arasında korelasyonun varlığını göstermektedir.

Chang ve Chang (2009), çalışmalarında Tayvan’da hava kargo genişlemesi ve ekonomik büyüme arasındaki nedensel ilişki Granger nedensellik analizi kullanılarak incelemiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlar, Tayvan örneğinde hava kargo genişlemesi ve ekonomik büyüme arasında uzun vadeli bir denge ve çift yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Marazzo vd. (2010), çalışmada Brezilya için havayolu yolcu talebi ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki VAR yöntemi kullanılarak araştırılmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, havayolu yolcu talebi ve GSYİH değişkenleri arasında uzun dönemde denge ilişkisi vardır.

Fernandes ve Pacheco (2010), çalışmada Brezilya için ekonomik büyüme ile iç hat yolcu taşımacılığı arasındaki Granger nedensellik testi kullanılarak incelenmiş ve Brezilya’da ekonomik büyümeden yurtdışı hava taşımacılığı talebine doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi olduğu hipotezi kabul edilmiştir.

Yao ve Yang (2012), çalışmada Çin için havayolu taşımacılığının temel belirleyicileri Genelleştirilmiş Momentler (GMM) metodu kullanılarak araştırılmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgular, hava taşımacılığının ekonomik büyüme, endüstriyel yapı, nüfus yoğunluğu ve açıklık ile pozitif ilişkili olduğunu, ancak kara taşımacılığı ile negatif ilişkili olduğunu göstermektedir.

Dharmawan (2012), Endonezya’da havayolu taşımacılığı ile ekonomik kalkınma ilişkisini incelemiş olduğu çalışma Bardsen ECM metodu kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar, hava taşımacılığının turizm sektörünün büyümesi için bir platform sağlayarak ekonomik kalkınmayı etkilediğini göstermektedir.

Mukkala ve Terro (2013), çalışmada hava trafiği ile ekonomik büyüme arasındaki nedenselliğin yönü Granger nedensellik testi kullanılarak araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlar bölgesel büyümeden hava trafiğine kadar nedensellik süreçlerinin homojen olduğunu göstermektedir. Ayrıca çevre bölgelerde hava trafiğinden bölgesel büyümeye doğru bir nedensellik var olduğu ve söz konusu nedenselliğin çekirdek bölgelerde daha az olduğu sonucuna varılmıştır.

Stephens vd. (2014) çalışmada Nijerya havacılık endüstrisinin ülke GSYİH’na katkısı Regresyon analizi yardımıyla değerlendirilmiştir. Çalışmanın analiz sonuçlarına göre, sektörün GSYİH’ya katkısı çok küçüktür. Ancak Nijerya’ya doğrudan yabancı yatırımların sorunsuz akışını sağlamaya katkıda bulunmaktadır.

Saheed vd. (2015) çalışmalarında Nijerya ekonomisinin için havayolu taşımacılığının ekonomik büyüme üzerindeki etkisini, uzun dönem denge ilişkisini ve havayolu taşımacılığı ve ekonomik büyüme arasındaki nedensellik ilişkisi Granger nedensellik testi kullanılarak incelenmiştir. Çalışmanın

sonuçları, havayolu taşımacılığının ekonomik büyüme üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Baker vd. (2015) çalışmada bölgesel bazda havayolu taşımacılığı ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre bölgesel bazda havalimanı yolcu hacmi ve ekonomik büyüme arasında çift yönlü nedensellik vardır.

Hu vd. (2015), Çin için ekonomik büyüme ve iç hat yolcu trafiği arasındaki nedensellik ilişkisinin Granger nedensellik testi kullanılarak incelendiği çalışmadan elde edilen sonuçlara göre bu iki seri arasında uzun dönemli ve çift taraflı nedensellik ilişkisi bulunmaktadır.

Baltacı vd. (2015) çalışmalarında aktif bir havalimanının ve trafik sıklığının ülkenin makroekonomik göstergelerine etkisinin olup olmadığını Panel ve SLS yöntemlerini kullanarak analiz etmişlerdir. Çalışmadan elde edilen sonuçlar, aktif havalimanlarının sayısının ve trafik sıklığının artmasının bölgesel ekonomik büyüme üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu desteklemektedir.

Hakim ve Merkert (2016), çalışmalarında Güney Asya'da havacılık ve ekonomik büyüme arasındaki nedensel ilişkileri Granger nedensellik testi ile incelemiştir. Elde edilen sonuçlar, GSYİH'den hava taşımacılığına uzanan uzun dönemli tek yönlü bir nedensellik olduğunu göstermektedir.

Brida vd. (2016), çalışmalarında İtalya hava taşımacılığı talebi ile ekonomik büyüme arasındaki nedensellik ilişkisini incelemiştir. Granger Nedensellik testi, nedenselliğin hava taşımacılığından GSYİH'ya tek yönlü gittiğini göstermektedir

Brida vd. (2016), çalışma Meksika hava taşımacılığının genişlemesi ile ekonomik büyüme arasındaki dinamik ilişkiyi Johansen eşbütünleşme testi ile analiz etmektedir. Çalışmadan elde edilen sonuçlar, çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, değişkenler arasında pozitif ve çift yönlü bir ilişki vardır. Çalışmada ayrıca havayolu taşımacılığında meydana gelen bir genişlemenin, ekonomik büyüme üzerinde pozitif bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kibritçi Artar vd. (2016), çalışmada, Türkiye için GSYİH ve hava taşımacılığı trafiği değişkenleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın analiz kısmında OLS yöntemi kullanılmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlar bu iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Bal vd. (2017), çalışmada Türkiye için havayolu yolcu ve kargo taşımacılığı ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki Granger nedensellik testi kullanılarak incelenmiştir. Çalışmandan elde edilen sonuçlar, havayolu taşımacılığının ekonomik büyümeyi tek yönlü ve pozitif etkilediğini göstermektedir.

Kiracı (2018), çalışmada Türkiye için havayolu taşımacılığı talebi ve GSYİH arasındaki ilişki Toda-Yamamoto ve Hatemi-J yöntemleri ile incelenmiş ve havayolu taşımacılığına olan talep ile ekonomik büyüme arasında anlamlı bir nedensellik ilişkisi olduğu sonucu elde edilmiştir.

Nasution vd. (2018), çalışmada, Endonezya için hava taşımacılığı ile ekonomik büyüme arasındaki nedensel ilişki Granger nedensellik testi kullanılarak analiz edilmektedir. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, Endonezya'da hava taşımacılığı vergisi ile ekonomik büyüme arasında bir ilişki vardır.

Aguirre ve Brida (2018), çalışma Uruguay ve Arjantin için hava taşımacılığı ile ekonomik ilişki incelemektedir. Elde edilen sonuçlar, her iki ülke için de serilerin eşbütünleşik olduğunu ve bir hata düzeltme modelinin (ECM) tahmin edilmesinin mümkün olduğunu göstermektedir. Granger nedensellik testi, her iki ülke için de nedenselliğin GSYİH'den hava taşımacılığına tek yönlü gittiğini göstermektedir.

Njoya ve Nikitas (2020), çalışma yüksek gelir eşitsizliğine ve artan hava trafiği hacmine sahip bir ülke olan Güney Afrika örneğini kullanarak, gelişmekte olan ve yükselen ülkelerde hava taşımacılığı gelişiminin kapsayıcı ekonomik büyüme ve yoksulluğun azaltılması için bir motor olabileceği iddiasını incelemektedir. Çalışmada SAM ve CEG modelleri kullanılmıştır. Çalışmadan

elde edilen sonuçlar, hava taşımacılığının çıktı, gelirler ve istihdam üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Altuntaş ve Kılıç (2021), çalışmada Türkiye için havayolu toplam yolcu ve yük trafiği ile gayrisafi yurtiçi hasıla arasındaki ilişki ARDL ve Toda-Yamamoto yöntemi ile incelenmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, yolcu trafiği ile gayrisafi yurtiçi hasıla arasında koentegre bir ilişki vardır. Çalışmada uzun dönemde yolcu ve yük trafiğinin ekonomik büyüme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye rastlanmazken, kısa dönemde yolcu trafiğinin ekonomik büyümeyi artırıcı yönde bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışmada ayrıca, yolcu trafiği ile gayrisafi yurtiçi hasıla arasında çift yönlü bir nedensellik ilişkisi olduğu gösterilmiştir.

Tablo 1: Literatür

| Çalışma | Ülke | Yöntem | Temel Bulgu |
|-----------------------------|----------------------|-----------------------------|---|
| Irwin ve Kasarda (1991) | ABD | Regresyon Analizi | Havayolu ağında oluşan genişlemenin büyükşehirlerde istihdam üzerindeki etkisi pozitifdir. |
| Ishutkina ve Hansman (2008) | Örnek Ülkeler | Yatay kesit analizi | Hava seyahati ve GSYİH arasında korelasyonun vardır. |
| Chang ve Chang (2009) | Tayvan | Granger Nedensellik | Hava kargo genişlemesi ve ekonomik büyüme arasında uzun vadeli bir denge ve çift yönlü bir ilişki vardır. |
| Marazzo vd. (2010) | Brezilya | VAR | Havayolu yolcu talebi ve GSYİH değişkenleri arasında uzun dönemde denge ilişkisi vardır. |
| Fernandes ve Pacheco (2010) | Brezilya | Granger Nedensellik | Ekonomik büyümeden yurtiçi hava taşımacılığı talebine doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi vardır. |
| Yao ve Yang (2012) | Çin | Genelleştirilmiş Momentler | Havayolu taşımacılığı ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki pozitifdir. |
| Dharmawan (2012) | Endonezya | Bardsen ECM | Hava taşımacılığı turizm sektörünün büyümesi için bir platform sağlayarak ekonomik kalkınmayı etkiler. |
| Mukkala ve Tervo (2013) | Avrupa (13 Ülke) | Granger Nedensellik | Çevre bölgelerde hava trafiğinden bölgesel büyümeye doğru bir nedensellik vardır. |
| Stephens vd. (2014) | Nijerya | Regresyon Analizi | Havacılık sektörünün GSYİH'ya katkısı çok küçüktür. |
| Baker vd. (2015) | Avustralya | Eşbütünlüşme ve Nedensellik | Hava taşımacılığı ve ekonomik büyüme arasında çift yönlü ilişki vardır. |
| Hu vd. (2015) | Çin | Granger Nedensellik | Ekonomik büyüme ve iç hat yolcu trafiği arasında uzun dönemli ve çift taraflı nedensellik ilişkisi bulunmaktadır. |
| Baltacı vd. (2015) | Türkiye | Panel ve 2SLS | Aktif havalimanı sayısının ve trafik sıklığının artması bölgesel ekonomik büyüme üzerinde olumlu bir etkisi vardır. |
| Hakim ve Merkert (2016) | Güney Asya | Granger Nedensellik | GSYİH'den hava taşımacılığına uzanan uzun vadeli tek yönlü bir nedensellik vardır. |
| Brida vd. (2016) | İtalya | Granger Nedensellik | Hava taşımacılığında GSYİH'ya tek yönlü bir nedensellik ilişkisi vardır. |
| Brida vd. (2016) | Meksika | Johansen Eşbütünlüşme | Havayolu taşımacılığı ve ekonomik büyüme arasında iki yönlü nedensellik ilişkisi vardır. |
| Kibritçi Artar vd. (2016) | Türkiye | OLS | Hava taşımacılığı ve GSYİH ve değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. |
| Bal vd. (2017) | Türkiye | Granger nedensellik | Uzun dönemde havacılık sektörü ekonomik büyümeyi tek yönlü ve pozitif yönde etkilemektedir. |
| Kiracı (2018) | Türkiye | Toda-Yamamoto ve Hatemi-J | Havayolu taşımacılığına olan talep ile ekonomik büyüme arasında anlamlı bir nedensellik ilişkisi vardır. |
| Nasution vd. (2018) | Endonezya | Granger Nedensellik | Hava taşımacılığı vergisi ile ekonomik büyüme arasında bir ilişki vardır. |
| Aguirre ve Brida (2018) | Uruguay ve Arjantin' | Granger Nedensellik | Her iki ülke için de nedensellik GSYİH'den hava taşımacılığına tek yönlüdür. |
| Njoya ve Nikitas (2020) | Güney Afrika | SAM, CGE | Hava taşımacılığı çıktı, gelirler ve istihdam üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. |
| Altuntaş ve Kılıç (2021) | Türkiye | ARDL ve Toda-Yamamoto | Kısa dönemde yolcu trafiğinin ekonomik büyümeyi artırıcı yönde bir etkisi vardır. |

3. VERİ VE METODOLOJİ

Bu çalışmada Türkiye için havayolu taşımacılığı ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma 1960-2019 dönemi için yıllık veri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Analizde havayolu taşımacılığını temsilen yolcu ve yük taşımacılığı verileri kullanılmıştır. Ekonomik büyümeyi

temsilen gayrisafi yurt içi hasıla (GSYİH) verileri kullanılmıştır. Taşınan yolcu sayısı ve yük miktarına ilişkin veriler TÜİK veri tabanından, GSYİH verileri ise Worldbank veri tabanından elde edilmiştir. Analizde kullanılan tüm veri setleri serilerdeki ölçek ve büyüklük farklılıklarını ortadan kaldırmak amacıyla logaritmik formda kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan temel model Eşitlik 1’de gösterildiği gibidir:

$$lgsyih_t = \alpha + \beta_1 lyolcu_t + \beta_2 lyük_t + \varepsilon_t \quad (1)$$

Burada α , sabit terimi ifade etmektedir. β_1 ve β_2 eğim katsayılarıdır. ε_t , hata terimini ifade etmektedir. Havayolu ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin incelenmesinde eşbütünleşme yaklaşımından yararlanılmıştır. Eşbütünleşme analizinin uygulanabilmesi için ilk olarak serilerin kaçınıcı seviyede durağan oldukları belirlenmesi gerekmektedir. Makroekonomik serilerde yapısal kırılmalar oluşabilmektedir. Bu kırılmaların analizde dikkate alınmaması sapmalı sonuçlara neden olabilmektedir. Bu nedenle çalışmada değişkenlerin durağanlık seviyelerinin belirlenmesinde Lee ve Strazich (LS) (2003) iki kırılmalı birim kök testinden yararlanılmıştır. LS testine ilişkin temel model Eşitlik 2’de gösterildiği gibidir:

$$y_{i,t} = \delta' Z_t + e_t \quad (2)$$

$$e_t = \beta e_{t-1} + \varepsilon_t \sim iid N(0, \sigma^2) \quad (2.1)$$

Burada Z_t deterministik terimler vektörüdür ve $Z_t = [1, D_t, DT_t]'$ şeklinde tanımlanmaktadır. LS testinde kırılmalar içsel olarak belirlenmektedir. D_t , sabitte kırılmayı, DT_t ise trendde kırılmayı ifade etmektedir. LS testine ilişkin test istatistiği Eşitlik 3’te gösterildiği gibidir:

$$\Delta y_{i,t} = \delta' Z_t + \phi \tilde{S}_{t-1} + u_t \quad (3)$$

Burada $\tilde{S}_t = y_t - \tilde{\psi}_x - Z_t \tilde{\delta}$ şeklindedir. $\tilde{\psi}_x = y_1 - Z_1 \tilde{\delta}$ ’dir. LS testine ilişkin yokluk hipotezi ($H_0: \tilde{\tau} = \phi = 0$) birim kökün varlığını alternatif hipotez ($H_A: \tilde{\tau} = \phi < 0$) durağanlığa karşı test etmektedir.

Değişkenler arasındaki ilişki yapısal kırılmaları dikkate alan Hatemi-J (2008) çift kırılmalı eşbütünleşme testinden yararlanılarak incelenmiştir. Hatemi-J testi Gregory ve Hansen (1996) testinin iki kırılma için genişletilmiş halidir. Kırılmalar içsel olarak belirlenmektedir. Hatemi-J testine ilişkin temel model Eşitlik 4’te gösterildiği gibidir:

$$y_t = \alpha_0 + \alpha_1 D_{1t} + \alpha_2 D_{2t} + \beta'_0 x_t + \beta'_1 D_{1t} x_t + \beta'_2 D_{2t} x_t + u_t \quad (4)$$

Denklemlerde yer alan α_0 , sabit terimi göstermektedir. D_{1t} ve D_{2t} kırılmaları modellemede kullanılan kukla değişkenlerdir ve şu şekilde tanımlanmaktadır:

$$D_{1t} = \begin{cases} 0, & t \leq [\eta\tau_1] \\ 1, & t > [\eta\tau_1] \end{cases}, \quad DT_t = \begin{cases} 0, & t \leq [\eta\tau_2] \\ 1, & t > [\eta\tau_2] \end{cases}$$

Burada τ_1 ve τ_2 rejim değişim noktasının tarihini gösteren bilinmeyen parametrelerdir. Hatemi-J testinde eşbütünleşme ilişkisinin olmadığını ifade eden yokluk hipotezi iki yapısal kırılma ile birlikte eşbütünleşme ilişkisinin var olduğunu ifade eden alternatif hipoteze karşı test edilmektedir. Temel hipotezin test edilmesinde ADF^* , Z_a ve Z_t istatistikleri kullanılmaktadır. ADF^* istatistiği Eşitlik 4’ten elde edilen kalıntılara birim kök testi uygulanması ile elde edilmektedir.

4. AMPİRİK ANALİZ

Hatemi-J eşbütünleşme testinin uygulanabilmesi için değişkenlerin aynı seviyede durağan olması gerekmektedir. Değişkenlere ilişkin birim kök testi sonuçları Tablo 2’de listelenmiştir.

Tablo 2: Lee ve Strazicich (2003) Çift Kırılmalı Birim Kök Test Sonuçları

| | Seviye | | | | | | | |
|--------|--------------|-----|----------|----------|--------------|-----|----------|----------|
| | Model-A | | | | Model-C | | | |
| | $\hat{\tau}$ | Lag | T_{B1} | T_{B2} | $\hat{\tau}$ | Lag | T_{B1} | T_{B2} |
| Lgsyih | -2.715 | 1 | 1969 | 2002 | -3.948 | 1 | 1971 | 2001 |
| Lyolcu | -3.227 | 0 | 1975 | 1984 | -4.055 | 0 | 1976 | 1990 |
| Lyük | -2.967 | 0 | 1968 | 1992 | -3.726 | 0 | 1977 | 1987 |

| | Birinci Fark | | | | | | | |
|---------|--------------|-----|----------|----------|-----------|-----|----------|----------|
| | Model-A | | | | Model-C | | | |
| | \hat{t} | Lag | T_{B1} | T_{B2} | \hat{t} | Lag | T_{B1} | T_{B2} |
| Lgsyih | -3.638* | 2 | 1992 | 2007 | 8.136*** | 2 | 1979 | 2001 |
| L yolcu | -8.013*** | 1 | 1971 | 1981 | -8.926*** | 0 | 1971 | 1980 |
| Lyük | -8.685*** | 0 | 1981 | 1997 | -9.330*** | 0 | 1971 | 1983 |

Notlar: *, ** ve *** sırasıyla %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeyini ifade etmektedir. Veri frekansının yıllık olması nedeniyle maksimum gecikme uzunluğu 2 olarak alınmıştır ve uygun gecikme sayısı Akaike bilgi kriterine göre belirlenmiştir. T_{B1} ve T_{B2} sırasıyla birinci ve ikinci kırılma tarihini ifade etmektedir. Model-A seviyede kırılmayı, Model-B seviye ve trendde kırılmayı temsil etmektedir. Model-A'ya ilişkin kritik değerler -4.545 (%1), -3.842 (%5), -3.504 (%10); Model-B'ye ilişkin kritik değerler -5.823 (%1), -5.286 (%5), -4.989 (%10)'dur. Analizde kullanılan kritik değerler Lee and Strazich (2003) çalışmasından elde edilmiştir.

Tablo 2 incelendiğinde tüm değişkenlerin seviyede birim kök içerdiği ve birinci farkları alındığında durağanlaştığı görülmektedir. Yani tüm değişkenler I (1) sürece sahiptir. Bu aşamadan sonra değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkinin tespit edilebilmesi için eşbütünleşme analizi uygulanmıştır. Eşbütünleşme testine ilişkin sonuçlar Tablo 3’de listelenmiştir.

Tablo 3: Hatemi-J (2008) Çift Kırılmalı Eşbütünleşme Test Sonuçları

| Değişkenler | ADF | T_{B1} | T_{B2} |
|-----------------|----------|----------|----------|
| lg syih, lyolcu | -6.298** | 1975 | 1995 |
| lg syih, lyük | -5.926* | 1975 | 1995 |

Notlar: T_{B1} ve T_{B2} sırasıyla birinci ve ikinci kırılma tarihini ifade etmektedir. Model sonuçları regime shift (C/S) modele ilişkindir. Analizde kullanılan kritik değerler (-6.503 (%1), -6.015 (%5), -5.653 (%10)) Hatemi-J (2008) çalışmasından elde edilmiştir.

Tablo 3 incelendiğinde havayolu yolcu ve yük taşımacılığı ile ekonomik büyümenin eşbütünleşik olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani Türkiye’de havayolu taşımacılığı ile ekonomik büyüme uzun dönemde birlikte hareket etmektedir. Eşbütünleşme ilişkisinin tespit edilmesinden sonra yapısal kırılmalı eşbütünleşme testine uygun olarak Phillips ve Hansen (1990) tarafından geliştirilen ve yapısal kırılmaları kukla değişken olarak modele dahil edilmesine izin veren FMOLS (Full Modified Ordinary Least Square) tahmincisi kullanılarak katsayı tahminleri gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar Tablo 4’te listelenmiştir.

Tablo 4: FMOLS Tahmin Sonuçları

| Değişkenler | Katsayı | Std. Sapma | t_ist. | Olasılık değeri |
|-------------|-----------|------------|--------|-----------------|
| Lyolcu | 0.249** | 0.162 | 1.539 | 0.012 |
| Lyük | 0.440** | 0.175 | 2.512 | 0.015 |
| Dummy_1 | 0.581*** | 0.083 | 6.965 | 0.000 |
| Dummy_2 | 0.242*** | 0.081 | 2.976 | 0.004 |
| C | 15.346*** | 0.626 | 24.477 | 0.000 |

Notlar: *, ** ve *** sırasıyla %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeyini ifade etmektedir. Kukla değişkenler (Dummy_1, Dummy_2) kırılma yıllarının modelde dikkate alınabilmesi için modele dahil edilmiştir. Dummy_1 ve Dummy_2 sırasıyla birinci (1975) ve ikinci kırılma tarihlerini (1995) temsil etmektedir.

Uzun dönem katsayı tahmin sonuçları incelendiğinde ilk olarak tüm değişkenlerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Değişken bazında incelendiğinde, yolcu sayısındaki %1’lik artışın ekonomik büyümeyi %0.249 arttırdığı, yük taşımacılığındaki %1’lik artışın ise ekonomik büyümeyi %0.440 arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca modelde kukla değişken yardımıyla dikkate alınan kırılma tarihlerinin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5. SONUÇ

Hava taşımacılığı hem ekonomik gelişmeyi etkileyen bir faktör hem de ekonomik gelişmenin bir göstergesidir. Bir yandan, özellikle karayolu ulaşım altyapısı iyi olmayan ülkeler için ulaşımı kolaylaştıran ve ülkeyi dünyanın geri kalanıyla bağlayan bir ilerleme faktörüken diğer yandan hacmi

ekonomik faaliyet düzeyine ve nüfusun refahına bağlı olduğu için bir kalkınma göstergesidir. Gelişmiş bir havayolu sektörü tüm ekonomik birimler için somut faydalar sağlamaktadır. Küresel ekonomide meydana gelen büyüme, hava yolculuğu ve hava kargo taşımacılığına olan talebi artırmaktadır. Bu da pazarlar arasında artan bir yolcu ve mal akışına ve gelişmiş hava bağlantısına dönüşmektedir. Havayolu taşımacılığı ekonomik büyümenin temel bir nedeni ve kolaylaştırıcısıdır. Hava taşımacılığı, bir ekonominin üretkenlik kapasitesinin genişletilmesini kolaylaştırarak, uzun vadeli ekonomik büyüme ve refah için önemli bir platform oluşturmaktadır. Sektörün ekonomiye katkısı, genellikle karlar ve havayolları tarafından ücretler ve diğer girdiler için yapılan ödemeler yoluyla GSYİH’ye doğrudan katkısı açısından ölçülmektedir.

Bu çalışmada Türkiye için havayolu taşımacılığı ile ekonomik büyüme arasındaki uzun dönemli ilişki araştırılmıştır. Araştırma 1960-2019 dönemi için yıllık veri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Analizde havayolu taşımacılığını temsilen yolcu ve yük taşımacılığı verileri kullanılmıştır. Ekonomik büyümeyi temsilen gayrisafi yurt içi hasıla (GSYİH) verileri kullanılmıştır. Ampirik analizde Hatemi-J (2008) Çift Kırılmalı Eşbütünleşme testinden yararlanılmıştır. Eşbütünleşme analizi sonucuna göre havayolu taşımacılığı (yolcu, yük) ile ekonomik büyümenin eşbütünleşik olduğu yani uzun dönemde birlikte hareket ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu Türkiye ekonomik büyümesi açısından önemli bir göstergedir. Eşbütünleşme ilişkisinin tespit edilmesinden sonra yapısal kırılmalı eşbütünleşme testine uygun olarak Phillips ve Hansen (1990) tarafından geliştirilen ve yapısal kırılmaları kukla değişken olarak modele dahil edilmesine izin veren FMOLS (Full Modified Ordinary Least Square) tahmincisi kullanılarak katsayı tahminleri gerçekleştirilmiştir. Uzun dönem katsayı tahmin sonuçları incelendiğinde ilk olarak tüm değişkenlerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Değişken bazında incelendiğinde, yolcu sayısındaki %1’lik artışın ekonomik büyümeyi %0.249 arttırdığı, yük taşımacılığındaki %1’lik artışın ise ekonomik büyümeyi %0.440 arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca modelde kukla değişken yardımıyla dikkate alınan kırılma tarihlerinin (1975 ve 1995) de istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Söz konusu kırılma yıllarının her biri ekonomik krizleri işaret etmektedir. Arap Petrol İhraç Eden Ülkeler Örgütü (OAPEC) üyelerinin petrol ambargosu ilan etmesiyle başlayan petrol krizi sonucu 1973-1979 dönemi yakıt fiyatlarında meydana gelen hızlı artışın havayolu endüstrisini derinden etkilediği görülmektedir. 1995 yılı ise Türkiye için finansal sektörden diğer tüm sektörler için yayılarak etkisini gösteren 1994 ekonomik krizinin bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Bu da Türkiye’de havayolu taşımacılığının kriz dönemlerine duyarlılığının yüksek olduğunu yansıtmaktadır.

Mevcut literatür incelendiğinde yolcu ve yük taşımacılığının bir bileşeni olarak ele alınmış havayolu taşımacılığının, ülkelerin ekonomik büyümesinde önemli bir unsur olarak kabul edildiği görülmektedir. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar söz konusu genel görüşü destekler niteliktedir. Hava taşımacılığın yarattığı etkiler göz önüne alındığında hava bağlantılarının sürdürülebilirliği ve geliştirilmesinin önemi ön plana çıkmaktadır. Bu doğrultuda ekonomi politikasının havayolu taşımacılığını teşvik edecek doğrultuda planlanması sektörün ve etkileşimde olduğu diğer sektörlerin gelişimi açısından önem arz etmektedir. Bu amaçla havayolu taşımacılığı akışını artırmaya yönelik engellerin kaldırılması, özellikle turizm sektörünün büyüme katkısı açısından uygulanabilecek politikalar arasında gösterilebilir. Yine bunun gibi etkin ve iyi işleyen kurumlar vasıtasıyla havayolu taşımacılığı için devlet teşvikleri ile gerekli olan altyapının sağlanmasına destek vermek, sektörün itici etkisini artırmaya yardımcı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Aguirre, S.Z., Brida, J.G., Monterubbianesi, P.D. (2018), “Exploring Causality between Economic Growth and Air Transport Demand for Argentina and Uruguay”, *World Review of Intermodal Transportation Research*.
- Altuntaş, M., Kılıç, E. (2021), Havayolu Taşımacılığı ile Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Türkiye Örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(1), 187-202
- Bal, H., Manga, M., Gümüş Akar, P. (2017), “Havacılık Sektörü ve Ekonomik Büyüme: Türkiye Örneği”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl, 5, 353-366.

- Baltacı, N., Sekmen, O., Akbulut, G. (2015), “The Relationship between Air Transport and Economic Growth in Turkey: Cross-Regional Panel Data Analysis Approach”, *J. Econo. Behav. Stud.* 7(1), 89–100.
- Baker, D., Merkert, R., Kamruzzaman, M. (2015), “Regional Aviation and Economic Growth: Cointegration and Causality Analysis in Australia. *Journal of Transport Geography*, 43, 140-150.
- Brida, J.G., Bukstein, D., Zapata-Aguirre, S. (2016), “Dynamic Relationship between Air Transport and Economic Growth in Italy: A Time Series Analysis”, *International Journal of Aviation Management, Inderscience Enterprises Ltd*, 3(1), 52-67.
- Brida, J. G., Rodriguez-Brindis, M. A., Zapata-Aguirre, S. (2016), Causality between Economic Growth and Air Transport Expansion: Empirical Evidence from Mexico. *World Review of Intermodal Transportation Research*, 6(1), 1-15.
- Button, K., Taylor, S. (2000), “International Air Transportation and Economic Development”, *Journal of Air Transport Management*, 6(4), 209-222.
- Chang, Y. H., Chang, Y. W. (2009), “Air Cargo Expansion and Economic Growth: Finding the Empirical Link”, *Journal of Air Transport Management*, 15(5), 264-265.
- Dharmawan, I. (2012), *The Effect of Air Transport to Economic Development in Indonesia*, Phd Dissertation, Erasmus University, Erasmus.
- Dimitriou, D., Mourmouris, J., Sartzetaki, M. (2017), “Quantification of the Air Transport Industry Socio-Economic Impact on Regions Heavily Depended on tourism” *Transp. Res. Procedia* 25 (2017), 5242–5254.
- Fernandes, E., Pacheco, R. R. (2010), “The Causal Relationship between GDP and Domestic Air Passenger Traffic In Brazil”, *Transportation Planning And Technology*, 33(7), 569-581.
- Hakim, M. M., Merkert, R. (2016), “The Causal Relationship between Air Transport and Economic Growth: Empirical Evidence from South Asia”, *Journal of Transport Geography*, 56, 120-127.
- Hatemi, J. (2008), “Tests for Cointegration with Two Unknown Regime Shifts with an Application to Financial Market Integration”, *Empirical Economics*, 35, 497-505.
- Hu, Y., Xiao, J., Deng, Y., Xiao, Y., Wang, S. (2015), “Domestic Air Passenger Traffic and Economic Growth in China: Evidence from Heterogeneous Panel Models”, *Journal of Air Transport Management*, 42: 95-100.
- Irwin, M. D., Kasarda, J. D. (1991), “Air Passenger Linkages and Employment Growth in US Metropolitan Areas”, *American Sociological Review*, 524-537.
- Ishutkina, M., Hansman, R. J. (2008), “Analysis of Interaction between Air Transportation and Economic Activity”, 8th AIAA Aviation Technology, Integration and Operations (ATIO) Conference. 10.2514/6.2008-8888.
- Ishutkina, M. (2009), “Analysis of the Interaction between Air Transportation and Economic Activity: A Worldwide Perspective”, Department of Aeronautics and Astronautics on March 11, 2009.
- Kıbrıççı Artar, O., Uca, N. Ve Taşçı, M. E. (2016), “The Impact of the Airline Freight Transportation on GDP in Turkey”, *Journal of International Trade, Logistics and Law*, Vol. 2, Num. 2, 2016, 143-148
- Kıracı, K. (2018), “Havayolu Taşımacılığı ile Ekonomik Büyüme Arasındaki Nedensellik Analizi: Türkiye Üzerine Ampirik Bir Uygulama”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(1), 197-216.
- Lee, J., Strazicich, M.C. (2003), “Minimum Lagrange Multiplier Unit Root Test with Two Structural Breaks”, *Review of Economics and Statistics*, 85(4), 1082-1089.

- Marazzo, M., Scherre, R., Fernandes, E. (2010), “Air Transport Demand and Economic Growth in Brazil: A Time Series Analysis”, *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review*, 46(2), 261-269.
- Mukkala, K., Tervo, H. (2013), “Air Transportation and Regional Growth: Which Way Does The Causality Run?”, *Environ. and Plann. A: Economy and Space* 45 (6), 1508–1520.
- Nasution, A. A., Azmi, Z., Siregar, I., Erlina, I. (2018), “Impact of Air Transport on the Indonesian Economy”, *MATEC Web of Conferences*. 236. 02010. 10.1051/Mateconf/201823602010.
- Navata, (2021), <http://www.navata.com/cms/advantages-and-disadvantages-of-air-transport/> , (Erişim 18.10.2021).
- Njoya, E. T., Nıkıtas, A. (2020). "The Role of Air Transport in Employment Creation and Inclusive Growth in the Global South: The Case of South Africa," *Journal of Transport Geography*, Elsevier, Vol. 85(C).
- Phillips, P. C. B., Hansen, B. E. (1990), “Statistical Inference in Instrumental Variables Regressions with I (1) Processes”, *Review of Economic Studies*, 57, 99-125.
- Saheed, A. A. A., & Iluno, S. Z. C. (2015), “Air Transportation Development and Economic Growth in Nigeria. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 6(2).
- Stephens, M. S., Ikeogu, V., Stephens, O. B., Ukpere, W. I. (2014), “Empirical Analysis of The Contribution of the Aviation Industry to the Nigerian Economy”, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(3), 115.
- TÜİK, (2021), <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=ulastirma-ve-haberlesme-112&dil=1> (Erişim 06.07.2021).
- World Bank, (2021), National Accounts Data, And OECD National Accounts Data Files <https://Data.Worldbank.Org/İndicator/NY.GDP.MKTP.CD> (Erişim 06.07.2021).
- Yao, S., Yang, X. (2012), “Air Transport and Regional Economic Growth in China”, *Asia-Pacific Journal of Accounting, Economics*, 19(3): 318-329.

BORSA İSTANBUL'A KAYITLI ULAŞTIRMA VE DEPOLAMA SEKTÖRÜ İŞLETMELERİNİN ETKİNLİK DEĞERLENDİRMESİ: VERİ ZARFLAMA ANALİZİ UYGULAMASI

Mert AKSUNGUR

Doktora Öğrencisi, Tarsus Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Uluslararası Ticaret ve Lojistik
Bölümü,

E-posta: mert_aksungur@tarsus.edu.tr ORCID: 0000-0002-0122-5610

Ali DERAN

Prof. Dr., Tarsus Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu, Finans ve Bankacılık Bölümü,

E-posta: alideran@tarsus.edu.tr ORCID: 0000-0001-5377-6740

Makale geliş tarihi: 12.10.2021 Makale kabul tarihi: 15.12.2021 iThenticate benzerlik oranı: % 19

Kaynak gösterimi (APA 6):

Aksungur, M., & Deran, A. (2021). Borsa İstanbul'a kayıtlı ulaştırma ve depolama sektörü işletmelerinin etkinlik değerlendirme: Veri zarflama analizi uygulaması. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi (IJBEMP)*, 5(2), 760-771.

**BORSA İSTANBUL'A KAYITLI ULAŞTIRMA VE DEPOLAMA SEKTÖRÜ
İŞLETMELERİNİN ETKİNLİK DEĞERLENDİRMESİ: VERİ ZARFLAMA ANALİZİ UYGULAMASI**

ÖZ

Bu çalışmada, Borsa İstanbul'da işlem gören ulaştırma ve depolama sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin 2018 ve 2019 yıllarındaki görece etkinliği ölçülmüş, etkin olmayan işletmelerin etkin olması için yapılacak iyileştirmeler üzerine önerilerde bulunulmuş, 2018 ve 2019 yılı ortalama etkinlik değerleri arasında karşılaştırma yapılmıştır. Veri Zarflama Analizinin girdi yönelimli ve ölçeğe göre sabit getiri modeli yardımıyla 8 işletmenin görece etkinlik düzeyleri, finansal performansa dayalı verileri kullanılarak belirlenmiştir. Analiz sonucuna göre işletmelerin her iki yılda da ortalama etkinliğinin benzer seviyelerde olduğu ve sektörel açıdan bir değişim meydana gelmediği görülmüştür. 2018 yılında ve 2019 yılında üçer işletmenin, etkin olduğu tespit edilmiştir. Etkin olmayan işletmelerin etkin olabilmesi için iyileştirme oranları belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: Etkinlik, Lojistik Sektörü, Veri Zarflama Analizi

**EFFICIENCY ASSESSMENT OF TRANSPORTATION AND STORAGE INDUSTRY ENTERPRISES
IN BORSA İSTANBUL: APPLICATION OF A DATA ENVELOPMENT ANALYSIS (DEA)**

ABSTRACTS

In this study, relative activity of businesses processing in Borsa İstanbul in 2018 - 2019 which are active in transportation and logistics are measured, improvements are offered in order to have the inactive businesses be active, and the average activity rates of 2018 and 2019 are compared. Relative activity levels of 8 businesses are determined via input oriented and constant returns to scale models of data envelopment analysis, using data based on financial performances. According to results of the analysis, average activity of businesses are confirmed to be at identical levels and no fluctuations are determined in sectoral aspects in both of the given years. Three businesses are stated active in 2018 and 2019. Improvement levels for the inactive businesses to go active are determined.

Keywords: Efficiency, Logistics Sector, Data Envelopment Analysis

1. GİRİŞ

İletişim ve bilgi teknolojileri yönünden gelişen ve küreselleşen dünyada işletmeler ve müşteriler ulaşılabilirlik yönünden geçmişe nazaran daha iyi imkânlarla sahiptir. Bu imkânlarla ilaveten serbest ticaretin yaygınlaşması, dış ticareti artırmaya yönelik teşvikler vb. gelişmeler işletmelerin pazarlarını adeta sınırsız hale getirmiş ve rekabetin yoğun olduğu bir ticaret ortamı oluşturmuştur. İşletmelerin ve müşterilerin, kolaylıkla ulaşılabilirdiği bu ortamda sınırsız seçenek arasından en ideal olan tercih edilebilmekte böylece çok uzak coğrafyalar arasında ticaret oluşabilmektedir. Bu kapsamda günümüzde küreselleşme, rekabet artışı, hızla gelişen teknoloji, ürün ömürlerinin kısalması, üretimin ucuz iş gücü olan ülkelerde gerçekleştirilmesi vb. gelişmelerin sonucunda oluşan küresel ticaret ortamında lojistik hizmetlere yoğun ihtiyaç duyulmaktadır. Lojistik faaliyetler ekonomik büyümenin önemli bir bileşenidir. Türkiye’de yıllık lojistik harcamalar gayri safi yurtiçi hâsılanın (GSYH) yaklaşık %12’sini oluşturmaktadır (UTİKAD, 2021: 4). Bu kapsamda Türkiye’nin 2020 yılı GSYH’si esas alındığında yıllık lojistik harcamaların yaklaşık 86 milyar ABD dolarına tekabül ettiği değerlendirilmektedir. Dünya çapında ise yıllık lojistik harcamaların GSYH’nin yaklaşık %12’si olduğu ve 8-12 trilyon ABD doları arasında değiştiği tahmin edilmektedir (Larson, 2021: 1).

Bir işletmenin iç ve dış faaliyetlerini bütünsel bir şekilde ele alan tedarik zincirinde yerine getirilen her faaliyet lojistik faaliyet olarak ifade edilmektedir (Suvacı, 2016: 264). Lojistik, bir ürünün kaynağından tüketicisine ulaştırılmak amacıyla gerçekleştirilen bütün faaliyetleri ifade etmek için kullanılan bir kavramdır (Deran vd., 2014: 7). Lojistik faaliyetler taşıma (nakliye), sipariş işleme, talep tahmini, depolama, envanter yönetimi, elleçleme, müşteri hizmetleri, ambalajlama, gümrükleme gibi hizmetleri kapsamaktadır. Günümüzde dünya ticaretinde oluşan yoğun rekabet ortamında lojistik faaliyetlerin yönetimi konusundaki hassasiyet artmakta, lojistik işletmelerde yapılan faaliyetler ve bu faaliyetlerden kaynaklanan maliyetlerin daha etkin olarak yönetilmesi gerekmektedir. Hizmet sektöründe işletmelerin genel anlamda yüksek performans gösterebilmesi için yüksek etkinliğe sahip olması gerekmektedir.

Neely vd. (2005: 1228) etkinliği, belirli bir müşteri memnuniyeti seviyesinde, işletmenin kaynaklarının ne kadar ekonomik kullanıldığına bir ölçüsü olarak tanımlamaktadır. Bu tanıma göre etkinliğin maliyet odaklı olduğu anlaşılmaktadır. Oluşan rekabet ortamında lojistik işletmelerin aynı sektördeki rakiplerine göre üstünlük sağlayabilmesi için finansal etkinliğini ölçmesi ve maliyetlerini düşürmesi gerekmektedir. Bu bağlamda lojistik faaliyetlerin ve bu faaliyetlerden kaynaklanan maliyetlerin yönetilmesi, kontrol edilmesi, raporlanması ve bunun sonucunda elde edilen verilerin ise analiz edilmesi gerekir.

Lojistik işletmeler hizmet üretmekte yani fiziki mal üretmemektedir. Bu duruma bağlı olarak lojistik işletmelerin performans ölçümü zordur. Çünkü üretilen hizmet ile ilgili ölçüme kaynak oluşturabilecek sayısal veriler sınırlıdır. Bu sınırlı verilerin elde edilebileceği kaynaklar arasında finansal tablolar bulunmaktadır. Bir başka ifadeyle lojistik işletmelerin etkinlik ölçümlerine kaynak oluşturabilecek veriler finansal tablolardan elde edilebilir.

Stratejik karar alma sürecinde, bilginin güvenilirliği finansal bilgi kullanıcıları açısından hayati bir öneme sahiptir. Finansal bilgi kullanıcılarının karar sürecinde başvurdukları en güvenilir bilgi kaynaklarından biride; bağımsız denetimden geçmiş finansal raporlarda yer alan bilgilerdir (Dubinina vd., 2019: 114). İşletmelerin parayla ifade edilen ticari faaliyetlerine ilişkin tüm süreçler, muhasebenin temel kavramları, genel kabul görmüş muhasebe ilkeleri, muhasebe standartları ve/veya vergi mevzuatı esas alınmak suretiyle işlenir ve özet olarak finansal tablolarda raporlanır. Bu anlamda finansal tablolar, işletmelerin belli bir tarihteki varlık yapısı ile bu varlıkların hangi kaynaklardan elde edildiğinin, belli bir tarih aralığında tüm faaliyetlerinden elde ettiği gelirler ile bu gelirleri elde etmek için katlandığı giderleri, tüm faaliyetlerinde elde ettiği nakit giriş ve çıkışlarını gösteren finansal dokümanlardır. Finansal tablolarda yer alan bilgilerin finansal bilgi kullanıcıları açısından faydalı bilgiler olabilmesi için bu bilgilerin ihtiyaca uygun olması ve gerçeğe uygun bir şekilde sunulması gerekir. Bir bilginin ihtiyaca uygun olabilmesi; teyit edilme ve karar süreçlerinde kullanılabilir niteliğiyle doğrudan ilgilidir. Bu çalışmada ilgili işletmelerin etkinliklerinin değerlendirilmesinde kullanılan veriler bağımsız denetim sürecinden geçmiş ve Kamuyu Aydınlatma Platformunda (KAP) yayınlanan finansal

tablolardan elde edilmiş bilgilerdir. Bir başka ifade ile etkinlik değerlendirmesinde kullanılacak faydalı bilgi niteliğindeki bilgilerdir.

Bu çalışmanın amacı, Borsa İstanbul'da işlem gören ve lojistik faaliyet gerçekleştiren ulaştırma ve depolama sektöründeki işletmelerin etkinliklerini Uluslararası Finansal Raporlama Standartları esas alınarak üretilmiş veriler kullanılarak Veri Zarflama Analizi (VZA) yöntemiyle ölçmek ve çıktılar sabit olmak kaydıyla girdi miktarlarında yapılacak değişiklikleri hesaplamaktır. Bu kapsamda giriş bölümünden sonra, literatür kısmında, VZA yöntemiyle finansal tablolardan elde edilen girdi ve çıktılar kullanıldığı ulusal ve uluslararası çalışmalar incelenmiş, daha önce yapılmış ilgili çalışmalar özetlenmiştir. Çalışmayla ilgili literatür verildikten sonra, çalışmanın modeli ve veri seti ortaya konulmuştur. Çalışma bulgularının yer aldığı bölümde, elde edilen veriler doğrultusunda girdi ve çıktı değişkenleri tespit edilerek; “etkin karar verme birimleri” belirlenmiş, bu birimler “etkin olmayan karar verme birimleri” ile kıyaslanmıştır. Sonuç bölümünde ise analiz sonuçları doğrultusunda etkin olmayan işletmelere iyileştirici önerilerde bulunulmuştur.

2. LİTERATÜR TARAMASI

VZA yöntemi, günümüzde üretim ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin bulunduğu imalat, sağlık, turizm, lojistik ve eğitim gibi çok farklı alanlarda kaynakların etkinliğini ve işletme performansını değerlendirmek amacıyla kullanılmaktadır (Ata ve Yakut, 2009: 82; Cooper vd., 2011: 1-2). Çelik ve Ayan (2017) tarafından Borsa İstanbul'da 2010-2014 yılları arasında imalat sanayi sektöründeki alt sektörlerin ve alt sektörlerdeki işletmelerin, Kavak ve Cihangir (2019) tarafından Borsa İstanbul'da 2013-2017 yılları arasında sigorta sektöründeki işletmelerin, Hofmarcher vd. (2002) tarafından 1994-1996 yılları arasında Avusturya'nın bir eyaletinde bulunan hastanelerin, Pulina vd. (2010) tarafından İtalya'nın 20 farklı bölgesindeki 150 otelin, Bougnol ve Dula (2006) tarafından Amerika'daki araştırma üniversitelerinin etkinliğini ölçen çalışmalar, VZA yönteminin farklı alanlarda gerçekleştirilebilmesine örnek teşkil etmektedir.

Uluslararası literatür incelendiğinde ilgili sektörlerle ait doğrudan finansal tablolardan elde edilen girdi ve çıktılar kullanıldığı birbirinden farklı çok sayıda çalışmaya rastlanmaktadır. Min ve Jong Joo (2006) çalışmalarında VZA yöntemiyle üçüncü parti lojistik işletmelerin (3PL), üretkenliği ve fiyat kaldıracını artırması amacıyla işletmelerin finansal etkinliklerini ölçmüştür. Ayrıca çalışmada 3PL hizmet performanslarının ve genişliğinin, 3PL işletmelerin uzun vadeli finansal gücü ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Min ve Jong Joo (2009) diğer bir çalışmalarında, ABD'deki 3PL lojistik hizmet sağlayıcılarının 2005-2007 döneminde finansal etkinliklerini karşılaştırmalı olarak değerlendirmeyi, 3PL işletmelerin finansal etkinliğini zaman içinde etkileyen faktörleri belirlemeyi ve 3PL işletmelerin rekabet gücünü artırma konusunda tavsiyeler vermeyi amaçlamıştır. VZA yönteminin kullanıldığı çalışmada hizmet maliyeti, SG&A (satış, genel ve idari maliyetler) ile amortisman maliyetleri oluştururken dönen varlıklar, duran varlıklar ve diğer varlıklar (yazılım, ofis mobilyaları, ekipman vb.) çıktıları oluşturmaktadır. Çalışma sonucunda iş boyutunun hızla genişlemesine bağlı olarak yapılan büyük boyutlu yatırımların 3PL işletmelerin finansal verimliliğini zayıflatabileceği, varlığa dayalı olmayan 3PL işletmelerin, varlıklara sınırlı yatırımları nedeniyle varlığa dayalı emsallerine göre daha az mali yüke sahip olduğu tespit edilmiştir. Ancak varlık temelli olup, lojistik hizmetlerini düzene sokan ve niş alanlarına¹ odaklanan 3PL işletmelerin finansal olarak verimli olabileceği ifade edilmiştir. Fenyves vd. (2015) çalışmalarında VZA yöntemi ile muhasebe ve finansal göstergeleri kullanarak tarımsal işletmelerin kurumsal performansını ölçmüştür. Girdi değişkeni olarak; toplam borçlar/aktif toplam, işletme kaldıracı (bileşik kaldıraç), finansal kaldıraç, stok devir hızı, aktif devir hızı; çıktı değişkeni olarak ise yatırım karlılığını kullanmışlardır. Thi (2019) çalışmasında Vietnam'da faaliyet gösteren 13 lojistik işletmenin toplam varlıklarını (aktif toplamını), toplam işletme giderlerini, toplam borçlarını girdi; özkaynakları ile dönem net karını da çıktı olarak kullanarak VZA yöntemiyle etkinlik ölçümü gerçekleştirmiş ve işletme performansını geliştirmeye yönelik tavsiyelerde bulunmuştur. Zhiyong ve Xiuhui (2010) çalışmalarında Çin'de Shenzhen ve Şanghay Menkul Kıymetler Borsası'ndaki su yolu taşımacılığında faaliyet gösteren 11 lojistik işletmenin 2008 yılındaki görece finansal etkinliklerini VZA yöntemi ile ölçmüştür. Toplam varlıklar, ana işletme maliyeti ve yönetim maliyeti

¹ Bir işletmenin ürünlerini satışa sunduğu büyük bir pazarın daha küçük, daha dar ve odaklı hedef pazar segmentidir (Otto and Daniel Kindström, 2016: 6-7).

girdi, net gelir ve ana faaliyet gelirleri ise çıktı değişkenleri olarak kullanılmıştır. Çalışma sonucunda CCR modelinde dört işletmenin, BCC modelinde ise on işletmenin etkin olduğu tespit edilmiştir. Lee vd. (2021) çalışmalarında, Malezya'daki 18 lojistik şirketin finansal performanslarını VZA yöntemi ile ölçmüştür. Çalışmada cari oran, finansal kaldıraç oranı, finansman oranı girdi, hisse başına kazanç ve aktif karlılık ise çıktı değişkenleri olarak kullanılmıştır. Çalışma sonucunda beş şirketin etkin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca etkin olduğu tespit edilen şirketlerin etkinlik puanları belirlenmiş ve etkin olmayan şirketlerin finansal durumlarını iyileştirmek ve optimize etmek için potansiyel iyileştirme değerleri referans alınarak tavsiyelerde bulunulmuştur.

Uluslararası literatürde olduğu gibi ulusal literatürde de VZA yöntemiyle finansal tablolardan elde edilen girdi ve çıktıların kullanıldığı çalışmaların olduğu görülmektedir. Tektüfekçi (2010), Borsa İstanbul'da (eski adıyla İstanbul Menkul Kıymetler Borsası-İMKB) işlem gören halka açık teknoloji işletmelerinde VZA yöntemiyle finansal performans ölçümüne yönelik bir çalışma yapmıştır. Girdi değişkeni olarak cari oran, alacak devir hızı, toplam borçların özkaynağa oranı; çıktı değişkeni olarak ise hisse başına kazanç (ya da kayıp) ve karlılık oranının ele alındığı çıktı yönelimli çalışmada, İMKB'de işlem gören teknoloji işletmelerinde etkinliklerin genel itibarıyla düşük düzeylerde olduğu ve ilgili işletmelerin etkin olarak çalışmadıkları tespit edilmiştir. Altın (2010) Borsa İstanbul'da işlem gören sanayi işletmelerde VZA yöntemiyle finansal performans ölçümüne yönelik bir çalışma yapmıştır. Çalışmada kullanılan girdi değişkenleri cari oran, likidite oranı, nakit oranı, finansal kaldıraç ve finansman oranı (özkaynaklar/toplam yabancı kaynaklar) iken çıktı değişkenleri ise aktif kârlılık oranı ve piyasa değeridir. Çalışma sonuçlarına göre 142 işletme arasından 44'ü etkin olarak tespit edilmiştir. İşletmelerin finansal yapı etkinliğinin sabit getiri varsayımı kullanılarak tespit edildiği çalışmada, etkin olmayan işletmelerin hangi alanlarda yeniden yapılanması gerektiği belirtilmiş ve görece etkin işletmelerin etkin finansal yapı oluşturmada örnek teşkil edeceği ifade edilmiştir. Ersoy ve Tehci (2020) çalışmalarında VZA yöntemini kullanarak lojistik hizmet alanında faaliyet gösteren ve Fortune 500 listesinde yer alan 9 işletmenin 2016 ve 2017 yıllarındaki performanslarını değerlendirmiştir. Girdi yönelimli ve sabit getiri varsayımı altında etkinlik ölçümünün yapıldığı çalışmada, girdi değişkenleri olarak çalışan sayısı ve aktif toplam, çıktı değişkeni olarak net satışlar ve ihracat miktarı kullanılmıştır. Analiz sonucunda etkin olan ve etkin olmayan işletmeler belirtilmiş ayrıca etkin olmayan alanlar için yapılabilecek iyileştirmeler için tavsiyelerde bulunulmuştur.

3. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE VERİ SETİ

3.1. Veri Zarflama Analizi

VZA, karmaşık üretim koşulları olan, kâr amacı güden ya da gütmeyen, çoklu girdi çoklu çıktılara sahip işletmelerin performanslarını ölçmeye elverişli matematiksel programlamayı kullanan non-parametrik bir analiz yöntemidir (Demirci, 2018: 11). VZA yöntemi ilk kez Charnes vd. (1978) tarafından okulların teknik etkinliğini ölçmek için uygulanmıştır (Aydemir, 2002). VZA yönteminin temelinde, etkin olanı seçebildiği gibi etkin olmayan Karar Verme Birimi (KVB) kaynaklarını belirleme yer almaktadır. VZA, KVB içerisindeki görece etkinliği ölçebilmektedir. Bu sebeple elde edilen görece etkinlik sonuçları KVB ile sınırlıdır. VZA yöntemi uygulanırken ilk olarak etkinliği hesaplanacak olan KVB'ler seçilmeli, sonrasında analizde kullanılacak girdi ve çıktı değişkenleri belirlenmeli, VZA modeli seçilmeli, etkinlik değerleri hesaplanarak referans kümeleri oluşturulmalı ve son olarak sonuçlar değerlendirilmelidir (Behdioğlu ve Özcan, 2009). KVB sayısına ilişkin iki kısıt mevcuttur. Birinci kısıt; KVB sayısı en az girdi ve çıktı toplamının bir fazlası kadar olmalıdır. Yani girdi sayısı m , çıktı sayısı p ise, KVB sayısı en az $m+p+1$ olmalıdır (Behdioğlu ve Özcan, 2009: 304). İkinci kısıt; KVB sayısı girdi ve çıktı sayısı toplamının iki katına eşit ya da iki katından büyük olmalıdır (Dyson vd., 2001). Yani KVB sayısı $\geq (m+n) \times 2$ 'dir. Çalışmada KVB sayısı ile girdi-çıkıtı sayıları arasındaki ilişki bu kısıtlara uygun olarak belirlenmiştir. KVB seçiminde girdi ve çıktıların KAP'ta yayınlanan bağımsız denetimden geçmiş finansal tablolardan bir başka ifadeyle güvenilir kaynaklardan elde edilmiş olması ve UFRS'ye göre hazırlanması çalışmanın güvenilirliği açısından önem arz etmektedir.

VZA modelleri ölçeğe göre sabit getiri ve ölçeğe göre değişken getiri olmak üzere iki çeşittir. Bu modeller kendi içerisinde girdi ve çıktı yönelimli olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. VZA modellerin uygulamalarda en çok kullanılan yöntemi Charnes, Cooper ve Rhodes (1978), tarafından geliştirilen CCR modelleri ile Banker, Charnes ve Cooper (1984) tarafından geliştirilen BCC modelleridir. CCR model ölçeğe göre sabit getiri varsayımı ile toplam etkinlik ölçümü sağlar. BCC modeli ise ölçeğe göre

değişen getiri varsayımı ile teknik etkinlik ölçmektedir (Behdioğlu ve Özcan, 2009: 305). Kulik (2017: 82) çalışmasında VZA yönteminin kullanıldığı sektörler arasında ulaştırma ve depolama sektörlerinin yer aldığını belirtmiştir. Literatür kapsamında CCR ve BCC model kullanımının daha fazla olması ayrıca çıktılar sabit olmak kaydıyla girdi miktarlarında yapılacak değişikliklerin hesaplanması amaçlandığı için Borsa İstanbul'da işlem gören ulaştırma ve depolama sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin etkinlik değerini VZA yöntemi ile ölçmede girdi yönelimli CCR modeli kullanılmıştır. Girdi yönelimli CCR model tercih edildiği için Tablo 1'de modelin teorik yapısı verilmiştir.

Tablo 1. Girdi Yönelimli CCR Modelleri

| Girdi Yönelimli CCR Modelleri | |
|--|--|
| Primal | Dual |
| $Enb \sum_{r=1}^s u_r Y_{rk}$ $\sum_{r=1}^s u_{rk} Y_{rj} - \sum_{i=1}^m v_{ik} X_{ij} \leq 0$ $\sum_{i=1}^m v_{ik} X_{ik} = 1$ $u_r \geq 0$ | $Enk\theta_k$ $\sum_{j=1}^n \lambda_{jk} X_{ij} \leq \theta_k X_{ik}$ $\sum_{j=1}^n \lambda_{jk} Y_{rj} \geq Y_{rk}$ $\lambda_{jk} \geq 0$ |

Kaynak: Özden, 2008

Modelde kullanılan semboller,

Enb: Enbüyükleme,

Enk: Enküçükleme,

m: girdi sayısı,

s: çıktı sayısı,

n: KVB sayısı,

u_r : k karar birimi tarafından r'inci çıktıya verilen ağırlık,

v_i : k karar birimi tarafından i'inci girdiye verilen ağırlık,

Y_{rk} : k karar birimi tarafından üretilen r'inci çıktı,

X_{ik} : k karar birimi tarafından kullanılan i'inci girdi,

Y_{rj} : j'inci KVB tarafından üretilen r'inci çıktı,

X_{ij} : j'inci KVB tarafından kullanılan i'inci girdi,

θ_k : k karar birimine ait toplam girdi miktarı,

λ_{jk} : k karar birimi tarafından üretilen j'inci girdiye verilen ağırlıktır.

3.2. Veri Seti

Bu çalışma Borsa İstanbul'da işlem gören ulaştırma ve depolama sektöründe faaliyet gösteren 8 adet işletme için görece etkinlik değerlerini VZA yöntemi ile hesaplamayı amaçlamaktadır. Analizde kullanılacak 8 işletme Beyaz Filo Oto Kiralama A.Ş., Çelebi Hava Servisi A.Ş., DO & CO Aktiengesellschaft, GSD Denizcilik Gayrimenkul İnşaat Sanayi ve Ticaret A.Ş., Pegasus Hava Taşımacılığı A.Ş., Reysaş Taşımacılık ve Lojistik Ticaret A.Ş., Trabzon Liman İşletmeciliği A.Ş., Türk Hava Yolları A.O. olarak belirlenmiştir. Çalışmada yer alan mevcut işletmelerin lojistik faaliyet

göstermesi, aynı sektörde yer alması ve benzer çevre koşullarına sahip olması, KVB'lerin homojen olma koşulunu sağlamaktadır.

Çalışmada kullanılan veriler, ilgili işletmelerin UFRS'ye göre hazırlanmış ve KAP'ta yayınlanmış finansal tablolarından elde edilmiştir. Finansal tablolardaki bilgilerin yüksek kaliteli, anlaşılabilir, karşılaştırılabilir, ihtiyaca uyum ve güvenilir olmasını sağlayan UFRS seti dünya genelinde yaklaşık 170 ülkede uygulanmaktadır (<https://www.ifrs.org>, 2020). UFRS yeknesak özelliği ile aynı girdi ve çıktılardan elde edilmesini mümkün kılmaktadır.

Çalışmada kullanılan sektör bazında çok sayıda girdi ve çıktı mevcuttur. Bu çalışmada değişken seçiminde literatür incelenmiş, bu alanda yapılan çalışmalarda hangi değişkenlerin kullanıldığı dikkate alınmış, girdi ve çıktı değişkenlerinin ağırlıkları konusunda uzman görüşüne başvurulmuştur. Modelde girdi değişkeni olarak cari oran ile finansal kaldıraç oranı, çıktı değişkeni olarak ise özkaynak karlılığı ile aktif karlılığı değişkenleri kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan ilgili sektörlerin ekonomik alt yapısına göre girdi değişkenlerine müdahale edilebilirken çıktı değişkenlerine müdahale edilemeyeceği düşünülmektedir. Bu nedenle girdi yönelimli model tercih edilmiştir.

Cari oran, dönen varlıkların kısa vadeli kaynaklara (borçlara) oranlanması sonucu ortaya çıkan bir orandır. Bu oranın genel standartlara göre 2 olması beklenir. Cari oranın sektör ortalamasının çok üstünde olması çalışma sermayesinin etkin kullanılmadığının bir göstergesi olarak değerlendirilir. İhtiyaç duyulan tutardan fazla çalışma sermayesine sahip olunmasının fırsat maliyeti vardır.

İşletmenin varlıklarının ne kadarlık kısmının yabancı kaynaklarla finanse edildiğini gösteren finansal kaldıraç oranı, yabancı kaynakların (toplam borçların) aktif toplama bölünmesiyle elde edilir. Yüksek borcun, özkaynak karlılığını arttırdığı durumlar haricinde ödeme riski oluşturacağından bu oranın makul seviyelerde olması beklenir.

Özkaynak karlılığı oranı ise işletme ortakları tarafından konulan aynı veya nakdi sermaye ile işletme faaliyetleri sırasında ortaya çıkan kar ve sermaye yedekleri, dönem net karı ile geçmiş yıl karlarının getirisini yansıtan bir orandır. Yönetim performans göstergesi olarak da bilinen bu oran dönem karı veya dönem net karının özkaynaklara bölünmesiyle (dönem karı/özkaynaklar) bulunur. Bu oranın yüksek olması özkaynakların verimli kullanıldığı anlamına gelir.

Aktif karlılık oranı dönem net karının aktiflere bölünmesiyle elde edilir. Bu oran, varlıkların işletmede ne ölçüde etkin bir şekilde kullanıldığını tespit etmek amacıyla kullanılır. Aktif karlılığın yüksek olması işletmedeki varlıkların etkin kullanıldığını gösterir. Ancak oranın sektör ortalamasının çok üstünde olması işletmenin yetersiz kapasite ile çalıştığına işaret eder.

Çalışmada kullanılan değişkenlere ait temel tanımlayıcı istatistikler Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Temel Tanımlayıcı İstatistikler

| Değişkenler | Min | Max | Ortalama | Standart Sapma | Min | Max | Ortalama | Standart Sapma |
|----------------------------------|-------|-------|----------|----------------|----------------------------------|-------|----------|----------------|
| Girdi Değişkenleri (2018) | | | | | Girdi Değişkenleri (2019) | | | |
| Cari Oran | 0,44 | 2,55 | 1,843 | 0,75 | 0,178 | 2,74 | 1,764 | 0,825 |
| Finansal Kaldıraç | 0,377 | 0,384 | 0,380 | 0,20 | 0,334 | 0,956 | 0,667 | 0,21 |
| Çıktı Değişkenleri (2018) | | | | | Çıktı Değişkenleri (2019) | | | |
| Öz Kaynak Karlılığı | 0,001 | 0,579 | 0,22 | 0,22 | 0,001 | 0,564 | 0,19 | 0,19 |
| Aktif Karlılık | 0,001 | 0,31 | 0,09 | 0,10 | 0,001 | 0,38 | 0,08 | 0,13 |

Tablo 2'deki girdi değişkenlerine bakıldığında 2018 yılı için ortalama cari oran 1.843 ve finansal kaldıraç değeri 0.38 olarak hesaplanmıştır. 2019 için bu değerler sırasıyla 1.764 ve 0.67 olarak hesaplanmıştır. 2018 yılında en düşük cari oran 0.44 ile Reysaş Taşımacılık ve Lojistik Ticaret A.Ş.'ye ve en düşük finansal kaldıraç 0.377 ile Beyaz Filo Oto Kiralama A.Ş.'ye aittir. 2019 yılında en düşük cari oran 0.178 ile GSD Denizcilik Gayrimenkul İnşaat Sanayi ve Ticaret A.Ş.'ye ve en düşük finansal kaldıraç 0.33 ile Trabzon Liman İşletmeciliği A.Ş.'ye aittir.

Çıktı değişkenlerine bakıldığında 2018 yılı için ortalama özkaynak karlılığı 0.22 ve aktif karlılık değeri 0.09 olarak hesaplanmıştır. 2019 için bu değerler sırasıyla 0.19 ve 0.08 olarak hesaplanmıştır.

2018 yılında en düşük özkaynak karlılığı ve aktif karlılık 0.001 ile Reysaş Taşımacılık ve Lojistik Ticaret A.Ş.'ye aittir. 2019 yılında en düşük özkaynak karlılığı ve en düşük aktif karlılık 0.001 değeri ile GSD Denizcilik Gayrimenkul İnşaat Sanayi ve Ticaret A.Ş. ve DO & CO Aktiengesellschaft işletmelerine aittir.

4. BULGULAR

İşletmelerin etkinlik analizinin ölçümü için EMS paket programı kullanılmıştır. Uygun VZA model seçimi (girdiye yönelik CCR) belirlendikten sonra model sonuçları yorumlanmıştır.

KAP tarafından yayımlanan ulaştırma ve depolama sektöründeki işletmelerin finansal tablolarından yararlanılarak hesaplanan finansal oranlar üzerinde her bir işletme için etkinlik değerleri hesaplanmıştır. Çalışmada kullanılan model girdiye yönelik olduğu için KVB'lerin etkinlik değeri 1 ve daha düşük değerler alır. Etkinlik değerinin 1 olması KVB'nin tam etkin olduğunu, 1'den küçük olması ise KVB'nin tam etkin olmadığını göstermektedir (Demirci, 2018: 52-53). Girdiye yönelik VZA yöntemi kullanılarak hesaplanan 2018 ve 2019 yılı etkinlik değerleri Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Model Analiz Sonuçları

| İşlem Sırası | 2018 | | | 2019 | | |
|--|-------------------------------|-------------------------------|-----------------|-------------------------------|-------------------------------|-----------------|
| | Görece Toplam Etkinlik Değeri | Görece Toplam Etkinlik Sırası | Referans Kümesi | Görece Toplam Etkinlik Değeri | Görece Toplam Etkinlik Sırası | Referans Kümesi |
| Beyaz Filo Oto Kiralama A.Ş. | 1 | 2 | 4 | 0.6199 | 5 | 3 / 4 / 7 |
| Çelebi Hava Servisi A.Ş. | 0.9002 | 4 | 4 | 0.8312 | 4 | 7 |
| DO & CO Aktiengesellschaft | 0.7062 | 5 | 1 / 7 | 1 | 3 | 3 |
| GSD Denizcilik Gayrimenkul İnşaat Sanayi ve Ticaret A.Ş. | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| Pegasus Hava Taşımacılığı A.Ş. | 0.4398 | 7 | 1 / 7 | 0.3808 | 7 | 3 / 4 / 7 |
| Reysaş Taşımacılık ve Lojistik Ticaret A.Ş. | 0.1145 | 8 | 1 | 0.1024 | 8 | 7 |
| Trabzon Liman İşletmeciliği A.Ş. | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 5 |
| Türk Hava Yolları A.O. | 0.4644 | 6 | 1 / 7 | 0.4170 | 6 | 3 / 4 / 7 |

Tablo 3 incelendiğinde 2018 ve 2019 yıllarında 8 işletme içerisinde görece etkin olan işletme sayısı 3, etkin olmayan işletme sayısı ise 5 adettir. GSD Denizcilik Gayrimenkul İnşaat Sanayi ve Ticaret A.Ş. ve Trabzon Liman İşletmeciliği A.Ş.'nin her iki yılda da etkin oldukları, Beyaz Filo Oto Kiralama A.Ş.'nin 2018 yılında etkin olduğu, DO & CO Aktiengesellschaft'ın ise 2019 yılında etkin olduğu görülmektedir. 2018 yılında 8 işletmeye ait KVB'nin ortalama etkinlik skoru %70,31 iken ilgili KVB'lerin 2019 yılında ortalama etkinlik skoru %66,89'dir. Her iki yılda da KVB'ler arasında etkinlik skoru en düşük olan işletme Reysaş Taşımacılık ve Lojistik Ticaret A.Ş.'dir. 2018 yılında görece etkinlik sıralamasında en düşük işletme olan Reysaş Taşımacılık ve Lojistik Ticaret A.Ş.'nin referans kümesini 1. sırada yer alan Trabzon Liman İşletmeciliği A.Ş. oluşturmaktadır. Aynı işletmenin 2019 yılında referans kümesi ise 7. sırada yer alan Trabzon Liman İşletmeciliği A.Ş.'dir.

VZA yöntemi, araştırmacıya etkin olmayan KVB'leri referans KVB'ler ile karşılaştırarak etkin olabilmelerini sağlayacak oransal değerleri verir. VZA yöntemi bu özelliği sayesinde karar destek sistemi işlevi görür. Etkin olmayan KVB'lerin etkin olabilmeleri için girdilerin hangi oranda azaltılması gerektiğini ifade eden potansiyel iyileştirme değerleri Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Teknik Etkin Olmayan İşletmelerin Etkin Olabilmeleri İçin Girdilerde Potansiyel İyileştirmeler

| | GTES | MCO | TCO | Fark (%) | MFK | TFK | Fark (%) |
|--|-------|-------|-------|----------|-------|-------|----------|
| 2018 | | | | | | | |
| Beyaz Filo Oto Kiralama A.Ş. | 1 | 2.292 | - | - | 0.377 | - | - |
| Çelebi Hava Servisi A.Ş. | 0.900 | 1.184 | 1.063 | -10.23 | 0.768 | 0.627 | -18.333 |
| DO & CO Aktiengesellschaft | 0.706 | 1.951 | 1.380 | -29.25 | 0.562 | 0.653 | 16.132 |
| GSD Denizcilik Gayrimenkul İnşaat Sanayi ve Ticaret A.Ş. | 1 | 0.949 | - | - | 0.56 | - | - |
| Pegasus Hava Taşımacılığı A.Ş. | 0.440 | 1.241 | 0.558 | -55.06 | 0.728 | 0.087 | -87.990 |
| Reysaş Taşımacılık ve Lojistik Ticaret A.Ş. | 0.115 | 0.435 | 0.002 | -99.47 | 0.958 | 0.000 | -99.961 |
| Trabzon Liman İşletmeciliği A.Ş. | 1 | 2.547 | - | - | 0.383 | - | - |
| Türk Hava Yolları A.O. | 0.464 | 0.87 | 0.397 | 54.33 | 0.713 | 0.061 | -91.439 |
| 2019 | | | | | | | |
| Beyaz Filo Oto Kiralama A.Ş. | 0.620 | 1.677 | 0.659 | -60.73 | 0.587 | 0.356 | -39.41 |
| Çelebi Hava Servisi A.Ş. | 0.831 | 0.759 | 0.629 | -17.12 | 0.742 | 0.077 | -89.65 |
| DO & CO Aktiengesellschaft | 1 | 1.364 | - | - | 0.811 | - | - |
| GSD Denizcilik Gayrimenkul İnşaat Sanayi ve Ticaret A.Ş. | 1 | 0.178 | - | - | 0.436 | - | - |
| Pegasus Hava Taşımacılığı A.Ş. | 0.381 | 1.278 | 0.466 | -63.50 | 0.746 | 0.058 | -92.22 |
| Reysaş Taşımacılık ve Lojistik Ticaret A.Ş. | 0.102 | 0.319 | 0.027 | -91.43 | 0.956 | 0.003 | -99.65 |
| Trabzon Liman İşletmeciliği A.Ş. | 1 | 2.735 | - | - | 0.334 | - | - |
| Türk Hava Yolları A.O. | 0.417 | 0.80 | 0.316 | -60.56 | 0.722 | 1.813 | 151.11 |

NOT: **GTES:** Görece Teknik Etkinlik Skoru, **MCO:** Mevcut Cari Oran, **MFK:** Mevcut Finansal Kaldıraç, **TCO:** Tahmini Cari Oran, **TFK:** Tahmini Finansal Kaldıraç

2018 yılı potansiyel iyileştirme değerleri

2018 yılı finansal verileri kullanılarak yapılan analiz sonucunda Beyaz Filo Oto Kiralama A.Ş., GSD Denizcilik Gayrimenkul İnşaat Sanayi ve Ticaret A.Ş. ve Trabzon Liman İşletmeciliği A.Ş.'nin tam etkin olduğu tespit edilmiştir. Bu sebeple adı geçen işletmelerin herhangi bir iyileştirme değeri bulunmamaktadır. Çelebi Hava Servisi A.Ş.'nin tam etkin olabilmesi için cari oranın %10,23 ve finansal kaldıraç oranının %18,33 oranında azaltılması gerekmektedir. DO & CO Aktiengesellschaft işletmesinin tam etkin olabilmesi için cari oranın %29,25 oranında azaltılması ve finansal kaldıraç oranının %16,13 oranında artırılması gerekmektedir. Pegasus Hava Taşımacılığı A.Ş.'nin tam etkin olabilmesi için cari oranın %55,06 ve finansal kaldıraç oranının %87,99 oranında azaltılması gerekmektedir. Reysaş Taşımacılık ve Lojistik Ticaret A.Ş.'nin tam etkin olabilmesi için cari oranının %99,47, finansal kaldıraç oranının %99,96 oranında azaltılması gerekmektedir. Türk Hava Yolları A.O.'nun tam etkin olabilmesi için cari oranının %54,33 oranında artırılması finansal kaldıraç oranının %91,44 oranında azaltılması gerekmektedir.

2019 yılı potansiyel iyileştirme değerleri

2019 yılı finansal verileri kullanılarak yapılan analiz sonucunda DO & CO Aktiengesellschaft, GSD Denizcilik Gayrimenkul İnşaat Sanayi ve Ticaret A.Ş. ve Trabzon Liman İşletmeciliği A.Ş.'nin tam etkin olduğu tespit edilmiştir. Bu sebeple bu işletmelerin herhangi bir iyileştirme değeri bulunmamaktadır. Beyaz Filo Oto Kiralama A.Ş.'nin tam etkin olabilmesi için cari oranın %60,76 ve finansal kaldıraç oranının %39,41 oranında azaltılması gerekmektedir. Çelebi Hava Servisi A.Ş.'nin tam etkin olabilmesi için cari oranının %17,17 ve finansal kaldıraç oranının %89,65 oranında azaltılması gerekmektedir. Pegasus Hava Taşımacılığı A.Ş.'nin tam etkin olabilmesi için cari oranının %63,50 ve

finansal kaldıraç oranının %92,22 oranında azaltılması gerekmektedir. Reysaş Taşımacılık ve Lojistik Ticaret A.Ş.'nin tam etkin olabilmesi için cari oranın %91,43 ve finansal kaldıraç oranının %99,65 oranında azaltılması gerekmektedir. Türk Hava Yolları A.O.'nun tam etkin olabilmesi için cari oranının %60,56 azaltılması ve finansal kaldıraç oranının %151,11 oranında artırılması gerekmektedir.

5. SONUÇ

Doksanlı yıllardan sonra birçok faktöre bağlı olarak küresel rekabet ve ticaretin hızlı bir şekilde gelişmesi ile beraber tüm dünyada ve Türkiye'de lojistik sektörü stratejik bir öneme sahip olmuştur. Bu olgu doğrultusunda tüm dünyada ve Türkiye'de kara, hava, deniz ve demiryolları ulaştırma ve taşıma alanlarında yatırımlar yapılarak lojistik sektörünün alt yapısı geliştirilmektedir. Yapılan yatırımların etkinliklerinin izlenmesi ve değerlendirilmesi küresel ticarete rekabet avantajı sağlaması açısından son derece önemlidir. Lojistik etkinliğin ölçülmesi, teknolojik ilerlemeyi hızlandırmaya, yönetim kabiliyetini iyileştirmeye, kaynakları rasyonel olarak paylaşmaya, israfı azaltmaya ve işletmelerinin sürdürülebilir gelişimine katkıda bulunur. Bu bağlamda Türkiye'de de hem işletmelerin hem de makro düzeyde ülke genelinde lojistik performansların değerlendirilmesi ve gerek görülmesi durumunda gerekli müdahalelerin yapılması önem arz etmektedir. Ulaştırma ve depolama alanları, yapılan yatırımlar içinden pay alma bakımından lojistik sektörü içinde önemli iki alandır. Tüm dünyada ve Türkiye'de özellikle ulaştırma alanına yapılan yatırımların sosyal, ekonomik ve finansal etkisi stratejik öneme sahiptir.

Bu çalışmada Borsa İstanbul'da ulaştırma ve depolama sektöründe faaliyet gösteren halka açık işletmelerin 2018 ve 2019 yıllarında VZA yöntemi ile görece etkinliğinin değerlendirilmesi, etkin olmayan işletmelerin tam etkin olabilmeleri adına iyileştirme değerlerinin tespit edilmesi ve her iki yıldaki ortalama etkinliğin karşılaştırılması amaçlanmıştır. Yapılan analizler sonucunda, 2018 yılında Beyaz Filo Oto Kiralama A.Ş., GSD Denizcilik Gayrimenkul İnşaat Sanayi ve Ticaret A.Ş. ve Trabzon Liman İşletmeciliği A.Ş.'nin tam etkin olduğu, diğer 5 işletmenin ise tam etkin olmadığı anlaşılmıştır. 2019 yılında DO & CO Aktiengesellschaft, GSD Denizcilik Gayrimenkul İnşaat Sanayi ve Ticaret A.Ş. ve Trabzon Liman İşletmeciliği A.Ş.'nin tam etkin olduğu, diğer 5 işletmenin ise tam etkin olmadığı tespit edilmiştir. Etkin olmayan işletmeler, tespit edilen iyileştirme değerleri dikkate alınarak cari oranlarında ve finansal kaldıraç oranlarında iyileştirmeler yapmalıdır. Cari orandaki iyileştirmeler dönen varlıklar ve kısa vadeli kaynakların, finansal kaldıraç oranındaki iyileşmeler ise yabancı kaynak finansmanının istenilen düzeye çekilmesi sonucu gerçekleşecektir. DO & CO Aktiengesellschaft'ın 2019 yılı etkinlik değeri bir önceki yıla göre artış göstermiştir. Bu durum adı geçen işletmenin ifade edilen iyileştirmeleri yaptığını göstermektedir. Çalışmadaki en dikkat çekici görece etkinlik değerindeki düşüş Beyaz Filo Oto Kiralama A.Ş.'de meydana gelmiştir. 2018 yılında tam etkin olan Beyaz Filo Oto Kiralama A.Ş.'nin 2019 yılında etkinlik değeri düşüş göstermiştir. Bu durum Beyaz Filo Oto Kiralama A.Ş.'nin 2019 yılında görece etkinlik sıralamasında beşinci sıraya düşmesine sebep olmuştur. Beyaz Filo Oto Kiralama A.Ş.'nin yanı sıra Çelebi Hava Servisi A.Ş., Pegasus Hava Taşımacılığı A.Ş., Reysaş Taşımacılık ve Lojistik Ticaret A.Ş. ve Türk Hava Yolları A.O.'nin etkinlik değerleri 2019 yılında 2018 yılına göre düşüş göstermiştir. 2019 yılında etkinlik düzeyi düşen bu işletmeler belirtilen iyileştirme değerleri ölçüsünde cari oran ve finansal kaldıraç oranlarını istenilen düzeye çekebilecek stratejiler geliştirmelidir. GSD Denizcilik Gayrimenkul İnşaat Sanayi ve Ticaret A.Ş. ve Trabzon Liman İşletmeciliği A.Ş.'nin her iki yılda da tam etkin olması sebebiyle bu işletmelerin amaçlarını gerçekleştirmede başarılı olduğu söylenebilir.

İşletmelerin 2019 yılındaki ortalama etkinlik düzeylerinde 2018 yılına göre düşüş gözlemlenmiştir. Bu sebeple Borsa İstanbul özelinde lojistik sektörünün amaçlarını gerçekleştirmekten uzaklaştığı söylenebilir. Bu durum, Borsa İstanbul'daki lojistik sektörde faaliyet gösteren işletmeler açısından olumsuz bir gösterge olarak ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada yapılan analiz sonuçları referans alınarak lojistik sektörünün en önemli alanları olan ulaştırma ve depolama alanlarının etkinlik düzeyi artırılabilir.

Çalışma finansal girdi ve çıktılarının kullanıldığı, lojistik işletmelerin görece etkinliklerini VZA yöntemini kullanarak ele alması sebebiyle özgün bir nitelik taşımaktadır. Zira ulusal literatürde finansal girdi ve çıktılarının kullanıldığı, lojistik işletmeleri konu alan ve VZA yöntemiyle etkinlik ölçümü yapan güncel bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Bu çalışma aynı koşullar altında faaliyet gösteren aynı

sektördeki daha geniş kapsamlı işletmeler ya da işletmelerin kollarına/teşkilatlarına uygulanarak geliştirilebilir. Bunun yanında kullanılan değişkenlere yeni değişkenler ilave edilerek çalışma farklı sektörlerle genişletilebilir.

KAYNAKÇA

- Altın, H. (2010). Küresel Kriz Ortamında İMKB Sınai Şirketlerine Yönelik Finansal Etkinlik Sınaması: Veri Zarflama Analizi Uygulaması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 15-30.
- Ata, H. A. ve Yakut, E. (2009). Finansal Performansa Dayalı Etkinlik Ölçümü: İmalat Sektörü Uygulaması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(2), 80-100.
- Aydemir, Z. C. (2002). Bölgesel Rekabet Edebilirlik Kapsamında İllerin Kaynak Kullanım Görece Verimlilikleri: Veri Zarflama Analizi Uygulaması. Devlet Planlama Teşkilatı Uzmanlık Tezi, Yayın (2664).
- Behdioğlu, S. ve Özcan, G. (2009). Veri Zarflama Analizi ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 301-326.
- Bougnol, M. L., & Dulá, J. H. (2006). Validating DEA as a Ranking Tool: An Application of DEA to Assess Performance in Higher Education. *Annals of Operations Research*, 145(1), 339-365.
- Cooper, W. W., Seiford, L. M. & Zhu, J. (Eds.). (2011). Handbook on Data Envelopment Analysis (Second Edition). Dordrecht: Springer Science & Business Media.
- Çelik, İ., ve Ayan, S. (2017). Veri Zarflama Analizi ile İmalat Sanayi Sektörünün Finansal Performans Etkinliğinin Ölçülmesi: Borsa İstanbul'da Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 8(18), 56-74.
- Demirci, A. (2018). Teori ve Uygulamalarla Veri Zarflama Analizi. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Deran, A., Arslan, S. ve Köksal, A. G. (2014). İşletmelerde Lojistik Maliyetlerin Hesaplanması. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Dubinina, M. V., Luhova, O. I. & Kuznetsov, A. A. (2019). Application of Fair Value in the Accounting, Control and Reporting for Ukraine in Accordance with International Financial Reporting Standarts. *Financial and Credit Activity: Problems of Theory and Practice*, 4(31), 112-124.
- Dyson, R. G., Allen, R., Camanho, A. S., Podinovski, V. V., Sarrico, C. S. & Shale, E. A. (2001). Pitfalls and Protocols in DEA. *European Journal of Operational Research*, 132(2), 245-259.
- Ersoy, Y. & Tehci, A. (2020). Lojistik Pazarlama: Lojistik Hizmetleri Alanında Faaliyette Bulunan İşletmelerde Veri Zarflama Analizi ile Etkinlik Ölçümü. *The Journal of International Scientific Researches*, 5(1), 1-9.
- Fenyves, V., Tarnóczy, T. & Zsidó, K. (2015). Financial Performance Evaluation of Agricultural Enterprises with DEA Method. *Procedia Economics and Finance*, 32(15), 423-431.
- Hofmarcher, M. M., Paterson, I., & Riedel, M. (2002). Measuring Hospital Efficiency in Austria—a DEA Approach. *Health Care Management Science*, 5(1), 7-14.
- Kavak, B. ve Cihangir, M. (2019). Sigorta Şirketlerinin Etkinlik Düzeylerinin Saptanması: Borsa İstanbul'da Yer Alan Sigorta Şirketleri Üzerine VZA Modeliyle Bir Uygulama. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 115-128.
- Kulik, J. (2017). Technical Efficiency and the Methods of Its Measurement. *Ekonometria*, 3(57), 72-87.
- Larson, P. D. (2021). Relationships between Logistics Performance and Aspects of Sustainability: A Cross-Country Analysis. *Sustainability*, 13(2), 623.
- Lee, P. F., Lam, W. S., & Lam, W. H. (2021). Evaluation and Improvement of the Efficiency of Logistics Companies with Data Envelopment Analysis Model. *Engineering Journal*, 25(6), 45-54.
- Min, H. & Jong Joo, S. (2006). Benchmarking the Operational Efficiency of Third Party Logistics Providers Using Data Envelopment Analysis. *Supply Chain Management*, 11(3), 259-265.

Borsa İstanbul'a Kayıtlı Ulaştırma ve Depolama Sektörü İşletmelerinin Etkinlik Değerlendirmesi: Veri Zarflama Analizi Uygulaması

- Min, H., & Joo, S. (2009). Benchmarking Third-Party Logistics Providers Using Data Envelopment Analysis: an Update. *Benchmarking: an International Journal*, 16(5), 572–587.
- Neely, A., Gregory, M., & Platts, K., (2005). Performance Measurement System Design: A Literature Review and Research Agenda. *International Journal of Operations & Production Management*, 25(12):1228-1263.
- Ottosson, M., & Kindström, D. (2016). Exploring Proactive Niche Market Strategies in the Steel Industry: Activities and Implications. *Industrial Marketing Management*, 55, 119-130.
- Özden, H. Ü. (2008). Veri Zarflama Analizi (VZA) ile Türkiye'deki Vakıf Üniversitelerinin Etkinliğinin Ölçülmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 167-185.
- Pulina, M., Detotto, C., & Paba, A. (2010). An Investigation into the Relationship between Size and Efficiency of the Italian Hospitality Sector: A Window DEA Approach. *European Journal of Operational Research*, 204(3), 613-620.
- Suvacı, B. (2016). Sosyal Bilimler Veri Tabanında Yayımlanan Lojistik ve Tedarik Zinciri Makalelerinin Bibliyometrik Profili. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25), 263-281.
- Tektüfekçi, F. (2010). İMKB'ye Kayıtlı Halka Açık Teknoloji Şirketlerinde Finansal Etkinliğin Veri Zarflama Analizi (VZA) ile Değerlendirilmesi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 69-77.
- Thi, H. X. H. (2019). Application of DEA Model to Evaluate the Performance of Logistics Enterprises in Vietnam, *International Research Journal of Advanced Engineering and Science*, 4(4), 146-149.
- UTİKAD Lojistik Sektörü Raporu 2020, <https://www.utikad.org.tr/images/HizmetRapor/utikadlojistiksektoruraporu2020-53923.pdf> 10.11.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Zhiyong, W., & Xiuhui, Q. (2010). Financial Input-Output Efficiency Analysis of Water-Transporting Logistics Enterprises in China Based on DEA. In 2010 International Conference on e-Business and e-Government. 5172-5175.
- <https://www.ifrs.org/> 11.09.2020 tarihinde erişilmiştir.

DETERMINANTS OF HEALTH EXPENDITURES IN THE WORLD: A PANEL DATA ANALYSIS

Seyhan ÇİL KOÇYİĞİT

Prof. Dr. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İİBF Sağlık Yönetimi Bölümü, Öğretim Üyesi

E-posta: seyhan.cil@hbv.edu.tr ORCID: 0000-0003-1012-3605

İlknur ARSLAN ÇİLHOROZ

Doktora Öğrencisi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi Bölümü

E-posta: ilknur.arslan@hbv.edu.tr ORCID: 0000-0003-4030-0158

Makale geliş tarihi: 12.10.2021 Makale kabul tarihi: 15.12.2021 iThenticate benzerlik oranı: % 17

Kaynak gösterimi (APA 6):

Çil Koçyiğit, S., & Arslan Çilhoroz, İ. (2021). Determinants of Health Expenditures In The World: A Panel Data Analysis. *International Journal of Business, Economics and Management Perspectives (IJBEMP)*, 5(2), 772-784.

DETERMINANTS OF HEALTH EXPENDITURES IN THE WORLD: A PANEL DATA ANALYSIS

ABSTRACT

Health expenditure is the main indicators used by policy makers in the macro and micro environment. This study, it is aimed to reveal the determinants of health expenditures of all countries in the world. No sample selection was made within the scope of the study. The data of all the countries of the world were tried to be accessed. Data collection was carried out with the World Bank database. 2010-2016 panel data of 163 countries were used. The obtained data were subjected to Least Squares (OLS) regression analysis, which is a multivariate analysis type. EViews pro19 and SPSS programs were used for analysis. According to the results of these studies health expenditures increase as income, population age over 65, unemployment rate, and urbanization rate increase. It was observed that inflation did not have a statistically notable effect on health expenditures. Developing policies to change the lifestyles of individuals in terms of preventing unemployment in countries, proportional distribution of health services to urban and rural populations and reducing chronic diseases is of great importance in terms of improving health outcomes.

Keywords: Health Expenditure; Unemployment, GDP; Inflation; Elderly Population

JEL Classification Codes: I15, H30, E62

DÜNYADA SAĞLIK HARCAMALARININ BELİRLEYİCİLERİ: PANEL VERİYE DAYALI BİR ANALİZ

ÖZ

Sağlık harcamaları, makro ve mikro ortamda politika yapıcılar tarafından kullanılan temel göstergelerdir. Bu çalışmanın amacı dünyadaki tüm ülkelerin sağlık harcamalarının belirleyicilerini ortaya koymaktır. Araştırma kapsamında örneklem seçimi yapılmamıştır. Tüm dünya ülkelerinin verilerine ulaşılmaya çalışılmıştır. Veri toplama, Dünya Bankası veri tabanı ile gerçekleştirilmiştir. 163 ülkenin 2010-2016 panel verileri kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen veriler, çok değişkenli bir analiz türü olan En Küçük Kareler (OLS) regresyon analizine tabi tutulmuştur. Analiz için EViews pro19 ve SPSS programları kullanılmıştır. Gelir, 65 yaş üzeri nüfus oranı, işsizlik oranı kentleşme arttıkça sağlık harcamaları da artış göstermektedir. Enflasyonun sağlık harcamaları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Sağlık politikası yapıcıların ülkelerindeki işsizliğin önüne geçmesi, kent ve kırsal nüfusta sağlık hizmetlerinin orantılı dağıtılması ve kronik hastalıkların azaltılması yönünde kişilerin yaşam tarzlarını değiştirmeye yönelik politikalar sağlık sonuçlarının iyileştirilmesi açısından büyük önem arz etmektedir

Anahtar Kelimeler: Sağlık Harcamaları, GSYİH, Enflasyon, İşsizlik, Bağımlı Nüfus, Kentsel Nüfus

JEL Sınıflandırma Kodları: I15, H30, E62

1. INTRODUCTION

Although the health systems of countries differ, it is seen that the expenditures for health tend to increase. When the historical change in health expenditures is examined, it has increased from 3% of the share in GDP in 1948 to 7.9% in 1997 (Self and Grabowski, 2003) and 10% in 2017 (WHO, 2019). Health expenditure is increasing faster than GDP in many countries (Rana, 2020). After the economic crisis in 2009, the World Health Organization (WHO) carried out various studies in order to keep the investments made in health and health expenditures under control (Mihalyi, 2012).

One of the most important reasons for the increase in health expenditures in the national health insurance program is the use of services. Many studies prove that a free healthcare service increases the use of services and consequently increases health expenditure (Taubman et al., 2014; Finkelstein et al., 2012; Wherry and Miller, 2016). In studies by Kleiman (1974) and Newhouse (1977), it has been revealed that income is defined as the most main factor explaining dissimilar between countries in terms of the level and growth of health expenditures. Apart from income, he has been involved in other studies in the literature that address variables that increase health expenditure. The aging of the population is shown as the main factor among the reasons for the difference in health expenditures between countries (Culyer, 1988, Leu, 1986). Although the relationship between the aging of the population and health expenditures has been discussed in many different areas, a common idea has still not been reached. (Meijer et al., 2013; Payne et al, 2007).

Moreover, the number of surgical procedures and specific medical stuff. (Baker and Wheeler, 1998 ;Weil, 1995); research and development expenditures specific to healthcare services (Okunade and Murthy, 2002); infant deaths and life expectancy at birth (Kiross et al. 2020,Dregen and Reimers, 2005); and the development of technology (Newhouse, 1992 Jones, 2004; García and Manrique, 2012) were involved in studies as determinants of health expenditures. Apart from these, urbanization can be considered as a determinant of access to modern and high-budget health services (Blomqvist, 1997) other health centers and Hospitals providing quality health services are found in the cities. As a result, people can use more health services if they live in cities (Zhou and Tian, 2011).

Most of the studies on the subject have focused on OECD countries and have examined their health expenditure from an economic perspective. Few studies have provided a global perspective using a vast country case (Baltagi and Moscone 2010; Hartwig 2008; Rana, 2020). In this study, differently, all countries in the world were examined and the determinants of health expenditures were emphasized. In this sense, the aim of this study was to reveal the determinants of health expenditures in all the countries.

2. LITERATURE REVIEW

When the literature on health expenditures was examined, a search was made in the Web of Science database as of February 21, 2021 with the keywords “health expenditure” and “health spending” and it was seen that there were “984” studies.

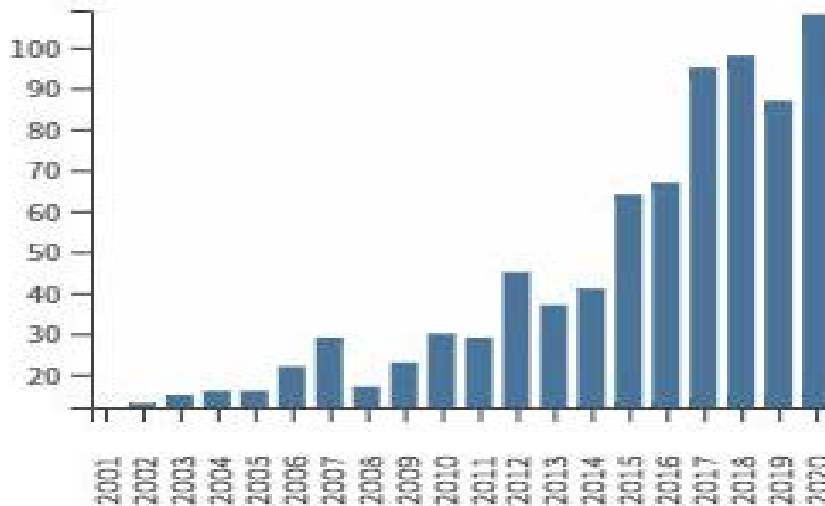


Figure 1 Distribution of Publications by Years

Figure 1 shows the increased rates of the publications over the years. Accordingly, it has become a popular subject by showing an increasing trend especially after 2015. Among these studies, with the most cited study “1010”, Xu et al. (2003) examined household catastrophic health expenditures with multiple analysis methods. Catastrophic health expenditure is the financial contribution of a household to the health system that exceeds 40% of the remaining income after their livelihood needs are met. As a result of the study, the disastrous spending rates were found to be the highest in transition and some Latin American countries in countries. Health insurance, low payment capacity and availability of healthcare services that require payment are three important factors that create catastrophic expenditures. They also found that people, especially those living in poor households, can avoid catastrophic health expenditures by providing greater financial risk protection and minimizing a health system's dependence on out-of-pocket payments.

Another study with the most citations was made by Hall and Jones (2007). In the results of study, It reveals that health expenditure is a superior commodity whose income elasticity is well above one. The marginal benefit of consumption is the result of the increase and enrichment of people's consumption habits over time. It paves the way for the growth in health expenditures in order to extend the life expectancy of people or to make them better quality.

In the study conducted by Hitiris and Posnett (1992), they revealed that income elasticity and GDP are factors affecting health expenditures.

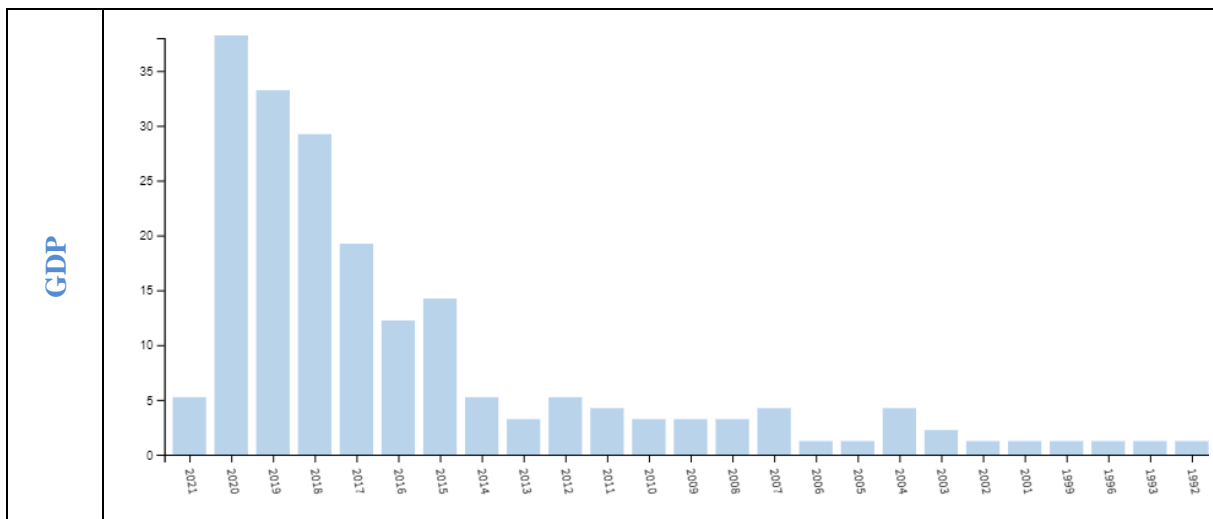
Gerdtham and Jönsson (2000) found that the use of primary health care services reduces health expenditures and physicians' pricing method affects health expenditures. In addition, they stated that the payment method made per service causes higher expenses than the payment method made per person.



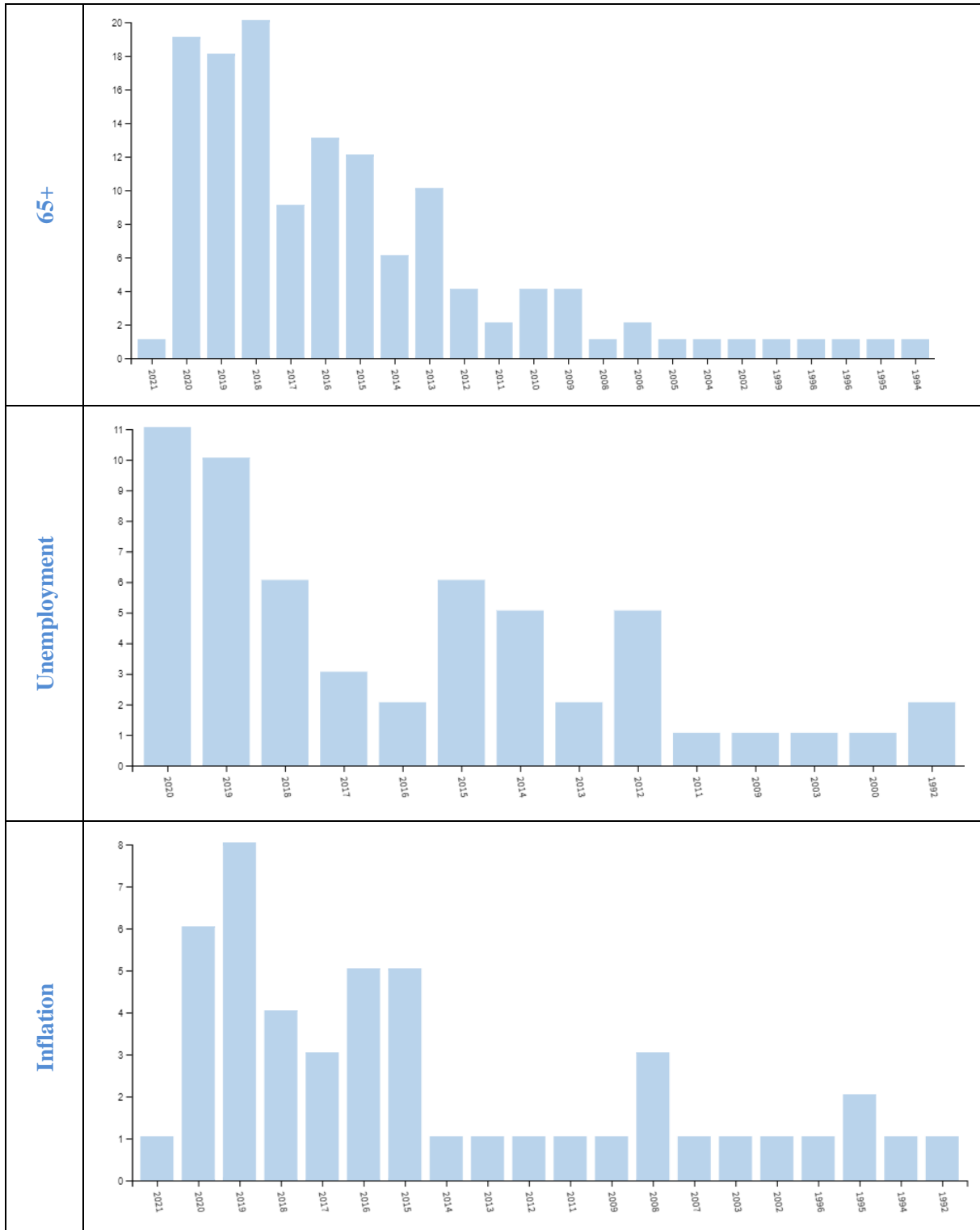
Figure 2 Journals with the Most Publications

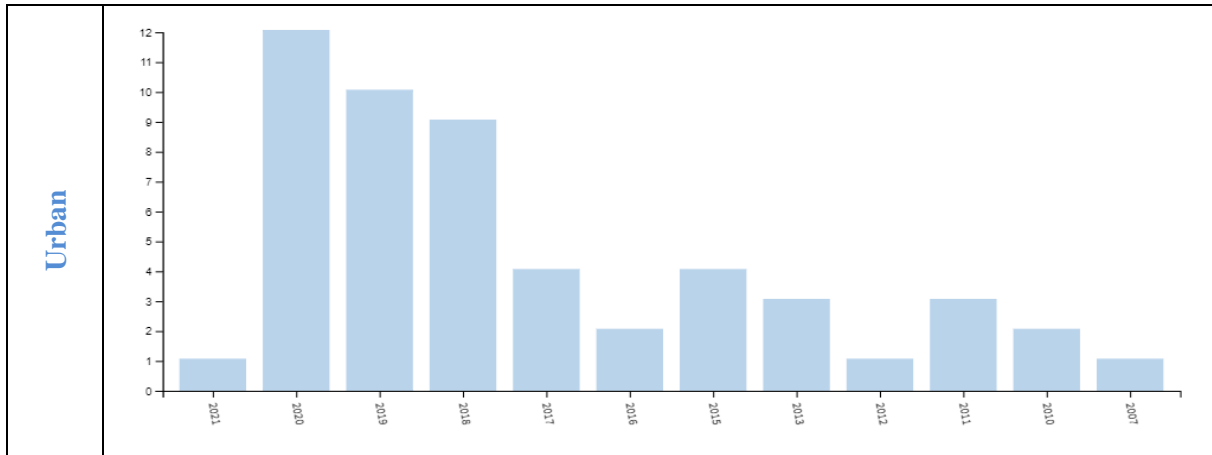
"Health Affairs" is the journal that has the most publications on health expenditures. This comes from the Lancet, Value in Health, International Journal for Equity in Health and Plos One.

When studies based on factors affecting health expenditures are examined, there are income, inflation, dependent population and unemployment. Study countries examining these factors are included in Figure 2.



Determinants of Health Expenditures In The World: A Panel Data Analysis





Studies on income began to be published in 1992, studies on the population aged 65 and over in 1994, studies on unemployment in 1992, studies on inflation in 1992, and studies on urbanization in 2007.

In addition, the most studies on income, Unemployment and Urbanization were carried out in 2020, on Inflation in 2019, and on 65+ in 2018.

3. METHOD

In this part of the research, the aim of the research, the universe and its sampling, data collection method, research variables, and data analysis will be discussed.

3.1. Aim of the Study

This study aimed to reveal the determinants of health expenditures of all countries.

3.2. The Population and Sample of the Study

Study data was collected through OECD and World Bank databases.

3.3. Study Variables

Within the scope of this research, the GDP, unemployment rate, urban population, population over 65 as the independent variables, and deaths due to health expenditure as the dependent variable were determined. Data cover the years 2010-2016. The reason for this is that complete and regular data are available between these years in terms of study variables. Also, logarithmic transformation was applied to the variables. In this way, the normality of the variables is guaranteed (Moody, 2009: 13). Annotated information about the study variables is presented in Table

Table 1. Explanations on Variables

| Variables | Description |
|------------------------------|---|
| Independent variables | |
| LogGDP | Gross domestic product per capita (\$) |
| Logurban | Population living in urban area (%) |
| Loginflation | Annual inflation based on consumer prices (%) |
| Logunemployment | Unemployed rate in total workforce (%) |
| Log65+ | Proportion of the population over 65 (%) |
| Depented Variables | |
| Logexpenditure | Total health expenditure per capita (\$) |

2.4. Data Analysis

In the study, it was tried to reach the aims of the study by using panel ordinary least squares regression (OLS) reach to achieve the aims of the study. SPSS 22 and Eviews Pro19 statistic programs were used for analyzing.

4. FINDINGS

In this section, descriptive statistics, correlation coefficients, and OLS regression analysis results related to the variables used in the study will be given.

Table 2. Descriptive Statistics for Variables (N = 163 * 7 = 1141)

| | Logexp. | Loginflation | LogGDP | Log65+ | Logunemp. | Logurban |
|--------------------|----------------|---------------------|---------------|---------------|------------------|-----------------|
| Mean | 6.323147 | 0.998976 | 9.225259 | 1.817268 | 1.754743 | 3.934833 |
| Standard deviation | 1.356034 | 1.203130 | 1.189914 | 0.743341 | 0.864289 | 0.490634 |

In Table 2, the mean (Mean) and standard deviation (SS) values of the variables are given. Accordingly, the average health expenditures was found to be 6.32 (\pm 1.35).

Table 3. Descriptive Statistics for Variables (N = 163 * 7 = 1141)

| Variables | Loginflation | LogGDP | Log65+ | Logunemp, | Logurban |
|------------------|---------------------|---------------|---------------|------------------|-----------------|
| Loginflation | 1,00 | | | | |
| LogGDP | -0,38 | 1,00 | | | |
| Log65+ | -0,34 | 0,60 | 1,00 | | |
| Logunemp. | -0,07 | 0,22 | 0,38 | 1,00 | |
| Logurban | - 0,27 | 0,75 | 0,45 | 0,29 | 1,00 |

When Table 3 is examined, the highest correlation coefficient was 0.75. In this case, it was observed that no situation would cause multiple connection problems between the variables.

Table 4. OLS Regression Analysis

| Variables | Std. Beta Coef. | t | P | VIF | F | p | Adj. R² | Durbin-Watson |
|------------------|------------------------|----------|----------|------------|----------|----------|---------------------------|----------------------|
| Loginflation | 0.001473 | -0,12 | 0,905 | 2,32 | 1687,18 | 0,000 | 0,880 | 2,03 |
| LogGDP | 0.833240 | 42,12 | 0,000 | 2,11 | | | | |
| Log65+ | 0.379426 | 15,43 | 0,000 | 1,79 | | | | |
| Logurban | 0.170111 | 5,75 | 0,000 | 1,07 | | | | |
| Logunemp. | 0.100144 | 3,98 | 0,000 | 1,10 | | | | |

In Table 4, the results of the OLS regression analysis revealing the status of the variables affecting health expenditures are given. Accordingly, the regression model established was found to be statistically significant (F=1687.18; p<0.05).

The model made a statistically significant contribution to the population, the population rate over 65 years, the urban population rate, and the unemployment rate (p <0.05). In other words, as income, population rate over 65, urbanization and unemployment increase, health expenditures also increase. Also, it was observed that inflation important effect on health expenditures (p> 0.05).

It was demonstrated by the VIF statistics, which there was no multicollinearity problem between the variables and by the Durbin-Watson statistics, in which there was no autocorrelation

problem. Scores for both statistics ranged within normal ranges (Durbin-Watson: 1.50-2.50; VIF: 1.00-10.00). In this direction, the fixed effect model has been used.

5. DISCUSSION AND CONCLUSION

This study aimed to reveal the determinants of health expenditures of all countries. According to the results of these studies health expenditures increase as income, population age over 65, unemployment rate, and urbanization increase. It was observed that inflation did not have a statistically important impact on health expenditures. When the literature is examined, it is seen that there are studies alike to the results of this research. Information on these studies is presented below.

In the studies carried out by Hitiris and Posnett (1992); Erdil and Yetkiner (2009); Gerdtham and Löthgren (2000); Gerdtham and Löthgren (2002); Di Matteo (2005); Mehrara et al. (2012); Murthy and Okunade (2009); Acemoğlu et al. (2013); Pakdaman et al. (2019); Samadi and Rad (2013); Furuoka et al (2011); Lai (2018); Rahman (2008), it was found as the most important determinant of income health expenditure. So health expenditure is lower in low-income countries than in high-income countries. In a study by Gerdtham (1998), it was revealed that the use of preventive healthcare services reduced health expenditures. Moscone Tosetti (2010) found that Since healthcare is a necessity, demand elasticity is almost absent.

In a study by Blazquez-Fernández et al. (2017) they concluded that there was a significant relationship between unemployment and health expenditures supporting this study. As unemployment increased, health expenditure also increased. In the studies carried out by Sposato and Saposnik (2012); Yetim et al. (2020) no significant difference was found between health expenditures and unemployment.

It is a fact that People living in urban areas have higher access and usage rates to health services than those living in rural areas. This reveals that health spending is higher in urban areas. In the studies by Samadi and Rad (2013); Leu, and Schaub (1985); Gbesemete and Gerdtham (1992); Jiménez-Rubio (2011) It has been observed that there was a positive relationship between urbanization and health expenditures. In a study by Gerdtham and Jönsson (1991), they concluded that this relationship was negative.

Chronic diseases increase with aging. This causes an increase in health expenditures. It has been revealed that there is a positive relationship between increases in health expenditures in high- and middle-income countries where aging is rapidly increasing (Samadi and Rad, 2013). Besides, in a study by Noy (2011); Pascual-Saez et al. (2017) found a significant relationship between aging and health expenditure. Hakkinen et al. (2008) found that the total expenditures of the elderly on health and care increase with age. It has been observed that there is a positive relationship between age and health expenditures for psychiatric service and health center patients. They also stated that health expenditures could result from changes in long-term care and the tendency to switch to medical technology, rather than just gender and age (Hakkinen ve diğerleri, 2008).

Dhoro et al. (2016) Orphan et al. (2020) revealed a negative relationship between inflation and health expenditures. Apart from that, Boachie et al. (2014); Taskaya and Demirkiran (2016) Nyamwange (2012); They could not find a significant relationship between health expenditures and inflation. This supports the findings of this study.

Health expenditure is the main indicators used by policy makers in the macro and micro environment. In many countries, health expenditures are increasing more than income.

Policies to change people's lifestyles are of great importance in terms of improving health outcomes to prevent unemployment in the country of health policymakers, distributing health services proportionally in urban and rural populations, and to reduce chronic diseases.

As this study has reflected the indicators of 163 countries, the results and scope are considered to be generalizable and can help policymakers make long-term decisions with this study. It is believed that studies on cost-effectiveness analysis are needed to manage increasing health expenditures.

This study, which provides various contributions to the literature, has some limitations. First, the results obtained here are evaluated according to the independent and dependent variables discussed in this study. It may be possible to achieve other results with other variables. This study was carried out

based on data from 2010-2016. Taking these limitations into account in new studies may increase the scope of the studies and the generalizability of the results.

REFERENCES

- Acemoglu, D.- Finkelstein, A. - Notowidigdo, M. J. (2013), “Income and Health Spending: Evidence from Oil Price Shocks”, *Review of Economics and Statistics*, 95 (4), 1079-1095.
- Baker, L. C. - Wheeler, S. K. (1998), “Managed Care and Technology Diffusion: The Case of MRI: Could Managed Care Inhibit the Spread of Beneficial Technologies? One Case Study—Magnetic Resonance Imaging—Provides Some Answers”, *Health Affairs*, 17 (5), 195-207.
- Baltagi, B. H. - Moscone, F. (2010), “Health Care Expenditure and Income in the OECD Reconsidered: Evidence from Panel Data”, *Economic Modelling*, 27 (4), 804-811.
- Blazquez-Fernández, C.- Cantarero-Prieto, D. - Pascual-Saez, M. (2017), “Health Expenditure and Socio-Economic Determinants of Life Expectancy in the OECD Asia/Pacific Area Countries”, *Applied Economics Letters*, 24 (3), 167-169.
- Blomqvist, Å. G. - Carter, R. A. (1997), “Is Health Care Really a Luxury?”, *Journal of Health Economics*, 16 (2), 207-229.
- Boachie, M. K.- Mensah, I. O.- Sobiesuo, P.- Immurana, M.- Iddrisu, A. A. - Kyei-Brobby, I. (2014), “Determinants of Public Health Expenditure in Ghana: A Cointegration Analysis”, *J Behav Econ Finance Entrep Account Transp*, 2 (2), 35-40.
- Culyer, A.J. (1988). *Health Care Expenditures in Canada: Myth and Reality, Past and Future* (No. 82). Canadian Tax Foundation.
- De Meijer, C. - Wouterse, B. - Polder, J. - Koopmanschap, M. (2013), “The Effect of Population Aging on Health Expenditure Growth: A Critical Review”, *European Journal of Ageing*, 10 (4), 353-361.
- Dhoro, N. L.- Chidoko, C.- Sakuhuni, R.C. - Gwaindepi, C. (2011), “Economic Determinants of Public Health Care Expenditure in Zimbabwe”, *International Journal of Economic Research*, 2 (6), 13-25.
- Di Matteo, L. (2003), “The Income Elasticity of Health Care Spending”, *the European Journal of Health Economics*, 4 (1), 20-29.
- Di Matteo, L. (2005), “The Macro Determinants of Health Expenditure in the United States and Canada: Assessing the Impact of Income, Age Distribution and Time”, *Health Policy*, 71 (1), 23-42.
- Dreger, C. - Reimers, H. E. (2005), *Health Care Expenditures in OECD Countries: A Panel Unit Root and Cointegration Analysis*. Available At SSRN 651985.
- Erdil, E.- Yetkiner, I. H. (2009), “The Granger-Causality Between Health Care Expenditure and Output: A Panel Data Approach”, *Applied Economics*, 41 (4), 511-518.
- Finkelstein, A. -Taubman, S.- Wright, B.- Bernstein, M.- Gruber, J.- Newhouse, J. P. ... - Oregon Health Study Group. (2012), “The Oregon Health Insurance Experiment: Evidence from the First Year”, *the Quarterly Journal of Economics*”, 127(3), 1057-1106.
- Furuoka, F.- Lim, B. F. Y.- Kok, E.- Hoque, M. Z. - Munir, Q. (2011), “What are the Determinants of Health Care Expenditure?”, *Empirical Results from Asian Countries*. *Sunway Academic Journal*, 8, 12-25.
- García Perea, P. - Manrique Simón, M. I. (2012), *Estrategias de Reforma de Los Sistemas Sanitarios in la UEM*, *Boletín Económico/Banco de España*, Noviembre 2012, 67-80.
- Gbesemete, K.P. - Gerdtham, U. G. (1992), “Determinants of Health Care Expenditure in Africa: A Cross-Sectional Study”, *World Development*, 20 (2), 303-308.

- Gerdtham, U. G. - Jönsson, B. (1991), "Conversion Factor Instability in International Comparisons of Health Care Expenditure", *Journal of Health Economics*, 10 (2), 227-234.
- Gerdtham, U. G. - Jönsson, B. (2000), "International Comparisons of Health Expenditure: Theory, Data and Econometric Analysis", in *Handbook of Health Economics* (1), 11-53, Elsevier.
- Gerdtham, U. G. - Löthgren, M. (2000), "On Stationarity and Cointegration of International Health Expenditure and GDP", *Journal of Health Economics*, 19 (4), 461-475.
- Gerdtham, U. G. - Löthgren, M. (2002), "New Panel Results on Cointegration of International Health Expenditure and GDP", *Applied Economics*, 34 (13), 1679-1686.
- Gerdtham, U. G.- Jönsson, B.- Macfarlan, M.-Oxley, H. (1998), *The Determinants of Health Expenditure in the OECD Countries: A Pooled Data Analysis*, in *Health, The Medical Profession, and Regulation* (Pp. 113-134). Springer, Boston, MA.
- Hakkinen, U.- Martikainen, P.- Noro, A.- Nihtila, E. - Peltola, M. (2008), "Aging, Health Expenditure, Proximity To Death, and Income In Finland", *Health Econ. Pol'y - L.*, 3, 165.
- Hall, R. E. - Jones, C. I. (2007), "The Value of Life and the Rise in Health Spending", *The Quarterly Journal of Economics*, 122 (1), 39-72.
- Hartwig, J. (2008), "What Drives Health Care Expenditure?—Baumol's Model of 'Unbalanced Growth' revisited", *Journal of Health Economics*, 27 (3), 603-623.
- Hitiris, T. - Posnett, J. (1992), "The Determinants and Effects of Health Expenditure in Developed Countries", *Journal of Health Economics*, 11 (2), 173-181.
- Jiménez-Rubio, D. (2011), "The Impact of Fiscal Decentralization on Infant Mortality Rates: Evidence from OECD Countries", *Social Science - Medicine*, 73 (9), 1401-1407.
- Jones, C. I. (2004), *Why Have Health Expenditure As a Share of GDP Risen So Much?* UC. Berkeley Working Papers.
- Kiross, G. T.- Chojenta, C.- Barker, D. - Loxton, D. (2020), "The Effects of Health Expenditure on Infant Mortality in Sub-Saharan Africa: Evidence from Panel Data Analysis", *Health Economics Review*, 10 (1), 1-9.
- Kleiman, E. (1974), *The Determinants of National Outlay on Health*, in *the Economics of Health and Medical Care* (Pp. 66-88). Palgrave Macmillan, London.
- Lai, G. (2018), "An Initial Investigation and Analysis of Healthcare Expenditures in Hong Kong", *International Journal of Healthcare Management*, 11 (4), 363-370.
- Leu, R. E. - Schaub, T. (1985), "More on the Impact of Smoking on Medical Care Expenditures", *Social Science - Medicine*, 21 (7), 825-827.
- Mehrara, M.- Fazaeli, A. A.- Fazaeli, A. A. - Fazaeli, A. R. (2012), "The Relationship Between Health Expenditures and Economic Growth in Middle East - North Africa (MENA) Countries", *International Journal of Business Management and Economic Research*, 3 (1), 425-428.
- Moscone, F. - Tosetti, E. (2010), "Health Expenditure and Income in the United States", *Health Economics*, 19 (12), 1385-1403.
- Murthy, V. N. - Okunade, A. A. (2009), "The Core Determinants of Health Expenditure in the African Context: Some Econometric Evidence For Policy", *Health Policy*, 91 (1), 57-62.
- Newhouse, J.P. (1977), "Medical-Care Expenditure: A Cross-National Survey", *The Journal of Human Resources*, 12 (1), 115-125.
- Newhouse, J.P. (1992), "Medical Care Costs: How Much Welfare Loss?", *Journal of Economic Perspectives*, 6 (3), 3-21.

- Noy, S. (2011), New Contexts, Different Patterns? A Comparative Analysis of Social Spending and Government Health Expenditure in Latin America and the OECD, *International Journal of Comparative Sociology*, 52 (3), 215-244.
- Nyamwange, M. (2012), Economic Growth and Public Healthcare Expenditure in Kenya (1982-2012).
- Okunade, A. A. - Murthy, V. N. (2002), "Technology As A 'Major Driver' of Health Care Costs: A Cointegration Analysis of the Newhouse Conjecture", *Journal of Health Economics*, 21 (1), 147-159.
- Pakdaman, M.- Geravandi, S., Askari, R.- Askarishahi, M. - Afzali, H. R. (2019), The Effect of Macroeconomic Indicators on Health-Care Expenditure in Iran, *Journal of Education and Health Promotion*, 8.
- Pascual-Saez, M.- Cantarero-Prieto, D. - Castañeda, D. (2017), Public Health Expenditure, GDP and the Elderly Population: A Comparative Study, *International Journal of Social Economics*.
- Payne, G. Laporte, A. Deber, R. - Coyte, P. C. (2007), "Counting Backward to Health Care's Future: Using Time-to-Death Modeling to Identify Changes in End-of-Life Morbidity and the Impact of Aging on Health Care Expenditures", *the Milbank Quarterly*, 85 (2), 213-257.
- Rahman, T. (2008), "Determinants of Public Health Expenditure: Some Evidence from Indian States", *Applied Economics Letters*, 15 (11), 853-857.
- Rana, R. H.- Alam, K., - Gow, J. (2020), "Health Expenditure and Gross Domestic Product: Causality Analysis by Income Level", *International Journal of Health Economics and Management*, 20 (1), 55-77.
- Samadi, A. - Rad, E. H. (2013), "Determinants of Healthcare Expenditure in Economic Cooperation Organization (ECO) Countries: Evidence from Panel Cointegration Tests", *International Journal of Health Policy and Management*, 1 (1), 63.
- Self, S. - Grabowski, R. (2003), "How Effective is Public Health Expenditure in Improving Overall Health?", *A Cross-Country Analysis. Applied Economics*, 35 (7), 835-845.
- Sposato, L.A. - Saposnik, G. (2012), "Gross Domestic Product and Health Expenditure Associated with Incidence, 30-Day Fatality, and Age At Stroke Onset: A Systematic Review", *Stroke*, 43 (1), 170-177.
- Taşkaya, S. - Demirkıran, M. (2016), "The Causality Relationship Between Inflation, Income and Health Expenditure", *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 15 (2), 127-131.
- Taubman, S.L., Allen, H. L., Wright, B. J., Baicker, K., - Finkelstein, A. N. (2014), "Medicaid Increases Emergency-Department Use: Evidence from Oregon's Health Insurance Experiment", *Science*, 343 (6168), 263-268.
- Weil, T.P. (1995), "Comparisons of Medical Technology in Canadian, German, and us Hospitals", *Journal of Healthcare Management*, 40 (4), 524.
- Wherry, L. R. - Miller, S. (2016), "Early Coverage, Access, Utilization, and Health Effects Associated with the Affordable Care Act Medicaid Expansions: A Quasi-Experimental Study", *Annals of Internal Medicine*, 164 (12), 795-803.
- World Health Organization. (2019), *Global Spending on Health: A World in Transition*, WHO Publication, Switzerland.
- Xu, K., Evans, D. B.- Kawabata, K.- Zeramdini, R.- Klavus, J. - Murray, C. J. (2003), "Household Catastrophic Health Expenditure: A Multicountry Analysis", *the Lancet*, 362 (9378), 111-117.
- Yetim, B.- İlgün, G.,-Çilhoroz, Y.- Demirci, Ş. - Konca, M. (2020), "The Socioeconomic Determinants of Health Expenditure in OECD: An Examination on Panel Data", *International Journal of Healthcare Management*, 1-5.

Zhou, X. - Tian, F. (2011), "A Comparative Study on the Health Care and Medical Service Consumption of Urban and Rural Households in China", *Journal of Economic Studies*.

SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLERİN İŞ-YAŞAM DENGESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: TRB-1 BÖLGESİ

Ahmet Fethi DURMUŞ

Doç. Dr. İnönü Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, Öğretim Üyesi,
E-posta: ahmet.durmus@inonu.edu.tr ORCID:0000-0001-6626-7291

Ebru BİLGİN

Doktora Öğrencisi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Muhasebe Finansman Bilim Dalı,
E-posta: ebruubilgin@gmail.com ORCID:0000-0002-6712-4951

Makale geliş tarihi: 21.10.2021 Makale kabul tarihi: 15.12.2021 iThenticate benzerlik oranı: % 19

Kaynak gösterimi (APA 6):

Durmuş, A. F., & Bilgin, E. (2021). Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: TRB-1 Bölgesi. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi (IJBEMP)*, 5(2), 785-797.

SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLERİN İŞ-YAŞAM DENGESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: TRB-1 BÖLGESİ

ÖZ

İş dünyasındaki artan rekabet iş yaşamının yanı sıra özel yaşamı da etkiler hale gelmiştir. Rekabete dayalı iş dünyasında maruz kalınan yoğun tempo ve uzun süreli çalışma bu iki yaşam arasındaki dengeyi bozmaktadır. İş-yaşam dengesi uyumunun çoğu kez sağlanmadığı mesleklerden biri de Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik (SMMM) mesleğidir. Mali müşavirler işletmelerin kuruluşundan başlayıp, kapanışına kadar beyan edilmesi gereken vergisel işlemleri, sosyal güvenlik kurumu ile ilişkili işlemleri, mükellefin bağlantılı olduğu diğer kurumlarla olan tüm süreçleri yürütmektedir. Bu süreçleri yürütürken birçok yasal mevzuatı takip etmesi gerekmektedir ve edindiği bilgilerle yüzlerce işlem yapmaktadır. Meslek mensupları arasındaki haksız rekabet, mükelleflerle yaşanan finansal zorluklar gibi mesleğin kendine özgü sorunları da meslek mensuplarının sorumluluklarını yerine getirirken yoğun bir stres yaşamalarına, aile ve özel yaşantılarından fedakârlık yapmak zorunda kalmalarına neden olmaktadır. Bu çalışma, TRB-1 bölgesinde (Elâzığ-Malatya-Bingöl-Tunceli illeri) faaliyet gösteren SMMM'lerin iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre sosyodemografik özellikler ile iş-yaşam dengesini ölçen alt boyutlar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Toplam çalışma saati, kendine zaman ve yaşamın işten ibaret olması boyutları arasında anlamlı bir farklılık göstermiştir. Mesai saatleri dışında çalışma durumunun, yaşamın işten ibaret olması boyutu arasında anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Serbest Muhasebeci Mali Müşavir, İş-Yaşam, İş-Yaşam Dengesi.

A STUDY ON WORK-LIFE BALANCE OF CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANTS: TRB-1 REGION

ABSTRACT

The increasing competition in the business world has become an impact on business life as well as private life. The intense pace and long-term work exposed in the competitive business world decays the balance between these two lives. Certified Public Accountant carry out tax transactions that must be declared starting from the establishment of the enterprises and until their closure, transactions related to the Social Security Institution, all processes with other institutions to which the taxpayer is connected. In carrying out these processes, he must follow many legal regulations and make hundreds of transactions with the information he has obtained. Unfair competition between professionals, payers, such as financial difficulties experienced with the issues that are unique to the profession in fulfilling the responsibilities of professionals to live a lot of stress, family and private life that leads to having to make a sacrifice. In this study, the relationship between work-life balance of freelance accountants working in the TRB-1 Region (Elâzığ-Malatya-Bingöl-Tunceli provinces) will be examined. According to the results obtained from the study, there was no significant difference between sociodemographic characteristics and the lower dimensions measuring work-life balance. It showed a significant difference between the dimensions of total working hours, Self-time and the fact that life consists of work. It was concluded that the out-of-hours work situation showed a significant difference between the dimensions of life consisting of work.

Key Words: Certified Public Accountant, Work-Life, Work-Life Balance

1. GİRİŞ

Son yıllarda teknolojideki hızlı değişim e-uygulamalar kapsamında; e-beyanname, e-defter, e-arşiv, e-fatura, e-irsaliye, e-tebliğ, Hazır Beyan Sistemi, Defter Beyan Sistemi, İnteraktif Vergi Dairesi uygulaması, Gelir ve Kurumlar Vergisi Standart İade Sistemi (GEKSİS), Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi (MUHSGK), Geri Kazanım Katkı Beyanı (GKKP) gibi onlarca uygulamanın ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu süreçleri uygulamak, mevzuatta yaşanan sık ve hızlı değişimleri takip etmek, meslek mensubu sayısında yaşanan artış ve sonucunda ücret ile ilgili ortaya çıkan haksız rekabet, meslek mensubunun ücret aldığı mükellefe hesap vermek durumunda olması, vergi idaresine karşı yükümlülüklerini yerine getirmesi oldukça yoğun mesai gerektiren süreçlerdir. Ayrıca bütün bunların yanı sıra ekonomik, teknolojik ve sosyal gelişmelerle beraber gelen değişiklikler ve yeni yasal düzenlemeleri takip etme zorunluluğu SMMM'lerin sürekli günceli takip etme ve daha fazla mesai harcama zorunluluğunu ortaya çıkarmaktadır.

Bu çalışmada, TRB-1 bölgesinde (Elâzığ-Malatya-Bingöl-Tunceli illeri) faaliyet gösteren SMMM'lerin iş-yaşam dengesi incelenmiştir. Çalışmanın ilk bölümünde iş-yaşam dengesi kavramına yönelik yapılan çalışmaları içeren literatür taramasına yer verilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde iş-yaşam dengesi kavramları arasındaki ilişki literatüre dayalı kavramsal olarak araştırılmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümü uygulamaya ait olup, TRB-1 bölgesinde (Elâzığ-Malatya-Bingöl-Tunceli illeri) faaliyet gösteren SMMM'lere yönelik gerçekleştirilen anket çalışması sonuçları ile kavramlar arasındaki ilişkiler test edilmiştir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde İş-yaşam dengesine yönelik yapılmış benzer araştırmalar ve sonuçlarına yer verilmektedir.

Akın vd. 2017 yılında yaptıkları çalışmada, ulusal yazında özellikle son 20 yılda önem arz eden iş yaşam dengesi diye geçen bu olguyu temel alan 17'si tez, 19'u makale olmak üzere, toplam 36 çalışmayı içerik analizi ile incelemiştir. Ele alınan çalışmalar, yayın yılına, ele aldığı sektöre, örnekleme, kullanılan ölçeklere ve ilişkili kavramlara göre değerlendirilmiştir. Çoğunlukla kullanılan yöntemin "anket" tekniği olduğu belirlenmiştir. İş-yaşam dengesi konusunu ana değişken olarak ele alan tezlerin büyük çoğunluğunun ampirik olduğu, sadece 2 tanesinin kavramsal olarak incelendiği belirlenmiştir. 2010 yılından sonra iş yaşam dengesi üzerine yapılan araştırma sayısının arttığı tespit edilmiştir.

Yumuk Günay vd. 2016 yılında yapmış oldukları çalışmada stres düzeyi yüksek olduğu düşünülen muhasebecilik mesleğini ele alarak iş stresi, tükenmişlik ve iş- aile yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi ampirik bir çalışma ile incelenmeye çalışmıştır. Oluşturulan modelde iş-aile yaşam dengesi alt boyutları bağımsız değişken olarak yer almıştır. İş-Aile yaşam dengesini ölçmek için kullanılan maddeler, Apaydın'ın 2011 yılında yapmış olduğu doktora tezinden alınmıştır. Araştırma sunucuna göre, iş stresi, aile-iş dengesinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma üzerindeki etkisinde tam bir aracılık rolüne sahiptir.

Sayın 2017 yılında yapmış olduğu çalışmada, SMMM'lerin iş-yaşam dengesini Diyarbakır evreni üzerinden incelemiş olup, çalışmaya 147 kişi katılmıştır. Araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formuyla birlikte İş-Yaşam Dengesi Ölçeği kullanılmıştır. Keşfedici faktör analizi sonucunda 4 faktör oluşmuştur. Faktörler sırasıyla, "kişisel yaşamın işe etkisi", "işin kişisel yaşama etkisi", "iş-yaşam gelişimi" ve "eşle beraber çalışmanın etkisi" olarak adlandırılmıştır. Yapılan analizlerde sadece eğitim ve medeni durumun çalışanların iş-yaşam dengelerinde anlamlı bir farklılık yarattığı ortaya çıkmıştır.

Delecta 2011 yılında yayımladığı makalede iş-yaşam dengesi terimini kavramsal olarak incelemiştir. İş-yaşam dengesi belirleyicilerini; kişisel, aile, iş ve organizasyon, sosyal çevre şeklinde gruplandırmıştır. İş-yaşam dengesizliğinin sonuçlarını da kişisel etkiler, aile etkileri, örgütsel etkiler olarak incelemiştir.

Ladva ve Andrew'in 2014 yılında yayımladığı makalenin amacı, çok uluslu dört muhasebe firmasında çalışan genç muhasebecilerin yönetim kontrolleri ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi yarı yapılandırılmış görüşmeler kullanarak incelemektir. Araştırmacılar, genç muhasebecilerle

görüşerek firmalarının zaman bütçeleme süreci, örgüt kültürü hakkındaki görüşleri ve iş-yaşam deneyimleri hakkında sorular yöneltmişlerdir. Birçok genç muhasebecinin iş-yaşam dengesinden memnun olmadıkları ağırdır ancak bu firmalarda sadece birkaç yıl olsa bile çalışmanın arzu edildiği görülmüştür. Genç muhasebecilerin iş-yaşam dengesi isteklerine rağmen uzun saatler çalışmayı tercih ettikleri keşfedilmiştir. Bu tercihin sebebi genç muhasebecilerin kimliklerini profesyonel olarak adlandırma isteğidir. Tüm görüşmeciler için kariyer başarısı kimliklerinin merkezinde yer almaktadır.

Buchheit vd. 2016 yılında yaptıkları çalışmada çeşitli muhasebe istihdam seçeneklerinde çalışan aktif mali müşavirlerin iş-yaşam dengesi algılarını değerlendirmek amacıyla yapılmıştır. Özellikle, muhasebe profesyonellerinin iş-yaşam dengesi faktörlerine (iş-aile çatışması ve çalışanların tükenmişliği) ilişkin algılarındaki farklılıkları incelemektedir. (1) 4 büyük muhasebe firmasına karşın küçük kamu muhasebe firmaları, (2) denetim uzmanlarına karşın vergi uzmanları (3) kamu muhasebesine karşın endüstri muhasebesi karşılaştırmalı olarak iş-yaşam dengesi algılarını değerlendirmek için araştırmaya 1.063 mali müşavir dahil edilmiştir. İş-aile çatışması ve iş tükenmişliği algılarının 4 büyük firmada en yüksek olduğu görülmüştür. Denetim ve vergi uzmanlarının iş-yaşam dengesi algıları arasında bir farklılık bulunmamıştır. Kamu muhasebe firmalarında endüstri muhasebe firmalarına kıyasla tükenmişliğin daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3. İŞ-YAŞAM DENGESİ KAVRAMI

İş-yaşam dengesi terimi ile ilgili literatürde yerleşik bir tanım bulunmamaktadır. İş-yaşam dengesi kavramı ilk olarak 1970'lerde İngiltere'de daha sonra 1980'lerde ABD'de kullanılmaya başlanmıştır. 1980'lerden sonra daha fazla kadının işgücüne katılması bu kavramı popüler hale getirmiştir. Her ne kadar iş-yaşam dengesi kavramı başlangıçta kadınlara odaklanmış olsa da hızlı bir şekilde daha kapsayıcı hale gelmiş ve her iki cinsiyetin de ihtiyaçlarını karşılamıştır. (Kanca,2019:6).

İş-yaşam dengesi hem sosyal bir yapı hem de bir söylemdir. Bu terim, a) zaman içinde sıkışan beyaz yakalı işçilere özel bir odaklanma ile bireysel bir deneyim veya özlem olarak tanımlamak ve b) bu bireysel deneyimleri (iş-yaşam denge politikaları, uygulamaları veya destekleri) geliştirmeyi amaçlayan işyeri politikalarını veya uygulamalarını (esnek çalışma düzenlemeleri) veya kamu politikalarını (ebeveyn izni) tanımlamak için bir sıfat olarak kullanılır (Lewis,Beauregard,2018:720-732).

İş-yaşam dengesi, cinsiyete bakılmaksızın her bireyin iş ve aile yükümlülüklerini başarılı bir şekilde koordine etme yeteneğini ifade eder. Bu bağlamda iş, ev dışında yapılan ücretli emeği ifade eder (Wheatley,2012:224-241).

İş-yaşam dengesi, 'gelirin ağırlıklı olarak işgücü piyasaları aracılığıyla üretildiği ve dağıtıldığı toplumlarda kurumsal ve kültürel zamanlar ile çalışma alanları ve çalışma dışı alanlar arasındaki ilişki' olarak tanımlanabilir (Felstead vd,2002:56).

İş-yaşam dengesi, iş ve iş dışındaki talepler arasındaki çatışmanın kabul edilemez düzeylerde olmaması şeklinde karakterize edilmektedir (Arar, Ulukök, Akın,2017:113). İş yaşam dengesi kavramına bakıldığında dengenin sağlanmasının zorlukları ve dengenin hem işverenler hem de çalışanların çabası ile gerçekleşebilecek olması karşımıza çıkmaktadır (Küçük, 2021:4).

İş-yaşam dengesi son zamanlarda araştırmacıların, yöneticilerin ve çalışanların dikkatini çeken bir kavramdır. Dikkat uyandırma sebebi ise, bu kavramın yaşamın tüm yönlerine yansımından kaynaklanmaktadır. Bireylerin sınırlı zamanları vardır ve bu zaman diliminde işin dışında birçok faaliyet yapmak zorundadırlar. İkisi arasında bir denge olmaması durumunda, her ikisinde de birçok aksilik yaşanması kaçınılmazdır. Bu açıklamadan yola çıkarak iş-yaşam dengesini, bireyin kariyer taleplerini ve kişisel yaşam taleplerini eşit derecede önceliklendirdiği denge durumu olarak tanımlayabiliriz.

İş-yaşam dengesi, bireyin iş ve aile taahhütlerini ve diğer iş dışı sorumluluklarını ve faaliyetlerini yerine getirme yeteneği olarak tanımlanır. İş-yaşam dengesi, iş ve aile işlevleri arasındaki ilişkilere ek olarak, yaşamın diğer alanlarındaki diğer rolleri de içerir (Delecta,2011:186).

Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: TRB-1 Bölgesi

İş-yaşam dengesi farklı gruplar için farklı şeyler ifade eder. Aşağıdaki terimler iş-yaşam dengesi ile ilgili olarak kullanılanlardan birkaçıdır. Bazı tanımlar bire bir örtüşürken tanımlardan bazıları gelişmeye devam etmektedir (Locwood,2003:3).

İş-aile: Geçmişte bugün olduğundan daha sık kullanılan bir terimdir. Bu terim ile ilgili olarak mevcut eğilim, iş-yaşam ifadesini içeren, daha geniş bir iş-yaşam çağrışımı veren etiketlere doğru olmaktadır.

Çalışan bakış açısından iş-yaşam dengesi: İş yükümlülüklerini ve kişisel/aile sorumluluklarını yönetebilme ikilemi olarak ifade edilebilir.

İşveren bakış açısından iş-yaşam dengesi: Çalışanların isteyken işlerine odaklanabilecekleri destekleyici bir şirket kültürü yaratmanın zorluğu olarak ifade edilebilir.

Aile dostu faydalar: Çalışanlara kişisel ve ailevi taahhütlerini yerine getirme özgürlüğü sunan ve aynı zamanda iş sorumluluklarından ödün vermeyen yan haklar olarak tanımlanabilir.

İş-yaşam programları: Bir işveren tarafından oluşturulan ve çalışanlara iş ve kişisel sorumlulukları ele alma seçenekleri sunan programlar (genellikle finansal veya zamanla ilgili).

İş-yaşam girişimleri: Çalışanların işlerini yapmalarını sağlamak ve aynı zamanda kişisel/aile kaygılarını ele alma esnekliği sağlamak amacıyla bir kuruluş tarafından oluşturulan politika ve prosedürlerdir.

İş-aile kültürü: Bir kuruluş kültürünün, çalışanlarının aile sorumluluklarını ve yükümlülüklerini kabul etme, bunlara saygı duyma ve yönetimi ve çalışanları kişisel veya işle ilgili ihtiyaçlarını karşılamak için birlikte çalışmaya teşvik etme ölçüsüdür.

4. ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı

TRB-1 bölgesinde (Elâzığ-Malatya-Bingöl-Tunceli illeri) faaliyet gösteren SMMM'lerin iş-yaşam dengesi düzeylerini belirlemek ve iş-yaşam dengesi düzeyinin cinsiyet, yaş, medeni hal, mesleki deneyim ve çalışma şekli gibi değişkenler bağlamında değişip değişmediğini ortaya koymaktır.

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evrenini TRB-1 bölgesinde (Elâzığ-Malatya-Bingöl-Tunceli illeri) bağımsız olarak faaliyet gösteren Serbest muhasebeci Mali Müşavirler oluşturmaktadır. Bu kapsamda bağımsız çalışan 250 SMMM ile görüşülmüş ve anketi yapmayı kabul eden 105 meslek mensubu ile yüz yüze görüşülerek anket uygulanmıştır.

4.3. Araştırmanın Yöntemi

SMMM'lerin sosyodemografik ve mesleki özellikleriyle ilişkili araştırmacı tarafından geliştirilen anketin sosyodemografik kısmı 6 sorudan oluşmaktadır. Sosyodemografik bilgilerine ilişkin (cinsiyet, yaş, medeni durum) mesleki özelliklerine ve algılarına ilişkin (mesleki deneyim, haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saati, mesai dışında çalışma durumu) değişkenleri içeren toplam 6 soru mevcuttur.

Araştırmanın anketini oluşturan İş Yaşam Dengesi Ölçeği, Apaydın (2011) tarafından geliştirilmiştir. Apaydın, madde havuzu oluşturarak, maddeleri uzman görüşüne sunup, maddelerin niteliksel ve niceliksel açıdan iş-yaşam dengesi kavramını açıklamada yeterli olup olmadığını incelemiştir. Faktör ve güvenilirlik analizi sonrası toplam 20 maddeden oluşan iş-yaşam ölçeği geliştirilmiştir. Ölçeğin 4 alt boyutu bulunmaktadır.

- 1.boyutunu "iş yaşam uyumu" (6. 7. 8. 9. 17. ve 19. maddeler),
- 2.boyutunu "yaşamı ihmal etme" (1. 2. 4. 5. 10. ve 11. maddeler),
- 3.boyutunu "kendine zaman ayırma" (12. 13. 18. ve 20. maddeler),

Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: TRB-1 Bölgesi

4.boyutunu “yaşamın işten ibaret olması” (3. 14. 15. ve 16. maddeler) oluşturmaktadır. Katılımcılar her maddeyi “Hiç Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Tamamen Katılıyorum” arasında değişen 5’li Likert tipi ölçek üzerinde değerlendirmektedir.

4.4. Verilerin Analizi ve Değerlendirme Teknikleri

Veriler, Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS) 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Sosyodemografik kişisel veri formundan elde edilen veriler için tanımlayıcı analizler (sayı, yüzde dağılımları) kullanılmıştır. İş Yaşam Dengesi Ölçeği boyutlarından elde edilecek verilerde ise farklılıkların incelenmesinde parametrik (bağımsız iki grup t testi ve bağımsız gruplarda tek yönlü varyans analizi/ANOVA) ve nonparametrik (Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis testi) testler kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılığın değerlendirilmesinde $p < 0.05$ değeri kullanılmıştır.

İş Yaşam Dengesi ölçeğinin alt boyutları ve ölçek iç tutarlılığı Cronbach Alfa katsayısı ile hesaplanmıştır. SMMM’lerin iş yaşam dengesinin araştırıldığı bu çalışmada ölçeğin toplam güvenilirliği 0,81, alt boyut güvenilirlik katsayıları ise sırasıyla 0,91, 0,84, 0,74 ve 0,50 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 1: İş-Yaşam Dengesi Ölçeğinin Alt Boyutları ve Ölçek İç Tutarlılığı

| | Reliability Statistics | |
|--|------------------------|------------|
| | Cronbach's Alpha | N of Items |
| Çalışmada Kullanılan Ölçeğin Toplam Güvenirliği | 0,812 | 20 |
| İş-Yaşam Uyum Alt Boyutunun Güvenirlik Katsayısı | 0,919 | 6 |
| Yaşamı İhmal Etme Alt Boyutunun Güvenirlik Katsayısı | 0,842 | 6 |
| Kendine Zaman Ayırma Alt Boyutunun Güvenirlik Katsayısı | 0,745 | 4 |
| Yaşamın İşten İbaret Olması Alt Boyutunun Güvenirlik Katsayısı | 0,505 | 4 |

4.5. Bulgular

Araştırma verileri, SPSS 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada kullanılan ankette katılımcılara; cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki deneyim, haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saati, mesai dışında çalışma durumu gibi sorular sorulmuştur. Cevapların dağılımları frekans analizi yardımıyla tablo haline getirilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeğin boyutlarıyla ilgili tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma, minimum değer, maksimum değer) verilmiştir. Demografik özellikler ile iş-yaşam dengesi ölçeğinin alt boyutları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Analiz neticesinde ulaşılan bulgulara aşağıda detaylı bir şekilde yer verilmiştir.

4.5.1. SMMM’lerin Sosyodemografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 2: SMMM’lerin Sosyodemografik Özellikleri (n= 105)

| Sosyodemografik Özellikler | N | % |
|----------------------------|----|------|
| Cinsiyet | | |
| Kadın | 28 | 26,7 |
| Erkek | 77 | 73,3 |
| Yaş | | |
| 65 yaş üzeri | 2 | 1,9 |
| 56 – 65 yaş arası | 11 | 10,5 |
| 46 – 55 yaş arası | 20 | 19 |
| 36 – 45 yaş arası | 33 | 31,4 |
| 25 – 35 yaş arası | 39 | 37,1 |
| Medeni Durum | | |
| Bekar | 37 | 35,2 |
| Evli | 68 | 64,8 |

Tablo 3: SMMM’lerin Mesleki Özellikleri (n=105)

Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: TRB-1 Bölgesi

| Mesleki Özellikler Mesleki Deneyim | N | % |
|---|----|------|
| 16 – 20 yıl | 4 | 3,8 |
| 26 – 30 yıl | 6 | 5,7 |
| 11 – 15 yıl | 12 | 11,4 |
| 21 – 25 yıl | 12 | 11,4 |
| 30 yıl üzeri | 15 | 14,3 |
| 1- 5 yıl | 23 | 21,9 |
| 6- 10 yıl | 33 | 31,4 |
| Haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saati | | |
| 99 – 119 saat | 2 | 1,9 |
| 120 saat ve üzeri | 3 | 2,9 |
| 0 – 35 saat | 4 | 3,8 |
| 78 – 98 saat | 11 | 10,5 |
| 57 – 77 saat | 37 | 35,2 |
| 36 – 56 saat | 48 | 45,7 |
| Mesai dışında çalışma durumu | | |
| Akşamları iş yerinde çalışıyorum. | 12 | 11,4 |
| Akşamları evde çalışıyorum. | 15 | 14,3 |
| Hafta sonu evde çalışıyorum. | 16 | 15,2 |
| Hafta sonu iş yerinde çalışıyorum. | 28 | 26,7 |
| Mesai dışında çalışmıyorum. | 34 | 32,4 |

Tablo 3'te yer alan mesleki özellikler incelendiğinde; katılımcıların %31,4'ü 6–10 yıl, %21,9'u 1-5 yıl mesleki deneyimine sahip olup, katılımcıların %45,7'si haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saati 36-56 saat arası iken, %35,2 katılımcıda bu süre 57–77 saat aralığındadır. Katılımcıların %32,4'ü mesai dışında çalışmamakta iken katılımcıların %26,7'si hafta sonu işyerinde çalışmaktadır.

4.5.2. SMMM'lerin İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Puan Ortalamalarına İlişkin Bulgular

Tablo 4: İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Alt Boyut Değerleri

| Ölçek Boyutları | Min. | Max. | Ortalama | Std. Sapma |
|-----------------------------|------|------|----------|------------|
| İş Yaşam Uyumu | 1 | 5 | 2,95 | 0,41 |
| Yaşamı İhmal Etme | 1 | 5 | 3,25 | 0,45 |
| Kendine Zaman Ayırma | 1 | 5 | 3 | 0,57 |
| Yaşamın İşten İbaret Olması | 1 | 5 | 3,13 | 0,48 |

Tablo 4'te Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin iş yaşam dengesinin değerlendirildiği araştırmada iş yaşam uyumu boyutu puan ortalamaları $2,95 \pm 0,41$, yaşamı ihmal etme boyutu puan ortalamaları $3,25 \pm 0,45$, kendine zaman ayırma boyutu puan ortalamaları $3 \pm 0,57$, yaşamın işten ibaret olması boyutu puan ortalaması $3,13 \pm 0,48$ olarak bulunmuştur. İş yaşam uyumu boyutunun puan ortalaması diğer boyutların puan ortalamalarından daha düşüktür, yaşamı ihmal etme boyutunun ise en yüksek puan ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Kendine zaman ayırma puanı arttıkça kendine zaman ayırma algısı artmakta, yaşamın işten ibaret olması boyutu puanı arttıkça yaşamın işten ibaret olması algısı artmaktadır. İş yaşam uyumu puanı arttıkça iş yaşam uyumu algısı artmakta, yaşamı ihmal etme boyutu puanı arttığında yaşamı ihmal etme algısı artmaktadır.

4.5.3 SMMM'lerin Sosyodemografik Özelliklerine Göre İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Puan Dağılımlarına İlişkin Bulgular

Tablo 5: SMMM'lerin Sosyodemografik Özelliklerine Göre İş Yaşam Uyumu Boyutuna İlişkin Puan Dağılımları (n=105)

| Sosyodemografik Özellikler | n | Ortalama | Std. Sapma | Test | p |
|----------------------------|---|----------|------------|------|---|
|----------------------------|---|----------|------------|------|---|

Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: TRB-1 Bölgesi

| Cinsiyet | | | | | |
|-------------------|----|------|------|-----------|-------|
| Kadın | 28 | 3,02 | 0,9 | t: -0,472 | 0,638 |
| Erkek | 77 | 2,92 | 1,06 | | |
| Medeni Durum | | | | | |
| Evli | 68 | 2,85 | 0,99 | F: 1,756 | 0,188 |
| Bekar | 37 | 3,13 | 1,07 | | |
| Yaş | | | | | |
| 65 yaş üzeri | 2 | 3,91 | 0,11 | F:0,491 | 0,742 |
| 56 – 65 yaş arası | 11 | 3,01 | 1,18 | | |
| 46 – 55 yaş arası | 20 | 2,85 | 1,12 | | |
| 36 – 45 yaş arası | 33 | 2,93 | 0,84 | | |
| 25 – 35 yaş arası | 39 | 2,94 | 1,11 | | |

F: Bağımsız iki grup tek yönlü varyans analizi t: bağımsız iki grup t testi, $p < 0.05$

Tablo 5'te SMMM'lerin sosyodemografik özelliklerinin iş yaşam uyumu boyutuna etkisi incelendiğinde; cinsiyetin ($t = -0,472$, $p = 0.638$ $p > 0.05$), medeni durumun ($F = 1,756$, $p = 0.188$ $p > 0.05$), yaşın ($t = 0,491$, $p = 0.742$ $p > 0.05$), iş yaşam uyumu boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark göstermediği saptanmıştır.

Tablo 6: SMMM'lerin Sosyodemografik Özelliklerine Göre Yaşamı İhmal Etme Boyutuna İlişkin Puan Dağılımları (n=105)

| Sosyodemografik Özellikler | n | Ortalama | Std. Sapma | Test | P |
|----------------------------|----|----------|------------|-------------|-------|
| Cinsiyet | | | | | |
| Kadın | 28 | 3,32 | 0,947 | MMU:974,500 | 0,452 |
| Erkek | 77 | 3,23 | 0,944 | | |
| Medeni Durum | | | | | |
| Evli | 68 | 3,21 | 0,96 | KW:0,861 | 0,354 |
| Bekar | 37 | 3,34 | 0,911 | | |
| Yaş | | | | | |
| 65 yaş üzeri | 2 | 3,25 | 0,335 | KW:5,390 | 0,25 |
| 56 – 65 yaş arası | 11 | 2,87 | 0,74 | | |
| 46 – 55 yaş arası | 20 | 3 | 0,75 | | |
| 36 – 45 yaş arası | 33 | 3,43 | 1,09 | | |
| 25 – 35 yaş arası | 39 | 3,34 | 0,93 | | |

KW: Kruskal Wallis, MWU: Mann Whitney U,

Tablo 6'da Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin sosyodemografik özelliklerinin yaşamı ihmal etme boyutuna etkisi incelendiğinde; cinsiyetin (MWU(Z)=-,752 $p = 0.452$ $p > 0.05$), medeni durumun (KW=0,861 $p = 0.354$ $p > 0.05$), yaşın ise (KW=5,390 $p = 0.25$ $p > 0.05$), yaşamı ihmal etme boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark göstermediği saptanmıştır.

Tablo 7: SMMM'lerin Sosyodemografik Özelliklerine Göre Kendine Zaman Ayırma Boyutuna İlişkin Puan Dağılımları (n=105)

| Sosyodemografik Özellikler | n | Ortalama | Std. Sapma | Test | P |
|----------------------------|----|----------|------------|-------------|-------|
| Cinsiyet | | | | | |
| Kadın | 28 | 3,16 | 0,952 | MMU:949,500 | 0,35 |
| Erkek | 77 | 2,93 | 0,938 | | |
| Medeni Durum | | | | | |
| Evli | 68 | 3,04 | 0,966 | KW:0,675 | 0,411 |
| Bekar | 37 | 2,91 | 0,905 | | |
| Yaş | | | | | |
| 65 yaş üzeri | 2 | 3,25 | 0,353 | KW:3,029 | 0,553 |
| 56 – 65 yaş arası | 11 | 2,87 | 0,749 | | |
| 46 – 55 yaş arası | 20 | 3 | 0,752 | | |
| 36 – 45 yaş arası | 33 | 3,43 | 1,09 | | |
| 25 – 35 yaş arası | 39 | 3,34 | 0,935 | | |

KW: Kruskal Wallis, MWU: Mann Whitney U,

Tablo 7'de SMMM'lerin sosyodemografik özelliklerinin kendine zaman ayırma boyutuna etkisi incelendiğinde; cinsiyetin (MWU(Z)=-,935 $p = 0.35$ $p > 0.05$), yaşın ise (KW=3,029 $p = 0.553$ $p > 0.05$), medeni durumun (KW=0,675 $p = 0.411$ $p > 0.05$) kendine zaman ayırma boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark göstermediği saptanmıştır.

Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: TRB-1 Bölgesi

Tablo 2: SMMM'lerin Sosyodemografik Özelliklerine Göre Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna İlişkin Puan Dağılımları (n=105)

| Sosyodemografik Özellikler | n | Ortalama | Std. Sapma | Test | P |
|----------------------------|----|----------|------------|--------------|-------|
| Cinsiyet | | | | | |
| Kadın | 28 | 3,19 | 0,74 | MMU:1007,000 | 0,604 |
| Erkek | 77 | 3,11 | 0,77 | | |
| Medeni Durum | | | | | |
| Evlü | 68 | 3,08 | 0,742 | KW:1,070 | 0,301 |
| Bekar | 37 | 3,23 | 0,792 | | |
| Yaş | | | | | |
| 65 yaş üzeri | 2 | 3,37 | 0,53 | KW:1,033 | 0,905 |
| 56 – 65 yaş arası | 11 | 3 | 0,758 | | |
| 46 – 55 yaş arası | 20 | 3,17 | 0,851 | | |
| 36 – 45 yaş arası | 33 | 3,1 | 0,744 | | |
| 25 – 35 yaş arası | 39 | 3,16 | 0,763 | | |

KW: Kruskal Wallis, MWU: Mann Whitney U,

Tablo 8'de SMMM'lerin sosyodemografik özelliklerinin yaşamın işten ibaret olması boyutuna etkisi incelendiğinde; cinsiyetin (MWU(Z)=-,519 p=0.604 p>0.05), yaşın ise (KW=1,033 p=0.905 p>0.05), medeni durumun (KW=1,070 p=0.301 p>0.05) yaşamın işten ibaret olması boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark göstermediği saptanmıştır.

4.5.4 SMMM'lerin Mesleki Özelliklerine Göre İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Puan Dağılımlarına İlişkin Bulgular

Tablo 9: SMMM'lerin Mesleki Özellikleri ve Algılarına Göre İş Yaşam Uyumu Boyutuna İlişkin Puan Dağılımları (n=105)

| Mesleki Özellikler | n | Ortalama | Std. Sapma | Test | P |
|---|----|----------|------------|---------|-------|
| Mesleki Deneyim | | | | | |
| 1- 5 yıl | 23 | 3,13 | 1,18 | F:1,044 | 0,402 |
| 6- 10 yıl | 33 | 2,89 | 0,931 | | |
| 11 – 15 yıl | 12 | 3,43 | 0,588 | | |
| 16 – 20 yıl | 4 | 2,29 | 0,975 | | |
| 21 – 25 yıl | 12 | 2,7 | 1,05 | | |
| 26 – 30 yıl | 6 | 3 | 1,16 | | |
| 30 yıl üzeri | 15 | 2,75 | 1,17 | | |
| Haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saati | | | | | |
| 0 – 35 saat | 4 | 3,29 | 0,984 | F:1,064 | 0,385 |
| 36 – 56 saat | 48 | 3,14 | 1,077 | | |
| 57 – 77 saat | 37 | 2,85 | 0,954 | | |
| 78 – 98 saat | 11 | 2,56 | 0,949 | | |
| 99 – 119 saat | 2 | 2,5 | 2,12 | | |
| 120 saat ve üzeri | 3 | 2,38 | 0,63 | | |
| Mesai dışında çalışma durumu | | | | | |
| Akşamları iş yerinde çalışıyorum. | 12 | 2,91 | 0,866 | F:2,084 | 0,089 |
| Akşamları evde çalışıyorum. | 15 | 2,43 | 1,097 | | |
| Hafta sonu evde çalışıyorum. | 16 | 2,89 | 0,999 | | |
| Hafta sonu iş yerinde çalışıyorum. | 28 | 2,85 | 0,982 | | |
| Mesai dışında çalışmıyorum. | 34 | 3,29 | 1,037 | | |

F: Bağımsız iki grup tek yönlü varyans analizi t: bağımsız iki grup t testi, p<0.05

Tablo 9'da SMMM'lerin mesleki özelliklerinin ve algılarının iş yaşam uyumu boyutuna etkisi incelendiğinde; mesleki deneyimin (F=1.69 p=0.14 p>0.05), haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saati (F=1.064 p=0.385 p>0.05), Mesai dışında çalışma durumu (F=2,084 p=0.089 p>0.05), iş yaşam uyumu boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark göstermediği belirlenmiştir.

Tablo 10: SMMM'lerin Mesleki Özellikleri ve Algılarına Göre Yaşamı İhmal Etme Boyutuna İlişkin Puan Dağılımları (n=105)

| Mesleki Özellikler | n | Ortalama | Std. Sapma | Test | P |
|------------------------|---|----------|------------|------|---|
| Mesleki Deneyim | | | | | |

Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: TRB-1 Bölgesi

| | | | | | |
|---|----|------|-------|--------|-------|
| 1- 5 yıl | 23 | 3,11 | 0,98 | F:1,35 | 0,241 |
| 6- 10 yıl | 33 | 3,31 | 1,01 | | |
| 11 – 15 yıl | 12 | 3,29 | 0,8 | | |
| 16 – 20 yıl | 4 | 3,45 | 1,27 | | |
| 21 – 25 yıl | 12 | 3,77 | 0,9 | | |
| 26 – 30 yıl | 6 | 3,36 | 0,59 | | |
| 30 yıl üzeri | 15 | 2,81 | 0,773 | | |
| Haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saati | | | | | |
| 0 – 35 saat | 4 | 2,5 | 0,47 | F:4,66 | 0,01 |
| 36 – 56 saat | 48 | 2,78 | 1,09 | | |
| 57 – 77 saat | 37 | 3,02 | 0,75 | | |
| 78 – 98 saat | 11 | 3,84 | 0,51 | | |
| 99 – 119 saat | 2 | 3,75 | 0 | | |
| 120 saat ve üzeri | 3 | 3,08 | 0,577 | | |
| Mesai dışında çalışma durumu | | | | | |
| Akşamları iş yerinde çalışıyorum. | 12 | 3,58 | 0,78 | F:1,07 | 0,373 |
| Akşamları evde çalışıyorum. | 15 | 3,51 | 1,16 | | |
| Hafta sonu evde çalışıyorum. | 16 | 3,22 | 0,717 | | |
| Hafta sonu iş yerinde çalışıyorum. | 28 | 3,26 | 0,971 | | |
| Mesai dışında çalışmıyorum. | 34 | 3,04 | 0,94 | | |

Tablo 10’da SMMM’lerin mesleki özelliklerinin ve algılarının yaşamı ihmal etme boyutuna etkisi incelendiğinde; mesleki deneyimin ($F=1.35$, $p=0.241$ $p>0.05$), mesai dışında çalışma durumu ($F=1,07$, $p=0.373$ $p>0.05$), yaşamı ihmal etme boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark göstermediği belirlenmiştir. Haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saatinin ($F= 4,66$, $p=0.01$ $p<0.05$), yaşamı ihmal etme boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark gösterdiği belirlenmiştir.

Tablo 11: SMMM’lerin Mesleki Özellikleri ve Algılarına Göre Kendine Zaman Ayırma Boyutuna İlişkin Puan Dağılımları (n=105)

| Mesleki Özellikler | n | Ortalama | Std. Sapma | Test | P |
|---|----|----------|------------|---------|-------|
| Mesleki Deneyim | | | | | |
| 1- 5 yıl | 23 | 2,88 | 0,91 | F:0,391 | 0,883 |
| 6- 10 yıl | 33 | 2,94 | 1,01 | | |
| 11 – 15 yıl | 12 | 3,1 | 0,91 | | |
| 16 – 20 yıl | 4 | 3,12 | 0,85 | | |
| 21 – 25 yıl | 12 | 3,29 | 1,1 | | |
| 26 – 30 yıl | 6 | 3,2 | 0,81 | | |
| 30 yıl üzeri | 15 | 2,86 | 0,89 | | |
| Haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saati | | | | | |
| 0 – 35 saat | 4 | 2,62 | 0,47 | F:2,864 | 0,019 |
| 36 – 56 saat | 48 | 2,78 | 1,092 | | |
| 57 – 77 saat | 37 | 3,02 | 0,757 | | |
| 78 – 98 saat | 11 | 3,84 | 0,515 | | |
| 99 – 119 saat | 2 | 3,75 | 0 | | |
| 120 saat ve üzeri | 3 | 3,08 | 0,577 | | |
| Mesai dışı çalışma durumu | | | | | |
| Akşamları iş yerinde çalışıyorum. | 12 | 3,54 | 0,31 | F: 1,33 | 0,262 |
| Akşamları evde çalışıyorum. | 15 | 3,45 | 0,96 | | |
| Hafta sonu evde çalışıyorum. | 16 | 2,98 | 0,53 | | |
| Hafta sonu iş yerinde çalışıyorum. | 28 | 3,21 | 0,85 | | |
| Mesai dışında çalışmıyorum. | 34 | 2,86 | 0,68 | | |

Tablo 11’de SMMM’lerin mesleki özelliklerinin ve algılarının kendine zaman ayırma boyutuna etkisi incelendiğinde; mesleki deneyimin ($F= 0.391$, $p=0,883$ $p>0.05$), Mesai dışında çalışma durumu ($F=1,33$, $p=0.262$ $p>0.05$), yaşamı ihmal etme boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark göstermediği belirlenmiştir. Haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saatinin ($F=2,864$, $p=0.019$ $p<0.05$), kendine zaman ayırma boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark gösterdiği belirlenmiştir.

Tablo 12: SMMM’lerin Mesleki Özellikleri ve Algılarına Göre Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna İlişkin Puan Dağılımları (n=105)

| Mesleki Özellikler | n | Ortalama | Std. Sapma | Test | P |
|--------------------|---|----------|------------|------|---|
| Mesleki Deneyim | | | | | |

Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: TRB-1 Bölgesi

| | | | | | |
|---|----|------|------|---------|-------|
| 1- 5 yıl | 23 | 3,06 | 0,68 | F:0,758 | 0,605 |
| 6- 10 yıl | 33 | 3 | 0,78 | | |
| 11 – 15 yıl | 12 | 3,29 | 0,73 | | |
| 16 – 20 yıl | 4 | 3,12 | 0,94 | | |
| 21 – 25 yıl | 12 | 3,39 | 0,86 | | |
| 26 – 30 yıl | 6 | 3,5 | 0,41 | | |
| 30 yıl üzeri | 15 | 3,05 | 0,83 | | |
| Haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saati | | | | | |
| 0 – 35 saat | 4 | 3 | 0,7 | F: 3,71 | 0,04 |
| 36 – 56 saat | 48 | 2,86 | 0,75 | | |
| 57 – 77 saat | 37 | 3,27 | 0,66 | | |
| 78 – 98 saat | 11 | 3,63 | 0,71 | | |
| 99 – 119 saat | 2 | 4,25 | 0,35 | | |
| 120 saat ve üzeri | 3 | 3,33 | 0,8 | | |
| Mesai dışı çalışma durumu | | | | | |
| Akşamları iş yerinde çalışıyorum. | 12 | 3,54 | 0,31 | F:3,071 | 0,02 |
| Akşamları evde çalışıyorum. | 15 | 3,45 | 0,96 | | |
| Hafta sonu evde çalışıyorum. | 16 | 2,98 | 0,53 | | |
| Hafta sonu iş yerinde çalışıyorum. | 28 | 3,21 | 0,85 | | |
| Mesai dışında çalışmıyorum. | 34 | 2,86 | 0,68 | | |

Tablo 12’de SMMM’lerin mesleki özelliklerinin ve algılarının yaşamın işten ibaret olması boyutuna etkisi incelendiğinde; mesleki deneyimin (F= 0.758, p=0,605 p>0.05), yaşamın işten ibaret olması boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark göstermediği belirlenmiştir. **Haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saatinin** (F= 3,71, p=0.04 p<0.05), **mesai dışında çalışma durumu** (F=3,071, p=0.02 p<0.05), yaşamın işten ibaret olması boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark gösterdiği belirlenmiştir.

5.6. Sonuç ve Öneriler

Çalışmaya katılanların sosyodemografik ve mesleki özelliklerinin iş-yaşam dengesi üzerinde etkisi olup olmadığını ölçmek amacıyla, TRB-1 Bölgesi (Elâzığ, Malatya, Bingöl, Tunceli ilindeki) serbest muhasebeci mali müşavirlerden toplanan 105 anket analiz edilmiş ve elde edilen bulgular değerlendirmeye alınmıştır. Katılımcı grubun çoğunluğunu %73,3 ile erkekler oluşturmuştur. Elde edilen bu bulgu muhasebecilik mesleğinin çoğunlukla erkekler tarafından yürütüldüğünü göstermektedir. Ankete katılan 26-35 yaş arasındaki %37,1’lik ve 36-45 yaş arasındaki %31,4’lük çalışan grubunun çoğunluğu oluşturdukları sonucu, sektörde çalışanların yaş ortalamasının orta yaşlarda kümelendiğini göstermektedir. Yine anket sonuçlarına göre, çalışanların %64,8’inin evli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılanların mesleki deneyim süreleri %33 oranında 6-10 yıl arası iken bu olguyu %23 oranında 1-5 yıl arasında değişen deneyim süresi takip etmektedir. Deneyim süresinin kısa ve orta olarak nitelendirilmesi mümkündür. Bu nitelendirmeyi araştırmaya katılan çalışanların yaş gruplarının çoğunlukla 26-35 yaş ve 36-45 yaş arasında olması ile ilişkilendirebiliriz. Haftalık evde ve ofiste çalışma süresinin çoğunlukla 36-56 saat arasında olduğu ve katılımcıların %32,4 ‘ünün mesai saatleri dışında çalışmadığı, mesai dışında çalışanların %26,7’ sinin hafta sonu işyerinde çalıştıkları ölçülmüştür.

Ankete cevap veren katılımcıların iş-yaşam dengesi düzeylerinin sosyodemografik özelliklerinin göstergesi olan cinsiyet, yaş, medeni durum ve mesleki özelliklerin göstergesi olan meslek deneyim süresi, haftalık iş veya evde çalışma saati, mesai dışında çalışma durumu değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek testler yapılmıştır. Bu analizlere göre aşağıdaki bulgular elde edilmiştir:

- Sosyodemografik özelliklerinin göstergesi olan cinsiyet, yaş, medeni durum özelliklerinin;
 - o İş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olduğu boyutu ile arasında anlamlı bir etki olmadığı,
- Mesleki özelliklerin göstergesi olan meslek deneyim süresinin;
 - o İş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olduğu boyutu ile arasında anlamlı bir etki olmadığı,

Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: TRB-1 Bölgesi

- Mesleki özelliklerin göstergesi olan haftalık iş ve evde çalışma süresinin;
 - o İş-yaşam uyumu boyutu ile arasında anlamlı bir etki olmadığı,
 - o Yaşamı ihmal etme boyutu ile arasında anlamlı bir etki oluşturduğu,
 - o Kendine zaman ayırma boyutu ile arasında anlamlı bir etki oluşturduğu,
 - o Yaşamın işten ibaret olduğu boyutu ile arasında anlamlı bir etki oluşturduğu,
- Mesleki özelliklerin göstergesi olan mesai dışında çalışma durumunun;
 - o İş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma boyutları ile arasında anlamlı bir etki olmadığı,
 - o Yaşamın işten ibaret olduğu boyutu ile arasında anlamlı bir etki oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada çalışma saatlerinin mali müşavirlerin yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması boyutlarını etkilemesi dikkat çekicidir. Bununla birlikte mesai dışında çalışmanın katılımcıların yaşamı işten ibaret olarak algılamalarında etkili oluşu dikkate alınmalıdır. Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin çalışma koşullarının gözden geçirilmesi ve yeniden düzenlenmesi, iş yükünün azaltılması kendilerine zaman ayırmalarını sağlayabilir, yaşamı ihmal etmelerini önleyebilir ve yaşamı işten ibaret algılamalarının önüne geçebilir. Bununla beraber bu algının sebebinin oluşturan etkenlerin detaylı belirleneceği çalışmaların yapılması daha sağlıklı sonuçların ortaya konmasında önemlidir.

KAYNAKÇA

- Akın, A., Arar, T., Ulukök, E., (2017), İş-Yaşam Dengesi: Türkiye’de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 113-124.
- Buchheit, S., Dalton, D.W., Harp, N.L., Hollingsworth, C.W. (2016), A Contemporary Analysis Of Accounting Professionals' Work-Life Balance, *Accounting Horizons*, 30(1), 41-62.
- Delecta, P. (2011), Work Life Balance, *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189.
- Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A., Walters, S., (2002), Opportunities To Work At Home In The Context Of Work–Life Balance, *Human Resource Management Journal*, 12(1), 54–76.
- Kanca, A. (2019), İş ve Yaşam Entegrasyonu, *TAYSAD*, 21(109), 6.
- Küçük, N. (2021), İş ve Yaşam Dengesi; İş Yeri Stratejileri ve Politikalar, *Human Danışmanlık*, 4.
- Ladva, P., Andrew, J. (2014), Weaving A Web Of Control:“The Promise Of Opportunity” And Work-Life Balance İn Multinational Accounting Firms, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 634-650.
- Lewis, S., Beauregard, T.A. (2018), The Meanings Of Work-Life Balance: A Cultural Perspective. In R. Johnson, W. Shen, & K. M. Shockley (Eds.), *The Cambridge Handbook Of The Global Work-Family Interface*, Cambridge: Cambridge University Press, 720-732.
- Lockwood, N. (2003), Work-Life Balance: Challenges And Solutions, *SHRM Research Quarterly*, 3.
- Sayın, M. (2017), Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: Diyarbakır Örneği, Yüksek Lisans Tezi, *Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 90-92.
- Wheatley, D. (2012), Good To Be Home? Time-Use And Satisfaction Levels Among Home-Based Teleworkers, *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 224–241. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00289.x>
- Yumuk Günay, G., Demiralay, T. (2016), Serbest Muhasebeci Ve Mali Müşavirlerin İş Stresi, Tükenmişlik Sendromu Ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi (elektronik)*, 15(58), 917-935.

DIŞ TİCARET UZMANI MESLEĞİNE YÖNELİK İŞ İLANLARININ ANALİZİ: KARİYER.NET ÖRNEĞİ

M. Sami SÜYGÜN

Dr. Öğr. Üyesi, Tarsus Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Bankacılık ve Finans Bölümü,
Tarsus, Türkiye.

E-posta: samisuygun@gmail.com, ORCID: 0000-0002-3928-7438.

Makale geliş tarihi: 23.10.2021 Makale kabul tarihi: 15.12.2021 iThenticate benzerlik oranı: % 12

Kaynak gösterimi (APA 6):

Süygün, M. S. (2021). Dış Ticaret Uzmanı Mesleğine Yönelik İş İlanlarının Analizi: Kariyer.net Örneği. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi (IJBEMP)*, 5(2), 798-809.

DIŞ TİCARET UZMANI MESLEĞİNE YÖNELİK İŞ İLANLARININ ANALİZİ: KARIYER.NET ÖRNEĞİ

ÖZ

Küreselleşme ile birlikte artan rekabet her alanda kendini göstermektedir. Özellikle uluslararası pazarlarda faaliyet gösteren işletmeler, bu zorlu rekabet karşısında en önemli kaynakları arasında olan beşeri sermayeye olan odaklarını büyütmede ve kalifiye personele ulaşmak adına daha fazla emek ve zaman harcamaktadır. Bu aşamada işletmelerin en büyük yardımcısı kuşkusuz iş arayan ve işvereni bir araya getiren platformlardır. Bu çalışmada söz konusu platformlardan birisi olan kariyer.net web sitesi üzerinden dış ticaret uzmanı mesleğine yönelik iş ilanlarında adaylardan aranan niteliklerin neler olduğu araştırılmıştır. Böylelikle işverenlerin adaylardan talep ettikleri nitelikler belirlenerek başta eğitim kurumları olmak üzere politika yapıcılara öneri getirilmesi amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında, kariyer.net web sitesi üzerinde 10.09.2021 tarihinde Dış Ticaret Uzmanı pozisyonuna yönelik yayında olan toplam 314 ilan araştırmaya dâhil edilerek içerik analizine tabi tutulmuştur. Araştırmanın sonuçlarına göre; en fazla ilan verilen il İstanbul, sektör Kimya, departman ithalat-ihracat departmanı, eğitim durumu lisans, mezun olunan bölüm uluslararası ticaret, deneyim durumu en az 2 yıldır. İş tanımlarında ithalat-ihracat operasyonları süreç yönetimi, lojistik süreç yönetimi ile doküman hazırlama ve takibi başlıkları ilk üç sırada yer almıştır. Temel becerilerde İngilizce dil bilgisi, MS Office programları bilgisi ile dış ticaret ve gümrük mevzuat bilgisi talepleri ağır basarken destekleyici becerilerde ise iletişim, takım çalışması ve analitik düşünme becerisi öne çıkmıştır. Adaylardan sürücü ehliyetine sahip olma, seyahat engeli olmama ve askerlik hizmetini tamamlama gibi niteliklerin arandığı da gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Dış Ticaret Uzmanı, Kariyer, İş İlanı, Doküman Analizi, Beceriler

JEL Sınıflandırma Kodları: J20, J23, J24

ANALYSIS OF JOB POSTINGS FOR FOREIGN TRADE SPECIALIST POSITION: THE CASE OF KARIYER.NET

ABSTRACT

Increasing competition with globalization shows itself in every field. Especially, businesses operating in international markets increase their focus on human capital, which is among their most important resources, in the face of this tough competition and spend more time and effort to reach qualified personnel. At this stage, the biggest assistant of businesses is undoubtedly the platforms that bring job seekers and employers together. In this study, the qualifications sought from candidates in job postings for the profession of foreign trade specialist on the website Kariyer.net, which is one of the platforms in question, were investigated. Thus, it is aimed to make suggestions to policy makers, especially educational institutions, by determining the qualifications that employers demand from candidates. Within the scope of the study, a total of 314 job advertisements for the position of Foreign Trade Specialist published on the website Kariyer.net on 10.09.2021 were subjected to content analysis. According to the results of the research; the province with the highest number of advertisements is Istanbul, the sector is Chemistry, the department is the import-export department, the education level is undergraduate, the graduated department is international trade, the experience level is at least 2 years. The titles of import-export operations process management, logistics process management and document preparation and follow-up were among the top three job descriptions. While English language knowledge, knowledge of MS Office programs and foreign trade and customs legislation knowledge were dominant in basic skills, communication, teamwork and analytical thinking skills came to the fore in supporting skills. It has also been observed that qualifications such as having a driver's license, not having a travel disability and completing military service are also sought from candidates.

Keywords: Foreign Trade Specialist, Career, Job Posting, Document Analysis, Skills

JEL Classification Codes: J20, J23, J24.

1. GİRİŞ

Kökenleri insanlık tarihine kadar uzanan ticaret, önceleri değiş tokuş faaliyetleri ile sınırlı ve daha basit düzeyde yapılırken sonraları yerleşik hayata geçiş, ulus devletlerin ortaya çıkışı, teknoloji ve küreselleşme gibi gelişmelerle çok daha fazla yaygınlaşarak hacmini artırmış ve aynı zamanda karmaşıklaşmıştır (Süygün, 2020: 263) . Özellikle de uluslararası ticarete gerçekleşen iş ve işlemler yerel ve küresel kurumların da içerisinde olduğu bir yapı tarafından şekillendirilip denetlendiğinden daha da karmaşık bir hale bürünmektedir. İç ve dış mevzuata dayanan uluslararası ticaret sistemi, ülkeden ülkeye farklılık gösteren ve siyasetten kültüre birçok faktörden etkilenen yapısı ile son derece profesyonel bir şekilde ele alınmayı gerektiren bir sürece sahiptir (Topçuoğlu, 2020: 195). Küreselleşmeyle artan rekabete ilave olarak uluslararası ticaret işlemlerinin çok taraflı ve boyutlu yapısı işletmelerin bu süreci yönetirken kalifiye personellere olan ihtiyacını artırmaktadır. Sektör, operasyonların yurt dışı ağırlıklı olması sebebiyle yabancı dil yeterliliği, ticaretin sınır dışı ile yapılması ve gümrük mevzuatı açısından da mevzuat yeterliliğine sahip elemana ihtiyaç duymaktadır (Tunç, 2018: 256). Uluslararası ticaretin ülke ekonomisi için önemine ve sektörün kalifiye personele olan ihtiyacına binaen alana yönelik ön lisans ve lisans düzeyinde eğitim verilen örgün ve ikinci öğretim ile Türkçe ve İngilizce toplam program sayısı son yıllarda oldukça artmıştır. Tablo 1’ de uluslararası ticaret alanında eğitim öğretim faaliyeti gerçekleşen program sayılarına yer verilmektedir (yokatlas.yok.gov.tr, 2021). Tablo 1’ den görüleceği üzere Türkiye’de Uluslararası Ticaret alanında devlet ve vakıf üniversitelerinde toplam 136 adet program bulunmaktadır. Ön lisans düzeyinde ise bu sayı 143 adettir. Buna paralel olarak yüksek lisans ve doktora düzeyinde lisansüstü programların sayısı da her geçen gün artmaktadır.

Tablo 1. Uluslararası Ticaret Alanında Eğitim Öğretim Verilen Program Adedi

| Program Adı | Devlet | Vakıf |
|---|--------|-------|
| Uluslararası Ticaret (Lisans) | 5 | 3 |
| Uluslararası Ticaret ve Lojistik (Lisans) | 39 | 10 |
| Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik (Lisans) | 18 | 12 |
| Uluslararası Ticaret ve Finansman (Lisans) | 24 | 25 |
| Dış Ticaret (Ön Lisans) | 109 | 34 |

Kaynak: (<https://yokatlas.yok.gov.tr/index.php>)

Artan öğrenci sayılarıyla birlikte mezun sayıları da artmakta ve bu durum öğrenciler üzerinde baskı yaratmaktadır. Zira Türkiye’de işsizlik rakamları özellikle de gençler arasında oldukça yüksektir. 15-24 yaş grubunu kapsayan genç nüfusta işsizlik oranı 2021 yılı Temmuz dönemi verilerine göre %23,1 olarak gerçekleşmiştir (TUİK, 2021, İşgücü İstatistikleri). Bir yandan yüksek işsizlik oranları söz konusuysen diğer yandan iş dünyasının yazılı ve görsel medyaya yansıyan açıklamalarında nitelikli personel bulmakta zorluk yaşadığı ifade edilmektedir. Bu noktada üniversitelerde verilen eğitim ile iş dünyasının talep ettiği niteliklerin kimi zaman örtüşmediği görülmektedir. Elbette bu durumu iş dünyasının dinamik piyasa koşullarına paralel değişen taleplerinden bağımsız düşünmek mümkün değildir. Günümüzde gerek öğrencilerin gerekse eğitim kurumlarının bu dinamik yapıya uyum sağlaması son derece önemlidir.

Bu kapsamda çalışmanın amacı, uluslararası ticaret alanında faaliyet gösteren işverenlerin personel adaylarından talep ettikleri nitelikleri tespit ederek başta eğitim kurumları olmak üzere politika yapıcılara öneri getirilmesi suretiyle dış ticaret alanındaki personel niteliğinin artırılmasını desteklemektir. Bu amaç dikkate alınarak öncelikle literatürde uluslararası ticaret alanında çalışmak için gerekli nitelikleri ele alan çalışmalara yer verilmiştir. Sonrasında, uluslararası ticaret faaliyeti gerçekleştiren işletmelerin personel adaylarından talep ettikleri nitelikler kariyer.net web sitesinde Dış Ticaret Uzmanı pozisyonuna yönelik verilmiş 314 adet ilan üzerinden içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiş ve bulgular ortaya konulmuştur. Son bölümde ise söz konusu bulgulardan hareketle değerlendirmede bulunulmuş ve öğrenci ve mezunlara, işverenlere, eğitim kurumlarına ve politika yapıcılara öneriler sunulmuştur.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Literatürde birçok farklı sektöre yönelik olarak iş ilanlarının analiz edildiği yerli ve yabancı çalışmalar bulunmaktadır. Bu kapsamda, seçilen çalışmalara Tablo 2’de yer verilmiştir.

Tablo 2. İş İlanlarının Analizi Üzerine Literatürde Yer Alan Çalışmalar

| Yazarlar (Yıl) | Çalışmanın Amacı, Kapsamı Ve Yöntemi | Çalışmanın Sonuçları |
|--------------------------------|---|---|
| Erkaslan vd. (2011) | Endüstriyel tasarım alanında 7 adet insan kaynakları web sitesinde 4 aylık süreçte yayınlanan iş ilanları içerik analizi ile incelenmiştir. | İşverenin tasarımcıdan en önemli beklentisinin 'tasarım bilgisi' dersleriyle kazanılan nitelikler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. |
| Muhammad and Brookshire (2011) | Tekstil ve hazır giyim tedarik personelinin iş sorumluluklarını ve gereksinimlerini tespit etmek amacıyla mesleki bir dergide 1 yıl süresince yayınlanan iş ilanları içerik analizine tabi tutulmuştur. | Arzu edilen tedarik personeli, çoklu görev yetenekleri, çeşitli bilgisayar uygulamaları bilgisi ve olağanüstü iletişim becerileri ile organize edilmelidir. Örgün eğitime nispeten daha az deneyim, endüstri bilgisi ve iki dilli yeteneklere ise daha fazla tespit edilmiştir. |
| Robles (2012) | 90 üst düzey işletme yöneticisinin iş başvurularında önemli gördükleri destekleyici becerileri anket yolu ile elde edilmiş ve incelenmiştir. | Bu çalışma, işletme yöneticileri tarafından en önemli olarak algılanan ilk 10 yumuşak beceriyi belirlemiştir. Bunlar; dürüstlük, iletişim, nezaket, sorumluluk, sosyal beceriler, olumlu tutum, profesyonellik, esneklik, takım çalışması ve iş ahlakıdır. |
| Bacaksız ve Sönmez (2015) | İnsan kaynakları web sitelerinde yer alan hemşirelere yönelik 750 iş ilanı içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. | Hemşire iş ilanlarının, iş tanımı ve aranan nitelikler açısından yetersiz olduğu, hemşire gereksinimi nedeniyle eğitim ve deneyimin önemsenmediği, hemşirelik işi yapmaları için diğer meslek üyelerinin de arandığı tespit edilmiştir. |
| Şentürk ve Fidan (2016) | İnsan kaynakları web sitelerinde yer alan halkla ilişkiler alanına yönelik 230 iş ilanı içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. | Araştırma sonucunda halkla ilişkilerin mesleki ölçütlerinin bulunmadığı ortaya konulmuştur. |
| Kılınç ve Akyol (2018) | İnsan kaynakları web sitesinde yer alan ve ilan başlığında kurumsal iletişim ifadesinin olduğu 72 ilan içerik analizi ile incelenmiştir. | Araştırmanın sonuçları uygulayıcılar açısından iletişim becerisinin, yabancı dil bilgisinin, sosyal medya faaliyetlerinin ve medya ilişkilerinin önemini ortaya koymuştur. |
| Çetin ve Şahingöz (2019) | İnsan kaynakları web sitelerinde yer alan açılara yönelik 665 iş ilanı içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. | Elde edilen bulgulara göre, ilanların % 61,1'inin İstanbul iline yönelik olduğu, en çok açığı ilanını yiyecek içecek işletmelerinin sonrasında otellerin verdikleri, çoğunlukla uzmanlaşma belirtmeden sadece açığı başlığında ilan verdiği görülmektedir. Bulgulardan, açılara yönelik iş ilanları içeriğinin profesyonel bir mesleği tanımlayacak nitelikte olmadığı ve yetersiz bilgiler verildiği saptanmıştır. |
| Giray (2019) | Kariyer.net sitesinden yazılım geliştirme alanına yönelik 1.597 iş ilanı metin madenciliği yolu ile analiz edilmiştir. | Bulgular, SQL, JavaScript ve HTML/CSS dillerinde deneyim için önemli bir talep ortaya koymaktadır. ASP.NET ve MS SQL Server, bilgisine en çok ihtiyaç duyulan baskın web çerçevesi ve veri tabanıdır. Visual Studio, en çok istenen geliştirme ortamı, .NET ise en baskın çerçevedir. En çok istenen sosyal beceriler takım çalışması, iletişim ve analitik/problem çözmedir. |
| Dobroszek vd. (2019) | Lojistik yöneticileri, kontrolörleri ve uzmanları arasındaki mesleki kimlik benzerlikler ve farklılıklar 60 iş ilanı üzerinden içerik analizi ile incelenmiştir. | Her ne kadar kontrolörler ve yöneticiler arasında belirli bir yakınlık olsa da, üç mesleğin kendi kimliklerine sahip olduğu doğrulanmıştır. Lojistikteki mevcut eğilimler dikkate alındığında bütünsel bir lojistik yönetimi perspektifinden, bu üç mesleğin bir bütün olarak entegre edilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. |
| Liu (2019) | Çin'deki bir işe alım web sitesinde yayınlanan 1350 e-ticaret iş ilanı üzerinden e-ticaret alanında gerekli temel beceriler araştırılmıştır. | Farklı e-ticaret pozisyonlarının, farklı teknik becerilere ve bunların birleşimine odaklandığı belirlenmiştir. Teknik görevler teknik niteliklere daha fazla önem verirken operasyonel yönetim pozisyonlarının ağ satışları ve iletişim becerisini vurgulamaya daha meyilli olduğu belirlenmiştir. |
| Ghani and Suryani (2020) | Muhasebeciler için en çok gerekli olan beceriler, bir web sitesinde yer alan 523 iş ilanı üzerinden içerik analizi yöntemi ile araştırılmıştır. | Çalışma, iletişim becerileri en önemli beceri olarak kabul edildiğini göstermektedir. Ayrıca bulgular iş bulmada yabancı dil becerilerinin önemini vurgulamaktadır. Çalışma, muhasebe eğitiminde teknik becerilerden ziyade yumuşak becerilere daha fazla vurgu yapılması gerektiğini ifade etmektedir. |
| Rios et al (2020) | İşyeri başarısı için gerekli olan 21. yüzyıl öğrenme becerilerinin neler olduğu 142.000 iş ilanı üzerinden açıklayıcı veri analizi ile araştırılmıştır. | Sözlü ve yazılı iletişimin, işbirliğinin ve problem çözme becerilerine özellikle vurgu yapıldığı ve yüksek talep gördüğü belirlenmiştir. Ayrıca, işyeri başarısı için kritik olarak literatürde önerilen becerilerin birçoğunun işverenler tarafından çok düşük talep edildiği ve bazılarının hiç bahsedilmediği (örneğin sosyal sorumluluk) ortaya konulmuştur. |

| | | |
|------------------------------|--|---|
| Purwanto <i>et al</i> (2020) | Sekreter pozisyonu için iş becerilerine yönelik işgücü piyasası talebini belirlemek amacıyla iş ilanları nitel bir yaklaşımla içerik analizi kullanılarak analiz edilmiştir. | Araştırma, sekreter pozisyonu için en çok ihtiyaç duyulan temel becerilerin İngilizce dil becerisi ve bilgisayar becerisi olduğunu keşfetmiştir. Ayrıca, en çok ihtiyaç duyulan destekleyici beceriler iletişim ve dürüstlük olarak tespit edilmiştir. |
| Kıran ve Bozkurt (2021) | Kariyer.net sitesinden işletmeler tarafından aranan yönetici özellikleri 117 adet orta ve üst düzey yönetici ilanı üzerinden içerik analizi yöntemiyle irdelenmiştir. | İncelenen yönetici özelliklerine göre temalar dikkate alındığında işletmelerin en fazla bireyler arası rollere önem verdiği saptanmıştır. Öte yandan kategoriler incelendiğinde ise “liderlik” rolü ön plana çıkarken “irtibat” rolüne değinen işletme sayısının oldukça az olduğu tespit edilmiştir. |

Yerli ve yabancı yazında Tablo 2’de yer verildiği üzere birçok farklı sektöre ilişkin çalışma bulunmakla birlikte doğrudan dış ticaret sektörüne ilişkin iş ilanlarını ele alan çalışmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte çalışmanın amacına paralel olarak dış ticaret alanındaki personel niteliğinin artırılmasına yönelik çalışmalar bulunmaktadır. Çapraz (2015), Sakarya’daki dış ticaret firmaların personel işe alım sürecini yapılandırılmış mülakat ile nitel veri analizi yöntemi ile incelenmiş ve dış ticaret firmalarında profesyonel bir şekilde iş gören seçim süreci yapılmadığını tespit etmiştir. Ayrıca, mezunların özellikle tecrübe ve dil becerisi konusunda sorun yaşadığını belirlemiştir. Tunç (2018), uluslararası ticaret bölümünde mezuniyet aşamasında olan 150 son sınıf öğrencisinin, işsizlik kaygısının azalmasında etkili olan faktörleri tam logaritmik regresyon modeli ile incelenmiştir. Çalışma sonucunda, dış ticaret departmanı yönetme özgüveni, aldığı eğitimin yeterliliğine dair düşüncesi, mezun olduktan sonra yurt dışında dil eğitimi alma istemi ve yüksek lisans yapma eğilimindeki artışın, öğrencilerin işsiz kalma kaygısını azalttığı tespit edilmiştir.

3. METODOLOJİ

Çalışmanın bu kısmında, araştırmanın amacı, önemi, kapsamı, evreni, örnekleme, sınırlıkları, yöntemi ve bulgularına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Çalışmanın Amacı, Önemi ve Kapsamı

Çalışmanın amacı, uluslararası ticaret alanında faaliyet gösteren işverenlerin personel adaylarından talep ettikleri nitelikleri tespit ederek başta eğitim kurumları olmak üzere politika yapıcılara öneri getirilmesi suretiyle dış ticaret alanındaki personel niteliğinin artırılmasını desteklemektir. Bu çerçevede, işveren ve iş arayanları buluşturan kariyer.net web sitesinde, Dış Ticaret Uzmanı pozisyonuna yönelik verilen iş ilanları incelenmiştir. Dış Ticaret Uzmanı pozisyonunun seçilme nedeni, Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından hali hazırda dış ticaret sektörü için belirlenmiş en yüksek seviye (Seviye 6) meslek standardına sahip olmasıdır. Çalışma kapsamında içerik analizi yapılarak adaylarda aranan temel ve destekleyici becerilere ayrıca odaklanılmıştır. Temel beceriler, eğitim, iş deneyimi, bilgi ve uzmanlık düzeyi gibi bir özgeçmiş dâhil edilebilen başarılarıdır. Destekleyici beceriler ise teknik yetenek veya bilgiden ziyade karakter özellikleri, tutumlar ve davranışlar gibi soyut, kişiliğe özgü becerilerdir (Robles, 2012: 457).

Literatürde iş ilanlarını analiz etmek suretiyle personel adaylarının sahip olması beklenen nitelikleri araştıran bir kısmı Tablo 2’de de sunulan çalışmalar bulunmakla birlikte özelden dış ticaret sektöründe çalışacak adaylardan beklenen nitelikleri iş ilanları üzerinden analiz eden bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu haliyle çalışmanın alana ilişkin literatüre katkı sağlaması beklenmektedir. Diğer taraftan çalışmanın bulgularının ve bu kapsamında sunulan önerilerin işletmeler, eğitim kurumları, öğrenciler, politika yapıcılar ve diğer paydaşlar tarafından uygulanabilir sonuçlar doğurması beklenmektedir.

3.2. Çalışmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evreni dış ticaret sektörüne yönelik verilen ilanlardır. Gazete, televizyon, dergi, web sitesi, sosyal medya gibi birçok mecraada iş ilanlarına yer verilmektedir. Bu durumda sektör özelinde dahi milyonlarca ilandan söz etmek mümkündür. Evrendeki tüm birimlere ulaşmak zor, zaman alıcı ve maliyetlidir. Bu durumda evrendeki birimler arasından sistematik bir şekilde seçilen ve evreni temsil eden daha küçük bir birim olan örnekleme ihtiyaç vardır (Gürbüz ve Şahin, 2017: 125). Bu çerçevede, çalışmanın örneklemini, 10.09.2021 tarihinde kariyer.net iş arama platformunun web sitesinde “Dış Ticaret Uzmanı” pozisyonuna yönelik verilmiş 314 adet ilan oluşturmaktadır. 1999 yılında kurulan ve

mevcut durumda 17 ofisindeki 400 çalışanı ile 94 bin üye şirket ile 25 milyon üzerindeki özgeçmiş sahibi kariyer.net web sitesi işveren ve iş arayanları buluşturan bir platformdur (www.kariyer.net).

3.3. Çalışmanın Yöntemi

Bu çalışmada, kariyer.net web sitesinde dış ticaret sektörüne yönelik yer alan iş ilanlarının incelenmesi amacıyla doküman analizi yöntemi kullanılmıştır. Doküman incelemesi araştırılması hedeflenen konular ve olaylar hakkında bilgi içeren yazılı materyallerin analizini kapsamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013:217). Araştırmanın verileri 10.09.2021 tarihinde yayında olan ilanlar üzerinden toplanmıştır. Örnekleme oluşturan 314 iş ilanında yer verilen bilgiler “ilan verilen iller”, “ilan verilen sektörler”, “eğitim durumu”, “üniversite bölümü”, “ilan dili”, “departmanlar”, “tecrübe”, “askerlik durumu”, “iş tanımları”, “temel beceriler” ve “destekleyici beceriler” başlıkları altında kodlanarak incelenmiştir. Elde edilen veriler sosyal bilimler için istatistik paket programına (SPSS) aktarılarak tanımlayıcı istatistikler (sayı, yüzde) kullanılmıştır. Analiz kapsamında 314 ilanın verileri incelenmekle birlikte bir ilanda birden fazla seçeneğe (mezuniyet, il, tecrübe, vb.) yer verilebildiğinden bazı başlıklarda gözlem sayıları daha fazla olabilmektedir.

3.4. Çalışmanın Geçerlik ve Güvenirliği

Araştırma sonuçlarının inandırıcılığı bilimsel araştırmaların en önemli ölçütlerinden birisidir. Bulguların doğruluğunu temsil eden “Geçerlik” ve tekrar edilebilirliğini temsil eden “Güvenirlik” bu açıdan araştırmalarda en yaygın kullanılan ölçütlerdendir (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 289). Nicel araştırmalar gibi nitel çalışmalarda da bu ölçütler kullanılmaktadır.

Araştırmanın geçerliğini ve güvenilirliğini sağlamak adına nitel araştırma alanında uzman bir akademisyenin görüşü alınmıştır. Araştırmacı, araştırma deseni, verilerin analizi, bulgular ve sonuçların yorumuna ek olarak ham veriyi uzmana iletmiştir. Uzman akademisyen tarafından tutarlık incelemesi yapılmış ve veri toplama araçlarının oluşturulması, verilerin toplanması ve kodlanması sürecindeki tutarlılığa bakılmıştır. Veri toplama, analiz yöntemi ve kategori oluşturma süreçleri detaylı açıklanmıştır. Platformdaki ilanların her gün güncellenmesi nedeni ile ilanlar bir Word dosyasına aynı gün içinde kaydedilmiş ve süreç boyunca dosya üzerinden çalışılmıştır. Ayrıca, çalışmanın güvenilirliğini sağlamak adına araştırmacı tarafından iş ilanları farklı zaman dilimlerinde aynı dosya üzerinden tekrarlanmış ve benzer sonuçlar elde edilmiştir. Bu nedenle araştırmanın geçerlik ve güvenilirlik koşullarını taşıdığı değerlendirilmektedir.

3.5. Çalışmanın Bulguları

Kariyer.net web sitesinde Dış Ticaret Uzmanı pozisyonuna yönelik 10.09.2021 tarihinde yayında olan 314 iş ilanının incelenmesi sonucu elde edilen bulgular bu bölümde tablolar halinde sunulmaktadır.

Tablo 3. İlan Verilen İller

| İl / Bölge | İlan Sayısı | Yüzde |
|-------------------|-------------|--------|
| İstanbul (Avrupa) | 105 | % 33,4 |
| İstanbul (Asya) | 90 | % 28,6 |
| Ankara | 29 | % 9,2 |
| Kocaeli | 26 | % 8,3 |
| İzmir | 15 | % 4,8 |
| Bursa | 8 | % 2,5 |
| Mersin | 7 | % 2,2 |
| Konya | 7 | % 2,2 |
| Manisa | 6 | % 1,9 |
| Denizli | 5 | % 1,6 |

Tablo 3’de en fazla ilan verilen illere yer verilmiştir. İstanbul için verilen ilanlarda Avrupa ve Asya yakasına ayrıca yer verildiği görülmüştür. İstanbul’dan sonra en fazla ilan verilen iller; Ankara, Kocaeli, İzmir, Bursa, Mersin, Konya, Manisa ve Denizli’dir.

Tablo 4. İlan Verilen Sektörler

| Sektör | İlan Sayısı | Yüzde |
|------------------------|-------------|--------|
| Kimya | 36 | % 11,5 |
| Endüstriyel Ürünler | 31 | % 9,9 |
| Otomotiv | 30 | % 9,5 |
| Gıda | 28 | % 8,9 |
| Makine ve Ekipmanları | 24 | % 7,6 |
| Tekstil ve Konfeksiyon | 22 | % 7,1 |
| Elektronik | 20 | % 6,4 |
| Ticaret | 16 | % 5,1 |
| Demir-Çelik | 15 | % 4,8 |
| Lojistik | 13 | % 4,1 |

Tablo 4’de en fazla ilan verilen sektörler sunulmuştur. İlanlarda ilk sırayı kimya sektörü almaktadır. Endüstriyel ürünler, otomotiv, gıda, makine, tekstil, elektronik, ticaret, demir-çelik ve lojistik sektörleri de en fazla ilan verilen ilk 10 sektör arasında yer almaktadır.

Tablo 5. Eğitim Durumu

| Eğitim Durumu | İlan Sayısı | Yüzde |
|-------------------------|-------------|--------|
| Lisans (Mezun) | 301 | % 96 |
| Yüksek Lisans (Mezun) | 132 | % 42,1 |
| Yüksek Lisans (Öğrenci) | 68 | % 21,6 |
| Ön Lisans (Mezun) | 60 | % 19,1 |
| Doktora (Mezun) | 38 | % 12,1 |
| Doktora (Öğrenci) | 24 | % 7,6 |
| Lise (Mezun) | 10 | % 3,2 |
| Lisans (Öğrenci) | 5 | % 1,6 |
| Ön Lisans (Öğrenci) | 1 | % 0,3 |
| İlköğretim (Mezun) | 1 | % 0,3 |

Tablo 5’de ilanlarda en fazla talep edilen eğitim durumuna yer verilmiştir. Listede ilk sırayı lisans mezunları, ikinci sırayı ise yüksek lisans mezunları almıştır. Sırasıyla yüksek lisans öğrencileri, ön lisans mezunları, doktora mezunları, doktora öğrencileri, lise mezunları, lisans öğrencileri, ön lisans öğrencileri ve ilköğretim mezunları talep edilen diğer eğitim durumlarıdır.

Tablo 6. Üniversite Bölümü

| Fakülte / Bölüm | İlan Sayısı | Yüzde |
|--------------------------------------|-------------|--------|
| Uluslararası Ticaret | 108 | % 34,4 |
| İşletme | 77 | % 24,5 |
| İktisat | 45 | % 14,3 |
| Mühendislik | 45 | % 14,3 |
| Lojistik | 41 | % 13,1 |
| Uluslararası İlişkiler | 32 | % 10,2 |
| İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi | 26 | % 8,3 |
| Pazarlama | 10 | % 3,2 |
| Diğer | 9 | % 2,9 |

Tablo 6’da yer verilen tercih edilen fakülte/bölümlerde ilk sırayı Uluslararası Ticaret bölümü almaktadır. İşletme, İktisat ve Uluslararası İlişkiler gibi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi bölümleri ile Lojistik bölümü de sıklıkla tercih edilmektedir. 45 iş ilanında yer verilen mühendislik alanında 14 farklı mühendislik bölümüne yer verilmiş olup en fazla tercih edilenler sırasıyla Endüstri, Makine, Elektronik ve Kimya Mühendislikleri olmuştur.

Tablo 7. İlan Dili

| Dil | İlan Sayısı | Yüzde |
|-----------|-------------|--------|
| Türkçe | 260 | % 82,8 |
| İngilizce | 54 | % 17,2 |

Tablo 7’de yer verilen ilan dili verisinde en fazla ilanın 260 ilanla Türkçe dilinde olduğu görülmektedir. İngilizce dilinde yayınlanan ilan sayısı ise 54’dür. Diğer dillerde bir ilana ise rastlanmamıştır.

Tablo 8. Departmanlar

| Departman | İlan Sayısı | Yüzde |
|--------------------|-------------|--------|
| İthalat / İhracat | 178 | % 56,7 |
| Satış ve Pazarlama | 73 | % 23,2 |
| Lojistik | 22 | % 7,1 |
| Dış İlişkiler | 8 | % 2,5 |
| Diğer | 25 | % 7,9 |

Tablo 8’de iş gören adaylarının istihdam edilecekleri departmanlar sunulmuştur. En fazla istidam edilecek ilk üç departman sırasıyla; ithalat/ihracat, satış ve pazarlama ile lojistik departmanlarıdır.

Tablo 9. Tecrübe

| Tecrübe Yılı | İlan Sayısı | Yüzde |
|----------------|-------------|--------|
| Tecrübesiz | 54 | % 17,2 |
| En Az 1 Yıl | 26 | % 8,3 |
| En Az 2 Yıl | 94 | % 29,9 |
| En Az 3 Yıl | 92 | % 29,3 |
| En Az 4 Yıl | 9 | % 2,9 |
| En Az 5 Yıl | 36 | % 11,5 |
| 6 Yıl ve Üzeri | 1 | % 0,3 |

Tablo 9’da adaylardan talep edilen tecrübe yıllarına yer verilmiştir. En fazla 2 ve 3 yıl tecrübe şartı aranmaktadır. 54 ilanda tecrübe şartı aranmamıştır. Talep edilen ortalama tecrübe yılı ise 2,2 yıldır.

Tablo 10. Askerlik Durumu

| Askerlik Durumu | İlan Sayısı | Yüzde |
|-----------------|-------------|--------|
| Muaf | 68 | % 21,6 |
| Ertelendi | 14 | % 4,4 |
| Tamamlandı | 234 | % 74,5 |

Tablo 10’da iş ilanlarında yer verilen askerlik durumu bilgileri sunulmaktadır. İlanların çoğunluğunda askerlik hizmetinden muaf ya da tamamlanmış olunması istenirken, 14 ilanda ise ertelenmiş olması da kabul edilmektedir.

Tablo 11. İş Tanımları

| İş Tanımı | İlan Sayısı | Yüzde |
|----------------------------------|-------------|--------|
| İthalat-İhracat Operasyon | 213 | % 67,8 |
| Lojistik Süreç Yönetimi | 176 | % 56,1 |
| Doküman Hazırlama ve Takip | 159 | % 50,6 |
| Müşteri İlişkileri Yönetimi | 137 | % 43,6 |
| Gümrükleme | 131 | % 41,7 |
| Hedef Pazar Araştırması | 99 | % 31,5 |
| Kambiyo-Akreditif Süreç Yönetimi | 61 | % 19,4 |
| Fuar Organizasyon-Katılım | 53 | % 16,9 |
| Yazışmalar | 48 | % 15,3 |
| DİR ve Diğer Teşvik Takip | 41 | % 13,1 |

Tablo 11’de iş ilanlarında yer verilen iş tanımlarına ilişkin bilgiler sunulmaktadır. İş tanımlarında operasyonel işler yanında pazarlamaya yönelik faaliyetlerin ağırlıkta olduğu görülmektedir. İş tanımlarında ithalat-ihracat operasyonların yürütülmesi ilk sırada, lojistik sürecinin yönetimi ise ikinci sırada yer almaktadır.

Tablo 12. Temel Beceriler

| İstenen Beceriler | İlan Sayısı | Yüzde |
|--|--------------------|--------------|
| İngilizce Dil Bilgisi | 300 | % 95,5 |
| MS Office | 237 | % 75,5 |
| Diğer Yabancı Dil Bilgisi | 149 | % 47,5 |
| Uluslararası Ticaret ve Gümrük Mevzuat Bilgisi | 135 | % 42,9 |
| ERP Sistem Bilgisi | 46 | % 14,6 |
| Diğer Programlar Bilgisi | 37 | % 11,8 |
| Teslim Şekilleri Bilgisi | 29 | % 9,2 |
| Uluslararası Ticaret Regülasyonları Bilgisi | 22 | % 7,1 |
| Pazar-Sektör Trend Bilgisi | 18 | % 5,7 |
| Diğer Nitelikler | | |
| Seyahat Engeli Olmaması | 120 | % 38,2 |
| Sürücü Belgesi | 61 | % 19,4 |

Tablo 12’de iş ilanlarında adaylardan istenen temel beceriler sunulmuştur. İngilizce yabancı dil bilgisi en fazla talep edilen temel beceridir. MS Office programları bilgisi ise ikinci sıradadır. Excel programı 19 ilanda yer alarak en fazla talep edilen MS Office programı olmuştur. Diğer yabancı dillerde ise Rusça ve Arapça 36, Fransızca 33, Almanca 22, İspanyolca 17, Çince 3 ve İtalyanca 2 adet ilanda yer almıştır. Temel beceriler dışında adayların seyahat engeli olmaması ve sürücü belgesine sahip olmaları istenen diğer nitelikler arasında yer almaktadır.

Tablo 13. Destekleyici Beceriler

| İstenen Beceriler | İlan Sayısı | Yüzde |
|-------------------------------------|--------------------|--------------|
| İletişimi ve İnsan İlişkileri Güçlü | 186 | % 59,2 |
| Takım Çalışmasına Yatkın-Uyumlu | 147 | % 46,8 |
| Analitik Düşünme | 119 | % 37,9 |
| Raporlama Becerisi | 118 | % 37,6 |
| Sonuç Odaklılık | 95 | % 30,2 |
| Planlama Becerisi | 90 | % 28,6 |
| İş Takip Becerisi | 89 | % 28,3 |
| Organizasyon Becerisi | 88 | % 28,1 |
| Araştırmacı/Gelişime Açık | 51 | % 16,2 |
| Problem Çözme | 42 | % 13,4 |

Tablo 13’de iş ilanlarında adaylardan istenen destekleyici beceriler sunulmuştur. Adaylarda en çok aranan destekleyici beceri iletişim üzerinedir. Takım çalışmasına yatkinlik ve analitik düşünme de ilk üç sırada yer alan becerilerdir. Dinamik olmak, ikna kabiliyeti, müşteri odaklılık, temsil kabiliyeti, detaycılık, yüksek motivasyon, yoğun tempoya dayanıklılık, sorumluluk sahibi olmak, disiplinli olmak, sorumluluk almak ilanlarda yer bulan diğer becerilerden öne çıkan bazılarıdır.

4. SONUÇ

Her alanda gün geçtikçe şiddetlenen rekabet, işletmeleri daha nitelikli personel istihdam etmeye yöneltmektedir. Bu duruma paralel olarak işletmeler günümüzün dinamik ve rekabetçi pazarlarından pay alabilmek adına personel adaylarından talep ettikleri niteliklerin sayısını artırmaktadır. Adaylardan teknik uzmanlık ve bilgiler gibi temel beceriler dışında kişisel bazı özellikler ve kişilerarası beceriler içeren destekleyici beceriler de talep etmektedirler. Ana ve destekleyici becerilerin neler olduğu ve bu becerilerin önem sırası yapılacak işe göre değişebildiğinden, söz konusu niteliklerin her bir meslek özelinde ayrıca araştırılması önem arz etmektedir.

Bu çalışmada, Dış Ticaret Uzmanı pozisyonuna yönelik iş ilanlarının içeriklerinin analiz edilmesi yoluyla meslek için talep edilen niteliklerin neler olduğu araştırılmıştır. Bu kapsamda kariyer.net platformunda 10.09.2021 tarihinde “Dış Ticaret Uzmanı” pozisyonuna yönelik yer alan 314 ilan doküman analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. Veriler çeşitli başlıklar altında kategorize edilmiş ve aranan niteliklere ilişkin bulgular sunulmuştur. Buna göre; en fazla ilan verilen il İstanbul, sektör Kimya, departman ithalat-ihracat departmanı, eğitim durumu lisans, mezun olunan bölüm uluslararası ticaret, deneyim durumu en az 2 yıldır. İş tanımlarında ithalat-ihracat operasyonları süreç yönetimi, lojistik

süreç yönetimi ile doküman hazırlama ve takibi başlıkları ilk üç sırada yer almıştır. Temel becerilerde İngilizce dil bilgisi, MS Office programları bilgisi ile dış ticaret ve gümrük mevzuat bilgisi talepleri ağır basarken destekleyici becerilerde ise iletişim, takım çalışması ve analitik düşünme becerisi öne çıkmıştır. Adaylardan sürücü ehliyetine sahip olma, seyahat engeli olmama ve askerlik hizmetini tamamlama gibi niteliklerin arandığı da gözlenmiştir.

Çalışmanın bulguları, Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından ulusal yeterlilikler kapsamında yer verdiği “Uluslararası Ticaret Uzmanı” Seviye 6 meslek standardı ile özellikle temel beceriler alanında büyük ölçüde uyuşmaktadır (MYK, 2017). Ancak, MYK meslek standardında temel beceriler olarak yabancı dil bilgisi ve bilgisayar programlarına, destekleyici becerilerin ise hiçbirine yer verilmediği gözlenmiştir. En geç 5 yılda bir güncellenmesi gereken söz konusu standardın bu bakımdan uygulayıcı kurum tarafından gözden geçirilerek revize edilmesi önerilmektedir. Çalışma bulgularında en fazla vurgu yapılan temel beceri olan İngilizce dil bilgisinin (Muhammad and Brookshire, 2011; Çapraz, 2015; Kılınç ve Akyol, 2018; Ghani and Suryani, 2020; Purwanto et all, 2020) ve en çok talep edilen destekleyici beceri olan iletişim (Muhammad and Brookshire, 2011; Robles, 2012; Kılınç ve Akyol, 2018; Giray, 2019; Liu, 2019; Ghani and Suryani, 2020; Rios et all, 2020; Purwanto et all, 2020) iş ilanlarını analiz eden diğer çalışmalardaki bulgularla uyuşmaktadır.

İlanların %91’inde en az bir destekleyici beceriye yer verilmesi bu becerilerin önemini ortaya koymaktadır. Adhvaryu et all., (2016), araştırmalarında, çalışanlara destekleyici beceriler konusunda verilen eğitimlerin çalışan verimliliğini %12 oranında artırdığını tespit etmişlerdir. Caputo et all.(2019), Lok et all. (2021), Sopa et all. (2020), araştırmalarında benzer sonuçlara ulaşmıştır. Wagner (2008), tarafından 21. yüzyılda en fazla ihtiyaç duyulacağı belirtilen yedi destekleyici becerinin beş tanesi çalışma bulgularında ilk on sırada yer almıştır. Bu kapsamda önemi gerek literatürde gerekse iş dünyasının taleplerinde tespit edilen destekleyici becerilerin eğitim kurumlarınca ders, sertifika programı, seminer, etkinlik, vb. faaliyetlerle desteklenmesi önerilmektedir.

Çalışma bulgularında öne çıkan İngilizce dışındaki diller için özellikle uluslararası ticaret alanında eğitim veren üniversitelerin Sürekli Eğitim Merkezleri üzerinden destek verilmesi önerilmektedir. Uluslararası Ticaret bölümünden sonra en fazla talep gören Mühendislik, Lojistik ve İ.İ.B.F. bölümlerine yönelik üniversitelerin seçmeli derslerle uluslararası ticarete ilişkin temel beceriler konusunda öğrencilere destek vermesi hususu değerlendirilmelidir. Öğrencilerin sektörün beklentileri konusunda bilinçlendirilmesi kapsamında çalışmanın hali hazırda tüm üniversitelerde verilmekte olan kariyer planlama dersleri kapsamında uluslararası ticaret bölümü öğrencileri ile paylaşılması da yararlı olacaktır. Böylelikle öğrenciler, kendilerini geliştirmeleri adına odaklanacakları konulara ilişkin bilgi sahibi olacaklardır. Ayrıca, gerek tecrübelenmeleri için katkı sağlaması gerekse destekleyici becerilerinin gelişmesi adına öğrencilere staj, işbaşı eğitimi, gönüllü çalışmaları gibi imkanlar sağlanması da önerilmektedir.

Çalışmanın, belirli bir tarihte yayında olan ilanları kapsamaması, çalışma kapsamında sadece kariyer.net web sitesindeki ilanların taranması, tek bir ülkeye yönelik ilanların incelenmesi ve ikincil veriler üzerinden analiz yapılması ise diğer kısıtlardır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda daha geniş bir zaman diliminin ele alınması, farklı platformlardaki ilanların da araştırmaya dahil edilmesi, farklı ülkelerdeki ilanlar ile kıyaslama yapılması ve derinlemesine mülakat, anket, odak grup görüşmesi gibi farklı veri toplama yöntemlerin uygulanması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Adhvaryu, A., Kala, N., & Nyshadnam, A. (2016). Soft Skills To Pay The Bills: Evidence From Female Garment Workers. University of Michigan, 1-58.
- Ayaz, İ. S., Baran, E., & Açık, A. (2018). Denizcilik Sektörüne Yönelik İş İlanlarının Analizi: Kariyer.net Örneği. In SETSCI Conference Indexing System (3), 711-715.
- Bacaksız, F. E., & Sönmez, B. (2015). İnsan Kaynakları Web Sitelerinde Yer Alan Hemşire İş İlanlarının İncelenmesi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 3(1), 112-122.
- Caputo, F., Cillo, V., Candelo, E., & Liu, Y. (2019). Innovating Through Digital Revolution: The Role Of Soft Skills And Big Data in Increasing Firm Performance. Management Decision, 57(8), 2032-2051.

- Çapraz, Kürşat (2015). Dış Ticaret Firmalarında İşgören Seçim Süreci Etkinliğinin Değerlendirilmesi: Sakarya Örneği Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi
- Çetin, M., & Akar Şahingöz, S. (2019). İnsan Kaynakları Web Sitelerinde Aşçılara Yönelik İş İlanları Üzerine Bir İnceleme. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(64), 726-734.
- Dobroszek, J., Mourao, P. and Grzesiak, L. (2019), "Identification Of The Similarities And Differences Of Logistics Controller, Manager And Specialist: A Study Based On A Content Analysis", *The International Journal Of Logistics Management*, 30(1), 261-283.
- Erkarlan, Ö., Kaya, N. A., & Dilek, Ö. (2011). Türkiye’de Endüstriyel Tasarımcıda Aranılan Niteliklerin Lisans Eğitim Programları Ve Kariyer Siteleri Üzerinden Karşılaştırmalı Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 121-130
- Ghani, M. A., & Suryani, A. W. (2020). Professional Skills Requirements for Accountants: Analysis of Accounting Job Advertisements. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 12(2), 212-226.
- Giray, Görkem (2019). An Analysis of Desired Skills for Software Development Jobs in Turkey Using Text Mining. Conference Paper
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2017). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Kariyer.net web sitesi, <https://www.kariyer.net/kurumsal/hakkimizda> adresinden 05.09.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Kılınç, Ö., & Akyol, M. Kurumsal İletişim İş İlanları Üzerine Bir Değerlendirme. *İNİF E-Dergi*, 3(1), 65-82.
- Kiran, F., & Bozkurt, Ö. Ç. (2021). Mintzberg’in Yönetici Roller Modeli Kapsamında İş İlanlarının Analizi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(2), 394-418.
- Liu, L. (2019). Research on Core Skills Demand of E-commerce Post Talents in Chinese Enterprises--Based on Analysis of Job Advertisement Content. *International Conference on Emerging Researches in Management, Business, Finance and Economics (ERMBFE 2019)*
- Lok, B. L., Cheng, M. Y., & Choong, C. K. (2021). The Relationship between Soft Skills Training and Development, Human Resource Outcome and Firm Performance. *International Journal of Business and Society*, 22(1), 382-402.
- Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) web sitesi, https://portal.myk.gov.tr/index.php?dl=Yeterlilik%2F2154%2FSON_TASLAK_PDF_20180925_144137.pdf&fileName=17UY0306-6+Rev+0+Uluslararası%20C4%B1+Ticaret+Uzman%20C4%B1&option=com_yeterlilik adresinden 07.09.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Muhammad, A. J., & Ha-Brookshire, J. E. (2011). Exploring Job Responsibilities And Requirements Of US Textile And Apparel Sourcing Personnel. *Journal of Fashion Marketing and Management*, 15(1), 41-57.
- Purwanto, P., Rusdiyanto, W., & Respati, Y. A. (2020). Analysis of Secretary Job Advertisement Content for Secretarial Skills Needs. *Jurnal Economia*, 16(1), 44-55.
- Rios, J. A., Ling, G., Pugh, R., Becker, D., & Bacall, A. (2020). Identifying Critical 21st-Century Skills For Workplace Success: A Content Analysis Of Job Advertisements. *Educational Researcher*, 49(2), 80-89.
- Robles, M. M. (2012). Executive Perceptions Of The Top 10 Soft Skills Needed In Today’s Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453-465.
- Sopa, A., Asbari, M., Purwanto, A., Santoso, P. B., Mustofa, D. H., Maesaroh, S., & Primahendra, R. (2020). Hard Skills Versus Soft Skills: Which Are More Important For Indonesian Employees Innovation Capability. *International Journal Of Control And Automation*, 13(2), 156-175.
- Süygün, Sami (2020). A’dan Z’ye Dış Ticaret, (Editör: Sami Süygün), Ankara, Gazi Kitabevi

- Şentürk, Z. A., & Fidan, Z. (2016). İş İlanları Üzerinden Halkla İlişkilerin Mesleki Profili. Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14(1), 107-130.
- Topçuoğlu, Ayşenur (2020). A'dan Z'ye Dış Ticaret, (Editör: Sami Süygün), Ankara, Gazi Kitabevi
- Türkiye İstatistik Kurumu (TUIİK) web sitesi İşgücü İstatistikleri Bülteni, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC-%C4%B0statistikleri-Temmuz-2021-37492&dil=1> adresinden 06.09.2021 tarihinde edinilmiştir.
- Tunç, Hakan (2018). Uluslararası Ticaret Bölümü Öğrencilerinin İşsizlik Kaygısının Azalmasında Etkili Olan Faktörler, PESA Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 4(2), 254-264.
- Wagner, T. (2008). The Global Achievement Gap: Why Even Our Best Schools Don't Teach The New Survival Skills Our Children Need — And What We Can Do About It. New York, NY: Basic Books.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2013). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. (9. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, Ali ve Şimşek, Hasan (2016), Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Güncelleştirilmiş Geliştirilmiş 10. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Yükseköğretim Kurulu web sitesi Program Atlası, <https://yokatlas.yok.gov.tr/index.php> adresinden 06.09.2021 tarihinde erişilmiştir.

COVID-19'UN BANKA FİNANSAL PERFORMANSLARINA ETKİSİNİN ENTROPİ VE WASPAS YÖNTEMİYLE ANALİZİ

Birol COŞKUN

Doktora Öğrencisi, Düzce Üniversitesi, SBE İşletme Anabilim Dalı,
E-posta: birocoskun@hotmail.com ORCID: 0000-0001-9222-5335

Mehmet Akif ÖNCÜ

Prof. Dr., Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Finansman Bölümü,
E-posta: mehmetakifoncu@duzce.edu.tr ORCID: 0000-0002-4557-4214

İstemi ÇÖMLEKÇİ

Doç. Dr., Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Finansman Bölümü,
E-posta: istemicomlekci@duzce.edu.tr ORCID: 0000-0001-8922-071X

Enis HİÇYILMAZ

Öğretim Görevlisi, Düzce Üniversitesi, Gölyaka Meslek Yüksekokulu,
E-posta: enishicyilmaz@duzce.edu.tr ORCID: 0000-0002-9348-9225

Makale geliş tarihi: 23.10.2021 Makale kabul tarihi: 15.12.2021 iThenticate benzerlik oranı: % 19

Kaynak gösterimi (APA 6):

Coşkun, B., Öncü, M. A., İstemi, Ç., & Hiçyılmaz, E. (2021). COVID-19'un Banka Finansal Performanslarına Etkisinin Entropi ve Waspas Yöntemiyle Analizi. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi (IJBEMP)*, 5(2), 810-828.

COVID-19'UN BANKA FİNANSAL PERFORMANSLARINA ETKİSİNİN ENTROPİ ve WASPAS YÖNTEMİYLE ANALİZİ

ÖZ

Çalışmada, Türkiye’de faaliyet gösteren mevduat bankalarından yerli özel, kamu, yabancı sermayeli ve katılım bankalarının finansal performansları incelenmiştir. Bankaların performansları COVID-19 öncesi ve COVID-19 dönemini kapsayan 2019-2020 yılları arasında, BDDK tarafından yayınlanan rasyolar kullanılarak çok kriterli karar verme tekniklerinden Entropi ve WASPAS yöntemleri ile analiz edilmiştir. Entropi yöntemiyle yapılan analiz sonuçlarına göre 2019 yılında Takipteki alacaklar (Brüt) / Toplam nakdi krediler, 2020 yılında ise Dönem net kârı (Zararı) / Ortalama toplam aktifler en önemli kriterler olarak bulunmuştur. WASPAS yöntemine göre yapılan analiz sonucunda 2019 yılında banka finansal performanslarının sırası ile yerli özel, kamu, yabancı sermayeli ve katılım bankaları şeklinde iken, 2020 yılında yabancı sermayeli bankaların birinci sıraya yükseldiği, yerli özel ve kamu bankalarının ise birer sıra gerilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Finansal Performans, Bankacılık, Entropi, WASPAS, COVID-19

IMPACT OF COVID-19 ON BANK FINANCIAL PERFORMANCE ANALYSIS BY ENTROPY AND WASPAS METHOD

ABSTRACT

In the study, the financial performances of domestic private, public, foreign capital and participation banks, which are among the deposit banks operating in Turkey, were examined. The performances of banks between the years 2019-2020 covering the pre-COVID-19 and COVID-19 period were analyzed by using the ratios published by the BDDK, with Entropy and WASPAS methods, which are multi-criteria decision-making techniques. According to the results of the analysis conducted by entropy method, Non-Performing receivables (Gross) / Total cash loans in 2019 and Net profit (Loss) / Average total assets were found to be the most important criteria in 2020. As a result of the analysis carried out according to WASPAS method, it was determined that in 2019, bank financial performance was in the form of domestic private, public, foreign capital and participation banks respectively, while in 2020, foreign capital banks rose to the first place and domestic private and public banks declined one place.

Keywords: Financial Performance, Banking, Entropy, WASPAS, COVID-19

1. GİRİŞ

Türkiye'de finansal sektör denildiğinde, akla ilk olarak bankalar gelmektedir. Bunun en önemli sebepleri finansal kaynakların büyük bir bölümünün bankalar aracılığıyla toplanması, kullanılması (Afşar, 2011: 169) ayrıca bankaların finansal sisteminin %83'ünü oluşturmasıdır (Sarı, 2021: 90). Hem finansal sistem hem de ülke ekonomisi için büyük önem arz eden bankacılık sektörü, zaman zaman finansal kriz dönemlerinde ve belirsiz piyasalar ortamlarında faaliyetlerini sürdürmektedir.

Piyasa aksaklıkları sonucu ortaya çıkan finansal krizler incelendiğinde (1997 Asya, 1998 Rusya, 1999 Arjantin, 2001 Türkiye, 2008 Küresel Ekonomik Krizi vb.) çoğunlukla bu krizlerin ekonomi temelli ortaya çıktığı görülmekte, finansal ve ekonomik bağlantılar aracılığıyla uluslararası boyut kazandığı bilinmektedir. Fakat COVID-19 salgınının tamamen bir doğa olayı sonucunda ortaya çıkarak ulusları ve dünya ekonomilerini etkilediği ifade edilmektedir (Işık ve Akdoğan, 2021: 112; Şenol, 2020: 91). COVID-19 pandemisi, ekonomik krizlerin sonuçlarına benzer olarak tüm iş hayatını etkilediği gibi bankacılık sektörünü, finansal sistemi ve reel ekonomiyi de derinden etkilemektedir. Bu kapsamda birçok araştırmacı COVID-19 salgınının bankacılık sektörüne etkilerini (Demirgüç-Kunt vd., 2020; Aldasoro vd., 2020; Elnahass vd., 2021; Singh ve Bodla, 2020; Ersoy vd., 2020; Beybur ve Çetinkaya, 2020; Sarı, 2021; Işık ve Akdoğan, 2021; Bekci vd., 2020; Şenol, 2020) incelemiştir.

Bu araştırmada COVID-19 salgınının bankacılık sektörüne muhtemel etkileri tartışıldıktan sonra, COVID-19 öncesi ve devam eden COVID-19 döneminde Türkiye'de faaliyet gösteren kamusal, özel ve yabancı sermayeli mevduat bankaları ile katılım bankalarının finansal oranları karşılaştırılacaktır. Ele alınan bu oranlar öncelikle kriter ağırlıklarının hesaplanabilmesi amacıyla Entropi yönteminin uygulanmasının ardından sıralamayı yapabilmek amacıyla WASPAS yöntemi ile analiz edilecek, COVID-19 salgınının Türkiye bankacılık sektörüne etkileri tespit edilmeye çalışılacaktır. Ulaşılan analiz sonuçları literatürdeki benzer araştırmalarla birlikte ele alınacaktır. Bu amaçla, ilgili bankaların 2019 ve 2020 yıllarına ait verileri incelenecektir. İlgili veriler, BDDK (2021) tarafından hazırlanan Temel Göstergeler Raporu baz alınarak analiz edilecektir.

Çalışma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm giriş kısmından oluşmakta; ikinci kısımda ise literatür taramasına yer verilmektedir. Çalışmada kullanılan yöntem üçüncü, analiz sonuçlarına dördüncü bölümde değinilmiş olup son bölümde ise çalışma sonuçları tartışılmıştır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

21. yüzyılın başlarında dünya çapında iş dünyasıyla ilgili birçok değişim gerçekleşmiştir. Teknolojik gelişmeler hızlanmış, uluslar değişime ve gelişime uğramış, iş ve finans alanında gelişmeler yaşanmış, küreselleşme olgusu her alanda kendini göstermeye başlamıştır. Yaşanan gelişmeler bir belirsizlik ortamı oluşturmuş (Marcourse vd., 2016: 220) ve bu belirsizlik ortamı bankacılık sektöründe de bir gerçeklik haline almıştır. Küresel ölçekte gerçekleşen krizlerde Dünya ekonomileri domino etkisi göstermekte ve süreçlerden olumsuz etkilenmektedir. Ekonomik boyutlu olarak karşımıza çıkan bu kriz süreçlerinde banka varlıkları kuvvetli şekilde azalmış ve bankaların sermayeleri ile ilişkili olan borç miktarları artmıştır (Ferrell vd., 2017: 325). Olağanüstü durumlarda oluşan panik havası ve korku yayılımı ile kriz ortamları daha pekişmekte ve derin etkiler göstermektedir. 2019 yılında Çin'de ortaya çıkan COVID-19 salgını ile tüm dünya ekonomileri üzerinde ve sosyal hayatta büyük etkisi olacağı düşünülen bir başka süreç ise şu an içinde olduğumuz kaos ortamıdır (BBC, 2020). İnsan sağlığını korumak amacıyla, pek çok hükümet faaliyetleri sınırlandırma yoluna giderek önlemler almaya çalışmaktadır. COVID-19 virüsünün insan sağlığı açısından bulaşıcı olduğu kadar, ekonomik olarak da bulaşıcı olabileceği ifade edilmektedir (Bekci vd., 2020: 186). Virüsün ekonomiye etkisinin ne düzeyde olacağı ve ne kadar süreceği bilinmese de uzun ve kuvvetli bir etkinin olacağı tahmin edilmektedir (Elnahass vd., 2021; Singh ve Bodla, 2020).

Kriz dönemlerinde sektörler üzerinde oluşan baskı ve belirsizlik durumları ekonomik faaliyetlerin finansmanı açısından son derece kritik bir rol oynamaktadır. Finansmanın hızlı ve güvenli akışının sağlanması imkanını yaratan bankacılık sektörü ise piyasalarda vazgeçilmeyecek önemli işlevlere sahiptir (Mill, 2018: 52-53). Bankacılık sektörü ülkemizde de finansmanın sağlanması ve reel piyasaların fonlanması açısından kilit role sahiptir. Bankacılık sektöründe yer alan bankaların finansal sağlamlığının oluşturulması için özellikle 2001 Krizi'nden sonra reformsal hareketler ile yapısal dayanıklılığının artırılması etkili olmuştur. Özellikle bankaların sermaye yapıları geliştirilip

çeşitlendirilerek olası kriz anlarında sektörün esnekliği sağlanmıştır. Bu çalışmada da ülkemiz bankalarının sermaye yapılarının sınıflandırılması bazında analiz gerçekleştirilmiştir.

Ülkemizde faaliyet gösteren bankalar sınıflandırma yoluna gidildiğinde üçlü bir sınıflandırmanın yapıldığı görülmektedir. Bunlar; kamusal sermayeli mevduat bankaları, özel sermayeli mevduat bankaları ve katılım bankalarıdır. Mevduat bankaları fonları çeşitli şekillerde toplayarak bunları değişik araçlar yardımıyla fon talep edenlere dağıtmaktadırlar. Ülkemizde İslami bankalar ise katılım bankaları şeklinde faaliyet göstermektedir. Katılım bankalarında temel görüş, emeğini ortaya koyan ve sermayesini ortaya koyan kişilerin karı ve zararı ortak olarak paylaşması ve paradan para kazanılmasının yasak edilmesidir (Okka, 2015: 37).

Pek çok sektörün salgından olumsuz etkilendikleri bilinmektedir (Deloitte, 2020). Bankaların ise ekonomik piyasalardaki aracılık faaliyetlerini gerçekleştiren kurumlar olmaları sebebiyle ekonomi için önemleri büyüktür. Bankacılık sektöründe pandemi öncesinde verilen hizmetlerin uygulanması yoğun olarak şubeler kanalıyla gerçekleşmiştir. Pandemi sonrasında ise, sektörde genel olarak teknolojik açılımlar uygulanmaya başlanmış; müşteri ihtiyaçlarının temini için mobil bankacılık, internet bankacılığı ve çağrı merkezi ve ATM'ler gibi kanalların kullanımının arttığı da gözlenmiştir. Yürütülen bu teknolojik girişimler müşteriler, çalışanlar ve paydaşlar açısından olumlu sonuçları amaçlamıştır. Bankaların salgın sürecini yönetmek için aldıkları önlemler ise hem gerçek hem de tüzel kişilerin borçlarının ertelenmesini sağlama, borçlar için yeniden yapılandırma, günlük para çekme limitlerini ve temassız işlem yapma limitlerini artırma yönlü olmuştur (Güler, 2020: 267-271).

Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu'nun (BDDK) Temel Göstergeler Raporuna istinaden Türk bankacılık sektörü hakkında Tablo 1'deki bilgilere ulaşılmıştır (BDDK, 2020; BDDK, 2021);

Tablo 1: Bankacılık Sektörü Hakkında Bilgiler 2020-2021 Karşılaştırması

| Yıl | Mevduat Bankası | Kalkınma ve Yatırım Bankası | Katılım Bankası | Banka Şubesi | Personel Sayısı |
|------|-----------------|-----------------------------|-----------------|--------------|-----------------|
| 2020 | 34 | 13 | 6 | 11.344 | 204.114 |
| 2021 | 34 | 14 | 6 | 11.185 | 202.841 |

Kaynak: (BDDK Temel Göstergeler Raporu, 2020-2021)

İlgili rapora göre Mart 2020 ve Mart 2021 tarihleri arasındaki 1 yıllık dönemde; 1 adet Kalkınma ve Yatırım Bankası'nın faaliyete başladığı, toplam şube sayısının ve bankacılık sektöründe çalışan kişi sayısının azaldığı söylenebilir.

2.1. YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR

Çok kriterli karar verme yöntemleri (ÇKKV), çeşitli alanlarda ve farklı süreçlere sahip problemlere ilişkin oluşturulmuş alternatif sıralaması konusunda kullanılan metotlardır. Bununla birlikte çalışmalara ve sonuçlara ulaşmada farklı yöntemlerin aynı verilerle birlikte kullanılabilmesi, karşılaştırma ve yorumlama ayrıca ortaya çıkan farklılıkların nedenlerini araştırmada faydalanılan metotlardır. Finans literatüründe WASPAS yöntemi kullanımı az sayıdadır.

Entropi ve WASPAS yöntemleri finans alanının haricinde çeşitli sektörlerde kullanılmıştır. Bunlardan bazıları kısaca özetlenmiştir. Chakraborty ve Zavadskas (2014) üretim süreci probleminde, Madić vd., (2014) en uygun imalat sürecinde, Mathew vd., (2017) endüstriyel robot seçiminde WASPAS yöntemini; Zhang vd., (2012) portföy seçiminde, Blien ve Tassinopoulos (2001) bölgesel olarak istihdam tahini yapmak için Entropi yöntemini kullanmıştır. Entropi ve WASPAS yöntemini birlikte Ghorabae vd., (2016) yeşil tedarikçi seçimi, Bagocius vd., (2013) liman geliştirme faaliyetleri, Dejus ve Antucheviciene (2013) meslek kazalarını önlemek için kullanmıştır.

Literatürde çok kriterli karar verme yöntemlerinin bankaların finansal performansını ölçmek için kullanıldığı çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalardan Entropi ve WASPAS yönteminin kullanılarak bankaların finansal performanslarının ölçüldüğü bazı çalışmalar aşağıda verilmiştir.

Ural vd., (2018) faaliyetlerine Türkiye'de devam eden üç kamu sermayeli bankanın 2012-2016 dönemi performanslarını Entropi ve WASPAS yöntemini kullanarak incelemiştir. Analiz sonucunda

2012 ve 2013 yıllarında Vakıf Bank'ın; 2014, 2015 ve 2016 yıllarında ise Ziraat Bankası'nın en iyi performansı gösterdiği belirlenmiştir.

Gezen (2019) faaliyetlerine Türkiye'de devam eden 3 katılım bankasını Türkiye Bankalar Birliği'nden elde edilen 2010-2017 dönemi veri setlerinden yararlanarak incelemiştir. Entropi yöntemi ile ağırlıklandırılan kriterler daha sonra her yıl için WASPAS yöntemi ile analiz edilerek bankaların performansları sıralanmıştır. Analiz sonucunda Türkiye Finans Katılım Bankası'nın 2010 ile 2015, Kuveyt Türk Katılım Bankası'nın ise 2016-2017 dönemlerinde en yüksek performansa sahip olduğu tespit edilmiştir.

Eş ve Kök (2020) Türkiye Bankalar Birliği'nden elde edilen 2015-2019 dönemi veri setlerinden yararlanarak banka performanslarını incelemiştir. Çalışmada kriterler olarak bankaların aktif büyüklük raporlarından elde edilen kriterler kullanılmıştır. Entropi yöntemi ile ağırlıklandırılan kriterler ardından WASPAS yöntemi ile analiz edilerek bankaların performansları sıralanmıştır. Analiz sonucunda en önemli performans kriterinin (K6) olarak belirtilen net kar/zarar olduğu belirlenmiş; Garanti Bankası'nın 2015, Ziraat Bankası'nın 2016-2017 ve Yapı Kredi Bankası'nın 2018-2019 yıllarında en iyi performansı gösterdiği tespit edilmiştir.

Karaca vd., (2020) BDDK tarafından belirlenen kriterlere göre 2008 ve 2017 yıllarını kapsayacak şekilde ölçek bazında grup haline getirilen mevduat bankalarının finansal performanslarını incelemiştir. Entropi yöntemi ile ağırlıklandırılan kriterler daha sonra WASPAS yöntemi ile analiz edilerek bankaların performansları sıralanmıştır. Analiz sonucunda büyük ölçekli bankalar içerisinde İş Bankası ve Yapı Kredi Bankası, orta ölçekli bankalarda ise QNB Finansbank'ın en iyi performansı gösterdiği tespit edilmiştir.

Rençber ve Avcı (2018) hisseleri Borsa İstanbul'da işlem gören 13 ticari bankanın (mevduat-katılım) sermaye yeterliliklerini karşılaştırmayı amaçlayarak 2012 – 2017 dönemini WASPAS yöntemi ile incelemiştir. Analiz sonucunda Albaraka, Kalkınma ve TSKB bankalarının iyi, QNB Finansbank ve Denizbank'ın ise düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Karadede (2019) Türk bankacılık sektöründe faaliyette bulunan aktif büyüklüğüne göre en büyük 10 mevduat bankasının 2006-2017 dönemine ait finansal performans analizini Entropi ve WASPAS yöntemleri ile yapmıştır. Analiz sonucunda Ziraat Bankası, Halk Bankası ve İş Bankası'nın en iyi performans gösteren bankalar, Yapı Kredi Bankası, Türkiye Ekonomi Bankası ve Deniz Bank'ın ise performansı en düşük olan bankalar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Elsayed vd., (2017) Suudi Arabistan'da bulunan 12 bankanın büyüme hızı, şube sayısı, ATM sayısı, net gelir, borç verme kriterleri açısından performanslarını Entropi ve TOPSİS yöntemleri ile değerlendirmişlerdir. Analiz sonucunda Bank Al-bilad, Alinmaa Bank, Al Rajhi Bank ve Riyad Bank en iyi bankalar olarak tespit edilmiştir.

Uludağ ve Ece (2018) 2006-2016 dönemi için Türkiye'de faaliyet gösteren 28 mevduat bankasını kapsayan analiz sonucunda en başarılı bankanın Bank Mellat olduğunu Entropi ve TOPSİS yaklaşımları kullanarak tespit etmişlerdir.

Roy ve Das (2018) Bangladeş bankacılık sektöründe faaliyet gösteren devlete ait, özel ve yabancı 19 ticari bankanın 2000-2013 yılları arasındaki finansal performansını incelemiştir. Çalışmada Entropi yöntemi yardımıyla seçilen oranların/göstergelerin ağırlıkları hesaplanmıştır. Seçilmiş bankaların bileşik endeks değerleri TOPSİS bazında belirlenmiştir. Analiz sonucunda yabancı ticari bankalar ile özel ticari bankaların performanslarının devlete ait ticari bankalara göre daha iyi olduğu sonucuna varılmıştır.

Laha ve Bisvas (2019) Hindistan'da faaliyet gösteren 10 bankanın 2012-2017 yıllarına ilişkin finansal performansı Entropi ve CODAS yöntemini kullanarak incelemiştir. Analiz sonucunda özel sektör bankalarının kamu sektöründen daha iyi performans gösterdiği tespit edilmiştir.

Ünal (2019) Türkiye'de faaliyet gösteren en büyük sermayeye sahip 4 özel mevduat bankasının 2014 – 2018 arası performanslarını SD ve WASPAS yöntemlerini kullanarak incelemiştir. Çalışma sonucunda için aktif karlılık 2014 ve 2016, sermaye yeterlilik oranı 2015, ortalama öz kaynak karlılığı

2017 ve donuk alacaklar 2018 yılları için en önemli kriter olarak belirlenmiştir. Analiz sonucunda Akbank'ın en iyi, Türk Ekonomi Bankası'nın en düşük performansı gösterdiği tespit edilmiştir.

Yazdı vd., (2019) Kolombiya'da bulunan 6 bankanın finansal performanslarını SWARA ve WASPAS yöntemlerini kullanarak incelemiştir. Seçilen kriter ağırlıkları SWARA yöntemi ile bankacılık sektöründen yetkililerce belirlenmiş, banka performansları ise WASPAS yöntemi ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda Uluslararası Kolombiya Bankası'nın diğer Kolombiya bankalarından çok daha iyi bir performansa sahip olduğu tespit edilmiştir.

Topak ve Çanakçıoğlu (2019) faaliyetlerine Türkiye'de devam eden ve aktif büyüklüğü bakımından en büyük 11 mevduat bankasının finansal performanslarını Entropi ve CORPAS yöntemleri ile değerlendirmek için 2017 dönemine ait mali tablo verilerden yararlanmışlardır. Analiz sonucunda performansı en yüksek bankanın Ziraat Bankası olduğu tespit edilmiştir.

Işık (2019) Türk mevduat bankacılığı sektörünü 2008-2017 dönemi için inceleyerek sektörün en iyi performansını 2010, en kötü performansını 2015 yılında gösterdiğini, Ecer (2019) ise yine Entropi ve ARAS yöntemleri ile Türkiye'deki 5 özel sermayeli mevduat bankasını incelediği çalışmasının analiz sonuçlarına göre performansı en yüksek bankanın İş Bankası, performansı en düşük bankanın ise Şekerbank olduğunu tespit etmiştir.

Çalışmada diğer çalışmalardan farklı olarak grup bazında mevduat ve katılım bankaları WASPAS yöntemi ile analiz edilmiştir. Literatürde katılım ve mevduat bankacılığının performanslarının farklı yöntemler ile analiz edildiği birden çok çalışma mevcuttur. Çalışmada kullanılan Entropi ve WASPAS yönteminden farklı olarak finansal rasyo analizi, veri zarflama analizi ve CAMELS gibi yöntemler ile bir ya da birden fazla ülkede birlikte analiz yapılmıştır. Iqbal (2001), Mohamad vd., (2008) ve Ariss (2010) tarafından birden fazla ülkede faaliyet gösteren mevduat ve katılım bankalarının birlikte analiz edildiği çalışmalar örnek olarak gösterilebilir. Ayrıca Körfez Arap ülkeleri; Johnes vd., (2009), Loghod (2010), Siraj ve Pillai (2012), Bosna ve Batı Balkan ülkeleri; Komorowski ve Kubiszewska (2016), Malezya; Samad (1999), Samad ve Hassan (2006), Ryu vd. (2012), Hazzi ve Kilani (2013), Rozzani ve Rahman (2013), Pakistan; Moin (2008), Shahid vd., (2010), Ashraf ve Rehman (2011), Bilal vd., (2011), Jaffar ve Manavri (2011), Usman ve Khan (2012), Hanif vd., (2012), Britanya; Abu-Alkheil vd., (2012), Kakakhel vd., (2013), Birleşik Arap Emirlikleri; Kader ve Asarpota (2007), İbrahim (2015), Mısır; Fayed (2013), Sudan; Onour ve Abdalla (2011), Endonezya; Omar vd., (2007), Viverita (2011), Bangladeş; Safiullah (2010), Bahreyn; Samad (2004) tarafından yapılmış çalışmalar mevcuttur.

Çalışmada diğer bir araştırma konusu olan COVID-19'un bankacılık sektörü üzerindeki etkilerini inceleyen farklı çalışmalar literatürde mevcuttur. Bunlardan bazılarına aşağıda yer verilmiştir.

Singh ve Bodla (2020), Hindistan bankaları üzerinde yaptıkları çalışmada, COVID-19'un bankacılık sektörünü zor duruma düşürdüğünü, özel bankaların hayatta kalmalarının sektör için kilit bir öneme sahip olduğunu ve karantina sona erdikten sonra bile bankacılık sektörünün normale dönmesinin uzun süreler alacağını ifade etmişlerdir.

Ersoy vd., (2020), bankacılık sektörünün COVID-19 pandemisinin ekonomiye olası olumsuz etkilerinin önlenmesi amacıyla reel kesim ve hane halkına likidite sağladığını, yabancı bankalar dışındaki bankaların COVID-19'dan sonraki dönemde kısa vadeli menkul varlıklarını yüksek tutma güdüsüne sahip olduklarını, bankacılık sektöründe mevduatın araştırmacılar tarafından incelenen dönemde artış gösterdiğini, yabancı para pozisyonlarına ait ortalamaların bilanço dışı varlıklar ve yükümlülükler hariç farklılaştığını ifade etmektedir.

Demirguc-Kunt vd., (2020) COVID-19 salgını bankaları diğer şirketlere ve diğer banka dışı finansal kuruluşlara göre daha fazla ve daha uzun süreli etkilemektedir. Kamu bankalarının veya daha fazla sermayeye sahip bankaların hisse senedi getirilerinde düşüş yaşanmış, salgın öncesinde daha düşük likiditeye sahip olan bankalar ise bu salgına karşı daha savunmasız olmaları sebebiyle getirilerindeki düşüş daha fazla olmuştur.

Deloitte (2020) araştırmasında, salgının Türkiye'de yeni başladığı dönemlerde kamu bankalarının özel bankalara göre daha aktif davrandıkları ve daha iyi performans gösterdikleri ifade

edilmektedir. Bu farkın, özellikle Nisan ayında kamu bankalarının özel bankalara kıyasla daha fazla kredi fırsatı sunması neticesinde kuvvetli bir şekilde açıldığının gözlemlendiği belirtilmektedir.

Aldasoro vd., (2020) bankaların COVID-19 salgınından bu yana hisse senedi ve borç piyasalarındaki performansının, Lehman Brothers'ın 2008'deki çöküşünden sonra yaşananlarla aynı seviyede olduğunu ifade etmektedir.

Elnahass vd., (2021), COVID-19'un bankacılık istikrarı üzerindeki etkisini incelemeye yönelik çalışmalarında 116 ülkedeki bankalara hem finansal performans hem de finansal istikrar açısından önemli ölçüde zarar verdiğini ifade etmektedir. Yazarlar, İslami bankaların geleneksel bankalara göre COVID-19'dan daha fazla olumsuz etkilenme ihtimali olduğunu belirtmektedir.

3. YÖNTEM

Çalışmada, Türkiye'de faaliyetlerine devam eden bankaların seçilen kriterler bakımından performans sıralamasının yapılması, COVID-19'un performans bakımından etkisinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Bu çalışma ÇKKV yöntemleri ile hem katılım bankalarını hem de geleneksel bankaları bir arada grup bazında ele alması sebebi ile literatürde bulunan diğer çalışmalardan farklılık göstermektedir. Entropi yöntemi kullanılarak kriterlerin ağırlıkları hesaplanmış, daha sonra WASPAS yöntemi ile banka performansları sıralanmıştır. Entropi ve WASPAS yöntemlerine ilişkin bilgilere aşağıda yer verilmiştir.

3.1. ENTROPİ YÖNTEMİ

Entropi kavramı literatürde ilk kez Rudolf Clausius (1865) tarafından bir termodinamik içerisindeki uyumsuzluk için kullanılmıştır. Shannon (1948) ise entropiyi evrende kendi haline ve doğal şartlara bırakılan tüm sistemlerin zaman içerisinde dağınıklığa ve düzensizliğe uğrayıp bozulması, sistem içerisindeki kaosun tanımlanması ve ölçüsü olarak tanımlamıştır (Zhang vd., 2011: 444). Wang ve Lee (2009) tarafından ağırlık hesaplama yöntemi şeklinde kullanılmıştır. Entropi ÇKKV problemlerinde kriter ağırlıklarının hesaplanmasında sıkça kullanılan objektif karar yöntemlerinden biri olup, sadece karar matrisindeki verileri kullanarak başka herhangi bir subjektif değerlendirmeye ihtiyaç duyulmadığı için literatürde yaygın olarak tercih edilmektedir (Wang ve Lee, 2009: 8982). Mevcut verinin sağladığı faydalı bilginin miktarını ölçmede kullanılmaktadır (Wu, 2011: 5163). Entropi yönteminin en önemli özelliği, küçük-büyük farkı olmaksızın çeşitli ölçeklerde uygulama olanağı bulmasıdır. Yapının bütününe uygulanabilmekle birlikte nesnel bir nitelik taşımaktadır (Akçakanat vd., 2017: 290).

1. Aşama: Karar Matrisinin Oluşturulması

$$x = \begin{bmatrix} x_{11} & x_{12} & x_{1n} \\ x_{21} & x_{22} & x_{2n} \\ \dots & \dots & \dots \\ x_{m1} & x_{m2} & x_{mn} \end{bmatrix}, \quad i=1,2,3,\dots,m \text{ ve } j=1,2,3,\dots,n \quad (1)$$

Yukarıdaki matriste x_{ij} :i alternatifin j kriterine göre başarı değerini ifade etmektedir. Normalize edilmiş karar matrisi 2 ve 3 numaralı denklemler yardımıyla fayda ve maliyet niteliklerine göre kriterler normalize edilerek oluşturulur.

$$r_{ij} = \frac{x_{ij}}{\max_{k} x_{kj}} \quad i=1,2,3,\dots,m \text{ ve } j=1,2,3,\dots,n \quad (2)$$

$$r_{ij} = \frac{\min_{ij}}{x_{ij}} \quad \min_{ij} \neq 0 \text{ ve } i=1,2,3,\dots,m \text{ ve } j=1,2,3,\dots,n \quad (3)$$

2. Aşama: Normalizasyon işlemi farklı ölçü birimlerindeki aykırılıkları yok etmek için yapılarak P_{ij} değeri denklem (4) aracılığıyla hesaplanır.

$$P_{ij} = \frac{a_{ij}}{\sum_{i=1}^m a_{ij}}; \forall j \quad (4)$$

İ: alternatifleri

j: kriterleri

P_{ij} : normalize edilmiş değerleri

a_{ij} : verilen fayda değerleri ifade etmektedir.

3. Aşama: Denklem (5) aracılığıyla E_j 'nin entropisi hesaplanır.

$$E_j = -K \sum_{i=1}^n [P_{ij} \ln P_{ij}] ; \forall_j \quad (5)$$

k: $(\ln(n))^{-1}$

k: Entropi katsayısını

E_j : Entropi değerini

P_{ij} : normalize edilmiş değerleri ifade eder.

4. Aşama: Denklem (6) aracılığıyla d_j belirsizliği hesaplanır.

$$d_j = 1 - E_j ; \forall_j \quad (6)$$

5. Aşama: Denklem (7) aracılığıyla j kriterinin önem derecesinin belirlenmesi için w_j ağırlık değerleri yani entropi kriter ağırlıkları hesaplanır.

$$W_j = \frac{d_j}{\sum_{j=1}^n d_j} ; \forall_j \quad (7)$$

3.2. WASPAS YÖNTEMİ

Zavadskas vd., (2012) WASPAS (Weighted Aggregated Sum Product Assessment) yöntemi ile, WSM (Weighted Sum Model) ve WPM (Weighted Product Model) modellerini birleştirerek doğruluğu artırmayı amaçlamaktadır. WASPAS yönteminde alternatiflerin sıralaması iki optimalite kriterine dayanarak ortak bir optimalite kriteri aranarak yapılmaktadır (Chakraborty ve Zavadskas, 2014: 3). Çok kriterli karar verme teknikleri arasında genellikle ölçüt değerlerinin katkılı şekilde toplaması veya çok katmanlı bir toplama türü seçilmelidir. Bunun yerine WASPAS yöntemi, her iki toplama tekniği türünü de seçmeye izin verir. Yöntem alternatif sıralamalarındaki tutarlılığı kendi içerisinde duyarlılık analizi yaparak kontrol edebilmektedir. WASPAS karmaşık olmayan ve kullanımı kolay bir yöntemdir.

1. Aşama: Karar matrisi oluşturularak analize başlanır.

$$x = \begin{bmatrix} x_{11} & x_{12} & x_{1n} \\ x_{21} & x_{22} & x_{2n} \\ \dots & \dots & \dots \\ x_{m1} & x_{m2} & x_{mn} \end{bmatrix} \quad (8)$$

Yukarıdaki matriste m: aday alternatiflerinin sayısını, n: değerlendirme kriterlerin sayısını belirtmektedir.

2. Adım: Matris Verilerinin Normalizasyonu

Standartlaştırma işlemi kriterlerin normalize edilmesi için yapılmaktadır. Kriterler fayda ya da maliyet esaslı olabilir. Maliyet esaslı kriter değerlerini normalize edebilmek için (9) ve fayda esaslı kriter değerlerini normalize edebilmek için (10) kullanılmaktadır.

$$x_{ij}^- = \frac{\min_i x_{ij}}{x_{ij}} \quad (9)$$

$$x_{ij}^+ = \frac{x_{ij}}{\max_i x_{ij}} \quad (10)$$

3. Aşama: WSM'ye Dayalı i. Alternatifin Toplam Göreceli Değerinin Hesaplanması

Toplam nispi değer bulunarak i. alternatif değeri ile kriter ağırlık değeri çarpılarak alternatif değerlerinin hepsi toplanır.

$$Q_i^{(1)} = \sum_{j=1}^n (x_{ij}) \cdot w_j \quad (11)$$

4. Adım: WPM'ye Dayalı i. Alternatifin Toplam Göreceli Değerinin Hesaplanması

Normalize edilmiş karar matrisi üzerinden her bir i.alternatif kriterinin değeri için ilgili kriter ağırlığının kuvveti alınıp her bir alternatif için sırasıyla çarpılarak $Q_i^{(2)}$ değeri (12) nolu formül ile hesaplanır.

$$Q_i^{(2)} = \prod_{j=1}^n (x_{ij})^{w_j} \quad (12)$$

5. Adım: Toplamsal ve Çarpımsal Ağırlıklandırılmış Ortak Değerinin Hesaplanması

Formül (13) ile ağırlıklı ortak genelleştirilmiş kriter değerleri hesaplanmaktadır.

$$Q_i = 0.5 Q_i^{(1)} + 0.5 Q_i^{(2)} = 0.5 \sum_{j=1}^n (x_{ij}) \cdot w_j + 0.5 \prod_{j=1}^n (x_{ij})^{w_j} \quad (13)$$

6. Adım: Alternatiflerin Genel Toplam Görelî Öneminin Hesaplanması

Denklem (14) karar verme sürecinin sıralaması için geliştirilmiştir.

$$Q_i = \lambda Q_i^{(1)} + (1 - \lambda) Q_i^{(2)} = \lambda \sum_{j=1}^n (x_{ij}) \cdot w_j + (1 - \lambda) \prod_{j=1}^n (x_{ij})^{w_j} \quad (\lambda = 0, 0.1, 0.2, \dots, 1) \quad (14)$$

Belirlenen alternatifler Q değerine göre derecelendirilir, $\lambda=0$ olduğunda WASPAS metodu WPM'ye, $\lambda=1$ olduğunda ise WSM'ye dönüşür.

Çalışmada optimal λ değeri (15) nolu formül yardımıyla bulunmuştur (Zavadskas vd., 2012: 4).

$$\lambda = \frac{\sigma^2(Q_i^{(2)})}{\sigma^2(Q_i^{(1)}) + \sigma^2(Q_i^{(2)})} \quad (15)$$

4. ENTROPİ VE WASPAS YÖNTEMLERİ İLE UYGULAMA

Bu çalışmanın amacı COVID-19'un grup bazında banka performanslarına etkilerini karşılaştırarak analiz etmektir. Çalışma kapsamında kullanılan finansal oranlar BDDK (2021) verilerinden elde edilmiştir. Oluşturulan karar matrisleriyle, Entropi yöntemi kullanılarak kriterlerin her yıla ait önem dereceleri belirlenmiş ve WASPAS yöntemi ile her bir yılda elde edilen performanslar sıralanmıştır. WASPAS yönteminin ölçüt değerlerinin katkılı veya çok katmanlı toplama tekniği türünü de seçmeye izin vermesi ayrıca alternatif sıralamalarındaki tutarlılığı kendi içerisinde duyarlılık analizi yapması sebebi ile çalışmada tercih edilmiştir. Bunun yanı sıra WASPAS karmaşık olmayan ve kullanımı kolay bir yöntemdir.

Çalışmada COVID-19 Pandemisi öncesi ve devam eden COVID-19 dönemleri olan 2019 yılı ve 2020 yıllarında Türkiye'de faaliyet gösteren yerli özel, kamu, yabancı sermayeli ve katılım bankalarının finansal performans açısından karşılaştırmalı değerlendirmesi yapılmıştır. Literatürde yapılmış çalışmalarda genellikle mevduat ya da katılım bankaları ayrı ayrı analiz edilmiştir. Diğer çalışmalardan farklı olarak mevduat bankaları ve katılım bankaları 4 grup bazında çalışma kapsamına alınmıştır. Mevduat bankalarının ekonomiyi finanse etmek için faizi kullanmasına karşın katılım bankaları kâr payını benimsemektedir. Çalışmada mevduat ve kalkınma bankalarının arasındaki bu farklılığın ölçülmesi, banka performanslarına etkilerinin analiz edilmesi hedeflenmektedir. Ayrıca COVID-19'un grup bazında bankaların finansal performansına ne düzeyde etkisinin olduğu ölçülecektir.

Çalışmada kullanılan kriterler Likidite yeterlilik oranı, Sermaye yeterliliği standart rasyosu, Takipteki alacaklar (Brüt) / Toplam nakdi krediler, Dönem net kârı (Zararı) / Ortalama toplam aktifler, Dönem net kârı (Zararı) / Ortalama özkaynaklar, Toplam faiz gelirleri / Faiz getirili aktifler ortalaması,

Net faiz geliri (Gideri) / Ortalama toplam aktifler, Faiz dışı gelirler / Faiz dışı giderler, Vergi öncesi kar (Zarar) / Ortalama toplam personel sayısı, Toplam nakdi krediler / Toplam mevduat ve Toplam özkaynaklar / Toplam aktifler rasyolarından oluşmaktadır. Daha önceki çalışmalarda en çok tercih edilmesi ve bankaların finansal performanslarının belirlenmesinde en fazla farklılığı oluşturacağını düşünülmesi sebebi ile yukarıda belirtilen rasyolar çalışmada kullanılmıştır.

Kullanılan kriterlerden Likidite yeterlilik oranı, Sermaye yeterliliği standart rasyosu, Dönem net kârı (Zararı) / Ortalama toplam aktifler, Dönem net kârı (zararı) / Ortalama özkaynaklar, Toplam faiz gelirleri / Faiz getirili aktifler ortalaması, Net faiz geliri (Gideri) / Ortalama toplam aktifler, Faiz dışı gelirler / Faiz dışı giderler, Vergi öncesi kar (Zarar) / Ortalama toplam personel sayısı, Toplam nakdi krediler / Toplam mevduat ve Toplam özkaynaklar / Toplam aktifler rasyoları fayda yönlü (max) kriterler olarak seçilmiştir. Bu kriterlerin değerlerinin yüksek olması alternatif seçiminde olumlu yönde etkilidir. Bunun yanında kriterler arasında değerlerin düşük olduğunda alternatiflerin seçimini olumlu yönde etkileyecek kriterlere de maliyet yönlü kriterler (min) denir. Çalışmada Takipteki alacaklar (Brüt) / Toplam nakdi krediler oranı ise maliyet yönlü kriter olarak gösterilmektedir. Çalışmada kullanılan kriterler ve optimizasyon (fayda / maliyet) durumlarına ilişkin değerler Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Çalışmada Kullanılan Kriterler

| | Kriterler | Optimizasyon |
|------------|--|---------------------|
| K1 | Likidite Yeterlilik Oranı | max |
| K2 | Sermaye Yeterliliği Standart Rasyosu | max |
| K3 | Takipteki Alacaklar (Brüt) / Toplam Nakdi Krediler | min |
| K4 | Dönem Net Kârı (Zararı) / Ortalama Toplam Aktifler | max |
| K5 | Dönem Net Kârı (Zararı) / Ortalama Özkaynaklar | max |
| K6 | Toplam Faiz Gelirleri / Faiz Getirili Aktifler Ortalaması | max |
| K7 | Net Faiz Geliri (Gideri) / Ortalama Toplam Aktifler | max |
| K8 | Faiz Dışı Gelirler / Faiz Dışı Giderler | max |
| K9 | Vergi Öncesi Kar (Zarar) / Ortalama Toplam Personel Sayısı | max |
| K10 | Toplam Nakdi Krediler / Toplam Mevduat | max |
| K11 | Toplam Özkaynaklar / Toplam Aktifler | max |

Bankalara ilişkin 2019 ve 2020 yıllarına ait finansal göstergeleri (karar kriterlerini) kapsayan karar matrisleri Tablo 3 ve Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 3: 2019 Yılı Karar Matrisi Değerleri

| | K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | K6 | K7 | K8 | K9 | K10 | K11 |
|---------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|
| Mevduat-Yerli Özel | 145,49 | 19,26 | 5,53 | 1,23 | 11,59 | 8,49 | 4,34 | 97,90 | 377,55 | 101,07 | 0,11 |
| Mevduat-Kamu | 160,24 | 16,98 | 2,98 | 0,78 | 10,18 | 8,78 | 3,51 | 86,83 | 340,53 | 103,46 | 0,08 |
| Mevduat-Yabancı | 138,26 | 19,07 | 5,41 | 1,16 | 10,81 | 8,43 | 4,54 | 97,53 | 324,88 | 105,42 | 0,11 |
| Katılım | 177,63 | 17,83 | 3,59 | 0,98 | 15,77 | 8,11 | 3,60 | 98,48 | 290,84 | 75,46 | 0,06 |

Tablo 3'te yer alan 2019 yılı rasyoları incelendiğinde katılım bankalarının (K1) Likidite yeterlilik oranında ilk sırada, Sermaye yeterliliği (K2) bakımından ise üçüncü sırada olduğu görülmektedir. Özel mevduat bankaları Sermaye yeterliliği (K2) bakımından ilk sırada alırken, ikinci sırada yabancı mevduat bankaları yer almıştır. Takipteki alacaklar (Brüt) / Toplam nakdi krediler (K3) çalışmanın tek maliyet yönlü rasyosunda en düşük oranın sırası ile kamu ve katılım bankalarında olduğu görülmüştür. Dönem net kârı (Zararı) / Ortalama toplam aktifler (K4) rasyosunda ilk sırayı özel bankalar alırken, Dönem net kârı (Zararı) / Ortalama özkaynaklar (K5) rasyosunda katılım bankaları almıştır.

Tablo 4: 2020 Yılı Karar Matrisi Değerleri

| | K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | K6 | K7 | K8 | K9 | K10 | K11 |
|---------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|
| Mevduat-Yerli Özel | 141,64 | 18,53 | 6,67 | 1,21 | 10,68 | 10,95 | 4,33 | 97,72 | 274,04 | 98,32 | 0,12 |
| Mevduat-Kamu | 163,76 | 16,30 | 4,12 | 0,77 | 9,25 | 11,35 | 3,25 | 85,33 | 220,52 | 110,75 | 0,09 |
| Mevduat-Yabancı | 139,99 | 19,48 | 7,24 | 1,49 | 13,63 | 11,35 | 4,53 | 97,42 | 330,49 | 102,20 | 0,12 |
| Katılım | 184,85 | 18,05 | 5,13 | 1,00 | 13,38 | 9,97 | 3,21 | 99,20 | 200,48 | 70,25 | 0,08 |

Tablo 4'te yer alan 2020 yılına ilişkin rasyolar incelendiğinde Likitide yeterlilik oranı (K1) sıralamasında herhangi bir değişiklik olmamış, Sermaye yeterliliği (K2) ve rasyosunda ilk sırada bulunan özel bankalar yerini bir sıra yükselen yabancı bankalara bırakmıştır. Takipteki alacaklar (Brüt) / Toplam nakdi krediler (K3) rasyosunda kamu ve katılım bankaları yerlerini korurken yabancı ve özel bankalar sıralamada yer değiştirmiştir. Yabancı bankalar Dönem net kârı (Zararı) / Ortalama toplam aktifler (K4) rasyosunda özel bankaların, Dönem net kârı (Zararı) / Ortalama özkaynaklar (K5) rasyosunda katılım bankalarının yerlerini alarak ilk sıraya yerleşmiştir. Toplam faiz gelirleri / Faiz getirili aktifler ortalaması (K6), Net faiz geliri (Gideri) / Ortalama toplam aktifler (K7) ve Faiz dışı gelirler / Faiz dışı giderler (K8) rasyoları birbirlerine yakın olmakla birlikte sıralamada çok fazla değişiklik olmadığı görülmektedir. Vergi öncesi kar (Zarar) / Ortalama toplam personel sayısı (K9), Toplam nakdi krediler / Toplam mevduat (K10) ve Toplam özkaynaklar / Toplam aktifler (K11) rasyolarında katılım bankaları son sırada yer alırken (K9) rasyosunda yabancı bankalar 2020 yılında ilk sıraya yükselmiştir. (K10) ve (K11) rasyolarında sıralama olarak herhangi bir değişiklik olmamakla birlikte ilk sırayı özel ve yabancı bankalar paylaşmaktadır.

Kriterlerin önem dereceleri Entropi yöntemi ile matrislerin oluşturulmasından sonra hesaplanmıştır. Normalizasyon değerleri Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5: Normalize Karar Matrisi Değerleri

| | | K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | K6 | K7 | K8 | K9 | K10 | K11 |
|------|--------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 2019 | Mevduat-Yerli Özel | 0,2340 | 0,2633 | 0,3157 | 0,2964 | 0,2398 | 0,2511 | 0,2715 | 0,2571 | 0,2831 | 0,2622 | 0,3091 |
| | Mevduat-Kamu | 0,2578 | 0,2321 | 0,1704 | 0,1870 | 0,2106 | 0,2596 | 0,2193 | 0,2280 | 0,2553 | 0,2684 | 0,2136 |
| | Mevduat-Yabancı | 0,2224 | 0,2607 | 0,3089 | 0,2799 | 0,2236 | 0,2494 | 0,2843 | 0,2562 | 0,2436 | 0,2735 | 0,3062 |
| | Katılım | 0,2858 | 0,2438 | 0,2051 | 0,2367 | 0,3261 | 0,2398 | 0,2249 | 0,2587 | 0,2181 | 0,1958 | 0,1712 |
| 2020 | Mevduat-Yerli Özel | 0,2247 | 0,2561 | 0,2881 | 0,2718 | 0,2275 | 0,2510 | 0,2829 | 0,2574 | 0,2672 | 0,2577 | 0,2987 |
| | Mevduat-Kamu | 0,2598 | 0,2253 | 0,1778 | 0,1716 | 0,1971 | 0,2602 | 0,2121 | 0,2248 | 0,2150 | 0,2903 | 0,2170 |
| | Mevduat-Yabancı | 0,2221 | 0,2692 | 0,3126 | 0,3336 | 0,2904 | 0,2602 | 0,2957 | 0,2566 | 0,3223 | 0,2679 | 0,2974 |
| | Katılım | 0,2933 | 0,2495 | 0,2215 | 0,2230 | 0,2851 | 0,2286 | 0,2093 | 0,2613 | 0,1955 | 0,1841 | 0,1869 |

Tablo 6'da normalize karar matrisinin doğal logaritması ile ağırlıklandırılması gösterilmektedir.

Tablo 6: Normalize Karar Matrisinin Doğal Logaritması ile Ağırlıklandırılması

| | | K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | K6 | K7 | K8 | K9 | K10 | K11 |
|------|--------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 2019 | Mevduat-Yerli Özel | -0,340 | -0,351 | -0,364 | -0,360 | -0,342 | -0,347 | -0,354 | -0,349 | -0,357 | -0,351 | -0,363 |
| | Mevduat-Kamu | -0,349 | -0,339 | -0,302 | -0,314 | -0,328 | -0,350 | -0,333 | -0,337 | -0,349 | -0,353 | -0,330 |
| | Mevduat-Yabancı | -0,334 | -0,350 | -0,363 | -0,356 | -0,335 | -0,346 | -0,358 | -0,349 | -0,344 | -0,355 | -0,362 |
| | Katılım | -0,358 | -0,344 | -0,325 | -0,341 | -0,365 | -0,342 | -0,336 | -0,350 | -0,332 | -0,319 | -0,302 |
| 2020 | Mevduat-Yerli Özel | -0,335 | -0,349 | -0,359 | -0,354 | -0,337 | -0,347 | -0,357 | -0,349 | -0,353 | -0,349 | -0,361 |
| | Mevduat-Kamu | -0,350 | -0,336 | -0,307 | -0,302 | -0,320 | -0,350 | -0,329 | -0,336 | -0,330 | -0,359 | -0,332 |
| | Mevduat-Yabancı | -0,334 | -0,353 | -0,363 | -0,366 | -0,359 | -0,350 | -0,360 | -0,349 | -0,365 | -0,353 | -0,361 |
| | Katılım | -0,360 | -0,346 | -0,334 | -0,335 | -0,358 | -0,337 | -0,327 | -0,351 | -0,319 | -0,312 | -0,313 |

Tablo 6'da bulunan değerlerin toplamları alınarak E_j değeri hesaplanmıştır. Entropi katsayısı $k = 0,72134752$ olarak bulunmuştur. E_j değerlerinden 1 çıkartılarak d_j belirsizliği elde edilmiş, j kriterinin önem derecesinin belirlenmesi için w_j ağırlık değerleri hesaplanmıştır. E_j , d_j ve w_j değerleri Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 7: E_j , d_j ve w_j Değerleri

| | | K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | K6 | K7 | K8 | K9 | K10 | K11 |
|------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 2019 | E_j | 0,9966 | 0,9991 | 0,9762 | 0,9893 | 0,9888 | 0,9997 | 0,9954 | 0,9990 | 0,9968 | 0,9940 | 0,9790 |
| | d_j | 0,0034 | 0,0009 | 0,0238 | 0,0107 | 0,0112 | 0,0003 | 0,0046 | 0,0010 | 0,0032 | 0,0060 | 0,0210 |

| | | | | | | | | | | | | |
|------|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | wj | 0,0391 | 0,0110 | 0,2766 | 0,1242 | 0,1298 | 0,0033 | 0,0537 | 0,0110 | 0,0366 | 0,0702 | 0,2444 |
| 2020 | Ej | 0,9952 | 0,9985 | 0,9832 | 0,9791 | 0,9910 | 0,9990 | 0,9909 | 0,9987 | 0,9862 | 0,9903 | 0,9858 |
| | dj | 0,0048 | 0,0015 | 0,0168 | 0,0209 | 0,0090 | 0,0010 | 0,0091 | 0,0013 | 0,0138 | 0,0097 | 0,0142 |
| | wj | 0,0472 | 0,0145 | 0,1647 | 0,2045 | 0,0887 | 0,0096 | 0,0888 | 0,0125 | 0,1354 | 0,0947 | 0,1394 |

Tablo 8: Kriterlerin Önem Sıralaması

| | K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | K6 | K7 | K8 | K9 | K10 | K11 |
|------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|
| 2019 | 7 | 10 | 1 | 4 | 3 | 11 | 6 | 9 | 8 | 5 | 2 |
| 2020 | 8 | 9 | 2 | 1 | 7 | 11 | 6 | 10 | 4 | 5 | 3 |

Yıllara göre kriterlerin önem sıralamasına bakıldığında 2019 yılında sırası ile Takipteki alacaklar (Brüt) / Toplam nakdi krediler, Toplam özkaynaklar / Toplam aktifler ile Dönem net kârı (Zararı) / Ortalama özkaynaklar, 2020 yılında sırası ile Dönem net kârı (Zararı) / Ortalama toplam aktifler, Takipteki alacaklar (Brüt) / Toplam nakdi krediler ile Toplam özkaynaklar / Toplam aktifler rasyolarının en önemli kriterler olduğu gözükülmektedir. Sermaye yeterliliği standart rasyosu, Toplam faiz gelirleri / Faiz getirili aktifler ortalaması ve Faiz dışı gelirler / Faiz dışı giderler ise en önemsiz kriterler olarak bulunmuştur. 2019 yılında en önemli kriter olan Takipteki alacaklar (Brüt) / Toplam nakdi krediler, Toplam özkaynaklar / Toplam aktifler birer sıra önem kaybederken dördüncü sırada olan Dönem net kârı (Zararı) / Ortalama toplam aktifler rasyosu ise 2020 yılında en önemli kriter olarak göze çarpmaktadır.

Tablo 9 itibariyle WASPAS yöntemi ile bankalarının performanslarının değerlendirilmesi yer verilmiştir. Öncelikte Entropi yöntemi ile aynı şekilde karar matrisi oluşturularak normalize edilmiştir.

Tablo 9: Normalize Karar Matrisi Değerleri

| | | K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | K6 | K7 | K8 | K9 | K10 | K11 |
|------|--------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 2019 | Mevduat-Yerli Özel | 0,8191 | 1,0000 | 0,5397 | 1,0000 | 0,7354 | 0,9673 | 0,9552 | 0,9941 | 1,0000 | 0,9587 | 1,0000 |
| | Mevduat-Kamu | 0,9021 | 0,8814 | 1,0000 | 0,6312 | 0,6458 | 1,0000 | 0,7715 | 0,8817 | 0,9020 | 0,9814 | 0,6909 |
| | Mevduat-Yabancı | 0,7784 | 0,9902 | 0,5515 | 0,9444 | 0,6858 | 0,9607 | 1,0000 | 0,9904 | 0,8605 | 1,0000 | 0,9906 |
| | Katılım | 1,0000 | 0,9258 | 0,8309 | 0,7988 | 1,0000 | 0,9238 | 0,7913 | 1,0000 | 0,7703 | 0,7158 | 0,5537 |
| 2020 | Mevduat-Yerli Özel | 0,7663 | 0,9513 | 0,6173 | 0,8147 | 0,7833 | 0,9647 | 0,9565 | 0,9851 | 0,8292 | 0,8877 | 1,0000 |
| | Mevduat-Kamu | 0,8859 | 0,8370 | 1,0000 | 0,5143 | 0,6787 | 0,9998 | 0,7172 | 0,8602 | 0,6672 | 1,0000 | 0,7266 |
| | Mevduat-Yabancı | 0,7573 | 1,0000 | 0,5689 | 1,0000 | 1,0000 | 1,0000 | 1,0000 | 0,9821 | 1,0000 | 0,9228 | 0,9956 |
| | Katılım | 1,0000 | 0,9268 | 0,8026 | 0,6684 | 0,9817 | 0,8784 | 0,7076 | 1,0000 | 0,6066 | 0,6343 | 0,6256 |

Normalize edilmiş karar matrisi üzerinden her bir i alternatif değeri kriter ağırlık değeri ile çarpılmış toplam alınarak Tablo 10'da yer alan $Q_i^{(1)}$ değerleri bulunmuştur.

Tablo 10: Ağırlıklı Toplam Modeline (WSM) Dayalı Toplam Görece Önem Değerleri

| | | K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | K6 | K7 | K8 | K9 | K10 | K11 | $Q_i^{(1)}$ |
|------|--------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------|
| 2019 | Mevduat-Yerli Özel | 0,0320 | 0,0110 | 0,1493 | 0,1242 | 0,0955 | 0,0032 | 0,0513 | 0,0110 | 0,0366 | 0,0673 | 0,2444 | 0,8258 |
| | Mevduat-Kamu | 0,0352 | 0,0097 | 0,2766 | 0,0784 | 0,0838 | 0,0033 | 0,0415 | 0,0097 | 0,0330 | 0,0689 | 0,1689 | 0,8090 |
| | Mevduat-Yabancı | 0,0304 | 0,0109 | 0,1525 | 0,1173 | 0,0890 | 0,0032 | 0,0537 | 0,0109 | 0,0315 | 0,0702 | 0,2422 | 0,8119 |
| | Katılım | 0,0391 | 0,0102 | 0,2298 | 0,0992 | 0,1298 | 0,0031 | 0,0425 | 0,0110 | 0,0282 | 0,0503 | 0,1354 | 0,7785 |
| 2020 | Mevduat-Yerli Özel | 0,0362 | 0,0138 | 0,1017 | 0,1666 | 0,0695 | 0,0093 | 0,0850 | 0,0123 | 0,1122 | 0,0840 | 0,1394 | 0,8299 |
| | Mevduat-Kamu | 0,0418 | 0,0122 | 0,1647 | 0,1052 | 0,0602 | 0,0096 | 0,0637 | 0,0107 | 0,0903 | 0,0947 | 0,1013 | 0,7544 |
| | Mevduat-Yabancı | 0,0358 | 0,0145 | 0,0937 | 0,2045 | 0,0887 | 0,0096 | 0,0888 | 0,0123 | 0,1354 | 0,0873 | 0,1388 | 0,9094 |
| | Katılım | 0,0472 | 0,0135 | 0,1322 | 0,1367 | 0,0871 | 0,0084 | 0,0629 | 0,0125 | 0,0821 | 0,0600 | 0,0872 | 0,7298 |

Normalize edilmiş karar matrisi üzerinden her bir i . alternatif değeri için ilgili kriter ağırlığının kuvveti alınmış ve bulunan değerler her bir alternatif için sırasıyla çarpılarak Tablo 11'de yer alan $Q_i^{(2)}$ değerleri hesaplanmıştır.

Tablo 11: Ağırlıklı Toplam Modeline (WSM) Dayalı Toplam Görece Önem Değerleri

| | | K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | K6 | K7 | K8 | K9 | K10 | K11 | $Q_i^{(2)}$ |
|------|--------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------|
| 2019 | Mevduat-Yerli Özel | 0,9922 | 1,0000 | 0,8432 | 1,0000 | 0,9609 | 0,9999 | 0,9975 | 0,9999 | 1,0000 | 0,9970 | 1,0000 | 0,7994 |
| | Mevduat-Kamu | 0,9960 | 0,9986 | 1,0000 | 0,9445 | 0,9448 | 1,0000 | 0,9862 | 0,9986 | 0,9962 | 0,9987 | 0,9136 | 0,7944 |
| | Mevduat-Yabancı | 0,9903 | 0,9999 | 0,8483 | 0,9929 | 0,9522 | 0,9999 | 1,0000 | 0,9999 | 0,9945 | 1,0000 | 0,9977 | 0,7877 |
| | Katılım | 1,0000 | 0,9992 | 0,9500 | 0,9725 | 1,0000 | 0,9997 | 0,9875 | 1,0000 | 0,9905 | 0,9768 | 0,8655 | 0,7631 |
| 2020 | Mevduat-Yerli Özel | 0,9875 | 0,9993 | 0,9236 | 0,9590 | 0,9786 | 0,9997 | 0,9961 | 0,9998 | 0,9750 | 0,9888 | 1,0000 | 0,8208 |
| | Mevduat-Kamu | 0,9943 | 0,9974 | 1,0000 | 0,8729 | 0,9662 | 1,0000 | 0,9709 | 0,9981 | 0,9467 | 1,0000 | 0,9565 | 0,7339 |
| | Mevduat-Yabancı | 0,9870 | 1,0000 | 0,9112 | 1,0000 | 1,0000 | 1,0000 | 1,0000 | 0,9998 | 1,0000 | 0,9924 | 0,9994 | 0,8918 |
| | Katılım | 1,0000 | 0,9989 | 0,9644 | 0,9209 | 0,9984 | 0,9988 | 0,9697 | 1,0000 | 0,9346 | 0,9578 | 0,9367 | 0,7193 |

WSM ve WPM kapsamında $Q_i^{(1)}$ ve $Q_i^{(2)}$ değerleri hesaplandıktan sonra ağırlıklandırılmış ortak genel kriter değerleri hesaplanmış, ardından sıralama yapılmıştır.

Tablo 12: Ağırlıklandırılmış Ortak Genel Kriter Değerleri ve Sıralama

| Mülkiyetine Göre Bankalar | 2019 | | 2020 | | Performans Değişimi |
|---------------------------|-------------|----------|-------------|----------|---------------------|
| | Q_i | Sıralama | Q_i | Sıralama | |
| Mevduat-Yerli Özel | 0,812607517 | 1 | 0,825376304 | 2 | ↓ |
| Mevduat-Kamu | 0,801729025 | 2 | 0,744172066 | 3 | ↓ |
| Mevduat-Yabancı | 0,799806125 | 3 | 0,900587336 | 1 | ↑ |
| Katılım | 0,770801391 | 4 | 0,724538717 | 4 | = |

Tablo 12 incelendiğinde 2019 yılında banka performanslarının sırası ile yerli özel, kamu, yabancı ve katılım bankaları şeklinde olduğu gözükmektedir. 2020 yılında ise yabancı bankalar üçüncü sırada olan performanslarını artırarak birinci sıraya yükselmiş, özel ve kamu bankaları ise birer sıra gerilemiştir. Katılım bankalarına bakıldığında performans olarak en son sırada kalmıştır.

WASPAS yöntemi ile gerçekleştirilen analizde performans sıralamasının doğruluğu ve etkinliği için λ etkisi dikkate alınmaktadır. Çalışma sonuçlarının güvenilirliğini ortaya koymak adına farklı λ değerleri ($\lambda=0,25$, $\lambda=0,50$, $\lambda=0,75$) ile analizler tekrarlanmış, sonuç olarak sıralamalarda herhangi bir değişiklik olmadığı tespit edilmiştir.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Çalışmada, grup bazında Türkiye Bankacılık sisteminde faaliyet gösteren bankaların COVID-19 öncesi ve COVID-19 dönemindeki performanslarının incelenmesi amaçlanmıştır. Bununla birlikte COVID-19 salgınının Türkiye Bankacılık sektörüne etkileri tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışma kapsamında 8 yerli özel, 3 kamu, 21 yabancı sermayeli ve 6 katılım bankası olmak üzere toplam 38 banka 4 kategoride sınıflandırılmıştır. Literatürde banka performanslarının incelenmesine ilişkin çok sayıda çalışma olmasına karşın, katılım bankaları ile mevduat bankalarının grup bazında aynı anda analiz edildiği çok fazla çalışma yoktur. Bu yönüyle çalışma literatürde bulunan diğer çalışmalardan farklılık göstermektedir. Çok kriterli karar verme yöntemleriyle banka performanslarının grup olarak karşılaştırılması amacıyla Entropi ve WASPAS yöntemleri kullanılmıştır. Likidite yeterlilik oranı, Sermaye yeterliliği standart rasyosu, Takipteki alacaklar (Brüt) / Toplam nakdi krediler, Dönem net kârı (Zararı) / Ortalama toplam aktifler, Dönem net kârı (Zararı) / Ortalama özkaynaklar, Toplam faiz gelirleri / Faiz getirili aktifler ortalaması, Net faiz geliri (Gideri) / Ortalama toplam aktifler, Faiz dışı gelirler / Faiz dışı giderler, Vergi öncesi kar (Zarar) / Ortalama toplam personel sayısı, Toplam nakdi krediler / Toplam mevduat ile Toplam özkaynaklar / Toplam aktifler olmak üzere BDDK verilerinden elde edilen 11 rasyo kullanılmıştır. Analizde Entropi yöntemiyle belirlenen kriter önem dereceleri daha sonra WASPAS yönteminde kullanılmıştır. Kullanılan rasyolar fayda / maliyet bakımından maksimum veya minimum olarak seçildikten sonra analiz gerçekleştirilmiştir. Farklı λ değeri üzerinden yapılan analizlerde sıralamada herhangi bir değişiklik olmamıştır.

Analiz sonuçlarına göre 2019 yılında ilk sıralarda yer alan yerli özel ve kamu bankalarının 2020 yılında birer sıra gerileyerek yerlerini yabancı sermayeli bankalara bıraktığı görülmektedir. COVID-19 gelişmiş ülkeler de dahil olmak üzere tüm ülkelerin ekonomisini hem arz hem de talep tarafında ciddi şekilde etkilemiş, küresel tedarik zincirlerini bozarak dünya ekonomisini yavaşlatmıştır (Gerschel vd., 2020: 2). Devletler bir yandan salgının yayılımını önlemek için tedbirler alırken bir yandan da ekonominin canlanması için destek paketleri açıklamışlardır. Türkiye'de kredi desteklerinin büyük kısmı kamu bankaları aracılığıyla gerçekleşmiştir (TBB, 2021). Kamu bankalarının COVID-19 döneminde performansının düşmesi, bu destek paketlerinde etkin rol oynamasından ötürü olduğu savunulabilir. Öte yandan kamu bankalarının yaygın şube ağı ve çalışan sayısının fazla olması bu değişimin nedenleri arasında gösterilebilir.

Pandemi sürecinde ilk vakanın görülmesi, salgının yayılması ve alınan tedbirler, her ülkede farklı dönemlerde ve farklı boyutlarda yaşanmıştır. Yabancı sermayeli bankalar, yerli özel ve kamu bankalarına göre çok farklı ülkelerde faaliyet göstermektedirler (Lin ve Zhang, 2009). Tablo 12 incelendiğinde yabancı sermayeli bankalar performans bakımından 3. Sırada yer alırken 2020 yılında iki sıra birden yükselerek 1. Sıraya yerleşmiştir. Yabancı sermayeli bankaların COVID-19 dönemine ilişkin uluslararası tecrübesinin olması diğer banka türlerine göre yüksek performans göstermesinin sebebi olarak ileri sürülebilir.

Katılım bankaları ülkemizde gelişim aşamasında (Şendurur ve Temelli, 2018) ve yeterli olgunluğa ulaşmamış olduklarından COVID-19 öncesi ve COVID-19 döneminde göreceli olarak düşük performans gösterdikleri düşünülmektedir. Bu sonuçlar daha önce yapılmış çalışmalardan (Samad, 1999; Ashraf ve Rehman, 2010; Safiullah, 2010; Abu-Alkheil vd., 2012; Hazzi ve Kilani, 2013) ile benzerlik taşımaktadır. Diğer taraftan katılım bankalarının, mevduat bankalarından daha yüksek performans gösterdiği (Iqbal, 2001, Alpay ve Hassan, 2007; Şiraj ve Pillai, 2012; Kakakhel vd., 2013) çalışmalardan farklı bir sonuca ulaşılmıştır. Özellikle COVID-19 döneminde tam kapanma, sokağa çıkma yasağı gibi belirsizlikler nedeni ile bireylerin ihtiyat amaçlı fon buldurmak istemeleri, tüketici kredilerine olan talebin artmasına neden olmuştur (Ersoy vd., 2020). Katılım bankalarının faizsizlik prensibi ile çalışması sebebi ile (Yılmaz, 2018: 46-47) ürün portföylerinde tüketici kredisi bulunmamaktadır. COVID-19 döneminde sunulan tüketici kredileri genel itibarıyla ihtiyat amaçlı oldukları için finansal varlık fiyatlarında artışa sebep oldukları gibi katılım bankalarının performansının diğer banka gruplarına göre düşük performans göstermesine neden olduğu görüşü ileri sürülebilir. Çalışmanın sonuçları katılım bankalarının finansal krizlerden daha fazla etkilenmesi (Elnahass vd., 2021) ile benzerlik, Beck vd., (2013) ile farklılık göstermektedir.

İleride yapılacak çalışmalarda; banka finansal performanslarının farklı finansal değişkenler ve farklı çok kriterli karar verme yöntemleri ile daha kapsamlı dönemlerde araştırılması önerilebilir. Ayrıca devam etmekte olan COVID-19 sürecinin ilerleyen dönemlerinde süreç öncesi ve süreç sonrası karşılaştırmalar ile analiz yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Abu-Alkheil, A.M. - Burghof, H.P - Khan, W.A. (2012). Islamic Commercial Banking In Europe: A Cross-Country and Inter-Bank Analysis Of EfficiencyPerformance. *International Business & EconomicsResearchJournal*, 11 (6), 647-676.
- Afşar, M. (2011). Küresel Kriz ve Türk Bankacılık Sektörüne Yansımaları. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İibf Dergisi*, 6 (2), 143-171.
- Akçakanat, Ö. - Eren, H. - Aksoy, E. - Ömürbek, V. (2017). Bankacılık Sektöründe Entropi ve WASPAS Yöntemleri ile Performans Değerlendirmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 285-300.
- Aldasoro, I. - Fender, I. - Hardy B. - Tarashev, N. (2020). Effects of Covid-19 on The Banking Sector: The Market's Assessment. *BIS Bulletins 12*, Bank for International Settlements.
- Alpay, S. - Hassan, M. K. (2007). A Comparative Efficiency Analysis Of Interest Free Financial Institutions And Conventional Banks: A Case Study On Turkey. In *Economic Research Forum* (pp. 1-18).

- Ariss R.T. (2010). "Competitive Conditions in Islamic and Conventional Banking: A Global Perspective", *Review of Financial Economics*, 19(3):101-108.
- Ashraf, M. M. - Rehman, Z. U. (2011). The Performance Analysis of Islamic and Conventional Banks: The Pakistan's Perspective. *Journal of Money, Investment and Banking*, 22, 99-113.
- Bagočius, V. - Zavadskas, K. E. - Turskis, Z. (2013). Multi-criteria Selection of a Deep-water Port in Klaipeda. *Procedia Engineering*, 57, 144-148.
- BBC. (2020). Koronavirüs Nedir: COVID-19'a Karşı Hangi Önlemler Alınmalı, Virüsün Özellikleri Neler?. <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-51177538> Erişim Tarihi: 06.06.2021.
- BDDK. (2020). Temel Göstergeler Raporu. <https://www.bddk.org.tr/Veri/EkGetir/8?ekId=44> Erişim Tarihi: 01.06.2021
- BDDK. (2021). Temel Göstergeler Raporu. <https://www.bddk.org.tr/Veri/EkGetir/8?ekId=62> Erişim Tarihi: 01.06.2021
- Beck, T. - Demirgüç-Kunt, A. - Merrouche, O. (2013). Islamic vs. Conventional Banking: Business Model, Efficiency and Stability. *Journal of Banking & finance*, 37(2), 433-447.
- Bekci, İ. - Köse, E. - Aksoy, E. (2020). Covid-19'un Türkiye'de Bankalar Üzerindeki Ekonomik Etkisine Dair Bir Tahmin. *Ekonomi, Politika & Finans Araştırmaları Dergisi*, 5 (Özel Sayı), 185-205.
- Beybur, M. - Çetinkaya, M. (2020). Covid-19 Pandemisinin Türkiye'de Dijital Bankacılık Ürün ve Hizmetlerinin Kullanımı Üzerindeki Etkisi. *USOBED Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 4 (2): 148-163.
- Bilal H. - Ahmad K. - Ahmad H. - Akbar S. (2011). "Returns To Scale of Islamic Banks Versus Small Commercial Banks in Pakistan, *European Journal Of Economics, Finance And Administrative Sciences*, 30, pp.136-151.
- Blien, U. - Tassinopoulos, A. (2001). "Forecasting Regional Employment with the ENTROPY Method", *Regional Studies*, 35 (2): 113-124.
- Chakraborty, S. - Zavadskas, E.K. (2014). Applications of WASPAS method in manufacturing decision making. *Informatica*, 25(1): 1-20.
- Dėjus, T. - Antuchevičienė, J. (2013). Assessment of Health and Safety Solutions at a Construction Site. *Journal of Civil Engineering and Management*, 19(5), 728-737.
- Deloitte. (2020). Küresel Covid-19 Salgınının Türkiye'de Farklı Kategorilere Etkileri – II. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/consulting/kuresel-covid-19-salgininin-turkiyede-farkli-kategorilere-etkileri-sayi-2.pdf> Erişim Tarihi: 07.06.2021
- Demirguc-Kunt, A.- Pedraza, A - Ruiz-Ortega, C. (2020). Banking Sector Performance During the COVID-19 Crisis. *Policy Research Working Paper*, 9363, 1-49.
- Ecer, F. (2019). Özel Sermayeli Bankaların Kurumsal Sürdürülebilirlik Performanslarının Değerlendirilmesine Yönelik Çok Kriterli Bir Yaklaşım: Entropi-ARAS Bütünleşik Modeli. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 365-390.
- Elnahass, M. - Trinh, V. Q. - Li, T. (2021). Global banking stability in the shadow of Covid-19 outbreak. *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, 72, 101322.
- Elsayed, E. A. - Dawood, A. S. - Karthikeyan, R. (2017). Evaluating Alternatives Through The Application of TOPSIS Method With Entropy Weight. *Int. J. Eng. Trends Technol*, 46(2), 60-66.
- Ersoy, H. - Gürbüz, A. O. - Erdoğan, M. F. (2020). Covid-19'un Türk Bankacılık ve Finans Sektörü Üzerine Etkileri, Alınabilecek Önlemler. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Covid-19 Sosyal Bilimler Özel Sayısı, 37 Bahar (Özel Ek), 146-173.
- Eş. A. - Kök, E. (2020). Banka Performanslarının Entropi Tabanlı WASPAS Yöntemiyle Analizi. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(2), 233-250.

- Fayed, M.E. (2013). Comparative Performance Study of Conventional and Islamic Banking in Egypt. *Journal of Applied Finance & Banking*, 3 (2), 1-14.
- Ferrell, O. C. - Hirt, G. A. - Ferrell L. (2017). İşletme (4. Basımdan Çeviri Editörü: Ulaş Akküçük). Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Gerschel, E. - Martinez, A. - Mejean, I. (2020). Propagation of Shocks in Global Value Chains: The Coronavirus Case, Institut des Politiques Publiques, IPP Policy Brief n53.
- Gezen, A. (2019). Türkiye'de Faaliyet Gösteren Katılım Bankalarının Entropi ve WASPAS Yöntemleri ile Performans Analizi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi* (84), 213-232. doi:10.25095/mufad.625812
- Ghorabae, M. K. - Zavadskas, E. K. - Amiri, M. (2016). Multi-Criteria Evaluation of Green Suppliers Using an Extended WASPAS Method With İnterval Type-2 Fuzzy Sets. *Journal of Cleaner Production* (137), 213-229. doi:10.1016/j.jclepro.2016.07.031.
- Güler, H. N. (2020). Covid-19 Pandemisi Döneminde Özel ve Yabancı Sermayeli Bankalarda Alınan Önlemler. *İşletme Akademisi Dergisi*, 1 (3): 261-274.
- Hanif, M. - Tariq, M. - Tahir, A. (2012). Comparative Performance Study of Conventional and Islamic Banking in Pakistan. *International Research Journal of Finance & Economics*, (83).
- Hazzi, O.A. - Kilani, M.I.AL (2013). The Financial Performance Analysis of Islamic and Traditional Banks: Evidence from Malaysia. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, ISSN 1450-2275 Issue 57 February, 133-144.
- Iqbal, M. (2001). Islamic and Conventional Banking in The Nineties: A Comparative Study. *Islamic Economic Studies*, 8(2), 1-28.
- Işık, A. - Akdoğan, N. (2021). Covid-19'un Türk Bankacılık Sektöründeki Mevduat Bankalarına Etkileri. *Muhasebe ve Denetim Bakış*, 2021 (63), 111-138.
- Işık, Ö. (2019). Türk Mevduat Bankacılığı Sektörünün Finansal Performanslarının Entropi Tabanlı ARAS Yöntemi Kullanılarak Değerlendirilmesi. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(1), 90-99. <https://doi.org/10.29106/fesa.533997>
- İbrahim, M. (2015), A Comparative Study Of Financial Performance Between Conventional And Islamic Banking in United Arab Emirates. *International Journal Of Economics And Financial Issues*, 5(4), pp. 868-874.
- Jaffar, M. - Manarvi, I. (2011). Performance Comparison of Islamic and Conventional Banks in Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research*, 11(1),61-66.
- Johnes, J. – Izzeldin, M. - Pappas V. (2009). “The Efficiency of Islamic and Conventional Banks in The Gulf Cooperation Council (GCC) Countries: An Analysis Using Financial Ratio and Data Envelopment Analysis, Lancaster University Management School Working Paper 2009,023.
- Kader, J. M. - Asarpota, A. K. (2006). Comparative Financial Performance of Islamic vis-à-vis Conventional Banks in the UAE.
- Kakakhel, S.J, - Raheem, F. - Tariq, M. (2013). A Study of Performance Comparison between Conventional and Islamic Banking in Pakistan. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 6 (2), 91-105.
- Karaca, S. S. - Altemur, N. - Çevik, M. (2020). Bankacılık Sektöründe Performans Analizi: Entropi ve WASPAS Yöntemi Uygulaması. *Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 46-76.
- Karadede, E. (2019). Türk Bankacılık Sektöründe WASPAS Yöntemi İle Performans Analizi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Finansal İktisat ve Bankacılık Bilim Dalı, İzmir.

- Komorowski, R. - Kubiszewska, K. (2016). An Assessment of Islamic Banking in Bosnia and Herzegovina A Comparative Analysis Using the CAMELS Approach, *Ekonomia Międzynarodowa*, 16, pp.367-387.
- Laha, Soumendra. - Biswas, Sanjip. (2019). A Hybrid Unsupervised Learning and Multi-Criteria Decision-Making Approach for Performance Evaluation of Indian Banks. *Accounting*, 5(4), 169-184.
- Lin, X. - Zhang, Y. (2009). Bank ownership reform and bank performance in China. *Journal of Banking & Finance*, 33(1), 20-29.
- Loghod, Hadeel Abu (2010). "Do Islamic Banks Perform Better Than Conventional Banks? Evidence From Gulf Cooperation Council Countries, Working Paper Series, <http://www.arab-api.org/jodep/products/delivery/wps1011.pdf>, (Erşim Tarihi: 01.06.2021).
- Madić, M. - Gecevska, V. - Radovanović, M. - Petković, D. (2014). Multi-criteria Economic Analysis of Machining Processes Using The WASPAS Method. *Journal of Production Engineering*, 17(2): 79-82.
- Marcourse, I. - Anderson, F. - Black, A. - Machin, D. - Watson, N. (2016). İşletme Kitabı (2. Baskı) (Çeviren: Tufan Göbekçin). Alfa Kitap, İstanbul.
- Mathew, M. - Sahu, S. - Upadhyay, A. K. (2017). Effect Of Normalization Techniques In Robot Selection Using Weighted Aggregated Sum Product Assessment. *International Journal of Innovative Research and Advanced Studies*, 4(2), 59-63.
- Mill, A. (2018). Ekonomi 101 Arz-Talep Dengesi ve Ekonomik Büyümeden Döviz Kurları ve Bankacılığa Kadar Bilmeniz Gereken Her Şey. (3. Baskıdan Çeviren: Nurdan Soysal). Say Yayınları, İstanbul.
- Mohamad S. - Hassan T. - Bader M.K. I. (2008). "Efficiency of Conventional Versus Islamic Banks: International Evidence Using The Stochastic Frontier Approach(SFA)", *Journal of Islamic Economics, Banking and Finance*, 4(2), pp.107-130.
- Moin, M. S. (2008). *Performance of Islamic banking and conventional banking in Pakistan: a comparative study*.
- Okka, O. (2015). İşletme Finansmanı (Finans Serisi: A4) (6. Basım). Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Omar M. A. - Majid M.S.A. - Rulindo R. (2007). "Efficiency and Productivity Performance of The National Private Banks in Indonesia, *Gadjah Mada International Journal of Business*, 9(1), pp.1-11.
- Onour, İ. A. - Abdalla, A. M. (2011). Efficiency of Islamic Banks in Sudan: A non-parametric Approach. *Journal of Islamic Economics, Banking and Finance*, 7(4), 79-92.
- Rençber, Ö. - Avcı, T. (2018). BIST'te İşlem Gören Bankaların Sermaye Yeterliliklerine Göre Karşılaştırılması: WASPAS Yöntemi ile Uygulama. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (ICEESS' 18),169-175.
- Roy, Shuvashish. - Das, Arindam. (2018). Application of TOPSIS Method for Financial Performance Evaluation: A Study of Selected Scheduled Banks in Bangladesh. *Journal of Commerce and Accounting Research*, 7(1), 24-29.
- Rozzani, N. - Rahman, R. A. (2013). CAMELS and Performance Evaluation Of Banks In Malaysia: Conventional Versus Islamic. *Journal of Islamic Finance and Business Research*, 2(1), pp.36-45.
- Ryu, K. P. - Piao, S. Z. - Nami, D. (2012). A Comparative Study Between The Islamic and Conventional Banking Systems And Its Implications. *Scholarly Journal of Business Administration*, 2(5), 48-54.

- Safiullah, M. (2010). Superiority of Conventional Banks & Islamic Banks Of Bangladesh: A Comparative Study. *International Journal of Economics and Finance*, 2(3), 199-207.
- Samad, A. - Hassan, MK. (2006). The Performance of Malaysian Islamic Bank During 1984-1997: An Exploratory Study. *International Journal of Islamic Financial Services*, 1 (3), November.
- Samad, A. (1999). Comparative Efficiency of The Islamic Bank Vis-A-Vis Conventional Banks In Malaysia. *IJUM Journal Of EconomicsAnd Management*, 7 (1), 1-27, June.
- Samad, Abdul. (2004). "Performance of Interest-free Islamic Banks Vis-À-Vis Interest-based Conventional Banks of Bahrain", *IJUM Journal of Economics and Management*, Vol.12, No. 2, pp. 1-15.
- Sarı, S. (2021). Covid-19 Salgınının Türk Bankacılık Sektörüne Etkileri. *New Era International Journal Of Interdisciplinary Social Researches*.
- Shahid, H. - Rehman, R. - Niazi, G. K. - Raoof, A. (2010). Efficiencies Comparison of Islamic and Conventional Banks Of Pakistan. *International Research Journal of Finance and Economics*, 49(9), 24-42.
- Shannon, C. E. (1948). A mathematical theory of communication. *The Bell system technical journal*, 27(3), 379-423.
- Singh, J. - Bodla, B. S. (2020). Covid-19 Pandemic and Lockdown Impact On India's Banking Sector: A Systemic Literature Review. In Raj Pal Singh, Anupama Singh and Rakesh Kumar, *COVID-19 Pandemic: A Global Challenge*, 21-32.
- Siraj, K. K. - Pillai, P. S. (2012). Comparative Study On Performance Of Islamic Banks And Conventional Banks in GCC Region. *Journal of Applied Finance and Banking*, 2(3), 123.
- Şendurur, U. - Temelli, F. (2018). Türkiye'de Faaliyet Gösteren Geleneksel Bankalar ve Katılım Bankalarının Sürdürülebilirlik Açısından Karşılaştırılması. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 20(2), 330-346.
- Şenol, Z. (2020). Covid-19 Krizi ve Finansal Piyasalar (İçinden: Para ve Finans). *Iksad Publications*, Ankara, s. 75-124.
- TBB. (2021). Bankalarımız Kitabı 2020. https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/Dokuman/7766/Bankalarimiz_2020.pdf Erişim Tarihi: 01.06.2021
- Topak, M. S. - Çanakçıoğlu, M. (2019). Banka Performansının Entropi ve Copras Yöntemi ile Değerlendirilmesi: Türk Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma. *Mali Çözüm Dergisi/Financial Analysis*, 29(154).
- Uludağ, A. S. - Oğuzhan, E. C. E. (2018). Türkiye'de faaliyet gösteren mevduat bankalarının finansal performanslarının TOPSIS yöntemi kullanılarak değerlendirilmesi. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, (637), 49-80.
- Ural, M. - Demireli, E. - Özçalık, S. G. (2017). Kamu Bankalarında Performans Analizi: Entropi ve WASPAS Yöntemleri ile Bir Uygulama. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (31), 129-141. doi:10.30794/pausbed.414721
- Usman, A. - Khan, M. K. (2012). Evaluating the financial performance of Islamic and conventional banks of Pakistan: A comparative analysis. *International Journal of Business and Social Science*, 3(7).
- Ünal, E. A. (2019). Özel Sermayeli Ticari Bankalarının Finansal Performansının SD ve WASPAS Yöntemleri ile Ölçülmesi. *Ekonomi, Politika& Finans Araştırmaları Dergisi*, 4(3),384-400.
- Viverita, V. (2011). Performance analysis of Indonesian Islamic and conventional banks. *Retrieved from http://ssrn.com/abstract, 1868938(08.09), 2012.*

- Wang, T. C. - Lee, H. D. (2009). Developing A Fuzzy TOPSIS Approach Based On Subjective Weights And Objective Weights, *Expert Systems With Applications*, 36: 8980–8985
- Wu, Z. - Sun, J. - Liang, L. - Zha, Y. (2011). Determination Of Weights For Ultimate Cross Efficiency Using Shannon Entropy, *Expert Systems With Applications*, 38:5162–5165.
- Yazdi, A. K. - Hanne, T. - Gómez, J. C. O. (2020). Evaluating the performance of Colombian banks by hybrid multicriteria decision making methods. *Journal of Business Economics and Management*, 21(6), 1707-1730.
- Yılmaz, O. N. (2018). “Katılım Bankacılığı Krizlere Karşı Neden Dayanıklıdır?”. *Katılım Finans Dergisi*, 2(5).
- Zavadskas, E.K. - Turskis, Z. - Antucheviciene, J. - Zakarevicius, A. (2012). Optimization Of Weighted Aggregated Sum Product Assessment, *Electronics And Electrical Engineering*, 122(6): 3-6.
- Zhang, H. - Gu, C. - Gu, L. - Zhang, Y. (2011). The Evaluation Of Tourism Destination Competitiveness By TOPSIS & Information Entropy E A Case In The Yangtze River Delta Of China, *Tourism Management*, 32: 443-451.
- Zhang, W.G. - Lui, Y.J. - Xu, W.J. (2012). A Possibilistic Mean-Semivariance-Entropy Model for Multi-Period Portfolio Selection With Transaction Costs, *European Journal of Operational Research*, 222(2): 341-349.

PLATON'DAN HEGEL'E AKIL ve "KADINLIK": "KADINLIK" TAN KURTULUŞ OLARAK FEMİNİST TEORİ

Ayfer DAĞDELEN

Dr. Öğretim Üyesi, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü

E-posta: ayferdagdelen1508@yahoo.com ORCID: 0000-0002-6855-9041

Makale geliş tarihi: 09.11.2021 Makale kabul tarihi: 15.12.2021 iThenticate benzerlik oranı: % 7

Kaynak gösterimi (APA 6):

Dağdelen, A. (2021). Platon'dan Hegel'e Akıl ve "Kadınlık": "Kadınlık"tan Kurtuluş Olarak Feminist Teori. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi (IJBEMP)*, 5(2), 829-841.

PLATON'DAN HEGEL'E AKIL VE "KADINLIK": "KADINLIK" TAN KURTULUŞ OLARAK FEMİNİST TEORİ

ÖZ

Kadın-erkek ayrımı tarihsel bir olgudur ve bu olgu Yunan uygarlığı döneminden itibaren düşünürlerin ilgi alanı olmuştur. "Erkeklik" akıl üzerinden kurulmuş; akıl sahibi olan, akı kullanma yetisine sahip olan "erkeklik" in karşısında akıldan yoksun olan "kadınlık" yer almıştır. Kadın toplumsal yaşamın dışında, ikincil bir cins olarak değerlendirilmiştir. Yunan uygarlığının ünlü düşünürü Platon, kadın-erkek eşitliğini dile getiren ilk düşünür olmasına rağmen ruh ve beden ikiliği bağlamında erkeği ruhla yani akılla, kadını da bedenle yani duygularla özdeşleştirerek kadını ikincilleştirmiştir. Kadının bu ikincil konumu dünya sistemi ve siyasal düşünce sistemi açısından bir kırılma noktası olarak kabul edilen Aydınlanma döneminde de değişmemiştir. Bacon, Descartes, Rousseau, Kant ve Hegel gibi birçok aydınlanmacı düşünür, genel düşünce sistemlerinde eşitlik kavramına ve eşitlik ilkesine bağlı olarak oluşturulacak siyasal, toplumsal yaşam ideallerine yer vermiş olmalarına rağmen cinsler arası ilişkiler söz konusu olduğunda yaklaşımları farklılaşmıştır. Rousseau, "kadınlık" ve "erkeklik" olgusunu akıl-doğa birlikteliği ile açıklamaktadır. Akıl erkeği, doğa ise kadını simgeler; doğa kadını simgelediği gibi düzensizliği de simgelemektedir. Doğayı düzenleyecek olan da erkek aklıdır. Ancak, Aydınlanma dönemi kendi içinde bir ikilik de barındırmaktadır. Kadın-erkek ayrımını destekleyen düşünürlerin varlığına rağmen, gene bu düşünürlerin eşitlikçi söylemlerinin etkisiyle gelişen düşünsel ortamda kadınların, toplumsal, ekonomik ve siyasal alan gibi birçok alanda var olmaları gerektiğini savunan feminist teori de gelişmiştir. Bu çalışma tarihsel bağlamda, akıl üzerinden kadın-erkek ayrımının ve bu ayrımın reddi olarak feminist teorinin temellendiriliş biçimini kaynak taraması yöntemi kullanarak açıklamayı amaçlamaktadır.

Anahtar kelimeler: Platon, Rousseau, Hegel, "kadınlık", "erkeklik", feminist teori.

INTELLECT AND "WOMANHOOD" FROM PLATO TO HEGEL: FEMİNİST THEORY AS A MEANS OF ESCAPE FROM "WOMANHOOD"

ABSTRACT

The distinction between women and men is a historical phenomenon, and this phenomenon has interested philosophers beginning with Ancient Greece. "Manhood", established through the concept of intellect, possessing intellect and the ability to use it, was countered with "Womanhood", lacking intellectual capacity. Women were regarded as being outside the public realm, an inferior gender. Famous Greek philosopher Plato was the first thinker to bring up the idea of equality between men and women, however, in relation to the duality of spirit and body, he identified man with the spirit, that is, the intellect, and woman with the body, that is, emotions, once again relegating women to an inferior position. This inferior positioning of women did not change even during the Enlightenment, which was a pivotal moment for the global system and the structure of political thought. Many Enlightenment philosophers such as Bacon, Descartes, Rousseau, Kant, and Hegel included the concept of equality and ideas concerning the political and social life based on the principle of equality in their overall philosophies, but when it came to the relationship between the sexes, their approach differed. According to Rousseau, the phenomena of "womanhood" and "manhood" can be explained through the coupling of the intellect and nature. The intellect symbolises men, whilst nature symbolises women; as well as women, nature is also representative of disorder. What will bring order into nature is the male intellect. However, the Enlightenment period also contained a juxtaposition within itself. Despite the existence of philosophers who support the idea of the division between men and women, feminist theory, defending that women should be able to participate in all areas of life including social, political, etc. was able to develop due to the intellectual sphere created by the egalitarian ideas put forward by these same philosophers. This study aims to explain the separation of men and women through the intellect in a historical context, and the foundation of feminist theory as a means of refusing this discrimination, using the literature review method.

Keywords: Plato, Rousseau, Hegel, "Womanhood", "manhood", feminist theory.

1. GİRİŞ

Yirminci yüzyılda hız kazanan feminist hareket, cinsel farklılığın nedenlerini anlama ve kadınları ikincil durumlarından kurtarmak adına yapılan araştırmalar doğrultusunda bilimsel nitelik kazanmıştır. Biyolojik cinsiyet farklılığından kaynaklanan erkek-kadın ayırımının yanı sıra, "erkeklik" ve "kadınlık" ikiliği biçiminde, erkeği ve kadını niteleyen belli simgeleşmiş özellikler doğrultusunda ayırım yapılmıştır. "Erkeklik" ve "kadınlık" simgelerinin içeriği, biyolojik ve toplumsal cinsiyetin belirlediği özelliklerden farklıdır. Genel düşünce, kadınlığın çözümlenmesinde biyolojik cinsiyet ve toplumsal cinsiyetin yeterli olmayacağıdır; hatta, "kadınlık" çözümlenmesine biyolojik cinsiyet ve toplumsal cinsiyet bakış açısıyla yaklaşılmasının çözümlenmeyi bulanıklaştıracağı yönündeki düşünce egemendir. Ancak, "kadınlık" simgelerinin oluşum sürecinde toplumsal cinsiyetin etkisi vardır. Toplumsal cinsiyet, kadınlık simgelerinin oluşum sürecinde kültürel ortam hazırlar.

"Erkeklik", kadınsı olarak nitelenen özelliklerden uzaklaşmakla kurulmaktadır. "Erkekliği" ve "kadınlık"ı belirleyen simgelerin oluşum temeli akıla dayanmaktadır; akıl "erkekliği", akıl-dışı ise, "kadınlığı" temsil eder. Siyasal düşünceler tarihi bağlamında değerlendirme yapıldığında Eski Yunan döneminde de ve bu dönem düşünürlerinin çoğunda "kadınlık" akıl üzerinden kurulmuştur. Eşitlikçi düşünceleri ile tanınan Demokritos, kadınlara yönelik eşitlikçi bir söylem geliştirmemiş; akılı kullanma yetisi olmayan kadınları kötülöklere erkeklere göre daha yatkın olmakla itham etmiştir. "O'na göre 'kadınlar, kötü düşünceler için erkekten çok daha ateşlidir.' Bu anlamda kadınlar az konuşmalıdır. Çünkü 'az konuşma kadının süsüdür.' Bununla bile yetinmez Demokritos, 'süsün sadeliği de güzeldir,' diye devam ederek neredeyse kadınları sessizliğe mahkum etmiştir" (Yalçinkaya, 2015: 67). Eski Yunanda "kadınlık", kadının bedeni ve yeniden üretim kaynağı olan doğa ile özdeşleştirilmiştir. "Eski Yunanlılar, kadınların çocuk doğurma yetilerinin onlar ile doğanın bereketi arasında bir bağlantı kurduğunu düşünmüşlerdir" (Lloyd, 1996: 22). Özellikle Sparta'da, eğitim konusunda oldukça eşitlikçi bir görünüm vardır. Kız çocukları da erkek çocukları gibi sert ve disiplinli bedensel eğitime tabi tutulmuşlardır. Ancak, amaçsal farklılık vardır; kız çocuklarının eğitiminde temel amaç sağlıklı erkek çocuklar doğurabilmek için bedenlerini güçlendirmektir. Dünyayı karşıtlıkların birliği olarak kabul eden Pisagorcu düşüncede karşıtlıklar hiyerarşisi, iyi ve doğru olanın kötü ve doğru olmayanı izlemesi biçimindedir. Bu düşüncede "...doğanın kendisi karşıtlıkların, tek ve çiftin, sınırlı ve sınırsızın bir birliğidir. Çok sayıda benzer karşıtlıklar sıralanabilir: Sınırlı ve sınırsız, tek ve çift, bir ve çok, sağ ve sol, erkek ve dişi, durağanlık ve devinim, doğru ve eğri, ışık ve karanlık, iyi ve kötü, kare ve dikdörtgen" (Thilly, 2000: 45). Karşıtlıkların birliği dünyanın varoluşunun temeli olarak kabul edilmiş; ancak, dünyanın varoluş sürecinde birinci karşıtlığa ikinci karşıtlıktan daha fazla önem verilmiştir. Etkin ve dönüştürücü olan birinci karşıtlık, edilgen ve dönüştürücü olan ikinci karşıtlıktır. Bu bağlamda erkek ve kadın karşıtlığında, etkin olan ve dönüştürme gücüne sahip olan erkek, edilgen ve dönüştürme gücünden yoksun olan kadındır. İşte "kadınlık", bu yoksunluk üzerine kurulmuştur.

Aklın temel alındığı, metafizik ve felsefik düşüncenin önemsizleştirildiği Aydınlanma döneminde de "erkeklik" ve "kadınlık" akıl üzerinden kurgulanmıştır. Akıl üzerinden geliştirilen bilimsel yöntem, olguları nesnel, yani insani duygulardan ve ön yargılardan bağımsız incelemeyi salık veriyordu. Doğaya ve topluma dair elde edilen bilgilerin bilimselliğinin temel ölçütü de nesnellığe dayanan araştırma yöntemi idi. Böylece, akıl ile duygular birbirinden ayrılıyor; akıl duygulardan üstün, nesnellik de öznelikten üstün kabul edilmiş oluyordu. "Akıl erkeklere ait bir özellik, bilimsel bilgi de erkeklere ait bir alan oldu. "Kadınlık" doğal, edilgen, duygusal ve öznel. Kadınları başları değil, kalpleri ve bedenleri yönetirdi" (Ramazanoğlu, 1998: 74). Erkek-kadın ayırımının yapıçözümünü yapan feministlerden biri olan Irigaray da, "erkeklik" ve "kadınlık" simgelerinin oluşumunun akla dayandırıldığını kabul etmiş ve çözümlenmelerini bu doğrultuda sürdürmüştür. Irigaray, aklın temsilciliğini yapan Aydınlanmayı da feminist bir yaklaşımla eleştirmektedir. "Irigaray, Aydınlanmanın usunu tam anlamıyla eril bir us olarak görür. Irigaray için Batı kültürü tekinsiz (monoseksüel) bir kültürdür; kadının değergesi "erkekten daha az", erkeğe göre aşağıda ve eksiktir. Irigaray, bu kültürde yansız ya da evrensel hiçbir şey olmadığını belirtir" (Sarup, 1997: 71-172).

"Kadınlık"ın Eski Yunan ve Aydınlanma döneminde akıl üzerinden kurgulanmasının en önemli sonucu feminist teoride "kadınlık" kavramının reddi ve feminist eylemliliğin "kadınlık" kavramı üzerinden geliştirilmesi olmuştur. Kadına yönelik, Aydınlanmanın getirdiği erkek akılcılığın dayanan söylemleri değiştirmek için feminist hareketin kullanabileceği iki yol bulunmakta idi: "Kadınlık"ın tümünden reddi anlamında, "erkeklik" simgelerini benimseyerek erkeklerle mücadele;

"kadınlık" simgelerinin yeniden oluşumunu sağlama yönünde, "kadınlık"ı reddetmeden, kadınlarla birlikte yürütülen mücadele. İşte bu çalışmada, erkek-kadın ayrımını siyasal düşünceler tarihi bağlamında incelemek amaçlanmıştır; özellikle "erkeklik" ve "kadınlık" kavramlarının akıl üzerinden kurgulanması Eski Yunan ve Aydınlanma düşünürlerinin düşünceleri doğrultusunda incelenmiştir.

2. PLATON ve KADINLIK KONUMU

"Erkeklik" ve "kadınlık" karşıtlığı, Platon'un düşünce sistemi içinde form-madde ikiliğinin oluşum sürecinde yer almıştır. "Erkeklik, etkin ve belirlenmiş formula, kadınlık ise, edilgen ve belirlenmemiş madde ile aynı safta yer alır" (Lloyd, 1996: 24). Form – madde ikiliğinin "erkeklik" ve "kadınlık" ikiliğini açıklama biçimi, üremeye yönelik anlayışa dayanmaktadır. Baba maddeye biçimi veren kişidir; anne ise biçimi yani formu kabul eden ve maddeyi büyüten kişidir. Kadın dönüştüren değildir; o sadece dönüştürme işlemine aracılık eden kişidir. Ancak, form-madde ikiliğinin "kadınlık" açısından önemi, bilginin doğasını simgesel olarak "kadınlık" özellikleri olarak kabul edilen şeylerden uzaklaşma olarak nitelendirilmesidir. "Platon'a göre bilgi, beşeri varlıklarda bulunan ve dış dünyada bilinebilir form ile bilinemez madde arasında gözlenen ilişkiyi taklit eden bir ilişki içerir"(Lloyd, 1996: 25). Böylece, bilene denk gelen form ile bilemeyen ve bilgi ile ilişkisi olmayana denk gelen madde arasında kesin bir ayrılık vardır; bilgi de form gibi maddeyi aşan ve ondan ayrı olandır. Akıl ve madde düşünce sistemi cinsiyet farklılığı açısından değerlendirildiğinde akıl, kadınlık simgeleriyle özdeşleşen maddeyi aşmak zorundadır. Akılla özdeşleşen erkekliğin kurulabilmesi de, kadınlara yüklenen ve onları simgeleyen özelliklerin aşılmasına bağlıdır. Platonda, akıl-madde ikiliği ruh ve beden ikiliği ile de ilişkilendirilmiştir. "Ruh, insanoğlunun potansiyel olarak sahip olduğu tanrısal yönünün taşıyıcısıdır" (Lloyd, 1996: 26). Ruh, bozulmamış üstün, tanrısal akıl; beden ise, bozulmuşluğu ve akıldan yoksunluğu simgeler. Bedeni yönlendiren duygulardır; ruhların bedenle olan ilişkisi onları bozar anlamsız ve başıboş bir yaşama iter; ruhların kurtuluşu bedenden ayrılmayı anlatan ölümle olanaklıdır ve tanrısal akıla ulaşmanın yolu da budur. Böylece Platon, kadını akılcılıktan yoksun, duyguları ve duyularıyla hareket eden cins olarak küçümsemektedir.

Platon, ruhu rasyonel ve irrasyonel olarak ikiye ayırmakta, ayrıca ruhun akılsal, öfkeli ya da yürekli ve iştahsal olmak üzere üç bölümden oluştuğunu söylemektedir. Her insanda üç bölüm de bulunmakta ancak bir bölüm diğerlerinden baskın olmaktadır. "Böylece insanlar arasındaki eşitsizlik insan ruhuna bağlanmıştır; yani eşitsizlik kalıtımsallaştırılarak doğallaştırılmış olur" (Yalçınkaya, 2015: 96). Boyacı'ya (2014: 219-220)göre, Platon, rasyonel bölümün, irrasyonel bölümlere hakim olması, onları yönetmesi ruhta bir uyumu meydana getirirken; irrasyonel bölümün ruha hakim olması uyumsuzluğun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Platon, ilk bedene girme esnasında uyumlu olarak kabul edilecek ruhu erkek bedeniyle, irrasyonel bölümlerin hakim olduğu ruhu da ikinci vücut bulma durumunda kadın bedeniyle özdeşleştirmiştir. "Ruhlar kaderleri gereği, bedene girdiklerinde ister istemez birtakım acı ve haz karışımı sevgi, öfke, korku ve bunlara benzer aşırı arzularla karşı karşıya kalacaklardır. Eğer, ruhlar bu ihtirasların üstesinden gelebilirlerse, yani onları zapt edebilirlerse, adil bir yaşam; onların kendilerini ele geçirmelerine izin verirlerse adaletsiz bir yaşam süreceklerdir" (Boyacı, 1994: 219). Platon'da adil yaşamın karşılığı erkek bedeni ile var olmak; adil olmayan yaşamın karşılığı da kadın bedeninde var olmaktır. Kadın bedeni, erkek bedeninde dünyaya gelen ruhun alt seviyeye düşmesi demektir. Platon'un bu düşünceleri, kadınların duygularıyla hareket eden, zayıf ve güçsüz ikincil cinsiyet olduklarının bir kabulü olarak değerlendirilebilir. Hatta bu düşünceler, Platon'un mizojinist, yani kadın düşmanı olarak kabul edilmesine neden olacak düşüncelerdir.

Platon, tarihsel olarak kadınlar için eşitlikçi eğilimi benimseyen ilk düşünür olarak da kabul edilir. Dolayısıyla, Platon'un yukarıda anlatılan görüşleri ile kadınların eşitliğini savunan ilk düşünür olması paradoks (çelişki) olarak görülebilir. "Platon, cinsiyet farklılığının 'üremeyle ilişkili olduğunu' söyler" (Heritier,Perrot vd., 2016: 229). Ancak, cinsiyet farklılığı değiştirilemez değildir. Platon, kadınların eşitliği konusundaki görüşlerine yoğun olarak devlet adlı eserinde yer vermiştir. Platon Devlet adlı eserinde kadınların da erkekler gibi koruyucular sınıfında yer alabileceğini savunmaktadır. Platon ideal devlette, devletin kuruluşu aşamasında adalet ilkesine özel bir önem vermiştir; "...asli olarak işaret etmeye çalıştığı şey, insanlar arasındaki farklılık ve eşitsizliklerin insana içkin olduğu, yani doğal olduğudur. Bu durumda herkes kendisine içkin olan yetiye göre işler üstlenmelidir ki adaletli bir düzen ortaya çıkabilsin"(Yalçınkaya, 2014: 98). Bu bağlamda Platon, kadınlar ve erkeklerin yapacakları işler konusunda biyolojik ve/veya yaradılışsal farklılıklarının göz önünde

bulundurulmaması gerektiğini söyler. Bu görüş kadın ve erkeğin yaradılış farklılıklarının önemsizleştirilmesi anlamına gelmemektedir. Platon, erkeklerin kadınlardan daha güçlü olduklarını ve kadınların çocuk doğurma özelliklerinin de kadınlar açısından bir üstünlük olduğunu kabul etmektedir. Ancak, Platon erkek ve kadın arasındaki güç farkını kadınların eğitilerek iyi bir savaşçı olmaları açısından engel olarak görmemektedir. İdeal devlette güçlü erkeklerin ve güçlü kadınların bir arada oldukları koruyucular sınıfını yeğlemektedir. Kadının doğurganlık özelliği de, koruyucular sınıfı içinde yer almaları için bir engel değildir; koruyucu olmak için yeterli olan bir kadın ev işlerinden ve çocuk yetiştiriciliğinden uzak durmak koşuluyla koruyucular sınıfı içinde yer alabilecektir. Çünkü, kadının potansiyellerini değerlendirme koşulu budur. Platon, ideal devlette çocuk yetiştirme sorumluluğunu erkek ve kadınlardan oluşan bakıcılar kuruluna bırakmaktadır (Arıtürk, 2017: 31-33). Platon'un ideal devlet için öngördüğü erkek ve kadın eşitliği düşüncesi mutlak eşitlik ve kadınlara büyük haklar vermek anlayışının bir sonucu değildir. Akıl üzerinden "erkeklik ve "kadınlık" ayırımının oluşumu noktasında Platon'un katkısı yadsınamaz; kadına bakış biçiminden kısmi anlamda uzaklaşmasının temel nedeni, kendi kurmuş olduğu ideal devletin devamının sağlanmasıdır.

3. FRANCIS BACON ve KADINLIK KONUMU

"Bacon, tümdengelimle karşıt olarak tümevarımın önemini vurgulayan bilimsel kafalı filozoflar silsilesinde ilk halkaydı" (Bertrand, 2019: 97). Ayrıca, "Bacon, bilginin ampirist anlayışı yönünden, aklın vazgeçilmezliğini açıkça görmüştü. Felsefe sistemlerine ilişkin tartışmasında, rasyonalistleri kendi öz maddesinden ağını yapan örümceklere, eski ampiristleri ise, topladığı maddelerde düzen bulamayan karıncalara benzetir" (Reichenbach, 1993: 60). Bacon, ampirizm üzerinden tümevarım yöntemini temel olarak kabul etmiştir. Tümevarıma varışta yani gözlemsel bilgiye ulaşmada akıl temel öğedir. "Bacon, aklın tek başına öndeyici hiçbir gücü olmadığını biliyordu; o bu gücü gözlemlerle birleştirdiğinde ancak kazanır. Aklın öndeyici yöntemleri, gözlemsel verileri düzenleyen ve sonuçlar çıkaran mantıksal operasyonların içindedir" (Reichenbach, 1993: 60-61). Aklın bilgi edinmedeki rolü, doğanın denetimidir. Francis Bacon, akli sadece düşünce yoluyla bilgi üretmenin temeli olarak görmemekte, elde edilen bilgiyi Doğa'nın denetimini sağlamada bir araç olarak da kabul etmektedir. Bu anlamda, akıl yoluyla üretilen bilgi, amaç değil bir araçtır. Bacon, Platon'un form ve madde ikiliği arasındaki kopukluğu -bilginin oluşumu açısından- düzeltmeye çalışmıştır. Bacon'a göre, "fiziksel doğayı anlamak için daha çok madde, maddenin şekillenmesi, bu şekillenisteki değişimler, maddenin eylemi ve bu eylemin veya hareketin yasalarıyla ilgilenmemiz gerekir; çünkü eğer formla bu eylem yasalarını kastetmiyorsak, form, yalnızca insan zihninin bir uydurmasıdır" (Lloyd, 1996: 31). Bacon, fiziksel doğayı anlamayı, maddenin mekanik yasalarını anlamaya bağlamıştır. "Doğanın, zihnin katıksız anlaksal akıl yürütmeye daldığı an kendi içinde bulunduğu düşüncelere uygun hareket etmesi beklenemez. Bilgi, özenli bir şekilde Doğa'ya kulak vererek aranmalıdır ve bu kulak verişi, düşünceye dalma açısından yorumlanmaz" (Lloyd, 1996: 32).

Bacon'ın akıl-doğa ilişkisi, "Nova Atlantis" adını verdiği ütopyasında yer alan "aydınlanmış insanlık" tanımında açıklanmıştır. "Aydınlanmış insanlık, 'tanrısal mucizeleri, doğanın ürünlerini, şeytanların etkilerini ve hilelerini ve de her türlü yanlısamayı ayırt etmeyi bilecektir" (Türcke, 1997: 216). Bu anlamda, Bacon doğayı, kendi içinde yanlısamalar ve sapkınlıklar olan ve bu yanlısamalardan arındırılması gereken bir nesne olarak görmektedir. Arındırma işlemini yapacak olan akıldır; aklın görevi sadece kendini idollerden arındırmak değil, doğayı da idollerinden arındırmaktır. Bacon'ın tümevarım yönteminin amacı, aklın doğaya ve doğanın da kendine dönüşünü gerçekleştirmektir. "Akıl gözeneklerini tıkarsa, kendini doğadan yalıtırsa, işte o zaman, onun içini de etkileyen, içinde anlaşılmamış, egemen olunmamış eğilimlerin buharı olarak yükselen, tam da bilinmeyen doğadır. Nesnel göz yanılmaları onu şaşırttıklarında, onu şaşırtan, bilinmeyen, dizginlenmemiş doğadır" (Türcke, 1997: 217). Aklın görevi, bilinemez olarak görünen doğayı anlamaya çalışmaktır. Ancak, aklın görevi sadece doğayı anlamaya çalışmak değil; aynı zamanda doğayı denetlemek ve dönüştürmektir. Bazı eleştirmenler, Bacon'un ilk kez bilimsel araştırma saiklerini tanımladığını, bilimsel bilgi ile erkin aynı kapıya çıktığını ve bilimin amacının doğayı denetim ve tahakküm altına almak olduğunu dile getirdiğini ifade ederler (Keller, 2020: 57)

Yunan düşüncesinde kadınlık, simgesel olarak akılcı olmayan, bilinemez olan ve bilgi oluşumu sürecinde uzak durulması gereken şeylerle özdeşleştirilmiştir. Form ve maddenin ayrılmadığı, doğanın denetim altına alınma sürecinde maddeden yola çıkılarak elde edilen bilimsel

bilginin kullanıldığı Bacon'ın düşünce sisteminde, doğa kadınsıdır ve bilinebilir. Doğa ile kadını birleştiren, özdeşleştiren düşünce yapısı içinde bilimin görevi doğayla birlikte kadını denetim altına almaktır. Bu temel görev, bilimsel bilginin üreticisi ve sahibi olan erkeklere aittir.

4. DESCARTES ve KADINLIK KONUMU

“İnsan/doğa ikiciliğinin evrimindeki ilk adım, zengin bir alan oluşturan tüm diğer insani ve insan dışı özellikleri dışlayarak, aşağı sayarak ya da önemsizleştirerek, normatif (en iyi ya da ideal) insan kimliğinin zihin ya da akıl olarak kurgulanmasıdır. İkinci adım, zihnin ya da aklın doğayı dışlayıcı ve doğaya karşıt açılardan kurgulanmasıdır. Doğanın kendisinin zihinsiz olarak kurgulanması üçüncü adımdır” (Plumwood, 2020: 149). “Erken akılcı geleneğe insanın derin ayrılığının onaylanmasının sorumlusu, sahici insan benliğinin rasyonel olduğunu, doğayla paylaşılan ‘düşük’ ve dişil özellikleri dışladığını ya da tahakkümü altına aldığını savunan değerlendirmedir” (Plumwood, 2020:150). İnsan benliğinin akılcı (rasyonel), doğanın ise, dişil ve düşük olanla özdeşleştirildiği insan-doğa karşıtlığı, aydınlanma akılcılığı ile zihin-beden karşıtlığına dönüşmüştür. ...Yanılgıya açık olduğum yargısına vararak, önceden kanıtlamalar diye kabul etmiş olduğum tüm nedenleri yanlış sayıp reddettim ve hemen ardından her şeyi böyle yanlış diye düşünmeyi istediğim sırada bunu düşünen benim zorunlu olarak bir şey olmam gerektiğine dikkat ettim. ...şu düşünüyorum, öyleyse varım hakikatının kuşkucuların en aşırı varsayımlarının bile sarsamayacağı kadar sağlam ve güvenilir olduğunu saptayarak, onu felsefenin ilk ilkesi kabul edebileceğim yargısına vardım (Descartes, 2020:37-38) diyerek düşünceyi, akılı ve kuşkuculuğu bilimin temeli olarak gören Descartes'te de, zihin-beden karşıtlığı tamamen kutuplaşmıştır. Ortaçağ düşünürleri, ruhu anlaksal ve duyusal olarak ikiye bölerek, rasyonel olmayı aşağı ve duyusal olanla özdeşleştirmişlerdir. Descartes ise, rasyonel olmayı tamamen bedene yüklemiştir. “Descartes, anlaksal- olmayan tutku, duyu ya da hayallerin ruhun aşağı bölümleri veya yönlerinden gelmediğini, bütün bunların ruhun dışında olup bittiğini bedenden gelen saldırılar olduklarını düşünmekteydi. Dolayısıyla, Descartes'ın yöntemi, rasyonel olmayan ile bedensel olan arasındaki bu safdaşlık üzerine oturtulur”(Lloyd, 1996: 70-71). “Böylece Descartes, insanın özü ya da doğası yalnızca düşünmek olan bir töz ve yalnızca zihin, akıl, bilinç alanında kaldığı sürece doğrudan doğruya, aracısız olarak verilenlerin güvenilir olabileceğini kabul etmiştir” (Descartes, 2019: 21). “Dolayısıyla ruhumuz ya da düşüncemizden edindiğimiz kavram bedenden edindiğimizden önce gelir” (Descartes, 2015: 72). Bu anlamda gerçeğe ulaşmanın yolu, zihin ile beden ayrışmışlığını kabul etmektir. Zihin ile bedenin bulunduğu alan günlük işlerin yürütüldüğü alanlardır. Ancak, bilimsel bilginin üretildiği alanlar zihin ve bedenin bulunmadığı, zihnin bedenden bağımsız olarak bulunduğu alanlardır. Bilimi güvenceye almanın yolu budur. Üzerinde gerçek bilimin inşa edilebileceği zihin- beden ayrımını ancak bedensel bulanıklığın aşıldığı saf anlaksal aracılığı ile kavrayabiliriz. Bir Kartezyen bireyin yaşamının büyük bir bölümü, o karışık, duyusal farkındalık alanında geçer. Ama bu yaşantı yine de, saf düşüncenin kavrayabileceği zihin ile bedenin mutlak ayrılığı şeklindeki metafizik hakikat ile ve bu hakikat üzerine eksiksiz bir bilim oturtulabilmesi olanağı ile sürdürülür. Duyuların kargaşasının altında, keskin bir şekilde dile getirilen düşünce yapılarının, kavranılabilir gerçekliğin yapısına mükemmel bir şekilde uyduğu berrak bir düzen alanı vardır. Zihnin ve maddenin bu berrak ve uygun yapıları, ikisinin birbirine karışmasıyla ortaya çıkan bu duyusal kargaşa alanının altında yatar (Lloyd, 1996: 72).

Descartes, zihin-beden karşıtlığını kutuplaştırmış ve zihnin gerçek bilgiyi üretebilmesini bedenden ayrılışına bağlamışsa da, zihin ve beden birlikteliği sürecinde oluşan duyu kargaşalarından metafizik yöntemle bilgiye ulaşmayı olanaklı görmektedir. Bu temel düşünce, beden ve madde ile özdeşleşen kadının bilgiye çok uzak olmadığını ve bilgiye ulaşabileceğini gösterir. Erkek ve kadın bilgiye ulaşabilme açısından zihinsel olarak farklı değillerdir. Her iki cins de bilgiye ulaşabilecek sağduyu ve akıla sahip olarak görülmüştür. Bu noktada Descartes, erkek ve kadının bilgiye ulaşma farklılığını bilgiye ulaşmak için gerekli olana dikkat etme derecesindeki farklılığa bağlar. Farklılığı yaratan öge ise, erkek ve kadının toplumsal yaşamdaki farklı deneyimleridir; kadının yaşam gerçekleri ve sorumlulukları onların bilimsel bir çalışmaya girmelerine engel olmaktadır. Akıl yönünden erkekle eşit olan kadın, toplumsal iş bölümünün cinsiyetçi dağılımına bağlı olarak bilimsel bilgi üretiminden kopmuştur. Descartes'ın, bilgi üretiminde kadına yüklediği görev, saf bilgiye ulaşmayı amaçlayan erkekleri sorumlusu oldukları duyusal alandan korumaktır. “Duyusal alan erkeğin aklının gevşeklik gereksinmesini gidereceği, zihin ve bedenin birbirine karıştığı alandır. Erkek eğer Akıl'ın en yüce

biçimini uygulamak istiyorsa yumuşak duygularını ve duyusallığını geride bırakmış olmak zorundadır; onları erkek için koruyacak olan kadındır" (Lloyd, 1996: 74-75). Descartes, erkek aklını kadın aklından üstün kabul etmekle birlikte, kadınlara erkek aklını bütünleştirici ve tamamlayıcı işlev yüklemiştir. Kadınlığın, doğrudan bilimsel bilgi üretme yetisinden yoksunluğu simgelemesinin yanı sıra, bilimsel bilgi üreten erkeğin tamamlayıcısı olarak kadının bu üretim sürecine dolaylı katılımının vurgusu ve bu vurgunun kadınlık simgesine dönüştürülmesi Descartes'le olmuştur.

5. ROUSSEAU ve KADINLIK KONUMU

Rousseau, İkinci Söylev'i olarak bilinen İnsanlar Arasındaki Eşitsizliğin Kaynağı Üzerine Söylev'inde toplumsal eşitsizliğin nasıl ortaya çıktığını açıklamaya çalışmıştır. Rousseau bu eserinde iki eşitsizlik türünden bahsetmiştir; ...doğa tarafından meydana getirilen ve yaş, sağlık, bedendeki güçler ve zeka ya da ruh nitelikleri arasındaki farklardan oluşan doğal ya da fiziksel eşitsizlik ve bir tür uzlaşıya dayanan ve insanların onayı sayesinde kurulan ya da en azından otoritesini, oradan alan, ahlaki ya da siyasi olarak kabul edebileceğimiz diğer eşitsizlik. Rousseau bu ayrımı, cinsiyete dayalı eşitsizliği desteklemek için kullanmıştır (Turner, 2019: 23-24). Rousseau, cinsiyet eşitsizliğini akıl ve doğa arasında kurmuş olduğu ilişki üzerinden açıklamıştır. Rousseau, insan doğasının ilk oluşumunu ve ilk bozuluşunu gerçekleştiren ögenin akıl olduğunu söyler. Düşüncenin gelişimi insanlar arasındaki masum sevgiyi yok etmekte, sevginin yerine kendini beğenme ve üstün görme geçmektedir. Bu bağlamda aklın gelişimi, vahşi dönemin ortak ve eşitlikçi yaşamından bireysel ve rekabetçi yaşama geçişi sağlayan olumsuz bir etkidir. Rousseau'dan önceki düşünürlerin doğa ve akıl ilişkisi aklın aştığı doğa düşüncesine dayanır. Rousseau da ise, akıl ile doğayı birbirinden ayırmak olanaklı değildir; akıl ile doğa arasında uyumlu ilişkiler bulunur ve Rousseau bu ilişkileri belirlemeye çalışmıştır. Aklın gelişiminin yaşam için olumlu sonuçlar yaratması, aklın doğadan uzaklaşmamasına bağlıdır. Aklın insan yaşamındaki yıkıcı etkisine karşılık doğa insan yaşamına ve davranışlarına örnek olacak idealleri taşımaktadır.

Rousseau'ya göre, "doğa, yozlaştırıcı yapaylık ve uzlaşımların kökünü kazıyacak olan el değmemiş yalınlık ve kendiliğindenliğin hem kaynağı hem de modelidir. Çağdaş toplum içerisinde yaşamak, insanı gerçek doğasından uzaklaştırmıştır" (Lloyd, 1996: 88). Çağdaş toplumda insan yaşamının bozulmuşluğunu önlemenin yolu doğayla uyumlu birlikteliktir. Aklın, kaynağı doğa olan duyulara yakınlığı uyumlu yaşamın temelidir. Böylece, Rousseau Batı'nın gelişme stratejisinin temel ilkesi olan doğayı egemenlik altına alma düşüncesini yadsıyarak, toplumsal ahlakın yeniden oluşumunu içeren akıl-doğa birlikteliğini savunmuştur. Akıl-doğa birlikteliğinde öncelik doğanın; aklı yönlendiren ve denetleyen doğadır. Ancak, aklın yönlendiricisi ve denetleyici olan doğada belli ölçüde düzensizlik vardır; bu düzensizliği düzene dönüştürecek olan doğa tarafından yönlendirilen ve denetlenen akıldır. Rousseau'nun karşılıklı bağımlılığa ve diyalektiksel ilişkiye dayanan akıl- doğa birlikteliği kadınlığın tanımlanmasında önemli bir yere sahiptir. "Rousseau, kadınları, akıl tarafından ehlileştirilmesi gereken potansiyel bir düzensizlik kaynağı olarak görür" (Lloyd, 1996: 89). Ayrıca, kadınlar doğaya yakınlıkları dolayısıyla övülmüşlerdir; aklın doğayı yönetmesindeki zorunluluk ve gereklilik, erkeğin kadını yönlendirmesi ve denetlemesi gerekliliğine zemin hazırlamıştır. Rousseau'ya (1990: 77) göre, kadının da erkeği yönetme hakkı vardır; ancak bu hak aile birliği içindedir. Rousseau bu konudaki görüşlerini şöyle aktarmaktadır: "Sevimli ve erdemli hanım yurttaşlar, sizin cinsinizin kaderi, her zaman bizim cinsimizi yönetmek olacaktır. Sizin, etkisi sadece evlilik birliğinde görülen iffetli gücünüz, iyi ki kendisini ancak devletin şanı ve kamunun mutluluğu yolunda duyurur. Kadınlar Isparta'da bu yolla hükmederlerdi; Cenevre'de de hükmetmeyi bu yolla hak ediyorsunuz" (Rousseau, 1990:77).

Rousseau, bozulmuş çağdaş yaşamı doğadan gelen aklın yardımıyla düzenleme sürecinde, kadına erkeği yönlendirme ve denetleme rolünü vermiştir. Erkek düzenleme sürecinde yalnızdır; kadın doğaya yakınlığı nedeniyle doğallığı simgeleyen ahlaksal kurallara sahiptir ve erkeğe örnek olmakla yükümlüdür. Bozulmuş akıllı, doğaya yaklaşarak düzeltecek olan ve bu düzelişi topluma yansıtarak ahlaklı yaşamı kuracak olan erkektir. Toplum düzenleme işlevinde kadının doğrudan etkisi yok. Rousseau, kadının muhakeme yapma konusunda aşırı yeteneksiz olmadığını düşünmekle birlikte, akıl yetisinin erkeğinkinden daha basit olduğunu da kabul etmektedir. Bu bağlamda kadının temel görevleri, kocasına itaat etmek, vefalı bir eş olmak ve çocuklara bakmak gibi doğal görevlerdir. "Rousseau'nun ileri sürdüğüne göre, kadınlar hep çocuk kalırlar. Doğal alanları olan evin duvarlarının

ötesini göremezler. Dolayısıyla 'fen bilimleri' için kapasiteleri yoktur. Bir kadının göreviyle ilgili bilginin (sezgisel olarak bildiği) ötesinde ihtiyaç duyduğu tek bilgi, yaşamındaki erkeklerle ve öncelikle kocasıyla ilgili duyguya dayanan bilgidir" (Crampe-Casnabet, 2005: 315). Kadınlar daima bir "cinsel karakter"e sahip olmak üzere eğitilmişlerdir. Bu karakterin özelliği, bağımlı, boyun eğici tavır ve boyun eğişle cazibe yaratmaktır. Rousseau'nun fethedici akılla donanmış yeni erkeği Emile için uygun gördüğü kadın işte budur (Durakbaşı,2000, s.66). Rousseau'ya göre, kadının tek ilişkisi, somut olanlardır. Dolayısıyla Rousseau, soyutlamaya dayanan bilimsel alanı kadınlara kapatmış; kadın zihninin kavram oluşturamayacağını ve kadın aklının teorik bir akıl olmadığını ileri sürmüştür.

6. KANT ve KADINLIK KONUMU

Kant, Rousseau'nun akıl-doğa ikiliğine dayanan düşünce sistemini geliştirmiştir; aklın gelişimi, kendi yapısında akli barındıran doğa ile kurulan ilişkiye bağlıdır. Doğa, insanların bilinçsiz ilerleyişlerinin temel kaynağı ve yönlendiricisidir. Bu bilinçsiz ilerleyişi, belli bir yönde geliştirecek olan akıldır. " Kantçı iyimserlik, insan aklının doğasının aydınlatılması ve doğanın rasyonelliği inancı üzerine oturtulur. Akıl, beşeri varlığa, izlediği kuralları ve taşıdıkları niyetleri doğal içgüdünün belirlediği sınırların ötesine taşıma olanağı sağlar; fakat kendi kendine içgüdüsel olarak çalışmaz. Akıl, ilerleyebilmesi için sınıma, uygulama ve eğitime gereksinim duyar" (Lloyd, 1996: 91). Aklın, doğada bulunan akli algılayabilmesi, insanların kendi kendini geliştirebilme yeteneğine sahip olmalarına bağlıdır. Bu bağlamda, toplumsal yaşamda varolan karşıtlıklar ve zıtlıklar, kendini geliştirme yeteneğine sahip olan insanlar için olumsuzluk değildir; olumsuzluklar, iyi yaşamayı hedef edinmiş insanlar için itici güçtür. Kant'a göre, " çatışma ve karşı koymanın 'toplum dışı toplumsallığı', insandaki güçlerin uyanmasını sağlayarak insanın barbarlıktan toplumsal liyakata doğru giden yolda ilk adımı atmasını olanaklı kılar; uyumsuzluk, kötümserlik için bir vesile olmaktan çok öte, insanlığı güzelleştiren kültür ve sanatın ve gerçek ahlakın kaynağıdır" (Lloyd,1996: 92). Kant, kendi ahlak anlayışını aydınlanma kavramının tanımı ile ilintili olarak açıklamaktadır. Bu bağlamda, aydınlanma kamusal alana doğrudan girebilmeyi içermektedir. Kant, kadınlar da dahil insanların çoğunluğunun aklını kimsenin etkisinde kalmadan kullanamamalarını ve başkalarının denetimine çok çabuk girmelerini korkaklık ve tembellikle açıklıyor. "...Kant, insanın adeta kendisine empoze ettiği çocukluktan çıkması gerektiğini önermektedir. Çocukluk diyor Kant, insanın kendi aklını başkasının rehberliği olmaksızın kullanamamasıdır. Bu, insanın kendi kendine yaptığı bir dayatmadır" (Vergin, 2012: 300). Bu bir anlamda esarettir; çocukluktan çıkmanın yolu ise cesaret etmek, yani yürekli olmaktır.

Kant, kadınları akıllarını kendi başlarına kullanamamakla suçlamasına rağmen, onları aydınlanma sürecinin dışında bırakmamış, aydınlanma sürecini cinsel farklılığa dayandırmamıştır. Kant'ın cinsel farklılığı yansıtan düşünceleri, etik bilinç ve olgunlaşmamış bilinç temelinde odaklanmıştır. Olgunlaşmamış bilinçten etik bilince geçiş, olgunlaşmamış bilincin öznelliğinden, evrensel ilkelerden oluşan kamusal alana geçişle olmaktadır. Kant'ın ahlak düşüncesi, doğal eğilimlerin ve duyguların akıl yoluyla öznellikten kurtuluşunu öngörür. West (1998: 42), Kant'ın bu konudaki görüşlerini şöyle aktarıyor: "Ahlaki bir eylem, bireyin belli bir çıkarı ya da arzusunun değil de, yalnızca doğru olanı yapma niyetinin sonucu olmalıdır. Ahlakın 'sentetik apriori' ilkeleri, şu halde, ayırt edici tüm bireysel özellikleri silinmiş, soyut bir rasyonel irade ya da fail kavramından türetilmelidir. Birey, yalnızca aklın ürünü olan evrensel bir ahlak yasasına uygun olarak eylediğinde, özgür ve ahlaki bir biçimde eyler." Kant, ahlaki bilinci, bütün insanların zihinlerinde ortak olan şeyle açıklamaktadır. Ancak, Kant'ın ahlak bilincinin tüm insanları kapsayan niteliği, zihnin cinsel farklılığını vurgulayan düşünceler ile parçalanmıştır. Ahlak bilinci erkeklik simgesi, olgunlaşmamış bilinç ise, kadınlık simgesi olarak değerlendirilmiştir. Bu anlamda, kadınlar kamusal yaşamın gerektirdiği evrensel akla ve ahlaki bilince sahip olma yetisinden yoksundurlar. "Kant, insanı özgür bir varlık olarak, dolayısı ile ahlaki eylemlerde bulunabilme yetisini içinde barındıran bir varlık olarak gördüğü için, onu süje olmaktan çıkarıp obje konumuna sokan bir anlayışın insanlığa yapılan en büyük saygısızlık olduğunu ifade eder" (Demir, 2018: 92).

Ancak kadınlar söz konusu olduğunda Kant'ın düşünceleri değişmektedir. Kant, Güzellik ve Yücelik Duyguları Üzerine Gözlemler adlı eserinde kadınlar ve erkekler arasındaki farkı ve bu farkın nedenini çok net olarak belirtmiştir. Kant'a (2017: 76) göre, kadının erdemi güzel bir erdemdir; erkek cinsin erdemi soylu bir erdem olmalıdır. "...Kant, cinsler arası ilişki bağlamında güzel ve yüce olanı

incelerken, yani ilkini kadına ikincisini erkeğe atfederken, ... biyolojik bir yaklaşım sergiliyor ki bunun artık ırkçılıktan başka bir anlam ifade etmediğini biliyoruz” (Göçmen, 2011: 138). Kadına atfedilen güzellik kadının üstünlüğünün bir ölçütü olarak tanımlanmasına rağmen, güzellik ve yücelik ayırımı üzerinden kadın ve erkeğin tanımlanması kadını ikincilleştirmiş ve kadının obje olarak algılanmasına neden olmuştur. Kant, güzellikle birlikte, korkaklık, zayıflık ve yönetilme eğilimi gibi olumsuz özellikleri de kadına yüklemiştir. Kadında ki bu özelliklerin nedeni, kadının neslin devamını sağlamak yönündeki etkin rolüdür. Kadının korkak ve zayıf olmasının nedeni embriyoyu koruma içgüdüsüdür. Cesur ve yürekli bir erkek tarafından yönetilme istekleri de doğurganlık özelliklerinin sonucudur. “Kant’a göre kadının rolünün sadece türü kalıcılaştırmak değil, erkeği ahlaklılığa yöneltmek de olması dikkate değerdir” (Crampe-Casnapet, 2005: 314). Kadın bilimsel bilginin dışındadır; onun bilgisi insanlık bilgisidir. Bu bilgi erkeklere karşı kullanılacaktır. Kadın, ona verilen güzellik, zarıflık, neşe gibi niteliklerle erkeği yönetebilecektir ki, bu durum kadına erkeği geliştirmek bağlamında yüklenmiş toplumsal bir roldür. Kant, “kadınlık” ve “erkeklik” ayırımını ve kurgusunu güzellik ve yücelik özellikleri üzerinden kurarken, bu özelliklerin her iki cinsten de bulunduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla, kadın yücelik niteliğinden tamamen yoksun değildir, erkek de güzellik niteliğinden tamamen vazgeçmek zorunda değildir. Çünkü, kadın erkek arasındaki ayırım ne kadar gerçekse, kadın ve erkeğin birbirini tamamlayan cinsler olduğu da o kadar gerçektir.

7. HEGEL ve KADINLIK KONUMU

Hegel’e göre, “tarih düşüncesinin getirdiği tek düşünce basit us (akıl) görüşüdür. Dünyanın egemenidir us. Tarih düşüncesi usun dünyada egemen olması nedeniyle bize rasyonel bir oluşum sunmaktadır” (Russell, 1996: 88). Bu anlamda, us, yani töz Hegel için, sonsuz güç olarak bütün doğal ve tinsel yaşamın sonsuz maddesidir. “Usun sonsuz güç olması demek, kendi içeriğini yalnızca ideal ve gereklilik alanına getirebilecek ve gerçekliğin dışında, kim bilir belki de bazı insanların zihinlerinde özel bir şey gibi var olacak derecede güçsüz olmaması demektir” (Hegel, 2020: 34). Usun sonlu eylem gibi, dış malzemenin koşullarına, kendilerinden besleneceği ve etkinliği için nesnelere alacağı, hazır araçlara gereksinmesi yoktur; o, kendisinden beslenir, kendi kendisi için malzemedir ve bu malzemeyi işler. Ayrıca usun son ereği, doğal evrenle birlikte tinsel evrenin içten çıkıp görünüş alanında dışlaşmasıdır (Hegel, 2020: 34-35). Kant’ın aklın doğanın yol göstericiliği doğrultusunda gelişimi düşüncesini, Hegel de benimsemiştir. “Hegel’e göre, bireysel zihinlerin bilinci, aklın ilerlemesi ve insanlık tarihinin gelişimi, bunların hepsi, doğanın kendini, o yüce kendi bilincine varma sürecinde mutlak olarak açışının bir parçasıdır” (Lloyd, 1996: 96) Hegel’in düşünce dizgesinde, “...akılcı olan gerçek ve gerçek olan da akılcıdır. Bu inanışla, sıradan insan, filosofun bir görüşü savunmasını ister ve bu noktadan itibaren felsefe, zihin evreni ile beraber doğa evrenini de incelemeye başlar” (Hegel,2019: 33).

Hegel, çağdaş yaşamın, aklın doğadan uzaklaşması ile bozulmasını, aklın gerçeklikle olan birliğinin farkında olmayışı ve olgunlaşmamış oluşuyla açıklamaktadır. Hegel, aklın ilerlemesini özgür bilincin gelişimine bağlamıştır. Kant gibi, Hegel de, aklın ilerlemesini, evrensel olanın eksiksiz kavranılmasına dayanan bir özgürlüğe doğru yol alış olarak görür. “Fakat, bu temayı, bilincin ilerleyişi sürecindeki farklı aşamalar arasında çok daha incelikli geçiş sağlanmasını olanaklı kılacak bir çerçevede gerçekleştirir. Hegel, doğayı, insan bilincinin ardışık aşamaları ve bu aşamaların toplumsal yapılarıdaki cisimlenişleri içinde akıl sayesinde Tin’e doğru açan bir şey olarak sunar” (Lloyd; 1996: 97). Hegel, aklın ilerleyişini, hem öz bilincin hem de toplumsal örgütlenme biçimlerinin gelişmesi olarak düşünmektedir. Ancak, öz bilincin gelişeceği yer toplumsal örgütlerdir. West’e (1998: 58) göre, Hegel için, birey, birey olarak yalnızca tikel cemaatler içinde varolabilir. Birey, toplumsal düzenin bir öncülü olmaktan ziyade, bir üründür. Bir sonuç olarak, yalnızca soyut bireyin en rasyonel düşüncüleri dahi etik hayat için uygun bir temel oluşturamayacak olmakla kalmaz, fakat somut bir ahlaki cemaat olmadan, her şey bir yana, böylesine bir ahlaki ölçüp biçmeye muktedir bireyler de olmayacaktır. Ancak, bireyin toplumsal kuruluşu, aynı zamanda ahlaki ya da rasyonel iradenin doğal eğilime mutlak bir biçimde karşıt olmadığı anlamına gelir. Ahlaki irade, doğal eğilimlerini göz ardı etmenin ya da bastırmanın sonucu olmaktan çok, rasyonelleşmenin ya da toplumsallaşmanın sonucudur. Hegel, erkek bilincini ya da erkek bilincine karşılık gelen ahlaki iradeyi sivil toplumla, kadın bilincini de aile yaşamıyla eşleştirmektedir. Böylece Hegel, kadını özel alana yerleştirmekte ve sıkıştırmaktadır. Toplum yaşamında kendi bilincine varmış olan ve evrensel olan

için çalışan erkektir; erkek kamusal alanda aile adına güç ve zenginlik peşinde koşar. İşte bu kamusal etkinlik, aile ile sınırlı kalmayan evrensel alanı etkileyen bir yön kazanır. Böylece erkek, aile etiğinin oluşumunu sağlayan etken olarak aile içindeki üstünlüğünü de kurmuş olur. Kadın ise, ailede çocukları ve kocası için çalışmaktadır; aile bilinçten yoksun etiği temsil etmektedir.

8. KADINLIK KONUMUNDAN KURTULUŞ ve FEMİNİST TEORİ

Antik Yunandan itibaren düşünürler, erkek-kadın dikotomisini, cinsiyetler arası eşitsizliği akılcı olmayan-akılcı olan ayırımı üzerinden kurmuşlardır. Kadın, akılcı olmayan bir cins olarak ikincilleştirilmiş; hatta, erkek karşısında düşük ve aşağı bir cins olarak kabul edilmiştir. Aydınlanma dönemi, akıl üzerinden yeni bir birey yaratırken kadını gene akıl üzerinden tanımlamış; ancak erkeğe göre düşük ve aşağı bir cins olarak tanımlamamıştır. Aydınlanma düşünürleri, erkek-kadın cinsiyet ayırımı kapitalist düzeneğin ruhuna uygun olarak iş bölümü ve iş birliği üzerinden açıklamışlardır. Kadın özel alana ait olan bir özne olarak, erkek ise, kamusal alana ait bir özne olarak, roller ayırımı üzerinden tanımlanmıştır. Bu iş bölümü ve roller ayırımına dayalı olan erkek-kadın tanımlaması, ayrı alanlar üzerinden iş birliğine dayanan, birbirinin karşıtı olmayan, birbirinin tamamlayıcısı olan erkek-kadın ya da cinsiyetler arası iş birliğine dayanan bakış açısıyla eşitlenmeye çalışılan bir tanımlamaya dönüşmüştür. Bu cinsiyetler arası eşitsizliği örtmeye yönelik bir çabadır. Ancak, özellikle, Aydınlanma geleneğine uygun düşünce yapısına sahip feministlere karşı çıkan feministler, Aydınlanma geleneğinin temeli olarak kabul ettikleri erkek aklına ve onun oluşumunu hazırlayan felsefe ve bilim alanındaki görüşleri yeniden gözden geçirmişler, kadının konumunu belirlemeye yönelik çalışmalar yürütmüşlerdir.

Aydınlanma döneminin üç önemli düşünürü, Rousseau, Kant ve Hegel, kadını erkeği tamamlayan bir cinsiyet üzerinden tanımlamışlar ve erkek-kadın karşıtlığının akıl üzerinden oluştuğunu savunmuşlardır. Rousseau gibi Kant da, erkek ve kadını birbirlerinin tamamlayıcısı olarak görmüşler, ancak, kadın beğeni yeteneği ile erkek ise aklı ile birlikteliği tamamlamaktadırlar. Kadının, soyut ve spekülatif düşünce biçiminden yoksun olduğu kabul edilmiş; ancak bu yoksunluk, beğeni, pratik akıl ve duyarlılık ile giderilmeye çalışılmıştır. Rousseau'da ve Kant'ta, kadının tümel bilgiye sahip olmaması kadınlara yönelik bir övgü olarak sunulmuş; böylece, kadınların erkeklerin başarı alanlarından dışlanmışlıkları gizlenmeye çalışılmıştır. Rousseau'nun, kadının doğaya yakınlığı üzerine kurulan ahlaki örnek olma durumu kadını eve kapatmanın zeminini hazırlamıştır. Kadının eve hapsedilmesi tutkuların sivil topluma zarar vermesini önlemek içindir; kadının annelik duygularının da yurttaşların kamusal yaşamı için tehdit ögesi olacağı düşünülmüştür. Bu düşünce doğrultusunda, Rousseau, erkeklere iyi bir yurttaş olmanın gerekliliğini göstermiş, kadına da doğrudan doğruya katılamayacakları kamusal yaşamın korunması ve geliştirilmesinde rol vermiştir.

Erkek ve kadın bilinçlerini, sivil toplum ve aile ile eşleştiren Hegel'in de, Rousseau gibi "kadınlık" yaklaşımının iki amacı vardır. Her şeyden önce her iki düşünür de, kadınların siyasetten dışlanmalarını akılcı bir zemine oturtmaya çalışmışlardır. Diğer amaç ise, olgunlaşmamış bilincin çok da olumsuz bir şey olmadığını kadınlara kanıtlamaktır. Hegel, kadın bilincini betimlerken, kadınları küçümsemeyi amaçlamamakla birlikte, kadını toplumsal yaşamın sürekliliği ve düzenliliği için alt dünya olarak nitelediği aile yaşamına hapsedmiş, onların ikincil durumlarını onaylamış ve güçlendirmiştir. Kadınlık, kadının tümel bilgiye ulaşmadaki yetersizliği ve duyguların davranışların yönünü ve biçimini belirlemekteki öncelliği nedeni ileri sürülerek, onların, siyasi, toplumsal ve kültürel alandan dışlanmalarında yararlanan bir araç olmuştur. Newton'a göre, "...akla ve mekanizmanın matematiksel ilkelerine uygun olarak işleyen şeyler, ikincil, yeterli olmayan, gerçekten uzak ve adlandırılmaz öteki olarak kabul edilir. Erkek liberal düşünürlerin bakış açısına göre kadın, işte bu ikincil kategoriye girmektedir" (Donovan, 1997: 18).

Ancak, "kadınlık", kadının biyolojik yapısından kaynaklanan, değiştirilemez olan özellikler içermez; "kadınlık", erkeklerin kadınlara yüklemiş oldukları özelliklerdir. "Kadınlık" simgelerinin değişmezliği, kadınların bu özellikleri değiştirmekteki isteksizlikleridir. Bu isteksizliğin nedeni, kadınların kendilerini özne olarak düşünememeleri ve erkeğe göre öteki olmaktan kendilerini kurtaracak bir alan yaratamamış olmalarıdır. Bu " genel isteksizlik, sadece pratik engellerle değil kavramsal engellerle de bağlantılıdır; 'erkek statüsü'nün kendisi, kadınlar için söz konusu olmayacak yollardan geçilerek kazanılmış bir başarı olarak görülür" (Lloyd, 1996: 114). Kadınların, erkekler

tarafından oluşturulmuş "kadınlık" konumundan ve öteki olmaktan kurtulup, kendi öz bilinçlerini oluşturmaları, kendi kendini tanımlama ve yargılama aşamasına gelmeleri "...belli bir tasarı ve serüven..." (Lloyd, 1996: 114) yaratmalarına bağlıdır. Feminist teori bu tasarının ve serüvenin adıdır. Feminist teori, her şeyden önce akıl üzerinden kurulan "kadınlık"ın reddidir. Bu bağlamda feminist teorisyenler, erkek-kadın karşıtlığına dayanan cinsiyetler arası eşitsizliğin tarihsel izini keşfetmeye yönelmişlerdir; buldukları kavram patriyarkadır. Patriyarka kavramı Weber tarafından, evin reisi olan erkeğin yönettiği devlet dizgelerine referans olarak kullanılmıştır. Bu anlayış bağlamında, yöneten yönetme hakkını ve gücünü evin reisi olma statüsünden almaktadır; meşruiyet kaynağı aile ve aile içindeki iktidar olgusudur. Weber'in kullanımında patriyarka erkeklerin erkekleri nasıl yönettiği ile ilgili bir kavramdır. Feminist teori ile, patriyarka kavramı sadece erkeklerin birbirlerini nasıl yönettiklerini ve nasıl egemenlik kurduklarını açıklayan bir kavram olmaktan çıkmış; erkeklerin kadınlar üzerinde kurdukları egemenliği ve baskıyı açıklayan bir kavrama dönüşmüştür. Dolayısıyla, "...patriyarkayı erkeklerin kadınlar üzerinde egemen olduğu, kadınları ezdiği ve sömürdüğü toplumsal yapılar sistemi olarak tanımlamak..." (Walby, 2016: 39) gerekir. Çünkü, cinsiyetler arası eşitsizliğin nedeni sadece erkek egemen iktidar değildir; erkek egemen iktidarın biçimlendirdiği toplumsal yapıdır. Cinsiyet eşitsizliği, ekonomi yani üretim biçimi temel olmak üzere, kültürel, ideolojik ve cinsel öğelerin etkisiyle biçimlenmektedir. Cinsiyet eşitsizliği ya da cinsler arası eşitsizlik, toplumsal cinsiyet kavramının da anlattığı gibi, doğuştan gelen bir özellik değildir; tarihsel bir olgu ve/veya tarihsel bir kurgudur. Feminist teori açısından önemli ikinci adım, aklın tüm insanlara ait bir olgu olduğunu kanıtlamaya yönelik çabalardır; "Akkerman ve Stuurman on yedinci yüzyılı, Avrupa'da 'akılcı feminizm' çağı olarak tanımlamışlardır; çünkü o dönemde Fransız kadın yazar Marie de Gournay ve Hollandalı kadın yazar Anna Maria von Schurman gibi yazarlar giderek daha eşitlikçi olan iddialarda bulunmak için Descartes İlkelerini kullanmışlardır" (Bryson, 2003: 21). Descartes'in temel düşünesi olan "...Kartezyen felsefeye göre, her insan akıl sahibidir ve klasik eserler veya kutsal metinlerin incelenmesinden ziyade deneyim ve kendini keşfetmeye dayanan hakiki bilgi ilkesel olarak herkesin erişimine açıktır" (Bryson, 2003:21).

Feminist teorinin gelişim aşamasında "kadınlık"tan kurtuluş olarak iki yol izlenmiştir: Kadınlık"tan kurtuluş olarak "erkeklik"e sığınma; "kadınlık"tan kurtuluş olarak "kadınlık"ın aşkınlaşması. "Kadınlık" simgelerinin reddedilmesi, erkek kurallarına göre biçimlenmiş olan yaşamın içinde yer almanın bir gerekliliği olarak düşünülmemekte ve kadınlar var olma mücadelelerini erkek kurallarını benimseyerek, "erkeksi kadınlar" olarak sürdürmektedirler. Bu kadınların ortak özellikleri, kadınsı biçimsel, duygusal ve davranışsal özelliklere sahip olmamak, biçimsel anlamda iri yarı ve güçlü, kadınsı estetik ve çekiciliğe sahip olmamak; duygusal anlamda aşktan ve cinsellikten uzak yaşamak; bağımsız davranışsal özellikler taşımak, kendi geçim kaynağını yaratmak, üretici olmaktır. "Kadınlık" özelliklerinin reddedilişini simgeleyen erkeksi kadın, toplumsal yaşamda var olma mücadelesini erkeksi kurallarla vermektedir. Erkek kurallarını, özellikle şiddeti, kendini var etmek amacıyla erkeklere karşı kullanmaktadır. Siyasi alanda, var olma çabası da, erkeklerin uyguladığı şiddete dayanmaktadır. "Erkeğin elinde tuttuğu ve ta çocukluğundan beri tanıdığı ayrıcalık şudur: İnsan olma eğilimi, 'erkeklik' yazgısıyla çatışmamaktadır... Varlığı birkaç parçaya bölünmemiştir. Oysa kadından, kadın olabilmek üzere, kendini bir nesne, hem de av haline getirmesi, yani yüce, egemen bir varlık olma hakkından vazgeçmesi istenmekte" (Beauvoir,1993: 116). Beauvoir'in (1993: 116) belirttiği gibi, erkek, cinsi erkek olan bir insani varlıktır; kadın aynı biçimde cinselliğini kabul etmiş insani bir varlık olduğu an erkeğe eşit, eksiksiz bir birey olabilir. Kadın için "kadınlık"ından vazgeçmek, , insanlığının bir yanından vazgeçmek demektir. İşte aşkınlaşma, kadının "kadınlık"tan vazgeçmeden, öteki olma durumundan kurtulma amacını hedefleyen, özgürleşme ve kadının öz bilincini oluşturma çabasıdır. Aşkınlaşma belli bir bilinç düzeyini ve iradeyi gerektirir. Kadınların, erkeklerle aynı akıl düzeyine sahip olduklarını ve kamusal alana girmeye erkekler kadar hakları olduğunun söylenmesi, erkekler tarafından ve kendi kuralları doğrultusunda oluşturulan düzenin kadınlar tarafından aşılmasının zorluğunu görmemek ya da görmek istememek olarak değerlendirilmelidir. Erkek düzeninin aşılması, kadınsı olarak kabul edilen özelliklerden kadının aşkınlaşması ile olur. Aşkınlaşma süreci, kadınsı özelliklerin tamamen terk edilmesi anlamına gelmemektedir. Kadının kendini tanıması ve oluşturduğu öz bilincini topluma yansıttığını içermektedir. Feminizmin bir ideoloji olarak örgütlendiği 19. yüzyıl feminist teorisinin dayandığı temel düşünce de kadınların kurtuluşunun ancak kadınlar tarafından gerçekleştirileceğidir.

9. SONUÇ

Kökenleri Pisagor'a kadar uzanan erkek aklının yüceltilmesi, temelde erkeğin üstünlüğünü kurmak amacına dayanır. Aklın yüceltilmesi, değer biçme etkinliğidir; akıllı olarak kabul edilen erkek sahip olduğu bu değerden dolayı kadına göre üstün kabul edilmiş ve kadın bu değere sahip olmayışından dolayı küçümsenmiştir. Eski Yunan düşünürü olan Platon da ruh-beden ikiliği üzerinden erkek-kadın eşitsizliğini savunmuştur. Ruh, bozulmamış, üstün tanrısal akli, beden ise, bozulmuşluğu ve akıl yoksunluğunu simgeler. Ancak akıl ölçütü ile erkek-kadın ayırımı sadece Eski Yunan'a özgü değildir. Aydınlanma dönemi düşünürleri de bütün eşitlikçi söylemlerine rağmen erkek-kadın eşitliğini yadsımışlardır. Bacon, akıl-doğa ilişkisi ile erkek-kadın eşitsizliğini vurgulamış; kadını doğa ile özdeşleştirmiştir. Bacon'a göre, doğa yanılısaları ve sapkınlıkları içinde barındıran bir nesnedir. Doğa, bu yanılısamalardan ve sapkınlıklardan akıl yolu ile arındırılacaktır. Dolayısıyla, kadın yanılısalar ve sapkınlıklar barındıran bir cinstir. Kadını bu yanılısama ve sapkınlık durumundan kurtaracak olan erkektir. Descartes de, zihin-beden ikiliğini kullanmış; zihin ve bedenin birleştiği alanı günlük işlerin gerçekleştiği alan olarak belirlemiştir. Yani erkek-kadın eşitliğinin, en azından kadın ve erkeğin birbirini tamamladığı alanın özel alan olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla kamusal alan erkeklere ait bir alandır. Çünkü erkek, kamusal alanın işleyişinin gerektirdiği bilgiyi üretme yetisine, yani zihne sahip olandır. Rousseau, Bacon gibi akıl-doğa ikiliğine yer vermiş ve akıl sahibi olan erkeği merkez kabul etmiştir. Ancak kadın ve erkeğin birbirini tamamlayan cinsiyetler olduğunu kabul etmesi de önemlidir. Akıl-doğa birlikteliğini savunan Rousseau, aklın yönlendiricisi ve denetleyicisi olduğunu düşündüğü doğaya önceliği vermektedir. Ancak akıl da, yapısında düzensizlik olan doğayı dönüştürmekle yükümlüdür. Bu bağlamda, akıl sahibi olan erkek üstün kabul edilmekle birlikte, kadın ve erkek birbirlerine karşı sorumlulukları olan iki cinsiyettir. Kant da, akıl-doğa ikiliği ile erkek-kadın ilişkisini açıklamıştır. Kant, erkeğe yücelik erdemi üzerinden bir üstünlük atfetmiş; kadına da güzellik ölçütü üzerinden bir üstünlük atfetmiştir. Ancak, kadına atfedilen güzellik üzerinden kurulan üstünlük kadının ikincil durumunu kapalı bir biçimde onaylamaktır. Hegel ise, Kant'ın aklın doğanın yol göstericiliği sayesinde gelişebileceği düşüncesini benimsemiştir. Bu düşünce, Hegel'in kadını ikincil bir cinsiyet olarak kabul etmediği anlamına gelmemektedir. Hegel, bilinç ve bilincin doğal bir sonucu olarak kabul ettiği ahlaksal irade ile erkeği üstün cinsiyet olarak ilan etmiştir. Ahlaksal irade ile toplumsal yaşam, dolayısıyla kamusal alan düzenlenecektir. Hegel'de de, erkek kamusal alanla, kadın ise özel alanla özdeşleştirilmiştir. Bu düşüncelerin tartışıldığı Aydınlanma döneminin en önemli sonucu ise, akıl üzerinden kurulan "kadınlık" kavramının yadsınması anlamında feminist teorinin gelişimi olmuştur.

KAYNAKÇA

- Arıttürk, M. H. (2017). "Platon'un Toplum İdeali İçerisinde Kadının Yeri", *Düşünce Dergisi*, Sayı:10. Şubat. ss.28-38.
- Beauvoir de, S. (1993). *Kadın İkinci Cins: Bağımsızlığa Doğru*, (çev: Bertan Onaran), Panel Yayınları, İstanbul.
- Bertrand R. (2019). *Batı Felsefe Tarihi: Modern Felsefe*, (çev: Ahmet Fethi), C.3, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Boyacı, Nihal P. (2014). "Platon'da Kadın Sorunu Üzerine Bir Tartışma". *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*. Sayı: 18, ss.205-230. (Güz)
- Bryson, V. (2003). *Feminist Politika Teorisi*, (çev: Aylin Gülaşık), Phoenix Yayınları, Ankara.
- Crampe-Casnapet, M. (2005). "On Sekizinci Yüzyıl Felsefesinin Bir Örneği". *Kadınların Tarihi:Rönesans ve Aydınlanma Çağı Paradoksları*, C.3, Ed:Gorges Duby, Michelle Perrot, Natalie Zemon Davis, Arlette Farge, (çev: Ahmet Fethi), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, ss.303-333.
- Demir, F. (2018). "Kant'ın Kadınlarla ilgili Görüşlerinin Ahlak Felsefesi Bağlamında Değerlendirilmesi", *Mizanü'l-Hak İslami İlimler Dergisi*, Sayı. 5, ss.87-99.
- Descartes, R.(2015). *Felsefenin İlkeleri*, (çev: Mesut Akın), Say Yayınları, İstanbul.

- Descartes, R. (2020). Aklını İyi Yönetmek ve Bilimlerde Hakikati Aramak İçin Yöntem Üzerine Konuşma, (çev: Murat Erşen), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
- Descartes; R. (2019). Aklın Yönetimi İçin Kurallar, (çev: Engin Sunar), Say Yayınları, İstanbul.
- Donovan, J. (1997). Feminist Teori, (çev: Aksu Bora vd.), İletişim Yayınları, İstanbul.
- Durakbaşı, A. (2000). Halide Edip: Türk Modernleşmesi ve Feminizm, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Göçmen, D. (2011). "Immanuel Kant'ın Güzellik ve Yücelik Duygusu Üzerine Gözlemleri 1", Felefe logos, Sayı:42, ss.121-142.
- Hegel, G.W.F. (2019). Akıl Dediğimiz Şey: Aforizmalar, (Çev: Zerrin Duman), Zeplin Kitap, İstanbul.
- Hegel, G.W.F. (2020). Tarihte Akıl, (çev: Önay Sözer), Kabalcı Yayıncılık, İstanbul.
- Heritier, F., Perrot M., Agacinski, S., Bacharan, N.(2016). Kadınların En Güzeli Tarihi, (çev. Yonca Aşçı Dalar), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
- Kant, I. (2017). Güzellik ve Yücelik Duygusu Üzerine Gözlemler, (çev: A. Fethi Yıldırım), Hil Yayınları, İstanbul.
- Keller, E. F. (2020). Toplumsal Cinsiyet ve Bilim Üzerine Düşünceler, (çev: Ferit Burak Aydar), Metis Yayıncılık, İstanbul.
- Lloyd, G. (1996). Erkek akıl: Batı Felsefesinde "Erkek" ve "Kadın", (çev: Muttalip Özcan), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Plumwood, V. (2020). Feminizm ve Doğaya Hükmetmek, (çev: Başak Ertür), İstanbul: Metis Yayınları.
- Ramazanoğlu, C. (1998). Feminizm ve Ezilmenin Çelişkileri, (çev: Mefkure Bayatlı), Pencere Yayınları, İstanbul.
- Rousseau, J.J. (1990). İnsanlar Arasındaki Eşitsizliğin Kaynağı, (çev: Rasih Nuri İleri), Say Yayıncılık, İstanbul.
- Reichenbach, H. (1993). Bilimsel Felsefenin Doğuşu, (çev: Cemal Yıldırım), Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Russell, B. (1996). Batı Felsefesi Tarihi, Yeniçağ,(çev: Muammer Sencer), Say Yayıncılık, İstanbul.
- Sarup, M. (1997). Post-yapısalcılık ve Postmodernizm, (çev: A. Baki Güçlü), ARK Yayınları, Ankara.
- Thilly, F. (2000). Felsefenin Öyküsü, İzdüşüm Yayınları, İstanbul.
- Turner, F.M. (2019). Rousseau'dan Nietzsche'ye Avrupa Düşünce Tarihi, (çev: Soner Soysal), Apselon Yayınevi, İstanbul.
- Türcke, C. (1997). Cinsiyet ve Akıl: Cinsiyetlerarası Savaşta Felsefe, (çev: Mustafa Tüzel), Kabalcı Yayınları, İstanbul.
- Vergin, N. (2012). Siyasetin Sosyolojisi Kavramlar, Tanımlar ve Yaklaşımlar, Doğan Kitap, İstanbul.
- Walby, S. (2016). Patriyarka Kavramı, (çev: Hülya Osmanağaoğlu), Dipnot Yayınları, Ankara.
- West, D. (1998). Kıta Avrupası Felsefesine Giriş,(çev: Ahmet Cevizci), Paradigma Yayınları, İstanbul.
- Yalçınkaya, A. (2015). "Yunan Uygarlığı İçinde Polis ve Siyaset", (editör: Mehmet Ali Ağaoğulları), Sokrates'ten Jakobenlere Batı'da Siyasal Düşünceler, İletişim Yayınları, İstanbul, ss. 15-90.

FİNANSAL RAPORLAMA ÇERÇEVELERİ KAPSAMINDA MADDİ DURAN VARLIKLARA İLİŞKİN MUHASEBE UYGULAMALARININ KARŞILAŞTIRILMASI

Hakan ÖZÇELİK

Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,

E-posta: hakanozcelik@sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0494-0561

Ramazan Ali SATAR

Yüksek Lisans Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muhasebe
Finansal Yönetim,

E-posta: ramazanali79@gmail.com, ORCID: 0000-0002-2947-546X

Makale geliş tarihi: 11.11.2021 Makale kabul tarihi: 15.12.2021 iThenticate benzerlik oranı: % 19

Kaynak gösterimi (APA 6):

Özçelik, H., & Satar, R. A. (2021). Finansal Raporlama Çerçevesinde Maddi Duran Varlıklara İlişkin Muhasebe Uygulamalarının Karşılaştırılması. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi (IJBEMP)*, 5(2), 842-860.

FİNANSAL RAPORLAMA ÇERÇEVELERİ KAPSAMINDA MADDİ DURAN VARLIKLARA İLİŞKİN MUHASEBE UYGULAMALARININ KARŞILAŞTIRILMASI

ÖZ

Maddi duran varlık muhasebe uygulamaları finansal raporlama çerçeveleri kapsamında gerçekleştirilmektedir. Finansal raporlama çerçevesi Vergi Usul Kanunu (VUK), Türkiye Muhasebe Standartları (TMS), Türkiye Finansal Raporlama Standartları (TFRS) ve Büyük ve Orta Boy İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardı (BOBİ FRS) kapsamında gerçekleştirilmektedir. TMS/TFRS ve BOBİ FRS kapsamı dışında kalan işletmeler için Küçük ve Mikro İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standart Taslağı (KÜMİ FRS) geliştirilmiştir. KÜMİ FRS'nin uygulamaya geçişi ile birlikte Türkiye'de işletmelerin tamamı VUK ve ilgili standart çerçevesinde finansal raporlama gerçekleştirilecektir. Finansal raporlama kapsamında diğer kalemlerde olduğu gibi maddi duran varlıklarla ilgili muhasebe uygulamaları, muhasebe ilke, esas ve standartları ile birlikte VUK kapsamında gerçekleştirilmektedir. Çalışmada, finansal raporlama çerçeveleri kapsamında maddi duran varlık muhasebe uygulamaları karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır. Çalışma sonucunda, TMS/TFRS ve bunun temelinde geliştirilen BOBİ FRS ve KÜMİ FRS arasında önemli farklılıklar olmamakla birlikte, standartlar ile VUK arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Maddi duran varlıkların ilk ve sonraki ölçüm işlemlerinde kullanılan yöntemler finansal raporlama çerçevelerinin tamamında benzerlik olduğu, amortisman, yeniden değerlendirme raporlaması ve borçlanma maliyetleri ile ilgili uygulamalarda ise farklılıklar tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Maddi Duran Varlıklar, TMS, BOBİ FRS, MSUGT, KÜMİ FRS

JEL Sınıflandırması: M40, M41

COMPARISON OF ACCOUNTING PRACTICES REGARDING TANGIBLE ASSETS UNDER FINANCIAL REPORTING FRAMEWORKS

ABSTRACT

Tangible asset accounting practices are carried out within the scope of financial reporting frameworks. Financial reporting framework is carried out within the scope of Tax Procedures Law (VUK), Turkish Accounting Standards (TMS), Turkish Financial Reporting Standards (TFRS) and Financial Reporting Standard for Large and Medium Enterprises (BOBI FRS). The Draft Financial Reporting Standard for Small and Micro Enterprises (KÜMİ FRS) has been developed for businesses outside the scope of TMS/TFRS and BOBI FRS. With the implementation of KÜMİ FRS, all businesses in Turkey will be financially reporting within the framework of VUK and related standards. As with other items within the scope of financial reporting, accounting practices related to tangible assets are carried out within the scope of VUK, together with accounting principles, principles and standards. In the study, tangible asset accounting practices within the scope of financial reporting frameworks are discussed comparatively. As a result of the study, although there are no significant differences between TMS/TFRS and BOBI FRS and KÜMİ FRS developed on the basis of it, there are significant differences between the standards and VUK. It has been determined that the methods used in the initial and subsequent measurement of tangible fixed assets are similar in all financial reporting frameworks, and differences in the practices related to depreciation, revaluation reporting and borrowing costs.

Keywords: Tangible Fixed Assets, TMS, BOBI FRS, MSUGT, KUMI FRS

Jel Classification: M40, M41

1. GİRİŞ

Finansal raporlar kapsamında muhasebe bilgi kalitesini artırabilmek amacıyla ulusal ve uluslararası alanda gerekli görülen çalışmalar yürütülmektedir. Uluslararası Finansal Raporlama Standartları (UFRS) ve Uluslararası Muhasebe Standartları (UMS), uluslararası muhasebe uygulamalarının standartlaştırılması ve muhasebe bilgi kalitesinin artırılması ile ilgili gerekli desteği sağlamaktadır. UFRS/UMS, Türkiye’de “Türkiye Finansal Raporlama Standartları (TFRS)” ve “Türkiye Muhasebe Standartları (TMS)” olarak adlandırılmıştır. TMS/TFRS uygulama şartlarını taşıyan işletmeler dar kapsamda kalmaktadır. Muhasebe bilgi kalitesi artırma çabaları kapsamında, vergi amaçlı muhasebe bilgisi üretiminden bilgi amaçlı muhasebeye geçiş için standartların uygulama alanının genişletilmesi gerekmektedir. Bu amaçla, Bağımsız denetime tabi olan TMS/TFRS uygulamayan işletmeler için, 29.07.2017 tarihinde Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (KGK) tarafından, 01.01.2018 tarihi ve sonrasında başlayan hesap dönemlerinde uygulanmak üzere Büyük ve Orta Boy İşletmeler İçin Finansal Raporlama Seti (BOBİ FRS) yayımlanmıştır.

İsteğe bağlı olarak TFRS uygulamak isteyen işletmelerin en az iki yıl BOBİ/FRS uygulamaları gerekir. Tercihe bağlı TFRS uygulayan işletmelerin BOBİ FRS ‘ye geçebilmeleri için en az iki yıl TFRS uygulamaları zorunludur (KGK 30138 Sayılı Tebliğ).

BOBİ FRS uygulayacak işletmelerin belirlenmesi için geliştirilen büyüklük ölçütlerinden en az ikisini, bağlı ortaklıklarıyla birlikte art arda iki yıl aşan işletmeler izleyen yıldan itibaren büyük işletme sayılır ve BOBİ FRS uygulamasına geçmesi gerekir. Büyük işletme ölçütlerini karşılayıp BOBİ FRS uygulamaya başlayan işletmeler ise, en az iki yıl süreyle ölçütlerden en az ikisinin değerlerinin altında kalması durumunda büyük işletme olarak değerlendirilmez. Bu ölçütler aşağıdaki gibidir (30138 Sayılı Tebliğ Md.6);

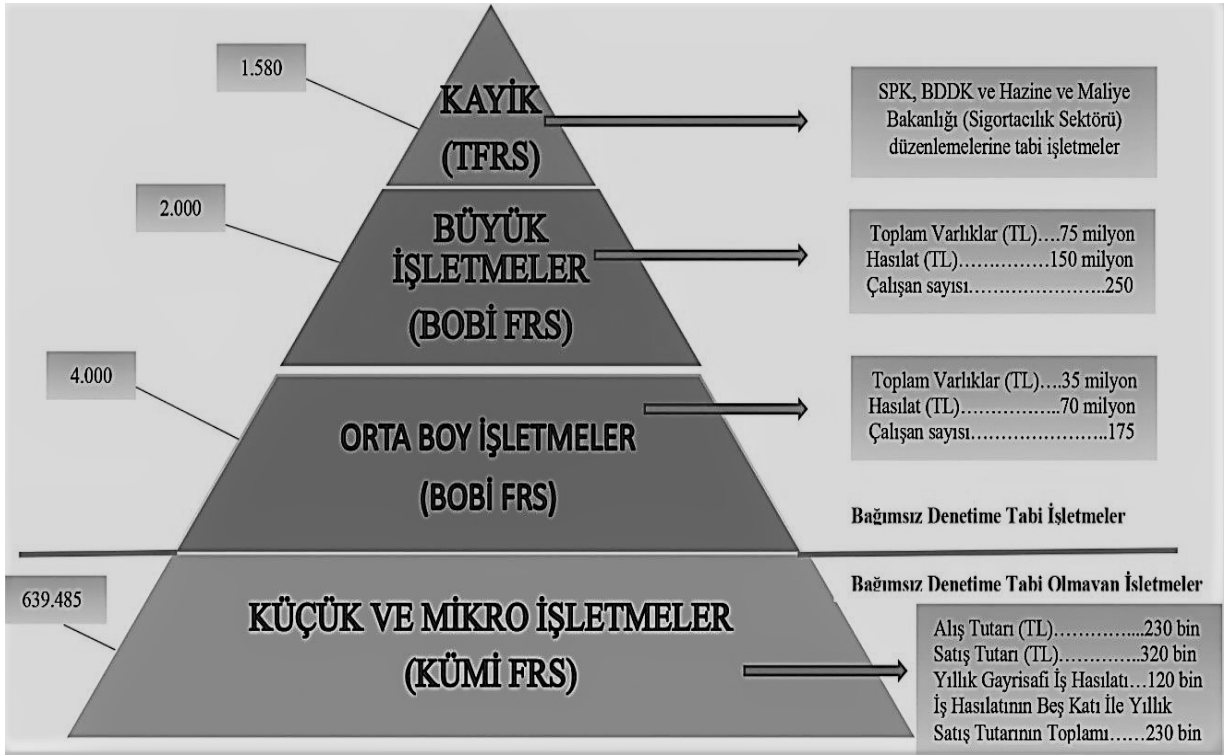
- Yıllık Net Satış Hasılatı \geq 150 Milyon TL
- Aktif Toplam \geq 75 Milyon TL
- Personel Sayısı \geq 250

Yıllık net satış gelirleri 80 milyon TL ve üzeri, varlıklar toplamı 40 milyon TL ve üzeri, ortalama personel sayısı 200 kişi ve üzeri olarak saptanan ölçütlerin iki veya daha fazlasını, varsa bağlı ortaklıkları ile beraber, üst üste iki raporlama yılında sağlayan işletmeler, bir sonraki raporlama yılında BOBİ FRS’nin uygulanması açısından orta büyüklükte işletme olarak değerlendirilmektedir (30138 Sayılı Tebliğ 6. Md.).

Finansal tabloların amacı olan gerçeğe uygun, ihtiyaca uygun ve karşılaştırılabilirlik amaçlarını sağlamadığı için yeni bir standart üzerine çalışılmaya başlanmıştır. Küçük ve mikro işletmeler ise finansal tablolarının oluşturulmasında Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği (MSUGT) yerine bağımsız denetime tabi olmayan ve küçük ve mikro işletmeler için finansal raporlama standardı (KÜMİ FRS) taslağı yayınlanmıştır.

KÜMİ FRS, bilanço esasına göre defter tutma hadlerini yerine getiren ve bağımsız denetime tabi olmayan işletmelerin finansal tablolarının, ihtiyaca ve gerçeğe ve uygun ve mukayese edilebilir kaliteli finansal bilgi üretebilmesi amacıyla, KGK tarafından bir taslak olarak hazırlanıp metin şeklinde yayımlanarak sunulmuştur. KÜMİ FRS’nin düzenlenmesinde esas olarak İngiltere’de yayınlanan FRS 105 esas alınmıştır (Gökçen, Öztürk, ve Güleç 2019:414-415).

Şekil 1’de TFRS, BOBİ FRS ve KÜMİ FRS uygulama şartları kısaca özetlenmiştir.



Şekil 1. TMS/TFRS, BOBİ FRS ve KÜMİ FRS Uygulayacak İşletmelerin Hadleri

Kaynak: (Gelir İdaresi Başkanlığı, 2019).

Bilançonun aktiflerinin önemli bir kısmını oluşturan kısa sürede nakde çevrilmeyen, işletmelerin bir seneden daha uzun vadeli kullanım amacıyla edinilmiş Maddi Duran Varlıklar (MDV); KAYIK’ler için zorunlu tutulmuş TMS/TFRS uygulamaları TMS-16 maddi duran varlıklar standardında düzenlenmiştir. BOBİ FRS kapsamındaki işletmeler, BOBİ FRS raporlama çerçevesindeki “Bölüm 12 Maddi Duran Varlıklar” standardına göre raporlama yaparken, TMS/TFRS ve BOBİ FRS kapsamı dışında olan işletmeler, finansal raporlamalarını Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği (MSUGT) kapsamında yapmaktadırlar. Türkiye’de hangi standart kapsamında olursa olsun tüm işletmeler ayrıca Vergi Usul Kanuna (VUK) göre finansal raporlamalarını düzenlemek zorundadırlar.

Bu çalışmada, finansal raporlama çerçevesi kapsamında, maddi duran varlıklarla ilgili muhasebeleştirme uygulamalarının karşılaştırılması amaçlanmıştır. Finansal raporlama çerçevesi kapsamında, VUK, TMS 16, BOBİ FRS ve KÜMİ FRS taslağı ele alınmıştır. Maddi duran varlık uygulamaları ile ilgili olarak literatürde benzer çalışmalar olmakla birlikte, bu çalışmada MDV uygulamaları tüm yönleriyle ele alınarak finansal raporlama etkileri değerlendirilmiştir. Ayrıca, 2021 yılında BOBİ FRS ve VUK’ta yeniden değerlendirilen değişiklikler değerlendirilmiştir.

2. FİNANSAL RAPORLAMA ÇERÇEVELERİNE GÖRE MADDİ DURAN VARLIK MUHASEBE UYGULAMALARI

TMS 16 maddi duran varlıklar standardında ve KÜMİ FRS’de maddi duran varlıkların tanımı “mal veya hizmet üretimi veya arzında kullanılmak, başkalarına kiraya verilmek veya idari amaçlar çerçevesinde kullanılmak üzere elde tutulan ve bir dönemden daha fazla kullanımı öngörülen, fiziki kalemlerdir” şeklinde tanımlanmıştır (TMS 16.6; KÜMİ FRS 11.3).

BOBİ FRS bölüm 12’de maddi duran varlıkların tanımı TMS/TFRS ve KÜMİ FRS ile uyumlu olarak verilmekle birlikte tanımlamanın devamında, “Tarımsal faaliyetlerle ilgili canlı varlıklar ile madenler üzerindeki haklar ve maden kaynakları bu bölüm kapsamında maddi duran varlık olarak değerlendirilmez” ibaresine yer verilmiştir. (BOBİ FRS 12.2; KÜMİ FRS 11.2).

VUK'da maddi duran varlık ile ilgili bir tanım yapılmamış olmasına rağmen işletmelerin varlıklarında kayıtlı iktisadi kıymetlerin nasıl amortismanına tabi tutulacağı hususunda VUK'un 313. maddesinde genel bir belirleme yapılmıştır.

2.1 Kapsam ve İlk Kayıt

Dört düzenlemeye göre, ilk muhasebeleştirme işleminde ölçüm esası olarak maliyet bedeli esas alınır (TMS 16.10; BOBİ FRS, 12.6; VUK, Madde 269; 273; KÜMİ FRS 11.5). Maliyet bedeli, alış bedeline ek olarak, nakliye, kuruluş montaj, gümrük vergileri, sigorta bedeli gibi gider kalemlerinden oluşur. Yalnız VUK'a göre bu kalemleri maliyete eklemek yerine gider olarak da yazılabilir.

2.1.1. VUK'a Göre

VUK'ta MDV'lerin maliyet bedeliyle değerlendirilmesine değinilmiştir. Maliyet bedeli, bir varlığın elde edilmesi veya değerinin artırılması amacıyla yapılan ve bu varlıkla ilgili yapılan giderleri ifade eder (VUK, Md. 262). MDV'nin alış fiyatı, gümrük vergisi, nakliye, sigorta, hamaliye vb. giderler ile dönem sonuna kadar gerçekleşecek kur ve vade farkından kaynaklı giderler maliyet bedelini oluşturmaktadır (Akdoğan 2016:8). Bu tanım çerçevesinde MDV maliyetine aşağıdaki kalemler eklenir (Sevilengül 2011):

- Satın alma tutarı, gümrük vergileri ile alış sebebi ile ödenen geri alınamayan diğer vergiler,
- Araştırma Geliştirme giderleri,
- Yerleştirme ve montaj giderleri,
- Varlığın konulduğu yere ve faal konuma getirilmesi için katlanılan giderler,
- Arsanın hazırlanması için katlanılan giderler,
- Duran varlığın teslim alınması ile ilgili olarak kabullenilen giderler,
- Varlığın konulduğu yere ve faal konuma getirilmesi için katlanılan giderler,
- Varlığın sahiplenilebilmesi için katlanılan diğer parasal ifadeler girmektedir.

İktisadi işletmelere dâhil tüm gayrimenkuller ve gayrimenkullerin bütünleyenleri, gemiler ve farklı taşıtlar, detayı, makineler ve tesisatlar, gayri maddi haklar maliyet tutarları ile değerlendirilir (VUK, Md.269). Arsa ve binaların raporlamasında, arsanın maliyeti binanın maliyetine eklenir (Fahran, 2016:120).

Maddi duran varlığın satın alınmasında kullanılan kredilerle ilgili faizlerden kuruluş dönemine ait olanların maddi duran varlıkla birlikte itfa edilmek üzere varlık maliyetine işlenmekte; döneme ait olanların faizleri ise, ilgili buldukları dönemlerde direkt gider yazılması ya da maliyete eklenerek amortisman ayrılması ihtiyaridir (VUK, 163 Sayılı Genel Tebliği).

“Döviz kredisi kullanılarak yurt dışından sabit kıymet ithal edilmesi sırasında veya sonradan bu kıymetlere ilişkin borç taksitlerinin değerlendirilmesi dolayısıyla ortaya çıkan kur farklarından, sabit kıymetin iktisap edildiği dönem sonuna kadar olanların, kıymetin maliyetine eklenmesi zorunlu bulunmakta; aynı kıymetlerle ilgili söz konusu dönemden sonra ortaya çıkan kur farklarının ise, ait oldukları yıllarda doğrudan gider yazılması ya da maliyete intikal ettirilerek amortisman konusu yapılması, mümkün bulunmaktadır” (163 sıra No.lu ve Vergi Usul Genel Tebliği).

VUK 163 sıralı tebliğde işletme lehine oluşan kur farkları ile ilgili olarak bir değerlendirme yapılmamış fakat sonradan yayınlanan tebliğde (334 Sıra no.lu Vergi Usul Genel Tebliğinde) düzenleme getirilmiştir. 334 sıralı tebliğe göre; alıcı lehine ortaya çıkan kur farkları, MDV elde edildiği dönem sonuna kadar olan bölümü ilgili MDV tutarının maliyetinden düşülecek, sonraki dönemlerde meydana gelecek olumlu kur farklarının ise, kambiyo geliri olarak kaydedilmesi veya maliyetten düşülmesi konusunda uygulayıcılar serbest bırakılmıştır.

2.1.2. TMS 16'ya Göre

TMS 16'da MDV'ler; “*Mal veya hizmet üretimi veya arzında kullanılmak, başkalarına kiraya verilmek veya idari amaçlar çerçevesinde kullanılmak üzere elde tutulan ve bir dönemden fazla kullanımı öngörülen fiziki kalemler*” olarak tanımlanmıştır (TMS 16.6).

Gelecekte işletmeye ekonomik yarar sağlayacak olan ve maliyeti güvenilir bir şekilde ölçülebilen varlıklar, duran varlık olarak maliyet bedeliyle raporlanır (TMS 16.7). Satın alma veya başka bir şekilde işletmeye alınan varlıkların faydalı ömrü kısa vadeli ise dönem gideri olarak kayıtlara alınırken, faydalı ömrü uzun vadeli ise duran varlık aktifleştirilir. Varlığın aktifleştirilmesinde ikinci kriter ise; varlık maliyetinin doğru olarak ölçülebilmesidir (Kıymetli Şen 2013:23).

MDV'ler, ilk kayda alma işleminde maliyet bedeli ile ölçülür. Maliyet bedeli; varlığın ilk aktifleştirilmesinde satın alma maliyeti, inşaat maliyeti ve üretim maliyeti niteliğinde olabilir. söz konusu maliyetler, el edildikleri veya oluşturuldukları tarihteki değerleri üzerinden muhasebe kayıtlarına alınır. MDV'nin maliyeti, aktifleştirildikleri tarihteki peşin alım değerine eşittir. Ödeme normal kredi vadesinin ötesine ertelenmesi durumunda maliyet, gelecekteki ödemelerin net bugünkü değerine eşittir (Sağlam, Yolcu, ve Eflatun 2018:240).

MDV maliyetleri aşağıdakileri içerir (TMS 16-17);

- Satın alma fiyatı (Alış fiyatı + İthalat Vergisi ve İndirilemeyen Diğer Vergiler – İndirimler)
- MDV'nin çalışabilir hale getirilebilmesi için yapılan faaliyetleri maliyeti
- MDV'nin sökülmesi, nakliyesi ve yerleşim alanı hazırlığının tahmini maliyetleri

Varlığın İnşaat Maliyeti: İşletme tarafından inşa edilen varlıkların maliyeti, iktisap edilen varlıklarla aynı ilkeler göre belirlenir. İşletmenin faaliyetlerinde uzun vadeli kullanım amaçlı üretmiş olduğu MDV'lerin inşaat maliyeti, normal faaliyetleri kapsamında satış amaçlı üretmiş olduğu varlıkların maliyetine eşit olur. Anormal firelerden kaynaklı maliyetler, MDV'nin maliyetine dahil edilmez. MDV'nin inşaatı bir yıldan uzun sürüyor ve nitelikli varlık özelliğini taşıması durumunda, ortaya çıkacak finansman maliyetleri “*TMS 23 Borçlanma Maliyetleri*” standardına göre muhasebe kayıtlarına alınır.

Borçlanma maliyetlerinin muhasebeleştirilmesinde, borçlanma ve fonların kullanım amacı önemlidir. Nitelikli varlığın elde edilmesi, inşa edilmesi veya üretimi ile doğrudan ilişkilendirilebilen borçlanma maliyetleri varlığın maliyet unsurudur. Diğer borçlanma maliyetleri, finansman gideri olarak kayıtlara alınır (Örten, Kaval, ve Karapınar 2012:). Örneğin; 100.000 TL'lik özellikli bir varlığın inşası veya üretimiyle ilgili doğrudan ilişkilendirilebilen ek bir borçlanma maliyeti, özellikli varlığın maliyetine eklenir. Bu durumda özellikli varlık için kullanılan kredinin faizi 5.000 TL olduğu varsayılırsa, kredi faizi özellikli varlığın maliyetine eklenerek 105.000 TL olarak aktifleştirilecektir.

Takas yoluyla edinim: MDV parasal olmayan veya parasal-parasal olmayan kalemlerin birleşiminden oluşan varlık gurubunun takası karşılığında alınmış olabilir. Böyle bir durumda, elde edilen MDV'nin maliyet bedeli, takasın ticari işlem olmaması ve takas işleminde kullanılan varlıkların gerçeğe uygun değerlerinin tespit edilememesi durumları dışında, varlığın gerçeğe uygun değeri ile ölçülür. Standarda göre takas işleminin ticari nitelikte sayılabilmesi için, işletmeye alınan MVD'nin nakit akışları ile takasta kullanılan varlığın nakit akışlarının farklı olması, takasla ilgili olan faaliyetlerin değerinin değişmesi ve ortaya çıkacak farklılıkların takas edilen varlıkların gerçeğe uygun değerine göre önemli derecede farklı olması gerekir. Sayılan üç şarttan birinin olması durumunda takas işlemi ticari nitelik kazanmış olacaktır (TMS 16, 24-25).

Maddi duran varlığın vadeli alındığında, vadenin ister bir yıldan kısa ister bir yıldan fazla olsun, her durumda vade farkı ayrıştırılması zorunludur. Yalnız satışa ya da kullanıma hazır bir şekilde getirilmesi mecburi olarak uzun bir süreyi gerektiren MDV'lerle alakalı borçlanma maliyetleri muhasebeleştirilir (TMS 16, 23).

2.1.3. BOBİ FRS'ye Göre

BOBİ FRS'de maddi duran varlıkların ilk kayda alma işleminde maliyet bedeli üzerinden değerlendirilir. Maddi duran varlıkların edinimine göre maliyet bedelinin belirlenmesi yöntemleri farklılık göstermektedir. İşletme maddi duran varlıkları; satın alma, inşaa etme, takas ve kiralama yoluyla sahip olabilir. Söz konusu elde etme biçimlerine maliyet bedelinin tespit edilmesiyle ilgili olarak, BOBİ FRS 7-14. Maddelerinde düzenlemeler getirilmiştir. BOBİ FRS'de satın alma biçimlerine göre maliyet bedelinin belirlenmesi ile ilgili düzenlemelere aşağıda açıklanmıştır (BOBİ - FRS Md. 7-14).

Satın Alma Maliyeti; maddi duran varlık işletme tarafından satın alma maliyeti; alış fiyatından indirimler düşüldükten sonra kalan net alış fiyatı, alış giderleri ve ilgili varlığın kullanıma hazır hale getirilebilmesi için yapılan tamamlama maliyetleri toplamından oluşur. Satın alınan maddi duran varlık maliyetine; nakliye, hamaliye, sigorta, mahkeme, değerlendirme, iadesi mümkün olmayan vergiler, montaj, sistem kurulum vb. varlığın satın alınıp kullanılabilir hale getirilinceye kadar yapılan tüm faaliyetlerle ilgili maliyet kalemleri dahil edilir. Satın alınan ve ek maliyetler içeren MDV'ler aktifleştirilerek raporlanır. Ancak satın alınan maddi duran varlıkla doğrudan ilişkilendirilemeyen reklam, personel eğitimi ve yeni tesis kurulum maliyetleri gibi unsurlar maliyete dahil edilmez, dönem kar zarar hesaplarında raporlanır. Satın alma işleminin maliyet formülü aşağıdaki gibi oluşturulabilir;

$$\text{Satın Alma Maliyeti} = \text{Net alış fiyatı} + \text{Alış giderleri} + \text{Tamamlama maliyetleri}$$

MDV maliyet bedelinin belirlenmesi işleminde satın alma şartları raporlamayı etkilemektedir. Varlık peşin satın alınmış ise yukarıdaki maliyet belirleme işleminde elde edilecek rakam raporlanmaktadır. Varlığın vadeli alımında ise vade durumuna göre değerlendirme işlemi farklılık göstermektedir. MDV bir yıl veya daha altında bir vadeden satın alınması durumunda varlığın maliyetinin belirlenmesi işleminde vade farkı dikkate alınmaz, ödenen veya ödenecek nakit tutarı üzerinden maliyet belirlenir. Satın alma vadesi bir yıldan daha fazla olduğunda ise; vade farkı dikkate alınır. Varlığın peşin alma fiyatı ile vadeli fiyatı arasındaki fark, "BOBİ FRS Modül 9: Finansal Araçlar ve Özkaynaklar" standardına kapsamında etkin faiz yöntemi kapsamında hesaplanacak faiz tutarı üzerinden finansman gideri olarak raporlanır. MDV, kredi kullanılarak satın alınması durumunda borçlanma maliyeti dönemin kar zarar hesaplarına doğrudan aktarılarak raporlanır.

Birden fazla MDV'nin birlikte satın alınması durumunda maliyet bedelleri, her bir varlığın piyasa fiyat nispetlerine göre belirlenir.

Varlığın İnşaat Maliyeti; işletmeler faaliyetlerinde kullanmak üzere inşaa ettikleri MDV'lerin maliyeti, satın alma yoluyla edilen varlıkların maliyetinin belirlenmesinde uygulanan ilkelere göre belirlenir. MDV'lerin bir yıldan fazla süren inşaat süreçlerinde doğacak borçlanma maliyetleri, "BOBİ FRS Modül 17 Borçlanma Maliyetleri" standardına göre ilgili MDV'nin maliyetine eklenir. İnşaat sürecinde ortaya çıkacak inşaat maliyetleri varlığın maliyetinde aktifleştirilir. Borçlanma maliyetleride her yıl sonunda kar zarar hesaplarında raporlamak yerine aktifleştirilerek raporlanır.

İnşaa bir yıldan daha fazla süren ve borçlanma maliyeti söz konusu olan MDV'nin inşaat maliyetleri aşağıdaki gibi formüle edilebilir.

$$\text{İnşaat Maliyeti} = \text{İnşaat Maliyeti} + \text{Borçlanma Maliyeti}$$

Takas Yoluyla Edinim: MDV parasal/parasal olmayan kalemlerle takas yoluyla elde edilmesi durumunda maliyet bedeli, takasta kullanılan parasal olmayan kalemin net defter değerine (NDD) göre belirlenir. Takasta parasal olmayan kalemlerle birlikte parasal bir kalem alınmış veya verilmiş olması durumunda, parasal olmayan kalemin NDD'ne ödenen parasal kalemin gereğe uygun değeri (GUD) eklenir. Parasal kalem alınmış ise; parasal olmayan kalemin NDD'den parasal kalemin GUD indirilerek takas yoluyla alınan MDV'nin maliyet bedeli bulunur.

Takas işleminde parasal ve parasal olmayan kalemler birlikte kullanılmış ise formül;

$$\text{MDV Maliyet Bedeli} = \text{Parasal Olmayan Kalem NDD} + \text{Parasal Kalem GUD}$$

Takas işleminde parasal olmayan kalem kullanılıp MDV ile birlikte parasal kalem alınmış ise;

Maliyet Bedeli = Parasal Olmayan Kalem NDD – Parasal Kalem GUD

şeklinde olacaktır.

Kiralama İşlemi; MDV kiralama yolu ile edinilmesi durumunda maliyet bedeli “*BOBİ FRS Modil 17 Kiralamalar*” standardına göre belirlenir. Varlık kiralama işlemi finansal ve faaliyet kiralaması olmak üzere iki farklı türde yapılmaktadır. Finansal kiralama yolu ile kiralanan varlığın kiralama bedeli ve sözleşmeden doğan yükümlülüğü, varlığın gerçeğe uygun değeri veya kira ödemelerinin bugünkü değerinden düşük olanı MDV'nin ilk maliyet bedelini oluşturur. Faaliyet kiralaması kapsamında kiralanan MDV'nin maliyet bedeli ise finansal durum tablosunda raporlanmayıp, kiralama süresinde kar veya zarar hesaplarında raporlanır.

Arsa ve binalar birbirinden ayrılabilir varlık olduğundan bu varlıklar birlikte satın alınmış olsalar dahi, ayrı olarak kayda alınırlar (BOBİ FRS, 12.5).

Satın alınan MDV ödemesi bir yıl veya daha kısa bir sürede ödeniyorsa, vade farkı ayrı gösterilmez, verilen veya verilecek olan nakit tutar üzerinden değerlendirilir. Eğer satın alınan maddi duran varlık karşılığında bir yıldan daha fazla bir süre ödeme yapılacaksa, vade farkını ayırarak peşin tutar üzerinden değerlendirilir. Bu durumda vade farkı tutarı, BOBİ FRS “9. Bölüm Finansal Araçlar ve Özkaynaklar” esas alınarak etkin faiz yöntemine göre bulunan faiz gideri olarak kayda alınır (Ataman ve Gökçe 2017). İnşaatı bir yıldan uzun süren varlıkların normal şartlar altında satın alınması ile direkt ilgili borçlanma maliyetleri satın alınan maddi duran varlığın maliyetine katılır (BOBİ FRS, 12.9).

2.1.4 KÜMİ FRS Taslağına Göre:

Satın Alma Maliyeti: MDV'ler finansal tablolara ilk alımında maliyet bedeli üzerinden değerlendirilir. KÜMİ FRS taslağına göre satın alma maliyeti; indirimlerin satın alma fiyatından düşürülmesinden sonra elde edilen net satın alma fiyatı, satın alma sürecinde ortaya çıkan giderler ve MDV'nin kullanılabilir hale getirilebilmesi için varlıkla doğrudan ilişkilendirilebilen faaliyetlerin maliyetinden oluşmaktadır. Satın alma işlemi ile ilgili giderlere örnek olarak; nakliye, montaj, mahkeme, noter, gümrük vergileri, indirim konusu olmayan vergiler ve varlığın faaliyete başlayabilmesi için kurulum vb. giderler gösterilebilir (KÜMİ FRS 11.5-7). Bu kapsamda KÜMİ FRS'de satın alma maliyetinin formülü aşağıdaki gibi yazılabilir;

Satın Alma Maliyeti = Net Alış Fiyatı + Alış Gid. + MDV Kurulum Giderleri

MDV'nin ekonomik ömrünü uzatacak ve kapasitesini artıracak yatırım maliyetleri ve MDV özelliği taşıyan parça ve malzeme maliyetleri MDV maliyetine eklenebilirken, periyodik olarak yapılan bakım onarım faaliyetlerinin maliyetleri ile MDV özelliği taşımayan malzemelerin maliyetleri MDV maliyetine dahil edilmez (KÜMİ FRS 11.8-10).

Birbirlerinden ayrılabilen arazi ve binalar finansal tablolarda ayrı raporlanır. Vadeli satın alınan MDV'ler vade farkı dikkate alınmaz, ödenen veya ödenecek tutarlar üzerinden değerlendirilir. Borçlanma maliyetleri meydana geldikleri dönemde kar veya zarara aktarılır. Kiralanan MDV'lerin maliyeti, “*Bölüm 13 Kiralamalar*” kapsamında belirlenir (KÜMİ FRS 11-14).

Kiralama İşlemi: MDV kullanım hakkının taraflarca (kiracı-kiralayan) belirli bir ödeme planı karşılığında sözleşme ile devredilmesi işlemidir. Kiralama işlemi; faaliyet ve finansal kiralama olarak iki türde olabilir. Kiralama finansal kiralama türünden olması durumunda kiralanan MDV finansal durum tablosunda raporlanır. MDV kira süresinin başlangıcında, finansal kiralamaya konu varlığı ve yükümlülüğü, varlığın gereğe uygun değeri veya kira ödemelerinin bugünkü değerinden düşük olanı üzerinden finansal durum tablosunda raporlanır. Kiralama faaliyet kiralaması olması durumunda, kira ödemeleri doğrusal olarak kiralama süresinde gider olarak kar veya zarar hesaplarında raporlanır (KÜMİ FRS 13).

KÜMİ FRS taslağına, MDV'lerin maliyet değerinin tespit edilmesi BOBİ FRS ile benzer olmakla beraber, ilk muhasebeleştirilmede maliyet bedeli esas alınır ve vadeli MDV alımlarında maliyetin hesaplanmasında bazı değişiklikler bulunmaktadır. BOBİ FRS'de elde edilen MDV'ler bir

yıldan fazla vadeli bir ödeme karşılığında alınıyorsa, vade farkı ayrı tutularak peşin bedel esas alınarak ölçülürken, KÜMİ FRS’de vade farkı ayrıştırması bulunmamakta, VUK’ta olduğu gibi vade farkı maliyet değerinin içine dahil edilmesi esas alınmıştır (Güvenme Gençoğlu, 2020:193). KÜMİ FRS’de arazi ve binalar birlikte alınmış olsalar dahi, TMS 16 ve BOBİ FRS’de olduğu gibi finansal tablolarda ayrı gösterilirler (KÜMİ FRS 11.11).

2.2. Sonraki Ölçüm

Sonraki ölçümlerde VUK açısından sadece maliyet bedelinin uygulanacağı, TMS/TFRS, BOBİ FRS ve KÜMİ FRS açısından maliyet bedeli modeli veya yeniden değerlendirme modelinden birinin seçilerek kullanılacağı belirtilmiştir (Uzun 2018:349).

2.2.1 VUK’a göre

Değerleme maddi duran varlıklarda, işletmedeki aktif ve pasifleri değerini ölçmek, faaliyet sonuçlarından faydalanarak kâr veya zarar durumunu belirlemek için yapılır (Tekşen ve Dağlı, 2017:426). VUK’a göre değerlendirme direkt vergi matrahının bulunmasıyla alakalı bir işlem olduğu için, değerlendirme teknikleri ve bu teknikleri hangi iktisadi kıymetlerde kullanacağımızı net bir şekilde açıklamış olup, bu konuda mükelleflere tercih hakkı tanımamıştır (Ergin 2016:15).

Değerleme ölçüleri VUK 261. maddesinde düzenlenmiştir ve şu şekilde sayılmıştır;

- Maliyet Bedeli,
- Mukayyet Bedel,
- Emsal Bedel ve Emsal Ücret,
- Borsa Rayici,
- İtibari Bedel,
- Rayiç Bedel,
- Tasarruf Bedeli,
- Vergi Değeridir.

VUK’un 269-273. Maddelerinde, MDV’lerin büyük bir kısmının maliyet bedeliyle değerlendirilmesi gerektiğinden bahsedilmiştir. TMS 16 ve BOBİ Standartlarında gerçeğe uygun değer ile finansal raporlamanın yapıldığı dönemde gerçeğe uygun değerler üzerinden finansal tablo kullanıcılarının bilgilendirilmesi hedeflenmiştir. Vergi usul kanununda ise, vergi matrahının tespitine yönelik değerlendirme ölçülerinin kullanımı esas alınmıştır.

VUK’a göre yeniden değerlendirme işlemleri ile ilgili olarak, 26.10.2021 tarihinde 31640 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 7338 sayılı Vergi Usul Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 31.maddesinde yapılan düzenlemede “213 sayılı Kanunun mükerrer 298 inci maddesinin başlığı “Enflasyon düzeltilmesi, yeniden değerlendirme oranı ve yeniden değerlendirme” şeklinde değiştirilmiştir. Yapılan değişiklikle birlikte MDV’ler için yeniden değerlendirme uygulaması yeniden başlamıştır. Buna göre işletmeler, VUK’a göre 01.01.2022 tarihinden itibaren yeniden değerlendirme uygulaması yapabileceklerdir. Getirilen uygulamaya göre, yeniden değerlendirme artışları üzerinden % 2 oranında kurumlar vergisi hesaplanacaktır. İşletmeler finansal durum tablolarındaki MDV’ler ve amortismanlar için aşağıda belirlenen şartlara göre yeniden değerlendirme işlemine tabi tutabilirler (7338 VUK 2021);

- MDV’lerin maliyet bedellerine eklenen (MDV’nin finansal tablolara alındığı yıl hariç) kur farkları ve finansman giderleri (söz konusu giderler ilgili olan amortismanlar dahil) yeniden değerlemeye tabi tutulmaz,
- Yeniden değerlendirme işleminde finansal tablolarda gösterilen defter değeri esas alınır,
- MDV’nin defter değeri ile yeniden değerlendirilmenin yapılacağı yıla ait oran çarpılarak yeniden değerlendirilmiş tutar hesaplanır,
- Yeniden değerlendirme neticesinde MDV değerinde meydana gelen değer artışı, yeniden değerlemeye tabi tutulan iktisadi kıymetlerin her birine isabet eden değer artışı ayrıntılı olarak görünecek şekilde, özkaynaklar grubunda özel bir fon hesabında gösterilir,
- Yeniden değerlemeye tabi tutulan MDV’nin amortismanı, yeniden değerlendirilmiş tutar üzerinden hesaplanır,

- Özkaynaklar grubunda özel bir fon hesabında gösterilen değer artışı tutarının, sermayeye ilave edilme dışında başka bir hesaba nakledilen veya işletmeden çekilen kısmı, bu işlemin yapıldığı dönem kazancı ile ilişkilendirilmeksizin bu dönemde gelir veya kurumlar vergisine tabi tutulur. Sermayeye eklenen değer artışları, ortaklar tarafından işletmeye ilave edilmiş kıymetler olarak kabul edilirken, ilgili işlemler kâr dağıtımını olarak sayılmaz.

2.2.2 TMS 16'ya göre

MDV'ler muhasebeleştirildikten sonra maliyet yöntemi veya yeniden değerlendirme yöntemlerinden birisi üzerinden ölçülür (TMS 16, 29).

Maliyet Modeli: “Bir maddi duran varlık kalemi varlık olarak muhasebeleştirildikten sonra, finansal tablolarda maliyetinden birikmiş amortisman ve varsa birikmiş değer düşüklüğü zararları indirildikten sonraki değeri ile gösterilir” (TMS 16.30). Maliyet modelinde, MDV'nin finansal durum tablosunda gösterilen brüt değeri esas alınır. Formülle göstermek gerekirse;

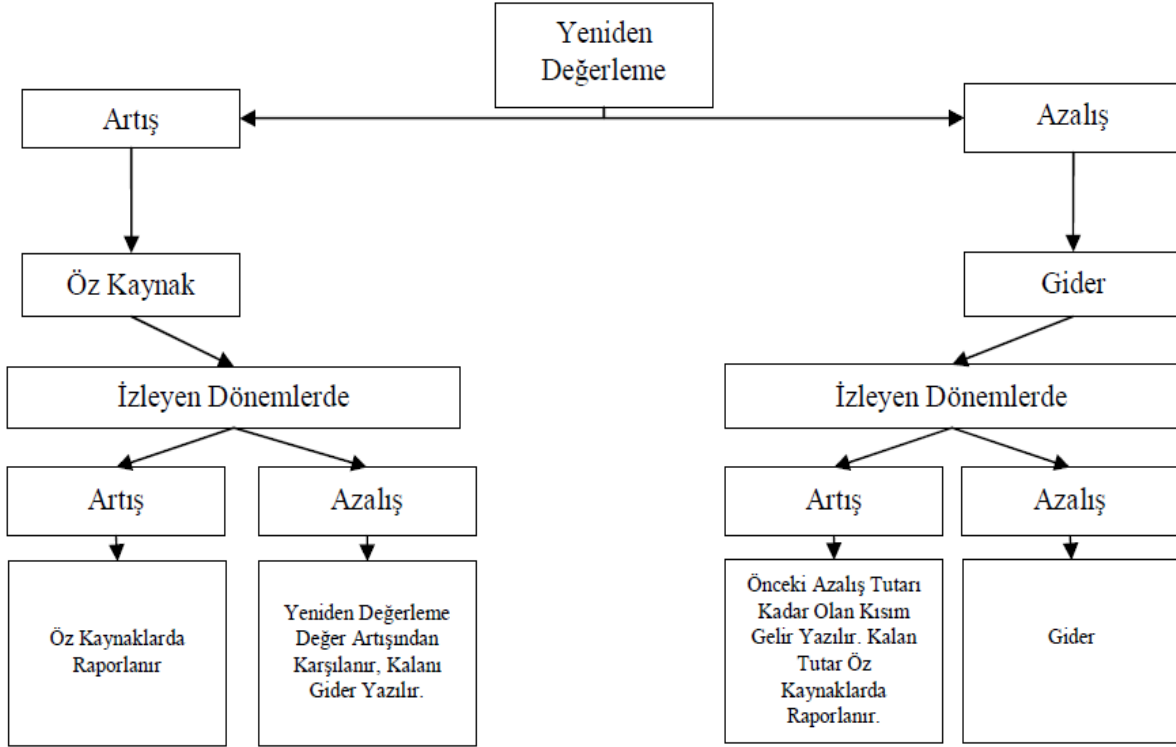
$$MDV \text{ defter değeri} = \text{Elde Etme Maliyeti} - (\text{Birikmiş Amortismanı} + \text{Değer Düşüklüğü Zararları})$$

Yeniden Değerleme Modeli: “Gerçeğe uygun değeri güvenilir olarak ölçülebilen bir maddi duran varlık kalemi, varlık olarak muhasebeleştirildikten sonra, yeniden değerlendirilmiş tutarı üzerinden gösterilir. Yeniden değerlendirilmiş tutar, yeniden değerlendirme tarihindeki gerçeğe uygun değerinden, müteakip birikmiş amortisman ve müteakip birikmiş değer düşüklüğü zararlarının indirilmesi suretiyle bulunan değerdir. Yeniden değerlemeler, raporlama dönemi sonu itibarıyla gerçeğe uygun değer kullanılarak bulunacak tutarın defter değerinden önemli ölçüde farklı olmasına neden olmayacak şekilde düzenli olarak yapılmalıdır”(TMS 16.31). Yeniden değerlendirme modelinde MDV'nin gerçeğe uygun değeri (GUD) esas alınır. Yeniden değerlendirme tutar formülü;

$$MDV \text{ Maliyeti} = GUD - (\text{Müteakip Birikmiş Amortisman} + \text{Müteakip Değer Düşüklüğü Zararı})$$

Yeniden değerlemenin hangi aralıklarla yapılacağı, gerçeğe uygun değerdeki değişimlere bağlıdır. Gerçeğe uygun değer defter değerinden önemli ölçüde farklılaşması durumunda yeniden değerlendirme yapılması gerekir. Önemli değişikliklerin sürekli olması durumunda, yeniden değerlendirme işleminin her yıl yapılması gerekir. Önemli değişiklik olmadığı durumlarda yeniden değerlemeye gerek yoktur. Bu varlıklar için yalnız 3-5 senede bir yeniden değerlendirme yapılması gerekli olabilir (TMS 16.34).

Bir MDV ile ilgili olarak yeniden değerlendirme yapıldığında, o MDV'nin ait olduğu gruptaki diğer MDV'ler yeniden değerlemeye tabii tutulur. Yeniden değerlendirme işlemi sonrasında MDV'nin değerinde artış olmuşsa, “Diğer Kapsamlı Gelirlerde” muhasebeleştirilmesi gerekir. Bu durumda özkaynaklar gurundan yeniden değerlendirme artışları altında raporlanır. Yeniden değerlendirme işleminde MDV değeri azalmış ise, azalış tutarı gider olarak muhasebeleştirilir. Sonraki dönemlerde önceki dönemlerde yapılan değerlendirme işleminde değer azalışına uğramış bir MDV'ye yapılacak yeniden değerlendirme işleminde değer artışı oluşması durumunda, muhasebeleştirme işleminde önceki değer azalışı kadar olan kısım gelir olarak raporlanır, kalan tutar olması durumunda özkaynaklar grubunda raporlanır. Önceki dönemlerde yapılan yeniden değerlendirme işlemi sonrasında gerçekleşen değer artışı özkaynaklar grubunda raporlanan MDV, yapılacak değerlendirme işlemi sonrasında değer azalışına uğrarsa, azalış tutarı diğer kapsamlı gelirden söz konusu MDV ile ilgili yeniden değerlendirme fazlasındaki alacak bakiyesinin kapsamı ölçüsünde muhasebeleştirilir. Diğer kapsamlı gelirden muhasebeleştirilen söz konusu azalış, yeniden değerlendirme fazlası başlığı altında özkaynaklar grubunda birikmiş olan tutarı azaltır (TMS 16.36-40). Kısacası TMS 16'ya göre yeniden değerlendirme işlemi sonrası MDV değerinde artış olması durumunda, artış tutarı özkaynaklar grubunda raporlanırken, azalış olması durumunda ise gider olarak raporlanır. Şekil 2'de yeniden değerlendirme modeli şekil olarak anlatılmıştır.



Şekil 2. Yeniden Değerleme Modeli

Kaynak: (Akbulut ve Marşap 2006:92)

Yeniden değerlendirme işleminde hesaplanan tutarların muhasebeleştirilmesi işleminde, brüt ve net yöntem olmak üzere iki yöntem uygulanır. Brüt yöntemde; MDV aktive kayıtlı değeri ile birikmiş amortismanın artırılmış değerlerinin farkları, MDV'nin yeniden değerlendirilmiş tutarına eşit olmaktadır. Örneğin Aktif değeri 100 TL, birikmiş amortismanı 50 TL olan bir MDV yeniden değerlendirilmiş cari değeri 125 TL olduğunu varsayalım. MDV yeniden değerlendirme öncesi net defter değeri 50 TL iken yeniden değerlendirilmiş değeri 125 TL olduğundan, MDV net defter değeri $(125/50)=2,5$ kat oranında artmaktadır. Artış sonrası MDV 250 TL, Birikmiş amortisman ise 125 TL olmakta, varlığın net defter değeri ise 125 TL'ye çıkmaktadır. Net yöntemde; MDV birikmiş amortismanı varlığın kendisine mahsup edilerek net değer hesaplanmaktadır. Net değer ile yeniden değerlendirme sonrası tutar arasındaki fark MDV aktif değerine eklenmektedir. Yukarıdaki örnekte net değer $(100-50)$ 50 TL ile, yeniden değerlendirme farkı $(125-50)$ 75 TL'nin toplam değeri 125 TL'ye yükselmektedir (Kaval 2013:111-112).

2.2.3 BOBİ FRS'ye Göre

MDV sonraki ölçümlerinde, birikmiş değer düşüklüğü zararları ve birikmiş amortisman indirilmek kaydıyla yeniden değerlendirilmiş bedeli veya maliyeti esas alınarak belirlenir. MDV'lerle ilgili yapılan normal bakım ve onarım giderleri varlığın maliyetine eklenmez, gider olarak gösterilir (BOBİ FRS 12.15). BOBİ FRS'de MDV'nin sonraki ölçümlerinde, TMS 16 olduğu gibi maliyet ve yeniden değerlendirme modelleri olmak üzere iki model üzerinden sonraki ölçümler gerçekleştirilir (BOBİ FRS 16.12).

Maliyet Modelinde;

$$MDV \text{ Defter Değeri} = \text{Maliyet Bedeli} - (\text{Birikmiş Amortisman} + \text{Değer Düşüklüğü Zararı})$$

Yeniden Değerleme Modelinde; MDV'nin yeniden değerlendirme sonrası maliyetinin hesaplanmasında varlığın gerçeğe uygun değerinden yeniden değerlendirme sonrası oluşacak birikmiş amortisman (müteakip birikmiş amortisman) ve değer düşüklüğü zararlarının (müteakip değer düşüklüğü zararı) toplamı çıkartılarak hesaplanır. İşlemin formülü aşağıdaki gibi oluşturulabilir;

$$MDV \text{ Defter Değeri} = GUD - (\text{Müteakip Birikmiş Amortisman} - \text{Müteakip Değer Düşüklüğü Zararı})$$

Finansal Raporlama Çerçevesi Kapsamında Maddi Duran Varlıklara İlişkin Muhasebe Uygulamalarının Karşılaştırılması

BOBİ FRS’de düzenli olarak yeniden değerlendirme yapılması gerektiğinden söz edilmiş ancak bu aralıkların ne kadar olacağından bahsedilmemiştir (BOBİ FRS 12.16). MDV sonraki ölçümünde yeniden değerlemeye tabi tutulması halinde, duran varlığın ait olduğu kalemin (Bina, Taşıt, Demirbaş vb.) tamamı yeniden değerlemeye tabi tutulmalıdır (BOBİ FRS 12.18; TMS 16.38).

“Bir maddi duran varlığın defter değerinin yeniden değerlendirme sonucunda artması durumunda, bu artış Finansal Durum Tablosunda öz kaynaklarda “Yeniden Değerleme Yedeği” kaleminde gösterilir. Ancak, bu artış, aynı varlığın daha önce kâr veya zarara yansıtılan yeniden değerlendirme değer azalışını tersine çevirdiği ölçüde kâr veya zararda gösterilir. Bir maddi duran varlığın defter değerinin yeniden değerlendirme sonucunda azalması durumunda, bu azalışın aynı varlık için yeniden değerlendirme yedeğinde yer alan tutar kadarlık kısmı yeniden değerlendirme yedeğinden indirilir. Ancak yeniden değerlendirme azalışının yeniden değerlendirme yedeğinde yer alan tutardan yüksek olması durumunda aradaki fark kâr veya zarara yansıtılır” (BOBİ FRS 12.19).

BOBİ FRS açıklamasında göre yeniden değerlendirme işlemi ve raporlaması aşağıdaki örnekte açıklanmıştır.

XYZ işletmesi 03.04.2020 de 73.000 TL bedelli bir CNC makinesi satın almıştır. Satın alınan makinenin faydalı ömrü 5 yıl olup, normal amortisman yöntemi kullanılmıştır. İşletme bir yıl sonra makineyi yeniden değerlemeye tabi tutma kararı almış ve makinenin 2021 yılı sonu gerçeğe uygun değerini 67.500 TL olarak tespit etmiştir. Yeniden değerlendirme modeline göre değer artışı aşağıdaki gibi hesaplanır ve kaydedilir.

İlgili amortisman ve değer artış hesaplamaları aşağıdaki gibidir.

| Yıl | B. Amortisman | Defter Değeri |
|------|---------------|---------------|
| 2020 | 14.600 | 58.400 |
| 2021 | 14.600 | 43.800 |

$$\text{Değer artışı} = 67.500 - 43.800 = 23.700$$

$$\text{Artış Oranı} = 23.700/43.800 = 0,54 \text{ (\%54)}$$

MDV defter değeri gerçeğe uygun değerden daha düşük olduğundan makinenin defter değeri ve birikmiş amortismanı artış oranı kadar artırılır. Amortisman değeri ile defter değeri arasındaki fark BOBİ FRS’ye göre öz kaynaklar grubundaki “Yeniden Değerleme Yedeği” kaleminde gösterilir.

$$\text{Makine defter değeri artışı} = 73.000 \times 0,54 = 39.420$$

$$\text{Amortisman artışı} = 29.200 \times 0,54 = 15.768$$

İşlemin muhasebe kaydında makine ile ilgili 39.420 TL’lik artış aktifte raporlanırken, 15.768 TL’lik artış amortisman olarak, aradaki 23.652 TL’lik fark ise; “Yeniden Değerleme Yedeği” olarak özkaynaklar grubunda raporlanır.

2.2.4 KÜMİ FRS Taslağına Göre

Maddi duran varlıkların sonraki ölçümüne ilişkin KÜMİ FRS; TMS ve BOBİ standartlarında olduğu gibi yeniden değerlendirme ya da maliyet yöntemi yöntemine göre hesaplanır (KÜMİ FRS 11.15). Yeniden değerlendirme yönteminin ve maliyet yönteminin tanımları BOBİ FRS ve TMS ile uyumlu olarak verilmiştir.

Maliyet yönteminde defter değeri hesaplanma formülü;

$$\text{MDV Defter Değeri} = \text{Maliyet Bedeli} - (\text{Birikmiş Amortisman} - \text{Değer Düşüklüğü Zararı})$$

Yeniden değerlendirme yönteminde MDV defter değeri hesaplama formülü;

$$\text{MDV Defter Değeri} = \text{GUD} - (\text{Müteakip Birikmiş Amortisman} - \text{Müteakip Değer Düşüklüğü Zararı})$$

“Yeniden değerlendirme, ilgili varlığın defter değerinin raporlama dönemi sonundaki gerçeğe uygun değerinden önemli ölçüde farklı olmamasını sağlayacak şekilde düzenli aralıklarla yapılır. Gerçeğe uygun değer tespit edilirken, BOBİ FRS Bölüm 9 Finansal Araçlar ve Özkaynaklar’da yer alan 9.27-9.29 paragrafları kıyasen uygulanır” şeklinde tanımlanmıştır (KÜMİ FRS 11.17).

Yeniden değerlendirme işlemi sonrasında MDV defter değeri azalması durumunda azalış tutarı özkaynaklar grubundaki “yeniden değerlendirme değer artışları” kaleminde bulunan tutardan düşülür. Eğer azalış “yeniden değerlendirme değer artışları” kalemindeki tutardan büyük ise aradaki fark kar veya zarara aktarılır (KÜMİ FRS 11.21).

BOBİ ve TMS ile uyumlu olarak bir maddi duran varlığın değerlemesini yapılması durumunda, MDV'nin bulunduğu gruptaki diğer MDV kalemlerinde yeniden değerlemeye hesaplanır (KÜMİ 11.19).

2.3. Amortisman

Amortisman; Yıpranma, aşınma payı olarak TDK'da açıklanmıştır (<https://sozluk.gov.tr/>, 20.04.2020). Amortisman genel olarak bir borcun, bir duran varlığın, bir rantın kademelendirilerek, yavaş yavaş bitirilmesi, ödenmesi ve sona erdirilmesi olmak üzere üç temel anlamı vardır (Doğan, 2004, s. 2).

TMS 16'da ve BOBİ FRS'de bir maddi duran varlığa ait amortisman değerinin ekonomik ömrü süresince sistematik bir biçimde dağıtılması olarak açıklanmıştır (TMS 16.50; BOBİ FRS 12.25).

İşletmede yıpranmaya, aşınmaya veya kıymetten düşmeye bir seneden fazla kullanılan ve yıpranmaya, aşınmaya veya kıymetten düşme eğilimde bulunan duran varlıklar amortismanın kapsamını belirlemektedir (VUK'un Md. 313).

2.3.1 VUK'da Amortisman

VUK'un 269. ve 313. maddelerinde bulunan amortisman tabi olan maddi duran varlıkları aşağıdaki gibi sıralanmıştır;

- Demirbaşlar,
- Gayrimenkuller,
- Gayrimenkullerin mütemmim cüzleri ve teferruatı,
- Alet edevat, mefruşat,
- Gemiler ve diğer taşıtlar,
- Tesisat ve makineler.

VUK'a göre amortisman ayrılması ihtiyaridir ancak ayrılmayan amortismanlar sonraki yıllarda ayrılamazlar. VUK md. 314'de arsa ve boş arazilere amortisman ayrılmamakla birlikte, tarım işletmelerinde tarım yerleri ile işletmede inşa edilmiş olan varlıklar amortisman tabi olabileceğinden bahsetmiştir.

VUK'a göre amortisman tabi değer maliyet değeridir. Maliyet değerinin tanımı VUK'ta şöyle yapılmıştır; maddi bir kıymetin alınması veya değerinin yükselmesi nedeniyle yapılan ödemelerle bunlara bağlı tüm ödemelerin toplamı olarak açıklanmıştır. BOBİ ve TMS'den farklı olarak maddi duran varlığın kalıntı değerini dikkate almamaktadır (VUK md. 262).

MDV amortisman dönemi aktife alındığı yıldan başlamaktadır. Ayrıca VUK'da binek otomotiv hariç kıst amortisman yöntemi kullanılmamaktadır. Binek otomobiller için uygulanan kıst amortismanında ise ay kesri süresi uygulanmaktadır ve ilk yıl amortisman tabi tutarı son yılın değerine eklenir (VUK md 320).

VUK'ta amortisman ayrılmasında kullanılan yöntemler; normal (doğrudan) yöntemi, azalan bakiyeler yöntemi, fevkalade amortisman yöntemi ve madenler için amortisman yöntemi olarak sayılmıştır. Azalan bakiyeler yöntemini sadece bilanço esasına göre defter tutan mükellefler kullanabilmektedir. Olağan dışı yıpranma, değer kaybı ve aşınmaya uğrayan varlıklarda fevkalade amortisman yöntemini benimsemiştir (Hatipoğlu 2012:197).

Standartlardan diğer bir farklılığı ise, normal amortisman yöntemini benimseyen bir işletme sonradan azalan bakiyeler yöntemine geçememektedir. Ama azalan bakiyeler tekniğini benimseyen bir işletme normal amortismanlar tekniğine geçebilmektedir. Amortisman tekniğini değiştiren işletmeler, durumu bilanço dipnotlarında veya beyannamelerinde göstermek zorundadır (VUK md. 320).

Normal amortisman tekniğini benimseyen işletmeler, amortisman tabi maddi duran varlıklarını Hazine ve Maliye Bakanlığı'nın 339 ve 333 nolu VUK genel tebliği'nde amortisman oranları yer almaktadır. Amortisman oranlarının belirlenmesinde varlıkların ekonomik ömürlerinin dikkate alınacağından söz edilmiştir ancak amortisman süresi işletme tarafından değiştirilemez. Azalan bakiyeler yöntemini seçen işletmelerin amortisman oranı yüzde 50'yi geçmemek koşuluyla normal amortisman oranının iki katı olarak belirtilmiştir. Hazine ve Maliye Bakanlığı her maden ve taş ocağı için ayrı ayrı amortisman oranları belirlemiştir. Fevkalade amortisman yönteminde ise her işletme için faaliyetine göre ayrı amortisman oranları belirlenmiştir (VUK md. 315-317).

VUK'ta amortisman ayırma için belirli bir alt sınır konulmuş olup her yıl bu tutar yenilenmektedir. 2021 yılı için amortisman alt sınırı 1.500 TL'dir. Önemli parçaları ayrı olarak amortisman tabi tutmayla ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır yalnız birlikte değerlendirilmektedir. Gelecekte ekonomik yarar beklenmeyen duran varlıklarla satış amaçlı elde tutulan varlıklara amortisman ayırmaya devam edilebilir.

2.3.2 TMS 16'da Amortisman

TMS 16 standardında amortisman 43 ile 62A maddeleri arasında yer almaktadır. Bu standarda göre; arazi ve arsalar hariç maddi duran varlıklara amortisman ayrılması zorunludur ve önemli parçaları ayrı ayrı amortisman tabi tutulmaktadır. Ekonomik ömrü işletme tarafından belirlenir. Amortisman uygulamalarında seçilen yöntem gelecekteki ekonomik yararları tahmin edilen kullanım şeklinde bir farklılık olmadığı sürece dönemden döneme sistematik olarak yapılır. Amortisman ayırmada herhangi bir alt sınır yoktur. Kıst amortisman uygulaması tüm MDV'ler için uygulanır ve ilk yıl ayrılmayan amortisman tutarı bir yıl daha eklenerek o yılda gösterilir.

Standarda göre amortisman yöntemleri;

- Doğrusal (Normal) amortisman yöntemi
- Azalan bakiyeler yöntemi ve
- Üretim miktarı yöntemleridir.

Yöntemlere göre raporlanacak amortisman tutarları örnekle açıklanmıştır.

XYZ İşletmesi faaliyetlerinde kullanılmak için 450.200 TL değerinde 2021 yılında bir makine satın almıştır. İşletme makine için 10 yıllık ekonomik ömür belirlemiştir ve bu süre sonunda makinenin 65.200 TL kalıntı değerini olacağını tahmin etmiştir. Makine ömrü boyunca 8.000.000 adet üretim yapacaktır ve 2021 yılında 1.000.000 adet üretim yapmıştır. İşletmenin, normal amortisman yöntemine, azalan bakiyeler yöntemine ve üretim miktarı yöntemine göre amortisman hesaplaması aşağıdaki gibidir.

Normal (Doğrusal) amortisman yöntemine göre:

$$\text{Amortisman Tutarı} = \frac{450.200 - 65.200}{10} = 38.500 \text{ TL (2021 yılı amortismanı)}$$

Maddi duran varlığın kalıntı değerinde değişiklik olmaz ise, amortisman gideri ekonomik ömrü olan 10 yıl boyunca değişiklik göstermez ve 38.500 TL olarak raporlanır.

Azalan bakiyeler yöntemine göre: Azalan bakiyeler yönteminde, amortisman tutarı ekonomik ömür boyunca aşağıdaki gibi azalarak devam eder

$$\text{Amortisman oranı} = 1/10 = 0.10 \quad \text{normal amortisman oranının 2 katıdır} \quad 0.10 \times 2 = 0.20 \text{ (%20)}$$

$$\text{Amortisman Tutarı} = (450.200 - 65.200) \times 0.2 = 77.000 \text{ TL (2021 Yılı amortismanı)}$$

$$(385.000 - 77.000) \times 0.2 = 61.600 \text{ TL (2022 Yılı amortismanı)}$$

Üretim miktarı yöntemine göre:

$$\text{Amortisman Oranı} = (450.200 - 65.200) / 8.000.000 = 0.0481$$

$$\text{Amortisman Tutarı} = 1.000.000 \times 0.0481 = 48.100 \text{ TL (2021 Yılı amortisman tutarı)}$$

Üretim miktarı yönteminde beklenen üretim miktarı ya da kullanım miktarı üzerinden amortisman ayrılır. Ayrıca amortisman gideri üretim veya kullanım olmadığı durumlarda 0 (sıfır) olabilir.

2.3.3 BOBİ FRS’de Amortisman

Amortisman ayrılması zorunludur (BOBİ FRS 12.21). Ancak arazi ve arsalar sınırsız ekonomik ömre sahip olduklarından dolayı amortisman tabi tutulmazlar (BOBİ FRS 12.23).

Bir MDV’nin parçası, varlığın faydalı ömründen farklı bir ekonomik ömre sahip olabilir veya bu kısım için yapılan amortisman tekniğinden farklı bir amortisman tekniği seçilmiş olabilir. Bu durumda, önemli parçalar MDV’nin kendisinden ayrı bir şekilde amortisman tabi olur (BOBİ FRS 12.22).

MDV amortisman tabi tutarını yeniden değerlendirme sonrası bulunan tutarından ya da maliyet bedelinden kalıntı değer indirilmesi suretiyle belirlenir. Formül aşağıdaki gibidir;

Amortisman tabi tutar = Maliyet Bedeli (yeniden değerlendirilmiş tutar) – Kalıntı değer

Formülde kullanılan kalıntı değer BOBİ FRS’de açıklanmıştır; Bir MDV tahmin edilen ekonomik ömrün tamamladığında elden çıkarılması, satılması sonucu elde edilen tutardan, satış fiyatının düşülmesi ile bulunan tutardır. Eğer kalıntı değer gereksiz ise, amortisman tabi değer hesaplanmasında işleme tabi tutulmaz (BOBİ 12.27).

Faydalı ömür diğer adıyla ekonomik ömür işletme tarafından ilgili varlıktan sağlanması beklenen kullanım veya üretim miktarını ya da varlığın işletme tarafından beklenen kullanım süresini açıklar. Ekonomik ömür işletme tarafından gerçekçi tahminlere göre belirlenir (BOBİ FRS 12.25).

BOBİ FRS’de MDV kullanıma hazır olduğunda, amortisman işlemine başlanır ve finansal tablo dışı bırakılmasıyla amortisman işlemi bitirilir. Yani dönem içinde kullanıma alınan varlıklar için çalıştırılan güne göre kıst amortisman belirlenir (BOBİ FRS 12.26).

Amortisman yöntemi işletme tarafından belirlenir ve varlığın beklenen ekonomik ömründe bir değişiklik olmadıkça seçilen amortisman yöntemi sistematik bir şekilde uygulanır. Bu yöntemlere azalan bakiyeler yöntemi, doğrusal yöntem, üretim miktarı gibi yöntemler örnek verilebilir (BOBİ FRS 12.28-29). Amortisman ayırma oranının herhangi bir sınırı yoktur (Uzun, 2018, s. 352).

Bazı durumlarda varlığın ekonomik ömrü ve kalıntı değeri değişebilir böyle bir durumda kalıntı değere, ekonomik ömre ve amortisman yöntemine ilişkin önceki belirlenen tahminler tekrar gözden geçirilir. Tahminlerde farklılık olması durumunda kalıntı değer, ekonomik ömrü ve amortisman yöntemi değiştirilir. Bu değişiklikler muhasebe tahminlerindeki değişiklikler olarak açıklanır ve yeni kalıntı değere göre hesaplanmış amortisman tabi tutulmamış değerler, hesaplanan yeni ekonomik ömür süresi kadar yeni belirlenen amortisman yöntemine göre sistematik bir şekilde uygulanır (BOBİ FRS 12.31).

BOBİ FRS’den farklı olarak TMS 16 standardında satış amaçlı elde tutulan varlıklara da değinmiştir. Satış amaçlı elde tutulan varlıkların amortismanı sınıflandırma tarihi veya varlığın finansal durum tablosu dışı bırakıldığı tarihlerden hangisi önce ise o tarihte amortisman ayrılma işlemi durdurulur.

2.3.4 KÜMİ FRS Taslağında Amortisman

KÜMİ FRS taslağında amortisman uygulaması BOBİ ve TMS’ye göre uygundur. BOBİ ve TMS’de olduğu gibi varlıkların ekonomik ömürleri işletme tarafından gerçekçi tahminlere dayanılarak yapılmaktadır ve amortisman ayrılması mecburidir fakat arazi ve arsalar amortisman tabi değildirler. Maddi duran varlık çalışmaya kullanıma hazır olduğunda amortisman ayrılmaya başlanır ve tüm maddi duran varlıklar için kıst amortisman uygulaması yapılır (KÜMİ FRS 11.23-28).

Amortisman tabi tutar belirlenirken BOBİ ve TMS’de ki gibi MDV’nin maliyet bedelinden kalıntı (hurda) değer düşülmesiyle bulunur. Hurda değer önemsiz ise dikkate alınmaz. Önemli parçalar ayrı ayrı amortisman tabi tutulur (KÜMİ FRS 11.24-26).

Finansal Raporlama Çerçevesi Kapsamında Maddi Duran Varlıklara İlişkin Muhasebe Uygulamalarının Karşılaştırılması

Amortisman yöntemleri; doğrusal yöntem, azalan bakiyeler yöntemi ve üretim miktarı yöntemidir. Amortisman ayırma işlemine MDV veya kaldırıldığında devam edilir. Fakat, üretim miktarı tekniğine göre amortisman hesaplanırken, amortisman gideri kullanım veya üretim olmadığı için sıfır olabilir. MDV'nin ekonomik ömrü veya hurda değeri değişti ise hurda değerinde, ekonomik ömürde ve amortisman yönteminde değişikliklere gidilebilir (KÜMİ 11.30-32).

2.4 Finansal Tablo Dışı Bırakma

BOBİ FRS, TMS ve KÜMİ FRS taslağına göre finansal tablo dışı bırakma yöntemi aynıdır.

“Maddi duran varlık kalemi, elden çıkarıldığında veya varlıktan gelecekte herhangi bir ekonomik fayda beklenmediği durumlarda finansal tablo dışı bırakılır” (BOBİ FRS 12.35; KÜMİ FRS 11.36; TMS 16.67).

“Bir maddi duran varlık kaleminin finansal tablo dışı bırakılmasından doğan kazanç ya da kayıp kâr veya zarara yansıtılır.” (BOBİ FRS 12.36; KÜMİ FRS 11.37; TMS 16.68). Ayrıca TMS’de kazançların hasılat olarak sınıflandırılmayacağından da bahsedilmiştir.

VUK'ta bilanço dışı bırakma sadece satış durumunda bahsedilir. Uygulamada muhasebenin temel terimleri geçerlidir (Tekşen ve Dağılı 2017:440).

2.5 Finansal Raporlama Çerçevesine Göre Maddi Duran Varlıklar Uygulama Karşılaştırılması

İşletmeler muhasebe uygulamalarını VUK ve finansal raporlama standartlarına göre yapmaktadırlar. İşletmeler tüzel kişilik olarak kurumlar vergisi mükellefi olduklarından, mali kar kar üzerinden kurumlar vergisi hesaplayıp ödemek zorundadırlar. Kurumlar vergisi mükellefiyeti tüm işletmeleri VUK'a göre finansal raporlama yapmakla yükümlü kılmaktadır. Diğer taraftan 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununa (TTK) göre Türkiye Muhasebe Standartlarına (TMS) ve Türkiye Finansal Raporlama Standartlarına (TFRS) göre finansal raporlama yapmak zorundadırlar. İşletmeler yapılan sınırlamalar çerçevesinde TMS/TFRS ve BOBİ FRS'den birini kullanmak durumundadırlar. TMS/TFRS ve BOBİ FRS kapsamına girmeyen şirketler için, KÜMİ FRS taslağı hazırlanmış ve ilgili taslak standart olarak yayımlandığında KÜMİ FRS uygulama kapsamına girecek olan işletmeler tarafından uygulanacaktır. Bu bağlamda işletmeler VUK ve ilgili standartlar çerçevesinde muhasebe kayıtlarını tutmak ve finansal raporlama yapmak durumundadırlar.

Çalışma kapsamında finansal raporlama çerçevesine göre MDV'ler değerlendirilmiş ve ilgili raporlama çerçevesine göre elde edilen bilgiler Tablo 1'de özetlenmiştir.

Finansal Raporlama Çerçevesi Kapsamında Maddi Duran Varlıklara İlişkin Muhasebe Uygulamalarının Karşılaştırılması

Tablo 1. Maddi Duran Varlık Uygulamalarının VUK, TMS, BOBİ FRS ve KÜMİ FRS ve Göre Karşılaştırılması

| | VUK | TMS 16 | BOBİ FRS | KÜMİ FRS Taslağı |
|---|---|--|---|---|
| İlk kayda almada | Maliyet bedeliyle | Maliyet bedeliyle | Maliyet bedeliyle | Maliyet bedeliyle |
| MDV Alış Giderleri | Gider yazılabilir veya MDV bedeline eklenebilir. | Maliyetine eklenir. | Maliyetine eklenir. | Maliyetine eklenir. |
| Borçlanma Maliyetleri | Borçlanma maliyetleri, maddi duran varlığın elde edilip, alındığı dönem sonuna kadar maliyete yüklenir veya gider olarak muhasebeleştirilir. | Özellikli varlığın alınması, inşası ya da üretimi ile direkt bağdaştırılan borçlanma maliyetleri ilgili MDV maliyetine eklenir. Bunun haricindeki borçlanma maliyetleri ortaya çıktıkları dönemde gider olarak raporlanır. | İnşaatı bir seneden fazla süren varlıkların alınmasıyla alakalı olan borçlanma maliyetleri, varlığın kullanımına başlanacak tarihe kadar varlığın maliyetine aktarılır. | Gelir veya gidere aktarılır. |
| Arsa ve binalar | Arsa maliyeti binanın maliyetine dahil edilerek raporlanır. | Finansal durum tablosunda ayrı raporlanırlar. | Finansal durum tablosunda ayrı raporlanırlar. | Finansal durum tablosunda ayrı raporlanırlar. |
| Sonraki Ölçüm | Maliyet bedeli ve Yeniden değerlendirme modeli | Maliyet bedeli ve Yeniden değerlendirme modeli | Maliyet bedeli ve Yeniden değerlendirme modeli | Maliyet bedeli ve Yeniden değerlendirme modeli |
| Yeniden Değerleme Artış Raporlaması | Özkaynaklar grubunda, Yeniden değerlendirme artışları | Özkaynaklar grubunda, Diğer Kapsamlı Gelirlerde | Özkaynaklar grubunda, Yeniden değerlendirme artışları | Özkaynaklar grubunda, Yeniden değerlendirme artışları |
| Yeniden Değerleme Azalış Raporlaması | | Kar/zarar hesaplarında raporlanır | Kar/zarar hesaplarında raporlanır | Kar/zarar hesaplarında raporlanır |
| Amortisman Ayırma Zorunluluğu | İhtiyaridir. | Zorunludur. | Zorunludur. | Zorunludur. |
| Amortisman tabi tutar | 2021 yılı için 1.500TL, rakam her yıl güncellenmektedir. | Sınır yok | Sınır yok | Sınır yok |
| Ekonomik Ömrün Belirlenmesi | T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından | İşlemeler tarafından | İşlemeler tarafından | İşlemeler tarafından |
| Amortisman Yöntemleri | Normal (doğrudan) Azalan bakiyeler, Fevkalade ve Madenler için amortisman yöntemleri | Doğrusal (Normal), Azalan Bakiyeler ve Üretim Miktarı yöntemleri | Doğrusal (Normal), Azalan Bakiyeler ve Üretim Miktarı yöntemleri | Doğrusal (Normal), Azalan Bakiyeler ve Üretim Miktarı yöntemleri |
| Amortisman Oranları | Bakanlık tarafından belirlenen oranlar üzerinden amortisman ayrılmaktadır. Azalan bakiyeler tekniğinin uygulanmasında ise oran; %50'yi geçmemek şartı ile normal amortisman oranının iki katıdır. | İhtiyaridir ve her yıl farklı oran seçilebilir. Azalan bakiyeler yönteminin uygulanması esnasında herhangi bir katsayıyı kullanma mecburiyeti yoktur. | İşletmeler kendileri belirlenmekte ve her yıl değiştirebilirler. Azalan bakiyeler yönteminin uygulanması esnasında herhangi bir kat sayıyı kullanma mecburiyeti yoktur. | İhtiyaridir ve her yıl farklı oran seçilebilir. Azalan bakiyeler yönteminin uygulanması esnasında herhangi bir katsayıyı kullanma mecburiyeti yoktur. |
| MDV Parçalarına Amortisman Ayırma | Duran varlıkların bölünerek amortisman ayrılması mümkün değildir. | Önemli olan parçalara ayrı amortisman uygulanması. | Önemli olan parçalara ayrı amortisman uygulanması. | Önemli olan parçalara ayrı amortisman uygulanması. |
| Kıst Amortisman Uygulaması | Yalnız binek taşıtlarda ay üzerinden hesaplanabilmekte ve ilk sene ayrılmayan amortisman son seneye eklenir. | MDV kıst amortisman esasına göre gün üzerinden amortisman hesaplanır. Ayrılmayan amortisman son seneye ek olarak değil, ilave seneye eklenir. | MDV kıst amortisman esasına göre gün üzerinden amortisman hesaplanır. Ayrılmayan amortisman son seneye ek olarak değil, ilave seneye eklenir. | MDV kıst amortisman esasına göre gün üzerinden amortisman hesaplanır. Ayrılmayan amortisman son seneye ek olarak değil, ilave seneye eklenir |

3. SONUÇ

Uluslararası muhasebe uygulamalarında tekdüzeliği sağlamak ve finansal raporlama kalitesini artırmak amacıyla geliştirilen muhasebe ve finansal raporlama standartları (TMS/IFRS) uygulama alanı dar kapsamda kalması nedeniyle farklı ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de uygulama alanını genişletmek amacıyla, TMS/IFRS temelinde BOBİ FRS ve KÜMİ FRS gibi standartlar geliştirilmiştir. BOBİ FRS 1 Ocak 2018 ve sonrası hesap dönemleri için uygulamaya başlamışken, KÜMİ FRS hazırlık süreçleri devam etmekte olup taslak metin hazırlanmıştır. TMS/IFRS ve bunun temelinde geliştirilen BOBİ FRS ve KÜMİ FRS arasında önemli farklılıklar olmamakla birlikte, standartlar ile VUK arasında önemli farklılıklar vardır.

Çalışma kapsamında, finansal raporlama çerçevesi kapsamında maddi duran varlıklarla ilgili muhasebe uygulamalarında, BOBİ FRS, TMS ve KÜMİ FRS çoğunlukla benzerlik göstermektedir. Finansal raporlama çerçevesinin tamamında maddi duran varlıklar maliyet bedeli üzerinden raporlanmaktadır. Ancak alış giderleri, standartlarda maliyet bedeline eklenirken, VUK’ta maliyet bedeline eklenme veya gider olarak kayıt yapılması uygulayıcılara bırakılmıştır. Çerçevesi arasında bir diğer benzerlik, maddi duran varlıkların sonraki ölçümünde maliyet bedelinin belirlenmesinde kullanılan maliyet bedeli ve yeniden değerlendirme modelidir. Standartlar ile VUK, maddi duran varlığın ilk kayda alınmasında ve benzerlik göstermekte olup sonraki ölçümde, amortisman yöntemlerinde farklılık göstermektedir.

VUK’ta arsalar bina maliyetine dahil edilerek raporlanırken, TMS 16, BOBİ FRS ve KÜMİ FRS taslağında arsa ve binalar ayrı olarak raporlanmaktadır.

Borçlanma maliyetleri ile ilgili TMS/IFRS, BOBİ FRS, KÜMİ FRS ve VUK uygulamaları farklılıklar söz konusudur. BOBİ FRS’de ilgili duran varlığın kullanımına başlama tarihine kadar maliyetin eklenmektedir. TMS 16’da edinilen özellikli varlıkla ilgili borçlanma maliyetleri varlığın maliyetine eklenirken, KÜMİ FRS’de gelir veya gidere kaydı gerekir. VUK’ta ise maddi duran varlıklarla ilgili borçlanma maliyetleri ilgili dönemde varlığın maliyetine eklenmeli veya dönem gideri olarak sonuç hesaplarına aktarılmalıdır.

Amortisman uygulama işlemi standart setlerinde zorunlu iken VUK’ta isteğe bağlıdır. Amortisman tabi tutulacak maddi duran varlıkların değerinde standartlarda herhangi bir sınırlama getirilmemişken, VUK’ta her yıl güncellenmekte olan amortisman ayırma sınırı 2021 yılı için 1.500 TL olarak belirlenmiştir. Amortisman tabi varlığın ekonomik ömrü standartlarda işletmeler tarafından belirlenirken, VUK’ta ilgili bakanlık tarafından belirlenmektedir. Maddi duran varlık parçalarına amortisman uygulaması işleminde, standartlarda önemli parçalar ayrı işlemlere tabi tutulabilirken, VUK’ta parçalara ayırım söz konusu olmayıp maddi duran varlık bir bütün olarak ele alınmaktadır. Uygulanacak amortisman oranı, standartlarda işletmelerin tercihinin bırakılmışken, VUK’ta sınırlamalar getirilmiştir.

VUK’ta yeniden değerlendirme ile ilgili olarak Ekim 2021’de yapılan düzenleme ile birlikte 2022 yılından itibaren yeniden değerlendirme yapılacak MDV’lerle ilgili düzenlemeler getirilmiş ve yeniden değerlendirme artışlarından % 2 oranında Kurumlar Vergisi alınması esas benimsenmiştir. MDV yeniden değerlendirme artışları ile ilgili olarak; VUK, BOBİ FRS ve KÜMİ FRS benzerlik olup, yeniden değerlendirme artışları özkaynaklar grubunda “Yeniden Değerleme Artışları” olarak raporlanmaktadır. TMS 16’ya göre yeniden değerlendirme artışları özkaynaklar grubunda “Kapsamlı Gelir” olarak raporlanmaktadır.

KAYNAKÇA

7338 VUK. (2021). *7338 Sayılı Vergi Usul Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*. C. 7338.

Akbulut, Y. ve Marşap B. (2006). “Maddi Duran Varlıklarda Değer Düşüklüğünün ‘TMS 36: Varlıklarda Değer Düşüklüğü’ Standardı Kapsamında İncelenmesi ve İMKB’de İşlem Gören Şirketlerdeki Uygulamaların Değerlendirilmesi”. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi* 8(4),85-115.

Finansal Raporlama Çerçevesi Kapsamında Maddi Duran Varlıklara İlişkin Muhasebe Uygulamalarının Karşılaştırılması

- Akdoğan, N. (2016). *VUK Yasası'nın Muhasebe Standartları İle Uyumlu Hale Gelmesi İçin Yapılması Gereken Değişikliğe İlişkin Öneriler*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Ataman, B. ve Gökçen, G. (2017). *Büyük ve Orta Boy İşletmeler için Finansal Raporlama Standardı (BOBİ FRS) Uygulamaları*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- BOBİ FRS. 12. *Büyük ve Orta Boy İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardı, Modül 12, Maddi Duran Varlıklar*.
- Ergin, N.E. (2016). "Vergi Mevzuatı İle TMS/TFRS'nin Değerleme Ölçüleri Açısından Karşılaştırılması". *Vergi Dünyası Dergisi* (418),9-20.
- Fahran, F. (2016). *Vergi Usul Kanunu Muhasebe Uygulamaları ve TFRS/TMS Karşılaştırmaları*. Ankara: Yargı Yayınları.
- Gelir İdaresi Başkanlığı. (2019). *Bilanço hesabı esasına göre defter tutma hadleri*.
- Gökçen, G., Öztürk, E. ve Güleç Ö. F. (2019). "KÜMİ FRS Seti Taslağı, BOBİ FRS Seti ve Tam SetTMS/TFRS'nin Temel Konular Açısından Karşılaştırılması". *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi* 4(3), 413-30.
- Güvenme Gençoğlu, Ü. (2020). "Küçük ve Mikro İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardı Taslağı'nın BOBİ FRS ve Vergi Uygulamalarımız İle Karşılaştırılması ve Genel Değerlendirme". *Business and Economics Research Journal* 11(1), 187-99.
- Hatipoğlu, A. G. (2012). "Maddi Duran Varlıklarda Amortisman İşlemlerinin Muhasebe Standartları İle Vergi Mevzuatı Açısından İncelenmesi Ve Finansal Tablolar Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi". *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 12(24), 185-216.
- Kaval, H. (2013). "TMS 16: Maddi Duran Varlıklar Standardının VUK İle Karşılaştırılması ve TMS/TFRS'lere Uygun Mali Tablolara Dönüştürülmesi". içinde *Türkiye Muhasebe Standartları Seçilmiş Uygulama Örnekleri*. Ankara: TDV Matbaacılık.
- Kıymetli Şen, İ. (2013). "Maddi Duran Varlıklar (TMS 16) Standardının Üretim İşletmelerinde Satışların Maliyetine Etkileri". *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 3(1), 21-36.
- KÜMİ FRS 11. *Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu, Küçük ve Mikro İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardı Taslağı, "Maddi Duran Varlıklar"*.
- KÜMİ FRS 13. *Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu, Küçük ve Mikro İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardı Taslağı, "Kiralamalar"*.
- Sağlam, N., M. Yolcu, ve A. O. Eflatun. 2018. *Örneklerle UFRS Kayıtları*. Ankara: Muhasebe Kitapları İnternet Yayıncılık Eğitim A.Ş.
- Sevilengül, O. (2011). *Genel Muhasebe*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tekşen, Ö. ve Dağlı, S. Ş. (2017). "Maddi Duran Varlıkların Tekdüzen Muhasebe Sistemi ile Vergi Usul Kanunu ve TMS-16 Açısından İncelenmesi: Bir Uygulama". *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 9(20), 424-47.
- TMS 16. *Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu "TMS 16 Maddi Duran Varlıklar"*.
- Uzun, E. (2018). "VUK, TMS/TFRS ve BOBİ FRS Açısından Maddi Duran Varlıkların Karşılaştırılması". *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi* 81, 344-54.
- VUK. 1961. *Vergi Usul Kanunu*. C. 213.

PETROL FİYATLARI ve BALTIK KURU YÜK ENDEKSİNİN HİSSE SENEDİ PİYASALARI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN İNCELENMESİ: EKONOMETRİK BİR ARAŞTIRMA

Tayfun YILMAZ

Dr. Öğr. Üyesi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,
E-posta: tayfunyilmaz@mehmetakif.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7127-2017

Süleyman EMİR

Öğr. Gör., Milli Savunma Üniversitesi Kara Astsubay Meslek Yüksekokulu, İşletme Yönetimi
Bölümü,

E-posta: semir@msu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-3873-2712

Makale geliş tarihi: 11.11.2021 Makale kabul tarihi: 15.12.2021 iThenticate benzerlik oranı: % 4

Kaynak gösterimi (APA 6):

Yılmaz, T., & Emir, S. (2021). Petrol Fiyatları ve Baltık Kuru Yük Endeksinin Hisse Senedi Piyasaları Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi: Ekonometrik Bir Araştırma. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi (IJBEMP)*, 5(2), 861-876.

PETROL FİYATLARI VE BALTİK KURU YÜK ENDEKSİNİN HİSSE SENEDİ PİYASALARI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN İNCELENMESİ: EKONOMETRİK BİR ARAŞTIRMA

ÖZ

Çalışmada Baltık Kuru Yük Endeksi (BDI) ve ham petrol fiyatlarının, sermaye piyasaları üzerindeki etkisi; 09.07.2012-30.11.2021 tarihlerini kapsayan verilerle TVP-VAR modeliyle incelenmiştir. Ham petrol fiyatlarını temsilen WTI (West Texas Intermediate) vadeli sözleşme verileri, sermaye piyasalarını temsilen Morgan Stanley Capital International (MSCI) endeksleri kullanılmıştır. Morgan Stanley tarafından geliştirilen endekslerden hem gelişmiş ülkeler endeksi hem de gelişmekte olan ülkeler endeksi çalışmaya dahil edilmiştir. Çalışmanın bulguları; pandemi etkisinin zayıflamasıyla toparlanan BDI verilerinin yeni varyant haberleriyle tekrar düşüşe geçtiğini ve gelişmekte olan ülke endekslerinde pandeminin ilerleyen dönemlerinde gelişmiş ülkelere nazaran daha yüksek bir volatilitate artışına neden olduğunu göstermektedir. Ayrıca, BDI ve MSCIWO değişkenlerinin volatilitateyi yayan, MSCIEF ve WTI değişkenlerinin ise volatilitateyi alan konumda olduğu tespit edilmiştir. Son olarak yatırımcılar, incelenen değişkenlere yatırım yaparak uluslararası portföy çeşitlendirmesinin faydalarından yararlanabileceklerdir.

Anahtar Kelimeler: Ham Petrol Fiyatları, Baltık Kuru Yük Endeksi, TVP-VAR, Volatilitate Yayılımı, COVID-19

INVESTIGATION OF THE EFFECTS OF OIL PRICES AND THE BALTIC DRY LOAD INDEX ON EQUITY MARKETS: AN ECONOMETRIC RESEARCH

ABSTRACT

In the study, the effect of the Baltic Dry Index (BDI) and crude oil prices on the capital markets; The data covering the dates 09.07.2012-30.11.2021 were analysed with the TVP-VAR model. WTI (West Texas Intermediate) futures data are used to represent crude oil prices, and Morgan Stanley Capital International (MSCI) indices to represent capital markets. Among the indices developed by Morgan Stanley, both the developed countries index and the developing countries index are included in the study. Findings of the study; It shows that the BDI data, which recovered with the weakening of the pandemic effect, started to decline again with the news of new variants and caused a higher volatility increase in developing country indices in the later stages of the pandemic compared to developed countries. In addition, it has been determined that BDI and MSCIWO are variables that spread volatility, while MSCIEF and WTI are variables that take volatility. Finally, investors will be able to benefit from the benefits of international portfolio diversification by investing in the variables studied.

Keywords: Crude Oil Prices, Baltic Dry Index, TVP-VAR, Volatility Spread, COVID-19

1. GİRİŞ

Bireyler ve şirketler için gündelik ve endüstriyel ihtiyaçları karşılama noktasında petrol en önemli enerji kaynaklarından biridir. Petrolün dolaylı veya dolaysız olarak kullanılmadığı bir alan ya da faaliyet neredeyse bulunmamaktadır. Bu nedenle, petrol ve petrol ürünlerine olan talep her geçen gün artmış, artan bu talebi karşılamak için ülkelerin birbirleriyle savaşmayı dahi göze aldığı dönemler olmuştur.

Dünyada 2019 yılı itibarıyla, petrol %32'lik kullanım oranıyla en çok kullanılan enerji kaynağıdır. Petrolü sırasıyla, kömür (%26), gaz (%23), yenilenebilir kaynaklar (%10), nükleer (%5) ve geleneksel biyokütle (%4) kullanımı takip etmektedir. Ayrıca 2030 yılına kadar, yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımında bir artış yaşanacağı, ancak petrol kullanımının %30 ile hala en çok kullanılan enerji kaynağı olacağı tahmin edilmektedir (IEA, 2020: 166). Günümüzde, %30'un üzerinde bir kullanıma sahip olan petrolü, %20,3 ile en çok ABD tüketmekte olup, ABD'yi sırasıyla; %13,2 ile Çin; %4,6 ile Hindistan; %4,1 ile Japonya; %3,7 ile Rusya takip etmektedir. Bu listede Türkiye %1 tüketim oranıyla 22. sırada yer almaktadır (<https://www.worldometers.info>, Erişim Tarihi: 25.11.2021).

Günümüzde küreselleşmeyle uluslararası ticaret hız kazanmış ve petrol ürünlerine olan talep hızla artmıştır. 2020 yılında, en çok ham petrol ithal eden ülke 176,3 milyar dolar (%25,8) ile Çin'dir. Bu listede; ABD 81,6 (%12); Hindistan 64,6 (%9,5); Güney Kore 44,5 (%6,5); Japonya 43,5 (%6,4); Almanya 27,4 (%4); Hollanda 22 (3.2%); İspanya 18,2 (2.7%); Tayland 17,6 (2.6%); İtalya 16.2 (2.4%) ve İngiltere 15.6 (2.3%) milyar dolar ile Çin'den sonraki ilk on ülkeyi oluşturmaktadır (Worlds Top Exports, <https://www.worldstopexports.com>, Erişim Tarihi: 25.11.2021). Türkiye'de ise, 2020 yılında enerji ürünleri arzının %30'u, nihai enerji tüketiminin ise ortalama %35'i petrol ve petrol ürünlerinden oluşmakta olup, toplam petrol ihtiyacının %90'dan daha fazlası ithalat yoluyla karşılanmaktadır (TSKB, 2020: 23). Bu açıklamalar göz önünde bulundurulduğunda, dünyanın en büyük ekonomilerinin dahi ham petrol ithalatına olan bağımlılığı ülke ekonomileri üzerinde ciddi etkiler doğurmaktadır. Ulusal ve uluslararası ekonomilerde petrole olan bu yüksek bağımlılık sonucunda, petrol fiyatlarında dalgalanmalar yaşanmaktadır. Petrol fiyatlarında yaşanan dalgalanma ise, mal ve hizmet fiyatlarının hassas olmasına ve ülkeler arasındaki farklılıkların daha da belirginleşmesine neden olmaktadır (Husaini vd., 2019: 1000).

Son 20 yıllık süreçte, petrol fiyatlarında şiddetli dalgalanmalar yaşanmış, varil petrol fiyatları 18 ile 145 \$ arasında ciddi bir değişkenlik göstermiştir. Bu süreçte yaşanan petrol krizlerinde, batı ekonomilerinin yüksek enflasyon ve ekonomik durgunluk yaşadıkları görülmüştür (An vd., 2018: 1016). 2000'li yıllardan önce uluslararası ham petrol fiyatlarındaki dalgalanma nispeten düşük bir seviyededir. 2000'li yılların başında ham petrol fiyatlarında 11 Eylül saldırısıyla birlikte ciddi bir seviyede dalgalanma gözlenmiştir (Zhou vd., 2021: 2-3). 2007-2008 döneminde birçok Güneydoğu Asya ülkesinde, petrol fiyatlarındaki şokların enflasyondaki artışın birincil kaynaklarından olduğu düşünülmektedir (Vu ve Nakata, 2018: 2). Petrol fiyatının 97 \$'dan 39 \$'a düştüğü 2008 yılında, petroldeki dalgalanma ve gıda enflasyonun düşmesiyle hane halkının temel ihtiyaçlarına ait fiyatlarda düşüş yaşanmış, 2009 yılına gelindiğinde ise petrol fiyatlarında yaşanan yükselmeye bağlı olarak gıda fiyatlarının da istikrarlı bir şekilde artmaya başladığı görülmüştür. Birkaç yıl sonra, küresel petrol piyasası 2013 yılının ikinci çeyreğinde yine ani bir fiyat şokuyla karşı karşıya kalmış ve 2012 yılında varil başına ortalama 100 \$ olan ham petrol 28 \$'a kadar ciddi bir düşüş yaşamıştır (Ding vd., 2020: 458-459). İlerleyen süreçte, dünyanın en büyük petrol ihracatçısı olan Rusya ekonomisi, şüphesiz petrol fiyatlarındaki dalgalanmalardan önemli ölçüde etkilenmiş ve Rusya'nın döviz kurlarında da sert dalgalanmalar yaşanmıştır. Örneğin, 2014 ve 2016 yılında Rus rublesi, uluslararası petrol fiyatı düşerken ABD doları ve Euro karşısında ciddi bir seviyede değer kaybetmiştir (Volkov ve Yuhn, 2016: 18). Rusya hükümeti faiz oranlarını düşürerek ve dolar varlıklarını piyasaya satarak rublenin değer kaybını hafifletmek için çeşitli önlemler almak durumunda kalmıştır. 2020 yılının başında, Suudi Arabistan ve diğer OPEC kuruluşları ham petrol üretiminin azaltılması için Rusya ile anlaşmak istemişler ancak anlaşma sağlanamamış ve ham petrol arzındaki fazlalık, petrol fiyatlarının gerilemesine neden olmuştur. Bir süre sonra, COVID-19 salgınının küresel bir kriz haline gelmesiyle beraber arz fazlası veren petrolün satılmaması sonucunda petrol fiyatlarındaki düşüş çok ciddi boyutlara ulaşmıştır (Wang vd., 2022: 1-2; Bal ve Rath, 2015: 150-151). Bu gelişmelerin ardından, uluslararası petrol fiyatları tarihin en düşük seviyelerine ulaşmış, ayrıca küresel COVID-19 salgınından etkilenen petrol talebinin

keskin bir şekilde düşmesi (Uluslararası Enerji Kurumu raporuna göre, Nisan 2020'nin başlarında 30 milyon varilden fazla petrol talebinde düşüş yaşanmıştır) ve fazla petrolün satılmaması, petrol fiyatlarındaki düşüşü daha da hızlandırmış ve ham petrol varil başına 13,35 \$'a kadar düşmüştür.

Tarihsel olarak dalgalanmanın en üst noktalarında ise, petrol fiyatlarının artması enerji ihtiyacı yüksek olan endüstrilerin maliyetlerinin de artmasına neden olmuş (Gisser ve Goodwin, 1986: 102), artan maliyetler sonucunda üretim yavaşlamış, işsizlik artmış ve enflasyonun daha da yükselmesi olası bir hale gelmiştir. Ayrıca, petrol fiyatlarında yaşanan bir şokun döviz kuru (Bal ve Rath, 2015; Volkov ve Yuhn, 2016; Singhal vd., 2019) ve küresel finans piyasaları üzerinde de önemli bir etkisi bulunmaktadır. Uluslararası ham petrol fiyatının ABD doları cinsinden ifade ediliyor olması, farklı para birimi kullanan ülkelerin dolar kurundaki dalgalanmayı da dikkate alarak hareket etmelerini gerektirmektedir. Bu durum, ülkeleri ham petrol fiyatındaki dalgalanmanın yanında ABD doları kurundaki dalgalanmanın da etkisi altında bırakmaktadır. Petrol fiyatlarının küresel piyasalar üzerindeki etkileri dışında, uluslararası petrol fiyatlarındaki dalgalanmalar ekonomik güvenlik üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir. Bu nedenle, uluslararası petrol fiyatlarındaki dalgalanmaların makroekonomi üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu söylemek büyük ölçüde doğru olacaktır (Gong vd., 2021: 1). Özetle, ham petrol fiyatları ekonomik kriz, ham petrol arz ve talebi, hisse senetleri, OPEC davranışı, döviz kuru, askeri çatışmalar, aşırı hava koşulları, spekülasyon ticaret, psikolojik beklentiler, salgın hastalıklar ve daha pek çok faktörden etkilenmekte ve bu faktörlerden bazılarını da etkilemektedir (IMF, 2011: 101).

Küresel ticaretin %90'ı deniz taşımacılığı yoluyla okyanuslar üzerinden yapılmaktadır. Dünya ticaretinin çok yüksek bir payına sahip olan deniz taşımacılığında, %40 oranında kuru dökme yük gemisi, %38 oranında tanker ve %22 oranında konteyner kullanılmaktadır (IMO, 2018). Uluslararası ticarete deniz taşımacılığının büyük ağırlığı düşünüldüğünde, yatırımcılar için Baltık Kuru Yük Endeksi'nin önemi de ortaya çıkmaktadır. Baltık Kuru Yük Endeksi (Baltic Dry Index - BDI), 250 yıllık geçmişi olan (Lin ve Sim, 2013: 4) 600 üyeli Baltık Borsası (Sambracos ve Maniati, 2015: 7) tarafından oluşturulmuş Londra merkezli nakliye ve ticaret endeksi olup, metaller, tahıllar ve fosil yakıtlar gibi hammaddelerin deniz yoluyla nakliye maliyetlerindeki değişiklikleri ölçmek için yaygın olarak kullanılmaktadır (Ruan vd., 2016: 278). Başka bir ifadeyle BDI, uluslararası nakliye bedellerini, uluslararası denizcilik piyasasının barometresini ve uluslararası ticaret koşullarını yansıtan önde gelen endekslerden birisidir (Chen vd., 2021: 1). Bu endeksin konusu olan mallar, genellikle çok düşük düzeyde spekülasyona sahip olan ham maddeler olduğundan, bu endeksteeki değişikliklerin piyasa yatırımcılarına küresel arz ve talep hakkında fikir ve dünya iş refahındaki eğilim hakkında bilgi vereceği düşünülmektedir. Ayrıca, BDI ile uluslararası ham petrol piyasası yakından ilişkili olup, ham petrol fiyatlarındaki dalgalanmalar genellikle sevki edilen hammaddelerin nakliye maliyetlerini ve dolayısıyla BDI'nin kendisini etkilerken, uluslararası piyasalardaki BDI ve ham petrol fiyat hareketlerinin her ikisi de küresel ekonomik ve ticari koşulları etkileme potansiyeline sahiptir (Ruan vd., 2016: 278-279). Örnek verilecek olursa 2008 yılında, BDI endeksi rekor seviyeye ulaştığında denizcilik sektöründen pek çok yatırımcı çekilmiştir. Denizcilik sektöründe yaşanan bu kriz 2013 yılına kadar devam etmiş, 2013 yılında canlanmaya başlayan sektör 2014'te Ebola virüsünün Afrika'ya egemen olması ve Danimarkalı Poyan Petrol Şirketinin iflas noktasına gelmesiyle tekrardan zor günler geçirmeye başlamıştır. Bu gelişmelerden petrol arzı ciddi derecede etkilenmiş ve BDI endeksi hızla düşüş yaşamıştır. Tarihsel olarak BDI endeksinin dalgalanmasına etki eden pek çok faktör olmuştur. Bu faktörler arasında küresel GSYİH büyüme oranı, küresel demir cevheri, kömür ve tahıl taşımacılığı talebi, küresel gemi tonajı arzı, ortalama uluslararası akaryakıt fiyatı, ekonomi, iklim, savaş, doğal afetler ve beklenmedik olaylar yer almaktadır (Chen vd., 2021: 2).

Uluslararası ham petrol fiyatlarında yaşanan dalgalanma, başta enflasyon ve büyüme olmak üzere birçok makroekonomik göstereyi derinden etkilemektedir. Yüksek fiyat hareketlerinin ortaya çıkardığı volatilité, ham petrol fiyatlarındaki belirsizliği artırmakta, belirsizlik yayılımı yoluyla da diğer piyasaları etkilemektedir. Baltık Kuru Yük Endeksi nakliye maliyetleri ve emtia ticareti hacmine ilişkin iyi bir gösterge olmakla birlikte, dünya ekonomisinin gidişatıyla alakalı da önemli bilgiler vermektedir. Nakliye maliyetlerinin en önemli unsurunun petrol fiyatları olması nedeniyle BDI, WTI ile de yakın ilişki içerisindedir. Bu bilgiler ışığında, BDI ve WTI ile sermaye piyasaları arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bahsedilen değişkenlerin sermaye piyasaları üzerindeki etkilerinin tespit edilmesi

yatırımcılar, ekonomi otoriteleri ve uluslararası ticaretle ilgilenen taraflar için önem arz etmektedir. Bu amaçla, çalışmada BDI ve WTI'nın sermaye piyasaları üzerindeki etkisini ölçmek ve zamanla değişen özelliklerini analiz etmek için TVP-VAR yöntemi kullanılmıştır. Çalışma dört bölümden oluşmakta olup; birinci bölümünde çalışmanın konusuyla ilgili kavramsal çerçeveye; ikinci bölümünde literatürde yer alan benzer çalışmalara; üçüncü bölümünde çalışmada kullanılacak veri seti, metodoloji ve bulgulara; dördüncü ve son bölümünde ise çalışmanın sonuçlarına ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Petrol piyasası, denizcilik piyasası, hisse senetleri ve GSYİH'nin birbirleriyle ilişkisini inceleyen literatürde çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalar sınıflandırılarak kısaca özetlenecek olursa, petrol fiyatlarının hisse senetleri üzerindeki etkisini inceleyen; Jones ve Kaul (1996), petrol fiyatlarındaki değişimler ile toplam hisse senedi getirileri arasında istikrarlı negatif bir ilişki olduğunu; Möbert (2009), New York Ticaret Borsası'nın ham petrol fiyatları ve oynaklığı üzerinde önemli bir etkisi bulunduğunu; Chkili, Aloui ve Nguyen (2014), portföy riskini en aza indirmeye çalışan yatırımcıların portföylerine petrol ve hisse senedi varlıklarını dahil etmeleri gerektiğini; An vd., (2018) ham petrol fiyatlarındaki dalgalanmaların Çin sanayi şirketlerinin hisse senetleri üzerinde önemli bir etkisi olduğunu; Wei vd., (2019) ham petrol vadeli işlem piyasasının Çin hisse senedi piyasası üzerinde önemli etkisi ve uzun vadeli eşbütünleşme ilişkisi içerisinde bulunduğunu; Morema ve Bonga-Bonga (2020) altın ve hisse senedi piyasaları ile petrol ve hisse senedi piyasaları arasında önemli bir ilişkinin bulunduğunu; ve Inegbedion vd., (2020) ham petrol fiyatlarının hisse senedi getirileri üzerinde kısa ve uzun vadeli etkisi olduğunu tespit etmiştir. Zhu vd., (2020) ise uluslararası petrol fiyatlarındaki dalgalanmanın kısa ve orta vadede Çin'in sanayi hisse senedi endeksleri üzerinde etkisi olduğunu saptamıştır.

Petrol fiyatlarının döviz kurları üzerindeki etkisini inceleyen; Zhang vd., (2008), ABD doları döviz kurunun uluslararası ham petrol fiyatları üzerindeki etkisini piyasa işlemleri perspektifinden analiz etmiş ve iki piyasa arasında uzun vadeli önemli bir eşbütünleşme ilişkisi bulunduğunu; Zhou vd., (2021) ABD doları endeksi ile petrol fiyatları arasındaki ters ilişkinin giderek zayıfladığını; ve Wang vd., (2022) petrol fiyatlarındaki dalgalanmaların döviz kuru değişimleri üzerinde etkili olduğunu belirlemiştir.

Petrol fiyatlarının ekonomik unsurlar üzerindeki etkisini inceleyen; Cunado ve Gracia (2005), petrol fiyatının tüketici fiyat endeksi, üretici fiyat endeksi ve ithalat fiyat endeksi üzerinde etkisi bulunduğunu; Husaini vd., (2019) petrol fiyatının hem enerji sübvansiyonu hem de fiyat davranışını etkilemede önemli olduğunu; Kreiw (2020) petrol fiyatlarındaki hareketlerin kısa vadede gayri safi yurtiçi hasıla üzerinde olumlu bir etki oluşturduğunu; Cantavella (2020) petrol fiyatlarının düşmesinin, kişi başına GSYİH üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğunu; Ding vd., (2020) araştırma kapsamına aldığı tüm ülkelerde, petrol ve gıda fiyatlarının uzun vadede birlikte hareket ettiğini; Gong vd., (2021) petrol fiyatlarındaki artışın, ekonomi üzerindeki sıkıntıları da artıracığını; ve Le vd., (2021) petrol vadeli işlemlerine ilişkin spekülasyonların petrol piyasalarının çöküşünde önemli olduğunu belirlemiştir.

BDI ile ekonomik göster arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalarda ise, Ruan vd., (2016) BDI ile ham petrol fiyatları arasındaki çapraz korelasyonların önemli ölçüde çok karmaşık olduğu; Lin vd., (2019) BDI'nın dünyanın en büyük emtia ve hammadde ithalatçısı olan Çin'de meydana gelen ekonomik olaylara oldukça duyarlı olduğu; ve Chen vd., (2021) BDI'nın Çin ekonomisi üzerinde olumlu ve olumsuz etkileri bulunduğu ve BDI endeksindeki olumlu bir seyrin kısa ve orta vadede hisse senedi fiyatları üzerinde azaltıcı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Son olarak ise, Bildirici vd., (2015), BDI ile GSYİH arasında eşbütünleşme ilişkisi bulunduğunu tespit etmiştir.

Literatürde önemli görülen çalışmalar konularına göre yukarıda kısaca açıklanarak sınıflandırılmaya çalışılmıştır. Bu çalışmalara ilişkin detaylar ise Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Literatür Taraması

| YAZAR(LAR) | DEĞİŞKENLER | DÖNEM | YÖNTEM | BULGULAR |
|--|---|-------------------------|---|--|
| Cunado ve Gracia (2005) | Petrol Fiyatı, Ekonomik Aktivite, TÜFE | 01.01.1975 – 30.06.2002 | ADF, PP, GARCH, Eşbütünleşme, Granger Nedensellik | Petrol fiyat şoklarının kısa vadede etkisi sınırlı olmasına rağmen, petrol fiyatlarının hem ekonomik aktivite hem de fiyat endeksleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. |
| Zhang, Fan, Tsai ve Wei (2008) | ABD Doları, Ham Petrol Fiyatı (WTI) | 04.01.2000 – 31.05.2005 | ADF, VAR, GARCH ve Granger Nedensellik, Eşbütünleşme | ABD dolar kurunun uluslararası ham petrol piyasası üzerindeki etkisinin uzun vadede oldukça önemli ancak, kısa vadeli ve anlık etkisinin oldukça sınırlı olduğu belirlenmiştir. |
| Bildirici, Kayıkcı ve Onat (2015) | BDI, GSYİH | 01.01.1986 – 31.03.2014 | MS-AR, MS-VAR, Granger Nedensellik | BDI’da ki istikrarlı dönemlerde ekonomik büyümenin olumlu etkilendiği tespit edilmiştir. Yani, BDI ile GSYİH arasında eşbütünleşme ilişkisi bulunmaktadır. |
| Ruan, Wang, Lu ve Qin, (2016) | BDI, Ham Petrol Fiyatı (WTI), Dünya Petrol Piyasası (BRENT) | 19.10.1988 – 03.02.2015 | DCCA, MF-DCCA (Multifractal Detrended Cross Correlation Analysis) | BDI ile ham petrol fiyatları arasındaki çapraz korelasyonların önemli ölçüde çok karmaşık olduğu ve çapraz korelasyonların kısa vadede güçlü bir şekilde kalıcı olduğu, uzun vadede ise zayıf bir şekilde kalıcı olmadığı belirlenmiştir. |
| An, Sun, Gao, Han, ve Li (2018) | Dünya Petrol Piyasası (BRENT), Hisse Senedi | 02.01.1998 – 31.12.2015 | The Coarse Graining Method | Ham petrol fiyatlarındaki dalgalanmaların Çin sanayi bloğundaki şirketlerin hisse senetleri üzerinde etkisi olduğu ve petroldeki dalgalanmayla söz konusu hisse senetlerinin de fiyatlarında dalgalanma yaşandığı tespit edilmiştir. |
| Husaini, Puah ve Lean (2019) | Dünya Petrol Piyasası (BRENT), Malezya Enerji Sübvansiyonu, ÜFE, TÜFE | 1978-2015 | PP (Phillips-Perron), ARDL, VECM, DOLS | Petrol fiyatının hem enerji sübvansiyonu hem de fiyat davranışını etkilemede önemli olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, Üretici Fiyat Endeksi (ÜFE)’nin, petrol fiyatındaki değişikliklere Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE)’nden daha fazla duyarlı olduğu ifade edilmiştir. |
| Wei, Qin, Li, Zhu ve Wei (2019) | Ham Petrol Fiyatı (WTI), Hisse Senedi Fiyatı (SSEC), Dolar Kuru, Sanayi Üretimi, Toplam Dış Ticaret | 01.01.2005 – 31.12.2017 | ADF, VAR, Hatemi-J Eşbütünleşme | Ham petrol vadeli işlem piyasasının Çin hisse senedi piyasası üzerinde önemli bir etkisi ve uzun vadeli eşbütünleşme ilişkisi içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, ABD dolar kurunun, tüm finansal kriz dönemleri boyunca petrol fiyatının Çin hisse senedi piyasası üzerindeki dolaylı etkilerini aktarmada en önemli faktör olduğu belirlenmiştir. |
| Lin, Chang ve Hsiao (2019) | BDI, Hisse Senedi Piyasası (Dow Jones), ABD Doları, Emtia Vadeli İşlemler Piyasası (S&P) | 01.10.2007 – 31.10.2018 | KPSS, VAR-BEKK, GARCH-X | Hisse senedi, ABD Doları ve emtiaların uzun vadeli dönemde birbirleriyle hem oynaklık hem de getiri açısından etkileşim içerisinde oldukları ve BDI’nın dünyanın en büyük emtia ve hammadde ithalatçısı olan Çin’de meydana gelen ekonomik olaylara oldukça duyarlı olduğu saptanmıştır. |
| Inegbedion, Obadiaru ve Adeyemi (2020) | Nijerya Borsa Endeksi (NSEASI), Ham Petrol Fiyatı, Döviz Kuru, Faiz Oranı, GSYİH, Enflasyon Oranı | 1984-2019 | ADF, Johansen Eşbütünleşme, ARDL | Nijerya’da, ham petrol fiyatlarının hisse senedi getirileri üzerinde kısa ve uzun vadede, döviz kurunun ise hisse senedi getirileri üzerinde kısa vadede bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. |
| Morema ve Bonga-Bonga (2020) | Altın, Dünya Petrol Piyasası (BRENT), Hisse Senedi Fiyatı (FTSE/JSE) | 03.01.2006 – 23.04.2020 | VAR-ADCC-GARCH | Emtia piyasasından (petrol ve altın) Güney Afrika hisse senedi piyasalarına çoğunlukla tek yönlü bir oynaklık aktarımı olduğu, yani petrol fiyatları ve altın ile hisse senedi piyasaları arasında önemli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. |

*Petrol Fiyatları ve Baltık Kuru Yük Endeksinin Hisse Senedi Piyasaları Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi:
Ekonometrik Bir Araştırma*

| | | | | |
|----------------------------------|--|-------------------------------|--|---|
| Chen, Gummi, Lu ve Muazu (2020) | Ham Petrol Fiyatı (WTI), Gıda Fiyatları, Döviz Kuru, Kişi Başı GSYİH | 01.01.2000 – 31.12.2019 | ADF, DOLS, FMOLS | Yüksek gelirli ülkelerde, uzun vadede petrol ile gıda fiyatları arasında ters bir ilişki ve düşük gelirli ülkelerde dahil tüm ülkelerde ise petrol ile gıda fiyatlarının uzun vadede birlikte hareket ettiği tespit edilmiştir. |
| Kreiw (2020) | GSYİH, Petrol Fiyatı, İşsizlik Oranı, Enflasyon Oranı, İşgücü | 1991-2014 | ADF, VAR | Uzun dönemde değişkenler arasında herhangi bir ilişki bulunamamış, ancak petrol fiyatlarındaki hareketin kısa vadede gayri safi yurtiçi hasıla üzerinde olumlu bir etkisi olduğu belirlenmiştir. |
| Zhu, Song ve Streimikiene (2020) | Dünya Petrol Piyasası (BRENT), Hisse Senedi Piyasası (SSEC), | 05.01.2005 – 31.05.2020 | PP, ADF, MODWT, ARMA-EGARCH | Uluslararası petrol fiyatlarındaki dalgalanmanın kısa ve orta vadeli dönemin önünde olduğu ve dalgalanmanın Çin'in sanayi hisse senedi endeksleri üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, petrol fiyatlarındaki volatilité en çok enerji sektörünü etkilemekteyken, kısa vadede tüketim sektörünü daha fazla etkilemektedir. |
| Cantavella (2020) | Petrol Fiyatı, Kişi Başına GSYİH, Sermaye | 1945-2018 | ADF, ARDL, NARDL | Petrol fiyatlarının kişi başına reel GSYİH üzerinde anlamlı uzun vadeli bir etkisi olduğu, yani düşük petrol fiyatlarının kişi başına GSYİH'ı artırırken yüksek fiyatların ise GSYİH'ı düşürdüğü tespit edilmiştir. |
| Chen, Zhang ve Chai (2021) | Dünya Petrol Piyasası (BRENT), BDI, Çin Borsası (SSE), GSYİH | 01.01.1998 – 31.05.2020 | ADF, TVP-SV-VAR | BDI'nin Çin ekonomisi üzerinde olumlu ve olumsuz etkileri saptanmış ve BDI'nin GSYİH üzerinde orta ve uzun vadede etkisi olduğu, ayrıca BDI endeksindeki olumlu bir seyrin kısa ve orta vadede hisse senedi fiyatları üzerinde azaltıcı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. |
| Zhou, Sun, Han ve Gao (2021) | Ham Petrol Fiyatı (WTI), ABD Doları, Hisse Senedi | 07.01.2000 – 29.12.2017 | EEMD (Ensemble Empirical Mode Decomposition) | Petrol fiyatlarının dalgalandığı dönemde petrol fiyatları ile ABD doları arasında ters ilişkinin daha da belirginleştiği, petrol fiyatlarının dalgalanma düzeyi azaldığında ise ABD doları endeksi ile petrol fiyatları ve hisse senetleri ile yüksek petrol fiyatları arasındaki ters ilişkinin giderek zayıfladığı saptanmıştır. |
| Gong, Liu, Xiong ve Zhang (2021) | Ham Petrol Fiyatı, Küresel Ham Petrol Üretimi, Çin Sanayi Ekonomisi | 01.01.2001 – 01.06.2019 | Yapısal Vektör Otoregresif Modeli (SVAR) | Petrol arzı etkisinin petrol üretiminde azalmaya neden olduğu ve kısa vadede, petrol piyasasındaki petrol arzı ve özel talep şoklarının petrol fiyatlarının yükselmesine katkıda bulunduğu belirlenmiştir. Ayrıca, toplam talep şoklarının neden olduğu petrol fiyatlarındaki artışın, ekonomi üzerindeki sıkıntıları da artıracağı ifade edilmiştir. |
| Le, Le ve Le (2021) | COVID-19 Vaka ve Ölüm Sayısı, Ham Petrol Fiyatı (WTI), Hisse Senedi Fiyatı (MSCI, FTSE, S&P100 ve VIX), ABD Doları | 17.01.2020 – 14.09.2020 | PP, ARDL-VECM | ABD ekonomik politikası belirsizliği, beklenen borsa oynaklığı ve WTI ham petrol spekülasyonunun petrol fiyatlarını düşürdüğü tespit edilmiştir. Ayrıca, COVID-19 vakalarındaki artışın, ham petrol fiyatındaki düşüşe katkıda bulunduğu ve petrol vadeli işlemlerine ilişkin spekülasyonların petrol piyasalarının çöküşünde önemli olduğu belirlenmiştir. |
| Wang, Geng ve Guo (2022) | Ham Petrol Fiyatı (WTI), Döviz Kuru | 01.01.2008 – 31.03.2021 | ADF, EMD (The Empirical Mode Decomposition) | Petrol fiyatlarındaki dalgalanmaların “Kuşak ve Yol” üzerindeki ülkelerin farklı zaman ölçeklerinde döviz kuru değişimleri üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Ancak bu etkinin, petrol üreten ülkeler ile petrol üretmeyen ülkeler arasında asimetrik olduğu belirlenmiştir. |

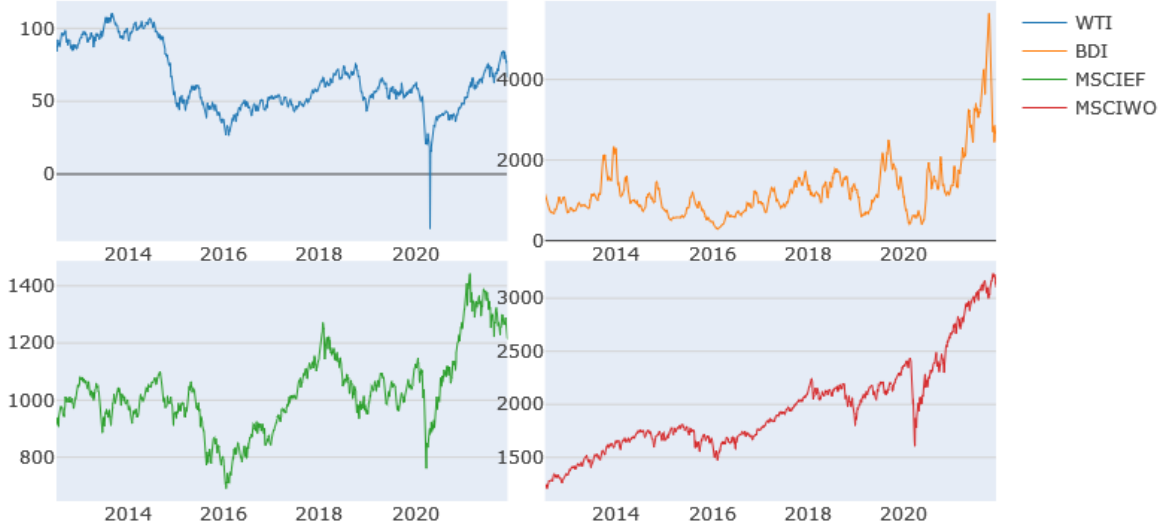
3. VERİ SETİ, METADOLOJİ ve BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde, BDI ve WTI'nın sermaye piyasaları üzerindeki etkisini ölçmek ve zamanla değişen özelliklerini analiz etmek amacıyla çalışmada kullanılan veri seti, metodoloji ve bulgulara ilişkin açıklamalar başlıklar halinde sunulmuştur.

3.1. Veri Seti

Ham petrol fiyatları ve Baltık Kuru Yük Endeksinin sermaye piyasaları üzerindeki etkisinin incelenmesi amacıyla yapılan analizlerde, ham petrol değişkeni için WTI (West Texas Intermediate) vadeli sözleşmeleri verileri kullanılmıştır. Sermaye piyasalarını temsilen ise, MSCI (Morgan Stanley Capital International) endeksleri kullanılmıştır. Ham petrol fiyatları ve BDI'nın gelişmiş ve gelişmekte olan ülke piyasalarına etkisinin ayrı ayrı incelenebilmesi için, MSCI alt endeksleri olan MSCI Gelişmekte Olan Piyasalar Endeksi (MSCIEF) ve Gelişmiş Piyasalar endeksi (MSCIWO) kullanılmıştır. Veri setleri "tr.investing.com", örneklem dönemi ise ulaşılabilen en uzun süreyi içerecek şekilde 09.07.2012-30.11.2021 tarihlerini kapsamaktadır. İncelenen değişkenler birinci fark değerleriyle analize tabi tutulmuştur. Çalışmada kullanılan değişkenlerin ham veri setlerinin grafikleri Şekil 1'de gösterilmiştir.

Şekil 1. Değişkenlere Ait Zaman Yolu Grafikleri



Değişkenlere ait zaman yolu grafikleri incelendiğinde, WTI serisinde Mayıs 2020 döneminde yaşanan COVID-19 temelli talep düşüşünün sonucu olarak vadeli sözleşmelerin eksi değere düşmesinin etkileri dikkat çekmektedir. Buna ek olarak, BDI ve MSCI endekslerinde COVID pandemisi etkisi, pandemi dönemi sonrası yaşanan canlanma ve özellikle BDI'da yeni varyantların ortaya çıkardığı endişeye bağlı düşüş gözlemlenmektedir.

Çalışmada analiz edilen serilere ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler

| | WTI | BDI | MSCIEF | MSCIWO |
|--------------------|-----------------------------|--------------------------|---------------------------|----------------------------|
| <i>Ortalama</i> | 3.696 | 1622.567 | 87.962 | 288.986 |
| <i>Varyans</i> | 6023.849 | 33476522.834 | 43992.845 | 1885596.974 |
| <i>Çarpıklık</i> | 36.294*** (0.000) | 8.539*** (0.000) | 9.445*** (0.000) | 17.847*** (0.000) |
| <i>Basıklık</i> | 1346.030*** (0.000) | 92.163*** (0.000) | 141.299*** (0.000) | 405.318*** (0.000) |
| <i>Jarque-Bera</i> | 187687784.448*** (0.000) | 907487.579*** (0.000) | 2099104.922*** (0.000) | 17100605.547*** (0.000) |
| <i>ERS</i> | -19.651*** (0.000) | -11.718*** (0.000) | -10.171*** (0.000) | -12.538*** (0.000) |
| <i>Q (10)</i> | 563.299*** (0.000) | 1178.905*** (0.000) | 789.150*** (0.000) | 1689.803*** (0.000) |
| <i>Q2 (10)</i> | 421.830*** (0.000) | 356.462*** (0.000) | 717.693*** (0.000) | 673.210*** (0.000) |

Not: Çarpıklık, Skewness; Basıklık, Kurtosis; ERS, Elliott, Rothenberg & Stock Birim Kök Testi; Q (10), 10 Geçikme (Lag) ve Q2 (10) ise Q'nun karesinin 10 Geçikme (Lag)'sini ifade etmektedir.

Veri setlerine ilişkin tanımlayıcı istatistiklerin incelenmesi sonucunda, şu sonuçlara ulaşılmıştır. Jarque-Bera testi sonuçlarından serilerin normal dağılım sergilemedikleri ve ERS birim kök testi sonuçlarından ise serilerin durağan olduğu tespit edilmiştir. Son olarak serilerin otokorelasyonlu olduğu da tanımlayıcı istatistiklerden anlaşılmaktadır.

3.2. Metodoloji

Antonakakis vd. (2019) Bayezyen Bilgi Kriterine (BIC- Bayesian Information Criterion) göre, zamanla değişen volatiliteye sahip bir TVP-VAR (1) modelinin aşağıdaki gibi yazılabileceğini ifade etmişlerdir.

$$= \Phi_t x_{t-1} + \epsilon_t \quad \epsilon_t \sim N(0, S_t) \quad (1)$$

$$vec(\Phi_t) = vec(\Phi_{t-1}) + \xi_t \quad \xi_t \sim N(0, \Xi_t) \quad (2)$$

Eşitlik (1) ve (2)'de x_t , ϵ_t ve ξ_t $N \times 1$ vektörleri ve S_t , Φ_t ve Ξ_t ise $N \times N$ boyutlu matrisi temsil etmektedir.

Zamanla değişen katsayılar ve zamanla değişen varyans-kovaryans matrisleri, Diebold ve Yılmaz'ın (2014) geliştirilmiş bağlantılılık prosedürünü tahmin etmede kullanılmaktadır. Bu prosedür aynı zamanda Koop vd. (1996) ve Pesaran ve Shin (1998)'e göre geliştirilmiş etki-tepki fonksiyonları (Generalized Impulse Response Functions - GIRF) ve geliştirilmiş öngörü hata varyans ayrıştırmasına (Generalized Forecast Error Variance Decompositions - GFEVD) dayanmaktadır. GIRF ve GFEVD hesaplaması yapmak için TVP-VAR'ı Wold teoremine dayanılarak Vektör Hareketli Ortalamaya (VMA) dönüştürülür (Antonakakis vd. 2020: 3).

GFEVD matematiksel olarak aşağıdaki eşitlikle ifade edilebilir.

$$\tilde{\phi}_{ijt}^g(J) = \frac{s_{iit}^{-1} \sum_{t=1}^{J-1} (i_t A_t S_t i_t)^2}{\sum_{j=1}^N \sum_{t=1}^{J-1} (i_j A_t S_t A_t i_j)} \quad \tilde{\phi}_{ijt}^g(J) = \frac{\tilde{\phi}_{ijt}^g(J)}{\sum_{i,j=1}^N \tilde{\phi}_{ijt}^g(J)} \quad (3)$$

$\sum_{j=1}^N \tilde{\phi}_{ijt}^g(J) = 1$ ve $\sum_{i,j=1}^N \tilde{\phi}_{ijt}^g(J) = N$ eşitlik (3)'te tüm şokların kümülatif etkisini göstermektedir.

GFEVD kullanılarak toplam bağlantılılık indeksi (TCI - Total Connectedness Index) aşağıdaki şekilde oluşturulur.

$$C_t^g(J) = \frac{\sum_{i,j=1, i \neq j}^N \tilde{\phi}_{ijt}^g(J)}{\sum_{i,j=1}^N \tilde{\phi}_{ijt}^g(J)} \quad (4)$$

TCI belirli bir varlığın gecikmeleri yoluyla kendi üzerindeki etkisi dikkate alınmadan, diğer tüm varlıklardan kendisine yönelen ortalama yayılımı göstermektedir.

Diğer değişkenlere Toplam Yönel Bağlantılılık (*Total Directional Connectedness to Others*) i değişkeninden diğer tüm j değişkenlerine yayılımı ifade etmektedir.

$$C_{i \rightarrow jt}^g(J) = \sum_{j=1, i \neq j}^N \tilde{\phi}_{jit}^g(J) \quad (5)$$

İkinci olarak ise tüm j değişkenlerinden i değişkenine yayılım hesaplanır (*Total Directional Connectedness from Others*) ve aşağıdaki şekilde tanımlanır.

$$C_{i \leftarrow jt}^g(J) = \sum_{j=1, i \neq j}^N \tilde{\phi}_{jit}^g(J) \quad (6)$$

Üçüncü adım olarak i 'den diğer değişkenlere yayılım, diğer değişkenlerden i 'ye yönelen yayılımdan çıkarılır ve "Net Toplam Yönel Bağlantılılık" (*Total Directional Connectedness to Others - Total Directional Connectedness from Others = Net Total Directional Connectedness*) a ulaşılır.

$$C_{it}^g = C_{i \rightarrow jt}^g(J) - C_{i \leftarrow jt}^g(J) \quad (7)$$

Net toplam yönel bağlantılılık, i değişkeninin mi ağı ($C_{it}^g > 0$) yoksa ağın mı i değişkenini ($C_{it}^g < 0$) etkilendiğiyle ilgili bilgi verir. Başka bir ifadeyle i değişkenin yayıcı mı yoksa alıcı mı olduğunu gösterir.

Son olarak ise net eş yönel bağlantılığı (NPDC-*Net Pairwise Directional Connectedness*) hesaplayarak iki yönlü ilişkiyi incelemek için net toplam yönel bağlantılılık parçalara ayrılır.

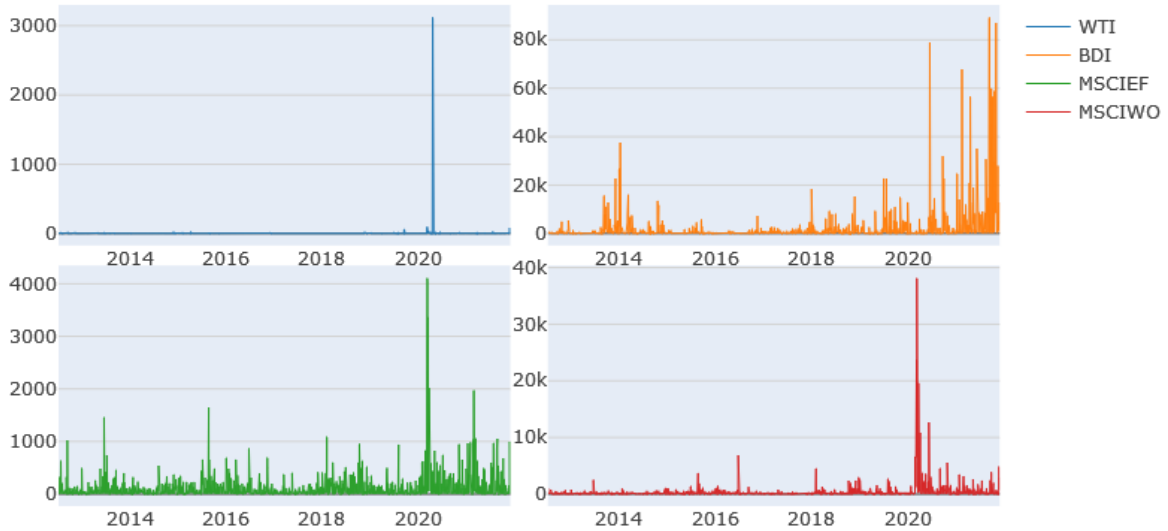
$$NPDC_{ij}(H) = \tilde{\phi}_{jit}(H) - \tilde{\phi}_{ijt}(H) \quad (8)$$

NPDC, i değişkeninin j değişkenini daha fazla mı yoksa tam tersini mi etkilediğini gösterir (Antonakakis vd., 2019: 7-9).

3.3. Bulgular

Ham petrol fiyatları, Baltık Kuru Yük Endeksi ve sermaye piyasaları ilişkilerini inceleyen çalışmada; WTI, BDI, MSCI (MSCIEF ve MSCIW) gelişmekte olan ülkeler ve gelişmiş ülkeler endekslerine ilişkin volatilitelerinin grafikleri Şekil 2'de gösterilmiştir.

Şekil 2. WTI, BDI, MSCIEF, MSCIW Volatilite Serileri



Çalışmada kullanılan değişkenlerin volatilitelerinin serileri incelendiğinde, tüm değişkenler için COVID-19 sürecinin volatilitelerde bir artışa sebep olduğu rahatlıkla görülebilmektedir. Özellikle BDI serisinde COVID-19 pandemi dönemi ve akabinde yaşanan varyantlara bağlı olarak volatilitelerde yaşanan sıçrama dikkat çekicidir. Pandemi döneminin uluslararası ticaret ve dolayısıyla dünya ekonomisine verdiği zararı göstermesi açısından son derece önemli bir bulgu tespit edilmiştir. Volatilitelerine ilişkin bir diğer önemli bulgu ise, gelişmekte olan ülke endekslerinde pandeminin ilerleyen dönemlerinde gelişmiş ülkelere nazaran daha yüksek bir volatiliteler artışının tespit edilmiş olmasıdır.

Şoklara karşı daha kırılğan bir yapıya sahip gelişmekte olan ülke piyasaları, pandeminin ilerleyen dönemlerinde, gelişmiş ülkelere nazaran daha yüksek bir volatilité sıçraması yaşamıştır. Beklenildiği üzere pandeminin olumsuz etkileri gelişmekte olan ülke piyasaları tarafından daha fazla hissedilmiştir.

İncelenen değişkenler arasında dinamik bağlantılılık ilişkisini veren dinamik toplam bağlantılılık grafiği Şekil 3'te gösterilmiştir.

Şekil 3. Dinamik Toplam Bağlantılılık



Değişkenlerin aralarındaki bağlantı ilişkisini gösteren dinamik toplam bağlantılılık grafiği, WTI, BDI ve MSCI endeksleri arasındaki dinamik bağlantı ilişkisinin 2018 yılında ve COVID-19 pandemisi etkilerinin en yoğun hissedildiği 2020 yılında çok arttığını göstermektedir. 2021 dönemi itibariyle uluslararası ticarete yaşanan yavaşlamayla birlikte değişkenler arasındaki bağlantı ilişkisi azalma göstermiştir.

Değişkenler arasındaki bağlantılılık ilişkisi ortalama dinamik bağlantılılık tablosundan da görülebilmektedir. Ortalama dinamik bağlantılılık Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Ortalama Dinamik Bağlantılılık Tablosu

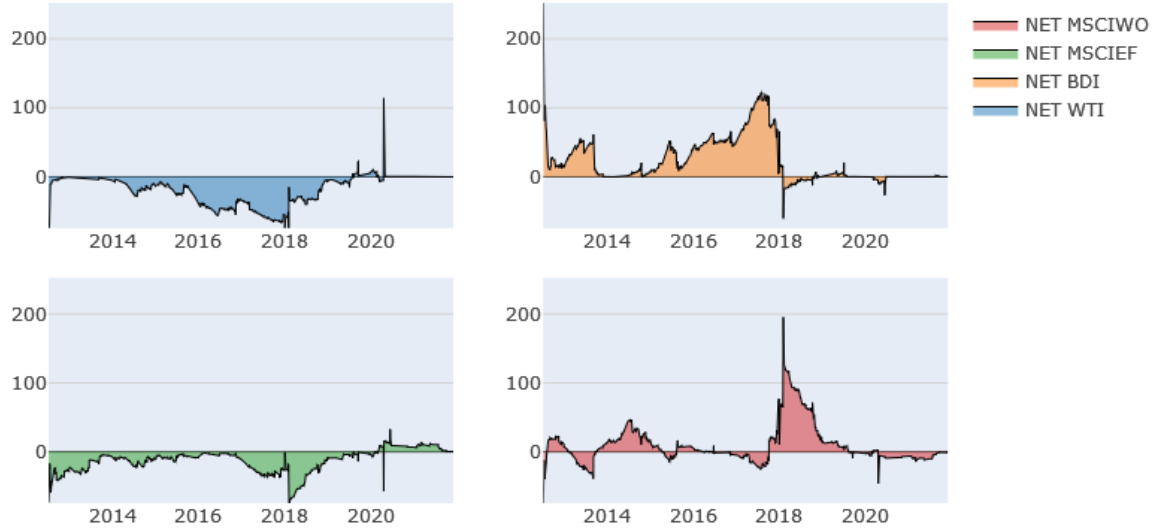
| | WTI | BDI | MSCIEF | MSCIWO | From Others |
|------------------|------------|------------|---------------|---------------|--------------------|
| WTI | 75.21 | 13.87 | 2.62 | 8.31 | 24.79 |
| BDI | 1.27 | 94.33 | 0.79 | 3.61 | 5.67 |
| MSCIEF | 2.52 | 5.26 | 66.78 | 25.43 | 33.22 |
| MSCIWO | 2.77 | 8.18 | 17.36 | 71.69 | 28.31 |
| To Others | 6.56 | 27.31 | 20.77 | 37.35 | 91.99 |
| Inc. Own | 81.77 | 121.64 | 87.55 | 109.05 | TCI |
| NET | -18.23 | 21.64 | -12.45 | 9.05 | 23.00 |
| NPDC | 3.00 | 0.00 | 2.00 | 1.00 | |

Ortalama Dinamik Bağlantılılık tablosu yardımıyla, WTI'da meydana gelen oynaklığın %75,21'inin kendisi tarafından açıklanabildiği, %24,79'unun ise diğer değişkenler tarafından açıklandığı görülmektedir. İncelenen diğer değişkenler arasında WTI oynaklığını en yüksek açıklama gücüne sahip değişkenin %13,87 ile BDI olduğu ortalama dinamik bağlantılılık tablosundan çıkarılmıştır. BDI'nın oynaklığının %94,33'ü kendisi tarafından açıklanırken, %5,67'si analiz edilen diğer değişkenler tarafından açıklanmaktadır. MSCI gelişmekte olan ülkeler endeksinin varyansında meydana gelen değişimin %66,78'i kendisi tarafından açıklanırken, %33,22'si diğer değişkenler tarafından açıklanmaktadır. MSCI gelişmekte olan ülkeler endeksinin oynaklığındaki değişimin %25,43'ünün MSCI gelişmiş ülkeler endeksi tarafından açıklanıyor olması, ortalama dinamik bağlantılılık tablosunun ortaya koyduğu bir diğer önemli sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. MSCIWO değişkenin

volatilitesinde yaşanan değişimin %71,69'u kendisi tarafından açıklanırken, %28,31'i diğer değişkenler tarafından açıklanmaktadır. MSCIWO değişkeninin volatilitesindeki değişimi açıklayan en önemli değişken MSCIEF değişkenidir. Bir başka ifadeyle MSCI endeksleri birbirlerinin oynaklıklarını etkileyen en önemli değişkenlerdir. Her bir değişkenin diğer değişkenlerdeki volatilitenin ne kadarını açıkladığı incelenirse, karşılaştığımızı şu sonuçlar çıkmaktadır. Diğer değişkenlerin volatilitesi üzerinde en yüksek açıklama gücüne sahip değişken, MSCI gelişmiş ülkeler endeksidir. MSCIWO diğer değişkenlerin varyans değişiminin %37,35'ini açıklamaktadır. MSCIWO'dan sonra diğer değişkenlerin oynaklıklarını açıklayan en önemli değişken ise, BDI'dır. BDI diğer değişkenlerin volatilitelerinin %27,31'ini açıklamaktadır. MSCIEF diğer değişkenlerin volatilitelerinin %20,77'sini açıklarken; diğer değişkenlerin volatiliteleri üzerinde en düşük açıklama gücüne sahip değişken %6,56 ile WTI değişkenidir. İncelenen değişkenlerin net volatiliteler yayan mı yoksa alan mı olduğuna ilişkin analiz sonuçları ise şu şekildedir. WTI ve MSCIEF sırasıyla %18,23 ve %12,45 ile volatiliteleri alan; BDI ve MSCIWO ise sırasıyla %21,64 ve %9,05 ile volatiliteleri yayan değişkenlerdir. En fazla volatiliteleri yayan BDI değişkenidir. Son olarak uluslararası portföy çeşitlendirmesi açısından, analiz edilen değişkenler incelendiğinde; analize tabi tutulan değişkenlerin aralarındaki toplam bağlantılığın %23 seviyesinde olmasından dolayı, BDI üzerinden yatırım yapılmasına izin veren bir finansal araçla birlikte WTI ve MSCI borsalarına yatırım yapılarak uluslararası portföy çeşitlendirmenin faydalarından yararlanılabilir.

Değişkenlerin dönemsel olarak volatiliteler yayılımlarını gösteren Net Toplam Yönelim Bağlantılılık grafiği yardımıyla incelenen örneklem döneminde her bir değişken için volatiliteler yayılımı izlenebilmektedir. Net Toplam Yönelim Bağlantılılık grafiği Şekil 4'te görülmektedir.

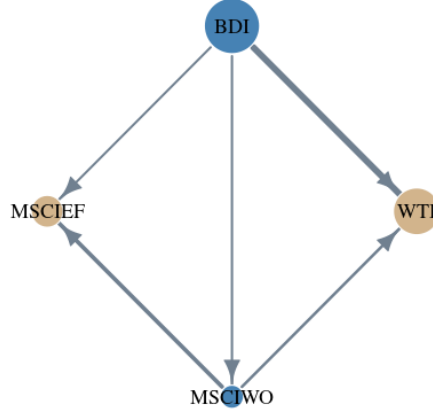
Şekil 4. Net Toplam Yönelim Bağlantılılık Grafiği



Net Toplam Yönelim Bağlantılılık grafiğinden de görülebileceği üzere, MSCIWO ve BDI net volatiliteler yayıcı, WTI ve MSCIEF ise net volatiliteler alıcı taraflardır. Ancak, MSCIWO endeksinde COVID dönemiyle birlikte bir volatiliteler alma eğilimi yaşanırken bunun tam aksine, MSCIEF değişkeninde COVID dönemiyle birlikte bir volatiliteler yayma eğilimi gözlenmektedir. En büyük volatiliteler yayıcı değişken BDI'da da, yine 2018 yılından itibaren volatiliteler alan durumuna kısa bir dönüş dönemi yaşadığı görülmektedir.

Değişkenlerin volatiliteler yayılım grafiği ile ağın genel yapısı ve yayıcı-alıcı değişkenler ayrıntılı bir şekilde incelenebilmektedir. Ağa ilişkin volatiliteler yayılım grafiği Şekil 5'te sunulmuştur.

Şekil 5. Volatilite Yayılım Grafiği



Şekil 5 Volatilite Yayılım Grafiği'nde mavi ile gösterilen değişkenler volatilitiyi yayan, sarı ile gösterilen değişkenler ise volatilitiyi alan konumundadır. Değişkenlerin simgelerinin büyüklüğü ise yayılan ya da alınan volatilitenin büyüklüğüyle ilgili fikir vermektedir. Grafikten de anlaşılacağı üzere, BDI ve MSCIWO değişkenleri volatilitiyi yayan; MSCIEF ve WTI ise volatilitiyi alan değişkenlerdir. Ağdaki en büyük volatilite yayıcısı BDI, en büyük volatilite alıcısı ise WTI değişkenidir. BDI'dan incelenen bütün değişkenlere volatilite yayılımı söz konusu iken, MSCIWO'dan ise MSCIEF ve WTI'ya bir yayılım gözlenmektedir. Özetle, BDI'da yaşanan volatilite, WTI, MSCIEF ve MSCIWO'yu doğrudan etkilemekte, dolayısıyla WTI, MSCIEF ve MSCIWO'ya yatırım yapacak tarafların karar alma noktasında BDI'daki hareketliliği takip etmeleri yararlı olacaktır. Ek olarak, MSCIEF ve WTI ile ilgilenen tarafların MSCIWO'daki gelişmeleri de takip etmeleri gerekmektedir. BDI'nın en büyük volatilite yayıcısı olduğu düşünüldüğünde, BDI'da ki istikrarlı dönemlerde ekonomik büyümenin olumlu etkileneceği söylenebilir.

4. SONUÇ

Deniz taşımacılığı fiyatları üzerinden hesaplanan bir navlun endeksi olan Baltık Kuru Yük Endeksi uluslararası talebi göstermesi, küresel ekonomi dinamikleri açısından öncü nitelikte bir gösterge olmasından dolayı araştırmacılar ve yatırımcılar tarafından dikkatle izlenen bir endekstir. Taşıma maliyetlerinin en önemli girdisinin enerji fiyatları olması sebebiyle, ham petrol fiyatlarıyla da ilişki içindedir. Söz konusu iki değişkenin sermaye piyasaları üzerindeki etkisi akademisyenlerden, yatırımcılara ve ekonomi otoritelerine kadar birçok tarafın ilgisini çekmektedir. Bu sebeple çalışmada, Baltık Kuru Yük Endeksi ve ham petrol fiyatlarının, sermaye piyasaları üzerindeki etkisi; 09.07.2012-30.11.2021 tarihlerini kapsayan verilerle TVP-VAR modeliyle incelenmiştir.

Araştırılan döneme ilişkin veri setleri incelendiğinde, WTI serisinde Mayıs 2020 döneminde yaşanan COVID-19 temelli talep düşüşünün sonucu olarak, vadeli sözleşmelerin eksi değere düşmesinin ve COVID-19 pandemisinin etkisini kaybetmesine bağlı olarak özellikle BDI'da yaşanan toparlanmanın yerini yeni varyantların ortaya çıkardığı endişeye bağlı olarak düşüşe bırakması dikkat çekmektedir. Benzer bir çalışmada da Le vd. (2021) COVID-19 vakalarındaki artışın, ham petrol fiyatındaki düşüşe katkıda bulunduğunu ve petrol vadeli işlemlerine ilişkin spekülasyonların petrol piyasalarının çöküşünde önemli olduğunu belirlemişlerdir.

Çalışmada kullanılan değişkenlerin volatilite serileri incelendiğinde ise, özellikle BDI serisinin volatilitesinde COVID-19 pandemi dönemi ve akabinde yaşanan varyantlara bağlı olarak yaşanan sıçrama dikkat çekicidir. Tespit edilen bulgu, pandemi döneminin uluslararası ticaret ve dolayısıyla dünya ekonomisine verdiği zararı göstermesi açısından son derece önemlidir. Volatilite serilerine ilişkin bir diğer önemli bulgu ise, gelişmekte olan ülke endekslerinde pandeminin ilerleyen dönemlerinde gelişmiş ülkelere nazaran daha yüksek bir volatilite artışı yaşanmış olmasıdır. Beklentilere paralel olarak, pandeminin olumsuz etkileri gelişmekte olan ülke piyasaları tarafından daha fazla hissedilmiştir. Ayrıca, incelenen değişkenler arasındaki volatilite yayılımına ilişkin şunlar söylenebilir; BDI ve MSCIWO değişkenleri volatilitiyi yayan, MSCIEF ve WTI ise volatilitiyi alan değişkenlerdir. Ağdaki en büyük volatilite yayıcısı BDI, en büyük volatilite alıcısı ise WTI değişkenidir. BDI'dan incelenen bütün değişkenlere volatilite yayılımı söz konusu iken, MSCIWO'dan ise MSCIEF ve WTI'ya bir yayılım

gözlenmektedir. Bir diğer ifadeyle incelenen değişkenler arasında volatilité yayılımı açısından en baskın değişken BDI'dır. Volatilité yayılımı üzerine yapılan bir başka çalışmada Lin vd. (2019) BDI'dan içlerinde hisse senetleri de olan değişkenlere istatistiki olarak anlamlı bir volatilité yayılımı tespit etmişlerdir. MSCIEF, WTI ve MSCIWO' yatırım yapacak tarafların BDI endeksindeki fiyat hareketlerini ve endeksin volatilitésini iyi izlemeleri yatırımlarının başarısı için önem arz edecektir. Başka bir ifadeyle söz konusu yatırımcıların, yatırım kararı verirken bakmaları gereken değişkenlerden biri BDI endeksidir. Bildirici vd. (2015) çalışmasında, BDI'da ki istikrarlı dönemlerde ekonomik büyümenin de olumlu etkileneceğini tespit etmiştir. Dolayısıyla, volatilité yayılım konusunda BDI'nın baskın değişken olması bu çalışmada elde edilen bulgular, söz konusu çalışmayı destekler niteliktedir. Benzer şekilde Chen vd. (2021), BDI endeksinin kısa ve orta vadede hisse senedi fiyatları üzerinde bir etkiye sahip olduğunu belirlemişlerdir.

Son olarak uluslararası portföy çeşitlendirmesi açısından analiz edilen değişkenler incelendiğinde şu sonuca ulaşılmaktadır; yatırımcılar, analize tabi tutulan değişkenlerin aralarındaki toplam bağlantılığın %23 seviyesinde olmasından dolayı, BDI üzerinden yatırım yapılmasına izin veren bir finansal araçla birlikte WTI ve MSCI borsalarına yatırım yapma noktasında uluslararası portföy çeşitlendirmesinin faydalarından yararlanabilirler.

KAYNAKÇA

- An, Y. - Sun, M. - Gao, C. - Han, D. - Li, X. (2018), "Analysis of the Impact of Crude Oil Price Fluctuations on China's Stock Market in Different Periods - Based on Time Series Network Model". *Physica A*, 492, 1016-1031.
- Antonakakis, N. - Chatziantoniou, I. - Gabauer, D. (2020), Refined Measures of Dynamic Connectedness Based on Time-Varying Parameter Vector Autoregressions. *Journal of Risk Financial Management*. 2020, 13 (4), 84; doi:10.3390/jrfm13040084, 3-23.
- Antonakakis, N. - Cuñado, J. - Filis, G. - Gabauer, D. - Gracia, F. P. (2019), "Oil and Asset Classes Implied Volatilities: Dynamic Connectedness and Investment Strategies" (June 17, 2019), Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3399996> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3399996> , 1-39.
- Bal, D. P. - Rath, B. N. (2015), "Nonlinear Causality Between Crude Oil Price and Exchange Rate: A Comparative Study of China and India", *Energy Economics*, Vol. 51, September 2015, 149-156.
- Bildirici, M. E. - Kayıkçı, F. - Onat, I. Ş. (2015), Baltic Dry Index as a Major Economic Policy Indicator: The Relationship with Economic Growth, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 210, 416-424.
- Cantavella, M. (2020), "Fluctuations of Oil Prices and Gross Domestic Product in Spain", *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10 (2), 57-63.
- Chen, D. - Gummi, U. M. - Lu, S. - Muazu, A. (2020), "Modelling the Impact of Oil Price Fluctuations on Food Price in High and Low-Income Oil Exporting Countries", *Agricultural Economics – Czech*, 66 (10), 458-468.
- Chen, Z. - Zhang, X. - Chai, J. (2021), "The Dynamic Impacts of the Global Shipping Market under the Background of Oil Price Fluctuations and Emergencies", *Hindawi Complexity*, Volume 2021, Article ID 8826253, <https://doi.org/10.1155/2021/8826253>, 1-13.
- Cunado, J. - Gracia, F. P. (2005), "Oil Prices, Economic Activity and Inflation: Evidence for Some Asian Countries", *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 45 (1), February 2005, 65-83.
- Diebold, F. X. - Yılmaz, K. (2014), "On the Network Topology of Variance Decompositions: Measuring the Connectedness of Financial Firms", *Journal of Econometrics*, 182 (1), 119–134.

- Gisser, M. - Goodwin, T. H. (1986), "Crude Oil and the Macroeconomy: Tests of Some Popular Notions: Note", *Journal of Money, Credit and Banking*, 18 (1), 95-103.
- Gong, X. L. - Liu, J.M. - Xiong, X., - Zhang, W. (2021), "The Dynamic Effects of International Oil Price Shocks on Economic Fluctuation", *Resources Policy*, Vol. 74, December 2021, 102304, 1-9.
- Oil Consumption by Country (2021), <https://www.worldometers.info/oil/oil-consumption-by-country/> (Erişim Tarihi: 25.11.2021).
- Husaini, D. H. - Puah, C. H. - Lean, H. H. (2019), "Energy Subsidy and Oil Price Fluctuation and Price Behavior in Malaysia:A Time Series Analysis", *Energy*, Vol. 171 (2019), 1000-1008.
- IEA. (2020), *World Energy Outlook 2020*. International Energy Agency.
- IMO. (2018), *International Maritime Organization. Overview of IMO Profile*.
- Inegbedion, H. - Obadiaru, E. - Adeyemi, O. (2020), "Stock Prices Reaction to Oil Price Fluctuations: Empirical Evidence from Nigeria", *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10 (5), 142-149.
- International Energy Agency (IEA). (2020), *The IEA Oil Market Report (OMR) - April 2020*. <https://www.iea.org/reports/oil-market-report-april-2020>.
- International Monetary Fund (IMF). (2011). *World Economic Outlook, April 2011*. Washington, D.C.: International Monetary Fund, Publication Services.
- Jones, C. M. - Kaul, G. (1996), *Oil and the Stock Markets*, *The Journal of Finance*, 51 (2), 463-491.
- Koop, G. - Pesaran, M. H. - Potter, S. M. (1996), "Impulse Response Analysis In Nonlinear Multivariate Models", *Journal of Econometrics* 74 (1), 119-147.
- Kreiw, R. (2020), "The Influence of the Oil Price Fluctuation on the Macroeconomics Activities: The Case Study of Libya", *International Journal*, 41 (1), 93-98.
- Le, T. H. - Le, A. T. - Le, H. C. (2021), "The Historic Oil Price Fluctuation during the COVID-19 Pandemic: What are the Causes?", *Research in International Business and Finance*, Vol. 58, 101489, 1-18.
- Lin, A. J. - Chang, H. Y. - Hsiao, J. L. (2019), "Does the Baltic Dry Index Drive Volatility Spillovers in the Commodities, Currency or Stock Markets?", *Transportation Research Part E*, Vol. 127, 265-283.
- Lin, F. - Sim, N. C. (2013), "Trade, Income and the Baltic Dry Index", *European Economic Review*, Vol. 59, April 2013, 1-18.
- Morema, K. - Bonga-Bonga, L. (2020), "The Impact of Oil and Gold Price Fluctuations on the South African Equity Market: Volatility Spillovers and Financial Policy Implications", *Resources Policy*, Vol. 68 (2020) 101740, 1-10.
- Möbert, J. (2009), "Do Speculators Drive Crude Oil Prices? Dispersion in Beliefs as a Price Determinant", *Research Notes*, No. 32e, 1-12.
- Pesaran, H. H. - Shin, Y. (1998), "Generalized Impulse Response Analysis in Linear Multivariate Models", *Economics Letters* 58 (1), 17-29.
- Ruan, Q. - Wang, Y. - Lu, X. - Qin, J. (2016), "Cross-Correlations between Baltic Dry Index and Crude Oil Prices", *Physica A*, 453, 1 July 2016, 278-289.
- Sambracos, E. - Maniati, M. (2015), "Analysis of Financial Crisis Results on Dry Bulk Market & Financing", *Munich Personal RePEc Archive*, Paper No. 68601, 1-11.
- TSKB. (2020). *Enerji Görünümü 2020*. TSKB.
- Volkov, N. I. - Yuhn, K. H. (2016), "Oil Price Shocks and Exchange Rate Movements", *Global Finance Journal*, Vol. 31, November 2016, 18-30.

- Vu, T. K. - Nakata, H. (2018), "Oil Price Fluctuations and the Small Open Economies of Southeast Asia: An Analysis Using Vector Autoregression with Block Exogeneity", *Journal of Asian Economics*, Vol. 54 (2018), 1-21.
- Wang, Y. - Geng, X. - Guo, K. (2022), "The Influence of International Oil Price Fluctuation on the Exchange Rate of Countries Along the "Belt and Road"", *North American Journal of Economics and Finance*, 59 January 2022, 101588, 1-16.
- Wei, Y. - Qin, S. - Li, X. - Zhu, S. - Wei, G. (2019), "Oil Price Fluctuation, Stock Market and Macroeconomic Fundamentals: Evidence from China Before and After the Financial Crisis", *Finance Research Letters*, Vol. 30, September 2019, 23-29.
- Worlds Top Exports, <https://www.worldstopexports.com/crude-oil-imports-by-country/> (Erişim Tarihi: 25.11.2021)
- Zhang, Y.-J. - Fan, Y. - Tsai, H. T. - Wei, Y.M. (2008), "Spillover Effect of US Dollar Exchange Rate on Oil Prices", *Journal of Policy Modeling*, 30 (6), November–December 2008, 973-991.
- Zhou, J. - Sun, M. - Han, D. - Gao, C. (2021), "Analysis of Oil Price Fluctuation under the Influence of Crude Oil Stocks and US Dollar Index - Based on Time Series Network Model", *Physica A: Statistical Mechanics and its Applications*, Vol. 582, 15 November 2021, 126218, 1-18.
- Zhu, J. - Song, Q. - Streimikiene, D. (2020), "Multi-Time Scale Spillover Effect of International Oil Price Fluctuation on China's Stock Markets", *Energies*, 13 (18), 4641, <https://doi.org/10.3390/en13184641>, 1-29.

COVID-19 SALGINININ YOLCU TAŞIMACILIĞI SEKTÖRLERİNİN FİNANSAL PERFORMANSINA OLAN ETKİSİNİN İNCELENMESİ

İncilay ERDURU

Doç. Dr., Uşak Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Muhasebe ve Finans Yönetimi Bölümü

E-posta: incilay.erduru@usak.edu.tr ORCID: 0000-0002-7763-3397

Makale geliş tarihi: 13.11.2021 Makale kabul tarihi: 15.12.2021 iThenticate benzerlik oranı: % 9

Kaynak gösterimi (APA 6):

Erduru, İ. (2021). Covid-19 Salgınının Yolcu Taşımacılığı Sektörlerinin Finansal Performansına Olan Etkisinin İncelenmesi. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi (IJBEMP)*, 5(2), 877-891.

COVID-19 SALGINININ YOLCU TAŞIMACILIĞI SEKTÖRLERİNİN FİNANSAL PERFORMANSINA OLAN ETKİSİNİN İNCELENMESİ

ÖZ

Bu çalışmanın amacı kara, deniz ve havayolu ile yolcu taşımacılığı faaliyeti gerçekleştiren işletmelerin aktif ve özsermaye karlılıklarının, Covid-19 salgın sürecinde alınan önlemlerden nasıl etkilendiğinin tespit edilmesidir. Çalışmanın amacı doğrultusunda kara, deniz ve havayolu ile yolcu taşıma faaliyeti gerçekleştiren işletmelerin bilanço ve gelir tablosu, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası (TCMB) tarafından yayınlanan sektör bilançolarından elde edilmiştir. Söz konusu sektörlerle ilişkin finansal veriler, DuPont Analizi yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir.

Analiz sonucuna göre; Covid-19 salgın döneminde alınan önlemlerden, her üç sektörün de hem aktif hem de özsermaye karlılığı anlamında olumsuz etkilendikleri (zarar ettikleri) ortaya konmuştur. Ayrıca 2020 yılında varlıkları ve yatırımları üzerinden en fazla zararı havayolu yolcu taşımacılığı sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin; en az zararı ise denizyolu yolcu taşımacılığı sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin ettikleri tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Aktif Karlılığı, Özsermaye Karlılığı, Yolcu Taşımacılığı Sektörü, DuPont Analizi Yöntemi.

JEL Kodları: M40, M41, M49

THE INVESTIGATION OF THE EFFECT OF THE COVID-19 PANDEMIC ON THE FINANCIAL PERFORMANCE OF THE PASSENGER TRANSPORTATION SECTORS

ABSTRACT

The aim of this study is to determine how the active and equity (investment) profitability of enterprises that carry out passenger transportation activities by land, sea and air are affected by the measures taken during the Covid-19 Pandemic process. For the purpose of the study, the balance sheet and income statement of the enterprises that carry out passenger transportation activities by land, sea and air were obtained from the sector balance sheets published by the Central Bank of the Republic of Turkey (CBRT). Financial data related to these sectors were analyzed using the DuPont Analysis method.

According to the analysis result; It has been revealed that the measures taken during the Covid-19 Pandemic period were adversely affected (damaged) in all three sectors in terms of both active and investment profitability. In addition, the companies operating in the airline passenger transportation sector will suffer the most from their assets and investments in 2020; It has been determined that the least damage is caused by the enterprises operating in the maritime passenger transportation sector.

Key Words: Asset Profitability, Return on Equity, Passenger Transportation Sector, DuPont Analysis Method.

Jel Codes: M40, M41, M49

1. GİRİŞ

Çin Halk Cumhuriyeti'nin Wuhan şehrindeki Huanan Deniz Ürünleri Pazarı'nda ilk kez görülen ve 2019-nCoV ile SARS-CoV-2 gibi adlarla anılan ve 1 Aralık 2019'da ilk kez insan üzerinde teşhis edilmesi ile Covid-19 olarak yeniden adlandırılan koronavirüs, başta Çin'in Wuhan ve Hubei şehirlerinde olmak üzere zamanla tüm dünyaya yayılmış ve insanlığı etkisi altına almıştır (Er, 2021: 23). Dünya Sağlık Örgütü ise yeni tip koronavirüsün yayılma hızı, belirtileri, bulaşıcılığı, vaka sayıları ve ölüm oranları ile ilgili verilerden yola çıkarak, 30 Ocak 2020 tarihinde uluslararası kamu sağlığı acil durumu, 11 Mart 2020 tarihinde ise Covid-19'u evrensel salgın hastalık (pandemi) olarak kabul etmiştir (Akca, 2020: 46).

Covid-19'un salgın hastalık olarak kabul edilmesinden sonra, Dünya Sağlık Örgütü ile ülkelerin kendi sağlık kurumları içerisinde oluşturmuş oldukları bilim kurulları, koronavirüsün insandan insana solunum yolu ve fiziksel temas ile bulaştığı ve özellikle kapalı ortamlarda virüsün daha hızlı yayıldığı tespit etmişlerdir. Dünya Sağlık Örgütü ve bilim kurullarının koronavirüsün yapısı, bulaşıcılığı ve alınacak tedbirler noktasında yapmış oldukları açıklamalar doğrultusunda, ülkelerin kamu otoriteleri toplum sağlığı ve kamu düzenini korumak için çeşitli kısıtlamalara gitmiştir.

Tüm Dünya'da olduğu gibi ülkemizde de koronavirüsün yayılımını azaltmak için başta sokağa çıkma kısıtlamaları olmak üzere, insanların toplu olarak bir araya geldiği alışveriş merkezleri ile sosyal mekanlar kapatılmış, yüzyüze eğitime ara verilerek online eğitime geçilmiş, özellikle vakanın yoğun olduğu ülkelere hayvan ithalatına sınırlamalar getirilmiş ve Çin başta olmak üzere İran, İtalya, İngiltere, Amerika Birleşik Devletleri ile Brezilya gibi pek çok ülke ile olan kara, hava ve demiryolu ulaşımı durdurulmuş ve/veya sınırlamalar getirilmiştir. Söz konusu getirilen sınırlamalar, ulaşım ve turizm sektörü başta olmak üzere fuarcılık, eğlence, gıda, kafeterya, yemek dağıtım, spor, eğitim, finans gibi pek çok sektörü finansal olarak derinden etkilemiştir.

Bu çalışmada, Covid-19 salgın döneminde getirilen kısıtlamalardan Türkiye'de kara, deniz ve havayolu ile yolcu taşımacılığı faaliyetini gerçekleştiren işletmelerin finansal açıdan nasıl etkilendikleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda ilk önce işletmelerin finansal performanslarının analiz edilmesinde kullanılan DuPont Analizi yöntemi hakkında teorik bilgilere, daha sonra ilgili yutici ve yutdışı yazın taramasına, son bölümde ise analiz sonuçlarına ve değerlendirilmesine yer verilmiştir.

2. DUPONT ANALİZİNE İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

DuPont Analizi ABD'de barut sanayiciliği alanında faaliyet gösteren ve 20. yüzyılın başlarına kadar büyük bir kimya sanayisinin kurulmasını sağlayan bir aile grup işletmesi tarafından geliştirilmiş bir finansal analiz yöntemidir. DuPont işletmesi 1920'lerde General Motors'un hisselerini alması ile birlikte bu hisselerin karlılıklarını değerlendirmek ve kendi grup işletmelerinin performansını ölçebilmek için finansal yöntem arayışına girmiş ve yapılan araştırmalar sonucu işletme ile aynı adı taşıyan DuPont Analizi'ni geliştirmişlerdir (Erduru, 2018: 305).

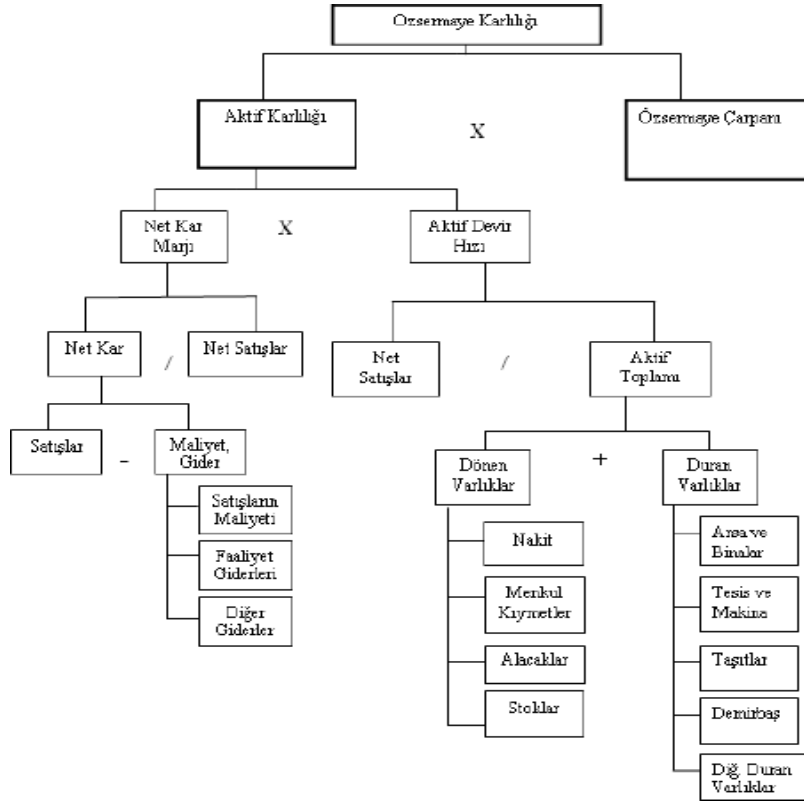
Literatürde "Return On Equity (ROE)" olarak da ifade edilen DuPont Analizi, işletmelerin yatırım karlılığı ile finansal performansını analiz etme ve değerlendirmede kullanılan en temel finansal analiz yöntemlerinden biridir. Söz konusu yöntem işletmelerin özsermaye karlılığının yanı sıra finansal performansını en fazla ya da en az etkileyen faktörlerin neler olduğunun tespit edilmesinde, işletmelerin stratejik planları doğrultusunda uyguladıkları yönetim politikalarının isabetliliğine ilişkin değerlendirmelerde, üst yönetim tarafından departmanların ve departman yöneticilerinin, çalışanlarının denetlenmesinde ve performans değerlendirmelerinde (başarılı olmaları durumunda ödüllendirilmelerine, başarısızlık durumunda gereken önlemlerin alınması konularında) işletmelere önemli katkılar sağlamaktadır (Ardıç, 2019: 356). Ayrıca Dupont Analizi ile işletmelerin varlık yapısı, bu varlıkların finansmanında kullanılan yabancı kaynak/öz kaynak oranı, varlıklarını finanse etmede dengeli bir finansman politikası izleyip izlemediği, varlıklarını (aktiflerini) satışa dönüştürebilme derecesi, satışları üzerinden ne kadar kar sağlandığı ya da zarar ettiği, kar ya da zarar oluşumuna etki eden gelir ve gider kalemlerinin ayrıntılı analizi gibi işletmelerin finansal durumu (etkinliğine) ve performansına (karlılığına) yönelik ayrıntılı bilgileri de elde etmek mümkündür.

DuPont Analizi ile işletmelerin yatırım karlılığı/performansını analiz etme ve yukarıda açıklanan değerlendirmeleri yapabilmek için net kar marjı, aktif devir hızı ve özsermaye çarpanı

(finansal kaldıraç) oranları kullanılmaktadır (Herciu, Ogrea ve Belascu, 2011: 45). İşletmelerin bilanço ve gelir tablosundan elde ettikleri veriler ile hesapladıkları net kar marjı, aktif devir hızı ve özsermaye çarpanı değerlerinin birlikte kullanılması ile yatırım karlılıkları hesaplandığı için bu yöntem, literatürde “Birleşik Oranlar Analizi” olarak da yer almaktadır.

İşletmeler yatırımları üzerinden elde ettikleri getiriye bir başka ifadeyle özsermaye karlılığını DuPont Analizi (Birleşik Oranlar Analizi) yöntemini kullanarak Şekil 1’de gösterildiği gibi hesaplayabilmektedirler.

Şekil 1. Özsermaye Karlılığının Hesaplanmasına İlişkin DuPont Analizi



Kaynak: Çabuk ve Lazol, 2011: 233

Şekil 1 incelendiğinde, işletmelerin özsermaye karlılığını hesaplayabilmek için ilk aşamada aktif karlılığı ve özsermaye çarpanını (öz kaynak çarpanı) hesaplamaları gerektiği görülmektedir. Uluslararası finans literatüründe “Return On Assets/ROA” olarak ifade edilen Aktif Karlılığı, işletmelerin aktiflerini ne derece karlı kullandıklarını gösteren bir oran olup aşağıdaki gibi hesaplanmaktadır (Aydın, Başar ve Çoşkun, 2010: 129):

$$\text{Aktif (Varlık) Kârlılık Oranı (ROA)} = \text{Net Kâr Marjı} \times \text{Aktif Devir Hızı}$$

Aktif karlılığına ilişkin yukarıda ifade edilen formül incelendiğinde, işletmelerin ROA değerini arttırabilmesi için net kar marjını ya da aktif devir hızını veya her ikisini birden arttırması gerektiği açıkça görülmektedir. İşletmeler net kar marjını, arttırabilmek için satışları mümkün olduğunca arttıracak, maliyet ve giderleri ise azaltacak girişimlerde bulunmaları gerekmektedir. İşletmelerin net satışlarını arttırabilmesi için yapabileceği en önemli faaliyetlerden biri, hedef pazara yönelik doğru ürün karması ve fiyatlandırmanın yapılması ve ürünlere ilişkin iade/iskontoların minimum seviyede tutulmasıdır. Aktif devir hızının artırılmasına yönelik ise net satışların aktif toplamından daha fazla oranda artması veya daha düşük oranda azalması gerekmektedir. Bir başka ifadeyle yapılan aktif yatırımının dönen ve duran varlıklar yönüyle dengelenmesi ve atıl varlık bulunmaması gerekmektedir (Çabuk ve Lazol, 2011:234).

İşletmelerin özsermaye karlılığını hesaplamada yukarıda da açıklandığı gibi aktif karlılığı ile birlikte özsermaye çarpanını da hesaplaması gerekmektedir. Özsermaye çarpanı, işletmenin kaynak (varlık) toplamının özsermaye tutarına bölünmesi ile hesaplanmakta olup işletmelerin varlık

finansmanında yabancı kaynak/öz kaynak bakımından dengeli bir finansman politikası izleyip izlemediği hakkında önemli bilgiler sunmaktadır. İşletmeler özsermaye çarpanı değerini belirli bir seviyeye kadar arttırarak, yatırım karlılıklarını arttırabilmekte ve kaldıraç olumlu etkisinden yararlanabilmektedirler. Ancak işletmelerin kaldıraç etkisinden sınırsız bir şekilde yararlanması mümkün değildir. Bir başka ifadeyle işletmelerin varlık finansmanında, yabancı kaynak-öz kaynak dengesi gözetmeden ağırlıklı olarak yabancı kaynakla finanse edilmesi, en uygun sınırın üzerine çıkılmasına neden olmakta ve işletmenin finansman riskini arttırmaktadır. Bu durum işletmelerin yüksek faiz yükü altına girmesine ve kredilerin anapara ile faiz ödemeleri konusunda güçlük yaşamasına neden olabilmektedir (Erbuğa, 2014: 164).

3. LİTERATÜR TARAMASI

İşletmelerin finansal yapısı ve performanslarının değerlendirilmesi ile ilgili çeşitli sektörler üzerinde yapılmış yurt içi ve yurt dışı literatürde birçok çalışma bulunmaktadır. Taşımacılık sektörü özelinde faaliyet gösteren işletmelerin finansal performanslarının analiz edilmesi ve değerlendirilmesine yönelik literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde, çalışmaların özellikle havayolu taşımacılığı sektörü üzerinde yoğunlaştığı, karayolu ve denizyolu alanında daha sınırlı çalışmaların yapıldığı görülmüştür.

Feng ve Wang (2000), Chang, Cheng ve Wang (2003), Akkaya (2004), Akcanlı, Soba ve Kestane (2013), Öncü, vd.(2013), Ömürbek ve Kınay (2013), Teker, Teker ve Güner (2016), Dalak vd (2018), Kızıl ve Aslan (2019), Köse (2021), havayolu işletmelerinin finansal tablo verilerinden yararlanarak likidite, kaldıraç, etkinlik ve karlılık oranlarını hesaplamışlardır. Daha sonra işletmelere ait hesaplanan oranlar, TOPSİS ve Gri İlişkisel Analiz gibi yöntemler kullanılarak analiz edilmiş ve havayolu işletmelerinin finansal performansları ve performans başarı sıralamaları tespit edilmiştir. Feng ve Wang (2001), Kabasakal ve Solak (2010), Başdeğirmen ve Tunca (2017) karayolu işletmelerinin finansal performansını oran analizi ve Gri İlişkisel Analiz yöntemlerini kullanarak; Korkmaz ve Uygurtürk (2010) ise ABD’de denizyolu taşımacılığı gerçekleştiren işletmelerin finansal performansını TOPSİS yöntemi kullanarak analiz etmişler ve bu sektörde faaliyet gösteren işletmeleri performanslarına göre sıralamışlardır.

Literatürde yer alan yukarıdaki çalışmalarda hava, deniz ve kara taşımacılığı faaliyetinde bulunan işletmelerin finansal performanslarının hesaplanmasında genellikle çok kriterli karar verme tekniklerinden biri olan TOPSİS yöntemi kullanılmıştır. Şenkayas ve Kaderli (2009), yapmış olduğu çalışmada lojistik sektöründe faaliyet gösteren küçük, orta ve büyük ölçekteki işletmelerin özsermaye verimliliklerini, DuPont Analizi yöntemi ile analiz etmişlerdir. Yazarlar çalışmaları sonucunda büyüklüklerine göre işletmelerin verimlilik düzeylerini, verimliliklerindeki değişimleri ve bunları etkileyen faktörlerin neler olduğunu ayrıntılı şekilde açıklamışlardır. Lojistik sektörünün finansal performansını tespit etmeye yönelik Deran ve Erduru (2018)’nin yapmış oldukları çalışmada ise Türkiye’de kara ve denizyolu yük taşımacılığı sektörlerinin 2013 -2015 yılları finansal performanslarının oran analizi yöntemi kullanılarak tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda denizyolu yük taşımacılığı sektörünün likidite ve finansal yapısının, karayolu yük taşımacılığı sektörüne göre daha güçlü olduğu buna karşılık kârlılıklarının daha düşük ve varlıklarını daha az etkinlikle kullanabildikleri tespit edilmiştir.

Bu çalışmanın amacı kapsamında bulunan Covid-19 salgınının işletmelerin/ sektörlerin finansal performanslarına olan etkisinin değerlendirilmesi noktasında literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde, çeşitli sektörler üzerinde farklı analiz yöntemleri kullanılarak finansal performans analizlerinin yapıldığı görülmüştür.

Akça (2020), Covid-19’un Türkiye’nin havacılık sektörü üzerindeki etkisini incelemiş olup çalışma sonucunda hava taşımacılığına getirilen kısıtlamalar ve sonrasında durdurulan uçuşlar nedeniyle havacılık sektörü gelirlerinin önemli ölçüde düştüğünü tespit etmiştir. Göker vd. (2020), Covid-19 salgınının BIST sektör endeksi getirileri üzerindeki olası etkisini değerlendirmek amacıyla yapmış oldukları çalışmalarında, salgından en fazla olumsuz etkilenen sektörlerin turizm, taşımacılık ve spor sektörleri olduğunu ortaya koymuşlardır. Öztürk vd. (2020)’de, Göker vd.(2020) ile benzer bir kapsamda gerçekleştirmiş olduğu çalışmada, Covid-19 salgınının BIST sektörlerinden en fazla makine, metal ürünleri, sigortacılık, bankacılık, spor, ulaşım ve turizm sektörlerini etkilediğini, en az

ise toptan, perakende ticaret, gayrimenkul yatırım, gıda ve içecek sektörlerini etkilediğini tespit etmişlerdir. Bahar ve Çelik (2020), Çıtak ve Çalış (2020) ise OECD, TUİK, TÜRSAB (Türkiye Seyahat Acentaları Birliği) gibi kuruluşlardan aldığı veriler ile salgının turizm sektörü üzerine olan etkilerini tespit etmeye çalışmışlardır. Söz konusu çalışmalarda salgın döneminin turizm sektörünü olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Kehribar vd (2021) BİST hizmet sektöründe yer alan işletmelerin Covid-19 öncesi ve sonrası finansal performanslarını EDAS yöntemi ile analiz etmiş, analiz sonucunda salgın öncesi ve sonrası en iyi ve en kötü performansa sahip olan işletmeleri tespit etmişlerdir. Öner ve Kilkil (2021), Türkiye’de sekiz sektörden 39 firma ile gerçekleştirdiği analizde, Covid 19 salgınından en fazla olumsuz etkilenen sektörün inşaat ve turizm sektörü olduğunu ortaya koymuştur. Ramelli ve Wagner (2020) ise Türkiye’de gerçekleştirilen yukarıdaki çalışmaların aksine Covid-19 salgınının Çin’de ve ABD’de hangi sektörleri olumsuz etkilediği üzerine araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda Çin’de sigorta, finans, enerji ve ulaşım sektörlerinin salgından en olumsuz etkilenen sektörler olduğunu; ABD’de ise yine enerji, ulaşım ve otomotiv sektörlerinin salgından en olumsuz etkilenen sektörler olduğunu ortaya koymuşlardır. Kiracı ve Asker (2021), Covid 19 salgınının havayolu işletmelerinin finansal performansı üzerindeki etkisini EDAS ve Trend Analizi yöntemlerini kullanarak tespit etmeye çalışmışlardır. Analiz sonucunda Covid-19 salgınının havayolu işletmelerinin finansal performansı üzerinde etkili olduğu ve aynı zamanda bazı havayolu işletmelerinin Covid-19 sürecinde daha etkin ve verimli performans gösterdikleri tespit edilmiştir.

Literatür taraması kapsamında yukarıda yer alan çalışmalar incelendiğinde, çalışmaların genellikle Covid-19 salgın döneminde alınan önlemlerden hangi sektörlerin olumlu ya da olumsuz etkilendiğini tespit etmek amacıyla gerçekleştirildiği görülmüştür. Bu kapsamda kara, deniz ve havayolu yolcu taşımacılığı alanında faaliyet gösteren işletmelerin finansal performansının DuPont analizi yöntemi ile analiz edilmesi ve finansal performanslarının Covid 19 salgın öncesi ve sonrası sektörler bazında karşılaştırılması ile ilgili literatürde bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle söz konusu çalışma kavramsal anlamda lojistik ve finans yazınına, uygulama anlamında ise bu alanda faaliyet gösteren işletme temsilcilerine önemli katkılar sağlayacağı beklenmektedir.

4. COVID-19 SALGINININ YOLCU TAŞIMACILIĞI SEKTÖRLERİNİN FİNANSAL PERFORMANSINA OLAN ETKİSİNİN DUPONT ANALİZİ YÖNTEMİYLE İNCELENMESİ

4.1. Çalışmanın Amacı, Kapsamı ve Veri Toplama Yöntemi ile Sınırlılıkları

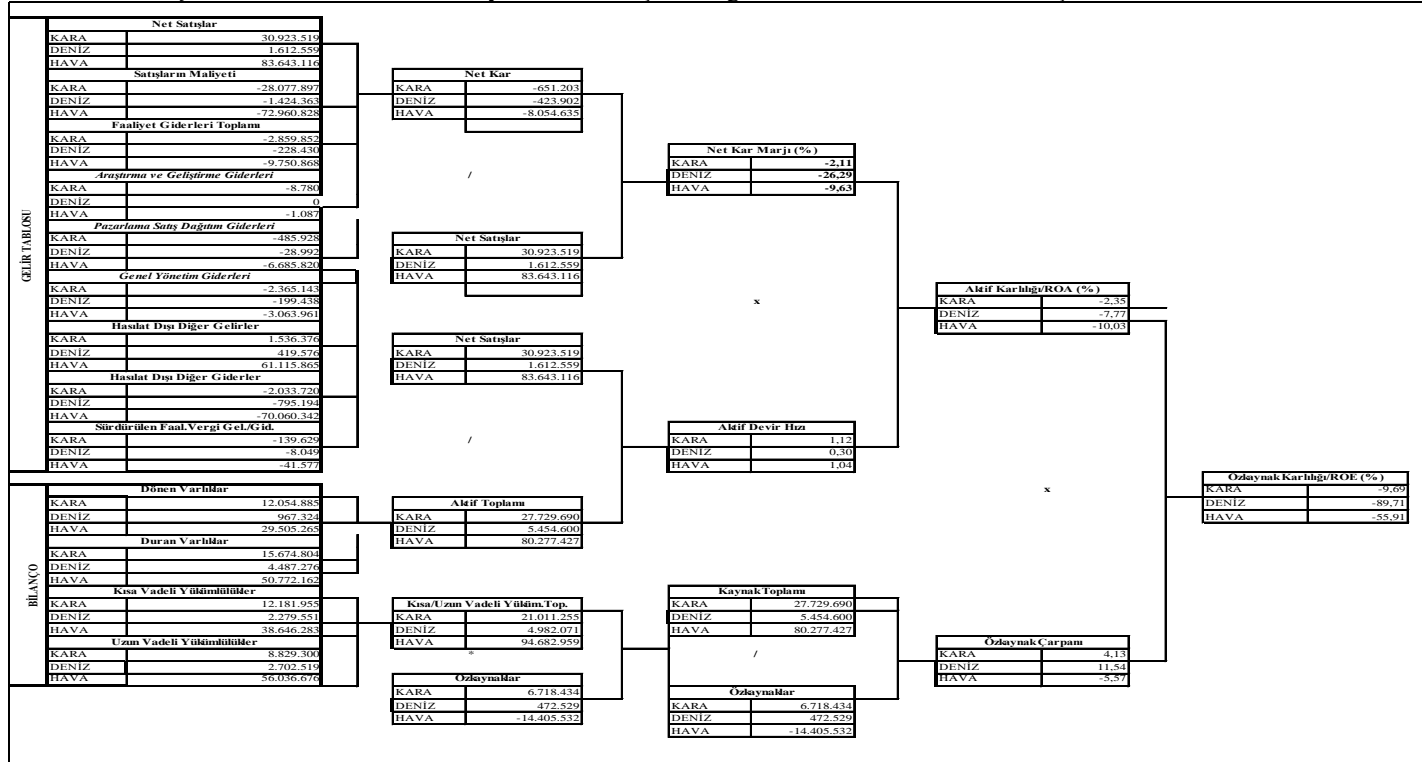
Bu çalışmanın amacı kara, deniz ve havayolu ile yolcu taşımacılığı faaliyeti gerçekleştiren işletmelerin aktif ve özsermaye karlılıklarının, Covid-19 salgın sürecinde alınan önlemlerden nasıl etkilendiğinin tespit edilmesidir. Çalışmanın amacı doğrultusunda TCMB tarafından yayınlanan H.Ulaştırma ve Depolama kodlu ana sektörü kapsamındaki sektör bilançoları incelenmiş ve H.493. Kara Taşımacılığı ile Yapılan Diğer Yolcu Taşımacılığı, H.501. Deniz ve Kıyı Sularında Yolcu Taşımacılığı ile H.511. Havayolu ile Yolcu Taşımacılığı alt sektörlerinde faaliyet gösteren işletmelerin, finansal performanslarının söz konusu yıllar itibariyle incelenmesine karar verilmiştir. Aynı ana sektör kapsamında yer alan H.491. Demiryolu ile Şehirlerarası Yolcu Taşımacılığı ve H.503. İç Sularda Yolcu Taşımacılığı alt sektörlerinde yer alan işletmeler tarafından TCMB’ye gönderilen finansal tablo/veriler yeterli olmadığı için TCMB tarafından söz konusu işletmelere ait finansal tablolar yayınlanamamıştır. Bu nedenle H.491 ve H.503 alt sektörleri çalışmada analizlere dâhil edilmemiştir.

Çalışmada kara, deniz ve havayolu yolcu taşımacılığı alanlarında faaliyet gösteren işletmelerin Covid-19 salgın öncesi 2018 ve 2019 yıllarına; Covid 19 salgın süreci 2020 yılına ilişkin konsolide bilanço ve gelir tablosu, TCMB’nin resmi internet sitesinden elde edilmiştir.

4.2. Çalışmanın Bulguları ve Değerlendirilmesi

Çalışmanın bu bölümünde, Covid 19 salgınının Türkiye’de kara, deniz ve havayolu ile yolcu taşımacılığı faaliyeti gerçekleştiren işletmelerin aktif ve özsermaye karlılıklarını nasıl etkilediği analiz edilmiş olup analiz sonuçları ile analize ilişkin değerlendirmelere yıllar itibariyle aşağıda yer verilmiştir.

Şekil 2. Kara, Deniz ve Havayolu Yolcu Taşımacılığı Sektörlerinin 2018 Yılına İlişkin DuPont Analizi



Kaynak: (Koşan ve Karadeniz, 2013: 55)'den uyarlanarak çizilmiştir.

Şekil 2 incelendiğinde, Covid-19 salgın dönemi öncesi 2018 yılında kara, deniz ve havayolu yolcu taşımacılığı sektörlerinin özkaynak karlılığı (ROE) değerinin sırasıyla %-9,69, %-89,71 ve %-55,91 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Bu kapsamda kara, deniz ve havayolu yolcu taşımacılığı faaliyetini gerçekleştiren işletmelerin, sermaye olarak koydukları tasarruflarından kar elde edemedikleri bir başka ifadeyle zarar ettikleri ve en fazla zararın sırasıyla deniz, hava ve karayolu yolcu taşımacılığı sektörlerinde gerçekleştiği tespit edilmiştir.

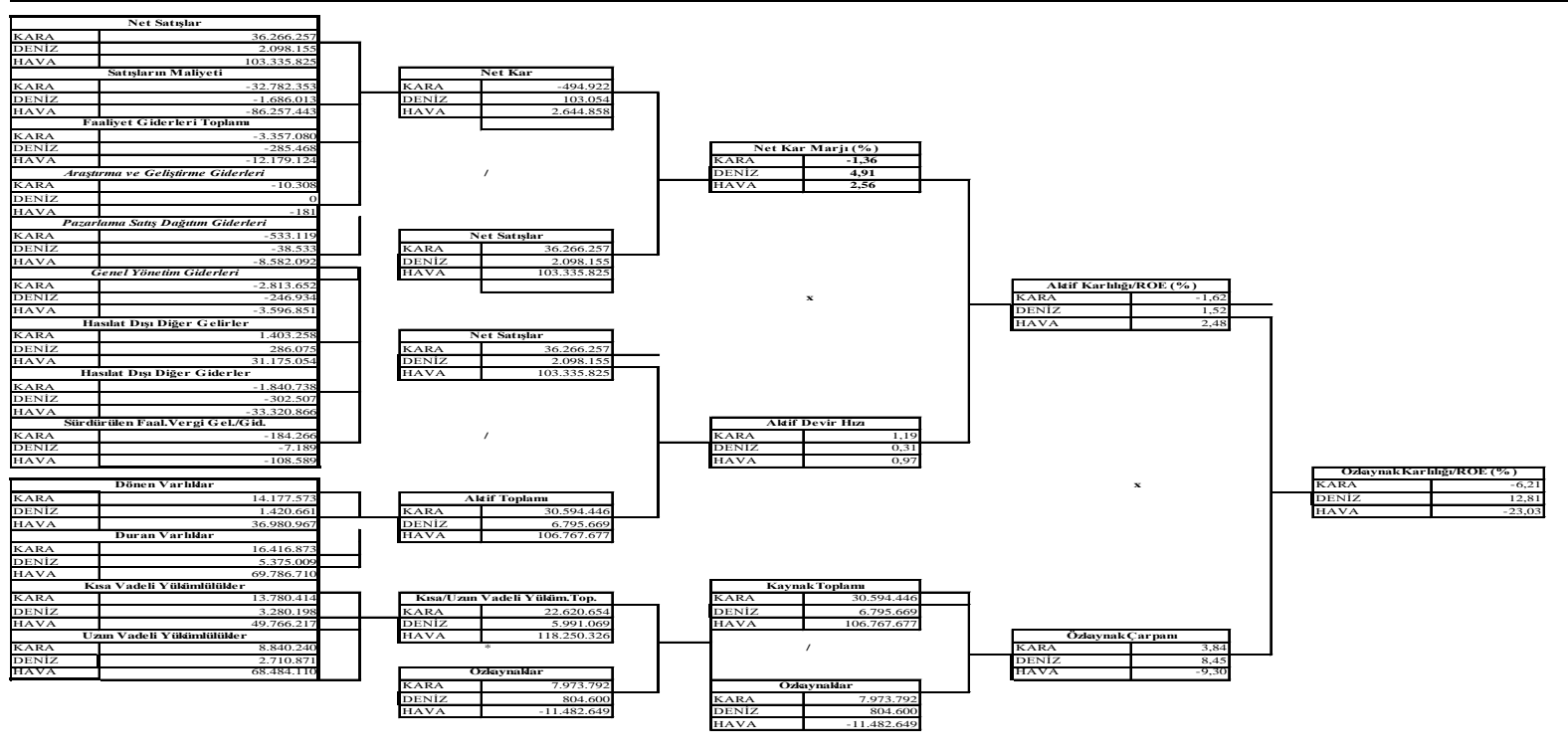
Sektörlerin ROE değerinin elde edilmesini sağlayan aktif karlılığı (ROA) ve özsermaye çarpanı değerleri incelendiğinde ise her üç sektörün mevcut aktifleri ile zarar ettikleri ve en fazla zararın havayolu, en düşük zararın ise karayolu yolcu taşımacılığı sektörüne ait olduğu tespit edilmiştir. ROA değeri, Şekil 2’de de görüldüğü gibi net kar marjı/satış tutarı ile aktif devir hızının çarpılması sonucu elde edilmekte olup sektörlerin tamamının 2018 yılında yapmış oldukları satışları üzerinden zarar ettikleri, en fazla satış zararının % 26,29 ile denizyolu yolcu taşımacılığı sektöründe, en az zararın ise %2,11 ile karayolu yolcu taşımacılığı sektöründe gerçekleştiği görülmektedir. Aktif devir hızı bakımından sektörler incelendiğinde, karayolu (1,12) ve havayolu (1,04) yolcu taşımacılığı sektörlerinin aktif devir hızlarının birbirine yakın olduğu, deniz yolu yolcu taşımacılığı sektörünün aktif devir hızının (0,30) ise sektörler arasında en düşük kaldığı tespit edilmiştir. Bu durum karayolu ve havayolu yolcu taşımacılığı sektörlerinde faaliyet gösteren işletmelerin varlıklarını, denizyolu yolcu taşımacılığı faaliyetini gerçekleştiren işletmelere göre daha verimli kullandıkları şeklinde ifade edilebilir. Sektörlerin net kar marjı oranlarının, aktif devir hızlarına paralel bir şekilde gerçekleşmesi de bu ifadeyi açıkça desteklemektedir.

Özellikle denizyolu yolcu taşımacılığı sektöründe olmakla birlikte diğer sektörlerdeki satış zararlarının nedenlerini daha ayrıntılı açıklayabilmek için sektörlerin gelir tablosu kalemleri incelendiğinde, denizyolu sektöründe satışların maliyeti ile hasılat dışı giderler kalemlerinin toplamalarının, net satışların üzerinde gerçekleştiği ve faaliyet ile diğer giderlerin de bu toplama eklenmesi ile zarar rakamının daha da arttığı tespit edilmiştir. Havayolu ve karayolu sektörlerinde de benzer durum gerçekleşmekle birlikte gelir ve giderler arasındaki farkın birbirine daha yakın gerçekleştiği görülmektedir. Giderler bazında sektör rakamları değerlendirildiğinde, faaliyet giderleri bakımından en yüksek giderin havayolu yolcu taşımacılığı sektöründe (özellikle pazarlama satış dağıtım giderleri) gerçekleştiği, en az faaliyet giderinin ise denizyolu yolcu taşımacılığı sektöründe gerçekleştiği ortaya konmuştur.

Son olarak sektörlerin ROE değerinin hesaplanmasında kullanılan özkaynak çarpanı değerleri incelendiğinde, denizyolu ve karayolu yolcu taşımacılığı sektörlerinin özkaynak çarpanı değerlerinin sırasıyla 11,54 ve 4,13; havayolu yolcu taşımacılığı sektörünün özkaynak çarpanı değerinin ise -5,57 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Havayolu sektörünün özkaynak çarpanı değerinin negatif çıkması, sektörün aktif toplamından daha fazla yabancı kaynak kullanması ve 2018 yılı geçmiş/dönem zararı kalemlerine ilişkin değerlerin, diğer özkaynak kalemlerinden daha yüksek gerçekleşmesinden kaynaklanmaktadır. Bu durum sektörün ağır bir faiz yükü altında olduğunu ve anapara ile faiz ödemelerini sektörün gerçekleştirememesi riskinin çok yüksek olduğunu göstermektedir. Karayolu ve denizyolu yolcu taşımacılığı sektörlerinin özkaynak toplamaları pozitif olsa da söz konusu sektörler de aktiflerini finanse etmede ağırlıklı olarak yabancı kaynaklarını kullanmış, dolayısıyla varlıklarını finanse etmede dengeli bir finansman politikası izlemeyerek finansal risk altında faaliyetlerini devam ettirmişlerdir.

Sektörlerin 2018 yılı verileri kullanılarak gerçekleştirilen DuPont Analizi sonuçları yukarıdaki gibi değerlendirildikten sonra kara, deniz ve havayolu yolcu taşımacılığı sektörlerinin 2019 yılı verileri analiz edilmiş ve analiz sonuçları Şekil 3’te gösterilmiştir.

Şekil 3. Kara, Deniz ve Havayolu Yolcu Taşımacılığı Sektörlerinin 2019 Yılına İlişkin DuPont Analizi



Kaynak: (Koşan ve Karadeniz, 2013: 55)'den uyarlanarak çizilmiştir.

Şekil 3 incelendiğinde, denizyolu yolcu taşımacılığı sektörünün ROE değerinin %12,81, havayolu ve karayolu yolcu taşımacılığı sektörlerinin ROE değerinin sırasıyla -%23,03 ile -%6,21 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Karayolu ve denizyolu sektörlerinin özkaynak karlılıkları halen negatif olmasına rağmen 2019 yılı için ROE değerlerinde yüzdesel olarak iyileşme olduğu tespit edilmiştir. 2019 yılı ROE değerleri açısından en fazla iyileşmenin, bir önceki döneme göre tasarruf sahiplerinin yapmış oldukları yatırımdan sağladıkları karda % 102,52 artış ile denizyolu yolcu taşımacılığı sektöründe gerçekleştiği görülmüştür.

Sektörlerin ROE değerinin hesaplanmasında kullanılan ROA değerleri incelendiğinde, havayolu ve denizyolu yolcu taşımacılığı sektörlerinin ROA değerlerinin 2019 yılında pozitif gerçekleştiği ve bir önceki yıla göre en fazla ROA artış yüzdesine sahip olan sektörün, havayolu yolcu taşımacılığı sektörü olduğu ortaya konmuştur. Karayolu yolcu taşımacılığı sektörünün aktif karlılığı 2019 yılında da negatif çıkmasına rağmen bir önceki yıla göre % 0,73 oranında ROA değerinde bir artış kaydedilmiştir.

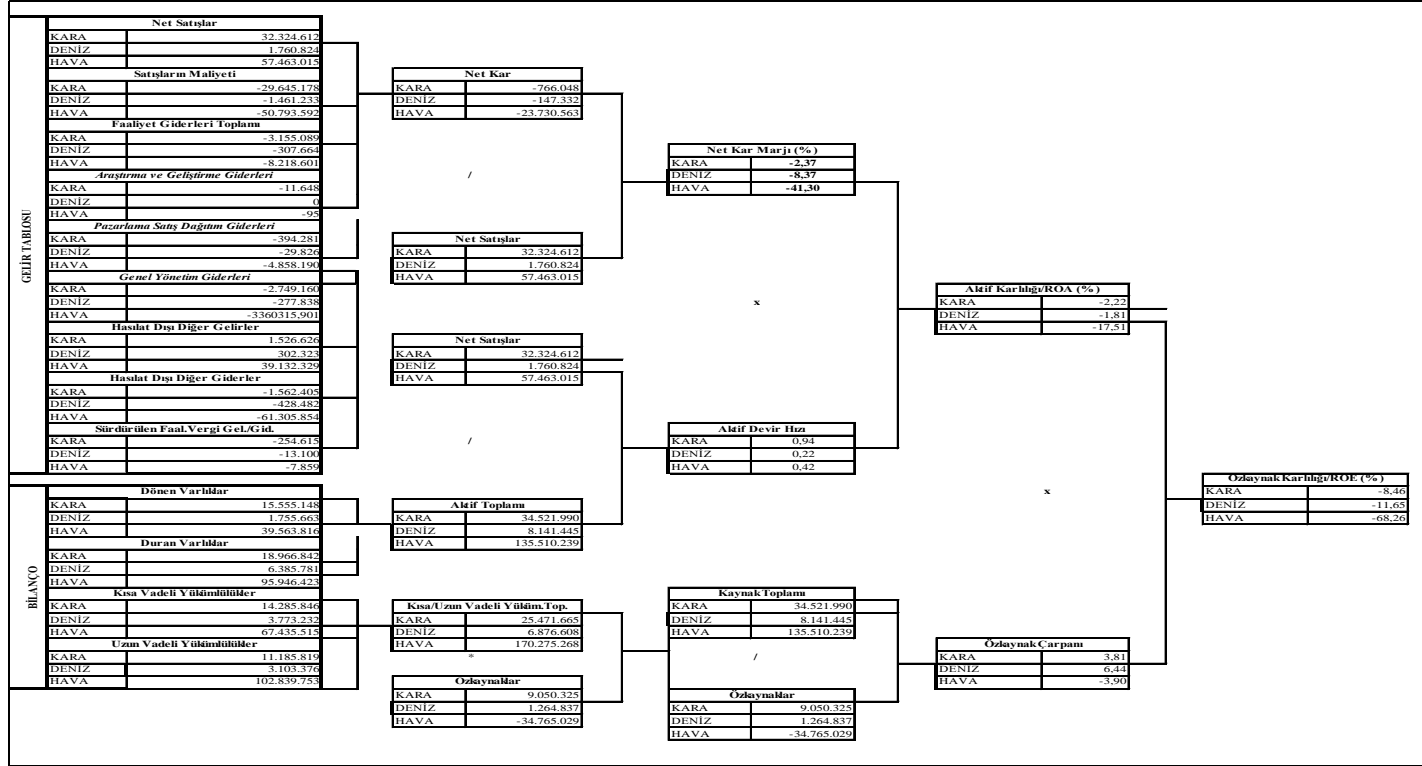
Sektörlerin aktif karlılığının 2018 yılına göre artması, sektörde faaliyet gösteren işletmelerin aktiflerini daha etkin kullanmalarından ya da net kar marjının yüksekliğinden kaynaklanmış olabilir. Bu durumu tespit edebilmek için sektörlerin aktif devir hızı ve net kar marjı değerlerini incelemek yerinde olacaktır. Sektörlerin 2019 yılı aktif devir hızı oranları incelendiğinde, oranların 2018 yılındaki değerlere yakın gerçekleştiği görülmektedir. Bu durum, sektörlerin ROE değerleri üzerinde bir önceki yıla göre artışa neden olan çarpanın, net kar marjı oranı olduğunu göstermektedir. Sektörlerin net kar marjı oranları Şekil 3'den incelendiğinde, karayolu yolcu taşımacılığı sektörünün önceki yıla göre daha az olmakla birlikte 2019 yılında da satışları üzerinden halen zarar ettiği, buna karşılık denizyolu ve havayolu yolcu taşımacılığı sektörlerinin satışları üzerinden kar sağladıkları tespit edilmiştir. 2018 yılında satışları üzerinden en fazla zarar eden denizyolu yolcu taşımacılığı sektörü, 2019 yılında satışları üzerinden en fazla kar eden sektör olmuştur.

Sektörlerin net kar marjı değerlerinde 2018 yılına göre kaydedilen iyileşmenin nedenlerini tespit edebilmek için söz konusu sektörlerin gelir tablosu kalemleri incelendiğinde, sektörlerin net satış hasılatının önceki yıla göre artması ve hasılat dışı giderlerin önceki yıla göre ortalama % 50 oranında düşmesi sektörlerin net kar marjı değerlerinde iyileşmeye neden olmuştur.

Sektörlerin ROE değerlerinin hesaplanmasında kullanılan bir diğer oran olan özkaynak çarpanı, 2019 yılında karayolu ve denizyolu yolcu taşımacılığı sektörü için sırasıyla %3,84, % 8,45; havayolu sektöründe -%9,30 olarak gerçekleşmiştir. Karayolu ve denizyolu sektörlerinin özkaynak çarpanı oranları, 2018 yılı ile karşılaştırıldığında oranlarda az da olsa bir düşmenin kaydedildiği gözlenmekte, bu durum söz konusu sektörlerin varlık finansmanında daha fazla özkaynak kullanımına önem verilmesi şeklinde ifade edilebilir. Havayolu sektörünün özkaynak çarpanı oranının yukarıda ifade edildiği gibi negatif gerçekleşmesi, söz konusu sektörün varlıklarının tamamının finansmanını yabancı kaynak ile gerçekleştirmeye devam etmelerinden ve özkaynak kalemleri kapsamında raporlanan geçmiş yıl/dönem zararlarının, diğer kalemlerin değerinden daha fazla gerçekleşmesinden kaynaklanmıştır.

Kara, deniz ve havayolu yolcu taşımacılığı sektörlerinin, salgın döneminde alınan önlemlerden finansal olarak nasıl etkilendiklerini tespit edebilmek için söz konusu sektörlerin 2020 yılına ilişkin veriler kullanılarak DuPont Analizi gerçekleştirilmiş ve sonuçları Şekil 4'te gösterilmiştir.

Şekil 4. Kara, Deniz ve Havayolu Yolcu Taşımacılığı Sektörlerinin 2020 Yılına İlişkin DuPont Analizi



Kaynak: (Koşan ve Karadeniz, 2013: 55)'den uyarlanarak çizilmiştir.

Covid-19 salgın döneminde her üç sektörde zarar etmiş olup en fazla zararın havayolu yolcu taşımacılığı sektörüne, en az zararın ise 2019 yılında özkaynak karlılığı anlamında lider konumda olan denizyolu yolcu taşımacılığı sektörüne ait olduğu tespit edilmiştir.

ROA değeri açısından sektörler değerlendirildiğinde, tüm sektörlerin varlıklarını etkin bir şekilde kullanamadıkları dolayısıyla zarar ettikleri Şekil 4'den görülmektedir. 2020 salgın döneminde, bir önceki yıla kıyasla varlıkları üzerinden en fazla zarar eden sektörün, ROA değerinin ortalama %20 düşmesi ile havayolu yolcu taşımacılığı sektörü olduğu; kara ve denizyolu yolcu taşımacılığı sektörlerinin varlıkları üzerinden katlandıkları zarar oranının birbirine yakın olduğu ortaya konmuştur.

ROA değerinin tespit edilmesinde kullanılan aktif devir hızları sektörler itibarıyla incelendiğinde, 2020 yılında her üç sektöründe aktif devir hızlarının 2018 ve 2019 yıllarına göre düştüğü görülmektedir. Aktif devir hızının en düşük olduğu sektörün denizyolu yolcu taşımacılığı, en yüksek olan sektörün ise karayolu yolcu taşımacılığı sektörü olduğu tespit edilmiştir. Covid-19 döneminde kamu otoritelerinin salgının yayılmasını önlemek için ülkeler/şehirlerarası yolculukları geçici olarak durdurması ve sınırlamalar getirmesi, özellikle havayolu sektörü başta olmak üzere tüm yolcu taşımacılığı sektörlerinin satış hasılatı üzerinde olumsuz etki yaratmıştır. Sektörlerin satış hasılatlarının düşmesi, aktif devir hızlarının düşmesine neden olmuştur.

Net kar marjı bakımından sektörler incelendiğinde, her üç sektöründe 2020 yılını zarar ile kapattıkları görülmektedir. Şekil 4 incelendiğinde, satışları üzerinden en fazla zarar eden sektörün %41,30 ile havayolu yolcu taşımacılığı sektörü olduğu, en az zarar eden sektörün ise % 2,37 ile karayolu yolcu taşımacılığı sektörü olduğu tespit edilmiştir. Sektörlerin satışları üzerinden zararı üzerinde etki eden nedenleri inceleyebilmek için 2020 yılına ilişkin sektörlerin gelir tablosu verileri incelendiğinde, kara ve denizyolu yolcu taşımacılığı sektörlerinin net satışları bir önceki yıla göre ortalama % 15-16 oranında azalırken, havayolu sektörünün net satışları bir önceki yıla göre ortalama % 44 oranında azalmıştır. Havayolu yolcu taşımacılığı sektöründe satışların bir önceki yıla göre önemli ölçüde azalması ile birlikte aynı sektörün hasılat dışı giderlerin de 2019 yılına göre % 50 oranında artış meydana gelmesi söz konusu sektörün diğer sektörlerle göre daha fazla zarar etmesine neden olmuştur.

Sektörlerin ROE değerlerinin hesaplanmasında etken olan özkaynak çarpanı değerlerinde, 2018 ve 2019 yıllarında olduğu gibi havayolu sektörünün çarpan değerinin negatif, diğer sektörlerin çarpan değerlerinin pozitif gerçekleştiği görülmekle birlikte önceki dönemlerle salgın döneminde gerçekleşen değerler arasında önemli bir farklılık tespit edilmemiştir. Covid 19 salgın döneminde de özellikle havayolu yolcu taşımacılığı sektörü başta olmak üzere kara ve denizyolu yolcu taşımacılığı sektörleri varlık finansmanında dengeli bir finansman politikası izleyememişlerdir. Bu durum da sektörlerin yabancı kaynaklarına ilişkin anapara ve faiz ödemelerini ödeyememeleri riski ile karşı karşıya kalmalarına neden olabilir.

5. SONUÇ

Bu çalışma Türkiye'de kara, deniz ve havayolu ile yolcu taşıma faaliyeti gerçekleştiren işletmelerin aktif ve özsermaye (yatırım) karlılıklarının, Covid-19 salgın sürecinde alınan önlemlerden nasıl etkilendiğinin tespit edilmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın amacı doğrultusunda kara, deniz ve havayolu ile yolcu taşıma faaliyeti gerçekleştiren işletmelere ilişkin konsolide finansal tablolar, TCMB'nin resmi internet sitesinden elde edilmiştir. Söz konusu sektörlerle ilişkin elde edilen finansal veriler, DuPont Analizi yöntemi kullanılarak analiz edilmiş ve aşağıda yer alan sonuçlara ulaşılmıştır.

Covid 19 ile henüz tanışmadığımız 2018 yılında kara, deniz ve havayolu yolcu taşımacılığı sektörlerinin zarar ettikleri, 2019 yılında ise denizyolu yolcu taşımacılığı sektörü hariç kara ve havayolu yolcu taşımacılığı sektörlerinin özsermaye karlılıklarında iyileşme gerçekleşmesine rağmen zarar etmeye devam ettikleri tespit edilmiştir. Koronavirüsün 2020 yılında hızla yayılması ile birlikte kamu otoritelerinin salgının yayılmasını önlemek ve kamu düzenini sağlamak amacıyla başta havayolu ile yolcu taşımacılığı faaliyetleri olmak üzere kara ve denizyolu ile yolcu taşımacılığı faaliyetlerini geçici olarak durdurmuş ve sınırlamalar getirmiştir. Bu nedenle 2020 yılının başlarında ilk sınırlamaların getirildiği ve işlem hacmi bakımında kara ve denizyolu yolcu taşımacılığı sektörlerine göre daha büyük bir hasılat potansiyeline sahip olan havayolu yolcu taşımacılığı sektörü, en fazla zararın gerçekleştiği

sektör olmuştur. Yatırımlarından dolayı tasarruf sahiplerinin katlanmak zorunda kaldıkları zararı en düşük olan sektör ise denizyolu yolcu taşımacılığı sektörü olduğu tespit edilmiştir.

Salgın öncesi dönemde aktif karlılığı bakımından sektörlerin durumu incelendiğinde, 2018 yılında tüm sektörlerin aktif karlılığı değerlerinin olumsuz gerçekleştiği, 2019 yılında ise karayolu yolcu taşımacılığı sektörü hariç denizyolu ve havayolu yolcu taşımacılığı sektörlerinin varlıkları üzerinden kar elde ettikleri tespit edilmiştir. Denizyolu ve havayolu yolcu taşımacılığı sektörlerinin aktif karlılıklarının 2019 yılında artmasının nedenleri incelendiğinde, sektörlerin varlıklarını satışa dönüştürebilme kabiliyetinde (aktif devir hızlarında) önemli bir değişimin yaşanmadığı buna karşılık satışları üzerinden elde ettikleri karın artması sonucu sektörlerin aktif karlılıklarında artışın meydana geldiği ortaya konmuştur. 2020 yılı salgın döneminde ise başta havayolu taşımacılığı sektörü olmak üzere tüm sektörlerin zarar ettikleri, söz konusu zararın hem sektörlerin satışları üzerinden zarar etmesinden hem de aktif devir hızlarının salgın öncesi döneme göre önemli ölçüde düşmesinden kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Sektörlerin satışları üzerinden elde ettikleri kar ya da zararın nedenlerini tespit edebilmek için gelir tablosu verileri incelendiğinde, 2018 yılında satışları üzerinden en fazla zarar eden sektör olan denizyolu yolcu taşımacılığı sektöründe satışların maliyeti ile hasılat dışı giderlerin, net satış hasılatının üzerinde gerçekleştiği tespit edilmiştir. Havayolu ve karayolu yolcu taşımacılığı sektörlerinde ise gelir ve giderler arasındaki farkın birbirine yakın gerçekleştiği görülmüştür. Sektörlerin 2019 yılı net kar marjlarında ise bir önceki yıla göre iyileşmenin kaydedildiği yukarıda açıklanmıştır. Söz konusu iyileşmenin nedenleri araştırıldığında, sektörlerin net satış hasılatlarının önceki yıllara göre artması ve hasılat dışı giderlerde ortalama % 50 azalmanın meydana gelmesinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. 2020 yılı salgın döneminde kamu otoritelerinin yolcu taşımacılığına yönelik getirmiş oldukları sınırlamalar nedeniyle başta havayolu sektörü olmak üzere tüm sektörlerde satışlar önemli ölçüde azalmış, bu durum sektörlerin net kar marjına olumsuz olarak yansımıştır.

Sektörlerin varlık yapısı ve bu varlıklarını finanse etme şekli bakımından önemli bir veri sağlayan özkaynak çarpanı değerleri incelendiğinde, salgın öncesi ve sonrası dönemlerde havayolu yolcu taşımacılığı sektörünün özkaynak çarpanı değeri negatif, kara ve denizyolu yolcu taşımacılığı sektörlerinin özkaynak çarpanı değerlerinin pozitif gerçekleştiği görülmüştür. Bu durum havayolu yolcu taşımacılığı sektörünün varlıklarının tamamını yabancı kaynakları ile finanse etmesinden ve gelir tablosundaki dönem zararı/geçmiş yıllar zararı kalemlerinin diğer özkaynak kalemlerinden daha fazla gerçekleşmesinden kaynaklanmıştır. Ayrıca varlıklarını finanse etmede denizyolu yolcu taşımacılığı sektörü, diğer sektörlerle göre yabancı kaynak özkaynak dengesine yeterli olmamakla birlikte daha çok özen gösterdiği tespit edilmiştir.

KAYNAKÇA

- Akcanlı, Fatma, Soba, Mustafa ve Kestane, Ali (2013), “İMKB'ye Kote Edilmiş Havayolu Taşımacılığı Sektöründe Trend Analizine İlişkin Örnek Bir Uygulama”, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6(3), 191-207.
- Akça, Meltem (2020). “Covid-19’un Havacılık Sektörüne Etkisi”, Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 7(5), 45-64.
- Akkaya, Göktuğ Cenk (2004), “Finansal Rasyolar Yardımıyla Havayolları İşletmelerinin Performansının Değerlendirilmesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi, 19(1), 15-29.
- Ardıç, Muhammed (2019). “Çay İşletmeleri Kurumunun (Çaykur) Finansal Performansının Dupont Finansal Analiz Sistemi Kullanılarak İncelenmesi”, Business & Management Studies: An International Journal, 7 (1), 352-372.
- Aydın, Nurhan, Başar, Mehmet ve Coşkun, Metin (2010), Finansal Yönetim, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Bahar, Ozan, Çelik, İlal, Nur (2020), “Coronavirüsün (Covid-19) Turizm Sektörü Üzerindeki Ekonomik Etkileri”, International Journal of Social Sciences and Education Research, 6(1), 108-122.

- Başdeğirmen, Agah ve Tunca, Mustafa Zihni (2017), “Lojistik Sektöründe Faaliyet Gösteren İşletmelerin Finansal Performanslarının Gri İlişkisel Analiz İle Değerlendirilmesi”. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 22(2), 327-340
- Çabuk, Adem ve Lazol, İbrahim (2011), Mali Tablolar Analizi, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa
- Chang, Yu-Hern, Cheng, Chien-Hang ve Wang, Tong-Chi (2003), “Performance evaluation of international airports in the region of East Asia”, Proceedings of the Eastern Asia Society for Transportation Studies, 4, 213-230.
- Çıtak, Nermin, Çalış, Y. Ercan (2020), “Covid-19 Salgınının Turizm Sektörü Üzerine Olan Finansal Etkileri” İda Academia Muhasebe ve Maliye Dergisi, 3(2), 110-132.
- Dalak, Selda, Günay, Fatih, Beyazgül, Mehmet ve Karadeniz, Erdinç (2018). “Türkiye’de Faaliyet Gösteren Havayolu Şirketlerinde Finansal Analiz Tekniklerinin Kullanımı Üzerine Bir Araştırma”, İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi,6(2),1-14.
- Deran, Ali ve Erduru, İncilay (2018), “Karayolu Ve Denizyolu Yük Taşımacılığı Sektörlerinin Finansal Performans Analizi: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Sektör Bilançoları Üzerine Bir Araştırma, 11(3), 479-504.
- Er, Ahmet Görkem (2021). “Covid-19: Epidemiyoloji”, Hacettepe İç Hastalıkları Derneği Yayınları, Ankara.
- Erbuğa, Gökçe Sinem (2014), UFRS Kapsamında Nakit Akış Oranları ile DuPont Oranlarının Değer İlişkisi Bakımından Karşılaştırılması ve Örnek Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erduru, İncilay (2018), Türkiye’de İlaç Sektörü Alanında Faaliyet Gösteren İşletmelerin Aktif ve Özsermaye Karlılıklarının Dupont Analizi Yöntemi İle Değerlendirilmesi, Rating Academy Yayınları, Çanakkale.
- Feng, Cheng Min ve Wang, Rong Tsu (2000), “Performance evaluation for airlines including the consideration of financial Ratios”, Journal of Air Transport Management, 6(3), 133-142.
- Feng, Cheng Min ve Wang, Rong Tsu (2001), “Considering The Financial Ratios On The Performance Evaluation Of Highway Bus Industry”. Transport Reviews: A Transnational Transdisciplinary Journal, 21(4), 449-467.
- Göker, İlkut Elif, Eren, Binali Selman ve Karaca, Süleyman Serdar (2020), “The Impact of the COVID-19 (Coronavirus) on The Borsa Istanbul Sector Index Returns: An Event Study”, Gaziantep University Journal of Social Sciences, 2020 Özel Sayı, 14-41.
- Herciu, Mihaela, Ogorean, Claudia ve Belescu, Lucian (2011), “A DuPont Analysis of the 20 Most Profitable Companies in the World”, 2010 International Conference on Business and Economics Research, 1, 45-48.
- Öner, Metin, Kilkil, Esra (2021), Covid-19 Pandemisinin Türkiye’de Farklı Sektörlerde Finansal Performans Üzerine Etkisinin Promethee Yöntemi İle Analizi, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- Kabasakal, Ali ve Solak, Ali Osman (2010), “Demiryolu ve Karayolu Ulaştırma Sistemlerinin Ekonomik Etkinlik Analizi”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10(1), 123-136.
- Kehribar, Ömer, Karademir, Ferhat ve Evcı, Samet (2021), “İşletmelerin COVID-19 Pandemisi Sürecindeki Finansal Performanslarının Entropi ve MAIRCA Yöntemleri İle Değerlendirilmesi: BIST Gıda, İçecek Endeksi Örneği”,
- Kızıllı, Cevdet, Aslan, Tunay (2019), “Finansal Performansın Rasyo Yöntemiyle Analizi: Borsa İstanbul’da (Bist’de) İşlem Gören Havayolu Şirketleri Üzerine Bir Uygulama”, MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8(2), 1778-1799.
- Kiracı, Kasım ve Asker, Veysi (2021), “Havada Kriz: Kovid-19 Pandemisinin Havayolları Performansı Üzerindeki Etkisinin Çok Boyutlu Analizi”, Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar, (657) Eylül

2021, 33-60.

- Korkmaz, Oya ve Uygurtürk, Hasan (2010), “Denizyolu Taşımacılığı İşletmelerinin Finansal Performanslarının TOPSIS Yöntemi İle Belirlenmesi”, Mali Ufuklar Dergisi, 2, 35-54.
- Koşan, Levent ve Karadeniz, Erdiñ (2013), “Türk İmalat Sektöründe Küçük, Orta ve Büyük Ölçekli İşletmelerin Finansal Performansının Dupont Analiz Tekniğıyle İncelenmesi”, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10(2), 45-62.
- Köse, Yaşar (2021). “Havacılık Sektöründe Spesifik Finansal Oranlar: Türkiye’deki Havayolu Şirketleri Üzerine Analiz Ve Değerlendirme”, Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi, 13 (25), 623-636.
- Ömürbek, Vesile ve Kınay, Bülent (2013), “Havayolu Taşımacılığı Sektöründe TOPSIS Yöntemiyle Finansal Performans Değerlendirmesi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(3), 343-363.
- Öncü, Mehmet Akif, Çömlekçi, İstemi, Coşkun, Erhan (2013), “Havayolu Yolcu Taşıma İşletmelerinin Finansal Etkinliklerinin Ölçümüne İlişkin Bir Araştırma”, International Journal of Alanya Faculty of Business, 5(2), 77-86.
- Öztürk, Özkan, Şişman, Muhammet Yunus, Uslu, Hakan ve Çıtak, Ferhat (2020), “Effect of Covid-19 Outbreak on Turkish Stock Market: a Sectoral-Level Analysis”, Hitit University Journal of Social Sciences Institute, 13(1), 56-68.
- Ramelli, Stefano ve Wagner, Alexander (2020). “Feverish Stock Price Reactions to Covid-19”, Swiss Finance Institute Research Paper Series, 20(12), 1-53.
- Şenkayas, Hüseyin ve Kaderli, Yusuf (2009), “Firmaların Öz Sermaye Verimliliğindeki Değişmelerin Du-Pont Kontrol Şeması İle Analiz Edilmesi: Lojistik Sektöründeki Firmalar Üzerine Bir Uygulama”, Verimlilik Dergisi, 3, 53-68.
- Teker, Suat, Teker, Dilek Ve Güner, Ayşegül (2016), “Financial Performance Of Top 20 Airlines”, Procedia-Social And Behavioral Sciences, 235, 603-610.
- Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası, Sektör Bilançoları, <https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/TR/TCMB+TR/Main+Menu/Istatistikler/Reel+Sektor+Istatistikleri/Sektor+Bilancolari/Sektor+Bilanco+Verileri/>

AHP, CRITIC VE WEDBA YÖNTEMLERİNİ İÇEREN ENTEGRE BİR ÇKKV MODELİ İLE AXA SİGORTA ŞİRKETİNİN FİNANSAL PERFORMANSININ ANALİZİ

Özcan IŞIK

Doç. Dr., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Zara Veysel Dursun Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu,
Finans ve Bankacılık Bölümü

E-posta: ozcan@live.com ORCID: 0000-0003-2230-8738

Makale geliş tarihi: 14.11.2021 Makale kabul tarihi: 15.12.2021 iThenticate benzerlik oranı: % 12

Kaynak gösterimi (APA 6):

Işık, Ö. (2021). AHP, CRITIC VE WEDBA Yöntemlerini İçeren Entegre Bir ÇKKV Modeli İle AXA Sigorta Şirketinin Finansal Performansının Analizi. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi (IJBEMP)*, 5(2), 892-908.

AHP, CRITIC VE WEDBA Yöntemlerini İçeren Entegre Bir ÇKKV Modeli İle AXA Sigorta Şirketinin Finansal Performansının Analizi

AHP, CRITIC VE WEDBA YÖNTEMLERİNİ İÇEREN ENTEGRE BİR ÇKKV MODELİ İLE AXA SİGORTA ŞİRKETİNİN FİNANSAL PERFORMANSININ ANALİZİ

ÖZ

Dinamik ve rekabetçi bir ortamda faaliyet gösteren sigorta şirketlerinin pazardaki rekabet güçlerini artırmak için performansını sistematik olarak değerlendirmeleri finansal piyasaların gelişmesine ve büyümesine katkı sağlayarak güçlü bir finansal sistemin oluşmasına ve ekonomik istikrarın tesis edilmesine olanak sağlar. Bu çalışmada Türk sigorta sektörünün öncü ve lider şirketlerinden biri olan Axa sigorta şirketinin 2011-2020 dönemine ilişkin finansal performansının yeni bir hibrid ÇKKV modeli ile değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Çalışmada öncelikle iki ağırlıklandırma yöntemini dengelemek için finansal kriterlerin ağırlık katsayılarının belirlenmesinde iki ağırlıklandırma yöntemi (sübjektif (AHP) ve objektif (CRITIC)) entegre edilmiştir. Ayrıca, literatürde herhangi bir ÇKKV problemini çözmek için nadiren kullanılan WEDBA metodolojisi bu çalışmada kullanılmış ve böylece literatüre yeni bir entegre ÇKKV modeli tanıtılmıştır. AHP-CRITIC-WEDBA modelinden elde edilen bulgulara göre Axa sigortanın finansal açıdan en başarılı (başarısız) olduğu yıl 2016 (2012) olarak tespit edilmiştir. Sonuç olarak 2011-2020 dönemini kapsayan 10 yıllık dönem için Axa sigortanın finansal performansında önemli istikrarsızlıkların yaşandığı ifade edilebilir.

Anahtar Kelimeler: Sigortacılık Sektörü, Finansal Performans, AHP, CRITIC, WEDBA

JEL Sınıflandırma Kodları: C44, CO2, G22

AN ANALYSIS OF THE FINANCIAL PERFORMANCE OF AXA INSURANCE COMPANY WITH AN INTEGRATED MCDM MODEL INCLUDING AHP, CRITIC, AND WEDBA METHODS

ABSTRACT

The systematic evaluation of the performance of insurance companies operating in a dynamic and competitive environment in order to increase their competitiveness in the market contributes to the development and growth of financial markets, enabling the formation of a strong financial system and the establishment of economic stability. In this study, it is aimed to assess the financial performance of Axa insurance company, one of the pioneering and leading companies of the Turkish insurance industry, for the period of 2011-2020 with a new hybrid MCDM model. In the study, firstly, two weighting methods (subjective (AHP) and objective (CRITIC)) were integrated in determining the weighting coefficients of financial criteria in order to balance the two weighting methods. In addition, the WEDBA methodology, which is rarely used in the literature to solve any MCDM problem, was used in this study and thus a new integrated MCDM model was introduced to the literature. Based on the findings obtained from the AHP-CRITIC-WEDBA model, the most successful (unsuccessful) year of Axa insurance was determined as 2016 (2012). As a result, it can be stated that there are significant instabilities in the financial performance of Axa Sigorta for the 10-year period covering the 2011-2020 period.

Keywords: Insurance Sector, Financial Performance, AHP, CRITIC, WEDBA

JEL Classification Codes: C44, CO2, G22

1. GİRİŞ

Sigorta, modern toplumun günlük yaşamında son derece önemli bir yere sahiptir. Sigorta şirketleri başta bireyler olmak üzere firmalar ve ülkeler için çeşitli risklerin yönetilmesinde önemli roller üstlenerek ekonomilerde istikrarın sağlanmasına kritik katkılar sağlamaktadırlar (Hatemi-J vd., 2019: 221; Işık, 2021: 46; Çamlıbel, 2021: 22).

Türk sigortacılık sektörünün ve sektörde faaliyet göstermekte olan sigorta şirketlerinin dünya pazarındaki payı ve konumu son yıllarda istikrarlı bir artış göstermektedir. Bununla birlikte, ülkemizin demografik yapısı, sigortalılık durumu ve ekonominin gelişme durumu da göz önüne alındığında sektörün gelecek yıllarda çok önemli yatırım fırsatları yaratacağı ifade edilebilir. Bu durum yerli yatırımcının olduğu kadar yabancı yatırımcıların da dikkatini çekmektedir.

Küreselleşme ile beraber risklerin arttığı bir ortamda ülkelerin güçlü bir ekonomik yapıya kavuşmasının ön koşullarından biri de güçlü bir finansal sistemdir. Dolayısıyla finansal sistemde bir finansal aracı olarak ağırlığı her geçen gün artan sigorta sektörünün ve bu sektörde faaliyet gösteren şirketlerin finansal performansının periyodik olarak incelenmesi ve değerlendirilmesi ekonomik açıdan kritik bir öneme sahiptir. Ayrıca, sigorta şirketlerine yönelik gerçekleştirilecek performans analizleri başta küresel ölçekte artan rekabet ortamında uzun vadede ayakta kalmaya ve varlıklarını devam ettirmeye çalışan şirketlerin üst düzey yöneticilerine, ardından da sigorta acentelerine, ortaklara ve politika yapıcılara geleceğe ilişkin daha etkin kararlar alınması noktasında önemli katkılar sağlayabilir.

Bu çalışmada Türk sigorta sektörünün öncü ve lider şirketlerinden biri olan Axa sigorta şirketinin finansal performansının hibrid bir ÇKKV (Çok Kriterli Karar Verme) modeli ile değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Axa sigorta şirketi dünya çapında faaliyetlerine devam eden Axa grubunun bir üyesi olarak Türkiye’de hayat dışı sigorta sektörünün önemli şirketlerinden birisidir. Axa sigorta şirketi Türk sigortacılık sektöründe hayat dışı sigorta branşlarında prim üretimi sıralamasında son 10 yılda ilk 10 şirket arasında yer almakta ve Türkiye’nin en güçlü ve yetkin acente ağlarından birine sahip olup, sektördeki ödenmiş sermayesi en yüksek şirketlerin başında gelmektedir. Dahası, şirketin araştırmacı ve yenilikçi bir kimliğe sahip olması, uluslararası düzeyde başarıları ve Türk ekonomisine katkıları vs. gibi nedenler bu çalışmada Axa sigorta şirketinin güncel finansal başarısının ölçülmesinde ve değerlendirilmesinde etkili olmuştur (ASSFR, 2020).

Bu çalışmanın ana amacı aşağıdaki gibi sıralanabilir;

- Axa sigorta şirketinin yıllara ilişkin finansal performansını değerlendirme
- Axa sigorta şirketinin performansını analizinde kullanılan finansal kriterlerin önem ağırlıklarını belirleme
- Önerilen hibrid değerlendirme modelinin etkinliğini ve kullanılabilirliğini gösterme

Ayrıca, çalışmanın aşağıdaki boşlukları dolduracağı ve böylece literatüre katkı sağlayacağı söylenebilir:

- Birçok şirketin performansının analizinden ziyade şirket düzeyinde bir performans analizinin gerçekleştirilebilir olduğunu gösterme
- iki ağırlıklandırma yöntemini dengelemek için finansal kriterlerin ağırlık katsayılarının belirlenmesinde iki ağırlıklandırma yöntemi (sübjektif (AHP) ve objektif (CRITIC)) entegre etme
- Performans değerlendirme literatüründe AHP-CRITIC-WEDBA yöntemlerini içeren yeni bir hibrid modelin önerilmesi

Çalışma şu şekilde organize edilmiştir: İkinci bölümünde ilgili literatür özetlenmiştir. Üçüncü bölümde çalışmanın amacına ulaşmak için kullanılan finansal kriterler tanımlanmıştır. Dördüncü bölümde AHP, CRITIC, Ortak Ağırlıklandırma ve WEDBA uygulama prosedürleri açıklanmıştır. Sonraki bölümde uygulama sonuçları verilmiş ve önerilen modelin güvenilirliği için karşılaştırmalı analiz gerçekleştirilmiştir. Altıncı ve son bölümde ise sonuç, sınırlılıklar ve önerilere yer verilmiştir.

AHP, CRITIC VE WEDBA Yöntemlerini İçeren Entegre Bir ÇKKV Modeli İle AXA Sigorta Şirketinin Finansal Performansının Analizi

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Literatür bölümü dört kısımdan oluşmaktadır: (i) AHP prosedürünün uygulama alanlarına ilişkin çalışmalar, (ii) CRITIC prosedürünün uygulama alanlarına ilişkin çalışmalar, (iii) WEDBA prosedürünün uygulama alanlarına ilişkin çalışmalar ve (iv) sigortacılık sektöründe ÇKKV teknikleri ile yapılan çalışmalar. Bu çalışmalardan bazılarının kısa özeti Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: AHP, CRITIC, WEDBA ve Sigorta Şirketlerine Yönelik Literatür Taraması

| AHP Yöntemini Kullanan Bazı Çalışmalar | |
|--|--|
| Yazar | Konu |
| Che vd. (2010) | KOBİ’ler için banka kredisi kararlarının değerlendirilmesi |
| Özbek ve Eren (2012) | Üçüncü parti lojistik firması seçimi |
| Oztaysi (2014) | Bir dış ticaret şirketi için bilgi teknolojisi seçimi |
| Ecer (2014) | Türk bankalarının web sayfalarının değerlendirilmesi |
| Mandic vd. (2014) | Banka performans analizi |
| Kara ve Ecer (2016) | Tekstil sektöründe tedarikçi seçimi |
| Esmaili Dooki vd. (2017) | Banka başmüfettişlerinin sıralanması ve seçilmesi |
| Çalık (2017) | Üçüncü parti tersine lojistik firma seçimi |
| Calik (2018) | Otomotiv tedarik zincirinde risk değerlendirmesi |
| Çalık vd. (2019) | Yabancı yatırımcılar için ekonomik, politik ve ülke faktörleri dikkate alınarak en uygun sektörün seçimi |
| Mathew vd. (2020) | İleri üretim sistemi seçimi |
| Lyu vd. (2020) | Metro sisteminin su baskınına ilişkin risk değerlendirilmesi |
| Anser vd. (2020) | Güneş enerjisi projelerinin entegrasyonunun değerlendirilmesi |
| Özispa ve Arabelen (2021) | Limanların sürdürülebilirlik stratejilerinin önceliklendirilmesi |
| Çalık (2021) | Endüstri 4.0 döneminde yeşil tedarikçi seçimi |
| Bagheri vd. (2021) | Arazi kullanımı uygunluk değerlendirmesi |
| Solangi vd. (2021) | Sürdürülebilir kalkınma için yenilenebilir enerji engellerinin değerlendirilmesi |
| Al-Shammari ve Mili (2021) | Ticari banka seçimi |
| CRITIC Yöntemini Kullanan Bazı Çalışmalar | |
| Diakoulaki vd. (1995) | Endüstriyel firmaların performans değerlendirilmesi |
| Keshavarz Ghorabae vd. (2017) | Üçüncü parti lojistik sağlayıcılarının değerlendirilmesi |
| Ulutaş ve Karaköy (2019) | Bir kargo firmasının yıllara ilişkin performansının ölçümü |
| Akbulut (2019) | İş Bankasının finansal performans ölçümü |
| Deepa vd. (2019) | Sürdürülebilir kalkınma değerlendirilmesi |
| Işık ve Ersoy (2020) | Bankalarda faiz gelir ve giderleri açısından performans ölçümü |
| Liaw vd.. (2020) | İmalatta Dış Kaynak Sağlayıcılarını Değerlendirme |
| Peng vd. (2020) | Beşinci jenerasyon endüstri değerlendirilmesi |
| Zafar vd. (2021) | Uygun halka açık blok zinciri platformlarının değerlendirilmesi |
| Gupta vd. (2021) | COVID-19 salgını sırasında kentsel alanlarda stres düzeyinin değerlendirilmesi |
| Kumaran (2021) | Halka arz öncesinde ve sonrasında firmalarının finansal performansının değerlendirilmesi |
| Karakış (2021) | Bir tekstil firması için makine seçimi |
| WEDBA Yöntemini Kullanan Bazı Çalışmalar | |
| Rao ve Singh (2011) | Esnek imalat sistemlerinin değerlendirilmesi |
| Garg (2017) | E-öğrenme web sayfası seçimi |
| Gupta vd. (2018) | Yazılım güvenilirliği büyüme modellerini sıralama |
| Jain ve Ajmera (2019) | Esnek üretim sistemlerinin performansını değerlendirme |
| Al-Hawari vd. (2019) | Bir otomotiv üretim şirketi için tedarikçi seçimi ve bir inşaat projesi için müteahhit seçimi |
| Ulutaş (2020) | İstifleyici seçimi |
| Demir (2021) | Özel üniversitenin akademik performansının sıralanması |
| ÇKKV Teknikleri Kapsamında Sigorta Şirketlerini Konu Alan Bazı Çalışmalar | |
| Korhonen ve Voutilainen (2006) | Bankalar ve sigorta şirketleri arasında en çok tercih edilen birleşme yapısının bulunması |
| Işık Tuş (2016) | Denizli’deki bir tekstil şirketinin sigorta şirketi seçimi |
| Adem ve Dağdeviren (2016) | Hayat sigortası poliçesi seçimi |
| Mandić vd. (2017) | Sigorta şirketlerinin finansal performansının analizi |
| Torbati vd. (2018) | En başarılı sigorta şubesinin belirlenmesi |
| Kharmoie vd. (2018) | Sigorta şirketlerinin göreceli etkinlik ve sıralamalarının değerlendirilmesi |
| Işık (2019) | Hayat dışı sigorta sektörünün 2009-2017 döneminin analiz edilmesi |
| Gharizadeh Beiragh vd. (2020) | Sigorta şirketleri için sürdürülebilirlik performans değerlendirilmesi |
| Akyüz vd. (2020) | Hayat dışı sigorta şirketlerinin başarılarının kıyaslanması |
| Pattnaik vd. (2021) | Hayat sigorta şirketinin performans analizi. |

AHP, CRITIC VE WEDBA Yöntemlerini İçeren Entegre Bir ÇKKV Modeli İle AXA Sigorta Şirketinin Finansal Performansının Analizi

| | |
|------------------------|--|
| Ecer ve Pamucar (2021) | Sağlık hizmetleri açısından sigorta şirketlerinin COVID-19 pandemi performansının belirlenmesi |
| Ghosh (2021) | Hayat sigorta şirketlerinin etkinliklerinin analizi |
| Dwivedi vd. (2021) | Bir sigorta şirketinin performansının analizi |
| Mimovic vd. (2021) | Sigorta şirketlerinin finansal başarılarının karşılaştırılması |

3. FİNANSAL KRİTERLER

Bu çalışmada Axa Sigorta Şirketi tarafından 2011-2020 dönemi için düzenli olarak yayınlanmış faaliyet raporları kullanılarak bir veri seti oluşturulmuştur. Çalışma kapsamına alınan şirketin performans ölçümünde kullanılacak veri seti içerisinde yer alan finansal nitelikteki kriterlere ait kodlar ve karar verici mekanizmalar açısından bu kriterlerin taşıması gereken nitelikler Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Finansal Kriterler

| Sıra | Finansal Kriterler | Kod | Optimizasyonun Yönü |
|------|------------------------------------|-----|---------------------|
| 1 | Alınan Primler (Bin TL) | K1 | Maksimum |
| 2 | Teknik Kar (Bin TL) | K2 | Maksimum |
| 3 | Finansal Varlıklar (Bin TL) | K3 | Maksimum |
| 4 | Nakit ve Nakit Benzerleri (Bin TL) | K4 | Maksimum |
| 5 | Net Kar/Zarar (Bin TL) | K5 | Maksimum |
| 6 | Ödenmiş Sermaye (Bin TL) | K6 | Maksimum |
| 7 | Toplam Aktif (Bin TL) | K7 | Maksimum |
| 8 | Toplam Yükümlülük (Bin TL) | K8 | Minimum |
| 9 | Ödenen Hasar (Bin TL) | K9 | Minimum |

4. YÖNTEM

Bu çalışmada, alternatifler arasından en uygun alternatife karar vermek için AHP, CRITIC ve WEDBA olmak üzere üç algoritmalarından bahsedilecektir. AHP ve CRITIC, daha sonra WEDBA’da kullanılan karar kriterlerinin ağırlığını belirlemek için kullanılmıştır. WEDBA ise alternatiflerin kıyaslanmasında kullanılmıştır. Bu bölümde AHP, CRITIC ve WEDBA tekniklerinin kısaca tanıtımı yapılmıştır.

4.1. AHP Yönteminin Hesaplama Prosedürü

Saaty (1980) tarafından geliştirilen AHP (Analytic Hierarchy Process) kriterlerin subjektif ağırlık katsayılarının belirlenmesinde literatürde en sık kullanılan çok kriterli karar verme tekniklerinden biridir. AHP’nin farklı problem tiplerine uygulanabilirliği, hiyerarşik bir yapıya dayanması, karmaşık problemleri basitleştirmesi ve karar vericilerin yargılarında veya tercihlerinde bir tutarlılık ölçüsü sağlaması bu yönteminin başlıca avantajları arasında sayılabilir. AHP metodolojisinde karar verme sürecinde süreci basitleştirmek ve önceliklerin belirlenebilmesi amacıyla karar vericiler tarafından sıklıkla tercih edilen ikili karşılaştırmalar kullanılır. Bu yönteminin uygulama aşamaları aşağıdaki gibidir (Saaty vd., 2007:1042; Schlifte ve Madlener, 2016:565-567; Podgórski, 2015:152-154; Ecer, 2020:79-85);

Aşama 1: İkili Karşılaştırma Matrisinin Hazırlanması. Bu adımda öncelikle amaç, kriterler ve alternatifler belirlenir. Daha sonra, Saaty tarafından geliştirilen ve Tablo 3’teki sunulan ölçek kullanılarak tüm kriterler ikili olarak karşılaştırılır ve ikili karşılaştırma matrisi oluşturulur. İkili karşılaştırmalar öncelikle köşegenin üstünde kalan elemanlar için yapılır. Ardından köşegenin üstünde kalan elemanların çarpıma göre tersleri alınarak köşegenin altında kalan elemanlar hesaplanır. Böylece, karar vericinin sözlü yargıları sayısal değerlere dönüştürülür. İkili karşılaştırma matrisi Eşitlik (1)’de gösterilmiştir.

$$A = [A_{ij}]_{n \times n} = \begin{bmatrix} a_{11} & a_{12} & \cdots & a_{1n} \\ a_{21} & a_{22} & \cdots & a_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ a_{n1} & a_{n2} & \cdots & a_{nn} \end{bmatrix} \quad (1)$$

AHP, CRITIC VE WEDBA Yöntemlerini İçeren Entegre Bir ÇKKV Modeli İle AXA Sigorta Şirketinin Finansal Performansının Analizi

Eşitlik (1)' deki a_{ij} değeri i . kriter ile j . kriterin ikili karşılaştırma değerini göstermektedir.

Tablo 3: AHP'de Kullanılan Sözlü Yargılar ve Sayısal Karşılıklar

| Tercihlerin Sözlü Yargısı | Sayısal Karşılık |
|--|------------------|
| İki kriterin eşit öneme sahip olması | 1 |
| Bir kriterin diğerine kıyasla biraz daha önemli olması | 3 |
| Bir kriterin diğerine kıyasla daha fazla önemli olması | 5 |
| Bir kriterin diğerine kıyasla çok fazla önemli olması | 7 |
| Bir kriterin diğerine kıyasla mutlak önemli olması | 9 |
| Ara değerler | 2, 4, 6, 8 |

Kaynak: (Saaty, 1986; Dağdeviren ve Yüksel, 2008, Ecer, 2020)

Aşama 2: Normalize Matrisin Hesaplanması İkili karşılaştırma matrisinin oluşturulmasının ardından Eşitlik (2) yardımı ile her bir sütun değeri ilgili sütun toplamına bölünerek Eşitlik (3)'te gösterilen normalize matris N elde edilir.

$$b_{ij} = \frac{a_{ij}}{\sum_{i=1}^n a_{ij}} \quad (2)$$

$$N = \begin{bmatrix} b_{11} & b_{12} & \dots & b_{1n} \\ b_{21} & b_{22} & \dots & b_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ b_{n1} & b_{n2} & \dots & b_{nn} \end{bmatrix} \quad (3)$$

Aşama 3: Kriterlerin Önem Düzeylerinin Belirlenmesi. Bu adımda normalize edilmiş karar matrisi satırlarındaki elemanların aritmetik ortalaması alınarak ağırlık katsayıları vektörü W hesaplanır.

$$W = \begin{bmatrix} W_1 \\ W_2 \\ \dots \\ W_n \end{bmatrix} \quad (4)$$

Aşama 4: Tutarlılığın Hesaplanması. Bu adımdaki amaç karar vericinin yapmış olduğu ikili karşılaştırmalar sonucunda elde edilen ağırlık katsayılarının güvenilir olup olmadığının belirlenmesidir. Bir karşılaştırma matrisinin tutarlı olması en büyük özdeğerin (λ_{max}) matris boyutuna (n) eşit olmasına bağlıdır. λ_{max} değeri şu şekilde hesaplanır. Öncelikle Eşitlik (1)'de gösterilen matrisin sütunları ile Eşitlik (4) kullanılarak hesaplanan ağırlık katsayıları çarpılıp toplanarak ağırlıklandırılmış toplam vektör bulunur. Daha sonra, ağırlıklandırılmış toplam vektörün her bir elemanı kendisine karşılık gelen ağırlık katsayılarına bölünür. Ardından bulunan değerlerin aritmetik ortalaması alınarak λ_{max} değeri bulunmuş olur. Bu aşamayı takiben Eşitlik (5) vasıtasıyla Tutarlılık Göstergesi (TG) hesaplanır.

$$TG = \frac{\lambda_{max} - n}{n - 1} \quad (5)$$

Tutarlılığın hesaplanmasının son aşamada ise TG, Rassallık Göstergesi (RG) olarak adlandırılan ve Tablo 4'te verilen sabit değere bölünerek Tutarlılık oranı (TO) bulunur. Hesaplanan $TO < 0,10$ ise ikili karşılaştırma matrisinin tutarlı olduğuna karar verilir. Aksi halde karşılaştırma matrisinin yeniden düzenlenmesi gerekir.

Tablo 4: Kriter Sayısına Bağlı Olarak Rassallık Değerleri

| n | 1 | 3 | 5 | 7 | 9 | 11 | 13 | 15 |
|--------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Aldığı değer | 0.00 | 0.58 | 1.12 | 1.32 | 1.45 | 1.51 | 1.56 | 1.59 |

Kaynak: Saaty, 2005

4.2. CRITIC Yönteminin Hesaplama Prosedürü

Diakoulaki vd. (1995) tarafından geliştirilen CRITIC (Criteria Importance Through Intercriteria Correlation) yöntemi kriterlerin objektif ağırlık katsayılarının hesaplanmasında kullanılan çok kriterli karar verme tekniklerinden biridir. CRITIC yöntemi algoritması kriterlere ilişkin standart sapmalar ve kriterler arasındaki etkileşim ilişkilerini dikkate almaktadır. m alternatifli ve n kriterli bir ÇKKV problemi için CRITIC yönteminin hesaplama prosedürü aşağıdaki aşamalarla gerçekleştirilir (Diakoulaki vd., 1995:764-765; Işık, 2019:547-549; Akbulut, 2020:475-476);

Aşama 1: Karar Matrisinin Oluşturulması: Başlangıç karar matrisi X Eşitlik (6)'de ki gibi oluşturulur.

$$X = \begin{bmatrix} x_{11} & x_{12} & \dots & x_{1n} \\ x_{21} & x_{22} & \dots & x_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ x_{m1} & x_{m2} & \dots & x_{mn} \end{bmatrix}; i = 1,2, \dots m \text{ ve } j = 1,2, \dots n \quad (6)$$

Yukarıdaki matrisinin elemanları (x_{ij}), j. kritere göre i alternatifinin performans değerini temsil etmektedir.

Aşama 2: Normalize Karar Matrisinin Oluşturulması: Başlangıç karar matrisi, kriterlerin doğasına (faydalı/faydasız) dayalı olarak Eşitlikler (7) ve (8)'e göre normalleştirilir. Normalizasyon prosedüründe amaç farklı ölçütler arasındaki farklı ölçekleri ve birimleri ortak ölçülebilir birimlere dönüştürmektir.

$$r_{ij} = \frac{x_{ij} - x_j^{\min}}{x_j^{\max} - x_j^{\min}}; \text{ faydalı kriterler için} \quad (7)$$

$$r_{ij} = \frac{x_j^{\max} - x_{ij}}{x_j^{\max} - x_j^{\min}}; \text{ faydasız kriterler için} \quad (8)$$

Aşama 3: Simetrik Doğrusal Korelasyon Matrisinin Oluşturulması: Bu aşamada Eşitlik (9) yardımıyla kriter çiftleri arasındaki korelasyon hesaplanır.

$$\rho_{jk} = \frac{\sum_{i=1}^m (r_{ij} - \bar{r}_j)(r_{ik} - \bar{r}_k)}{\sqrt{\sum_{i=1}^m (r_{ij} - \bar{r}_j)^2 \sum_{i=1}^m (r_{ik} - \bar{r}_k)^2}}; j \text{ ve } k: 1,2, \dots n \quad (9)$$

Aşama 4: Objektif Kriter Ağırlık Katsayılarının Hesaplanması: Son aşamada Eşitlikler (10), (11) ve (12) yardımı ile objektif kriter ağırlık katsayıları hesaplanır.

$$c_j = \sigma_j \sum_{k=1}^n (1 - \rho_{jk}), \quad j=1,2, \dots, n \quad (10)$$

Yukarıdaki eşitlikte ρ_{jk} iki kriter arasındaki korelasyon katsayısını, σ_j ise j. kriterin standart sapmasını ifade etmektedir.

$$\sigma_j = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^m (r_{ij} - \bar{r}_j)^2}{m}} \quad (11)$$

$$w_j = \frac{c_j}{\sum_{k=1}^n c_k}; j i=1,2, \dots, m; j, k=1,2, \dots, n \quad (12)$$

3.3. Ortak Ağırlıklandırma Prosedürü

Çalışmada AHP ve CRITIC yöntemlerine ilişkin uygulama prosedürleriyle sırasıyla subjektif ve objektif kriter ağırlık katsayıları hesaplandıktan sonra, Eşitlik (13) vasıtası ile her bir kritere ilişkin ortak ağırlık katsayıları hesaplanabilir (Ali vd., 2020: 6).

$$W_{\text{ortak}} = \Delta W_{oj} + (1 - \Delta) W_{sj} \quad (13)$$

Yukarıdaki eşitlikte W_{oj} ve W_{sj} sırasıyla kriterlerin objektif (CRITIC) ve subjektif (AHP) ağırlıklarının ifade etmektedir. Δ ise katkı faktörünü temsil etmektedir. Ghorabae vd. (2017)'ne göre Δ [0-1] aralığında değerler almaktadır. Bu çalışmada ise Ali vd. (2020)'nin çalışması dikkate alınarak $\Delta=0.5$ kullanılmıştır.

4.3. WEDBA Yönteminin Hesaplama Prosedürü

Ağırlıklı Öklid uzaklığına dayalı WEDBA prosedürü alternatiflerin en çok ve en az elverişli duruma göre ağırlıklı mesafesine dayanmaktadır. WEDBA prosedürünün uygulama adımları şu şekildedir (Rao ve Singh, 2011:367-363; Ulutaş, 2020:497; Demir, 2021:42-43);

Aşama 1: Karar Matrisinin Oluşturulması: Eşitlik (6)'da sunulan karar matrisi (X) oluşturulur.

$$X = [x_{ij}]_{m \times n} \quad (14)$$

Aşama 2: Normalize Karar Matrisinin Oluşturulması: Matristeki değerlerin normalleştirme işlemi Eşitlik (15) (faydalı kriterler) ve Eşitlik (16) (faydasız kriterler) kullanılarak yapılır.

$$x_{ij}^* = \frac{x_{ij}}{\max(x_{ij})} \quad (15)$$

$$x_{ij}^* = \frac{\min(x_{ij})}{x_{ij}} \quad (16)$$

Aşama 3: Normalize karar matrisinin standardize edilmesi: Normalleştirilmiş matristeki değerler Eşitlik (17) kullanılarak standartlaştırılır.

$$y_{ij} = \frac{x_{ij}^* - \mu_j}{\sigma_j} \quad (17)$$

Eşitlik (17)'da, μ_j , j . kriterin ortalama değerini σ_j ise j . kriterin standart sapmasını gösterir. Ayrıca, y_{ij} standartlaştırılmış değeri ve standartlaştırılmış matrisin (Y) üyesini temsil etmektedir. μ_j ve σ_j değerleri Eşitlikler (18) ve (19) kullanılarak hesaplanmaktadır.

$$\mu_j = \frac{\sum_{i=1}^m x_{ij}^*}{m} \quad (18)$$

$$\sigma_j = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^m (x_{ij}^* - \mu_j)^2}{m}} \quad (19)$$

Aşama 4: İdeal (y_{ij}^+) ve anti-ideal (y_{ij}^-) değerlerin belirlenmesi: İdeal değerler Eşitlik (20) ve anti-ideal değerler ise Eşitlik (21) kullanılarak elde edilir.

$$y_{ij}^+ = \max(y_{ij}) \quad (20)$$

$$y_{ij}^- = \min(y_{ij}) \quad (21)$$

Aşama 5: Her alternatif için indeks puanı (IS_i) ve ağırlıklı Öklid Uzaklıklarının (WED_i^+ , WED_i^-) hesaplanması: İndeks skorunun (IS_i) hesaplanması: Her alternatif için ağırlıklı Öklid Mesafeleri, sırasıyla Eşitlikler (22) ve (23) kullanılarak elde edilir.

$$WED_i^+ = \sqrt{\sum_{j=1}^n \{W_j \times (y_{ij} - y_{ij}^+)\}^2} \quad (22)$$

$$WED_i^- = \sqrt{\sum_{j=1}^n \{W_j \times (y_{ij} - y_{ij}^-)\}^2} \quad (23)$$

Daha sonra Eşitlik (24) kullanılarak her bir alternatif için indeks puanı elde edilir.

$$IS_i = \frac{WED_i^-}{WED_i^- + WED_i^+} \quad (24)$$

Sıralamada en yüksek (en düşük) IS_i skoruna sahip olan alternatif performansı açısından en başarılı (en başarısız) olan alternatif olarak değerlendirilir.

5. UYGULAMA

Bu başlık altında çalışma kapsamına alınan finansal kriterlerin ağırlık değerlerinin hesaplanmasında kullanılan AHP, CRITIC ve Ortak Ağırlıklandırma prosedürlerinin uygulama sonuçlarına ve yıllara ilişkin performans skorlarının tespitinde ise WEDBA prosedürünün uygulama sonuçlarına yer verilmiştir.

5.1. AHP Tekniği Kullanılarak Elde Edilen Bulgular

AXA sigorta şirketi için belirlenen kriterlerin subjektif ağırlıklarının AHP yöntemi ile hesaplamak amacı ile oluşturulan ikili karşılaştırma matrisi Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5: Kriterlerin İkili Karşılaştırma Matrisi

| | K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | K6 | K7 | K8 | K9 |
|----|---------|---------|---------|---------|--------|--------|---------|---------|---------|
| K1 | 1 | 0.3333 | 3.0000 | 3.0000 | 0.3333 | 0.3333 | 3.0000 | 3.0000 | 1.0000 |
| K2 | 3.0000 | 1 | 3.0000 | 3.0000 | 0.3333 | 0.3333 | 3.0000 | 0.3333 | 0.3333 |
| K3 | 0.3333 | 0.3333 | 1 | 1.0000 | 0.2000 | 0.2000 | 3.0000 | 0.3333 | 0.3333 |
| K4 | 0.3333 | 0.3333 | 1.0000 | 1 | 0.1111 | 0.2000 | 1.0000 | 0.3333 | 0.2000 |
| K5 | 3.0000 | 3.0000 | 5.0000 | 9.0000 | 1 | 3.0000 | 9.0000 | 3.0000 | 3.0000 |
| K6 | 3.0000 | 3.0000 | 5.0000 | 5.0000 | 0.3333 | 1 | 5.0000 | 3.0000 | 3.0000 |
| K7 | 0.3333 | 0.3333 | 0.3333 | 1.0000 | 0.1111 | 0.2000 | 1 | 0.2000 | 0.1429 |
| K8 | 0.3333 | 3.0000 | 3.0000 | 3.0000 | 0.3333 | 0.3333 | 5.0000 | 1 | 1.0000 |
| K9 | 1.0000 | 3.0000 | 3.0000 | 5.0000 | 0.3333 | 0.3333 | 7.0000 | 1.0000 | 1 |
| Σ | 12.3333 | 14.3333 | 24.3333 | 31.0000 | 3.0889 | 5.9333 | 37.0000 | 12.2000 | 10.0095 |

İkili karşılaştırma matrisinin oluşturulmasının ardından, bu matristeki elemanlar Eşitlik (2) kullanılarak normalize edilmiştir. Normalize edilmiş matris Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6: Normalize Edilmiş İkili Karşılaştırma Matrisi

| | K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | K6 | K7 | K8 | K9 |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| K1 | 0.0811 | 0.0233 | 0.1233 | 0.0968 | 0.1079 | 0.0562 | 0.0811 | 0.2459 | 0.0999 |
| K2 | 0.2432 | 0.0698 | 0.1233 | 0.0968 | 0.1079 | 0.0562 | 0.0811 | 0.0273 | 0.0333 |
| K3 | 0.0270 | 0.0233 | 0.0411 | 0.0323 | 0.0647 | 0.0337 | 0.0811 | 0.0273 | 0.0333 |
| K4 | 0.0270 | 0.0233 | 0.0411 | 0.0323 | 0.0360 | 0.0337 | 0.0270 | 0.0273 | 0.0200 |
| K5 | 0.2432 | 0.2093 | 0.2055 | 0.2903 | 0.3237 | 0.5056 | 0.2432 | 0.2459 | 0.2997 |
| K6 | 0.2432 | 0.2093 | 0.2055 | 0.1613 | 0.1079 | 0.1685 | 0.1351 | 0.2459 | 0.2997 |
| K7 | 0.0270 | 0.0233 | 0.0137 | 0.0323 | 0.0360 | 0.0337 | 0.0270 | 0.0164 | 0.0143 |
| K8 | 0.0270 | 0.2093 | 0.1233 | 0.0968 | 0.1079 | 0.0562 | 0.1351 | 0.0820 | 0.0999 |
| K9 | 0.0811 | 0.2093 | 0.1233 | 0.1613 | 0.1079 | 0.0562 | 0.1892 | 0.0820 | 0.0999 |

Tablo 6'da sunulan normalize matrisin satır ortalamalarının alınmasıyla elde edilen kriter ağırlık katsayıları Tablo 7'de gösterilmektedir. Tablo 7'ye göre AHP analizi sonucunda en önemli kriter K5 (Net Kar/Zarar) iken en önemsiz kriter ise K7 (Toplam Aktifler) kriteridir.

Tablo 7: AHP Yöntemi ile Elde Edilen Subjektif Kriter Ağırlıkları

| | K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | K6 | K7 | K8 | K9 |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Ağırlık | 0.1017 | 0.0932 | 0.0404 | 0.0297 | 0.2852 | 0.1974 | 0.0248 | 0.1042 | 0.1233 |
| Sıra | 5 | 6 | 7 | 8 | 1 | 2 | 9 | 4 | 3 |

Belirlenen kriterlere ait ağırlık katsayılarının hesaplanmasından sonra elde edilen sonuçların tutarlılığının hesaplanması için öncelikle λ_{max} değeri 9.8758 olarak hesaplanmıştır. Ardından Eşitlik (5) vasıtasıyla TG değeri 0.1094 olarak bulunmuştur. Tutarlılığın hesaplanmasının son aşamada ise TG değeri RG değeri olan 1.45'e bölünerek TO bulunmuştur. Hesaplanan TO'nun 0.0755 olması ikili karşılaştırma matrisinin tutarlı olduğunu ve Tablo 7'de hesaplanan kriter ağırlık katsayılarının geçerli olduğunu göstermektedir.

5.2. CRITIC Tekniği Kullanılarak Elde Edilen Bulgular

AXA sigorta şirketi için belirlenen kriterlerin objektif ağırlıklarının CRITIC yöntemi kullanılarak belirlenmesi için oluşturulan karar matrisi Tablo 8'de sunulmuştur.

AHP, CRITIC VE WEDBA Yöntemlerini İçeren Entegre Bir ÇKKV Modeli İle AXA Sigorta Şirketinin Finansal Performansının Analizi

Tablo 8: Başlangıç Karar Matrisi

| | K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | K6 | K7 | K8 | K9 |
|------|---------|---------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 2011 | 1997609 | 27220 | 3136 | 393154 | 19349 | 387300 | 2096636 | 1587831 | 1187976 |
| 2012 | 2386250 | -600316 | 5621 | 736629 | -529748 | 455555 | 2473777 | 2460800 | 1510982 |
| 2013 | 3168368 | 293481 | 5248 | 1365918 | 211983 | 1225650 | 4030445 | 3108771 | 1510949 |
| 2014 | 3078115 | 349883 | 7649 | 1368760 | 267303 | 1225651 | 4678732 | 3366574 | 1739274 |
| 2015 | 3065688 | -311004 | 10630 | 982865 | -280316 | 1225739 | 4899657 | 3640789 | 2120609 |
| 2016 | 3652467 | 269720 | 14782 | 1090227 | 150803 | 1225739 | 5530089 | 4250074 | 197744 |
| 2017 | 2908210 | -359112 | 37327 | 1077899 | -335120 | 1225739 | 6022373 | 5013581 | 1916862 |
| 2018 | 3374670 | 532238 | 28791 | 1165030 | 371280 | 1225739 | 6692842 | 5610558 | 2014216 |
| 2019 | 4104058 | 433247 | 94910 | 1253920 | 316377 | 1225739 | 8143081 | 6458215 | 2346344 |
| 2020 | 4657374 | 803219 | 112938 | 1116275 | 512583 | 1225739 | 9526217 | 7728775 | 2170949 |

Eşitlikler (7) ve (8) kullanılarak normalize karar matrisi oluşturulmuştur. Bu matris Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9: Normalize Edilmiş Karar Matrisi

| | K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | K6 | K7 | K8 | K9 |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 2011 | 0.0000 | 0.4471 | 0.0000 | 0.0000 | 0.5268 | 0.0000 | 0.0000 | 1.0000 | 0.5391 |
| 2012 | 0.1461 | 0.0000 | 0.0226 | 0.3521 | 0.0000 | 0.0814 | 0.0508 | 0.8578 | 0.3888 |
| 2013 | 0.4402 | 0.6368 | 0.0192 | 0.9971 | 0.7116 | 0.9999 | 0.2603 | 0.7523 | 0.3888 |
| 2014 | 0.4062 | 0.6770 | 0.0411 | 1.0000 | 0.7647 | 0.9999 | 0.3475 | 0.7103 | 0.2825 |
| 2015 | 0.4016 | 0.2061 | 0.0683 | 0.6045 | 0.2393 | 1.0000 | 0.3773 | 0.6657 | 0.1051 |
| 2016 | 0.6222 | 0.6199 | 0.1061 | 0.7145 | 0.6529 | 1.0000 | 0.4621 | 0.5665 | 1.0000 |
| 2017 | 0.3424 | 0.1719 | 0.3114 | 0.7019 | 0.1867 | 1.0000 | 0.5284 | 0.4421 | 0.1999 |
| 2018 | 0.5177 | 0.8069 | 0.2336 | 0.7912 | 0.8644 | 1.0000 | 0.6186 | 0.3449 | 0.1546 |
| 2019 | 0.7920 | 0.7364 | 0.8358 | 0.8823 | 0.8118 | 1.0000 | 0.8138 | 0.2069 | 0.0000 |
| 2020 | 1.0000 | 1.0000 | 1.0000 | 0.7412 | 1.0000 | 1.0000 | 1.0000 | 0.0000 | 0.0816 |

Eşitlik (9) yardımıyla kriter çiftleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi için hesaplanan korelasyon katsayıları Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10: Korelasyon Matrisi

| | K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | K6 | K7 | K8 | K9 |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| K1 | 1 | 0.7339 | 0.8252 | 0.6342 | 0.6866 | 0.7183 | 0.9345 | -0.9075 | -0.2992 |
| K2 | 0.7339 | 1 | 0.5626 | 0.4972 | 0.9954 | 0.4941 | 0.6615 | -0.6148 | -0.1236 |
| K3 | 0.8252 | 0.5626 | 1 | 0.2800 | 0.5139 | 0.3690 | 0.8925 | -0.9043 | -0.5346 |
| K4 | 0.6342 | 0.4972 | 0.2800 | 1 | 0.4985 | 0.8801 | 0.5554 | -0.5067 | -0.2774 |
| K5 | 0.6866 | 0.9954 | 0.5139 | 0.4985 | 1 | 0.4812 | 0.6130 | -0.5598 | -0.1165 |
| K6 | 0.7183 | 0.4941 | 0.3690 | 0.8801 | 0.4812 | 1 | 0.7086 | -0.6459 | -0.2759 |
| K7 | 0.9345 | 0.6615 | 0.8925 | 0.5554 | 0.6130 | 0.7086 | 1 | -0.9903 | -0.4814 |
| K8 | -0.9075 | -0.6148 | -0.9043 | -0.5067 | -0.5598 | -0.6459 | -0.9903 | 1 | 0.4972 |
| K9 | -0.2992 | -0.1236 | -0.5346 | -0.2774 | -0.1165 | -0.2759 | -0.4814 | 0.4972 | 1 |

CRITIC prosedürü çerçevesinde Eşitlikler (10), (11) ve (12) yardımı ile hesaplanan objektif kriter ağırlık katsayıları Tablo 11’de yer almaktadır.

Tablo 11: CRITIC Yöntemi ile Elde Edilen Objektif Kriter Ağırlıkları

| | K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | K6 | K7 | K8 | K9 |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Ağırlık | 0.0726 | 0.0810 | 0.1155 | 0.0885 | 0.0860 | 0.1139 | 0.0854 | 0.2073 | 0.1499 |
| Sıra | 9 | 8 | 3 | 5 | 6 | 4 | 7 | 1 | 2 |

5.3. Ortak Ağırlıklandırma Tekniği Kullanılarak Elde Edilen Bulgular

Performans kriterlerine ait objektif (CRITIC) ve subjektif (AHP) ağırlıkların belirlenmesinin ardından, Eşitlik (13) kullanılarak objektif ve subjektif ağırlıklar birleştirilmiştir. Ortak ağırlıklandırma yöntemiyle hesaplanan kriter ağırlıkları Tablo 12’de yer almaktadır. Tablo 12’deki sonuçlar incelendiğinde en önemli (önemsiz) performans kriterinin K5 (K7) olduğu görülmektedir.

AHP, CRITIC VE WEDBA Yöntemlerini İçeren Entegre Bir ÇKKV Modeli İle AXA Sigorta Şirketinin Finansal Performansının Analizi

Tablo 12: Ortak Ağırlıklandırma Yöntemiyle Hesaplanan Kriter Ağırlıkları

| Kriter | W_{oj} | W_{sj} | W_{ortak} | Sıra |
|--------|----------|----------|-------------|------|
| K1 | 0.1017 | 0.0726 | 0.0662 | 6 |
| K2 | 0.0932 | 0.0810 | 0.0678 | 5 |
| K3 | 0.0404 | 0.1155 | 0.0419 | 7 |
| K4 | 0.0297 | 0.0885 | 0.0236 | 8 |
| K5 | 0.2852 | 0.0860 | 0.2200 | 1 |
| K6 | 0.1974 | 0.1139 | 0.2018 | 2 |
| K7 | 0.0248 | 0.0854 | 0.0190 | 9 |
| K8 | 0.1042 | 0.2073 | 0.1938 | 3 |
| K9 | 0.1233 | 0.1499 | 0.1659 | 4 |
| K10 | 0.1017 | 0.0726 | 0.0662 | 6 |
| K11 | 0.0932 | 0.0810 | 0.0678 | 5 |

5.4. WEDBA Tekniği Kullanılarak Elde Edilen Bulgular

Eşitlik (15) ve Eşitlik (16) kullanılarak elde edilen normalize edilmiş karar matrisi Tablo 13'te yer almaktadır.

Tablo 13: Normalize Edilmiş Karar Matrisi

| | K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | K6 | K7 | K8 | K9 |
|------|--------|---------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|
| 2011 | 0.4289 | 0.0339 | 0.0278 | 0.2872 | 0.0377 | 0.3160 | 0.2201 | 1.0000 | 0.1665 |
| 2012 | 0.5124 | -0.7474 | 0.0498 | 0.5382 | -1.0335 | 0.3717 | 0.2597 | 0.6452 | 0.1309 |
| 2013 | 0.6803 | 0.3654 | 0.0465 | 0.9979 | 0.4136 | 0.9999 | 0.4231 | 0.5108 | 0.1309 |
| 2014 | 0.6609 | 0.4356 | 0.0677 | 1.0000 | 0.5215 | 0.9999 | 0.4911 | 0.4716 | 0.1137 |
| 2015 | 0.6582 | -0.3872 | 0.0941 | 0.7181 | -0.5469 | 1.0000 | 0.5143 | 0.4361 | 0.0932 |
| 2016 | 0.7842 | 0.3358 | 0.1309 | 0.7965 | 0.2942 | 1.0000 | 0.5805 | 0.3736 | 1.0000 |
| 2017 | 0.6244 | -0.4471 | 0.3305 | 0.7875 | -0.6538 | 1.0000 | 0.6322 | 0.3167 | 0.1032 |
| 2018 | 0.7246 | 0.6626 | 0.2549 | 0.8512 | 0.7243 | 1.0000 | 0.7026 | 0.2830 | 0.0982 |
| 2019 | 0.8812 | 0.5394 | 0.8404 | 0.9161 | 0.6172 | 1.0000 | 0.8548 | 0.2459 | 0.0843 |
| 2020 | 1.0000 | 1.0000 | 1.0000 | 0.8155 | 1.0000 | 1.0000 | 1.0000 | 0.2054 | 0.0911 |

Normalleştirilmiş karar matrisindeki değerler Eşitlik (17) kullanılarak standartlaştırılmıştır. Standardize karar matrisi Tablo 14'te sunulmuştur.

Tablo 14: Standardize Edilmiş Karar Matrisi

| | K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | K6 | K7 | K8 | K9 |
|------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 2011 | -1.6048 | -0.2625 | -0.7309 | -2.2244 | -0.1488 | -1.9958 | -1.4234 | 2.3432 | -0.1233 |
| 2012 | -1.1025 | -1.6746 | -0.6682 | -1.0701 | -1.7472 | -1.7947 | -1.2614 | 0.8350 | -0.2495 |
| 2013 | -0.0916 | 0.3367 | -0.6776 | 1.0446 | 0.4120 | 0.4736 | -0.5925 | 0.2632 | -0.2495 |
| 2014 | -0.2083 | 0.4636 | -0.6170 | 1.0542 | 0.5730 | 0.4736 | -0.3140 | 0.0970 | -0.3105 |
| 2015 | -0.2244 | -1.0236 | -0.5418 | -0.2426 | -1.0211 | 0.4739 | -0.2190 | -0.0541 | -0.3831 |
| 2016 | 0.5340 | 0.2832 | -0.4370 | 0.1182 | 0.2339 | 0.4739 | 0.0519 | -0.3199 | 2.8351 |
| 2017 | -0.4279 | -1.1318 | 0.1318 | 0.0767 | -1.1806 | 0.4739 | 0.2634 | -0.5618 | -0.3479 |
| 2018 | 0.1750 | 0.8740 | -0.0836 | 0.3695 | 0.8757 | 0.4739 | 0.5515 | -0.7050 | -0.3656 |
| 2019 | 1.1177 | 0.6512 | 1.5847 | 0.6683 | 0.7159 | 0.4739 | 1.1746 | -0.8629 | -0.4149 |
| 2020 | 1.8328 | 1.4838 | 2.0395 | 0.2057 | 1.2871 | 0.4739 | 1.7689 | -1.0348 | -0.3907 |

İdeal değerler Eşitlik (20) ve anti-ideal değerler ise Eşitlik (21) kullanılarak elde edilmiştir. İdeal ve anti-ideal değerlere ilişkin sonuçlar Tablo 15'te yer almaktadır.

Tablo 15: Hesaplanan İdeal ve Anti-İdeal Değerler

| | K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | K6 | K7 | K8 | K9 |
|------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| y_{ij}^+ | 0.0224 | 0.0314 | 0.0124 | 0.0009 | 0.2948 | 0.0000 | 0.0016 | 0.4286 | 0.2906 |
| y_{ij}^- | 0.0000 | 0.0000 | 0.0000 | 0.0000 | 0.0000 | 0.0000 | 0.0000 | 0.1895 | 0.0000 |

Eşitlikler (22)-(24) kullanılarak WEDBA yönteminin sonuçları hesaplanmıştır. WEDBA'nın sonuçları ve alternatiflerin sıralamaları Tablo 16'da gösterilmektedir. Tablo 16'daki sonuçlara göre alternatif yılların sıralaması şu şekildedir; 2016, 2013, 2020, 2014, 2018, 2019, 2011, 2015, 2017 ve 2012. Bu sıralamaya dayalı olarak Axa sigortanın en başarılı olduğu yıl 2016'dır. Bununla beraber en başarısız olduğu yıl ise 2012 yılıdır. Sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde Axa sigortanın finansal performansında yıllara göre önemli istikrarsızlıkların yaşandığı ifade edilebilir. Bu sonuç etkin olmayan şirket politikalarıyla ya da ülkenin içinde bulunduğu genel ekonomik ortamla açıklanabilir. Ayrıca

AHP, CRITIC VE WEDBA Yöntemlerini İçeren Entegre Bir ÇKKV Modeli İle AXA Sigorta Şirketinin Finansal Performansının Analizi

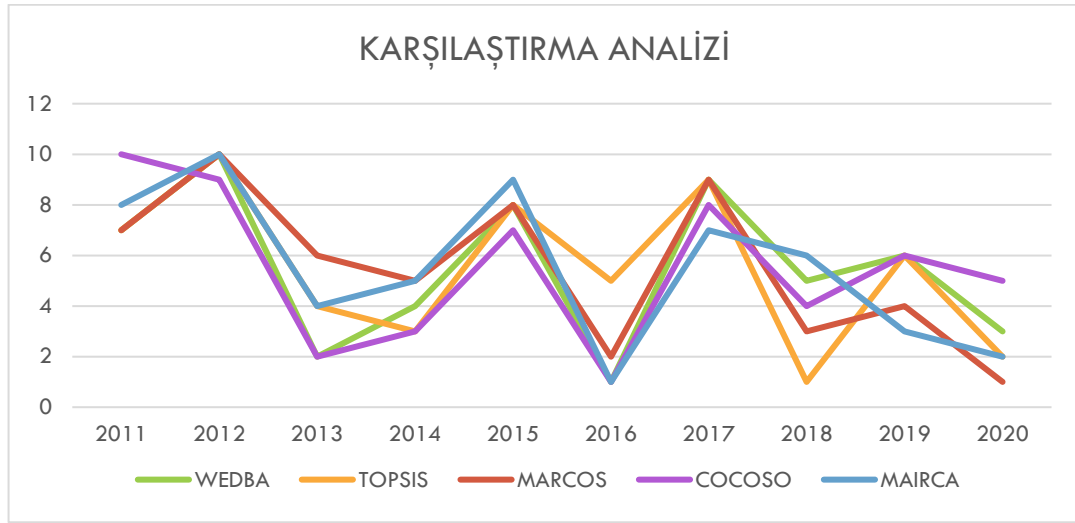
şirketin 10 yıllık dönemde etkin olmayan bir yönetim sergilemesi bu dönemde hem Dünya hem de Türk ekonomisinde maruz kalınan risklerin önemli derecede artmasına da bağlanabilir.

Tablo 16: WEDBA Sıralama Sonuçları

| | WED_i^- | WED_i^+ | IS_i | Sıra |
|------|-----------|-----------|--------|------|
| 2011 | 0.7509 | 0.8233 | 0.4770 | 7 |
| 2012 | 0.3682 | 1.0510 | 0.2594 | 10 |
| 2013 | 0.7568 | 0.7061 | 0.5173 | 2 |
| 2014 | 0.7702 | 0.7235 | 0.5156 | 4 |
| 2015 | 0.5684 | 0.9056 | 0.3856 | 8 |
| 2016 | 0.8887 | 0.5886 | 0.6016 | 1 |
| 2017 | 0.5339 | 0.9757 | 0.3537 | 9 |
| 2018 | 0.7969 | 0.8134 | 0.4949 | 5 |
| 2019 | 0.7854 | 0.8358 | 0.4845 | 6 |
| 2020 | 0.9011 | 0.8458 | 0.5158 | 3 |

5.5. Karşılaştırmalı Analiz

Yapılan sıralamanın istikrarının hesaplanması için farklı sıralama metodolojilerine dayalı ÇKKV yöntemleri ile karşılaştırmalı analiz yapılabilir. Pek çok karmaşık karar ortamında, bir modelin sonucu diğer yöntemlerle karşılaştırılarak alternatiflerin sıralama puanlarının sağlamlığı ve güvenilirliği incelenebilir. Axa şirketinin en iyi yılı için nihai seçimini yapmak ve önerilen CRITIC-AHP-WEDBA tabanlı modelin güvenilirliğini açıklamak için TOPSIS, MARCOS, CoCoSo ve MAIRCA gibi çok kullanılan bazı yöntemlerle benzer bir sıralama karşılaştırması yapılmıştır. Bu yöntemler, çeşitli avantajları, geniş uygulamaları ve çok kriterli seçim ortamında alternatifleri verimli bir şekilde sıralama potansiyelleri nedeniyle seçilmiştir. Elde edilen sıralama sonuçları Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. Alternatif Yılların Farklı ÇKKV Yöntemleri ile Sıralaması

Şekil 1'e göre, farklı ÇKKV Yöntemleri ile alternatif yıllar sıralandığında 2016 yılı WEDBA, COCOSO ve MAIRCA yöntemlerinde ilk sırada yer almıştır. Buna karşın 2012 yılı WEDBA, TOPSIS, MARCOS ve MAIRCA yöntemlerinde 10. sırada COCOSO yönteminde ise 9. sırada yer almıştır.

WEDBA sıralama sonuçları ile diğer ÇKKV yöntemlerinden elde edilen sıralama sonuçları arasındaki korelasyonlar Spearman korelasyon katsayıları ile ölçülmüştür. Tablo 17’de yer alan korelasyon sonuçları incelendiğinde WEDBA ile diğer ÇKKV yöntemleri arasındaki korelasyon katsayılarının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, Tablo 17’ye göre, diğer ÇKKV yöntemleri ile karşılaştırıldığında WEDBA yönteminin tutarlı ve güvenilir sonuçlar ürettiğini söylemek mümkündür.

AHP, CRITIC VE WEDBA Yöntemlerini İçeren Entegre Bir ÇKKV Modeli İle AXA Sigorta Şirketinin Finansal Performansının Analizi

Tablo 17. Korelasyon Sonuçları

| | WEDBA | TOPSIS | MARCOS | CoCoSo | MAIRCA |
|-------|-------|--------|--------|--------|--------|
| WEDBA | 1.000 | 0.7697 | 0.8182 | 0.8909 | 0.8667 |

6. SONUÇ

Bu çalışmada, Axa sigorta şirketinin 2011-2020 dönemi finansal performansını değerlendirmek için AHP, CRITIC ve WEDBA yöntemlerini içeren entegre bir MCDM modeli önerilmiştir. İlk aşamada, AHP yöntemi kullanılarak kriterlerin subjektif ağırlık katsayıları hesaplanmıştır. Ardından kriterlerin objektif ağırlıkları CRITIC yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Daha sonra ise bu ağırlıklar entegre edilerek kriterlerin ortak ağırlıkları belirlenmiştir. Axa sigorta şirketinin yıllara göre finansal başarı sıralaması ise WEDBA yöntemi kullanılarak yapılmıştır.

Çalışmada önceki literatür doğrultusunda Axa sigorta şirketine ilişkin dokuz adet finansal kriteri (Alınan Primler, Teknik Kar, Finansal Varlıklar, Nakit ve Nakit Benzerleri, Net Kar/Zarar, Ödenmiş Sermaye, Toplam Varlıklar, Toplam Yükümlülükler ve Ödenen Hasarlar) belirlenmiştir. Uygulamanın ilk kısmında ortak ağırlıklandırma yöntemiyle hesaplanan kriter ağırlıkları sonuçlarına göre en önemli (önemsiz) performans kriterinin Net Kar/Zarar (Toplam Varlıklar) kriteri olduğu tespit edilmiştir.

Uygulamanın ikinci kısmında ise WEDBA tekniği ile Axa sigorta şirketinin yıllar açısından finansal başarısı değerlendirilmiştir. WEDBA uygulama prosedürü kullanılarak ulaşılan bulgular Axa sigorta şirketinin 2016 yılındaki performansının diğer yıllara göre daha yüksek olduğuna işaret etmektedir. Performans sıralamasında 2016 yılını sırasıyla 2013, 2020, 2014, 2018, 2019, 2011, 2015, 2017 ve 2012 yılları takip etmektedir. Dolayısıyla, çalışmada Axa sigortanın yıllara göre finansal performansının son derece istikrarsız olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç etkin olmayan şirket politikalarıyla ya da ülkenin içinde bulunduğu genel ekonomik ortamla açıklanabilir. Ayrıca şirketin 10 yıllık dönemde etkin olmayan bir yönetim sergilemesi bu dönemde hem Dünya hem de Türk ekonomisinde maruz kalınan risklerin önemli derecede artmasına da bağlanabilir.

Uygulamanın son kısmında ise WEDBA tekniği ile elde edilen sıralama sonuçları literatürde sıklıkla kullanılan TOPSIS, MARCOS, CoCoSo ve MAIRCA gibi bazı ÇKKV yöntemlerinden elde edilen sıralama sonuçları ile karşılaştırılmıştır. Karşılaştırmalı analizden elde edilen bulgular göstermektedir ki diğer ÇKKV yöntemleri ile karşılaştırıldığında WEDBA yöntemi tutarlı ve güvenilir sonuçlar üretmektedir.

Çalışmada performans analizine sadece Axa sigorta şirketinin dahil edilmesi ve 2011-2020 yıllarını kapsayan finansal kriterlerin kullanılması ve seçilen uygulama prosedürleri bu çalışmanın kısıtlarındandır. Diğer taraftan ileride yapılacak çalışmalarda farklı ÇKKV prosedürlerinin kullanılması önerilebilir. Ayrıca gelecekteki çalışmalarda finansal olan ve olmayan değerlendirme kriterlerinin kullanılması da tavsiye edilir. Son olarak bu çalışmada performans değerlendirmede önerilen model farklı şirketlerin ya da sektörlerin başarısının değerlendirilmesinde de kullanılabilir.

KAYNAKÇA

- Adem, A., & Dağdeviren, M. (2016). "A Life Insurance Policy Selection Via Hesitant Fuzzy Linguistic Decision Making Model". *Procedia Computer Science*, 102: 398-405.
- Akbulut, O. Y. (2019). "CRITIC ve EDAS Yöntemleri İle İş Bankası'nın 2009-2018 Yılları Arasındaki Performansının Analizi". *Ekonomi Politika ve Finans Araştırmaları Dergisi*, 4(2): 249-263.
- Akbulut, O. Y. (2020). "Finansal Performans İle Pay Senedi Getirisi Arasındaki İlişkinin Bütünleşik CRITIC ve MABAC ÇKKV Teknikleriyle Ölçülmesi: Borsa İstanbul Çimento Sektörü Firmaları Üzerine Ampirik Bir Uygulama". *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (40): 471-488.
- Akyüz, G., & Tosun, Ö. (2020). "Performance Evaluation of Non-Life Insurance Companies With BEST-WORST METHOD And TOPSIS". *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 16(1): 108-125.

AHP, CRITIC VE WEDBA Yöntemlerini İçeren Entegre Bir ÇKKV Modeli İle AXA Sigorta Şirketinin Finansal Performansının Analizi

- Ali, T., Chiu, Y. R., Aghaloo, K., Nahian, A. J., & Ma, H. (2020). Prioritizing the existing power generation technologies in Bangladesh's clean energy scheme using a hybrid multi-criteria decision making model. *Journal of Cleaner Production*, 267, 121901.
- Al-Hawari, T., Naji, A., Alshraideh, H., & Bataineh, O. (2019). "Extending the WEDBA to the Fuzzy Multi-Criteria Decision-Making Environment". *International Journal of Computer Applications in Technology*, 59(4): 330-346.
- Axa Sigorta Şirketi Finansal Raporları, (ASŞFR), 2020, <https://www.axasigorta.com.tr/media/t1/001/624/256/407/AXA%20Sigorta%20ve%20Hayat%20ve%20Emeklilik%202020%20Faaliyet%20Raporu%20Haziran%202021.pdf> (01.12.2021).
- Al-Shammari, M., & Mili, M. (2021). "A fuzzy Analytic Hierarchy Process Model For Customers' Bank Selection Decision in the Kingdom of Bahrain". *Operational Research*, 21(3): 1429-1446.
- Anser, M. K., Mohsin, M., Abbas, Q., & Chaudhry, I. S. (2020). "Assessing the integration of Solar Power Projects: SWOT-Based AHP-F-TOPSIS Case Study of Turkey". *Environmental Science and Pollution Research*, 27(25): 31737-31749.
- Bagheri, M., Zaiton Ibrahim, Z., Mansor, S., Manaf, L. A., Akhir, M. F., Talaat, W. I. A. W., & Beiranvand Pour, A. (2021). "Land-Use Suitability Assessment Using Delphi and Analytical Hierarchy Process (D-AHP) Hybrid Model for Coastal City Management: Kuala Terengganu, Peninsular Malaysia". *ISPRS International Journal of Geo-Information*, 10(9): 1-35.
- Che, Z., Wang, H. S., & Chuang, C. L. (2010). "A Fuzzy AHP and DEA Approach For Making Bank Loan Decisions For Small and Medium Enterprises in Taiwan". *Expert Systems with Applications*, 37(10): 7189-7199.
- Çalık, A., & Paksoy, T. (2017). Aralık Tip-2 Bulanık AHP Yöntemi ile Üçüncü Parti Tersine Lojistik (3PTL) Firma Seçimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 20(1): 52-67.
- Calik, A. (2018). Otomotiv Tedarik Zincirinde Risk Değerlendirmesi için Bulanık AHP ve TOPSIS ile Bütünleşik Bir Yaklaşım. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4): 868-886.
- Çalık, A., Çizmeçioğlu, S., & Akpınar, A. (2019). An integrated AHP-TOPSIS framework for foreign direct investment in Turkey. *Journal of Multi-Criteria Decision Analysis*, 26(5-6): 296-307.
- Çalık, A. (2021). "A novel Pythagorean fuzzy AHP and Fuzzy TOPSIS Methodology for Green Supplier Selection in the Industry 4.0 era". *Soft Computing*, 25(3): 2253-2265.
- Çamlıbel, S. (2021). Comparison of Management and Financial Performance in the Turkish Insurance Sector: An Example of Clustering Analysis. *International Journal of Insurance and Finance*, 1(2): 21-38.
- Dağdeviren, M., & Yüksel, İ. (2008). "Developing a Fuzzy Analytic Hierarchy Process (AHP) Model for Behavior-Based Safety Management". *Information Sciences*, 178(6): 1717-1733.
- Deepa, N., Ganesan, K., Srinivasan, K., & Chang, C. Y. (2019). "Realizing Sustainable Development Via Modified Integrated Weighting MCDM Model for Ranking Agrarian Dataset". *Sustainability*, 11(21): 6060.
- Demir, G. (2021). "Vakıf Üniversitelerinde Akademik Performans Analizi: CRITIC-WEDBA Bütünleşik Model Uygulaması": *Uluslararası İktisadi ve İdari Akademik Araştırmalar Dergisi*, 1(1): 39-50.
- Diakoulaki, D., Mavrotas, G., & Papayannakis, L. (1995). "Determining Objective Weights in Multiple Criteria Problems: The CRITIC Method". *Computers & Operations Research*, 22(7): 763-770.
- Dwivedi, R., Prasad, K., Mandal, N., Singh, S., Vardhan, M., & Pamucar, D. (2021). "Performance Evaluation of an Insurance Company Using an Integrated Balanced Scorecard (BSC) and Best-

AHP, CRITIC VE WEDBA Yöntemlerini İçeren Entegre Bir ÇKKV Modeli İle AXA Sigorta Şirketinin Finansal Performansının Analizi

- Worst Method (BWM). Decision Making”: Applications in Management and Engineering, 4(1): 33-50.
- Ecer, F. (2014). “A Hybrid Banking Websites Quality Evaluation Model Using AHP and COPRAS-G: a Turkey Case”. Technological and Economic Development of Economy, 20(4): 758-782.
- Ecer, F. (2020). Çok Kriterli Karar Vermede Geçmişten Günümüze Kapsamlı Bir Yaklaşım. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Ecer, F., & Pamucar, D. (2021). “MARCOS technique Under Intuitionistic Fuzzy Environment for Determining The COVID-19 Pandemic Performance Of Insurance Companies in Terms of Healthcare Services”. Applied Soft Computing, 104: 107199.
- Garbuzova-Schlifter, M., & Madlener, R. (2016). “AHP-Based Risk Analysis of Energy Performance Contracting Projects in Russia”. Energy Policy, 97: 559-581.
- Garg, R. (2017). “Optimal Selection of E-Learning Websites Using Multiattribute Decision-Making Approaches”. Journal of Multi-Criteria Decision Analysis, 24(3-4): 187-196.
- Gharizadeh Beiragh, R., Alizadeh, R., Shafiei Kaleibari, S., Cavallaro, F., Zolfani, S. H., Bausys, R., & Mardani, A. (2020). “An İntegrated Multi-Criteria Decision Making Model For Sustainability Performance Assessment For İnsurance Companies”. Sustainability, 12(3): 789.
- Ghosh, A. (2021). “Analyzing Efficiency of Indian Life Insurance Companies using DEA and SEM”. Turkish Journal of Computer and Mathematics Education, 12(12): 3897-3919.
- Gupta, A., Gupta, N., & Garg, R. K. (2018). “Implementing Weighted Entropy-Distance Based Approach For The Selection Of Software Reliability Growth Models”. International Journal of Computer Applications in Technology, 57(3): 255-266.
- Gupta, S., Vijayvargy, L., & Gupta, K. (2021). “Assessment of Stress Level in Urban Area’s During COVID-19 Outbreak Using CRITIC and TOPSIS: A Case of Indian Cities”. Journal of Statistics and Management Systems, 24(2): 411-433.
- Hatemi-J, A., Lee, C. C., Lee, C. C., & Gupta, R. (2019). Insurance activity and economic performance: Fresh evidence from asymmetric panel causality tests. International Finance, 22(2): 221-240.
- Işık Tuş, A. (2016). “QUALIFLEX and ORESTE Methods For The İnsurance Company Selection Problem”. Alphanumeric Journal, 4(2): 55-68.
- Işık, Ö. (2019). “Türkiye’de Hayat Dışı Sigorta Sektörünün Finansal Performansının CRITIC Tabanlı TOPSIS ve MULTIMOORA Yöntemiyle Değerlendirilmesi”. Business & Management Studies: An International Journal, 7(1): 542-562.
- Işık, Ö. (2021). “Analysing the Determinants of Profitability of Domestic and Foreign Non-Life Insurers in Turkey”. International Journal of Insurance and Finance, 1(1): 45-55.
- Işık, Ö., & Ersoy, E. (2020). “Özel Sermayeli Mevduat Bankalarında Faiz Gelir ve Giderlerine Dayalı Performans Analizi: CRITIC ve EDAS Yöntemleri ile Bir Uygulama”. Karaca, SS ve Demireli E.(Yay. haz.), Finans Teorisine Uygulamalı Katkıları-2 içinde, 69-89.
- Jain, V., & Ajmera, P. (2019). “Application of MADM Methods as MOORA and WEDBA for Ranking of FMS Flexibility”. International Journal of Data and Network Science, 3(2): 119-136.
- Kara, İ., & Ecer, F. (2016). “AHP-VIKOR Entegre Yöntemi ile Tedarikçi Seçimi: Tekstil Sektörü Uygulaması”. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18(2): 255-272.
- Karakış, E. (2021). “Machine Selection for a Textile Company with CRITIC and MAUT Methods”. Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi, (27): 842-848.
- Keshavarz Ghorabae, M., Amiri, M., Kazimieras Zavadskas, E., & Antuchevičienė, J. (2017). “Assessment of Third-Party Logistics Providers Using a CRITIC–WASPAS Approach with İnterval Type-2 Fuzzy Sets”. Transport, 32(1): 66-78.

AHP, CRITIC VE WEDBA Yöntemlerini İçeren Entegre Bir ÇKKV Modeli İle AXA Sigorta Şirketinin Finansal Performansının Analizi

- Khamoie, F., Shokrolah Tabar Aktij, M., Moazeni, B., & Sehat, S. (2018). "An Application of DEA-MCDM Compilation Model for Evaluating Relative Efficiency and Ranking of Iranian Insurance Companies". *Iranian Journal of Insurance Research*, 33(2): 1-22.
- Korhonen, P., & Voutilainen, R. (2006). "Finding The Most Preferred Alliance Structure Between Banks And Insurance Companies". *European Journal of Operational Research*, 175(2): 1285-1299.
- Kumaran, S. (2021). "Financial Performance Index of IPO Firms Using VIKOR-CRITIC Techniques". *Finance Research Letters*: 102542.
- Liaw, C. F., Hsu, W. C. J., & Lo, H. W. (2020). "A Hybrid MCDM Model to Evaluate and Classify Outsourcing Providers in Manufacturing". *Symmetry*, 12(12): 1962.
- Lyu, H. M., Zhou, W. H., Shen, S. L., & Zhou, A. N. (2020). "Inundation Risk Assessment of Metro System Using AHP and TFN-AHP in Shenzhen". *Sustainable Cities and Society*, 56: 102103.
- Mandić, K., Delibašić, B., Knežević, S., & Benković, S. (2017). "Analysis of The Efficiency Of Insurance Companies In Serbia Using The Fuzzy AHP and TOPSIS Methods". *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 30(1): 550-565.
- Mathew, M., Chakraborty, R. K., & Ryan, M. J. (2020). "A Novel Approach Integrating AHP and TOPSIS Under Spherical Fuzzy Sets for Advanced Manufacturing System Selection". *Engineering Applications of Artificial Intelligence*, 96: 103988.
- Mimovic, P., Tadic, D., Borota-Tisma, A., Nestic, S., & Lafuente, J. G. (2021). "Evaluation and Ranking of Insurance Companies by Combining TOPSIS and the Interval Fuzzy Rough Sets". *Serbian Journal of Management*, 16(2): 279-299.
- Oztaysi, B. (2014). "A Decision Model For Information Technology Selection Using AHP Integrated TOPSIS-Grey: The Case of Content Management Systems". *Knowledge-Based Systems*, 70: 44-54.
- Özbek, A., & Eren, T. (2012). "Üçüncü Parti Lojistik (3PL) Firmaların Analitik Hiyerarşi Süreciyle (AHS) Belirlenmesi". *International Journal of Engineering Research and Development*, 4(2): 46-54.
- Özispa, N., & Arabelen, G. (2021). "Limanların Sürdürülebilirlik Stratejilerinin AHP Yaklaşımı ile Önceliklendirilmesi". *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 16(63): 1430-1453.
- Pattnaik, C. R., Mohanty, S. N., Mohanty, S., Chatterjee, J. M., Jana, B., & Diaz, V. G. (2021). "A Fuzzy Multi-Criteria Decision-Making Method for Purchasing Life Insurance in India". *Bulletin of Electrical Engineering and Informatics*, 10(1): 344-356.
- Peng, X., Zhang, X., & Luo, Z. (2020). "Pythagorean Fuzzy MCDM Method Based on CoCoSo and CRITIC with Score Function for 5G Industry Evaluation". *Artificial Intelligence Review*, 53(5): 3813-3847.
- Podgórski, D. (2015). "Measuring Operational Performance of OSH Management System—A Demonstration of AHP-Based Selection of Leading Key Performance Indicators". *Safety science*, 73: 146-166.
- Rao, R. V., & Singh, D. (2011). "Evaluating Flexible Manufacturing Systems Using Euclidean Distance-Based Integrated Approach". *International Journal of Decision Sciences, Risk and Management*, 3(1-2): 32-53.
- Saaty, T. (1986). "Axiomatic Foundation of the Analytic Hierarchy Process", *Management Science*, 32(7): 841- 855.
- Saaty, T. L. (1980). *The analytic hierarchy process*. New York: McGrawHill.
- Saaty, T. L. (2005). *Theory and Applications of the Analytic Network Process: Decision Making with Benefits, Opportunities, Costs, and Risks*. Pittsburgh: RWS Publications.

AHP, CRITIC VE WEDBA Yöntemlerini İçeren Entegre Bir ÇKKV Modeli İle AXA Sigorta Şirketinin Finansal Performansının Analizi

- Saaty, T. L., Peniwati, K. And Shang, J. S. (2007), "The Analytic Hierarchy Process and Human Resource Allocation: Half the Story", *Mathematical and Computer Modelling*, 46: 1041–1053.
- Solangi, Y. A., Longsheng, C., & Shah, S. A. A. (2021). "Assessing and overcoming The Renewable Energy Barriers for Sustainable Development in Pakistan: An integrated AHP and fuzzy TOPSIS approach". *Renewable Energy*, 173: 209-222.
- Torbati, A. R., & Sayadi, M. K. (2018). "A New Approach To Investigate The Performance of Insurance Branches in Iran Using Best-Worst Method and Fuzzy Inference System". *Journal of Soft Computing and Decision Support Systems*, 5(4): 13-18.
- Ulutaş, A. (2020). "Stacker Selection with PSI and WEDBA Methods". *International Journal of Contemporary Economics and Administrative Sciences*, 10(2): 493-504.
- Ulutaş, A., & Karaköy, Ç. (2019). "CRITIC ve ROV Yöntemleri ile Bir Kargo Firmasının 2011-2017 Yılları Sırasındaki Performansının Analiz Edilmesi". *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(1): 223-230.
- Zafar, S., Alamgir, Z., & Rehman, M. H. (2021). "An Effective Blockchain Evaluation System Based on Entropy-CRITIC Weight Method and MCDM Techniques". *Peer-to-Peer Networking and Applications*, 14: 3110–3123