



2149-8598
javstudies.com

ECONOMY
POLICY
MANAGEMENT

| VOLUME **8**
| ISSUE **1**

■ YEAR ■
2022

GENERIC PAGE

javstudies.com

javstudies@gmail.com

Disciplines

economics, finance, business administration, econometrics, tourism, foreign trade, labor economics, agricultural economics, engineering economics, labor economics, management information systems, political science, public administration, local government issues, urbanization, social work, international relations, health management, logistics management

Frequency

[March](#), June, September, December

International Refereed & Indexed / Open Access E-Journal

Dear scientists and visitors,

We are publishing the first issue of the 8th volume of the Journal of Academic Value Studies (JAVStudies). JAVStudies, which is an international refereed scientific journal covering the studies of economics, business, finance, political science, public administration, local governments, urbanization, social services, international relations, finance, econometrics, tourism, foreign trade, agricultural economy, labor economy, management information systems, health management, industrial engineering, engineering economics, logistics and other studies on economics, business administration, applied sciences and political and administrative sciences, is published four times a year.

JAVStudies is an internationally indexed journal and has been publishing for 8 years. The journal, which continues its publishing life with the ISSN number 2149-8598, has an electronic format. JAVStudies scanned by international indexes and databases such as EBSCO, EconPapers-Ideas-Repec, Google Scholar, International Index Copernicus (ICI), Eurasian Scientific Journal Index (ESJI), Directory of Research Journals Indexing (DRJI), ResearchBible (Academic Resource Index), Scientific Indexing Services (SIS), Advanced Science Index, Akademik Arastirmalar Indexi (Acarindex.com), Sosyal Bilimler Atif Dizini (SOBIAD), Social Science Research Network (SSRN), Idealonline Veri Tabani, Ajindex Academic Journals, Arastirmax.

In the journal, the review process is carried out objectively and impartially, and the double-blind peer review system is applied, in which the names of the referees and authors are hidden. Efforts are made to ensure completing the process quickly and the accepted articles are given a DOI number.

Contributing to the journal by your precious works is very important for us in terms of developing science in the world, being beneficial to humanity and becoming a more qualified journal. We hope that this issue is helpful and we thank you, our esteemed scientists and readers, for your interest.

Prof. Dr. Ibrahim Halil SUGOZU

Editor-in-Chief

EDITORIAL BOARD		
Editor-in-Chief		
Prof. Dr. Ibrahim Halil SUGOZU	Macroeconomics	Kyrgyz-Turkish Manas University / Kyrgyzstan
Co-Editors-in-Chief		
Assoc. Prof. Dr. Abdullah AYDIN	Polit. Science & Int. Relations	Mustafa Kemal University / Turkey
Asst. Prof. Dr. Azamat MAKSUDUNOV	Management & Marketing	Kyrgyz Turkish Manas University / Kyrgyzstan
Editorial Board		
Prof. Dr. Mahmut Hakki AKIN	Political Sociology	Istanbul Medeniyet University / Turkey
Prof. Dr. Ramazan YANIK	Accounting & Finance	Ataturk University / Turkey
Prof. Dr. Volkan ALPTEKIN	Macroeconomics	Izmir Katip Celebi University / Turkey
Prof. Dr. Yeter DEMIR USLU	Healthcare Management	Istanbul Medipol University / Turkey
Assoc. Prof. Dr. Bilal SOLAK	Accounting & Finance	Kyrgyz Turkish Manas University / Kyrgyzstan
Assoc. Prof. Dr. Farhad HOSSAIN	Development Manag. & Policy	The University of Manchester / UK
Asst. Prof. Dr. Jennifer WARD-BATTS	Economic Policy	Pomona College in Claremont / US
ADVISORY EDITORS		
Prof. Dr. Abdulkadir BULUS	Economic History	Necmettin Erbakan University / Turkey
Prof. Dr. Adem ESEN	Macroeconomics	Istanbul University / Turkey
Prof. Dr. Ahmet AY	Macroeconomics	Selcuk University / Turkey
Prof. Dr. Ali SAHIN	Political Science	Selcuk University / Turkey
Prof. Dr. Arzdar KIRACI	Economic Theory	Siirt University / Turkey
Prof. Dr. Bahar BURTAN DOGAN	Economic Policy	Dicle University / Turkey
Prof. Dr. Baki YILMAZ	Accounting and Finance	Selcuk University / Turkey
Prof. Dr. Bedrettin KESGIN	Social Service	Yalova University / Turkey
Prof. Dr. Birol AKGUN	International Relations	Yildirim Beyazit University / Turkey
Prof. Dr. Burcu OZCAN	Macroeconomics	Firat University / Turkey
Prof. Dr. Chunxing FAN	Management & Organization	Tennessee State University / US
Prof. Dr. Cusup PIRIMBAYEV	Macroeconomics	Kyrgyz-Turkish Manas University / Kyrgyzstan
Prof. Dr. Dharm BHAWUK	Management and Industry	Hawaii University / US
Prof. Dr. Dogan UYSAL	Economic Theory	Manisa Celal Bayar University / Turkey
Prof. Dr. Erkan Turan DEMIREL	Management & Organization	Firat University / Turkey
Prof. Dr. Eugene KOUASSI	Economics, Econometrics	University of Western Cape / South Africa
Prof. Dr. Fatih SAVASAN	Public Finance	Milli Savunma University / Turkey
Prof. Dr. Gokhan TUNCEL	Political Science	Inonu University / Turkey
Prof. Dr. Hacer TUGBA EROGLU	Public Administration	Selcuk University / Turkey
Prof. Dr. Hayriye ATIK	Economic Development	Kayseri University / Turkey
Prof. Dr. Hilmi Bahadır AKIN	Business Administration	Necmettin Erbakan University / Turkey
Prof. Dr. Hulya Eski UGUZ	Political Science	Selcuk University / Turkey
Prof. Dr. Ibrahim Guran YUMUSAK	Information Economics	Istanbul Sabahattin Zaim University / Turkey
Prof. Dr. Ismail SEVINC	Political Science	Necmettin Erbakan University / Turkey
Prof. Dr. Kadir ARDIC	Management	Kyrgyz-Turkish Manas University / Kyrgyzstan
Prof. Dr. Kemal YILDIRIM	Macroeconomics	Anadolu University / Turkey
Prof. Dr. Kenan PEKER	Agricultural Economy	Firat University / Turkey
Prof. Dr. Kursat OZDASLI	Management & Organization	Mehmet Akif Ersoy University / Turkey
Prof. Dr. M. Fatih Bilal ALODALI	Management Inform. Systems	Necmettin Erbakan University / Turkey
Prof. Dr. Mahmut OZDEMIR	Management & Organization	Kirikkale University / Turkey
Prof. Dr. Mamadou Abdoulaye KONTE	Economics, Econometrics	University Gaston Berger / Senegal
Prof. Dr. Mehmet MUCUK	Economic Theory	Selcuk University / Turkey
Prof. Dr. Mete GUNDOGAN	Industry & Production	Ankara Yildirim Beyazit University / Turkey
Prof. Dr. Mieczyslaw W. SOCHA	Economics	Warsaw University / Poland
Prof. Dr. Murat CEMREK	Political Science	Necmettin Erbakan University / Turkey
Prof. Dr. Murat CETINKAYA	Macroeconomics	Haci Bayram University / Turkey
Prof. Dr. Mustafa Erkan UYUMEZ	Economics, Public Finance	Anadolu University / Turkey
Prof. Dr. Necmi UYANIK	Political History	Selcuk University / Turkey
Prof. Dr. Onder KUTLU	Political Science	Necmettin Erbakan University / Turkey
Prof. Dr. Osman OKKA	Accounting & Finance	Karatay University / Turkey
Prof. Dr. Rahmi YAMAK	Econometrics	Karadeniz Technical University / Turkey
Prof. Dr. Ramazan GOKBUNAR	Public Finance	Celal Bayar University / Turkey

Prof. Dr. Saban Halis CALIS	International Relations	Selcuk University / Turkey
Prof. Dr. Sayim YORGUN	Labor Economics	Istanbul University / Turkey
Prof. Dr. Selami SEZGIN	Economic Policy	Osmangazi University / Turkey
Prof. Dr. Serdar ALTINOK	Macroeconomics	Gazi University / Turkey
Prof. Dr. Tahir AKGEMCI	Management & Organization	Selcuk University / Turkey
Prof. Dr. Vaidas LUKOSIUS	Marketing	Tennessee State University / US
Prof. Dr. Yilmaz DEMIRHAN	Political Science	Dicle University / Turkey
Prof. Dr. Yu-Feng LEE	International Economics	New Mexico State University / US
Prof. Dr. Yunus CERAN	Accounting and Finance	Selcuk University / Turkey
Prof. Dr. Zekeriya MIZIRAK	Macroeconomics	Necmettin Erbakan University / Turkey
Prof. Dr. Zeynep KARACOR	Economic Policy	Selcuk University / Turkey
Assoc. Prof. Dr. D. Mehmet BICKES	Business Administration	Haci Bektas Veli University / Turkey
Assoc. Prof. Dr. Emin YUREKLI	Accounting & Finance	Pamukkale University / Turkey
Assoc. Prof. Dr. Ender GULER	Real Estate Development	Gazi University / Turkey
Assoc. Prof. Dr. Erhan ORSELLI	Political Science	Necmettin Erbakan University / Turkey
Assoc. Prof. Dr. Esra Banu SIPAHI	Political Science	Necmettin Erbakan University / Turkey
Assoc. Prof. Dr. Gungor KARAKAS	Agricultural Economics	Hitit University / Turkey
Assoc. Prof. Dr. H. Huseyin TAYLAN	Social Service	Sakarya University / Turkey
Assoc. Prof. Dr. Halil Ibrahim AYDIN	Macroeconomics	Batman University / Turkey
Assoc. Prof. Dr. Huseyin CETIN	Accounting & Finance	Necmettin Erbakan University / Turkey
Assoc. Prof. Dr. Ibrahim HUSEYNI	Macroeconomics	Sirnak University / Turkey
Assoc. Prof. Dr. Katia Z. MIHAILOVA	Economics Sociology	University of National and World Eco / Bulgaria
Assoc. Prof. Dr. Melike ATAY POLAT	Economic Theory	Mardin Artuklu University / Turkey
Assoc. Prof. Dr. Muhammet DUSUKCAN	Business Administration	Firat University / Turkey
Assoc. Prof. Dr. Mustafa KOCAOGLU	Management Info Systems	Ahi Evran University / Turkey
Assoc. Prof. Dr. Oktay KIZILKAYA	International Economics	Kirsehir Ahi Evran University / Turkey
Assoc. Prof. Dr. Sahin CETINKAYA	Economic Policy	Usak University / Turkey
Assoc. Prof. Dr. Savas ERDOGAN	Economic Theory	Selcuk University / Turkey
Assoc. Prof. Dr. Sedat CELIK	Tourism	Sirnak University / Turkey
Assoc. Prof. Dr. Sevilay U. DIVANOGLU	Production Management	Aksaray University / Turkey
Asst. Prof. Dr. Anthony KUMASEY	Public Administration	University of Professional Studies / Ghana
Asst. Prof. Dr. Dragana RADICIC	International Trade	University of Lincoln / UK

SECRETERIAL

Editorial Assistants

Ammar SEVGILI	Sirnak University / Turkey
Erol KILICLI	Sirnak University / Turkey
Irfan ERSIN	Istanbul Medipol University / Turkey
Kadir OZDEMIR	Sirnak University / Turkey

Language Review

Can VERBERI	Sirnak University / Turkey
Mehmet Nurullah ISIK	University of District of Columbia / US
Fatih FAYDALI	Kyrgyz-Turkish Manas University / Kyrgyzstan

REFEREES OF THIS ISSUE

Prof. Dr. Ramazan YANIK	Dr. Deniz Tugay ARSLAN
Prof. Dr. Yunus Emre OZTURK	Dr. Dilek CELIK
Assoc. Prof. Dr. Abdulkadir Kaya	Dr. Ebru KOKTEPE KARAHUSEYINOGLU
Assoc. Prof. Dr. Aziz BELLİ	Dr. Eray Ekin SEZGIN
Assoc. Prof. Dr. Kemalettin ERYESIL	Dr. Gokdeniz KALKIN
Assoc. Prof. Dr. Mehmet YORULMAZ	Dr. Kadir DELIGOZ
Assoc. Prof. Dr. Meral ERDIRENCELEBI	Dr. Ramazan Kirac
Assoc. Prof. Dr. Murat AKIN	Dr. Ramazan Vedat SONMEZ
Assoc. Prof. Dr. Sedat Yenice	Dr. Resat SAKUR
Dr. Ali UNAL	

INDEXED	
EBSCO	
EconPapers – Ideas – Repec	  
International Index Copernicus - ICI	 
Google Scholar	
Crossref – DOI	
ROAD – ISSN	
Eurasian Scientific Journal Index (ESJI)	 
Directory of Research Journals Indexing (DRJI)	
ResearchBible (Academic Resource Index)	
Scientific Indexing Services (SIS)	
Advanced Science Index	
Akademik Arastirmalar Indeksi (Acarindex.com)	
Sosyal Bilimler Atif Dizini (SOBIAD)	
Social Science Research Network (SSRN)	
Idealonline Veri Tabani	 
Ajindex Academic Journals	
Arastirmax	

C O N T E N T S**RESEARCH ARTICLES**

Hande Karamanoğlu & Erdal Bayrakcı	
Çin Halk Cumhuriyeti Yerel Yönetimlerinin Yapısı ve Tarihsel Değişim Süreçleri	1-11
<i>Structure and Historical Change Processes of Local Governments of The People's Republic of China</i>	
Ayşe Nesil Çiçekliyurt & Ender Güler	
Tesis Yönetimi Kapsamında Ankara Arcadium Avm Yönetim Örneğinin İncelenmesi	12-25
<i>Examination of Ankara Arcadium Avm Management Case Within the Scope of Facility Management</i>	
Fevzi Diker & Emre Aslan	
Monte Carlo Simülasyonu ve Zaman Serisi Yöntemlerine Göre Bir Üretim Firmasında Tahminleme	26-36
<i>Forecasting In a Manufacturing Company According to Monte Carlo Simulation and Time Series Methods</i>	
Ali Göde & Fatma Nuray Kuşcu	
E-Nabız Sistemi Kullanımının Sağlık Sistemlerine Güvensizlik Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma	37-46
<i>Investigation Of the Effect of Use Of E-Pulse System on Health Systems Safety: A Research on University Students</i>	
Emel FİLİZ & Şerife GÜZEL & Abdurrahman ŞENGÜL	
Sağlık Profesyonellerinin Yapay Zeka Kaygı Durumlarının İncelenmesi	47-55
<i>Examination of Artificial Intelligence Concerns of Health Professionals</i>	
Fatma Nuray Kuşcu & Fatma Özlem Yılmaz & Hilal Kuşcu Karatepe	
Sağlık Personeli Sağlık Teknolojileri Değerlendirme Tutum Ölçeği (SPSTDTÖ): Metodolojik Bir Çalışma	56-65
<i>Health Personnel Health Technologies Assessment Attitude Scale (HPHTAAS): A Methodological Study</i>	

Lokman Cerrah & Murat Dilmaç	
Pandemi Sürecinde Bireylerin Hane Halkı Finansı, Psikolojik Durum ve Sosyal Hayat Değişimlerinin İbadet Hayatına Etkisi	66-80
<i>The Effect of Individuals' Household Finance, Psychological Status and Social Life Changes on Worship Life During the Pandemic</i>	
Emel Filiz & Handan Ertaş & Yunus Fidan	
Sağlık Çalışanlarında Psiko-sosyal Risk Faktörlerinin Değerlendirilmesi	81-90
<i>Evaluation of Psycho-social Risk Factors in Healthcare Professionals</i>	
Mehmet Akif Çini	
İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Beyaz Yakalı Çalışanlar Aracılığıyla Bir Araştırma	91-109
<i>The Relationship Between Job Satisfaction, Organizational Commitment and Intention to Leave: A Research Through White Collar Workers</i>	

Çin Halk Cumhuriyeti Yerel Yönetimlerinin Yapısı ve Tarihsel Değişim Süreçleri

Structure and Historical Change Processes of Local Governments of The People's Republic of China

Hande Karamanoğlu^a , Erdal Bayrakçı^b 

^a PhD Candidate, Department of Political Science and Public Administration, Necmettin Erbakan University, Konya, Turkey

^b Department of Political Science and Public Administration, Necmettin Erbakan University, Konya, Turkey
ebayrakci@erbakan.edu.tr (Corresponding Author)

Özet

Çin yerel yönetim birimlerinin yapısının ve tarihsel değişim süreçlerinin incelendiği araştırmada yerel yönetim birimlerinin sınıflandırmasına ve yapılarına yer verilmiştir. Öncelikle Çin Halk Cumhuriyeti'nin yerel yönetimleri, eyalet yönetimleri, il, ilçe, kasaba düzeyi yerel yönetimler ve köy yönetimleri olarak incelenmiştir. Daha sonra imparatorluk döneminden günümüze kadar geçen sürede yerel yönetimlerin değişimleri dönemsel olarak ele alınmıştır. Yerel yönetimler Çin Halk Cumhuriyeti'nin tarihsel süreçlerinden etkilenmiştir. İmparatorluk dönemi, Mao Zedong dönemi ve Mao Zedong sonrası dönem olarak incelenen tarihsel süreç, Çin yerel yönetimlerinin yıllar içindeki değişimine ışık tutmaktadır. Yerel yönetimlerin yapısı üst yapı ve alt yapı kurumlarının değişimlerinden, dünya siyasi dönüşümlerinden ve tarihi kırılma noktalarından etkilenmiştir. Tarım toplumu olan Çin Halk Cumhuriyeti Mao Zedong önderliğinde kurulmasıyla yerel yönetim birimleri ön plana çıkmış, Deng Xiaoping döneminde ise gittikçe güçlenmiştir. Ekonomik değişimler ile beraber özellikle 1980 sonrası dönemde dünyada önemli değişiklikler yaşanmış, sosyalist ekonomiden sosyalist piyasa ekonomisine geçişte yerel yönetimler önemli yer tutmuştur. Çin Halk Cumhuriyeti'nde ekonomik değişimin en önemli saça ayağını yerel yönetim birimleri tutmuştur.

Anahtar Kelimeler: Çin Halk Cumhuriyeti, Yerel Yönetimler, Tarihsel Değişim Süreci

Abstract

In the study, which examines the structure and historical change processes of Chinese local government units, the classification and structures of local government units are included. First of all, the local governments of the People's Republic of China, provincial governments, provincial, and town level local governments and village governments were examined. Later, the changes of local governments from the imperial period to the present are discussed periodically. Local governments have been affected by the historical processes of the People's Republic of China. The historical process examined as the Empire period, Mao Zedong period and post-Mao Zedong period reveals the change of Chinese local governments over the years. The structure of local governments has been affected by the changes in superstructure and infrastructure institutions, world political transformations and historical breaking points. With the establishment of the People's Republic of China, which is an agricultural society, under the leadership of Mao Zedong, local government units came forward, and became stronger during the Deng Xiaoping period. Along with the economic changes, important changes took place especially in the post-1980 period, and local governments played an important role in the transition from socialist economy to socialist market economy. The most important pillar of the economic change in the People's Republic of China has been held by local government units.

Keywords: People Republic of China, Local Government, Historical Development Process

Acknowledgments

Bu çalışma, Doç. Dr. Erdal Bayrakçı'nın danışmanlığında Hande Karamanoğlu'nun hazırladığı "Çin Halk Cumhuriyeti'nde Yerel Yönetimlerin Yapısı ve Dönüşüm Süreci" başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir. Makalenin daha değerli hale gelmesine sebep olan yorumları için hakemlere içten teşekkürlerimizi sunarız.

For Citation: Karamanoğlu, H. & Bayrakçı, E. (2022). Çin Halk Cumhuriyeti Yerel Yönetimlerinin Yapısı ve Tarihsel Değişim Süreçleri. *Journal of Academic Value Studies*, 8(1), 1-11. <http://dx.doi.org/10.29228/javs.56783>

Received: 06.01.2022 Accepted: 16.03.2022

This article was checked by *intihal.net*

1.Giriş

Çin medeniyeti bilinen tarihle 3500 yıldır dünya üzerinde hüküm sürmektedir. Kırılma noktaları göz önünde bulundurulduğunda Çin tarihinin üç dönemden oluştuğu kabul edilebilir. Bu dönemler imparatorluk dönemi, cumhuriyet dönemi ve komünist dönem olarak adlandırılabilir. İmparatorluk dönemi Çin tarihi, yazılı kaynakların başlaması ile beraber Shang Hanedanlığı (M.Ö. 1600-1046)döneminden Qing Hanedanlığı (1644-1911) dönemi kadar kabul edilmektedir. Cumhuriyet dönemi, 1911 yılında imparatorluk düzeninin yıkılmasından sonra Sun Yat-Sen önderliğinde yeni bir devlet kurma çabaları olarak kabul edilebilir. Bu dönemde cumhuriyet temelli bir yönetime geçilmek istenmiş ancak iç karışıklıklar ve ikinci Çin Japon Savaşının başlamasıyla son bulmuştur. 1949 yılında yönetimin Çin Komünist Partisine geçmesi cumhuriyet dönemine son noktayı koymuş, böylece Komünist dönem başlamıştır.

1 Ekim 1949 yılında Mao Zedong önderliğinde Çin Halk Cumhuriyeti adıyla Çin, komünist rejime geçmiş bulunmaktadır. Günümüzde hala devamlılığını koruyan bu dönemi, Mao Zedong dönemi ve Mao Zedong sonrası dönem olarak iki ana döneme ayırmak mümkündür. Mao Döneminde, Çin Halk Cumhuriyeti'nin komünizme dönüştürülmesi için alt ve üst yapı birimlerinin yeni rejime uyarlanma çalışmaları sürerken Mao Zedong'un ölümüyle yeni bir dönem başlamıştır. Mao Zedong döneminde Çin halkının ve siyasal sistemin dönüşümü Kültür Devrimi ve Büyük İleri Atılım gibi projelerle desteklenmiştir. Mao Zedong'un ölümünden sonra yönetimin başına geçen Deng Xiaoping, içe kapalı bir sistemi olan Çin Halk Cumhuriyeti'ni dışa açmıştır. Deng Xiaoping döneminden sonra komünist rejime yeni uygulamalar getirilerek piyasa ekonomisine entegrasyonu sağlanmıştır.

Yerel yönetimlerin yapısı da bu değişimlerden etkilenmiş, özellikle Deng Xiaoping döneminden sonra yerel yönetimler ekonomik kalkınmanın sembolü haline gelmişlerdir. Çin topraklarında imparatorluk dönemlerinden beri yerel yönetim birimleri mevcuttur. Bu birimler siyasi üst yapı değiştikçe değişime uğramıştır. Mao Zedong döneminde kırsal yönetimlere önem verilirken Mao'nun ölümünden sonra kentleşme hız kazanmıştır. Mao Zedong iktidarını sağlarken köylü destekçileri ön planda olmuştur. Bu yüzden merkezileşen dünya düzeninin gereği olan kentleşme Çin Halk Cumhuriyeti'nin ilk yıllarında oldukça düşük seyretmiş hatta kentleşmeyi engelleyici politikalar uygulanmıştır. Mao sonrası dönemde ise bunun tam tersi biçimde kentler ön plana çıkmış, ekonomik kalkınmanın öncüsü konumuna gelmişlerdir.

Bu değişimler ışığında Çin yerel yönetim yapısı mevcut düzenin gereklerine göre dönüşüme uğramıştır. Geniş bir coğrafi alana yayılan Çin Halk Cumhuriyeti yerel yönetim birimleri dört düzeyden oluşmaktadır. Bu birimler eyalet düzeyi, il düzeyi, ilçe düzeyi ve kasaba düzeyidir. Bunların dışında bir de köy yönetimleri ve özel idari bölgeler bulunmaktadır. Bunun yanı sıra tek parti yönetiminin getirisini olarak Çin Komünist Partisi her düzey yerel yönetim birimlerinde örgütlenmiş bulunmaktadır. Kendine özgü yapısı ile Çin Halk Cumhuriyeti yerel yönetimlerinin dönüşüm süreci dünyadaki siyasi akımlardan etkilenmiş ve önemli değişiklikler yaşamıştır. Bu yüzden Çin yerel yönetimlerinin yapısını ve dönüşüm sürecini anlamak dünyadaki değişimleri de anlamaya yardımcı olmaktadır.

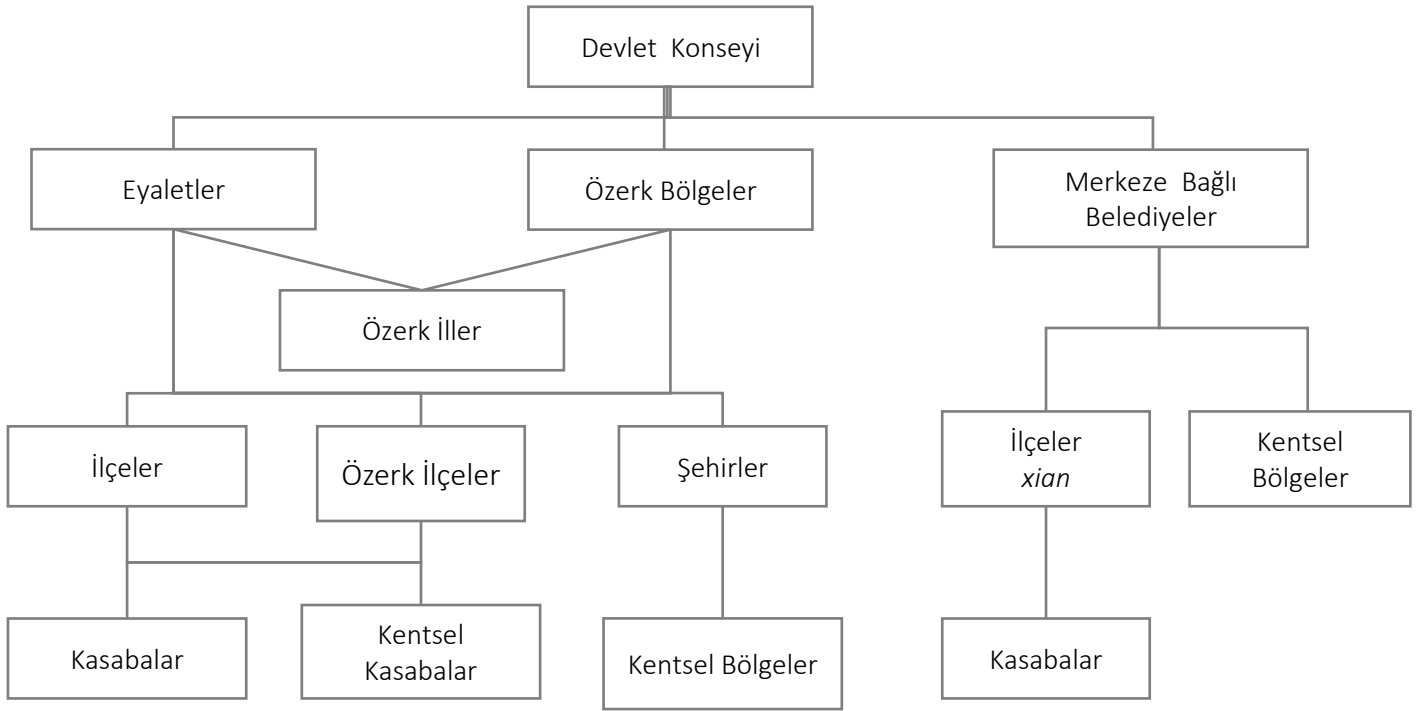
2. Çin Halk Cumhuriyeti Yerel Yönetim Birimleri

Çin Halk Cumhuriyeti'nde yerel yönetim birimleri çok çeşitli bir yapıya sahiptir. Geniş coğrafyasından dolayı üniter bir devlet olmasına rağmen özerk birimler de bulunmaktadır. Kırsal ve kentsel alan yerel yönetim birimleri ayrı birimler olarak örgütlenmiştir. Çin yerel yönetiminin önemli bir parçası olan özel idari bölgeler ise neredeyse tamamen özerk, genellikle dış ilişkilerinde Çin anakarasına bağlı bölgelerdir. Özel bölge yönetimleri hariç diğer yerel yönetim birimleri merkez yönetime dâhil olan Devlet Konseyi'ne bağlı olarak çalışmaktadır.

Tablo 1'de görüldüğü üzere Devlet Konseyi'nden sonra gelen yerel yönetim birimleri ilk düzey yerel yönetim birimleridir. İlk düzey yerel yönetim birimleri eyalet düzeyi olarak geçmekte ve buna, eyaletler, özerk bölgeler, merkeze bağlı belediyeler girmektedir. Özel idari bölgeler ise ayrı bir birim olarak örgütlenmiştir. 'İki Ülke Tek Sistem'¹ anlayışıyla örgütlenen bu birimler yerel yönetim birimlerine göre çok daha özerktirler. Çin yerel yönetimlerinin ikinci düzeyini il yönetimleri oluşturmaktadır. İl yönetimlerinden sonraki seviyeler sırayla; ilçe, kasaba ve köy yönetimlerinden meydana gelmektedir.

¹ Hong Kong ve Makao'nun Çin Halk Cumhuriyeti'ne bağlanmasından sonra oluşturulan bir yönetim prensibidir. Buna göre Hong Kong ve Makao Çin Halk Cumhuriyeti'nin bir parçasıdır fakat kendi ekonomik ve siyasi sistemleri bulunmaktadır.

Tablo 1. Çin Halk Cumhuriyeti Yerel Yönetim Örgütlenişi



(Kaynak: Saich, 2004, s. 103)

2.1. Eyalet Düzeyi Yerel Yönetimler

Eyalet düzeyi yerel yönetimler; özerk bölge yönetimleri, merkeze bağlı belediyeler ve eyaletlerden oluşmaktadır. Bunlar, Çin yönetim sisteminin en önemli ulus altı yönetim birimleridir. Eyalet düzeyi birimler, bakanlıklara eşdeğer bir pozisyonda bulunmaktadır. Bu birimlerde görevli Valiler ve yerel parti sekreterleri Çin için önemli siyasetçiler arasındadır. Yerel düzeydeki ihtiyaç ve beklentiler ile merkez yönetim arasında eşgüdümü sağladıkları için önemli bir role sahiptirler (Saich, 2004: 155-159).

Eyaletlerin yasama organı Yerel Halk Kongreleridir. Yerel Halk Kongreleri, tek meclisli bir parlamento, mahkemeler ve savcılıklardan oluşmaktadır. Bu parlamentonun üst düzey yetkililerinin, hükümeti denetleme yetkileri bulunmaktadır. Yerel Halk Kongresi; Ulusal Halk Kongresi'ne (UHK) delege seçimi, eyalet yetkililerinin atanmasının onaylanması ve hükümetin çalışma raporlarını denetlemek gibi görevleri bulunmaktadır. Yerel Halk Kongresi üyeleri beş yıllık bir süre için seçilirler ve yılda bir kez, UHK toplanmadan önce, toplanmaktadırlar (Li, 2017: 1).

Eyalet yönetimlerinin karar alma mekanizması hem federal yasalar ile hem de merkez hükümetin kararlarıyla sınırlandırılmıştır. Nihai kararı almada merkez hükümete bağlıdır. Çin, üniter devlet yapısına sahip olduğu için eyalet düzeyi yerel yönetimlere küçük sorumluluklar bırakılmıştır. Yani yerel yönetimler yönetici konumundadır. Ekonomik açıdan da merkez hükümet son karar verici durumundadır. Vergi toplama gücü merkez yönetimin elindedir. Bu bakımdan Çin eyalet düzeyi yönetimleri, bağımsız birimler değildir (Schaeubli, 2008: 10). Ancak eyalet düzeyi yerel yönetim birimleri Çin ekonomik kalkınmasında başat rollerden birini üstlenmiştir. Bu durum eyaletlerin farklı seviyelerde gelişmesini sağlamıştır.

Bütün eyaletler yasalara göre aynı seviyede olmakla beraber, de facto (fiili) olarak bazı eyaletler daha fazla politik ağırlık taşımaktadır. Bazı eyaletlerin gelişmişlik düzeyine veya nüfusuna bakılacak olursa tek başlarına ülke olabilecek düzeyde oldukları görülmektedir. Doğal kaynaklar da eyaletler arasındaki farklılıklarda belirleyici rol oynamıştır. Ekonomik olarak geliştikçe merkez teşkilatı üzerinde etkileri artmış, Çin siyasi sisteminde önemli bir konum elde etmişlerdir. Çin Halk Cumhuriyeti Merkez Komitesi yerel personeli kapsayacak biçimde genişletilmiştir. Yerel üyelerin oranı gittikçe artmıştır. UHK'de yerel temsil oranı %70'i aşmış bulunmaktadır. Özellikle 15. ve 16. kongrelerde temsil artış göstermiştir. Politbüro'nun altı üyesi eyalet lideri olarak görev yapmaktadır. Eyalet temsilcileri Çin merkezî yönetiminin en önemli bloğu haline gelmiştir (Saich, 2004: 155-165).

1950 yılında etnik sorunları çözmek için özerk bölge yönetimleri kurulmuştur. Bölgesel ulusal özerklik sistemine göre azınlıkların yoğun oldukları bölgelere özerklik verilmiştir. Bu sistemde özerk bölgelere yasama yani kendi düzenlemelerini yapıp uygulama yetkisi verilmiştir. 1982 yılına kadar yasama yetkisini kullanan tek yerel birim

özerk bölge yönetimleri olmuştur (Feng, 2017: 47-48). Çin Halk Cumhuriyeti Anayasasının 112 ve 116. maddeleri arasında özerk bölgeler düzenlenmiştir. Özerk bölgelerin yönetim organları, Yerel Halk Kongreleri ve Yerel Halk Hükümetleridir. Halk Kongresinin Daimi Komitesinde özerk bölge içinde yer alan milletlerin temsil edilme hakkı bulunmaktadır. Özerk bölgenin başkanı ise, bulunduğu bölgenin vatandaşı olmak durumundadır. Özerk yönetimler, yerel devlet organlarının görev ve yetkilerini kullanırlar. Bölgesel Özerklik Yasası ve Anayasa'nın sınırları dâhilinde özerklik haklarını ve politikalarını uygulamaktadırlar.

Özerk bölgeler arasında Çin ile en çok çatışma yaşayan iki bölge Tibet ve Sincan bölgesidir. Diğer bölgelere nazaran bu bölgelerde yaşayan etnik kökenli vatandaş sayısı Çinlilerle yakındır. Bu bölgeler stratejik olarak büyük öneme sahiptir. İç Moğolistan, Sincan, Guangxi, Ningxia ve Tibet'i içine alan bu beş özerk bölgenin yönetimi eyalet yönetimlerine benzese bile daha çok yargı bağımsızlığından yararlanmaktadır. Tibet ve Sincan bölgesiyle karşılaştırıldığında İç Moğolistan bölgesi Çin'e entegrasyonunu tamamlamış bir bölgedir. Bunun en önemli sebeplerinden biri Çin anakarasına olan yakınlığıdır. Han Çinlilerinin bu bölgeye olan göçleri nedeniyle oransal Moğol nüfus azaltılmış, neredeyse çoğunluğu Han Çinlileri oluşturmaya başlamıştır (Han ve Paik, 2017: 38-39).

Özerk bölgeler kendi kültürel özellikleri ışığında düzenleme çıkartma yetkisine sahiptir. Bu durum Çin Halk Cumhuriyeti Anayasası 117 ve 119 maddeleri arasında düzenlenmektedir. Ancak bunlar önce UHK onayına sunulup, Özerk Bölge Daimi Komitesi tarafından onaylanmaktadır. Yürürlüğe girmeden önce ise Ulusal Halk Kongresi Daimi Komitesine bildirilmektedir. Özerk bölge yönetimleri mali açıdan özerktir. Çin Halk Cumhuriyeti merkez örgütü rehberliğinde öz kaynaklarını istedikleri politikayla ve bağımsız bir şekilde kullanabilmektedirler.

Çin tarafından özerk bölgelere tanınan yasama yetkisi uluslararası hukuk kapsamındaki yasama şartlarını karşılamaktadır. Yasalar uyarınca özerk bölgelerin yasama yetkisi önemli bir statüye sahiptir ve iki ana haktan biri kabul edilmektedir. Diğer hak ise kendi yönetim organlarını kurabilmeleridir. Yasama yetkisi çok çeşitli konuları kapsamaktadır ve Mevzuat Yasası gereğince değişiklik yapma yetkisi verilmiştir. Bu yasama yetkisiyle beraber azınlık haklarının korunması güvence altına alınmış olmaktadır (Feng, 2017: 48-51).

Başka bir eyalet düzeyi birim olan merkeze bağlı belediyeler ekonomik ve sosyal kalkınmanın temelini oluşturdukları için Çin'de büyük önem taşımaktadırlar. Merkeze bağlı dört şehirden (zhixiashi) oluşan bu yönetim biçimi Çin kalkınmasında ön plandadır. Bunlar; Pekin (Beijing), Şanghay, Tianjin ve Chongqing'dir. Son dönemlerde bu şehirler önemli değişimler geçirmekte olup etkileri sadece Çin içinde değil aynı zamanda sınır ötesinde de hissedilmektedir. Çin ekonomik büyümesinin temelinde bu dört şehir bulunmaktadır (Li, 2007: 5-16).

Bu dört şehirden biri olan Pekin, Çin Halk Cumhuriyeti'nin başkentidir. Pekin ülkenin dışa açılan kapısıdır. Şangay ise son on beş yıl içinde iyice güçlenerek uluslararası ekonomik, ticari merkez haline gelmiştir. Şangay coğrafi konumu sebebiyle nakliye konusunda önemli bir yere sahiptir. Tianjin'in de gelişmesi devam etmektedir. Bu şehrin önemi kuzeyde bulunmasıdır ve Tianjin geliştikçe komşu bölgelerin de gelişmesi sürmektedir. 'Batıya git' kampanyasının merkezinde Chongqing şehri bulunmaktadır. Çin iç bölgelerinde emek-yoğun sanayi bölgelerinin ekonomiye entegrasyonu Chongqing şehriyle olmaktadır. (Li, 2007: 1-2)

Şangay, Tianjin, Chongqing şehirlerinin liderleri ÇKP Politbüro Daimi Komitesi üzerinde oldukça etkilidir. Yakın zamana kadar Pekin şehri yönetimindekiler Politbüro Daimi Üyesi olmuşlardır. Bu dört büyük şehrin yönetici kadroları daha sonra parti merkez örgütünde önemli görevlere getirilmişlerdir. Bu şehirlerdeki ekonomik büyüme, şehir liderlerini de güçlendirmiştir. UHK zamanında bu şehirler propaganda alanı haline gelmişlerdir. Merkeze bağlı belediyeler Çin liderlerinin güç dağılımını anlamak için önemlidir (Li, 2007: 2-5).

2.2. İl Düzeyi Yerel Yönetimler

Çin Halk Cumhuriyeti'nde il düzeyi yerel yönetimler, eyalet düzeyinden sonra ikinci düzey yerel yönetim birimidir. İl düzeyi yerel yönetimler, ilden (diq), özerk ilden (zizhizhou), liglerden (meng) ve il seviyesinde şehirlerden (dji shi) oluşmaktadır (Chien, 2010: 127). Çin Halk Cumhuriyeti'nin kuruluşundan bu yana illerde radikal değişimler yaşanmıştır. İlk aşamada, il yönetimleri daha yerel düzey politika uygulamak için kurulmuş 'sevk ofisleri' olarak kurulmuştur. Daha sonra il düzeyi yerel yönetim birimleri değişerek günümüzdeki şeklini almıştır (Donaldson, 2017a: 115-116).

İl yönetimlerinin yönetim organı 'idari ofislerdir'. Bu ofisler yasama birimi olan yerel halk kongrelerinin yerel güçler ayrılığına tabii değildir. Bu ofisler, illerin bağlı olduğu eyalet düzeyi birimler tarafından yönetilir. İl düzeyi idari ofislerin bütçeleri eyalet hükümetleri tarafından tahsis edilmektedir. Ayrıca üst düzey yetkilileri de eyalet düzeyi birimler tarafından belirlenmektedir. Aslen bu ofisler eyalet düzeyi birimlerin il düzeyinde kurduğu saha ajanları durumundadır (Chien, 2010: 127).

Özerk iller, etnik azınlıkların olduğu bölgelerde kurulmaktadır. Ancak İç Moğolistan bölgesindeki illere 'lig' denmektedir. Toplamda 30 özerk il ve 3 tane lig bulunmaktadır. Bu iller, özerk bölge yönetimlerinin halk kongreleri tarafından güçler ayrılığına tabii tutulmaktadır. İl düzeyi bir başka birim olan şehirler, yerel halk kongrelerine bağlı olarak görev yapmaktadırlar. Üst düzey yetkilileri de bulundukları bölgenin yerel halk kongrelerince atanmaktadır. Ayrıca yasama birimi tarafından güçler ayrılığı kontrolü sağlanmaktadır (Chien, 2010: 127-128).

İl düzeyi şehirler, Çin ekonomik büyümesinde önemli bir role sahiptir. Şehirlerin önemini arttırıyor olması Çin'de kentleşme hızında da önemli artış sağlamaktadır. Deng Xiaoping ile beraber başlayan reform döneminden bu yana 'Önce Şehir' kalkınma projesi, ilçelerden şehirlere kaynak aktarımını sağlamıştır. İl düzeyi belediyeler hem kentsel hem de kırsal alanlarda geniş bir yetkiye sahiptir. Ayrıca kalkınma politikalarında kendi yeniliklerini oluşturabilme yetkisine sahiptirler (Donaldson, 2017a: 115-116).

2.3. İlçe Düzeyi Yerel Yönetimler

Çin Halk Cumhuriyeti'nde il düzeyinin altında, 3. düzey yerel yönetim birimi olan ilçe yönetimleri bulunmaktadır. İlçe birimlerinin içinde; ilçeler, özerk ilçeler ve şehirler girmektedir. Ayrıca bu kategoriye kentsel bölgeler de dâhildir (china.org.cn, 05.10.2019). İlçe yönetimleri de tıpkı eyaletler gibi merkez örgüte benzer şekilde örgütlenmektedir. Yerel halk kongreleri devlet iktidarının ilçede örgütlenmiş şeklidir. İlçe hükümetlerine üye seçebilmekte ve atayabilmektedirler. İlçe düzeyinde halk kongresi eyalet düzeyinden farklı olarak 3 yıllık bir dönem için seçilmektedir (Saich, 2004: 155-157).

1978 yılından sonra kırsal alan yönetimlerinden ilçeler, hızla kentleşmektedir. Bu değişim iki ana şekilde meydana gelmiştir. Birincisi, bazı ilçelerin ilçe düzeyi belediye birimlerine kaydırılması, ikincisi, ilçe düzeyi birimlerin kentleşmiş bölümlerinin ilçe düzeyi şehirlere dönüştürülmesidir. 1978 yılında 2,153 tane ilçe düzeyi birimin üçte biri kırsalken, 1997 yılına gelindiğinde sadece 524'ü kırsal özellik taşımaktadır. 1978 yılında ilçe düzeyi belediye sayısı 92 iken, 1986'da iki katına, 1997 yılında ise 442'ye çıkarak hızla artmaya devam etmiştir. 1997 yılında oluşturulan şehirlerin çoğu ilçe düzeyinden dönüşen şehirlerdendir (Donaldson, 2017a: 115-116).

İlçelerin kentleşmesi ile beraber hiyerarşik olarak bir değişim olmamış ekonomik anlamda değişim gerçekleşmiştir. İlçe düzeyi şehir olma standartları düşürüldüğü için çok hızlı bir geçiş söz konusu olmuştur. Kentleşmenin en önemli etkisi ilçelerin ekonomilerinin gelişmesidir. Daha büyük idari birimlere nazaran çok daha iyi bir ekonomik gelişme yakalamışlardır. Fakat üst düzey yetkililerin siyasi yetersizliği ilçe düzeyi yerel yönetimlerin güçlenmelerinin önündeki en büyük engel haline gelmiştir (Donaldson, 2017a; 116-119).

2.4. Kasaba Düzeyi Yerel Yönetimler

Çin Halk Cumhuriyeti Anayasası'nın 30. maddesi, idarenin bölümlerini içermektedir. Bunlar, Anayasa'da kasaba yönetimleri; 'ilçeler ve özerk ilçeler, kasabalara (township), etnik kasabalara ve zhen (town) adı verilen kentsel kasabalara bölünmüştür' şeklinde geçmektedir. Kasabalar kırsal alanlardaki taban hükümetleridir. Kasabalar ve etnik kasabalar kırsal alan yönetimlerini anlatırken, beldeler kırsal alanların şehir merkezleri konumunda olup, ilçe düzeyi yerel yönetim birimlerinin liderliğine tabidirler.

Kırsal ve kentsel alan yönetimleri iki ayrı düzeyde düzenlenmiştir. Yerel yönetimler merkez hükümet tarafından kontrol edilen bağımsız bir yönetim hattına ayrılmışlardır. Kentsel alanlar, merkez-eyalet-şehir-kentsel bölge (district)-sokak ve mahalle; kırsal alanlar, merkez-eyalet-il-ilçe-kasaba-köy şeklinde ayrılmaktadır (Yang ve Wu, 2015: 128-129). Çin'de kentsel kasabalar ve şehirler, tarım sektöründe çalışan ve büyük sanayi ve ticarete ev sahipliği yapan yerleşim yerlerine denilmektedir. Kasaba düzeyindeki kentsel alan (town) yönetimleri ve şehir yönetimleri; kentsel ve kırsal alan ayırımına göre kentsel alanlardan sayılmaktadır. Çünkü buralarda tarım dışı ekonomiler egemendir (Wei, 2019: 1-7).

Reform döneminde kasaba yönetimlerinin güçleri azalmıştır. Kasabalar üstlerindeki ilçelerin kontrolü altına girmeye başlamışlardır. Bunun sebebi kendilerine verilen sorumlulukları yerine getirecek kapasitelerinin bulunmayışdır. Ayrıca bu dönemde kentleşmenin artmasıyla kasabalar (xiang), kent odaklı kasabalara (zhen) dönüştürülmüştür. Bunun sebebi ise tarımsal vergilerdeki reformlar ve kasabaların yapısıdır. Kasaba düzeyinde birçok hükümet de şehirlerle birleşerek kasaba düzeyi alt merkezler haline gelmiştir. Kasabalar, kentsel alt merkezler haline geldiklerinde bağımsızlıklarının neredeyse tamamen kaybetmiştir (Donaldson, 2017a: 120).

Kırsal ve Kentsel Alanların Bölünmesine İlişkin Yönetmelikte, beldeler ve şehirler kentsel alana dâhil edilmiştir. Şehir olarak belirtilen yönetimler; Devlet Konseyi veya Çin Kabinesi tarafından kurulan ilçeleri olan ya da olmayan kentsel alanlara denilmektedir. Belde yönetimleri de yetkili hükümet onayı ile kurulmaktadır. Çin Halk Cumhuriyeti, kasaba ve şehir kurma konusunda diğer ülkelerden daha karmaşık kurallara sahiptir. Nüfus yoğunluğu ve büyüklüğü, idari birimin işlevleri ve tarım dışı sektörlerdeki gelişim düzeyleri gibi standartlar mevcuttur (Wei, 2019: 1-7).

2.5. Köy Yönetimleri

Köy yönetimleri, kasabalardan sonraki yerel yönetim düzeyidir. Fakat resmî hükümet sisteminin bir parçası değildirler. Köy düzeyi liderler geçicidir ve Çin kamu yönetimi personel sistemine dâhil değildir bu yüzden devlet ve parti yönetiminden ayrı olarak ele alınmaktadır. İdari köyler, birkaç köyün birleşmesiyle oluşan yerlerdir. Çin Halk Cumhuriyetinde 600.000’den fazla köy bulunmaktadır. Köylerin, kırsal alan yönetimlerine etkisi büyüktür ve bunun için idari köyler sistemde önemli bir yer tutmaktadır (Donaldson , 2017b: 8-9).

1980 reform döneminde köy yönetiminde önemli değişiklikler olmuştur. Bu dönemde ÇKP tarafından öz yönetim organı olarak Köy Komiteleri kurulmuştur. 2000’li yıllara gelindiğinde Çin köylerinin yaklaşık %80’inde Köy Komitesi kurulmuştur. ‘Taban yönetimden kitlesel yönetime’ sloganıyla Köy Komitelerinin doğrudan seçilmesi sağlanmıştır. Bu komite köylerdeki idari organdır ve ekonomik, sosyal, siyasi kararlardan sorumludur. Merkez hükümet bu sistemle seçilmişlerin atanmışlara göre daha fazla destek göreceğini ön görmektedir (Chen, 2005: 865-867).

Günümüzde Köy Komiteleri geliştirilmiştir. Köyler, Köy Komiteleri tarafından kendi kendini yönetmektedir. Komite seçimleri köyde yaşayanlar tarafından doğrudan yapılmasına rağmen yine de ÇKP’nin etkisindedir. Komite üyeleri: Köy Komünist Parti Şubesi ve Kasaba Düzeyi Parti Komitesi ve Hükümeti tarafından yönlendirilmektedir. Buna rağmen Köy Komiteleri devlet bürokrasisinin parçası değildir (Jacka ve Chengrui, 2015: 71-74). Komiteler, komite başkanı, komite başkan yardımcıları ve üye kadrolarından oluşmaktadır. Komite Başkanı seçilebilmek için oyların en az yarısının alınması şartı vardır. En çok oy alan aday başkan, ikinci ve üçüncü adaylar yardımcı diğer adaylar da üye olarak görev almaktadırlar (Taşpınar ve Gezici, 2015: 14).

Komite, Köy Komitesi Teşkilat Kanununa göre yönetilmektedir. Bu kanuna göre köy işlerini yönetmek için köylerde Köy Komitesi kurulması gerekmektedir. Köy Komitesi üyeleri köylüler ile merkez yönetim arasındaki iletişimi sağlamakla yükümlüdür ayrıca köylüye ve köy temsilci meclislerine karşı sorumlulukları vardır (Jacka ve Chengrui, 2015: 71-74). 1998 yılında değişen Teşkilat Kanuna göre dört demokratik hak ile ilgili kararlar bulunmaktadır. Bu haklar; köylerin karar verme mekanizmaları, seçimleri, denetimleri ve yönetimleridir (Alpermann, 2009: 397-398).

Çin köylerinde Köy Meclisleri, bütün köylünün katılımıyla oluşan yasama organıdır, Teşkilat Kanununa göre yılda bir kez toplanmaları zorunludur ve köy yönetiminin nihai otoritesidir. Ancak bu toplanma zor olduğu için Köy Temsilciler Meclisi oluşturulmuştur. Bu meclis, köy mahallelerinde seçilen temsilcilerden oluşmaktadır. Köy Temsilciler Meclisi yılda ortalama iki ya da üç kez toplanmaktadır. Köy giderleri, Köy Meclisi tarafından gözden geçirilip onaylanmaktadır. Muhasebe defteri, mali kayıtlar ve komite harcamaları resmî olarak Köy Meclisi tarafından gözden geçirilmekte, daha sonra yürürlüğe konmaktadır (Choate, 1997: 13).

Seçilmiş Köy Komitesi ile Köy Meclisleri uyumlu bir şekilde çalışmaktadır. Bunun avantajları, şeffaflık ve hesap verilebilirliğin artmasıdır. Köy yürütme organı olan Köy Komitesi ayda bir veya iki kez toplanmaktadır. Köy Komitesi, Köy Meclislerine kamu maliyesi ve kamu hizmetleriyle ilgili rapor hazırlamaktadır. Diğer görevleri arasında, yerel uyuşmazlıkların çözümü, halk sağlığı, tahıl kotası, sosyal hizmetler, kamu güvenliği ve köylü kooperatiflerinin örgütlenmesi bulunmaktadır (Choate, 1997: 14).

2.6. Özel İdari Bölgeler

Hong Kong yönetiminin başı Yürütme Kurulu Başkanı’dır. Yürütme Kurulu Başkanı’nı Seçim Komitesi seçer ve Merkezi Halk Hükümeti tarafından atanmaktadır. Yürütme Kurulu Başkanı Temel Kanunun uygulanmasından sorumludur. Ayrıca yasaların ilan edilmesi, bütçenin onaylanması, hükümet politikalarının belirlenmesi, yürütme kararlarının verilmesi gibi görevleri bulunmaktadır. Yürütme Kurulu Başkanı’na Yürütme Kurulu politika yapımında yardımcı olmaktadır (gov.hk, 03.01 2020).

Özel idari bölge statüsündeki Makao’nun temel yasasının 45 ile 60. maddeleri arası yönetim kurulu başkanın görevlerine ayrılmıştır. Yasa uyarınca, tıpkı Hong Kong gibi Makao’nun da en üst yöneticisi Yönetim Kurulu Başkanı’dır. Yerel olarak yapılan seçimler sonucunda Merkezî Halk Hükümeti tarafından atanmaktadır. 5 yıllık bir süre için atanan başkan, 20 yıl boyunca sürekli Makao’da ikamet etmiş, 40 yaşını doldurmuş Çin vatandaşı olmak durumundadır.

Temel Yasa’nın 61 ve 66 maddeleri arasında yürütme organı, 66 ile 81 arasında yasama organı anlatılmaktadır. Buna göre Makao bölgesinin yürütme organı, Makao Özel İdari Bölge Hükümeti, yasama organı ise, Makao Özel İdari Bölge Meclisidir. Hükümetin başı Yönetim Kurulu Başkanı’dır. Sekreteryaya, hizmet müdürlükleri ve bölümleri bulunmaktadır. Makao Meclisi seçimle oluşturulmakta ve meclis içinden bir başkan ve bir başkan yardımcısı seçilmektedir. Meclis’in, yasa yapmak, bütçeyi incelemek, vergileri düzenlemek, Makao sakinlerinin şikâyetlerini değerlendirmek gibi görevleri bulunmaktadır.

Hong Kong Özel İdari Bölgesinin yasa çıkartma organı, Yasama Konseyi'dir. Yasama Konseyi'nin 70 üyesi bulunmaktadır. Bunlardan 35'i doğrudan seçmenler tarafından seçilmektedir. Diğer 35'i ise fonksiyonel gruplar tarafından seçilmektedir. Buna, Bölge Konseyi tarafından belirlenen 5 üye dâhildir. Yasama Konseyi'nin yasa yapmak dışında kamu yararına olan konuları görüşmek, bütçeyi ve Yürütme Kurulu kararlarını incelemek, Yargıtay ve Yüksek Mahkeme üyelerinin atanmasını onaylamaktır (gov.hk, 03.01.2020).

Makao yargısı ise Temel Yasasının 82. ile 94. maddeleri arasında düzenlenmektedir. Makao yargı organları bağımsız karar almaktadır. İlk derece, ikinci derece ve temyiz mercii olmak üzere örgütlenmişlerdir. Ayrıca İdare Mahkemeleri ve Vergi Mahkemeleri de bulunmaktadır. Mahkemeler bağımsız karar almasına rağmen hâkimler ve avukatlar bağımsız bir komisyon tarafından önerilerek Yönetim Kurulu tarafından atanmaktadır. Hong Kong'da yargı, hükümetin yasama ve yürütme organlarından bağımsız çalışır. Ancak Temel Yasa Hong Kong'un ortak hukuk sistemi içinde kalmasını sağlar. Ceza Hukukunda yargılama jüri tarafından çoğunluğun kararına bakılarak yapılır. Baş Yargıç tarafından yönetilen Yargıtay en üst mahkeme ve temyiz merciidir (gov.hk, 03.01.2020).

3. Çin Halk Cumhuriyeti Yerel Yönetimlerinin Dönüşüm Süreci

Çin Halk Cumhuriyeti yerel yönetimleri, merkezî hükümet politikalarındaki değişimlere göre şekillenmiştir. Sosyalist devlet yapısının çözüldüğü 1970'lerde yerel yönetimler ekonomik gelişimin merkezi haline gelmiştir. Yerel yönetimler, uluslararası yatırımlara açılan kapı durumunda olmuştur. Günümüzde Çin, en büyük ikinci ekonomi durumundadır. Bu ekonomik gelişmenin temelinde yerel yönetimlerin değişimi yatmaktadır.

3.1. İmparatorluk Dönemi Yerel Yönetimler

İmparatorluk dönemi Çin yönetimi, M.Ö. 221 yılına gelindiğinde birleşik bir devlet ortaya çıkarmıştır. Devletleşme sürecinde Çin yöneticileri standartlaşmakta zorlanmıştır. Bu zorluk çok çeşitli yerel inanç ve geleneklerin olmasından kaynaklanmıştır. İmparatorluk dönemi Çin Halk Cumhuriyeti'nde yerel yönetimler, bürokrasinin standartlaşması, gücün tekelleşmesi gibi süreçlerden etkilenmiştir (Koss, 2017: 159-161).

İmparatorluk döneminde yerel yönetimlerin idari ayrımı hiyerarşik olarak, tao, fu, hsien, chow, t'hing, c'heng, t'un ve li'dir. Bu yönetim birimlerinin içinde en önemlileri, 'hsien' ve 'li'-dir. Hsien anlam olarak bölgeyi, 'li' ise anlam olarak köyü karşılamaktadır. 'Hsien' yönetiminin üst yönetiminde 'fu' ve 'tao' bulunmaktadır. 'Fu' anlam olarak il yönetimlerini karşılamakla beraber, her 'fu' genelde iki veya daha fazla 'hsien' içermektedir. 'Fu' yönetiminin başının (prefect) yargı, gümrük gibi işleri bulunmaktadır. 'Tao' yönetimleri birden fazla 'fu' yönetiminin birleşmesinden oluşmuştur. 'Tao' yönetiminin başı (intendant) eyalet yönetimleriyle yerel yönetimler arasında iletişimi sağlamaktadır (Quigley, 1923: 560).

'Hsien' yönetiminin alt birimleri olan 'ch'eng' ve 't'un' sırayla sur içi ve taşra kasabalarına verilen adlardır. Bu idari birimler köy grubu gibi yönetilmektedir. Her birimin 'köy hükümeti' bulunmaktadır. Kasaba yönetimleri sanayi ve ziraat işlerinden sorumludurlar. Ayrıca imparatorluk dönemi Çin yerel yönetimlerinde, günümüzdeki kentsel bölge kasabaları ya da şehirler bulunmamaktadır (Quigley, 1923: 560-561).

3.2. Mao Zedong Dönemi Yerel Yönetimler

Mao Zedong 1 Ekim 1949 yılında kurduğu Çin Halk Cumhuriyeti'nin yerel yönetim tarihi dört aşamadan geçmiştir. Bu dönemleri şöyle sıralamak mümkündür; geçiş dönemi (1949-1954), normalleşme dönemi (1954-1958), Büyük İleri Atılım dönemi (1958-1966) ve son olarak Kültür Devrimi dönemi (1966-1979). Yeni hükümet tarafından üç seviyeli bir yerel yönetim düzeni benimsenmiştir bunlar; eyalet düzeyi yönetimler, ilçe/şehir yönetimleri ve kasaba düzeyi yönetimlerdir. (Zhong, 2003: 40)

İlk yıllarında Çin Komünist Partisi köylü desteğiyle yönetimi ele geçirdiği için kent yönetimleri ve kentleşme konusu geri planda kalmıştır. Bu dönemde kentlere uygulanan politikalardan biri 'shang shan xia xiang' kampanyasıdır. Bu kampanyanın açılımı 'dağlara çıkma ve köylere inme hareketi' olarak kabul edilebilir. Bu düzenleme 1963 yılında ÇKP tarafından kabul edilmiştir. Kampanya kentsel nüfusun büyümesini kontrol etmeyi amaçlamıştır ve bunun için genç nüfus kırsal alana yönlendirmek istenmiştir. 15 yıl boyunca her yıl bir milyon gencin kırsal üretime katılması amaçlanmıştır (Han ve Wong, 2018: 39). Mao Zedong döneminde kentsel alanlarda uygulanmış bir diğer politika ise 'xia fang' kampanyasıdır. Bir yeniden yerleşim kampanyası olan 'xia fang' kampanyası, kırsal bölgeye yüz binlerce entelektüel ve genç yerleştirilmesi ile sonuçlanmıştır (Cheema, 1977: 8-10).

1954'te yerel yönetimleri düzenleyen Çin Anayasası ve Yerel Halk Kongreleri Teşkilat yasası yürürlüğe girmiştir. Bu yasayla komünist dönem yerel yönetimleri hiyerarşik olarak ayrılmıştır. Bu sistemle beraber teoride merkez yönetim (chung-yang), eyalet (sheng), kasaba (hsien) ve köy (hsiang) seviyeleri oluşturulmuştur ancak yeni birimlerin

kurulmasına da açık bir yönetim anlayışı belirlenmiştir. Daha sonra eyalet ve kasaba yönetimleri arasına özel bölge yönetimleri, kasaba ve köy yönetimleri arasına ilçe yönetimleri kurulmuştur (Hofheinz, 1962: 141-142).

Kırsal nüfus ve üst düzey parti yetkilileri arasında daha fazla etkileşim isteyen ÇKP, kırsal alanlarda 'devrimci komiteleri' kurmuştur. Kırsal alanları temsil etmeleri için o bölgenin işçilerinden ve köylülerinden karar organı seçilmiştir. Çin Halk Cumhuriyeti kuruluşundan sonraki 30 yıl içinde kırsal alanlara çok fazla önem vermiştir. Kırsal alanlarda siyasi ve idari yerel yöneticilerin hesap verilebilirliğini sağlamaya çalışmıştır. Bu halk temsilcileri, taban seviyeden yönetime katılımı sağlamanın bir aracı haline gelmiştir (Cheema, 1977: 8-10).

3.3. Mao Zedong Dönemi Sonrası Yerel Yönetimler

Mao Zedong'un ölümünden sonra başlayan Deng Xiaoping dönemi Çin Halk Cumhuriyeti için reform dönemi olarak adlandırılmıştır. 1976'da başa geçen Deng Xiaoping 'sosyalist piyasa ekonomisini'² hayata geçirmiş, kentlerde önemli gelişmeler yaşanmıştır. Sosyalist piyasa ekonomisiyle kentsel alanlarda sanayi kuruluşlarına yer açan Çin kentleri, yüksek istihdam ve yeni iş olanaklarına kavuşmuştur. Mao döneminin tersine bu dönemde kırsal çiftçinin sanayi işçisine dönüştürülmesi süreci başlamıştır. 'Aşağıdan kentleşme (urbanization from below)'³ olarak adlandırabilecek bir yaklaşımla kırsal alan şehirleri kurulmuş, bunlar ekonomik geçiş sürecine dâhil edilmiştir. Bu yaklaşımla ilçe ve köy işletmeleri kurulmuştur. 1990 yılına gelindiğinde ilçe ve köy işletmeleri kıyı illerinde yoğunlaşarak yabancı yatırımcıya yön vermiştir (Shin, 2015: 8- 9).

Yeni sistemle beraber Çin yönetimi, küçük kasabaların şehirleşmesinin önünü açma politikasını benimsemiş ve 236 yeni şehir kurulmuştur. Mao dönemi şehirleşme oranının tam dört katı büyüklüğe erişilmiştir. 1991 yılına gelindiğinde kentlerde yaşayan nüfus %80 artış göstermiştir. 1993 yılında ise devlet, şehirler için yeni düzenlemeler çıkarmaya başlamıştır. Bu düzenlemeler daha çok şehir kurma standartları ile ilgili olmuştur. Aynı yılda Çin hükümeti 48 ilçenin şehir olma durumunu onaylamıştır. 1995 yılına kadar şehir oranı %40'a, kasabaların sayısı 17.532'ye yükselmiştir. Ayrıca kentleşme oranı da artarak %29 olmuştur (Nolan ve Fureng, 2013: 14).

Köy yönetimleri mali reformdan önce vergilerin toplanmasının zor olduğu yerlerden biri olmuştur. Reformla beraber tarımsal vergiler kaldırılmış, köy hükümetlerinin vergi toplamadaki zorluğu giderilmiştir. Bu dönemden sonra köy hükümetlerinin temel görevi, kırsal kamu işlerini yürütmek ve refahı dağıtmak olmuştur. Kırsal bölge sakinleri arasındaki anlaşmazlıkları çözmek köy liderlerinin görevleri arasındadır. Köy liderlerinin maaşları ve köyün ihtiyaçları için ödenek, merkezî yönetimden gelmektedir. Ancak yeterli ödenek gelmediği için köyler ilçelerden de destek almaktadır (Donaldson, 2017b: 8-11).

Kasaba düzeyi yerel yönetimler 1978 yılından itibaren hızla değişime uğramıştır. Çin Halk Cumhuriyeti'nin hızla kentleşmesi, ağırlıklı olarak kırsal alan yönetimi olan kasaba düzeyi yerel yönetim birimlerini de dönüşüme uğratmıştır. Mao döneminden sonra komün yönetimlerinin dağılmasıyla kasaba sayısında önemli bir artış olmuştur. 1983 yılında 50.000'in altında olan kasaba sayısı, 1984 yılında 106.000'e çıkmıştır. Merkez hükümet 1985 yılında kasaba yönetimlerini birleştirip, sayılarını azaltmaya çalışmıştır (Donaldson, 2017a: 119-120).

Çin Halk Cumhuriyeti 1980'li yıllarda ekonomik olarak değişim yaşamış, bunun uzantısı olarak günümüzde kamu yönetiminde de önemli değişiklikler yapmak durumunda kalmıştır. Halen planlı bir ekonomik düzeni olan Çin, merkezi planlamayı terk etmiştir. Dünyada değişen kamu yönetimi anlayışına uyum sağlamaya çalışan Çin, özelleştirme, küçülme, yerelleşme gibi politikalar uygulamaya başlanmıştır. 1980'li yıllarda başlayan reformların son adımları 2000'li yıllarda atılmıştır. 2001 yılında Dünya Ticaret Örgütü'ne üye olunmasıyla uluslararası alana açılan Çin, yeniden yapılanma yoluna gitmiştir. Bu dönemde yabancı yatırımcıların işlerini kolaylaştıracak düzenlemeler yapılmıştır. Yatırımların onaylanması basitleştirilmiş ve yerelleştirilmiştir. Bu dönemin etkileriyle beraber Sanayi ve Enformasyon Bakanlığı ile Konut ve Kırsal Kentsel İmar Bakanlığı kurulmuştur (Sezen, 2016: 335-337).

² Sosyalizm ve serbest piyasa ekonomisinin belirli bazı özelliklerinin birbirine eklenmesiyle oluşturulmuş Çin'e özgü ekonomik modeldir.

³ Çin kentleşmesinin kırsal alanlardan başladığını ve bu alanlardan tüm topluma yayıldığını anlatmaktadır.

Tablo 2. Yerel Yönetim Birimlerinin Yıllara Göre Değişimi

	İl Düzeyi Yerel Yönetimler	İl Düzeyi Şehirler	İlçe Düzeyi Şehirler	İlçeler	Özerk İlçeler	Kasaba Düzeyi Yerel Yönetimler	Kentsel Kasabalar (Town)	Kırsal Kasabalar (Township)
2010	333	283	367	1464	117	40858	19322	14848
2012	332	284	369	1456	117	40466	19683	13587
2015	333	288	361	1425	117	40381	20401	12282
2018	334	294	363	1355	117	39888	21116	10529
2021	333	293	388	1312	117	38741	21157	8809

Kaynak: stats.gov.cn, 12.03.2022

Çin Halk Cumhuriyeti 20. yüzyıldan itibaren hızlı bir kentleşme yaşamıştır. 2001 yılında 10. beş yıllık plan dönemine girilmiştir. Bu dönemde ülkenin büyük, orta ölçekli ve küçük şehirlerine ek olarak küçük kasabaların da gelişime dâhil edileceği belirtilmiştir. 2000 yılından 2009 yılına kadar Çin’de kentleşme oranı %36’dan %46’ya yükselmiştir. Bu dönemde sadece kıyı bölgelerdeki şehirler değil, orta ve batı bölgelerdeki şehirler de büyümeye başlamıştır (Nolan ve Fureng, 2013: 14). Tablo 2’de görüldüğü üzere 2010 yılından 2021 yılına kadar en önemli değişim kentsel ve kırsal kasaba sayılarında olmuştur. Özellikle kırsal alan yerleşimlerinde azalış, bunun aksine kentsel yerleşim alanlarındaki artış dikkat çekmektedir.

1982 yılında başlayan reform döneminde il yönetimlerinin sayısında önemli değişiklikler olmuştur. 1982 yılında 170 olan il sayısı 113’e düşürülmüştür. 2000’li yıllara gelindiğinde bu sayının sadece 37 olduğu görülmektedir. İl sayısı düşerken il düzeyi şehirlerin (il düzeyi belediyeler) sayısının yükseldiği görülmektedir. İl yönetimlerinin il düzeyi şehirlere dönüşmesi sonucunda 2000’li yıllarda 1982 yılına göre sayıları iki katından fazla artmış durumdadır. Bazı ilçe düzeyi birimlerin de il düzeyi birimlere katılmasıyla (Donaldson, 2017a: 115-116). 1982 yılında toplam 311 olan il düzeyi birimler 2007 yılında 333’e çıkmıştır (Chien, 2010: 128).

Bu reformlar sonucunda kaçınılmaz olarak bölgesel eşitsizlikler artmıştır. 2000’li yıllarda bölgeler arasındaki farklılıkları önlemek adına bazı iyileştirmeler yapılmıştır. Bu iyileştirmelerden biri merkez yönetimin kaynaklarını yoksul bölgelere aktarılmasıdır. ‘Batıya Git’ projesiyle gelir düzeyi daha düşük iç ve batı bölgelerine yatırım kaynaklarını yönlendirmek amaçlamıştır. İç bölge illeri sanayi yatırımlarına açılmaya başlamıştır. Yatırımların artması sonucunda merkez yönetimin bu illere yatırım yapması gerekmiştir. . Araziye dayalı kentleşme beraberinde nüfus artışı getirmiştir. Bazı yazarlar (You Tien Hsing gibi) bu süreci ‘Yerel Devletin Kentleşmesi’ olarak adlandırmıştır (Shin, 2015: 9-10).

4. Sonuç

Çin Halk Cumhuriyeti’ni 1949 yılındaki kuruluşundan bu yana dışa kapalı bir toplum olarak gelmiştir. Ancak 1980’li yıllarda başlayan neoliberal politikalar Çin Halk Cumhuriyeti’ni de etkilemiş sosyalist piyasa ekonomisine geçiş yapmış, dünya ekonomik hatta siyasi sistemine eklenmiştir. 19. yüzyıl sonunda ve 20. yüzyılın başında başlayan merkezileşme akımından dış baskılar sonucunda etkilenmiştir. Özellikle Afyon Savaşları imparatorluk Çin’ini zayıflatmış dışa açılma baskısını arttırmıştır. Merkezileşme akımında öncelikle cumhuriyet rejimini benimseyen Çin daha sonra Mao Zedong önderliğinde Çin Komünist Partisinin başa geçmesiyle tek partili bir sosyalist rejime dönüşmüştür.

Çin yerel yönetimleri tarihsel değişimlerden etkilenmiş özellikle Deng Xiaoping’in iktidara geldiği yıldan sonra neoliberal ekonomik politikalara uyumun ana basamağını yerel yönetimler oluşturmıştır. Bu süreçte dünyada var olan siyasi sistemler Çin Halk Cumhuriyeti’ne uyarlanarak gelmiş, her kavramın başına ‘Çin tipi’ eklenmiştir. Bunların en iyi örneği Çin tipi federalizm, Çin tipi sosyalist piyasa ekonomisidir. Çin tipi sosyalist piyasa ekonomisi sosyalist rejimin katı ekonomi politikalarını dünya ekonomilerine eklemek için oluşturulmuş bir düzendir. Bu düzende özellikle merkeze bağlı belediyeler aracılığıyla dış pazarlara açılmıştır. Çin tipi federalizm ise üniter bir devlet olmasından kaynaklı hareket kısıtlılığını ve geniş toprakları yönetme zorluğunu aşmak için kullanmış, yerel yönetim birimlerine özerklik vermiştir.

Çin yerel yönetimleri merkez yönetime yani Devlet Konseyi’ne bağlı olarak çalışmaktadır. Merkez düzeyin altında ilk derece yerel yönetim birimi eyalet düzeyidir daha sonra sırayla il, ilçe, kasaba düzeyi gelmektedir. Bu hiyerarşinin dışında özel bölge yönetimleri olan Hong Kong ile Makao ve köy yönetimleri bulunmaktadır. Çin, çok geniş bir coğrafyaya yayılmasından dolayı oldukça karmaşık bir yerel yönetim sistemi bulunmaktadır. Özellikle eyalet düzeyi birimler dışa açılmada önemli hale gelmişlerdir. Hatta eyalet liderleri parti yönetiminde önemli görevlere getirilmiştir.

İçinde barındırdığı farklı milletlere daha geniş özerk alan oluşturmak adına özerk bölge yönetimleri oluşturulmuş, fakat günümüzde belki en tartışmalı yönetim birimlerinden biri haline gelmiştir.

Dünyada kabul gören yerel yönetim sınıflandırmasına göre Çin Halk Cumhuriyeti yerel yönetimlerini konumlandırarak olursak Anglosakson yerel yönetim modeli ile Kıta Avrupası yerel yönetim modeli arasında bir yere konumlandırabiliriz. Üniter bir devlet olmasından dolayı güçlü bir merkezi yönetim bulunmaktadır. Tek parti rejimiyle yönetilmesi ve parti örgütünün yerel yönetim birimlerinde aktif olarak örgütlenmesi yerel yönetimlerin özgürlük alanlarını kısıtlayıcı olabilmektedir. Ancak Çin Halk Cumhuriyeti ekonomik kalkınmasını yerel yönetimler üzerinden gerçekleştirdiği için ve dış yatırımcıya hareket alanı sağlamak için yerel yönetimlere özerklik tanımıştır. Bu yönüyle Anglosakson yerel yönetim modeline yaklaşmaktadır.

Çin Halk Cumhuriyeti dış yatırımcı için cazibe merkezi haline gelmesi için yerel yönetimlerini sosyalist ekonominin katı politikalarından özerk hale getirmiştir. Fakat bu özerklik, Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartının belirlediği yerel yönetim ilkeleriyle tam anlamıyla uyuşmamaktadır. Öz gelirleri olmaması, vergilerin merkez eliyle toplanması ve alınan kararların onaya ihtiyaç duyması yerel yönetimlerin özerkliklerini zedeleyici bir durum gibi gözükmektedir. Bunun yanı sıra yerel yönetimlere ciddi görevler yüklenmişti bu görevleri yerine getirebilmek için bu birimlerce borçlanma ve rant geliri elde edilmeye başlanmıştır. Görev ve gelirlerinde dengesizlik söz konusudur.

Çin Halk Cumhuriyeti imparatorluk, ulus devletleşme ve daha sonra 1980'ler ile beraber Neo-liberalleşme dönemlerinden geçmiştir. Neo-liberalleşme sürecinde katı yönetim modellerini esneterek dünyanın ikinci ekonomisi olmayı başarmıştır. Bu başarısının arkasında çoğu gelişmiş ülkenin standartlaşmış kurum ve uygulamalarını kendi yönetim anlayışına, sosyolojik, siyasi ve kültürel yapısına göre uyarlamasında yatmaktadır. Özellikle ekonomik atılımları ile dünyanın ikinci ekonomisi haline gelen Çin, gelişmekte olan ülkeler için önemli bir örnektir.

Kaynakça

- Alpermann, B. (2009). Institutionalizing Village Governance in China. *Journal of Contemporary China*, 18(60), 397-409. <https://doi.org/10.1080/10670560902770263>
- Cheema, G. (1977). Rural Local Government and Rural Development in China, India, Pakistan. *South Asia Paper*, 1(7-8), 1-49.
- Chen, J. (2005). Popular Support For Village Self-Government in China. *Asian Survey*, 45(6), 865-885. DOI:10.1525/as.2005.45.6.865
- Chien, S.-S. (2010). Prefectures and Prefecture Level Cities: The Political Economy of Administrative Restructuring. ed. J. Chung, & T.-C. Lam, *China's Local Administration*, New York: Routledge.
- Choate, A. (1997). Local Government in China: An Assessment of Villagers Committees. *The Asia Foundation Working Paper Series*(Working Paper 1), Şubat, 3-19.
- Constitution of the People's Republic of China, 14 Mart 2004
- Donaldson, J. (2017). *Assessing the Balance of Power in Central-Local Relation in China*, New York: Routledge. <https://www.jstor.org/stable/26435638>
- Donaldson, J. (2017). China's Administrative Hierarchy: The Balance of Power and Winners and Losers within China's Levels of Government. *School of Social Sciences at Institutional Knowledge at Singapore Management University*, 105-137. <https://doi.org/10.4324/9781315616568-5>
- Feng, Y. (2017). The Legislation in Autonomous Area of China: Progress, Limitations and Recommendations. *Asia-Pacific Law and Policy Journal*, 18(2), 46-82.
- Han, E., & Paik, C. (2017). Ethnic Integration and Development in China. *World Development*, 93, 31-42. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2016.12.010>
- Han, S. S., Wong S. T., (2018). Chinese Urbanisation Policies. ed. G. Chapman, A. Dutt & R. Bradnock, *Urban Growth and Development in Asia*, New York: Routledge.
- Hofheinz, R. (1962). Rural Administration in Communist China. *The China Quarterly*, (11), 140-159. <https://www.jstor.org/stable/651456>

- Jacka, T., & Chengrui, W. (2015). Village Self-Government and Representation in Southwest China. *Journal of Contemporary Asia*, 46(1), 71-94. DOI:10.1080/00472336.2015.1047252
- Koss, D. (2017). Political Geography of Empire: Chinese Varieties of Local Government. *The Journal of Asian Studies*, 76(1), 159-184. DOI: 10.1017/S0021911816001200
- Li, C. (2007). The Leadership of China's Four Major Cities: A Study of Municipal Party Standing Committees. *China Leadership Monitor*, (21), 1-19.
- Li, Z. (2017). An Introduction to Procedural Rule in China's Provincial People's Congress. *Chinese Law and Government*, 49(1), 1-4. <https://doi.org/10.1080/00094609.2017.1251771>
- Nolan, P. & Fureng, D. (2013). *China's New Urbanization Strategy*. Cambridge: Routledge.
- Quigley, H. (1923). The Political System of Imperial China. *The American Political Science Review*, 17(4), 551-566. <https://doi.org/10.2307/1943756>
- Saich, T. (2004). *Governance and Politics of China*. London: Palgrave .
- Schaeubli, T. (2008). Federalism and Autonomy in Switzerland and China. *University of Zurich Seminar Paper*.
- Sezen, S. (2016). Çin Halk Cumhuriyeti'nde Kamu Yönetimi Reformları. ed. Ş.Ö. Erdoğan & O. Zengin, *Prof. Dr. Oğuz Onaran'a Aramağan*, Ankara: AÜ SBF KAYAUM (327-348).
- Shin, H. (2015). Urbanization in China. ed. J.D. Wright, *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Science*, 2nd edition, Elsevier(1-19).
- Taşpınar, Y. & Gezici, H. (2015). Cumhurbaşkanlığı ve Başkanlık Seçim Sistemlerinin Karşılaştırmalı Analizi. ed. F. Temel & O. Önürmen, *Cumhurbaşkanlığı Seçimi ve Medya içinde*, Konya: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Wei, H. (2019). *Urbanization in China*, Pekin: Springer.
- Yang, Z., & Wu, A. (2015). The Dynamics of the City-Managing-County Model in China: Implications for Rural-Urban Interaction. *Environment & Urbanization*, 27(1), 327-342. DOI:10.1177/0956247814566905
- Zhong, Y. (2003). *Local Government and Politics in China*. New York: An East Gate Book.
- <http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2021/indexeh.htm> Erişim Tarihi: 12.03.2022.
- <http://www.china.org.cn/english/Political/26144.htm> Erişim Tarihi:15.10.2019
- <https://www.gov.hk/en/about/govdirectory/govstructure.htm> Erişim Tarihi: 18.02.2020

Tesis Yönetimi Kapsamında Ankara Arcadium Avm Yönetim Örneğinin İncelenmesi

Examination of Ankara Arcadium Avm Management Case Within the Scope of Facility Management

Ayşe Nesil Çiçekliyurt^a , Ender Güler^b 

^a Graduate Student, Department of Land Valuation and Management, Ankara Hacı Bayram Veli University, Ankara, Turkey

^b Department of Real Estate and Property Management, Ankara Hacı Bayram Veli University, Ankara, Turkey
ender.guler@hbv.edu.tr (Corresponding Author)

Özet

Son yıllarda tüm sektörlerde sosyal yaşamdaki değişikliklere bağlı olarak hızlı değişim ve gelişim olmuştur. Bu durum inşaat sektöründeki yapılaşmaların özellik ve çeşitliliğinde değişiklik yaratırken, bu değişikliklere bağlı olarak inşaat sektöründen beklentiler artmıştır. Bunların sonucu olarak yapı sektörünün tesis yönetimi hizmeti ile ilişkisi önem kazanmıştır. Son zamanlarda ki sosyal yaşamdaki değişiklikler aynı zamanda gayrimenkul piyasasında gerçekleşen satışların artmasına sebep olmuştur. Kullanıcılar açısından yaşam konforunun ve memnuniyetinin artması amacıyla gayrimenkul sahipleri ya da yatırımcılar gayrimenkullerinde değer artış beklentisi oluşmuştur. Büyük maddi değer olarak ifade eden bu yatırımlar için gayrimenkulde değer kaybını önlemek amacıyla tesis yönetimi kavramının büyük önem kazanmasına sebep olmuştur. Bu çalışmada önem kazanan tesis yönetimi ile ilgili bir AVM yönetim örneği ele alınmıştır. AVM yönetimi kapsamında örnek olay olarak alınan Arcadium AVM'ye ait İşletme Yönetmeliği ve Dekorasyon Şartnamesi incelenmiştir. İnceleme sonucunda AVM yönetiminde sonra tespit edilen eksikliklerin neler olduğu ve çözüm önerilerinin neler olabileceği konusunda yapılacak araştırmalar doğrultusunda öneriler geliştirilmiştir. Tesis yönetiminde, birçok birbiriyle bağlantılı olan faaliyetlerin yürütülmesinde görev alan destek gruplarında profesyonel yönetim anlayışına hâkim, özellikle gayrimenkul değerlendirme ve yönetimi alanında uzmanlara olan ihtiyacın giderek arttığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Gayrimenkul, Tesis, Tesis Yönetimi

Abstract

In recent years, there has been rapid change and development in all sectors depending on the changes in social life. This situation has increased the characteristics and types of projects in the construction sector, and the expectations have grown depending on these changes. As a result, the relationship between the sector and the facility management service has gained importance. Recent changes in social life have also led to an increase in sales in the Real Estate market. In order to increase life comfort and satisfaction for users, real estate owners or investors expect an increase in value in their real estates. For these investments, which are expressed as great material value, the concept of Facility Management has gained great importance in order to prevent the loss of value in real estate. In this study, a shopping mall management example related to facility management, which has gained importance in recent years, is discussed. Arcadium AVM was examined as a case study within the scope of shopping mall management. In this context, the Operating Regulations and Decoration Specifications of the shopping mall have been examined. As a result of the examination, suggestions were developed about the deficiencies identified after the shopping mall management and what the solution proposals could be. In facility management, support groups involved in the execution of interrelated activities should have a professional management approach. In this context, it has been observed that the need for experts especially in the field of real estate valuation and management is increasing.

Keywords: Real Estate, Facility, Facility Management

For Citation: Çiçekliyurt, A.N. & Güler, E. (2022). Tesis Yönetimi Kapsamında Ankara Arcadium Avm Yönetim Örneğinin İncelenmesi. *Journal of Academic Value Studies*, 8(1), 12-25. <http://dx.doi.org/10.29228/javs.57352>

Received: 21.01.2022 Accepted: 15.03.2022

This article was checked by *intihal.net*

1. Giriş

Teknolojinin hızla gelişmesi, kentleşme faaliyetleriyle birlikte daha karmaşık yapıları beraberinde getirmiştir. Bu karmaşık yapılarda tesis yönetiminin temel faaliyetleri arasında olan gayrimenkul yönetimi, insan kaynakları, teknik bakım, idari işler, muhasebe, teknik işler, inşaat emlak, bilgi işlem gibi faaliyetlerin yürütülmesinde görev alan destek gruplarına ihtiyaç artmıştır.

Kentlerde artan alışveriş merkezi (AVM) üretimi beraberinde bir yönetim anlayışı olması gerekliliğini getirmiştir. Bu kapsamda alışveriş merkezlerinin, binaların ya da bir tesislerin yönetiminde, yönetimin temel faaliyetlerinin yürütülmesinde görev alan destek gruplarında, profesyonel yönetim anlayışına hâkim, özellikle gayrimenkul geliştirme ve yönetimi alanında kendini geliştirmiş uzmanlara olan ihtiyacın katlanarak artacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmanın konusu, tesis yönetimi kavramının bir alt konusu olan AVM yönetiminin, örnek alınan Arcadium AVM örneği üzerinden incelenmesidir. Çalışmanın amacı ise Arcadium AVM örneği üzerinden AVM yönetimi incelendikten sonra tespit edilen eksikliklerin neler olduğu ve çözüm önerilerinin neler olabileceği konusunda yapılacak araştırmalar doğrultusunda öneriler geliştirmektir.

2. Tesis Yönetimi Kavramı

Tesis yönetimi kavramının temel unsurlarının insanlar, mekân ve süreç kavramlarının bir bütünü olduğu düşünülmektedir. Aynı unsurları kapsayan tesis yönetimi kavramına yönelik çeşitli tanımlar bulunmaktadır. Uluslararası Standardizasyon Örgütü (ISO) tarafından ilk olarak 2017 yılında ISO 41000 standartlarının bir parçası olarak “tesis yönetimi” kavramı tanımlanmıştır. Bu tanıma göre, Tesis Yönetimi (TY), insanların yaşam kalitesini ve temel işletmenin verimliliğini arttırmak için inşa edilen çevre içinde insanları, mekânı ve süreci bütünleştiren organizasyonel işlev olarak belirtilmiştir (ISO, 2017). Tesis yönetiminin en önemli çatı örgütü Uluslararası Tesis Yönetimi Derneği IFMA (International Facility Management Association), bu kavramı “inşa edilmiş yapıların ve tesislerin işlevselliğini sağlamak için insanlar, mekânlar, süreçler ve teknolojik bileşenler arasında entegrasyonu gözetken çok disiplinli bir meslek dalı” olarak tanımlanmıştır (Demirtaş, 2015; 1-9). Tesis yönetimi bir başka tanıma göre, işletme yönetimi ilkeleriyle mimarlığı, davranışı ve mühendislik bilimlerini bütünleştirerek, insan ve organizasyon çalışmalarıyla fiziksel çalışma alanlarını koordine etme faaliyeti olarak tanımlanmaktadır (Cotts ve Lee, 1992, s. 3; Deniz, 2019).

Tesis yönetimi, insanların çalıştığı ve yaşadığı yapı sınıfında yer alan binalar, havaalanları, hastaneler, oteller, fabrikalar, okullar iş merkezleri, plazalar, alışveriş merkezleri (AVM), siteler, rezidanslar veya şirketin asıl faaliyet alanı ile doğrudan ilgisi olmayan bina yönetimi, veri yönetimi, yemek, ikram, basım ve dağıtım, güvenlik, işlerini de kapsayan işletmenin ihtiyaç duyduğu konularla ekonomik koşulların ve yeterlilik seviyesinin de göz önünde tutularak uygulanabilir olacak şekilde gerçekleştirilebilecek konfor düzeyinin sağlanması ve işlevselliğin devamlılığı bağlamında faaliyetler bütünüdür tüm şirket hizmetlerinin dışarıdan yönetilmesi olarak açıklanabilir.

Tesis yönetiminin kavramsal olarak irdelenebilmesi için yönetici kavramının tam olarak ne ifade ettiğini incelemek gerekmektedir. Böylelikle tesis yönetimi kavramıyla ilişkilendirmek daha kolay olacaktır. Yönetici, gayrimenkulün yönetim sorumluluğunu taşıyan, tüm kaynakları planlayan, organize eden ve hedefler doğrultusunda bu kaynakları yönlendiren kişi olarak tanımlanmaktadır. Yöneticiler “mülk sahibi olarak yönetici”, “yatırımcıya maaşlı çalışan yönetici”, “belirli bir kar payı ya da bedelle hizmet satan yönetici”, “bağımsız bir şirket vasıtasıyla yönetici” şeklinde sınıflanabilmektedir (Süzen, 2016).

2.1. Tesis Yönetiminin Amacı

Tesis yönetiminin unsurları olan tüm faaliyetler etkin bir biçimde kullanılmak suretiyle birimler arası etkileşim tesis yönetimi hizmeti sayesinde koordine edilir. Böylece organizasyonun amaçlarına doğrudan ve dolaylı yollardan, maddi ve manevi (kullanıcı memnuniyeti) destek sağlanır. (Kılıç, 2007). Tesis yönetimi işletme içerisinde bir teşkilat olarak düşünüldüğünde, tesisin performansını arttırmak amacıyla işletme yönetiminin ve insan kaynaklarının fiziksel altyapı üzerinden en etkin bir biçimde ilerlenmesine yardımcı olunmasıdır. Tesis yönetiminin bu doğrultuda amaç ve faydalarının irdelenmesi gerekmektedir (Çizelge 1.1).

Çizelge 1. Tesis yönetiminin amaçları ve faydaları

AMAÇLAR	FAYDALAR
Etkin bir şekilde bilgi paylaşımı	En alt kademeden, en üst kademeye kadar işletme içi durumdan haberdar olunması
Kriz yönetimi	Önceliklerin belirlenmiş olması, günlük işlerin belirli düzende olması gibi etkenler sayesinde olağan dışı durumlarda en etkili ve hızlı müdahale edilmesi ve farklı senaryolara karşı hazırlıklı olunması
Düşük maliyet	Bakım-Onarım maliyetlerinin düşürülmesi ve genel giderlerin azalması
Raporlama ve sonuca göre karar alma	Hızlı ve güvenilir raporlamayla problemlere doğrudan çözüm sağlayacak kararların en kısa sürede alınması
Performans ve öngörü	Uyumlu ve bütünsel çalışan sistemler sayesinde etkin performansın görülebilmesi, gerçek bilgiler ışığında tutarlı tahminler yapılabilmesi
Kullanıcı motivasyonu / çalışan motivasyonu	Verimliliğin artırılması/yükseltilmesi
Sağlıklı bütçeleme	Gerekli olan iç ve dış kaynak kullanımlarının tespit edilmesi

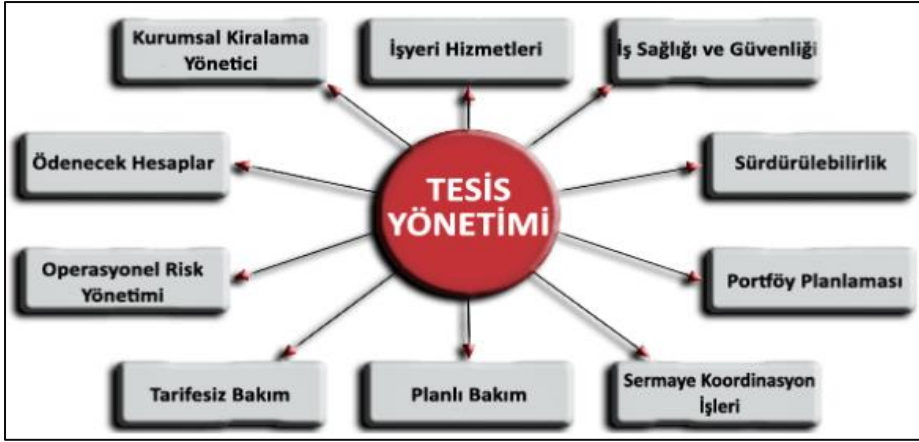
Kaynak: Kılıç, H. (2007).

Tesis yönetiminin bileşenleri içinde incelenen faaliyetler oldukça geniş bir yelpazeden oluşturmaktadır. Tesis yönetimi, içinde farklı birimlerin koordineli çalıştığı genel bir yönetim şeklidir. Başarısı ana faaliyetlere direkt veya dolaylı şekilde sağladığı katma değerlerle ölçülmektedir. Bu katma değerlerin, genel giderlerin düşürülmesi veya karlılığın artırılması gibi finansal boyutları olabileceği gibi, çalışma alanlarında ve hizmetlerdeki istikrarlı kalitenin çalışanlar ve motivasyonları üzerinde sosyal etkileri de olacaktır (BTH, 2020).

Tesis yönetiminde amaç; gündelik acil ve planlanmış işlerin daha etkili yapılabilmesi, genel giderlerde tasarruf sağlanması, performans değerlendirmelerinin yapılabilmesi, tarihsel veriler ışığında ileriye görerek çalışmalar yapılabilmesi, ekip çalışması yaparak, bilgiyi paylaşan ve değerlendiren dinamik bir sistem kurulması, çalışanların üstünde yaratacağı sorumluluk, ciddiyet ve daha iyi performansa ulaşma isteği ile kendilerini geliştirmelerinin teşvik edilmesi, otokontrol sağlanması, karar mekanizmalarına yardımcı olacak doğru, ölçülebilir, sınıflandırılmış bilgiler sayesinde, problemlere direkt odaklanmış çözümler geliştirilmesi, standart raporlama olanaklarıyla toplantı ve karar alma süreçlerinde tasarruf ve etkinlik elde edilmesi, departmanlar arası kopuk ve/veya eksik olan bilgi iletişiminin istenen düzeylere çıkarılabilmesi, çoklu ve otokontrol mekanizmaları sayesinde yanlış ve eksiklerden arındırılmış, güncel bilgilere ulaşılması olarak belirtilebilir (BTH, 2020).

Yönetim faaliyetinin alt dalları incelendiğinde gayrimenkul/kira portföy yönetimi, baskı-kopyalama ve çoğaltma hizmetleri, bina bakım ve onarımı, iletişim-komünikasyon hizmetleri, mekanik ve elektrik tesisat ve ekipmanları bakım ve onarımı, bilgi teknolojileri operasyonları, enerji yönetimi, satın alma ve stok kontrol, bahçe ve çevre düzenleme ve bakım, seyahat ayarlamaları, çalışma alanları ve yerleşim planlama, atık yönetimi, iç ve dış taşınmalar, sağlık ve emniyet hizmetleri, temizlik hizmetleri, park ve araçların yönetimi, yemek hizmetleri , yıkama hizmetleri, mobilya ve çeşitli armatürler, dışarıdan alınan hizmetlerin ve taşeronların yönetimi, , resepsiyon hizmetleri, güvenlik, kontrat yönetimi gibi faaliyetlerinin tamamı modern tesis yönetimi anlayışı dâhilinde değerlendirilmektedir (BTH, 2020) (Resim 1.1).

Resim 1. Tesis Yönetiminin Bileşenleri



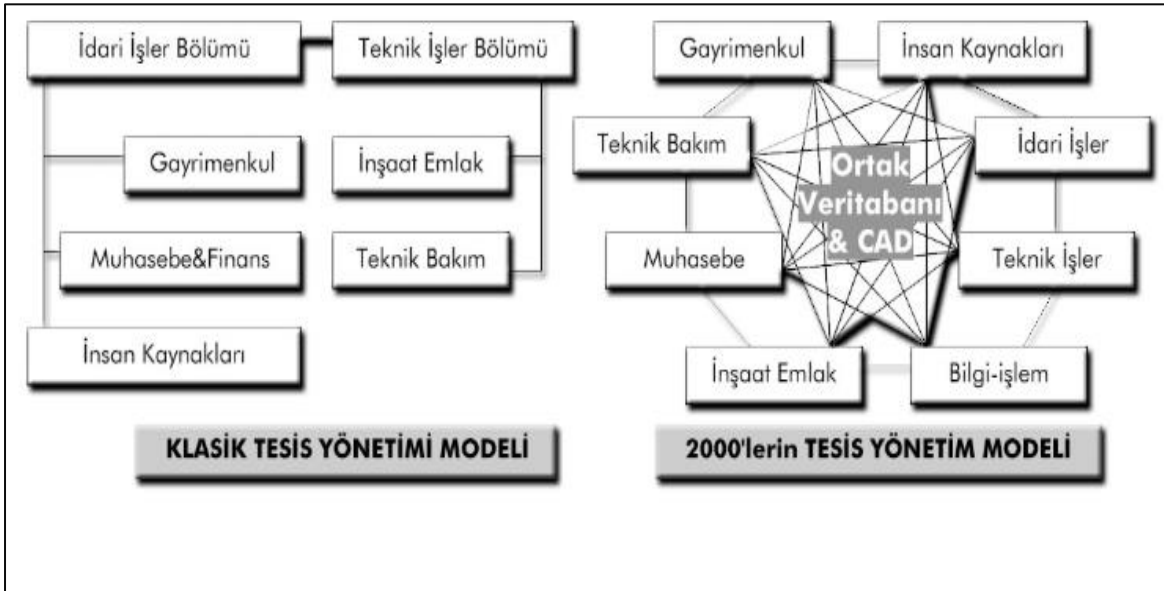
2.2. Tesis Yönetiminde Kullanılan Modeller

Tesis yönetimi, ihtiyaçlar, teknik olanaklar ve yönetim metotlarında meydana gelen değişimlere bağlı olarak oldukça karmaşık bir duruma gelmiştir. Sonuçta bu işe taraf olan her kesimin devamlı olarak iletişim halinde bulunması ve karşılıklı olarak sorumluluklarını etkin olarak yerine getirmesi gerekmektedir (Yılmaz, 1999). Endüstri toplumuyla başlayan 1970'li yıllardan bölgesel/parçalı yönetime yani modern tesis yönetim sistemlerine geçme aşamasındaki süreç klasik tesis yönetimi süreci olarak tanımlanabilir.

Klasik tesis yönetiminde var olan organizasyonlar kurum içi sistemler üzerine odaklanmıştır. Bu yaklaşım sistemin çevresini doğal karşılamakta ve organizasyonun kurum içi tasarlanmasıyla daha efektif olacağını varsaymaktadır (Daft, 1985, Akbıyıklı vd., 2017). Klasik tesis yönetimi yaklaşımında rasyonellik ve çevre etkileşimlerine kapalı bir üretim sistemi içerisinde kural ve kaidelere göre etkili bir üretim organizasyonu gerçekleştirilmektedir. İş yapılan mekân, çevre koşullarından etkilenmemekte, yönetici, elinde bulundurduğu insanlardan azami verimi elde edecek şekilde organizasyon ve iş bölümü meydana getirerek belirlenen hedeflere erişmektedir (Akbıyıklı vd., 2017)(Resim 1.2).

2000'li yıllardan sonra tesis yönetimi kavramı evrimleşmeye başlamış ve küresel anlamda tesis yönetiminin çatı örgütü olan IFMA (Uluslararası Tesis Yönetimi Derneği), bu kavramı "inşa edilmiş yapıların ve tesislerin işlevselliğini sağlamak amacıyla insanlar, mekânlar, süreçler ve teknolojik bileşenler arasındaki entegrasyonu gözetken çok disiplinli bir meslek dalı" şeklinde tanımlamasıyla, güncel yaklaşımda tesis yönetimi, yönetime konu olan tüm kaynakların etkin ve verimli bir şekilde yönetilmesi anlamına gelmekte olup ulaşılan optimizasyon ölçüsünde paydaşlara sağlanan değer artırılması modern tesis yönetiminde amaçlanmıştır. Dolayısıyla yatırım kararının verilmesi aşamasından başlayarak tesisin tüm yaşam döngüsü boyunca akla gelebilecek her türlü süreç ve unsurun optimize edilerek azami değer yaratılması, tesis yönetiminin birincil görevi haline gelmiştir (Demirtaş, 2015) (Resim 1.2).

Resim 2. Klasik ve Modern Tesis Yönetim Modelleri



Tesisler kullanıcıların farklı amaçları ve farklı çevrelerde kullanılabileceğinden, tesislerin yönetiminde bu farklılıkların dikkate alınarak tesis yönetimi uygulamalarının nasıl olacağı değerlendirilmelidir (Yurdakul, 2019). Tesis yönetimine ilişkin modeller altı ana başlıkta toplamıştır (Barrett ve Baldry 2003; Yurdakul, 2019).

- *Ofis/Büro Yöneticileri Modeli*
- *Tek Yerleşkeli Modeli*
- *Yerel Yerleşke Modeli*
- *Çoklu Yerleşke Modeli*
- *Uluslararası Model*
- *Kamu Sektörü Modeli*

3. Tesis Yönetiminin Gelişimi

1900'lü yıllarda ABD merkezli olarak ortaya çıkan tesis yönetimi, günümüz yapılarına oranla daha küçük ölçekli ve basit yapıdan oluşan ve özellikle büyük şehirlerde yapılmaya başlanan çok katlı binaların bina yönetimi ölçeğinde ele alınması ile başlamıştır. Yönetim anlayışının ilk uygulamaları basit hizmetlerden oluşmuştur. Yapıların giderek büyümesi ve çeşitlenmesiyle daha karmaşık bir yapı haline dönüşmesiyle, yapılarda kullanılan teknolojinin de zaman içerisinde gelişmesiyle bina yönetiminin kapsamı genişleyerek ve uygulama alanları yaygınlaşarak "bina yönetimi" kavramının yerini "tesis yönetimi" kavramı almıştır (Yurdakul, 2019).

3.1. Dünyada Tesis Yönetiminin Gelişimi ve Uluslararası Tesis Yönetim Kuruluşları

Amerika Birleşik Devletleri Gaziler Vakfı'nın kuruluşu ile 1811 yılında, gaziler için ilk ikamet ve tıbbi tesisinin Federal Hükümet tarafından yetkilendirilmesi ile "Tesis" kelimesi ifade edilerek, alana ve insana yönelik hizmetler başlatılmıştır. Amerika Birleşik Devleti Meclisi, 21 Temmuz 1930'da "savaş gazilerini etkileyen hükümet faaliyetlerini pekiştirmek ve koordine etmek" için Gaziler İdaresi'ni kurmuştur. Gaziler İdaresi, II. Dünya Savaşı'nın sonuna yakın yaklaşık 16 milyon gazinin geri dönüşü, GI Bill yasasının geçmesi, eğitim ve konut yardımları ile büyük ölçüde bir büyüme yaşamıştır. Bu durum bir tesiste bir yönetim ihtiyacını gerektirmiş, ancak bu tarihe kadar "Tesis Yönetimi" kavramı kullanılmamıştır. İdare yönetimi, 1986 yılında, Tıp 8 ve Cerrahi Bölümü, Mühendislik, Planlama ve İnşaat Dairesi'ni, "Tesisler Dairesi" çatısı altında birleştirerek tesisle ilgili tüm programları bağımsız bir kuruluşa verme kararı ile "Tesisler Dairesi" (Facilities Office) terimi ilk kez kullanılmıştır (Nor vd., 2014; Deniz, 2019).

1980 yılında ilk kez Houston, Teksas'ta 47 üyesi olan Ulusal Tesis Yönetim Derneği (NFMA), diğer tesis yöneticilerine eğitim, araştırma ve ağ oluşturma gibi olanaklarda destek sağlamak amacıyla bir araya gelmiştir. Bu kapsamda bir tüzük yazılmış ve yöneticiler seçilmiştir. (Lindholm, 2005; Nor vd., 2014; Deniz, 2019).

Tesis yönetimi Avrupa'da 1984 yılında ofis tasarımları ile uğraşan yapan İngiliz asıllı mimar Sir Frank Duffy'nin öncülüğünde başlamıştır. Avrupa Tesis Yönetimi Derneği olan EuroFM (European Facility Management Network) 1985 yılında IFMA'ya kardeş olarak kurulmuştur. EuroFM'in önceden kurulan organizasyonlardan Avrupa genelinde bir tesis yönetimi ağı haline dönüşmesinden dolayı farklılık gösterir. Bart Bleker ile Hollanda'da ev sahipliğini yaptığı toplantının ardından 1993 yılında, Hollandalı Tesis Yönetimi Derneği (FMN), Danimarka Tesis Yönetimi Derneği (DPC) ve İngiliz Tesis Yönetimi Derneği (BFM)'nin katılımları ve Profesör Keith Alexander'in öncülüğünde Avrupa Tesis Yönetimi Ağı (NEFMA) kurulmuştur (Erentürk, 2016).

Tesis yönetiminin temel işlevi, mümkün olan en iyi çalışma ortamını yaratarak temel işi desteklemektir. Ancak bunu elde etme yolları yerel koşullar ve geleneklerle değişmiştir. 1980 yılına gelindiğinde, Kuzey Amerika profesyonel literatüründe iki farklı terim bulunmaktadır: "Faaliyetler Yönetimi" (Facilities Management) (öncelikle bilgisayar sistemleri, aynı zamanda diğer ofis hizmetleri) ve işyerine odaklanan "Tesis Yönetimi" (Facility Management) (Price ve Chahal, 2006).

3.2. Türkiye'de Tesis Yönetiminin Gelişimi

Tarihsel süreç içerisinde tesis yönetiminin, barınma ve buna bağlı olarak geliştirilen yapıların yapıldığı ilk zamanlarından beri mevcut olduğu söylenebilir. Tesis yönetiminin ülkemizdeki gelişimine bakıldığında ise dünyadaki örneklerine göre henüz emekleme aşamasında olduğu görülmektedir. Bununda temel nedeni ülkemizin gelişmişlik düzeyi ile yakından ilgilidir. Başlangıç yıllarında akıllı binalarda ve de otellerde uygulanan lokal konseptler inşaat sektörü ve müşteri beklentilerindeki değişimlerle birlikte konutlardaki versiyonlarının da ilk uygulamaları ile görülmeye başlanmıştır. Ayrıca inşaat firmaları konut pazarlamasında fark yaratmak ve rekabetçi olmak adına kendi bünyelerinde bu tip hizmetleri vermeye başlamışlardır. Zaman içinde tabana yayılan tesis yönetiminin profesyonelleşmesi ise son 8-

10 yıllık döneme denk gelmektedir. Nitekim bu çalışmanın hazırlanmasında alan incelemesine konu edilen şirket profesyonel tesis yönetimi alanında ülkemizde ilk örneklerini uygulamaya sokmuştur. (Erentürk, 2016; Deniz, 2019).

Konut projelerinin ve çoklu yapıların sayısındaki artışla birlikte tesis yönetimi kendi özel konumu yaratarak hem konut sahipleri hem de konut üreten firmalar için stratejik bir çözüm noktası haline gelmiştir. Profesyonel tesis yönetimi faaliyetleri konut üreten inşaat firmalarının üzerindeki yükü alarak kendi asıl işlerine konsantre olmasını sağlarken, konutlarda yaşayanlara da kalite ve konfor sağlamaktadır. Türkiye’deki gelişim süreci henüz yeni olan tesis yönetimi dünya genelinde 78 ülkede ve uzunca bir süredir profesyonel bir şekilde uygulanmakta, enerji, çevre konuları ve istihdam potansiyeli nedeni ile devlet desteği gibi araçlarla sübvansiyon sağlanmaktadır. Türkiye’de tesis yönetimi konusu disiplinler arası uygulamalar ve bir uzmanlık gerektirdiğinden diğer dış kaynak ve yardımcı idari işler gibi kavramlardan sıyrılarak ayrı bir alan haline gelmeye başlamıştır. Türkiye’de tesis yönetimi son dönem üst yapı gelişimine bağlı olarak bir ivme kazanmıştır (Evcioglu, 2013; Erentürk, 2016).

3.2.1. Alışveriş Merkezleri ve Yönetimi

20. yüzyılın ikinci yarısında Avrupa şehirlerinde dünya savaşlarının açtığı zararlar kapanmaya başlanmış ve şehirlerde yeniden yapılanma sürecine gidilmiştir. Yeniden yapılanmada şehirlerde sadece fiziksel strüktür değil, kültürel strüktür de değişmiştir. Kentler, sanayileşme, motorlu taşıma araçlarının gelişimi ve ekonomik gelişmeler sonucunda günümüzde farklı aktivite alanlarına bölünmek zorunda kalmış, artık tek bir merkez etrafında yoğunlaşmak yerine, farklı alt merkezlerin bir araya geldiği birimler haline dönüşmüşlerdir (Vural ve Yücel, 2010). İlk alışveriş merkezi olan Northland Alışveriş Merkezi’nin tasarımcısı Victor Gruen (1960) kentlerde sağlıklı bir toplumsal yaşam kurulabilmesi için kentlerde insanların, trafik, sıkıcı çalışma ortamları, soyutlanmış konut alanları gibi ortamlardan uzaklaşarak bir araya gelebilmeleri için yeni bir sosyal mekân anlayışı olan alışveriş merkezleri oluşturulması gerektiğini, ticari aktiviteye ek olarak kullanıcılara kapalı ve korunaklı bir yaya ortamı sunarak, ticari aktivitenin yanı sıra sosyal ve kültürel faaliyetleri de barındırmaları gerektiğini savunmuştur (Kowinski, 1985; Vural ve Yücel, 2010).

Gruen (1960)’e göre alışveriş merkezleri farklı yapılanmaların bir araya geldiği kompleks yapılar olmaları ve bu yapıları bir arada tutan bir ruhun/düşüncenin olması gerekliliğinden ötürü bu yapıların tasarımında çevreyi de ele alan bir planlama anlayışı gerekmektedir. Ancak alışveriş merkezlerinin mevcut durumda insanların çeşitli ihtiyaç ve aktivitelerini karşılayan kentsel organizmaların karakteristiğine sahip olabilmeleri kaydıyla mümkündür (Gruen, 1960; Vural ve Yücel, 2010).

21. yüzyıl tüketicisinin her tür ihtiyacını karşılamayı amaçlayan sosyal yaşam merkezleri olarak tanımlanan modern alışveriş merkezleri inşa edilmiş tek mülkiyet altında, tek imaja sahip ve merkezi bir yönetim tarafından idare edilmesi nedeniyle geleneksel alışveriş merkezlerinden ayrılmaktadır (Levy ve Weitz, 2004: 218; Akgün, 2010). Modern alışveriş merkezleri, bireylerin ve ailelerin gereksinimlerini bir defada alışveriş yaparak karşılamaları amacıyla, özel mülk sahiplerince, çok çeşitli dükkânların bir araya getirilerek koordineli ve bir sistem dâhilinde yönetilmesidir. Ayrıca bu merkezler, tüketicilerin alışveriş gereksinimleri yanında, hem sosyal (eğlence, dinlence) hem de kültürel gereksinimlerini de karşılamaya yönelik hizmetler vermektedir (Pride ve Ferrell, 1983: 275; Akgün, 2010:153-163). Bir başka ifade ile alışveriş merkezleri, tüketicilere rahatlık ve kolaylık sağlamak amacıyla pek çok mağazanın ve ticari malın bir arada bulunduğu perakende satış kompleksidir. Bu merkezler, tek ve belirli bir plan altında bir araya getirilmiş çeşitli perakendeci mağazaları ve ayrıca küçük, özellikli mal satan perakendeci mağazalar, sinema, banka, pastane, kafeterya, kuaför, eczane gibi müşterilere rahatlık sağlamak amacıyla pek çok mağazanın bir arada bulunduğu perakende satış komplekslerinden de oluşmaktadır. Bu komplekslerin büyük bir çoğunluğu otopark kolaylığı sağlamaktadırlar (Ünlükara, 2017).

AVM yönetiminde yeterince yetişmiş işgücü olmadığından dolayı başlangıçta perakende sektöründen seçilen yöneticiler tarafından AVM yönetimi sağlanırken, birçok yabancı zincir mağazanın Türkiye’deki AVM’lerde yer alması, kiracı ilişkilerinde profesyonel hareket edebilme yetisinde personel gerekliliğini doğurmuştur. AVM’lerin sayıca artmasıyla rekabet ortamı doğmuş, profesyonel yönetim sağlamak için bina ve tesis yönetimi firmaları AVM yönetimine başlamıştır. Profesyonel yönetim firmaları AVM yönetiminde yer alacak uzman kişileri gerek yurtiçi gerekse yurtdışı kaynaklı istihdam ederek AVM’lerin çetin bir rekabet içerisinde oldukları özellikle büyük şehirlerde hem yatırımcı firma, hem kiracılar, hem de müşterileri mutlu edecek bir sistem kurma gayreti içerisine girmişlerdir. Bu hizmetleri sağlamanın temelinde ise kaliteli ve yetişmiş işgücü istihdamı yatmaktadır (İlgen, 2019).

Doğru yerde açılan herhangi bir alışveriş merkezi ancak “Doğru Yönetim” ile başarılı olabilir. Yönetmek; bilgi, beceri, deneyim ve tutku gerektirir ve zor bir görevdir. İyi bir yönetici ile daha iyi bir yönetici arasındaki “tutku” dur. Bu duygu, bir yöneticinin, yetkinlerinden, yeteneklerinden öteye geçerek, başkalarına ilham veren, dinamik bir lider olmasını sağlayan bir güçtür. İşine olan tutku, bir insanın işine adanmasını sağlar, içsel değerlerini ortaya çıkarır, güçlerini canlandırır, belki de varlığını bilmediği kaynaklarını, yeteneklerini, enerjisini harekete geçirir. Bu şüphesiz bilgi, beceri ve

deneyimin önemini azaltmaz. Her yönetici, temel bilgilere sahip olmak, yeteneklerini ortaya koyma durumundadır. AVM yönetimi yapan bir firmanın/yöneticinin görevleri ve hedefleri aşağıdaki gibi olmalıdır (Yıldırım, 2019);

- Alışveriş Merkezi yönetim ekibinin, AVM açılmadan önce kurulması, inşaat aşamasında AVM'yi tanınması, kiracılarla görüşmelerde bulunması ve AVM'yi açılışa hazır hale getirmesi,
- Alışveriş merkezinin lokasyonu, bölge halkının ekonomik/sosyal durumu, beğeni ve beklentileri, merkezin konsepti, rakip merkezlerin durumuna göre doğru kiralama ve marka karmasının yapılması,
- Alışveriş merkezlerinde yer alan mağaza sahiplerine en çok satış için konforlu, temiz, güvenli ortamı oluşturarak; Ortaklara düzenli, istikrarlı kira geliri sağlanması,
- AVM yatırımcısı, kiracısı, müşterisi ve yönetim kadrosu arasında ayrı ayrı yaklaşımlar oluşturarak, eş zamanlı, dengeli, verimli koordinasyonu sağlamak,
- Müşterinin kim olduğu ve neden yönetimini üstleneceğiniz AVM yi seçmeli şeklinde soruların doğru cevaplanması gerekmektedir (Müşteri Kimdir ve Beni neden tercih ediyor?). Burada amaç "Doğru Müşteri"nin gelmesini sağlamak, ciroyu artırmak, yönetim giderlerini düşük tutmak ve alışveriş merkezinin değerinin artırılması,
- Bir iş yapmadan önce mevcut durum analiz edilmelidir. Ardından yapılan faaliyetlerle oluşturulan etkiyi ve şirket faaliyetlerine kattığı değeri ölçümlemek gerekmektedir. Çünkü "Ölçmezsen bilemezsin, bilmezsen yönetemezsin",
- Müşterilerin değişen ve artan beklentilerine paralel, rekabet ortamında fark yaratacak hizmet anlayışı getirilmelidir. Hem fark yaratacak hizmet anlayışını getirmek için hem de verimliliği ve satış artırmak için eğitim gerekli,
- Müşteri olumlu anlamda şaşırtmalı, sürekli yeni hizmetler, fırsatlar sunulmalıdır. Benzerler olanlar ve rakipler farklılaşarak, tüketicinin zihninde istenilen marka oluşturulmalıdır. Ancak marka olmaktan daha zor olan marka kalabilmektir. Marka kalabilmek için markaya sürekli yatırım yapılmalıdır.
- AVM yönetimine dair "kısa, orta ve uzun" vadeli hedefler konulmalı, gerekli planlar yapıp, bu planların doğru bir şekilde uygulaması sağlanmalı; zaman zaman plan ve stratejileri revize edilmelidir,
- İşini seven, tecrübeli ve öğrenmeye açık ekiplerle, karmaşık sorunlara yenilikçi çözümler getirilerek; Şeffaflık, hesap verebilirlik, katılımcılık, yenilikçilik, tutarlılık, sorumluluk gibi evrensel yönetim ilkelerini hassas bir şekilde samimiyetle uygulamak gerekmektedir,
- Algı Yönetimi ve Kurumsal İmaj Yönetimini başarıyla idare edebilmek,
- Enerji tasarrufunu ve verimliliği artırmak,
- Hedef kitleye uygun pazarlama projeleri geliştirmek,
- AVM pazarlama faaliyetleri ile mağaza satış-pazarlama faaliyetlerini sinerji oluşturacak ve verimliliği artıracak şekilde organize etmek, ortak projeler üretmek,
- AVM Yönetim ekibi kiracılarla iletişimini düzenli, sağlıklı yürütmeli; mağaza yöneticilerinden öneriler almalı, istişare ve empati yapmalı,
- AVM'lerin yönetimine liyakat sahibi yönetici ve personeller getirilmeli ve sabırla desteklenmeli,
- Alışverişte farklılık yaratmak için işe "neşe ve mizah" katılmalıdır. Neşe dilden dile reklam yaptırmaktadır. O nedenle alışverişte neşe faktörü ciddiye alınmalı,
- Sektördeki yenilikler takip edilmeli, alışveriş merkezi, rakipler, perakendeciler ve hedef kitleyi iyi tanımak lazım,
- Global düşünüp, yerel hareket edilmeli,
- AVM'de yaptığımız pazarlama ve kiralama faaliyetleri ile markaya değer katmak, müşteri sayısı ve ciroyu artırmak, dolayısıyla mülkün değerini artırmak,
- Kurumsal itibar, gerçekler ve algıların bileşimidir. AVM'lerin ticari beklenti içinde olmadan samimi olarak kurumsal sosyal sorumluluklarını yerine getiriyor olmaları itibarlarının güvencesidir,
- Rekabet, insanların güncel beğeni ve beklentilerine karşılık vermek, hedef kitle değişimi, yenilik ihtiyacı, büyüme ihtiyacı, AVM'nin el değiştirmesi, fiziksel yıpranma, konsept yenileme gibi nedenlerden ötürü yeni bir vizyon, yeni bir misyon yüklenerek alışveriş merkezinde zamanı geldiğinde renovasyona gidilmeli. Renovasyon ile AVM yeniden moda olur ve yerine göre % 20-50 oranlarında ziyaretçi artışı sağlar. Dolayısıyla ziyaretçi artışı ile birlikte cirolarda da önemli artışlar sağlanmaktadır. Yenileme sürecini mümkün olduğunca ziyaretçilere ve kiracılara rahatsızlık vermeden yönetmek önemlidir.
- Esneklik ve uyumluluk. Her zaman odaklanmış bir şekilde kalmalı, esnek olmalı, yeni fikirlere ve imkanlara açık olmalıdır. Bir şeyler değiştiğinde, yeni tecrübeler veya farklı çevrelere uyum sağlamak için hızlı olunmalıdır. Yaşamda başarılı olanlar, becerilerini ve vizyonlarını değişen durumlara adapte edebilirler."

AVM yönetimi konusunda faaliyet gösteren yerli ve yabancı firmalar gelişme göstermektedir. Bu firmalar sektöre daha profesyonel bir bakış açısı kazandırarak, AVM'nin kurulacağı arazi seçimi, metrekaresi, yoğunluğu, tahmini gider tablosu hazırlamak gibi tüm fizibilite çalışmalarını da kapsayan bir danışmanlık hizmeti sunmaktadırlar (İlgen, 2019).

4. Tesis Yönetimi Kavramı Kapsamında Ankara Arcadium Avm İncelemesi

Bu bölümde Arcadium Alışveriş Merkezi'ne yönelik tesis yönetimi kavramı kapsamında Arcadium AVM' nin yönetim organizasyonu kapsamında incelenmesi yapılmış olup Arcadium AVM 10.04.2013 tarihli Dekorasyon Şartnamesi ve 15.02.2013 tarihli İşletme Yönetmeliği incelenmiştir.

4.1. Arcadium AVM' nin Yönetim Organizasyonu Kapsamında Kiracılar ve Yönetim Arasında Faaliyetlerin İncelenmesi

Arcadium AVM için 15.02.2013 tarihli İşletme Yönetmeliği Arcadium Alışveriş Merkezi'nin (bundan sonra Arcadium olarak anılacaktır) amacına uygun olarak müşteri memnuniyeti odaklı yüksek standartlarda işletilebilmesi için tüm Kiracıların uyması gereken kuralları tanıtmak amacı ile hazırlanmıştır (EK 4). Kurallar Kiralananan kiracı olarak yararlanan kişilerle çalıştırdıkları personel, Kiralanananda bulunduğu sürece ziyaretçi ya da müşterilerini bağlamaktadır. Kiracılar bu yönetmeliğe göre aykırı düşen davranışlardan, bu davranışı ifa edenlerle birlikte müteselsil olarak sorumludurlar.

İşletme yönetmeliğinde "çalışma saatleri", "kiralananın temizliği ve bakımı", "restoran, kafe ve food court üniteleri", "atık yönetimi", "yangın", "kiralananın güvenliği", "personel", "mal giriş-çıkışı ve taşınması", "genel ve idari kurallar", "para cezaları" olmak üzere toplam on başlıktan oluşmaktadır.

Yönetmelikte yer alan çalışma saatleri ile ilgili kurallar incelendiğinde AVM 365 günü saat 10:00' dan 22:00' ye kadar ziyarete ve alışverişe açık ancak sinema, market, içkili restoran, eğlence merkezi, eczane ve dışarıdan doğrudan giriş alabilen işletmeler için Yönetimce farklı çalışma saatlerinin belirlenebileceği ifade edilmiştir. Bu saatlerin yazılı olarak bildirilerek, ihtiyaca göre veya mevzuatın engellediği, bayram vb. günlerde ya da mücbir sebeplerin varlığı ve mevsimlere göre Yönetimce değiştirilebilir. Kiracı, özel gün, dini bayram, cuma namazı, resmi tatil vb. hiçbir gün ve hiçbir saatte Kiralananı kapatamaz ayrıca çalışma saatleri süresince tabela aydınlatmaları ve kiralanananda bulunan aydınlatma armatürleri, kısmen veya elektrik tasarrufu amaçlı dahi olsa, kapalı tutulamaz.

Yönetmelikte yer alan kiralananın temizliği ve bakımı ile ilgili kurallar incelendiğinde kiracı, Kiralananın iç – dış ve eklentilerini her zaman düzenli, temiz, bakımlı, sağlık kurallarına uygun, güvenli tutmak zorundadır. Kiralananın temizliği belirlenen saatler dışında kesinlikle temizlik yapılamaz. Kiralananın temizliğini yapacak temizlik personelinin kişisel bilgileri önceden yönetime bildirilmek suretiyle izin almalı şeklinde hususlara değinilmiştir.

Yönetmelikte yer alan restoran, kafe ve food court üniteleri ile ilgili kurallar incelendiğinde yönetimi, personel sağlık kontrollerini her an denetlemek hakkına sahip olduğu anlaşılmaktadır. Sağlıkla ilgili olması gereken genel titizlik detaylı belirtilmiştir. Yiyecek-içecek işletmelerinde elektrik ve doğalgaz dışındaki yakıtların kullanılamayacağı gibi sınırlama getirilmiştir. Personellerin iş önlükleri veya üniformaları ile ortak alanlarda dolaşamayacakları belirtilerek sınırlama getirilmiştir.

Yönetmelikte yer alan kiralananın güvenliği ile ilgili kurallar incelendiğinde kiralananın her türlü güvenliğinin sağlanmasının ve güvenlik tedbirlerinin bakım onarımlarının düzenli yapılmasının sorumluluğu Kiracıya ait olması dikkat çekmektedir. Kiralanananda Kiracının almadığı güvenlik tedbirlerinden dolayı meydana gelen her türlü zarardan ve sonuçlarından ayrıca tazmininden Kiracı sorumludur. Güvenlik nedeniyle, dışarıdan yapı içerisine çelenk, aranjman kabul edilemez. Arcadium'u ilgilendiren ve Arcadium isminin geçtiği oluşabilecek olumsuz durumlar karşısında Yönetimin izni olmadan Kiracı, mağaza çalışanlarının ve varsa güvenlik hizmeti alınan firmaların yetkililerinin basına beyanat vermesi yasaktır. Kiralanan yöneticilerinin ve yardımcılarının acil durumlarda ulaşılabilirlik amacıyla, cep telefonlarının 24 saat açık kalması gerekmektedir. Kiralananı kapatamayan Kiracı, Kiralananın güvenliğini kendisi sağlamak, bir personelinin bulundurmak ve Kiralananın güvenliğinin kendi sorumluluğunda olduğunu Yönetime yazılı olarak bildirmek zorunda olunması gibi konulara değinilmiştir.

Yönetmelikte yer alan genel ve idari kurallar ile ilgili kurallar incelendiğinde kiralananın Kira Sözleşmesine ve İşletme Yönetmeliğine aykırı olarak değişik amaçlarla kullanılması, özellikle bağımsız bölümlerde ruhsatsız ve amacına aykırı şekilde kullandırılması kesinlikle mümkün değildir. Dışarıya taşacak şekilde kiralanan önüne hoparlör konamaz. Ayrıca toz, koku, gürültü çıkaracak hareketlerden de titizlikle kaçınılmalıdır. Ortak alanlarda, kiralananın ve depoların kapı önlerinde, mal kabul yerlerinde, kapalı veya açık otoparklarda kiracı ve çalışanları mallarını, stantlarını ve/veya kolilerini açamaz, sayım yapamaz, kirletemez, yer işgal edemez. Araç ve yaya trafiğinin normal düzeninde akmasına yardımcı olmaları beklenmektedir. Yönetim, otoparkların kullanımına ilişkin yeni düzenlemeler ile ilgili kararlar alabilir. Yönetim, hafta sonu gibi trafiğin çok yoğun olduğu günlerde otopark kullanımı konusunda Kiracı ve personelinin

araçlarının parkına izin vermeyebilir. Yönetim, Arcadium' un ortak alanlarını süsleyebilir, faaliyetler yapabilir ve canlı cansız müzik dinletileri gerçekleştirebilir. Kiracılar bu faaliyetlere Yönetimin iznini alarak Kiralananda yapacakları düzenlemelerle katılabilirler. Kiracı, Yönetimin yazılı izni olmadan hiçbir şekilde çatıda, Kiralananın içinde, dış duvarına alıcı veya verici özelliği olan anten, alarm vb. elektronik aksam veya donanımı takamaz. Yazılı izin alınmadan kurulan bu tür antenler ihbara gerek olmaksızın her an kaldırılabilir. Ücretsiz müşteri servisleri konulması durumunda, Kiracı çalışanları ve yakınları tarafından ulaşım aracı olarak kullanılmayacaktır. Kiralanan içerisindeki tesisatlarda ve sistemlerde meydana gelen arızalar, Arcadium'da bulunan teknik ekibin görev kapsamının dışında kalmaktadır. Bu tür, Kiracıya ait tesisattaki arızalar, Kiracının kendisi tarafından çözümlenmelidir.

Arcadium AVM 10.04.2013 tarihli Dekorasyon Şartnamesi incelenmiştir (EK 5). Dekorasyon şartnamesi mimari ve tasarım, elektrik tesisatı, mekanik tesisatı, dekorasyon sırasında uyulması gerekli koşullar, kiracıdan alınacak sigorta teminatı başlıklarından oluşmaktadır. Bu şartname Kiracının Kiralananda yapacağı dekorasyonun Arcadium Alışveriş Merkezi'nin (bundan sonra Arcadium olarak anılacaktır) mimari, elektrik ve mekanik alt yapısına uygun olması ve uyulması gereken şartların önceden bildirilmesi amacıyla hazırlanmıştır. Bu şartname, Kiracının dekorasyon işlerini aşağıdaki aşamalarda gerçekleştirecek şekilde Mimari ve Tasarım, Elektrik Tesisat ve Mekanik Tesisat bölümlerini ve dekorasyon sırasında uyulması gereken koşulları içermekte olup, Kira Sözleşmesinin ayrılmaz bir parçasıdır. Kiracı, Sözleşme ekinde teslim aldığı bu Dekorasyon Şartnamesini mimari, mekanik, elektrik çalışma gruplarına teslim etmek, içeriğini tam olarak bilmek, anlamak ve uymakla yükümlüdür.

Arcadium AVM 10.04.2013 tarihli Dekorasyon Şartnamesi ve 15.02.2013 tarihli İşletme Yönetmeliği'nde özellikle yer alan başlık konuları dâhilinde ağırlıklı olarak sorumluluk kiracıya verilmiştir.

4.2. Arcadium AVM' nin Yönetim Organizasyonu Kapsamında Hizmet Alımlarının İncelenmesi

Arcadium AVM yönetiminin bağlı olarak çalıştığı spesifik bir amaçla yatırımcı şirketin 1 yıl boyunca yöneticiliğini yapan ilgili ile görüşme yapılmış ve görevi AVM'nin yenileme ve genişleme projesini gerçekleştirmek, mağaza karması ve yeniden kiralamaları yapmak, AVM Yönetim Organizasyonu, iş süreçleri ve ekibinin revizyonunu yapmak gibi faaliyetler olan ilgili ile AVM'nin Yönetim Organizasyonu kapsamında hizmet alımları incelenmiştir.

AVM yönetiminin fonksiyonları ile ürettiği hizmetler AVM'nin lokasyonu, büyüklüğü, mağaza karması, ziyaretçi sayısı, ziyaretçi profili gibi değişkenlere bağlı olarak belirlenir ve çeşitlendirilir. AVM Yönetim Organizasyonu'da buna bağlı olarak zaman içerisinde değişen ihtiyaçlara göre de şekillendirilir. Her AVM birbirinden bağımsız özelliklere sahip olduğundan yönetim organizasyonları da birbirinden farklılaşabilir. Ancak, tipik bir AVM yönetiminin temel fonksiyonları ve üretmek zorunda olduğu hizmetler bulunmaktadır. Bunların bir kısmını dışarıdan hizmet alır (outsorce) eder bir kısmını da kendi eliyle gerçekleştirir. Bu yönetim süreçleri insan kaynağı gerektirir ki AVM yönetim ekibi buna göre kurgulanır ve istihdam edilir.

AVM yönetimleri bu süreçleri sevk ve idare ederken yatırımcı, ziyaretçi ve kiracı memnuniyetini maksimize etmeye çalışırken, buna bağlı maliyetleri minimize etmeye çalışır. Oluşan maliyet ortak alan giderleri altında kiracılara, bir kısmı da yatırımcıya yansıtılmakta olup elde edilen memnuniyet oluşan maliyete oranla sürekli kıyaslanmaktadır. Bu durum herkesin bildiği fayda-maliyet analizinden başka bir şey değildir. Başarılı bir AVM yönetimi yüksek memnuniyeti makul seviyede maliyetle gerçekleştirir (Işıldar, 2020).

AVM yönetimi ihtiyaç duyulan fonksiyonu/hizmeti outsource edip etmeyeceğine karar verirken aşağıdaki belli başlı kriterlere göre hareket etmekle birlikte aslında bunların hepsi fayda - maliyet analizinin bileşenleridir (Işıldar, 2020).

İhtiyaç duyulan personel yoğunluğu (emek yoğun işler); AVM yönetimleri önemli sayıda personel gerektiren güvenlik, temizlik gibi işleri outsource eder ve taşeronlar vasıtasıyla yürütür. Bu sayede personelin sevk ve idaresi, özlük hakları ve ihtiyaçları ile uğraşmaz, sadece AVM yönetim kadrosunda istihdam edeceği birkaç işletme personeli ile dışarıdan alınan bu hizmetleri kontrol eder, sonuçları değerlendirir. Böylelikle bu hizmetleri kendi bünyesinde yaparak harcayacağı uzun mesailer, konsantrasyonu ve diğer işlerin geliştirilmesinde kullanır.

Maliyet; AVM yönetimi bünyesinde üretilen bazı hizmetler, dış kaynak kullanımına oranla daha düşük maliyetlerle gerçekleşir. Örneğin; AVM'lerin ekseriyeti otomasyon, mekanik, elektrik tesisat-makine-cihazlarının işletilmesi, bakım ve onarımlarının takibi konularıyla ilgili olan teknik tesis yönetimini kendi bünyesinde yapmaktadır. 7/24 çalışma gerektiren bu iş vardiyalı şekilde çalışan ve AVM yönetimince istihdam edilen yeterli sayıda teknisyenler eliyle yürütülür. Bu sayı her AVM nin kendi teknik özelliklerine göre belirlenmekte olup, orta ölçekli bir AVM için 7-8 kişiyi geçmemektedir. Bu işi taşeronlar eliyle yapmaya kalktığınızda, taşeron firma da aynı sayıda ve nitelikte personelle ve hemen hemen aynı personel özlük haklarıyla bu işi yapacak, ancak üzerine firma karı ekleyeceği için maliyet yükselecektir. Başka bir örnekte ise; iş güvenliği hizmetini dışarıdan almak çok daha düşük maliyette olacaktır. AVM yönetiminde istihdam edilecek iş güvenliği uzmanının mesaisinin büyük bölümü boş kalacaktır. Hâlbuki bu hizmeti veren firma bir iş güvenliği uzmanının

tam mesaisi ile birden fazla organizasyona hizmet verebilmekte, üzerine firma karını eklese bile oluşan maliyetleri hizmet verdiği organizasyonlara bölüştürdüğünden çok daha düşük meblağlar ortaya çıkmaktadır.

Uzmanlık; Uzmanlık gerektiren işlerde de genellikle dış kaynak kullanılır. Özellikle mühendislik bilgisi gerektiren elektrik-elektronik sistemlerin bakım ve onarımları bu konuda ihtisaslaşmış üretici/taşeron firmalara yaptırılır. Örneğin; yangın ihbar sistemleri.

Risk Seviyesi; İlk tesis/yatırım maliyeti yüksek konularla ilgili işler taşeron firmalarla yürütülür. Örneğin; asansör ve yürüyen merdivenlerin işletilmesi AVM bünyesindeki teknisyenler tarafından yapılırken, bakım ve onarımları bu konuda uzmanlaşmış firmalara yaptırılır. Makine ve sistemlerin yatırım maliyetleri oldukça yüksektir. Bakım ve onarımları sırasında meydana gelecek bir aksaklık çok yüksek yenileme maliyetlerine sebep olabileceği gibi insan hayatına da mal olabilmektedir. Bu durumda yasal ve mali sorumluluk taşeron firma tarafından yerine getirilmektedir. Ancak, bu sorumluluk buna sebep olan ve AVM bünyesinde istihdam edilen bir teknisyen tarafından asla karşılanamaz. Yatırım maliyeti düşük işler bazı işler ise genelde AVM bünyesindeki personel eliyle görülür ve hata kaldırmaz. Örneğin; normal bir ampul değişimi, kırılması halinde yeni ampul alımı, bunun için dışarıdan servis almaktan her zaman ucuza gelmektedir.

İşin sıklığı; Yılda bir veya iki kez görülecek bir iş için yıl boyunca bir personelin istihdam edilmesi kaynak israfıdır. Ancak, yılın her saati ihtiyacınız olan danışma görevlilerini AVM bünyesinde çalıştırmak her zaman daha düşük maliyetlidir ve kurum kültürünün yansıtılması bakımından daha faydalı olmaktadır.

Yaratıcılık isteyen işler; İçinde bulundukları yoğun rekabet ortamında AVM'ler kamuoyunda ve ziyaretçi gözünde farkındalık yaratmak amacıyla özellikle pazarlama konularında yaratıcı işlere ihtiyaç duymaktadırlar. Bu sebeple, reklam şirketleri, halkla ilişkiler ajansları ve organizasyon şirketleriyle çalışmaktadırlar. Aynı zamanda yüksek bütçeyle gerçekleştirilen bu işlerde en yaratıcı fikirlere ulaşmak üzere hatta firmalar arasında yarışmalar düzenlenir, çok sayıda teklifler toplanır. Yaratıcı işlerde dışarıdan hizmet almadan AVM yönetimi bünyesinde istihdam edilen birkaç personelle yapmaya çalışmak, o kişilerin kendi kapasiteleri ile sınırlı kalmak anlamını taşır ki çoğu zamanda üretilen fikirler birbirine çok benzer nitelikte olur ve daha iyiyi bulma imkânınızı sınırlandırmış olursunuz.

Konjonktüre göre daha farklı kriterler olsa da, en sık göz önünde tutulan kriterlere yukarıda açıklanmıştır. Hatta bu alt başlıklardan birden fazlası aynı durumda değerlendirilebilir. Birçok disiplini ilgilendiren ve çok çeşit arz eden fonksiyonları/hizmetleri üreten AVM yönetimleri, fayda-maliyet analizleriyle birlikte asgari seviyede personel çalıştırarak daha çok dış kaynak kullanmaya meyillidirler. Zira zaman yönetimi oldukça önemlidir. İş yapmak yerine yaptırmak, kontrol etmek ve sonuçları değerlendirmek daha az zaman alır ve kazanılan zamanla birçok işin görülmesi sağlanmaktadır (Işıldar, 2020).

Arcadium AVM'nin hangi hizmetleri dışarıdan aldığı konusunu belirtmek daha doğru olacaktır zira kendi bünyesinde yaptığı iş kalemlerini sıralarsak oldukça uzun bir liste çıkmaktadır. Arcadium AVM nin dışarıdan aldığı belli başlı hizmetler yönetim bölümleri bazında aşağıda sıralanmıştır (Işıldar, 2020).

Mali ve İdari İşler;

- Mali müşavirlik hizmetleri
- Avukatlık hizmetleri
- İş güvenliği
- Muhasebe yazılımları

Tanıtım ve Halkla İlişkiler;

- Yaratıcı işler ve reklam hizmetleri
- Sosyal medya yönetimi
- Etkinlik organizasyonu
- Basılı malzemeler
- Sadakat kart kampanya yönetimi yazılım hizmetleri
- Web sitesi yönetimi
- Tematik süsleme işleri
- Dijital bilgilendirme kioskları

İşletme;

- Temizlik hizmetleri
- Güvenlik hizmetleri
- Dezenfeksiyon hizmetleri
- Atık yönetimi

- CCTV sistemi bakım ve onarımları
- Yangın tüpleri ve dolapları
- Xray tarama cihazları
- Güvenlik taramalı geçiş kapıları
- Vale hizmetleri
- Catering hizmetleri (yönetim personeli için)
- Otopark giriş bariyer sistemleri
- Araç plaka tanımlama sistemleri
- Kontrollü geçiş sistemleri (kart ve parmak izi)

Teknik (sadece periyodik bakım ve arıza onarımları);

- Otomasyon yazılımları
- Yangın algılama ve ihbar sistemleri
- Seslendirme ve anons sistemleri
- Enerji verimliliği danışmanlık hizmetleri
- Trafolar
- Orta gerilim ve alçak gerilim hücreleri
- Kompanzasyon sistemleri
- Jeneratörler
- UPS sistemleri
- Soğutma grupları ve roof toplar
- Fan coil ve klimalar
- Kazanlar
- Sirkülasyon pompaları ve genişleme tankları
- Aspiratörler ve fanlar
- Asansörler
- Yürüyen merdivenler
- Kayar ve döner kapılar
- Su arıtma sistemleri
- Pissu tesisatı kimyasal temizlikleri
- Kanalizasyon temizliği
- Dijital su ve elektrik tüketim sayaçları

5. Sonuç

Teknolojinin gelişmesiyle, kentleşme faaliyetlerinde meydana gelen değişiklikler kentlerde daha kompleks yapıları beraberinde getirmiştir. Bu kompleks yapılarda var olan işletmeler merkez veya şube müdürlükleri, bölge müdürlükleri gibi yapılanmalar sonucunda asıl faaliyetlerinde devamlılığı sağlamaya çalışmaları bir yönetim anlayışı kavramını doğurmuştur. Bu değişimden kaynaklı çalışma alanları genişlemiş ve bu kompleks işletmelerde yönetimin temel faaliyetleri olan gayrimenkul yönetimi, insan kaynakları, teknik bakım, idari işler, muhasebe, teknik işler, inşaat emlak, bilgi işlem gibi faaliyetlerin yürütülmesinde görev alan destek gruplarına ihtiyaç katlanarak artmıştır.

Tesis yönetimi, insanların çalıştığı ve yaşadığı, yapı sınıfında yer alan binalar, havaalanları, hastaneler, oteller, fabrikalar, okullar, iş merkezleri, plazalar, alışveriş merkezleri (AVM), siteler, rezidanslar veya şirketin asıl faaliyet alanı ile doğrudan ilgisi olmayan bina yönetimi, veri yönetimi, yemek, ikram, basım ve dağıtım, güvenlik, işlerini de kapsayan işletmenin ihtiyaç duyduğu konularla ekonomik koşulların ve yeterlilik seviyesinin de göz önünde tutularak uygulanabilir olacak şekilde gerçekleştirilebilecek konfor düzeyinin sağlanması ve işlevselliğin devamlılığı bağlamında faaliyetler bütünü tüm şirket hizmetlerinin dışarıdan yönetilmesi olarak açıklanabilir. Dünyada ve Türkiye’de AVM’lerin sayıca artmasıyla birlikte rekabet ortamı doğmuş ve profesyonel yönetim sağlamak için Tesis Yönetimi firmaları, AVM yönetimine başlamıştır. Bu hizmetleri sağlamanın temelinde ise kaliteli ve yetmiş işgücü istihdamı yatmaktadır.

Tesis yönetiminin Klasik ve Modern Tesis Yönetim Modelleri olarak iki ana başlık altında değerlendirilmiş olup Klasik tesis yönetimi, rasyonellik ve çevre etkileşimlerine kapalı bir üretim sistemi içerisinde, sistemin çevresini doğal karşılamakta ve organizasyonun kurum içi tasarlanmasıyla daha efektif olacağını varsaymıştır. 2000’li yıllardan itibaren tesis yönetimi kavramı değişmeye başlamış ve Modern Tesis Yönetimi Modelini meydana getirmiştir. Gelecekte pazarın büyümesi ve küresel yayılımının yönetsel hizmetlerin daha da gelişerek çeşitlenmesi beklenmektedir. Yerel koşullar ve geleneklerle değişmiş olan bu durum ayrıca dünyada da farklı ülkelerin girişimleri sonucunda tesis yönetimi konularında birçok sivil/kamu kurum ve dernek kurulmasına neden olmuştur.

Araştırma konusu olan Arcadium AVM konumlandığı bölge, kentin en önemli gelişme koridorunda olup konut, ticaret, kamu ve özel kuruluşlar, eğitim tesisleri ile entegre durumdadır. Çevresindeki gerek konut, gerekse iş alanlarındaki nüfusun genellikle orta-üst sınıfta olmasının avantajının kullanılabileceği görülmektedir. Mesa Plaza AVM ve Gordion AVM Eskişehir Yolu üzerinde yer almaları sebebi ile taşınmaza göre konum olarak oldukça avantajlı ancak kullanım niteliklerinden kaynaklı rekabete rağmen mimari tarzı nedeniyle tercih edilmesi olası görülmektedir. Erişilebilirlik ve erişim kolaylığına sahip bir yatırım olduğu ayrıca toplu taşıma akslarına yakınlığı pozitif bir yönü olarak görülmektedir.

Arcadium AVM için 2016 yılı verilerine göre mağazaların, depo, kiosk ve ATM'lerin dağılımının 78 adet mağaza, 11 adet kiosk olduğu anlaşılmaktadır. Mağazaların, depo, kiosk ve ATM'lerin TL para cinsinden ortalama m2 birim kira değerleri ve ortalama metrekare dağılımlarına göre yapılan inceleme sonucunda elde edilen veriler sonucunda zemin katta yer alan mağazaların birim kira değerlerinin en yüksek olduğu, en düşük ise 1. normal katta yer alan mağazaların olduğu anlaşılmaktadır. Ortalama alan dağılımları ile kira birim değerleri arasında bir ilişki olmadığı anlaşılmaktadır. 1.bodrum katta yer alan Kiosklar en yüksek birim kira değerine sahip olup diğer katlarda birim değerlerin yaklaşık olarak benzer olduğu anlaşılmaktadır. Zemin katta yer alan ATM'lerin en yüksek birim kira değerine sahip olduğu anlaşılmaktadır. AVM giriş çıkış kapıları, kat merdivenleri, AVM içerisinde yer alan maketlerin konumları, açık kullanım alanları olan kafeler, kat içerisindeki mağazanın konumu ve cephesi, marka çeşitliliği ve marka gayrimenkulde kira birim m' değerlerini etkileyen diğer faktörlerdir.

Arcadium AVM için 15.02.2013 tarihli İşletme Yönetmeliği Arcadium Alışveriş Merkezi'nin (bundan sonra Arcadium olarak anılacaktır) amacına uygun olarak müşteri memnuniyeti odaklı yüksek standartlarda işletilebilmesi için tüm Kiracıların uyması gereken kuralları tanıtmak amacı ile hazırlanmıştır. İşletme yönetmeliği "çalışma saatleri", "kiralananın temizliği ve bakımı", "restoran, kafe ve food court üniteleri", "atık yönetimi", "yangın", "kiralananın güvenliği", "personel", "mal giriş-çıkışı ve taşınması", "genel ve idari kurallar", "para cezaları" olmak üzere toplam on başlıktan oluşmaktadır. Ayrıca Kiracının Kiralananda yapacağı dekorasyonun Arcadium Alışveriş Merkezi'nin mimari, elektrik ve mekanik alt yapısına uygun olması ve uyulması gereken şartların önceden bildirilmesi amacıyla hazırlanan; mimari ve tasarım, elektrik tesisatı, mekanik tesisatı, dekorasyon sırasında uyulması gerekli koşullar, kiracıdan alınacak sigorta teminatı başlıklarından oluşan Arcadium AVM 10.04.2013 tarihli Dekorasyon Şartnamesi incelenmiştir. Arcadium AVM 10.04.2013 tarihli Dekorasyon Şartnamesi ve 15.02.2013 tarihli İşletme Yönetmeliği'nde özellikle yer alan başlık konuları dâhilinde ağırlıklı olarak sorumluluğun kiracıya verildiği görülmektedir.

Arcadium AVM nin dışarıdan aldığı belli başlı hizmetler yönetim bölümleri bazında sıralandığında; Mali ve İdari İşler, Tanıtım ve Halkla İlişkiler, İşletme, Teknik (sadece periyodik bakım ve arıza onarımlar) olduğu görülmektedir. AVM yönetiminin fonksiyonları ile ürettiği hizmetler AVM'nin lokasyonu, büyüklüğü, mağaza karması, ziyaretçi sayısı, ziyaretçi profili gibi değişkenlere bağlı olarak belirlenir ve çeşitlendirilir.

Sonuç olarak; AVM Yönetim Organizasyonu zaman içerisinde değişen ihtiyaçlara göre şekillenmektedir. Her AVM birbirinden bağımsız özelliklere sahip olduğundan yönetim organizasyonları da buna göre birbirinden farklılık göstermektedir. Ancak, tipik bir AVM yönetiminin temel fonksiyonları ve üretmek zorunda olduğu hizmetler olduğu görülmektedir. Bu hizmetlerin bir kısmını AVM yönetimi dışarıdan hizmet alır (outsorce), bir kısmını da kendi bünyesinde gerçekleştirir. Bu yönetim süreçleri insan kaynağı gerektirir, AVM yönetim ekibi buna göre kurgulanır ve istihdam edilir. AVM yönetimleri bu süreçleri sevk ve idare ederken yatırımcı, ziyaretçi ve kiracı memnuniyetini maksimize etmeye çalışırken, buna bağlı maliyetleri minimize etmeye çalışmaktadır. Oluşan maliyet ortak alan giderleri altında kiracılara, bir kısmı da yatırımcıya yansıtılmakta olup elde edilen memnuniyet oluşan maliyete oranla sürekli kıyaslanmaktadır. Bu durumun fayda-maliyet analizinden başka bir şey olmadığı anlaşılmaktadır. Başarılı bir AVM yönetimi yüksek memnuniyeti makul seviyede maliyetle gerçekleştirmek ister bu sebeple AVM yönetimi ihtiyaç duyulan fonksiyonu/hizmeti outsource edip etmeyeceğine karar verirken belli başlı kriterlere göre hareket etmekte ve fayda - maliyet analizini dikkate almaktadır. Bu sebeple tesis yönetiminde, işletmelerde yönetimin temel faaliyetleri olan gayrimenkul yönetimi, insan kaynakları, teknik bakım, idari işler, muhasebe, teknik işler, inşaat emlak, bilgi işlem gibi faaliyetlerin yürütülmesinde görev alan destek gruplarında profesyonel yönetim anlayışına hâkim özellikle gayrimenkul değerlendirme ve yönetimi alanında uzmanlara sayesinde sorunların minimize edileceği ve giderek gelişeceği görülmektedir.

Kaynakça

Akbıyıklı, R., Gündüz, E., Opçin, G., Akdemir, M., Daraman, E., Tunç, G. (2017). Klasik Yönetim Teorileri Örgütsel Yapılarının Şantiye Bazında Türkiye'de Bir İncelemesi. Web Sitesi: http://www.imo.org.tr/resimler/ekutuphane/pdf/18221_23_14.pdf, Erişim Tarihi: 11.04.2020

- Akgün, V. Ö. (2010). Modern alışveriş merkezlerinin tüketici davranışları üzerindeki etkisi ve Konya ilinde bir uygulama. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2010(2), 153-163.
- Barrett, P., Baldry D., (2003) Facilities Mangement Towards Best Practice, 2.Ed., Oxford: Blackwell Science, UK
- BTH. (2020). BTH - Bina Tesis Hizmetleri A.Ş - Bina ve Tesis Yönetimi. Web Sitesi: <https://www.bthy.net/yonetim/bina-ve-tesis-yonetimi.html>, Erişim Tarihi:29.03.2020
- Cotts, D. G. ve Lee, M. (1992). The Facility Management Handbook. New York: AMACOM.
- Daft, R.L. (1985), Organisation Theory & Design, 5th edition, West Publishing Company, USA
- Demirtaş, Ö. (2015). Bina Ve Tesis Yönetimi Sektörü, İş Bankası İktisadi Araştırmalar Bölümü Raporu. Web Sitesi: https://ekonomi.isbank.com.tr/ContentManagement/Documents/ar_10_2015.pdf, Erişim Tarihi:29.03.2020.
- Deniz, E. (2019). Türkiye'de Tesis Yönetimi Perakende Zinciri Tesis Yönetimi Şirketi Örneği İçin Strateji Analizi Geliştirme.(Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Erentürk K.M., Güven Ö.F., (2018) Temel Kavram ve Uygulamaları İle Tesis Yönetimi, 2018 İstanbul:Beta
- Erentürk, M. K. (2016). Dış Kaynak Kullanımı İle Tesis Yönetiminin Konutlardaki Yaşam Kalitesine Katkıları Ve Bir İnşaat Firması Üzerinde Çalışma. (Yayınlanmış Doktora Tezi), Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Evcioglu, K. (2013). Ülkemiz İçin Modern Tesis Yönetimi Projesi, (Modern Facility Management for Türkiye), Web Sitesi: <http://egeteknikmudurler.com/Portal/?p=445>, Erişim Tarihi:29.03.2020.
- Gruen, V. ve Smith, L. (1960) Shopping Towns USA, Reinhold Publishing Corporation, New York.
- ISO. (2017). ISO 41011: 2017 Facility management -- Vocabulary. ISO 41000: Facility management -- Management systems, Web Sitesi: <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:41011:ed-1:v1:en>, Erişim Tarihi: 29.03.2020.
- Işıldar, A. (2020). Kişisel iletişim, 17 Nisan 2020.
- İlgen, G.A. (2019). Bina Ve Tesis Yönetiminde İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamalarının Önemi. Yüksek Lisans Tezi. Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kılıç, H. (2007). Akıllı Binalar, Kurulmaları ve İşletilmeleri, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İşletme Mühendisliği Anabilim Dalı, İstanbul.
- Kowinski, W. S. (1985) The Mallng Of America: An Inside Look At The Great Consumer Paradise, W. Morrow, New York.
- Levy, M., Weitz, B.A. (2004), Retailing Management, 5th Edition, Mc Graw Hill, Irwin/Boston.
- Lindholm, A. L. (2005). Public Facilities Management Services in Local Government, International Experience. Institute of Real Estate Studies, Helsinki University of Technology.
- Nor, N. A. M., Mohammed, A. H. ve Azman, N. (2014). Facility Management History and Evolution. International Journal of Facility Management, 5(1).
- Price, A. D., Chahal, K. (2006). A Strategic Framework For Change Management. Construction Management And Economics, 24(3), 237-251.
- Pride, W.M., Ferrel, O.J. (1983), Marketing Basic Concepts and Decisions, Houghton Mifflin Company/Boston.
- Süzen, M. (2016). Alışveriş Merkezi Yönetim Sorunları, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Ünlükara, T. (2017). Alışveriş Merkezi Yer Seçimi Kriterleri Ve Kullanıcı Memnuniyetinin Değerlendirilmesi: İstanbul Örneği, (Yayınlanmış Doktora Tezi), İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul

Vural, T., Yücel, A. (2010). Çağımızın yeni kamusal mekanları olan alışveriş merkezlerine eleştirel bir bakış. İTÜDERGİSİ/a, 5(2).

Yıldırım, E.(2019). Web Sitesi: <https://www.retailturkiye.com/avm/avm-yonetimine-dair-23-ipucu>, Erişim Tarihi:29.03.2020.

Yılmaz, Ö. (1999). Facilities Management Services, Ural Mühendislik, Ankara.

Yurdakul, B. (2019). Kamu Yapılarında Tesis Yönetimi. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Monte Carlo Simülasyonu ve Zaman Serisi Yöntemlerine Göre Bir Üretim Firmasında Tahminleme

Forecasting In a Manufacturing Company According to Monte Carlo Simulation and Time Series Methods

Fevzi Diker^a , Emre Aslan^b 

^a PhD Candidate, Department of Business Administration, Tokat Gaziosmanpaşa University, Tokat, Turkey
fevzidiker@hitit.edu.tr (Corresponding Author)

^b Department of Business Administration, Tokat Gaziosmanpaşa University, Tokat, Turkey

Özet

Gelecekte ne olacağını tahmin etmek, özellikle rekabetin yoğun olduğu işletmeler için stratejik olarak önemlidir. Ancak tahminleme yapmak oldukça belirsiz ve karmaşık bir süreçtir. İşletmeler tarafından verilen tüm iş kararlarının ileriye dönük tahminlere bağlı olduğu söylenebilir. Bu nedenle gelecekte belirsiz durumlar için sağlıklı bir değerlendirme veya tahmin yapılmasının verilecek kararların güvenilirliği açısından önemlidir. İşletmeler harcamalarını nasıl planlayacaklarını ve üretim süreçlerini nasıl yöneteceklerini belirlemek için tahmin yöntemlerini kullanmaktadırlar. Kullanılan tahminleme yöntemlerinin doğru olması gerekir. Sağlıklı tahminlerde bulunmak ise ancak bilimsel çalışmalar ışığında mümkün olabilmektedir. Bu çalışmanın amacı Çorum Organize Sanayinde faaliyet gösteren değirmen makinaları üretimi yapan bir işletmenin aspiratör üretim miktarını tahminleme yapmak ve kullanılan yöntemlerden hangisinin daha yakın sonuç verdiğini görmektir. Bunun için; Monte Carlo Simülasyonu, hareketli ortalama, ağırlıklı hareketli ortalama, üstel düzeltme ve trend analizi yöntemlerine göre analiz yapılmıştır. Ayrıca tahmin hatalarını ölçmek amacıyla MAD, MSE, MAPE ve RMSE değerleri hesaplanmıştır. Sonuç olarak en uygun tahmin yönteminin trend analizi olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Tahminleme, Monte Carlo Simülasyonu, Regresyon, Aspiratör, Üretim

Abstract

Forecasting what will happen in the future is strategically important, especially for businesses with intense competition. However, forecasting is a rather uncertain and complex process. It can be said that all business decisions made by businesses depend on forward-looking forecasts. For this reason, it is important to make a healthy assessment or prediction for uncertain situations in the future for the reliability of the decisions to be made. Businesses use forecasting methods to determine how they will plan their expenditures and manage their production processes. The estimation methods used must be accurate. Making healthy forecast is only possible in the light of scientific studies. The aim of this study is to forecast the aspirator production amount of an enterprise that produces milling machines operating in Çorum Organized Industry and to see which of the methods used gives the closest results. For this; Analysis was carried out according to Monte Carlo Simulation, moving average, weighted moving average, exponential smoothing and trend analysis methods. In addition, MAD, MSE, MAPE and RMSE values were calculated to measure the estimation errors. As a result, it has been determined that the most appropriate estimation method is trend analysis.

Keywords: Forecasting, Monte Carlo Simulation, Regression, Aspirator, Production

Acknowledgments

Bu çalışmanın verileri Fevzi Diker tarafından Doç. Dr. Emre Aslan'ın danışmanlığında, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde hazırlanan tamamlanmamış doktora tezinden elde edilmiştir.

For Citation: Diker, F. & Aslan, E. (2022). Monte Carlo Simülasyonu ve Zaman Serisi Yöntemlerine Göre Bir Üretim Firmasında Tahminleme. *Journal of Academic Value Studies*, 8(1), 26-36. <http://dx.doi.org/10.29228/javs.57398>

Received: 26.01.2022

Accepted: 17.03.2022

This article was checked by *intihal.net*

1. Giriş

Tahmin; akla, mantığa, sezgilere ve bazı verilere dayanarak gelecekte olabilecek durumları önceden öngörebilmektir (Tüzemen ve Yıldız; 2021: 1). Tahmin geçmiş zaman dilimlerinde meydana gelmiş olan durumların analiz edilmesiyle birlikte gelecekte meydana gelebilmesi muhtemel sonuçlarının öngörülmesi amacıyla hesaplanan bir süreç olarak ifade edilebilir (Ergün ve Şahin, 2017 : 471). İşletmeler, bütçelerini nasıl tahsis edeceklerini veya gelecek bir dönem için yapması gereken harcamalarını nasıl planlayacaklarını belirlemek için tahminden yararlanmaktadır. Özellikle stratejik, taktiksel ve operasyonel kararlar almak için uzun, orta ve kısa vadeli tahminler kullanılmaktadır. Bu projeksiyonların işletmeler için doğru olması çok önemlidir ve sağlıklı tahmin yapılabilmesi bilimsel çalışmalar ışığında ancak mümkün olabilmektedir.

Tahminleme, üretim yönetiminde her zaman önemli bir konu olmuştur. Envanter yönetimi, ürün geliştirme, üretim ve tedarik zinciri planlaması gibi birçok karar verme sürecini etkin bir şekilde yönetebilmek için doğru tahminler yapmak gerekmektedir. Ancak günümüzde talep daha değişken ve belirsiz hale gelmiştir. Bu tür belirsiz talebi yönetmek, bazı endüstriyel sektörler için önemli sorunlar doğurmuştur (Kalchschmidt vd; 2006: 620).

Karar sürecinde kullanılan tahmin yöntemleri nitel ve nicel olarak sınıflandırılır. Karar vericiler öncelikle tahmin edilecek problemin yapısına en uygun tahmin yöntemini belirlemelidir. Ayrıca tahminin kapsadığı zaman aralığı, tahmin için gerekli bilgi kaynakları, tahmin sürecinde kullanılan kaynakların maliyeti ve olası hata payı da dikkate alınmalıdır.

Üretim yönetiminde talep tahmini, üretim planlamasının hazırlanması açısından büyük önem taşımaktadır (Sosyal ve Ömürgönülşen; 2010:130). Talebinin tahmin edilmesi, ne kadar hammadde, işgücü ve diğer üretim faktörleri kullanarak yapılacağını planlanması ve bulundurulması gereken stok düzeyinin belirlenmesi noktasında stratejik ve taktiksel kararlara rehberlik etmektedir.

Tahminlemenin, karar vericilerin geleceğe yönelik planlar yapmasına yardımcı olmak ve gelecekte karşılaşılabilecek sorunlara hazırlıklı olunulmasını sağlamak gibi iki temel amacı olduğu söylenebilir. Tahminleme, amacın belirlenmesi, tahmin süresinin belirlenmesi, verilerin toplanması, bir tahmin yönteminin belirlenmesi ve belirlenen bu yöntemin uygulanması, gibi aşamalardan geçmektedir.

Bu çalışmada Çorum ilinde faaliyet gösteren un ve yem fabrikaları için pnömatik taşıma sistemleri üretimi yapan bir imalat işletmesinin gerçekleşmiş aspiratör üretim verileri baz alınarak gelecek yıllar için gerçekleşebilecek talebi Monte Carlo Simülasyonu yöntemi ve zaman serisi yöntemleri kullanarak tahmin etmek amaçlanmaktadır. Söz konusu yöntemlere göre elde edilen tahminler MAD, MSE, MAPE ve RMSE yöntemlerine göre analiz edilmiş ve en uygun tahmin yöntemi belirlenmeye çalışılmıştır.

2. Monte Carlo Simülasyonu

Monte Carlo Simülasyonu, sonuçları hesaplamak için tekrarlanan rastgele örnekleme ve istatistiksel analize dayanan bir simülasyon türüdür (Raychaudhuri, 2008:91). Monte Carlo Simülasyonu, araştırmacıların nicel analiz yapmalarına olanak sağlayan ve karar verme noktasında riskleri hesaba katmalarına imkan sunan bilgisayarlı bir matematiksel tekniktir. Bu teknik kullanılarak üretim , finans, enerji, proje yönetimi, mühendislik, araştırma-geliştirme, petrol, sigorta, ulaşım ve çevre gibi birbirinden oldukça farklı pek çok alanda çalışma yapılabilmektedir. Monte Carlo simülasyonu, karar vericinin bir dizi olası sonucu ve herhangi bir eylem seçimi noktasında ortaya çıkacak olasılıkları görmesini sağlar.

Monte Carlo Simülasyonu ilk olarak atom bombası üzerinde çalışan bilim adamları tarafından kullanılmıştır (Kochanski, 2005: 1). İsmi kumarhaneleriyle ünlü Monako tatil beldesi Monte Carlo'dan almıştır. İkinci Dünya Savaşı'ndaki tanıtımından bu yana, Monte Carlo Simülasyonu çeşitli fiziksel ve kavramsal sistemleri modellemek için kullanılmıştır (Balogh vd.; 2013: 33-34).

Monte Carlo Simülasyonu, en iyi bilinen ve yaygın olarak kullanılan simülasyon yöntemlerinden birisidir (Sağlamcı, 2021:359). Monte Carlo Simülasyonu, doğası gereği belirsizliğe sahip herhangi bir faktör için bir dizi değeri ikame ederek olası sonuçların modellerini oluşturarak risk analizi gerçekleştirir. Olasılık işlevlerinden farklı bir rastgele değer kümesi kullanarak sonuçları tekrar tekrar hesaplar. Belirsizliklerin sayısına ve onlar için belirtilen aralıklara bağlı

olarak, bir Monte Carlo Simülasyonu tamamlanmadan önce binlerce veya on binlerce yeniden hesaplama içerebilir (Türküm,2018: 67-68)

Monte Carlo Simülasyonu, doğası gereği belirsizliğe sahip herhangi bir faktör için bir dizi değeri bir olasılık dağılımı içerisinde ikame ederek olası sonuçların modellerini oluşturarak risk analizi gerçekleştirir. Daha sonra, her seferinde olasılık işlevlerinden farklı bir rastgele değer kümesi kullanarak sonuçları tekrar tekrar hesaplar. Belirsizliklerin sayısına ve onlar için belirtilen aralıklara bağlı olarak binlerce veya on binlerce yeniden hesaplama içerebilir.

Monte Carlo simülasyonu analitik olarak zor olan ve deney yapmanın çok zaman alıcı ve maliyetli olduğu veya pratik olmadığı problemler için çok kullanılan bir bilimsel araçtır (Harrison, 2010: 17-18). Araştırmacılar karmaşık sistemleri keşfeder, deneylerde saklı olan nicelikleri inceler ve deneyleri kolayca tekrarlar veya değiştirir. Monte Carlo Simülasyonun bazı dezavantajları da vardır. Bu dezavantajları şu şekilde sıralanabilir;

- Çok büyük bilgi işlem kaynakları gerektirebilir;
- Kesin çözümler sunmaz;
- Sonuçlar yalnızca kullanılan model ve girdiler kadar iyidir
- Simülasyon için kullanılan yazılım hatalı sonuç verebilir

3. Zaman Serisi

Bir olayla alakalı değerlerinin kronolojik olarak alt alta sıralanmasıyla elde edilen diziye zaman serisi denir. Zaman serilerinin, bir olayın geçmişte nasıl bir eğilim gösterdiğini belirlemek için yapılan araştırma ve analizlerin temeli olduğu söylenebilir (Meydan, 2007:26) . Herhangi bir zaman serisi, genellikle yıl, ay, gün vb. şekilde eşit aralıklarla alınan gözlemlerden oluşur. Seride yer alan değerler gözlemler rastgele gözlemler değil, belirli zamanlarda sistematik olarak elde edilen verilerdir. Serilerde görülebilen çeşitli dalgalanmalar olduğu dönemlerde zaman serisi verilerini çeşitli unsurlara bölmek gerekebilir. Bu ayırma işleminin gerçekleştirilmesi, analizin beklenen farklı amaçlara ulaşılmasına katkıda bulunabilir.

Zaman serisi analizinde, belirli bir veri seyri elde etmek için tahmin edilecek değişkene ilişkin geçmiş veriler analiz edilir (Özdemir ve Özdemir; 2006:106). Bu nedenle tahmin, sadece bu amaçla tarihsel verilerin analizine ve yapılacak tahminlerde kullanılmasına dayanmaktadır. Bu özelliğinden dolayı zaman serisi analizi değişmeyen koşullar altında daha etkilidir. Zaman serisi analizinde kullanılan yöntemler; ortalama alma yöntemleri, üstel düzeltme yöntemleri ve en küçük kareler yöntemleri olarak sınıflandırılabilir.

Zaman serileri, üretim, mühendislik, sağlık, ekonomi, finans, eğitim... gibi birçok farklı alanda bilimsel ve farklı amaçlarla toplanmakta ve kullanılmaktadır. Özellikle istatistiksel ve ekonometrik çalışmalarda zaman serilerine yoğun bir ihtiyaç vardır.

4. Literatür

Literatürde Monte Carlo Simülasyonu Zaman Serisi Yöntemleri kullanılarak yapılmış çok sayıda tahminleme çalışması yer almaktadır.

Öztürk ve Özbek (2004) Monte Carlo Simülasyonu'nu rastgele sayıların kullanımıyla yapılan çözümlemeler olarak tanımlamaktadır. Donatelli ve Konrath'a (2005) göre Monte Carlo simülasyonu, rastgele istatistiksel örneklemede etkinliği yüksek bir teknik olduğu için öngörülemez bilgi kaynaklarının olduğu durumlarda analitik bir çözüme imkan tanıyabilen matematiksel sistemlerdedir. Taha (2007) Simülasyonun uygulamaları genel olarak Monte Carlo Simülasyonundaki örnekleme düşüncesine dayanmaktadır. Aktan, (2007) yaptığı çalışmada, Monte Carlo Simülasyonun ihtimal dağılımları ile modellenebileceğini ifade etmiştir.

Öztürk 2004, iplik fabrikasındaki makineleri gözlemleyerek topladığı veriler ışığında Monte Carlo Simulasyon modeli ile işletmenin hangi durum ve şartlarda en yüksek verimliliğe ulaşabileceğini tahmin etmeye çalışmıştır. Demirdöğen (1998), Monte Carlo Simülasyon uygulamalarında dikkat edilmesi gerektiğini özellikle mevsimsel dalgalanmalar gösteren verilerde dönem dönem uygun olmayan sonuçlar verebileceğini ifade etmiştir.

Özdemir ve Özdemir (2006) yaptıkları analizler sonucunda zaman serisi analizi ile bulunan modelin tahminlerinde anlamlı sonuçlar vermediğini ve çoklu regresyon analizinin daha doğru sonuçlar verdiğini ifade etmiştir. Calp (2019) günlük yemek çıkaran bir işletmenin yemekhane veritabanından elde ettiği 2 yıllık veriyi kullanarak

geliştirilen modelin performansını Regresyon, Ortalama Mutlak Hata Yüzdesi ve Ortalama Karesel Hata dikkate alınarak belirlemiştir.

Sosyal ve Ömürgönülşen (2007) çalışmasında 2000 ile 2007 yılları arasında turizm işletme belgesine sahip tesislerde konaklayan yerli ve yabancı olmak üzere toplam turist sayısını kullanarak 2008 yılında Türkiye'deki işletme belgeli tesislere gelen turist sayısına ilişkin altı aylık tahminde bulunmuştur. Söz konusu çalışmada zaman serisi yöntemlerinden Hareketli Ortalama, Basit Üstel Düzleştirme, Holt ve Winter yöntemleri karşılaştırılmış ve yapılan değerlendirme sonucunda Holt Winter yönteminin, mevsimselliği ve trendi ele alıyor olması sebebiyle daha iyi performans gösterdiğini tespit edilmiştir.

Garcia, Lustosa ve Barros (2010), sanayi şirketlerinin üretim maliyetlerini tahmin etmek Monte Carlo Simülasyonunu ve Regresyon Yöntemlerini karşılaştırmalı olarak uygulamışlardır. Mendes, Silva ve Kawamoto Júnior (2016), insan davranışının neden olduğu kapasite değişkenliğini analiz etmek için Monte Carlo simülasyonunu kullanmıştır.

Fabianova, Janekova ve Michalik (2018), kurumsal performans tahmininin geliştirilmesi ve analizinde Monte Carlo simülasyonlarının uygulamasını kullandığı çalışmada simülasyon sonuçlarının analizi, tahminin güvenilirliğinin ne olduğuna ve temel risk faktörlerinin neler olduğuna işaret etmiştir. Fabianova, Kacmary ve Janekova (2019) bilgisayar simülasyonları ve optimizasyon kullanılarak yapılan planlamanın toplam maliyetlerin düşmesine yol açtığını göstermektedir.

Karahan ve Ütkür (2015) döküm sanayisinde faaliyet gösteren bir işletmenin geçmiş yıllardaki arıza verileri kullanılarak, gelecekte ortaya çıkabileceği öngörülen arızaları tahmin edilmeye çalışılmışlar ve yaptıkları değerlendirmeler sonucunda, daha önce 920 dakika olarak gerçekleşen toplam arıza süresinin gelecek 392 gün için 840 dakika olacağını tahmin edilmişlerdir.

Can ve Gerşil (2018) Zaman Serisi ve Yapay Sinir Ağı teknikleri kullanılarak 2017 yılına ait pamuk fiyatların değer tahminleri yapmıştır. Yapılan tahminler MAE, MAPE ve RMSE değerleri üzerinden karşılaştırılarak hangi tekniğin daha başarılı tahmin performansı gösterdiğine karar verilmiştir.

Yıldırım ve İnel (2018) çalışma verilerini elde ettiği işletmede yöneticilerle gerçekleştikleri görüşmeler sonucunda hatalı kumaş miktarına ait veriler toplanmışlar ve toplanan bu verilerle kusur israfının işletmeye olan olumsuz etkilerini ve geleceğe yönelik değişimi planlayabilmesi için Monte Carlo simülasyonu uygulanmışlardır. Sonuç olarak Operasyonel mükemmellik için yalın üretim, altı sigma, yalın altı sigma tekniklerinden yararlanarak sürecin iyileştirilmesi ve israf miktarının minimum seviyeye indirilmesi planlanması gerektiğini ifade etmişlerdir.

5. Materyal Metod

Bu çalışmada Çorum Organize Sanayinde faaliyet gösteren değirmen makinaları üretimi yapan bir fabrikanın aspiratör talebi tahmin edilmiştir. Kullanılan tahmin yöntemleri Monte Carlo Simülasyonu ve Zaman Serisi Yöntemlerinden; Hareketli Ortalama Yöntemi, Ağırlıklı Hareketli Ortalama Yöntemi, Üstel Düzeltme Yöntemi ve En Küçük Kareler Yöntemine göre yapılmış Trend Analizi olmuştur. Bu tahminlemeler için söz konusu işletmenin 2019 ve 2020 Aspiratör talep miktarları kullanılmıştır.

Monte Carlo Simülasyonun genel olarak adımlarını şekilde özetlemek mümkündür (Heizer ve Render; 2017:784)

- Olasılık dağılımını belirleyin
- Kümülatif olasılık dağılımını belirleyin
- Her bir değişken için rassal sayı aralığı belirleyin
- Olasılık dağılımıyla ilişkilendirmek için rasgele sayı aralıklarını tanımlayın
- Rastgele sayı üretin
- Bir dizi denemeyi simüle edin
- Sonuçları yorumlayın

Hareketli Ortalama Yöntemi; yaygın olarak kullanılan bir tahmin tekniğidir. Hareketli ortalama yöntemi, uzak geçmişten ziyade yakın zamana vurgu yapar ve buna dayanarak, yalnızca bir dönem için satışları tahmin eder. Örneğin

geçmiş dönem verilerinin üç, dört veya beş tanesi alınır ve bunlara en yakın dönem eklenir. Daha sonra bu verilerin ortalaması bir sonraki dönem için satış tutarı olarak kabul edilir (Çekerol, 2013: 121).

Formül 1. Hareketli Ortalama Talep Tahmini

$$\text{Hareketli Ortalama} = \frac{\text{Önceki } n \text{ Periyodunda Bulunan } \sum \text{Talep}}{n}$$

Ağırlıklı Hareketli Ortalama Yöntemi; Hareketli ortalama yönteminin bazı dezavantajları, ağırlıklı hareketli ortalama yöntemi kullanılarak giderilebilir. Bu yöntemde en yakın veriye en büyük ağırlık verilir. (Heizer ve Render, 2017: 111).

Formül 2. Ağırlıklı Hareketli Ortalama Talep Tahmini

$$\text{Ağırlıklı Hareketli Ortalama} = \frac{\sum((n \text{ Döneminin Ağırlığı})/(n \text{ Dönemindeki Talep}))}{\sum(\text{Ağırlıklar})}$$

Üstel Düzeltme Yönteminin kullanılmasındaki temel fikir, talepteki rastgele dalgalanmaların etkilerini ortadan kaldırmak ve genel eğilime uygun bir tahminde bulunmaktır (Çekerol, 2013: 124). Bu yöntemin en önemli özelliği serideki trendin davranışlarını takip ederek tahmin yapmasıdır (Tüzemen, 2020: 369).

Formül 3. Üstel Düzeltme Yöntemi Talep Tahmini

$$\text{Yeni Tahmin} = \text{Son dönemin tahmini} + \alpha (\text{Son Dönemin Gerçek Talebi} - \text{Son Dönemin Tahmini})$$

(α tahminci tarafından seçilen 0 ile 1 arasında ağırlık ya da düzeltme sabitidir.)

Trend Analizi; genel zaman serisi verilerini trend modeline uyarlar ve tahmin sağlar. Bu yöntem, seride mevsimlik bir bileşen olmadığında kullanılır. Trend analizi için iki tür vardır; doğrusal eğilim ve doğrusal olmayan eğilim analizi.

Doğrusal trend, zaman serisi veri grafiğindeki birkaç zaman serisi değerinde düz bir çizgi olarak tanımlanan bir işlevdir. Doğrusal eğilim, içinde verilen şekilde ortak bir formüle sahiptir (Tirkes vd. 2017: 504). Trend analizi yapmak için en sık kullanılan yöntem, karekök hata ortalamasını en aza indirmek suretiyle eğilim denkleminin (a ve b) katsayı değerlerini bulan en küçük kareler yöntemidir.

Formül 4. Trend Analizi Yöntemi Talep Tahmini

$$b = \frac{n \sum Y_t T_t - \sum Y_t \sum T_t}{n \sum T_t^2 - (\sum T_t)^2}$$

$$a = \bar{Y}_t - b \bar{T}_t$$

$$T_t = a + b Y_t$$

T_t = t döneminin eğilim değeri

a = baz periyodundaki eğilim değerinin sabiti

b = eğilim çizgisi yönünün birim katsayısı

Y_t = bağımsız değişken.

Yapılan tahminleme sonuçları hata ölçüm kriterleri temel alınarak değerlendirilmektedir (Tüzemen ve Yıldız; 2017:12). Bu nedenle elde edilen değerler MAD, MSE, MAPE ve RMSE hata ölçüm yöntemlerine göre değerlendirilmiştir.

Ortalama mutlak hata yani MAD gerçekleşen değerlerden tahmin edilen değerlerin çıkartılarak elde edilen hatalarının tek tek mutlak değerlerinin toplanıp dönem sayısına bölünmek suretiyle elde edilir (Makridakis vd, 1998: 31).

Formül 5. MAD (Ortalama Mutlak Hata)

$$MAD = \frac{\sum |Gerçekleşen - Tahmin|}{n}$$

Ortalama kareler hatası yani MSE ise tahmin hatalarının karelerinin toplanarak elde edilen değerin n yani dönem sayısına bölünmesiyle bulunur (Heizer ve Render, 2017: 115).

Formül 6. MSE (Ortalama Kareler Hatası)

$$MSE = \frac{\sum (Gerçekleşen - Tahmin)^2}{n}$$

Ortalama mutlak hata yüzdesi (MAPE), gerçek değerin yüzdesi olarak ifade edilir. Tahmin ile gerçek değerin farkının mutlak değerinin hesaplanmasına dayanmaktadır (Makridakis vd, 1998: 31).

Formül 7. MAPE (Ortalama Mutlak Hata Yüzdesi)

$$MAPE = \frac{\sum |Gerçekleşen - Tahmin| / Gerçekleşen}{n}$$

Ortalama hata karelerinin karekökü RMSE tahmin hatalarının tek tek karelerinin toplanıp dönem sayısına bölünüp kare kökünün alınmasıyla bulunan tahmin hatalarını ölçmede kullanılan yöntemlerden birisidir (Shcherbakov vd, 2013: 172)

Formül 8. RMSE (Ortalama Hata Karelerinin Karekökü)

$$RMSE = \sqrt{\frac{\sum (Gerçekleşen - Tahmin)^2}{n}}$$

6. Araştırma Bulguları

Bu çalışmada Çorum Organize Sanayinde faaliyet gösteren değirmen makinaları üretimi yapan bir fabrikanın 2019 yılı ve 2020 yılı aspiratör satış verileri kullanılmıştır. Bu veriler Tablo1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. İşletmenin 2019-2020 Yılları Aspiratör Satış Adetleri

	OCAK	ŞUBAT	MART	NİSAN	MAYIS	HAZİRAN	TEMMUZ	AĞUSTOS	EYLÜL	EKİM	KASIM	ARALIK
2019 ÜRETİM ADEDİ	21	27	30	26	31	32	42	29	40	34	30	25
2020 ÜRETİM ADEDİ	33	33	37	32	36	40	52	35	48	40	35	25

Monte Carlo Simülasyonu yapılarak ulaşılan tahminleme sürecinin birinci adımı olarak olasılık dağılımı geçmiş iki yılın satış rakamları üzerinden belirlenmiştir. Daha sonra üretim adetlerinin frekans yüzdesi belirlenmiştir. Değişkenlerin her bir olası çıktısını belirlemek için her ay için gözlenen değerler, 2 yılın toplam ay sayısı olan 24’e bölünmüştür. İkinci adımda ise her bir değişken için kümülatif olasılık dağılımı belirlenmektedir. Elde edilen frekans değerleri bir önceki kümülatif frekans değerine eklenerek bulunmaktadır. Üçüncü adımda ise rassal sayıların değer aralığı belirlenmiştir. Elde edilen veriler Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Değer Aralığı Tablosu

Aspiratör Talebi	Frekans	Olasılık	Kümülatif Olasılık	DEĞER ARALIĞI
21	1	0,042	0,042	0-4
25	2	0,083	0,125	5-13
26	1	0,042	0,167	14-17
27	1	0,042	0,208	18-21
29	1	0,042	0,250	22-25
30	2	0,083	0,333	26-33
31	1	0,042	0,375	34-38
32	2	0,083	0,458	39-46
33	2	0,083	0,542	47-54
34	1	0,042	0,583	55-58
35	2	0,083	0,667	59-67
36	1	0,042	0,708	68-71
37	1	0,042	0,750	72-75
40	3	0,125	0,875	76-88
42	1	0,042	0,917	89-92
48	1	0,042	0,958	93-96
52	1	0,042	1,000	97-100
Toplam	24	100,0%		

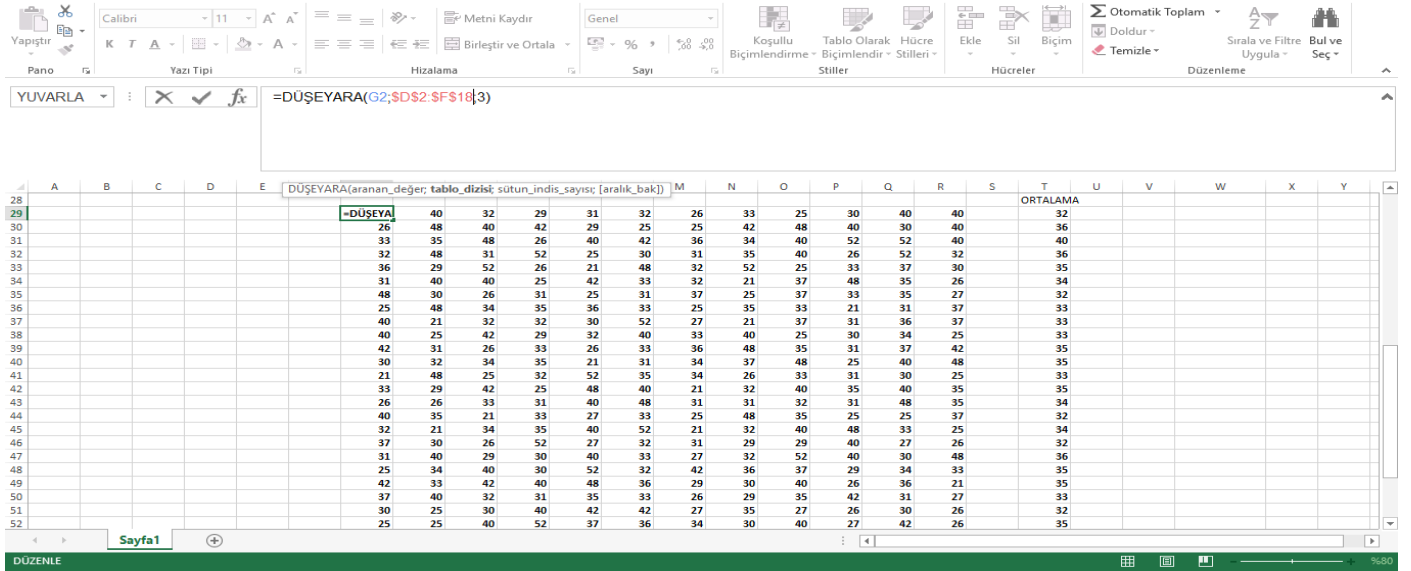
Çalışmanın üçüncü adımında rassal sayılar üretilmiştir. Rassal sayı üretme işlemi Microsoft Excel Programından faydalanılarak elde edilmiştir. Excel Uygulamasında “=S_SAYI_ÜRET()” formülü kullanılarak rassal sayılar elde edilmiştir. 24 Aylık zaman dilimi gösterilerek her bir ay için 12 adet rassal sayı elde edilmiştir. Elde edilen sayılar Resim 1’de gösterilmektedir.

Resim 1. Rassal Sayı Üretimi

The screenshot shows the Excel interface with the formula bar displaying '=S_SAYI_ÜRET()'. The spreadsheet contains a table with columns for 'ÜRETİM', 'FREKANS', 'YÜZDE', 'KÜMÜLATİF YÜZDE', and 'DEĞER'. The 'DEĞER' column lists the values from the table, and the 'YÜZDE' column lists the probabilities. The formula in G2 is used to generate random numbers based on these probabilities.

Excel Uygulaması üzerinde elde edilen veriler “=DÜŞEYARA(G2;\$D\$2:\$F\$18;3)” kullanılarak geçmiş yıl verileri üzerinden elde edilen rassal sayı aralıklarına dönüştürülmüştür.

Resim 2. Monte Carlo Simülasyonu Talep Tahmini



Hareketli Ortalama yöntemine göre yapılan talep tahmininde gerçekleşen veriler ışığında dörder aylık ortalamalar alınmıştır. Ağırlıklı Hareketli Ortalama Yöntemine göre yapılan talep tahmininde ise tahmin yapılan aya en yakın olan ay için %40, ikinci ay için %30, üçüncü ay için %20 ve dördüncü ay için ise %10 ağırlık verilerek ortalamalar alınmıştır. Üstel Düzeltme Yöntemine göre ise tahminci tarafından seçilen α düzeltme sabiti 0,1 olarak belirlenmiştir. Bu yöntemlere göre hesaplanan ortalama tahminler sonucu elde edilen değerlerler küsürlü çıkması halinde tahmin işlemi yapılan aspiratörlerin tam makine olarak üretimi yapıldığı için yuvarlama işlemi yapılmıştır.

Trend analizi yaptığımız En Küçük Kareler Yöntemi baz periyodundaki eğilim değerinin sabiti (a) ve eğilim çizgisi yönünün birim katsayısı (b) değerlerini bulma işleminden ibarettir. 2019 ve 2020 yıllarında gerçekleşen üretim adetlerine göre a katsayısı 27,5652173913043, b katsayısı 0,504782608695652 olarak hesaplanmış çıkan sonuçlar küsürlü çıkması halinde yuvarlama işlemi yapılmıştır. Buna göre hesaplanan tahmin değerleri Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3. Tahmin Değerleri

ZAMAN	GERÇEKLEŞEN	MONTE CARLO SİMÜLASYONU	HAREKETLİ ORTALAMA	AĞIRLIKLI HAREKETLİ ORTALAMA	ÜSTEL DÜZELTME	TREND ANALİZİ
Oca.20	21	32				28
Şub.20	27	36				29
Mar.20	30	40			20	29
Nis.20	26	36			27	30
May.20	31	35	26	27	30	30
Haz.20	32	34	29	29	26	31
Tem.20	42	32	30	30	31	31
Ağu.20	29	33	33	35	31	32
Eyl.20	40	33	34	34	43	32
Eki.20	34	33	36	36	28	33
Kas.20	30	35	36	36	41	33
Ara.20	25	35	33	33	34	34
Oca.21	33	33	32	30	31	34
Şub.21	33	35	31	30	24	35
Mar.21	37	34	30	31	33	35
Nis.21	32	32	32	34	33	36
May.21	36	34	34	34	38	36
Haz.21	40	32	35	35	32	37
Tem.21	52	36	36	37	36	37

Ağu.21	35	35	40	43	39	38
Eyl.21	48	35	41	41	54	38
Eki.21	40	33	44	44	34	39
Kas.21	35	32	44	43	49	39
Ara.21	25	35	40	39	41	40

Hareketli Ortalama ve Ağırlıklı Hareketli Ortalama Yöntemlerine göre ilk 4 ay için tahmin değerleri dörder aylık ortalamalar üzerinden değerlendirme yapıldığı 2019 öncesi satış verileri olmadığı için hesaplanamamıştır. Ayrıca Üstel Düzeltme yönteminde de 2 aylık tahmin hesaplaması yapılamamıştır. Tahmin hatası hesaplamaları bu tahmin yapılamayan aylar dikkate alınmadan yapılmış elde edilen bulgular Tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo 4. Tahmin Hata Hesaplamaları

TAHMİNLER	MAD	MSE	MAPE	RMSE
MONTE CARLO SİMÜLASYONU	6,125	57,375	0,189592	7,574629
HAREKETLİ ORTALAMA	5,95	53,45	0,171084	7,310951
AĞIRLIKLIL HAREKETLİ ORTALAMA	6,2	52,3	0,179135	7,231874
ÜSTEL DÜZELTME	8,167	110,25	0,265241	10,5
TREND ANALİZİ	4,625	40,29167	0,140817	6,347572

Tahminlemeler arasında yapılan karşılaştırmalarda hata değerleri düşük olan tercih edilmelidir. Tablo 4’de de görüldüğü gibi yapılan hesaplamalarda Trend Analizi ile yapılan tahminleme hata değerleri diğer tahminleme hesaplamalarına göre daha düşük düzeydedir. Bu nedenle gelecek yıl perspektifinde yapılacak tahmin Trend Analizine göre yapılmıştır ve bu hesaplama sonuçları Tablo 5’de gösterilmiştir.

Tablo 5. Trend Analizine Göre Yapılmış Gelecek İki Yıl İçin Tahminleme

AYLAR	ÜRETİM TAHMİNİ	AYLAR	ÜRETİM TAHMİNİ
1	40	13	46
2	41	14	47
3	41	15	47
4	42	16	48
5	42	17	48
6	43	18	49
7	43	19	49
8	44	20	50
9	44	21	50
10	45	22	51
11	45	23	51
12	46	24	52

7. Sonuç

Tahminlemenin amacı, işletmelerin gelecekte karşılaşılabilecekleri durumları farklı veri ve teknikler kullanarak önceden öngörmek ve gerekli tedbirlerin alınmasını sağlamaktır. Bu çalışmada, Monte Carlo simülasyonu ve Zaman Serisi Tahminleme Yöntemlerinden Hareketli Ortalama, Ağırlıklı Hareketli Ortalama, Üstel Düzeltme ve Trend Analizi Yöntemleri kullanılarak uyarlanabilir ve kısa vadeli bir talep tahmini önerilmiştir. Önerilen yöntem kısa süreli değerlendirmeler için faydalı olabilir. Doğru üretim yönetimi planları oluşturmaya ve uygun pazarlama ve finansman imkanlarını elde etmesine yardımcı olabilecektir.

Çalışmada ele alınan modellerin talep tahmininde başarılı sonuçlar verdiği düşünülmektedir. Üretim süreçlerinde görev alan karar vericilere yardımcı bir araç olarak kullanmalarının yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

Makine üretimini etkileyen faktörlerin ortaya koyacak çalışmaların yapılması ve sektörün yapısal gelişmelerin önünü açacak akademik çalışmalara ihtiyaç bulunmaktadır. Bu çalışma ile aynı zamanda bundan sonra makine imalat sanayinde talep tahmini konusunu ele alacak nicel araştırmalara bir temel oluşturulması amaçlanmıştır.

Tahmin yöntemleri sayesinde üretim süreçleri bütünsel olarak değerlendirilmeli ve üretim süreci yönetimi daha bilimsel hale getirilmelidir. İşletmelerin tahminleme çalışmalarını kurum kültürü haline getirerek modern yöntemlerle tahmin yapmanın önemi ve gerekliliğinin daha iyi anlaşılması gerekmektedir.

Sonuç olarak Çorum İlinde faaliyet gösteren un ve yem fabrikaları için pnömatik taşıma sistemleri üretimi yapan bir imalat işletmesinin aspiratör üretim verileri baz alınarak gelecek yıllar için gerçekleştirilecek talebi Monte Carlo Simülasyonu, Hareketli Ortalama, Ağırlıklı Hareketli Ortalama, Üstel Düzeltme ve Trend Analizi yöntemleri kullanılarak 2020 ve 2021 yılları için tahminleme yapılmıştır. Söz konusu yöntemlere göre elde edilen tahminler MAD, MSE, MAPE ve RMSE yöntemlerine göre analiz edilmiş ve bu hesaplamalara göre en uygun tahmin yönteminin Trend Analizi olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular ışığında gelecek iki yıl için Trend Analizi yöntemine göre tahminleme yapılmıştır.

Kaynakça

- Aktan, B. (2007). Ticari bankalarda risk yönetimi ve Monte Carlo VaR simülasyon yöntemiyle portföy riskinin hesaplanması (Doctoral dissertation, Adnan Menderes Üniversitesi).
- Balogh, P., Golea, P., & Inceu, V. (2013). Profit Forecast Model Using Monte Carlo Simulation in Excel. *Romanian Statistical Review*, 61(12), 33-40.
- Calp, M. H. (2019). İşletmeler için personel yemek talep miktarının yapay sinir ağları kullanılarak tahmin edilmesi. *Politeknik dergisi*, 22(3), 675-686.
- Çekerol, G.S. (2013) 'Tedarik Zinciri Talep Tahmini', Editörler: Mehmet Necdet Timur ve Gülseren Serap Çekerol, *Tedarik Zinciri Yönetimi*, AOF Ders Kitabı, Ankara.
- Demirdöğen, O. (1998). Talep Tahmininde Monte-Carlo Simülasyon Tekniğinin Kullanılması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(1-2).
- Donatelli, G. D.; Konrath, A. C. (2005) Simulação de Monte Carlo na avaliação de incertezas de medição. *Revista de Ciência e Tecnologia*, v. 13, n. 5.
- Ergün, S. Şahin, S. (2017). İşletme talep tahini üzerine literatür araştırması. *Ulakbilge*, 5(10), 469-487.
- Fabianova, J., Janekova, J. ve Michalik, P. (2018) Papplication Of Monte Carlo Simulations In Enterprise Performance Forecasting, 8th Carpathian Logistics Congress on Logistics, Distribution, Transport and Management (CLC), 8th Carpathian Logistics Congress ss:422-428
- Fabianova, J., Kacmary, P. & Janekova, J. (2019). Operative production planning utilising quantitative forecasting and Monte Carlo simulations. *Open Engineering*, 9(1), 613-622.
- Garcia, S., Lustosa, P. R. B., Barros, N. R. (2010). Aplicabilidade do método de simulação de Monte Carlo na previsão dos custos de produção de companhias industriais: o caso da Companhia Vale do Rio Doce, *Revista de Contabilidade e Organizações*, v. 4, n. 10, p. 152-173.
- Harrison, R. L. (2010). Introduction to monte carlo simulation. In AIP conference proceedings (Vol. 1204, No. 1, pp. 17-21). American Institute of Physics.
- Heizer, J. & Render, B. (2017) Üretim Yönetimi Sürdürülebilirlik ve Tedarik Zinciri Yönetimi, Çeviri: Umut Rifat Tuzkaya, Palme Yayıncılık, Ankara.
- İnanç, Ş., & Şenaras, A. E. (2018). Makine Arızalarının Monte Carlo Benzetimi İle Tahmin Edilmesi. *Cataloging-In-Publication Data*, 524.
- Kalchschmidt, M., Verganti, R., & Zotteri, G. (2006). Forecasting demand from heterogeneous customers. *International Journal of operations & Production management*.

- Karahan, M., & Ütkür, Ö. (2015). Monte Carlo Simülasyonu ile Makine Arızalarının Tahmini: Döküm Sanayisinde Bir Uygulama. *Journal of Alanya Faculty of Business/Alanya İİTme Fakültesi Dergisi*, 7(3).
- Kochanski, G. (2005). Monte Carlo Simulation. URL www.ugrad.cs.ubc.ca/~cs405/montecarlo.pdf.
- Makridakis, S. vd. (1998) *Forecasting Methods and Applications*, Third Editon, John Wiley&Sons, New York.
- Mendes, A. S., Silva, A. M., Kawamoto J. L. T. (2016) Balance capacity with variability caused by human factor: An application in a line with monte carlo simulation. *Independent Journal of Management & Production*, v. 7, p. 627-642.
- Meydan, Y.A. (2007). Talep tahmin yöntemleri ve orta ölçekli bir işletmede uygulanması, Yüksek Lisans Tezi , İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Öztürk, L., & Bölüm-Malatya, E. (2004). Monte-Carlo Simulasyon Metodu ve Bir İşletme Uygulaması. *Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 116-122.
- Öztürk, F. & Özbek, L. (2004). *Matematiksel Modelleme ve Simülasyon*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Raychaudhuri, S. (2008, December). Introduction to monte carlo simulation. In 2008 Winter simulation conference (pp. 91-100). IEEE.
- Sağlamcı, Y. (2021). Simülasyon; Editör: Tüzemen ve Aslan Karar Vericinin El Kitabı Yöneticiler İçin Karar Verme Teknikleri ve Örnek Problem Çözümleri, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Shcherbakov, M. V. (2013) A Survey of Forecast Error Measures, *World Applied Sciences Journal* 24 (Information Technologies in Modern Industry, Education & Society): 171-176.
- Soysal, M., & Ömürgönülşen, M. (2010). Türk turizm sektöründe talep tahmini üzerine bir uygulama. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21(1), 128-136.
- Can, Şengül. & Gerşil, Mustafa. (2018). Manisa pamuk fiyatlarının zaman serisi analizi ve yapay sinir ağı teknikleri ile tahminlenmesi ve tahmin performanslarının karşılaştırılması. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(3), 1017-1031.
- Taha, H. (2007) *Yöneylem Araştırması*. Literatür yayınları, İstanbul.
- Tirkes, G. (2017). "Demand Forecasting: A Comparison between the Holt-Winters, Trend Analysis and Decomposition Models." *Tehnicki Vjesnik-Technical Gazette* 24: 503-509.
- Türküm, Ahmet (2018). Kocaeli atmosferinde uçucu organik bileşiklerin ve inorganik gazların dağılımları, kaynakları ve sağlık risklerinin belirlenmesi, Kocaeli Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi, Kocaeli.
- Tüzemen, A. Yıldız, Ç. (2018). Holt-Winters Tahminleme Yöntemlerinin Karşılaştırmalı Analizi: Türkiye İşsizlik Oranları Uygulaması, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(1), 1-18.
- Tüzemen, A. (2020). Cumhuriyet Altını Fiyatlarının Arıma Yöntemi Kullanılarak İleri Tahmini, *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(20), 361-381.
- Tüzemen, A. Yıldız, Ç. (2020) *Tahminleme Yöntem ve Uygulamalar*, Pegem Akademi, Ankara.
- Yıldırım, H. İnel, M.N. (2018) Operasyonel Mükemmellik İçin İsrar Simulasyonu Üzerine Ampirik Bir Çalışma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 10(2), 64-73.

E-Nabız Sistemi Kullanımının Sağlık Sistemlerine Güvensizlik Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma

Investigation Of the Effect of Use Of E-Pulse System on Health Systems Safety: A Research on University Students

Ali Göde^{ab} , Fatma Nuray Kuşcu^a 

^a Medical Documentation and Secretarial Program, Hatay Mustafa Kemal University, Hatay, Turkey

^b alig.sy31@gmail.com (Corresponding Author)

Özet

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin E-Nabız sistemi kullanımının sağlık sistemlerine güvensizlik üzerine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel araştırma türünden genel tarama modeliyle gerçekleştirilen bu araştırmanın amacı doğrultusunda; eğitim gören üniversite öğrencileri arasından basit seçkisiz örneklem yöntemi ile belirlenen 355 öğrenci araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Veriler online olarak elde edilmiştir. Araştırmanın verilerini elde etmek için, kişisel bilgi formu, “E-Nabız Kullanım Algısı Ölçeği” ve “Sağlık Sistemine Güvensizlik Ölçeği” kullanılmıştır. E-Nabız Kullanım Algısı Ölçeği 23 madde ve 2 boyuttan, Sağlık Sistemine Güvensizlik Ölçeği 10 madde tek boyuttan ve Kişisel Bilgi Formu ise katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinin belirlenmesine yönelik 6 sorudan oluşmaktadır. Uygulanan ölçekler sonucunda veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Ayrıca analiz yöntemi olarak verilerin normal dağıldığının tespiti edilmesi üzerine; bağımsız gruplarda t testi, ANOVA, pearson korelasyon ve basit doğrusal regresyon analizleri uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda, araştırmaya katılan öğrencilerin E-Nabız Kullanımının sağlık sistemine güvensizlik düzeyine istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda kişilerde E-Nabız kullanımı arttıkça sağlık sistemine güvensizlik düzeyi azalmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Üniversite Öğrencisi, E-Nabız Kullanım Algısı, Sağlık Sistemine Güvensizlik

Abstract

In this study, it was aimed to examine the effect of university students' use of E-Pulse system on distrust of health systems. In line with the purpose of this research, which was carried out with the general survey model of the quantitative research type; 355 students determined by random sampling method among university students studying constitute the sample of the research and the data were obtained online. Personal information form, “E-Pulse Usage Perception Scale” and “Health System Distrust Scale” were used to obtain the data of the study. E-Pulse Usage Perception Scale consisted of 23 items and 2 dimensions, Health System Distrust Scale consisted of 10 items and Personal Information The form consists of 6 questions to determine the socio-demographic characteristics of the participants. As a result of the scales applied, the data were analyzed with the SPSS program. In addition, as an analysis method, on the determination of the normal distribution of the data; t test, ANOVA, pearson correlation and simple linear regression analyzes were applied in independent groups. As a result of the research, it was determined that the E-Pulse Use of the students participating in the research had a statistically significant and negative effect on the level of distrust in the health system. In line with these results, as the use of E-Pulse increases, the level of distrust in the health system decreases.

Keywords: University Student, Perception of E-Pulse Usage, Distrust in Health System

For Citation: Göde, A. & Kuşcu, F.N. (2022). E-Nabız Sistemi Kullanımının Sağlık Sistemlerine Güvensizlik Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Journal of Academic Value Studies*, 8(1), 37-46. <http://dx.doi.org/10.29228/javs.57441>

Received: 31.01.2022

Accepted: 17.03.2022

This article was checked by *intihal.net*

1. Giriş

Teknolojinin gelişmesiyle akıllı cihazların kullanımının artması sonucunda zamandan tasarruf edebilmek ve bilgiye hızlıca ulaşabilmek adına mobil uygulamaların önemi artmıştır. Bu uygulamaların en önemlilerinden biri sağlık alanında kullanılan mobil sağlık uygulamalarının olduğu bilinmektedir (Kopmaz ve Arslanoğlu, 2018). Sağlık alanında kullanılan mobil sağlık uygulamaları, tablet, akıllı telefon gibi cihazlar vasıtasıyla, sağlıklı yaşam parametrelerinin ölçülmesi, sağlık alanında okuryazarlığın geliştirilmesi, sağlıklı bir biçimde yaşamın sürdürülmesi adına gerekli parametrelerin kayıt altına alınmasına olanak sağlayan uygulamalardır (Yaşın ve Özen, 2011). Dünya Sağlık Örgütü mobil sağlık kavramını, tablet, akıllı telefon ve bireysel asistanlar gibi teknolojik yapıların sağlık uygulamaları ile bütünleşmesi şeklinde tanımlamaktadır (Güler ve Eby, 2015).

Günümüzde mobil uygulamalar ile birlikte insanlar kalori hesaplama, içilen su miktarı, nabız takibi, günlük adım hesaplama gibi sağlıkla ilgili verilerin kontrolünü kişisel olarak sağlayabilmektedir (Toygar, 2018). Yönetimsel olarak ise, sağlık sektöründe işgörenlerin tanı ve teşhis sürecine destek vermesi açısından “teşhis ve bakım noktası”, hastalıkların önlenmesi ve sağlığın geliştirilmesi süreciyle ilişkili olarak “eğitim ve öğretim sistemleri”, sağlık hizmeti alan bireylerin tedavilerine cevap verilmesi sürecinin takibine ilişkin “hasta izleme”, pandemi dönemlerinin takibine ilişkin “salgın ve hastalık gözetimi”, felaket ve kaza durumlarına ilişkin “acil tıbbi yanıt sistemi”, bireylerin sağlık verilerinin yönetilmesi ve depolanmasına ilişkin “sağlık bilgi sistemleri” gibi birçok düzeyde uygulama bulunmaktadır (Demir ve Arslan, 2017).

Sağlık Bakanlığı tarafından sunulan hizmetleri bireysel asistan ve sağlık hizmeti alan bireyler ile buluşturan uygulama E-Nabız ismiyle 2015 yılında kullanımına başlanmıştır. E-Nabız uygulaması, bireysel olarak sağlık takip sistemi olmakta ve Sağlık Kuruluşları ile uyumlu olarak hizmet vermektedir. E-Nabız uygulaması, sağlık kurumlarından elde edilebilen kişisel sağlık verilerinin, bu kurumlarda işgörenlerin ve kişilerin mobil cihaz ve internet aracılığıyla istenilen zamanda erişim sağlayabilecekleri bir uygulama olarak bilinmektedir. Bireylerin muayene, tetkik ve tedavilerinin yapıldığı yere bakılmadan bütün sağlık bilgilerini ve sağlık geçmişini tek bir noktadan takip edebildiği, yönetebildiği bir bireysel sağlık kayıt sistemi biçimde ifade edilmektedir. Kişinin verdiği yetkiler dâhilinde sağlık kayıtlarının hekimler tarafından değerlendirildiği bu sayede tanı ve tedavi süresinin kalitesinin ve hızının arttığı, birey ile doktor arasındaki iletişimin güçlü bir biçimde oluşmasına imkan sağlayan, internet ortamında güvenli olarak hizmet veren, dünya üzerinde en detaylı ve en geniş sağlık verilerinin bulunduğu sistemdir (Kılıç, 2017). E-Nabız uygulaması ile bireylerin sağlık verileri web servis sağlayıcıları ile toplanıp, sistematik bir biçimde güncel olarak kaydedilmektedir (E-Nabız Kullanım Kılavuzu, 2018).

Sağlık Bakanlığı tarafından geliştirilen bu sistem ile bireyler E-Nabız web sitesi ve E-Nabız mobil uygulaması üzerinden kişisel sağlık sistemine erişim sağlayabilmekte, sağlık hizmeti almak için başvurdukları sağlık kurumunda, aldıkları hizmet ile ilgili tespit edilen teşhis, tıbbi görüntü, alerji, reçete, tahlil gibi birçok veriyi elde etmektedir. E-Nabız uygulaması bireylerin kendileri ve yakınları için sağlık sektöründe hizmet veren profesyonellerin tespit ettiği sağlık durumları hakkındaki kayıtlara ulaşımını sağlanabilmektedir (Sebetci, Aksu ve Önder, 2014). Bu kapsamda bireyler sağlık hizmetlerini daha etkin ve hızlı bir şekilde alabilmekte ve bireyler sağlık durumlarını sistem üzerinden daha rahat bir şekilde takip edebilmektedirler (Eke, Uysal ve Uğurluoğlu, 2019).

Sağlık hizmetleri yirmi birinci yüzyılda muazzam bir değişim geçirmiştir. Çeşitli hastalıklar için etkili tarama testleri ve tedavilerinin geliştirilmesi gibi bu değişikliklerden bazıları, hastalık yükünü büyük ölçüde azaltma potansiyeline sahiptir. Buna karşın, doktorlara ve sağlık sistemine karşı artan güvensizlik de başka bir büyük değişiklik olarak sağlık sistemlerini tehdit etme potansiyeline sahiptir (Rose, Peters, Shea ve Armstrong, 2004). Sağlık hizmetlerinde ortaya çıkan güvensizlik araştırmaları, güvensizliğin çok boyutlu bir kavram olduğunu göstermektedir. Örneğin, hizmet kalitesi hasta beklentilerini karşılamadığında ve sağlığı iyileştirmede yetkinlik güvensizliğinin yüksek olması beklenmektedir. Sağlık sisteminin bütünlüğü sorgulandığında (örneğin, etik konular, finansal öncelikler, bakımın şeffaflığı) değerlere yönelik güvensizliğin yüksek olması beklenmektedir (Yang, Matthews ve Hillemeier, 2011). Sağlık sistemlerinin karmaşık bir yapıya sahip olması, hizmeti sunan ile alan arasında bilgi asimetrisi olması ve çeşitli riskleri beraberinde getirmesi dikkate alındığında hastaların bu unsurları aşarak karar vermeleri ve karmaşıklığa rağmen seçim yapmaları için öncelikle sisteme güven duymaları gerekmektedir. Bu bakış açısı ile ele alındığında güvenin fonksiyonu, risklerin ve karmaşıklığın meydana getirdiği gerginliği azaltmaktır (Yeşildal, Erişen ve Kırac, 2020).

Güven, sağlık hizmetlerinde giderek daha fazla ölçülebilir ve önemli bir kavram olarak kabul edilmektedir. Sağlık hizmeti ortamında, güven ve bunun zıttı olan güvensizlik, sağlık sisteminin ihtiyaç duyulanı yapabileceğine ilişkin algıları (teknik yeterlilik) ve sağlık hizmeti sisteminin hedeflediği algıyı kapsayan çok boyutlu bir yapı olarak düşünülmektedir (Schenker, White, Asch ve Kahn, 2012). Bireylerin ve özellikle genç neslin sağlık hizmetlerinden yararlanırken bu hizmetlerin karmaşık bir yapıya sahip olması ve hastalar için anlaşılması güç bir bilgi asimetrisi içermesinden dolayı sağlık

hizmetlerine güvensizlik ortaya çıkabilmektedir. Bireylerin bu süreç içerisinde oluşan bilgilere erişim sağlayabilmesi kendi sağlığını takip edebilmesi veya alanında uzman farklı kişilere erişim sağlayarak bilgi alabilmesi sağlık sistemlerine olan güvensizliği önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Bu kapsamda bu araştırmada üniversite öğrencilerinin E-Nabız sistemi kullanımında sağlık sistemlerine karşı hissettikleri güvensizlik üzerine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

2. Yöntem

2.1. Araştırmacının Amacı

Bu araştırmanın amacı; e-nabız sistemi kullanımının sağlık sistemlerine güvensizlik üzerine etkisinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulunda eğitim ve öğretim faaliyetine devam etmekte olan tüm öğrencilerdir. Ölçek soruları Google form oluşturularak web tabanlı cevaplamaları ile gönüllülük esasına dayanarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma 06.01.2022-31.01.2022 tarihleri arasında basit seçkisiz örneklem yöntemiyle uygulanmıştır. 2021-2022 eğitim öğretime devam etmekte olan öğrenci sayısı 1300 olarak tespit edilmiş olup, %95 güven aralığında örneklem hesaplama formülüne göre 297 kişiye ulaşılması yeterli görülmektedir. Örneklem dahil edilme koşulu sağlık hizmetleri meslek yüksek okulunda eğitim alıyor olmak şartı ile bireyler arasından araştırmaya katılmayı kabul eden 355 üniversite öğrencisi araştırmanın katılımcılarını oluşturmuştur.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada verilerin toplanması amacıyla, Kişisel Bilgi Formu, “E-Nabız Kullanım Algısı Ölçeği” ve “Sağlık Sistemlerine Güvensizlik Ölçeği” kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu; araştırmacı tarafından oluşturulan araştırmaya katılan öğrencilerinin demografik ve tanımlayıcı verilerin değerlendirildiği 6 sorudan (cinsiyet, yaş, okuduğu bölüm, kronik rahatsızlık bulunma durumu, sınıf ve son bir yıl içerisinde hastaneye başvuru sayısı) oluşan anket formudur.

E-Nabız Kullanım Algısı Ölçeği; Yalman ve Öcel (2021) tarafından Bodkin ve Miaoulis (2007) ve Goetzing, Park, Lee ve Widdows (2007) referans alınarak Türkiye standartlarına göre hazırlanan 23 maddeden oluşan ölçeğin mevcut sağlık hizmetlerinden faydalanma (16 madde) ve geçmiş hizmet kayıtlarından faydalanma (7 madde) olmak üzere iki boyut ve 23 maddesi bulunmaktadır. Ölçekte yer alan maddeler “1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum” biçiminde beşli Likert tipi ölçek üzerinden puanlanmaktadır. Alt ölçeklerin puanları, içerdikleri maddelerin ortalamasının ile elde edilmektedir. Buna göre, mevcut sağlık hizmetlerinden faydalanma ve geçmiş hizmet kayıtlarından faydalanma alt boyutlarından alınan yüksek puanlar, bireyin E-nabız kullanımına ilişkin olumlu algıya sahip olduğuna işaret etmektedir. Ölçek toplam puanı, tüm alt ölçek puanlarının ortalamasının alınması ile elde edilmektedir. Yalman ve Öcel, (2021) tarafından yapılan araştırmanın Cronbach’s Alpha: 0.976 olarak hesaplanmıştır. Araştırmamızda Cronbach’s Alpha:0.935 olarak tespit edilmiştir. Bu değer de E-Nabız kullanım ölçeğinin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2017).

Sağlık Sistemlerine Güvensizlik Ölçeği; Rose ve arkadaşları (2004) tarafından geliştirilen “Sağlık Sistemlerine Güvensizlik Ölçeği” Yeşildal ve arkadaşları (2020) tarafından Türkiye uyarlaması yapılmıştır. Ölçek 10 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek maddeleri 5’li likert tipinde hazırlanmış ve katılımcılardan “1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum” aralığında en uygun seçeneği işaretlenmektedir. Ölçek aritmetik ortalama yöntemi hesaplanmaktadır. Ölçekten alınan puanlar 5’e yaklaştıkça sağlık sistemlerine güvensizliğin arttığını, 1’e doğru indikçe güvensizliğin azaldığını göstermektedir. Yeşildal ve arkadaşları (2020) tarafından yapılan araştırmanın Cronbach’s Alpha: 0.789 olarak hesaplanmıştır. Araştırmamızda Cronbach’s Alpha:0.747 olarak tespit edilmiştir. Bu değer de Sağlık Sistemine Güvensizlik ölçeğinin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2017).

2.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Ölçek sahiplerinden ve etik kuruldan gerekli izinler alındıktan sonra ölçek soruları Google form aracılığı ile web tabanlı cevaplamaları ile gönüllülük esasına dayanarak gerçekleştirilmiştir. Uygulanan ölçekler sonucunda elde edilen veriler SPSS 26.0 programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin demografik ve tanımlayıcı verilerin (cinsiyet, yaş, sınıf, öğrenim gördükleri bölüm, kronik rahatsızlık bulunma durum ve son bir yıl içerisinde hastaneye başvuru sayısı) belirlenmesi adına frekans ve yüzde hesaplamaları yapılmıştır.

Araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin E-nabız kullanım algılarının ve sağlık sistemine güvensizliklerinin cinsiyet, yaş, sınıf, kronik rahatsızlık bulunma durumu değişkenleri açısından farklılığı olup olmadığını belirlemek adına,

verilerde normal dağılım olduğu tespit edildikten sonra aritmetik ortalama (Ort.), standart sapma (ss) ve bağımsız örneklemeler için t-Testi ve ANOVA testi uygulanmıştır.

Üniversite öğrencilerinin E-nabız kullanımlarının sağlık sistemine güvensizliğe etkisini değerlendirmek için korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır.

2.5. Araştırmmanın Etik Yönü

Araştırmada veri toplama formu uygulanmadan önce Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 05.01.2022 tarih ve 10 sayılı kararı ile etik komite onayı alınmıştır.

3. Bulgular

Araştırmanın bulgular kısmında ilk olarak katılımcıların demografik ve tanımlayıcı verilerin özelliklerine yer verilmiştir (Tablo 1).

Tablo 1. Araştırma Grubunun Demografik Ve Tanımlayıcı Niteliklere İlişkin Betimsel Veriler

Demografik Nitelik	Gruplar	N	%
Cinsiyet	Kadın	262	73.8
	Erkek	93	26.2
Yaş	18-19 yaş arası	136	38.3
	20-21 yaş arası	177	49.9
	22 yaş ve üzeri	42	11.8
Okudukları Bölüm	Anestezi	29	8.2
	İlk ve Acil Yardım	70	19.7
	İş ve Uğraşı Terapisi	27	7.6
	Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik	64	18
	Tıbbi Görüntüleme Teknikleri	62	17.5
	Tıbbi Laboratuvar Teknikleri	50	14.1
	Yaşlı Bakımı	53	14.9
Sınıf	1. Sınıf	151	42.5
	2. Sınıf	204	57.5
Kronik Rahatsızlığın Olma Durumu	Evet	21	5.9
	Hayır	334	94.1
Son Bir Yılda Hastaneye Başvuru Sayısı	0-1 Kez	69	19.4
	2-3 Kez	144	40.6
	4-5 Kez	68	19.2
	6 kez ve üstü	74	20.8
TOPLAM		355	100.00

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan 355 öğrencinin %73.8'i kadın ve %26.2'sinin erkek olduğu saptanmıştır. Yaş değişkeni açısından katılımcıların; %38.3'ü 18-19 yaş arasında olduğu, 49.9'unun 20-21 yaş arasında olduğu ve %11.8'inin 22 yaş ve üzerinde olduğu belirlenmiştir. Araştırmadaki katılımcıların okudukları bölüm değişkenine bakıldığında %8.2'sinin anestezi, %19.7'sinin ilk ve acil yardım, %7.6'sının iş ve uğraşı terapisi, %18'inin tıbbi dokümantasyon ve sekreterlik, %17.5'inin tıbbi görüntüleme teknikerliği, %14.1'inin tıbbi laboratuvar teknikleri ve %14.9'unun yaşlı bakım programında eğitim aldığı ve bunlardan %42.5'inin birinci sınıfa, %57.5'inin ikinci sınıfa kayıtlı olduğu gözlenmektedir. Kronik rahatsızlığın olma durumu açısından katılımcıların %5.9'u "evet" yanıtını verirken; %94.1'i "hayır" yanıtını vermiştir. Son bir yılda hastaneye başvuru sayısı incelendiğinde %19.4'ü 0-1 kez, %40.6'sı 2-3 kez, %19.2'si 4-5 kez ve %20.8'i 6 kez ve üstü başvuruda bulunduğunu belirtmiştir.

Tabachnick ve Fidell (2013)'e göre Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) verilerin "-1.5 ile +1.5" arasında dağılması verilerin normal dağılımdan sapmadığını göstermektedir. Araştırmada kullanılan ölçek ve boyutları için normallik testi incelemesi sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Normallik Testi Analizi Verileri

	Ort.	ss	Skewness	Kurtosis
E NABİZ KULLANIMI	4.42	0.63	-1.301	0.927
Mevcut Sağlık Hizmetlerinden Faydalanma	4.39	0.65	-1.252	0.861
Geçmiş Hizmet Kayıtlarından Faydalanma	4.48	0.69	-1.295	0.455
SAĞLIK SİSTEMLERİNE GÜVENSİZLİK	2.46	0.67	1.022	0.043

Tablo 2’de katılımcılardan alınan veriler göz önüne alındığında verilerin Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerlerinin “-1.5 ile +1.5” arasında dağıldığı belirlenmiş ve verilerin normal dağılımdan sapmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç neticesinde ilerleyen analizlerde parametrik analizler uygulanmasına karar verilmiştir.

Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ile E-Nabız Kullanımı ve Sağlık Sistemine Güvensizlik ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla parametrik analiz yöntemlerinden bağımsız gruplarda t testi ve ANOVA testi analizi yapılarak sonuçları Tablo 3 ve Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 3. Katılımcıların Demografik Özellikleri ile E-Nabız Kullanımı Arasında Yapılan Bağımsız Gruplarda T Testi ve ANOVA Testi Analizi Sonuçları

Demografik Nitelik	Gruplar	N	Ort.	ss.	t veya F değeri	p değeri
Cinsiyet	Kadın ¹	262	4.47	0.57	2.322	0.022* 1>2
	Erkek ²	93	4.27	0.75		
Yaş	18-19 yaş arası ¹	136	4.40	0.62	0.224	0.799
	20-21 yaş arası ²	177	4.42	0.63		
	22 yaş ve üzeri ³	42	4.47	0.64		
Okudukları Bölüm	Anestezi ¹	29	4.23	0.77	0.995	0.428
	İlk ve Acil Yardım ²	70	4.47	0.59		
	İş ve Uğraşı Terapisi ³	27	4.53	0.73		
	Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik ⁴	64	4.44	0.53		
	Tıbbi Görüntüleme Teknikleri ⁵	62	4.33	0.67		
	Tıbbi Laboratuvar Teknikleri ⁶	50	4.49	0.61		
	Yaşlı Bakımı ⁷	53	4.42	0.60		
Sınıf	1. Sınıf ¹	151	4.44	0.61	0.665	0.506
	2. Sınıf ²	204	4.40	0.64		
Kronik Rahatsızlığın Olma Durumu	Evet ¹	21	4.34	0.67	-0.605	0.546
	Hayır ²	334	4.42	0.62		
Son Bir Yılda Hastaneye Başvuru Sayısı	0-1 Kez ¹	69	4.33	0.72	1.620	0.184
	2-3 Kez ²	144	4.44	0.61		
	4-5 Kez ³	68	4.53	0.56		
	6 kez ve üstü ⁴	74	4.35	0.61		

*p<0.05

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyet ile E-Nabız kullanımları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenirken(p<0.05), yaş, okudukları bölüm, sınıf, kronik rahatsızlık durumu ve son bir yılda hastaneye başvuru sayısı ile E-Nabız kullanımları grup puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır(p>0.05). Cinsiyet ortalamaları incelendiğinde kadınların erkeklere göre daha fazla E-Nabız kullanım düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Demografik Özellikleri ile Sağlık Sistemine Güvensizlik Arasında Yapılan Bağımsız Gruplarda T Testi ve ANOVA Testi Analizi Sonuçları

Demografik Nitelik	Gruplar	N	Ort.	ss.	t veya F değeri	p değeri
Cinsiyet	Kadın ¹	262	2.47	0.65	0.419	0.676
	Erkek ²	93	2.44	0.71		
Yaş	18-19 yaş arası ¹	136	2.53	0.65	4.836	0.008* 1>3 2>3
	20-21 yaş arası ²	177	2.48	0.64		
	22 yaş ve üzeri ³	42	2.17	0.80		
Okudukları Bölüm	Anestezi ¹	29	2.46	0.80	0.953	0.457
	İlk ve Acil Yardım ²	70	2.42	0.70		
	İş ve Uğraşı Terapisi ³	27	2.34	0.65		
	Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik ⁴	64	2.49	0.59		

	Tıbbi Görüntüleme Teknikleri ⁵	62	2.36	0.73		
	Tıbbi Laboratuvar Teknikleri ⁶	50	2.54	0.64		
	Yaşlı Bakımı ⁷	53	2.60	0.59		
Sınıf	1. Sınıf ¹	151	2.58	0.61	2.795	0.005*
	2. Sınıf ²	204	2.38	0.70		1>2
Kronik Rahatsızlığın Olma Durumu	Evet ¹	21	2.55	0.52	0.624	0.533
	Hayır ²	334	2.46	0.68		
Son Bir Yılda Hastaneye Başvuru Sayısı	0-1 Kez ¹	69	2.40	0.76	0.707	0.548
	2-3 Kez ²	144	2.43	0.69		
	4-5 Kez ³	68	2.53	0.59		
	6 kez ve üstü ⁴	74	2.52	0.61		
*p<0.05						

Tablo 4 incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin yaş ve sınıf değişkenleri ile sağlık sistemine güvensizlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenirken(p<0.05), cinsiyet, okudukları bölüm, kronik rahatsızlık durumu ve son bir yılda hastaneye başvuru sayısı ile sağlık sistemine güvensizlik düzeyleri grup puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır(p>0.05). Yaş ortalamaları incelendiğinde 22 yaş ve üzeri katılımcıların 18-19 yaş ve 20-21 yaş arasındaki bireylerin sağlık sistemine güvensizlik puan ortalamalarına göre daha düşük olduğu ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğrencilerin mevcut sınıfları arasındaki anlamlı farklılık incelendiğinde ikinci sınıfta eğitim alanların birinci sınıfta eğitim alanlara göre daha düşük sağlık sistemine güvensizlik olduğu gözlenmektedir.

Tablo 5. E-Nabız Kullanımı ile Sağlık Sistemine Güvensizlik ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

		1	2	3	4
1- E-NABIZ KULLANIMI	r	1			
	p				
2-Mevcut Sağlık Hizmetlerinden Faydalanma	r	.977**	1		
	p	.000			
3- Geçmiş Hizmet Kayıtlarından Faydalanma	r	.890**	.772**	1	
	p	.000	.000		
4-SAĞLIK SİSTEMİNE GÜVENSİZLİK	r	-.348**	-.329**	-.331**	1
	p	.000	.000	.000	

**p<0.001

Tablo 5’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğrencilerin E-Nabız kullanımı ile sağlık sistemine güvensizlik arasında pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz neticesine göre E-Nabız kullanımı ile sağlık sistemine güvensizlik düzeyi ve alt boyutları arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir(p<0.001). Kişilerde E-Nabız kullanımı arttıkça sağlık sistemine güvensizlik düzeyinin azalacağı görülmektedir. (p<0.001, r=-0.348).

Tablo 6. E-Nabız Kullanımının Sağlık Sistemine Güvensizlik Düzeyi Üzerine Etkisi

Değişken	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p	F	Model (p)
	B	Std. Error	β				
Sabit	4.109	0.238		17.270	0.000*		
E-Nabız Kullanımı	-0.371	0.053	0.348	-6.966	0.000*	48.521	0.000*

R²: 0.121 R: 0.348 *p<0.001 Modelin Regresyon Denklemi: Y=4.109+ (-0.371X)

Tablo 6’da araştırmanın amacını doğrultusunda E-Nabız kullanımının sağlık sistemine güvensizlik üzerine etkisini belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz göre basit doğrusal regresyon analizi sonucunda oluşturulan model ($F: 48.521$; $p<0.001$) ve regresyon katsayılarının anlamlılığına işaret eden t istatistik değerlerine bakıldığında ($t: 17.270$; $p<0.001$) elde edilen sonuçların istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu görülmüştür. Değişkenler arası ise istatistiksel olarak anlamlı ($R: -0.348$; $p<0.001$) ve negatif yönlü bir ilişki belirlenirken $R^2: 0.121$ olarak elde edilmiştir. Bu sonuca göre sağlık sistemine güvensizliğin %12.1’lik kısmı E-Nabız kullanım düzeyindeki değişimler tarafından açıklanmaktadır. Basit doğrusal regresyon analizi sonucuna E-Nabız kullanımının sağlık sistemine güvensizlik üzerine istatistiksel olarak negatif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu belirlenmiştir ($p<0.001$).

4. Tartışma ve Sonuç

İnsanların sağlıkları için endişelerini gidermek amacıyla insan sağlığını korumak, geliştirmek ve iyileştirmek için araştırmalar, yeni tedavi yöntemleri, yeni teknolojiler ve bu kapsamda yeni uygulamalar geliştirilmiştir. Bu uygulamalardan bir tanesi de E-Nabız’dır. Ayrıca internetin yaygınlaşması ve yoğun kullanımı insanların bilgiye kolay ve ücretsiz erişimini sağladığı için, E-Nabız’ın sağlık bilgilerine erişimde popüler bir kaynak haline geldiği düşünülmektedir. Bununla birlikte, sağlıkları konusunda kaygılı olan bazı kişiler E-Nabız’a, güvence arama amacıyla da erişilebilmektedir. Güven arayışı, sağlık hizmetlerinde giderek daha fazla ölçülebilir ve önemli bir süreç olarak görülebilmektedir. Bireylerin bu süreç içerisinde oluşan bilgilere erişim sağlayabilmesi kendi sağlığını takip edebilmesi veya alanında uzman farklı kişiler ile iletişime geçerek bilgi alabilmesi sağlık sistemlerine olan güvensizliği önemli ölçüde azaltabilmektedir. Bu araştırmada E-Nabız uygulaması kullanımının sağlık sistemine güvensizlik oluşmasındaki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan 355 öğrencinin %73.8’i kadın ve %26.2’sinin erkek olduğu saptanmıştır. Yaş değişkeni açısından katılımcıların; %38.3’ünün 18-19 yaş arası olduğu, %49.9’unun 20-21 yaş arası olduğu ve %11.8’inin 22 yaş ve üzeri olduğu belirlenmiştir. Araştırmadaki katılımcıların okudukları bölüm değişkenine bakıldığında %8.2’sinin anestezi, %19.7’sinin ilk ve acil yardım, %7.6’sının iş ve uğraşı terapisi, %18’inin tıbbi dokümantasyon ve sekreterlik, %17.5’inin tıbbi görüntüleme teknikliği ve %14.9’unun yaşlı bakım programında eğitim aldığı ve bunlardan %42.5’inin birinci sınıfa, %57.5’inin ise ikinci sınıfa kayıtlı olduğu gözlenmektedir. Kronik rahatsızlığın olma durumu açısından katılımcıların %5.9’u “evet” yanıtını verirken; %94.1’i “hayır” yanıtını vermiştir. Son bir yılda hastaneye başvuru sayısı incelendiğinde katılımcıların %19.4’ü 0-1 kez, %40.6’sı 2-3 kez, %19.2’si 4-5 kez ve %20.8’i 6 kez ve üstü başvuruda bulunduğunu belirtmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyeti ile E-Nabız kullanımları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenirken ($p<0.05$), yaş, okudukları bölüm, sınıf, kronik rahatsızlık durumu ve son bir yılda hastaneye başvuru sayısı ile E-Nabız kullanımları grup puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$). Cinsiyet ortalamaları incelendiğinde kadınların erkeklere göre daha fazla E-Nabız kullanım düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Bunun sebebi ise kadınların sağlıkları konusundaki hassasiyet ve ilgilerinin daha yoğun olması ile açıklanabilir. Ekiyor ve Çetin (2017) ve Demir (2017) tarafından yapılan araştırmalarda, katılımcıların E-nabız algıları ile cinsiyet arasında anlamlı ilişki olduğunu belirlenmiştir. Eke, Kişi ve Uğurluoğlu (2019) tarafından yapılan araştırmada yaş değişkenine göre E-Nabız Kullanım Algısında anlamlı bir farklılık olmadığı, Demir (2019) tarafından yapılan araştırmada da bulgularımızı destekler şekilde, E-Nabız Kullanım Algısı ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Karahisar (2018) tarafından doktorlar üzerinde yapılan araştırmada ve Soysal ve Yalçın (2019) tarafından öğrenciler üzerinde yapılan araştırmalarda yaş ile E-Nabız Kullanım Algısı arasında anlamlı farklılık olduğunu belirlemişlerdir. Demir (2017) tarafından öğrenciler üzerinde yapılan ve Soysal ve Yalçın (2019) tarafından öğrenciler üzerinde yapılan araştırmalarda, E-Nabız Kullanım ile sınıf seviyesi arasında anlamlı ilişki olmadığı belirlenmiştir. Yeşiltaş (2018) tarafından bir ilçede yaşayan bireyler üzerinde yapılan çalışmada ve Yorulmaz, Odacı ve Akkan (2018) tarafından bir ilde yaşayan bireyler üzerinde yapılan araştırmalarda, E-Nabız Kullanımı ile kronik rahatsızlık bulunma durumu arasında anlamlı ilişki olmadığı belirlenmiştir. Araştırmamızın sonuçları literatürdekiler ile benzerlik göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin yaş ve sınıf değişkenleri ile sağlık sistemine güvensizlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenirken ($p<0.05$), cinsiyet, okudukları bölüm, kronik rahatsızlık durumu ve son bir yılda hastaneye başvuru sayısı ile sağlık sistemine güvensizlik düzeyleri grup puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$). Yaş ortalamaları incelendiğinde 22 yaş ve üzeri katılımcıların 18-19 yaş ve 20-21 yaş arasındaki bireylerin sağlık sistemine güvensizlik puan ortalamalarına göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu bilgi ile ilerleyen yaş ile bireylerdeki bilgi düzeyi artmasına bağlı olarak sağlık sistemine olan güvensizliğin azaldığı sonucuna ulaşılabilir. Benzer şekilde öğrencilerin eğitim aldıkları sınıfları arasındaki anlamlı farklılık incelendiğinde ikinci sınıfta eğitim alanların birinci sınıfta eğitim alanlara göre daha düşük sağlık sistemine güvensizlik duygusuna sahip olduğu gözlenmektedir. Rose vd., (2004) tarafından hakim adayları üzerinde yapılan araştırmada ve Armstrong vd., (2006) tarafından yetişkin birey üzerinde yapılan araştırmada, katılımcıların sağlık sistemine güvensizlik ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır. Gupta vd., (2014) tarafından hastalar üzerinde yapılan araştırmada ve Armstrong vd.,

(2006) tarafından yetişkin birey üzerinde yapılan araştırmada ise yaş değişkenine göre sağlık sistemine güvensizlik arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Gupta vd., (2014) tarafından hastalar üzerinde yapılan araştırmada, sağlık sistemine güvensizlik ile eğitim düzeyi arasında anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir. Lourenco vd., (2009) tarafından lösemili hastalar üzerinde yapılan araştırmalarda, sağlık sistemine güvensizlik ile kronik rahatsızlık bulunma durumu arasında anlamlı ilişki olmadığı belirlenmiştir. Moon, Moon ve Ku (2014) tarafından öğrenciler üzerinde yapılan araştırmada hastaneyi ziyaret etme açısından değerlendirildiğinde göre sağlık sistemine güvensizlik arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmamızın sonuçları literatürdeki sonuçlar ile benzerlik göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerden elde edilen veriler E-Nabız kullanımı ile sağlık sistemine güvensizlik düzeyi arasında ($p<0.001$, $r=-0.348$) negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu göstermektedir. Araştırmanın amacını doğrultusunda E-Nabız kullanımının sağlık sistemine güvensizlik üzerine etkisini incelemek için elde edilen veriler üzerinde yapılan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; bağımsız değişken olan E-Nabız kullanımının bağımlı değişken olan sağlık sistemine güvensizlik duygusundaki değişimleri açıklama oranı %12.1 olarak belirlenmiştir. Öğrencilerin sağlık sistemine güvensizlik düzeyine E-Nabız kullanımının ($\beta:-0.371$; $p<0.001$) istatistiksel olarak negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda kişilerde E-Nabız kullanımı arttıkça sağlık sistemine güvensizlik düzeyi azalmaktadır. Armstrong vd., (2006) tarafından yetişkin bireyler üzerinde yapılan araştırmada, kendi kendine bildirilen sağlık ile sağlık sistemine güvensizlik arasında anlamlı farklılık olduğu belirtilmiştir. Literatür incelendiğinde sağlık sistemine olan güvensizlik sağlık hizmetinden yararlanma, organ bağışı, tedavi sürecinde düzenli kontrollerin takibi, halk sağlığını korumak için yapılan aşılama gibi süreçleri etkileyebilmektedir (Arale, Lutukai, Mohamed, Bologna ve Stamidis, 2019; Elston, Cartwright, Ndumbi ve Wright, 2017; Mouslim, Johnson ve Dean, 2020; Russell, Robinson, Thompson, Perryman ve Arriola, 2012).

Sağlık sistemine olan güvenin artması ile insanların hem bireysel sağlığının hem de halk sağlığının korunmasında önemli etkileri olabileceği ön görülmektedir. Bu kapsamda araştırma sonuçları gösteriyor ki öğrencilerin sağlık verilerine E-Nabız sistemi aracılığıyla ulaşabilmesi ve sisteme dâhil olmasıyla bireyin sağlık kayıtlarının hekimler tarafından değerlendirilmekte bu sayede tanı ve tedavi süresinin kalitesi ve hızı artmakta, bu durum ise birey ile doktor arasındaki iletişimin güçlü bir biçimde oluşmasına imkân sağlamaktadır. Böylece E-Nabız uygulaması ile bireylerin sağlık sistemine olan güvensizliği azalırken sağlık sistemine olan güveni artmaktadır.

Bu araştırmada görüldüğü üzere sağlık sistemine güveni etkileyebilen E-Nabız uygulaması gibi çeşitli uygulamalar bulunmaktadır. Bu kapsamda ileride yapılacak araştırmalarla sağlık sistemine olan güvenin etkilenmesini sağlayan uygulamaların belirlenmesine ve analiz edilmesine yönelik daha büyük ve farklı evrenler üzerinde araştırmalar yapılarak mevcut durumun daha kapsamlı araştırılması önerilebilir. Ayrıca ve geleceğe yönelik sağlık planların oluşturulmasında da oluşacak verilerin yol gösterici olacağı öngörülebilir.

Kaynakça

- Arale, A., Lutukai, M., Mohamed, S., Bologna, L. & Stamidis, K. V. (2019). Preventing Importation of Poliovirus in the Horn of Africa: The Success of the Cross-Border Health Initiative in Kenya and Somalia. *The American Journal of Tropical Medicine and Hygiene*, 101(4), 100. doi:10.4269/AJTMH.19-0040
- Armstrong, K., Rose, A., Peters, N., Long, J. A., McMurphy, S. & Shea, J. A. (2006). Distrust of the health care system and self-reported health in the United States. *Journal of General Internal Medicine*, 21(4), 292–297. doi:10.1111/J.1525-1497.2006.00396.X
- Bodkin, C. & Miaoulis, G. (2007). eHealth information quality and ethics issues: An exploratory study of consumer perceptions. *International Journal of Pharmaceutical and Healthcare Marketing*, 1(1), 27–42. doi:10.1108/17506120710740261/FULL/PDF
- Demir, H. & Arslan, E. T. (2017). Mobil Sağlık Uygulamalarının Hastanelerde Kullanılabilirliği: Hastane Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma. *Karamanoglu Mehmetbey University Journal of Social and Economic Research*, 19(33), 71–83. doi:10.18493/KMUSEKAD.400161
- Demir, R. (2017). *Medipol Üniversitesi öğrencilerinin sağlık bilgi sistemleri ve E-nabız sistemine ilişkin farkındalık ve kullanım düzeylerinin belirlenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Demir, S. (2019). *E-Devlet Kapsamında E-Nabız Uygulamasına Dair Farkındalığın İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- E-Nabız Kullanım Kılavuzu. (2018). E-Nabız Kişisel Sağlık Kayıt Sistemi Kullanım Kılavuzu. T.C Sağlık Bakanlığı.

- Eke, E., Uysal, M. & Uğurluoğlu, D. (2019). E-Sağlık Uygulamalarının Farkındalığına Yönelik Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 510–522. doi:10.30798/MAKUİIBF.526873
- Ekiyor, A. & Çetin, A. (2017). Sağlık Hizmeti Sunumunda ve Sosyal Pazarlama Kapsamında E-Nabız Uygulamasının Bilinirliği. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 3(1), 88–103.
- Elston, J. W. T., Cartwright, C., Ndumbi, P. & Wright, J. (2017). The health impact of the 2014–15 Ebola outbreak. *Public Health*, 143, 60–70. doi:10.1016/J.PUHE.2016.10.020
- Goetzinger, L., Park, J., Lee, Y. J. & Widdows, R. (2007). Value-driven consumer e-health information search behavior. *International Journal of Pharmaceutical and Healthcare Marketing*, 1(2), 128–142. doi:10.1108/17506120710762988/FULL/PDF
- Güler, E. & Eby, G. (2015). Akıllı ekranlarda mobil sağlık uygulamaları. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 45–51.
- Gupta, C., Bell, S. P., Schildcrout, J. S., Fletcher, S., Goggins, K. M. & Kripalani, S. (2014). Predictors of Health Care System and Physician Distrust in Hospitalized Cardiac Patients. *Journal of health communication*, 19(2), 44–60. doi:10.1080/10810730.2014.934936
- Kalaycı, Ş., (2017). *Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Dinamik Akademi Yayınları.
- Karahisar, T. (2018). E-Nabız Uygulamasının Sağlık Profesyonelleri Tarafından Kullanımı: İstanbul Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Görevli Doktorlar Üzerine Bir Araştırma. 5. Uluslararası Sosyal Beşeri ve İktisadi Bilimler Sempozyumu, Bildiri Kitabı (ss. 25–42).
- Kılıç, T. (2017). e-Sağlık, İyi Uygulama Örneği; Hollanda. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(3), 203–217.
- Kopmaz, B. & Arslanoğlu, A. (2018). Mobil Sağlık ve Akıllı Sağlık Uygulamaları. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 5(4), 251–255. doi:10.5455/SAD.13-1543239549
- Lourenco, M. T., Walsh, A., Boon, H., Al-Khabouri, M., Brandwein, J., Gupta, V., Schuh, A., Yee, K., Rodin, G. & Schimmer, A. D. (2009). Superstition but not distrust in the medical system predicts the use of complementary and alternative medicine in a group of patients with acute leukemia. *Leukemia & lymphoma*, 49(2), 339–341. doi:10.1080/10428190701742480
- Moon, S.-J., Moon, W.-S. & Ku, I.-Y. (2014). The Related Factors of Fear of Dental Treatment and Distrust for Dentists in High School Students. *The Korean Journal of Health Service Management*, 8(3), 125–135. doi:10.12811/KSHSM.2014.8.3.125
- Mouslim, M. C., Johnson, R. M. & Dean, L. T. (2020). Healthcare System Distrust and the Breast Cancer Continuum of Care. *Breast cancer research and treatment*, 180(1), 33. doi:10.1007/S10549-020-05538-0
- Rose, A., Peters, N., Shea, J. A. & Armstrong, K. (2004). Development and Testing of the Health Care System Distrust Scale. *Journal of General Internal Medicine*, 19(1), 57–63. doi:10.1111/j.1525-1497.2004.21146.x
- Russell, E., Robinson, D. H. Z., Thompson, N. J., Perryman, J. P. & Arriola, K. R. J. (2012). Distrust in the Healthcare System and Organ Donation Intentions Among African Americans. *Journal of community health*, 37(1), 40. doi:10.1007/S10900-011-9413-3
- Schenker, Y., White, D. B., Asch, D. A. & Kahn, J. M. (2012). Health-care system distrust in the intensive care unit. *Journal of Critical Care*, 27(1), 3–10. doi:10.1016/J.JCRC.2011.04.006
- Sebetci, Ö., Aksu, G. & Önder, B. (2014). Eczane Çalışanları Tarafından Kullanılan E-Reçete Sistemi Başarısının Ölçülmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(49), 292–311.
- Soysal, A. & Yalçın, T. (2019). Bazı demografik değişkenlere göre e-nabız sisteminin kullanımı: öğrenciler üzerinde bir araştırma. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 6(3), 180–188.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics (Sixth Ed.)*. Boston: Pearson.
- Toygar, Ş. A. (2018). E - sağlık uygulamaları. *Yasama Dergisi*, 37, 101–123.
- Yalman, F. & Öcel, Y. (2021). Sağlık Okuryazarlığı İle E-Sağlık Hizmet Tüketimi Arasındaki İlişkinin İrdelenmesi: E-Nabız Kullanımı Üzerine Bir Araştırma. *Electronic Journal of Social Sciences*, 20(77), 240–254. doi:10.17755/ESOSDER.730331

- Yang, T. C., Matthews, S. A. & Hillemeier, M. M. (2011). Effect of health care system distrust on breast and cervical cancer screening in Philadelphia, Pennsylvania. *American Journal of Public Health*, 101(7), 1297–1305. doi:10.2105/AJPH.2010.300061
- Yaşın, B. & Özen, H. (2011). Gender Differences in The Use of Internet for Health Information Search. *Ege Academic Review*, 11(2), 229–240.
- Yeşildal, M., Erişen, M. & Kırac, R. (2020). Sağlık Sistemlerine Güvensizlik: Bir Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 6(2), 251–259. doi:10.1111/J.1525-1497.2004.21146.X
- Yeşiltaş, A. (2018). e-Nabız Uygulamasının Kullanımını Etkileyen Faktörler. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 5(4), 290–295. doi:10.5455/SAD.13-1525542718
- Yorulmaz, M., Odacı, Ş. & Akkan, M. (2018). Dijital Sağlık ve E-Nabız Farkındalık Düzeyi Belirleme Çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, (16), 1–11.

Sağlık Profesyonellerinin Yapay Zeka Kaygı Durumlarının İncelenmesi

Examination of Artificial Intelligence Concerns of Health Professionals

Emel FİLİZ^a , Şerife GÜZEL^a , Abdurrahman ŞENGÜL^{ab} 

^a Department of Health Management, Selcuk University, Konya, Turkey

^a rahman.sengul@hotmail.com (Corresponding author)

Özet

Araştırmada, çok hızlı gelişmekte olan yapay zeka uygulamalarını kullanacak olan sağlık profesyonellerinin konuya ilişkin kaygı durumlarının incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırma Türkiye’de Konya ilindeki bir üniversitesi ve bir özel hastane olmak üzere farklı hastanede görev yapan 330 sağlık profesyonelleri ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Wang & Wang (2019) tarafından geliştirilen ve Terzi (2020) tarafından geçerliliği ve güvenilirliği yapılmış olan 21 maddelik yapay zeka kaygı ölçeği (YZKÖ) kullanılmıştır. Veriler, belirlenen hastanelerde rastgele örnekleme yöntemiyle ve online anket yoluyla toplanmıştır. Verilerin analizinde SPSS paket programı kullanılmıştır. Veriler normal dağılımı karşıladığından dolayı ikili grupların karşılaştırılmasında *t* testi ve ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında ise Anova testinden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda, sağlık profesyonellerinin yapay zeka kaygı ortalaması ile sosyo-demografik değişkenlerden olan öğrenim durumu ve kurumdaki görevi arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Ancak diğer sosyo-demografik değişkenler olan yaş, cinsiyet, medeni durum, kurum çalışma yılı ve kurumda yapay zeka kullanım durumu ile anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ayrıca sağlık profesyonellerinin yapay zeka kaygı durumlarının da orta düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Anksiyete, Sağlık, Yapay Zeka

Abstract

In the study, it is aimed to examine the anxiety levels of health professionals who will use rapidly developing artificial intelligence applications. The research was carried out with 330 health professionals working in different hospitals, including a university in Konya and a private hospital in Turkey. In the study, the 21-item artificial intelligence anxiety scale (NIQS), developed by Wang & Wang (2019) and validated and reliable by Terzi (2020), was used. Data were collected by random sampling method and online questionnaire in selected hospitals. SPSS package program was used in the analysis of the data. Since the data met the normal distribution, the *t* test was used to compare the paired groups and the Anova test was used to compare more than two groups. As a result of the research, a significant difference was found between the artificial intelligence anxiety average of health professionals and the socio-demographic variables of education and job in the institution. However, no significant difference was found with other socio-demographic variables such as age, gender, marital status, year of employment in the institution, and artificial intelligence use in the institution. In addition, it was concluded that the artificial intelligence anxiety levels of health professionals are at a moderate level.

Keywords: Anxiety, Health, Artificial Intelligence

Acknowledgments

Etik Kurul Onayı: Araştırma öncesi Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan 27.11.2021 tarih ve 1829 Sayılı etik kurul izni alınmıştır. Katılımcılara bilgilendirilmiş onam formu sunulmuş ve rızaları alınmıştır.

For Citation: Filiz, E., Güzel, Ş. & Şengül, A. (2022). Sağlık Profesyonellerinin Yapay Zeka Kaygı Durumlarının İncelenmesi. *Journal of Academic Value Studies*, 8(1), 47-55. <http://dx.doi.org/10.29228/javs.57808>

Received: 28.02.2022 Accepted: 18.03.2022

This article was checked by *intihal.net*

1. Giriş

Günümüzde teknolojik anlamda hızlı bir değişim ve dönüşüm yaşanmaktadır. Bütün kurum ve kuruluşların, hayatta kalabilmek için bu değişim ve dönüşümlere hazır olması ve uyum sağlaması gerekmektedir (Özyılmaz Misican, 2020; Akbabave Gündoğdu, 2021). Bu kurumlardan biri olan hastanelerde, sağlık profesyonelleri ile diğer meslek gruplarının koordineli bir şekilde çalıştığı görülmektedir. Ayrıca hastalıkların tanı, tedavi ve rehabilitasyonu yanında sağlık hizmetlerinin yönetiminde de teknolojik araç gereç ve yöntemlere ihtiyaç duyulmaktadır.

Hayatımızın her alanında etkisi gösteren teknolojik gelişmeler insanlığa oldukça büyük faydalar sağlamaktadır. Ancak yapay zekanın gelecekteki gelişimi ile ilgili endişeler de pek çok yerde karşımıza çıkmaktadır. Bu endişeler genellikle yapay zekanın kontrolden çıkabileceği şeklindedir (Akkaya, Özkan ve Özkan, 2021: 1127). Yine yapay zekaya yönelik olarak endişe ve korkuların çoğu, yapay zekanın ne olduğu konusundaki kafa karışıklığı ve yanlış anlaşılmalara dayanmaktadır (Johnson ve Verdicchio, 2017). Yeni bir duruma geçiş her zaman sancılı bir süreci ifade etse de tüm korku ve kaygıların minimum düzeye indirilmesi başarı için yarar sağlayacaktır.

Sağlık sektörü de diğer sektörlerde olduğu gibi dünyadaki teknolojik gelişmeleri yakından takip etmektedir. Ancak teknolojik gelişmeler ile iç içe olmak zorunda olan sağlık profesyonelleri bu durumundan kaygı duymaktadır. Bu araştırma sağlık profesyonellerinin yapay zeka ile ilgili kaygı düzeylerinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

2. Teorik Çerçeve

2.1. Yapay Zeka

Soyut bir kavram olan zekanın yapay kavramı ile birlikte nitelendirilmesiyle “yapay zeka” kavramı, günümüzde merak uyandıran bir konu haline gelmiştir. “Yapay zeka” kavramının ortaya çıkışı 1950'lere dayanmaktadır. Yapay zekanın tanımlarından yola çıkarak kısaca “insan gibi düşünebilen makineler bilimi” olarak değerlendirilebilmektedir (Pirim, 2006: 84). Daha geniş bir ifade ile yapay zeka, bilgisayar sistemlerinin insan zekasına benzer şekilde görsel algı, konuşabilme, tanıyabilme, karar verebilme ve diller arası çeviri gibi konularda geliştirilmesine katkı sağlayan bilim olarak verilmektedir (Lillehaug ve Lajoie, 1998: 198).

Yapay zeka, belirli insan davranışlarını (veri hesaplama, tıbbi teşhis, vb.) taklit edebilen sistemlerden oluşmaktadır. Günümüzde yapay zeka alanında önemli gelişmeler kaydedilmiş olmakla birlikte, araştırmaların düzeyi halen kuluçka safhasında olduğu düşünülmektedir (Demirhan, Kılıç ve İnan, 2010: 32). Tıbbi uzman sistemler, tıp alanındaki bazı sorulara yanıt bulabilmek için geliştirilmiştir. Tıbbi uzman sistemler tıbbi uzmanlar tarafından geliştirilmektedirler. Tıbbi uzman sistemlerin amacı sağlık profesyonellerinin yerini almak değil, verilere dayanarak öneride bulunma, tavsiye verme üzerine geliştirilmişlerdir (Babalık ve Güler, 2007: 110).

Yapay zeka, günümüzde birçok alanı etkilediği gibi sağlık alanını da hızlı bir şekilde etkilemektedir (Hardy ve Harvey, 2020: 2). Yapay zekanın sağlıkta birçok alanda yer aldığı görülmektedir. Sağlıklı kalmak, teşhis, tedavi, erken teşhis, araştırma, eğitim, karar verme ve yaşlı bakım konuları yapay zekanın sağlıkta başlıca kullanım alanları olarak karşımıza çıkmaktadır. Sağlık alanında yapay zeka çalışmalarının temel amacının ise insanların hayatını kolaylaştırmak ve sağlıklı kalabilmesi sağlamak olduğu belirtilmektedir (Büyükgöze ve Dereli, 2019: 8). Sağlık sektörü sadece hizmet değil aynı zamanda eğitim-öğretim ve araştırma konularında da faaliyet veren sektör olarak karşımıza çıkmaktadır. Sağlık profesyonelleri dünyada en büyük meslek gruplarından birini oluşturmaktadır (Hardy ve Harvey, 2020: 2). İnsan hayatı ile uğraşmakta olan sağlık profesyonellerinin yetenekli, bilgili ve daha donanımlı olabilmeleri için aldıkları eğitimin mevcut koşullara uygun olması gerekmektedir (Kolcu ve vd., 2021: 21). Yapay zeka konusundaki gelişmeler göz önünde bulundurulduğunda, sağlık profesyonellerinin gelecekte kullandıkları klinik sistemlerde yeni teknolojiler ve uygulamalarla karşılaşmaları kaçınılmazdır. Bu nedenle sağlık eğitimcilerinin ve yöneticilerinin sağlıkta yapay zeka konusunu üzerinde özenle durması gerekmektedir. Yurtdışında pek çok sağlık bilimi kuruluşu, yapay zekanın sağlık eğitimine entegre edilmesi gerektiğini duyurmuştur (Fan vd., 2020: 1043). Yapay zeka ve sağlık ile ilgili son bir yılda 30.000'in üzerinde çalışma yapılmıştır ve konu ile ilgili araştırma ve çalışmalar yoğun bir şekilde devam etmektedir (Akalin ve Veranyurt, 2020: 132).

2.2. Yapay Zeka Kaygısı

Yapay zeka teknolojileri hızla gelişirken biryandan da insanların akıllarına “İnsan ırkı yok mu olacak?” “İnsan işgücü yerini robotlar mı alacak?” “Yapay zeka araçları sağlıkta insan gücünün ve zekasının yerini alabilir mi?” gibi sorular

gelmektedir. Yapay zeka teknolojilerinin geçmiş yüzyıllara göre insanları daha çok zorluk ile mücadele etmek zorunda bırakabileceği düşünülmektedir. Üstelik yapay zeka teknolojinin gelişim hızı göz önüne alındığında yakın gelecekte bu zorlukların başlayabileceğini söylemek mümkündür. Ancak Jarrahi (2018)'e göre yapay zeka teknolojileri gelmiş oldukları noktada çok yetenekli olsalar bile yaratıcılık, hayal gücü ve sezgi gerektiren durumlarda doğru sonuca ulaşamayabilirler. Yapay zekâ duygusal zekâ gibi birçok öğeden yoksun olduğu için yapay zekânın insanı tehdit edebileceğini düşünmenin gerçek dışı olduğu, yapay zekâdan değil, onun yanlış amaçlarla kullanımından korkulmasının daha anlamlı ve gerçekçi olduğu kabul edilmektedir (Tugay ve Tugay, 2019). Yapay zekada hayal gücü, sezgi ve yaratıcılık konuları insanların güven seviyelerini belirleyecek temel unsurlar olarak değerlendirilmektedir. Bu güven sorunlarının aşılabilmesi için insana özgü olan sağduyu, sezgi gibi özelliklerinde yapay zekaya dahil edilebilmesi için çalışmalar sürdürülmektedir. Ancak kimi araştırmacıların bu konuda olumlu görüşleri bulunurken kimilerinin bu durumun mümkün olamayacağına dair görüşleri bulunmaktadır (İşgüzar, 2021: 243).

Literatür incelendiğinde sağlık teknolojilerine ilişkin anormal derecede korku ve kaygıyı ifade eden teknofobi kavramı dikkat çekmektedir (Ha, Page ve Thorsteinsson, 2011: 17). Teknofobi kavramına göre eğer teknoloji ile uyum sağlanamazsa bu durum insanların hem iş hem de özel hayatını olumsuz etkileyerek teknolojiye karşı korku ve kaygı meydana getirmektedir (Taş ve Turanlıgil, 2020; İbrahimoglu, Seyhan ve Bal, 2015). Teknofobi, günlük hayatta kullanılan bilgisayarlara karşı oluşan korkudan çok daha fazlasını ifade etmektedir (Jay, 1981).

3. Yöntem

2.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma evreni Türkiye'de Konya ilinde bulunan bir üniversite hastanesi ve bir özel hastanede görev yapmakta olan sağlık profesyonellerinden oluşmaktadır. Seçilen kurumlarda yaklaşık 1920 sağlık profesyoneli görev yapmaktadır. Araştırmanın örnekleminin belirlenmesinde Altunışık ve Ark. (2012) tarafından oluşturulan tablodan yararlanılmıştır (Altunışık vd., 2012). Bu tabloya göre, örneklemin 322 kişiden oluşması yeterli görülmektedir. Dolayısıyla araştırmada 330 sağlık profesyoneline ulaşılmıştır.

Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1'de verilmiştir. Çalışmaya katılanların %50,3'ü kadın, %33,9'u lise mezunu, %50,9'u evli %55,2'si hemşire, %28,2'si 23-27 yaş arasındadır ve %88,8'inin çalıştığı bölümde yapay zeka aracı kullanılmamaktadır.

Tablo 1. Çalışanların Sosyo-Demografik Özellikleri

Özellik	n	%
Cinsiyet		
Kadın	166	50.3
Erkek	164	47.9
Öğrenim düzeyi		
Lise	112	33.9
Önlisans	100	30.3
Lisans	80	24.2
Lisansüstü	38	11.5
Medeni Durum		
Evli	168	50.9
Bekâr	162	49.1
Meslek		
Hekim	38	11.5
Hemşire	182	55.2
Tekniker/Teknisyen*	110	33.3
Yaş grubu		
18-22 yaş	45	13.6
23-27 yaş	126	38.2
28-32 yaş	76	23.0
33-37 yaş	43	13.0
38 yaş üstü	40	12.1
Kurumda Çalışma Yılı		
0-3 yıl	118	35.8
4-7 yıl	77	23.3
8-11 yıl	56	17.0

12 yıl üstü	79	23.9
YZ Aracı kullanım durumu		
Var	37	11.2
Yok	293	88.8

*(Anestezi teknikeri/teknisyeni, Laborant, Paramedik, Radyoloji teknisyeni)

2.4. Araştırmanın Etiği

Araştırma öncesi Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan 27.11.2021 tarih ve 1829 Sayılı etik kurul izni alınmıştır. Kaynak gösteriminde etik kurallara dikkat edilmiştir.

2.5. Verilerin Toplanması ve Uygulama

Çalışmanın verileri araştırmacı tarafından Google forms uygulaması kullanılarak hazırlanan online anket tekniği ile toplanmıştır.

2.6. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

2.6.1. Yapay Zeka Kaygı Ölçeği (YZKÖ)

Araştırmada veri toplama aracı olarak Yapay Zeka Kaygı Ölçeğinden (YZKÖ) yararlanılmıştır. Ölçek Wang & Wang (2019) tarafından geliştirilmiştir. Yapay Zeka Kaygı Ölçeği her bir katılımcıdan, mevcut deneyimlerini yansıtmalarını isteyen bir değerlendirme aracıdır. Hiç 1 puan ve tamamen 7 puan arasında değişen, 7'li likert tipte bir ölçektir. Ölçekte öğrenme, iş değişimi, sosyo-teknik körlük ve yapay zeka yapılandırılması olmak üzere dört alt boyut bulunmaktadır. Ölçekten en düşük 21, en düşük 147 puan alınır. Puanlar arttıkça deneyimlenen yapay zeka kaygı düzeyi de artmaktadır. Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Terzi (2020) tarafından yapılmıştır.

2.7. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS programından yararlanılmıştır. Araştırmada öncelikle verilerin normal dağılımına bakılmış ve çarpıklık ve basıklık katsayısı incelenmiştir. Bu doğrultuda çarpıklık ve basıklık katsayısının +1,5 ile -1,5 sınırları içerisinde değer alması durumunda verilerin normal dağıldığı ifade edilmektedir (Tabachnick and Fidell, 2013). Araştırmada yapay zeka kaygısı ölçeği için çarpıklık – basıklık katsayısı (0,056 ; -0,073) olarak tespit edilmiştir. Veriler normal dağılımı karşıladığından dolayı ikili grupların karşılaştırılmasında *t* testi ve ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında ise Anova testinden yararlanılmıştır. Güvenilirlik analizi sonucunda Crombach Alpha değeri 0,955 olarak oldukça yüksek olduğu bulunmuştur. Bu değer Türkçe geçerlilik güvenilirlik çalışmasında, Terzi (2020) tarafından 0,96 olarak bulunmuştur.

4. Bulgular

Araştırma sonucunda sağlık profesyonellerinin ele alınan sosyo-demografik değişkenlerden öğrenim durumu ve kurumdaki görevi ile yapay zeka kaygı ortalaması arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Ancak diğer sosyo-demografik değişkenler olan yaş, cinsiyet, medeni durum, kurum çalışma yılı ve kurumda yapay zeka kullanım durumu ile yapay zeka kaygı ortalaması arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ayrıca sağlık profesyonellerinin yapay zeka kaygı durumlarının da orta düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 2. Yapay Zeka Kaygı Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Yapay Zeka Kaygı Ölçeği	Ort.	ss
1. Bir yapay zeka tekniğiyle/ürünüyle ilişkili tüm özel işlevleri anlamayı öğrenmek beni endişelendiriyor.	2,78	1,50
2. Yapay zeka tekniklerini/ürünlerini kullanmayı öğrenmek beni endişelendiriyor.	2,67	1,42
3. Bir yapay zeka tekniğinin/ürününün belirli işlevlerini kullanmayı öğrenmek beni endişelendiriyor.	2,68	1,36
4. Bir yapay zeka tekniğinin nasıl çalıştığını (veya ürününün ne işe yaradığını) öğrenmek beni endişelendiriyor.	2,60	1,42
5. Bir yapay zeka tekniği/ürünü ile etkileşim kurmayı öğrenmek beni endişelendiriyor.	2,72	1,48
6. Yapay zeka tekniklerinin/ürünlerinin geliştirilmesi hakkında ders almak beni endişelendiriyor.	2,61	1,44
7. Bir yapay zeka tekniğinin/ürününün kılavuzunu okumak beni endişelendiriyor.	2,64	1,45
8. Yapay zeka teknikleriyle/ürünleriyle ilişkili gelişmelere ayak uyduramamak beni endişelendiriyor.	3,27	1,59

9. Bir yapay zeka tekniğinin/ürününün bizi bağımlı kılabilceğinden korkuyorum.	3,53	1,55
10. Bir yapay zeka tekniğinin/ürününün bizi daha da tembelleştirebileceğinden korkuyorum.	3,82	1,60
11. Bir yapay zeka tekniğinin/ürününün insanların yerini alabileceğinden korkuyorum.	3,80	1,65
12. İnsansı robotların yaygın kullanımının, insanların işlerini elinden alacağından korkuyorum.	3,91	1,65
13. Yapay zeka tekniklerini/ürünlerini kullanmaya başlarsam onlara bağımlı olacağımdan ve akıl yürütme becerilerimi kaybedeceğimden korkuyorum.	3,56	1,64
14. Yapay zeka tekniklerinin/ürünlerinin kişilerin işlerini elinden alacağından korkuyorum.	3,79	1,62
15. Bir yapay zeka tekniğinin/ürününün kötü amaçlı kullanılabilceğinden korkuyorum.	4,03	1,59
16. Bir yapay zeka tekniğiyle/ürünüyle potansiyel olarak ilişkili çeşitli sorunlardan korkuyorum.	3,62	1,50
17. Bir yapay zeka tekniğinin/ürününün kontrolden çıkabilir ve arızalanabilir olacağından korkuyorum.	3,72	1,55
18. Bir yapay zeka tekniğinin/ürününün robot özerkliğine yol açabileceğinden korkuyorum.	3,52	1,623
19. İnsansı yapay zeka tekniklerini/ürünlerini (örneğin insansı robotları) ürkütücü buluyorum.	3,45	1,652
20. İnsansı yapay zeka tekniklerini/ürünlerini (örneğin insansı robotları) tehditkar buluyorum.	3,48	1,627
21. Nedenini bilmiyorum, fakat insansı yapay zeka teknikler/ürünler (örneğin insansı robotlar) beni korkutuyor.	3,39	1,644
GENEL	3,31	1,125

Yapay zeka kaygı ölçeği 7'li likert tipte (1= hiç ve 7= tamamen arasında değişen) bir ölçektir. Tablo 2'ye göre katılımcıların yapay zeka kaygı ölçeği sorularına verilen cevaplarda en yüksek ortalama "Bir yapay zeka tekniğinin/ürününün kötü amaçlı kullanılabilceğinden korkuyorum." sorusunun ($\bar{x} = 4,03$), "İnsansı robotların yaygın kullanımının, insanların işlerini elinden alacağından korkuyorum." sorusunun ($\bar{x} = 3,91$) ve "Bir yapay zeka tekniğinin/ürününün bizi daha da tembelleştirebileceğinden korkuyorum." ($\bar{x} = 3,82$) sorusunun sahip olduğu görülmektedir. Bunun tersine "Bir yapay zeka tekniğinin nasıl çalıştığını (veya ürününün ne işe yaradığını) öğrenmek beni endişelendiriyor." sorusunun ($\bar{x} = 2,60$), "Yapay zeka tekniklerinin/ürünlerinin geliştirilmesi hakkında ders almak beni endişelendiriyor." sorusunun ($\bar{x} = 2,61$) ve "Bir yapay zeka tekniğinin/ürününün kılavuzunu okumak beni endişelendiriyor." sorusunun ($\bar{x} = 2,64$) en düşük ortalama sahip olan sorular olduğu görülmektedir. Sağlık profesyonellerinin yapay zeka kaygı ölçeği sorularına verdikleri cevapların genel ortalaması ise ($\bar{x} = 3,31$) olarak tespit edilmiştir. Bu değer ortalama bir değer olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 3. Sağlık Profesyonellerinin Yapay Zeka Kaygı Ölçeğinden Aldığı Ortalama, Standart Sapma, Minimum ve Maksimum Değerler

Ölçek	Ortalama	Ss.	Min.	Max.
Yapay Zeka Kaygısı	69,62	2,36	21	135

Ölçekten en düşük 21, en düşük 147 puan alınabileceği belirtilmektedir. Puanlar arttıkça deneyimlenen yapay zeka kaygı düzeyinin de arttığı ifade edilmektedir. Tablo 3'e göre yapay zeka kaygısı ortalama 69,62; standart hata 2,36; min 21 ve max 135 olarak elde edilmiştir. Bu bağlamda sağlık profesyonellerinin yapay zeka kaygı durumlarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. Sağlık Profesyonellerinin Yapay Zeka Kaygı Ölçek Ortalaması ve Öğrenim Durumu Arasında Yapılan Bağımsız Gruplarda Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi

Yapay Zeka Kaygısı	Öğrenim Durumu	N	ort.	ss	F	p	Post-hoc (scheffe)
	1.Lise	112	73.71	21.952	3.125	0.026	1>4
	2.Önlisans	100	70.15	26.338			
	3.Lisans	80	67.30	23.042			

4. Lisansüstü	38	61.05	19.550
TOPLAM	330	69.62	23.609

Tablo 4'te araştırmaya katılan sağlık profesyonellerinin yapay zeka kaygı ölçek ortalaması ve öğrenim durumu arasında yapılan bağımsız gruplarda tek yönlü varyans (ANOVA) analizi bulguları yer almaktadır. Buna göre öğrenim durumu ile yapay zeka kaygı ortalaması arasında anlamlı bir farklılık elde edilmiştir ($p<0.05$). Farklılığı tespit etmek amacıyla yapılan post hoc (scheffe) analizi sonucunda lise mezunu çalışanların lisansüstü mezunlarına göre daha yüksek yapay zeka kaygısına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 5. Sağlık Profesyonellerinin Yapay Zeka Kaygı Ölçek Ortalaması ve Hastanedeki Görevi Arasında Yapılan Bağımsız Gruplarda Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi

Yapay Zeka Kaygısı	Görev	N	ort.	ss	F	p	Post-hoc (scheffe)
	1.Hekim	38	60.26	19.841	3.734	0.025	2>1
	2.Hemşire	182	71.67	22.866			
	3.Tekniker/Teknisyen	110	69.46	25.356			
	TOPLAM	330	69.62	23.609			

Tablo 5'te araştırmaya katılan sağlık profesyonellerinin yapay zeka kaygı ölçek ortalaması ve hastanedeki görevleri arasında yapılan bağımsız gruplarda tek yönlü varyans (ANOVA) analizi bulguları yer almaktadır. Tabloya göre görev ile yapay zeka kaygı ortalaması arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Farklılığı incelemek amacıyla yapılan post hoc (scheffe) analizi sonucunda hemşirelerin yapay zeka kaygısının hekimlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

5. Tartışma ve Sonuç

Araştırma bulgularına göre sağlık profesyonelleri yapay zekanın sağlık alanında kullanımıyla ilgili orta düzeyde kaygı duymaktadır. Bu durum, yapay zeka uygulamaları hakkında yeterli bilgiye sahip olmamalarının yanında henüz böyle bir teknoloji ile karşılaşmamış olmalarından da kaynaklanabilir. Literatüre göre sağlık alanında yapay zekanın kullanımının yararları konusunda sağlık çalışanları genellikle hemfikir olsa da çoğu sağlık meslek mensubu yapay zekanın ilkelerini tam olarak anlamamaktadır ve klinik uygulamada yaygın olarak kullanılmasının olası sonuçlarından endişe duymaktadır. Bu endişelerin arasında mahremiyet sorunu, nükleer silahlardan bile daha tehlikeli olabileceği düşüncesi ve işini kaybetme korkusu yer almaktadır (Castagno ve Khalifa, 2020).

Yapay zeka çalışmalarında son yıllardaki önemli ilerlemeler, günlük hayatımızı önemli ölçüde etkileyen teknolojilerin çoğalmasına yol açmıştır. Özellikle tıp alanındaki yapay zeka uygulamaları birçok kolaylığı beraberinde getirirken bu hassas teknolojilerin dikkatli ve doğru şekilde kullanılmaması hastalara ve topluma zarar da verebilmektedir. Sağlık çalışanlarından yapay zeka konusundaki gelişmeler karşısında gereksiz korkuya kapılmadan bu teknolojiden nasıl yararlanacağını öğrenmeleri ve hasta bakımını geliştirmek için çaba göstermeleri beklenmektedir (Hae vd., 2018).

Yapay zekanın önümüzdeki birkaç on yıl içinde profesyonel meslekler üzerinde önemli bir etkiye sahip olacağı ve hatta belki de çok sayıda profesyonel alanın varlığını tehdit edeceği, özellikle en fazla hukuk ve tıp alanının etkileneceği beklentisi bulunmaktadır (Tredinnick, 2017). Yapay zekanın tıbbın çeşitli alanlarını önemli ölçüde etkilemesi beklenmektedir ve uygun şekilde tasarlanıp kullanılırsa, mevcut tıbbi uygulamadaki birçok zayıf alanı güçlendirme ve sağlık hizmetlerinin birçok yönünü iyileştirme potansiyeline sahiptir. Sağlık profesyonelleri, yapay zekayı benimseme, bu konuda güvenilir bilgi elde etme ve yapay zekanın hasta bakımı için faydalı bir teknoloji olmasını sağlamaktan sorumludur (Park, 2019).

Yapay zekanın potansiyel risklerine ve kalite güvenliği sorunlarına rağmen sağlık hizmetlerinde umut verici çok büyük değişikliklere yol açacağı beklenmektedir. Dolayısıyla yapay zekanın çalışanların işlerini kolaylaştıran çalışan ve güvenilir bir iş arkadaşı olarak görülmesi gerektiği belirtilmektedir (Pakdemirli, 2019).

Çalışmada hekimlerin yapay zeka kaygısı hemşirelerden daha düşük bulunmuştur. Hekimlerle yapılan çalışmalarda bu meslek grubunun yapay zeka hakkında daha fazla bilgi sahibi olduğu, bazılarının alanlarıyla ilgili olarak yapay zekayı kullandıkları ve yapay zekanın kendilerinin yerine geçeceği endişesi taşımadıkları gösterilmiştir (Maskara vd., 2017; Oh vd., 2019). Literatürde sağlık çalışanının yaşı cinsiyeti ve çalışma yılı yapay zeka algısı ile ilişkili bulunmamıştır (Al Fadeel vd., 2021). Hekimlerle yapılan çalışmaların aksine diğer sağlık meslek gruplarıyla yapılan çalışmalarda katılımcıların yapay zekanın mesleklerini ellerinden alacağı endişesi yaşadığı belirlenmiştir. Yapay zeka hakkında yeterli bilgiye sahip olmama bu kaygının sebebi olarak gösterilmiştir (Abdullah ve Fakieh, 2020). Literatüre göre yapay zeka uygulamaları radyoloji alanında yaygın olarak kullanılmasına rağmen bu birimde çalışanların da yapay zeka hakkında yeterli bilgiye ve farkındalığa sahip olmadığı görülmektedir (Abuzaid vd., 2022). Oysa gelecekte teknisyenler, uygulayıcı olarak hekim hemşire gibi doğrudan hasta bakımı veren mesleklerden daha çok yapay zeka teknolojisine maruz kalacaktır. Dolayısıyla yapay zeka tüm sağlık meslek mensuplarının ilgi alanında olmalıdır. Yapay zeka konusunda sağlık çalışanları arasında farklı algılamalar ve kaygılar bulunmaktadır ve bunun temel sebebi olarak bilgi eksikliği gösterilmektedir.

Araştırma bulgularına göre sağlık profesyonelleri yapay zekanın sağlık alanında kullanımıyla ilgili orta düzeyde kaygı duymaktadır. Ayrıca elde edilen diğer sonuçlar ise sağlık profesyonellerinin ele alınan sosyo-demografik değişkenlerden öğrenim durumu ve kurumdaki görevi ile yapay zeka kaygı ortalaması arasında anlamlı bir farklılık olduğudur. Ancak diğer sosyo-demografik değişkenler olan yaş, cinsiyet, medeni durum, kurum çalışma yılı ve kurumda yapay zeka kullanım durumu ile yapay zeka kaygı ortalaması arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Bu çalışmanın bulgularından yola çıkarak şunlar önerilebilir;

- Sağlık alanındaki ders müfredatlarına yapay zeka konusuna yer verilmeli
- Yapay zeka teknolojisini kullanan uzmanlar bu konudaki endişe ve kafa karışıklığını gidermek için diğer sağlık çalışanlarına bu teknolojiyi açıklamalı,
- Sağlık profesyonelleri yapay zeka hakkındaki doğru ve güvenilir bilgilere ulaşmak için bireysel çaba göstermeli
- Sağlık çalışanlarının yapay zeka hakkındaki kaygılarını anlamaya yönelik daha kapsamlı çalışmalar yapılmalı

Kaynaklar

- Abdullah, R., & Fakieh, B. (2020). Health care employees' perceptions of the use of artificial intelligence applications: survey study. *Journal of Medical Internet Research*, 22(5), e17620.
- Abuzaid, M. M., Elshami, W., Tekin, H., & Issa, B. (2022). Assessment of the willingness of radiologists and radiographers to accept the integration of artificial intelligence into radiology practice. *Academic Radiology*, 29(1), 87-94.
- Akalin, B., & Veranyurt, Ü. (2020). Sağlıkta dijitalleşme ve yapay zekâ. *SDÜ Sağlık Yönetimi Dergisi*, 2(2), 128-137.
- Akbaba, A. İ. & Gündoğdu, Ç. (2021). Bankacılık Hizmetlerinde Yapay Zekâ Kullanımı. *Journal of Academic Value Studies*, 7(3), 298-315. <http://dx.doi.org/10.29228/javs.51603>
- Akkaya, B., Özkan, A., & Özkan, H. (2021). Yapay zeka kaygı (YZK) ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Alanya Akademik Bakış*, 5(2), 1125-1146.
- Al Fadeel, M. A., Khalifah, N. A., Alshammari, H. S., Smaisem, F. S., Al Qahtani, H. A., Al Otaibi, A. K., ... & Al Ameer, R. A. (2021). Artificial Intelligence in Patient Care in Riyadh, Saudi Arabia 2019-2020.
- Babalık, A., & Güler, İ. (2007). Boğaz enfeksiyonlarının teşhis ve tedavisinde uzman sistem kullanımı. *Selcuk University Journal of Engineering Sciences*, 6(2): 109-119.
- Büyükgöze, S., & Dereli, E. (2019). Dijital sağlık uygulamalarında yapay zeka. *VI. Uluslararası Bilimsel ve Mesleki Çalışmalar Kongresi-Fen ve Sağlık Tam Metin Kitabı*, 07-10.
- Castagno, S. & Khalifa, M. (2020). Perceptions of artificial intelligence among healthcare staff: a qualitative survey study. *Frontiers in artificial intelligence*, 84.
- Coşkun, R., Altunışık, R., & Yıldırım, E. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, Güncellenmiş 9. Baskı, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

- Demirhan, A., Kılıç, Y. A., & İnan, G. (2010). Tıpta yapay zeka uygulamaları. *Yoğun Bakım Dergisi*, 9(1): 31-41
- Fan, K. Y., Hu, R., & Singla, R. (2020). Introductory machine learning for medical students: A pilot. *Medical Education*, 54(11), 1042-1043.
- Ha, J. G., Page, T., & Thorsteinsson, G. (2011). A study on technophobia and mobile device design. *International Journal of Contents*, 7(2), 17-25.
- Hae, H., Kang, S. J., Kim, W. J., Choi, S. Y., Lee, J. G., Bae, Y., ... & Park, S. J. (2018). Machine learning assessment of myocardial ischemia using angiography: Development and retrospective validation. *PLoS medicine*, 15(11), e1002693.
- Hardy, M. & Harvey, H. (2020). Artificial intelligence in diagnostic imaging: Impact on the radiography profession. *The British journal of radiology*, 93(1108), 1-7.
- İbrahimoglu, N., Seyhan, M. & Bal, F. (2015). Teknofobi düzeyi ve örgütsel atalet ilişkisi: gaziantep ili kamu hastanelerinde bir araştırma. *Örgütsel Davranış Kongresi*, 615-620. <https://www.researchgate.net/publication/299207784>.
- İşgüzar, S. (2021). Çelik İrade: Güven Bağlamında yapay zekâ üzerine bir değerlendirme. ed. A. Karabulut, *Dijital Yozlaşma ve Etik*, Konya: Literatürk Yayınevi.
- Jarrahi, M. H. (2018). Artificial intelligence and the future of work: Human-ai symbiosis in organizational decision making. *Business horizons*, 61(4), 577-586.
- Jay, T. B. (1981). Computerphobia: What to do about it. *Educational Technology*, 21(1), 47-48.
- Johnson, D. G. & Verdicchio, M. (2017). AI anxiety. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 68(9), 2267-2270.
- Kolcu, G. K., Özceylan, G., Başer, A. & Altuntaş, S. B. (2021). Yapay zekâ kaygısı ölçeğinin aile hekimlerinde geçerlik ve güvenilirliğinin değerlendirilmesi. *Research Journal of Biomedical and Biotechnology*, 2(1), 20-28.
- Lillehaug, S. I. & Lajoie, S. P. (1998). AI in medical education—another grand challenge for medical informatics. *Artificial Intelligence in Medicine*, 12(3), 197-225.
- Maskara, R., Bhootra, V., Thakkar, D. & Nishkalank, N. (2017). A study on the perception of medical professionals towards artificial intelligence. *International Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 4(4), 34-39.
- Oh, S., Kim, J. H., Choi, S. W., Lee, H. J., Hong, J. & Kwon, S. H. (2019). Physician confidence in artificial intelligence: An online mobile survey. *Journal of medical Internet research*, 21(3), e12422.
- Özyılmaz Misican, D. (2020). İnsan Kaynakları Profesyonellerinin Perspektifinden Dijitalleşen Çalışma Hayatında Yapay Zekâ. *Journal of Academic Value Studies*, 6(2), 152-175 (<http://dx.doi.org/10.29228/javs.42120>).
- Pakdemirli, E. (2019). Artificial intelligence in radiology: Friend or foe? Where are we now and where are we heading? *Acta radiologica open*, 8(2), 2058460119830222.
- Park, S. H., Do, K. H., Kim, S., Park, J. H. & Lim, Y. S. (2019). What should medical students know about artificial intelligence in medicine?. *Journal of Educational Evaluation for Health Professions*, 16.
- Pirim, A. G. H. (2006). Yapay zeka. *Journal of Yaşar University*, 1(1), 81-93.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. & Ullman, J. B. (2007). *Using multivariate statistics* (Vol. 5, pp. 481-498). Boston, MA: pearson.
- Taş, D. & Turanligil, F. (2020). Sağlık çalışanlarının bilgisayar teknolojisine karşı tutumları ile teknoloji öz-yeterliği düzeylerinin işgücü devrine etkisi: Gaziantep üniversitesi tıp fakültesi hastanesi örneği. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 21(2), 1-17.
- Terzi, R. (2020). An adaptation of artificial intelligence anxiety scale into Turkish: Reliability and validity study. *International Online Journal of Education and Teaching*, 7(4), 1501-1515.
- Tredinnick, L. (2017). Artificial intelligence and professional roles. *Business Information Review*, 34(1), 37-41.

Tugay, B. & Tugay, R. (2019). Uluslararası sistemin geleceğini yapay zekâ üzerinden analiz etmek. *Journal of Academic Value Studies*, 5(3), 376-384.

Wang, Y. Y. & Wang, Y. S. (2019). Development and validation of an artificial intelligence anxiety scale: An initial application in predicting motivated learning behavior. *Interactive Learning Environments*, 1-16.

Sağlık Personeli Sağlık Teknolojileri Değerlendirme Tutum Ölçeği (SPSTDTÖ): Metodolojik Bir Çalışma

Health Personnel Health Technologies Assessment Attitude Scale (HPHTAAS): A Methodological Study

Fatma Nuray Kuşcu^a , Fatma Özlem Yılmaz^b , Hilal Kuşcu Karatepe^c 

^aDepartment of Medical Services and Techniques, Hatay Mustafa Kemal University, Hatay, Turkey,
fatmanuraykusc@mkku.edu.tr (Corresponding Author)

^bHealth Management Department, Faculty of Health Sciences, Selcuk University, Konya, Turkey

^cNursing Division, Osmaniye Korkut Ata University, Osmaniye, Turkey

Özet

Bu araştırma, “Sağlık Personeli Sağlık Teknolojileri Değerlendirme Tutum Ölçeği (SPSTDTÖ)” geliştirmek amacıyla yapılmıştır. Bu amaç kapsamında araştırmada anket yöntemi uygulanarak nicel araştırma desenine uygun şekilde veriler elde edilmiştir. Araştırma verileri için kolayda örneklem yöntemiyle 445 sağlık çalışanı araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırmanın verilerinin elde edilmesinde kişisel bilgi formu ve “SPSTDT Ölçeği” kullanılmıştır. Geliştirilen bu ölçeğin güvenirlik ve yapı geçerliliği analizleri yapılmıştır. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %58,4’ü kadın, % 41,6’sı ise erkeklerden oluşmaktadır. Yaş grupları incelendiğinde katılımcıların %44,9’u 20-29 yaş arası, %38,7’si 30-39 yaş arası, %16,4’ü 40 yaş ve üzeri bireylerden oluşmaktadır. Eğitim durumu frekans analizi sonuçlarına göre katılanların %14,2’si lise, %32,4’ü önlisans, 38,4’ü lisans ve %15,1’i lisansüstü mezundur. Çalışılan sektör bazında katılımcıların %51,5’i kamu, %48,5’i ise özel sektörde çalışmaktadır. Meslek grubu frekans analizi sonuçlarına göre katılanlardan %9,2’si doktor, %34,6’sı hemşire, %39,6’sı tekniker ve teknisyen, %7’si yönetici ve %9,7’si diğer meslek gruplarından oluşturmaktadır. Geliştirilen SPSTDTÖ ölçeğinin 23 madde ve 3 boyuttan oluşmakta ve yapı geçerliliği sonucunda kabul edilebilir uyum sahip olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin Cronbach Alpha değerinin 0,959 olarak ve ölçeğin boyutlarının Cronbach Alpha değerleri 0,80-1,00 arasında olduğu tespit edilmiştir. Yapılan araştırma sonucunda SPSTDTÖ’nün Türkiye’de çalışan sağlık çalışanlarında sağlık teknolojilerini değerlendirme sürecinde tutumlarını belirlemek için araştırmalarda kullanılabilir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık Teknolojileri Değerlendirme, Sağlık Çalışanı, Ölçek Geliştirme

Abstract

This research was conducted in order to develop the "Healthcare Technology Assessment Attitude Scale of Health Personnel (SPSTDTÖ)". Within the scope of this purpose, data were obtained in accordance with the quantitative research design by applying the survey method in the research. For the research data, 445 healthcare workers were included in the study with the convenience sampling method. Personal information form and "SPSTDT Scale" were used to obtain the data of the study. Reliability and construct validity analyzes of this developed scale were made. 58.4% of the health workers participating in the research are women and 41.6% are men. When the age groups are examined, 44.9% of the participants are between the ages of 20-29, 38.7% are between the ages of 30-39, and 16.4% are between the ages of 40 and over. According to the results of the frequency analysis of educational status, 14.2% of the participants are high school graduates, 32.4% are associate degree graduates, 38.4% are undergraduate and 15.1% are graduate students. On the basis of the sector, 51.5% of the participants work in the public sector and 48.5% in the private sector. According to the results of the occupational group frequency analysis, 9.2% of the participants are doctors, 34.6% are nurses, 39.6% are technicians and technicians, 7% are managers and 9.7% are from other occupational groups. The developed SPSTDTÖ scale consists of 23 items and 3 dimensions, and as a result of its construct validity, it has been found to have an acceptable fit. It was determined that the Cronbach Alpha value of the scale was 0.959 and the Cronbach Alpha values of the scale's dimensions were between 0.80-1.00. As a result of the research, SPSTDTÖ can be used in research to determine the attitudes of health professionals working in Turkey in the process of evaluating health technologies

Keywords: Health Technologies Evaluation, Health Employee, Scale Development

For Citation: Kuşcu, F.N., Yılmaz, F.Ö. & Kuşcu Karatepe, H. (2022). Sağlık Personeli Sağlık Teknolojileri Değerlendirme Tutum Ölçeği (SPSTDTÖ): Metodolojik Bir Çalışma. *Journal of Academic Value Studies*, 8(1), 56-65. <http://dx.doi.org/10.29228/javs.57319>

1. Giriş

Teknoloji, insanların ilgi ve ihtiyaçları doğrultusunda geliştirilen, zamanda geliştirilen, yaşamı daha kolay etkili ve verimli hale getiren araçların geliştirilmesi süreci bu şekilde tanımlanabilir. Teknolojinin gelişimi özellikle 1800'lü yıllardan itibaren ortaya çıkan sanayi alanındaki gelişmeler ile hız kazanmıştır (Morilla, Sans, Casasa ve Giménez, 2017). İlk dönemlerden belirli bir amaca yönelik geliştirilen ve tek boyutlu bir şekilde ortaya çıkan teknolojik aletler günümüzde, akıllı sistemler, bilgisayar ve internet teknolojileri ile birleştirilerek çok boyutlu bir hale gelmiştir. Teknolojinin hızlı bir şekilde gelişmesi işgücü ve becerilerin yanında bilginin de önemini ortaya çıkarmıştır. Günümüzde bilginin vurgulandığı "bilgi toplumu" şeklinde tanımlamalar yapılarak, teknolojik gelişmeleri yakından takip eden ve geliştiren toplumlardan söz edilmektedir (Ward, Stevens, Brentnall ve Briddon, 2008; Papa, Mital, Pisano ve Del Giudice, 2020).

Teknolojinin gelişmesi ve bilginin hızlı bir şekilde yayılması donanımlı bireylere olan ihtiyacı daha da artırmıştır. Çünkü günümüzde gerek özel işletmeler gerekse de kamu kurum ve kuruluşlarında, çağın gerekliliklerine uygun nitelikte bilgi ve teknolojik açıdan yeterli bireylerin istihdam edilmesi önemli görülmektedir (Kim, 2017; Sadoughi vd., 2017). Teknolojik donanımına sahip olan bu bireyler kurumların amaçlarına ulaşması, sunduğu hizmetleri daha etkili ve verimli bir şekilde gerçekleştirebilmesi, hedef kitle ile sağlıklı bir iletişimin kurulabilmesi, örgütsel yapı içerisinde işbirliğinin ve organizasyon kültürünün geliştirilmesi ve en önemlisi de rekabet düzeyinin artırılması gibi özellikler bakımından vazgeçilmez düzeyde önemlidir.

Teknolojinin pratikte insan yaşamına katkı sağlaması ve kolaylaştırıcı özelliklere sahip olması beklenmektedir. Yaşamın hemen her alanında ortaya çıkan teknolojik gelişmeler, birçok kuruluş açısından önemli olduğu gibi sağlık kuruluşları bakımından da önem taşımaktadır (Esmailzadeh, Sambasivan, Kumar ve Nezakhati, 2011). Sağlık kuruluşlarında teknolojinin kullanılması ve gelişmiş teknolojilere sahip olma sağlık hizmetlerinin kesintisiz bir şekilde devam ettirilmesini, sağlık hizmeti almak isteyen kişilerin memnuniyetlerinin artırılmasını, sağlık çalışanlarının görev ve sorumluluklarını yerine getirmeye kolaylaştırılmasına sağlamaktadır (Kim, 2017; Rahman, Ko, Warren ve Carpenter, 2016). Nitekim bu yönde yapılan çeşitli çalışmalarda sağlık alanında öğrenim gören öğrencilerin, çalışanların, idarecilerin ve sağlık hizmeti alan kişilerin bu teknolojilerin kullanımından memnun kaldıkları ve teknoloji kullanımına yönelik olumlu tutuma sahip oldukları belirtilmektedir (Cheung vd., 2019). Ancak bazı durumlarda teknolojinin kullanımına ilişkin çalışanların, kullanıcıların ya da hizmet alan kişilerin olumsuz tutuma sahip oldukları görülmektedir. Bunun nedeni teknolojiye erişimin sınırlı olması, teknolojik aracın sunduğu imkanların kısıtlı olması, kullanıcıların teknolojik aletleri kullanabilme becerilerinin yetersiz olması, teknolojik aleti diğer teknolojik araçlarla birlikte kullanılmasında sorunlar yaşanması ya da entegrasyon problemleri, sık sık arızalanması gibi durumlardan kaynaklanabilmektedir (Cook, Duncan, Sprint ve Fritz, 2018).

Teknolojik aletlerin kullanımının ekonomik, zaman, teknik ve beceri bakımından çeşitli boyutları bulunmaktadır. Bu bakımdan, sağlık alanında teknolojilerin kullanımı öncelikle idari ve mali konularda sağladığı faydalar nedeniyle yöneticilerin teknolojilere yönelik tutumları olumlu yönde gelişmektedir (Marsch, Lord ve Dallery, 2014). Yöneticilerin, teknolojik sistemi kullanabilmesi, sistem üzerinden personel işlerini ve kurum bünyesinde görev yapan alt birimler arasındaki koordinasyonu daha sağlıklı bir şekilde yürütebilmesi mümkün olmaktadır. Ayrıca çalışanların iş ve işlemleri takip edebilmeleri, işleri ya da dosyaları organize edebilmeleri, dosyalar üzerinde çoğaltma ve düzeltme gibi işlemleri rahatlıkla yapabilmeleri teknolojinin sağladığı faydalar arasında yer almaktadır (Tarcan ve Çelik, 2016). Hizmet alan kişiler açısından değerlendirildiğinde hasta ya da hasta yakınlarının hastaneye ulaşabilmesi, iletişim kurabilmeleri, randevu almaları, test sonuçlarını online olarak uzaktan görebilmeleri, istek ve şikayetlerini yöneticilere daha rahat bir şekilde ulaştırabilmeleri gibi çeşitli alanlarda katkılar sağlamaktadır. Genel olarak ise teknolojik açıdan gelişmiş aletlerin kullanılması, hastaların, sağlık görevlilerinin ve idari işlerde görevli personelin ortak faydada buluşmalarını desteklemektedir. Teknolojik aletler daha doğru ölçümler ve test sonuçları vermekte, dolayısıyla sağlık alanında hastalıkların daha erken ve isabetli bir şekilde tespit edilmesini kolaylaştırmaktadır (Tiryaki, Zengin ve Çınar, 2018). Dolayısıyla sağlık alanında teknolojinin kullanımı bütün personel ve hizmet alanlar için profesyonel hizmetlerin ortaya çıkmasında oldukça önemlidir. Paydaşlar arasındaki ilişkileri geliştirerek iletişimi artırma, sağlık harcamalarını azaltma, maliyetleri düşürme, hizmetleri sistematik hale getirme, hasta/hastalıkları izleme, zaman kaybını önleme, bilinçlilik düzeyini artırma ve bilgileri tarafsız bir şekilde üretmeyi sağlar (Razmak ve Bélanger, 2018). Bu avantajları dikkate alındığında bütün paydaşların sağlık alanındaki teknolojilere yönelik olumlu tutum geliştirmesi beklenmektedir.

2. Yöntem

2.1. Araştırmmanın Amacı

Bu araştırma, sağlık çalışanlarında “Sağlık Personeli Sağlık Teknolojileri Değerlendirme Tutum Ölçeği (SPSTDTÖ)” geliştirmek amacıyla yapılmıştır.

2.2. Evren ve Örneklem

Ölçek geliştirme araştırmalarında örneklem büyüklüğünün tespit edilmesinde ölçek madde sayısının 5 ila 10 katı sayıda örneklem büyüklüğüne ulaşılması önerilmektedir(Şencan H. 2005; Grove SK , Burns N. 2009; Coşkun, S. Ve Bebiş, H., 2015). Bu öneri göz önüne alınarak 44 maddeden oluşan ölçeğimiz için 440 kişilik örneklem büyüklüğü yeterli görülmektedir. Hatay ilinde bulunan sağlık çalışanları kapsamında yürütülen araştırmamızda 445 kişiden elde edilen verilerin analizi yapılmıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Uygulanmış olan veri toplama formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinin yer aldığı Kişisel Bilgi Formu’nda 8 adet madde yer almaktadır. İkinci kısımda SPSTDTÖ formu 44 maddeden oluşmaktadır.

Kişisel Bilgi Formu; sağlık çalışanlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma statüsü, kaç yıldır aynı kurumda çalışıldığı, toplam mesleki yıl ve çalışılan kurum türüne yönelik ifadelerden oluşmaktadır.

Sağlık Personeli Sağlık Teknolojileri Değerlendirme Tutum Ölçeği (SPSTDTÖ); sağlık teknolojilerini değerlendirme üzerine literatür incelemesi yapılarak soru havuzu oluşturulmuştur. Oluşan soru havuzu uzman görüşleri alınarak değerlendirilmiş ve taslak form 44 madde olarak belirlenmiştir. 5’li Likert tipinde hazırlanan ölçek ‘1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum’ şeklinde derecelendirilmektedir. Araştırmada elde edilen verilerde faktör analizleri sonucunda 23 soru, 3 boyuttan oluşan nihai ölçek formu oluşturulmuştur.

2.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Veriler gerekli etik izinler alındıktan sonra, Hatay ilinde sağlık personeli olarak çalışmakta olan bireyler dahilinde ölçek sorularını Google Form oluşturarak web tabanlı cevaplamaları ile gönüllülük esas alınarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma 07.12.2021-07.02.2022 tarihleri arasında yapılmıştır. Araştırma için kullanılan veri toplama formu kullanılmadan önce katılımcılara araştırmmanın amacı açıklanarak bilgilendirilme yapılmıştır.

Elde edilen veriler SPSS 26.0 ve AMOS 24 programlarından faydalanılarak analiz edilmiştir. Kullanılan analiz yöntemleri ve kalan madde sayılarının dağılımlarına göre nihai SPSTDTÖ’ye ulaşılmıştır. Kullanılacak analiz yöntemlerinin belirlenmesinde ölçek geliştirme çalışmalarında madde toplam korelasyona analizi, cronbach alpha, Açıklayıcı Faktör Analizi(AFA), Doğrulayıcı Faktör Analizi(DFA) yöntemleri tercih edilmiştir. Madde analizinde kabul edilen anlamlılık düzeyi $p<0,05$ düzeyinde alınmıştır.

2.5. Araştırmmanın Etik Yönü

Anket formu uygulanmadan önce Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 06.12.2021 tarih ve 12 sayılı kararı ile etik komite onayı alınmıştır.

3. Bulgular

Araştırmmanın bu bölümünde araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklerine ve ölçekten elde edilen verilerde AFA, DFA, güvenirlik analizi ile ölçek ve boyutlarının korelasyon analiz bulguları aşağıda sunulmuştur.

Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Demografik Verileri

Demografik Özellikler	Seçenekler	N	%
Cinsiyet	Kadın	260	58,4
	Erkek	185	41,6
Yaş	20-29 yaş arası	200	44,9
	30-39 yaş arası	172	38,7
	40 yaş ve üzeri	73	16,4
Eğitim Durumu	Lise	63	14,2
	Önlisans	144	32,4

	Lisans	171	38,4
	Lisansüstü	67	15,0
Medeni Durumu	Evli	224	50,3
	Bekâr	221	49,7
Çalışılan Sektör	Kamu	229	51,5
	Özel	216	48,5
Meslek	Doktor	41	9,2
	Hemşire	154	34,6
	Tekniker ve Teknisyen	176	39,5
	Yönetici	31	7,0
	Diğer Meslek Grupları	43	9,7
Bulunulan Kurumda Çalışma Süresi	0-2 yıl	144	32,4
	3-5 yıl	111	24,9
	6-9 yıl	96	22,6
	10 yıl ve üzeri	94	21,1
Toplam Mesleki Yıl	0-2 yıl	81	18,2
	3-5 yıl	88	19,8
	6-9 yıl	126	28,3
	10 yıl ve üzeri	150	33,7
TOPLAM		445	100.00

Araştırmaya 445 sağlık çalışanından elde edilen veriler dâhil edilmiştir. Katılımcıların %58,4'ü kadın , % 41,6'sı ise erkeklerden oluşmaktadır. Yaş grupları incelendiğinde katılımcıların %44,9'u 20-29 yaş arası , %38,7'si 30-39 yaş arası, %16,4'ü 40 yaş ve üzeri bireylerden oluşmaktadır. Eğitim durumu frekans analizi sonuçlarına göre katılanların %14,2'si lise mezunu , %32,4'ü önlisans mezunu, 38,4'ü lisans mezunu ve %15,1'i lisansüstü mezunudur. Medeni durum incelendiğinde %50,3'ü evli, %49,7'si bekâr bireylerden oluşmaktadır. Çalışılan sektör bazında katılımcıların %51,5'i kamu, %48,5'i ise özel sektörde çalışmaktadır. Meslek grubu frekans analizi sonuçlarına göre katılanlardan %9,2'si doktor, %34,6'sı hemşire, %39,6'sı tekniker ve teknisyen, %7'si yönetici ve %9,7'si diğer meslek gruplarından oluşturmaktadır. Bulunulan kurumda çalışma süresi incelendiğinde katılımcıların % 32,4'ü 0-2 yıl , %24,9'u 3-5 yıl, %21,6'sı 6-9 yıl ve %21,1'i 10 yıl ve üzeri zamandır çalışmaktadır. Son olarak toplam mesleki yıl frekans analizi sonuçlarına göre katılan bireylerin %18,2'si 0-2 yıl, %19,8'i 3-5 yıl, 28,3'ü 6-9 yıl ve %33,7'si 10 ve üzeri süredir çalışmaktadır.

Ölçeğin istatistiksel olarak yapı geçerliğinin tespiti için AFA tekniği kullanılmaktadır. Öncelikle ölçeğin, faktör analizine uygunluğunu anlamak için Kaiser Mayer Olkin (KMO) ve Bartlett testi yapılmaktadır. Örneklemen büyüklüğü ve maddeler arası korelasyonların faktör analizine uygunluğunu test etmektedir. Bulunan madde toplam puan korelasyon değerleri 0.50 ve altında olan değerlerin kabul edilemez şeklinde yorumlanmaktadır (Özdamar, 2017; Kalaycı, 2017; Eser ve Baydur, 2007). Bu kapsamda araştırmada madde toplam puan korelasyon değerleri sonucunda ölçek sorularından 5, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 16, 19, 20, 21, 22, 23, 35, 36, 39 maddeleri atılmıştır.

Faktör analizinde faktör yükü değer katsayısı, maddelerin faktörler ile olan ilişkisini açıklamada kullanılan bir değerdir. Bir değişken hangi faktör altında mutlak değer olarak büyük ağırlığa sahipse o değişken o faktör ile yakın ilişki içindedir. Bu düzeydeki varyans genel olarak, işaretine bakılmaksızın 0.50 ve üstü faktör yükü ise oldukça iyi olarak kabul edilmektedir ve değişken çıkartmada dikkate alınmaktadır. Maddelerin her iki faktörde de yer alma durumu karmaşıklık oluşturmaktadır (Özdamar, 2017; Kalaycı, 2017; Eser ve Baydur, 2007). Bu kapsamda faktör yükleri iki faktörde yer alan ölçek sorularından 24, 30, 31, 33, 37 maddeleri de çıkarılarak tekrar AFA yapılmıştır. Analiz sonucunda KMO analiz sonucu 0,961 ve Bartlett testi anlamlı ($p < 0,05$) olması örneklemen büyüklüğü ve değişkenler arası korelasyonların faktör analizine uygun olduğu belirlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre oluşan faktör yükleri ve toplam açıklanan varyans değerleri Tablo 2 ve Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 2. Ölçeğin Faktör Yükleri

Ölçek Soruları	Bileşenler		
	F1	F2	F3
S41	0,742		
S40	0,692		
S43	0,669		
S26	0,661		
S42	0,643		

S32	0,620	
S28	0,611	
S25	0,600	
S34	0,573	
S27	0,546	
S38	0,538	
S44	0,533	
S13		0,661
S29		0,610
S14		0,606
S18		0,605
S10		0,556
S9		0,546
S17		0,544
S2		0,756
S3		0,685
S4		0,637
S1		0,567

Tablo 3. Toplam Açıklanan Varyans Tablosu

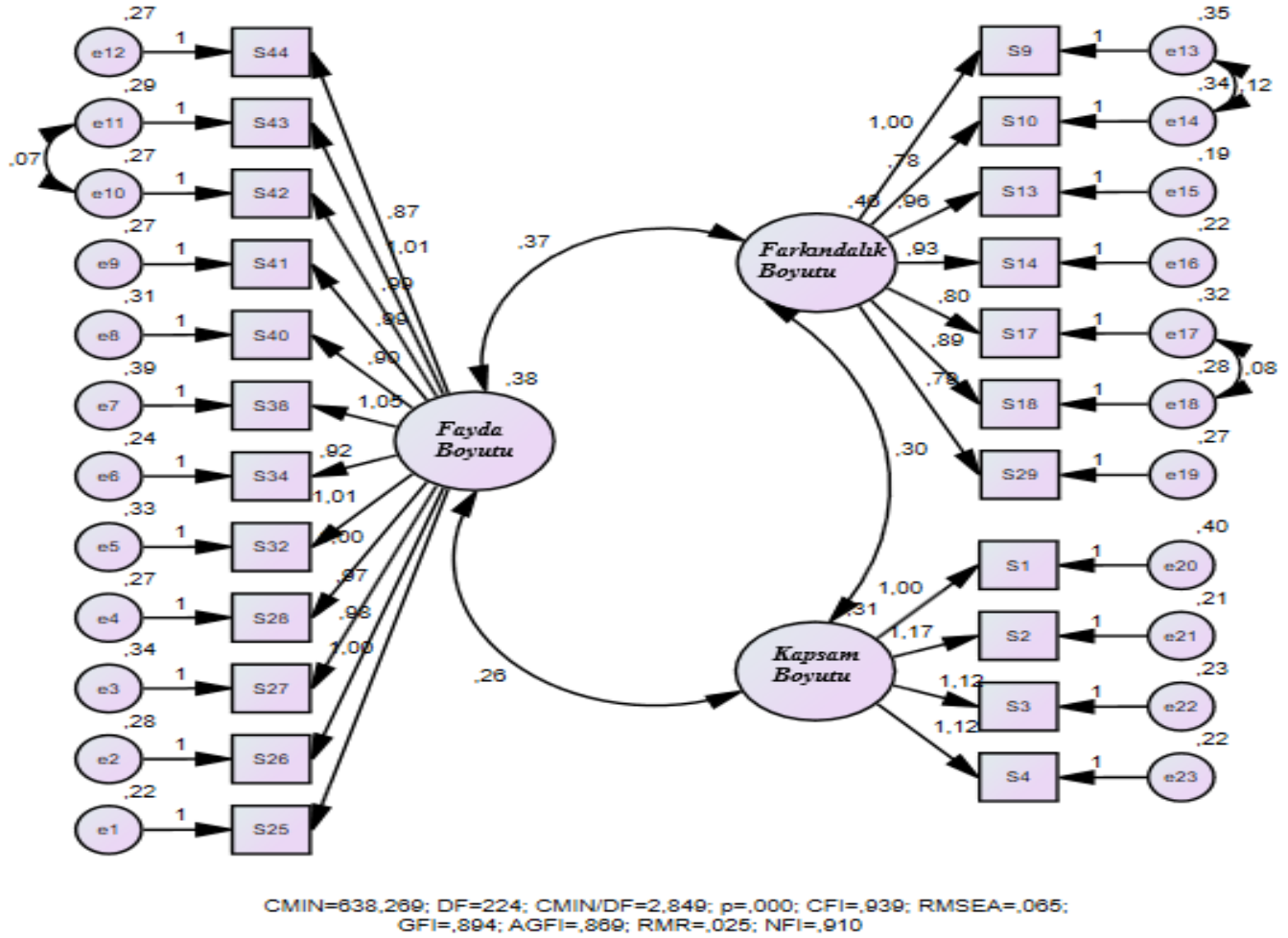
Bileşenler	İlk Özdeğerler			Kare Yüklerin Çekme Toplamları		
	Toplam	% Varyans	Kümülatif %	Toplam	% Varyans	Kümülatif %
1	12,134	52,755	52,755	5,862	25,485	25,485
2	1,424	6,191	58,947	4,005	17,413	42,898
3	1,035	4,500	63,447	3,494	15,192	58,090
4	,771	3,354	66,800			
5	,666	2,898	69,698			
6	,652	2,836	72,534			
7	,584	2,540	75,074			
8	,526	2,287	77,361			
9	,521	2,263	79,624			
10	,477	2,073	81,697			
11	,468	2,035	83,732			
12	,436	1,896	85,627			
13	,413	1,797	87,424			
14	,389	1,692	89,116			
15	,355	1,545	90,661			
16	,351	1,526	92,186			
17	,340	1,480	93,667			
18	,295	1,284	94,950			
19	,270	1,175	96,125			
20	,244	1,060	97,185			
21	,237	1,029	98,213			
22	,226	,983	99,197			
23	,185	,803	100,000			

KMO=0,962; Bartlett's X²=13356,675; p<0,05

Yukarıda Tablo 2 ve Tablo 3 incelendiğinde ölçeğin AFA sonucunda verilerin ölçeğin üç faktörlü yapısında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğinin faktör yükleri incelendiğinde ölçek maddelerinden S25, S26, S27, S28, S32, S34, S38, S40, S41,

S42, S43, S44 soruları %25,485 açıklama oranı ile fayda boyutunu; S9, S10, S13, S14, S17, S18, S29 soruları %17,413 açıklama oranı ile farkındalık boyutunu; S1, S2, S3, S4 soruları %15,192 açıklama boyutu ile kapsam boyutunu oluşturmaktadır. SPSTDTÖ'nün toplam varyansı açıklama yüzdesi 58,090 olduğu belirlenmiştir. AFA sonuçlarını desteklemek amacı ile DFA yapılmıştır.

Şekil 1. Ölçeğin DFA Path Diyagramı



Tablo 4. SPSTDTÖ'nün DFA Sonuçları Uyum İndeksleri

Ölçüm (Uyum istatistiği)	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model Değerleri
χ^2/df	<2	<5	638,269/224= 2,849
GFI	>0.95	>0.90	0,894
AGFI	>0.95	>0.90	0.869
CFI	>0.95	>0.90	0,939
RMSEA	<0.05	<0.08	0,065
RMR	<0.05	<0.08	0.025
NFI	>0.95	>0.90	0.910

Tablo 4'te iyi uyum ve kabul edilebilir uyum iyiliği indeks değerleri ve ölçeğin uyum iyiliği indeks değerlerine yer almaktadır. Tablo 4'te göre ölçeğe ait "Ki-Kare (χ^2) /Serbestlik Derecesi (df)= 2,849; Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI)= 0,939; Ortalama Hata Karekök Değeri (RMSEA)= 0,065; Kök Artık kareler Ortalaması (RMR)= 0.025; Ölçeklendirilmiş Uyum İndeksi (NFI)= 0.910" olarak tespit edilmiştir. Literatürde bu değerlerin kabul edilebilir uyum gösterdiği belirtilmektedir (Hooper, Coughlan ve Mullen 2008; Munro, 2005; Rose, Peters, Shea ve Armstrong, 2004; Şimşek, 2007; Wang ve Wang, 2019). Tablo 4'te "Uyum İyiliği İndeksi (GFI)= 0,894 ve Uyarlanmış Uyum İyiliği İndeksi (AGFI)= 0.869;" olarak tespit edilmiştir. GFI ve AGFI değerlerinin 0,90 - 1 arasında yer alması gerektiği fakat literatürde GFI ve AGFI'n 0,85'e kadar olan değerlerin(Meydan ve Şeşen 2015) kabul edilebildiği ifade edilmiştir.

Tabachnick & Fidell, (2013)'e göre Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) verilerin "-1,5 ile +1,5" arasında dağılması verilerin normal dağılımdan sapmadığını göstermektedir. Ayrıca Likert yapıdaki ölçeklerde kullanılan Cronbach Alpha değerinin 0,80-1.00 arasında yer alması yüksek güvenilirliğe sahip olduğu sonucunu göstermektedir (Uzunsakal ve

Yıldız, 2018). Araştırmada kullanılan ölçek ve boyutları için güvenirlik ve normallik analizi sonuçları Tablo 5’de sunulmuştur.

Tablo 5. SPSTDTÖ ve Alt Boyutlarının Güvenirlik ve Normallik Analizi Değerleri

Ölçek ve Boyutları	Madde Sayısı	Mean±SD	Cronbach Alpha	Skewness	Kurtosis
SPSTDTÖ	23	4,17±0,58	0,959	-0,362	-0,110
Fayda Boyutu	12	4,10±0,62	0,938	-0,313	-0,025
Farkındalık Boyutu	7	4,27±0,63	0,902	-0,728	0,462
Kapsam Boyutu	4	4,14±0,66	0,849	-0,769	1,013

Tablo 5 incelendiğinde ölçek ve alt boyutlarının Skewness ve Kurtosis değerlerinin “-1,5 ile +1,5” arasında olduğu tespit edilmiştir ve bu da verilerin normal dağılımdan sapmadığını göstermektedir. Ayrıca ölçek ve alt boyutlarının Cronbach Alpha değerlerinin 0,80-1.00 arasında yer alması ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 6. SPSTDTÖ ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları

		1	2	3	4
1- SPSTDTÖ	r	1			
	p				
2- Fayda Boyutu	r	,960**	1		
	p	,000			
3- Farkındalık Boyutu	r	,915**	,799**	1	
	p	,000	,000		
4- Kapsam Boyutu	r	,797**	,685**	,708**	1
	p	,000	,000	,000	

**p<0,001

Tablo 6’da görüldüğü üzere SPSTDTÖ’nün genel ve alt boyutlarına arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon analizi sonuçlarına yer almaktadır. SPSTDTÖ’nün genel ve alt boyutlar arasındaki ilişkilerin tamamı istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. (p<0,001). Ayrıca alt boyutlar ile SPSTDTÖ arasında pozitif yönlü yüksek ilişki olduğu belirlenmiştir.

4. Sonuç

Literatür incelendiğinde Sağlık Teknolojileri Değerlendirmesi konusunda daha önceki çalışmalarda yöneticilerle görüşme şeklinde yapıldığı belirlenmiştir. Bu çalışmada sağlık çalışanlarının sağlık teknolojilerine yönelik tutumlarını değerlendirmeye yönelik Türkçe ölçek geliştirip literatüre kazandırmak amaçlanmıştır. Bu kapsamda araştırmaya 445 sağlık çalışanından elde edilen veriler dâhil edilmiştir. Katılımcıların %58,4’ü kadın , % 41,6’sı ise erkeklerden ve bu topluluğun %50,3’ü evlilerden oluşmaktadır. Örneklemin çoğunluğunu %44,9 oranı ile 20-29 yaş arasında olanlardan ve %38,4’ü lisans mezunlarından oluşturmaktadır. Katılımcıların %51,5’i kamu sektöründe çalışanlardan oluşmakta ve örneklemin %33,7’si 10 yıl ve üzeri süredir bulunduğu meslekte çalışırken; son kurumda çalışma süresi bazında çoğunluk %32,4 ile 0-2 yıl arasında çalıştığını belirtmiştir. Meslek grubu frekans analizi sonuçlarına göre katılanlardan %9,2’si doktor, %34,6’sı hemşire, %39,6’sı tekniker ve teknisyen, %7’si yönetici ve %9,7’si diğer meslek grupları oluşturmaktadır.

Ölçeğin istatistiksel olarak yapı geçerliğinin tespiti için AFA tekniği uygulanmıştır. Bulunan madde toplam puan korelasyon değerleri 0.50 ve altında olan değerlerinde olan maddeler 16 madde ölçekten çıkartılarak yapılan AFA sonucunda madde toplam puan korelasyon değerlerin uygun olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizinde faktör yükü değer katsayısı, maddelerin faktörler ile olan ilişkisini açıklamada kullanılan bir değerdir. İşaretine bakılmaksızın 0.50 ve üstü faktör yükü ise oldukça iyi olarak kabul edilmektedir ve değişken çıkartmada dikkate alınmaktadır. Maddelerin her iki faktörde de yer alma durumunun olmasının sonucunda karmaşıklık yaratmıştır. Bu kapsamda faktör yükleri iki faktörde yer alan 5 madde çıkarılarak tekrar AFA yapılmıştır. Analiz sonucunda KMO analiz sonucu 0,961 ve Barlett testi anlamlı (p<0,05) olması örneklemin büyüklüğü ve değişkenler arası korelasyonların faktör analizine uygun olduğu belirlenmiştir. AFA sonucunda verilerin ölçeğin üç faktörlü yapısında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin faktör yükleri incelendiğinde ölçek maddelerinden S25, S26, S27, S28, S32, S34, S38, S40, S41, S42, S43, S44 soruları %25,485 açıklama oranı ile fayda boyutunu; S9, S10, S13, S14, S17, S18, S29 soruları %17,413 açıklama oranı ile farkındalık boyutunu; S1, S2, S3, S4 soruları %15,192 açıklama boyutu ile kapsam boyutunu oluşturmaktadır. SPSTDTÖ’nün toplam varyansı açıklama yüzdesi 58,090 olduğu belirlenmiştir. AFA sonuçlarını desteklemek amacı ile DFA yapılmıştır. DFA sonucunda elde edilen değerlerin literatürde kabul edilebilir uyuma sahip olduğu tespit edilmiştir.

Ölçek güvenirliği kapsamında Cronbach Alpha değerleri incelenmiştir. SPSTDTÖ ve alt boyutlarının Cronbach Alpha değerlerinin 0,80-1.00 arasında yer alması ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Ayrıca SPSTDTÖ'nün genel ve alt boyutlarına arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon analizi sonuçlarına yer almaktadır. SPSTDTÖ'nün genel ve alt boyutlar arasındaki ilişkilerin tamamı istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü yüksek ilişki olduğu belirlenmiştir.

Yapılan araştırma neticesinde SPSTDTÖ'nün Türkiye'deki sağlık çalışanlarında sağlık teknolojilerini değerlendirme sürecinde tutumlarını belirlemek için araştırmalarda 23 madde ve 3 boyuttan oluşan bu ölçek kullanılabilir(EK-1).

Kaynakça

- Cheung, M. L., Chau, K. Y., Lam, M. H. S., Tse, G., Ho, K. Y., Flint, S. W., Broom, D. R., Tso, E. K. H., & Lee, K. Y. (2019). Examining consumers' adoption of wearable healthcare technology: The role of health attributes. *International journal of environmental research and public health*, 16(13), 2257.
- Cook, D. J., Duncan, G., Sprint, G., & Fritz, R. L. (2018). Using smart city technology to make healthcare smarter. *Proceedings of the IEEE*, 106(4), 708-722.
- Coşkun, S., & Bebiş, H. (2015). Adolesanlarda e-sağlık okuryazarlığı ölçeği: Türkçe Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Gülhane Tıp Dergisi*, 57(4), 378-384.
- Eser, E., & Baydur, H. (2007). Sağlıkla ilgili yaşam kalitesi ölçeklerinin kültürel uyarlaması. 2. *Sağlıkta Yaşam Kalitesi Kongresi, Kongre Öncesi Kurslar Kitabı*. İzmir.
- Esmaeilzadeh, P., Sambasivan, M., Kumar, N., & Nezakhati, H. (2011). Adoption of technology applications in healthcare: the influence of attitude toward knowledge sharing on technology acceptance in a hospital. In *International Conference on U-and E-Service, Science and Technology* Springer, Berlin, Heidelberg, 17-30.
- Grove, S. K., & Burns, N. (2009) *The Practice of Nursing Research: Appraisal, Synthesis, and Generation of Evidence*. ed. St. Louis, Missouri: Saunders & Elsevier (p.377-388).
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic journal of business research methods*, 6(1), 53-60.
- Kalaycı, Ş., (2017). *Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Dinamik Akademi Yayınları.
- Kim, J. M. (2017). Study on Intention and Attitude of Using Artificial Intelligence Technology in Healthcare. *Journal of Convergence for Information Technology*, 7(4), 53-60.
- Marsch, L., Lord, S., & Dallery, J. (2014). *Behavioral healthcare and technology: Using science-based innovations to transform practice*. Melbourne: Oxford University Press.
- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi – AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Morilla, M. D. R., Sans, M., Casasa, A., & Giménez, N. (2017). Implementing technology in healthcare: insights from physicians. *BMC medical informatics and decision making*, 17(1), 1-9.
- Munro, B. H. (2005). *Statistical methods for health care research* (C. 1). lippincott williams & wilkins,.
- Özdamar, K. (2017). *Ölçek ve Test Geliştirme Yapısal Eşitlik Modellemesi IBM SPSS, IBM SPSS AMOS ve MINITAB Uygulamalı*. Eskişehir: Nisan Kitabevi.
- Papa, A., Mital, M., Pisano, P., & Del Giudice, M. (2020). E-health and wellbeing monitoring using smart healthcare devices: An empirical investigation. *Technological Forecasting and Social Change*, 153, 119226.
- Rahman, M. S., Ko, M., Warren, J., & Carpenter, D. (2016). Healthcare Technology Self-Efficacy (HTSE) and its influence on individual attitude: An empirical study. *Computers in Human Behavior*, 58, 12-24.
- Razmak, J., & Bélanger, C. (2018). Using the technology acceptance model to predict patient attitude toward personal health records in regional communities. *Information Technology & People*, 31(2), 306-326.
- Rose, A., Peters, N., Shea, J. A. ve Armstrong, K. (2004). Development and Testing of the Health Care System Distrust Scale. *Journal of General Internal Medicine*, 19(1), 57-63. doi:10.1111/j.1525-1497.2004.21146.x

- Sadoughi, F., Hemmat, M., Valinejadi, A., Mohammadi, A., & Majdabadi, H. A. (2017). Assessment of health information technology knowledge, attitude, and practice among healthcare activists in Tehran hospitals. *International Journal of Computer Science and Network Security (IJCSNS)*, 17(1), 155.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*. 1.Baskı. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Şimşek, O. F. (2007). *Yapısal esitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (Sixth Ed.). Boston: Pearson.
- Tarcan, G. Y., & Çelik, Y. (2016). Hastane yöneticilerinin sağlık bilgi teknolojilerine yönelik tutumlarını etkileyen bireysel faktörlerin belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(1), 35-55.
- Tiryaki, Ö., Zengin, H., & Çınar, N. (2018). Pediatri hemşirelerinin sağlık bakımında bilgisayar kullanımına yönelik tutumları: Sakarya örneği. *Journal of Human Rhythm*, 4(3), 158-164.
- Uzunsakal, E., & Yıldız, D. (2018). Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması Ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 14-28.
- Wang, J., & Wang, X. (2019). *Structural equation modeling: Applications using Mplus*. Oxford: John Wiley & Sons.
- Ward, R., Stevens, C., Brentnall, P., & Briddon, J. (2008). The attitudes of health care staff to information technology: a comprehensive review of the research literature. *Health Information & Libraries Journal*, 25(2), 81-97.

EK-1; Sağlık Personeli Sağlık Teknolojileri Değerlendirme Tutum Ölçeği (SPSTDTÖ)*

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Sağlık teknolojilerinin idari boyutu vardır.					
2.Sağlık teknolojilerinin mali boyutu vardır.					
3.Sağlık teknolojilerinin teknik boyutu vardır.					
4.Sağlık teknolojilerinin tıbbi boyutu vardır.					
5.Sağlık teknolojileri profesyonel kullanım ve uygulama gerektirir.					
6.Sağlık teknolojileri profesyonel teknik bakım/onarım gerektirir.					
7.Sağlık teknolojileri kullanımı profesyonellerin başarısı artırır.					
8.Sağlık teknolojileri profesyonellerin daha verimli çalışıp daha başarılı olmalarını sağlar.					
9.Sağlık teknolojileri profesyonellere zaman kazandırır.					
10.Sağlık teknolojileri profesyonellerin performansını artırır.					
11.Sağlık teknolojileri bilinçli kullanılmalıdır.					
12.Sağlık teknolojileri kullanımı sağlıkla ilgili beceri teknolojisini içerir.					
13.Sağlık teknolojileri sağlıkla ilgili denetim teknolojisini içerir.					
14.Sağlık teknolojileri ilaç teknolojisini de içerir.					
15.Sağlık teknolojileri sağlıkla ilgili güvenliği sağlar.					
16.Sağlık teknolojileri şeffaf bilgi sunar.					
17.Sağlık teknolojileri klinik etkililiği sağlar.					
18.Sağlık teknolojileri hastanede kalış süresini kısaltır.					
19.Sağlık teknolojilerinin paydaşları vardır.					
20.Sağlık teknolojileri sağlıkla ilgili etik kararlar verilmesini kolaylaştırır.					
21.Sağlık teknolojileri organizasyon yapmayı sağlar.					
22.Sağlık teknolojileri eşgüdümü kolaylaştırır.					
23.Sağlık teknolojileri kanıta dayalı tıp uygulamalarına yardımcı olur.					

*Sağlık Personeli Sağlık Teknolojileri Değerlendirme Tutum Ölçeği 23 sorudan oluşmaktadır. 1.-4. sorular ölçeğin **Kapsam Boyutunu**, 5.-11. sorular **Farkındalık Boyutunu**, 12.-23. sorular **Fayda Boyutunu** oluşturmaktadır. Ölçekte ters kodlama bulunmamaktadır.

Pandemi Sürecinde Bireylerin Hane Halkı Finansı, Psikolojik Durum ve Sosyal Hayat Değişimlerinin İbadet Hayatına Etkisi

The Effect of Individuals' Household Finance, Psychological Status and Social Life Changes on Worship Life During the Pandemic

Lokman Cerrah^a , Murat Dilmaç^b 

^a Department of Social Service, Atatürk University, Erzurum, Turkey

^b Department of Banking and finance, Atatürk University, Erzurum, Turkey, mdilmac@atauni.edu.tr (Corresponding Author)

Özet

Bütün dünyayı derinden etkileyen, birey ve toplumları geleneksel hayatları açısından önemli değişimlere zorlayan Covid-19 pandemisi başlangıç aşamasındaki kadar olmasa da hala etkisini devam ettirmektedir. Yaklaşık üç yıla yaklaşan bu zaman dilimi, bireysel ve toplumsal hayatın bütün alanlarında olduğu gibi dini hayat alanında da bir kısmı kısa süreli bir kısmı uzun süreli birçok değişikliğe yol açmıştır. Bu noktadan hareketle, makalenin amacı Covid-19 Pandemisi etkisindeki sosyoekonomik değişimlerin kırsal kesimde yaşayan insanların ibadetlere bakış ve yaklaşımlarıyla hane halkı finansı arasındaki ilişkiyi ele almaktadır. Bu kapsamda, Erzurum/Oltu yerleşim alanında yapılan anket çalışması üzerinden kırsalda katılımcıların pandemi sürecinde yaşamak durumunda kaldıkları sosyoekonomik değişimlerin ibadetlerle ilgili tutumlarına etkisi değerlendirilecektir. Elde edilen bulgulara göre, Covid-19 pandemisinin birey ve toplum hayatında dini, psikolojik, sosyal ve hane halkı finansı açısından değişimlere sebep olduğu görülmektedir. Ayrıca bu süreçte ortaya çıkan psikolojik, sosyal ve hane halkı finansındaki değişimlerle bireylerin dini hayatlarındaki değişimler arasında özellikle de namaz kılma, zekat verme ve oruç tutma ibadetlerine yönelik tutumlarla istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki içerisinde oldukları görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Din Sosyolojisi, Hane Halkı Finansı, Pandemi Süreci

Abstract

The Covid-19 pandemic, which deeply affects the whole world and forces individuals and societies to make significant changes in their traditional lives, still continues its impact, though not as much as it was at the beginning. This period of time, which is about three years, has led to many short-term and long-term changes in the field of religious life as well as in all areas of individual and social life. From this point of forth, the aim of the article is to examine the relationship between the socioeconomic changes under the influence of the Covid-19 Pandemic, the view and approach of people living in rural areas, and household finance. In this context, the effect of the socio-economic changes that the rural participants had to experience during the pandemic process on their attitudes towards worship will be evaluated through the survey study conducted in Erzurum/Oltu settlement area. According to the findings, it is seen that the Covid-19 pandemic has caused changes in individual and community life in terms of religious, psychological, social and household finances. In addition, it is seen that there is a statistically significant relationship between the changes in the psychological, social and household finances that emerged in this process and the changes in the religious lives of individuals, especially with the attitudes towards praying, giving zakat and fasting.

Keywords: Sociology of Religion, Household Finance, Pandemic Process

Acknowledgments

Bu çalışma, Atatürk Üniversitesi, Bilimsel Araştırmalar Koordinasyon Birimince desteklenen, SBA-2021-8590 kodlu “Pandemi Sürecinin Sosyal, Dini ve Ekonomik Hayata Etkisi (Oltu Örneği)” isimli bilimsel araştırma projesi kapsamında elde edilen verilerle hazırlanmıştır. Proje sürecinde önemli katkıları bulunan Dr. Öğretim Üyesi Esra Karakuş Umar ve Dr. Öğretim Üyesi Gülşah Özdemir Baki'ye ve makalenin daha değerli hale gelmesine sebep olan yorumları için hakemlere içten teşekkürlerimizi sunarız.

For Citation: Cerrah, L. & Dilmaç, M. (2022). Pandemi Sürecinde Bireylerin Hane Halkı Finansı, Psikolojik Durum ve Sosyal Hayat Değişimlerinin İbadet Hayatına Etkisi. *Journal of Academic Value Studies*, 8(1), 66-80. <http://dx.doi.org/10.29228/javs.57715>

Received: 20.02.2022

Accepted: 17.03.2022

This article was checked by *intihal.net*



1. Giriş

TDK’ da kısa bir zaman diliminde ortaya çıktığı coğrafyada yaşayan insanların, hayvanların ya da bitkilerin büyük bir bölümüne bulaşan hastalık olarak tanımlanan salgın aslında boyutu ve süresi dikkate alınarak farklı şekillerde adlandırılmaktadır. Mesela sadece belirli bir zaman aralığında ortaya çıkan çok sayıda salgın “epidemi” olarak isimlendirilir. Fakat Sadece ortaya çıktığı coğrafi alanı, kıtayı değil de birden fazla kıtayı etkileyecek kadar boyutu büyük salgınlar için “pandemi” ismi kullanılır (Arik, 1991, 127).

İnsanlık tarihi çok sayıda afet ve salgın hikâyeleriyle doludur. Bunlardan bazıları diğerlerine göre hem etkili olduğu zaman dilimi hem de sebep olduğu toplumsal yıkım açısından diğerlerinden ayrılmaktadır. Bu salgınlardan özellikle büyük alanlara yayılmış ve büyük kayıplara yol açmış olanlara baktığımızda Kara Veba, Kolera, İspanyol Gribi, Çiçek Hastalığı gibi salgınları görebiliriz.

Asya’dan başlayarak 1340’lı yıllar sonunda Avrupa kıtasına ulaşan ve özellikle 1347-1351 yılları arasında önemli can kaybına yol açmış bir salgın olarak Kara Veba aynı zamanda “ikinci Veba Salgını” olarak ta bilinir (Türk vd., 2020, 616). Salgın sürecinde Fransa, İtalya, İspanya ve İngiltere’nin bir iki yıl gibi kısa bir sürede nüfuslarının % 50-60’ını kaybettikleri ifade edilmektedir (Jedwab vd., 2019, 1). Avrupa nüfusunun yaklaşık üçte biri yok olmuştur (Genç, 2011, 125). Yine bu salgın sürecinde on binlerce köyün gerçek anlamıyla haritadan silindiği iddia edilir (Yiğit - Gümüşçü, 2016, 383). Ayrıca bu süreçte Avrupa kıtasında güç dengeleri de değişmiş ve beraberinde bir mali krizin ortaya çıkmasına da sebep olmuştur (Macit, 2020, 6).

Kısa sürede tedavi girişiminde bulunulmadığı takdirde oldukça öldürücü olan bir enfeksiyon hastalığı olan kolera, dünyada hem farklı zamanlarda hem de farklı coğrafyalarda ortaya çıkmış bir salgın hastalıktır (Ayar, 2005, 3). Kolera salgınları, Japonya, Moskova, Berlin, Paris, Londra, Hamburg ve Kanada’da 19. Yüzyılda ortaya çıkmış ve binlerce insanın ölmesine sebep olmuştur. Bu salgın özellikle Osmanlı Devleti sınırları içerisinde de Balkan Savaşları görülmüş ve bu sebeple çok sayıda asker hastalanarak şehit olmuştur. (Aslan, 2020, 37). Aynı hastalığa Erzurum’da yakalananların sayısının 1700 ve bu hastalıktan ölenlerin sayısının da 900 olduğu belirtilmektedir (Yılmaz, 2017, 38). Salgınla ilgili olarak 1851 yılında Paris’te bir konferans toplanmış ve salgının kontrolü ve engellenmesi hususunda tedbirler alınmıştır (Yılmaz, 2017, 51)

4 Mayıs 1918’te ilk vakanın görülmesiyle başlayan ve 1920 yılı Mayıs ayında görülen son vaka ile son bulan İspanyol gribi o dönem dünya nüfusunun yaklaşık üçte birine bulaşmış (Abanoz, 2021, 37) ve 18 ay gibi bir zaman diliminde yaklaşık 100 milyon insanın ölümüne sebep olmuştur (Aslan, 2020, 37). Bu hastalığın yayılmasının en önemli sebepleri olarak 1. Dünya savaşı sürecinde askeri kampların sürekli yer değiştirmesi (Parıldar, 2020, 21) ve savaş sırasında zararlı kimyasalların kullanılması gösterilmektedir (Tekin, 2021, 340)

Tarihte en geniş şekilde yayılan ve yine en çok ölüme sebebiyet veren çiçek hastalığı (Parıldar, 2020, 24), aynı zamanda daha çok çocuklarda görülmekte olup tarihte bilinen ilk aşının da üretilmesine sebep olmuştur (Aslan, 2020, 38).

İslam tarihinde yer alan ve özellikle Covid -19 pandemisi sürecinde tedbirler bağlamında ülkemizde sık sık vurgu yapılan Amvas Vebası, Hz. Ömer döneminde etkili olmuştur. Kudüs’te 639 yılında ortaya çıkan salgın Filistin, Ürdün, Şam ve Urfa gibi büyük bir alanda yayılmıştır. Salgın sürecinde aralarında çok sayıda sahabinin de bulunduğu yaklaşık 25 bin kişiyi hayatını kaybettiği belirtilmektedir. (Aslan, 2020, 37). Salgın için alınan tedbirlere bakıldığında özellikle salgın sebebiyle bölgeye vali olarak atanan Amr b. As’ın insanları çevrede bulunan dağlara gruplar halinde yerleştirdiği ve aralarındaki teması kesmelerini istediği dikkat çekmektedir (Demircan, 2020).

2. Teorik Çerçeve

2.1. Covid-19 Pandemisi

Yukarıda örneklerini verdiğimiz pandemiler gibi Covid-19 pandemisi de belirli bir yerleşim alanında ortaya çıkmış ama daha sonra bütün dünyaya yayılmıştır. Fakat yayılma hızının diğer salgınlara aynı olduğunu söylemek güçtür. Çünkü küreselleşmenin etkisi ile zaman ve mekan sınırlamasının asgari düzeye inmesi ve ulaşım teknolojilerindeki gelişmeler sebebiyle insanların uluslararası dolaşımı çok yoğun ve hızlı bir şekilde gerçekleşmektedir. Yine küreselleşmenin etkisiyle bu dolaşım zorunlu olarak gerçekleşmektedir. Zira insanlar artık sadece ulus devlet sınırları içerisinde kalmamakta, ekonomik, eğitim, turizm ve spor gibi çok sayıda alanda uluslararası seyahatler yapmak zorundadır. Özellikle uluslararası şirketler ulus devlet ekonomilerini birbirine bağlamakta ve her ülkeden işçi çalıştırmakta, uluslararası taşımacılık yoluyla ürünler ve tabi ki insanlar sürekli bir dolaşım sürecinde bulunmaktadır.

Bilindiği gibi Covid-19 pandemisi ilk olarak Çin'in Wuhan kentinde Aralık ayı sonlarında başlamış ve yapılan tetkikler neticesinde 13 Ocak 2020'de tanımlanmıştır (covid19.saglik.gov.tr). Fakat Çin'in dünya ekonomisi özellikle de tedarik zinciri içerisindeki yeri dolayısıyla kısa bir zaman dilimi içerisinde dünyanın diğer kıtalarına ve ülkelerine yayılmıştır. Çünkü Çin, çok sayıda uluslararası ve büyük ölçekli şirketin üretim merkezi durumundadır. Aynı zamanda yine dünyanın hemen hemen her bölgesine yoğun bir ihracatın yapıldığı önemli ve büyük bir ülkedir.

Virüsün ilk ortaya çıkışı ve dünyaya duyurulması sürecinde birçok cevapsız sorunun yaygın olarak medyada yer aldığı bilinmektedir (BBC.com, 30 Mart 2020). Özellikle virüsün nasıl ortaya çıktığı, insan eliyle mi üretildiği, insandan insana nasıl bulaştığı ve hatta ilk nerede ve ne zaman çıktığı gibi çok sayıda soru ortaya atılmıştır. Fakat bu soruların cevapları dışında asıl problem olarak değerlendirilen husus söz konusu virüs ile nasıl mücadele edileceğidir. Bu bağlamda öncelikle salgının bir epidemi olarak mı yoksa pandemi olarak mı tanımlanacağı tartışılmış ve en sonunda Dünya Sağlık Örgütü (WHO) pandemi olarak tanımlamış ve devamında da uluslararası alanda salgına karşı ne tür önlemler alınması gerektiği hususunda öneriler açıklamıştır (DW.com, 11 Mart 2020). WHO'nun da önerileri doğrultusunda pandemi ile mücadele sürecindeki ilk ve önemli adım izolasyonun zorunluluğunu sağlamak olmuş, Çin'den başlayarak her ülke hem kendi içerisinde hem de dışarıya karşı karantina uygulamaya başlamıştır (Wikipedia, 2020)

Bu süreçte Sağlık Bakanlığı'nda COVID-19 Salgın Yönetimi Ve Çalışma Rehberi'ni yayınlayarak alınması gereken önlemleri açıklamıştır (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2020). Salgınla mücadele sürecinde karantina dışında alınan en önemli önlem ise özellikle bireyler için maske takma, hijyene dikkat etme ve diğer insanlarla aralarına belirli bir fiziksel mesafe koymak şeklinde olmuştur. Ancak söz konusu önlemlerin sorunu tamamen ortadan kaldıracak bir etkilerinin olmadığı sadece yayılmayı önleyici geçici tedbirler olduğu ve asıl çözümün aşının elde edilmesiyle gerçekleşeceği sürekli ifade edilmiştir (Kaya, 2020, 13). Türkiye'de özellikle karantina ve izolasyonu ön plana çıkaran "evde kal" sloganı ve beraberinde ki kapanma tedbirleri ise etkileri bugün daha çok hissedilen psikolojik, sosyal, dini ve özellikle de ekonomik problemlere yol açmıştır.

2.2. Pandemi ve Sosyoekonomik Etkileri

Dünya üzerinde günümüze kadar yaşanmış bütün pandemilerin toplumların ve bireylerin hayatları üzerinde hemen hemen her alanda önemli etkileri olmuştur. Tarihsel sürece bakıldığında salgın hastalıkların birçok imparatorluğu çökerttiği, orduları kırdığı ve yaşama biçimlerini sürekli değiştirdiğini görebiliriz (Parıldar, 2020, 20). Özellikle sosyal hayat ve ekonomik hayat bu etkinin gölgesinde çok önemli değişimlere uğramak zorunda kalmıştır. Çünkü bu tür salgınlar öncelikle sosyal hayatı olumsuz etkilemeye başlar. Bireyler yavaş yavaş toplumsal hayattan uzaklaşarak kendi bireysel yaşam alanlarına çekilirler. İnsanların birbirleriyle olan iletişim seviye ve süreleri düşer ve diğerlerinden mümkün olduğunca uzak kalarak salgından korunmaya çalışırlar. Nitekim bugünlerde yaşadığımız Covid salgın sürecinde de başvuru olan ilk önlem insanlar arasındaki iletişimi düşürmek, daha çok izolasyon sağlamak ve hatta bazen kısa süreli bazen de uzun süreli karantinalar uygulamak olmuştur. Bu durum beraberinde sosyal ilişkilerinde zayıflamasını getirmiştir. Çünkü bu süreçlerde aile bireyleri dahi bir birleriyle görüşmemek durumunda kalmıştır.

Bu bağlamdan bakıldığında salgınların en önemli ve büyük boyutlu etkilerinin sosyal hayatta görüldüğü söylenebilir. Ayrıca sosyal hayat, diğer toplumsal alanlarında içinde bulunduğu temel alan olması sebebiyle bu etki daha önemli bir hale gelmektedir. Mesela siyasi hayat sosyal hayatın içerisinde ondan etkilenen ve onu da etkileyen bir alandır. Tarihe bakıldığında salgınların siyasi alanda önemli etkilerinin olduğu görülebilir.

Salgınlar yol açtıkları büyük çapta insan ölümleri dolayısıyla toplumların geleceklerinden kaygı duymalarına da sebep olmuştur. Nitekim bu tür büyük boyutlu salgın süreçlerinde hem yöneticiler hem de din adamları özellikle nüfusun artması ve toplumun sağlıklı bir şekilde varlığını devam ettirebilmesi maksadıyla kırsal bölgelerde yaşayan köylüleri genç yaşta evliliğe ve aynı zamanda çok çocuk sahibi olmaya teşvik etmişlerdir (Özden - Özmat, 2014, 61). Fakat bu büyük çaplı ölümlerin özellikle Avrupa açısından olumlu sonuçlarının olduğunu ileri sürenler de vardır. Özellikle nüfusun azalması sebebiyle günümüz Avrupa'sı için refah düzeyi artışının olumlu etkilendiği, kent mimarisinin değişmesine yol açtığı ve belki de en önemli sonuç olarak bu kıtada feodalizmin yıkılışına zemin hazırladığı ileri sürülmektedir (Harris, 1994, 255). Yine yüksek ölümler sebebiyle nüfusun azalmasının, işçi fiyatlarında ve ücretlerinde artışa neden olduğu ve bu açıdan bakıldığında insanların yaşam kalitelerinin artmasına yol açtığı dile getirilmektedir (Levent Menteşe, 2020, 85).

Fakat sosyal hayatın kısıtlanması ve karantina türü önlemler diğer toplumsal alanları da önemli ölçüde etkileme potansiyeline sahiptir. Özellikle ekonomik hayat özellikle de bazı alanları tamamen insanların toplumsal hayata katılımları ve çalışma ortamında fiziken bulunmaları ile mümkündür.

Zaten tarihsel sürece bakıldığında pandemilerin ekonomik hayatı ve ticari faaliyetleri de önemli ölçüde etkilediği ve kendi zamanı için yeni normaller geliştirilmesine yol açtığı dikkat çekmektedir. Mesela Avrupa'da yaşanan büyük bir

salgın olan veba salgını sürecinde ticaret ve nakliyat ile ilgili genel kurallar ve bunların işleyişi önemli ölçüde değişmiş ve gemilerin kırk gün süreyle karantinaya alınması uygulamasına geçilmiş ve bu uygulama bir müddet sonra Avrupa denizciliği için standart uygulamalar içerisine girmiştir (Özden - Özmat, 2014, 68). Kolera salgını sürecinde de Osmanlı Devleti özellikle İstanbul için benzer önlemleri almış, gemileri karantina da bekletmiştir. Fakat bu durum hem denizyolu ile ticareti azaltmış, hem de başka vilayetlerde üretilen gıdalara ulaşımı sıkıntıya sokarak bu gıdalarda dışarıya bağımlı bölgelerde kıtlık yaşanması tehlikesini ortaya çıkarmıştır (Ayar, 2005, 187). Ayrıca yine bu süreçte ekonomik faaliyetler şartların elverdiği ölçüde bir taraftan işyerinden evlere taşınırken diğer taraftan da evlerden dijital ortama taşınmıştır. Politik olarak desteklenene bu eğilim beraberinde yapısal değişimin zorunlu olduğu kanısını yaygınlaştırmış dolayısıyla dijitalleşmenin önemini büyük oranda artırmıştır (Erol - Erol, 2021, 455).

Veba salgınları özellikle geleneksel toplum için ekonominin temeli olan tarım ve hayvancılığın da önemli ölçüde darbe yemesine yol açmıştır (Arık, 1991, 32). Çünkü nüfus azalmasına paralel olarak tarla ve değirmenlerde çalışacak insan sayısı da azalmış bunun neticesinde toprak sahipleri çalıştıracak insan bulmakta çok zorlanmışlardır (Genç, 2011, 133).

2.3. Dindarlık ve Hanehalkı Finansı

Finansal kararların alınmasında insana dair birçok faktör söz konusu olabilmektedir. Neoklasik iktisatçıların rasyonel davranış yaklaşımının aksine, davranışsal finans çerçevesinden bakıldığında bireylerin finansal kararları psikolojik, sosyolojik veya antropolojik faktörlerden de etkilenebilmektedir (Akal ve Kılıç, 2020:132). Bernoulli 1738'de öne sürdüğü Beklenen Fayda Teorisi, rasyonel insanın riskli fırsatlardan beklenen faydası yüksek olanı tercih edeceğini öne sürmektedir. Teoriye göre, rasyonel insan servetini ençoklayacak seçeneği tercih etme eğilimindedir (Müldür, 2019: 39). Bu yaklaşım, uzun bir dönem iktisat ve finans alanında insan davranışının, aldığı kararların veya insana özgü birçok davranışın göz ardı edilmesine ve bireylerin sadece kar veya faydalarını ençoklamak amacıyla karar verdikleri kanısını yaygınlaştırmıştır.

20.yy ortalarından itibaren birey davranışlarını ön planda tutan, ekonomik karar verme sürecinde psikolojik etkilerin önemine vurgu yapan birçok çalışma ortaya çıkmıştır. Markowitz (1952), Strotz(1955), Allais (1953), Ellsberg (1961), Fama (1970) ve Kahneman ve Tversky (1979) gibi araştırmacıların çalışmaları bu konuda öne çıkmaktadır. Kahneman ve Tversky (1979), öne sürdükleri Beklenti Teorisi ile bireylerin belirsizlik ve risk koşulları altında, rasyonel davranışlar sergileyemeyeceğini, aksine irrasyonel kararlar verebileceğini öne sürmüşlerdir (Müldür, 2019: 39; Öztöçü, 2019 :153).

Aslında davranışsal finans geleneksel yaklaşımları reddetmemekte, bu yaklaşımları rasyonel insan bakış açısından arındırmaya çalışmaktadır. Yine aynı zamanda bu yaklaşımlar, insan faktörünün birçok boyuttan ele alınması gerekliliği üzerinde durmaktadır.

Davranışsal finans, hane halkının / bireylerin yaptıkları finansal seçimlerini geleneksel yaklaşımlara göre daha geniş bir bakış açısından ele almakla beraber, anormallikleri ve geleneksel finansın tutarsız olan sonuçlarını açıklamak için psikoloji temelli teoriler önerir (Breuer vd., 2014: 447; Baker ve Ricciardi, 2015: 23).

Bireylerin ekonomik hayatlarını, finansal kararlarını birçok faktör gibi dini inanışlar da etkileyebilmektedir. Günümüzde dünya genelinde, bir toplum hayatının dinden etkilenmeyen kısmının neredeyse olmaması ve bu durumun ekonomik gelişmesini etkileyebilecek faktörlerden biri olması göz ardı edilmemelidir (Guiso vd., 2003: 226). Dinlerin beraberinde getirmiş oldukları öğretiler arasında ekonomik hayatla ilgili konular da mevcuttur. Karahöyük (2013)'te benzer şekilde bir toplumda din ve ekonomi gibi etkili olan iki kurumun birbirleriyle ilişkisinin olmamasının düşünülmemeyeceğini vurgular (Karahöyük, 2013:194).

Literatürde, din ve hanehalkı finansı arasındaki ilişkiyi farklı yönlerden inceleyen önemli çalışmalar bulunmaktadır. Bunlar arasında Guiso vd. (2003), Keister (2003) ve Renneboog (2011) din ve tutumluluk arasındaki ilişkiyi incelerken, Barsky vd. (1997), Halek ve Eisenhauer (2001) din ve risk arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalar yapmışlardır.

Guiso vd. (2003), Renneboog (2011) gibi çalışmalar, dindar ve dindar olmayanlar arasında farklılık dinler ve dinlere ait mezheplerde bile farklılık olabileceğini gösterebilmektedir. Renneboog (2011), Hollanda'da dindar ve dindar olmayan bireylerle yaptığı çalışmada, dindar bireylerin ekonomik tutumlarının farklı olduğunu, ayrıca araştırmaya katılan Katolik veya Protestan bireylerin de kendi aralarında farklılaştığını tespit etmiştir. Yang vd. (2019), farklı dini inançlara sahip hane halklarının finansal piyasa katılımına ve risk varlıklarını elinde bulundurmaya yönelik tutumlarında önemli farklılıklar olduğunu, Budist ve Taocu dine mensupların İslam ve Hristiyanlık dinine mensup bireylere göre finansal piyasalarda işlem yapmaya ve riskli varlıkları elde tutmaya daha istekli olduklarını öne sürmektedir.

Alderman vd. (2017), din ve finans arasında tarihi ilişkinin temelinde dinin kuralları ve yasaklarının etkisinin olduğunu belirtmektedirler. Alderman vd., bireylerin dini kimliğinin, finansal kararların ve kurumsal yatırım kararlarının üzerinde gözle görülür bir etkiye sahip olduğunu, buna bağlı olarak da finansal getiriler ve riskler üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olabileceği üzerinde durmuşlardır. Alderman vd., bir yönetim kurulu başkanının dini mezhebinin firmanın karlılığını etkileyebileceğini, ayrıca dindar bireylerin daha düşük getiri sağlasalar bile dini görüşlerine uygun yatırım fonlarına yatırım yapmayı tercih ettiğini belirtmişlerdir.

Sarofim vd. (2020), hem tüketiciler hem de işletmeler açısından dinin finansal kararları ve refahı nasıl etkilediğini araştıran bir çalışmada Hristiyan, Budist ve Müslüman katılımcılarla yüz yüze yapılan görüşmelerde yarı yapılandırılmış sorular aracılığıyla toplanan veriler nitel analiz yöntemiyle analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre dini gereklilikler veya kuralların, finansal karar almada çeşitli şekillerde etkili olduğu tespit edilmiştir. Ancak, finansal ürünlerin tanıtımında dini figürlerin kullanılması dindar olmayanlar ve farklı din mensuplarında tersine bir etki doğurabileceği, bunun yanında dindar katılımcıların dini motifleri öne çıkaran firmaların politika ve uygulamalarında daha fazla sorumlu davranmaları beklentisi ise çalışmanın dikkat çeken başka bir yönünü ortaya koymaktadır.

2.4. Salgınlar ve Dini Hayat

İnsanlık, tarihsel süreçte çok büyük felaketlerle karşı karşıya kalmıştır. Bu felaketler toplumların devamını tehlikeye düşürecek derecede önemli sonuçlara yol açmıştır. Yine bütün bu salgınların ve afetlerin insan açısından ortaya çıkardığı bir sonuç ta insanoğlunun hissettiği zayıflık ve acziyet duygusudur. Bu sebeple bu tür süreçlerin insanları aşkın bir varlığa olan inanca ve ona sığınmaya yönelttiği söylenebilir (İstek, 2017, 185).

Salgınlar - din ilişkisi bağlamında dikkat çeken diğer bir nokta tarihsel süreçte bu tür salgınların birer ilahi ceza olarak değerlendirilmesi eğilimidir. Nitekim Ortaçağ'da Avrupalılar için vebanın çıkış sebebi ilahidir ve tanrının insanları cezalandırmasıdır (Özden - Özmat, 2014, 72). Tabi ki bu inanışın en büyük savunucusu kilise olmuştur. Özellikle salgının toplumun ahlaksızlığına karşı Tanrı'nın cezalandırması görüşü kiliseye aittir fakat bu görüş diğer toplum kesimleri tarafından da paylaşılmaktadır (Atabek, 1977, 36) . Macaristan bölgesinde ortaya çıkan daha sonra Almanya'da etkili olan Flagellant hareketi de vebanın Tanrı tarafından günahlar için gönderilen bir ceza olduğuna inandıkları, hatta vebanın diğer bir çıkış sebebi olarak Yahudileri gördükleri ve bu sebeple onları yok etmeye çalıştıkları ifade edilmektedir (Genç, 2011, 143)

Salgınların dini hayat üzerinde ki diğer bir etkisi de salgın sürecinde çok sayıda din adamının ölümüne yol açmasıdır. Rakamlara bakıldığında bu ölüm oranı Almanya için din adamlarının üçte birine, İngiltere için ise din adamlarının yarısına denk gelmektedir (Özden - Özmat, 2014, 82). Fakat bu ölümler beraberinde dini hayata daha farklı ve kalıcı etki bırakmıştır. Çünkü çok sayıda din adamının ölümü ile Latince, kıtadaki ağırlığını kaybetmiştir (Pirenne'den akt. (Özden - Özmat, 2014, 82).

Aslında salgınlar toplum içerisinde önceden beri saygın ve etkin birçok kurum ve mesleği olumsuz etkilemiştir. Çünkü bu kurum ve meslekler salgın süreçlerinde toplumun yüzünü döndükleri ve çözüm bulmalarını bekledikleri kurum ve mesleklerdir. Fakat tarihsel süreçteki salgınlarda özellikle Avrupa'da bütün bu kurum ve mesleklerin bu beklentilere cevap veremedikleri ve çaresiz kaldıkları görülmektedir (İstek, 2017, 178) Bu meslek ve kurumlar içerisinde din kurumu ve din adamları önemli bir yer kaplamaktadırlar. Çünkü hem salgının sebebi olarak çoğunlukla ilahi sebepler ileri sürülmekte hem de çözüm için de ilahi bir yardım beklenmektedir. Dolayısı ile çözüm noktasında beklentilerin yoğunlaştığı bir kurum olarak kilise ön plana çıkmaktadır. Fakat kilisenin kara ölüm karşısında çaresiz kalması onun otoritesini olumsuz etkilemiş ve insanların kiliselere olan güveni sarsılmıştır (Özden - Özmat, 2014, 82). Çünkü halk tam anlamıyla güven duydukları kilise görevlilerine veba ile ilgili sorular sorup çare aradıkları zaman kiliseden tatmin edici bir cevap ve çözüm bulamamışlardır (Genç, 2011, 142) .

Günümüzde yaşadığımız pandemi sürecinde de tecrübe edildiği üzere karantina ve izolasyonlar insanların dini hayatlarını da önemli ölçüde değiştirmiştir. Nitekim ülkemizde de özellikle bazı ibadetlerin yapılmasının sınırlandırılması bu kısıtlılıklar içerisinde zikredilebilir. Teravih, Bayram ve Cuma namazlarının kılınmasının yasaklanması, bayramlarda karantina sebebiyle geleneksel bayram uygulama ve ziyaretlerinin yapılamaması ve hac ve umre yapılmasının yasaklanması da pandemi etkisinin sonuçları arasındadır. Tarihsel süreçte de benzer salgın durumlarının dini hayat üzerinde benzer olumsuz sonuçlar doğurduğu da dikkat çekmektedir. Mesela Veba salgını sürecinde çok sayıda kilise ve manastır üyesinin ölmesi sebebiyle birçok ayının iptal edildiği görülmektedir (Genç, 2011, 142). Dini alandaki özellikle toplu olarak yapılan ibadetlere yönelik bu tür kısıtlamalar için en önemli sebep salgının yayılımını engellemektir. Nitekim tarihsel süreçte endemik salgınların yayılma ve etkili olmalarında dini bayramların, törenlerin, ölümlerin yıkanmasının ve ibadethaneler gibi insanların toplu olarak kullanılan mekanların etkili olduğu dile getirilmektedir (Yılmaz, 2017, 31).

Osmanlı Devleti döneminde din, salgınlarla mücadele bağlamında tartışmalara yol açmıştır. Tartışma daha çok salgınla mücadelede kıstasın ne olacağı üzerinedir. Mehmet Akif Ersoy, salgınla mücadelede kıstasın sadece tıbbi gerekçeler olması gerektiğini ileri sürerken (Ersoy, 178-179) Şirani, dini gerekçelerinde bu süreçte dikkate alınması gerektiğini ileri sürmüştür. Şirani, salgınla mücadele sürecinde günahlardan tevbe etmek ve Şifa-i Şerif okumayı dini kıstaslar olarak değerlendirmektedir (Şirani, 2319: Aktaran: Kaan, 2020:10). Oryantalistler ise müslümanların salgın süreçlerinde tamamen dini kıstasları dikkate aldıklarını hatta bu hastalıklara maruz kalmalarının yine din inançları yüzünden olduğunu iddia etmektedirler (Özdinç, 2014, 299).

Salgınlarla din ilişkisi açısından dikkat çeken diğer bir nokta ise dinin, insanların zor zamanlarında destekleyici bir kurum olarak işlev görmesidir. Nitekim salgın süreçleri insanların psikolojik, sosyal ve ekonomik açıdan yaşadıkları en zor zamanlar arasında yer alırlar. Dolayısıyla salgın zamanlarında insanlar normal zamanlardan daha çok desteğe ihtiyaç duyarlar. Kaplan ve arkadaşları tarafından yapılan bir çalışmada katılımcıların %88,2'sinin bu tür salgın ve afet durumlarında insanların "manevi desteğe" ihtiyaç duyduğunu ifade etmeleri bu durumu doğrular niteliktedir (Kaplan vd., 2020, 597). İşte insanların bu ihtiyacını karşılama noktasında genel olarak dinler özel olarak ise İslam dini destekleyici bir kurum olarak devreye girer (Mahmoud, 2020, 69). Bu noktadan hareketle salgın süreçlerinin insanları dine, din adamlarına ve dini tören ve ritüellerine daha fazla yaklaşmasını sağladığı söylenebilir. Tarihte yaşanan salgın süreçlerine bakıldığında da özellikle veba salgınları zamanında insanların söz konusu hastalıktan kurtulmak maksadıyla dindarlaştığı ve yine aynı sebepten dolayı kiliseye rağbet oranının arttığı görülmektedir. (İstek, 2017, 185). Uganda'da farklı dinlere mensup bireyler üzerinde yapılan bir çalışmada da salgın sürecinde yaşanan olumsuzlukların insanların dine yönelmelerine sebep olduğu belirlenmiştir (Alexander, 2020). Bu tür zor zamanlarda bireylerin, mensubu oldukları dinin ritüellerine katılma, dini kimliğini ve inancını ön plana çıkarma yoluna giderek daha çok dindarlaştığı ifade edilmektedir (Kalgı - Özen, 2021, 172). Kaplan ve arkadaşları tarafından yapılan araştırmada da salgın süreçlerinde yaşanan zorluklarla baş etmede başvurdukları yöntemler içerisinde "dua, zikir ve ibadet" seçeneği %39,6 ile en çok tercih edilen seçenek olmuştur (Kaplan vd., 2020, 589). Yine aynı çalışmada koronavirüsle bireysel mücadelede başvurulmuş dini aktiviteler içerisinde en yüksek oran %85,8 ile dua etmek ve %62,3 ile ibadetleri yerine getirmeye çalışmak şeklinde sıralanmaktadır (Kaplan vd., 2020, 590). Okan ve Ören tarafından yapılan çalışmada da katılımcıların önemli oranda salgın süreciyle başa çıkmada dini başa çıkma tarzını kullandıkları tespit edilmiştir (Okan - Ören, 2021, 372). Gashi tarafından yapılan çalışmada da özellikle virüse yakalanmış ve tedavi sürecinde olan bireylerin bu süreçte dini inancın umut, cesaret ve iyimserlik sağladığı, dua ve ibadetlerin çok etkili olduğu düşüncesinde oldukları ve yine bu süreçte dini inanç ve değerlere daha çok yöneldikleri tespit edilmiştir (Gashi, 2020, 110).

Pandemi süreci daha önce de belirtildiği gibi yeni normal diye ifade edilen alışkanlıklar ve yaşam tarzını beraberinde getirmiştir. Bu ifade, eski alışkanlıkların ve yaşam tarzının terkedilmesi ve özellikle karantina, mesafe ve hijyen şartlarının zorunlu kıldığı yeni bir durumun benimsenmesi anlamına gelmektedir. Dini hayat bağlamında da bu süreç benzer şekilde ilerlemiştir. Özellikle salgın sürecinde hastalığa yakalanma, yakınların hastalığa yakalanması ve salgın nedeniyle ölümü ve defin süreci, daha sonra taziye ve yas süreçlerinde daha önce takınılan tavır ve dini tutumlar bu bağlamda değişmiş ve salgın şartlarına ve zorunluluklarına uygun olarak yenilenmiştir. Vefat durumunda yakınları cenaze merasimlerine katılamamakta, defin işlemleri hem İslami gelenekte yeri olmayan tabutlarla gerçekleşmekte ve yakınları vefat eden bireyler de acılarını ve yaslarını evlerinde sosyal destekten mahrum ve herkesten uzakta geçirmek zorunda kalmaktadır (Yağlı, 2020, 941).

2.5. İbadet

Dindarlık tanımlanırken veya açıklanırken genellikle çok boyutlu bir olgu olmasına vurgu yapılır. Nitekim gerek Glock & Stark ve gerekse Wach, dindarlığı çok boyutlu bir olgu olarak ele almış ve bu boyutlar içerisinde de ibadetlere yer vermişlerdir. Dini bir terim olarak ibadet farklı şekillerde anlaşılmakta ve kullanılmaktadır. Mesela daha özel anlamda kulun Allah'a olana itaat, saygı ve sevgisini göstermek, O'nun rızasına uygun davranmak amacıyla sergilediği birtakım tutum ve davranışlar ibadet olarak değerlendirilirken daha genel anlamda aynı mahiyetteki duyuş, düşünüş ve sözleri de ibadet olarak değerlendirilir (Sinanoğlu, 1999, 19/232).

İslam anlayışında insanın yaratılış ve yeryüzünde bulunuş gayesinin başında kulluk ve ibadet gelmektedir (Zâriyât, 51/56). İbadet, Allah rızası için ve O'nun sevgisini kazanmak için yapılır ve bu herhangi bir şey olabilir. Geniş anlamda salih amel, özel anlamda ise Kur'an ve Sünnet'te, inananlar tarafından yerine getirilmesi talep edilen ve hatta bazıları kesin olarak emredilen, miktarı, zamanı, yeri, şartları ve nasıl yapılması gerektiği belirlenmiş olan dinî görevler için kullanılır. Bizim yaptığımız bu çalışma özellikle farz kılınan ve yeri, zamanı, şekli ve şartları net olarak nass ile belirlenmiş ve aynı zamanda İslam'ın şartları arasında yer alan namaz, oruç ve zekât ibadetlerine yönelik salgın sürecinde inananların tutum ve davranışları olacaktır.

3. Yöntem

Araştırma, pandeminin yoğun olarak yaşandığı bir zaman diliminde yapılmıştır. Bu sebeple araştırmada, imkân ve sınırlılıklar göz önüne alınarak ve pandemi tedbirlerine riayet ederek betimleyici araştırma türü ve nicel bir yaklaşım tercih edilmiştir. Nicel yaklaşımın tercih edilmesinde özellikle hastalığın bulaşma yolları dikkate alınarak sosyal mesafeyi korumak ve görüşmecilerle kısa bir zaman diliminde görüşmeleri gerçekleştirmek amacı önemli bir rol oynamıştır.

Çalışmada kullanılan görüşme formu, kişisel bilgi formu, sosyal hayat değerlendirme formu, ekonomik ve finansal hayat değerlendirme formu ve dini hayat değerlendirme formu olmak üzere dört bölüm şeklinde hazırlanmıştır. Araştırmamızda Erzurum ili, Oltu ilçesi evren olarak belirlenmiş olup bu evren içerisinde yaşayan 18 yaş üstü bireylere uygulanan formlar ile “Covid-19 pandemisi sürecinde bireylerin hayatlarında meydana gelen psiko-sosyo-ekonomik değişimlerin yine bireylerin ibadet tutumları üzerindeki etkileri” incelenmesi amaçlanmıştır.

Özellikle salgın sürecinden psikolojik, sosyal, ekonomik ve finansal olarak etkilenmiş bireylerin farz olarak kabul edilen ibadetlere yönelik tutumlarında bir değişiklik olup olmadığı sorusu araştırmanın temel sorusunu oluşturmaktadır. Bu soru bağlamında araştırmanın ana hipotezi de pandemi sürecinin etkileri dolayısıyla bireylerin dini hayatlarında özellikle de ibadetlerle ilgili tutum ve davranışlarında olumlu ve olumsuz yönde değişimler meydana geleceğidir. Bununla birlikte alt hipotezleri de şu şekilde sıralayabiliriz;

- Pandemi sürecinde insanların ruh sağlıklarında meydana gelen değişimler onların ibadet hayatlarını da etkileyecektir.
- Pandemi sürecinde insanların hane halkı finans durumlarında meydana gelen değişimler onların ibadet hayatlarını da etkileyecektir.
- Pandemi sürecinde insanların aile ve sosyal ilişkilerinde meydana gelen değişimler onların ibadet hayatlarını da etkileyecektir.

Bilimsel araştırmalar, bir evreni temsil ettiği düşünülen ve o evrenden random kuralına göre belirlenmiş bir örneklem ile gerçekleştirilir(Karasar, 2009, 34). Dolayısı ile örneklem, uygun bir yöntemle çalışılmak istenen evren içerisinde belirlenmiş sayıca daha az birey ve objelerden oluşur(Kaptan, 1998, 118). Bizim araştırmamızda da evren olarak değerlendirdiğimiz Erzurum ili Oltu ilçesi nüfusu otuz bin civarındadır. Sosyal bilimlerde çoğunlukla kabul edilen %95 güven düzeyi ve %5 hata payından hareketle minimum 381 kişi olması gerekmektedir (Çingir, 1994, 25). Çalışmamızda da elde edilen örneklem 408 kişiden oluşmaktadır. Evren içerisinde örneklem belirlenmesi aşamasında rastlantısal örnekleme tekniğinden kullanılmış ve böylece evreni içindeki her bireye eşit seçilme hakkıyla da şans tanınmıştır.

Araştırmada görüşme formu aracılığı ile toplanan veriler SPSS 20 programında frekans, yüzde, Ki-Kare testi ve korelasyon analizleri ile değerlendirilmiştir. Ki-Kare testi, gözlenen ile beklenen frekanslar arasındaki farkın istatistiki olarak anlamlılığını test etmektedir (Kılıç, 2016: 180). Korelasyon ise değişkenler arası ilişkilerin betimlenmesi sürecinde kullanılır (Balci, 2015, 231).

Araştırmamız bazı sınırlılıklara da sahiptir. Bunlar yer, zaman ve sosyal yapı sınırlılıklarıdır. Yani araştırma Erzurum ili Oltu ilçesi, pandemi süreci ve bu bölgeye ve kırsala ait sosyal yapı ve yaşam tarzı ile sınırlıdır.

4. Bulgular ve Değerlendirme

4.1. Demografik Bulgular

Tablo 1. Demografik bulgular

		Sayı	%
Cinsiyet	Erkek	238	58,2
	Kadın	170	41,6
	Toplam	408	99,8
Medeni Durum	Evli	213	52,1
	Bekâr	191	56,7
	Toplam	404	98,8
Eğitim durumu	Okuma Yazma Biliyor	6	1,5
	İlkokul	42	10,3
	Ortaokul	61	14,9
	Lise	140	34,2
	Önlisans	28	6,8

	Lisans	119	29,1
	Lisansüstü	11	2,7
	Toplam	407	99,5

Tablodan da görüldüğü gibi araştırmaya katılanların %58,2'si kadın, %52,1'i bekar, %34,2'si lise mezunu, %29,1'i lisans mezunu ve 10,3'ü de ilköğretim mezunudur.

4.2. Psiko-Sosyo-Ekonomik Durum ve İbadetler

Bu bölümde psiko-sosyo-ekonomik durum başlığında Pandemide ruh sağlığı durumu, işinizi kaybı durumu, yeni iş bulabilme durumu, evde kalınan sürede aile içi anlaşmazlık durumu, hane halkı gelirindeki değişiklik durumu, kişisel tasarrufların değişimi durumu, evde kalınan sürede aile içi şiddet durumu, pandemide akrabalık ilişkilerinizde değişim durumu, pandemide sosyal bağlar durumu ele alınmıştır. Daha sonra bu değişkenler ile bireylerin pandemi sürecinde ibadetlerle ilgili tutumları birlikte değerlendirilmeye çalışılmıştır.

4.2.1. Psiko-Sosyo-Ekonomik Durum ve Namaz İbadeti

Tablo 2. Psiko-sosyal-ekonomik durumla namaz ibadeti arasındaki ilişki

		Salgından önce ve salgın süreci için;									
		Beş vakit namaz kıldım artık kılmıyorum		Ara sıra kıldım şimdi beş vakit kılıyorum		Hiç kılma şimdi kılıyorum		Namaz kılma durumum değişmedi		Toplam	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Pandemide ruh sağlığınız etkilendi?	Olumlu	5	7,6%	11	16,7%	2	3,0%	48	72,7%	66	100,0%
	Olumsuz	6	2,9%	9	4,4%	9	4,4%	181	88,3%	205	100,0%
	Etkilenmedi	0	0,0%	4	3,5%	4	3,5%	105	92,9%	113	100,0%
	Toplam	11	2,9%	24	6,2%	15	3,9%	334	87,0%	384	100,0%
İşinizi kaybettiniz mi?	Evet	7	8,1%	8	9,3%	4	4,7%	67	77,9%	86	100,0%
	Hayır	5	1,8%	17	6,0%	11	3,9%	250	88,3%	283	100,0%
	Toplam	12	3,3%	25	6,8%	15	4,1%	317	85,9%	369	100,0%
Yeni iş bulabildiğiniz mi?	Evet	1	5,3%	2	10,5%	2	10,5%	14	73,7%	19	100,0%
	Hayır	7	3,9%	12	6,7%	13	7,3%	147	82,1%	179	100,0%
	Toplam	8	4,0%	14	7,1%	15	7,6%	161	81,3%	198	100,0%
Evde kalınan sürede aile içi anlaşmazlık durumu	Evet	6	8,5%	7	9,9%	4	5,6%	54	76,1%	71	100,0%
	Hayır	4	2,0%	12	6,1%	10	5,1%	172	86,9%	198	100,0%
	Kısmen	1	0,9%	5	4,3%	1	0,9%	109	94,0%	116	100,0%
	Toplam	11	2,9%	24	6,2%	15	3,9%	335	87,0%	385	100,0%
Hane halkı gelirindeki değişiklik durumu?	Arttı	0	0,0%	1	6,2%	2	12,5%	13	81,2%	16	100,0%
	Değişmedi	6	2,6%	12	5,2%	9	3,9%	202	88,2%	229	100,0%
	Azaldı	6	4,3%	11	8,0%	4	2,9%	117	84,8%	138	100,0%
	Total	12	3,1%	24	6,3%	15	3,9%	332	86,7%	383	100,0%
Kişisel tasarruflarınızı arttırdınız mı?	Evet	3	1,5%	11	5,5%	11	5,5%	174	87,4%	199	100,0%
	Hayır	5	4,1%	9	7,4%	1	0,8%	107	87,7%	122	100,0%
	Tasarruf yapmıyorum	1	2,0%	2	4,0%	1	2,0%	46	92,0%	50	100,0%
	Total	9	2,4%	22	5,9%	13	3,5%	327	88,1%	371	100,0%
Evde kalınan sürede aile içi şiddet durumu	Evet	4	13,3%	4	13,3%	1	3,3%	21	70,0%	30	100,0%
	Hayır	7	2,3%	18	5,8%	14	4,5%	271	87,4%	310	100,0%
	Kısmen	0	0,0%	2	5,0%	0	0,0%	38	95,0%	40	100,0%
	Toplam	11	2,9%	24	6,3%	15	3,9%	330	86,8%	380	100,0%
Pandemide akrabalık ilişkilerinizde değişim oldu mu?	Evet	9	3,4%	14	5,3%	11	4,2%	230	87,1%	264	100,0%
	Hayır	2	2,5%	5	6,2%	1	1,2%	72	90,0%	80	100,0%
	Kısmen	0	0,0%	5	11,9%	3	7,1%	34	81,0%	42	100,0%
	Toplam	11	2,8%	24	6,2%	15	3,9%	336	87,0%	386	100,0%
Pandemide sosyal bağlar zayıfladı mı?	Evet	10	3,6%	15	5,4%	14	5,0%	241	86,1%	280	100,0%
	Hayır	1	1,5%	7	10,3%	1	1,5%	59	86,8%	68	100,0%
	Kısmen	0	0,0%	2	5,4%	0	0,0%	35	94,6%	37	100,0%

	Toplam	11	2,9%	24	6,2%	15	3,9%	335	87,0%	385	100,0%
--	--------	----	------	----	------	----	------	-----	-------	-----	--------

Pandemi sürecinde namaz kılma tutumu ile ilgili veriler psikolojik, sosyal ve ekonomik durumu ifade eden değişkenler açısından değerlendirildiğinde;

Katılımcıların pandemi sürecinde ruh sağlığı durumu değişkeni (χ^2 : 24,606, P: ,000), iş kaybı durumu değişkeni (χ^2 : 10,224, P: ,017), aile içi anlaşmazlık durumu değişkeni (χ^2 : 17,664, P: ,007) ve aile içi şiddet durumu değişkeni (χ^2 : 18,621, P: ,005) açısından namaz kılma tutumu için anlamlı düzeyde bir farklılığın var olduğu görülmektedir. Ancak yeni bir iş bulabilme durumu, akrabalık ilişkilerinde değişme, sosyal bağlarda zayıflama, hane halkı gelir değişikliği ve kişisel tasarruflarda değişim açısından namaz ibadetine yönelik tutum arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

4.2.2. Psiko-Sosyo-Ekonomik Durum ve Oruç İbadeti

Tablo 3. Psiko-sosyal-ekonomik durumla oruç ibadeti arasındaki ilişki

		Salgından önce ve salgın süreci için;									
		Ramazan orucunu tamamen tutardım şimdi tutmuyorum		Ramazan orucunu tutmazdım şimdi her gün tutuyorum		Aralıklı tutardım şimdi tam tutuyorum		Oruç tutma durumum değişmedi			
		N	%	N	%	N	%	N	%		
Pandemide ruh sağlığınız nasıl etkilendi?	Olumlu	0	0,0%	3	4,6%	0	0,0%	62	95,4%		
	Olumsuz	2	1,0%	1	0,5%	1	0,5%	201	98,0%		
	Etkilenmedi	1	0,9%	1	0,9%	0	0,0%	113	98,3%		
	Toplam	3	0,8%	5	1,3%	1	0,3%	376	97,7%		
İşinizi kaybettiniz mi?	Evet	4	4,7%	3	3,5%	0	0,0%	79	91,9%		
	Hayır	0	0,0%	2	0,7%	1	0,4%	279	98,9%		
	Toplam	4	1,1%	5	1,4%	1	0,3%	358	97,3%		
Yeni iş bulabildiğiniz mi?	Evet	1	5,3%	2	10,5%	0	0,0%	16	84,2%		
	Hayır	2	1,1%	2	1,1%	0	0,0%	174	97,8%		
	Toplam	3	1,5%	4	2,0%	0	0,0%	190	96,4%		
Hane halkı gelirindeki değişiklik durumu?	Arttı	0	0,0%	0	0,0%	1	6,2%	15	93,8%		
	Değişmedi	1	0,4%	3	1,3%	0	0,0%	225	98,3%		
	Azaldı	3	2,2%	2	1,4%	0	0,0%	134	96,4%		
	Total	4	1,0%	5	1,3%	1	0,3%	374	97,4%		
Kişisel tasarruflarınızı arttırdınız mı?	Evet	0	0,0%	4	2,0%	1	0,5%	194	97,5%		
	Hayır	3	2,5%	1	0,8%	0	0,0%	118	96,7%		
	Tasarruf yapmıyorum	1	2,0%	0	0,0%	0	0,0%	49	98,0%		
	Total	4	1,1%	5	1,3%	1	0,3%	361	97,3%		
Evde kalınan sürede aile içi anlaşmazlık durumu	Evet	2	2,8%	2	2,8%	1	1,4%	66	93,0%		
	Hayır	1	0,5%	2	1,0%	0	0,0%	195	98,5%		
	Kısmen	0	0,0%	1	0,9%	0	0,0%	116	99,1%		
	Toplam	3	0,8%	5	1,3%	1	0,3%	377	97,7%		
Evde kalınan sürede aile içi şiddet durumu	Evet	0	0,0%	2	6,7%	0	0,0%	28	93,3%		
	Hayır	2	0,6%	2	0,6%	1	0,3%	304	98,4%		
	Kısmen	0	0,0%	1	2,4%	0	0,0%	41	97,6%		
	Toplam	2	0,5%	5	1,3%	1	0,3%	373	97,9%		
Pandemide akrabalık ilişkilerinizde değişme oldu mu?	Evet	0	0,0%	5	1,9%	0	0,0%	258	98,1%		
	Hayır	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	81	100,0%		
	Kısmen	1	2,3%	0	0,0%	1	2,3%	41	95,3%		
	Toplam	1	0,3%	5	1,3%	1	0,3%	380	98,2%		
Pandemide sosyal bağlar zayıfladı mı?	Evet	2	0,7%	3	1,1%	0	0,0%	274	98,2%		
	Hayır	0	0,0%	2	2,9%	1	1,4%	66	95,7%		
	Kısmen	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	38	100,0%		
	Toplam	2	0,5%	5	1,3%	1	0,3%	378	97,9%		

Pandemi sürecinde oruç tutma tutumu ile ilgili veriler psikolojik, sosyal ve ekonomik durumu ifade eden değişkenler açısından değerlendirildiğinde;

Katılımcıların pandemi sürecinde işi kaybı durumu değişkeni (χ^2 : 17,507, P: ,001), yeniden iş bulma durumu değişkeni (χ^2 : 9,733, P: ,008), hane halkı gelir durum değişikliği (χ^2 : 25,917, P: ,000) ve akraba ilişkileri durumu değişkeni (χ^2 : 18,420, P: ,005) açısından anlamlı düzeyde bir farklılığın var olduğu görülmektedir. Ancak pandemi sürecinde ruh sağlığında ki değişim, kişisel tasarruflarda değişim, , aile içi anlaşmazlık ve aile içi şiddet ile sosyal bağlarda zayıflama açısından oruç ibadetine yönelik tutum arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

4.2.3. Psiko-Sosyo-Ekonomik Durum ve Zekat İbadeti

Tablo 4. Psiko-sosyal-ekonomik durumla zekat ibadeti arasındaki ilişki

		Salgından önce ve salgın süreci için;									
		Zekât vermezdim şimdi veriyorum		Zekât verirdim şimdi vermiyorum		Aralıklı verirdim şimdi tamdır		Zekât vermedim durumum değişmedi		Toplam	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Pandemide ruh sağlığınız nasıl etkilendi?	Olumlu	4	6,1%	4	6,1%	2	3,0%	56	84,8%	66	100,0%
	Olumsuz	2	1,0%	4	2,0%	3	1,5%	193	95,5%	202	100,0%
	Etkilenmedi	3	2,6%	1	0,9%	4	3,5%	106	93,0%	114	100,0%
	Toplam	9	2,4%	9	2,4%	9	2,4%	355	92,9%	382	100,0%
İşinizi kaybettiniz mi?	Evet	5	5,9%	6	7,1%	2	2,4%	72	84,7%	85	100,0%
	Hayır	5	1,8%	4	1,4%	3	1,1%	268	95,7%	280	100,0%
	Toplam	10	2,7%	10	2,7%	5	1,4%	340	93,2%	365	100,0%
Yeni iş bulabildiğiniz mi?	Evet	1	5,3%	1	5,3%	5	26,3%	12	63,2%	19	100,0%
	Hayır	6	3,4%	6	3,4%	2	1,1%	162	92,0%	176	100,0%
	Toplam	7	3,6%	7	3,6%	7	3,6%	174	89,2%	195	100,0%
Hane halkı gelirindeki değişiklik durumu?	Arttı	1	6,2%	0	0,0%	2	12,5%	13	81,2%	16	100,0%
	Değişmedi	5	2,2%	3	1,3%	3	1,3%	214	95,1%	225	100,0%
	Azaldı	4	2,9%	6	4,3%	2	1,4%	127	91,4%	139	100,0%
	Total	10	2,6%	9	2,4%	7	1,8%	354	93,2%	380	100,0%
Kişisel tasarruflarınızı arttırdınız mı?	Evet	5	2,5%	6	3,0%	4	2,0%	182	92,4%	197	100,0%
	Hayır	5	4,1%	2	1,7%	2	1,7%	112	92,6%	121	100,0%
	Tasarruf yapmıyorum	0	0,0%	1	2,0%	0	0,0%	49	98,0%	50	100,0%
	Total	10	2,7%	9	2,4%	6	1,6%	343	93,2%	368	100,0%
Evde kalınan sürede aile içi anlaşmazlık durumu	Evet	3	4,3%	5	7,1%	1	1,4%	61	87,1%	70	100,0%
	Hayır	6	3,0%	1	0,5%	2	1,0%	190	95,5%	199	100,0%
	Kısmen	0	0,0%	3	2,6%	6	5,3%	105	92,1%	114	100,0%
	Toplam	9	2,3%	9	2,3%	9	2,3%	356	93,0%	383	100,0%
Evde kalınan sürede aile içi şiddet durumu	Evet	2	6,9%	4	13,8%	2	6,9%	21	72,4%	29	100,0%
	Hayır	6	1,9%	3	1,0%	5	1,6%	294	95,5%	308	100,0%
	Kısmen	0	0,0%	2	4,9%	2	4,9%	37	90,2%	41	100,0%
	Toplam	8	2,1%	9	2,4%	9	2,4%	352	93,1%	378	100,0%
Pandemide akrabalık ilişkilerinizde değişme oldu mu?	Evet	3	1,1%	7	2,7%	9	3,4%	242	92,7%	261	100,0%
	Hayır	1	1,2%	1	1,2%	2	2,5%	76	95,0%	80	100,0%
	Kısmen	4	9,3%	1	2,3%	0	0,0%	38	88,4%	43	100,0%
	Toplam	8	2,1%	9	2,3%	11	2,9%	356	92,7%	384	100,0%
Pandemide sosyal bağlar zayıfladı mı?	Evet	5	1,8%	9	3,2%	8	2,9%	255	92,1%	277	100,0%
	Hayır	3	4,4%	0	0,0%	3	4,4%	62	91,2%	68	100,0%
	Kısmen	1	2,6%	0	0,0%	0	0,0%	37	97,4%	38	100,0%
	Toplam	9	2,3%	9	2,3%	11	2,9%	354	92,4%	383	100,0%

Pandemi sürecinde zekât verme tutumu ile ilgili veriler psikolojik, sosyal ve ekonomik durumu ifade eden değişkenler açısından değerlendirildiğinde;

Katılımcıların pandemi sürecinde işi kaybı durumu değişkeni (χ^2 : 13,169, P: ,004), yeniden iş bulma durumu değişkeni (χ^2 : 32,219, P: ,000), Hane halkı gelir değişikliği (χ^2 : 15,284, P: ,018) aile içi anlaşmazlık durumu değişkeni (χ^2 : 20,243, P: ,003), aile içi şiddet durumu değişkeni (χ^2 : 29,389, P: ,000) ve akraba ilişkileri durumu değişkeni (χ^2 : 14,363, P: ,026) açısından anlamlı düzeyde bir farklılığın var olduğu görülmektedir. Ancak pandemi sürecinde ruh

sağlığı durumunda değişim, sosyal bağlarda zayıflama ve kişisel tasarruflarda değişim açısından zekat verme tutumu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir

4.2.4. Korelasyon Analizi

Tablo 5. Korelasyon analizi bulguları

			Zekât	Namaz	Oruç
Spearman's rho	Pandemide ruh sağlığınız nasıl etkilendi?	Correlation Coefficient	,076	,189**	,052
		Sig. (2-tailed)	,138	,000	,305
		N	382	384	385
	İşinizi kaybettiniz mi?	Correlation Coefficient	,184**	,134**	,186**
		Sig. (2-tailed)	,000	,010	,000
		N	365	369	368
	Yeni iş bulabildiğiniz mi?	Correlation Coefficient	,260**	,063	,215**
		Sig. (2-tailed)	,000	,377	,002
		N	195	198	197
	Hane halkı gelirindeki değişiklik durumu?	Correlation Coefficient	-,037	-,033	-,026
		Sig. (2-tailed)	,473	,522	,616
		N	383	384	380
	Kişisel tasarruflarınızı arttırdınız mı?	Correlation Coefficient	,026	-,007	,051
		Sig. (2-tailed)	,613	,897	,329
		N	371	371	368
	Evde kalınan sürede aile içi anlaşmazlık durumu	Correlation Coefficient	,047	,180**	,122*
		Sig. (2-tailed)	,357	,000	,016
		N	383	385	386
	Evde kalınan sürede aile içi şiddet durumu	Correlation Coefficient	,117*	,156**	,052
		Sig. (2-tailed)	,023	,002	,316
		N	378	380	381
		Sig. (2-tailed)	,471	,656	,977
		N	381	383	384
	Pandemide akrabalık ilişkilerinizde değişme oldu mu?	Correlation Coefficient	-,018	-,014	-,007
		Sig. (2-tailed)	,723	,783	,888
		N	384	386	387
	Pandemide sosyal bağlar zayıfladı mı?	Correlation Coefficient	,032	,055	-,017
		Sig. (2-tailed)	,530	,280	,736
		N	383	385	386

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). *Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Araştırmaya katılanların pandemi sürecinde içerisinde bulundukları psikolojik, ekonomik ve sosyal durum ile ibadetlerle ilgili tutumları arasında bir ilişkinin varlığını, var ise yönünü ve birbirleri üzerindeki etki düzeyini sorguladığımız korelasyon analiz sonuçları değerlendirildiğinde;

1. Pandemi sürecinde ruh sağlığı durumu ile Namaz kılma tutumu arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunduğu söylenebilir ($r=0,189$; $p<0,01$). Ancak ruh sağlığı ile zekât verme ve oruç tutma tutumları arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülse de bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu söylenemez.
2. Pandemi sürecinde iş kaybı durumu ile Namaz kılma, oruç tutma ve zekât verme tutumları arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunduğu söylenebilir¹
3. Pandemi sürecinde yeni iş bulma durumu ile oruç tutma ve zekât verme tutumları arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunduğu söylenebilir². Ancak yeni iş bulma ile namaz kılma tutumu arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülse de bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu söylenemez.

¹ Namaz kılma için ($r=0,134$; $p=0,010$), Oruç tutma için ($r=0,186$; $p=0,00$), Zekât verme için ($r=0,184$; $p=0,00$).

² Oruç tutma için ($r=0,215$; $p=0,00$), Zekât verme için ($r=0,260$; $p=0,00$).

4. Pandemi sürecinde hane halkı gelir durumundaki namaz kılma, oruç tutuma ve zekât verme tutumları arasında düşük düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki olduğu görülse de bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkilerin olduğu söylenemez.
5. Pandemi sürecinde kişisel tasarruflardaki değişim ile namaz kılma ve zekât verme tutumları arasında düşük düzeyde ve negatif yönlü, oruç tutma ile ise düşük düzeyde pozitif bir ilişki olduğu görülse de bu ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu söylenemez.
6. Pandemi sürecinde evde kalınan sürede aile içi anlaşmazlık durumu ile oruç tutma ve namaz kılma tutumları arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunduğu söylenebilir³. Ancak evde kalınan sürede aile içi anlaşmazlık durumu ile zekât verme tutumu arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülse de bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu söylenemez.
7. Pandemi sürecinde evde kalınan sürede aile içi şiddet durumu ile zekât verme ve namaz kılma tutumları arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunduğu söylenebilir⁴. Ancak evde kalınan sürede aile içi şiddet durumu ile oruç tutma tutumu arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülse de bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu söylenemez.
8. Pandemi sürecinde akrabalık ilişkilerinizde değişme durumu ile namaz kılma, oruç tutma ve zekât verme tutumları arasında düşük düzeyde negatif yönlü bir ilişki olduğu görülse de bu ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu söylenemez.
9. Pandemi sürecinde sosyal bağların durumu ile namaz kılma ve zekât verme tutumları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü, oruç tutma ile düşük düzeyde negatif yönlü bir ilişki olduğu görülse de bu ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu söylenemez.

5. Sonuç

13 Ocak 2020 yılında ilk olarak tanımlanan Covid-19 virüsü yaklaşık 2 yıl gibi kısa bir sürede bütün dünyayı etkisi altına almış ve birey ve toplum hayatının önemli ölçüde değişmesine yol açmıştır. Özellikle küreselleşmenin de etkisiyle insan dolaşımının zaman ve mekan sınırlamalarına takılmadığı bu dönemde virüsün yayılması da oldukça hızlı gerçekleşmiştir.

Covid salgını sürecinde Dünya Sağlık Örgütü'nün değerlendirmeleri ve önerileri doğrultusundan ülkeler hem yurt içi hem de yurt dışına yönelik insan hareketliliğini kısıtlayan tedbirler almışlardır. Bu tedbirler ülkemizde "evde kal" sloganıyla desteklenmiş ve insanlar mecbur olmadıkça dışarıya çıkmama ve özellikle kalabalık ortamlara girmeme şeklinde yönlendirilmişlerdir. Ayrıca yine ülkemizde "maske-mesafe-hijyen" şeklinde formüle edilen ve maske takmak, diğer insanlarla araya fiziksel mesafe koymak ve temizliğe dikkat etmek salgınla mücadele tedbirleri içerisinde önemli bir yer tutmuştur.

Bütün bu tedbirler hem birey hem de toplumu alışılageldikleri yaşam tarzlarını değiştirme şeklinde zor ve önemli değişiklikler yapmaya zorlamıştır. Dolayısıyla bu tedbirler, insanların yalnızlaşmalarına, hastalanma korkusu ve ölüm kaygısını yüksek düzeyde hissetmelerine ve ekonomik, sosyolojik, siyasi ve dini birçok sıkıntının ortaya çıkmasına yol açmıştır.

Dinin en önemli işlevleri arasında yer alan zor zamanlarda destek kurumu olma işlevin bu süreçte daha çok ortaya çıkmıştır. İnsanlar bu süreçte yaşadıkları sıkıntıları aşma yolunda dine ve özellikle de dua, ibadet ve zikir gibi dini uygulama ve ritüellere sığınmış, yalnızlığını, acizliğini bu şekilde atlatmaya çalışmıştır.

Dini hayatın temel kutsal metinler yanında toplumsal şartlar tarafından da şekillendirildiği bilinen bir durumdur. Yani insanların ve toplumların psikolojik, sosyal, ekonomik ve siyasi şartları onların dini algılarını, dini tutum ve davranışlarını önemli ölçüde etkilemektedir. Bu bağlamda Covid pandemisi sürecinin ortaya çıkardığı yeni normal diye ifade edilen şartların dini hayatı, din algısını ve dini tutum ve davranışları etkilememesi düşünülemez. İşte bizim yaptığımız bu çalışmanın çıkış noktası da bu değerlendirme olmuştur.

Çalışmamızın temel sorusu, pandemi sürecinde birey ve toplumda meydana gelen psikolojik, sosyal ve hane halkı finansı alanındaki değişimlerin özellikle insanların ibadetlerle ilgili tutumlarına etkisinin olup olmadığıdır. Bu bağlamda psikolojik, sosyal ve ekonomik-finansal değişimlerin İslam'ın temel ibadetleri arasında yer alan Namaz kılmak, oruç

³ Oruç tutma için ($r=0,122$; $p=0,016$), Namaz kılma için ($r=0,180$; $p=0,00$).

⁴ Zekât verme için ($r=0,117$; $p=0,023$), Namaz kılma için ($r=0,156$; $p=0,02$).

tutmak ve zekât vermek ibadetleri konusunda bireylerin tutum ve davranışlarında bir değişikliğe sebep olup olmadıkları araştırılmıştır.

Araştırmamıza her meslek ve yaş grubundan 408 kişi katılmıştır. Dolayısıyla araştırmanın evrenini oluşturan Erzurum ili Oltu ilçesini temsil etme noktasında önemli bir temsil gücüne sahiptir.

Araştırma verileri değerlendirildiğinde ulaştığımız sonuçları şu şekilde sıralayabiliriz;

1. Katılımcıların pandemi sürecinde ruh sağlığı durumu değişkeni, iş kaybı durumu değişkeni, aile içi anlaşmazlık durumu değişkeni ve aile içi şiddet durumu değişkeni açısından namaz kılma tutumu için anlamlı düzeyde bir farklılığın var olduğu tespit edilmiştir.
2. Katılımcıların pandemi sürecinde iş kaybı durumu değişkeni, yeniden iş bulma durumu değişkeni, hane halkı gelir durum değişikliği ve akraba ilişkileri durumu değişkeni açısından anlamlı düzeyde bir farklılığın var olduğu tespit edilmiştir.
3. Katılımcıların pandemi sürecinde iş kaybı durumu değişkeni, yeniden iş bulma durumu değişkeni, Hane halkı gelir değişikliği, aile içi anlaşmazlık durumu değişkeni, aile içi şiddet durumu değişkeni ve akraba ilişkileri durumu değişkeni açısından anlamlı düzeyde bir farklılığın var olduğu tespit edilmiştir.
4. Kişisel tasarruflarda değişimin bireylerin ibadetlerle ilgili tutumları üzerinde herhangi bir değişikliğe sebebiyet vermediği görülmektedir.

Yine araştırma verilerinin korelasyon analiz sonuçları değerlendirildiğinde ise şu sonuçlar elde edilmiştir;

1. Namaz kılma tutumu ile Pandemi sürecinde ruh sağlığı durumu, Pandemi sürecinde iş kaybı durumu, Pandemi sürecinde evde kalınan sürede aile içi anlaşmazlık durumu ve Pandemi sürecinde evde kalınan sürede aile içi şiddet durumu arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunduğu söylenebilir
2. Oruç tutma tutumu ile Pandemi sürecinde iş kaybı durumu, Pandemi sürecinde yeni iş bulma durumu, Pandemi sürecinde evde kalınan sürede aile içi anlaşmazlık durumu arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunduğu söylenebilir.
3. Zekât verme tutumu ile Pandemi sürecinde iş kaybı durumu, Pandemi sürecinde yeni iş bulma durumu ve Pandemi sürecinde evde kalınan sürede aile içi şiddet durumu arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunduğu söylenebilir

Analiz sonuçları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, Covid-19 pandemisinin birey ve toplum hayatında dini, psikolojik, sosyal ve hane halkı finansı açısından değişikliklere sebep olduğu görülmektedir. Ayrıca bu süreçte ortaya çıkan psikolojik, sosyal ve hane halkı finansı değişimlerle bireylerin dini hayatlarındaki değişimler arasında özellikle de namaz kılma, zekât verme ve oruç tutma ibadetlerine yönelik tutumlarla istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki içerisinde oldukları görülmektedir. Dolayısıyla araştırmamız, çalışmanın hipotezlerini genel olarak doğrulamıştır.

Kaynakça

- Abanoz, C. (2021), İspanyol Gribinde Kıtalararası Devrim: İngiltere ve Amerika. *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 19/2, 37-43.
- Akal, M. ve Kılıç, E. (2020). Bireylerin Finansal Yatırım Kararlarını Etkileyen Davranışsal Faktörler: İ.B.B. Mali Hizmetler Birimi Çalışanları Örneği. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 16: 131-154
- Alderman, J., Forsyth, J., and Walton, R. (2017). How Religious Beliefs Influence Financial Decision-Making, *Graziadio Business Review*, Vol 20(3). <https://gbr.pepperdine.edu/2017/12/religious-beliefs-influence-financial-decision-making/> Erişim Tarihi: 29.08.2021
- Alexander, P. I. (2020). Religious Construction of Disease: An Exploratory Appraisal of Religious Responses to the Covid-19 Pandemic in Uganda. *Journal of African Studies and Development*, 12/3 (2020), 77-96.
- Allais, M. (1953). Le Comportement de l'Homme Rationnel devant le Risque: Critique des Postulats et Axiomes de l'Ecole Americaine. *Econometrica*, 21 (4), 503-546. DOI:10.2307/1907921
- Arik, F.Ş. (1991). Selçuklular Zamanında Anadolu'da Veba Salgınlar. *Tarih Araştırmaları Dergisi* 15/26, 27-57.
- Aslan, R. (2020). Tarihten günümüze epidemiler, pandemiler ve Covid-19. *Ayrıntı Dergisi* 8/85.
- Atabek, E. (1977). *Ortaçağ Tababeti*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Yayınları.
- Ayar, M. (2005). *Osmanlı Devleti'nde Kolera Salgını: İstanbul Örneği: (1892-1895)*. İstanbul: Marmara ünv., Doktora Tezi.

- Baker, H., K., and Ricciardi, V. (2015). Understanding Behavioral Aspects of Financial Planning and Investing. *Journal of Financial Planning*, Volume 28, Issue 3, pp. 22-26, <https://ssrn.com/abstract=2596202>, Erişim Tarihi: 11.08.2021
- Balcı, A. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler*. Ankara: PEGEM Akademi, 11. Basım.
- Barsky, R. B., Juster, F. T., Kimball, M. S., & Shapiro, M. D. (1997). Preference Parameters and Behavioral Heterogeneity: An Experimental Approach in the Health and Retirement Study, *The Quarterly Journal of Economics*, Volume 112, Issue 2, Pages 537–579, DOI:10.1162/003355397555280
- BBC. (2020). Koronavirüs: Covid-19 salgınıyla ilgili yanıtı hala bilinmeyen 9 soru. BBC NEWS. <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-52085489> Erişim Tarihi: 02.09.2021
- Breuer, W., Riesener, M., & Salzmann, A. J. (2014). Risk aversion vs. individualism: what drives risk taking in household finance?. *The European Journal of Finance*. 20(5), 446-462. DOI: 10.1080/1351847X.2012.714792
- covid19.saglik.gov.tr. (2020). COVID-19 Nedir ? T.C. Sağlık Bakanlığı COVID-19 Bilgilendirme Platformu. <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66300/covid-19-nedir-.html> Erişim Tarihi: 11.10.2021
- Çingir, H. (1994). *Örnekleme kuramı*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Basımevi.
- Demircan, A. (2020). İslam Toplumu Salgın Hastalıklar ve Afetlerle Nasıl Mücadele Etmisti. *Derin Tarih Dergisi*. <https://www.derintarih.com/dosya/islam-toplumu-salgin-hastalik-ve-afetlerle-nasil-mucadele-etmisti/> Erişim Tarihi: 18.11.2021
- DW.com. (2020). DSÖ Koronavirüsü ‘Pandemi’ İlan Etti. <https://www.dw.com/tr/ds%C3%B6-koronavir%C3%BCs%C3%BC-pandemi-ilan-etti/a-52727627> Erişim Tarihi: 21.09.2021
- Ellsberg, D. (1961). Risk, ambiguity, and the Savage axioms. *The quarterly journal of economics*, vol. 75, no. 4, Oxford University Press, pp. 643–69, DOI:10.2307/1884324.
- Ersoy, M. A. (1910). Koleraya Dair. *Sırat-ı Müstakîm* 5/115 (ts.), 178.
- Erol, Ece D. & Erol, İ. (2021). Dijital Teknolojik Gelişim ve Covid 19 Salgınının İstihdam Piyasasına Etkisi. *Journal of Academic Value Studies*, 7/4, 451-457. <https://doi.org/Doi:10.29228/javstudies.51957>
- Fama, E. (1970). Efficient Capital Markets: A Review Of Theory and Empirical Work. *Journal of Finance*. 25(2): 383-417. DOI:10.2307/2325486
- Gashi, F. (2020). Koronaa virüse Yakalanmış Kişilerde Tedavi Döneminde Dini Başa Çıkmanın Etkileri. *Pamukkale Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 7/1, 511-535.
- Genç, Ö. (2011). Kara Ölüm: 1348 Veba Salgını Ve Ortaçağ Avrupa’sına Etkileri”. *Tarih Okulu* 10 (2011), 123-150.
- Görgülü, Ü. (2020). Geçmişin Vebasından Bugünün Koronasına: Salgının İbadetlerin İcrasına Yansıması. *Şehir ve Medeniyet Dergisi*. <https://www.sehirmedeniyetdergisi.org/wp-content/uploads/2021/02/6-%C3%9Cİfet-G%C3%B6rg%C3%BCl%C3%BC-608-632.pdf> Erişim Tarihi: 24.08.2021
- Guiso, L., Sapienza, P. & Zingales, L. (2003). People's opium? Religion and economic attitudes. *Journal of Monetary Economics*, Elsevier, vol. 50(1), pages 225-282, January.
- Halek, M., & Eisenhauer, J. G. (2001). Demography of Risk Aversion. *The Journal of Risk and Insurance*, 68(1), 1-24. DOI:10.2307/2678130
- Harris, M. (1994). *Yamyamlar ve Krallar, Kültürün Kökenleri*. İstanbul: İmge Yayınları.
- İstek, E. (2017). Avrupa’da veba salgını ve salgında din faktörü (Viyana Örneği). *Tarih Araştırmaları Dergisi* 36/62, 173-204.
- Jedwab, R., Johnson, N. D. & Koyama, M. (2019). Pandemics, Places, and Populations: Evidence from the Black Death. *GMU Working Paper in Economics*. No. 19-04, DOI:10.2139/ssrn.3331972
- Kaan, E. O. (2020). Salgın Hastalık Döneminde Alınan Tedbirlerin Fıkıh Analizi. *Kocaeli İlahiyat Dergisi* 4 / 1 (Haziran 2020): 5-24 .
- Kalgı, M.E. & Özen, M. (2021) COVID-19 Hastalığını Geçirmiş Bireylerin Şükür ve Dindarlık Durumlarının İncelenmesi”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 47 : 161-175.
- Kahneman, D. & Tversky, A. (1979). Prospect Theory: An Analysis of Decision Under Risk. *Econometrica*. 47(2), 263-291. DOI:10.2307/1914185
- Kaplan, H., Sevinç, K. & İşbilen, N. (2020). Doğal Afetleri Anlamlandırma ve Başa Çıkma: Covid-19 Salgını Üzerine Bir Saha Araştırması. *Journal of Turkish Studies*. DOI:10.7827/TurkishStudies.44477
- Kaptan, S. (1998). *Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri*,. Ankara: Bilim Kitap Kirtasiye.
- Karahöyük, M. (2013). Din ve Ekonomi ilişkisi. *FLSF Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*. 16, 193-220.

- Karasar, N. (2009). *Araştırmalarda Rapor Hazırlama*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kaya, S. (2020). Covid-19 Pandemi Süreci ve Sonrasına Kur'ân Temelli Yaklaşım. *Tefsir Araştırmaları Dergisi*. 4/3, 1-29. DOI:10.31121/tader.788819
- Keister, L. A. (2003). Religion and wealth: The role of religious affiliation and participation in early adult asset accumulation. *Social Forces*, 82(1), 175-207. DOI:10.1353/sof.2003.0094
- Menteşe, G. L. (2020). Kara Vebanın Batı ve Doğu Topluluklarına Etkisi". *AHBV Akdeniz Havzası ve Afrika Medeniyetleri Dergisi*. 2/1, 78-87.
- Macit, A. (2020). Küresel Salgınların Tarihi ve Dünya Tarihsel Dönüşümler. *Covid-19 Soruşturma Dosyası*. İLEM.
- Mahmoud, R. (2020). İbn Hacer El-Askalânî'nin Veba-Tâun Gibi Salgın Hastalıklara Yaklaşımı. *Rumeli İslâm Araştırmaları Dergisi* 3/6 (2020), 67-86.
- Markowitz, H. (1952). Portfolio Selection. *The Journal of Finance*. 7(1): 77-91. <https://doi.org/10.2307/2975974>
- Müldür, G. T. (2019). Geleneksel ve Davranışsal Finans: Tarihsel ve Kavramsal Çerçeve. *Artıbilim Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 37-45.
- Okan, N. & Ören, A. (2021). Covid-19 Sürecinde Yaşanılan Olumsuz Duygularda Dini Başa Çıkma'nın Rolü. *İlahiyat Tetkikleri Dergisi*. 56, 359-380.
- Özden, K & Özmat, M. (2014). Salgın ve Kent: 1347 Veba Salgınının Avrupa'da Sosyal, Politik ve Ekonomik Sonuçları. *İdealkent*. 5/12 (2014), 60-87.
- Özdiñç, R. (2014). Allah'ın Kaderine Kaçmak: Veba ve Kolera Etrafında Tedbir Düşüncesi. *Kelam Araştırmaları Dergisi* 12/1 (2014).
- Öztopçu, A. (2019). Ekonomik Karar Vermede Duyguların Rolü. *International Conference on Eurasian Economies*, 11-13 Temmuz 2019, Famagusta, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti. 153-159.
- Parıldar, H. (2020). Tarihte Bulaşıcı Hastalık Salgınları. *Tepecik Eğit. ve Araşt. Hast. Dergisi*. 30 (Ek sayı), 19-26.
- Renneboog, L., & Spaenjers, C. (2011). Religion, economic attitudes, and household finance. *Oxford Economic Papers*. 64(1), 103–127. doi:10.1093/oep/gpr025
- Sarofim, S., Minton, E., Hunting, A., Bartholomew, D. E., Zehra, S., Montford, W., Cabano, F., Paul, P. (2020). Religion's Influence on The Financial Well-Being of Consumers: A Conceptual Framework and Research Agenda. *Journal of Consumer Affairs*. 54(3), 1028-1061. DOI:10.1111/joca.12315
- Sinanoğlu, M. (1999). *İbadet*. TDV İslam Ansiklopedisi. 19/233-235. İstanbul: TDV Yayınları.
- Strotz, R. H. (1955). Myopia and Inconsistency in Dynamic Utility Maximization, *The Review of Economic Studies*. Volume 23, Issue 3, Pages 165–180, DOI:10.2307/2295722
- Şirani, A. (1911). Kolera Münasebetiyle Makale-i Mahsusa. *Beyânü'l-Hak*, 5, (128). 2319.
- T.C. Sağlık Bakanlığı. (2020). COVID-19 Salgın Yönetimi ve Çalışma Rehberi. <https://covid19.saglik.gov.tr/Eklenti/37722/0/covid-19salginyonetimivecalismarehberipdf.pdf> Erişim:11.10.2021.
- Tekin, A. (2021). Tarihten Günümüze Epidemiler, Pandemiler ve Ekonomik Sonuçları. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 40, 330-335.
- Türk, A. , Ak Bingöl, B. & Ak, R. (2020). Tarihsel Süreçte Yaşanan Pandemilerin Ekonomik ve Sosyal Etkileri . *Gaziantep University Journal of Social Sciences* , Cilt 19 COVID-19 Özel Sayısı , 612-632 . DOI: 10.21547/jss.766717
- Wikipedia. (2020). https://tr.wikipedia.org/wiki/COVID-19_pandemisi
- Yağlı, N. (2020).Salgın Döneminde Yas ve Din İlişkisi Üzerine Psikososyal Bir Değerlendirme. *Turkish Studies* 15/6, 925-947.
- Yang, Y., Zhang, C., & Yan, Y. (2019). Does religious faith affect household financial market participation? Evidence from China. *Economic Modelling*, 83, 42-50. DOI:10.1016/j.econmod.2019.10.023
- Yılmaz, Ö. (2017). 1847-1848 Kolera Salgını Ve Osmanlı Coğrafyasındaki Etkileri. *Avrasya İncelemeleri Dergisi* 6/1, 23-55. <https://doi.org/>. DOI:10.26650/jes371499
- Yiğit, İ. - Gümüşçü, O. (2016). Manisa ve Çevresinde Salgın Hastalıkların İskâna Etkisi (XVİXX. yy.). 379-391. Ankara: TÜCAUM, Uluslararası Coğrafya Sempozyumu International Geography Symposium. 13-14 Ekim 2016 /13-14 October, Ankara.

Sağlık Çalışanlarında Psiko-sosyal Risk Faktörlerinin Değerlendirilmesi

Evaluation of Psycho-social Risk Factors in Healthcare Professionals

Emel Filiz^a , Handan Ertaş^a , Yunus Fidan^b 

^a Department of Health Management, Selcuk University, Konya, Turkey

^b Department of Health Management, Mersin University, Mersin, Turkey, yunusfidanedu@gmail.com (Corresponding Author)

Özet

Bu tanımlayıcı araştırmanın amacı sağlık çalışanlarında psiko-sosyal risk faktörlerini belirlemektir. Araştırma Ocak 2021 – Haziran 2021 tarihleri arasında Mersin Üniversitesi Hastanesinde yapılmıştır. Kontrol listelerine ait maddelerin (90 maddelik kontrol listesi) toplamına ait Kuder-Richardson 20 analizine ait değer 0,83 ve Cronbach alfa değeri 0,816 olarak hesaplanmıştır. Nominal ölçekli verilerin karşılaştırılması için ki-kare testi, oransal ölçekli verilerin karşılaştırmaları için Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır. Bölümlerin toplam risk puanları 1-5 puan arası “risk yok”, 6-10 puan arası “artan risk”, 11-15 puan arası ise “yüksek risk” olarak değerlendirilmiştir. Katılımcıların 37,7’si hemşire, 52,5’i lisans mezunu, 54,7’si kadın sağlık çalışanıdır. Sağlık çalışanlarının %31,6’sında tükenmişlik, %28,5’inde mobbing ile ilgili risk faktörleri yüksek risk düzeyindedir. Stres, şiddet ve mobbing ile ilgili risk faktörlerinde artmış risk düzeyleri sırasıyla %56, %64,6 ve %64,6 olarak bulunmuştur. Risk görülme oranları madde bağımlılığında %17,7 ve çalışma saatinde ise %4,4’tür. Araştırmada sağlık çalışanlarının yüksek risk düzeyinde tükenmişlik ve mobbing ile ilgili psikososyal risk faktörlerine, artmış risk düzeyinde stres, şiddet ve mobbing ile ilgili psikososyal risk faktörlerine maruz kaldığı görülmüştür. Sonuç olarak, stres, tükenmişlik, şiddet, mobbing, çalışma saati ve madde bağımlılığını içeren psikososyal risk faktörlerinin tamamında artmış risk düzeyi görülme oranının sırasıyla yüksek risk görülme ve risk görülme oranlarından daha fazla olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Psikososyal riskler, risk değerlendirme, sağlık çalışanı

Abstract

The aim of this descriptive study is to determine the psycho-social risk factors in healthcare professionals. The research was carried out at Mersin University Hospital between January 2021 and June 2021. The value of the Kuder-Richardson 20 analysis of the sum of the items of the checklists (checklist of 90 items) was calculated as 0.83 and the Cronbach alpha value as 0.816. Chi-square test was used for comparison of nominal scale data and Kruskal-Wallis test was used for comparison of proportional scale data. The total risk scores of the departments were evaluated as “no risk” between 1-5 points, “increased risk” between 6-10 points, and “high risk” between 11-15 points. 37.7 of the participants are nurses, 52.5 are bachelor's degree, and 54.7 are female health professionals. Risk factors related to exhaustion in 31.6% of health professionals and mobbing in 28.5% of them are at high risk level. Increased risk levels in risk factors related to stress, violence and mobbing were found to be 56%, 64.6% and 64.6%, respectively. The rates of no risk are 17.7% in substance dependency and 4.4% in working hours. In the study, it was observed that health professionals were exposed to psychosocial risk factors related to exhaustion and mobbing at high risk, and psychosocial risk factors related to stress, violence and mobbing at increased risk. As a result, it can be said that the rate of increased risk in all psychosocial risk factors including stress, exhaustion, violence, mobbing, working hours and substance dependency is higher than the rates of high risk and no risk, respectively.

Keywords: Psychosocial risks, risk assessment, health worker

For Citation: Filiz, E., Ertaş, H. & Fidan, Y. (2022). Sağlık Çalışanlarında Psiko-sosyal Risk Faktörlerinin Değerlendirilmesi. *Journal of Academic Value Studies*, 8(1), 81-90. <http://dx.doi.org/10.29228/javs.57737>

Received: 22.02.2022

Accepted: 18.03.2022

This article was checked by *intihal.net*

1. Giriş

Günümüz iş hayatı çalışanların sağlığını olumsuz yönde etkileyen psikososyal riskleri barındırmaktadır (Rosário vd., 2016). İş yeri ortamı sosyal bir çevre olduğundan çalışanlar arasında sosyal bağlar kurulabilmekte, bu durumda iş ortamında psikososyal risk faktörleri önem oluşturmaktadır (Atlı&Kalaycı, 2020). Temel alanlardan biri olan sağlık sektörü, emek ve teknoloji yoğun hizmet niteliği ile sektör çalışanlarını psikososyal risklerden koruyucu ve iş sağlığı güvenliği ortamını sağlayıcı durumda olmalıdır (ILO, 2015). Ancak uygulamada toplumun beklentisi ve uygulama alanı ile ilişkili hususların oluşturduğu olumsuzluklar ciddi düzeyde problemlere neden olabilmektedir (Epik & Öztürk, 2020). Topluma sağlık hizmeti sunma görevini yerine getiren sağlık çalışanları, hastaların içinde bulunduğu psikolojik durum, karar verme, yaşam ve sağlık mücadelesi gibi zor koşullarda yer aldıklarından travmaya maruz bırakılmaktadırlar (Kosydar-Bochenek vd.,2017).

Stres, biyolojik bir tepki uyandıran herhangi bir içsel veya dışsal uyaran olarak bilinmektedir. Streslere karşı telafi edici tepkiler, stres tepkileridir. Uygulanan uyaranın tipine, zamanlamasına ve ciddiyetine bağlı olarak stres, vücut üzerinde homeostazdaki değişikliklerden yaşamı tehdit eden etkilere ve ölüme kadar çeşitli eylemler uygulayabilmektedir (Yaribeygi vd., 2017). Sağlık çalışanları sadece stres faktörüne değil, aynı zamanda mükemmeliyetçilik kültürüne de maruz kalmaktadır. Bu nedenle, hastalarına etkili bir şekilde yardımcı olmak için iş ve dinlenme arasında bir denge kuracak araçlara ihtiyaçları vardır (Chmielewski vd., 2021). Sağlık görevlileri ağır koşullarda doğal olarak hastalarla, işlemlerin yoğunluğu, hızlı karar verme gerekleri, yaşam ve sağlık mücadelesi bu kişileri strese ve travmaya maruz bırakmaktadır. Stres, bedensel veya zihinsel gerginliğe neden olan fiziksel, zihinsel veya duygusal bir faktördür. Stresörler harici (çevreden, psikolojik veya sosyal durumdan) veya dahili (hastalık veya tıbbi bir prosedür) olabilmektedir. Her türlü strese maruz kalmak bireyin yaşam kalitesine açıkça zarar verirken tedavi edilmediği takdirde anksiyete, depresyon hatta intihara neden olabilmektedir. Özellikle sağlık meslek mensubu cerrahlar için stres hem teknik hem de teknik olmayan performanslarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Williams & Lewis 2020). İnsanlar makul durumdaki stresin üstesinden gelebilmektedirler. Stres, bir kişiye özel fiziksel veya psikolojik talepler veya her ikisini birden getiren bir eylem veya durumun bir sonucu veya genel bir tepkidir. Küçük miktarlarda stres, insanları hedefe doğru harekete geçirerek olumlu etkilere sahip olabilir, ancak aşırı stres, kişinin sağlığını ve iş performansını ciddi ve olumsuz yönde etkileyebilir (Sharma, 2005).

Tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma olarak ortaya çıkan bir bireyde uzun süreli mesleki stres ile tanımlanan bir iş sonucudur (Maslich ve Jackson, 1981). Sağlık hizmeti sağlayıcıları, hızla değişen bir teknoloji ortamı, sağlık hizmeti verme yöntemleri ve önemli tükenmişlik riskini artırıcı uygulamalarla karşılaşmaktadır. Araştırmalar, sağlık hizmeti sunucularının büyük bir bölümünün herhangi bir zamanda tükenmişlik semptomlarına sahip olabileceğini göstermektedir (Shanafelt vd., 2019). Sağlık bakımı sunumu gibi yoğun hizmet temelli mesleklerin icrası birçok zorluk sunmaktadır. Çalışma ortamındaki mevkidaşlarına veya üstlerine belirli aralıklarla serzenişte bulunsalar da ciddi derecede tükenmişlik yaşayanlarda iş programına karşı duyarsızlık konusunda yatkınlık sergilemektedirler. Tükenmişlik belirtileri olarak ilk aşamada istifalar ile işe devam etmekte yaşanan belirgin problemlerdir (Odonkor & Frimpong 2020).

Şiddet, WHO'nun (Dünya Sağlık Örgütü) 2002 yılında yayınlamış olduğu raporunda kişinin kendisine, başka bir kişiye veya bir grup veya topluluğa karşı, yaralanma, ölüm, psikolojik zarar, gelişme geriliği veya yoksunluk ile sonuçlanan veya sonuçlanma olasılığı yüksek olan, tehdit altında veya fiili olarak kasıtlı olarak fiziksel güç veya güç kullanımı olarak tanımlanmıştır (WHO, 2002). Sağlık çalışanlarının %95'ini etkilediği ve iki yönlü ciddi risk oluşturduğu tahmin edilen şiddet faktörü sağlık hizmet sunucularının önemli problemlerinden biridir (Spelten vd., 2020). Özellikle acil serviste şiddet faktörü salgın boyutunda görülebilmektedir. Yapılan çalışmalar sorunun ele alınarak çözüm yolları bulunmasını ve sağlık çalışanlarının güvenliğinin sağlanması gerektiği konusunda önermelerde bulunmaktadır (Ramacciati vd., 2016). Şiddetle ilişkili risk faktörleri le mücadele için yasal düzenlemelerin oluşturulması önem oluşturmakta olup özellikle fiziksel şiddet vakaları ile ilgili eğitim programları oluşturmak hizmet sunucularının gündeminde olmalıdır (Fallahi-Khoshknab vd., 2016).

Psikolojik taciz veya diğer bir anlamıyla bezdiri insanlık tarihi kadar eski bir kavram olup dışlama, aşağılama, bireyin isminin dışındaki ifadelerle tanımlama ve bireye karşı saldırgan davranışlarda bulunma şeklindeki davranış stildir (Albar & Ofluğlu, 2017). İlk kez İskandinav ülkelerinde "mobbing" olarak tanımlanarak iş hayatındaki psikolojik tacizi ifade etmektedir (Palaz, 2016). İçinde yaşadığımız toplumda birçok olumsuz etkileri bulunmakta olup çalışanların verimini ve motivasyonunu düşüren, çalışanın başarısını engelleyen ve bireyin sosyal bir varlık olma statüsünü yıpratıcı etkileri bulunmaktadır. Bu nedenle iş yaşamında mobbing ile ilgili engelleyici ve önleyici faaliyetlerin belirlenmesi önem taşımaktadır (Çınar vd., 2016). İşyerinde zorbalık, sağlık tesislerinde önemli bir problemdir (Laschinger, 2010; Divanoğlu

& Çelik, 2021). Sağlık çalışanları arasındaki psikolojik ve fiziksel şiddet, azalan iş tatmini, artan mesleki baskı ve kötü hasta bakımı sonuçları ile ilişkilidir (Zampieron vd., 2010). Zorbalık tek veya grup çalışmalarında ve tüm organizasyonlar için kötü sonuçları barındıran, öncelikli işyeri stres kaynaklarıdır. Zorbalık ile karşı karşıya gelen çalışanların iş tatmini daha düşük, kaygı ve depresyon düzeyleri daha yüksektir ve iş yerinden ayrılma olasılıkları daha yüksektir. Kuruluşlar artan beceri kaybı ve devamsızlık riskiyle karşı karşıya kalır ve bu da kar kaybına, olası yasal ücretlere ve mahkeme davalarına yol açabilmektedir (Gillen vd., 2017).

Çalışma saati, belirlenmiş, planlanmış çalışma zamanı, iş saati olarak tanımlanmaktadır. Sağlık kuruluşları günün her saatinde sağlık hizmeti sunmak zorundadır. Bu bağlamda vardiyalı çalışma, uzun çalışma saatleri, kısa uyku süresi ve uyku bozuklukları sağlık çalışanları üzerinde risk oluşturmaktadır (Caruso, 2014). Ayrıca ekonomik baskılar sağlık çalışanlarını ikinci bir işte çalışmaya veya daha uzun saatler çalışmaya zorlayabilmektedir (Colten & Altevogt, 2006). Yorgunluk iş performansını olumsuz etkileyerek hizmetin bir çıktısı olan hasta memnuniyetini düşürdüğü gibi tıbbi hataların ve iş kazalarının artmasına da yol açmaktadır (Caruso, 2014; Hisar vd., 2017). Araştırmalar çalışma saatleri ile psikososyal risk faktörleri arasında anlamlı pozitif ilişkiler olduğunu ve uyku saatlerini artırmaya yönelik müdahalelerin, çalışma saatlerine atfedilen riski azaltabileceğini göstermektedir (Lin vd., 2021).

Madde kullanımı, kişinin merkezi sinir sistemi üzerinde hoşnutluk oluşturunca etkisiyle herhangi bir bağımlılık maddesi kullanmasıdır. Kullanıcının özdenetimini etkileyerek özgüllüğünü ortadan kaldırıp yeni bir tutum ve davranış şekli ortaya çıkarmaktadır. Bu durum uzun vadede dramatik ve restore edilmeyen sonuçlara sebep olmaktadır (Balseven vd., 2002). Alkol, opiyatlar ve benzodiazepinler sağlık çalışanları arasında en sık kullanılan maddelerdir. Bu nedenle özellikle sağlık çalışanları arasında madde kullanım sıklığının azaltılmasında korunma ve tedavi aşamaları önem oluşturmaktadır (Demirbaş vd., 2020). Bağımlılar sadece kendi sağlıklarına zarar vermekle kalmamakta aynı zamanda herkes için kaza riskini arttırmaktadır. Bağımlılık sorunları genellikle sorunlarla başarılı bir şekilde baş edememekten kaynaklanmaktadır. Bu kısır döngüden bir çıkış yolu bulmak biraz çaba gerektirmektedir (European Community Programme for Employment and Social Solidarity, 2011).

Psikososyal risk faktörlerinin belirlenmesi, bu faktörlerin ortaya çıkmasına neden olan unsurların altında yatan nedenlerin incelenerek çözüm yolu geliştirmesi sağlık yöneticileri açısından önem oluşturmaktadır. Toplum içinde sağlık personeli unvanı almak kulağa hoş gelebilmektedir. Bununla birlikte, mesleki eğitim ve mesleği icra etme süreçleri kronik sıkıntılara, ciddi psikolojik sorunlara kişisel sağlık yüklerine yol açabilmektedir. Anılan ciddi psikolojik sorunlar depresyon ve daha ileri dramatik sonuçlara doğru yatkınlık gösterebilmektedir. Tüm bu hususlarla birlikte sağlık çalışanlarını etkileyen bazı psiko-sosyal risk faktörlerinin derecesini ve sosyodemografik değişkenlerle ilişkisini belirlemek bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır.

2. Materyal ve Metot

2.1. Araştırma Tasarımı

Bu araştırma tanımlayıcı bir çalışmadır.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Mersin Üniversitesi Hastanesinde çalışan sağlık personeli oluşturmaktadır. Sağlık personeli; 634 hekim, 745 hemşire, 52 Sağlık memuru, 185 Sağlık teknikeri/teknisyeni olup toplam sağlık çalışanı sayısı 1616'dır. Çalışmada, 1 Ocak 2021 – 1 Şubat 2021 tarihlerinde kontrol listesini dolduran sağlık çalışanları çalışma grubunu oluşturmaktadır.

Çalışmaya ilişkin evren ve örneklem hesaplaması G*Power 9.1.2 programı üzerinden ($\alpha=0.05$, $p=0.5$, $d=0.05$, $N=1616$) yapılmış olup;

$$n \geq \frac{NZ_{1-\alpha/2}^2 p(1-p)}{d^2(N-1) + Z_{1-\alpha/2}^2 p(1-p)} \quad (1)$$

Minimum değer 311 bulunmuş ve çalışmaya 316 kişi dahil edilmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplama formunda, 6 demografik sorunun yanında, Avrupa Birliği ülkeleri sağlık kuruluşlarında iş sağlığı ve güvenliği standartlarını iyileştirmek amacı ile hazırlanmış kılavuzda (European Community Programme for Employment and Social Solidarity, 2011) yer alan psikososyal riskleri değerlendirme soruları yer almaktadır. Soruların Türkçeye

çevirisi 3 uzman tarafından yapılmıştır. Türkçe hali yeniden İngilizceye çevrilerek aynı anlamı taşıyıp taşımadığı değerlendirildi. Bu çalışmada yer alan 6 psikososyal risk faktörünün her biri 15 soru ile değerlendirildi. Risk olup olmama durumu evet-hayır şeklinde cevaplandı ve evet cevapları toplanarak bir puan elde edildi. Puanlar 1-5 arasında ise risk yok, 6-10 arasında ise artan risk, 11-15 arası ise yüksek risk şeklinde değerlendirildi. Küçük bir gruba (10 kişi) soru formunun son hali uygulanarak anlaşılabilirliği test edildi.

2.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada kullanılan veriler çevrimiçi veri toplama yöntemlerinden Google Formlar aracılığıyla Ocak – Şubat 2021 tarihleri arasında toplandı.

Çalışmanın istatistiksel analizleri SPSS 26.0 (IBM Incorp., Chicago, IL, USA) programı ile gerçekleştirildi. Tanımlayıcı ölçüler oransal ölçekli değişkenler için ortalama (St.sapma), gerektiğinde (ortanca; Ç1-Ç3) ve kategorik değişkenler için sıklık (yüzde oranı) şeklinde sunuldu. Ölçek puanlarına ait sayısal değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov-Smirnov testi ile gerçekleştirildi. Ancak ölçek puanlarının normal dağılmadığı görüldü ($p<0,05$). Bu nedenle, parametrik olmayan analizler tercih edildi. İki bağımsız grup karşılaştırması için Mann-Whitney U testi, çoklu grupların karşılaştırması için Kruskal-Wallis testleri kullanıldı. Kategorik değişkenler arasındaki ilişkilerin saptanması için ki-kare analizi, ölçek puanları aralarındaki ilişkilerin tespit edilmesi için Spearman's Rho korelasyon analizi kullanıldı. Analizlerin tamamında tip-I hata değeri %5 alınarak $p<0,05$ değeri istatistiksel olarak anlamlı kabul edildi.

2.5. Araştırmanın Etik Yönü

Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan 30/12/2020 tarih 2020/04 sayılı etik kurul izni alınmıştır. Araştırmanın yapıldığı Mersin Üniversitesi Hastanesinden gerekli yazılı izin alınmıştır. Ayrıca veri toplama öncesinde katılımcılara bilgilendirilmiş gönüllü olur formu sunulmuş araştırmaya katılmayı onaylayanların verileri kullanılmıştır. Araştırma Helsinki Deklarasyonu Prensipleri'ne uygun olarak gerçekleştirilmiştir.

3. Bulgular

3.1. Sosyo-Demografik Bulgular

Çalışmaya toplam 316 sağlık sektöründe görev yapan personel katıldı. Katılımcıların yarıdan fazlası (%54,7) kadın, büyük oranda (%37,7) hemşire, en düşük oranda (%13,9) sağlık memuru ve yarıdan fazlası %52,5 lisans mezunu idi. Katılımcıların yaş ortalaması genel olarak orta yaş altı ($34,62\pm 8,74$) ve yaş ortanca değeri 33 yıl olarak tespit edildi. Toplam hizmet süresi ortanca değeri 8 yıl ve hastane hizmet süresi ortanca değeri 6 yıl olarak hesaplandı (Tablo 1 ve 2).

Tablo 1. Demografik Özellikler

Demografik özellik	n	%
Unvan		
Sağlık teknisyeni	93	29,4
Hemşire	119	37,7
Hekim	60	19
Sağlık memuru	44	13,9
Eğitim		
Lise	35	11,1
Önlisans	75	23,7
Lisans	166	52,5
Lisansüstü	40	12,7
Cinsiyet		
Erkek	143	45,3
Kadın	173	54,7

Tablo 2. Katılımcıların Yaş ve Hizmet Süreleri

	Ortalama	S. Sapma	Ortanca; Ç1-Ç3
Yaş	34,62	8,74	33; 28-40,75
Toplam hizmet süresi	11,15	8,34	8; 4,25-17
Hastane hizmet süresi	8,11	7,02	6; 3-10

3.2. Genel Olarak Psikososyal Risk Faktörleri

Araştırmaya katılan toplam 316 katılımcıya ait risk faktörleri maddelerinin güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Maddelere verilen yanıtlar “evet-hayır” olduğundan iki farklı güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Maddelerin toplamına ait Kuder-Richardson 20 analizine ait değer 0,83 ve Cronbach alfa değeri 0,816 olarak hesaplanmıştır. Genel olarak güvenilirliğin yüksek olduğuna karar verilmiştir. Risk faktörlerinin ayrı ayrı güvenilirlik analizlerinde ise KR-20 değerleri 0,72 ile 0,88 arasında değişim göstermiştir. Bu değerler maddelere verilen yanıtların oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. incelendiğinde araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %31,6’sında tükenmişlik, %28,5’inde mobbing ile ilgili risk faktörleri yüksek risk düzeyinde, %56’sında stres ve eşit oranda (%64,6) şiddet ve mobbing ile ilgili risk faktörleri artmış risk düzeyindedir. Diğer taraftan söz konusu olumsuzlukların etkisiyle sözel veya fiziksel şiddete ve mobbinge maruz kalma riskleri de artma eğilimindedir ve %25 oranının üzerine çıkmıştır. Madde bağımlılığı risk faktörünün düşük riske sahip olma oranı diğerlerine göre yüksek olsa da (%17,7) azımsanmayacak oranda (%50,6) artan risk olarak gözlenmektedir. Çalışma saati risk faktörünün (%59,5) oranında artmış risk düzeyinde olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Genel Olarak Psikososyal Risk Faktörleri

Risk Faktörleri	Risk Yok		Artmış Risk		Yüksek Risk	
	n	%	n	%	n	%
Stres	33	10,4	177	56,0	106	33,5
Tükenmişlik	35	11,1	181	57,3	100	31,6
Şiddet	27	8,5	204	64,6	85	26,9
Mobbing	22	7,0	204	64,6	90	28,5
Çalışma Saati	14	4,4	188	59,5	114	36,1
Madde Bağımlılığı	56	17,7	160	50,6	100	31,6

3.3. Unvanlara Göre Psikososyal Risk Faktörleri

Araştırmada bağımsız değişken olarak unvan, eğitim durumu, cinsiyet, hizmet süresi ve çalışılan birim ele alınmıştır. Psikososyal risk faktörleri risk yok, artan risk ve yüksek risk şeklinde gruplandırılarak demografik özellikler ile ki-kare analizi kullanılarak karşılaştırılmıştır. Sağlık çalışanlarının psikososyal risk faktörleri ile cinsiyet arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Yüksek stres riski ile sağlık memuru unvanı ($p=0,018$), tükenmişlik artan riski ile hemşire unvanı arasında ($p=0,019$), çalışma saatindeki yüksek risk ile sağlık memuru ($p=0,005$) arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Tükenmişlikte artan risk oranı lisansüstü mezunlarında ve yüksek tükenmişlik riski oranı ise lise mezunlarında daha yüksek bulunmuştur ($p=0,006$). Çalışma saatleri ile ilgili yüksek risk oranı lise mezunlarında daha yüksek oranda gözlenmiştir ($p=0,022$). Madde bağımlılığı artan ve yüksek risk ile lise mezunu olma ilişkili bulunmuştur ($p=0,003$). Yaş, hizmet süresi ve birimde çalışılan süre ile psikososyal risk faktörleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 4. incelendiğinde araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının unvanlarına göre psikososyal risk faktörlerine maruz kalma durumları incelendiğinde ise Sağlık Teknisyenlerinin % 31,2’sinde tükenmişlik, % 25,8’inde stres ile ilgili risk faktörleri yüksek risk düzeyinde; % 63,4’ünde şiddet ve %57’sinde mobbing ile ilgili risk faktörleri artmış risk düzeyinde olduğu ortaya çıkmaktadır. Araştırmaya katılan hemşirelerin psikososyal risk faktörlerine maruz kalma durumları incelendiğinde % 37’sinde Stres, % 31,1’unda Tükenmişlik ile ilgili risk faktörleri yüksek risk düzeyinde; %70,6’sında Mobbing ve % 68,9’unda şiddet ile ilgili risk faktörleri artmış risk düzeyindedir. Hekimlerin % 40’ında çalışma saati ve madde bağımlılığı, % 28,3’ünde şiddet ile ilgili risk faktörleri yüksek risk düzeyinde; % 66,7’ünde mobbing ve % 61,7’inde şiddet ile ilgili risk faktörleri artmış risk düzeyindedir. Sağlık memurlarında ise % 45,5’inde tükenmişlik, % 59,1’inde Çalışma saati ile ilgili risk faktörleri yüksek risk düzeyinde; % 61,4’inde mobbing ile ilgili risk faktörleri artmış risk düzeyindedir.

Tablo 4. Unvanlara Göre Psikososyal Risk Faktörleri

Sağlık teknisyenleri	Risk Yok		Artmış Risk		Yüksek Risk	
Risk Faktörleri	n	%	n	%	n	%
Stres	18	19,4	51	54,8	24	25,8
Tükenmişlik	16	17,2	48	51,6	29	31,2
Şiddet	10	10,8	59	63,4	24	25,8
Mobbing	13	14,0	53	57,0	27	29,0
Çalışma Saati	6	6,5	58	62,4	29	31,2
Madde Bağımlılığı	22	23,7	48	51,6	23	24,7
Hemşireler						
Stres	5	4,2	70	58,8	44	37,0
Tükenmişlik	7	5,9	75	63,0	37	31,1
Şiddet	8	6,7	82	68,9	29	24,4
Mobbing	5	4,2	84	70,6	30	25,2
Çalışma Saati	2	1,7	82	68,9	35	29,4
Madde Bağımlılığı	15	12,6	70	58,8	34	28,6
Hekimler						
Stres	8	13,3	33	55,0	19	31,7
Tükenmişlik	10	16,7	36	60,0	14	23,3
Şiddet	6	10,0	37	61,7	17	28,3
Mobbing	4	6,7	40	66,7	16	26,7
Çalışma Saati	4	6,7	32	53,3	24	40,0
Madde Bağımlılığı	7	11,7	29	48,3	24	40,0
Sağlık memurları						
Stres	2	4,5	23	52,3	19	43,2
Tükenmişlik	2	4,5	22	50,0	20	45,5
Şiddet	3	6,8	26	59,1	15	34,1
Mobbing	0	0,0	27	61,4	17	38,6
Çalışma Saati	2	4,5	16	36,4	26	59,1
Madde Bağımlılığı	12	27,3	13	29,5	19	43,2

Tablo 5. incelendiğinde anket uygulamasından elde edilen risk faktörlerine ait yanıtların toplam değerleri hesaplanarak ölçek puanları elde edildi. Her bir risk faktörüne ait soru sayıları eşit ve 15 ifade olduğu için katılımcılara ait ölçek puanları 0-15 arasında değişmekteydi. Katılımcılara ait risk faktörleri puanlarının görev unvanlarına göre karşılaştırmaları yapıldı. Buna göre stres risk faktörüne ait puanların unvanlara göre anlamlı farklılık gösterdiği görüldü ($p=0,012$). Sağlık teknisyenlerinde stres risk faktörü daha düşük, sağlık memurlarında ise daha yüksek stres riski bulundu. Tükenmişlik riski hekim ve sağlık teknisyenlerinde daha düşük, hemşire ve sağlık memurlarında anlamlı düzeyde yüksek bulundu ($p=0,024$). Şiddet ve mobbing risk değerleri unvanlar arasında anlamlı farklılık göstermedi. Çalışma saati risk faktörü sağlık memurlarında diğer unvanlara göre anlamlı düzeyde yüksek bulundu ($p<0,001$). Madde bağımlılığı risk faktörü puanı hekimlerde daha yüksek ve sağlık teknisyenlerinde daha düşük değerlere sahip bulundu ($p=0,038$).

Tablo 5. Katılımcılara Ait Risk Faktörleri Puanlarının Görev Unvanlarına Göre Karşılaştırmaları

	Sağlık teknisyeni	Hemşire	Hekim	Sağlık memuru	
Risk Faktörleri	Ortalama (SS)				p
Stres	8,68 (2,70)	9,79 (2,18)	9,23 (2,77)	10,06 (1,95)	0,012*
Tükenmişlik	8,74 (2,86)	9,49 (2,22)	8,41 (3,03)	9,90 (2,28)	0,024*
Şiddet	8,94 (2,46)	9,16 (2,21)	9,16 (2,51)	9,20 (2,54)	0,884

Mobbing	8,84 (2,65)	9,45 (1,96)	9,26 (2,20)	9,72 (1,90)	0,414
Çalışma Saati	9,13 (2,35)	9,50 (2,07)	9,81 (2,31)	10,93 (2,35)	<0,001*
Madde Bağımlılığı	7,86 (3,44)	8,73 (2,95)	9,50 (3,10)	8,81 (3,70)	0,038*

* Kruskal-Wallis testine göre: $p < 0,05$

3.4 Psikososyal Risk Faktörleri aralarındaki ilişkiler

Psikososyal risk faktörleri arasındaki korelasyon değerleri hesaplandı. Tüm katılımcılar için ve unvan ayrıntısında tüm korelasyon değerleri bulundu.

Tablo 6. incelendiğinde genel olarak tüm risk faktörleri arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde anlamlı korelasyon katsayıları elde edildi. Yalnızca tükenmişlik ve madde bağımlılığı arasındaki korelasyon değeri katılımcılar genelinde diğerlerine göre daha düşük ($Rho=0,149$; $p=0,008$) bulundu. Diğer risk faktörleri arasındaki korelasyon değerleri 0,45-0,50 civarında ($p < 0,001$) bulundu. Unvan ayrıntısında ise sağlık teknisyenlerinde yalnızca tükenmişlik ile madde bağımlılığı arasında anlamlı ilişki saptanmadı. Hemşirelerde madde bağımlılığı ile çalışma saati arasındaki ilişki oldukça yüksek ($Rho=0,565$), stress ile çalışma saati arasındaki ilişki değeri daha düşük bulundu ($Rho=0,251$). Hekimlerde stress ve tükenmişlik arasındaki ilişki oldukça yüksek iken ($Rho=0,665$) madde bağımlılığı ile tükenmişlik, mobbing ve çalışma saati arasındaki ilişkiler anlamlı bulunmadı. Sağlık memurlarında şiddet ve madde bağımlılığı arasındaki ilişki yüksek bulunurken madde bağımlılığı ile tükenmişlik ve çalışma saati arasındaki ilişki anlamlı bulunmadı.

Tablo 6. Psikososyal Risk Faktörleri Arasındaki İlişkiler

Risk Faktörleri	Tükenmişlik	Şiddet	Mobbing	Çalışma Saati	Madde Bağımlılığı
	Rho	Rho	Rho	Rho	Rho
	<i>p</i>	<i>p</i>	<i>p</i>	<i>p</i>	<i>p</i>
Stres	0,548 <0,001	0,442 <0,001	0,515 <0,001	0,398 <0,001	0,262 <0,001
Tükenmişlik		0,418 <0,001	0,475 <0,001	0,283 <0,001	0,149 <0,008
Şiddet			0,385 <0,001	0,386 <0,001	0,484 <0,001
Mobbing				0,440 <0,001	0,287 <0,001
Çalışma Saati					0,420 <0,001

Spearman 's Rho korelasyon analizine göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı

4. Sonuç

Risk değerlendirmesi riski oluşturan kaynakların tespiti ve ortaya çıkan risklerin derecelerini tahmin ederek gerekli kontrollerin sağlanması ile yeterli olup olmadığının dikkate alınarak kabul edilebilirlik düzeyinin kararlaştırılmasıdır. Bu değerlendirmeler kalitatif ve kantitatif yöntemlerle yapılmaktadır. Kalitatif yöntemlerde sayısal değerler yerine sözel mantıkla yapılmakta, riskler ve öncelik değerleri belirlenerek yüksek, çok yüksek gibi ifadelerle tanımlamalar yapılmaktadır (Ceylan 2014). Tahminî risk hesaplanırken ve ifade edilirken rakamsal değerler yerine yüksek, çok yüksek gibi tanımlayıcı değerler kullanılır (Ceylan ve Başhelvacı 2011).

Araştırmada psikososyal risk faktörleri “risk yok, artmış risk, yüksek risk” olarak tanımlanmıştır. Kalitatif risk değerlendirme yöntemi olarak “Occupational health and safety risks in the healthcare sector” isimli yayında yer alan kontrol listeleri (checklist) kullanılarak sağlık çalışanlarını etkileyen psikososyal risk faktörleri belirlenerek üç aşama olarak derecelendirilmiştir. Daha uzun vadede müdahale edilebilir riskler “ risk yok “, mümkün olduğu kadar çabuk müdahale edilmesi gerekenler “ artmış risk”, hemen faaliyete geçilmesi gereken riskler “ yüksek risk” olarak belirtilmiştir (European Community Programme for Employment and Social Solidarity, 2011).

Bu çalışmada sağlık çalışanlarının %31,6’sında tükenmişlik, %28,5’inde mobbing ile ilgili risk faktörleri yüksek risk düzeyinde, %56’sında stres ve eşit oranda (%64,6) şiddet ve mobbing ile ilgili risk faktörleri artmış risk düzeyindedir. Diğer taraftan söz konusu olumsuzlukların etkisiyle sözel veya fiziksel şiddet ve mobbinge maruz kalma riskleri de artma eğilimindedir ve %25 oranının üzerine çıkmıştır. Madde bağımlılığı risk faktörünün düşük riske sahip olma oranı diğerlerine göre yüksek olsa da (%17,7) azımsanmayacak oranda (%50,6) artan risk olarak gözlenmektedir. Kırılmaz ve

ark.'nın aynı kontrol listesini kullanarak yaptıkları çalışmada sağlık çalışanlarının yüksek oranda psikososyal risklere maruz kaldıkları gösterilmiştir. Bahsedilen çalışmada sağlık çalışanların %66,1'inde tükenmişlik, %42,6'sında mobbing ile ilgili risk faktörleri yüksek düzeyde, %76,5'inde stres ve şiddet artmış risk düzeyi olduğu sonucuna varılmıştır (Kırılmaz vd., 2016).

Araştırma sonucuna göre sağlık çalışanlarında görülen tükenmişlik ve mobbing ile ilgili risk faktörleri yüksek risk düzeyinde tespit edildiğinden bu risk faktörleri ile ilgili faaliyetlere hemen geçilmesi gerekmekte, stres ve eşit oranda şiddet ve mobbing ile ilgili risk faktörleri artmış risk düzeyinde tespit edildiğinden bu risk faktörleri ile ilgili mümkün olduğu kadar çabuk müdahale edilmesi gerekmektedir. Tehlikelerin tanımlanması, risklerin değerlendirilmesi, kontrol tedbirlerinin belirlenmesi, kontrol tedbirlerinin tamamlanması, izleme ve tekrar etme şeklinde belirtilen ve beş adımdan oluşan bu risk değerlendirme süreciyle çalışanlar üzerindeki psikososyal risk faktörlerinin belirlenerek çalışma alanında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması önem oluşturmaktadır (European Community Programme for Employment and Social Solidarity, 2011).

Kamu ve özel sağlık kuruluşlarında kaliteli sağlık hizmeti sunabilmek için sağlık çalışanlarının çalışma ortamlarında kendilerini güvenli ve sağlıklı hissetmelerini sağlamanın yanı sıra işlerini daha verimli bir şekilde yapabilmeleri için yüksek derecede motive olmaları gerekmektedir. Sağlık çalışanlarının fiziksel ruhsal ve sosyal yaşantıları yönünden iyilik hali içerisinde olmaları, sahip oldukları becerilerini kullanabilmeleri ve sağlık kuruluşlarında oluşan yüksek iş temposuna rağmen başarı sağlayabilmeleri açısından oldukça önemlidir. Sağlık çalışanlarının sıklıkla karşı karşıya kaldıkları psikososyal risk faktörlerinden olan stres, tükenmişlik, şiddet, mobbing, çalışma saati ve madde bağımlılığı sağlık hizmet sunucularında gözlemlenmekte ve çalışanlar üzerinde olumsuz etki yaratmakta olup önemli derecede iş sağlığı ve güvenliği riski oluşturmaktadır. Sağlık hizmet sunucularında yönetim ve çalışanlar tarafından alınacak olan önlemler ile yapılacak düzenlemeler bu risklerin ortadan kaldırılmasında önem taşımaktadır.

Sağlık hizmet sunucularında çalışmakta olan bireylerin meslek grupları oluşturarak yapmış olduğumuz çalışma neticesinde sağlık teknisyenleri ve hemşirelerin büyük ölçüde çalışma saati ve mobbing risk faktöründen etkilenmiştir. Hekimlerin ise yüksek düzeyde şiddet ve tükenmişlik risk faktörlerinden ve sağlık memurlarının ise çalışma saati ve mobbing risk faktörlerinden yüksek oranda etkiledikleri görülmektedir. Psikososyal risk faktörlerinin belirgin bir şekilde ortaya çıktığı çalışmamızda görülmüş olup, sağlık hizmet sağlayıcısında çalışanlar üzerinden risk faktörlerinin yapılacak olan bir çalışma ile belirlenip, çalışanlar üzerinde bıraktığı olumsuz etkinin ortadan kaldırılması için gerekli adımların yönetim ve çalışanlar tarafında atılması gerektiği düşünülmektedir.

Araştırma neticesinden elde edilen bulgulara göre yüksek risk düzeyinde ve artmış risk düzeyinde oldukları tespit edilen psikososyal risk faktörlerinin ortaya çıkmasındaki nedenlerin (iş dizaynları, iş bölümlenme, çalışma saatleri, iş akış şemaları, psikososyal destek, motivasyon artırıcı faaliyetler, çalışan güvenliği politikaları ve stresörlerin gözden geçirilerek değerlendirilmesi, düzenleyici ve geliştirici faaliyetlere ağırlık verilmesi gerektiği görülmektedir. Psikososyal risk faktörlerini azaltıcı çalışmaların hayata geçirilmesi durumunda risk faktörlerinin çalışanlar üzerindeki negatif etkilerinin hızla ortadan kaybolacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu çalışmada psikososyal riskleri değerlendirme amacıyla katılımcılardan elde edilen veriler Covid-19 Pandemi döneminde toplanmıştır. Yoğun ve stresli çalışma ortamı sebebiyle risk puanları yüksek çıkmış olabilir. Pandemi sonrasında da risk değerlendirmesi yapmak uygun olacaktır. Bu çalışma tek merkezde ve nispeten küçük bir örnekleme yapılmıştır ve tüm birimlerden sağlık çalışanları örnekleme alınmıştır. Her birim farklı riskler barındırdığından ve risk düzeyleri de farklı olabileceğinden sonraki çalışmalarda birim düzeyinde değerlendirme yapılması önerilir.

Kaynakça

- Albar, B. Ö., & Ofluoğlu, G. (2017). Çalışma Hayatında Mobbing Ve Tükenmişlik İlişkisi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 6(16), 538-550. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/hakisderg/issue/33300/357732>
- Atlı K, Kalaycı D. (2020). Vardiya-Gece Çalışmalarında İş Sağlığı ve Güvenliği. Yıldız AN, Sandal A, Editörler. *İş Sağlığı ve Güvenliği Meslek Hastalıkları*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi; 2020
- Balseven, A., Özdemir, Ç., Tuğ, A., Hancı, H. & Doğan, Y. (2002). Madde Kullanımı, Bağımlılıktan Korunma ve Medya, *Sürekli Tıp Eğitim Dergisi* 11, 91-93.
- Caruso, C. C. (2014). Negative Impacts Of Shiftwork And Long Work Hours. *Rehabilitation nursing*, 39(1), 16-25. <https://doi.org/10.1002/rnj.107>

- Ceylan, H. (2014). Türkiye'de İnşaat Sektöründe Meydana Gelen İş Kazalarının Analizi. *International Journal of Engineering Research and Development*, 6(1), 1-6. Doi: 10.29137/umagd.346068
- Ceylan, H., & Başhelveacı, V. S. (2011). Risk Değerlendirme Tablosu Yöntemi İle Risk Analizi: Bir uygulama. *International Journal of Engineering Research and Development*, 3(2), 25-33.
- Chmielewski, J., Łoś, K., & Łuczyński, W. (2021). Mindfulness in Healthcare Professionals and Medical Education. *International journal of occupational medicine and environmental health*, 34(1), 1–14. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01542>
- Colten, HR., Altevogt BM. (2006). Sleep Disorders And Sleep Deprivation An Unmet Public Health Problem. National Academies. Washington, DC.
- Çınar, H. G., Çiçek Korkmaz, A., & Yılmaz, D. (2016). Hemşirelerde Mobbing. *Journal of Human Rhythm*, 2(2).
- Demirbaş, H., İlhan, İ. Ö., Yıldırım, A., & Doğan, I. B. (2016). Psychological Factors Related With Substance Use Among Regularly Drinking University Students With Low Income. *Eğitim ve Bilim*, 41(183). DOI: <http://dx.doi.org/10.15390/EB.2016.1370>
- Divanoğlu, S. U., & Çelik, R. (2021). Sağlık Kurumlarında Güncel Konular, İçinde Sağlık Kurumlarında Dijitalleşme (Ed. Divanoğlu S.U., Zengin A.Y.), Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Epik, M. T., & Öztürk, M. Sağlık Hizmetlerinde Psikososyal Riskler. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25(4), 451-467.)
- European Community Programme for Employment and Social Solidarity (2011). Occupational Health and Safety Risks in the Healthcare Sector. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b29abb0a-f41e-4cb4-b787-4538ac5f0238> Erişim Tarihi: 15.02.2022
- Fallahi-Khoshknab, M., Oskouie, F., Najafi, F., Ghazanfari, N., Tamizi, Z., & Afshani, S. (2016). Physical Violence Against Health Care Workers: A Nationwide Study From Iran. *Iranian journal of nursing and midwifery research*, 21(3), 232–238. <https://doi.org/10.4103/1735-9066.180387>
- Gillen, P. A., Sinclair, M., Kernohan, W. G., Begley, C. M., & Luyben, A. G. (2017). Interventions For Prevention Of Bullying In The Workplace. *The Cochrane database of systematic reviews*, 1(1), <https://doi.org/10.1002/14651858.CD009778.pub2>
- ILO. (2015). Health Services Sector. <https://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/health-services/lang-en/index.htm>. Erişim Tarihi: 16.02.2022,
- Kırılmaz, H. , Yorgun, S. & Atasoy, A. (2016). Sağlık Çalışanlarında Psikososyal Risk Faktörlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma . *Uluslararası Kültürel ve Sosyal Araştırmalar Dergisi (UKSAD)* , Özel Sayı 1 , 66-82 . <https://dergipark.org.tr/tr/pub/intjcss/issue/25850/272499>
- Kosydar-Bochenek, J., Ozga, D., Woźniak, K., Migut, M., Lewandowski, B., & Burdzy, D. (2017). Traumatic Stress In The Work Of Paramedics. *Przegląd epidemiologiczny*, 71(4), 639–645.
- Kunzler, A. M., Helmreich, I., Chmitorz, A., König, J., Binder, H., Wessa, M., & Lieb, K. (2020). Psychological Interventions to Foster Resilience in Healthcare Professionals. *The Cochrane database of systematic reviews*, 7(7), CD012527. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD012527.pub2>
- Laschinger, H.K.S., Grau, A.L., Finegan, J. & Wilk, P. (2010), New Graduate Nurses' Experiences Of Bullying And Burnout In Hospital Settings. *Journal of Advanced Nursing*, 66: 2732-2742. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05420.x>
- Lin, R. T., Lin, Y. T., Hsia, Y. F., & Kuo, C. C. (2021). Long Working Hours And Burnout In Health Care Workers: Non-Linear Dose-Response Relationship And The Effect Mediated By Sleeping Hours-A Cross-Sectional Study. *Journal of occupational health*, 63(1), e12228.
- Malhotra, N. K. (2007). Marketing research. Pearson Prentice Hall.
- Maslich, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experience burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2, 99-113.

- National Safety Council Near Miss Reporting Systems. [(accessed on 22 April 2021)]; Available online: <https://www.atlantictraining.com/blog/wp-content/uploads/2018/05/294734832-Near-Miss-Reporting-Systems.pdf>.
- Odonkor, S. T., & Frimpong, K. (2020). Burnout Among Healthcare Professionals In Ghana: A Critical Assessment. *BioMed Research International*, 2020. <https://doi.org/10.1155/2020/1614968>
- Palaz, S. (2016). Psikolojik Taciz ve Yıldıırma Davranışları Üzerine Bir Araştırma: Banka Çalışanları Örneği, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 5, 19-36.
- Phillips J. P. (2016). Workplace Violence Against Health Care Workers In The United States. *The New England journal of medicine*, 374(17), 1661–1669. <https://doi.org/10.1056/NEJMr1501998>
- Ramacciati, N., Ceccagnoli, A., Addey, B., Lumini, E., & Rasero, L. (2016). Interventions To Reduce The Risk Of Violence Toward Emergency Department Staff: Current Approaches. *Open access emergency medicine : OAEM*, 8, 17–27. <https://doi.org/10.2147/OAEM.S69976>
- Rosário, S., Fonseca, J. A., Nienhaus, A., & da Costa, J. T. (2016). Standardized Assessment Of Psychosocial Factors And Their Influence On Medically Confirmed Health Outcomes In Workers: A Systematic Review. *Journal Of Occupational Medicine And Toxicology (London, England)*, 11, 19. <https://doi.org/10.1186/s12995-016-0106-9>
- Saridi, M., Karra, A., Kourakos, M., & Souliotis, K. (2016). Assessment Of Alcohol Use In Health Professionals During The Economic Crisis. *British journal of nursing (Mark Allen Publishing)*, 25(7), 396–405. <https://doi.org/10.12968/bjon.2016.25.7.396>
- Shanafelt, T. D., West, C. P., Sinsky, C., Trockel, M., Tutty, M., Satele, D. V., ... & Dyrbye, L. N. (2019). Changes in Burnout And Satisfaction With Work-Life Integration In Physicians And The General Us Working Population Between 2011 and 2017. In *Mayo Clinic Proceedings (Vol. 94, No. 9, pp. 1681-1694)*. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2018.10.023>
- Sharma, E. (2005). Role Stress Among Doctors. *Journal of Health Management*, 7(1), 151-156.
- Spelten, E., Thomas, B., O'Meara, P. F., Maguire, B. J., FitzGerald, D., & Begg, S. J. (2020). Organisational Interventions For Preventing And Minimising Aggression Directed Towards Healthcare Workers By Patients And Patient Advocates. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, (4). DOI: 10.1002/14651858.CD012662.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2006). Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi. Ankara: Detay Yayıncılık.
- WHO. (2002). World Report On Violence and Health: Summary. Geneva, https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/summary_en.pdf , Erişim Tarihi: 12.02.2022
- Williams, I. M., & Lewis, W. G. (2020). Stress In The Workplace For Healthcare Professionals. *Physiological reports*, 8(13), e14496. <https://doi.org/10.14814/phy2.14496>
- Yaribeygi, H., Panahi, Y., Sahraei, H., Johnston, T. P., & Sahebkar, A. (2017). The Impact Of Stress On Body Function: A Review. *EXCLI journal*, 16, 1057–1072. <https://doi.org/10.17179/excli2017-480>
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Zampieron, A., Galeazzo, M., Turra, S., & Buja, A. (2010). Perceived Aggression Towards Nurses: Study In Two Italian Health Institutions. *Journal of clinical nursing*, 19(15-16), 2329–2341. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2009.03118.x>
- Hisar, A., Özdemir, A. & Basmacı, G. (2017). “Sağlık Hizmetlerinde Risk Yönetiminin Çalışan Güvenliğine Etkisi Ve Bir Uygulama”, *International Journal of Academic Value Studies*, Vol:3, Issue:17; pp: 103-118 (ISSN:2149-8598)

İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Beyaz Yakalı Çalışanlar Aracılığıyla Bir Araştırma

The Relationship Between Job Satisfaction, Organizational Commitment and Intention to Leave: A Research Through White Collar Workers

Mehmet Akif Çini^a 

^a Department of Accounting and Tax, Selçuk University, Konya, Turkey
mehmetakifcini@selcuk.edu.tr

Özet

İnsan kaynaklarının etkin kullanımı günümüz ekonomik koşullarında giderek önem kazanmaktadır. Bu açıdan işletmelerin çalışan tatmini, bağlılığı ve işten ayrılmasına etki eden unsurları belirlemesi önemli bir husustur. Bu araştırmanın amacı çalışanlar açısından hangi unsurların iş tatminlerini doğrudan etkilediğinin tespit edilmesi ve bu unsurların örgütsel bağlılık alt boyutları (duygusal, devam ve normatif) ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisinin belirlenmesidir. Araştırmanın örneklemini için Konya ili organize sanayi bölgelerinde faaliyet gösteren işletmelerde görev yapan beyaz yakalı çalışanlar tercih edilmiştir. Analiz yöntemi olarak nitel analiz kullanılmış ve veriler MAXQDA 20 programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda sırasıyla ücret, mesleki bilgi aktarımı, çalışma arkadaşları, çalışma koşulları, iletişim, ayrıcalıklar, çatışmalar, çalışma süresi, terfi politikaları, iş yeri kuralları ve prosedürleri, yetki ve sorumluluk, ödül ve cezanın çalışanların iş tatminini en fazla etkileyen unsurlar olduğu belirlenmiştir. Ayrıca bu unsurların örgütsel bağlılık alt boyutları (duygusal, devam ve normatif) ve işten ayrılma niyetiyle olan ilişkileri de ortaya çıkarılmıştır. Bu bağlamda, duygusal bağlılık açısından, ücret, mesleki bilgi aktarımı ve ayrıcalıklar, devam bağlılığı açısından, ücret, mesleki bilgi aktarımı ve çalışma arkadaşları, normatif bağlılık açısından, çalışma arkadaşları, iletişim ve mesleki bilgi aktarımı, işten ayrılma niyeti açısından ise ücret, mesleki bilgi aktarımı ve ayrıcalıklar en fazla etkileyen iş tatmini unsurları olmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş tatmini, Örgütsel bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti, Nitel Analiz

Abstract

Effective use of human resources is becoming increasingly important in today's economic conditions. In this respect, it is an important issue for businesses to determine the factors that affect employee satisfaction, loyalty and leaving the job. The aim of this research is to determine which factors directly affect job satisfaction in terms of employees and to determine the relationship of these factors with organizational commitment sub-dimensions (emotional, continuance and normative) and intention to leave. For the sample of the research, white-collar employees working in enterprises operating in Konya province organized industrial zones were preferred. Qualitative analysis was used as the analysis method and the data were analyzed through the MAXQDA 20 program. As a result of the study, it was determined that the factors affecting the job satisfaction of the employees the most, respectively, are wage, professional knowledge transfer, colleagues, working conditions, communication, privileges, conflicts, working time, promotion policies, workplace rules procedures, authority and responsibility, reward and punishment. In addition, the relationships of these elements with organizational commitment sub-dimensions (emotional, continuance and normative) and turnover intention were also revealed. In this context, in terms of emotional commitment, salary, professional knowledge transfer and privileges, in terms of continuance commitment, wage, professional knowledge transfer and colleagues, in terms of normative commitment, colleagues, communication and professional knowledge transfer, and in terms of intention to leave, wage, professional knowledge transfer and privileges were the most affecting job satisfaction factors.

Keywords: Job satisfaction, Organizational commitment, Intention to Leave, Qualitative Analysis

For Citation: Çini, M.A. (2022). İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Beyaz Yakalı Çalışanlar Aracılığıyla Bir Araştırma. *Journal of Academic Value Studies*, 8(1), 91-109. <http://dx.doi.org/10.29228/javs.57404>

Received: 26.01.2022 Accepted: 17.03.2022

This article was checked by *intihal.net*



1. Giriş

Günümüz piyasalarında yaşanan yerel ve küresel krizler, küreselleşme ve teknolojik gelişmeler, işletmeleri giderek daha çetin bir rekabet yarışına sokmakta, üstelik bu yarışta koşullar giderek belirsizleşmekte ve daha kaotik bir hal almaktadır. Bu süreçte başarılı olmak isteyen işletmeler, karlılığını devam ettirmek ve sürdürülebilirliklerini sağlamak amacıyla farklı değişkenlere yoğunlaşmaktadırlar. Bu değişkenlerden en önemlilerinden birisi insan kaynaklarıdır. Çünkü insan kaynakları sürdürülebilir rekabet gücünün yakalanmasında en önemli değişkenlerden birisidir (Turunç & Erkuş, 2010:416). Hele ki ülkemizde yaşanan bugün ki kriz ortamında, pandeminin getirdiği olumsuz ekonomik etkiler, döviz kurlarında ani dalgalanmaların yaşanması, üretim maliyetlerinin giderek artması, enflasyonun oluşması, alım gücünün giderek düşmesi ve istihdam konusunda yaşanan problemler çalışma iklimini olumsuz etkileyerek kalifiye çalışanların farklı ülkelere göç etme isteklerini giderek artırmaktadır. Bu bağlamda çalışanların huzurlu ve mutlu çalışabileceği, iş tatminlerinin yüksek olacağı, örgütlerine bağlılık göstereceği ve işlerinden ayrılmayı düşünmeyecekleri bir çalışma ikliminin oluşturulması işletmelerin sürdürülebilirlikleri açısından kritik bir önem taşımaktadır.

“Çalışanların işyerine olan sadakatini nasıl artırırız?” sorusunu baz alan örgütsel bağlılık kavramı, bu kaotik süreçte önemini giderek artırmaktadır (Bozkurt & Yurt, 2013:122). Reichers (1985:465), örgütsel bağlılığı örgütün amaçları ile paydaşlarının amaçlarının özdeşleşmesi şeklinde tanımlamıştır. Tanımda da görüldüğü üzere çalışanların kişisel amaçlarının örgüt amaçlarıyla özdeşleşmesi, bağlılığın gerçekleşmesi açısından çok önemlidir. Peki, bu amaç bütünlüğü nasıl sağlanacaktır. Bu hususta çalışanın iş tatmininin sağlanması ve işten ayrılma niyetinin oluşmasının engellenmesi irdelenmesi gereken unsurlardır. İş tatmini için literatürde çok farklı tanımlamalar olsa da, çalışanların yaptığı işe karşı verdiği duygusal tepkiler olarak ifade edilebilir. Eğer bu tepkiler olumluysa çalışanın işinden tatmin olduğu, tepkiler olumsuz ise çalışanın tatminsizlik yaşadığından bahsedilebilir (Vroom,1964:99). Literatürde, sadık olan çalışanın diğerlerine göre tatmin derecesinin daha yüksek olacağı, daha yüksek performans göstereceği ve işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olacağı öngörüsü sıklıkla dile getirilmektedir. Bu nedenle yöneticiler sadık ve bağlı çalışanları tercih ederler (Hunt vd., 1985:112). Aslında, bireyin mevcut işine kısa süre içerisinde son vermesine yönelik düşüncesi şeklinde tanımlanan işten ayrılma niyeti (Mobley,1982:10), her örgütte sıklıkla rastlanabilecek doğal bir olaydır. Çünkü bireylerin bir örgütte çalışmaya başlaması da, o işten ayrılması da doğal seleksiyonlardır. Bir çalışanın çok uzun yıllar aynı örgütte çalışması, örgütleri için çok önemli olsa da bu durum her zaman gerçekleşmeyebilir (Fındıkcı, 2006:100). Ancak maddi ve manevi yatırım yapılan bir çalışanın işten ayrılmasının, örgütlere ek maliyetler yaratacağı da yadsınamaz bir gerçekliktir. Nitekim bu maliyetlere katlanmak istemeyen, ayrıca karlılığını artırmak ve sürdürülebilirliğini sağlamak isteyen örgütlerin, çalışanların tatmin olacağı, işten ayrılmayı düşünmedikleri ve örgütlerine sadık olacakları bir çalışma iklimini oluşturmaları gerekmektedir.

Bu çalışma özel sektörde çalışan beyaz yakalı çalışanların örgütsel bağlılığı, iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışma da, nitel analiz aracılığıyla öncelikle hangi unsurların iş tatminini oluşturduğu belirlenmiş, akabinde belirlenen bu unsurlar örgütsel bağlılık alt boyutları (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) ve işten ayrılma niyeti kapsamında değerlendirilmiştir. Literatürde söz konusu kavramlar, birbirleriyle ilişkileri ve etkilerine yönelik nicel analiz aracılığıyla gerçekleştirilen çok fazla çalışma bulunmaktadır. Bu nedenle daha önce defalarca nicel analizle tespit edilmiş olan bir kurgunun tekrarı yerine nitel analizle hangi unsurların doğrudan iş tatmini oluşturduğu ve buna bağlı olarak örgütsel bağlılığa veya işten ayrılmaya etki ettiğinin belirlenmesi çalışmayı farklılaştırmaktadır. Ayrıca ekonomik krizin yaşandığı günümüz piyasa koşullarında çalışma dinamiklerinin değişebileceği ihtimali, bu kavramların yeniden değerlendirilmesi gerekliliğini de ortaya çıkarmaktadır. Çalışmanın bu açılardan literatüre katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

2. Literatür Taraması

2.1. Örgütsel Bağlılık

Akademisyenler ve profesyoneller, yarım yüzyıldan fazla bir süredir bağlılık kavramını araştırmakta ve kavram üzerine çalışmalar yapmaktadırlar (Sing & Gupta, 2015:1194). Aslında kavramın örgütler açısından önemi dikkate alındığında, çoğu bilim adamı bu hususa değinmek zorunda kalması (Scholl 1981:589) ve kavramın zamanla geliştirilmesi çok olası bir durumdur. Literatürde örgütsel bağlılık alanında Etzioni (1961), Kanter (1968), Salancik (1977), Mowday ve arkadaşları (1982), O'Reilly ve Chatman (1986), Penley ve Gloud (1988), Meyer ve Allen (1991) tarafından gerçekleştirilen çalışmalar, bu konuda farklı modelleri sunması ve yeni dinamikleri ortaya koyması açısından en önde gelen yazınlar olmuştur (akt. Gürbüz, 2012:60).

Örgütsel bağlılık kavramıyla ilgili olarak literatürde farklı tanımlarla karşılaşmak mümkündür. Örgütsel bağlılığı: Becker (1960:32) örgütün amaçlarının öncelikli olduğu ve çalışanlar tarafından bilinçli olarak örgütün tarafını tutma eylemleri; Buchanan (1974:533), çalışanların kendi kişisel değerlerinden bağımsız olarak örgütün amaç ve değerlerine,

duygusal açıdan ve partizan bir yaklaşımla gerçekleştirdiği bağlılığı; Porter ve arkadaşları (1974:603), çalışanların örgütlerinin çıkar ve hedeflerine inanarak bunları gerçekleştirmek adına çok fazla efor sarf etmesi ve örgütünde çalışmaya devam etmek için büyük bir istek duyması; Wiener (1982:418), örgütsel çıkarları karşılamak adına normatif davranışlar sergilenmesi; Sökmen (2000:29), çalışanların örgütlerinin hedefleri ve çıkarlarına kişisel hedef ve çıkarlarını dikkate almadan duygusal olarak bağlanması; Meyer ve Herscovitch (2001:301), bir çalışanı örgüt hedeflerini gerçekleştirme adına yaptığı eylemlere yönelten güç; Bayram (2005:125) çalışanların örgütlerine karşı hissettiği bağ ve sadakati; Bulut ve Culha (2010:311) ise, çalışanların örgütlerine yönelik özdeşleşme süreci ve hedeflerine katılımı şeklinde tanımlamışlardır.

Fiorito ve arkadaşları (2007:188), tanımların; örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç, kendi adına fazladan çaba gösterme isteği ve üyeliği sürdürmek için güçlü istek şeklindeki üç ana unsur altında toplandığını belirtmiş, Jaros (2007:9) ise örgütsel bağlılık kavramının temel yapısında şu unsurların olduğunu iddia etmiştir:

- Zihniyet yapısının belirlenmesi (duygusal, normatif veya devamlılık),
- Bağlılığın nihai hedefi (kuruluş hedef ve çıkarları),
- Çalışanın sergileyeceği davranış kalıbı (örgütte çalışmaya devam etmek) ve
- Nihai etkiler (çalışanın bilişsel ve davranışsal tepkileri).

Örgütsel bağlılıkla ilgili zaman içerisinde farklı araştırmacılar tarafından (Etzioni, 1961; Kanter, 1968; Salancik, 1977 gibi) birden fazla model ortaya konulmuştur. Çalışma, Meyer ve Allen'in (1991) ortaya koyduğu örgütsel bağlılık modeli üzerinden yürütüldüğü için sadece bu modele yönelik bir anlatım yapılmasının, çalışmanın akıcılığı ve kafa karışıklığının önlenmesi adına daha uygun olacağı öngörülmüştür. Meyer ve Allen'e göre örgütsel bağlılığın üç alt boyutu vardır. Bunlar; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır (Meyer & Allen, 1997:93).

Duygusal bağlılık, çalışanların olumlu iş deneyimleri yoluyla örgütlerine yönelik hissettiği duygusal bağlılığını (Meyer vd., 1993:539; Jaros, 2007:7), özdeşleşmesini ve örgüte katılımını ifade etmektedir. Güçlü bir duygusal bağlılığa sahip çalışanlar, kendi istekleri doğrultusunda örgütte çalışmaya devam ederler (Noordin vd., 2010:2). Ancak kişilerin iş deneyimleri, çıkarları ve dolayısıyla tatminleri düştükçe duygusal bağlılıkta bir düşüş yaşanması olası bir durumdur. Devam bağlılığı, çalışanlar açısından örgütten ayrılmanın kendisine yaratacağı maliyetlerin farkında olmasını, diğer bir deyişle bir çalışanın örgütünden ayrıldığında katlanması gereken ekonomik ve sosyal maliyetlerini bilmesi ve bunlara katlanmamak adına örgütüne sadık kalmasını ifade etmektedir. Örgüt ile devam bağlılığı esasına dayanan çalışanların temel güdüsü ihtiyaçtır (Noordin vd., 2010:2; Jaros, 2007:7). Bu bağlılık çalışanların biriktirdiklerinin farkında olması ve herhangi bir ayrılık sürecinde diğer alternatiflerin mevcudiyetinin veya sunduklarının kısıtlı olduğu anlarda gelişmektedir (Meyer vd., 1993:539). Normatif bağlılık ise normlarla oluşturulmuş yükümlülükler çerçevesinde kişilerin örgütte çalışma hususunda kendilerini zorunlu hissetmesini ifade etmektedir (Jaros, 2007:7; Meyer vd., 1993:539). Diğer bir deyişle bu bağlılığa sahip olan çalışanlar, örgütte çalışmaya devam etmeleri gerektiğini düşünürler (Noordin vd., 2010:2). Her üç bağlılık türünde de çalışan, kuruluşa "bağlıdır", ancak farklı nedenlerle her bağlılık türü farklı etkiler üretir (Finegan, 2000:150). Çalışanlar örgütleriyle, duygusal bağlılıkta "kalmayı istemek", devam bağlılığında "kalmalı", normatif bağlılıkta ise "kalmak zorunda" mottoları aracılığıyla bir bağ kurmaktadır (Meyer & Allen, 1997:93).

Örgütsel bağlılığın her bir düzeyinin bireyler ve örgütler için olası olumlu ve olumsuz sonuçları vardır (Randall, 1987:461) ve bunlar Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Örgütsel Bağlılık Derecelerinin Muhtemel Sonuçları

		Bireysel Sonuçlar		Örgütsel Sonuçlar	
		Pozitif	Negatif	Pozitif	Negatif
Bağlılık Dereceleri	Düşük	*Bireysel yaratıcılık ve yenilikçilik *Daha etkili insan kaynakları kullanımı	*Kariyer gelişimi ve terfilerin daha yavaş olması *İspiyonculuk sonucunda oluşan personel maliyetleri *Kovulma, istifa veya örgüt amaçlarına zarar vermek	*Düşük performans gösteren çalışanların işten çıkarılması neticesinde verecekleri zararın kısıtlanması *İspiyonculuğun örgüte fayda sağladığı neticeler	*İşten ayrılmaların yüksek olması, işe geç gelme, devamsızlık, iş kalitesinin düşmesi, örgüte karşı sadakatsizlik, örgüte karşı illegal davranışlar, sınırlandırmış ekstra rol davranışları, rol modellerine zarar vermek, olumsuz sonuçlar doğuran ispiyonlar, çalışanlar üzerinde örgütün kontrolünün sınırlı olması
	Orta	*Aidiyet, güvenlik, yararlılık, sadakat ve yükümlülük duygularında artış *Yaratıcı bireysellik *Örgütten farklı bir kimliğin sürdürülmesi	*Kariyer gelişimi ve terfiler daha yavaş olabilir *Bağlılık çeşitleri arasında isteksiz uzlaş	*Çalışma sürelerinin uzaması, işten çıkma niyetlerinin düşmesi, kısıtlı işten ayrılma, mükemmel bir iş tatmini derecesi	*Çalışanlar örgütsel vatandaşlık ve ekstra rol davranışlarını kısıtlayabilir *Çalışanlar örgütlerin talepleriyle iş dışı taleplerini dengeleyebilir *Örgütsel verimlilikte muhtemel bir düşüş
	Yüksek	*Kişisel kariyer imkanlarının gelişmesi ve tavizlerin artması *Örgütler tarafından davranışların ödüllendirilmesi *Tutkulu bir takip	*Bireysel gelişim, yaratıcılık, inovasyon ve değişim fırsatlarının bastırılması *Değişime karşı bürokratik direnç *Sosyal ve aile ilişkilerinde stres ve gerginlik *Çalışan dayanışmasının eksikliği	*Güvenilir ve stabil işgücü *Çalışanların üretimin iyi olması adına örgütlerin taleplerini kabul etmesi *Görev rekabetinin ve performansın yüksek derecede olması *Örgüt amaçlarının karşılanması	*İnsan kaynaklarının verimsiz kullanılması *Örgütsel oryantasyon, yenilikçilik ve esnekliğin eksikliği *Geçmiş politika ve prosedürlere olan güvenin yitirilmesi *Çok hevesli işçilerden kaynaklı kin ve öfke *Örgüt adına taahhüt edilen illegal/etik dışı faaliyetler

Kaynak: Randall, 1987:462

Tablo 1’de çalışanların örgütlerine karşı yaşadığı düşük, orta ve yüksek derecede bağlılıkların bireyler ve örgüt açısından pozitif ve negatif yönleri gösterilmektedir. Örneğin, bir çalışanın örgütüne karşı bağlılık seviyesinin yüksek olması, birey açısından, kişisel kariyer imkânlarının gelişmesi ve tavizlerin artması, davranışların ödüllendirilmesi ve tutkulu iş takibi gibi pozitif sonuçlar doğurabileceği gibi, bireysel gelişim, yaratıcılık, inovasyon ve değişim fırsatlarının kısıtlanması, değişime karşı bürokratik direnç, sosyal ve aile ilişkilerinde stres ve gerginlik, çalışan dayanışmasının eksikliği gibi negatif sonuçlarda doğurabilmektedir.

Örgütsel bağlılık ile farklı değişkenler arasında çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Literatür incelendiğinde, ödüller ve maliyetler (Grusky, 1966), geç kalma, işle ilgili beklentiler ve normlar (Buchanan, 1974), iş karakteristikleri

(Steers, 1977), aşırı iş yükü (Stevens vd.,1978), iş seçimi ve iş tatmini (O'Reilly & Caldwell, 1980), rol stresi (Morris & Sherman, 1981), kişi iş uyumu (Stumpff & Hartman, 1984), işten ayrılma (Reichers, 1985), iş süreçleri (Gregersen & Black, 1996), örgütsel etik (Fritz vd., 1999), iletişim (Varona, 2002), insan kaynakları uygulamaları (Fiorito vd., 2007), örgütsel iklim (Noordin vd.,2010) ve işe katılım (Sing & Gupta, 2015) konularında örgütsel bağlılıkla ilişkili olarak farklı çalışmaların yapıldığı görülmektedir.

2.2. İş Tatmini

Çalışanlar yaptıkları işe, örgütlerine ve mesleklerine karşı çeşitli duygulara ve bu duygular eşliğinde oluşan tutum ve davranışlara sahiptir (George vd., 2000:34). Şüphesiz ki, sergilenen bu davranışlar kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Dolayısıyla bu davranışların altında yatan nedenlerin tespiti davranışların nedenselliğinin bulunmasında önem arz etmektedir. Gibson ve arkadaşları (1979:67) davranışların temel unsurları hakkında, davranış nedenseldir, davranış hedefe yöneliktir, hedeflere yönelik bu davranışlar çatışma, hayal kırıklığı, kaygı gibi unsurlarla bozulabilir ve davranışlar motive edilebilir şeklinde dört varsayım geliştirmiştir. Varsayımlardan anlaşılacağı üzere hedefe yönelik belirli nedenlere bağlı davranışlar, bireyin yaşayabileceği olumsuz süreçlerle veya bireyi motive edebilecek farklı unsurlarla değişiklik gösterebilir. İş tatmini, bu süreçte bireylerin davranışlarının şekillenmesinde etkili olan en önemli örgütsel davranış göstergesidir (George vd., 2000:34). Bu bağlamda tatmin olmuş bir çalışanla tatmin olmamış bir çalışanın örgütüne yönelik tutum ve davranışlarının farklı olacağı söylenebilir. İşle alakalı tatmin, işle ilgili tüm unsur ve süreçlerin kişilerin istek ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi ve bundan dolayı oluşan olumlu hazdır (West, 1990:27; Halsey, 1988: 884). Peki, iş tatmini nedir?

İş tatmini ile ilgili çok fazla sayıda tanım yapılmıştır. Literatür incelendiğinde iş tatminini: Schneider ve Snyder (1975:318), çalışanların işiyle ilgili şartlar ve bu şartlardan elde edilen sonuçların değerlendirilmesi; Locke (1976:1297), çalışanın işiyle ilgili edinimlerini değerlendirmesi sonucu oluşan olumlu duygular; Davis (1982:96), çalışanların işlerinden duydukları hoşnut veya hoşnutsuzluk; Locke ve Henne (1986:21), çalışanın işini başarıyla neticelendirmesi sonucu aldığı haz; Odom vd. (1990:157), çalışanın işine karşı hissettiği olumlu veya olumsuz hisler; Schultz ve Schultz (1990:334), çalışanların işle ilgili tutumları, deneyimleri ve hissettikleriyle ilgili tutum ve davranışlar; Erdoğan (1991:376), çalışanın iş deneyimi neticesinde elde ettiği olumlu sonuçlar; Luthans (1994:114), çalışanların işiyle ilgili algıladıkları ve algıladıklarına göre gösterdiği tepki; Morhead ve Griffin (1996:126), çalışanların işiyle ilgili davranışlarının örgüt tarafından takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi neticesinde oluşan olumlu duygular; Bingöl (1997:270), çalışanın işinden elde ettiği maddi çıkar, çalışmaktan hoşnut olduğu çalışma arkadaşları ve bir eser ortaya koymanın getirdiği haz; Ugboro ve Obeng (2000:254), çalışanın işyeri koşullarıyla ilgili uyumu neticesinde oluşan memnuniyet ve olumlu duygular; Karaduman (2002: 70), çalışanların iş çevresinden elde ettiği rahatlatıcı duygular; Şimşek ve arkadaşları (2003:150), çalışanların fizyolojik ve ruhsal sağlıklarının ve aynı zamanda hissettiklerinin göstergesi; Özkalp ve Kirel, (2005:142), çalışanın işi açısından oluşan olumlu tutum ve doyum; Kök (2006:293), çalışanın sahip olduğu duygu ve davranışlarının iş çevresine göre uyum derecesi; Karcioğlu ve Akbaş (2010:140), çalışanın işine karşı elde ettiği olumlu tutumlar; Mishra (2013:45) çalışanların işlerine karşı geliştirdiği olumlu veya olumsuz duygular; Hoş ve Oksay (2015:2), çalışanların gereksinimlerinin beklentilerini karşılama derecesi şeklinde tanımlamışlardır. Peki, iş tatminini etkileyen unsurlar nelerdir?

Ücret, yaratıcılık potansiyeli, özerklik, görev kimliği, kurumsal terfi politikaları, iş arkadaşları, gelişim fırsatları gibi çok sayıda bileşenin iş tatminine etki ettiği belirtilmiştir (Nabirye, 2010:22). Mishra (2013:45), iş tatminine etki eden unsurların üç ana başlıkta inceleneceğini ifade etmiştir. Bu başlıklar; bireylerle ilgili faktörler (yaş, eğitim ve çalıştığı süre), işle ilgili faktörler (işin türü, gerekli olan beceri, mesleki şartlar) ve yönetimle ilgili faktörlerdir (ücret, çalışma koşulları, faydalar, güvenlik, terfi). Bu hususta literatürde en yaygın olarak kullanılan tasnif Herzberg ve arkadaşları (1959) tarafından gerçekleştirilmiştir. Yazarlara göre iş tatminini etkileyen iki farklı unsur ve bu unsurlara bağlı alt değişkenler vardır. İlk unsur iş koşullarıdır (iç koşullar) ve çalışanların işiyle ilgili olumlu duygular gelişmesine etki eden kendi dünyasına ait değer, norm, duygular gibi güdüleyici faktörlerdir. İş koşullarına bağlı alt değişkenler, takdir edilme, kazanım, büyüme olasılığı, ilerleme, sorumluluk, kendi kendine çalışmadır. İkinci faktör ise hijyen faktörleridir (ekstra iş dışı faktörler) ve çalışanın kendisiyle alakalı olmayan dış çevrenin etkisiyle ortaya çıkan değişkenlerdir. Bu değişkenler ise maaş, kişilerarası ilişkiler (üst, ast, yatay), denetim-teknik, şirket politikası ve yönetimi, çalışma şartları, kişisel yaşamdaki faktörler, durum ve iş güvenliğidir (akt. Tietjen & Myers, 1998:226).

İş tatmininin analizi iki nedenden dolayı ilgi çekicidir. Birincisi, bireysel refahın bir ölçüsüdür ve birçok sosyal bilimci, refahın dağılımını uluslararası kapsamda temel bir problem olarak ifade etmektedir. İkincisi ise iş tatmininin analizi, işgücü piyasasının belirli yönlerine dair bir takım bilgiler vermesidir (Clark, 1996:189). Örneğin iş tatmini, çalışanların performansına doğrudan etki ettiği hipotezi dikkate alındığında örgütlerde insan kaynağı yönetimi, sürdürülebilirlik, karlılık ve verimlilik gibi konulara doğrudan etki edebilir. Kavram, bu denli önemli etkileri olması

münasebetiyle literatürde önemli bir yere sahip olmuş ve geçmişten günümüze konuyla ilgili uzmanlar tarafından sıklıkla araştırılmıştır. Örneğin bu hususta iş tatmini; iş performansı (Iaffaldano, 1983; Platis vd., 2015); iş karakteristikleri (Loher vd., 1985); zeka (Ganzach, 1998); motivasyon (Tietjen & Myers, 1998); psikolojik iyi oluş (Wright vd., 2000); iş-aile yaşam çatışması (Yüksel, 2005; Turunç & Erkuş, 2010); rol belirsizliği ve çatışması (Ceylan & Ulutürk, 2011); işin etkileri (Judge vd., 2012); kültür ve destek (Akkoç vd., 2012); sosyal psikoloji (Zhu, 2013) ve psikolojik sermaye (Erkuş & Fındıklı, 2013) konuları ile ilişkilendirilerek araştırılmıştır.

2.3. İşten Ayrılma Niyeti

Örgütler için temel problemlerden olan işten ayrılma, geçmişten günümüze hala bir sorun olarak güncelliğini korumakta (Porter vd., 1974:603), araştırmacılarında ilgi odağında yer almaya devam etmektedir (Mobley, 1982:10). Örgütlerin rekabet koşulları çerçevesinde ayakta kalabilmeleri ve rakiplerine üstünlük kurabilmeleri için uygun bir çalışma iklimi ve tatmin olmuş sadık çalışanlara ihtiyacı vardır (Joo & Park, 2010:482). Ayrıca çalışanlar ile örgütlerin hedeflerinin uyumlaştırılması da gerekmektedir. Çünkü kişisel değerleri kuruluşun çalışma değerleriyle eşleşen bir kişinin, kişisel değerleri kuruluşunkinden farklı olan bir kişiden kuruluşa daha fazla bağlı olacağı olasıdır (Finegan, 2000:150). Bu bağlamda örgütlerin, çalışanlarının neden işten ayrılmak istediğini ve buna etki eden faktörlerin neler olduğunu tespit etmesi mühimdir. Çünkü çalışanların örgütlere doğrudan ve dolaylı maliyetleri toplam maliyetler içerisinde hiçte azımsanmayacak bir tutardır (Alexander vd., 1994:518).

Bir çalışan işten ayrılma faaliyetini gerçekleştirmeden önce buna niyet etmektedir. İşten ayrılma niyeti olarak ifade edilen bu kavram; çalışanın işten ayrılmadan önce zihninde oluşturduğu ayrılık düşüncesi şeklinde tanımlanmıştır (Barlett, 1999: 70). İşten ayrılma ise niyet sonrasında gelen eylemdir. İşten ayrılma niyeti kavramı için araştırmacılar tarafından farklı tanımlar yapılmıştır. İşten ayrılma niyetini: Lee ve Mowday (1987:723) çalışan tarafından işten ayrılma ile neticelenebilecek sinyaller; Rusbelt ve arkadaşları (1988:599), tatminsizlik yaşayan çalışanların örgüte karşı yıkıcı eylemleri; Tett ve Meyer (1993:260), çalışanın bağlı bulunduğu örgütünden bilinçli ve kararlı şekilde ayrılma niyeti; Gaertner (1999:479), çalışanın kendi kararı ile sistemden çıkma eğilimi; Egan ve arkadaşları (2004:279), çalışanın örgütünden bilinçli bir şekilde ayrılma isteği; Mattilla (2006:41), çalışanın örgütten ayrılmadan önceki son adımı şeklinde tanımlamışlardır.

2.4. Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları işten ayrılma niyetlerine etki etmektedir. Yapılan araştırmalar göstermiştir ki, eğer bir çalışan örgütüne karşı yüksek derecede bağlılık ve sadakat gösteriyorsa, bu çalışanın işten ayrılma olasılığı düşmekte ve hatta performansı artmaktadır. Bir başka deyişle, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında güçlü bir ilişki vardır ve ilişkinin yönü negatiftir (Steers, 1977; Mowday vd., 1979; Reichers, 1985; Sjöberg & Sverke, 2000; Chang vd., 2006; Çakar & Ceylan, 2005; Sabuncuoğlu, 2007; Cho vd., 2009; Liou & Cheng, 2010).

Literatürde örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi doğrulayan çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalara göre örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Yani iş tatmini elde edebilen bir çalışanın örgütsel bağlılığı da bu duruma paralel bir şekilde olumlu yönde etkilenmektedir (Finagen, 2000; Lu vd., 2007; Karataş & Güleş, 2010; Hoş & Oksay, 2015).

İş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki bir ilişkiyi tespit etmek adına literatürde çok fazla sayıda çalışma gerçekleştirilmiştir. Yapılan çalışmalara göre iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında güçlü bir ilişki vardır ve bu ilişkinin yönü negatiftir. Yani çalıştığı örgütte çeşitli unsurlar aracılığıyla iş tatmini elde eden bir çalışanın işten ayrılma niyeti, elde ettiği tatminin derecesine göre düşmektedir. Bir başka deyişle bir çalışan işyerinde işiyle ilgili bir tatminsizlik yaşıyorsa, işten ayrılma niyeti bu tatminsizliğin derecesine göre artmaktadır. (Witt, 1989; Hom vd., 1992; Hellman, 1997; Shalley vd., 2000; Larrabee vd., 2003; Çekmecelioğlu, 2005; Mrayyan, 2005; Demircan & Ceylan, 2005; Gül vd., 2008; Zeytinoğlu vd., 2007; McCarthy vd., 2007; Chen vd., 2008; Cai & Zhou, 2009; Erdil vd., 2011; Kitapçı vd., 2013; Sasso vd. 2019).

Bu çalışmada olduğu gibi literatürde de her üç kavramı aynı anda çalışma kapsamına alan ve aralarındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda olmuştur. Çalışmalarda oluşan genel kanı, her üç kavramında birbirlerini etkilediği ve aralarında bir ilişkinin olduğu yönündedir. Nitekim bir çalışanın iş yerinde çeşitli unsurlar vasıtasıyla tatmin edilmesi, örgütsel bağlılığını olumlu yönde etkilerken, işten ayrılma niyetini ise olumsuz yönde etkilemektedir. Bir başka deyişle örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunurken, hem örgütsel bağlılık hem de iş tatminiyle, işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır (Williams & Hazer, 1986; Hackett vd., 1994; Gaertner, 1999; Horn & Griffeth, 1995; Çekmecelioğlu, 2005; Ceylan & Bayram, 2006).

Bu araştırma iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda bir çalışanı hangi unsurların tatmin edeceği belirlenmiş ve bu unsurların örgütsel bağlılığın alt boyutları (duygusal, devam ve normatif) ve işten ayrılma niyetiyle olan ilişkisi incelenmiştir.

3. Araştırmanın Metodolojisi

3.1. Araştırmanın Amacı

Günümüz ekonomik koşullarında insan kaynaklarının etkin yönetimi işletmelerin rekabet edebilmeleri için etkili bir araçtır. Bu nedenle çalışanların tatmin olması ve bağlılıklarının artması kaynakların etkin yönetimi açısından önemlidir. Çünkü tatminsizliğin olduğu iş yerlerinde işten ayrılmaların daha sıklıkla yaşanması ve işletmeler için ekstra maliyetlerin oluşması olağandır. Zaten zorlu ekonomik koşullarla mücadele eden işletmelerin bu denli önemli kayıplar yaşaması, çok daha kaotik bir ortam yaratacaktır. Bu nedenle iş tatmini, bağlılık ve işten ayrılmaya neden olan unsurların belirlenmesi önemli bir husustur. Bu bağlamda bu çalışmanın amacı, hangi unsurların, çalışanların iş tatminini etkilediğinin belirlenmesi ve bu unsurların örgütsel bağlılık alt boyutları (duygusal, devam ve normatif) ve işten ayrılma niyetiyle olan ilişkisinin ortaya çıkarılmasıdır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma analizi için nitel analiz yöntemlerinden içerik analizi yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntemin tercih edilmesindeki ana neden, literatürde bu kavramlar arasındaki etki ve ilişkiye yönelik nicel analize dayalı çalışma sayısının fazlalığıdır. Ayrıca günümüz ekonomik koşullarında etki ve ilişki analizi yapmak yerine sahadan canlı örneklerle spesifik unsurların bulunmasının daha fazla fayda sağlayacağı düşünülmüştür.

Araştırma da, veri toplama yöntemi olarak mülakat tercih edilmiştir. Mülakat yöntemi esnasında pandemi, çalışan mesaisi, işyeri çalışma koşulları gibi kısıtlılıklar gözetilmiştir. Çalışanlarla görüşebilmek adına görüşme takvimleri oluşturulmuş ve oluşturulan randevulara riayet edilmiştir. Her görüşme ortalama olarak 15-20 dakika sürmüştür. Mülakatta kullanılan sorular için daha önce literatürde kullanılan ölçeklerden faydalanılmıştır. İş tatmini ölçeği için Nabirye (2010), örgütsel bağlılık için Allen ve Meyer (1990), işten ayrılma niyeti için ise Cammann ve arkadaşları (1979) ile Zang ve arkadaşlarının (2018) ölçekleri baz alınmış ve sorular nitel analize yönelik geliştirilmiştir. Araştırma soruları şu şekildedir:

1. Eğitim durumunuz nedir?
2. Yaşınız nedir?
3. Mesleğiniz nedir?
4. Kaç yıldır bu işle uğraşıyorsunuz?/
5. Bu işletmede kaç yıldır çalışıyorsunuz?
6. İş yeriniz ve yaptığınız iş ile ilgili olarak sizi tatmin eden ve etmeyen unsurlar nelerdir? Açıklar mısınız?
7. İşyeri ve işinizle ilgili daha fazla iş tatmini yaşamak için henüz bir iş teklifi olmasa dahi kurumunuzdan ayrılmayı düşünür müydünüz? (Evet/Hayır)

8. İşyeri ve işinizle ilgili daha fazla iş tatmini yaşamak için bir iş teklifi gelse, kurumunuza sadık mı kalmayı mı tercih edersiniz, ayrılmayı mı? (sadık kalmak/ayrılmak)

7.ve 8. soru, 6.soruda katılımcının iş tatmini olarak belirttiği her bir unsur için tekrar sorulmuştur. Böylelikle katılımcıların iş tatmini ile ifade ettiği her bir unsurun bağlılıkla olan ilişkisi incelenmiştir. Mülakat sürecinde yarı standartlaştırılmış usûl kullanılmıştır. Ayrıca katılımcılara söz konusu kavramların anlaşılabilmesi ve sorulara daha nitelikli cevap verebilmesi adına konuyla ilgili bilgiler verilmiş ve duruma göre farklı sorular sorulmuştur.

3.3. Araştırmanın Örneklemi ve Sınırlılıkları

Araştırmanın örneklemi için, Konya ili organize sanayi bölgelerinde faaliyet gösteren işletmelerde görev yapan beyaz yakalı çalışanlar tercih edilmiştir. Görüşmeler esnasında katılımcılardan kendi iş çevresinde yaşadığı olayları değerlendirmesi ve buna göre cevaplar vermesi talep edilmiştir. 15.görüşme sonunda alınan cevapların benzerliğinin arttığı belirlenmiş ve örneklem sayısının 15 olmasının yeterli olacağı öngörülmüştür. Araştırma da mahremiyet ve kişisel hakların korunması kanunu kapsamında ihlaller yaşanmaması adına katılımcıların ve çalıştıkları kurumların kimliklerini deşifre edebilecek bilgiler paylaşılmamıştır.

Akademik olarak ortaya konulan her yazında olduğu gibi bu çalışmada da bazı kısıtlılıklar mevcuttur. Özellikle araştırmanın örneklemine tek bir ilden seçilmesi ve iş tatmini etkileyen bireysel (yaş, eğitim, mesleki deneyim vb.) ve mesleki faktörlerin (işin türü, beceri vb.) göz ardı edilerek sadece iş dışı (yönetimsel) faktörlere odaklanması araştırma sonuçlarını en çok etkileyen kısıtlılıklardır. Ayrıca zaman, ekonomik ve pandemi kısıtlılıkları da araştırmayı etkileyen diğer kısıtlılık unsurlardır.

3.4. Araştırma Verilerinin Analizi, Bulgular ve Tartışma

Verilerin analizi için içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Katılımcılardan alınan ham veriler öncelikle araştırma amacı ve analiz yöntemine göre tasnif edilmiş, sonrasında MAXQDA 20 programı aracılığıyla veriler kodlanmış, analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

3.4.1. Nitel Araştırmanın Güvenilirliği

Nitel araştırmalarda analizlerin güvenliği için en yaygın olarak kullanılan usullerden birisi Krippendorff'un (1980: 130-131) geliştirdiği yöntemdir. Bu yöntemde, araştırmalar üç farklı aşama ile değerlendirilerek güvenilirliği test edilmektedir. Bu aşamalar; kararlılık, yeniden üretilebilirlik ve doğruluktur. Araştırma öncelikle kararlılık testine tabi tutulmuştur. Bu nedenle araştırma kodlaması yapılmış, ardından gerekli bir müddet beklenerek kodlama yeniden yapılmıştır. İlk yapılan ve son yapılan kodlamanın çok farklı olmadığı tespit edilerek araştırmanın kararlı olduğu belirlenmiş ve ikinci aşamaya geçilmiştir. Bu aşamada konu hakkında bilgi sahibi olan iki farklı uzman birbirinden bağımsız olarak kodlama yapmış ve yapılan her iki kodlamanın benzerlik oranı bulunmuştur. Bu araştırmanın benzerlik oranı %88'dir. Bu durumda ikinci aşama olan yeniden üretilebilirlikte sağlanmıştır. Doğrulama literatürde daha önce yapılmış benzer çalışmalarla bu çalışmanın benzerliğinin ortaya konulmasıdır. Aslında çalışma sonuçları daha önce nicel analiz uygulanarak gerçekleştirilen araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Ancak nitel analizle bu şartlarda daha önce yapılan çalışmaların kısıtlılığı nedeniyle benzerlik oranına bakılacak uygun çalışmalar bulunamamış ve doğruluk aşaması sağlanamamıştır. Fakat Krippendorff'un da (1980: 131) ifade ettiği gibi, doğruluk aşaması bir çalışmanın güvenilirliğini tespit etmek için zaruri değildir. Bu bağlamda araştırmanın güvenilirliğini için zorunlu diğer iki kriterin sağlanması yeterlidir ve araştırmanın güvenilirliği sağlanmıştır.

3.4.2. Katılımcılarla İlgili Genel Bilgiler

Tablo 2'de katılımcıların eğitim durumları, yaşı, mesleği, toplam çalışma süresi ve mevcut işyerinde çalışma süresi bilgileri gösterilmektedir.

Tablo 2. Katılımcılarla İlgili Genel Bilgiler

Unsurlar	Bulgular	
Eğitim Durumu	Sayı	Yüzde
Lise	2	%13,3
Üniversite	10	%66,7
Yüksek Lisans	3	%20
Toplam	15	% 100
Yaş	Sayı	Yüzde
20-39	11	%73,3
41-64	4	%27,7
Toplam	15	% 100
Meslek	Sayı	Yüzde
Mühendis	5	% 33,3
Mali Müşavir	4	%26,7
Satış Uzmanı (Pazarlama ve Dış Ticaret)	4	%26,7
İK uzmanı	2	%13,3
Toplam	15	% 100
Toplam Çalışma Süresi	Sayı	Yüzde
0-2	1	%6,7
3-5	2	%13,3
6-10	5	%33,3
10+	7	%46,7
Toplam	15	% 100
Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi	Sayı	Yüzde
0-2	3	%20

3-5	7	%46,7
6-10	3	%20
10+	2	%13,3
Toplam	15	% 100
Cinsiyet	Sayı	Yüzde
Erkek	13	%87,7
Kadın	2	%13,3
Toplam	15	% 100

Kaynak: Yazar tarafından üretilmiştir.

Tablo 2’de görüldüğü üzere katılımcıların % 66,7’si üniversite mezunu, %77,3’ü 20-39 yaş aralığında, %33,3’ü mühendis, %87,7’si erkektir. Ayrıca katılımcıların %46’7’si 10 ve üzeri yıldır çalışmakta, %46,7’si ise mevcut işyerlerinde 3-5 yıl aralığında çalışmaktadır.

3.4.3. Araştırmanın Bulguları Ve Tartışma

Katılımcılardan elde edilen veriler, Kod İlişkileri Matrisi ve Kod Birlikte Oluşma Modeli (Çakışan Kodlar) aracılığıyla analiz edilmiş ve özel sektörde görev yapan beyaz yakalı çalışanlar açısından hangi unsurların iş tatmini oluşturduğu ve bu unsurların örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile ilişkileri, söz konusu kavramlar arasındaki etkileşime (kodlanma derecesi ve çakışma sayısı) göre belirlenmiştir.

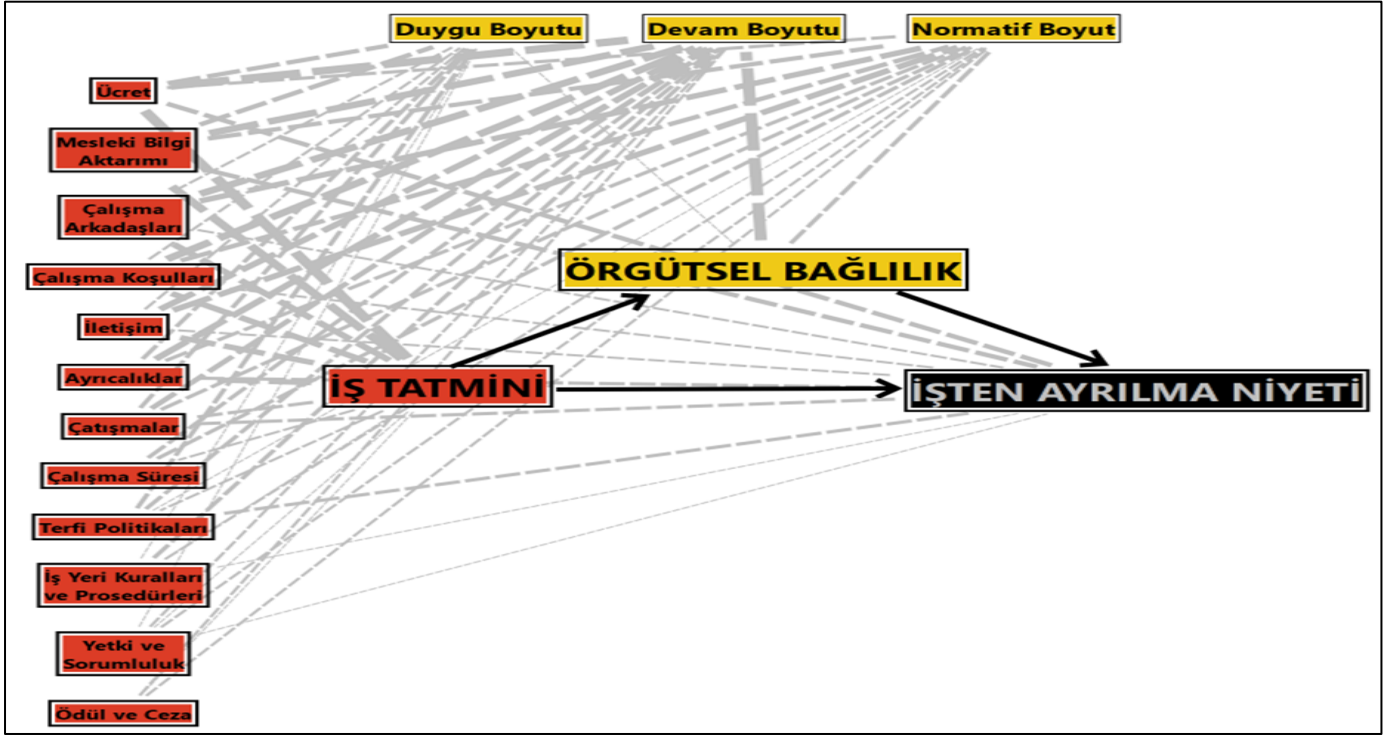
Şekil 1’de çalışmanın Kod İlişkileri Matrisi ve Şekil 2’de Kod Birlikte Oluşma Modeli (Çakışan Kodlar) gösterilmiştir.

Şekil 1. Kod İlişkileri Matrisi

Kod Sistemi	Duygu Boyutu	Devam Boyutu	Normatif Boyut	İŞTEN AYRILMA NİYETİ	TOPLAM
İŞ TATMİNİ					0
Ücret	■	■	■	■	41
Mesleki Bilgi Aktarımı	■	■	■	■	40
Çalışma Arkadaşları	■	■	■	■	34
Çalışma Koşulları	■	■	■	■	33
İletişim	■	■	■	■	33
Ayrıcalıklar	■	■	■	■	33
Çatışmalar	■	■	■	■	28
Çalışma Süresi	■	■	■	■	14
Terfi Politikaları	■	■	■	■	21
İş Yeri Kuralları ve Prosedürleri	■	■	■	■	13
Yetki ve Sorumluluk	■	■	■	■	15
Ödül ve Ceza	■	■	■	■	8
TOPLAM	55	118	85	55	313

Kaynak: Yazar tarafından üretilmiştir.

Şekil 2. Kod Birlikte Oluşma Modeli (Çakışan Kodlar)



Kaynak: Yazar tarafından üretilmiştir

Şekil 1 ve 2 incelendiğinde iş tatminini etkileyen unsurların etkileşim derecesine göre (kodlanma sayısı) sırasıyla; ücret, mesleki bilgi aktarımı, çalışma arkadaşları, çalışma koşulları, iletişim, ayrıcalıklar, çatışmalar, çalışma süresi, terfi politikaları, iş yeri kuralları ve prosedürleri, yetki ve sorumluluk, ödül ve ceza olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel bağlılık ve iş tatmini unsurları arasındaki ilişki incelendiğinde, duygusal bağlılık boyutunu en fazla etkileyen ilk beş iş tatmini unsuru sırasıyla; ücret, mesleki bilgi aktarımı, ayrıcalıklar, çatışmalar ve terfi politikaları olmuştur. Çalışma süresi, ödül ve ceza unsurları ile duygusal boyut arasında hiçbir etkileşim olmadığı görülmüştür. Devam bağlılığı boyutunu en fazla etkileyen ilk beş iş tatmini unsuru sırasıyla; ücret, mesleki bilgi aktarımı, çalışma arkadaşları, çalışma koşulları, iletişim ve ayrıcalıklardır. Normatif bağlılığı boyutunu en fazla etkileyen ilk beş iş tatmini unsuru ise sırasıyla; çalışma arkadaşları, iletişim, mesleki bilgi aktarımı, çalışma koşulları ve ayrıcalıklar olmuştur.

İş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelendiğinde, işten ayrılma niyetini en fazla etkileyen ilk beş iş tatmini unsuru; ücret, mesleki bilgi aktarımı, ayrıcalıklar, terfi politikaları ve çatışmalardır.

Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilere bakıldığında ise literatürde de desteklendiği gibi normatif bağlılık ve devam bağlılığı ile işten ayrılma niyeti arasında bir ilişki yoktur. Sadece kendi isteğiyle bağlılığın oluştuğu ve bu isteğin çalışana sunulan şartlara bağlı olarak değiştiği duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında bir ilişki bulunmuştur.

Şekil 2’de Kod Birlikte Oluşma Modeli (Çakışan Kodlar) neticesinde elde edilen analiz sonuçları, araştırmanın çalışma modeli eşliğinde gösterilmektedir. Şekilde tüm boyut ve alt boyutlar arasındaki etkileşim derecelerini daha net gösterebilmek ve farklı frekansları göstermek adına çizgi genişliğinden de faydalanılmıştır. Bu bağlamda, günümüz ekonomik koşullarında çalışanları tatmin ederek duygusal boyut oluşturan ve tatmin yetersizliği durumunda işten ayrılmaya niyeti oluşturacak unsurların ücret, mesleki bilgi aktarımı, ayrıcalıklar, terfi politikaları ve çatışmalar olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma da bir başka çarpıcı sonuç daha elde edilmiştir. Katılımcıların hepsi herhangi bir iş teklifi olmadığı bir durumda, iş tatmini unsurlarından hiçbirisi için işten ayrılmayı göze almayacaklarını belirtmişlerdir. Yani katılımcılarda, işten ayrılmanın maliyetlerine katlanamayacaklarını düşündükleri için devam bağlılığı oluşmuştur. Bu durumun oluşmasında günümüz ekonomik koşullarının etkisinin olduğu katılımcı cevapları nezdinde görülmüştür. Zaten işten ayrılma niyeti oluşturan unsurların içerisinde ücret, ayrıcalıklar ve terfi gibi maddi çıkara yönelik unsurların olması, çalışanları günümüz şartlarında en çok etkileyen iş tatmini unsurlarının maddi refaha yönelik unsurlar olduğunun bir nevi ispatıdır. Örgüte kendini sadık olmak zorunda hissettiren normatif bağlılık açısından sonuçlar değerlendirildiğinde, çalışma ikliminin iyi olması (çalışma arkadaşları, iletişim, çalışma koşulları) ve çalışana yapılan uzun dönemli yatırımların (mesleki bilgi aktarımı ve ayrıcalıklar) önemli olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgulara yönelik katılımcı cevapları

irdelenmiştir. Cevapların çok kapsamlı olması sebebiyle tamamına yer verilememiş, bunun yerine sonuçları temsil edeceğine inanılan kısıtlı sayıda örneğe yer verilmiştir. Katılımcı cevapları şöyledir:

Ücret:

Katılımcıların hemen hemen tamamı bu ekonomik koşullarda iş tatmin/tatminsizliği hususunda kendilerini etkileyen en önemli faktörün kazandıkları ücret olduğu konusunda hem fikirdirler. Çalışanların hepsi bir iş teklifi olmadan daha iyi ücret alabilmek için işinden ayrılmayı göze alamamaktadır. Yani bu hususta devam bağlılığının olduğu görülmüştür. Daha yüksek bir ücret almak için iş teklifi geldiğinde ise katılımcıların çoğunluğu işinden ayrılabilceğini ifade etmiştir. Yani ücret söz konusu olduğunda normatif bağlılık yerine duygusal bağlılığın olduğu belirlenmiştir. Daha öncede ifade edildiği gibi günümüzde yaşanan ekonomik problemlerin bu sonuçlarda etkili olduğu öngörülmektedir.

“Günümüz koşullarında aldığımız maaşın bizi tatmin etmesi çok zor. Maaşımız günden güne eriyor. Zaten önceden de çok yüksek maaşlar kazanamıyorduk. Bugün işimiz daha da zor.”

“Özel sektörde maaşından tatmin olan kaç kişi vardır acaba? Bulduğumuz şehirde bu sayının çok ama çok düşük olacağından eminim.”

“Tatmin mi? tatmin olmayı geçtik, idare edebilirsek şükür halimize. Bugün tek maaşla geçinmek neredeyse imkânsız hale geldi. “

Mesleki Bilgi Aktarımı:

Bu unsur duygusal bağlılık altında da önemli derecede etkileşim olsa da, normatif bağlılık açısından daha fazla etkileşim almıştır. İş deneyimi daha fazla olan katılımcıların hususu usta çırak bağlamında değerlendirdiği ve kendisine el veren işverenlere karşı kendilerini borçlu gibi gördükleri ve işletmeye sadık kalmayı düşündükleri görülmüştür. Daha az iş deneyimine sahip çalışanlar ise kişisel gelişim olarak daha fazla fayda görebilecekleri bir işyerine gidebileceklerini belirtmişlerdir. Ayrıca mesleki gelişim konusunda da bir iş teklifi olmadan hiçbir çalışan bu unsur için işini bırakmayı göze alamamaktadır. Yani bu unsorda da devam bağlılığının olduğu görülmüştür.

“Özel sektörde iyi bir usta veya şefin önemi çok büyük. Çünkü her işletmenin kendine has bir işleyişi var. Şirkette deneyimli birinin size bunları aktarması ve gelişiminize destek olması şart. Mesleki gelişim içinde artık şirketler eğitim politikaları düzenliyor. Bu konuda kesinlikle tatmin oluyoruz.”

“Kendi şirketim için konuşursak, ilk geldiğim günden bu güne büyük bir gelişim gösterdiğime inanıyorum. Bu konuda hem şirket çalışanları hem de şirket politikaları yeterlidir.”

“...kendimi daha fazla geliştireceğimi düşündüğüm her yere giderim. Netice de bu iş benim geleceğim.”

Çalışma Arkadaşları:

Normatif bağlılığı en çok etkileyen iş tatmini unsurlarının başında çalışma arkadaşları gelmektedir. Katılımcıların çoğu ekip çalışmasından, çok fazla zaman geçirmekten ve oluşan güçlü bağdan bahsetmişlerdir. Ancak bu unsurun çarpıcı bir başka yönü daha ortaya çıkmıştır. Çalışanlar bu hususta tatmin edilemez ise bir iş teklifi gelmesi durumunda işletmeden kesinlikle ayrılmayı düşüneceklerini ifade etmişlerdir.

“Çalışma arkadaşlarımız gayet iyi insanlar. Ekip önemli. Neden? Çünkü neredeyse ailenle geçirdiğin süreden daha fazlasını bu insanlarla geçiriyorsun. Anlaşamadığın kişilerle bir arada çalışmak çok zor çalışsan da verimli olamazsın.”

“Çalışma ekibimiz gayet iyi. Zaten ekip iyi olmazsa orada çalışmak gerçekten çok zor. Daha önce çalıştığım bir şirkette bu durum başıma geldi. Bu nedenle orada ayrılma zorunda kalmıştım.”

“İş arkadaşlarımdan memnunum. Memnun olmasam zaten iş arkadaşlarım olarak kalmazlar, ya onlar gider ya ben.”

Çalışma Koşulları:

Katılımcıların geneli çalışma koşullarının iş tatmini yaratacak standart bir düzeyde olduğu bu nedenle işten ayrılmayı gerektirecek bir etkisinin olmadığı yönünde görüşler belirtmişlerdir. Genellikle bu koşullara bağlı olarak zamanla normatif bağlılık ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Ayrıca diğer tüm unsurlarda olduğu gibi katılımcılar bir iş teklifi olmaksızın daha iyi çalışma koşulu sağlayabilmek adına işinden ayrılmayacağını ifade etmiştir.

“Koşullarda bir problem yok. Özel sektörde işinizi yapabilmeniz adına sağlanmış standart koşullar sağlanmış durumda...”

“Geçmişle kıyasladığımızda koşullarda gelişme çok. Koşullar işinin yapılabilmesi adına yeterli.”

“Eskiden işyerlerinde koşullar adına eksikliklerle karşılaşıldı. Ancak günümüzde ısıtma, aydınlatma, makine teçhizat vb. hususlarda sıkıntımız yok.”

İletişim:

Normatif bağlılığı en çok etkileyen unsurlardan olan iletişim çalışanların çok önem verdiği iş tatmini unsurlarından birisidir. Bu hususta katılımcılar, iletişim bağının güçlü olmasının, aileden birisi gibi hissetme adına önemli bir unsur olduğunu ifade etmiştir. Ancak bu unsorda yaşanan herhangi bir tatminsizlik durumunda aynı çalışma arkadaşları unsurunda olduğu gibi çalışanların işten ayrılmaları için güçlü bir tetikleyici olabileceği görülmüştür. Ayrıca diğer tüm unsurlarda olduğu gibi katılımcılar bir iş teklifi olmadan, sırf iletişim tatmini yaşamak için işlerinden ayrılmayı düşünmemektedir.

“Özel sektör çok dinamik, o yüzden üstünüz veya sizinle eşdeğer birisiyle sürekli iletişim halindesiniz. Eğer bu iletişimde yıpranıyorsanız başarılı olmanız çok zor. İletişim kurabilmek çok önemli. Şu anda çalıştığım yerde bir aile gibiyiz. Bu konuda çok şanslı hissediyorum kendimi.”

“İletişim iyi olmazsa çalışamazsınız zaten. Çünkü sürekli bir aksiyon halindesiniz. Bazen bunu bozanlar oluyor, o durum gerçekten rahatsızlık verici bir hale geliyor.”

“Şu anda bu konuda problem yaşadığım bir üstüm var, bu durumda beni inanılmaz zorluyor. Gerçekten sıkıntılı bir süreç, onun verdiği bir işi yapmayı hiç istemiyorum, hatta mümkün oldukça iletişimden kaçınıyorum.”

Ayrıcalıklar:

Bu unsur hem duygu bağlılığında hem de normatif bağlılıkta eşit şekilde kodlanmıştır. Yani unsur duruma göre farklı etki ve tepkilere sahiptir. Eğer ki işyeri, çalışanına onu iyi hissettirecek ekstra ayrıcalıklar sunuyor ise, kendine verilen değer ve yatırımlara bağlı olarak çalışanlarda normatif bağlılık oluşmakta ve işyerinden kesinlikle ayrılmaya niyetlenmemektedirler. Ancak işverenler tarafından çalışanlarına kendisine değer verildiğini hissettirecek ekstra ayrıcalıklar sunulmaz ve çalışanın daha iyi ayrıcalıklar elde edebileceği yeni bir iş teklifi olursa işten ayrılma niyetinin oluşacağı görülmüştür. Diğer tüm unsurlarda olduğu gibi herhangi bir iş teklifi olmadığı durumlarda ayrıcalıklar işten ayrılmak için geçerli bir sebep değildir. Yani devam bağlılığı bu unsur içinde geçerlidir.

“Yakın zamanda evlendim, şirketimden gerçekten büyük bir destek aldım. Standart şeyler zaten var, yemek, ulaşım gibi. Bu konuda şirketimiz gerçekten takdir edilecek politikalara sahip. Tüm çalışanlarda benimle aynı fikirde, burada çalışmaktan çok memnunuz...”

“Çok farklı ayrıcalıklara sahip değiliz. Yemek, sağlık gibi şeyler var ancak bunları da ayrıcalık olarak görmemek lazım. Araç, telefon vb. şeyler tabi ki iyi olurdu, ancak benim şirketimde yok.”

“Çalıştığım şirket bulunduğumuz ilin büyük işletmelerinden. Bizde beyaz yakalı her çalışana bu ayrıcalıklar tanınmıyor. Belki çok daha fazla deneyim kazandıktan sonra verilebilir. Şu an için böyle çok tatmin eden ayrıcalıklar sağlanmıyor.”

Çatışmalar:

Çatışmalarda aynı ayrıcalık unsuru gibi hem duygusal hem de normatif bağlılığa etki eden, eşit derecede uzaklıkta bir iş tatmini unsurudur. Yani çatışmanın olmaması veya az olması normatif bağlılığı oluşturmakta ve işletmeye sadakat artmakta, çatışmaların çok fazla olması ise duygusal bağlılık üzerinden sadakati düşürmekte ve işten ayrılma niyetini ortaya çıkarmaktadır. Bu unsur için ortaya çıkan en çarpıcı sonuç, işletme içinde çatışma yaşansa bile çalışanın bir iş teklifi olmadan işinden çıkmayı göze alamamasıdır.

“Bazen sorumluluklar konusunda yaşanabiliyor. O senin işindi, sen yapacaktın gibi. Ancak çok fazla çatışma var diyemem. Çatışma anları tatmini düşürüyor tabi ki...”

“Genelde başarılı olamadığımız bir işte esas sorumlu kim diye çatışmalar çıkabiliyor. Yani herkes suçu birbirine atmaya çalışıyor. O durumlar motivasyonu düşürebiliyor. Onun haricinde uyumlu bir ekibiz.”

“Çalışma arkadaşları ile çok fazla çatışma yaşamıyorum. Ancak bazen üstlerin yaşadığı çatışmalar bizlere sıçrıyor. Mesela bir satış hedefi tutmadı mı, üstler çatışıyor, o gerginlik en son bize yansıtılıyor ve üzerimizde baskı oluşturuluyor. Bu durum gerçekten insanı strese sokan ve geren bir süreç haline geliyor. O anlarda başka bir yerde çalışsam daha mı iyi olurdu diye düşünüyorum...”

Çalışma Süresi:

Araştırmanın yapıldığı örneklem dâhilinde çalışma süresi her ne kadar bir iş tatmini unsuru olarak ortaya çıksa da, bağlılığı çok etkilemediği belirlenmiştir. Ayrıca işten ayrılmayı gerektirecek bir unsur olmadığı da tespit edilmiştir. Çünkü katılımcılar özel sektörde mesai şartlarının tüm işletmelerde benzerlikler gösterdiğini, bu yüzden iş hayatlarını çok etkileyecek bir unsur olmadığını ifade etmiştir. Bu unsurun bir iş tatmini unsuru olarak ortaya çıkmasında ki temel neden ise ek mesai yapılması ve bunun ücreti ile ilgili işletmelerin farklı uygulamalarıdır. Ayrıca bu unsorda, hiçbir katılımcı daha iyi mesai şartları için iş teklifi olsa da olmasa da işinden ayrılmak istememektedir.

"Mesai standart, çok değişkenlik göstermez. Ek mesai ise işlerin yoğunluğuna göre yapılabilir. Ancak ücreti konusunda bir hassasiyet yok."

"Özel sektörde çalışma süreleri aşağı yukarı aynı. Bazen işler yetişmezse süreler aşılabiliyor. Normalde bunun ücretinin ek olarak ödenmesi lazım. Ben bu şehirde bunu ödeyen görmedim. Sadece resmi tatillerde çalıştığımız zaman ödeniyor. O da devlet kontrolünde olduğu için."

"Mesai her yerde aynı. Ek mesaide ödenen bir şey değil. Ya da ben daha rastlamadım."

Terfi Politikaları:

Terfi politikaları hususunda katılımcılar özel sektörde terfi sürecinin çok da adaletli olmadığı ve terfi etse bile üst makamın kendine göre çok da fazla ayrıcalığa sahip olmadığını şeklinde görüş birliğine sahiptirler. Adaletli olduğunda normatif bağlılık oluşturan bu unsur ağırlıklı olarak duygusal bağlılık ve tatminsizlik durumunda ise işten ayrılma niyeti oluşturmaktadır. Yine hiçbir katılımcı bir iş teklifi olmadan terfi konusunda tatmin olabilmek adına işinden ayrılmayı düşünmemektedir.

"Özel sektörde terfi politikası yok gibi bir şey. Kaç sene hizmet veriyorsun, sonra daha yeni mezun olmuş patronun oğlu veya damadı bir anda senin müdürün oluyor. "

"Terfi, neye göre terfi? Terfi etsem ne olacak ki? Özel sektörde terfi aynı şirkette değil de farklı şirkete transfer olduğunda manası olan bir süreç."

"Şirketimiz bu konu açısından çok hassas. Gerçekten hak edenler terfi alabiliyor. Bu durum çalışanların kaygılandığı bir süreç değil."

İş Yeri Kuralları ve Prosedürleri:

Bu unsur bağlılıkları ve işten ayrılma niyetini çok etkileyen bir iş tatmini unsuru değildir. Katılımcılar her işletmede bir düzen çerçevesinde farklı kural ve prosedür olduğuna inanmaktadır. Bu nedenle bir iş tatmin unsuru olarak ortaya konulsa da, bağlılık ve ayrılık üzerinde çok da etkisi yoktur. Ayrıca katılımcıların geneli iş teklifi olsa da olmasa da kurallar ve prosedürler için işini bırakmayı düşünmemektedir.

"Benim 4.İşletmem burası ve her şirketin kendine has bir işleyişi var. Bu sebeple mecburen uymak gerekiyor. Bazen buna gerek yok dediğim şeyler elbette oluyor, ancak yadırgamıyorum. Alışılmış düzeni bozmamak gerekiyor."

"Bazı prosedürlerin gereksiz olduğu düşünüyorum. Ancak vardır bir bilinen deyip sorgulamıyorum."

"Her şirkette bazen insanların ne gerek var buna dediği işler muhakkak olacaktır. Ben çok takılmıyorum, çünkü bana saçma gelen bir durum, başkası için farklı anlam taşıyabiliyor."

Yetki ve Sorumluluk:

Normatif bağlılık açısından duygusal boyuta nazaran daha güçlü bağlar kuran yetki ve sorumluluk unsuru, işyerlerinde net olarak yazılı bir şekilde ortaya konulmadığı için problem yaratan bir iş tatmini unsurudur. Bu konuda işverenlerin çalışanlarına karşı yetki ve sorumluluklarını yazılı bir şekilde iletmesi ve buna göre değerlendirmesi çalışanın sadakati üzerinde olumlu etki yaratmaktadır. Aksi durum ise tatmini ve bağlılığı düşürerek işten ayrılma niyetini oluşturabilmektedir. Ayrıca bu unsur içinde hiçbir katılımcı iş teklifi olmadan işten ayrılmayı düşünmemektedir.

"Bu konu çok net değil. Yani bazen kim neden sorumlu hiç kimse anlamıyor ve çok kafa karışıklığı ortaya çıkıyor."

"Benim iş tanımında görev ve yetkilerim net olarak belli. Ancak bunlar dışında da çoğu zaman sorumluluk yükleniyor. Ve siz bu benim sorumluluğumda değil dediğinizde, iş yapmaktan kaçan, kaytaran, sorumluluk almayan bir çalışan olarak yaftalanıyorsunuz. Hâlbuki iş tanımını yapanla sizi bu şekilde yaftalayanlar aynı kişiler. Bu durum çok yıpratıcı olabiliyor"

“Yetki ve sorumluluklarım net olarak bellidir. Bende bu çerçeve içerisinde elimden geleni yapıyorum. Performans değerlendirmemde de bu sınırlar dikkate alınıyor. Bu konuda bir kaygı veya endişe hissetmiyorum”

Ödül ve Ceza:

Ödül ve ceza unsuru, iş tatmini etkileyen bir unsur olsa da, bağlılık boyutlarını çok etkilememektedir. Hatta duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile hiçbir etkileşime girmemiştir. Katılımcılar özel sektörde ödül ve ceza uygulamalarının olması gerektiğini, ancak sadece belirli departmanlara bu ayrıcalıkların sağlandığına inanmaktadır. Bu unsur içinde diğer tüm iş tatmini unsurlarında olduğu gibi hiçbir katılımcı iş teklifi olmaksızın işinden ayrılmayı düşünmemektedir.

“Ödül çok uygulanan bir yöntem değil. Ceza ise yaptığınız hatadan dolayı azar işitmeniz olarak veriliyor.”

“Aslında her departman için ödül veya ceza uygulanmalı. Ancak bizim şirkette satış yapıyorsanız prim alabilirsiniz, onun haricinde departmanlar için ödül gibi bir sistemine ben şahit olmadım. Aynı şekilde ceza gibi bir uygulamada yok. Ceza ne olabilir, performansınız düşükse işten atılırsınız.”

“Ne kadar çok mal satarsak o kadar çok prim kazanabiliyoruz. Veya yine satışa bağlı olarak, kullandığımız araç, cep telefonu, bilgisayar gibi aletler yenilenebiliyor. Satış yapamadığımızda da hedefin tutmaması gibi ufak tefek yaptırımlarla karşılaşabiliyoruz. Ancak çok motive bozucu uygulamalar yok.”

4. Sonuç

2020 yılı içinde yaşanan küresel pandemi, pandeminin getirdiği kısıtlılıklar ve ekonomik sıkıntılar, enerji piyasalarında yaşanan daralma, otomotiv sektöründe yaşanan çip krizi gibi olumsuz unsurlar tüm dünya ekonomileri için büyük problemler yaratmıştır. Ayrıca ülkemizde yaşanan bu olumsuz koşullara ek olarak ortaya çıkan ani kur atakları ve ciddi boyutlarda yaşanan enflasyon hem işverenler hem de çalışanlar açısından içinde bulunduğumuz ekonomik koşulları daha da kaotik bir hale getirmiştir. İşletmeler ayakta kalabilmek ve sürdürülebilirliğini sağlamak adına daha çetin koşullarda rekabet etmek, çalışanlar ise kazançları ile yaşanan enflasyona karşı hayatlarını düzenlemek zorunda kalmışlardır. İşletmelerin bu yarışta insan kaynaklarını etkin kullanması, çalışanların ise hayatlarını idame ettirmek ve refah içinde, tatmin olarak hayatlarını sürdürmesi arzu edilen bir durumdur. Bu bağlamda her iki tarafında birbirine ihtiyacı olduğu açıktır. Bu süreçte çalışanların yaptıkları işe motive olmaları ve yetenekleri çerçevesinde optimal verimliliği yakalamaları, iş verenlerin ise çalışanların işletmeye olan bağlılığını artıracak ve onları tatmin edecek koşulları yaratmaları gerekmektedir. Aksi halde, tatmin olamayan çalışanın bağlılık derecesi düşmekte ve buna bağlı olarak işten ayrılma gerçekleşebilmektedir. Zaten enflasyon ve kur atakları ile maliyetlerin sürekli arttığı günümüz ekonomik koşullarında, bir de insan kaynaklarının kaybı ile yaşanan ek maliyet artışları işletmelerin daha da zor koşullarda faaliyetlerini sürdürmek zorunda kalmalarını sağlayacaktır. Bu bağlamda bu araştırmanın amacı çalışanlar açısından hangi unsurların iş tatminlerini doğrudan etkilediğinin tespit edilmesidir. Ayrıca bu unsurların örgütsel bağlılık alt boyutlarını (duygusal, devam ve normatif) ve işten ayrılma niyetini nasıl etkilediği de araştırmanın amaçları arasındadır.

Araştırma sonuçlarına göre çalışanların iş tatminlerini etkileyen unsurlar sırasıyla ücret, mesleki bilgi aktarımı, çalışma arkadaşları, çalışma koşulları, iletişim, ayrıcalıklar, çatışmalar, çalışma süresi, terfi politikaları, iş yeri kuralları ve prosedürleri, yetki ve sorumluluk, ödül ve cezadır. İş tatmini unsurlarının örgütsel bağlılıkla arasındaki ilişkiye bakıldığında duygusal bağlılığı en fazla etkileyen ilk 3 unsur, ücret, mesleki bilgi aktarımı ve ayrıcalıklar, devam bağlılığını en fazla etkileyen ilk üç unsur, ücret, mesleki bilgi aktarımı ve çalışma arkadaşları, normatif bağlılığı en fazla etkileyen ilk üç unsur ise çalışma arkadaşları, iletişim ve mesleki bilgi aktarımı olmuştur. İş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelendiğinde işten ayrılma niyetini en fazla etkileyen ilk üç iş tatmini unsuru; ücret, mesleki bilgi aktarımı ve ayrıcalıklar olmuştur. Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilere bakıldığında ise sadece duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında bir ilişki belirlenmiştir. Sonuçlar değerlendirildiğinde günümüz ekonomik koşullarında zorlu bir süreçten geçen çalışanların tatminsizlik yaşamasına ve işlerinden ayrılma niyeti oluşturmalarına etki eden en önemli ilk beş unsurun ücret, mesleki bilgi aktarımı, ayrıcalıklar, terfi politikaları ve çatışmalar olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların tamamı, iş tatminini etkileyen hiçbir unsur için, iş teklifi olmadan işinden ayrılmayı göze almamaktadır. Yani işinden ayrılmanın maliyetinin iş tatmininden daha fazla olacağına düşünmektedirler. Bu bağlamda devam bağlılığının oluştuğu gözlemlenmiştir. Özetle çalışanların maddi refahlarına yönelik yaşadıkları tatminsizliklerin (ücret, ayrıcalıklar ve terfi) işten ayrılmada daha baskın olduğu, çalışma iklimi (çalışma arkadaşları, iletişim, çalışma koşulları) ve işverenlerin çalışanlarına yaptıkları uzun dönemli yatırımların (mesleki bilgi aktarımı ve ayrıcalıklar) çalışanların bağlılıklarını yüksek derecede artırdığı yani normatif bağlılık oluştuğu sonucuna ulaşılmıştır.

İşverenlerin bu çalışma neticesinde ortaya çıkarılan iş tatminleri unsurlarını dikkate alarak çalışanlarının tatmin derecelerini daha yukarı çıkarmaları, daha iyi bir çalışma iklimi oluşturmaları ve örgütsel adalete önem vermeleri,

çalışanların hem örgütsel bağlılıklarını artıracaktır hem de işten ayrılma niyetlerini azaltacaktır. Bu durum verimlilik, karlılık, sürdürülebilirlik ve rekabet gücü gibi hususlarda işletmeye olumlu katkılar sağlayacaktır. Bu bağlamda çalışmanın sonuçlarının literatüre katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Çalışmada uygulanan amaç, yöntem ve analizler farklı şehirlerde, bölgelerde, ülkelerde, kıyaslamak kaydıyla farklı sektörlerde veya spesifik bir sektörde uygulanarak yeni çalışmalar gerçekleştirilebilir.

Kaynakça

- Akkoç, İ., Çalışkan, A., & Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 105-135.
- Alexander, J.A., Bloom, J.R. & Nuchols, B.A. (1994). Nursing turnover and hospital efficiency: an organization-level analysis. *Industrial Relations*, 33, 505-520.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Bartlett, K. R. (1999). The relationship between training and organizational commitment in the health care field. (Doctoral thesis). University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Becker H.S. (1960).notes on the concept of commitment.*The American Journal of Sociology*, 66 (1): 32-40.
- Bingöl, D. (1997). *Personel yönetimi*. İstanbul:Beta Yayıncılık.
- Bozkurt, Ö., & İrfan, Y. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Bulut, C., & Culha, O. (2010). The effects of organizational training on organizational commitment. *International Journal Of Training And Development*, 14(4), 309-322.
- Cai C. & Zhou Z. (2009) Structural empowerment, job satisfaction, and turnover intention of Chinese clinical nurses. *Nursing Health Sciences*,11 (4), 397–403.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1979). The Michigan organizational assessment questionnaire, *University of Michigan*, Ann Arbor, 71-138.
- Ceylan, A., & Ulutürk, Y. H. (2011). Rol belirsizliği, rol çatışması, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 48-58.
- Ceylan, C. & Bayram, N. (2006). Mesleki bağlılığın örgütsel bağlılık ve örgütten ayrılma niyeti üzerinde etkilerinin düzenleyici değişkenli çoklu regresyon ile analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1): 105-120.
- Chang C.S., Du P.L. & Huang I.C. (2006) Nurses' perception of severe acute respiratory syndrome: relationship between commitment and intention to leave nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 54(2), 171–179.
- Chen H.C., Chu C.I., Wang Y.H. & Lin L.C. (2008) Turnover factors revisited: a longitudinal study of Taiwan-based staff nurses. *International Journal of Nursing Studies*, 45 (2), 277–285.
- Cho, S., Johanson, M. M., & Guchait, P. (2009). Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. *International Journal Of Hospitality Management*, 28(3), 374-381.
- Clark, A. E. (1996). Job satisfaction in Britain. *British Journal Of Industrial Relations*, 34(2), 189-217.
- Çakar, N. D., & Ceylan, A. (2011). İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 52-66.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: bir araştırma. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39.
- Davis, K. (1982). *İşletmelerde insan davranışı örgütsel davranış* (Çeviren Kemal Tosun v.d.), İstanbul: İstanbul Matbaası.
- Demircan, Ç.N. & Ceylan, A. (2005). İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1): 52-66.

- Egan, T.M., Yang, B. & Bartlett, K.R. (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human Resource Development*, 15(3): 279-301.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., & Erat, S. (2011). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Erdoğan İ. (1991). *İşletmelerde davranış*, İstanbul: İşletme Fakültesi Yayın No: 242.
- Erkuş, A., & Findıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*, 42(2).302-318.
- Findıklı, İ. (2006). *İnsan kaynakları yönetimi*, İstanbul: Alfa Yayıncılık.
- Finegan, J. E. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 149-169.
- Fiorito, J., Bozeman, D. P., Young, A., & Meurs, J. A. (2007). Organizational commitment, human resource practices, and organizational characteristics. *Journal Of Managerial Issues*, 186-207.
- Fritz, J. M. H., Arnett, R. C., & Conkel, M. (1999). Organizational ethical standards and organizational commitment. *Journal Of Business Ethics*, 20(4), 289-299.
- Gaertner, S. (1999). Structural determinants of job satisfaction and organizational commitment in turnover models. *Human Resource Management Review*, 9(4), 479-493.
- Ganzach, Y. (1998). Intelligence and job satisfaction. *Academy Of Management Journal*, 41(5), 526-539.
- George, Jennifer M. & Gareth R. Jones (2000). *Essentials of managing organisational behavior*, New Jersey:Prentice-Hall.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1979). *Readings in organizations: behavior, structure, processes*. Texas:Business Publications.
- Gregersen, H. B., & Black, J. S. (1996). Multiple commitments upon repatriation: The Japanese experience. *Journal of Management*, 22(2), 209-229.
- Grusky, O. (1966). Career Mobility and organizational commitment, *Administrative Science Quarterly*, 10, 488-503.
- Gül, H., Oktay, E., & Gökçe, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış*, 15(11), 1-11.
- Gürbüz, R. (2012). Algılanan örgütsel destek ve örgütsel güvenin, örgütsel bağlılık ilişkisi (Yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi.
- Hackett, R. D., Bycio, P., & Hausdorf, P. A. (1994). Further assessments of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 79, 15-23.
- Halsey, W.(1988). *Macmillan contemporary dictionary*, İstanbul:Abc Tanıtım Basımevi.
- Hellman, C.M. (1997). Job satisfaction and intent to leave. *The Journal of Social Psychology*, 137:6, 677-689, DOI: 10.1080/00224549709595491.
- Hom, P. W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G. E., & Griffeth, R. W. (1992). A meta-analytical structural equations analysis of a model of employee turnover. *Journal Of Applied Psychology*, 77(6), 890.
- Horn, P.W & Griffeth, R.W. (1995). *Employee Turnover*, Cincinnati, OH: South-Western.
- Hoş, C. & Oksay, A. (2015). Hemşirelerde örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1-24.
- Hunt, S. D., Chonko, L. B., & Wood, V. R. (1985). Organizational commitment and marketing. *Journal Of Marketing*, 49(1), 112-126.
- Iaffaldano, M. T., & Muchinsky, P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 97(2), 251.
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen model of organizational commitment: Measurement issues. *The Icfa Journal of Organizational Behavior*, 6(4), 7-25.

- Joo, B. K., & Park, S. (2010). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(6), 482-500.
- Judge, T. A., Hulin, C. L., & Dalal, R. S. (2012). Job satisfaction and job affect. ed.S. W. J. Kozlowski, The Oxford handbook of industrial and organizational psychology. New York: Oxford University Press (p. 496-525).
- Karaduman, A. (2002). Ekip çalışmasında, liderin iş tatmini üzerindeki etkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi.
- Karataş, S., & Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Karcioğlu, F., & Akbaş, S. (2010). İşyerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 139-161.
- Kitapçı, H., Kaynak, R., & Ökten, S. (2013). Güçlendirmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: kamu ve özel sektörde mukayeseli bir araştırma. *International Review of Economics and Management*, 1(1), 49-73.
- Kök, S. B. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.
- Krippendorff, K. (1980). *Content analysis: an introduction to its methodology*, London: Sage.
- Larrabee, J. H., Janney, M. A., Ostrow, C. L., Withrow, M. L., Hobbs, G. R., & Burant, C. (2003). Predicting registered nurse job satisfaction and intent to leave. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 33(5), 271-283.
- Lee, T. W., & Mowday, R. T. (1987). Voluntarily leaving an organization: An empirical investigation of Steers and Mowday's model of turnover. *Academy Of Management Journal*, 30(4), 721-743.
- Liou S.R. & Cheng C.Y.(2010) Organisational climate, organisational commitment and intention to leave amongst hospital nurses in Taiwan. *Journal of Clinical Nursing*, 19 (11–12), 1635–1644.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. ed. M. D.Dunnette, *Handbook of industrial and organizational psychology*.Chicago, IL: Rand McNally.
- Locke, E. A., & Henne, D. (1986). Work motivation theories. *International Review Of Industrial And Organizational Psychology*, 1, 1-35.
- Loher, B. T., Noe, R. A., Moeller, N. L., & Fitzgerald, M. P. (1985). A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction. *Journal Of Applied Psychology*, 70(2), 280-289.
- Luthans F., (1994). *Organizational behavior*, Newyork: McGraw-Hill, Inc.
- Mattila, R. R. (2006). The relationship between burnout, job satisfaction, turnover intention, and organizational commitment in it workers. (Doctoral thesis). Capella University.
- McCarthy, G., Tyrrell, M. P., & Lehane, E. (2007). Intention to 'leave' or 'stay' in nursing. *Journal Of Nursing Management*, 15(3), 248-255.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. USA.:Sage Publications.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Mishra, P. K. (2013). Job satisfaction. *Iosr Journal Of Humanities And Social Science*, 14(5), 45-54.
- Mobley, W.H. (1982). *Employee turnover: causes, consequences, and control*, MA:Addison-Wesley.
- Morhead, G., & Griffin, R. W. (1996). *Organizational behavior managing people and organizations*, Boston:Houghton Mifflin Comp.
- Morris, J. H., & Sherman, J. D. (1981). Generalizability of an organizational commitment model. *Academy Of Management Journal*, 24(3), 512-526.

- Mowday, R.T, Steers, R.M., & Porter, L.W (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Mrayyan M.T. (2005) Nurse job satisfaction and retention: comparing public to private hospitals in Jordan. *Journal of Nursing Management*, 13 (1), 40–50.
- Nabirye, R. C. (2010). Occupational stress, job satisfaction, and job performance among hospital nurses in Kampala Uganda. (Doctoral Thesis). University of Alabama.
- Noordin, F., Omar, S., Sehan, S., & Idrus, S. (2010). Organizational climate and its influence on organizational commitment. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 9(2), 1-10.
- Odom, R. Y., Boxx, W. R., & Dunn, M. G. (1990). Organizational cultures, commitment, satisfaction, and cohesion. *Public Productivity & Management Review*, 157-169.
- O'reilly, C. A., & Caldwell, D. F. (1980). Job choice: The impact of intrinsic and extrinsic factors on subsequent satisfaction and commitment. *Journal of applied Psychology*, 65(5), 559-565.
- Özkalp, E.& Kirel, Ç. (2005). *Örgütsel davranış*, Eskişehir:Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Platis, C., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2015). Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *PROCEDIA-Social And Behavioral Sciences*, 175, 480-487.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal Of Applied Psychology*, 59(5), 603.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and the organization: The organization man revisited. *Academy of Management Review*, 12(3), 460-471.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465-476.
- Rusbelt, C.E., Farrell, D., Rogers, G., & Mainous, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty and neglect: an integrative model of responses to decline job satisfaction. *Academy of Management Journal*, Vol.31 (2), 599-627.
- Sabuncuoglu, E. T. (2007). Eğitim, örgütsel bağlılık ve isten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ege Academic Review*, 7(2), 613-628.
- Sasso, L., Bagnasco, A., Catania, G., Zanini, M., Aleo, G., Watson, R. (2019). Push and pull factors of nurses' intention to leave. *Journal of Nursing Management*, 27(5), 946-954.
- Schneider, B. & Snyder, R. (1975). Some relationship between job satisfaction and organizational climate. *Journal Of Applied Psychology*, 60 (3), s.318-328.
- Scholl, Richard W. (1981).Differentiating organizational commitment from expectancy as a motivating force. *Academy of Management Review*, 6 (4), 589-599
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (1998). *Psychology and work today. An introduction to industrial and organizational psychology*. New Jersey:Prentice-Hall Inc.
- Shalley, C. E., Gilson, L. L., & Blum, T. C. (2000). Matching creativity requirements and the work environment: Effects on satisfaction and intentions to leave. *Academy Of Management Journal*, 43(2), 215-223.
- Singh, A., & Gupta, B. (2015). Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment. *Benchmarking: An International Journal*. 1192-1211
- Sjoberg A. & Sverke M. (2000) The interactive effect of job involvement and organisational commitment on job turnover revisited: a note on the mediating role of turnover intention. *Scandinavian Journal of Psychology*, 41(3), 247–252.
- Sökmen, A. (2000). Ankara'daki beş yıldızlı konaklama işletmelerinde örgütsel bağlılık ile işgören performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 46-56.

- Stevens, J. M., Beyer, J. M., & Trice, H. M. (1978). Assessing personal, role, and organizational predictors of managerial commitment. *Academy Of Management Journal*, 21(3), 380-396.
- Stumpf, S. A., & Hartman, K. (1984). Individual exploration to organizational commitment or withdrawal. *Academy of Management Journal*, 27(2), 308-329.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T. & Çelik, A. (2003). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütsel davranış*, Ankara:Nobel Yayıncılık.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Tietjen, M. A., & Myers, R. M. (1998). Motivation and job satisfaction. *Management Decision*. 36/4 226–231
- Turunç, Ö., & Erkuş, A. (2010). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 415-440.
- Ugboro, I. O., & Obeng, K. (2000). Top management leadership, employee empowerment, job satisfaction, and customer satisfaction in TQM organizations: an empirical study. *Journal Of Quality Management*, 5(2), 247-272.
- Varona, F. (2002). Conceptualization and management of communication satisfaction and organizational commitment in three Guatemalan organizations. *American Communication Journal*, 5(3), 114-136.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons Inc.
- West, J. W. (1990). Effects of stress on job performance, job satisfaction, and job involvement for personnel in government and private industry. (Doctoral thesis). Temple University.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy Of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Williams, L. J., & Hazer, J. T. (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal Of Applied Psychology*, 71(2), 219.
- Witt, L. A. (1989). Sex differences among bank employees in the relationships of commitment with psychological climate and job satisfaction. *The Journal Of General Psychology*, 116(4), 419-426.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84-94
- Yüksel, İ. (2005). İş-aile çalışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.
- Zeytinoğlu, I. U., Denton, M., Davies, S., Baumann, A., Blythe, J., & Boos, L. (2007). Deteriorated external work environment, heavy workload and nurses' job satisfaction and turnover intention. *Canadian Public Policy*, 33(Supplement 1), S31-S47.
- Zhang, W., Meng, H., Yang, S., & Liu, D. (2018). The influence of professional identity, job satisfaction, and work engagement on turnover intention among township health inspectors in China. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 15(5), 988.
- Zhu, Y. (2013). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293.