

2024

E-ISSN
2602-4411

VOLUME
8

ISSUE
1



ULUSLARARASI TURİZM, EKONOMİ VE İŞLETME BİLİMLERİ DERGİSİ
INTERNATIONAL TOURISM, ECONOMIC AND BUSINESS SCIENCES

ULUSLARARASI TURİZM,
EKONOMİ VE İŞLETME
BİLİMLERİ DERGİSİ

INTERNATIONAL TOURISM,
ECONOMIC AND
BUSINESS SCIENCES



www.ijtebs.org

PUBLISHED BY
Anatolia Academy
of Sciences



**International Journal of
Tourism, Economic and Business
Sciences**

Uluslararası Turizm, Ekonomi ve İşletme Bilimleri Dergisi

E-ISSN: 2602-4411

International, Peer-Reviewed and Open-Access Journal

Publishing by Nobel Science and Research Center

Owner and Publisher

Anatolia Academy of Sciences

Editor in Chief

Prof. Dr. Haluk TANRIVERDİ, İstanbul University, TURKEY

<https://avesis.istanbul.edu.tr/haluk.tanriverdi>

e mail: haluk.tanriverdi@istanbul.edu.tr

Editors

Assoc.Prof.Dr. Tülay POLAT ÜZÜMCÜ, Kocaeli University, TURKEY

tulay.uzumcu@kocaeli.edu.tr

Assoc.Prof.Dr. Ömür ALYAKUT, Kocaeli University, TURKEY

oalyakut@kocaeli.edu.tr

Section Editors

Prof.Dr. Öznur BOZKURT– Business Editor- Düzce University- TURKEY

Prof.Dr.Ayşe GÜNSEL- Method Editor-Kocaeli University- TURKEY

Prof.Dr. Ahmet Kibar ÇETİN– Economics Editor- Ankara HBV University- TURKEY

Assoc.Dr. İbrahim ÇETİN- Tourism Editor- Akdeniz University-TURKEY

Editorial Advisory Board

Prof. Dr. Suavi AHİPAŞAOĞLU- Beykoz University-TURKEY

Prof.Dr. Cihan ÇOBANOĞLU- University of South Florida-USA

Prof.Dr. Onur GÜLBAHAR- İstanbul Bilgi University- TURKEY

Prof.Dr. Orhan İÇÖZ- Yaşar University-TURKEY

Prof. Dr. Doğan GÜRSOY- Washington State University- USA

Prof. Dr. Abdullah KARAMAN - Selçuk University-TURKEY

Prof. Dr. Muhsin HALİS- Kocaeli University-TURKEY

Prof. Dr. Ahmet KUBAŞ- Namık Kemal University-TURKEY

Prof.Dr. Vicky KATSONI- West Attica University- GREECE

Prof.Dr. Saime KÜÇÜKKÖMÜRLER- Korkut Ata University-TURKEY

Prof.Dr. Christian STECKENBAUER-University of Applied Sciences Munich- GERMANY

Prof.Dr. Cafer TOPALOĞLU- Muğla University- TURKEY

Prof.Dr. Muharrem TUNA- Gazi University-TURKEY

Prof.Dr. Öcal USTA- Dokuz Eylül University- TURKEY

Prof. Dr. Cem SAATÇİOĞLU-İstanbul University-TURKEY

Prof. Dr. Emre ŞAHİN DÖLARASLAN- Çankırı Karatekin University- TURKEY

Assoc. Prof. Dr. Ali JABBAROV - Nakhchivan State University- AZERBAIJAN

Assoc. Prof. Dr. Murat ÇUHADAR-Isparta Süleyman Demirel University- TURKEY

Assoc. Prof. Dr. Mariana DODOUROVA- Middlesex University-ENGLAND

Assoc. Prof. Dr. Mehriban İMANOVA- Nakhchivan State University- AZERBAIJAN

Assoc. Prof. Dr. Erkut ALTINDAĞ - Beykent University-TURKEY

Assoc. Prof. Dr. Mathilda VAN NIEKERK- University of Central Florida- USA

Assoc. Prof. Dr. Ali ÖZTÜREN- Cyprus International University - KKTC



IJTEBS 2023 7 (2) REVIEWERS

Prof. Dr. Gönül KAYA ÖZBAĞ, Kocaeli University

Assoc.Prof. Dr. Emine YILDIZ KALE, Nevşehir Hacı Bektaş Veli University

Assoc. Prof.Dr. Yunus TOPSAKAL, University of Massachusetts

Assoc. Prof.Dr. Yunus ZENGİN, Kafkas University

Asst.Prof.Dr. Burcu Turan, Van Yüzüncü Yıl University

Asst. Prof.Dr. Caner GÜÇLÜ, Bitlis Eren University

Asst. Prof.Dr. Erkan DENK, Atatürk University

Asst.Prof.Dr. Humeyra Tascigolu Baysal, Sakarya Uygulamalı Bilimler University

Dr. Zeynep Genç, Kocaeli University

ADRESS

Anatolia Academy of Sciences

Selçuk University Technology Development Zone, Academy Street, No: 67, Konya/TURKEY

e-mail: editorijtebs@gmail.com

International Journal of Tourism, Economic and Business Sciences (IJTEBS) is an international nonprofit, open access, double-blind peer-reviewed journal and publishes three issues per year.

Authors are completely responsible for the contents of their articles.

Copyright © 2024 by Anatolia Academy of Sciences

All rights reserved.

No part of this publication cannot be reproduced, distributed, or transmitted in any form including photocopying, recording, other electronic or mechanical methods, without the prior written permission of the publisher.

www.ijtebs.org





Editörden

Uluslararası Turizm, Ekonomi ve İşletme Bilimleri Dergisi (IJTEBS), sekizinci yılında yayın sürecinde herhangi bir ücret almadan, kör hakem sürecini aksatmaksızın ve etik kurallara riayet ederek turizm, işletme, ekonomi ve ilişkili konularda yayın yaşamını sürdürmektedir.

IJTEBS; ulusal ve uluslararası, Academic Resource Index-Research Bib, Türkiye Turizm Dizini, Google Scholar, Bilgi Index ve Asos Index indekslerinde taranmaktadır. IJTEBS akademik atama-yükseltmeler, doçentlik ve akademik teşvik kriterlerine uygundur.

IJTEBS 2024 yılının ilk sayısı olan 8(1) makalelerin sayın yazarları; Buket BULUK EŞİTTİ Lokman GÜZEL, Halime ADIGÜZEL, Sağbetullah MERİÇ, Mükremin ÖZKARA Öznur BOZKURT, Melek ARSLAN ve Erdoğan KAYGIN hocalarımıza çalışmalarından dolayı teşekkür ediyorum. Ayrıca IJTEBS 7 (2) sayısında emek vererek, hakemlik sürecine katkı sağlayan değerli hocalarımıza, makale değerlendirme sürecinin yürütülmesinde destek olan sayın alan editörlerimiz ile saygı değer danışma kurulu üyelerine de teşekkür ederim.

IJTEBS 2024-8 (1) sayısının yazarlara, alan yazına ve tüm araştırmacılara yararlı olması dileğiyle, saygılar sunarım.

Saygılarımla
IJTEBS EDITÖR
Prof.Dr. Haluk TANRIVERDİ

CONTENT/ ICERİK**TURİZM ENDÜSTRİSİNİN KAMU DEĞERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME**

Buket BULUK EŞİTTİ, Lokman GÜZEL 01-16

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİK İKLİMİNİN ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞINA
ETKİSİ: DİYARBAKIR'DAKİ OTEL ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

Halime ADIGÜZEL, Sağbetullah MERİÇ 17- 28

**KARAR VERME SÜRECİNDE RİSK ALGISINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN
BELİRLENMESİ: BİREYSEL YATIRIMCILAR ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

Mükremin ÖZKARA, Öznur BOZKURT 29-45

**PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İHLALİ VE DEDİKODUNUN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE
ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

Melek ARSLAN, Erdoğan KAYGIN 46-59



Uluslararası Turizm, Ekonomi ve İşletme Bilimleri Dergisi
International Journal of Tourism, Economic and Business Sciences
E-ISSN: 2602-4411, 8(1): 01 -16, 2024, www.ijtebs.org

TURİZM ENDÜSTRİSİNİN KAMU DEĞERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME

Buket Buluk Eşitti
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Turizm Fakültesi, Çanakkale
bulukbuket@comu.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0001-5646-6166>

Lokman Güzel
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enst., Turizm İşletmeciliği ABD, Çanakkale
lkmn.gzll@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-6682-2088>

Sorumlu Yazar
E-mail: bulukbuket@comu.edu.tr

Geliş Tarihi: 08.02.2024
Kabul Tarihi: 02.05.2024

Özet

Kamu hizmetinin bir sonucu olan ve altında ekonomik, politik, sosyo-kültürel ve ekolojik değer boyutları bulunan kamu değeri, kamu yararı için kamusal alan içerisinde yer alan tüm paydaşların katılımı ile üretilmektedir. Sanayi devriminden sonra sürekli gelişen turizm, ekonomik ve sosyolojik anlamda yönetim alanında etkili bir endüstridir. Ülkeler, özellikle ekonomik açıdan turizm endüstrisine önem vermektedir. Turizm, birçok ekonomik katkıyla beraber kamusal anlamda da gelişim sağlamaktadır. Ülkeler, dış ilişkilerindeki oluşumların birçoğunu turistik anlamda iş birliği içerisinde olmaya borçlu olabilmektedir. Bu nedenle ülkeler kamusal gelişim ve kamusal değer yaratmak için yeni turistik politikalar geliştirmektedir. Turistik açıdan gelişmiş ülkeler geliştirdikleri politikaları makro açıdan mikro açığa, yerel yönetimlere kadar indirgemektedir. Yerli ve yabancı alanyazın incelendiğinde, turizmin kamu değerine etkilerini doğrudan inceleyen bir çalışmanın bulunmadığı görülmektedir. Bu kapsamda çalışmanın gelecekte konuya yönelik yapılacak araştırmalara yol göstereceği düşüncesinden hareketle çalışma kapsamında turizmin ekonomik, politik, sosyo-kültürel ve çevresel etkileri, turizm endüstrisinin Türkiye'nin ekonomisi ve kalkınması içindeki yeri ve önemi konuları ele alınmış, turizmin kamu değerine etkileri ikincil kaynaklar aracılığıyla incelenmeye çalışılmıştır.

Anahtar kelimeler: Kamu Yararı, Kamu Hizmeti, Kamu Değeri, Turizm

AN EVALUATION ON THE PUBLIC VALUE OF TOURISM

Abstract

Public value, which is a result of public service and has economic, political, socio-cultural and ecological value dimensions, is produced with the participation of all stakeholders in the public space for the public benefit. Tourism, which has been developing continuously since the industrial revolution, is an effective sector in the field of economic and sociological management. Countries give importance to the tourism sector in terms of economy. Along with many economic contributions, tourism also provides development in the public sense. Countries may owe most of the formations in their foreign relations to cooperation in the touristic sense. For this reason, countries develop new tourism policies to create public development and public value. Touristically developed countries reduce the policies they develop from macro perspective to micro perspective, to local governments. When the domestic and foreign literature is examined, it is seen that there is no study directly examining the effects of tourism on public value. In this context, with the idea that the study will lead to future research on the subject, the economic, political, socio-cultural and environmental effects of tourism, the place and importance of the tourism industry in Turkey's economy and development are discussed, and the effects of tourism on public value are examined through secondary sources.

Keywords: Public Benefit, Public Service, Public Value, Tourism

1. GİRİŞ

Kamu değeri, hizmetler, yasal düzenlemeler ve diğer faaliyetler yoluyla hükümetin yarattığı değer olarak tanımlanmaktadır. Kamu değeri kavramında yer alan değer olgusu, tekil kullanımdan farklı olarak bir "kıymet" veya "fayda" olarak algılanmamalıdır. Buradaki değerler, neyin arzu edilen ve neyin iyi olduğu ya da olmadığı konusunda paylaşılan ve önem atfedilen kalıcı inanç veya idealler olarak tanımlanmaktadır. Bir diğer ifade ile mevcut araçlar veya amaçlar arasında yapılan seçimleri etkileyen kalıcı inançlardır. Kamu değeri yüksek yatırımların yapıldığı ülkelerde genellikle turizm talebi de yüksek olmaktadır. Bunun dışında,

turizme olan talebi etkileyen birçok değişken vardır. Bu değişkenler şu şekilde ele alınmaktadır; sosyal, çevresel, politik, ekonomik ve psikolojiktir (Bahar ve Kozak, 2013). Turizme olan talebi etkileyen bu değişkenler turizm hareketine katılan kişiler tarafından önem arz edebilmektedir. Fakat ekonomik, sosyo-kültürel ve politik değişkenler turizm talebi açısından daha fazla öneme sahip olabilmektedir. Turizme olan talebi belirleyen en başlıca konu, ülkenin ekonomik ve politik istikrarının oturmuş olması ve turizmde sosyo-kültürel istikrarın sağlanmış olmasıdır. Bu konularda güçlenmiş ve turizm endüstrisine verdiği önemi arttıran ülkeler buldukları pazarda rakiplerine karşı avantajlar elde edebilmektedir. Diğer bir deyişle, bir ülkede gelişmişlik düzeyi arttıkça gelişmişlik düzeyi ile kamu değeri arasındaki ilişkinin paralel yönlü olmasına yönelik olarak kamu değeri oluşumu da artmakta (Sevinç Çubuk, 2021), artan kamu değeri dolayısıyla turizme olan talepte de artış sağlamaktadır.

Turizmin uzun vadeli sürdürülebilirlik göstermesi, geliştirilmesi ve uygulanması kamu değeri oluşturmasıyla sağlanabilmektedir. Örnek olarak, turizmde belirli bölgelerde çalışanların politika yapımında etkilerinin çok az olduğu ve sadece fikirlerine başvurulduğu gözlemlenmektedir (Joppe, 2018: 203). Endüstride liderlik edenlerin politikalarda varlığının daha fazla ön planda olduğu ve politikalara etkilerinin daha fazla olabildiği görülmektedir. Turistik açıdan gelişmiş olan yerel yönetimlerde politikalar veya planlamaların ise turizmin kamusal değerine katkı sağlaması beklenmektedir (Hall ve Jenkins, 2004). Turizm endüstrisinde birçok söz sahibi otoritenin bulunması ve onların görüşleriyle oluşturulan turizm politikaları, doğrudan veya dolaylı yoldan söz sahiplerini ve söz sahibi olmayanları da etkilemektedir (Krutwaysho ve Bramwell, 2010). Turizm endüstrisi ayrıca turistik faaliyet içerisinde olanları, turizm yatırımcılarını ve turizm alanında hizmet sunan çalışanları da kapsamaktadır. Bu kapsamda turizm endüstrisinin çok karmaşık bir yapıya sahip olduğu gözlemlenmektedir. Bu karmaşık yapı nedeniyle turizm paydaşlarının yönetim politikalarından ve turizm politikalarından beklentileri farklılaşabilmekte, böylece turizmin kamu değerine yapması gereken katkı düzeylerine yönelik beklentilerde de farklılaşmalar ortaya çıkabilmektedir (Ağbay ve Karakılçık, 2020).

Turistik açıdan gelişmiş olan ülkelerde geliştirilen politikalar veya planlamaların, turizm yararına ve turizmin değerine katkı sağlaması beklenen bir sonuçtur. Kamu değeri oluşturulacak bu politikalarda kamu yönetiminde turizm masası, turizm temsilcisi, yerel yönetimde üniversite turizm temsilcisi, turistik faaliyet temsilcisi, kent turizm kalkınma faaliyet temsilcisi gibi birçok muhatap bulunmaktadır (Akyol ve Zengin, 2021). Ülke yönetimlerinin turizm açısından geliştirdikleri politikalar ile eylemler ve planlar oluşturulurken, bahsi geçen unsurların ne olduğu, kimlerin söz sahibi olduğu, yerel yönetimlerin turizm açısından nasıl varlık göstermesi gerektiği gibi tartışma konularına yer verilmektedir. Kamu değeri açısından turizm endüstrisinde yapılacak politikaların ve yönetim planlamalarının kamu değeri oluşturma rotasında olması nedeniyle yerel yönetimlerde turizm açısından fayda sağlayacağı öngörülmektedir (Connell, Page ve Bentley, 2009). Yerli ve yabancı alanyazın incelendiğinde, turizmin kamu değerine etkilerini doğrudan inceleyen bir çalışmanın bulunmadığı görülmektedir. Buradan hareketle bu çalışmada, turizmin kamu değerine etkileri ve turizm endüstrisi paydaşları ile kamu değeri arasındaki ilişki ele alınmış olup kamu değeri açısından turizm endüstrisinin yeri ve önemi incelenmiştir. İkincil kaynaklardan yararlanılan çalışma kapsamında ayrıca turizmin ekonomik, politik, sosyo-kültürel ve çevresel etkileri irdelenmiştir. Beraberinde, turizm endüstrisinin Türkiye'nin ekonomisi ve kalkınması içindeki yeri ve önemi konularına da yer verilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Turizm Endüstrisinin Ekonomik, Sosyo-Kültürel, Politik ve Çevresel Etkileri

İnsanlar zaman içinde birçok nedenden dolayı buldukları alanı terk etme, sürekli bir alan değiştirme halinde bulunmuşlardır. Bu açıdan ele alındığında turizm kavramı, günümüzde birçok insanın gündelik yaşam alanlarını terk edip farklı yaşam alanlarında geçirdikleri süre ve bu alanlara yönelik yaptıkları hareketler bütünü olarak tanımlanabilir. Alanyazın incelendiğinde ise turizm kavramının, insanların çalışma ve ikamet ettikleri evlerinin bulunduğu alan dışına yaptıkları seyahat ve konaklama ile ortaya çıkan ilişki ve turistik hareketler bütünü olarak tanımlandığı görülmektedir (Bahar, 2010: 29). Turizme yönelik kavramsal olarak yapılan bu tanım, Uluslararası Bilimsel Turizm Uzmanları Cemiyeti (AIEST) tarafından da benzer şekilde ifade edilmektedir. Dünya Turizm Örgütü (UNWTO) (2001:13)

tarafından ise turizm kavramının, konaklamada süreklilik oluşturmayan, bireylerin kâr amacı gütmeyen geçici süre ile konaklama ve zaman geçirme sürecinde oluşan olaylar ve ilişkilerin tümü şeklinde tanımlandığı görülmektedir.

Ülkelerin ekonomik yapılarına yaptığı olumlu etkiler, turizmde gelişme gösteren ülkeler tarafından benimsenmesi ve desteklenmesi, turizm endüstrisinin önemli bir endüstri haline gelmesinde rol oynamaktadır. Ekonomik anlamda ülkelere olan katkılarından dolayı turizm endüstrisinin çevresel ve sosyo-kültürel açıdan da olumlu şekilde katkılar sağladığı düşünülmektedir. Günümüzde yapılan araştırmalar incelendiğinde, turizm endüstrisinin geçmişte ele alındığı duruma karşın etkisiz, zararsız ve kâr marjı düşük bir seçenek olmadığı görülmektedir (Gürbüz, 2002). Turizmin ülkelerde yaratmış olduğu ekonomik, politik, sosyo-kültürel ve çevresel etki ile beraber ülkelerin sahip olduğu sosyal değerleri, aile yapısını, güvenliğini, bireysel davranışlarını, ahlaki yapısını, sanatsal faaliyetlerini ve temel olarak toplumun sosyal yapısını da etkilediği belirtilmektedir (Brunt ve Courtney, 1999). Turizm endüstrisinin ekonomik, politik, sosyo-kültürel ve çevresel etkilerinin ortaya çıkardığı katkılar arasında doğal çevrenin korunması ve sürdürülebilirlik kavramının benimsenmesi, arkeolojik alanlara yaptığı katkıların artması ve korunması, tarihi kalıntıların gün yüzüne çıkarılması ve farkındalığını artırarak dünya alanyazınına katkı sağlamak gibi unsurlar yer almaktadır. Buna ek olarak, turizm endüstrisinin gelişmesiyle ülke genelinde altyapı ve üst yapının gelişimi ve bu unsurlara yönelik ihtiyaçlar giderilmektedir. Ayrıca, ülkeler arasında politik açıdan sosyal ve beşerî ilişkilerin güçlenmesi, ülke kültürlerinin tanıtılması, diğer ülkelerin kültürlerinin tanınması turizm endüstrisi sayesinde olabilmektedir (Akdu ve Öktem, 2019).

Ekonomik açıdan etkileri ele alındığında turizm endüstrisinin ülkelerin ekonomisine dolaylı veya doğrudan katkılar sağlayabildiği belirtilmektedir (Kılıç ve Ünzüle, 2018). Turizm endüstrisinin ülkelerin istihdamını arttırması, döviz girişlerinin sağlanması, ithalat ve ihracat dengesine katkıda bulunması, milli gelirlerin artmasını sağlaması, mikro açıdan ülke bölgelerinin kalkınmasını desteklemesi ve ekonomik hareketliliği canlandırması gibi unsurlar turizmin ekonomik etkileri arasında sıralanabilmektedir (Ulutürk, 1998; Ennew, 2003).

Turizm endüstrisinin insan temelli bir endüstri olduğundan ve insan hareketliliği temel alındığından dolayı sosyo-kültürel etkisinin olmamasının imkânsız olduğu belirtilmektedir (Aliağaoğlu, 2004). Turizm hareketine katılan yerli ve yabancı turistler ziyaret ettikleri destinasyondaki insanlarla ilişki içinde olduklarından yerel halkı ve çalışanları etkilemektedirler. Bu nedenle turizm hareketlerinde sosyo-kültürel yapı iç içe geçebilmektedir. Bu noktada turizmin sosyo-kültürel etkilerinin aşağıda yer alan belirli unsurlar altında incelenebileceğini söylemek mümkündür (Doğan, 1989; Gjerald, 2005; Zamani-Farahani ve Musa, 2012).

- Ziyaret eden turist sayısı
- Destinasyonda bulunma süresi
- Gelen turistlerin geldikleri yer
- Gelen turistlerin ekonomik özellikleri
- Gelen turistlerin etkinliği
- Ülkenin demografik özellikleri
- Ülke ekonomisi
- Ülke halkının turizme ve turiste bakış açısı
- Ülkenin yapısal özellikleri
- Ülkenin sosyolojik özellikleri

Bahsi geçen unsurlar ele alındığında, turizmin sosyo-kültürel etkisinin geniş çaplı olduğu gözlemlenmektedir (Okech, 2010). Turizmin olumlu sosyo-kültürel etkileri arasında kültürel etkinliklerin artması, sosyal ve kültürel yapının canlanması, yerel mimari yapının korunması ve yenilenmesi, turistik açıdan estetiğin bozulmadan devam etmesi ve bozulmamasının devam etmesi teşvik edilmesi olarak ele alınmaktadır. Turizmde kaynak olarak ele alınan kültürel miraslar, festivaller, gelenekler, görenekler, müzeler ve yerel mutfak kültürlerine turizm aracılığıyla sahip çıkıldığı gözlemlenmektedir (Mbaiwa, 2005).

Sosyo-kültürel etkilerin diğer olumlu etkisi ise sosyo-kültürel değişimlerdir (Kalem ve Deniz, 2018). Burada ele alınan sosyo-kültürel değişim hoşgörüdür. Halk ile turistlerin kendi aralarında beğendikleri kültürleri benimsemeleri, farklı kimliklere saygı göstermeleri, ortak tarihlerine sahip çıkmaları hoşgörünün bir sonucudur. Buna örnek olarak Anzak törenleri gösterilebilir. Bu törenler, turizmde hoşgörünün ve sosyo-kültürel alışverişin en önemli unsurudur (Yalçınkaya, 2022). Turizmin sosyo-kültürel açıdan olumsuz etkileri de bulunmaktadır. Ülkelerde turistlerin davranış biçimlerindeki bozukluklar, ülke sosyo-kültürünü yok sayarak kendi kültürünü empoze ederek devam ettirmeleri ise kültürel çatışmalara sebebiyet vermektedir. Turizmin geniş çaplı olumsuz sosyo-kültürel etkisi ise küreselleşmedir. Küreselleşme ile belirli standartlarda hizmet vererek kültürel ürünlerin yapısında değişiklikler oluşması, ülkelerin mutfak kültürlerinin yok olmasına sebep olabilmektedir. Örnek olarak Starbucks kahve firmasının İtalya kahve kültürünü bozacağı düşünüldüğünden bazı bölgelerde şubeleşmeye gitmesi yasaklanmıştır (Türkiye Seyahat Acentaları Birliği [TÜRSAB], 2023).

Çevresel açıdan ele alındığında turizm endüstrisi için çevre önemli bir faktördür (Cibinskiene ve Snieskiene, 2015). Doğal kaynakların koruma altına alınması, arkeolojik çalışmaların desteklenmesi, geçmişten ve günümüzden olan kültür varlıklarının korunması ve çevrenin alt yapının geliştirilmesi turizm için önemli unsurlardandır. Turizmin önemli kaynaklarının temelinde doğal kaynaklar vardır. Turizmin doğal kaynaklarının korunması, geliştirilmesi ve sürdürülebilir hale gelmesi ve gelecek jenerasyonlara aktarılması gerekmektedir. Bu doğrultuda turizmin varlığının devam ettirilmesi için doğal kaynakların korunması büyük ölçüde önem arz etmektedir. Kamusal yönetim açısından Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından Türkiye'deki tüm turistik varlıkların kayıtları tutularak koruma altına alınmaktadır. Bu alanların korunması için gerekli teşvikler verilmekte ve turistlerin çevre kirliliğine karşı beklentileri karşılanmaktadır. Gelen turistlerin çevreye karşı duyarlılıklarının yüksek olması ve yerel halkın çevre bilincinin olması çevre kirliliğini azaltmaktadır. Doğadan elde edilen atıklar tekrar değerlendirilerek ve ayrıştırılarak gelir elde edilmekte, böylece ülke ekonomisine katkı sağlanmaktadır. Bu işlerin gerçekleştirilmesinde yerel yönetimlere önemli görevler düşmektedir. Turizmin olumlu çevresel etkileri anlamında ayrıca alt yapının gelişmesine katkı sağlanması da yer almaktadır (Bertan, 2009).

Turizmin çevresel anlamda birçok olumlu etkisi olmasına karşın olumsuz etkileri de söz konusudur (Özdemir ve Kervankıran, 2011). Genel anlamda turistlerin çevre bilincinin olmaması, çevrenin kendini yenilemesine katkı sağlamaması, olan kaynakları aşırı tüketme ve bilinçsiz kullanım sonucunda tükenmesi turizmin olumsuz çevresel etkileri arasında gösterilebilir. Turizmin olumsuz çevresel etkileri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Demir, 2002; GhulamRabbany vd., 2013; Balsalobre-Lorente vd., 2020):

- Su kaynaklarının bilinçsizce tüketilmesi
- Toprağın aşırı kirlenmesi
- Görüntü kirliliğinin artması
- Atıkların artması
- Biyolojik çeşitliliğinin azalması
- Tarihi ve kültürel alanların zarar görmesi

Politik etkileri açısından turizm endüstrisi, uluslararası ekonomik ve sosyal ilişkiler açısından önemli rol oynamaktadır (Milne ve Ateljevic, 2001). Giderek artan küreselleşme olgusu ile birlikte ülkeler, ortaya çıkan ticaret ağı nedeniyle birbirleriyle önemli bağlar kurmaktadır. Oluşan bu bağlar nedeniyle turizm, ülkelerin sosyo-ekonomik ve politik ilişkilere önem vermesini sağlamaktadır. Turizm endüstrisi ülkelerin politik koşulları için de belirleyici rol oynayabilmektedir. Turizm hareketine katılan turistlerin diğer ülkelere seyahatler düzenlemeleri ve geçici olarak konaklamaları, uluslararası politika açısından politik ilişkileri etkilemektedir (Özcan, 2013).

Yukarıdaki paragraftan hareketle, turizm endüstrisinde yaşanan ilerlemelerin ülkeler arası politik ve ekonomik gelişmeleri de etkilediği anlaşılmaktadır. Uluslararası politik ve ekonomik istikrarın sağlanması, turizmin gelişimini olumlu yönde etkileyebilmektedir (Akat, 1997). Turizm, üst yapı politikalarını geliştirmesi ve ayrıca güvenlik, ülke emniyeti, barış, toplumsal düzen, siyasi istikrar ve ekonomik gelişim sağlayarak ülkenin politik durumuna etki etmektedir. Ülkeler, turizm politikaları açısından gelişim gösterdiklerinde uluslararası turizm pazarında rakiplerine karşı rekabet üstünlüğü sağlamakla beraber ülke turizm imajını da olumlu yönde ön plana çıkarmaktadır (Cai, 2002).

Son olarak, turizmin olumlu etkilerinin kamu hizmetini arttırmak noktasında da etkili olduğu, kamu hizmeti üretiminin ise kamu değeri yarattığı belirtilebilir. Kamu hizmetleri ile turistik altyapının gelişmesini kısacası turizm arzının oluşmasını sağlayan hizmetler bütünü neticesinde ortaya çıkan kamu değeri, turizme olan talebi de olumlu yönde etkiler (Ulu, 2010). Örneğin, turizmin olumlu sosyo-kültürel etkileri arasında yer alan yaşam kalitesini arttırması, toplumsal bağları güçlendirmesi, kamu hizmetlerinin kalitesini arttırması ve böylece kamu hizmetinin bir sonucu olan kamu değeri oluşumunu sağlaması, aynı zamanda turizme olan talebi de arttıracaktır. Yine, kamu hizmetleri açısından turizmin olumlu çevresel etkilerinden biri de altyapıyı güçlendirmesi etkisidir. Diğer bir ifade ile turizmin gelişmesi sonucunda ortaya çıkan, turistlerin konforunu ve güvenliğini geliştirmek amacıyla yapılan birçok yatırım, yerel halk tarafından da kullanılabilen ve böylece halkın konforunun artmasına katkıda bulunabilmektedir. Turizm talebini de olumlu etkileyen bu durum, aynı zamanda turizmin kamu değerine yaptığı katkıyı göstermesi açısından da önem arz etmektedir (Cavalheiro, Joia ve Cavalheiro, 2020).

2.2. Turizm Endüstrisinin Türkiye Ekonomisi ve Kalkınması İçindeki Yeri ve Önemi

Turizm, küreselleşmenin etkisiyle 20. yüzyılda Dünya ekonomisinde en hızlı gelişim ve değişim gösteren endüstriler arasında yerini almaktadır. Küreselleşmeyle beraber gelişen teknolojik iletişim, ulaşım, konfor, kapasite, küresel çaplı seyahatlerde demokratikleşme, fiyatlandırma, yatırım, sermaye akışı ve finansal banka güvenirliliği uluslararası turizm endüstrisinin gelişmesinde büyük rol oynamıştır (Çeken, Dalgın ve Karadağ, 2008). Yine, uluslararası sınırların kalkması, kültürlerarası etkileşim, ortak dilin oluşması, kültür alışverişi ve turistik ticaret etmenlerin de turizm endüstrisini etkileyen etmenler arasında yer aldığı belirtilmektedir (Çeken ve Ateşoğlu, 2008).

Günümüzde turizm endüstrisi, gelişmekte olan ve gelişmiş ülkeler için önemli bir faktör olarak görülmektedir (Bingöl, Pehlivan ve Han, 2020). Gelişmekte olan ülkeler turizm endüstrisini gelir açısından ekonomik güç faktörü olarak görmekte, gelişmiş ülkeler ise mevcut ekonomik dengelerini korumak ve geliştirmek amacıyla dengeleyici ekonomik bir güç olarak değerlendirmektedir. Dünyada turizm endüstrisini benimseyen ülkeler bu endüstriye ciddi yatırımlar yapmakla beraber endüstrinin gelişimi için planlar, politikalar ve stratejiler üretmektedir. Planlar, politikalar ve stratejiler üretirken ülkelerin oluşan turizm pazarında rekabet üstünlüğü kurmaları hedeflenmektedir. Bu hedeflerin gerçekleşmesi neticesinde ülkeler buldukları pazarda gelirlerini arttırmakta ve rakiplerine karşı rekabette sürdürülebilirlik kazanmaktadır (Çelik, 2014).

Türkiye coğrafi konum açısından ele alındığında Afrika, Asya ve Avrupa arasında köprü görevi görmektedir (Aktel ve Kaygısız, 2018). Bu coğrafi yakınlık nedeniyle Türkiye, birçok farklı bölgeyle sıkı temas içinde bulunmaktadır. Bu bağlamda Türkiye, coğrafi anlamda kıtalar arası geçiş noktası olmakla beraber turistik açıdan da gelişim gösteren bir ülkedir. Türkiye’de turizm hareketleri sadece deniz-kum-güneş olarak algılansa da Türkiye alternatif turizm alanında da gelişim göstermiştir (Ünal, 2023). Turizm endüstrisi, Türkiye ekonomisinde gelir dengelerindeki önemli rolü sayesinde yatırımlar alan ve kamu tarafından benimsenen bir endüstri haline gelmiştir. Türkiye ekonomisinde önemli roller üstlenen turizm; yatırımlar getiren, ödemeler dengesine katkılar sağlayan, Gayri Safi Milli Hasıla (GSMH) üzerinde olumlu roller üstlenen ve ülke istihdamında önemli ölçüde varlığını hissettiren bir endüstri konumundadır. Turizm endüstrisi ekonomik açıdan Türkiye’de en ufak bir kriz anını aşmasını, dış ticaret açığını kapatmasını, oluşan enflasyonla mücadele etmesini, işsizlik etkenini engellemesini ve ülkenin geleceğe güvenle bakmasını sağlayabilmektedir. Bundan dolayı turizm endüstrisi Türkiye’nin üzerinde önemle durduğu bir endüstri olarak görülmektedir (Çımat ve Bahar, 2003).

Turizm, Dünya ticaretinin birçok alanında ekonomiye etki etmektedir. 2019 yılı baz alınarak ekonomiye 9.170 trilyon dolar katkı sağlayan turizm endüstrisi, dünya ekonomisinin %10,4’ünü oluşturmuş olup 334 milyon insana istihdam sağlamıştır (Yılmaz, 2023). Dünya genelinde dört iş kolundan birine etki ederek yeni iş kollarını destekleyen turizm endüstrisi, Dünya ticaret ağında elde edilen gelirlerin %7,43’ünü oluşturarak 1.466 milyar kişinin turizm hareketine katılımını sağlamıştır. Turizm endüstrisi, seyahatten konaklamaya, ulaşımdan gıdaya, teknolojiden üretime birçok alanda varlık göstermektedir (UNWTO, 2021: 2). Yarattığı 77,6 milyar dolar katma değer ile Türkiye ekonomisinin %11’ini oluşturan turizm endüstrisi 2,6 milyon insana istihdam sağlamakta (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2021a) ve Türkiye’nin 2019 yılı ihracat rakamlarının %16,9’luk kısmını kapsamaktadır (TÜİK, 2021b). Yine, 2019 yılında Türkiye, 51

milyon turist ile dünya ülkeleri sıralamasında altıncı sırada yer alırken (Yılmaz, 2023) turizmden gelir sağlayan dünya ülkeleri sıralamasında ise 34 milyon 500 bin dolar gelir sağlayarak 18. sırada yer almıştır (Dünya Turizm ve Seyahat Konseyi [WWTC]), 2021: 2-5).

Sonuç olarak beraberinde birçok endüstriyi de etkileyen turizm endüstrisinin ekonomide çarpan etkisi ve katma değer yaratması, işsizlikle mücadele ederek istihdam oluşturması, döviz girdisi sağlaması, ekonomideki cari açığı azaltması, ödemeler dengesini düzenlemesi, ekonominin sürdürülebilir hale gelmesi, gelir dağılımını artırması ve düzenlemesi ile Türkiye ekonomisine doğrudan veya dolaylı yollarla kamu değeri oluşturarak katkı sağlamaktadır (Dilber, 2007; Kozak, 2012). Dolayısıyla yukarıda verilen sayısal veriler neticesinde turizm endüstrisinin Türkiye ekonomisindeki yeri ve kamu değeri oluşturması açısından oldukça önem arz ettiği belirtilebilir.

2.3. Turizm Endüstrisinde Kamu Değeri

İlk defa Moore (1995) tarafından sistematik olarak ele alınan kamu değeri kavramı, “sezgilere dayalı” ve “teknik yöntem” olarak iki türlü tanımlanmıştır. Sezgilere dayalı yöntemde kamu değeri kavramı, *toplum ve toplum içindeki süreçlerin sonunda bireylerin kamu tarafından yapılmış eylemi veya kamu eylemi sonucunu düşünce olarak değerli görmesi* şeklinde tanımlanırken; teknik yöntem açısından kamu değeri ise, *kamu içinde bulunan kurum veya kuruluşların finansal ve muhasebe alanlarıyla ilişkilendirilmesi* şeklinde tanımlanmıştır (Moore, 2007: 91-92).

Kurum veya kuruluşlar, kamu süreçleri sonucunda finansal açıdan iktisadi ve idari bir yönetim sisteminin kurulması, kamu değeri oluşturabilecek ürünlerin üretilip üretilmediği ya da üretilen ürünün kamu değeri açısından değerinin ne olduğunu kavramayı sağlamaktadır (Moore, 2007). Başka bir deyişle Moore (2007) tarafından geliştirilen yaklaşım, düşüncenin ya da üretilmiş olan ürünün kamu açısından değerinin ölçülmesi ile ilişkilendirilebilmektedir. Kısaca, kamu kurum veya kuruluşlarının ve idari yöneticilerin ürettikleri ürün ölçülebilir olduğunda kamu değeri olarak ele alınmaktadır. Buradan hareketle resmi anlamda turizmde ancak hükümetlerin turizm değeri oluşturabilmek adına turistik koordinasyon, yasama, denetleme ve düzenleme, girişim teşviki ve planlama yapabildiği belirtilebilir. Tüm bunlar neticesinde hükümetlerin ekonomik anlamda destinasyonu şekillendirerek turistik açıdan gerekli olan altyapıyı sağlayabileceklerini, eğitim olanakları sunabileceklerini, kamusal anlamda yararları arttırabileceklerini, turizm endüstrisi için çevreyi ve pazarı inşa edebileceklerini ve pazarlama çalışmalarında önemli rol oynayabileceklerini söylemek mümkündür (Hall, 2009: 247).

Türkiye’de turizm endüstrisinin ekonomik politikalar kapsamında ele alınmasının 1960’lı yıllara kadar dayandığı görülmektedir (Çımat ve Bahar, 2003). 1960 yılıyla beraber Türkiye’de turizm politikaları geliştirilmeye ve teşvikler arttırılmaya başlamıştır. Bu geliştirme ve teşvik politikaları ile kaynak envanterleri çıkarılmış, fiziksel olarak planlamalar yapılmış, teknik açıdan altyapı üstyapı yatırımları yapılmış ve öncü tesisler, konaklama alanları ve hükümet tarafından yat limanları turizme kamu değeri olarak kazandırılmıştır (Acuner, 2006: 29). 1963’ten bu yana ele alındığında turizm endüstrisi aracılığıyla ödemeler dengesinin sürdürülebilirliğini sağlamak, her vatandaşın tatil yapmasını olanaklı kılmak ve istihdam oluşturmak amacıyla Turizm Bakanlığı’nın kurulduğu ve oluşturulan bu kamu değeri sonucunda birçok politika ve planlamanın geliştiği görülmektedir. Yine, 1972’li yıllardan itibaren turizm endüstrisinin kamu değeri olarak oluşturduğu Turizm Bankası, Türkiye Seyahat Acenteleri Birliği (TÜRSAB), Türkiye Otelciler Birliği (TÜROB), Turizm Geliştirme Vakfı (TUGEV) ve Turizm Yatırımcıları Derneği gibi kurum ve kuruluşlar turizm endüstrisine birçok fayda sağlamıştır (Yıldız, 2011).

1960’lı yıllardan itibaren önem kazanan turizm endüstrisinin hedeflerinin, planlarının ve stratejilerinin gelişimi 1980’li yıllara kadar sabit seyir etmiştir (Demirtaş, 2000). 1980’li yıllarda dönemin hükümeti tarafından tekrar ele alınan turizm endüstrisi, 2634 sayılı Turizm Teşvik Kanunu ile beraber günümüze kadar gelişim göstererek ülke ekonomisinde önemli rol oynamıştır. 1982 yılında kabul edilen bu yasa, Türkiye turizmi için bir dönüm noktası olarak kabul edilmektedir. Bunun nedeni ise ülke yatırımlarının, kıt kaynaklarının ve kamu politikalarının bu doğrultuda tasarlanmış ve yatırımların önünün açılmış olmasından kaynaklanmaktadır (Ay, 2005).

Turizm endüstrisi konaklama, ulaşım, eğlence, seyahat acenteleri, kamu, finans, tarım, hayvancılık, teknoloji ve sağlık gibi birçok endüstri ile doğrudan ilişki halindedir (Özgüç, 1998). Endüstri, kamu değeri açısından pek çok istihdam alanı oluşturarak halka ve hükümete destekle beraber ilişkili olduğu endüstrilerin ulusal anlamda gelişimi için itici bir güç olarak da görülmektedir. Turizm temel olarak emek-yoğun bir endüstri olmasından dolayı diğer endüstrilere göre daha fazla istihdam üzerinde etkili olabilmektedir. Deniz-kum-güneş turizminde sezonluk oluşan turizm talebi doğrudan istidamı etkileyerek istihdam açığını kapatabilmektedir (Çakır, 2002).

Turizm endüstrisinde teknolojik yenilikler kullanılsa da üretilen mal ve hizmetlerin birçoğu insanlar tarafından yapılmaktadır (İlkin ve Dinçer, 1991). Bu kapsamda yerel halk bölgesel veya yöresel üretim yaparak turizm gelirlerine doğrudan katkı sağlamaktadır. Bu katkılar ülke ekonomisinde olumlu gelişmeler sergileyerek ve sürdürülebilirlik kazanarak ülke halkına geri dönmektedir. Turizmin oluşturduğu bu kamu değeri, yerel halktan ülkeye, ülkeden tekrar halka kazanım sağlamaktadır. Turizm bu noktada önemli bir rol oynamaktadır (Gündüz, 2018).

3. YÖNTEM

Yerli ve yabancı alanyazın incelendiğinde, turizmin kamu değerine etkilerini doğrudan inceleyen bir çalışmanın bulunmadığı görülmektedir. Bu kapsamda çalışmanın temel amacı, turizmin kamu değerine etkileri ve turizm endüstrisi paydaşları ile kamu değeri arasındaki ilişkinin ele alınması ve kamu değeri açısından turizm endüstrisinin yeri ve öneminin incelenmesidir. Çalışma dahilinde, geniş kapsamlı bilimsel literatür araması yapmak için yararlanılan “Google Akademik” arama motorunda güncel kaynak taraması yapılmak suretiyle ulaşılan ikincil veri kaynakları incelenmiş ve bu kaynaklar aracılığıyla turizmin kamu değeri üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir. Dolayısıyla çalışmada nitel verilere dayandırılan araştırma yöntemi esas alınmıştır. Çalışma sonucunda ulaşılabilecek bilgiler aracılığıyla yeni çalışma alanlarının oluşturulabileceği ve bu doğrultuda çalışma sonuçlarının gelecek çalışmalara fikir sunabileceği öngörülmüştür.

4. BULGULAR

İkincil veri kaynakları aracılığıyla ulaşılan ve turizmin kamu değeri üzerine etkisini inceleyen araştırmalar yerli ve yabancı alanyazında şu şekilde görülmektedir:

Wu ve Wnag (2024) tarafından yapılan çalışmada, turist taleplerini karşılamak, daha fazla turist çekmek, turizmde sürdürülebilir ve yüksek kaliteli kalkınmayı sağlamak ve turizmdeki kamu hizmetlerinin etkinliğini artırmak için Çin’in Sincan Uygur Özerk Bölgesi’nde hükümet tarafından yönetilen turizm kamu hizmeti sağlayıcılarının kamu değeri oluşturmaya yönelik yöntemleri ziyaretçiler aracılığıyla analiz edilmiştir. Analizler sonucunda Sincan Uygur Özerk Bölgesi’nin turizm kamu hizmetlerinin ziyaretçiler tarafından olumlu değerlendirildiği görülmüştür. Kaydedilen en yüksek memnuniyetin köklü güvenlik güvence mekanizmalarında, en düşük memnuniyetin ise yüz tanıma giriş sistemlerinde olduğu kaydedilmiştir. Analiz sonuçları; kapsamlı trafik yönlendirme tabelaları, akıllı otoparklar, manzaralı alanlar için elektronik hepsi bir arada kartlar, tek tıklamayla kurtarma göstergeleri, ulaşımın karşılanabilirliği ve erişim kolaylığı gibi hususların iyileştirme gerektiren faktörler olduğunu göstermiştir. İyileştirme gerektiren ilgili hususların aynı zamanda kamusal alanı kapsamaması ve toplumun yaşam kalitesini de etkileyecek olması nedeniyle araştırma bulgularının, Sincan Uygur Özerk Bölgesi turizminde kamu değeri inşası için önemli pratik sonuçları olduğu ifade edilmiştir.

Yeğin (2022) tarafından yapılan çalışmada geleneksel Divriği evlerinin turizm amaçlı yeniden kullanıma adapte edilebilmeleri açısından sosyal ve kültürel katkılarının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda Divriği İlçe Belediyesi’nin ve Divriği Kaymakamlığı’nın öncü olarak kamulaştırdığı kültür varlığı sivil mimarlık örneklerinin yeniden işlevlendirme projeleri hazırlatılarak uygulamalar başlattığı tespit edilmiştir. Çalışmada, Divriği evlerine yönelik gerçekleştirilen söz konusu çalışmaların kamu değeri yaratmak adına gerçekleştirildiği ifade edilmiştir.

Hell ve Mcpherson (2022), İskoçya'nın en büyük şehri olan Paisley'in, hem yüksek derecede çoklu sosyo-ekonomik yoksunluktan hem de olumsuz bir kamusal imajdan muzdarip olduğunu belirtmişlerdir. Bu kapsamda Renfrewshire Belediyesi'nin, söz konusu imajı iyileştirmek ve kamu değeri de oluşturacak şekilde uzun vadeli bir kültürel yenilenme stratejisi kapsamında festivaller aracılığıyla şehri yeniden inşa etmek için tanıtım çalışmaları ve finansal yatırım yaptığı belirtilmiştir. Bu çabaların, Paisley'deki festivallere katılımı ve bu festivallerin şehrin itibarını önemli ölçüde artırdığı ifade edilmiştir. Esnaf ve festival katılımcılarıyla yapılan görüşmeler neticesinde etkinliklerin sosyo-kültürel değerlerin yanı sıra ekonomik fayda da sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak, sosyo-ekonomik büyümeye yönelik yaklaşımın, parasal ve kimliksel anlamda da büyümeye imkân sağladığı ve böylece etkinlik turizmi kapsamında değerlendirilebilecek festivaller aracılığıyla aynı zamanda kamu değeri yaratılmış olduğu belirtilmiştir.

Akyol ve Zengin (2021) tarafından yapılan çalışmada kültürel, doğal, tarihi ve turistik değerler açısından ele alındığında Artvin ilinin turistik kamu değerlerinin ön plana çıkarılarak turizmin gelişmesine katkı sağlanacağı belirtilmiştir. Bu amaçla ulaşım, altyapı, üstyapı ve ekonomik kapsamda turistik faaliyetlerin geliştirilmesi ve artırılması için yerel yönetimlere, özel sektöre, kamuya ve yerel halka çeşitli önerilerde bulunmuştur.

Cavalheiro, Joia ve Cavalheiro (2020), çalışmalarında bir turizm destinasyonunun akıllı olabilmesi için izlemesi gereken stratejik yolu göstermeyi amaçlayan bir model (Akıllı Turizm Destinasyonu Geliştirme Modeli) önermişlerdir. Akıllı turizm destinasyonu kavramının tartışıldığı çalışma kapsamında ve bir akıllı turizm destinasyonu projesinin, destinasyonun rekabetçiliğini arttırmanın yanı sıra, ev sahibi toplum için kamusal değer yaratmak amacıyla sürdürülebilir bir paradigmaya dayandırılması gerektiği savunulmuştur. Bu nedenle, turizm endüstrisi aracılığıyla kamu değeri yaratmanın, çok sayıda değişkeni bir araya getirmek ve bunları, vatandaşların turizm faaliyetlerine ilişkin ihtiyaçlarını, beklentilerini ve algılarını toplayabilen, iyi tanımlanmış bir turizm geliştirme politikası halinde birleştirmek ile mümkün olacağı ifade edilmiştir. Ayrıca, bu tür bir turizm geliştirme politikasının, turizmin mevcut ve gelecekteki ekonomik, sosyal ve çevresel etkilerini tam olarak hesaba katması gerektiği belirtilmiştir. Son olarak, bir turizm destinasyonunu somut anlamda rekabetçi kılan unsurun, yalnızca turizm harcamalarını artırma yeteneği değil, aynı zamanda destinasyon içinde kamusal değer yaratma yeteneği olduğu vurgulanmıştır.

Pata (2020) tarafından yapılan çalışmada turizmin yeni altyapıya, işgücüne ve rekabete yönelik alanlardaki yatırımların teşviki noktasında önemli bir role sahip olduğu belirtilmiştir. Buna ek olarak, ülkeyi ziyaret eden turistlerin daha iyi hizmet almalarını sağlamak için yapılan altyapı yatırımlarının gerçekleştirildiği bölgede yaşayan toplumlar açısından da faydalı olduğu; kısacası turistik bölgelerde elektrik, su, ulaşım gibi hizmetlere yönelik gelişimlerin hem ülkeyi daha fazla turist ziyaret edebileceği hem de bölgesel kalkınmanın artmasına katkı sağlayabileceği ifade edilmiştir. Son olarak turizm aracılığıyla ülkeye giren döviz ile diğer sektörlerin ürün üretimi için kullanılacak hammaddelerin ve ara malların ithalinin yapılabileceği, bununla birlikte ülkeyi ziyaret eden turistler tarafından yapılan harcamalarının vergilendirilerek kamuya ek gelir sağlanabileceği, böylece kamu değeri oluşturulabileceği öne sürülmüştür.

Wylie, Carey ve Reed (2020), hem ziyaretçi hem de ev sahibi topluluklar arasında insani değerlere yönelik temel motivasyonlarıyla turizmin önemli miktarda kamusal değer sağladığını belirtmişlerdir. Çalışmada ayrıca, günümüzde neredeyse tamamen ekonomiye ve özel değer sağlanmasına odaklanılmasının bir sonucu olarak, turizmin oluşturduğu kamusal değer büyük bir kısmının takdir edilmediği öne sürülmüştür. Bununla birlikte, yerel toplulukların çıkarlarının, ihtiyaçlarının ve değerlerinin takdirine dayanan yerel düzeyde bir söylem ve anlatının, turizmin vatandaşlara ve topluluklara değer sağlamanın somut anlamda anlaşılması için esas olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, turizmin deneyim, kaçış ve hazcılıkla ilgili olduğu ve olmaya devam edeceği, ancak bunun aynı zamanda destinasyonun sürdürülebilir kalkınmasına da katkıda bulunacak şekilde gerçekleşmesi gerektiği ve ev sahibi topluluğa değer veren bir kamusal değere sahip olmasının ziyaretçi deneyiminin değerini artıracığı ifade edilmiştir. Çalışmada son olarak, turizmin kamusal değerinin hem ziyaretçi hem de ev sahibi deneyiminin birleşiminde yattığı ve her şeyin karşılıklı saygı ve karşılıklı yararları ile ilgili olduğu vurgulanmıştır.

Açııcı, Ertaş ve Sönmez (2017) tarafından yapılan çalışmada turizm açısından kültürel yapının göstergesi olan mimarinin sürdürülebilir hale gelmesi ve korunması amaçlanmıştır. Çalışmada, ülke turizminde önemli yere sahip olan mimari değerlerin kültürel miras kapsamında ele alındığı ve bu değerler sayesinde ülkeye yapılan ziyaretler ile sosyal anlamda gelişim gösteren bölgelerin arttığı ve ekonomik kalkınmaların oluştuğu belirtilmiştir. Kültürel miras kapsamında mimari değerlere verilen önem neticesinde ortaya çıkan bu oluşumların aynı zamanda kamu değeri taşıdığı ifade edilmiştir.

Ulusoy (2015) tarafından yapılan çalışmada av turizminin Türkiye'nin tanıtımı noktasında etkin ve önemli bir rolünün olduğu ifade edilmiştir. Kırsal kalkınmanın sağlanması noktasında destek oluşturduğu vurgulanan av turizmine yönelik uygulamalar aracılığıyla; her av turizm organizasyonu için av kılavuzu, süreççi ve çantacıların yöre halkından seçilmesi, araç ve gereçlerin kiralanması, köy konaklarının avcılarının hizmetine sunulmasından elde edilen konaklama ücreti, yemek ve el işi yapan köylü kadınların kazançları, envanter çalışmalarına katılan işçi ücretleri, yabancı turistlerin av öncesi ve sonrasında alışveriş ve eğlence merkezlerindeki harcamaları gibi faktörler göz önünde bulundurulduğunda av turizmi izin belgesi almış olan seyahat acenteleri ve çalışanlarına ek olarak köy tüzel kişiliklerine, yöre halkına ve kamuya ekonomik katkı/gelir sağlandığı, böylece kamusal refahın arttırıldığı, kısacası kamu değeri oluştuğu belirtilmiştir.

Banerjee, Cicowiez ve Gachot (2015) tarafından yapılan çalışmada, Haiti'nin güneyinde turizme yapılan 36 milyon Amerikan doları tutarındaki yatırımın bölgesel ekonomi genelindeki ve yoksulluk üzerindeki etkileri analiz edilmiştir. Analizin sonuçları, özellikle otel ve restoran sektörü olmak üzere sektörel aktivite üzerinde olumlu bir etki (2040 yılında %182,1 ve Gayri Safi Bölgesel Hasıla'da 2040 yılına kadar %2 artış) olacağını göstermiştir. Ayrıca, söz konusu yatırımın işsizlik oranını %26'dan %23'e düşürdüğü ve yoksul insan sayısını %1,6 puan azalarak bölgedeki yoksulluğun azalmasına yardımcı olduğu belirtilmiştir. Analiz sonuçlarının, turizm yatırımlarının bölgesel ekonomik faaliyetleri nasıl etkilediğinin değerlendirilmesi, turizmin artan istihdam fırsatlarına ve yoksulluğun azaltılmasına katkıda bulunabileceği mekanizmaların ortaya çıkarılması, kısacası turizme yapılacak yatırımların aynı zamanda bir kamu değeri yaratılması adına güçlü bir araç olduğunu gösterdiği belirtilmiştir.

Özkan, Saçılık ve Yeşildağ (2014) tarafından yapılan çalışmada, TR22 Balıkesir-Çanakkale bölgesel gelişimini hızlandırmak amacıyla kurulmuş olan Güney Marmara Kalkınma Ajansı (GMKA) (2012) tarafından hazırlanan 2010 Yılı İktisadi Kalkınma Mali Destek Programı (Kar Amacı Gütmeyen) adlı programın amacının kamusal refahın artmasını amaçlayan kuruluşların desteklenerek istihdamın arttırılması, bölge kurumsal kapasitesinin güçlendirilmesi ve rekabetçi sektörlerin desteklenerek sürdürülebilir ekonomik kalkınmaya katkı sağlamak olduğu belirtilmiştir. Program kapsamında bölgede yer alan kurum ve kuruluşların proje üretme ve uygulama kapasitesinin geliştirilmesi, insan kaynakları ve kurumsal altyapılarının güçlendirilmesi, kurumlar arası işbirliği imkânlarının artırılması, başta dezavantajlı gruplar olmak üzere farklı toplum kesimlerinin işgücüne katılımının sağlanması ve istihdam edilebilirliğinin artırılması ve tarım, turizm, enerji ve lojistik sektörlerinde bölgenin rekabet gücünün ve yenilik kapasitesinin artırılması gibi önceliklerin yer aldığı ifade edilmiştir. Çalışma sonucunda "bölgesel kalkınmayı hızlandırmak", "bölgelerarası kalkınma farklarını azaltmak" ve "bölgesel dinamikleri hayata geçirebilmek" gibi amaçlar doğrultusunda kurulduğu belirtilen kalkınma ajanslarının bölge özelinde faaliyetlerini sürdüren, bölgenin dinamiklerinin hayata geçirilmesini gerçekleştirmek amacıyla yerel, kamu ve özel teşebbüsler, sivil toplum kuruluşları, dernekler ve birliklerle faaliyet gösteren bir yapıda oldukları belirtilmiştir ve bu özellikleri nedeniyle kamuya verdikleri hizmet ile kamu değeri oluşturdukları vurgulanmıştır.

Akın, Şimşek ve Akın (2012) tarafından yapılan çalışmada turizm endüstrisi bir ekonomik değer olarak ele alınmış ve turizmin ülke ekonomisine yaptığı mali katkıların kamu değerine katkısı vurgulanmıştır. Çalışma kapsamında ayrıca, turizm endüstrisinin ekonomik açıdan ülke istihdamına etkileri, ülkenin uluslararası ekonomideki rolü irdelenmiştir. Çalışma incelendiğinde turizm endüstrisinin ülkenin ekonomik bağlamda kamu değeri oluşturması açısından önemli bir değer olduğu anlaşılmaktadır.

Yılmaz ve Gürol (2012) tarafından yapılan çalışmada turizmin, kırsal yörelerde yaşayan halk için çok çeşitli kaynaklardan gelir elde etme imkânı sağladığı belirtilmiştir. Kırsal turizmin diğer katkıları arasında; tarım ürünlerine olan talebi arttırdığı, kırsal yörelerde ev ve el sanatlarını geliştirerek ek gelirleri çoğalttığı, konaklama, yeme-içme vb. ilgili tesisleri arttırması nedeniyle istihdam ve ücret gelirlerine

katkıda bulunduğu, inşaat ve ona bağlı yan sektörler ve gelirleri ile turistik mal ve hizmet sektörü ile kamu hizmetlerini çoğalttığı ve son olarak hem kişisel hem de kamu gelirlerini arttırdığı vurgulanmıştır.

Akın ve Kamışlı (2009) tarafından yapılan çalışmada, turizmin yapısı gereği turist alan ülkeler ya da bölgeler açısından önem arz eden bir gelir kaynağı olduğu belirtilmiştir. Çalışma kapsamında turistlerin ziyaret ettikleri bölgelerde yer alan turizm işletmeleri tarafından üretilen turistik ürünleri talep etmeleri ve bu ürünlerden faydalanmaları neticesinde o bölgede yaşayan yerel halka, yatırımcılara ve kamuya gelir kaynağı yaratıldığı; böylece kamu değeri oluşturulduğu öne sürülmüştür.

Minnaert, Maitland ve Miller (2009) tarafından yapılan çalışmada, düşük gelirli gruplara yönelik geliştirilen sosyal turizm uygulamalarının, Avrupa'nın birçok ülkesinde sosyal politikanın bir parçası olduğu ve çeşitli faydalar sağladığı belirtilmiştir. Söz konusu faydalar, çalışmada, sosyal ve aile sermayesindeki artışlar açısından ampirik olarak incelenmiştir. Bu kapsamda yarı boylamsal bir araştırma tasarımıyla katılımcı aileler ve onların destek görevlileri ile odak grup görüşmeleri gerçekleştirilmiştir. Analizler sonucunda, sosyal turizmin kısa vadede aile sermayesini ve orta vadede sosyal ağlar, ilgili proaktif davranış ve özsaygı açısından sosyal sermayeyi artırdığı tespit edilmiştir. Bu artışların katılımcılar ve daha geniş anlamda toplum için faydalı olduğu ifade edilmiştir. Sonuç olarak, sosyal turizmin sosyal politika açısından uygun maliyetli bir katkı olabileceği, bu yönüyle kamusal bir değer taşıdığı ileri sürülmüştür.

Çakmak (2008) tarafından yapılan çalışmada doğal hayatın korunması hedefi taşıyan kamu yararı anlayışı ile doğal yaşamı ve biyolojik çeşitliliği korumak adına önemli katkıların sağlandığı ifade edilmiştir. Danıştay tarafından alınan yargı kararlarında, serbest bölge kurulmasına yönelik ekolojik dengeyi bozacağı muhtemel olan durumlar için serbest bölgenin kurulması noktasında kamu yararının olmadığına hükmedildiği, yine serbest bölge kurulmasına yönelik olarak; orman, çevre, kültür ve tabiat varlıkları ve kıyılarla ilgili mevzuat dikkate alınmadan serbest bölge alanı belirlenmesinin hukuka uygun olmadığı ifade edilmiştir. Benzerlik gösteren bir diğer kararda ise kaplumbağaların üreme alanı ve su kuşlarının habitatu olan, endemik türleri barındıran bir bölgede turizm merkezi açılmasında kamu yararı olmadığı sonucuna vardığı ve park ve rekreasyon alanları ile ilgili bir diğer kararda ise park ve rekreasyon alanları oluşturmada üstün kamu yararı olduğu ifade edilmiştir. Dolayısıyla turizm merkezlerinin açılması noktasında kamu hizmetinin bir sonucu olan ve kamu yararı için üretilen kamu değeri olgusunun oluşup oluşmadığı ile ilgili olarak Danıştay'ın hukuka, kanuna, kamu yararına ve kamu hizmetlerinin gereklerine uygunluğunu dikkate alarak karar verdiği görülmektedir.

Ayaş (2007) tarafından gerçekleştirilen çalışmada turizmin çevresel etkileri ele alınmış olup, turizmin çevre ile ilişkisi üzerindeki faaliyetleri incelenmiştir. Çalışma kapsamında ekonomik açıdan yükseliş gösteren endüstrinin sürdürülebilir hale gelmesi ve ülkenin doğal ve çevresel kaynaklarının korunmasının gerektiği vurgulanmıştır. Ülke doğal ve çevresel değerlerinin turizm faktörüyle daha fazla önem kazanacağını, ülkenin çevre bilincinin artırılması ve kaynakların verimli kullanılması gerektiğinin, çekiciliklerinin korunması ve geliştirilmesinin turizme katkı sağlayacağını belirtildiği çalışmada bütün bu gelişmelerin aynı zamanda kamu değerini de arttıracığı ifade edilmektedir.

Meydan Uygur ve Baykan (2007) tarafından yapılan çalışmada kültürel turizmin, turizm açısından değeri incelenmiştir. Çalışmada turizm endüstrisinin uluslararası turizm getirisinden daha çok pay almasını sağlamak için yeni politikalar geliştirilmesine ihtiyaç olduğu belirtilmiştir. Bu politikalar neticesinde ülkenin sahip olduğu kültürel değerlerin ortaya çıkarılacağı ve turizme kazandırılacağı öne sürülmüştür. Kamu değeri kapsamında ele alınan bu değerlerin ancak turizm sayesinde korunacağı ve geliştirileceği belirtilmiştir. Turizm çerçevesinde kamu değeri olan kültürel turizmin, küreselleşmeye karşı koruma altına alınarak yok olmamasının sağlanması gerektiği vurgulanmıştır.

Eugenio-Martin, Martín Morales ve Scarpa (2004) tarafından yapılan çalışmada 1985-1998 yılları arasında Latin Amerika ülkelerindeki sağlık sistemi ve ulaşım imkanlarına ek olarak su, elektrik, telekomünikasyon gibi altyapı imkanlarının geliştirilmesinin ülke turizmi özelinde hayati bir öneme sahip olduğu belirtilmiştir. Çalışmada ayrıca, Latin Amerika ülkelerinin katma değeri yüksek ulaştırma ve altyapı yatırım projeleri gerçekleştirdikçe bu ülkeleri ziyaret eden turist sayısının da arttığına dikkat çekilmiştir. Dolayısıyla kamu yararı gözetilen bütün proje ve yatırımların kamu faaliyetlerini geliştirmesi nedeniyle aynı zamanda kamu değeri de oluşturduğu, bu durumun ise ülke turizmini olumlu yönde etkilediği vurgulanmıştır.

Tayfun ve Kılıçlar (2004) tarafından yapılan çalışma kapsamında ülke politikaları tasarlanırken turizmde kamu değeri olarak ele alınan sosyal yapının da göz önünde bulundurularak tasarlanması gerektiği öne sürülmüştür. Turizmin ve turizm değerlerinin halk tarafından nasıl algılandığının ve yerel halkın turiste bakış açısının incelendiği çalışma kapsamında turizmin, turistik faaliyet göstermeyen bölgelerde yaşayan yerel halk ile turizmin faaliyet gösterdiği bölgelerde yaşayan yerel halkın bakış açılarının farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Çalışma sonucunda ülke politikaları tasarlanırken turizmde kamu değeri olarak ele alınan sosyal yapının bozulmasının turizm açısından bir değer kaybı olarak nitelendirilebileceği, bu nedenle özellikle turistik olmayan bölgelerin turizm açısından incelenmesi ve varsa turistik kaynak olabilecek değerlerinin ortaya çıkarılması gerektiği belirtilmiştir. Ancak bu değerler sayesinde bölge halkının turizme olan bakış açısının değişebileceği ve ülke politikaları tasarlanırken turizmde kamu değeri olarak ele alınan sosyal yapının da göz önünde bulundurulmasının sağlanabileceği vurgulanmıştır.

Yerli ve yabancı alanyazında yer alan konuya yönelik çalışmalar incelendiğinde turizmin sosyo-kültürel, ekonomik, çevresel ve politik etkileri doğrultusunda kültürel, doğal, tarihi ve turistik değerlerin korunmasına yardımcı olması, ulaşım, altyapı, üstyapı faaliyetlerini geliştirmesi, sosyal anlamda gelişim gösteren bölgeleri arttırması, istihdama katkıda bulunması, kalkınmaya destek oluşturması gibi sonuçları ile kamu hizmetini, kamu yararını ve kamusal refahı arttırdığı, dolayısıyla kamu değeri oluşturma noktasında olumlu katkılarının olduğu görülmektedir. Yine, kamu yararı gözetilen bütün proje ve yatırımların kamu faaliyetlerini geliştirmesi nedeniyle aynı zamanda kamu değeri de oluşturduğu, bu durumun ise ülkelerin turizm faaliyetlerini olumlu yönde etkilediği belirtilebilir. Çalışmalar ayrıca, kamu değerinin turizmdeki sonuçları ve kamu değerinin nasıl ölçüldüğüne ilişkin de bilgi vermektedir. Bu noktada turizmde kamu değeri ölçümünün turist memnuniyeti ve ilgili bölgeye olan turizm talebi ile doğrudan ilişkili olduğu anlaşılmaktadır.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Turizm, sürekli gelişme kat eden bir endüstridir (Yıldız ve Kalağan, 2008). Geliştikçe ülkelerin ekonomik, sosyolojik ve ekolojik politikalarına da etki eden turizm endüstrisi, ülkelerin hedeflerine ulaşmak için yaptıkları strateji ve planlarında önemli rol oynamaktadır. Bununla birlikte turizm endüstrisi, diğer endüstrilere nazaran hükümetlerin yürürlüğe koyduğu politikalarından ve günlük hareketlerinden daha fazla etkilenmektedir. Bu doğrultuda ele alınan turizm endüstrisinin, ülke yapısına doğrudan veya dolaylı etkilerinin olduğu gözlemlenmektedir. Ülkeler de bu kapsamda yeni politikalar üreterek ve ekonomik kalkınmaya destek olarak gelişimlerine öncülük etmektedirler (Yaşar ve Çetinkaya, 2022). Turizm hareketliliği, ekonomik ve sosyal etkileşiminden dolayı ülkelerin refah düzeyini arttırmak için geliştirilen politikaların hedeflerine ulaşmasını sağlamaktadır. Ülkenin ekonomik ve politik istikrarının oturmuş olması ve turizmde sosyo-kültürel istikrarın sağlanmış olması ise turizme olan talebi etkileyen en önemli unsurlardandır. Bir ülkede istikrarın sağlanmış olması, o ülkenin gelişmişlik düzeyi ile de ilişkilidir. Bir ülkede gelişmişlik düzeyi arttıkça gelişmişlik düzeyi ile kamu değeri arasındaki ilişkinin paralel yönlü olmasına yönelik olarak kamu değeri oluşumunun da arttığı, artan kamu değeri nedeniyle turizme olan talepte de artış olduğu belirtilmektedir (Bramwell, 2006).

Turizm endüstrisi, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için birçok farklı yönden çekicilik unsuru olarak kullanılmaktadır (Camilleri ve Camilleri, 2018). Özellikle ekonomik getirileri açısından kalkınma fırsatı olarak görülen turizm endüstrisi; ülkeler için sadece döviz getirisi sağlayan, ödemeler dengesinde etkili olan, istihdamı arttıran, vergi gelirlerini arttırıcı etkilerinden ziyade ekonomide sürdürülebilirlik, sosyal ve kültürel etkileri açısından da büyük önem göstermektedir. Turizm endüstrisi, hükümetler açısından ülkenin ekonomik açıdan gereksinimlerini azaltması ve ülkenin sermaye açısından maliyetlerini azaltması olmak üzere iki önemli destek sağlamaktadır. Turizm politikalarını gayri safi milli harcamalarını arttırmaya yönelik tasarlayan turizm endüstrisi (Metodijeski ve Temelkov, 2014: 236-237), ekonomik açıdan ülkelere getiri sağlamakta ve ülke istihdamına katkı sunmaktadır (Özdemir ve Öksüzler, 2006: 113). Ülkenin turizme yönelik geliştirdiği politikalar neticesinde; ülkenin ulaşım ağı, çevre düzenlemeleri, hijyen, sağlık, sosyal aktiviteleri, reklamları, tanıtımları ve pazarlama gibi kolları da gelişmektedir (Koncul, 2007). Bu doğrultuda turizm, Türkiye’de de hızlı ivme kazanan endüstrilerden birisi haline gelmiştir. Yapılan çalışmalar

incelendiğinde, turizm endüstrisinin kendi gelişimiyle birlikte birçok endüstriyi etkilediği, ülkeye sağladığı katkılar itibarıyla Türkiye’de birçok kamu ve katma değeri oluşturduğu gözlemlenmektedir.

Turizm; milli servetlerin korunması, turizmin düzenlenmesi, yönetilmesi ve geliştirilmesi aşamaları nedeniyle bir kamu hizmet alanıdır (Bilgen, 2009). Hükümet politikalarının, programlarının, kararlarının uygulamasını ve kamu hizmetlerinin yürütülmesini sağlayan kamu yönetimi sadece turizm ile ilgili değil tüm alanlarda üstlendiği ya da üstlenmesi beklenen roller üzerinde etkili olmaktadır. Kamu yönetiminde turizm masası, turizm temsilcisi, yerel yönetimde üniversite turizm temsilcisi, turistik faaliyet temsilcisi, kent turizm kalkınma faaliyet temsilcisi gibi birçok muhatap bulunması beklenmektedir. Kamu yönetimi, yapılan yatırımlar ve gelişmeler sonucunda üretilen veya ortaya çıkan kamu hizmetinin doğrudan halka aktarılması; endüstrilerin, yatırımcıların, bireylerin ve grupların denetlenmesi ve düzenlenmesi görevini üstlenmektedir. Kamu yönetimi, kamu yararı ve kamu değeri açısından endüstrileri desteklemektedir. Turizm endüstrisine yapılan yatırımlar neticesinde turizm endüstrisinde de kamu yönetimi açısından birçok değer ortaya çıkmaktadır. Bu değerler ülkeye katkı payı sağlamakla birlikte yeni yollar sunarak ülke ekonomisine, sosyo-kültürel gelişime ve çevresel kalkınmalarına da olanak vermektedir. Ayrıca, ülkelerin turizm açısından sahip olduğu doğal, tarihi ve kültürel değerleri gün yüzüne çıkararak ülke değerlerine de katkı sağlamaktadır (Kettunen vd., 2012).

Sonuç olarak ulusal ve uluslararası alanyazında konuya yönelik yapılan çalışmalardan da hareketle turizm endüstrisinin etkinlik turizmi, spor turizmi, sağlık turizmi, kongre ve fuar turizmi, tarih turizmi, kültür turizmi, gastronomi turizmi, doğa ve ekoloji turizmi gibi alternatifler sunarak potansiyel turistlerin ülkeyi ziyaret etmesini sağladığı, turizm talebini arttırdığı, böylece ülke marka ve imajına değer kazandırdığı anlaşılmaktadır. Ayrıca, kamu yararı gözetilen bütün proje ve yatırımların kamu faaliyetlerini geliştirmesi nedeniyle aynı zamanda kamu değeri de oluşturduğu, bu durumun ise ülkelerin turizm faaliyetlerini olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Yine, turizm endüstrisinin kazanılan değerler ile ülke kalkınması, yerel yönetimlerin gelişmesi, bölgelerin kalkınması, kamu politikalarının güncellenmesi, uluslararası iletişim ağında varlık göstermesi, ekonomik sürdürülebilirlik sağlanması ve ülkelerin sürekli ticaret ağlarının aktif olması gibi birçok ülke fonksiyonuna katkı sağladığı belirtilebilir. Buradan hareketle ülkelerin turizmi bir kamu değeri olarak ele almaları ile ülkelerin birçok fonksiyonuna olumlu katkı sağladığı anlaşılmaktadır. Bu olumlu katkı neticesinde diğer endüstrilerin de turizm ile beraber gelişim göstermesine olanak sunması, ülke kalkınmasında belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesine imkân sağlaması, halkın refah düzeyini arttırabilmesine katkıda bulunması gibi nedenlerle ülkelerin turizme gereken önemi vermeleri gerektiği ifade edilebilir. Yine, ülke hükümetlerinin, turizmde kamu değeri oluşturulması adına turizm ile ilgili organlara kaynak tahsis etmesi ya da etmeleri için meşruiyet vermesi, oluşturulan kamu değerinden maksimum faydayı elde edebilmek amacıyla ise toplumun turizme yönelik olumlu bakış açısının geliştirilmesi ve turizm bilincinin arttırılması gerektiği belirtilebilir. Son olarak, turizmin kamusal değerinin hem ziyaretçi hem de ev sahibi deneyiminin birleşiminde yatması nedeniyle, hükümetlerin kendileri ya da dış değerlendirmeler tarafından üretilen kamu değerinin etkinliğinin ölçülmesi, paydaşlar da dâhil edilerek ne kadar veya ne türde kamu değerinin üretildiğinin değerlendirilmesi gerektiği önerilebilir.

Turizm endüstrisinin kamu değerine etkisini konu alan mevcut çalışmaların incelendiği bu çalışmanın ilk kısıtlılığını, ikincil veri kaynaklarına dayanıyor olması oluşturmaktadır. Çalışmanın diğer bir kısıtlılığı ise turizmin kamu değerine etkisi ele alınırken bütüncül bir yaklaşımın benimsenmesi ve bu nedenle turizmin kamu değerinin alt bileşenleri ile ilgili etkilerinin yüzeysel kalmasıdır. Gelecekte gerçekleştirilecek çalışmalar için bahsi geçen alt bileşenlerin de etkilerinin incelendiği ve daha net bir şekilde değerlendirilebileceği ampirik araştırmaların yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Acuner, A. Ş. (2006). Alternatif Turizm Türlerinin Doğu Karadeniz Bölgesi Turizm Potansiyelinin Gelişmesine Etkisi, MPM Yayınları, Ankara.
- Açııcı, F. K., Ertaş, Ş., & Sönmez, E. (2017). Sürdürülebilir turizm: Kültür turizmi ve kültürel miras. *Akademia Disiplinlerarası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 52-66.
- Ağbay, N. C., & Karakılıç, Y. (2020). Turizm politikasının oluşturulmasında yönetim uygulaması: Türkiye üzerine bir araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 17(2), 248-269.
- Akat, Ö. (1997). Turizm İşletmeciliği, Ekin Kitabevi, Bursa.
- Akdu, U. & Öktem, E. (2019). Turizmin ekonomik, sosyal, çevresel ve kültürel etkilerine yönelik yöre halkının farkındalığı; Gümüşhane örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10, 232-239.
- Akın, F., & Kamışlı, M. (2009). Yükselen ve gelişmekte olan ülkelerde turizm sektörünün ekonomik kalkınmaya etkileri: Türk turizmi üzerine bir değerlendirme. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, (16), 16-29.
- Aktel, M., & Kaygısız, Ü. (2018). Türkiye’de göç yönetimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(2), 579-604.
- Akyol, C., & Zengin, B. (2021). Artvin destinasyonundaki turizm faaliyetlerinin geliştirilmesine yönelik kamu paydaş analizi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 9(3), 1698-1721.
- Aliağaoğlu, A. (2004). Sosyo-kültürel miras turizmi ve Türkiye’den örnekler. *Coğrafi Bilimler Dergisi*, 2(2), 50-64.
- Akın, A., Şimşek, M. Y., & Adnan, Akın (2012). Turizm sektörünün ekonomideki yeri ve önemi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 4(7), 63-81.
- Ay, H. M. (2005). Yatırım teşviklerinin sabit sermaye yatırımları üzerindeki etkisi. *Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 2(5), 176-184.
- Ayaş, N. (2007). Çevresel sürdürülebilir turizm gelişmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 59-69.
- Bahar, O., & Kozak M. (2010). Turizm Ekonomisi, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Bahar, O., & Kozak, M. (2013). Turizm Ekonomisi, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2908 Açıköğretim Fakültesi Yayını, Eskişehir.
- Balsalobre-Lorente, D., Driha, O. M., Shahbaz, M., & Sinha, A. (2020). The effects of tourism and globalization over environmental degradation in developed countries. *Environmental Science and Pollution Research*, 27, 7130-7144.
- Banerjee, O., Cicowiez, M., & Gachot, S. (2015). A quantitative framework for assessing public investment in tourism—An application to Haiti. *Tourism Management*, 51, 157-173.
- Bertan, S. (2009). Turizmin çevre üzerinde yarattığı etkiler: Pamukkale örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(2), 204-214.
- Bilgen, P. (2009). Turizm Yönetimi ve Yeniden Yapılanması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bingöl, N., Pehlivan, C., & Han, A. (2020). Turizm gelirleri-makro değişkenler arasındaki ilişkinin Türkiye için ampirik olarak incelenmesi. *EKEV Akademi Dergisi*, (82), 245-262.
- Bramwell, B. (2006). Actors, networks and tourism policies. In *Tourism Management Dynamics* (pp. 155-163). Routledge.
- Brunt, P., & Courtney, P. (1999). Host perceptions of socio-cultural impacts. *Annals of Tourism Research*, 26, 493-515.
- Cai, L.A. (2002). Kırsal destinasyonlar için işbirlikçi markalaşma. *Yıllık Turizm Araştırması*, 29(3), 720-742.
- Camilleri, M. A., & Camilleri, M. A. (2018). The tourism industry: An overview (pp. 3-27). Springer International Publishing.
- Cavalheiro, M. B., Joia, L. A., & Cavalheiro, G. M. D. C. (2020). Towards a smart tourism destination development model: Promoting environmental, economic, socio-cultural and political values. *Tourism Planning & Development*, 17(3), 237-259.

- Cibinskiene, A., & Snieskiene, G. (2015). Evaluation of city tourism competitiveness. *Procedia-social and Behavioral Sciences*, 213, 105-110.
- Connell, J., Page, S. J., & Bentley, T. (2009). Towards sustainable tourism planning in New Zealand: Monitoring local government planning under the Resource Management Act. *Tourism Management*, 30(6), 867-877.
- Çakır, P. (2002). Turizm sektörünün istihdam yapısı ve sorunları. *Eskişehir Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, XVIII (1- 2), 195-202.
- Çakmak, M. N. (2008). Biyolojik çeşitliliğin hukuken korunması ve kamu yararı. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 57(1), 133-166.
- Çeken, H., & Ateşoğlu, L. (2008). Küreselleşme sürecinde turizm endüstrisinin Avrupa Birliği ve Türkiye ekonomisindeki yeri ve önemi. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1),136-151.
- Çeken, H., Ateşoğlu, L., Dalgın, T., & Karadağ, L. (2008). Turizm talebine bağlı olarak uluslararası turizm hareketlerindeki gelişmeler. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), 71-85.
- Çelik, P. (2014). Antalya Turizm Destinasyonunun Rekabetçilik Analizi. Doktora Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Çımat, A., & Bahar, O. (2003). Turizm sektörünün Türkiye ekonomisi içindeki yeri ve önemi üzerine bir değerlendirme. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(6), 1-18.
- Demir, C. (2002). Turizm ve rekreasyon faaliyetlerinin olumsuz çevresel etkileri: Türkiye'deki milli parklara yönelik bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 93-117.
- Demirtaş, E. (2000). Türkiye ve Bazı Avrupa Birliği Ülkelerinde Turizm Yatırımlarına Verilen Teşvikler, İzmir Ticaret Odası Yayını, Yayın No:80, İzmir.
- Dilber, İ. (2007). Turizm sektörünün Türkiye ekonomisi üzerindeki etkisinin girdi-çıkıtı tablosu yardımıyla değerlendirilmesi. *Yönetim ve Ekonomi*, 14(2), 205-220.
- Doğan, H. Z. (1989). Forms of adjustment: Sociocultural impacts of tourism. *Annals of Tourism Research*, 16(2), 216-236.
- Dünya Turizm Örgütü (UNWTO) (2001). Tourism Satellite Account: Recommended Methodological Framework. Luxembourg, Madrid, New York, Paris: Eurostat, OECD, United Nations. World Tourism Organisation and United Nations Statistics Division. <https://www.e-unwto.org/doi/book/10.18111/9789284404377> Erişim: 09.07.2022
- Dünya Turizm Örgütü (UNWTO). (2021). World Tourism Barometer, Stastical Annex. Spain: World Tourism Organization. https://www.wto.org/english/tratop_e/envir_e/unwto_barom21.pdf Erişim: 02.07.2022
- Dünya Turizm Örgütü (UNWTO). (2022). World Tourism Barometer, Stastical Annex. Spain: World Tourism Organization. https://webunwto.s3.eu-west-1.amazonaws.com/s3fs-public/2022-11/UNWTO_Barom22_06_November_EXCERPT.pdf?VersionId=kNOL3rNMSaYFz0XizmRo0EU8x3cVZpOk Erişim: 02.07.2022
- Dünya Turizm ve Seyahat Konseyi (WWTTC) (2021). Travel & Tourism: Economic Impact. World Tourism & Travel Council. <https://wttc.org/Portals/0/Documents/Reports/2021/Global%20Economic%20Impact%20and%20Trends%202021.pdf> Erişim: 09.07.2022
- Eugenio-Martín, Juan Luis; Morales, Noelia Martín; Scarpa, Riccardo (2004). Tourism and Economic Growth in Latin American Countries: A Panel Data Approach, Nota di Lavoro, No. 26.2004, Fondazione Eni Enrico Mattei (FEEM), Milano.
- GhulamRabbany, M., Afrin, S., Rahman, A., Islam, F., & Hoque, F. (2013). Environmental effects of tourism. *American Journal of Environment, Energy and Power Research*, 1(7), 117-130.
- Gjerald, O. (2005). Sociocultural impacts of tourism: A case study from Norway. *Journal of Tourism and Cultural Change*, 3(1), 36-58.
- Gürbüz, A. (2002). Turizmin sosyal çevreye etkisi üzerine bir araştırma. *Teknoloji Dergisi*, (1-2), 49-59.
- Gündüz, S. (2018). Yerel halkın turizm algısını belirlemeye yönelik alternatif bir ölçek geliştirme: Karataş destinasyonu örneği. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 13(52), 343-357.

- Hall, C. M. (2009). The Public Policy Context of Tourism Entrepreneurship. İçinde J. Ateljevic, & S. J. Page (Eds.), *Tourism and Entrepreneurship: International Perspectives* (s. 243-263). Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Hall, C. M., & Jenkins, J. (2004). *Tourism and public policy. A companion to tourism*, 523-540, Wiley.
- Hell, N., & McPherson, G. (2022). Public Value Outcomes of Festivals: Well-Being and Economic Perspectives. *Festivals and the City*, 249.
- İlkin, A., & Dinçer, Z. M. (1991). *Ekonomik ve Sosyal Sorunlar Çözüm Önerileri Dizisi*, TOBB Yayın No:217, Ankara.
- Türkiye Seyahat Acentaları Birliği (TÜRSAB) (2023). Turizm ve Etkileri. <https://www.tursab.org.tr/assets/pdf/tursab-akademi/e-egitim/konu-ozetleri/unite-10.pdf> Erişim: 02.08.2021
- Joppe, M. (2018). Tourism management perspectives. *Tourism Management*, 25, 201-204.
- Kalem, M. Y., & Deniz, F. Ö. (2018). Turizmin yerel halkın sosyo-kültürel yapısına etkisi. *Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 79-91.
- Kettunen, M., Vihervaara, P., Kinnunen, S., D'Amato, D., Badura, T., Argimon, M., & Ten Brink, P. (2012). Socio-economic importance of ecosystem services in the Nordic Countries. Nordic Council of Ministers.
- Kılıç, C., & Ünzüle, Kurt. (2018). Türkiye’de ekonomik ve politik istikrarın turizm talebi üzerindeki etkisi: ARDL sınır testi yaklaşımı. *İstanbul İktisat Dergisi*, 68(2), 243-264.
- Koncul, N. (2007). Public expenditure and public policies for tourism. *Zagreb International Review of Economics & Business*, 10(2), 87-93.
- Kozak, M. A. (2012). Genel Turizm Bilgisi, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2472 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1443, Eskişehir.
- Krutwaysho, O., & Bramwell, B. (2010). Tourism policy implementation and society. *Annals of Tourism Research*, 37(3), 670-691.
- Mbaiwa, J. E. (2005). The socio-cultural impacts of tourism development in the Okavango Delta, Botswana. *Journal of Tourism and Cultural Change*, 2(3), 163-185.
- Metodijeski, D., & Zoran, T. (2014). Tourism policy of Balkan countries: Review of national tourism development strategies. *UTMS Journal of Economics*, 5(2), 231-239.
- Meydan Uygur, S., & Baykan, E. (2007). Kültür turizmi ve turizmin kültürel varlıklar üzerindeki etkileri. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 30-49.
- Milne, S., & Ateljevic, I. (2001). Tourism, economic development and the global-local nexus: Theory embracing complexity. *Tourism Geographies*, 3(4), 369-393.
- Minnaert, L., Maitland, R., & Miller, G. (2009). Tourism and social policy: The value of social tourism. *Annals of Tourism Research*, 36(2), 316-334.
- Moore, G. E. (1995). Lithography and the future of Moore’s law. In *Integrated Circuit Metrology, Inspection, and Process Control IX* (Vol. 2439, pp. 2-17). SPIE.
- Moore, M. (2007). Recognising public value: The challenge of measuring performance in government. In *A passion for policy: Essays in public sector reform*. ANU Press.
- Özgüç, N. (1998). *Turizm Coğrafyası Özellikler Bölgeler*, Çantay Kitabevi, İstanbul.
- Okech, R. N. (2010). Socio-cultural impacts of tourism on World Heritage sites: Communities’ perspective of Lamu (Kenya) and Zanzibar Islands. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 15(3), 339-351.
- Özcan, C. C. (2013). *Turizm Talebini Etkileyen Faktörlerin Ekonometrik Bir Analizi*. Doktora Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Özdemir, M., & Kervankıran, İ. (2011). Turizm ve turizmin etkileri konusunda yerel halkın yaklaşımlarının belirlenmesi: Afyonkarahisar örneği. *Marmara Coğrafya Dergisi*, (24), 1-25.
- Özdemir, A.R., & O. Öksüzler (2006), “Türkiye’de turizm bir ekonomik büyüme aracı olabilir mi? Bir Granger Nedensellik analizi”, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(16), 107-126.
- Özkan, Ç., Saçılık, M. Y., & Yeşildağ, B. (2014). Kalkınma ajanslarının sürdürülebilir bölgesel turizmin gelişimine etkisi: GMKA örneği. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(27), 34-44.

- Pata, U. K. (2020). Türkiye’de turizm ve ekonomik büyüme ilişkisi: Bootstrap ARDL yaklaşımı ve asimetrik nedensellik testi ile sektörel bir analiz. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 590-611.
- Sevinç Çubuk, E. B. (2021). Bilişim ve İletişim Teknolojileri ve Kamu Değeri Bağlamında Kamuda İnovasyon: Sistem Tasarım Modeli. Doktora Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Tayfun, A., & Kılıçlar, A. (2004). Turizmin sosyal etkileri ve yerli halkın turiste bakışı. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 1-17.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2021a). İşgücü İstatistikleri. www.tuik.gov.tr Erişim: 09.10.2021
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2021b). Turizm İstatistikleri. www.tuik.gov.tr Erişim: 10.11.2021
- Ulusoy, H. (2015). Av turizminin kırsal turizm açısından kırsal kalkınma üzerindeki etkisinin irdelenmesi. *Türk Bilimsel Derlemeler Dergisi*, (2), 74-80.
- Ulu, E. A. (2010). *Türkiye’de Turizm Sektörünün Ekonomik Etkileri ve Avrupa Birliği Sürecinde Turizm Politikalarına Alternatif Yaklaşımlar*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ulutürk, Z. G. (1998). Turizmin ekonomik etkisinin ölçülmesi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 31-38.
- Ünal, Ş. (2023). *Demirköy (Kırklareli) İlçesinin Kırsal Turizm Potansiyeli ve Yerel Halkın Turizme Bakışı*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Wu, Y., & Wang, Y. (2024). An empirical study on the tourist cognitive evaluations of tourism public services in Xinjiang province, China. *Sustainability*, 16(5), 1712.
- Wylie, R., Carey, B., & Reed, K. (2020). The Public Value of Tourism, Covid-19, Co-Creation and the Experience Economy. İçinde Wylie, R. (Eds.), *Public Value Management Institutional Design and Decision for the Common Good* (s. 182-206). USA: Rowman & Littlefield.
- Yalçınkaya, T. (2022). “Anzak Törenleri”, Çanakkale Savaşları Ansiklopedisi, Ed. Murat Karataş, İstanbul: Çanakkale Savaşları Enstitüsü Yayını (ISBN: 978-605-80897-7-8).
- Yaşar, İ., & Çetinkaya, Ç. (2022). Turizmde popüler ülkelerin turizm politikaları ve analizi. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 1018-1036.
- Yeğin, M. (2022). Geleneksel Divriği evlerinin kültür turizmi amaçlı yeniden işlevlendirilmesi. *Journal of Humanities and Tourism Research*, 12(4), 798-816.
- Yıldız, Z. (2011). Turizmin sektörünün gelişimi ve istihdam üzerindeki etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 3(5), 54-71.
- Yıldız, Z., & Kalağan, G. (2008). Alternatif turizm kavramı ve çevresel etkileri. *Yerel Siyaset Dergisi*, 35, 42-44.
- Yılmaz, G. Ö., & Gürol, N. K. (2012). Balıkesir ilinin kırsal turizm potansiyelinin değerlendirilmesi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (2), 23-32.
- Yılmaz, H. (2023). Türkiye’de turizmin ekonomik büyümeye etkisi. *Alanya Akademik Bakış*, 7(1), 257-276.
- Zamani-Farahani, H., & Musa, G. (2012). The relationship between Islamic religiosity and residents’ perceptions of socio-cultural impacts of tourism in Iran: Case studies of Sare’in and Masooleh. *Tourism Management*, 33(4), 802-814.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİK İKLİMİNİN ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞINA ETKİSİ: DİYARBAKIR'DAKİ OTEL ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA¹

Halime ADIGÜZEL¹
Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
eyül-21-21@hotmail.com
ORCID ID: 0009-00037876-2611

Sağbetullah MERİÇ²
Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
smeric@yyu.edu.tr
ORCID ID: 0000-0003-1949-623X

Sorumlu Yazar
E-mail:

Geliş Tarihi: 02.03.2024
Kabul Tarihi: 28.06.2024

Özet

Üretimin gerçekleşebilmesi için insan faktörünün bu süreçte yer alması gerekir. Turizm hizmet ağırlıklı bir sektör olduğu için insan faktörü diğer sektörlerle kıyasla daha önemli bir yer edinmiştir. Turizm sektöründeki en önemli istihdam alanı konaklama işletmeleridir. Bu işletmelerde çok sayıda insan görev yapar ak müşterinin beklentilerine hızlı bir şekilde cevap vermeye çalışır. Çalışanların müşteri memnuniyetini sağlayabilmesi de örgütsel bağlılıklarına bağlıdır. Örgütsel bağlılık çalışanın örgüte karşı beslediği olumlu hisleri ifade etmektedir. İş sağlığı ve güvenliği insan hayatının zarar görmemesi için konulmuş uygulamaları kapsar. Çalışma ortamındaki iş sağlığı ve güvenliği ikliminin çalışanların örgütsel bağlılığını etkilediği düşünülmektedir. Bu nedenle çalışmanın amacı güven iklimi kapsamında yer alan iş sağlığı ve güvenlik ikliminin örgütsel bağlılığa etkisini incelemektir. Araştırmanın örneklemini Diyarbakır'daki otel işletmelerinde çalışan 370 otel çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplamak için nicel araştırma yöntemlerinden anket kullanılmıştır. Araştırma sonucunda iş sağlığı ve güvenlik iklimi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif anlamlı bir ilişkisi olduğu ve iş sağlığı ve güvenlik ikliminin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Araştırmada çalışanların iş sağlığı ve güvenlik iklimi algılarının yüksek olmasının çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırdığı sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş sağlığı, iş güvenliği iklimi, örgütsel bağlılık

THE EFFECT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY CLIMATE ON EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A RESEARCH ON HOTEL EMPLOYEES IN DIYARBAKIR

Abstract

In order for production to take place, the human factor must be involved in this process. Since tourism is a service-oriented sector, the human factor has gained a more important place compared to other sectors. The most important area of employment in the tourism sector is accommodation businesses. A large number of people work in these businesses and try to quickly respond to customer expectations. Employees' ability to ensure customer satisfaction also depends on their organizational commitment. Organizational commitment refers to the positive feelings the employee has towards the organization. Occupational health and safety covers the practices put in place to prevent harm to human life. It is thought that the occupational health and safety climate in the work environment affects the organizational commitment of employees. Therefore, the aim of the study is to examine the effect of occupational health and safety climate, which is within the scope of trust climate, on organizational commitment. The sample of the research consists of 370 hotel employees working in hotel businesses in Diyarbakir. A survey, one of the quantitative research methods, was used to collect data in the study. As a result of the research, it was concluded that there is a positive significant relationship between occupational health and safety climate and organizational commitment and that occupational health and safety climate positively affects organizational commitment. The study concluded that employees' high perception of occupational health and safety climate increases their organizational commitment.

Key Words: Work health, job security climate, organizational commitment

¹ Bu makale Halime Adıgüzel'in Doç. Dr. Sağbetullah Meriç danışmanlığında hazırladığı "İş Güvenliği İkliminin Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Diyarbakır'daki Otel Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma" isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

1. GİRİŞ

Bacasız sanayi olarak da ifade edilen turizm sektörü birçok hizmet unsurunu bünyesinde barındırdığı gibi birçok kişiye de istihdam alanı yaratmaktadır. Turizm sektöründe en önemli istihdam alanlarından biri konaklama işletmeleridir. Konaklama işletmelerinde insan emeğinin yadsınamayacak derecede çok olduğu bilinen bir gerçektir. İşletmelerin yoğun rekabet ortamında fark yaratabilmesinin anahtarı çalışanlardır. Konaklama işletmeleri, hizmeti üreten ve çoğunlukla hizmetin üretildiği yer ile bunun müşteriye sunulduğu yerin aynı olduğu işletmelerdir. Bundan dolayı konaklama işletmeleri, iş görenlerle müşteri arasındaki ilişkilerin yoğun olarak gerçekleştiği ve bunun sonucu olarak müşteri memnuniyetini sağlamak için iş görenlerin sergilemiş olduğu tutum ve davranışların önemli olduğu işletmelerdir (Koç ve Ertürk, 2023: 1564)

Çalışanların tutum ve davranışları gerek yöneticilerin gerekse kendi çalışma arkadaşlarının tutum ve davranışlarından etkilenmektedir. Çalışanların kendilerini daha güvenli ve daha sağlıklı hissettiği bir iş ortamının mevcudiyeti de çalışan performansına etki etmektedir (Tatlıcan ve Çögenli, 2020: 186). İş sağlığı ve güvenliğinde ahlaki ve insani değerler, yasal düzenlemeler, ekonomik ve finansal nedenler, risk koşulları ve kurumsal yönetim önemli belirleyicilerdir. Bu belirleyicilerin her biri farklı bir alana hizmet etseler de birbirini tamamlayacak niteliktedirler. Bunlardan herhangi birinin diğerinden daha önemli ya da daha baskın olduğu söylenemez. Bu belirleyiciler 1990 yılından beri iş sağlığı ve güvenliği açısından önemli bileşenler olarak kullanılmaktadır (Waring, 2019:152).

Örgütsel başarının ve verimliliğinin artırılması iş yaşamında oldukça önem arz etmektedir. Bu başarının ve etkinliğin artmasında da örgüt mensupların çalıştığı iş ortamının iklimi ve birbirlerine karşı duydukları güven duygusuna bağlıdır (Meriç, 2023). Çalışanlar arasında örgütsel bağlılığın sağlanması ve güven ortamının oluşması iş güvenliği iklimine bağlıdır. Çalışanlar kendilerini güvende hissettiklerinde sağlıklı bir iş ortamı oluşur ve kişide aidiyetlik duygusu yaratarak örgütsel bağlılığı artırır. Güvenin olmadığı yerde doğal bir sonuç olarak yetersizlik duygusu oluşur beklentiler azalır ve performans düşer.

Bu araştırma, iş sağlığı ve güvenlik iklimini daha iyi anlamak ve bunun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemek üzerine kurgulanmıştır. Araştırmanın birinci kısmında iş sağlığı ve güvenliğinin tanımı önemi vb. konular ele alınmıştır. İkinci kısımda örgütsel bağlılığın tanımı önemi vb. konuları kapsayan kapsamlı literatür taraması yer almaktadır. Son olarak Diyarbakır'daki otel işletmelerinde çalışanlardan elde edilen anket verileri analiz edilerek literatüre yeni bilimsel bulgular kazandırılmıştır.

2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİK İKLİMİ

İş sağlığı ve güvenliği İngilizce “Occupational Health and Safety” olarak ifade edilmektedir. “Occupational” meslekle ilgili / yapılan işle ilgili anlamına gelmektedir. “Health” sağlık, “safety” ise güvenlik olarak Türkçeye tercüme edilmektedir. Dünya Sağlık Örgütüne göre (WHO 2011) sağlık, sadece hastalık ve sakatlık olmama durumu değildir, kişinin hem sosyal, hem fiziksel, hem de ruhsal olarak iyi olması sağlıklı olması anlamına gelir (Çalış, 2022: 3). İş güvenliği ise çalışanların bulunduğu ortamın risklerden ne kadar arındırıldığı ile alakalıdır (Kwesi vd., 2016: 226).

Zohar (1980), güvenlik iklimini çalışanların çalışma ortamındaki izlenimlerini kendi algıları ile ifade etmeleri olarak tanımlamaktadır (Acar, 2019: 31). İş güvenliği iklimi, yöneticinin üretimin yanı sıra çalışanlara yaptığı yatırımı ifade eder. İş sağlığı ve güvenliğini sağlamak, çalışanların bilgi ve becerilerini ortaya çıkarmayı destekler ve çalışanların istek ve beklentilerinin önemsedğini gösterir (Zohar, 2005: 616).

İş yerinde güvenlik ikliminin oluşturulması yöneticiye ve çalışanlara bağlıdır. Çalışanlar arasında iş güvenliği ikliminin oluşması, iş kazalarının önüne geçer ve çalışanın işine karşı daha özverili olmasını sağlar (Özay vd., 2020: 186). Çalışma ortamında önceliğin güven olması gerektiği ve bunun oluşması için ortak algının geliştirilmesi gerektiği literatürde sıklıkla vurgulanmaktadır (Lingard vd., 2011:160).

Yöneticilerin çalışanlara ilettikleri mesajların tutarlılığı, davranışlarının uyumunu kolaylaştırır ve aynı zamanda çalışanlar arasında güvenlik iklimiyle ilgili belirsizlikleri gidererek olumlu bir algı oluşturur. Bu nedenle yöneticilerin sergilemiş olduğu tutarlı ve güvenilir davranış yöntemleri, etkili bir güvenlik iklimi stratejisi haline gelir (Yuanyuan, 2023). Bireylerin güvenlik performanslarını, sadece yönetimin değil, çalışanların çalışma arkadaşlarıyla ilgili iş güvenliği iklimindeki davranışları da etkiler (Jiang ve diğ 2010: 1468). Margherita vd. (2012: 1847) çalışanların birbirlerine karşı davranışlarının yöneticilerin etkisinin dışında iş güvenliği iklimi üzerinde etkili olduğunu ifade etmektedir. Diğer bir

ifade ile çalışanlar arasındaki düşmanlığın veya desteğin iş sağlığı ve güvenliği iklimini etkilediği ifade edilebilir.

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık bir çalışanın örgüte olan bağlanma derecesi olarak tanımlandığı gibi bireylerin bir organizasyona kilitlendiği süreç olarak da tanımlanabilir (Bodjrenou vd., 2019: 276). Mowday vd. (1982) göre örgütsel bağlılık, bağın doğası gereği duygusal olarak vurgulanan tek boyutlu bir kavramdır (Videira, 2023: 9).

Örgütsel bağlılık işveren tarafından sağlanan güvenin ve prensiplerin temel değer olarak benimsenmesidir (Demirdağ, 2015: 30). Örgütsel bağlılık iş görenlerin örgütün karakteristik özelliklerine karşı sergilediği tutumu ifade ederken aynı zamanda örgütün amaç ve değerlerine bağlı olma duygusunu da kapsamaktadır. Bu kavram aynı zamanda iş görenlerin örgütle bütünleşmesi ve özdeş duyguları benimsediğini göstermektedir (Güler, 2014: 64).

Literatürde, örgütsel bağlılık düzeyinin düşük olması halinde bireylerin işe karşı olumsuz davranış gösterdikleri, işten kaçtıkları, kendilerini bir örgütün mensubu olarak görmedikleri belirtilmektedir. Bunun sonucu olarak da işe geç gelme, devamsızlık gösterme gibi işi aksatan davranışlar sergiledikleri bilinmektedir (Çetinel, 2008: 44).

Turizm değişimin en yoğun yaşandığı sektörlerden biridir. Turizm sektörünün en önemli unsurunu oluşturan konaklama işletmeleri de bu değişimden etkilenecek müşteri memnuniyeti ve beklentilerini dikkate almak zorundadır (Meriç, 2020: 813). Otel işletmelerinin müşteri beklentilerine cevap verebilmeleri için yöneticilerin yenilikçi ve girişimci olması, çalışanların uyum içerisinde hareket etmesi ve esnek ve adaletli bir örgütsel yapısının oluşturulması gerekmektedir (Güllüce vd., 2017: 39). Örgütsel bağlılığın olduğu bir ortamda çalışanların beklentisi karşılanmış olur. Çalışanın bulunduğu ortamda mutlu olması, işe motive olmasını sağlar (Meriç ve Babur, 2020: 813-814). Hizmet sektöründe çalışan motive edilmişse ve beklentileri karşılanmışsa, müşterinin de beklentilerinin karşılanması kaçınılmazdır.

4. YÖNTEM

4.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Hangi sektör olursa olsun yapılan iş ne olursa olsun üretim için emek her zaman önemli bir faktördür. İşletmeler birçok gelişmeye bağlı olarak bir rekabet ortamında bulunmakta, amaç ve hedeflere ulaşmak içinde nitelikli iş gücüne ihtiyaç duymaktadır. İş gücüne olan ihtiyaçla beraber bu iş gücünü elinde tutabilmek, iş yerinin ergonomisine uygun koşullarda çalıştırmak ve aynı zamanda iş göreni korumak da işletmeler için önemli hususlardır (Çınar ve Gündoğdu, 2019: 232).

Turizm sektöründe tüketiciler hizmetin üretildiği yerde bulunmak durumundadır. Bu yüzden çalışanların sergileyecekleri tutum ve davranışlar işletmenin imajı ve müşteri memnuniyeti için önem arz etmektedir (Meriç, 2017: 103). Turizm çalışanlarının misafirlere rahat ettirme çabaları genellikle müşteriye huzur ve mutluluk sağlasa da çalışan için bir işkenceye dönüşebilir. Turizm sektörü bu nedenle işin çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığına zarar verebildiği bir sektör olarak ifade edilebilir (Bozkurt vd., 2020: 21). Konaklama işletmelerinde çalışanların müşterilere karşı sergileyecekleri davranışların dışında çalışanlar arasındaki örgütsel güven ve bağlılık da müşteri memnuniyetini büyük ölçüde etkiler. Çalışanlar arasında örgütsel bağlılığın sağlanması ve güven ortamının oluşması da iş güvenliği iklimine bağlıdır. Çalışanlar kendilerini güvende hissettiklerinde sağlıklı bir iş ortamı oluşur ve bu durum kişide aidiyetlik duygusu yaratarak örgütsel bağlılığı artırır.

Bu araştırmanın amacı, turizm işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenlik ikliminin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemektir. Araştırma ile iş sağlığı ve güvenlik iklimi ile örgütsel bağlılık ilişkisinin yanı sıra bu durumu etkileyen demografik değişkenlerin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

4.2 Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada kullanılan veriler anket tekniği ile elde edilmiştir. Araştırma konusu otel işletmeleri çalışanlarına yönelik olduğu için, konaklama işletmelerine bizzat gidilerek araştırma konusu hakkında bilgi verilmiş ve anket uygulanmak istendiği ifade edilmiştir. Konaklama işletmesinden alınan bilgi dâhilinde çalışan sayısı kadar anket bırakılmıştır. Araştırma kapsamında çalışanlara 500 anket dağıtılmıştır. Ancak yapılan kontroller sonrasında bazı anketlerin eksik ve yanlış doldurulduğu tespit edilmiş ve bu nedenle 370 anket ile analizler gerçekleştirilmiştir.

Araştırma için kullanılan anket formu daha önce kullanılan ve geliştirilerek daha işlevsel hale getirilen geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçeklerden oluşturulmuştur. Otel çalışanlarına yönelik olarak oluşturulan anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. Anket formunun birinci bölümü otel çalışanlarının demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla kişisel bilgilerinin yer aldığı sekiz soru bulunmaktadır.

Anketin ikinci bölümünde Vural'ın (2022) de sağlık çalışanlarının iş sağlığı güvenliği iklimini tespit etmek amacıyla kullandığı ifadelerden yararlanılmıştır. Bu ölçekte iş sağlığı güvenliği iklimi ilk yirmi ifade ile belirlenmeye çalışılmıştır. Bu ifadeler ilk olarak Lingard vd. (2009) tarafından belirlenmiş daha sonra Türen vd. (2014) gibi araştırmacılar tarafından Türkçeye çevrilerek on dört ifade şeklinde kullanılmıştır. İlk 10 ifade ile yönetimin bakış açısı ve kurallar, diğer 4 ifade ise iş çalışma arkadaşları ve güvenlik eğitimleri ölçülmüştür.

Anketin üçüncü bölümünde örgütsel bağlılığı ölçmek için 23 ifade yer almaktadır. Meyer vd. (1993) tarafından oluşturulan ölçek örgütsel bağlılığı üç farklı boyutta ele almaktadır. Bu modele göre örgüte bağlılık; duygusal, devam ve normatif bağlılık şeklinde ortaya çıkmaktadır. Birçok araştırmacı tarafından Türkçeye çevrilerek kullanılan bu ölçek Öztürk'ün (2018) çalışmasındaki hali ile anket formuna eklenmiştir.

Otel çalışanlarına dağıtılan anket formundaki ikinci ve üçüncü bölümlerdeki ifadeler 5'li likert şeklinde sunulmuştur. Katılımcılar bu ifadelere Kesinlikle Katılmıyorum (1), Katılmıyorum(2), Kısmen Katılıyor-Kısmen Katılmıyorum(3), Katılıyorum(4), Kesinlikle Katılıyorum(5) şeklinde görüş belirterek cevap vermiştir.

Araştırma amacı kapsamında oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

Hipotez 1 (H1): Örgütsel bağlılık ile iş sağlığı ve güvenlik iklimi arasında pozitif anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2 (H2): İş sağlığı ve güvenlik iklimi örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.

H2a: İş sağlığı ve güvenlik iklimi boyutlarından yönetimin bakış açısı ve kurallar örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.

H2b: İş sağlığı ve güvenlik iklimi boyutlarından çalışma arkadaşları ve güvenlik eğitimi örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.

4.3 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini Diyarbakır'daki konaklama işletmelerindeki çalışanlar oluşturmaktadır. Otellerdeki çalışan sayısı tam olarak belirlenemediği için sınırsız evren büyüklüğüne göre örneklem hesaplaması yapılmıştır. Kolayda örneklem tekniği ile elde edilen 370 anket veri olarak kullanılmıştır.

5. BULGULAR VE YORUM

5.1 Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Çalışmanın bu bölümünde araştırmaya katılan 370 otel çalışanın kişisel bilgilerinin dağılımına yer verilmiştir. Kişisel bilgiler aktarılırken frekans ve yüzde değerlerinden faydalanılmıştır.

Araştırmaya katılan 370 otel çalışanın %58,9'u (218 kişi) erkek, %41,1'i (152 kişi) kadındır. Otel çalışanlarının medeni durumuna bakıldığında %45,4'ü (168 kişi) evli, %54,1'i (200 kişi) bekarıdır. Çalışanların genel olarak yaş aralıklarına bakıldığında %4,9'u (18 kişi) 20 ve alt yaş grubunda olduğu, %44,1'in (163 kişi) 21-31 yaş aralığında, %36,5'in (135 kişi) 32-42 yaş aralığında, %14,3'ün (53 kişi) ise 41 ve üstü yaş grubunda olduğu görülmektedir. Çalışanların eğitim durumuna bakıldığında araştırmaya dahil olan 370 çalışandan %11,4'ün (42 kişi) ilköğretim düzeyinde, %50,5'in (187 kişi) lise düzeyinde ve %35,4'ün de (131 kişi) üniversite düzeyinde öğrenime sahip olduğu görülmektedir.

Çalışanların büyük çoğunluğunun eğitim düzeyinin lise olduğu dikkat çekmektedir. Çalışanların aylık gelirlerine bakıldığında %10,5 'i (39 kişi) 8000 TL ve altı maaş aldığı, %60,5 'in (224 kişi) 8000 TL ile 10000 TL arası maaş aldığı ve %28,6 'sının da (106 kişi) 10000 TL ve üstü maaş aldığı görülmüştür. Araştırmaya dahil olan çalışanların turizm sektöründeki memnuniyetlerine bakıldığında %77,2'sinin (267 kişi) memnun olduğu, %17,8'in (66 kişi) kararsız olduğu ve %8,1'in ise memnun olmadığı görülmektedir. Çalışanların büyük çoğunluğunun bulunduğu sektörden memnun olduğu dikkat çekmektedir.

Çalışanların bulunduğu sektörde ki deneyimlerine bakıldığında; %9,2'si (34 kişi) 1 yıldan daha az sürede çalıştığı, %33,5'in (124 kişi) 1 ve 3 yıl arası bir deneyimi olduğu, %33,0'ın (122 kişi) 3 ile 5 yıl arası bir deneyime sahip olduğu ve %23,5 'in ise (87 kişi) 5 yıldan fazla bir süredir sektör deneyimi olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların çalıştığı işletmesinin yıldız sayısına bakıldığında %17,8'in (66 kişi) 3 yıldızlı otellerde, %47,0'ın (174 kişi) 4 yıldızlı otellerde ve %34,6 'sının (128 kişi) 5 yıldızlı otellerde çalıştığı anlaşılmaktadır.

Tablo 5.1 Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Değişken	Grup	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	218	58,9
	Kadın	152	41,1
Medeni Durum	Evli	168	45,4
	Bekar	200	54,1
Yaş	20 ve altı	18	4,9
	21-31	163	44,1
	32-40	135	36,5
	41 ve üstü	53	14,3
Eğitim Durumu	İlköğretim	42	11,4
	Lise	187	50,5
	Üniversite	131	35,4
Aylık Maaş	8000 TL ve altı	39	10,5
	80001 TL-10000 TL	224	60,5
	10001 TL ve üstü	106	28,6
Turizm Sektöründe Çalışmaktan Memnuniyet	Memnunum	267	77,2
	Kararsızım	66	17,8
	Memnun Değilim	30	8,1
Turizm Sektörü Deneyimi	1 yıldan az	34	9,2
	1-3 yıl arası	124	33,5
	3-5 yıl arası	122	33,0
	5 yıldan fazla	87	23,5
İşletmenin Yıldız Sayısı	3 Yıldız	66	17,8
	4 Yıldız	174	47,0
	5 Yıldız	128	34,6

Kullanılan Ölçeklerin Güvenirliliği ve Geçerliliği

Araştırmanın güvenirliliği ve geçerliliğini ortaya koymak için iş sağlığı ve güvenlik iklimi ile örgütsel bağlılık ifadelerine faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 5.2'de sunulmuştur.

Tablo 5.2 İş Sağlığı ve Güvenlik İklimi Ölçeği Faktör Analizi ve Madde Analizi Sonuçları

İş Sağlığı ve Güvenlik İklimi	Faktör Yüğü	Öz Değer	Açıklanan Varyans	Standart Sapma
1. Faktör: Yönetimin bakış açısı ve kurallar				
Bu iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği için gerekli kaynaklar bulunmaktadır.	,586	7,72	54,26	,848
Şirket yönetimi samimi olarak iş görenlerin sağlık ve güvenliği hususlarını önemsemektedir.	,614			
Bence bu iş yerinde yönetim, güvenlik kontrolleri ve kaza tahkikatlarını takip etme konusunda yeterli tedbirleri almaktadır.	,538			
Yönetim, güvenlik kontrolleri ve kaza tahkikatlarının sonuçlarını iş görenle paylaşmaktadır.	,568			
Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği hususunda benim görüşlerime önem verir.	,541			
Bu iş yerinde iş görenler, çalışırken daima sağlık ve güvenlik ile ilgili kural ve talimatlarda belirtilmiş olan ekipmanı kullanırlar.	,670			
Bu iş yerinde güvenlik teftişleri iş görenlerin sağlık ve güvenlik seviyesini yükseltmede faydalı olmaktadır.	,617			
İş yapılırken sağlık ve güvenlikle ilgili kural ve talimatlara uygun biçimde yeterli miktarda personel bulundurulmaktadır.	,540			
Şirket yönetimi iş sağlığı ve güvenliği seviyesini geliştirmek adına öneride bulunulmasını teşvik etmektedir.	,490			

Yönetim iş sağlığı ve güvenliği konusunu verimlilik ve kârlılıktan daha fazla önemsemektedir.	,579			
2. Faktör: Çalışma arkadaşları ve güvenlik eğitimi				
İş yerindeki takım arkadaşlarım tarafından saygı görmem için çalışırken emniyet tedbirlerini önemsemem gerekir.	,612			
İşime yönelik aldığım iş güvenliği eğitimlerinin çoğu faydalı olmuştur.	,637	2,34	13,39	,862
Aynı takımda bulunduğum iş arkadaşlarımdan tamamı iş sağlığı ve güvenliğinin önemini benimsemiş kimselerdir.	,549			
Aynı takımda bulunduğum iş arkadaşlarımdan iş sağlığı ve güvenliği hususundaki eğitimlerinin yeterli seviyede olduğunu düşünüyorum.	,683			
Toplam açıklanan varyans: 67,65				
KMO (Kaiser-Meyer-Olkin): 0,963				
Bartlett Sphericity: 4676,542				

Örneklem yeterliliği için KMO ölçüsünün değeri 0 ile 1 arasında değişen değerlerle elde edilir (Castrillón vd., 2023: 9). Tablo 1’de elde edilen sonuçlara göre KMO değeri 0,963 olarak belirlenmiş ve örneklem kabul edilebilir düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Bartlett Sphericity testi ise değişkenler arasındaki korelasyonun anlamlılığını tespit etmek için yapılmaktadır. Bartlett Sphericity testi değeri 4676,542 olarak elde edilmiştir. Çalışmada elde edilen sonuçlara göre 2 faktörlü yapının toplam açıklanan varyansı %67,65 olarak belirlenmiştir. Ölçekte yer alan faktör ve alt maddelerinin faktör yükü değerinin 0,5’in üzerinde olmasından dolayı maddelerin boyutlar arasında uyumlu oldukları ifade edilebilir. İş sağlığı ve güvenlik ikliminin birinci faktörü olan ve on maddeden oluşan ‘‘Yönetimin bakış açısı ve kurallar’’ öz değer 7,72 ve açıklanan varyans değeri %54,26 olarak hesaplanmıştır. İkinci faktör ‘‘Çalışma arkadaşları ve güvenlik eğitimi’’ dört maddeden oluşmaktadır ve öz değer 2,34 ve açıklanan varyans değeri %13,39 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 5.3 Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi ve Madde Analizi Sonuçları

Örgütsel Bağlılık	Faktör Yükü	Öz Değer	Açıklanan Varyans	Standart Sapma
1. Faktör: Duygusal Bağlılık				
Kariyerimin kalan kısmını bu kurumda geçirmekten mutlu olurum	,724			
Bu kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.	,658			
Duygusal olarak kendimi bu kuruma ait hissediyorum.	,568	5,62	28,24	,919
Bu kuruma karşı güçlü bir bağlılık hissediyorum.	,546			
Bu kurumda kendimi ‘‘ailenin bir parçası’’ gibi hissediyorum	,638			
Bu kurumun benim için kişisel anlamı büyüktür	,640			
Bu kurumdan söz etmekten çok hoşlanıyorum	,714			
Bu kurumdan başka bir kuruma bağlanabileceğimi sanmıyorum.	,634			
2. Faktör: Devam Bağlılığı				
Benim için şu anda bu kurumda kalmak; bir istek olduğu kadar bir ihtiyaçtır da.	,627			
İstesem bile şu anda bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.	,615	3,34	23,31	,917
Şu anda bu kurumdan ayrılısam hayatım büyük ölçüde altüst olurdu.	,577			
Şu anda bu kurumdan ayrılmayı düşünemeyecek kadar az seçeneğim olduğunu hissediyorum.	,652			

Bu kuruma kendimden bu kadar şey katmamış olsaydım, başka bir kurumda çalışmayı düşünebilirdim	,716			
Bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri, alternatiflerin az oluşudur.	,593			
Bu kurumdan ayrılmamın maliyeti çok yüksek olurdu.	,627			
3. Faktör: Normatif Bağlılık				
Sık kurum değiştirilmesini uygun bulmuyorum	,618			
Benim için avantajlı olsa bile, bu kurumu terk etmenin doğru olacağını sanmıyorum.	,721			
Şu anda bu kurumdan ayrılamam, çünkü diğer çalışanlara karşı sorumluluk hissediyorum.	,694			
Bu kuruma çok şey borçluyum	,670	3,18	20,38	1,07
Bu kurumdan şimdi ayrılısam, kendimi suçlu hissedirdim.	,594			
Daha iyi bir teklif alsam da bu kurumdan ayrılamam.	,521			
Tek bir kurumda çalışmayı tercih ederim.	,617			
Kurumda kalmayı etik olarak zorunlu görüyorum.	,632			
Toplam açıklanan varyans: 71,93 KMO (Kaiser-Meyer-Olkin): 0,951 Bartlett Sphericity: 7801,351				

Tablo 5.3'te örgütsel bağlılık ölçeği faktör ve madde analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Analiz sonucunda KMO değeri 0,951 olarak belirlenmiştir. Bartlett Sphericity testi değeri 7801,351 olarak bulunmuş değerlerin kabul edilen aralıkta yer aldığı görülmüştür. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre 3 faktörlü yapının toplam açıklanan varyansı %71,93 olarak belirlenmiştir. Ölçekte yer alan faktör ve alt maddelerinin faktör yükü değerinin 0,5'in üzerinde olmasından dolayı maddelerin boyutlar arasında uyumlu oldukları söylenebilir.

İş Sağlığı ve Güvenlik İklimi ile Örgütsel Bağlılık Ölçek Puanları

Tablo 5.4'e bakıldığında iş sağlığı güvenlik iklimi ve örgütsel bağlılık ölçek puanları ortalamalarının 4'e yakın olduğu görülmektedir. Bu bulgu alınabilecek en yüksek değer 5 olduğu dikkate alınarak yorumlandığında çalışanların bu konudaki algının yüksek olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 5.4 Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler

Değişken	İfade sayısı	Cronbach Alpha	Standart Sapma	Ort.
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİK İKLİMİ	14	0,964	0,828	3,98
Yönetimin bakış açısı ve kurallar	10	0,953	0,848	3,97
Çalışma arkadaşları ve güvenlik eğitimi	4	0,899	0,862	4,01
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	23	0,966	0,862	3,70
Duygusal Bağlılık	8	0,944	0,919	3,83
Devam Bağlılığı	7	0,911	0,918	3,65
Normatif Bağlılık	8	0,951	1,075	3,61

Cronbach Alpha güvenilirlik kat sayısı değeri 0 ile 1 arasında değişir. Bu değer 0,70'den büyük olması güvenilirlik açısından yeterli kabul edilmektedir (Meriç, 2017). Tablodaki değerler dikkate alındığında verilerin yüksek düzeyde güvenilir olduğu anlaşılmaktadır. En yüksek Cronbach Alpha değeri 0,953 en düşük Cronbach Alpha değeri 0,899 olarak hesaplanmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenlik İklimi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Korelasyon analizi bir değişken ile başka bir değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılır. İki değişken arasında bir ilişki var ise bu ilişkinin yönünü ve kuvvetini hesaplamayı sağlar. Korelasyon +1 ile -1 arasında bir değer almaktadır. Korelasyon değerinin +1'e yakın bir değer alması pozitif güçlü yönde bir ilişki olduğunu, -1'e yakın bir değer alması negatif zayıf bir ilişki olduğunu söylenebilir. Korelasyon değerinin '0' (sıfır) olması değişkenler arasında herhangi bir ilişki olmadığını ifade etmektedir (Özer ve Atay, 2021: 318).

Korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde örgütsel bağlılık ile iş sağlığı ve güvenlik iklimi arasında ($r=,636$) istatistiksel olarak anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık ile iş sağlığı ve güvenlik iklimi alt boyutu olan yönetimin bakış açısı ve kurallar arasında ($r=,630$) istatistiksel olarak anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık ile çalışma arkadaşları ve güvenlik eğitimi arasında ($r=,591$) istatistiksel olarak anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenlik iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi tespit etmek için yapılan korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgulara göre iş sağlığı ve güvenlik iklimi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu durumda Hipotez 1 (H1) kabul edilmiştir.

Tablo 5.5 Ölçekler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

	Faktör	A	B	C	D	E	F
A	İSG	1					
B	Yönetimin bakış açısı ve kurallar	,989**	1				
C	Çalışma arkadaşları ve güvenlik eğitimi	,931**	,867**	1			
D	Örgütsel Bağlılık	,636**	,630**	,591**	1		
E	Duygusal Bağlılık	,665**	,667**	,599**	,864**	1	
F	Devam Bağlılığı	,510**	,501**	,485**	,895**	,695**	1
G	Normatif Bağlılık	,518**	,509**	,490**	,897**	,619**	,720**

İstatistiksel anlamlılık düzeyleri * 0,05 ve ** 0,01'dir.

a. İş Sağlığı ve Güvenlik İkliminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi

Regresyon, bağımsız değişkenin bağımlı bir değişken üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan istatistiksel bir analizdir. Analiz sonucunda bağımlı değişkenin bağımsız değişkendirdeki değişikliğe göre nasıl değişiklik gösterdiği ortaya çıkar (Özer, 2019: 41). Yapılan analizde bağımlı değişken örgütsel bağlılık, bağımsız değişken ise iş sağlığı ve güvenlik iklimi alt boyutlarıdır.

Tablo 5.6 İş Sağlığı ve Güvenlik İkliminin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi (Regresyon)

	β	Standart Sapma	Beta	t	Sig.
Bağımsız değişkenler	1,066	,171		6,214	,000
Yönetim Bakış Açısı ve Kurallar	,479	,082	,471	5,841	,000
Çalışma Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimi	,183	,081	,183	2,266	,024

Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık
 $R^2 : ,405$
F: 124,863 **df:** 2
Durbin-Watson: 1,329 $p < 0,05$

Regresyon analizi yapabilmek için iki değişken arasında korelasyon olup olmadığına bakılır. Yapılan analiz sonucunda değişkenler arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Regresyon analizinde hata terimlerinin birbirinden bağımsız olduğu varsayılır ve bir hata başka bir hatayı etkiliyor mu yoksa bağımsız mı olduğunu anlamak için Durbin-Watson testi yapılır. Durbin-Watson genellikle 0 ile 4 arasında bir değer alır bu değer 0 ile 1,5 arasında bir değer alıyorsa pozitif bir korelasyon (Terzi, 2019) 1,5 -2,5 arasında bir değer alıyorsa korelasyon olmadığını (Meriç, 2017: 130) 2,5 ile 4 arasında bir değer alıyorsa negatif bir korelasyon olduğu anlaşılır (Terzi, 2019). İş sağlığı ve güvenlik iklimi ve alt boyutlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi incelendiğinde Durbin-Watson değeri 1,329 olduğu ve pozitif bir otokorelasyon sorunu olmadığı belirlenmiştir.

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi ile katılımcıların iş sağlığı ve güvenlik iklimi boyutlarının örgütsel bağlılık üzerinde pozitif etkisi tespit edilmiştir. Analiz sonucunda çoklu doğrusal regresyon analizi modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F: 124,863, p < 0,05$). İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve alt boyutlarının örgütsel bağlılığı %40 oranında açıkladığı belirlenmiştir ($R^2 : ,405$). Modelden elde edilen sonuçlara göre iş sağlığı ve güvenlik iklimi alt boyutlarından olan yönetimin bakış açısı ve kurallar, örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir etkiye sahip (H2a) olduğu görülmektedir ($\beta=,479, p=0,000$). İş sağlığı ve güvenlik iklimi alt boyutlarından olan çalışma arkadaşları ve güvenlik eğitimi örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir etkiye sahip (H2b) olduğu görülmektedir ($\beta=,183, p=0,024$). İş sağlığı ve güvenlik iklimi uygulamalarının alt boyutları değerinin artmasıyla örgütsel bağlılığına olan etkisinin de pozitif yönde arttığı görülmektedir(H2).

Demografik Bilgiler Açısından Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

Araştırmanın bu bölümünde otel çalışanlarına yönelik uygulanan iş sağlığı ve güvenlik iklimi ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Bu amaçla analiz yapılabilmesi için bağımsız bir değişken (demografik bilgiler) ile bağımlı değişkenler (iş sağlığı ve güvenlik iklimi ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği) arasında t-testi ve ANOVA testi uygulanmıştır. İki grup altında toplanan bağımsız değişkenler (cinsiyet, medeni durum) t-testiyle, ikiden fazla guruba sahip olanlar ise (yaş, eğitim durumu, aylık maaş, memnuniyet, deneyim, otel yıldız sayısı) ANOVA ile test edilmiştir. Yapılan testlerin sonucu aşağıda ilgili tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 5.7 Değişkenler Arası Farklılıklara Ait Bulgular

	İş Sağlığı ve Güvenlik İklimi	Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	Çalışma Arkadaşları ve Eğitim	Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Cinsiyet	-	-	-	-	-	-	-
Medeni Durum	-	-	-	-	-	-	-
Yaş	-	-	-	-	-	-	-
Eğitim Durumu	var	var	var	var	var	var	var
Aylık Maaş	var	var	var	var	var	var	var
Turizm Sektöründe Çalışmaktan Memnuniyet	var	var	-	var	var	var	-
Turizm Sektörü Deneyimi	var	var	var	-	-	-	-
İşletmenin Yıldız Sayısı	var	var	var	var	var	var	var

Cinsiyet bağımsız değişkeni ile ölçek ortalamalarıyla yapılan t-testi sonucuna göre p değerleri incelenmiş ve p değerlerinin en yüksek $p=0,5$ ile $p=0,087$ arasında değiştiği görülmüştür. Bu nedenle değişkenler cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Katılımcı algılarının yaşlara göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü ANOVA Analiz sonuçlarına göre iş sağlığı ve güvenlik iklimi, örgütsel bağlılık ile söz konusu değişkenlere ait alt boyutlarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$ ten büyük olduğu için) tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre p değeri $p=0,988$ ve $p=0,192$ aralığında olup $p>0,05$ ten büyük olduğundan iş sağlığı güvenlik iklimi ve alt boyutlarıyla, örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının çalışanların medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

İş sağlığı ve güvenlik iklimi ile katılımcıların eğitim durumları karşılaştırıldığında lise mezunları ile üniversite mezunları arasında, anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür. Üniversite mezunlarının iş sağlığı güvenliği ve alt boyutlarında lise mezunlarına göre daha yüksek algıya sahip olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ifadelerinin geneli açısından ilköğretim mezunlarının lise mezunlarına göre, üniversite mezunlarının da lise mezunlarına göre örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Üniversite mezunlarının bağlılıkları lise mezunlarına göre bağlılığı daha yüksektir. Çalışanların eğitim seviyeleri arttıkça iş sağlığı ve güvenlik uygulamalarını daha çok önemsedikleri ve buna dair algılarının yüksek olduğu sonucuna varılabilir.

Elde edilen sonuçlara göre işletmedeki iş deneyimleri bakımından iş sağlığı ve güvenlik iklimi karşılaştırılmasında 1 yıldan daha az süre çalışan ile 3 yıl ile 5 yıl arası çalışanlar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Değişkenler karşılaştırıldığında 3 ile 5 yıl arasında iş deneyimi olanların 1 yıldan az çalışanlara göre daha yüksek bir iş sağlığı ve güvenlik iklimi algısına sahip olduğu söylenebilir. Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin yapılan ANOVA testi sonuçlarında p değeri 0,05 ten büyük çıktığı için anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

İş sağlığı güvenlik iklimi, örgütsel bağlılık ile söz konusu değişkenlere ait alt boyutlarının tamamında, araştırmaya dahil olan katılımcıların çalıştığı işletmenin türünün ortalamalarına bakıldığında iş sağlığı güvenlik iklimi, örgütsel bağlılık ile söz konusu değişkenlere ait alt boyutlarının tamamı 5 yıldızlı otellerde çalışanların 3 ve 4 yıldızlı otellerde çalışanlara göre daha yüksek değerde iş sağlığı güvenlik iklimi algısı sahip olduğu ve aynı zamanda daha yüksek bağlılık gösterdiği söylenebilir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Sanayi devrimin etkisiyle birlikte artan makine kullanımı, üretimdeki miktarları artırırken, bu artış sadece makinalara değil, onları işletecek insan gücüne de bağlı olarak devam etmektedir. Üretimde artan iş gücü, iş sağlığı ve güvenliğinin önemini arttırmıştır. İş sağlığı ve güvenliği önlemleriyle çalışma ortamlarında doğabilecek tehlike ve riskler önceden tespit edilerek önlemlerin alınmasına ve buna dayalı olarak eğitim ve uygulamaların yapılmasına ağırlık verilmiştir. İş sağlığı ve güvenliğinde çalışmalar kadar çalışma ortamındaki güvenlik ikliminin de üzerinde durulmuştur. İşin temelinde insan olduğu için çalışma ortamında meydana gelebilecek kazaları önlemede de çalışanların algılarının güvenlik iklimi üzerinde etkisinin olduğu söylenebilir. Olumlu bir iş güvenliği ikliminin olduğu ortamlarda çalışanlar üzerinde oluşacak olumlu algı, performansın ve iş memnuniyetinin artmasına neden olacaktır.

İş sağlığı ve güvenlik iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiden sonra hangi değişkenlerin birbirini etkilediğini belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır. İş sağlığı ve güvenlik iklimi uygulamaların alt boyutları değerinin artmasıyla örgütsel bağlılığına olan etkisinin de pozitif yönde arttığı görülmektedir. Çınar ve Gündoğdu (2019)' un çalışmalarında da iş sağlığı güvenlik iklimi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit etmiştir. Yönetimin bakış açısı ve kurallar ile yönetim çalışanlarına gereken özeni ve huzuru sağladığında, sağlıklı bir güven ortamı oluşur ve çalışanların örgüte olan bağlılıklarını olumlu etkilenir. Stackhouse ve Turner (2019) da yaptığı çalışmada çalışanların güvenlik iklimini algılamalarında yönetimin güvenliğe verdiği değer, yönetimin kontrol edebileceği iş uygulamaları sistem güvenliğiyle olan ilişkisine bağlı olduğunu ifade etmişlerdir. İş sağlığı ve güvenlik iklimi sadece çalışanların ya da işverenin değil tüm çalışanların sorumluluğundadır. Örgütsel bağlılık ne kadar yüksek ise çalışanların iş yerinin iş sağlığı ve güvenlik iklimi politikalarına uymaları da o derece artacaktır.

Otel çalışanlarına yönelik uygulanan iş sağlığı ve güvenlik iklimi ve örgütsel bağlılık ölçeklerine ait ortalamalarla elde edilen analiz sonuçlarından iş sağlığı güvenlik iklimi ve örgütsel bağlılık açısından demografik değişkenlerden olan cinsiyet, yaş, medeni durum açısından anlamlı farklılar tespit edilmemiştir. Çalışanların eğitim durumuna göre yapılan analiz sonucunda iş sağlığı güvenlik iklimi, örgütsel bağlılık ile söz konusu değişkenlere ait alt boyutlar açısından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Acar (2019) metal üretim sektöründe yaptığı bir çalışmada çalışanların iş güvenliği liderliği, iş güvenliği iklimi ve iş güvenliği davranışı arasındaki ilişki de çalışanların eğitim seviyesinin arttıkça iş sağlığı ve güvenlik iklimi uygulamalarına bakış açılarının daha fazla olduğu tespit etmiştir.

Örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile eğitim durumuna bakıldığında eğitim seviyeleri arttıkça işletmeye karşı bağlılıklarının da arttığı tespit edilmiştir. Eğitim durumu örgütsel bağlılığın alt boyutlarına göre farklılıklar gösterebilmektedir. Duygusal bağlılıkta çalışanın işletmeye karşı olan bağlılığında örgütün amaç ve hedeflerini göz önünde bulundurarak örgütün menfaatini gözeterek çalışması esas alınır. Bu durumda eğitim durumunun duygusal bağlılık açısından farklılığına bakıldığında üniversite mezunlarının duygusal bağlılıkların daha yüksek olduğu söylenebilir. Taşkın ve Dilek (2010) yaptıkları çalışmada, doktora yapmış kişilerin duygusal bağlılık sorularına verdikleri cevaplara göre ortalamaların diğer eğitim seviyesine göre daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. İlköğretim ve üniversite mezunlarının ortalamalarına bakıldığında, lise mezunlarına göre devam bağlılıklarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Üniversite mezunları aldığı eğitim durumunu düşünerek çalışacağı işletmeden daha iyi şartlar, daha iyi bir maaş ve daha iyi imkânların sağlandığı yerlerde çalışmak isterler. Bu yüzden işletmelerden kendi çıkarları doğrultusunda beklentilerin karşılanmasına bakar ve örgüte o derecede bağlılık gösterir. İlköğretim mezunlarının lise mezunlarına göre normatif bağlılıkların yüksek olduğu tespit edilmiştir. Normatif bağlılıkta çalışan daha çok etik değerleri göz önünde alarak örgüte bağlılık gösterir. Günümüz koşullarında birçok işletme çalışanların üniversite ya da en az lise mezunu olması kriterini göz önünde bulundurur. İlköğretim seviyesinde olan bir çalışanın kendisine iş imkânı sağlayan işletmeye karşı vefa borcu olarak bakar ve işletmeye karşı kendini borçlu hisseder. Bu yüzden eğitim seviyesi düşük çalışanların normatif bağlılıkları daha fazladır. Bununla ilgili literatürde ki çalışmalara baktığımızda Gündüz (2016), Angle ve Pery (1981), Özkaya vd., (2006) normatif bağlılık ile eğitim seviyesi arasındaki ters ilişki olduğunu ifade etmişlerdir.

Çalışanların elde ettikleri gelir arttıkça iş sağlığı ve güvenlik iklimi ile örgütsel bağlılıkların da yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışanların işletmelerde verdikleri emeğin karşılığı olarak aldıkları maaş oranlarının da yüksek olması iş sağlığı ve güvenliği algısı ve örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir. Gelir durumunun artmasıyla iş sağlığı ve güvenlik iklimi uygulamaları algısı ile örgütsel

bağlılık düzeyinin artması genellikle geliri yüksek çalışanların yönetici yani karar verici olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Katılımcıların sektördeki iş deneyimleri ortalamalarına bakıldığından iş sağlığı ve güvenlik iklimi ve alt boyutlarına dair değişkenler karşılaştırıldığında 3 ile 5 yıl arasında iş deneyimi olanların 1 yıldan az çalışanlara göre güvenlik algılarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Alkış ve Taşpınar (2012) demir çelik sektörü çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısının iş deneyimine göre değiştiğini tespit etmişlerdir. Çalışma süresi arttıkça iş sağlığı ve güvenlik iklimi uygulamaların yönelik olumsuz algısında azaldığı tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin sonuçlarda p değeri 0,05 ten büyük çıktığı için anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Sektörde çalışılan süreye göre örgütsel bağlılık anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Yapılan literatür taramaları ve elde edilen analiz sonuçlarına göre turizm sektöründe verimliliği ve bağlılığı artırmak için yönetimin ve örgüt çalışanların üzerine bir takım görevler düşmektedir. Otel yönetiminden sorumlu kişiler öncelikle çalışanların bireysel hedefleriyle örgütün amaç ve hedeflerini bütünleştirmelidir. Çalışanlar örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirirken aynı zamanda kendi amaç ve hedeflerini de gerçekleştirdiklerini de fark ettiklerin de örgüte olan bağlılıkları da artmış olacaktır. İş sağlığı ve güvenliğinin yalnızca yönetime değil çalışanlara da bağlı olduğu çalışanlara hissettirilmelidir. Örgüt içinde çalışanların kararlara katılımının sağlanması, yetki ve sorumluluk verilmesi, ihtiyaç duyulan iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ve uygulamaların verilmesi gibi çalışmalar çalışanın kendini değerli hissetmesini sağlayacak ve yönetime olan güveni artacaktır. Yönetime duyulan güvende aynı zamanda örgütsel bağlılığı arttıracaktır. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar zerine düşün sorumlulukları yerine getirerek iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına aktif olarak katılım gösterirler. Çalışanlara verilen örgütsel destek çalışanların daha fazla sorumluluk almasına ve daha fazla örgütsel davranış göstermelerine olanak sağlar. Verilen bu destek sadece örgüte değil aynı zamanda bireye de fayda sağlayacaktır.

Bu çalışma sadece Diyarbakır'daki otel işletmelerinde istihdam edilen çalışanlar üzerinde iş sağlığı güvenlik ikliminin örgütsel bağlılık üzerine etkisini araştırmak için ele alınmış ve sonuçlar 370 çalışanla sınırlıdır. Daha sonraki çalışmalarda da Türkiye'deki otel işletmeleri üzerine ya da başka sektörde de benzer çalışma yapılabilir. Amaç iş sağlığı güvenlik iklimi uygulamalarıyla örgütsel bağlılığı artırmak ve kaliteli hizmet sunarak müşteri memnuniyetini sağlamaktır.

KAYNAKÇA

- Acar, H. (2019). *İş Güvenliği Liderliği, İş Güvenliği İklimi ve İş Güvenliği Durumu Arasındaki İlişki: Metal Üretim Sektöründe Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Angle, H., & Perry, J. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1).
- Bodjrenou, K., Xu, M., & Bomboma, K. (2019). Antecedents of organizational commitment: a review of personal and organizational factors. *Open Journal of Social Sciences*, 7(5), 276-289.
- Bozkurt, Ö., Meriç, S., & Kaymış, B. (2020). Otel İşletmelerinde Bulunan Ergonomik Risklerin Değerlendirilmesi: Van Örneği. *Journal of Tourism Theory and Research*, 6(1), 20-34.
- Çalış, Ç. (2022). *İş Güvenliği Liderliği, İklimi ve Davranış*. Ankara: iksad yayınevi.
- Çetinel, E. (2008). *Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çınar, O., & Gündoğdu, M. (2019). İş Sağlığı-Güvenliği, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Erzurum ve İstanbul Uygulaması. *İş ve Hayat*, 5(9), 231-247.
- Demirdağ, Ş. (2015). *Örgütsel Güven ve İş Tatmini Aarsındaki İlişki: otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güler, S. (2014). *Örgütlerde Güven Algılamasının Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisi ve Bir Araştırma*. (Yüksek Lisan Tezi). Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi.
- Güllüce, A., Bozkurt, Ö., & Meriç, S. (2017). Örgütsel Adalet Algısının İç Girişimci Davranışlar İle İlişkisi: Otel Yöneticilerine Yönelik Bir Araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*(12), 39-50.
- Gündüz, B. (2016). *Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve İş Güvenliği Alguları Arasındaki İlişki: Gebze Organize Sanayi Bölgesi Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Nişantaşı Üniversitesi Sosyal

Bilimler Enstitüsü.

- Jiang, L., Yu, G., Li, Y., & Li, F. (2010). Perceived Colleagues' Safety Knowledge/Behavior and Safety Performance: Safety Climate As a Moderator In a Multilevel Study. *Accident Analysis & Prevention*, 42(5), 1468-1476.
- Koç, H., & Ertürk, M. (2023). İşgören İş Tatmini ile Müşteri Memnuniyeti Arasındaki İlişki: Otel İşletmeleri Üzerinde Bir İnceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(2), 1563-1573.
- Kwesi, A.-T., & Justice, M. (2016). Occupational Health and Safety and Organizational Commitment: Evidence from the Ghanaian Mining Industry. *Safety and Health at Work*, 7(3), 225-230.
- Lingard, H., Cooke, T., & Blismas, N. (2011). Coworkers' Response to Occupational Health and Safety: An Overlooked Dimension Of Group-Level Safety Climate in The Construction Industry? *Engineering, construction and architectural management.*, 18(2), 159-175.
- Margherita Brondino, S. A. (2012). Multilevel approach to organizational and group safety climate and safety performance: Co-workers as the missing link. *Safety Science*, 1847-1856.
- Meriç, S. (2017). *Turizm İşletmelerinde Yenilikçiliğin Görünmeyen Yüzü, Değişime Direnç ve Örgütsel Sessizlik*. (Doktora tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Meriç, S. (2020). Engelli Basketbolcuların Sosyal Hayatını Engelleyen Sağlık Sorunlarının Turizm Faaliyetleri Açısından Değerlendirilmesi. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 2391-2408.
- Meriç, S. (2023). Participation in an Outdoor Music Festival Effects on Social Integration. *Tourism Culture & Communication*, 4(23), 323-331.
- Meriç, S., & Babur, Y. (2020). Çalışan Memnuniyetine Etki Eden Faktörler: Otellere Yönelik Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(74), 812-827.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Özay, M., Yılmaz, A., & Uçan, R. (2020). Occupational Safety Culture of Accommodation Sector Employees in Balıkesir Province: NOSACQ-50 Survey. *International Journal of Pure and Applied Sciences*, 186-193.
- Özer, S. (2019). Örgütsel Sinizm ve İşe Yabancılaşma İlişkisi ve Etkisi: TRB1 Bölgesi Otel İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma. *Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 37-47.
- Özer, S., & Atay, V. (2021). Presentizm ile Örgütsel Yabancılaşma İlişkisi: Van İli Otel İşletmeleri Örneği. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(51), 307-324.
- Stackhouse, M., & Turner, N. (2019). How do Organizational Practices Relate to Perceived System Safety Effectiveness? Perceptions of Safety Climate and Co-Worker Commitment to Safety as Workplace Safety Signals. *Journal of Safety Research*, 70, 59-69.
- Taşkın, F., & Dilek, R. (2010). Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1).
- Tatlıcan, M., & Çögenli, M. (2020). İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Değerlendirme Uygulamalarının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Endüstri İşletmesi Örneği. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(1), 181-194.
- Terzi, Y. (2019). *SPSS ile İstatistiksel Veri Analizi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Türen, U., Gökmen, Y., Tokmak, İ., & Bekmezci, M. (2014). Güvenlik İklimi Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(4), 171-190.
- Videira, D. (2023). A relational model for assessing internal communications and organizational bonds: the importance of affective relations and the role of the immediate supervisor. *Revista de Administração da UFSM*, 16(4), 1-33.
- Waring, A. (2019). The Five Pillars of Occupational Safety & Health in A Context of Authoritarian Socio-Political Climates. *Safety Science*, 117, 152-163.
- Xu, Y., Wang, M., Feng, Y., & Xu, Y. (2023). Does Managers' Walking Around Benefit Workplace Safety? A Safety Climate Intervention Field Study. *Safety Science*(161).
- Zohar, D., & Luria, G. (2005). A Multilevel Model of Safety Climate: Cross-Level Relationships Between Organization and Group-Level Climates. *The Journal of Applied Psychology*, 90(4), 616-628.

KARAR VERME SÜRECİNDE RİSK ALGISINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİ: BİREYSEL YATIRIMCILAR ÜZERİNE BİR UYGULAMA¹

Mükremin ÖZKARA
Düzce Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
mukreminozkara@hotmail.com
Orcid Id: 0000-0002-8576-7141

Öznur BOZKURT
Düzce Üniversitesi İşletme Fakültesi
oznurbozkurt@duzce.edu.tr
Orcid Id: 0000-0002-8846-1850

Sorumlu Yazar

E-mail: oznurbozkurt@duzce.edu.tr

Geliş Tarihi: 26.03.2024

Kabul Tarihi: 29.06.2024

Özet

Yatırımcılar pek çok faktörün etkisinde kalarak karar verirler bunlardan biri de riskli durumlardır. Riskli durumlarda bireyler gerek çevresinin ve gerekse kendi kişilik özellikleri ve deneyimlerinin yönlendirmesi ile karar almaktadırlar. Bazı bireyler karar sürecinde oldukça uzun zaman harcarken , bazıları ise daha hızlı karar verebilmektedirler. Ayrıca bireylerin algıladıkları riskler ve bu risklerin etkileri de farklı olabilmektedir. Bireysel yatırımcılar gelirlerinden tasarruf ederek yatırım yapmaya çalışan kişilerdir. Yatırım tercihlerinde risk algısının belirlenmesi, birer müşteri olan bireysel yatırımcıların yatırımlarının ilgili yatırım kuruluşlarına ve onların önerdiği yatırım araçlarına yönlendirme açısından önemlidir. Ayrıca bireysel yatırımcıların risk algıları nedeni ile kaçırabilecekleri fırsatları değerlendirmelerinin de önünü açıcı verileri ortaya koyması ve bu veriler ile risk algılarının doğru yönetilmesi açısından bu çalışma önemlidir. Bu çalışmada bireysel yatırımcıların yatırım kararı verme süreçlerinde risk algısını etkileyen faktörlerin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu çalışmada karar süreçlerinde risk algısını değerlendirmek için nitel araştırma tekniklerinden mülakat kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye’de ikamet eden bireysel yatırım yapan vatandaşlar oluşturmaktadır. Konya ilinde ikamet eden bireysel yatırımcılar araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırma sonucunda katılımcı görüşleri dikkate alındığında yatırımcıların karar verme sürecinde risk algısının önemli bir yeri bulunmaktadır. Yatırımcılar açısından yatırım kararı verirken, riskleri göz önünde bulundurduğu ve yatırım kararlarını etkileyen kişisel, çevresel ve finansal faktörlerin önemli olduğu görülmüştür. Ayrıca katılımcılar aile üyelerinin görüşlerinin, medeni durumlarının, yaptıkları mesleğin, gelir düzeyleri, dini ve kültürel değerlere bağlılığın yatırım kararı verirken önemli bir yere sahip olduğunu belirtmişlerdir.

Anahtar Sözcükler: Karar Verme, Karar Verme Süreci, Risk, Risk Algısı, Yatırım, Bireysel Yatırımcı.

DETERMINING THE FACTORS AFFECTING RISK PERCEPTION IN THE DECISION-MAKING PROCESS: AN APPLICATION ON INDIVIDUAL INVESTORS

Abstract

Investors make decisions under the influence of many factors, one of which is risky situations. In risky situations, individuals make decisions with the guidance of both their environment and their own personality traits and experiences. While some individuals spend a long time in the decision process, others can make decisions faster. In addition, the risks perceived by individuals and the effects of these risks may also differ. Individual investors are people who try to invest by saving their income. Determining the risk perception in investment preferences is important in directing the investments of individual investors, who are customers, to the relevant investment institutions and the investment instruments recommended by them. In addition, this study is important in providing data that will enable individual investors to evaluate the opportunities they may miss due to their risk perceptions and to manage risk perceptions correctly with this data. This study aims to determine the factors affecting the risk perception of individual investors in their investment decision-making processes. In this study, an interview, one of the qualitative research techniques, was used to evaluate risk perception in decision processes. The population of the research consists of citizens residing in Turkey and making individual investments. Individual investors residing in Konya were determined as the sample of the research. Considering the participant opinions as a result of the research, risk perception has an important place in the decision-making process of investors. It has been observed that investors consider risks when making investment decisions and that personal, environmental and financial factors affecting investment decisions are important. In addition, the participants stated that the opinions of their family members, their marital status, their profession, income level, and commitment to religious and cultural values have an important place when making investment decisions.

Keywords: Decision Making, Decision Making Process, Risk, Risk Perception, Investment, Individual Investor.

¹ Bu çalışma Prof. Dr. Öznur Bozkurt danışmanlığında yürütülen Mükremin Özkara’ya ait Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir.

1. GİRİŞ

Bireyler günlük yaşamları içerisinde bir veya birden fazla konuda çeşitli kararlar vermektedir. Her bir karar içerik ve önem açısından birbirinden farklı olsa da ortak paydada karar vericilerin amacı, durum gözetmeksizin karara ilişkin alternatifleri belirleyerek sonuca ulaşmak için hangi alternatifin uygun olduğu belirlemesidir. Karar kavramı bir sonucu, karar verme kavramı ise bu sonuca ulaşmayı sağlayan bir süreçtir (Güngör ve Özcan, 2022:120). İnsan geçmişini hatırlama ve geleceğe yönelik beklentiler içerisinde olduğu sürece risk kavramı yaşamsal varlığını sürdürmeye devam edecektir. Bireyin en temeldeki arzusu beklediği durumların gerçekleşmesidir. Gerçekleşen durumlar sonucunda acı veya mutluluk duyma eğilimi içerisinde olabilmektedir. Bu noktada riskin beklenen ve gerçekleşen arasındaki farklılıkları ortaya çıkabilmektedir. Bireyler varlık olarak yaşamını idame ettirme ve geleceğe yönelik tasarruflarda bulunarak yatırım yapma yoluna gitmiştir. Bu durumda yatırım araçları ortaya çıkmış ve kişiler, karar verme davranışları ve risk algılama biçimleri bakımından farklı araçları tercih etme yoluna gitmiştir. Risk ve karar verme kavramları yatırım yaparken iç içe geçmiş iki kavramdır. Bireysel yatırımcılar yatırım kararlarını verirken yatırım aracına ilişkin riskleri göz önünde bulundurmaktadırlar. Riski, karar verme davranışını etkileyen aile, eğitim düzeyi, kültürel ve dini inanç gibi unsurlar ne şekilde algılanacağını belirleyebilmektedir. Yapılan bu tez çalışması ile karar verme sürecinde risk algısını etkileyen faktörlerin belirlenmesi amaçlanmaya çalışılmıştır. Bu çalışmada bireysel yatırımcıların yatırım tercihlerini verirken rasyonel unsurlar yanında duygu ve düşüncelerinin, aile yapılarının, eğitim düzeyleri gibi unsurların karar verme sürecindeki risk algıları üzerinde ne tür etkileri bulunduğu araştırılarak ortaya koymaya çalışılmıştır. Günümüzde teknoloji ile birlikte bilgiye ulaşımın artması ve dijital gelişmelerle beraber yeni yatırım araçlarının ortaya çıkmasıyla bireysel yatırım davranışlarında farklılıklar ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca küreselleşme ile birlikte dünyanın herhangi bir yerinde yaşanan sosyal, siyasal ve ekonomik olaylar ülkelerin her birinde farklı etkiler yaratabilmektedir. Temelde yatırımcılar kar elde etme ve anaparayı koruyarak yaşama arzusu içerisinde bulunmaktadır. Bu durumda yatırım kararlarında farklılık ortaya çıkmakta ve her kararın içerisinde bulunan riskleri de değerlendirmektedir.

Gerçekleştirilen bu çalışmanın amacı bireysel yatırımcıların karar verme sürecinde risk algılama biçimleri ve bu doğrultuda verdikleri kararların ne yönde olduğunu araştırmaktır.

2. KARAR VE KARAR VERME SÜRECİ

Karar insanların alışveriş yaparken, üniversite ve iş seçimi ve benzeri gibi amaçlarına ulaşmak için sürekli bir şekilde tercihte bulunma ihtiyacı olduğu bir seçim davranışdır (Torunlar, 2018:33). Karar verme basit anlamıyla bir davranış biçimini seçmek demektir (Özer, 2016:184). Karar verme her seçeneğin sorunun çözümüne ilişkin yeterliliklerini gözden geçirdiği bilişsel bir süreçtir (Bozkurt ve Ercan, 2019:884). Literatürdeki tanımlamalara bakıldığında Çavuş ve Biçer kararı, sonuca bağlanması gereken herhangi bir iş ya da durumun düşünülerek ve tartışılarak nihai kesin sonuca bağlanması olarak tanımlanmışlardır (Çavuş ve Biçer, 2016:48). Simon'a göre karar "geçmiş bir davranış, mevcut bir eylemi ve gelecekteki sonuçları" kapsayan bir niteliğe sahiptir (Özer, 2016:180).

Karar genellikle birbirinden farklı iki boyuttan oluşan karmaşık bir sürecin sonucudur. Bunlar geçmişini anlayabilmek için geriye ve geleceği tahmin edebilmek için ileriye bakmaktır. Geriye dönük düşünme, araştırma ve teşhise dayanan bir yargıya ulaşmayı içeren sezgisel bir boyuttur. Geriye dönük düşünme de olaylar arasında bağlantılar oluşturarak neden-sonuç ilişkisini araştırarak ileriye yönelik tahminleri oluşturabilecek teoriler bulmaya çalışır. İleriye yönelik düşünme ise karar vericinin bir dizi değişkeni derleyerek analiz etmesi ve elde ettiği verilere göre sonuçları tahmin edebilen bir matematiksel formülasyona dayanmaktadır. Karar verici bir dizi kural ve strateji etrafında her faktörün doğru olduğunu değerlendirerek elde ettiği bilgileri bütün hale getirerek tek bir tahminde bulunabilir (Aktaran: Özer, 2016:178)

Geniş anlamda karar verme, bir kişinin veya örgütün karşılaştığı alternatif ya da seçenekler arasından belirli kıstaslara göre bir veya birden fazlasını, tercih etmesi ve uygulamaya koyma eylemi olarak tanımlanmaktadır (Doğan M., 1985:1). Karar verme eylemi bir amacın varlığını, kullanılacak araçların seçimini, amaç ve araçlarının birbirine uyumunu sağlayan normları, sonuçların kıyaslanmasını ve uygulanmasını kapsayan istek ve irade halini içeren bir durumdur (Emhan, 2007:214). Yaşam döngüsü içerisinde karşılaşılan karar problemleri, karar verme sürecinde birden fazla etkenin dahil olması, karar anındaki belirsizlikler, karar sonuçlarının ilgilendirdiği bireyler ve hayati önem derecesinin bulunması karar verme sürecini karmaşık bir yapı haline getirmektedir (Gürbüz, 2016:168).

Karar verme bireylerin belirli bir yaklaşım çerçevesinde seçenekleri değerlendirdiği ve seçim yaptığı evrelerden oluşan bir süreçtir (Çavuş ve Biçer, 2016:49). Karar verme sürecinin farklı seçenekler

arasından tercih etme, seçim yapma ve nihai sonucu elde etmek için karar verme olmak üzere üç temel unsuru bulunduğu söylenebilir (Yaylacı ve Beldağ, 2015:166-167). Karar verme süreci bir sorunun çözümüne ilişkin olasılıklar arasından en uygun olanın seçilmesidir (Semerci, 2000:192). Karar verme, sadece seçeneklerden birini tercihte bulunma eylemi değildir. Karar verme amaca ulaşmak için seçeneklerin araştırılması ve toplanmasıyla, doğru ve uygun olanın seçildiği bir sürece dayanmaktadır (Kıral, 2015:75). Karar verme sürecinde bir kararın verilebilmesi için çözüm yollarının tanımlanması ve değerlendirilmesi gereklidir (Sürsal, 1976:112).

Karar verme, karar verilecek sorun veya durumun farkına varılması ile başlayan ve bireylerin durum veya sorunlar karşısında ne zaman ve nasıl tercihte bulunacağını belirlemesi ile sona eren bir etkinliktir. Karar verme aşamasında olan bireyler temel olarak dört strateji kullanmaktadır. Bunlar; bireyin kendi istekleri doğrultusunda karar verdiği bağımsız karar verme stratejisi, bireyin bütün olasılıklar hakkında bilgi toplayarak alternatiflerin avantaj ve dezavantajlarını değerlendirerek kendisine en uygun seçeneği tercihte bulunduğu mantıklı karar verme stratejisi, bireyin ani olarak düşünmeden ve aceleci olarak sorunu anlık ortadan kaldırmaya çalıştığı içtepisel karar verme stratejisi, bireyin tereddüt ettiği karar veremediği durumu içeren kararsızlıktır (Alver, 2004:188-189).

Algılama sürecinde karar vericiler birden fazla sorun ya da durumla karşı karşıya kalabilmektedir. Her ne kadar karar vericilerden beklenen doğru olan kararı vermek olsa da birden çok durumun ortaya çıktığı konularda bu pek mümkün olamamaktadır. Bundan dolayı karar verme sürecinde akılcı yöntemlerin kullanılması rasyonel karar verme yöntemini ortaya çıkarmıştır. Rasyonel modelde karar vericiden beklenen bütün olası çözümleri değerlendirmesi ve akılcı bir karar yolunu seçmesidir. Bireylerin karar verme sürecinde duyguları, çevresi, karar süreci ve uygulamada karşılaştığı durumlar rasyonel karar almasını olumsuz etkilemiştir ve Herbert Simon tarafından sınırlı rasyonel model ortaya konmuştur. Simon'a göre karar verme süreci karar vericilerden ve kararı uygulayanlardan etkilenmektedir. İnsan durağan bir varlık olmadığı için sosyal ve psikolojik açıdan bulunduğu ortamdan etkilenmektedir. Bu yüzden verilecek kararlarda bireysel etkiler işin içerisine dahil olacaktır. Sınırlı rasyonel karar vermede karar vericilerin özellikleri; insanın sınırlı bir zihin ve kapasiteye sahip olması, en ideal seçeneğin gerçekleşmeden tam olarak bilinmeyeceği, toplumun moral ve ahlak kuralları çerçevesinde karar vericiyi sınırlandırması, insan davranışlarında belirsizliğe yol açabilir olması gibidir (Kıral, 2015; Çelikten vd., 2019:584). Bireyin karar verme davranışını, fiziksel şartlar ve demografik özellikler kadar, inanç biçimi, ilgi alanları, alışkanlıkları ve deneyimleri, algı seviyesi gibi psikolojik ve sosyolojik unsurlarda etkilenmektedir. Aynı sorun veya durumlar yaşam içerisinde bireyin karşısına çıksa bile aynı kararları duygu ve düşüncelerinin değişmesinden dolayı aynı kararları alamamaktadırlar (Öztopçu, 2019:159).

3. BİREYSEL YATIRIMCILARIN KARAR VERME SÜRECİNDE RİSK ALGISI

Risk, belirli bir tehlikenin gerçekleşme olasılığı ile gerçekleşmesi durumunda ortaya çıkacak sonucun şiddetidir. Yatırımcılar yatırım kararı vermeden önce yatırım aracının taşıdığı riski bilmelidir. Yatırım hakkında riski bilen yatırımcılar bilmeyenlere oranla daha başarılı olabilmektedir (Cihangir vd., 2016:130-133). Risk algılama çok boyutlu olup algılan risk kişiye, yere ve zamana göre değişiklikler gösterebilmektedir. Gerçekte ortada olan riskler değişmezsen riski algılama biçiminde değişiklikler olabilmektedir. "Risk algılama oldukça karmaşık bir konudur. Kişiler genellikle ihmal edilebilir bazı riskleri aşırı derecede algılayarak bazı yüksek riskleri olduğundan daha az derecede algılayabilirler. Risk algılama araştırmalarının amacı bireylerin riskleri nasıl değerlendirdiğini, risk alma ve riskten kaçınma davranışlarına nasıl karar verdiklerini, kendi özgül risk anlayışlarıyla gerçek risk düzeyleri arasındaki uyumu nasıl sağladıklarını anlamaktır (Güler vd., 2011:20-22). Her bir karar beraberinde her türlü belirsizliği de doğurmaktadır. Risk, bireyin herhangi bir karar verme durumunda alternatifi kabul veya reddetmesini etkileyen değişkenlerdendir (Shahid vd., 2017:20). Verilen bir kararın muhtemel sonuçlarının gerçekleşebilme durumu tanımlanabilmekte ise riskten; bir kararın birden fazla sonucunun gerçekleşebilme olasılığına karşılık olası durumların ortaya çıkma ihtimallerinin hiç bilinmemesi durumunda belirsizlikten söz edilir. Bu yüzden risk ve belirsizlik kavramları aynı anlamı taşımadığından birbirinin yerine kullanılmaması uygun olacaktır. Özetle risk ve belirsizlik arasındaki ana ayrım, olayların ortaya çıkma ihtimallerinin "hesaplanabilmesi ve hesaplanamamasıdır." Karar alma süreçleri geleceğin tam olarak bilinmemesinden dolayı risk içermektedir. Bireyler karar süreçlerinde ne kadar riskin kabul edileceğini ya da tolere edilebileceğini karar verirken dikkate alması gerekmektedir. Bireyin risk eğilimi karar vermesi üzerinde etkili olabilmektedir (Gürkan, 2020:19-21). Yatırım tercihleri bakımından davranışsal finansçılar bireysel yatırımcıların yatırım kararlarında riskin objektif değil subjektif bir özellik taşıdığını, bununla birlikte risk algısının beklenen risklere göre ön planda olduğunu belirtmektedirler (Keskin, 2020:379). Bireyin önyargıları, inançları, sezgieleri, zevkleri vb. çeşitli ve

duygusal değişkenleri rasyonellikten uzaklaşmasında etkili olabilmektedir (Kelemci vd., 2021:921).

Singh ve Bhowal (2010) yaptığı çalışmada yatırımcıların yatırım kararı verirken risk algısından etkilendiği sonucunu bulmuştur. Çalışmaya göre bireysel yatırımcılar fon tercihlerinde bulunurken yatırımın içerdiği riski dikkate almaktadırlar (Singh ve Bhowal, 2010). Deh ve Singh (2018)'in Hindistan Tripura'da 256 banka çalışanına yönelik yaptıkları çalışma sonucunda, banka çalışanlarının yatırım fonu tercihlerine yönelik risk algısının ortaya düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca çalışmaya göre banka çalışanlarının genel risk algısının boyutları olan yatırım yapma korkusu, bilgi eksikliği ve yatırıma ilişkin güvensizliklerinin yatırım tercihinde etkili olduğu gözlemlenmiştir. Singh ve Bhattacharjee (2019)'un yapmış oldukları çalışmanın sonucunda, yatırımcıların risk algısı üzerinde etkili olan dokuz faktör tespit edilmiştir. Bunlar “bilginin taranmasındaki güçlük, yetersiz yatırım eğitimi, yetersiz bilgi, yatırımların geri dönüşü ile ilgili şüpheler, temel uzmanlık düzeyi, teknik uzmanlık düzeyi, yatırım şirketine karşı aşinalık, bilgi asimetrisi ve yetersiz piyasa anlayışıdır.

Bir bireyin risk alma eğilimi karar verme üzerinde güçlü bir etkiye sahip olabilmektedir. Bireylerin riske karşı tutumları bilgi ve beceri düzeylerine göre farklılık gösterebilmektedir (Shahid vd., 2017:20). Risk bütün yatırım seçeneklerinde bulunan doğal bir özelliktir. Slovic'in 2000 yılında yapmış olduğu çalışma sonucu risk algısının yalnızca niceliksel gerçekler tarafından değil aynı zamanda niteliksel özellikler de içeren öznel bir yapı oluşturduğunu açıklamıştır. Ayrıca uzmanların zarar olasılıklarını ve büyüklüklerini niceliksel verilerle gerçeklere dayandırırken, birey riske karşı duygusal tepkiler göstererek davranabilmektedir (Sachse vd., 2012:438). Bireyin karar vermesinde gelecekteki risk ve belirsizlikler etkili olabilmektedir. Yatırımcılar ancak seçimlerini rasyonel veya irrasyonel kararlara dayalı olarak yaparlarsa riski en aza indirebilirler. Risk algısı, yatırımcıların davranışları üzerinde temel rol oynayan unsurlar arasındadır. Risk algısı, yatırım yapmak isteyen bireyin taşıdığı endişe ve tecrübelerine dayanarak finansal varlıkların riskini nasıl anladıklarını ifade etmektedir. Yatırımcıların risk algı seviyeleri inançları, düşünceleri ve yatırım araçlarına bakış açısıyla ilgili olarak farklılık gösterebilmektedir. Tüm yatırımcılar riski farklı şekillerde algılayabilmektedir. Risk algısı kavramı karar verme sürecinin en önemli bileşenidir. Yatırımcılar yatırım yapmaya karar verirken riski en aza indirmeyi veya kontrol edebilecekleri bir düzeyde tutmayı arzu ederler (Wangzhou vd., 2021).

4. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bireyler karar verirken iyi bir karar verebilmek için kontrol edebildikleri tüm unsurları gözden geçirerek doğru zamanda karar verme amacı gütmektedirler. Her birey bir karar durumunda aynı zamanda bazen az da olsa bir riskle karşı karşıya kalabilmektedir. Bu araştırma ile elde etmiş oldukları gelirlerden tasarruf ederek yatırıma yönelen bireysel yatırımcıların karar verme sürecinde risk algısını etkileyen faktörlerin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Birey toplum içerisinde birçok durumdan etkilendiği gibi yatırım kararlarında da çevresel, psikolojik ve kişisel faktörlerden etkilenebilmektedir. Bireylerin aile üyelerinin görüşleri, evli veya bekâr olması durumu, cinsiyeti, finansal okuryazarlık düzeyi, gelir düzeyi, dünya görüşü ve tasarruf etme biçimi yatırım aracı seçerken davranışları üzerinde etkili olup olmadığı ortaya konmaya çalışılacaktır. Bu çalışmada yürütülmek istenen, bireysel yatırımcıların karar verirken karşılaştıkları riskleri nasıl algıladıkları ve bu durumda ne gibi davranışlar gösterdikleri incelenecektir. Bu araştırma ile bireysel yatırımcıların yatırım alanında karar verirken risk ve getiri açısından duygu ve davranışlarının değişimi ve farklılaşması durumları açıklanmaya çalışılacaktır. Alanyazında yürütülen çalışmalarda, bireysel yatırımcıların yatırım kararı verirken çevresel ve psikolojik faktörlerden etkilendikleri ortaya konulduğu görülmüştür. Araştırma sonucunda, bireyin tasarruf etme biçimi ve tasarrufunu yatırıma dönüştürürken risk karşı araştırmaya katılan bireysel yatırımcıların kaçınması, sevmesi ya da tarafsız kalması durumları da incelenecektir.

5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Yaşam deneyimi, güncel yaşamsal unsurların çeşitlenmesi ve değişen sosyal ilişkiler, yeni belirsizlikler ve bireyselleşmeyi beraberinde getirmiştir. Mevcut şartlar bağlamında insan faktörünün ön plana çıkması “neden nitel araştırmaya ihtiyaç duyarız ve mevcut şartlar nitel araştırma yapmaya uygun mu” sorularını tekrar ortaya çıkarmıştır. Bu noktadan hareketle dünyada giderek daha ön plana çıkan sosyal ve kültürel altyapıların etkileri ve bu etkilerin sonuçları nitel araştırma incelenmesi ile elde edilen araştırma bulguları ile çok daha açıklayıcı bir şekilde ortaya konulabilmektedir (Seggie ve Bayyurt, 2021:15-26). Bireysel yatırımcıların yatırım kararlarını verirken risk algılarını ölçmek için kişinin duygu durumunu ve yatırım kararı verirken aldıkları risk algısına ilişkin veri sağlamak amacıyla bu araştırma nitel veriye dayalı olarak yürütülmüştür. Nitel araştırma, araştırma sorusuna ilişkin yorumlamacı bir yaklaşım içeren yöntemdir (Coşkun vd., 2015:303). Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden yarı-yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılmıştır. Stewart ve Cash(1985) mülakatı “önceden belirlenmiş ve

ciddi bir amaç için yapılan, soru sorma ve yanıtlama tarzına dayalı karşılıklı ve etkileşimli bir iletişim süreci” olarak tanımlamaktadır (Stewart ve Cash, 1985). Yarı yapılandırılmış mülakat tekniğine göre araştırmacı önceden hazırlamış olduğu araştırma sorularına sadık kalarak hem hazırladığı soruları hemde ek soruları sorarak daha ayrıntılı bilgiler elde edebilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2021:128-130). Bu tekniği seçmedeki amaç bireylerin deneyimlerine, duygularına ve inançlarına ilişkin bilgi elde etmede etkili olabileceğinin düşünülmesidir.

5.1. Araştırmanın Evreni Ve Örneklemi

Finans alanında 20. Yüzyılın sonlarından itibaren yatırımcıların davranışlarında rasyonel özelliklerin daha az yer aldığına ilişkin teoriler ortaya koyulmuştur. Bu araştırmada gelirlerinden ayırmış oldukları tasarrufları ülke piyasalarında yer alan menkul veya gayrimenkul yatırım araçlarına yönlendirmek isteyen bireysel yatırımcılar evren olarak seçilmiştir. Bireysel yatırımcılar kendi birikimlerini kurumlar veya kendi tercih ettikleri yatırım araçları ile değerlendirmeye çalışmaktadırlar. Araştırma evrenini Türkiye’de ikamet eden daha önce bireysel yatırımlarda bulunmuş Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları oluşturmaktadır. Nitel araştırmalarda örneklem seçerken, bir evrende olması gereken çeşitlilik ve farklılıklar da çalışmalara dahil edilerek bütüncül bir çalışma elde edilmeye çalışılır (Yıldırım ve Şimşek, 2021:116). Bu çalışmada 15 bireysel yatırımcı daha önce yatırım araçlarında yatırımları bulunması baz alınarak kasti(kararsal) örneklem yöntemiyle seçilmiştir. Kasti (kararsal) örneklemi oluşturan katılımcılar araştırmacının araştırma problemine cevap bulacağına inandığı bireylerden oluşur. Yani katılımcıların belirlenmesindeki ölçüt araştırmacının yargısıdır (Coşkun vd. 2015). Araştırmanın örneklemini coğrafi ve kültürel zenginlikleri ile ön plana çıkan ve daha muhafazakar bir yapıya sahip olması ve seçilen yatırım araçları bakımından faiz içeren yatırım unsurlarının daha az tercih edildiği düşünülen yatırımcı grubunun bulunduğu Konya ili seçilmiştir.

5.2. Verilerin Toplanması, Analizi Ve Yorumlanması

Nitel araştırmalarda yaygın olarak kullanılan veri toplama araçlarının başında mülakat tekniği gelmektedir. Mülakat tekniğinin amacı diğer insanların bir konu hakkındaki bakış açılarına ulaşmaktır. Araştırmada verilerin toplanması için nitel araştırma tekniklerinden olan yarı yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan mülakat soru formu yaş, medeni durum, çocuk sayısı, meslek ve gelir durumu olmak üzere demografik faktörlerle birlikte alanında uzman kişilerin görüşleri alınarak hazırlanan 15 sorudan oluşmaktadır. İlgili formdaki sorular aracılığıyla araştırmacı iki bireysel yatırımcı ile görüşerek soruların anlaşılabilir ve açık olması noktasında testler yapmış ve olumlu dönütler almıştır. Araştırmaya katılacak 15 katılımcı belirlenmiş ve her birinden ayrı ayrı randevu alınarak ortak zaman diliminde kendilerinden izin de alınarak ses kayıt cihazı ve araştırmacının notları ile mülakatlar kaydedilmiştir. Her mülakat 30 dakika sürmüştür. Mülakatlar esnasında literatür taraması sonucu oluşturulan sorular katılımcılara yöneltilmiş ve derinlemesine veri elde edebilmek için oluşturulan sorular katılımcının cevabına göre soru içerisinde tekrar yöneltilmiştir. Yüz yüze ve çevrimiçi olarak gerçekleştirilen mülakatlarda soruların açık olmasına gayret edilmiş ve araştırmacı tarafından yönlendirici kapalı sorulardan kaçınılmıştır. Ayrıca yarı yapılandırılmış mülakat tekniği gereği mülakat sırasında ortaya çıkabilecek farklı cevaplar karşısında anlık gelişen ek sorularda yöneltilmiştir. Toplanan veriler, nitel analiz yöntemlerinden betimsel analiz yöntemi ile analiz edilmiştir. Coşkun vd., (2015:324), betimsel analiz ile elde edilen veriler daha önceden belirlenmiş olan başlıklar çerçevesinde özetlenmeye çalışılır ve yorumlanır.

5.3. Geçerlilik Ve Güvenilirlik

Araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliği sağlamak için, literatüre dayalı olarak oluşturulan görüşme soru havuzuna yönelik uzman görüşlerinin alınması ile başlanmıştır. Uzman görüşü alınarak oluşturulan 15 soruluk form ile her bir katılımcı ile uygun zaman diliminde ses kayıt cihazı ve not olarak mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Daha sonrasında araştırmacı katılımcı görüşlerinin notları ve ses kayıtlarını dinleyerek yazılı metne dönüştürmüştür. Araştırma sonuçları benzer araştırma sonuçları ile karşılaştırılarak benzerlik ve tutarlılıklar belirlenmiştir. Mülakat esnasında katılımcılara görüşleri teyit ettirilerek verilerin güvenilirliği sağlanmıştır. Geçerliliği sağlamak amacıyla cevapların birbiriyle örtüşüp örtüşmediği konusunda sondaj sorular sorulmuştur. Araştırmanın güvenilirliğini ve geçerliliğini sağlamak adına gönüllülük esasına dayalı ve daha önce bir yatırım tecrübesi olan bireylerle mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Geçerliliği sağlamak amacıyla farklı yatırım araçlarına yatırım yapan bireysel yatırımcılarla görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Anlam karmaşasından ve yönlendirmeden uzak, açık uçlu sorular sorulmuştur. Sorular mantıksal bir sıralamada ve önceliğin cevaplanması kolay sorulara verildiği şekilde hazırlanmıştır. Katılımcının dikkatini dağıtmayacak şekilde birbiri ile alakalı sorular aynı bölümde sorulmuştur. Soruların araştırma amacıyla uyumlu olmasına ve çelişmemesine özen gösterilmiştir. Tüm bu hususlar kapsamında katılımcılara 15 görüşme sorusu yöneltilmiştir. Görüşme

öncesi katılımcılardan randevu olarak ortak bir zamanda mülakatlar ortalama 30 dakika sürecek şekilde gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler kayıt altına alınmış ve önemli yerleri kaçırmamak adına araştırmacı tarafından notlar da alınmıştır.

6. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde görüşme yapılan katılımcılardan elde edilen bulgulara ve bu bulguların yorumuna yer verilmiştir. Risk ve finansal risk algıları, riskli durumlardaki davranışları, kar veya zarar hesaplarını nasıl yaptıkları, karar süreçlerde kişiliğin ve çevrenin ne tür etkileri olduğu gibi konulardaki bulgular aşağıda verilmiştir.

Araştırmaya Katılan Bireylerin Demografik Özellikleri

Katılımcı	Yaşı	Medeni Durumu	Çocuk Sayısı	Mesleği	Gelir Durumu
Katılımcı 1	48	Evli	3	Şoför	15.000 ₺
Katılımcı 2	28	Evli	1	Memur	11.800 ₺
Katılımcı 3	40	Evli	2	Memur	14.000 ₺
Katılımcı 4	42	Evli	3	Memur	13.000 ₺
Katılımcı 5	36	Evli	2	Memur	14.000 ₺
Katılımcı 6	38	Evli	2	Memur	14.000 ₺
Katılımcı 7	51	Evli	3	Memur	15.000 ₺
Katılımcı 8	26	Evli	0	Memur	11.500 ₺
Katılımcı 9	27	Bekâr	0	Öğretmen	12.000 ₺
Katılımcı 10	30	Bekâr	0	Öğretmen	12.500 ₺
Katılımcı 11	26	Bekâr	0	Serbest Meslek	10-15.000 ₺
Katılımcı 12	27	Evli	0	Mühendis	20.000 ₺
Katılımcı 13	27	Bekâr	0	Mühendis	15.000 ₺
Katılımcı 14	28	Evli	2	İşçi	11.500 ₺
Katılımcı 15	27	Bekâr	0	Sigorta Teknikeri	15.000 ₺

Bu çalışmada 15 katılımcı ile yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin ortalama gelirinin asgari ücret seviyesinin üzerinde olduğu saptanmıştır. Ayrıca araştırmaya katılan bireylerin çoğunluğunun üniversite mezunu olmasının yatırım tercihleri üzerinde etkisi gözlemlenmiştir. Yapılan araştırmaya katılan bireylerin yaş ortalaması 34'tür. Araştırmaya katılan bireylerin 10 katılımcı evli iken 5 katılımcı ise bekardır. Bulgular oluşturulurken katılımcılar K1, K2, K3... şeklinde ifade edilecektir.

Risk ve Finansal Risk Kavramına Yönelik Katılımcı Görüşleri

Bu başlık altında katılımcılara risk kavramının kendilerine ne ifade ettiği sorulmuş ve açıklamalar sonucunda finansal riskin kendileri için ne ifade ettiği de sorularak konu derinlemesine incelenmeye çalışılmıştır.

Katılımcılardan K4, K6, K9, K10, K12 ve K13 risk kelimesinin kendileri için belirsizlik içeren durum veya durumlarla karşılaşma hali olabileceğini ifade etmişlerdir. Belirsizliklerin kendileri için bir öngörememe durumu oluşturmasından kaynaklı risklere karşı temkinli olabileceklerini belirtmişlerdir. Öte yandan K7, K8, K11 ve K15 risk kavramının genel hatlarıyla kendileri için herhangi bir olay ya da durum içerisinde kaybetme veya kazanma hali olabileceğini ifade etmişlerdir. Diğer katılımcılardan farklı olarak ise K2: "Risk benim için korku içermektedir. Risk, tanımlayamadığım durumlarda ya da olaylarda karşılabileceğim zorluklardır." şeklinde görüşlerini belirtmiştir.

Bu başlıkta finansal riskin kendileri için ne ifade ettiği sorusuna tüm katılımcılar, gelirlerinin veya birikimlerinin kaybedilmesi ve değer kaybetmesi halinin kendileri için bir finansal risk oluşturduğunu ifade etmişlerdir. Katılımcıların risk ve finansal risk kavramlarıyla ilgili görüşleri değerlendirildiğinde; genel anlamda risk ve belirsizlik hali durumunda kaybetme ve kazanma hali ile olumlu veya olumsuz anlamları bulunmaktadır. Finansal risk kavramında ise elde ettikleri gelir ve meslek grubu ile ilgili olarak kamu çalışanlarının genel itibarıyla birikimlerini kaybetme veya azalma korkusu ön plandayken diğer meslek gruplarının gelirin kaynağını kaybetme korkusu ön plana çıkmaktadır.

Riskli Durumlarda Yatırımcı Davranışları

Bu başlık altında katılımcılara riskli durumlarla karşılaşmaları halinde hissettikleri duygu durumu sorulmuştur. Örneklendirmeler sunularak konu hakkında derinlemesine çıkarım yapılmaya çalışılmıştır.

Katılımcılardan K4, K7, K8, K9, K10, K11, K13, K14 ve K15 riskli durumlarla karşılaşmaları halinde kendilerini daha çok endişe ve korku hali içerisinde bulduklarını belirtmişlerdir. Bu durum karşısında ise kendilerini başta sakinleştirmeye çalıştıklarını sonrasında ise durumu kendi lehlerine çevirebilmek için bir çaba içerisinde girdiklerini ifade etmişlerdir. Öte yandan K2, K3, K6 ve K12 riskli durumlar karşısında soğukkanlı davranmaya, öncelikle riskin varlığının sınırlarını belirlemeye ve kendileri için ne kadarının kabul edilebilir ve ne kadarının devredilebilir olabileceğini tespit etmeye çalıştıklarını belirtmişlerdir. Diğer katılımcılardan farklı olarak ise;

K1: *“Riskli durumlar karşısında gergin ve stresli hissederim. Hatalı karar verebileceğimi düşündüğümden kararımı ertelemeyi ve bir süre beklemeyi tercih edebilirim. Önceliğim tabiki bu durumdan bir an önce kurtulmaktır fakat sonuçları bakımından olumsuz şeyler yaşamak istemem. Bu tr durumlarda riski devretmenin veya konu hakkında birinden yardım almamın beni iyi hissettireceğini düşünürüm.”*

K5: *“Riskli durumların zaman içerisinde ortaya çıktığına inandığım için riski olabildiğince zamana yayarak süreç içerisinde çözülebileceğini düşünürüm. Bu durumu bir nevi riskten kaçınırken zamandan yararlanma olarak da adlandırabilir.”* şeklinde görüşlerini ifade etmişlerdir.

Katılımcı ifadelerinden yola çıkarak değerlendirildiğinde; katılımcıların riskli durumlar karşısında riski seven (üstlenen) riske karşı tarafsız davranan ve riskten kaçınan(devreden) davranışlarda buldukları görülmüştür. Bu durum ise temelde, riske karşı yatırımcıların duygu durumları veya riskli algılayış biçimlerinde değişikliklere sebep olabilmektedir.

Karar Verme Sürecinde Yatırım Hedefi Beklentisine İlişkin Yatırımcı Görüşleri

Bu başlık altında katılımcılara hangi hedef için yatırım yapacağı ve yatırım araçlarından beklentileri sorulmuş ve verilen cevaplara binaen konuyu daha kapsamlı incelemek adına yatırım tercihlerinin uzun vadeli mi yoksa kısa vadeli mi olacağı sorulmuştur.

Katılımcılardan K1, K4, K5 ve K7 temelde bir yatırım girişiminde bulunmalarının sebebinin, gelecekte ailelerine refah seviyesi yüksek bir yaşam standardı oluşturma çabası olduğunu belirtmişlerdir. Gelir kazanma ve tasarruf etme biçimlerini de yatırım hedeflerine yönelik düzenlediklerini ifade etmişlerdir. Katılımcılardan K2, K3 ve K10 ise kendi geleceklerinde bilhassa emeklilik yaşamlarında kendilerine pasif gelir kaynağı olarak adlandırılacak düzenli gelir sağlayan yatırım araçlarını tercih ederek daha rahat bir yaşam seviyesine ulaşmak istediklerini belirtmişlerdir. Öte yandan K11 ve K14 yaşlarının henüz genç olduğunu bu durumdan dolayı da kendi işlerini kurmak için gelirlerinden tasarruf ederek yatırım yoluna gittiklerini belirtmişlerdir. Tüm katılımcılardan farklı olarak ise;

K13: *“Genellikle araştırma yapmak ve farklı ülkeleri gezebilmek için yatırım yaparım. Kısa süreli işlerde çalışırım. Elde ettiğim kazançları değerlendirir sonucunda da kendime yatırım yapmayı tercih ederim.”* şeklinde görüşünü belirtmiştir.

Katılımcıların yatırım hedefi beklentisine ilişkin görüşleri değerlendirildiğinde; temel amacın yaşın ilerlemesi ve buna bağlı olarak gelirin azalması veya harcama kalemlerinin artacağı düşüncesine bağlı olarak geleceğe yönelik yatırım tercihlerinin daha ön planda olduğu göze çarpmaktadır. Ayrıca katılımcılar açısından büyük çoğunluk yatırım tercihlerinden beklentilerinin uzun vadeli olduğu ifade etmişlerdir. Bireylerin evli ve çocuklu olmaları durumunda harcamalarının artması ile tasarruf oranlarında düşüşler ve yatırımlarında azalmalar olmaktadır.

Bireysel Yatırımcıların Karar Verme Sürecinde Risk/Getiri Analiz Süreci

Bu başlık altında katılımcılara yatırımları için risk/getiri analizini nasıl yaptıkları ve hangi yöntem ve tekniklerden yararlandıkları sorulmuştur. Konuyu daha kapsamlı analiz edebilmek için tercih edebilecekleri yatırım aracının riskli olduğuna ve kazançlı olduğuna nasıl ve neye göre karar verdiklerine ilişkin sorular yöneltilmiştir.

Katılımcılardan K2, K3, K6, K8, K10, K11, K12, K14 ve K15 yatırım tercihi belirlerken risk/getiri analizini teknik analiz yöntemini içeren yöntemleri tercih ettiklerini sadece veriler üzerinden risk veya getiri hesapladıklarını belirtmişlerdir. Bu durumda yatırım aracının geçmiş performansı ile geleceğe dönük getiri beklentisinin tercih sebepleri arasında yer alabileceğini ifade etmişlerdir.

Katılımcılardan K1 ve K7 yatırım yapacakları yatırım aracını belirledikten sonra risk/getiri analizini yatırım aracının ortaya çıkışından günümüze kadar olan performansını izlediklerini, yıllara göre getirilerini hesaplayarak geleceğe yönelik tahmin yürüttüklerini ifade etmişlerdir. Katılımcılardan K4, K5 ve K9 yatırım aracının risk/getiri analizini başkalarından destek alarak(aile üyesi, arkadaş çevresi, yatırım danışmanı) yatırım tercihi belirleme yoluna gittiklerini ifade etmişlerdir.

Öte yandan bu durumlardan farklı olarak ise;

K13: *Genellikle yatırım yapacağım ürünlerin somut varlıklar olmasına dikkat ederim. O yüzden fiziki olan yatırım araçlarını tercih ederim. İnternet ortamında yatırım yapacağım alanla ilgili bilgi toplamaya çalışırım. Topladığım bilgiler doğrultusunda yatırımın bana kazandırabileceklerini değerlendiririm ve yatırım yapıp yapmayacağıma karar veririm.*” şeklinde görüşünü belirtmiştir.

Katılımcıların risk/getiri analiz yöntemlerine ilişkin ifadeleri değerlendirildiğinde; finansal okuryazarlık düzeyine bağlı olarak teknik analiz içeren yöntemlerin yatırım aracı belirleme ve belirlenen araca bağlı olarak elde edebilecek getiri hesaplamalarında kullanılmaya çalışıldığı görülmüştür. Bu durumunun dışında ise bireyin çevresinde yer alan aile üyeleri ve arkadaş çevresinin yanı sıra bireyin başvurabileceği yatırım danışmanına risk/getiri analizinde yardım aldıkları ortaya çıkmaktadır.

Riskli Yatırım Araçlarının Yatırım Kararındaki Yeri

Bu başlık altında katılımcılara riskli yatırım araçlarının yatırım kararlarını nasıl etkilediği sorusu yöneltilmiştir. Konunun kapsamını genişletmek adına yatırımın kazanç ya da kayıp içermesi halinde davranışları da sorulmuştur.

Katılımcılardan K2, K6, K9, K10 ve K11 yatırımın içerdiği kazancın, taşıdığı riskten daha fazla olması halinde önceliğinin risk değil kazanç olduğunu belirtmişlerdir. Buradaki temel amacın daha çok getiri elde etme isteği olması, riski kabul etmeleri anlamı taşıdığını belirtmişlerdir.

Katılımcılardan K1 ve K14 yatırım aracına karar verirken riskli durumlar karşısında riski araştırarak çoğunlukla kabullenerek yatırım aracının getiri ve artan eğilimine odaklandıklarını belirtmişlerdir. Bu kararın sebebini ise riski olağan bir akış içerisinde gördüklerini ve bu durumda yaşamlarında yatırım kararlarına yansıdığını ifade etmişlerdir. Katılımcılardan K4, K5, K7, K8 ve K15 yatırım aracının risk içermesi halinde yatırım yapmaktan çekindiklerini ve bu durumun temel sebebini riskli gördükleri durumun kaybetme gibi olumsuz anlamları ifade ettiğini belirtmişlerdir. Katılımcılardan K3 ve K13 ise yatırım aracının risk içerip içermediğine bakmaksızın karar verdiklerini belirtmişlerdir. Bu durumun temel sebebini ise riskin kendileri için nötr bir anlam içerdiğini ve yatırım kararlarında göz önünde bulundurmaya tercih etmediklerini belirtmişlerdir. Öte yandan K12: *“Yatırımlarında riskli ürünlerle risksiz ürünleri aynı portföyde tutarak dengelemeye çalışırım. Portföy çeşitlendirme yoluyla riskleri belirli bir düzeyde tutmaya bu durum aracılığıyla da paylaştırmaya çalışırım. Genellikle kendi analizlerimi kendim yaparım. Analizlerim doğrultusunda tercih edebileceğim alanları bir süre izlemeyi tercih ederim ve sonrasında karar veririm.”* şeklinde diğer katılımcılardan farklı bir görüş ortaya koymuştur.

Katılımcıların riskli yatırım araçlarına ilişkin tercihleri değerlendirildiğinde; amaçları getiri anlamında kazanmak olsa da riskten kaçınma, riske karşı tarafsız kalma ve riski kabul etme gibi durumların varlığı söz konusudur. Yatırımcılar karar verirken amaçlarının kazanç olması, kararlarının yönünü risk kavramı olmadan da değiştirebilmektedir. Burada yatırımcılar açısından neden yatırım yapıyorum sorusunu ortaya çıkarmış ve bunun cevabında da kazanç unsurları ön plana çıkmıştır.

Risk Algısının Kısa Veya Uzun Vade Yatırımcı Kararındaki Yeri

Bu başlık altında katılımcılara kısa veya uzun vadeli risk algınız nedir, sizin için kısa veya uzun vadeli riskler nelerdir soruları yöneltilmiştir.

Katılımcılardan K1, K2, K4, K7, K8, K11, K12 ve K13 kendileri için kısa veya uzun vadeli risk gözetmeksizin yatırımlarını kaybetmenin kendileri için bir risk unsur oluşturduğunu belirtmişlerdir. Kısa vadede yatırım yapmaya devam edememek uzun vadede ise yatırımlarında değer kaybı veya azalma durumlarını risk olarak gördüklerini belirtmişlerdir. Katılımcılardan K3, K5, K6, K9, K10 ve K14 kısa veya uzun vadeli riskin kendilerine gelir sağlamak amacıyla çalıştıkları işi kaybetmek olduğunu belirtmişlerdir. Temelde gelirin elde edilmesine ve tasarrufa yönelme eğiliminin gerçekleşmesini tamamen çalışarak kazanç elde etme odaklı olarak yapabildiklerini ifade etmişlerdir. Önceliklerinin kazanç sonrasında yatırım olduğunu belirtmişlerdir. Öte yandan K15: *“Kısa veya uzun vadeli yatırımı zaman açısından değerlendiririm ve kısa vade 3-6 ayı orta vade 6 ay-2 yıl ve uzun vade 2 ve daha uzun yıllar olarak belirlerim. Kısa vadeli risk, kripto para piyasasındaki yatırımlarımı kaybetmek ve uzun vadeli risk ise döviz ve altın gibi yatırımlarımı kaybetmektir.”* şeklinde farklı bir ifadede bulunmuştur.

Katılımcıları kısa veya uzun vadeli risk algısına ilişkin görüşleri değerlendirildiğinde; kısa

vadeli risk algılarını mevcut gelir kaynaklarını kaybederek yaşam standartlarının düşmesi ve yatırıma yönelik adımları olarak ortaya çıkmaktayken uzun vadeli risk algıları ise yaptıkları yatırımlarında değer kaybı yaşaması veya tamamen kaybedilmesi ön plana çıkmaktadır. Ayrıca katılımcılardan K5 uzun vadede bir arazi veya arsa sahibi olamamanın kendisi için uzun vadeli bir risk oluşturduğunu belirtmiştir. Burada bireyin fiziki yatırımlara yönelme eğilimi orta çıkmaktadır. Bireysel yatırımcılar açısından riskin kısa veya uzun vade şeklinde ayrımının temelinde kişinin yaptığı mesleğin, elde ettiği gelirin taşıdığı endişeleri tetikleyici olarak ortaya çıkabilmektedir.

Riskli Durumların Karar Verme Sürecindeki Yeri

Bu başlık altında katılımcılara riskli durumlarda karar sürecindeki davranışlarının nasıl olur sorusu yöneltilmiştir. Konuyu derinlemesine incelemek ve katılımcıların cevaplarını geniş bir biçimde analiz edebilmek için karar verme yöntemlerinden bahsedilmiştir.

Katılımcılardan K1, K4, K8, K10 ve K13 riskli durumlarda karar vermesi gerekmesi halinde öncelikli olarak riskin büyüklüğü ve sonuçlarına ilişkin tahminleri araştırarak başkalarından destek alma yoluna gidebileceklerini belirtmişlerdir. Buradaki temel amaçlarının kendilerini risklerden korumak için bilgili olan kimseleri tercih etmelerinin daha güvenli olduğuna inandıklarını belirtmişlerdir. Katılımcılardan K2, K3, K9, K11, K12 ve K14 riskli durumlarla karşı karşıya kalmaları ve bu durumda karar verecek olmaları halinde öncelikli olarak temel bir araştırma yaparak tahmini sonuçları göz önünde bulundurarak ayrıntılı analiz yoluna gittiklerini belirtmişlerdir. Bu tür durumlarda daha çok araştırma yaparak bilgi edinmenin, riski kabul ederek hareket etmelerinde olumlu bir yol açtığını ifade etmişlerdir. Tüm seçenekleri bilmenin kendileri için önemli olduğunu da eklemişlerdir. Katılımcılardan K5 ve K7 riskli durumlarda karar almaları gerektiğinde mümkün olduğunca karar verme davranışını erteleyerek son anda karar verme yoluna gittiklerini belirtmişlerdir. Riskten kaçınabilecek şekilde nasıl karar verebiliriz amacı taşıdıklarını da eklemişlerdir. Katılımcılar K6 ve K15 riskli durumlarda karar almaları gerektiğinde daha önceki tecrübelerinden yola çıkarak karar verirken sezgi ve duygularına başvurduklarını belirtmişlerdir. Daha önceki tecrübelerinin, duygu durumlarını kontrol etmeye faydalı olduğunu ve sonuç tahminlerine ilişkin sezgilerini de güçlendirdiğini eklemişlerdir.

Katılımcıların riskli durumların, karar verme sürecindeki yerine ilişkin görüşleri değerlendirildiğinde; ayrıntılı araştırma ve analiz yapma, sezgi, duygu ve tecrübelerine dayanarak hareket etme, karar verirken başkalarından destek almak veya kararlarını onlara bırakmak, karar vermeyi son ana kadar erteleyerek son anda karar verme davranışları gözlemlenmiştir. Bireysel yatırımcıların bilgi birikimi, araştırma becerileri ve zaman ayırması kararlara ilişkin tecrübelerinin bulunması riskli durumlarda farklı karar verme yöntemlerini ortaya çıkarabilmektedir.

Kişilik Özelliklerinin Yatırım Kararındaki Yeri

Bu başlık altında katılımcılara kişilik özellikleri bakımından kendilerini nasıl tanımladıkları ve bu kişilik özelliklerinin yatırım kararlarında ne tür etkileri bulunduğu sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılardan K1, K2, K4, K6, K10, K12, K13 ve K15 kişilik özellikleri bakımından kendilerini sakin, sabırlı ve planlı olarak tanımlamışlardır. Bu kişilik özelliklerinin yatırım kararlarında uzun vadeli yatırım araçlarını tercih etmelerini ve ani kararlara sebep olabilecek davranışlardan kaçınmalarını sağladığını ifade etmişlerdir. Katılımcılardan K7, K9, K11 ve K14 kendilerini ani duygu değişimleri yaşayabilen, sinirli ve tez canlı olarak tanımlamışlardır. Bu kişilik özelliklerinin yatırım kararlarının yönünü daha kısa vadeli yatırımlara çevirirken zarar olasılıklarını artırdığını belirtmişlerdir. Tez canlı olmaları yanlış yatırım kararı vermeleri ya da zamanı iyi yönetememelerinden kaynaklı yatırımdan erken çıkmalarına yol açtığını ifade etmişlerdir. Katılımcılardan K5: “*Kişilik özellikleri olarak sakin ve riski en az seviyeye indirebilecek şekilde yaşamaya çalışırım. Yatırım kararlarında mümkün olduğunda risk içermeyen yatırım araçlarını tercih ederim. Yaşamımda huzurun ön planda olmasını istediğimden ani değişimlere gitmemeye gayret gösteririm.*” şeklinde görüşünü diğer katılımcılardan farklı olarak belirtmiştir. Öte yandan K3 kendini çok kararlı ve emin biri olarak tanımlarken bu kişilik özelliklerinin yatırım kararı verirken tüm yönleriyle araştırma yaparak rasyonel bir biçimde karar vermeye çalıştığını ifade etmiştir.

Katılımcıların kişilik özelliklerinin yatırım kararlarındaki yeri değerlendirildiğinde; sakin ve sabırlı kişilik özellikleri bulunan yatırımcıların daha çok uzun vadeli yatırım planları yaparak hareket ettikleri gözlemlenmiştir. Öte yandan tez canlı ve sinirli kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin yatırım araçlarından beklentisinin kısa vadede getiri sağlama amacı taşımalarından dolayı zarar olasılıklarının arttığını belirtmişlerdir. Nitekim alanyazında da daha önce belirtildiği gibi kişilik özellikleri bireylerin yatırım tercihi ve yatırım aracından beklentileri bakımında değişiklik ortaya çıkması söz konusudur. Bireysel yatırımcıların kişilik özellikleri yatırım aracı seçme öncesinden başlayarak yatırım aracını satana kadar geçen süreçteki karar davranışları üzerinde tıpkı tez canlı kişilik davranışının kısa vadeli

satışlar yaptırması gibi etkileri bulunmaktadır.

Bireysel Yatırımcıların Önceliklerinin Yatırım Kararındaki Yeri

Bu başlık altında katılımcılara yatırımları için öncelikleri unsurlarının önemi ve bu durumun kendileri için neden önemli olduğu soruları yöneltilmiştir. Ayrıca konuyu derinlemesine analiz edebilmek için “ana sermayeyi kaybetmemek mi önemli, sürekli getiri sağlamak mı önemli ve yatırımın değer kazanması mı önemli” sorusunda sorulmuştur.

Katılımcılardan K1, K3, K7, K8, K11 ve K15 yatırım yaparken ilk önceliklerinin ana sermayeyi kaybetmemek olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcılar ana sermayeyi kaybetmeleri halinde yeniden yatırım yapma olanak ve cesaretlerinin azalacağını düşünmektedirler. Yatırımın devamlı olabilmesi için ana sermayeyi korumayı önceliklendiklerini ifade etmişlerdir. Katılımcılardan K2, K5, K6, K10, K12 ve K13 yatırım yaparken önceliklerinin, yatırım yaptıkları varlığın değer kazanması olarak ifade etmişlerdir. Katılımcılar yatırımlarının değer kazanmasının hem enflasyon karşısında yatırımlarını koruduklarını hem de yeniden yatırım yapma cesareti bulduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca bir yatırımın değer kazanmasının onların orta ve uzun vadede yatırım yapmalarını sağladığını ifade etmişlerdir. Katılımcılardan K4 ve K14 yatırım yaparken önceliklerinin düzenli bir gelir ve yatırım içim sermaye oluşturacağını düşündüklerinden sürekli getiri elde etmek istemektedirler. Katılımcıların temel amacı yatırımlarının devamlılığını sağlayarak uzun vadede daha büyük yatırımlara ulaşabilmektir. Öte yandan K9: “*Yatırım yapmamdaki amacım ülkemizin ekonomik şartlarından dolayı elimdeki miktarın değer kaybetmemesi için çabalıyorum. Yatırım bu durumda aslında benim için bir tercih değil zorunluluk olarak kendimi ikna etmeye çalışıyorum.*” şeklinde görüşünü ifade etmiştir.

Katılımcıların yatırım öncelikleri değerlendirildiğinde; yatırım önceliklerinin temelde ana sermayeyi korumak, yatırımlarının değer kazanması ve sürekli olarak gelir elde etme önceliklerinin bulunduğu ön plana çıkmaktadır. Bireysel yatırımcıların yatırım önceliklerinin bulunması yatırım aracı seçiminde, beklentilerine göre tercihlerinde farklılıklar ortaya çıkarabilmektedir. Bu durumda yatırımcıların geleceğe yönelik planları yatırım davranışlarında da belirleyici olabilmektedir.

Kültürel ve İnanç Değerlerinin Yatırım Kararındaki Yeri

Bu başlık altında katılımcılara kültürel ve dini değerlerin (yatırım türü/şekli/yatırım yapılacak iş vs. gibi) nasıl etkilediği sorusu yöneltilmiştir. Ayrıca konuyu derinlemesine incelemek amacıyla kültürel ve inanç değerlerinin yatırım kararı üzerinde kısıtlayıcı etkisi de sorulmuştur.

Katılımcılardan K1, K3, K4, K6, K9, K10, K12, K13 ve K14 yatırım kararı verirken kültürel değerler olan örf ve adetler ile dini değerleri dikkate aldıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca kültürel ve dini değerleri kendileri için kısıtlayıcı bir unsur olarak olarak görmemekte, yönlendirici bir etkisi olduğu üzerinde durmaktadırlar. Yaşadıkları ülke ve ilin geçmişi, kendilerinin geleceğe yönelik beklentilerini kültürel değerleri bakımından düşündüklerinde, yatırım kararlarında göz önünde bulundurulması gereken unsurlar olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcılardan K2, K5, K7 ve K11 yatırım kararı verirken kültürel değerler ve dini değerlerin herhangi bir etkisi bulunmadığını daha çok araştırma, analiz ve getiri ekseninde karar vermenin kendileri için ön planda olduğunu belirtmişlerdir. Kültürel ve inanç değerleri taşıdıklarını fakat yatırım alanında bu değerlerin getirmiş olduğu normları dikkate almak istemediklerini belirtmişlerdir. Getiri odaklı bir yaklaşım yürüterek kazancı artırmanın önüne belli başlı unsurlarla kurallar koymak istemediklerini belirtmişlerdir. Öte yandan K15: “*Dini inancım yatırım tercihlerimi doğrudan etkilemekte ve belirleyici olmaktadır. Belli yönlerden her ne kadar kısıtlayıcı olsa da belirli bir taraftan yönlendirici olabilmektedir. Örneğin vadeli mevduattan uzak durmam arsa ve arazi gibi yatırımlara yönelmemi sağlamıştır. Bu durumun uzun vadede kazandırabileceğini düşünüyorum. Kültürel değerler ise yatırım kararlarımı orta vadede yatırım yaparken etkiler, onun dışında sadece piyasa koşullarına göre hareket ederim. Daha çok bilgiye dayalı kazanç ve risk durumuna göre karar veririm.*” şeklinde diğer katılımcılardan farklı olarak görüşünü belirtmiştir.

Katılımcıların kültürel inanç değerlerinin yatırım kararlarındaki yeri değerlendirildiğinde; kültürel ve dini değerleri gözeterek hayatına yön vermeye çalışan bireylerin yatırım kararlarında da bu durumu dikkate aldıklarını görmekteyiz. Ülkemizde İslam inancı çerçevesinde yaşamaya çalışan bireysel yatırımcılar İslam inancının faizi yasaklamasından dolayı yatırım kararı verirken faiz içeren unsurları tercih etmediklerini görmekteyiz. Bu durumda bireysel yatırımcılar açısından yönlendirici bir etkisi bulunmaktadır. Öte yandan kültürel ve dini değerleri kabul etseler bile bazı bireysel yatırımcıların yatırım yaparken kültürel inanç ve değerlerini göz önünde bulundurmadıklarını, tamamen kendilerinin belirlemiş oldukları strateji ile yatırım yaptıklarını belirtmişlerdir. Yüksek risk ve yüksek kazanç unsurlarının varlığının söz konusu olması bu yatırımcıların karar vermelerindeki temel etkenlerden biridir.

Rol Model Alınan Bireylerin Yatırım Kararındaki Yeri

Bu başlık altında katılımcılara yatırım yaparken rol model aldığınız ve takip ettiğiniz kişiler var mı, bu kişiler sizin yatırım kararlarınızı nasıl etkiler sorusu yöneltilmiştir.

Katılımcılardan K1, K4, K5, K7, K11, K12 ve K15 yatırım yaparken herhangi bir rol model aldığı ya da takip ettikleri kişinin bulunmadığını, yatırım kararlarında daha çok araştırma ve analiz yaparak yatırım aracı seçtiklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca yatırım yaptıkları alanlarda eğitimler alarak finansal okuryazarlık düzeylerini artırarak yatırım tercihlerinin niteliğini de artırmaya çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Katılımcılardan K2, K9 ve K10 yatırım yaparken aile üyelerini ve arkadaş çevresini rol model aldıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca katılımcılar burada kendisi ile birlikte ailesinin yatırım tercihlerinin sonuçlarından etkilenebileceğini düşündüğünden yatırım süreçlerine dahil etmeyi ve ailede tecrübeli bir birey varsa onu takip etmeyi tercih ettiklerini belirtmişlerdir.

Katılımcılardan K3, K6 ve K8 takip ettikleri ekonomistleri yatırım kararlarında dikkate aldıklarını belirtmişlerdir. Buradaki amaçlarının o yatırım alanında daha fazla bilgi ve tecrübeye sahip olduklarına inandıkları ekonomistin görüşlerini güvenli bulmalarından kaynaklı olduğunu ifade etmişlerdir.

Öte yandan K13: *“Elon Musk'ı rol model olarak almaktayım. Elon Musk'ın yatırım tercihlerini ve yaptığı işleri sıkı bir şekilde yakından takip ederim. Ülkemizde benzer yatırımlar varsa onları yatırım alanlarıma dahil ederek değerlendirmeye çalışırım.”* ve *“K14: Kendime rahmetli Prof. Dr. Necmettin Erbakan'ı örnek alırım. Her ne kadar kendisi rahmetli olmuş olsa da bıraktığı fikirleri, ağır sanayi ve bilişim teknolojilerine ilişkin yapmış olduğu yatırımlar üzerinden yatırım tercihlerimi düzenlemeye çalışırım.”* şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir.

Katılımcıların rol modellerinin yatırım kararında yeri değerlendirildiğinde; rol modeli olmayan bireylerin daha çok finansal okuryazarlık düzeyinin yüksek olduğu bu durumda da yatırım konusunda seçtikleri alanın verilerini takip edip öğrenerek yatırım kararı vermekte oldukları görülmüştür. Öte yandan rol modeli bulunan yatırımcılar ise yatırım alanında takip ettikleri kişilerle güvenerek zararlardan korunmak istemekte ve kazanç elde etme noktasında rol modellerini takip etmek istemektedir. Yatırımın olduğu yerde profesyonel yatırım danışmanlarının varlığı söz konusudur. Yatırımcılar bilmedikleri ya da kendilerinin daha fazla bilgiye ihtiyaç duydukları zamanda yatırım danışmanlarına başvurabilmektedir. Yatırımcıların kendilerine bir rol model seçmesi veya seçmemesinin temelinde kendilerine duydukları güven ve yatırım bilgisi belirleyici olabilmektedir.

Yatırım Kararlarına ve Karar Verme Sürecine Aile Üyelerinin Düşüncelerinin Kararındaki Yeri

Bu başlık altında katılımcılara yatırım kararı verirken aileniz veya akrabalarınız yatırım kararınızı nasıl etkiler sorusu yöneltilmiştir. Ayrıca konuyu derinlemesine analiz etmek için aile bireylerinin yatırım kararlarında yönlendirici etkisi bulunup bulunmadığı da sorulmuştur.

Katılımcılardan K1, K3, K4, K6, K7, K8, K9, K10, K11, K13 ve K14 yatırım kararı verirken öncelikle çekirdek ailelerinin yatırım kararı üzerinde yönlendirici etkisi bulunduğunu belirtmişlerdir. Yatırım kararı verirken sürecin yatırım alanı araştırması, aile bireyleri ile istişare edilmesi ve yatırımın yapılıp yapılmayacağı şeklinde işlediğini ifade etmişlerdir. Ailenin bu sürece dahil edilmesinin ana sebebinin yatırım sonucunda kazanç olasılıkları doğabileceği gibi kayıp olasılığı varlığının da söz konusu olmasından kaynaklı olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcılardan K2, K12 ve K15 yatırım kararı verirken aile üyelerinin herhangi bir etkisinin bulunmadığını, yatırım yaparken tamamen kendi araştırma, tecrübe ve analiz ekseninde karar vermeye çalıştıklarını belirtmişlerdir. Aile üyelerini yatırım kararlarına katmamalarının temel sebebinin ise duygusal davrandıklarını ve riskler karşısında kaçınmacı bir tavır sergilediklerini ifade etmişlerdir. Öte yandan K5: *“Aile üyelerinin yatırım kararlarım üzerinde herhangi bir etkileri bulunmamaktadır. Aksine benden yatırım tavsiyesi alırlar. Daha çok etkilenen değil etkileyen kısmında yer alırım. Uzun yıllardır yatırım yaptığımdan bu konuda tecrübeli olduğumu düşünürüm. Yatırım alanı seçimi, risk ve getiri hesaplama noktasında hem aile üyelerim hem de arkadaşlarıma sormaları halinde tavsiyelerde bulunurum.”* şeklindeki farklı görüşünde aile üyelerine kendisinin yatırım alanındaki katkısından bahsetmiştir.

Katılımcıların yatırım kararlarına aile üyelerinin düşüncelerinin yeri değerlendirildiğinde; katılımcılar yatırım kararı verirken kararın sonuçlarından ailesinin de etkilenebileceğinden dolayı, ailelerini yatırım süreçlerine dahil etme yoluna gidebilmektedir. Buradaki temel amaç yatırım sonucunda zarar edilmesi halinde bu tür durumlardan ailenin de etkileniyor olmasıdır. Ailelerinin dahil olduğu kararlarda süreç her ne kadar uzuyor veya zamanında karar verilemiyor gibi görülmüşse yatırım yapan bireylerin aileri tarafından desteklenmesi daha fazla kazanç elde edebilmek için daha fazla risk alabilmesini sağlamaktadır. Öte yandan aile üyelerinin davranışları sonucu hata yapmak istemeyen bazı

yatırımcılar ailelerini sürece dahil etmemektedir. Bu tür durumlarda teknik bilgi ve becerilerine dayalı olarak duygusal durumları kararlarına katmadan yatırım kararlarına yönelmek istemektedirler. Buradaki temel ayrım aile bireyleri kararlarda ne kadar yer almalı ve bu konuda ne kadar yönlendirici bir etkisi bulunmalı gibi sorular göz önünde bulundurulmalıdır.

Yatırım Yapılan Ülkedeki Yatırım Araçlarına Duyulan Güvenin Yatırım Kararlarındaki Yeri

Bu başlık altında katılımcılara ülke ekonomisinde yer alan yatırım araçlarını ne kadar güvenli buldukları ve yatırım firmalarının yeterince denetlendiğini düşünüp düşünmedikleri soruları yöneltmiştir

Katılımcılardan K1, K2, K3, K4, K5, K9, K10, K11, K12 ve K15 ülkemiz ekonomisinde yer almakta olan yatırım araçlarını güvenli bulduklarını ve yatırım yaparken çekinmeden hareket etmelerinde ise yeterince denetlendiğini düşündüklerini belirtmişlerdir. Yatırımcılar ülkemiz yatırım araçları özelinde kıymetli maden vb. yatırım araçlarını güvenli, sermaye piyasası araçlarını daha az güvenli bulduklarını ifade etmişlerdir. Ülkemiz haricinde ise diğer ülkelerin ürünlerine yatırım yaparken; enflasyonun daha düşük, alım gücünün daha yüksek, katma değerli ürün üretiminde önde olan ülkeleri tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca katılımcılar farklı yatırım araçlarına tasarruflarını yönlendirerek portföy çeşitlendirmesi yoluna giderek riski dağıtmayı tercih ettiklerini ifade etmişlerdir. Öte yandan K6, K7 ve K8 ülkemizde yer alan yatırım araçlarına güven duymadıklarını ve bu araçlara ilişkin yatırım unsurları sunan firmaların yeterince denetlenmediğini düşünmektedirler. Ayrıca yatırım yaparken tasarruflarını ağırlıklı olarak döviz veya yabancı yatırım araçlarına yönlendirdiklerini belirtmişlerdir. Bu durumun sebebi sorulduğunda ise güven ortamı olmamasından kaynaklı ana para dahil olmak üzere tüm tasarruflarını kaybedebilme endişesi taşıdıklarını ifade etmişlerdir. Diğer katılımcılardan farklı olarak K13: *“Ülke ekonomisi içerisinde yer alan hiçbir yatırım aracını güvenli bulmuyorum. Birçok ürünün çok çabuk manipüle edilebildiğini ve el değiştirdiğini düşünüyorum. Yatırım firmalarının yeterince denetlendiğini düşünmüyorum. Çünkü piyasada meydana gelen dengesizliklere rahatlıkla mahal verebildiğini düşünüyorum. Yeterince kontrol edilemediğinden yabancı yatırımcılar büyük meblağlarla girip manipülasyon yapıp çıktıklarını görüyorum. Bu da ülkemizde yatırım yaparken dikkat ettiğim unsurlar arasındadır.”* ve *“K14: Kıymetli maden, döviz ve vadeli işlemleri güvenli bulmuyorum. Onun haricindeki yatırım araçlarını güvenli buluyorum. Kripto para borsası haricinde yatırım firmalarının yeterince denetlendiğini düşünüyorum. Kripto para borsasına ilişkin denetlemeye yönelik oldukça az faaliyetin bulunduğunu düşünüyorum. Bundan dolayı da kripto piyasasında ürün tercih ederken daha fazla araştırmaya çalışıyorum.”* şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir.

Katılımcıların ülke ekonomisindeki yatırım araçlarına ilişkin güven ve denetimle ilgili görüşleri değerlendirildiğinde bazı yatırımcıların devletin kontrolünün yoğun ve güven verdiği yatırım araçlarını tercih ederek kendilerini güvende hissettikleri görülmektedir. Bu durumdan hariç diğer yatırımcılar ise devlete güven duymadıklarını ve yeterince denetlenmediğini söylerken devletin piyasaya müdahale edebilecek konumda değil daha çok denetleyebilecek konumda olmasını beklemektedirler. Yatırımcıların temelde ihtiyaç duydukları güvenin sağlanması yatırımcıların risk algılama biçimlerinde değişikliğe yol açabilmektedir. Olumlu yönde hareketlenmelerin olabilmesi için finansal okuryazarlık düzeyinin ve yatırım araçlarına güvenin artabileceği adımların atılması yatırımcılar açısından önemli olabilmektedir.

7. SONUÇ

Karar verme sürecinde yatırımcı davranışlarıyla ilgili 1970’lerde başlayan araştırmalar günümüz ekonomik şartlarında yaşanan değişim ve dönüşümle beraber devam etmektedir. Sürekli bir karar verme sürecinde olan bireylerin karşılaştıkları riskler karşısındaki davranışları kararlarında belirleyici olabilmektedir. Bu araştırmada karar verme sürecinde bireysel yatırımcıların risk algısını etkileyen faktörler belirlenmeye çalışılmıştır. Yürütülen araştırma sonucunda bireysel yatırımcıların karar verme durumlarında risk algısını etkileyen birçok faktöre ulaşılmıştır. Bireysel yatırımcılara risk kavramının belirsizlik ve tehlike gibi anlamları çağrıştırmaları kararlarında risk faktörünü göz önünde bulundurdıklarını ortaya çıkarmıştır. Yatırım için verilen her kararın sonucunda bir getiri elde etme veya sabit değerini koruma arzusu riskin algılanış biçimini değiştirebilmektedir. Araştırmaya katılan yatırımcıların yatırım kararlarını en temelde dünya görüşlerinin etkilediği, bu çalışma ile görülmüştür. Bu çalışmaya katılan bireysel yatırımcılar için inandıkları değerler ve yaşadıkları kültürel yapı yatırım kararı verirken tercih edebilecekleri yatırım araçları üzerinde belirleyici bir etkisi söz konusudur.

Risk algılama araştırmalarının amacı bireylerin riskleri nasıl değerlendirdiğini, risk alma ve riskten kaçınma davranışlarına nasıl karar verdiklerini kendi özgün risk anlayışlarıyla gerçek risk düzeyleri arasındaki uyumu nasıl algıladıklarını anlamaktır (Güler vd., 2011:22). Bireysel yatırımcılar

karar verme süreçlerinde birçok faktörden etkilenebilmektedir. Bireyin yaşadığı ortamda aile ve arkadaş çevresi gibi kişilerin bulunması günlük kararlarında etkileri bulunduğu gibi yatırım tercihlerinde de etkileri söz konusudur. Yürütülen bu çalışmada bireysel yatırımcıların aile bireyleri ve arkadaş çevresi yatırımcıların hem yatırım aracı tercihlerinde hem de yatırım aracının barındırdığı riskleri kabul etme veya ret durumunda etkileri bulunmaktadır. Çoğunluk olarak araştırmaya katılan yatırımcılar yatırım aracı tercihlerinde ailelerinin görüşünü önemserken bazı yatırımcılar bu alanın dışında tutabilmektedir. Bireyin yaşadığımız dünyada bir ailesinin bulunması, normal yaşamındaki kararlarında olduğu gibi yatırım kararları üzerinde de etkileri bulunmaktadır. Yapılan bu araştırma ile bireysel yatırımcılar karar verirken yatırım aracının içerdiği riskler ile orantılı olarak yatırım aracı hakkında aile bireyleri ile istişare etmekte ve bu minvalde karar vermeye çalıştığı tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcılar, aile bireyleri arasında rol model aldıkları bireylerin yatırım davranışları da kararları üzerinde etkili olduğunu ifade etmişlerdir.

Bireysel yatırımcıların içerisinde bulunduğu coğrafi konumla bağlantılı olarak kültürel değerler yatırım kararları üzerinde olumlu veya olumsuz etkileri bulunabilmektedir. Yürütülen bu çalışma sonucu çoğunlukla bireysel yatırımcıların yatırım kararları üzerinde dini ve kültürel faktörlerin yatırım aracı tercihinde ortaya çıktığı saptanmıştır. Dini ve kültürel değerlere göre çoğunluk yatırımcılar faiz içeren yatırım araçlarını tercih etmezken bir kısım yatırımcılar ile risk ve getiri odaklı olarak dini ve kültürel değerlerin yatırım kararlarını etkilemediğini ifade etmişlerdir. Bireyin dünya görüşü yatırım tercihi üzerinde doğrudan etkisi bulunduğu gibi risk algılama biçimini de etkilediği bu çalışma ile ortaya konmuştur. Bireysel yatırımcılar gelecek yaşamları için tasarruf ederek daha konforlu bir yaşam için mücadele edebilmektedir. Araştırmaya katılan bireysel yatırımcılar tasarruflarının pasif bir şekilde kenarda durması yerine en azında altın gibi bilinen yatırım araçlarına yönlendirerek hem tasarrufların değerini koruyabilmek hem de değer kazanmasını arzu etmektedirler.

Yapılan bu araştırma sonucu evli olan bireysel yatırımcıların bekâr olanlara göre yatırım tercihlerinde riskin daha az olduğu araçları tercih edebildiği tespit edilmiştir. Ayrıca bireysel yatırımcıların yatırım araçları hakkındaki finansal okuryazarlık düzeylerinin yatırım kararlarında etkili olduğu ve riskli yatırım araçlarını tercih edebilecekleri bu çalışma ile ortaya konulmuştur. Bireyin yatırım aracı hakkında bilgi düzeyi arttıkça daha fazla riski göze alabildiği ve daha fazla getiri elde edebileceği kanaati ortaya çıkmıştır. Bireysel yatırımcıların yaşları ilerledikçe ve ailevi sorumlulukları arttıkça riskli yatırım araçlarına daha temkinli yaklaştığı ve geleceklerini garanti edebilecek yatırım araçlarını tercih etmeye çalıştıkları tespit edilmiştir. Bireyin içerisinde bulunduğumuz dünyada hem kendi geleceği hem de ailesinin geleceğini düşünmesi, bu araştırmaya katılan yatırımcılarda, yatırım kararları üzerinde uzun vadeli yatırım araçlarını tercih etmesine yönelik etkileri söz konusudur. Bekâr olan bireylerin daha kısa vadeli hedefler koyarak kısa süreli beklentileri uzun vadeli yatırımlar için kullanma amacı bu araştırma ile katılımcılarda bulunduğu gözlemlenmiştir.

Bireysel yatırımcılar yatırımcı olmadan önce belirli bir gelire sahip olma ve bu gelirden yaşamını idame ettirecek şartları oluşturduktan sonra tasarruf etme yoluna gitmektedir. Elde edilen tasarrufların sabit kalmaması veya değer kaybı yaşamaması adına bireysel yatırım araçlarına yönelmektedirler. Yürütülen bu araştırma ile bireysel yatırımcıların yatırım araçlarından beklentisinin hem yatırım değerini korumak hem de belirli bir seviyede de olsa gelir elde etmeye çalışma durumu söz konusudur. Bireyler her ne kadar tasarruf etse de bazen bu tasarruflarını yatırım araçlarına yönlendirmek istememekte veya çekinceleri bulunmaktadır. Bu tür durumların belirleyicisi ise yatırım araçlarına duyulan güvenle yakından ilgilidir. Bu araştırmaya katılan yatırımcılar tasarruflarını yatırım araçlarına yönlendirirken yatırım aracının güvenilirliği, denetlenmesi ve bilinirliğinin olmasının yatırım kararları ve risk alma davranışı üzerinde etkisi olduğunu belirtmişlerdir.

Bu araştırmaya katılan bireysel yatırımcıların yatırım yaptıkları alan hakkında bilgi ve birikimlerinin artması, finansal okuryazarlık seviyelerinin yükselmesi yatırım aracının içerdiği risk algısını etkilemektedir. Bu durumda bireyin risk algısı üzerinde finansal okuryazarlık düzeyi olumlu etkiler göstererek bireyin daha doğru karar vermeye çalıştığı bu araştırma ile ortaya çıkmıştır. Alanyazında yürütülen çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Her yatırımın bir risk içermesi ve riskli durumlarda yatırımcıların davranışlarında değişimler mümkündür. Araştırmaya katılan bireyler riskli durumlarla karşılaşması halinde genel anlamda riskten kaçınma davranışı içerisine girdiklerini ifade etmişlerdir. Öte yandan bazı yatırımcılar ise riskli durumun olmasının kendisinin elde edeceği getiriden küçük olması halinde bu durumu üstlenerek bertaraf edebileceğini düşünmektedir.

Bu araştırmaya katılan bireysel yatırımcıların karar verme türlerinden rasyonel, sezgisel, bağımlı, kaçınmacı ve anlık karar şekilleri ile kişilik özellikleri arasında bir bağlantı tespit edilmiştir. Bu bağlantıda örneğin kaçınmacı karar veren bireyin daha az risk içeren ve karar verme davranışını

başkalarına devredebileceği yatırım araçlarına yönelme düşüncesi hâkimdir.

Bireyin yaşamı içerisinde her bir durum veya olay karşısında çeşitli tecrübeler kazanması veya başkalarının tecrübelerin şahit olması hayatın her alanında olduğu gibi yatırım alanında da kararlarında belirleyici olabilmektedir. Bu araştırmaya katılan yatırımcılar geçmişte tercih ettikleri yatırım araçlarının riskli olması veya kazanç elde etmiş olması halinde yatırım tercihlerinde etkili olabildiği bu çalışma ile tespit edilmiştir. Diğer taraftan yatırım miktarı arttıkça bireyin karar verme davranışı üzerinde risk algısını da etkilediği bu çalışma ile gözlemlenmiştir.

Daha önce alanyazında yapılan çalışmalar ise şu şekildedir:

Caner (2019), “Bireysel Yatırım Kararlarını Etkileyen Faktörler” başlıklı çalışmasında anket yöntemiyle 210 kişiyle yaptığı görüşme sonucu bireysel yatırımcıların çevresel faktörlerden daha çok etkilenirken teknik özelliklerin yatırım yaparken dikkate alınmadığı saptamıştır. Ayrıca demografik özellikler ve deneyim gibi unsurların da yatırımcı davranışı üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yaşı 20-29 aralığındaki yatırımcıların daha fazla risk aldığını ve evli olanların daha çok riskten kaçınma davranışında bulduklarını tespit etmiştir (Caner, 2019).

Ayna (2022), 410 kişi ile yapmış olduğu anket çalışması sonucunda çalışma katılan bireysel yatırımcıların yatırım tercihlerine karar verirken çevresel faktörlerden etkilendiğini ve yatırımcıların kendileri gibi benzer karar veren bireylerin görüşlerini göz önünde bulunduklarını saptamıştır. Ayrıca riskli yatırımların getirisinin yüksek olması durumunda tercih edebileceklerini de tespit etmiştir (Ayna, 2022).

Görür (2017), Adana ilinde yapmış olduğu “Bireysel Yatırımcıların Karar Verirken Etkilendiği Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Adana İli Örneği” çalışmasında 338 katılımcıya anket uygulamıştır. Çalışma sonucu bireysel yatırımcıların karar verirken kazanç odaklı, kendilerine güvenen, aşırı iyimser davranışlarda bulduklarını tespit etmiştir. Ayrıca yatırımcıların belirsizliğin olduğu alanlara yatırım yaparken daha temkinli davrandıklarını ortaya koymuştur (Görür, 2017).

Alanyazındaki araştırmalarla karşılaştırıldığına yapılan bu çalışma ile bireysel yatırımcıların karar verme sürecindeki risk algısını etkileyen faktörlerin başlıca aile, arkadaş grubu, finansal okuryazarlık bilgisi, riske bakış açısı ve bireyin dünya görüşü gibi özellikler etkili olabilmektedir. Bireysel yatırımcıların yatırım kararı verirken algıladıkları riskler yatırım tercihleri ve yatırımın büyüklüğü üzerinde etkisi, bu çalışma ile saptanmıştır. Yatırım yapabilmenin temel ölçütü tasarruf edilebilecek bir gelir kaynağının olması ile mümkün görünmektedir. Bireysel yatırımcıların gelirlerini yaşamlarını idame ettirecek seviyede ayırdıktan sonra tasarrufa gitmesi ve bunun sonucunda da pasif gelir etme ihtiyacı getirilerle birlikte riskin varlığını da ortaya koyabilmektedir. Yürütülen bu araştırma ile bireysel yatırımcıların karar verme sürecinde risk algısını etkileyen faktörler belirlenmeye çalışılmıştır. Aile, geçmiş deneyimler, finansal okuryazarlık, kişinin medeni durumu ve dünya görüşü gibi unsurların karar verme sürecinde risk algısını etkilediği belirlenmiştir. Bu çalışma sonucu bireysel yatırımcı karar verirken finansal okuryazarlık düzeyine artırarak karar vermesi veya alanında uzman bir yatırım danışmanından hizmet alarak yatırım yapması risk paylaşımı açısından önem arz etmektedir. Bireysel yatırımcı karar verirken kendi dünya görüşleri doğrultusunda hareket ederken, alabilecekleri riskleri belirlemesi gerekmektedir. Bireysel yatırımcıların karar süreçlerinde ailenin görüşleri etkili olduğu bu çalışma ile ortaya konmuş olup, kar veya zarar halinde aile bireyleri olmasından kaynaklı kararlara dâhil edilmelidir. Bireysel yatırımcıların yatırım araçları bakımında risk almaları gerektiren durumlarda elde edebilecekleri getiri ile orantılı olarak riskleri üstlenebilmelidir. Bireysel yatırımcılar herhangi bir ürün satın alırken yapmış olduğu araştırma ve analizleri de, tasarruflarını da değerlendirirken göz önünde bulundurmalıdır. Yatırım kararı verirken bireysel yatırımcıların temelde amacı getiri sağlamak olsa da ne kadar getiri istediğini riski de göz önünde bulundurarak karar vermemelidir. Daha az risk almak isteyen veya kaçınmak isteyen bireysel yatırımcılar alanında uzman olan yatırım kuruluşları aracılığıyla finansal işlemlerini yürütebilirler. Alanyazında yürütülecek çalışmalarda kurumsal yatırımcılarla da nitel çalışmalar yürütülerek finansal miktarların artması halinde yatırımcıların riske karşı olan tutumları incelenebilir. Ayrıca yatırımcıların karar verme davranışında ülke ekonomisinde gerçekleşen olayların etkisi risk algısını ne şekilde etkileyeceği ele alınabilir.

8. KAYNAKÇA

- Alver, B. (2004). Psikolojik Danışma ve Rehberlik Eğitimi Alan Öğrencilerin Empatik Beceri ve Karar Verme Stratejilerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 185-205.
- Ayna, B. (2022). Davranışsal Finans Perspektifinden Bireysel Yatırımcıların Risk Algısı. *Yüksek Lisans Tezi*. Adıyaman: Adıyaman Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

- Bozkurt, Ö., & Ercan, A. (2019). Çalışanların İşe Adanmışlıklarında Karar Verme Tarzları Belirleyici Olabilir Mi? *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 882-902.
- Caner, A. E. (2019). Bireysel Yatırımcıların Yatırım Kararlarını Etkileyen Faktörler. *Yüksek Lisans Tezi*. Mersin: Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cihangir, M., Şak, N., & Bilgin, Ş. (2016). Bireysel Yatırımcı Demografileri: Osmaniye İlinde Risk Getiri Tercihlerinin Multinomial Probit Modeliyle İncelenmesi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 129-142.
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Çavuş, M. F., & Biçer, M. (2016). Finans Yöneticilerinin Karar Verme Davranışları Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 45-63.
- Çelikten, M., Gılıç, F., Çelikten, Y., & Yıldırım, A. (2019). Örgüt Yönetiminde Karar Verme Süreci: Bitmeyen Bir Tartışma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 581-592.
- Deb, S., & Singh, R. (2018). Dynamics of Risk Perception Towards Mutual Fund Investment Decisions. *Iranian Journal of Management Studies*, 407-424.
- Doğan, M. (1985). *İşletmelerde Karar Verme Teknikleri*. İzmir: Bilgehan Basımevi.
- Emhan, A. (2007). Karar Verme Süreci ve Bu Süreçte Bilişim Sistemlerinin Kullanılması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 212-224.
- Görür, H. (2017). Bireysel Yatırımcıların Yatırım Kararı Verirken Etkilendiği Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Mersin: Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güler, Ç., Çobanoğlu, Z., Vaizoğlu, S. A., & Tekbaş, Ö. F. (2011). *Risk Yönetimi ve İletişimi*. Ankara: Yazıt Yayıncılık.
- Güngör, S., & Özcan, U. (2022). Karar Kuramı ve Karar Verme. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 119-125.
- Gürbüz, F. (2016). Bankacılık Sektöründe Müşteri Değerlendirme Kriterleri Seçiminde Örnek Bir Karar Verme Süreci. *Nevşehir Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 167-184.
- Gürkan, N. Z. (2020). *Kurumsal Risk Yönetimi Türk Kamu Kesiminde Uygulanması(Kamu Üniversiteleri Örneği) Teori ve Politika*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Kelemci, G., Köse, G. G., & Polat, M. U. (2021). Yatırımcı Odaklı Marka Denkliği Algısı, Yatırım Yapma Eğilimi ve Finansal Risk Toleransı İlişkisinde Borsa İstanbul Örneği. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 918-943.
- Keskin, S. (2020). Dolarizasyona Neden Olan Yatırımcı Davranışı Analizi: Kırşehir Çalışması. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 377-392.
- Kıral, E. (2015). Yönetimde Karar ve Etik Karar Verme Sorunsalı. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 73-89.
- Özer, M. A. (2016). Herbert Simon'un Yönetim Bilimine Katkıları Üzerine Değerlendirmeler. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 160-185.
- Öztopçu, A. (2019). Ekonomik Karar Vermede Duyguların Rolü. *International Conference on Eurasian Economies* (s. 153-159). Bakü: Eurasian Economists Association.
- Sachse, K., Jungermann, H., & Belting, J. M. (2012). Investment Risk – The Perspective of Individual Investors. *Journal of Economic Psychology*, 437-447.
- Seggie, F. N., & Bayyurt, Y. (2021). *Nitel Araştırma Yöntem, Teknik, Analiz Ve Yaklaşımları*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Semerci, N. (2000). Yönetimde Karar Vermenin Kritik Düşünmeyle İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 191-201.
- Shahid, S., Ahmad, B., & Badar, M. (2017). Association Of Demographic and Behavioral Characteristics on Financial Decision Making. *Corporate Governance and Sustainability Review*, 20-29.
- Singh, R., & Bhattacharjee, J. (2019). Measuring Equity Share Related Risk Perception of Investors in Economically Backward Regions. *Risks*, 2-20.
- Singh, R., & Bhowal, A. (2010). Imparting Investment Education to Employees By The Employer: An Expectation-Experience Gap Study. *Amity Management Analyst*, 57-65.
- Stewart, C. J., & Cash, W. B. (1985). *Interviewing: Principles and Practices*. Dubuque: IO: Brown Pub.
- Sürsal, G. (1976). İşletmelerde Karar Verme Süreci. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 110-115.

- Torunlar, M. (2018). Yönetim Eyleminin Bir Parçası Olarak Karar Verme Süreçlerinde Belge/Bilgi Yönetiminin Önemi ve Katkıları. *Ankara Üniversitesi Bilgi Yönetimi Dergisi*, 32-43.
- Wangzhou, K., Khan, M., Hussain, S., Ishfaq, M., & Farooqi, R. (2021). Effect of Regret Aversion and Information Cascade on Investment Decisions in the Real Estate Sector: The Mediating Role of Risk Perception and the Moderating Effect of Financial Literacy. *Frontiers in Psychology*, 1-15.
- Yaylacı, A. F., & Beldağ, A. (2015). Karar Verme Sürecinde Okul Yöneticileri ve Değerler. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 165-176.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2021). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İHLALİ VE DEDİKODUNUN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA*

Melek ARSLAN¹
Bilim Uzmanı, m.arslan15@ticaret.gov.tr

Erdoğan KAYGIN²
Kafkas Üniversitesi, İİBF, erdogankaygin@hotmail.com

Sorumlu Yazar

E-mail: m.arslan15@ticaret.gov.tr

Geliş Tarihi: 29.05.2024

Kabul Tarihi: 30.06.2024

Özet

Psikolojik sözleşme ihlali, örgüt içi iletişimden performansa ve işgücü devir oranlarına kadar pek çok konuda işletmeye negatif etki edebilecek önemli bir konudur. Psikolojik sözleşmeler, yazılı şekilde olmayıp dinamik ve değişken bir yapıya sahiptir, birtakım kişisel unsurların etkisinde, özellikle işverenin tutum ve davranışları üzerinden belirlenir. Karşılıklı beklentiler ile algılar üzerinden oluşan sözleşme, maddi ve yazılı sözleşmeye dayalı unsurların yanında sosyal unsurları da kapsamaktadır. Sağlıklı bir örgüt yapısının oluşturulabilmesi, tarafların sözleşmeye özen gösterip uyması ile mümkündür. Sözleşmelerin ihlal edilmesi, çalışanlar ve dolayısıyla işveren bakımından ciddi sonuçlar doğurabilmekte ve bu kavrama duyarsız kalındığında, başarılı çalışanların yanında itibar kaybı da yaşanabilmektedir. Düşük örgütsel bağlılık ve işe adanmışlık tutumunun zedelenmesi, bu anlamda beklenen sonuçlardır. Diğer taraftan, insanın var olmasından bu yana mevcudiyetini koruyan dedikodu kavramı, gayriresmi bir iletişim aracı olarak görülmekte ve tüm zamanlarda olumsuz bir tutumla karşılaşmaktadır. Gerekli önlemler alınmadığı ve örgüt içi istenilen bilgilerin yayılmasını sağlamak için kullanılmadığı takdirde bu kavram, çalışanların işyerine bağlılığı ve performansı üzerinde önemli derecede bozucu bir etkiye sahip olabilmektedir. İşten ayrılma niyeti ise, çalışanın işten ayrılmayı gerçekleştirmeden önceki aşamadır. Çalışan verimliliğini etkileyerek örgütte verimlilik kaybına ve çoğunlukla işten ayrılmaya neden olarak işgücü devir oranlarını arttırmaktadır. Bu oranın makul seviyede tutulması, ancak etkin kavramların iyi anlaşılması ve değerlendirilmesi ile mümkündür. Bu çalışmanın amacı; psikolojik sözleşme ihlalinin ve dedikodunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini belirlemektir. Bu amaçla bir kamu kurumunda ve bir özel sektör kuruluşunda farklı pozisyonlarda çalışan 605 çalışana anket yapılmıştır. Araştırma sonucunda, psikolojik sözleşme ihlalinin ve dedikodunun farklı düzeylerde işten ayrılma niyetini, anlamlı bir şekilde etkilediği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sözleşme, Psikolojik Sözleşme İhlali, Dedikodu, İşten Ayrılma Niyeti

A RESEARCH TO DETERMINE THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CONTRACT VIOLATION AND GOSSIP ON INTENTION TO LEAVE

Abstract

The psychological contract process is an important analysis of its ability to negatively impact the business on many issues, from intra-organizational communication to performance and recorded turnover rates. Psychological contracts are not in written form but have a dynamic and variable structure and are determined under the influence of some personal factors, especially the employer's attitudes and behaviors. The contract, which is formed based on mutual expectations and perceptions, includes social elements as well as material and written contractual elements. Creating a healthy organizational structure is possible if the parties pay attention to and comply with the contract. Violation of contracts can have serious consequences for employees and therefore employers, and if one remains insensitive to this concept, loss of reputation may occur alongside successful employees. Low organizational commitment and damage to work dedication are among the expected results in this sense. On the other hand, the concept of gossip, which has existed since the existence of humans, is seen as an unofficial means of communication and has always been met with a negative attitude. If the necessary precautions are not taken and used to disseminate the desired information within the organization, this concept can have a significant disruptive effect on employees' commitment and performance to the workplace. Intention to leave the job is the stage before the employee quits the job. It increases labor turnover rates by affecting employee productivity, causing loss of productivity in the organization and often leaving the job. Keeping this ratio at a reasonable level is only possible with a good understanding and evaluation of effective concepts. The aim of this study is to determine the effects of psychological contract breach and gossip on turnover intention. For this purpose, 605 employees working in different positions in a public institution and a private sector organization were surveyed. As a result of the research, it was determined that psychological contract violation and gossip affect turnover intention at different levels in both sectors.

Keywords: Psychological Contract, Psychological Contract Breach, Gossip, Intention to Leave the Job

* Bu çalışma, Prof.Dr. Erdoğan KAYGIN danışmanlığında hazırlanan "Psikolojik Sözleşme İhlali ve Dedikodunun İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Karşılaştırmalı Bir Araştırma" isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

1. GİRİŞ

Rekabetin yoğun yaşandığı piyasalarda örgütlerin var olması için sürekli bir çaba içinde olması gerekmektedir. Örgütlerin, benzer teknolojik imkânları kullanırken diğerlerinden farklılaşım öne çıkılmalarını sağlayacak unsurlardan belki de en önemlisi, insan kaynaklarıdır.

Psikolojik sözleşme kavramının literatüre girmesi, özellikle 20. yüzyılın son çeyreğinde üretim ve hizmet sektörü paradigmasının teknolojik ve ekonomik gelişmelerle değişime uğramasıyla gerçekleşmiştir. Bu süreçte, niteliksiz çalışandan teknolojik imkânları verimli kullanan nitelikli çalışana yönelen piyasaların rolü büyüktür. Bu sözleşme, diğer sözleşmeler gibi yazılı ve resmi bir sözleşme değildir. Ayrıca piyasa şartlarının dinamik olması sebebiyle psikolojik sözleşmedeki değişimler, taraflarda hayal kırıklığı yaratabilmekte ve bu yönüyle sözleşmelerin çerçevelediği beklentilerin karşılanmaması işten ayrılma niyetine etki etmektedir.

İşten ayrılma niyetine etki eden kavramlardan biri de çalışana dönük dedikodunun varlığıdır. Dedikodunun tümüyle ortadan kaldırılması mümkün olmasa da yoğun biçimde örgüt kültürünün parçası olması halinde performansla direkt ve dolaylı etkileri olmakta ve bu etkilerin değerlendirilmesi gerekmektedir. İşverenlerce kontrol edilemeyecek bir seviyeye geldiğinde çalışan örgütten kopabilmekte ve işten ayrılma üzerinde etkili bir kavram olabilmektedir.

Çalışmada ele alınan değişkenler psikolojik sözleşme ihlali, dedikodu ve işten ayrılma niyetidir. Çalışmanın amacı, psikolojik sözleşme ihlali ve dedikodunun çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesidir.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

2.1. Psikolojik Sözleşme İhlali Kavramı

Psikolojik sözleşme, bireyin karşılıklı yükümlülüklerle ilişkin inançlarıyla alakalıdır. Çalışan ve işveren arasında karşılıklı olarak algılanan yükümlülükler olarak düşünülmektedir (Walker ve Hutton, 2006:433). Rousseau'ya göre bir değişim anlaşmasının şartlarına ilişkin birey-örgüt arasında örgütçe şekillendirilen vaat ve yükümlülükten oluşan inançlar olduğu ifade edilmektedir (Conway, 2005:103). Psikolojik sözleşmenin dinamik yapıda yazılı ve sınırlarının çizilmesi pek mümkün olmayan, algılara dayalı, çok taraflı öznel olduğu söylenebilir.

1960'lardan itibaren alanyazına giren ihlal kavramı; çalışanın vaatlerin tutulmadığı algısına kapılması, diğer çalışanlarla kendisini kıyaslamaya başlaması, olumsuz bir tavır takınmalarıyla gelişirken bozulan sözleşmeye şiddetli tepkiler verilebilmekte ve işyeri bakımından zararlı sonuçlar ortaya çıkmaktadır.

Bu alandaki çalışmalara bakıldığında ihlal, işveren ve çalışan bakımından geçerli olurken işveren kuvvetli taraf olduğu için çalışanın ihlal algısı daha güçlü olmaktadır (Robinson ve Rousseau, 1994: 246). Her iki taraf vaatleri yerine getirdiği takdirde çalışanlar daha verimli bir çalışmayla karşılık verirken aksi durumda ihlal meydana gelmektedir (Kiefer ve Briner, 2006: 204). Kısaca psikolojik sözleşme ihlali; taraflar arasında oluşan sözleşmeye dair verilen bir taahhüdün yerine getirilmemesi veya yerine getirilmediği düşüncesi sonucunda bir taraf veya her iki tarafta yükümlülüklerle dair taahhütlerin yerine getirilmediği algısının oluşmasıdır.

Örgütlerin yaşanan değişimlerle birlikte küresel iş çevresi içinde yer edinmeleri ve bu çevreye uyum sağlamak için yeniden yapılanmaya gitmesi, psikolojik sözleşme ihlalinin yok edilmesini zorlaştırmaktadır (Coyle Shapiro, 2019: 152). Bu ihlal; genellikle çalışanın yönetimle uyumsuzluk durumları, aksama halleri, taahhütlerin yerine getirilmemesi halinde ortaya çıkar (Tükeltürk vd., 2012: 93). Bu ihlale sebep olan iki faktör, sözünden dönme ve vaatte yaşanan uyumsuzluktur (Morrison, 1997: 233). Tüm sebeplere bakıldığında, ihlal algısının oluşmasında yönetimin tavrının daha etkili olduğu, bu nedenle yönetimin adil bir anlayış benimsemesi, çalışana örgüte katkılarına karşılık hak ettiği kazanımı vermesi gerekmektedir.

1990'lı yıllardan sonra işten çıkarmaların artması, terfilerin çeşitlenmesi ve ücrette belirsizlik oluşması konuya dair çalışmaları arttırmıştır (Deery, 2006: 166). Bu araştırmalara göre çalışanlar, örgüt yöneticisinin sorumluluklarını yerine getirmede isteksiz olduğuna inanmaktadır (Lee vd., 2011: 205-206). Bu ihlaller örgüte olan güveni etkilerken, nedeninin ise kontrolü kaybetme hissi ve belirsizlik olduğu tespit edilmiştir (Turnley ve Feldman, 2000: 25). Yaşanan ihlal neticesinde çalışan işe bağlılığını yitirmekte, örgütten uzaklaşmakta, işten ayrılma niyetine girerek diğer iş alternatiflerini düşünmeye başlayabilmektedir.

2.2. Dedikodu ve Oluşumu

Geçmiş insanlık tarihi kadar eski olan dedikodu, kültürlere göre farklı anlamlandırılabilir bile insana dair bir olgudur (Emler, 1994: 119). Günlük yaşamda kolaylıkla ortaya çıkan dedikodu, örgüt kültürünü etkiler ve örgüt kültüründen de etkilenmektedir (Georganta vd., 2014: 76).

Dedikodu; virüs gibi hızlı bir şekilde yayılabilen, insanları doğal iletişimden uzaklaştırabilen, sırları açığa çıkararak güvene zarar verebilen gayriresmi bir iletişim aracıdır (Solmaz, 2004: 291). Van Iterson ve Clegg (2008) birey ve grup arasında müzakere edilen bir etkileşim süreci olarak kültür, güç, kimlik, itibar ile olumlu ve olumsuz bağlamda ilişkilendirmektedir (Van Iterson vd., 2011: 384). Difonzo vd.'nin yaptığı tanımlamaya göre; sosyal ağ, değişim ve süreklilik sağlama anlamında gerçekleşen, aynı zamanda grupsal uyumu yakalayarak değişim ve koruma sağlayan, grupların güç yapılarını destekleyen, kişilerle ilgili değerlendirme yapma özelliği olan konuşmalardır (Cengiz, 2017: 314).

Dedikodu, kayıt dışı iletişim ve bilgi akışına imkân sağladığından aktarılan bilginin doğru ya da tam olmaması gibi özellikler taşımaktadır (Kuo vd., 2015: 2288). Bu nedenle dedikodu, resmi yolun yok sayılacağı iş ortamında önemli bir rol oynar (Georganta vd., 2014: 76). Örgüt yapılarının varlığında çalışanın önemli bir rol oynaması sebebiyle dedikodu kaçınılmaz olur. Sosyal hayat veya örgütte kişiler dedikoduyu her zaman bilinçli şekilde kullanamamaktadır.

Örgütlerde genel olarak kurum çalışanlarının mesai arkadaşları, yöneticileri veya herhangi biri hakkındaki olumsuz ifadeleri örgütsel dedikodu olarak adlandırılmaktadır (Solmaz, 2006: 566). Örgütte yaygınlığı ile oluşacak sosyal maliyet nedeniyle riskin kontrol altında tutulması gerekmektedir (Grosser vd., 2012: 53).

Teknolojinin iletişim alanında da gelişmesiyle, dedikodunun yayılması hızlanmıştır (Arabacı vd., 2012: 176). Dedikodunun örgütsel sonuçları, Doyle tarafından yönetici davranışlarının tahmin edilmesi, rakip itibarını mahvetmek için kullanılması ve çalışanlar arasında sosyal gelişimin teşvik edilmesi olarak belirtilmiştir (Michelson vd., 2010: 376). Çalışanlar açısından, göndericinin bulunduğu ortamda sosyal imajı arttırdığı savunulmaktadır (Steglich vd., 2012: 624). Dedikodu yayan çalışanlar, diğer arkadaşları ile iyi ilişkilere sahip çalışanlarla arkadaş olmayı tercih eder (Ellwardt vd., 2012: 197). Popüler yönetim anlayışı ise iş verimliliğine zarar verdiğine, güvensizlik ortamı yarattığına vurgu yapmaktadır (Michelson vd., 2010: 371).

Dedikodu, bir rahatlama ve paylaşım alanı olarak görülse de olumsuz etkileri olumlu etkilerinden fazladır. Kimi insanlar için motivasyon kaynağı olmaktadır çoğu insan için yıpratıcı bir hâl alabilmektedir. Kontrol altına alınmadığında ve sürekli bir hâl aldığında çalışanlar arasında veya örgüt yönetimine karşı güvensizlik gibi olumsuz etkiler oluşmaktadır.

2.3. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, psikolojik sözleşme ihlaline dair çalışma kapsamında irdelenen bir kavramdır. Çalışanlar, genel olarak bir işte çalışmaya başladıkları zaman olumlu düşünce ve beklentilere sahiptirler. Zaman içinde çalışanların yaşadıkları olaylar ve bu olayların yarattığı etkiler neticesinde örgüte dair fikir ve tutumlarında değişim yaşanabilmektedir. Bu algılanan değişiklik, işten ayrılma niyetinin temelini oluşturmaktadır.

İşten ayrılma niyeti; çalışanın kendi isteğiyle içinde bulunduğu sosyal sistemi terk etmesi (Gaertner 1999: 480), ayrılma fiilinin gerçekleşmesinden önce bilinçli bir şekilde ayrılma isteğini barındıran bir süreç (Tett ve Meyer, 1993: 262) ve kararlı bir tavırla yakın gelecekte örgütten ayrılmayı düşünmesi (Long vd., 2012: 576) olarak tanımlanır. Genel olarak, çalışan niyetini henüz gerçeğe dönüştürmese de işten ayrılma eğilimine sahiptir (Erbaşı, 2019: 225).

Çalışanlarda işten ayrılma niyetinin oluşup oluşmadığı ile ilgili bazı davranışlar yol gösterici olmaktadır (Gurchiek, 2014: 17). Çalışanların örgütte tatminsizlik yaşamasıyla oluşan farklı iş imkânlarının düşünülmesi durumu, bu niyetin oluşacağı ve ayrılmanın gerçekleşeceğinin göstergesidir (Mobley vd., 1978: 408; Scott, 1999: 401; Tett ve Meyer, 1993: 264).

Çalışanların ayrılma kararı almasına etki eden faktörler belirlenebilirse, kararın alınmasını engelleyen önlemler de hızlıca alınabilir (Hwang ve Kou, 2006: 254). Cotton ve Tuttle (1986) bu faktörleri üç gruba ayırmıştır (Özyer, 2010: 59). Bu faktörler; bireysel, örgütsel ve çevresel faktörlerdir.

Mevcut rekabet şartları ve hızlı değişen çevrede örgütlerin hayatta kalması için profesyonel çalışana sahip olması büyük öneme sahiptir (Erez, 2018: 53-54). Bir işe girmeye çıkma arasındaki hız, personel devir hızını ifade eder (Yılmaz ve Halıcı, 2010: 95). Personel devir hızı, her örgüt açısından belirli bir düzeyde tutulması gereken bir husustur. Özyer (2010: 34)'e göre profesyonel çalışanların kaybıyla verim düşmekte, personel devir hızı yükselmekte, görevde aksama olmakta, örgüte karşı

olumsuz bir tutum gelişebilmekte, gelir kaybı yaşanmakta, sosyal güvenlik hak kayıpları yaşanmakta, psikolojik yıpranma yaşanmakta, iş yükünün artmasıyla sosyal zaman kaybı oluşmakta, örgütsel bağlılık azalmaktadır.

3. ARAŞTIRMA

3.1. Araştırma Amacı

Çalışmanın amacı; örgütlerde psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel dedikodunun çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini belirlemektir.

3.2. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Yapılan literatür taraması sonucunda, işveren ve çalışan açısından işe başvurma süreci ile başlayarak işe girme ve çalışma hayatınca devam eden vaatlerin olduğu görülmektedir. Bu vaatler, tamamen sözlü ve açık şekilde oluşmayıp durum ve söylemleri algılama, yorumlama ve anlam verme biçimine göre değişmektedir. Özellikle çalışana verilen vaatlerin örgütçe bilinçli bir şekilde yerine getirilmemesi veya çalışanlarca yanlış anlamlandırma sonucu yerine getirilmediğinin düşünülmesi, psikolojik sözleşme ihlali algısını da beraberinde getirmektedir.

Psikolojik sözleşmeler, güven ve ilişki unsuru içerdiğinden ihlal edilmesi karşılanmamış beklentiden daha çok anlam taşımaktadır. Bu nedenle ihlaller, örgüt ile çalışan arasındaki ilişkinin temeline zarar vermektedir (Turnley ve Feldman, 2000: 28). İşverenin sunacakları ile ilgili, çalışanların algısına uygun olanın dışına çıkılması durumunda ya psikolojik sözleşme içeriği ve sınırlamaları revize edilmelidir ya da sona erdirilmelidir (Ceseroğlu, 2010: 35).

Yukarıdaki görüş ve araştırmalar neticesinde psikolojik sözleşme ihlallerinin, önlem alınmadığı takdirde çalışanları ayrılma niyetine yönlendirdiği ve ayrılmalara sebep olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu düşüncesi ile H₁ hipotezi oluşturulmuştur.

H₁: Psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Dedikodu kavramı, bilgi paylaşımı veya orada bulunmayan diğer kişiler hakkında bilgi aktarımı olarak ortaya çıkmıştır. Olumsuz bir bakış açısı kazanan bu kavram; oluştuğu ortama, konusuna ve öznesi olan kişilere göre olumlu veya olumsuz olabilmektedir.

Dedikodu, kişilerin birbirinden farklı olan ihtiyaçlarını karşılaması için de kullanılmaktadır (Michelson vd., 2010: 375). Gürbüz'e (2019) göre kişiye kendini ifade etme imkânı sağlaması, endişeyi azaltması, motivasyon kaynağı olması, psikolojik ve sosyolojik ihtiyaçların karşılanmasıdır (Soyer, 2022: 64). Olumsuz anlamda ise dedikodu davranışı, günlük yaşamda çene çalmak ve boş şeyler konuşmaktır (Foster, 2004: 83) ve yanlış bilgi yayılmasına, kontrol, itibar, zaman kaybı ve moral bozukluğuna neden olmaktadır (Michelson ve Mouly, 2004: 198).

Yapılan literatür taramasına göre önlem alınmadığı veya olumlu yöne evrilmediği sürece dedikodunun iş tatmini, siniklik, iş yeri yalnızlığı, bağlılık ve verimliliğe etkileri görülmektedir. Bu bilgiler neticesinde dedikodunun çalışanları işten ayrılma niyetine itebileceği düşüncesinden hareketle H₂ hipotezi oluşturulmuştur.

H₂: Dedikodunun işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Bu hipotez alt boyutlara ayrılmıştır:

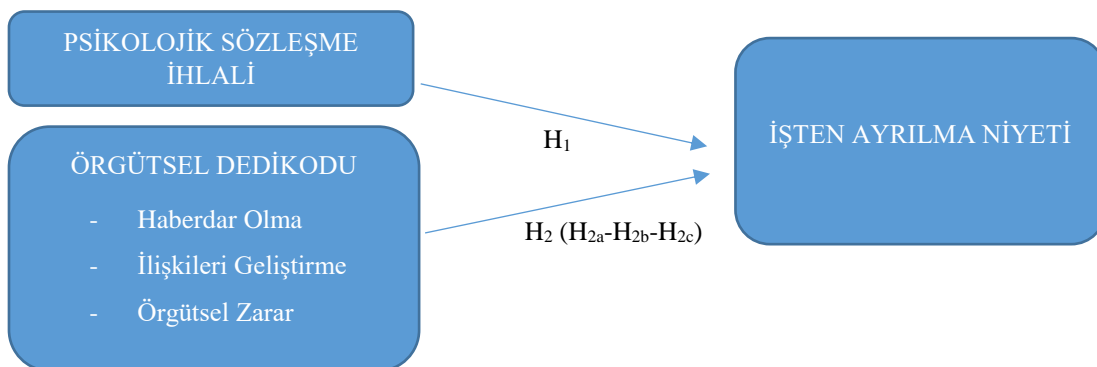
H_{2a}: Dedikodunun haberdar olma alt boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2b}: Dedikodunun ilişkileri geliştirme alt boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2c}: Dedikodunun örgütsel zarar alt boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Literatürden edilen bilgi ve oluşturulan hipotezler ışığında aşağıdaki model geliştirilmiştir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



3.3. Örneklem Seçimi

Araştırma, 2022 yılı Mayıs ayında Sivas ilinde yer alan bir kamu kurumunda görevli 400 personele ve 2022 yılı Nisan ayında Çorum ilinde yer alan bir özel bir işletmede görevli 350 çalışan üzerinde yapılmıştır. Kamu sektöründe 400 kişinin 350'sine ve özel sektörde ise 350 kişinin 300'üne ulaşılmıştır. Kamu sektöründe 350 adet anketin 325'i, özel sektörde ise 300 adet anketin 280'i cevaplandırılmıştır.

3.4. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama amacı ile anket tekniği kullanılmıştır. Anket, toplamda dört bölümden oluşmaktadır. Anket çalışmasının ilk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini içeren 7 maddelik soru kısmı bulunmaktadır.

İkinci kısımda, Robinson ve Rousseau'nun 1994 yılında geliştirdiği 9 maddelik psikolojik sözleşme ihlali ölçeği kullanılmıştır.

Üçüncü kısımda; Han ve Dağlı tarafından 2018 yılında geliştirilmiş örgütsel dedikodu ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğe uygulanan açımlayıcı faktör analizi sonucunda üç alt boyuttan oluştuğu saptanmıştır. Ölçeğin ilk 7 maddesi örgütsel dedikodunun haberdar olma, ikinci 7 maddesi ilişkileri geliştirme ve son on maddesi örgütsel zarar alt boyutunu oluşturmaktadır.

Dördüncü kısımda ise Cammann vd. tarafından 1983 yılında geliştirilmiş olan ve Michigan Örgütsel Değerlendirme Anketinde yer alan işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır.

3.5. Bulgular

3.5.1. Demografik Özelliklerin Dağılımları

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri açısından bakıldığında çalışanların %53,7'si kamu, %46,3'ü ise özel sektör çalışandır. Çalışanların %65,6'sı erkek, %34,4'ü kadın iken %66,0'ı evli, %34,0'ı ise bekârdır. Çalışanların %18,7'si 18-27 yaş aralığında iken %38,7'si 28-37 yaş aralığında, %26,9'u 38-47 yaş aralığında, %15,7'si ise 47 yaş ve üzerindedir. Çalışanların %11,1'i ilköğretim mezunu iken %36,2'si lise mezunu, %25,1'i ön lisans, %25,1'i lisans, %2,5'i ise lisansüstü mezundur. Çalışanların %12,7'sinin çalışma süresi 1-3 yıl aralığında iken %25,3'ünün 4-6 yıl, %23,5'inin 7-9 yıl, %17,7'sinin 10-12 yıl, %20,8'inin ise 13 yıl ve üzerindedir. Çalışanların %12,1'inin görevi idari kısımda iken %30,4'ünün üretim kısmında, %30,2'sinin hizmet kısmında, %27,3'ünün ise teknik kısımdadır. Çalışanların %63,1'i memur iken %36,9'u ise diğer (yönetici, işçi, güvenlik görevlisi, temizlik görevlisi) görevlerdedir.

Tablo 1: Demografik Özelliklerin Dağılımları

	Kişi Sayısı (n=605)	Yüzde (%)
Kurum		
Kamu	325	53,7
Özel	280	46,3
Cinsiyet		
Erkek	397	65,6
Kadın	208	34,4
Medeni Durum		
Evli	399	66,0
Bekar	206	34,0
Yaş Grubu		
18-27 yaş	113	18,7
28-37 yaş	234	38,7
38-47 yaş	163	26,9
47 yaş ve üzeri	95	15,7
Eğitim Durumu		
İlköğretim	67	11,1
Lise	219	36,2
Ön lisans	152	25,1
Lisans	152	25,1
Lisansüstü	15	2,5
Çalışma Süresi		
1-3 yıl	77	12,7
4-6 yıl	153	25,3
7-9 yıl	142	23,5
10-12 yıl	107	17,7
13 yıl ve üzeri	126	20,8

	Kişi Sayısı (n=605)	Yüzde (%)
Kurum		
Kamu	325	53,7
Özel	280	46,3
Kurumdaki Faaliyet Alanı		
İdari Kısım	73	12,1
Üretim Kısım	184	30,4
Hizmet Kısım	183	30,2
Teknik Kısım	165	27,3
Görev		
Memur	382	63,1
Diğer (yönetici, işçi, güvenlik görevlisi, temizlik görevlisi)	223	36,9

3.5.2. Açıklayıcı Faktör analizi sonuçları

Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Psikolojik sözleşme ihlali ölçeğinin Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri 0,865 olarak bulunmuştur. 0 ile 1 arasında değer alan KMO değeri 1'e yaklaştıkça daha güvenilir bir faktör yapısı sunacağı belirtilmektedir (Field, 2009: 647; Özdamar, 2017: 148). Bartlett Küresellik testi sonucunda ise değişkenler arasında anlamlı düzeyde yüksek ilişkiler bulunduğu ve verilerin faktör analizi uygulamak için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p<0,001$).

9 maddeden oluşan psikolojik sözleşme ihlali ölçeğine temel bileşenler yöntemi uygulanmıştır. Bu ölçek, analiz sonucunda tek boyuta ayrılmıştır. Faktör yük değerleri incelendiğinde, 0,300'ün altında kalan madde olmadığı görülmüş ve ölçekten madde çıkarılmamıştır.

Tablo 2. Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeğinin Varyans Açıklama Tablosu

	Başlangıç Öz Değerleri		
	Toplam	Açıklanan Varyans %	Birikimli %
Psikolojik Sözleşme İhlali	5,18	57,52	57,52

Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Örgütsel dedikodu ölçeğinin Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri 0,930 olarak bulunmuştur. Böylece verilere uygulanacak faktör analizi sonuçlarının yararlı ve kullanılabilir olacağı görülmektedir. Bartlett Küresellik testi sonucunda ise değişkenler arasında anlamlı düzeyde yüksek ilişkiler bulunduğu ve verilerin faktör analizi uygulamak için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p<0,001$).

24 madde olan ölçeğe temel bileşenler yöntemi ile ortogonal rotasyon çeşidi olan varimax döndürme yöntemi kullanılmıştır. Bu ölçek, analiz sonucunda 3 alt boyuta ayrılmıştır. Faktör yük değerleri incelendiğinde, 0,300'ün altında kalan madde olmadığı görülmüş ve ölçekten madde çıkarılmamıştır. Ölçek maddelerinin açıklama oranları (Tablo 3) verilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin Varyans Açıklama Tablosu

	Başlangıç Öz Değerleri			Toplam Faktör Yükleri (Döndürülmüş)		
	Toplam	Açıklanan Varyans %	Birikimli %	Toplam	Açıklanan Varyans %	Birikimli %
Örgütsel Zarar	8,10	33,76	33,76	6,82	28,43	28,43
Haberdar Olma	7,48	31,19	64,94	5,76	24,00	52,43
İlişkileri Geliştirme	2,45	10,21	75,16	5,46	22,73	75,16

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İşten ayrılma niyeti ölçeğinin Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri 0,756 olarak bulunmuştur. Bartlett Küresellik testi sonucu, değişkenler arasında anlamlı düzeyde yüksek ilişki bulunduğu ve verilerin faktör analizi uygulamak için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p<0,001$).

3 madde olan ölçeğe Temel Bileşenler yöntemi uygulanmıştır. 3 maddeden oluşan ölçek analiz sonucunda tek boyuta ayrılmıştır. Faktör yük değerleri incelendiğinde, 0,300'ün altında kalan madde olmadığı görülmüş ve ölçekten madde çıkarılmamıştır.

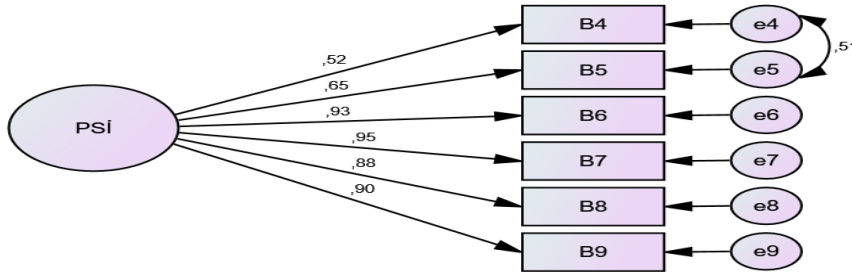
Tablo 4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Varyans Açıklama Tablosu

	Başlangıç Öz Değerleri		
	Toplam	Açıklanan Varyans %	Birikimli %
İşten Ayrılma Niyeti	2,67	89,00	89,00

3.5.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeğinin DFA Sonuçları

9 madde, tek boyuttan oluşan yapıyı doğrulamak için kurulan ölçüm modeli tek faktörlü DFA ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda modelin yeterli uyum göstermediği görülmüş ve bu nedenle model iyileştirme çalışmaları yapılmıştır. Öncelikle maddelerin faktör yük değerleri incelenmiş ve faktör yük değerleri 0,50'nin altında kalan maddeler (B1, B2 ve B3) ölçekten çıkarılmıştır. İkinci aşamada modifikasyon indeksleri tablosuna bakılmış, modelde yapılacak olası değişiklikler için ki-kare düşüş değerleri ("M.I." değerleri) incelenmiştir. En yüksek "M.I." değerinin göstermiş olduğu modifikasyon, kavramsal olarak uygun olduğu durumlarda bağlanarak (e4<->e5) model yürütülmüştür. Modelin uyum indeks değerleri de incelenerek ölçüm modelinin doğrulandığı görülmüştür. Sonuç olarak doğrulanan ölçüm modeli aşağıda (Şekil 3.2) sunulmuştur.

Şekil 2. Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeğinin Ölçüm Modeli

PSİ=Psikolojik Sözleşme İhlali

Şekil 2.'de doğrulanan ölçüm modeli incelendiğinde, modelin hangi maddelerden oluştuğu ve diğer yandan tek yönlü oklar üzerindeki yollara ait standardize regresyon katsayıları yani başka bir deyişle faktör yükleri görülmektedir. Her bir maddenin faktör yükü ayrıntılı olarak incelenmiş (Tablo 3.8) ve 0,500'ün altında değer bulunmamıştır. Buna göre; B7 ifadesinin 0,946'lık değeri ile psikolojik sözleşme ihlalinin en güçlü göstergesi olduğunu söylenebilir.

İlk olarak en yaygın olarak kullanılan uyum indeksi ki-kare (χ^2) uyum iyiliği testi incelenmiştir. Ancak ki-kare değeri örneklem büyüklüğüne çok duyarlı olduğundan, model ile veri arasındaki uyumu değerlendirmede bu değer tek başına yeterli değildir. Bu nedenle diğer uyum değerlerine bakılmıştır. Ölçüm modeli için elde edilen uyum indeks değerleri incelendiğinde ise χ^2/sd ve RMSEA değerlerinin kabul edilebilir uyum, GFI, AGFI, NFI, NNFI (TLI), CFI ve SRMR değerlerinin iyi uyum sağladığı söylenebilir.

Tablo 5. Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeğinin Maddelerine İlişkin Faktör Yük Değerleri

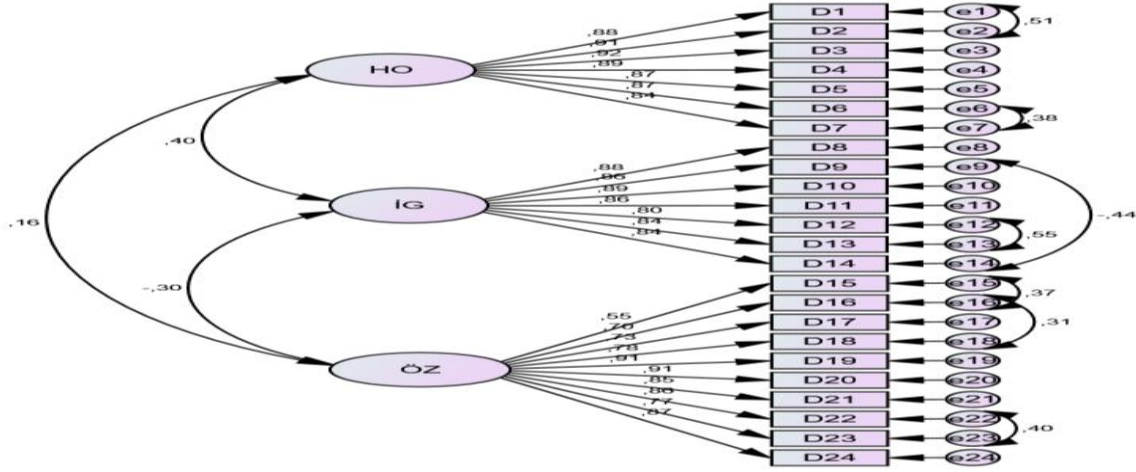
Madde	İfadeler	Faktör Yükü
*B1	İşverenim işe alım sürecinde verdiği sözlerin hemen hemen hepsini şu ana kadar yerine getirdi.	0,389
*B2	İşverenimin işe alındığımdan beri bana vermiş olduğu sözleri yerine getirdiğini düşünüyorum.	0,386
*B3	İş yerime, katkılarım karşılığında bana söz verilen her şeyi almadım.	0,345
B4	İş yerime, katkılarım karşılığında bana söz verilen her şeyi almadım.	0,524
B5	Kendi payıma düşenleri yapmama karşın işverenim bana verdiği sözlerin çoğunu tutmadı.	0,651
B6	İş yerime karşı oldukça büyük bir öfke hissediyorum.	0,925
B7	İş yerim tarafından ihanete uğramış hissediyorum.	0,946
B8	İş yerimin aramızdaki sözleşmeyi ihlal ettiğini hissediyorum.	0,876
B9	İş yerim tarafından nasıl muamele edildiğimi düşündükçe öfke hissediyorum.	0,896

* ile belirtilen maddeler ölçekten çıkarılmıştır.

Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin DFA Sonuçları

24 madde ve 3 alt boyuttan oluşan yapıyı doğrulamak için kurulan ölçüm modeli, birincil düzey DFA ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda modelin yeterli uyum göstermediği görülmüş ve bu nedenle model iyileştirme çalışmaları yapılmıştır. Öncelikle maddelerin faktör yük değerleri incelenmiş ve modele katkısı olmayan madde görülmüştür. İkinci aşamada modifikasyon indeksleri tablosuna bakılmış, modelde yapılacak olası değişiklikler için ki-kare düşüş değerleri (“M.I.”değerleri) incelenmiştir. En yüksek “M.I.” değerinin göstermiş olduğu modifikasyon, kavramsal olarak uygun olduğu durumlarda bağlanarak (e1<->e2, e6<->e7, e9<->e14, e12<->e13, e15<->e16, e16<->e18, e22<->e23) model yürütülmüştür. Modelin uyum indeks değerleri de incelenerek ölçüm modelinin doğrulandığı görülmüştür. Sonuç olarak doğrulanan ölçüm modeli aşağıda (Şekil 3) sunulmuştur.

Şekil 3. Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin Ölçüm Modeli



HO=Haberdar Olma, İG=İlişkileri Geliştirme, ÖZ=Örgütsel Zarar

Şekil 3'te doğrulanan ölçüm modeli incelendiğinde, modelin hangi maddelerden oluştuğu ve diğer yandan tek yönlü oklar üzerindeki yollara ait standardize regresyon katsayıları yani başka bir deyişle faktör yükleri görülmektedir. Her bir maddenin faktör yükü ayrıntılı olarak incelenmiş (Tablo 3.9) ve 0,500'ün altında değer bulunmamıştır. Buna göre; D3 ifadesinin 0,916'lık değeri ile haberdar olma alt boyutunun en güçlü göstergesi olduğunu, D10 ifadesinin 0,893'lük ilişkileri geliştirme alt boyutunun en güçlü göstergesi olduğunu, D19 ve D20 ifadelerinin 0,910'luk değeri ile örgütsel zarar alt boyutunun en güçlü göstergesi olduğu söylenebilir. Ölçüm modeli için elde edilen uyum indeks değerleri incelendiğinde ise χ^2/sd , GFI, AGFI, NFI, NNFI (TLI) ve RMSEA değerlerinin kabul edilebilir uyum, CFI ve SRMR değerlerinin iyi uyum sağladığını söylenebilir.

Tablo 6. Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin Maddelerine İlişkin Faktör Yük Değerleri

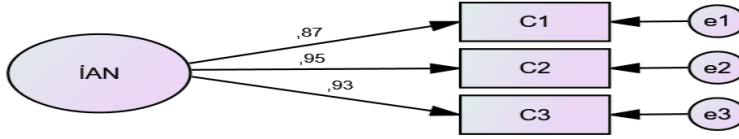
Madde	İfadeler	Faktör Yükü
Haberdar Olma		
D1	İş yerimdeki meslektaşlarım hakkındaki birçok bilgiden dedikodular yoluyla haberdar olurum.	0,875
D2	İş yerimdeki meslektaşlarımın birtakım düşüncelerini dedikodu ortamlarında öğrenirim.	0,913
D3	İş yerimdeki yeni gelen meslektaşlarım ile ilgili birçok bilgiyi dedikodu yoluyla edinirim.	0,916
D4	İş yerimde dedikodu ortamlarında meslektaşlarımın deneyimleri hakkında bilgi edinirim.	0,890
D5	İş yerimdeki meslektaşlarım hakkındaki bilgileri resmi iletişim kanallarından önce dedikodu yoluyla duyarım.	0,869
D6	İş yerimdeki meslektaşlarımın kendilerinden öğrenemeyeceğim birçok şeyi dedikodular yoluyla öğrenirim.	0,866
D7	İş yerimde örtbas edilmeye çalışılan bazı olayları dedikodular yoluyla duyarım.	0,835
İlişkileri Geliştirme		
D8	İş yerimdeki meslektaşlarımla dedikodu yapmak samimiyetimi artırır.	0,878
D9	İş yerimdeki dedikodu ortamlarında görüşlerimi rahatça paylaşıyorum.	0,863
D10	İş yerimdeki meslektaşlarımla dedikodu yaparak stres atmaya çalışırım.	0,893
D11	İş yerimdeki dedikodu ortamlarında düşüncelerimi rahatça ifade ederim.	0,861
D12	İş yerimdeki dedikodu ortamlarında yeni arkadaşlar edinirim.	0,801
D13	İş yerimdeki dedikodu ortamları arkadaşlık bağlarımı güçlendirir.	0,841
D14	İş yerimdeki meslektaşlarımla dedikodu yaparak eğlenirim.	0,845

Örgütsel Zarar		
D15	İş yerimdeki meslektaşlarım arasında yapılan dedikodular moralimi bozar.	0,555
D16	İş yerimdeki dedikodular meslektaşlarımla aramızda anlaşmazlıklara neden olur.	0,696
D17	İş yerimde dedikodu ortamında bulunmayı zaman kaybı olarak görürüm.	0,732
D18	İş yerimde yapılan dedikodular meslektaşlarımla aramızda gruplaşmalara neden olur.	0,779
D19	İş yerimde dedikodu yapan meslektaşlarıma karşı güvenim sarsılır.	0,910
D20	İş yerimdeki meslektaşlarım arasında yapılan dedikodular motivasyonumu düşürür.	0,910
D21	İş yerimdeki dedikoduların yaygın olduğu zamanlarda işe isteksiz giderim.	0,846
D22	İş yerimdeki meslektaşlarım hakkındaki dedikodular onları yanlış anlamama neden olur.	0,859
D23	İş yerimdeki meslektaşlarım hakkındaki dedikodular bende onlara karşı önyargı oluşturur.	0,766
D24	İş yerimde benim hakkımda dedikodu yapan meslektaşlarımla arama mesafe koyarım.	0,870

İşten ayrılma Niyeti Ölçeğinin DFA Sonuçları

3 madde, tek boyuttan oluşan yapıyı doğrulamak için ölçüm modeli tek faktörlü DFA ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda modelin yeterli uyum gösterdiği görülmüş ve model iyileştirme çalışmaları yapılmamıştır. Modelin uyum indeks değerleri incelenerek ölçüm modelinin doğrulandığı görülmüştür. Doğrulanmış ölçüm modeli aşağıda (Şekil 4) sunulmuştur.

Şekil 4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Ölçüm Modeli



İAN=İşten Ayrılma Niyeti

Şekil 4’de doğrulanmış ölçüm modeli incelendiğinde, modelin hangi maddelerden oluştuğunu ve diğer yandan tek yönlü oklar üzerindeki yollara ait standardize regresyon katsayılarını yani başka bir deyişle faktör yükleri görülmektedir. Her bir maddenin faktör yükü ayrıntılı olarak incelenmiş (Tablo 3.10) ve 0,500’ün altında değer bulunmamıştır. Buna göre; C2 ifadesinin 0,950’lik değeri ile işten ayrılma niyetinin en güçlü göstergesi olduğunu söylenebilir. Ölçüm modeli için elde edilen uyum indeks değerleri incelendiğinde ise RMSEA değerinin kabul edilebilir uyum, χ^2/sd , GFI, AGFI, NFI, NNFI (TLI), CFI ve SRMR değerlerinin iyi uyum sağladığını söylenebilir.

Tablo 7. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Maddelerine İlişkin Faktör Yük Değerleri

Madde	İfadeler	Faktör Yüğü
C1	Çoğu kez mevcut işimi bırakmayı düşünüyorum.	0,866
C2	Aktif bir şekilde başka bir iş arıyorum.	0,950
C3	İşimden muhtemelen yakın bir zamanda ayrılacağım.	0,926

3.5.3. Güvenilirlik Analizi

Psikolojik sözleşme ihlali ölçeği, işten ayrılma niyeti ölçeği ve örgütsel dedikodu ölçeğinin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları incelenmiş, uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda 6 maddeden oluşan psikolojik sözleşme ihlali ölçeğinin yüksek derecede güvenilir ($\alpha=0,916$), 3 maddeden oluşan işten ayrılma niyeti ölçeğinin de yüksek derecede güvenilir ($\alpha=0,937$) olduğu görülmüştür. 24 maddeden oluşan örgütsel dedikodu ölçeğinin yüksek derecede güvenilir ($\alpha=0,894$) olduğu görülmüş iken haberdar olma ($\alpha=0,962$), ilişkileri geliştirme ($\alpha=0,950$) ve örgütsel zarar ($\alpha=0,946$) alt boyutlarının da yüksek derecede güvenilir olduğu görülmüştür.

3.5.4. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, sayısal iki değişken arasında nedensel olmayan ilişkilerin derecesinin belirlenmesi için kullanılmaktadır. Bu derecenin belirlenmesinde iki temel korelasyon katsayısından (Pearson ve Spearman’s rho) söz edilebilir. Pearson Korelasyon Katsayısının kullanılabilmesi için değişkenler sayısal olmalı ve normal dağılımalı iken değişkenlerin normal dağılmadığı durumlarda ise Spearman’s rho Korelasyon Katsayısı kullanılmaktadır (Alpar, 2022).

Çalışmada ölçme aracı olarak kullanılan işten psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel dedikodu ve işten ayrılma niyeti puanlarının normallik varsayımları incelenmiş ve puanların normal dağıldığı görülmüştür. Bu nedenle puanlar arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır.

Tablo 8. Korelasyon Analizi Sonuçları

		1	2	3	4	5	6
1. Psikolojik Sözleşme İhlali	R	1					
	P						
2. İşten Ayrılma Niyeti	R	0,437	1				
	P	0,000***					
3. Örgütsel Dedikodu	R	0,054	0,266	1			
	P	0,185	0,000***				
4. Haberdar Olma	R	0,025	0,198	0,789	1		
	P	0,546	0,000***	0,000***			
5. İlişkileri Geliştirme	R	0,243	0,132	0,411	0,383	1	
	P	0,000***	0,001**	0,000***	0,000***		
6. Örgütsel Zarar	R	-0,090	0,166	0,647	0,197	-0,296	1
	P	0,027*	0,000***	0,000***	0,000***	0,000***	

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$ $r = \text{Pearson Korelasyon Katsayısı}$, $p = \text{Anlamlılık Düzeyi}$

Tablo 3.11’da ölçek puanları arasındaki ilişkiler incelendiğinde; psikolojik sözleşme ihlali ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu görülmüş ($r=0,437$; $p < 0,001$) iken işten ayrılma niyeti ile örgütsel dedikodu arasında düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu görülmüş ($r=0,266$; $p < 0,001$), psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel dedikodu arasında ise anlamlı doğrusal bir ilişki görülmemiştir ($p > 0,05$).

Alt boyut puanları arasındaki ilişkiler incelendiğinde; haberdar olma ile psikolojik sözleşme ihlali arasında anlamlı doğrusal bir ilişki görülmemiş ($p > 0,05$) iken haberdar olma ile işten ayrılma niyeti arasında ise düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=0,198$; $p < 0,001$). İlişkileri geliştirme ile psikolojik sözleşme ihlali arasında düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu görülmüş ($r=0,243$; $p < 0,001$) iken ilişkileri geliştirme ile işten ayrılma niyeti arasında da düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=0,132$; $p < 0,01$). Örgütsel zarar ile psikolojik sözleşme ihlali arasında düşük düzeyde negatif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu görülmüş ($r=-0,090$; $p < 0,05$) iken örgütsel zarar ile işten ayrılma niyeti arasında ise düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=0,166$; $p < 0,001$).

3.5.5. Regresyon Analizi

Regresyon analizinin amacı, bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi matematiksel modeller ile açıklayarak bağıntılar bulmaktır. Bağımlı değişken hedef ya da sonuç değişkeni, bağımsız değişken ise hedef ya da sonuç değişkenini etkilediği düşünülen değişkenlerdir. Psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel dedikodunun işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olup olmadığını belirleyebilmek için çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Sonuçlar aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 9. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Bağımsız Değişkenler ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı

Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	Std. Beta	t	p	B için 95% GA	
						Alt	Üst
Sabit	-0,127	0,155		-0,817	0,414	-0,431	0,178
Psikolojik Sözleşme İhlali	0,472	0,039	0,444	12,202	0,000***	0,396	0,548
Haberdar Olma	0,113	0,033	0,141	3,457	0,001**	0,049	0,178
İlişkileri Geliştirme	0,024	0,041	0,025	0,584	0,559	-0,056	0,104
Örgütsel Zarar	0,157	0,033	0,185	4,710	0,000***	0,091	0,222

Model Özeti:

 $R=0,506$; $R^2=0,256$; $\text{Adj. } R^2=0,251$; $F=51,670$; $p=0,000***$

Bağımlı Değişken= İşten Ayrılma Niyeti

** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$, Std. Hata=Standart Hata, Std. Beta=Standart Beta, Adj. R^2 =Düzeltilmiş R^2 t , F =Test İstatistiği, p =Anlamlılık düzeyi, GA=Güven Aralığı

Tablo 9 incelendiğinde; işten ayrılma niyetini psikolojik sözleşme ihlali, haberdar olma, ilişkileri geliştirme ve örgütsel zarar değişkenlerinin etkileyip etkilemediğini incelemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon modeli kurulmuştur. Model, Enter Yöntemi ile test edilmiştir. Modelde çoklu bağıntı sorunu ($VIF > 10$) ve otokorelasyon sorunu bulunmamaktadır (Durbin Watson=1,886).

Psikolojik sözleşme ihlali, haberdar olma, ilişkileri geliştirme ve örgütsel zarar değişkenlerinin bağımsız değişken; işten ayrılma niyetinin ise bağımlı değişken olarak kurulduğu çoklu regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir ($F=51,670$, $p<0,001$). İşten ayrılma niyetinde meydana gelen değişimin %25,1'i modele dahil edilen bağımsız değişkenler tarafından açıklanmaktadır ($Adj.R^2=0,251$).

Bağımsız değişkenlerin modeldeki katsayıları incelendiğinde ise psikolojik sözleşme ihlali, haberdar olma ve örgütsel zararın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir ($p<0,01$). Buna göre, psikolojik sözleşme ihlali puanının 1 birim artması işten ayrılma niyeti puanını 0,472 (B) kat arttırmakta iken haberdar olma puanının 1 birim artması işten ayrılma niyeti puanını 0,113 (B) kat arttırmakta ve örgütsel zarar puanının 1 birim artması ise işten ayrılma niyeti puanını 0,157 (B) kat arttırmaktadır. İşten ayrılma niyetini açıklamada en çok katkısı olan değişken psikolojik sözleşme ihlali (Std. Beta=0,444).

Bulgular neticesinde psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyetine etkisi anlamlı derecede pozitif yönde tespit edildiğinden H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Dedikodu kavramının haberdar olma alt boyutunun işten ayrılma niyetine etkisi anlamlı derecede pozitif yönde tespit edildiğinden H_{2a} hipotezi kabul edilmiştir.

Dedikodu kavramının ilişkileri geliştirme alt boyutunun işten ayrılma niyetine etkisinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. H_{2b} hipotezi desteklenmemiştir.

Dedikodu kavramının örgütsel zarar alt boyutunun işten ayrılma niyetine etkisi anlamlı derecede pozitif yönde tespit edildiğinden H_{2c} hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmada; örgütlerde psikolojik sözleşme ihlali ve dedikodunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın sonuçları aşağıda sunulmuştur:

Yapılan analizler sonucunda psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyetine anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Psikolojik sözleşme ihlali algısında gerçekleşecek 1 birimlik artışın işten ayrılma niyetinde 0,472 birim artışa sebep olduğu gözlemlenmiştir.

Turnley ve Feldman (2000)'a göre, sözleşme ihlali yaşandığında işe karşı isteksizlik oluşması sonucu beklentileri karşılıksız kalan çalışan işinden ayrılmayı düşünmektedir. Bu düşünce, bazen işten ayrılma davranışına dönüşmektedir (Mimaroglu, 2008: 98). Bu çalışmada elde edilen sonuç, ihlalin işten ayrılmayı ortaya çıkardığına dair yapılan araştırma (Aslanov, 2019; Büyükyılmaz ve Çakmak, 2014; Rousseau, 1995; Robinson, 1996; Newstrom ve Davis, 1997; Millward ve Hopkins, 1998; Ulukök, 2016; Üzüm, 2017) sonuçları ile aynı yönde seyretmiş ve psikolojik sözleşme ihlali ve işten ayrılma niyeti kavramı arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişkinin olduğu saptanmıştır. Ayrıca bu çalışma verileri, psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılmayı ortaya çıkardığına dair yapılan araştırmalar (Aslanov, 2019; Büyükyılmaz ve Çakmak, 2014; Rousseau, 1995; Robinson, 1996; Guest vd., 1998; Newstrom ve Davis, 1997; Millward ve Hopkins, 1998; Özgen ve Özgen, 2010; Ulukök, 2016; Üzüm, 2017) ile aynı yönde seyretmiş, sonuç olarak psikolojik sözleşme ihlali ve işten ayrılma niyeti kavramı arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişkinin olduğu saptanmıştır. Bu bulgular neticesinde H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda dedikodunun işten ayrılma niyetine anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dedikodu olgusunun alt boyutları ile işten ayrılma niyeti kavramı arasında farklı etkiler meydana gelmiştir.

Dedikodunun haberdar olma alt boyutunda gerçekleşecek 1 birimlik artışın işten ayrılma niyetinde 0,113 birim artışa sebep olduğu gözlemlenmiştir. Bu bulgu doğrultusunda H_{2a} hipotezi kabul edilmiştir. Dedikodunun örgütsel zarar alt boyutunda gerçekleşecek 1 birimlik artışın işten ayrılma niyetinde 0,157 birim artışa sebep olduğu gözlemlenmiştir. Bu bulgu doğrultusunda H_{2c} hipotezi kabul edilmiştir.

Dedikodunun işten ayrılmaya direkt etkisini inceleyen bir araştırmaya rastlanılmasa da, dolaylı olarak ayrılma niyetine etki edebileceğini gösteren farklı kavramlar ile etkilerinin incelendiği görülmektedir. Bu bağlamda literatürde dedikodunun, iş yeri düzenini bozan çalışanın gruptan dışlanmasıyla iş yeri yalnızlığına yol açtığı (Soyer, 2022), örgütsel bağlılık ve tükenmişlik üzerinde pozitif yönde etkisinin olduğu (Yiğit, 2022), örgütsel bağlılık düzeyinde anlamlı bir yordayıcı olduğu (Alakaşlı, 2021), sinizm üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisinin olduğu (Yanar, 2022; Han, 2019; Arslan, 2018; Tınaztepe, 2012; Kuo, 2013), moral ve çalışma eforu üzerinde negatif ve düzenleyici etkisi olduğu (Bilginlioğlu, Yozgat, 2020), duygusal tükenme ve duyarsızlaşmaya pozitif yönde etki

ettiği (Georganta vd., 2014), örgüt imajını zedeleyebileceği, verimliliği olumsuz etkileyebileceği, bağlılığı azaltabileceği, bazı durumlarda ise ayrılmaya neden olabileceği (Artaç, 2017) ifade edilmiştir. Bu bulgular neticesinde H_{2b} hipotezi red edilirken H_{2a} ve H_{2c} hipotezleri kabul edilmiştir.

Genel olarak, ulaşılan bulgularda psikolojik sözleşme ihlali ve dedikodunun çalışanların işten ayrılma niyetini etkilediği anlaşılmıştır. Bu bağlamda yapılacak araştırmalara katkı sağlaması açısından, her iki sektörde bulunan fakat aynı meslek mensubuna ve daha geniş bir örneklem hacmine sahip örgütler üzerinde yapılacak çalışmalar ile özgün sonuçlara ulaşılabilir.

Çalışmada işten ayrılma niyetini etkileyen iki kavram ele alınmış olup yapılacak çalışmalarda ayrılma niyetini etkileyen sinizm, bağlılık, iş tatmini, etik dışı uygulamalar vb. veya aracı role sahip tükenmişlik, birey-örgüt uyumu vb. farklı kavramlar dâhil edilerek çalışma kapsamının genişletilmesiyle daha genelleştirilebilir sonuçlar elde edilebileceği düşünülmektedir. Bu yönde yapılacak çalışmalarla işten ayrılmaların nedenlerinin daha iyi anlaşılması sağlanabilir ve işten ayrılmaların önüne geçilmesi yönünde daha etkili adımların atılmasına öncülük edilebilir.

KAYNAKÇA

- Alpar, R. (2022). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Arabacı, İ. B., Sünkür, M. ve Şimşek, F. Z. (2012). “Öğretmenlerin Dedikodu Ve Söylenti Mekanizmasına İlişkin Görüşleri: Nitel Bir Çalışma”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 18(2): 171–190.
- Cengiz, A. K. (2017). “Bir Yerli Olma Bağlamında Dedikodu, Söylentiler ve Antakyalılık”. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(51): 311-327.
- Ceseroğlu, C. M. (2010). *Örgütlerde İşgören İlişkileri Açısından Psikolojik Kontrat ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği*. Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale.
- Conway, N. (2005). *Understanding psychological contracts at work: A critica levaluation of theory and research*. Londra: Oxford University Press, Kindle Version.
- Coyle-Shapiro, J. A. M., Costa S. P., Doden W. ve Chang C., (2019). “Psychological Contracts: Past, Present, and Future”. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6: 145-169.
- Deery, S. J., Iverson, R. D. ve Walsh, J. T. (2006). “Toward a Better Understanding of Psychological Contract Breach: A Study of Customer Service Employees”. *Journal of Applied Psychology*. 91(1): 166- 175.
- Ellwardt, L., Labianca, G. ve Rafael, W. (2012). Who Are the Objects of Positive and Negative Gossip at Work?: A Social Network Perspective on Workplace Gossip. *Social Networks*, 34(2): 193-205.
- Emler, N. (1994). “Gossip, Reputation, and Social Adaptation”. In R. F. Goodman & A. Ben-Ze'ev (Eds.), *Good Gossip*, 117-138. Kansas: University of Kansas.
- Erbaşı, A. (2019). “Performans Değerlendirme Hatalarının Çalışanların İşten Ayrılma Niyetleri ve Yöneticilerine Güvenleri Üzerindeki Etkisi”. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(1): 223-240.
- Erez, B. (2018). *Örgüt Kültürünün Personel Güçlendirmeye İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS. 3rd Edition*. London: Sage Publications Ltd.
- Foster, E. K. (2004). “Research on Gossip: Taxonomy, Methods and Future Directions”. *Review of General Psychology*, 8(2): 78-89.
- Gaertner, S. (1999). “Structural Determinants of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models”. *Human Resource Management Review*. 9(4): 479–493.
- Georganta, K., Panagopoulou, E. ve Montgomery, A. (2014). “Talking Behind Their Backs: Negative Gossip and Burnout in Hospitals”. *Burnout Research*, 1(2): 76-81.
- Grosser, T. J., Kidwell, V. L., Labianca, G. ve Ellwardt, L. (2012). “Hearing it Through the Grapevine: Positive and Negative Workplace Gossip”. *Organizational Dynamics*, 41(1): 52-61.

- Gurchiek, K. (2014). "Recognizing the Clues to Imminent employee Departure". *HR Magazine*, 59(5): 17.
- Hwang, I. S. ve Kou, J. H. (2006). "Effects of Job Satisfaction and Perceived Alternative Employment Opportunities on Turnover Intention: An Examination of Public Sector Organizations". *Journal of American Academy of Business*, Cambridge, 8(2): 254-259.
- Kiefer, T. ve Briner, R. B. (2006). "Emotion at Work", *Developments in Work and Organizational Psychology: Implications for International Business*. Oxford UK: Elsevier Ltd, 185-228.
- Kuo, C. C., Chang, K., Quinton, S., Lee, I. ve Chiu-Yi, L. (2015). "Gossip in the Workplace and the Implications for HR Management: A Study of Gossip and its Relationship to Employee Cynicism". *The International Journal of Human Resource Management*, 26(18): 2288-2307.
- Lee, C., Liu, J., Rousseau, D. M., Hui, C. ve Chen, Z. X. (2011). "Inducements, Contributions and Fulfillment in New Employee Psychological Contracts". *Human Resource Management*, 50(2): 201-226.
- Long, C. S., Thean, L. Y., Ismail, W. K. W. ve Jusoh, A. (2012). "Leadership Styles and Employees' Turnover Intention: Exploratory Study of Academic Staff in a Malaysian College". *World Applied Sciences Journal*, 19(4): 575-581.
- Michelson, G. ve Mouly, V. S. (2004). "Do Loose Lips Sink Ships? The Meaning, Antecedents and Consequences of Rumour and Gossip in Organisations". *Corporate Communications: An International Journal*. 9(3): 189-201.
- Michelson, G., Waddington, K. ve Iterson, A. (2010). "Gossip in Organizations: Contexts, Consequences, and Controversies". *Group & Organization Management*, 35(4): 371-390.
- Mimaroglu, H. (2008). *Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerine Bir Araştırma*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Adana.
- Mobley, W. H., Horner, S. O. ve Hollingsworth, A. T. (1978). "An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover". *Journal of Applied Psychology*. 63(4): 408-414.
- Morrison, E. W. (1997). "When Employees Feel Betrayed: A Model of How Psychological Contract Violation Develops". *The Academy of Management Review*, 22(1): 226-256.
- Özdamar, K. (2017). *Ölçek Ve Test Geliştirme Yapısal Eşitlik Modellemesi. Yenilenmiş 2. Baskı*. Eskişehir: Nisan Kitabevi Yayıncılık.
- Özyer, K. (2010). *Etik İklim ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin Düzenleyici Rolü*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Robinson, S. L. ve Rousseau, D. M. (1994). "Violating the Psychological Contract: Not the Expectation but the Norm". *Journal of Organizational Behaviour*, 15(3): 245-259.
- Scott, C. R., Connaughton, S. L., Diaz-Saenz, H. R., Maguire, K., Ramirez, R., Richardson, B., Shaw, S. P. ve Morgan, D. (1999). "The Impacts of Communication and Multiple Identifications on Intent to Leave: A Multimethodological Exploration". *Management Communication Quarterly*, 12(3): 400-435.
- Solmaz, B. (2004). *Kurumsal Söylenti ve Dedikodu: Türkiye'deki İşletmeler Üzerine Bir Uygulama*. Konya: Tablet Yayınları.
- Solmaz, B. (2006). "Söylenti Ve Dedikodu Yönetimi". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16: 563-575.
- Soyer, R. (2022). *Kamu Kurumlarında Dedikodu ve İşyeri yalnızlığı Üzerine Bir Araştırma*. Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Niğde.
- Steglich, C., Ellwardt, L. ve Wittek, R. (2012). "The Co-Evolution of Gossip and Friendship in Workplace Social Networks". *Social Networks*, 34: 623-633.
- Tett, R. P. ve 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.
- Turnley, W. H. ve Feldman, D. C. (2000). "Re-Examining The Effects of Psychological Contracts Violations: Unmet Expectations and Job Dissatisfaction as Mediators". *Journal of Organizational Behaviour*, 21(1): 25-42.
- Tükeltürk, Ş. A., Perçin, N. Ş. ve Güzel, B. (2012). "Psikolojik Kontrat İhlal Algısı ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma". *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 10(20): 93-110.

- Van Iterson, A., Waddington, K. ve Michelson, G. (2011). "Breaking the Silence: The Role of Gossip in Organizational Culture". *The Handbook of Organizational Culture and Climate* 375-392. New York: Thousand Oaks.
- Yılmaz, B. ve Halıcı, A. (2010). "İşgücü Devir Hızını Etkileyen Etmenler: Sekreterlik Mesleğinde Bir Araştırma". *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 2(4): 93-108.
- Walker, A. ve Hutton, D. M. (2006). "The Application of the Psychological Contract to Workplace Safety". *Journal of Safety Research*, 37(5): 433-441.