



# 9TH INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE ON BUSINESS ADMINISTRATION

MAY 16-17, 2024  
ÇANAKKALE, TÜRKİYE

## ABSTRACT AND PROCEEDING BOOK



<https://icba2024.comu.edu.tr>  
[icba2024@comu.edu.tr](mailto:icba2024@comu.edu.tr)

# 9TH INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE ON BUSINESS ADMINISTRATION

## ABSTRACT AND PROCEEDING BOOK

**May 16-17 2024 – ÇANAKKALE**

© All rights reserved. No part of this book may be reproduced, published, or stored in any retrieval system, whether electronic, mechanical, photocopying, or any other means, without the permission of the authors. The responsibility for the contents of this book rests solely with the authors.

### **Organized by**

Çanakkale Onsekiz Mart University  
Faculty of Political Sciences  
Department of Business Administration

### **Title**

9th International Scientific Conference on Business Administration Abstract and Proceeding Book

### **Editor**

Prof. Dr. Pelin KANTEN

### **Compiled by**

Res. Asst. Hüseyin ORAK  
Res. Asst. Murat ÖZKAYA

### **ISBN**

978-625-8278-48-4

### **Electronic Publication Format**

PDF

**Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yayınları**  
**Publication Series No: 182**

### **Website**

[www.icba2024.comu.edu.tr](http://www.icba2024.comu.edu.tr)



### Honorary President

Prof. Dr. R. Cüneyt ERENOĞLU

### Chairman of the Conference

Prof. Dr. Pelin KANTEN

### Scientific Committee

Prof. Dr. R. Cüneyt ERENOĞLU

Prof. Dr. Pelin KANTEN

Prof. Dr. Gülten GÜMÜŞTEKİN

Prof. Dr. Veli YILANCI

Prof. Dr. Kadir ARSLANBOĞA

Prof. Dr. H. Levent DALYANCI

Prof. Dr. Selahattin KANTEN

Prof. Dr. Yener PAZARCIK

Prof. Dr. Erhan GÜMÜŞ

Prof. Dr. Mustafa GÖRÜN

Prof. Dr. Eyyüp YARAŞ

Prof. Dr. Asuman AKDOĞAN

Prof. Dr. Hatice Zümrüt TONUS

Prof. Dr. Murat YEŞİLTAŞ

Prof. Dr. Gönen DÜNDAR

Prof. Dr. Muhteşem BARAN

Prof. Dr. Hakkı Okan YELOĞLU

Prof. Dr. Belkıs ÖZKARA

Prof. Dr. Mine ŞENEL

Prof. Dr. Ceren GİDERLER KARAVELİOĞLU

Prof. Dr. Olcay Bige AŞKUN

Prof. Dr. Nazan YELKİKALAN

Prof. Dr. Zahra FOTOUREHCHI

Prof. Dr. Lale TÜZÜNER

Prof. Dr. Dilek DÖNMEZ POLAT

Assoc. Prof. Ümran ŞENGÜL

Assoc. Prof. Pınar GÖKTAŞ

Assoc. Prof. Ali Şahin ÖRNEK  
Assoc. Prof. Yavuz Tansoy YILDIRIM  
Assoc. Prof. Iveta PALEČKOVÁ  
Assoc. Prof. İsmail ELAGÖZ  
Assoc. Prof. Ebru KANYILMAZ POLAT  
Assoc. Prof. Erkan BİL  
Assoc. Prof. Nermin KİŞİ  
Assoc. Prof. Martin KLEPEK  
Assoc. Prof. Emil NIKOLOV  
Assoc. Prof. Dr. Fariz AHMEDOV  
Assoc. Prof. Hend. S. HAFEZARAB  
Asst. Prof. Tarnima Warda ANDALİB  
Asst. Prof. Mustafa KAPLAN  
Asst. Prof. Jana ŠİMÁKOVÁ  
Asst. Prof. Güneş TOPÇU  
Asst. Prof. Abdullah KIRAY  
Asst. Prof. Lyubov Kirilova IVANOVA  
Asst. Prof. Amir Ali FARHANG  
Asst. Prof. Soha ABUTALEB

## Organizing Committee

Prof. Dr. Pelin KANTEN  
Prof. Dr. Gülten GÜMÜŞTEKİN  
Assoc. Prof. Martin KLEPEK  
Assoc. Prof. Ali Şahin ÖRNEK  
Assoc. Prof. Ümran ŞENGÜL  
Asst. Prof. Abdullah KIRAY  
Asst. Prof. Jana ŠİMÁKOVÁ  
Asst. Prof. Güneş TOPÇU  
Asst. Prof. Mustafa KAPLAN  
Dr. Benan ARDA  
Dr. Merve Gözde DURMAZ  
Res. Asst. Hüseyin ORAK

Res. Asst. Mert İNAL

Res. Asst. Murat ÖZKAYA

Res. Asst. Melike MUNTAŞ

Res. Asst. Rumeysa ARMUTÇU

Res. Asst. Atif Çağlar ABABAY

## **PREFACE BY RECTOR**

It has been nearly two decades since our university embarked on an international partnership with Silesian University, and this collaboration holds a special place in our academic history. What began as a singular international symposium has now grown into a meaningful relationship that spans student and faculty exchanges, Erasmus programs, and joint conferences. As rector of Çanakkale Onsekiz Mart University, I am proud to say that this partnership continues to flourish, bringing invaluable benefits to both institutions.

One of our university's core objectives is to enhance its international presence, and this long-standing collaboration significantly contributes to that goal. While Çanakkale Onsekiz Mart University has already established itself as an institution with a global outlook, we are committed to pushing the boundaries even further. Our relationship with Silesian University remains strong, and we are eager to build upon this foundation through expanded student exchange programs, deeper academic collaborations, and innovative joint initiatives.

I would like to express my heartfelt appreciation to all the faculty members and scholars who have played a pivotal role in fostering this partnership since its inception. Their dedication has paved the way for the 9th International Scientific Symposium on Business Administration (ICBA 2024), held on May 16-17 in Çanakkale. The theme of this year's symposium, "Sustainable Futures: Embracing Digital Innovations for Tomorrow's Challenges," underscores the growing importance of digital transformation in shaping sustainable business practices.

On behalf of Çanakkale Onsekiz Mart University, I extend my sincere thanks to the participants and contributors to this symposium. Your work not only enriches our academic community but also strengthens the bonds between our universities. We look forward to many more years of fruitful collaboration and shared academic achievements.

**Prof. Dr. R. Cüneyt ERENOĞLU**  
**Rector of Çanakkale Onsekiz Mart University**

## **PREFACE**

We are pleased to present the Proceedings of the 9th International Scientific Symposium on Business Administration (ICBA 2024), held on May 16-17 in Çanakkale, Turkey. This symposium, a collaborative effort between Silesian University and Çanakkale Onsekiz Mart University, is themed "Sustainable Futures: Embracing Digital Innovations for Tomorrow's Challenges," reflecting the crucial role of digital transformation in fostering sustainable business practices.

For this year's symposium, 35 papers were accepted, and 31 were presented over the course of the event. This proceedings book includes a selection of these contributions, comprising 13 full papers and 5 abstracts, each addressing pertinent themes within Management and Business Sciences.

The papers featured in this volume cover a diverse array of topics, ranging from artificial intelligence and automation on international trade, the role of neuromarketing in sustaining customer loyalty, and digital transformation's effects in traditional industries such as banking and manufacturing. Additional studies explore critical themes such as sustainable business practices, economic growth, organizational behavior, and the evolving challenges in tourism, healthcare, and supply chain management.

Each submission underwent a rigorous review process to ensure high academic quality. We are confident that the insights shared in these contributions will enrich the current discourse and inspire future research on integrating digital innovations with sustainable business practices.

We sincerely thank the authors for their valuable contributions, the reviewers for their meticulous evaluations, and all participants for their active engagement. We hope this proceedings book will be a valuable resource for researchers, practitioners, and students, encouraging further exploration and dialogue on the interplay between digital innovation and sustainable business practices.

**Prof. Dr. Pelin KANTEN**  
**Chairman of the Congress**

## TABLE OF CONTENT

<b>Mass Layoff Driven Challenges For Employee Inclusivity- An Indicator For Better Hrm Practices....</b> Aaron Abhilash Yegudala	<b>1</b>
<b>Who Are The Czech Entrepreneurs Like? A Case Study Of Entrepreneurs In Czech Republic.....</b> Dominik Salat	<b>4</b>
<b>Assessing The Impact Of The Quality Of Sustainability Reporting On Corporate Financial Performance: A Case Study Of The Bulgarian Public Traded Companies.....</b> Emil Borislavov Nikolov	<b>13</b>
<b>The Quality Of Services From The Hotel Gong Staff's Perspective: A Case Study From Moravian Silesian Region, Czech Republic.....</b> Patrik Kajzar, Pavlína Pellesová, Miroslava Kostková, Klára Václavínková	<b>22</b>
<b>The Impact Of Overqualification On The Meaninglessness Dimension Of Organizational Alienation.....</b> Batihan Alay, Abdullah Kıray	<b>31</b>
<b>An Assessment On The Obligations That Businesses Will Face Under The EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive.....</b> Hülya Göktepe, Hatice Zümrüt Tonus	<b>39</b>
<b>Cloud-Based ERP Solutions For Small And Medium Businesses.....</b> Radim Dolak, Tomas Barcak	<b>50</b>
<b>Does Corruption Affect Economic Growth? Empirical Evidence From Bulgaria And The NMS-11....</b> Ivan Todorov, Lyubov Ivanova	<b>56</b>
<b>A Legal Obligation For Health Tourism Business: Health Tourism Authorization Certificate.....</b> Ebru Özlem Korkutata, Behçet İşlek	<b>65</b>
<b>The Impact Of Artificial Intelligence And Automation In International Trade.....</b> Dilara Keskin	<b>74</b>
<b>The Role Of Five Factor Personality Traits In The Effect Of Fear Of Missing Out On Psychological Health Problems.....</b> Serkan Berk Erden	<b>80</b>
<b>The Effect Of The Moderate Warmth And Support Provided To Employees On Person-Organization Fit: A Research On The Tourism Sector.....</b> Berk Kayaoğlu, Abdullah Kıray	<b>99</b>
<b>Determining The Effect Of Job Monotony And Work-Related Tension On Physical And Mental Symptoms And The Intention To Leave: A Study On Accounting Employees Employing In Çanakkale Province.....</b> Merve Gözde Durmaz, Benan Arda, Ramazan Ceylan	<b>106</b>

<b>The Effects Of Cognitive Failures On Safety Behaviors: Role Of Panas And Propensity To Take Risks.....</b>	<b>118</b>
Pelin Kanten, Merve Gözde Durmaz, Gülten Gümüştekin, Benan Arda	
<b>The Impact Of Perceived Online Service Quality From E-Commerce Platforms On Customer Satisfaction And Purchase Intention.....</b>	<b>119</b>
Erkan Bil, Mert İnal, Atif Çağlar Ababay, Serpil Kulu, Hilal Akçam	
<b>The Role Of Organizational Sycophancy In The Impact Of Information Hiding On Job Performance: An Application On Furniture Industry Employees.....</b>	<b>120</b>
Rigers Biçaku, Selen Erdal, Ali Şahin Örnek	
<b>Yenilikçilik Bağlamında Elektrikli Araçların Geleceğine Yönelik Tüketicilerin Algıları.....</b>	<b>121</b>
Akın Öner, Mustafa Kaplan	

## **MASS LAYOFF DRIVEN CHALLENGES FOR EMPLOYEE INCLUSIVITY- AN INDICATOR FOR BETTER HRM PRACTICES**

Aaron Abhilash Yegudala<sup>1</sup>

---

### **ABSTRACT**

Employee inclusivity is an inherent phenomenon in the modern workplace albeit at varying degrees. Corporations have understood that inclusivity in employment is not a preference but an obligated responsibility. Especially in a country like India with such a rich diverse labor market, inclusivity is a must and unavoidable criterion. The focal point of inclusivity is often that the management is the creator and driver of inclusion. Inclusivity at the workplace is often interconnected with diversity which is said to be attained with open-minded, acceptable, non-discriminative practices by Management.

But from an employee perspective, inclusivity provides opportunities and connects them to the work and workplace. There is a sense of bonding felt by the worker with the workplace with good inclusive practices. However, the primary challenge to employee inclusivity comes in the form of sudden, unexpected, involuntary employee separation which in turn is caused by Layoff. The unprecedented, globalized mass layoffs in recent times are endangering this very principle of bonding shared between the employer and employee. This article aims to highlight the detrimental effects of unilateral and win-lose-based layoff practices on employee inclusivity. It also examines the double standards of Corporations regarding inclusivity during turbulent times.

**Keywords:** employee inclusivity, layoff, workplace engagement, diversity

### **1. Inclusive workplace and its strategic advantage**

Employee inclusivity is an inherent phenomenon in the modern workplace albeit at varying degrees. Workplace inclusivity is characterized as a positive acceptance of diversity in the workforce and its appropriate utilization in adding value to the Organization, its members, and the audience outside the organization, especially the marginalized and disadvantaged groups (Mor Barak, 2000). It is related to the possession of diversity in the workforce. It is noted that an inclusive workplace will be acceptable to the wide variety of the workforce and is not biased towards any social group, citizenship, gender, race, or religion. Inclusivity does not pertain to recruiting a diverse workforce and providing a platform for the marginalized, underrepresented sections. It also includes fair and respectful treatment of its employees and most importantly valuing their contributions to the organization (O'Mara et al., 2014).

The diversity in the workplace constitutes a creative workforce (Farndale et al., 2015). Since diversity brings employees of diverse backgrounds, and different perspectives together. At the same time, it also avoids the localization of the workforce. This brings variety in the thinking pattern of the employee, and different approaches towards problem-solving and hence enhances the creativity and innovation levels in the organization. While diversity is a valuable feature from a management standpoint, its full benefit would only become apparent when it is translated into inclusion, which fosters a competitive workplace and social climate.

The employment hurdles that have historically affected women and ethnic minority groups are eradicated with an inclusive work environment. These regulations provide avenues for career progression and promotions, which benefit individual workers and their families monetarily. Additionally, they facilitate communication and grant

---

<sup>1</sup> Assistant Professor, NMIMS University Hyderabad, India

actual decision-making authority. An employee's involvement in decision-making enhances job satisfaction (Mor Barak, 2000). Inclusivity is not just the acceptability of a diverse workforce by the management, it also empowers the employee by making him involved in the decision-making. This results in increased job satisfaction and thereby increases employee retention. An experienced, satisfied, and committed workforce significantly enhances organizational efficiency. Inclusive work practices also result in low turnover due to decreased attrition. It also is an appealing factor to attract a talented and spirited workforce in the market as it provides a bigger platform for women and marginalized sections. At the same time, it also enhances the company's image and thereby renders a positive impact on the stock prices of the Organization. (Robinson G. et al., 1997). Therefore, inclusivity is not just a matter of the internal environment of the organization, it also has a profound say regarding the external environment of the organization, especially in dealing with the public, aspiring job market, and investors.

## **2. Layoff-induced challenge to inclusivity**

Ever since the COVID pandemic took over the world, the headlines have progressively moved from the mortality rate to the vaccination rate and lockdown to normalcy. While this seems to be a positive global indicator of getting back on track to the pre-pandemic times, there lies a plaguing problem in the form of mass layoffs affecting millions worldwide. Layoff is not a new word and mass layoffs were witnessed in the Asian crisis of 1997, the Great Recession of 2007-09 and the other events preceding them. But the layoffs in recent times have occurred at an alarming rate and their omnipresence across the continents throws light on the severity and significance of this phenomenon.

Layoff was defined as an organization's conscious use of permanent personnel reductions in an attempt to improve its efficiency and/or effectiveness (Budros 1999). Therefore, it is an involuntary type of employee separation that is initiated by an employer. It is the constraining of the workforce by the employer (Mckinley et al., 1995). The primary causative factors of layoffs have been identified as an economic meltdown, fluctuations in business, mergers and acquisitions, Organizational restructuring, and automation. (Singh 2002), (Ranganathan et al., 2005), (Chebolu 2021), (Dwivedi 2023). The world has witnessed massive layoffs globally in all sectors though the IT industry was prominently affected.

Be it be any reason; layoff has a catastrophic effect on the employee. The impact of layoff on the employee should not be considered only regarding the financial perspective but also on the psychological state of mind of the employee, and the effect on the employee's dependents. When viewed from a corporate perspective, it seems to be an unavoidable strategy in turbulent times. Still, it brutally violates the societal environment of the worker and the engagement between the worker and his workplace. The sudden nature of the layoff also means that the employee is suddenly displaced from his workplace without any preparedness for a replacement job and lacks time to disconnect from his regular work environment.

## **3. Conclusion and suggestions**

Organizations are striving their best to be more diverse and inclusive, but at the same time, they are engaging in rampant layoffs. These sudden, rampant, and unilateral layoffs cause displacement of employees from the workplace and this disengagement is affecting their inclusivity. Hence, Human resource management has to take a proactive role regarding these layoffs which involve cautious hiring practices. They have to forecast the hiring needs and avoid over-hiring which might trigger the layoffs. Secondly, they have to communicate with the employees to be laid off in advance and give them substantial time so that their career prospects are not impacted. Thus, with these practices, they can ensure that the inclusivity of the employee is not impacted in the Organization.

## References

- Mor Barak, M. E. (2000, July 1). The Inclusive Workplace: An Ecosystems Approach to Diversity Management. *Social Work*, 45(4), 339–353. <https://doi.org/10.1093/sw/45.4.339>
- Mara, J., & Richter, A. (2014). Global diversity and inclusion benchmarks Standards for organizations around the world. The Diversity Collegium. Retrieved March 14 2017 from [http://diversitycollegium.org/GDIB\\_2014\\_Standard\\_US\\_Letter\\_Version.pdf](http://diversitycollegium.org/GDIB_2014_Standard_US_Letter_Version.pdf)
- Farndale, E., Biron, M., Briscoe, D. R., & Raghuram, S. (2015). A global perspective on diversity and inclusion in work organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 26(6), 677–687. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.991511>
- Barak, M. M. (2008). Social psychological perspectives of workforce diversity and inclusion in national and global contexts. *Handbook of Human Service Management*, 239-254
- Robinson, G., & Dechant, K. (1997). Building a business case for diversity. *Academy of Management Perspectives*, 11(3), 21-31.
- Budros, A. (1999). A conceptual framework for analyzing why organizations downsize. *Organization Science*, 10(1), 69-82.
- McKinley, W., Sánchez, C. M., & Schick, A. (1995). Organizational downsizing: Constraining, cloning, learning. *The Academy of Management Perspectives/Academy of Management Perspectives*, 9(3), 32–42. <https://doi.org/10.5465/ame.1995.9509210276>
- Singh, J. P. (2002). Lay-offs in the blended economy (No. WP2002-01-02). Indian Institute of Management Ahmedabad, Research and Publication Department.
- Ranganathan, C., & Samant, K. (2006). Information technology personnel layoffs in US organizations: An exploratory investigation. *Information & management*, 43(2), 239-250.
- Chebolu, S. (2021). Analysis of Reasons for Layoffs by Technology Startups during Covid-19 Pandemic. *Shanlax International Journal of Management*, 8(S1), 58-61.
- Dwivedi, P., Dwivedi, R., Yoshikuni, A. C., Xie, B., & Naik, B. (2023). Role of Digitalization in Business Process to Reduce Manpower: A Case of Human Resource Management Process. *Int. J. Econ. Bus. Adm*, 11, 66-76.

## **WHO ARE THE CZECH ENTREPRENEURS LIKE? A CASE STUDY OF ENTREPRENEURS IN CZECH REPUBLIC**

Dominik Salat<sup>1</sup>

---

### **ABSTRACT**

There are differences between entrepreneurs across the world and over time that make them unique. Even entrepreneurs who may outwardly appear the same to foreign cultures harbor distinctions among themselves. It is not a problem to identify the western or eastern location or the northern or southern part of a given area for specific territories as long as they come from the same culture typical of that area. But for a person lacking knowledge of this typicality there is a problem. So, it is not surprising that many times these groups and these entrepreneurs generalize to other cultural groups in order to be better understood. In this way, the specificity of a given nationality and of a certain entrepreneur disappears. For this reason, the research question "*Who are the Czech entrepreneurs like?*" The research therefore focus on a sample of Czech entrepreneurs operating in the Czech Republic. This was based on research conducted on a sample of 546 respondents conducted in Q4 2023 (first stage of research) and Q1 2024 (second stage of research). When during the first stage of the research a questionnaire survey was used to gain as many respondents as possible from the entrepreneurial community. For the second stage of the research, these referents participated in the performance of a standardized psychological test. A particular standardized psychological test namely Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) was selected to avoid any discrepancy in the results of the sample respondents. The results show that Czech entrepreneurs most often personality identify as either Entrepreneurs or Commanders. The results of this paper will introduce Czech entrepreneurs and raise awareness of the uniqueness of their personality as part of human capital.

**Keywords:** Czech entrepreneurs; entrepreneurship; entrepreneurship identity; personality; Çek girişimciler; girişimcilik; girişimcilik kimliği; kişilik

**JEL Codes:** L26, M21

---

### **1. Introduction**

Given the global economy, a critical new challenge for entrepreneurs is working on an international scale. Entrepreneurs are no longer restricted to the domestic market, and international entrepreneurship is emerging as the new breed of business activity (Dess et al., 2003). Furthermore, even locally oriented entrepreneurs must be aware of international competitors, customers, employees, and suppliers (Glas et al., 1999). Morris et al. (2002) argued that recognizing cultural similarities and differences is crucial to building trust when negotiating, purchasing, selling, and working on an international scale. Understanding the relationship between culture and entrepreneurship is vital to the internationalization of entrepreneurship theory including policy to promote new venture creation on a global scale (Thomas & Mueller, 2000). Therefore, the aim of this research is to introduce Czech entrepreneurs and for this purpose the research question "*Who are the Czech entrepreneurs like?*". The following sections of the paper further discuss the conceptual framework, which is followed by the research methodology. After introducing the research design, the article continues with findings and discussion and the article ends with a conclusion.

---

<sup>1</sup> Ing., Silesian University, School of Business Administration, Department of Business Economics and Management, Karviná, Czech Republic, salat@opf.slu.cz

## **2. Conceptual Framework**

Cultural variation may stem from ethnic, language, national, regional, religious, or social class variation (Basu & Altinay, 2002). Culture may affect the supply of entrepreneurs by influencing preferences for entrepreneurship (Davidsson, 1995) or the personal characteristics of the population (Davidsson & Wiklund, 1997). Alternatively, culture may affect entrepreneurship indirectly via contextual factors. For instance, a culture's prevailing attitude toward entrepreneurship (Jonsson & Ouyang, 2023) could affect the amount of financial support available to entrepreneurs or infiltrate the education system to determine the amount and quality of entrepreneurship education and training.

According to Basu & Altinay (2002, p. 373), *"culture is influenced by religion because religion determines a person's core values and beliefs."* Yet, despite its status as a key component of culture and ethnic identity, religion has been underresearched in the international entrepreneurship literature. Bellu and Flume (2004) found that religion moderated the effect of pursuing material wealth on life satisfaction. Personal religiosity was associated with higher life satisfaction. Dodd and Seaman (1998) argued that religion may act as a munificence factor for entrepreneurship as well as strengthening (or weakening) other environmental munificence factors. For instance, religion may influence the decision to become an entrepreneur as described the Dodd & Seaman (1998) by promoting (a) independent economic activity; (b) entrepreneurs' subsequent entrepreneurial strategies through personal religiosity (e.g., beliefs, morals); or (c) entrepreneurs' social networks (e.g., access to expert advice and support). Religion, together with other internal matters, can therefore be understood as part of the entrepreneurial identity.

Over the last thirty years, entrepreneurial identity research has rapidly expanded as scholars seek to understand the selfdefinitional processes and outcomes of entrepreneurs. The study of entrepreneurial identity explains "how and why individuals come to establish new ventures" and "allows us to move beyond explanations based on economic rationality based on outlining that people act in ways they deem appropriate for themselves depending on who they are" (Wagenschwanz, 2021). Given that entrepreneurial behaviour is a function of individual differences, personality and ability factors should predict entrepreneurial activity and success (Zhao & Seibert, 2006; Rauch & Frese, 2007). Human personality is an important influence in many life and work decisions. Defined as the disposition to exhibit a certain kind of cognitive (Shane & Vankataraman, 2000) and behavioral response (Al-Qadasi et al., 2024) across different situations (Grist & Caudle, 2021), personality affects a wide range of choices, from financial investments to the choice of a profession (Bi et al., 2021; Verbree et al., 2021; Gish et al., 2022).

Successful entrepreneurs (Rauch & Frese, 2007) have been characterized as individuals who detect and exploit opportunities; make rapid decisions under uncertainty; are hard-working, goal striving, willing to take risks, and "jacks-of-all-trades" who perform a broad range of job tasks. Research has shown differences between men and women in personality traits (Weisberg et al., 2011), emotional variables (Cabello et al., 2016) and entrepreneurial intention (Santos et al., 2016). These studies reveal that women report higher scores than men on Big Five personality traits, less frequently perceive themselves as entrepreneurs and have lower perceptions of self-confidence in performing entrepreneurial tasks. On the other hand, the literature indicates that changes in personality during the life cycle in general extraversion and agreeableness increase linearly with age, extraversion and openness decrease in middle age, and responsibility and neuroticism decrease in older adulthood (MoralesVives et al., 2014; Jokela et al., 2017). These findings indicate the suitability of controlling for the effect of sex and age on the entrepreneur's profile.

Lynch et al. (2017) studied the linguistic content of interviews with fifty-one successful high-tech entrepreneurs from Silicon Valley and compared them to a control group of spoken text from average entrepreneurs. The results revealed five themes that occur more often with successful entrepreneurs than non-successful entrepreneurs. The first major theme visible to them was the concept of taking actions or steps toward achieving desired

outcomes. Second, successful entrepreneurs seemed to be more concerned with the future than with the past when compared to the control group. They also had less focus on themselves, and they were more likely to use words demonstrating a collective perspective. The successful entrepreneurs seemed to have a very clear focus on their customers, and they understood their customers' needs and requirements. Furthermore, the successful entrepreneurs were concerned with their customers' success, not just their own personal success. This could be described as a win-win mentality. Lastly, this study indicated that entrepreneurs are lifelong learners: they are curious, and they see experiences as an opportunity to learn and improve themselves. For example, compared to the successful entrepreneurs, the control group was twice as likely to label an experience as a failure. Despite growth in the literature, entrepreneurial identity research predominantly focuses on the positive aspects, thereby viewing entrepreneurial identity as an asset for the venture or the entrepreneur. For example, entrepreneurial identity is viewed as a psychological resource for the entrepreneur to meet needs of self-enhancement (Shepherd & Haynie, 2009). While scholars acknowledge potential challenges to an entrepreneurial identity (Shantz et al., 2018), we know very little about these processes (Radu-Lefebvre et al., 2021). This is surprising because the identity of the entrepreneur is closely tied to entrepreneurial outcomes of their venture (Navis & Glynn, 2011) and the unpredictable nature of entrepreneurship suggests entrepreneurs may often be confronted with setbacks, challenges, and failure (Shepherd et al., 2020). During these challenges, the entrepreneur may experience a threat to their entrepreneurial identity. This is because a negative outcome becomes an "identity implicating experience" that potentially harms the value and meanings of who the entrepreneur is (Bataille & Vough, 2022). Unfortunately, there is limited understanding about threats to an entrepreneur's identity. For this reason, the main aim of this paper is to present the entrepreneurial identity, which is introduced through the personality and culture of the country. However, in addition to entrepreneurial identity, there are other research gaps, such as ethnic identity, that need to be addressed in the future.

### **3. Research Methodology**

The research is based on primary data from a sample of entrepreneurs from the Czech Republic who operate in this country. For this purpose, a questionnaire survey (Roopa & Rani, 2012) was used in order to obtain as much data as possible in the shortest possible time. A total of 546 entrepreneurs responded to this web-based questionnaire after analysis and "elimination" of irrelevant data during the period September 2023 to December 2023 during which the first phase of data collection was conducted. The questionnaire contained general questions about the entrepreneur completing the questionnaire. The answers were grouped into certain groups during the analysis and evaluation part in order to simplify the work with these data. These questions included the gender of the respondents (male/female), age of the respondents (18-25 years/26-40 years/41-55 years/56-65 years/66 years and above), educational attainment (primary/secondary/university education), duration of entrepreneurship experience (less than 3 years/from 3 to 10 years/from 11 years to 20 years/over 20 years), sales earned by the company (CZK/year) (up to 49 million/from 50 million to 249 million/from 250 million to 1.24 billion/over 1.24 billion) and field of enterprise (manufacturing/trade/services/agriculture/other). Subsequently, these entrepreneurs were asked to participate in the second phase of the research, which they did. In this phase, they were asked to complete another questionnaire which contained only one question about their personality and the instructions needed to answer this question, together with contact details in case of further confusion. To this purpose, they were asked to take a standardised psychological test. In order to avoid data variability, the standardised psychological The Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) test was chosen. The MBTI divides preferences (Mattare, 2015) into sixteen different types, which consist of eight functions: extraversion vs. introversion (E vs. I), perception vs. intuition (S vs. N), thinking vs. feeling (T vs. F), and judging vs. perceiving (J vs. P). These types represent dimensions that are unique areas of differentiation on a continuous scale. These 16 personality types are illustrated in Table 1.

**Table 1. 16 MBTI personality types**

Name	Abreviation	Name	Abreviation
Protagonist	ENFJ	Advocate	INFJ
Campaigner	ENFP	Mediator	INFP
Commander	ENTJ	Architect	INTJ
Debater	ENTP	Logician	INTP
Consul	ESFJ	Defender	ISFJ
Entertainer	ESFP	Adventurer	ISFP
Executive	ESTJ	Logistician	ISTJ
Entrepreneur	ESTP	Virtuoso	ISTP

Source: Čakrt, 2010

The decision to participate in this phase had to guarantee the entrepreneurs as much anonymity as possible and ensure that this sensitive data would not be leaked. The data collection took place between January 2024 and March 2024. The average time it takes participants to complete the psychological test took 30 minutes while answering these test questions thoroughly and truthfully. Then sending the questionnaire took respondents 2 minutes. The total time required to engage respondents in both phases of research comes out to an average of 45 minutes.

#### 4. Findings and Discussion

From the sample of 546 Czech entrepreneurs, it was found that the majority of respondents were male (64.7 %) followed by female (35.1 %) and one respondent chose not to indicate his or her gender (0.2 %). The largest group is made up of entrepreneurs aged 41 to 55 (45.6 %) followed by those aged 26 to 40 (25.1 %), 18 to 25 (13.4 %), 56 to 65 (11.0 %) and 66 and over (4.2 %). Four respondents did not state their age (0.7 %). The highest level of education attained by Czech entrepreneurs is most often secondary education (74.0 %). The second largest education completion is a university education (25.3 %). This is followed by primary education (0.7 %) are reported as the highest educational attainment of entrepreneurs.

Of these, the majority are experienced entrepreneurs with more than 20 years of experience (37.0 %) or with 3 to 10 years of business experience (29.3 %). Entrepreneurs with less than 3 years of entrepreneurship experience (17.7 and finally entrepreneurs with 11 to 20 years of experience (19.51%). Entrepreneurs with sales earned by the company (CZK/year) up to 49 million (80.0 %) are the most represented, followed by entrepreneurs from 50 million to 249 million (16.8 %) and entrepreneurs from 250 million to 1.24 billion (1.6 %) coinciding with entrepreneurs with over 1.24 billion (1.6 %). The favourite sector of Czech entrepreneurs is services (56.6 %) followed by trade (22.9 %), manufacturing (18.3 %), other (1.3 %) and agriculture (0.9 %). The following Table 2 presents a summary of the results. These are listed in absolute and relative frequency.

**Table 2. Summary of the results of the first stage of the research**

Variable	Groups	N	%
Gender	male	353	64.7
	female	192	35.1
Age	18-25 years	73	13.4
	26-40 years	137	25.1
	41-55 years	249	45.6
	56-65 years	60	11.0
	66 years and above	23	4.2
Educational attainment	primary education	4	0.7
	secondary education	404	74.0
	university education	138	25.3
Duration of entrepreneurship experience	less than 3 years	97	17.7
	from 3 to 10 years	160	29.3

Variable	Groups	N	%
Gender	male	353	64.7
	female	192	35.1
	from 11 years to 20 years	87	16.0
	over 20 years	202	37.0
Sales earned by the company (CZK/year)	up to 49 million	437	80.0
	from 50 million to 249 million	91	16.8
	from 250 million to 1. 24 billion	9	1.6
	over 1.24 billion	9	1.6
Field of enterprise	manufacturing	100	18.3
	trade	125	22.9
	services	309	56.6
	agriculture	5	0.9
	other	7	1.3

Source: own

Based on these findings, a Czech entrepreneur could be characterized in general as *"A man, usually aged 41 to 55, who has completed secondary education, has more than 20 years of entrepreneurial experience and achieves sales of up to CZK 50 million, mostly in the service sector."* The problem is that based on the data obtained, it is not possible to generalize the statement to the entire population of Czech entrepreneurs, as the research sample is very low and it is only entrepreneurs doing business as physical entities. Although this claim is supported by the research conducted by Dvouletý (2019) the use of secondary data would be a further limitation to understanding the identity of Czech entrepreneurs and would prevent the second stage of the research. In this part, the research focused on the uniqueness of Czech culture, specifically on personality characteristics, as understanding culture is a very complex topic and requires much wider research. Since the fact that the Czech Republic is one of the most atheistic countries in Europe (Strielkowski & Čábelková, 2015) and the respondents themselves expressed their disagreement to express an opinion on the issue of religion, the research was directed in the second stage only to the entrepreneurial identity, which was ascertained in entrepreneurs through their personality typology.

The results of the standardized MBTI personality test are presented in Table 3 below. All respondents involved in this phase of the research were also involved in the first part of the study. The personality with the most frequent representation is Entrepreneur (15.4%) followed by Commander (12.8%) and Logician (10.8%). It can therefore be noted that the majority of Czech entrepreneurs actually identify themselves as entrepreneurs on the basis of their personality. It is characteristic of them, according to Čakrt (2010), that they tend to be attractive personalities. They are popular people who are well versed in many environments and have many acquaintances. With everything they do, they seem to be constantly looking around at their audience to see if it makes enough of an impression. They are invaluable where someone needs to be sent to an affected area or crisis. They are able to put things right quickly and they even do it with grace and style.

**Table 3. MBTI personality test results**

Name	Abreviation	N	%	Name	Abreviation	N	%
Protagonist	ENFJ	16	2.9	Advocate	INFJ	25	4.6
Campaigner	ENFP	32	5.9	Mediator	INFP	14	2.6
Commander	ENTJ	70	12.8	Architect	INTJ	41	7.5
Debater	ENTP	22	4.0	Logician	INTP	59	10.8
Consul	ESFJ	21	3.8	Defender	ISFJ	18	3.3
Entertainer	ESFP	23	4.2	Adventurer	ISFP	30	5.5
Executive	ESTJ	38	7.0	Logistician	ISTJ	18	3.3
Entrepreneur	ESTP	84	15.4	Virtuoso	ISTP	35	6.4

Source: own

The research found that entrepreneurs are dominated by extroversion (56 %) over introversion (44 %). The other dimension perception (49 %) vs. intuition (51 %) is relatively the same for Czech entrepreneurs. However, a significant difference is visible in another dimension, when thinking (67 %) prevails over feeling (33 %) among entrepreneurs. Judging occurs in 45% of entrepreneurs and perceiving in 55% of them. In connection with this finding, the dependence of each function with nominal variables was tested with the first section of the research through Cramer's V. Prior to this, the following hypothesis was posed H1: " *All personality functions achieved a dependence level of 0.7 or above in correlation with the variables of the first stage of the study.*" The results of Cramer's V are summarised in Table 4. Significance level reached the 0.001 for all personality functions examined.

**Table 4. Results of the correlations of personality functions with the variables of the first stage of the study**

	1	2	3	4	5	6
<b>INTROVERSION</b>	0.655	0.909	0.520	0.942	0.442	0.945
<b>EXTROVERSION</b>	0.835	0.754	0.658	0.917	0.564	0.745
<b>PERCEPTION</b>	0.723	0.833	0.572	0.967	0.489	0.857
<b>INTUITION</b>	0.756	0.805	0.597	0.938	0.511	0.821
<b>THINKING</b>	0.948	0.714	0.833	0.911	0.715	0.602
<b>FEELING</b>	0.516	0.885	0.419	0.817	0.349	0.871
<b>JUDGING</b>	0.672	0.888	0.533	0.965	0.454	0.921
<b>PERCEIVING</b>	0.814	0.766	0.642	0.916	0.549	0.764

Source: own, where 1 is Gender, 2 is Age, 3 is Educational attainment, 4 is Duration of entrepreneurship experience, 5 is Sales earned by the company (CZK/year) and 6 is Field of enterprise

As interpreted by Budikova et al. (2010) in relation to age, extraversion, perception, intuition, thinking and perceiving represent strong dependencies. Age together with duration of entrepreneurship experience has a strong dependence with all functions. In relation with educational attainment, only the function thinking achieves a strong dependence, and this is also true for sales earned by the company. On the other hand, all the other functions except thinking have an influence on the field of entrepreneurship. The strong correlations between some variables (for example, highest educational attainment and thinking function) are not surprising. What appears to be extraordinary is the relationship between thinking function and sales earned by the company. This finding raises a number of issues that will require further investigation although H1 is not confirmed.

However, personality is currently more likely to be studied with predictions of adolescents (Viinikainen et al., 2017), students (Škodová & Bánovčinová, 2018), academic achievement (De la Iglesia & Solano, 2019), employee selection (Spain et al., 2022), challenges at work (Grist & Caudle, 2021) or, in recent years, entrepreneurship (Leutner et al., 2014). Such studies focusing on personality in relation to entrepreneurship are lacking in the national context of the Czech Republic and the research interest is more on factors influencing entrepreneurship (Lukeš et al. 2013), with signs of personality as another possible factor in this regard.

## **5. Conclusion**

The case study showed Czech entrepreneurs as men, usually aged between 41 and 55, who have completed secondary education, have more than 20 years of business experience and achieve sales of up to CZK 50 million, mostly in the service sector. In the context of the development of international business, it is directly necessary to know your competitors or possibly business partners. There are differences between entrepreneurs across the world and over time that make them unique. Even entrepreneurs who may outwardly appear the same to foreign cultures harbor distinctions among themselves. It is not a problem to identify the western or eastern location or the northern or southern part of a given area for specific territories as long as they come from the same culture typical of that area. But for a person lacking knowledge of this typicality there is a problem. So, it is not surprising that many times these groups and these entrepreneurs generalize to other cultural groups in order

to be better understood. Although every country's culture is different and consists of many elements, understanding and knowing at least some of these elements will help to improve the global business environment.

From a personality point of view, Czech entrepreneurs really identify themselves as Entrepreneurs or Commanders. At least that is what the results of the standardized MBTI psychological test prove. The individual personality functions based on this test were then subjected to correlation with the variables from the first phase of the research. It was no surprise that all personality functions evolve with increasing age. The surprise was the finding that for Czech entrepreneurs only the mindset function has a strong influence on sales earned by the company. This finding will require further research to determine the cause of this phenomenon. But currently there is not enough interest at the national level in research on personality in connection with entrepreneurship which limits this study.

## References

- Al-Qadasi, N., Zhang, G., Al-Jubari, I., Al-Awlaqi, M. A., & Aamer, A. M. (2024). Entrepreneurship education and entrepreneurial behaviour: Do self-efficacy and attitude matter? *The International Journal of Management Education*, Vol. 22, No. 1, p. 100945.
- Basu, A., & Altinay, E. (2002). The Interaction between Culture and Entrepreneurship in London's Immigrant Businesses. *International Small Business Journal*, Vol. 20, No. 4, p. 371–393.
- Bataille, C. D., & Vough, H. C. (2022). More Than the Sum of My Parts: An Intrapersonal Network Approach to Identity Work in Response to Identity Opportunities and Threats. *Academy of Management Review*, Vol. 47, No. 1, p. 93–115.
- Bellu, R. R., & Fiume, P. (2004). Religiosity and Entrepreneurial Behaviour: An Exploratory Study. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, Vol. 5, No. 3, p. 191–201.
- Bi, Q., Boh, W. F., & Christopoulos, G. (2021). Trust, fast and slow: A comparison study of the trust behaviors of entrepreneurs and non-entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, Vol. 36, No. 6, p. 106160.
- Budíková, M., Králová, M., & Maroš, B. (2010). *Průvodce základními statistickými metodami*. Praha: Grada.
- Cabello, R., Sorrel, M. A., Fernández-Pinto, I., Extremera, N., & Fernández-Berrocal, P. (2016). Age and gender differences in ability emotional intelligence in adults: A cross-sectional study. *Developmental Psychology*, Vol. 52, No. 9, p. 1486–1492.
- Čakrt, M. (2010). *Typologie osobnosti: volba povolání, kariéra a profesní úspěch*. Praha: Management Press.
- Davidsson, P. (1995). Culture, structure and regional levels of entrepreneurship. *Entrepreneurship & Regional Development*, Vol. 7, No. 1, p. 41–62.
- Davidsson, P., & Wiklund, J. (2007). Levels of Analysis in Entrepreneurship Research: Current Research Practice and Suggestions for the Future\*. In Á. Cuervo, D. Ribeiro, & S. Roig (Ed.), *Entrepreneurship: Concepts, Theory and Perspective* (p. 245–265). Springer.
- De La Iglesia, G., & Solano, A. C. (2019). ACADEMIC ACHIEVEMENT OF COLLEGE STUDENTS: THE ROLE OF THE POSITIVE PERSONALITY MODEL. *Problems of Education in the 21st Century*, Vol. 77, No. 5, p. 572–583.
- Dess, G. G., Ireland, R. D., Zahra, S. A., Floyd, S. W., Janney, J. J., & Lane, P. J. (2003). Emerging Issues in Corporate Entrepreneurship. *Journal of Management*, Vol. 29, No. 3, p. 351–378.
- Dodd, S. D., & Seaman, P. T. (1998). Religion and Enterprise: An Introductory Exploration. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 23, No. 1, p. 71–86.
- Dvoutěý, O. (2019). Development of Entrepreneurial Activity in the Czech Republic over the Years 2005–2017. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, Vol. 5, No. 3., p. 38.

*9th International Conference on Business Administration (ICBA), May 17-18, 2024,  
Canakkale, Turkey*

- Gish, J. J., Guedes, M. J., Silva, B. G., & Patel, P. C. (2022). Latent profiles of personality, temperament, and eudaimonic well-being: Comparing life satisfaction and health outcomes among entrepreneurs and employees. *Journal of Business Venturing Insights*, Vol. 17, p. e00293.
- Glas, M., Hisrich, R. D., Vahcic, A., & Antoncic, B. (1999). The internationalization of SMEs in transition economies: Evidence from Slovenia. *Global Focus*, Vol. 11, No. 4, p. 107–124.
- Grist, C. L., & Caudle, L. A. (2021). An examination of the relationships between adverse childhood experiences, personality traits, and job-related burnout in early childhood educators. *Teaching and Teacher Education*, Vol. 105, p. 103426.
- Grist, C. L., & Caudle, L. A. (2021). An examination of the relationships between adverse childhood experiences, personality traits, and job-related burnout in early childhood educators. *Teaching and Teacher Education*, Vol. 105, p. 103426.
- Jokela, M., Pekkarinen, T., Sarvimäki, M., Terviö, M., & Uusitalo, R. (2017). Secular rise in economically valuable personality traits. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, Vol. 114, No. 25, p. 6527–6532.
- Jonsson, S., & Ouyang, Q. (2023). Effects of cultural origin on entrepreneurship. *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 216, p. 308–319.
- Leutner, F., Ahmetoglu, G., Akhtar, R., & Chamorro-Premuzic, T. (2014). The relationship between the entrepreneurial personality and the Big Five personality traits. *Personality and Individual Differences*, Vol. 63, p. 58–63.
- Lukeš, M., Zouhar, J., Jakl, M., & Očko, P. (2013). Factors Influencing Entrepreneurial Entry: Early-Stage Entrepreneurs in the Czech Republic. *Politická ekonomie*, Vol. 61, No.2, p. 229–247.
- Lynch, M. P. J., Kamovich, U., Andersson, G., & Steinert, M. (2017). The Language of Successful Entrepreneurs: An Empirical Starting Point for the Entrepreneurial Mindset, p. 384–391.
- Mattare, M. (2015). Revisiting understanding entrepreneurs using the Myers-Briggs type indicator®. *Journal of Marketing Development and Competitiveness*, Vol. 9, No. 2, p. 114–119.
- Morales-Vives, F., Vigil-Colet, A., Lorenzo-Seva, U., & Ruiz-Pamies, M. (2014). How social desirability and acquiescence affects the age–personality relationship. *Personality and Individual Differences*, Vol. 60, p. S16.
- Morris, M., Schindehutte, M., & Lesser, J. (2002). Ethnic entrepreneurship: Do values matter? *New England Journal of Entrepreneurship*, Vol. 5, No. 2, p. 35–46.
- Navis, C., & Glynn, M. (2011). Legitimate distinctiveness and the entrepreneurial identity: Influence on investor judgments of new venture plausibility. *Academy of Management Review*, Vol. 36, No. 3, p. 479–499.
- Radu-Lefebvre, M., Lefebvre, V., Crosina, E., & Hytti, U. (2021). Entrepreneurial Identity: A Review and Research Agenda. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 45, No. 6, p. 1550–1590.
- Rauch, A., & Frese, M. (2007). Born to Be an Entrepreneur? Revisiting the Personality Approach to Entrepreneurship. In *The psychology of entrepreneurship* (p. 41–65). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Roopa, S., & Rani, M. (2012). Questionnaire Designing for a Survey. *Journal of Indian Orthodontic Society*, Vol. 46, No. 4, p. 273–277.
- Santos, F. J., Roomi, M. A., & Liñán, F. (2016). About Gender Differences and the Social Environment in the Development of Entrepreneurial Intentions. *Journal of Small Business Management*, Vol. 54, No. 1, p. 49–66.
- Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research. *The Academy of Management Review*, Vol. 25, No. 1, p. 217–226.
- Shepherd, D. A., Saade, F. P., & Wincent, J. (2020). How to circumvent adversity? Refugee-entrepreneurs' resilience in the face of substantial and persistent adversity. *Journal of Business Venturing*, Vol. 35, No. 4, p. 105940.
- Shepherd, D., & Haynie, J. M. (2009). Birds of a feather don't always flock together: Identity management in entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, Vol. 24, No. 4, p. 316–337.

**9th International Conference on Business Administration (ICBA), May 17-18, 2024,  
Canakkale, Turkey**

Škodová Z., & Bánovčinová L. (2018). Type D Personality as a Predictor of Resilience Among Nursing Students. *Journal of Nursing Education*, Vol. 57, No. 5, p. 296–299.

Slade Shantz, A., Kistruck, G., & Zietsma, C. (2018). The opportunity not taken: The occupational identity of entrepreneurs in contexts of poverty. *Journal of Business Venturing*, Vol. 33, No. 4, p. 416–437.

Spain, R. D., Hedge, J. W., Ohse, D., & White, A. (2021). The need for research-based tools for personnel selection and assessment in the forensic sciences. *Forensic Science International: Synergy*, Vol. 4, p. 100213.

Strielkowski, W., & Čábelková, I. (2015). Religion, Culture, and Tax Evasion: Evidence from the Czech Republic. *Religions*, Vol. 6, No. 2, p. 657-669.

Thomas, A. S., & Mueller, S. L. (2000). A Case for Comparative Entrepreneurship: Assessing the Relevance of Culture. *Journal of International Business Studies*, Vol. 31, No. 2, p. 287–301.

Verbree, A.-R., Maas, L., Hornstra, L., & Wijngaards-de Meij, L. (2021). Personality predicts academic achievement in higher education: Differences by academic field of study? *Learning and Individual Differences*, Vol. 92, p. 102081.

Viinikainen, J., Heineck, G., Böckerman, P., Hintsanen, M., Raitakari, O., & Pehkonen, J. (2017). Born entrepreneurs? Adolescents' personality characteristics and entrepreneurship in adulthood. *Journal of Business Venturing Insights*, Vol. 8, p. 9–12.

Wagenschwanz, A. M. (2021). The Identity of Entrepreneurs: Providing Conceptual Clarity and Future Directions. *International Journal of Management Reviews*, Vol. 23, No. 1, p. 64–84.

Weisberg, Y. J., DeYoung, C. G., & Hirsh, J. B. (2011). Gender Differences in Personality across the Ten Aspects of the Big Five. *Frontiers in Psychology*, Vol. 2.

Zhao, H., & Seibert, S. E. (2006). The Big Five personality dimensions and entrepreneurial status: A meta-analytical review. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91, No. 2, p. 259–271.

## **ASSESSING THE IMPACT OF THE QUALITY OF SUSTAINABILITY REPORTING ON CORPORATE FINANCIAL PERFORMANCE: A CASE STUDY OF THE BULGARIAN PUBLIC TRADED COMPANIES**

Emil Borislavov Nikolov<sup>1</sup>

---

### **ABSTRACT**

The purpose of this study is to assess the impact of the quality of sustainability reporting on the financial performance of public companies in Bulgaria. The assessment of the quality of sustainability reporting is based on an author's methodology developed and presented in a previous study (Nikolov, 2023). It assesses the quality of sustainability reporting in two dimensions – quality of content and quality of the reporting process, using ten indicators: completeness, actuality, perspective, comparability, measurability, balance, visualization, credibility, regularity, and communication. To evaluate the corporate financial performance, two indicators are used - one accounting-based - Return on Assets (ROA) and one market-based - Stock Return. The assessment is based on data from the performance of the companies included in the SOFIX index of the Bulgarian Stock Exchange. This index includes the fifteen most liquid and actively traded companies registered on the Bulgarian Stock Exchange. Two hypotheses are tested. According to the first, the quality of sustainability reporting positively affects return on assets. According to the second hypothesis, the quality of sustainability reporting positively affects stock returns. Based on regression analysis, both hypotheses were rejected. The analysis showed that *there is no statistically significant relationship between the quality of sustainability reporting and financial performance of the surveyed public companies*. The reasons for this result can be sought in the still underdeveloped national environment in terms of sustainability. In Bulgaria, the share of consumers, investors, financial institutions, suppliers, and other partners who integrate sustainability in their decisions and actions is small and cannot have a significant impact on the behaviour and results of companies.

**Keywords:** Sustainability reporting, Corporate financial performance, Share price, ROA, SOFIX

**JEL Codes:** E44, M14, Q01

---

### **1. Introduction**

Nowadays sustainability reporting (SR) is an established practice for largest business organizations. According to the KPMG Survey of Sustainability Reporting (2022) 96% of the world's 250 largest companies by revenue (based on the 2021 Fortune 500 ranking) report on sustainability or ESG (Environmental, Social and Governance) matters. If in the past sustainability reporting was a voluntary commitment, today its nature is gradually transforming into a mandatory requirement for large business organizations. For example, with the adoption of the Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), all major business entities in the EU are obligated to disclose sustainability information, complying with mandatory European Sustainability Reporting Standards (ESRS), and subjecting it to independent assurance. Moreover, according to the CSRD directive, in 2027 small and medium-sized enterprises will also have to report on sustainability. Similar regulations operate in the USA and other developed countries. However, the advancement of the process is due not only to its regulation but also to the expectation that sustainability reporting can generate tangible benefits for the organization. On this issue there is still a controversy and a diametrical opposite in the views of researchers. The differences are both in relation to the specific manifestation of these effects and in relation to the direction of their influence – positive, negative, mixed, or not significant. These research gaps defined the purpose of this study. It aims to assess the

---

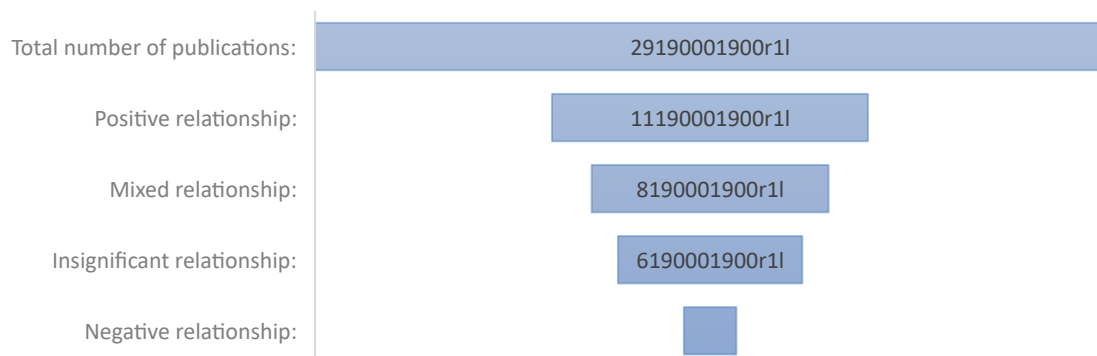
<sup>1</sup> Assoc. Prof., Tsenov Academy of Economics, 2 Em. Chakarov Str., Svishtov, Bulgaria, e.b.nikolov@gmail.com, ORCID: 0000-0003-3852-9316

impact of the quality of sustainability reporting (QSR) on corporate financial performance (CFP) of public companies included in the SOFIX index of the Bulgarian Stock Exchange. In other words, we are looking for an answer to the question of whether sustainability reporting generates value for the company or is another obligation imposed on businesses by regulators. Empirically proving the existence of a significant positive relationship between the QSR and the CFP would significantly stimulate the development of the reporting process in business organizations. Additionally, proving such a link would overturn one of the main arguments of critics of corporate social responsibility and sustainable development, namely that they contradict the principle of profit maximization.

## 2. Conceptual Framework

The relationship between sustainability reporting (SR) and the financial performance of the company has attracted the interest of researchers recently (mainly after 2010). Nevertheless, there is a considerable number of publications devoted to this topic. Therefore, it is not surprising that some researchers (Orlitzky, Schmidt, & Rynes, 2003), (Margolis & Walsh, 2003), (Aggarwal, 2013), (Aifuwa, 2020), (Gold & Taib, 2020) direct their efforts to the implementation of a literature review of the problem. They all conclude that most of the research confirms the existence of a **positive relationship** between SR and corporate financial performance (CFP). Nevertheless, there is also a smaller number of studies (Dinçer & Altınay, 2020), (Lopez, Garcia, & Rodrigez, 2007), (Detre & Gunderson) that reach the exact opposite conclusion – they find a **negative relationship** between SR and CFP. It can be explained by the inherent costs of the reporting process, which in the short term may turn out to be greater than the financial benefits generated. Also, some research (Lee, Rodrigs, Nathan, Rashid, & Al-Mamun, 2023), (Buallay, 2019), (Buallay, 2022), (Amedu, 2023) finds that the **relationship is mixed**, where SR positively affects some key performance indicators and does not or negatively affect others. Results are also defined as mixed when the authors find a relationship between one of the components of SR (social, environmental, governance) but do not find one between the other(s). For example, Nollet, Filis and Mitrokastas (2016) found a significant positive relationship only between the reporting of management information as part of sustainability reporting and CFP, but not between CFP and the other two directions of sustainability - social and environmental. In contrast to this finding, Burhan and Rahmanti (2012) and Qui, Shaukat and Rharyan (2016) concluded that sustainability reporting influences CFP, but only social performance disclosure has an association with CFP. Plumlee, Brown, Hayes, & Marshall (2015) in their study prove that there is a significant positive relationship between the quality of voluntary disclosure of environmental information and the value of the company. Others go even further, finding that a positive relationship exists only between ROE and disclosure of information for human rights, society performance and product responsibility (Chen, Feldmann, & Tang, 2015). The studies demonstrating mixed results are second in number, after the publications that reveal the existence of a positive relationship. The last group of studies (Yilmaz, Aksoy, & Tatoglu, 2020), (Adams, Thornton, & Sepehri, 2012) showed that **no statistically significant relationship** could be found between the SR and CFP (Figure 1).

**Figure 1. Distribution of studies according to the results obtained.**



Source: Compiled by the author based on Aggarwal (2013)

Differences between the authors also exist regarding the type of connection between SR and CFP. Most of the studies devoted to the relationship between SR and CFP, such as that of Sutopo, Kot, Adiati and Ardila (2018), define the relationship as **linear**. According to other authors and studies, it is better explained by inverted **U-shaped** curve (Lee, Rodrigs, Nathan, Rashid, & Al-Mamun, 2023), (Nollet, Filis, & Mitrokastas, 2016). Furthermore, researchers disagree not only about the presence, direction, and the type of relation between SR and CFP, but also about the strength of this relation (when research shows that such a relationship exists, regardless of whether it is positive or negative). Some authors conclude that the influence is weak (Carp, Păvăloaia, Afrăsinei, & Georgescu, 2019), while others conclude that it strong (N. Burhan & Rahmanti, 2012). Few authors examine not just the relationship between SR and CFP, but between the quality of SR and CFP. Currently, there are not many such studies. Among the authors who have realized such are Ching, Gerab and Toste (2017), and Plumlee, Brown, Hayes and Marshall (2015). The first, researching Brazilian public companies, found that there is no association between accounting and market-based variables (ROA, ROE, net margin %, and operational cash flow) and the QSR, including in relation to each in the three dimensions of sustainability. The methodology used to assess the QSR is relatively simple and is based on an assessment of the degree to which presented information corresponds to the reporting framework (G3 and G4) of the sustainability of Global Reporting Initiative (GRI). Plumlee, Brown, Hayes and Marshall (2015) concentrate in their research only on one of the main directions of sustainability, looking for a relationship between the quality of environmental information reporting and the value of the company, assessed by the indicators future cash flows and cost of equity. They measure environmental disclosure quality using a disclosure index consistent with the GRI. Their results show that environmental quality is associated with firm value through both the cash flow and the cost of equity components.

The reasons for these too great differences, even contradictions, can be sought in different directions. In our view, one of the main reasons for this controversy is related to the **difficulty of assessing sustainability reporting**. As there is still no generally accepted methodology for assessing sustainability reporting, different researchers tackle this problem in separate ways. Some of them (Dinçer & Altınay, 2020), (Carp, Păvăloaia, Afrăsinei, & Georgescu, 2019), (Buallay, Sustainability reporting in food industry: an innovative tool for enhancing financial performance, 2022), (Motwani & Pandya, 2016) develop their own evaluation methodologies, others (Li, Gong, Zhang, & Koh, 2018) base their research on evaluations from specialized organizations like Bloomberg (Bloomberg ESG disclosure scores) and RobecoSAM. Some of the researchers (Joshi, Pandey, & Ros, 2017), (Ching, Gerab, & Toste, 2017) solve this problem by using sustainability stock market indices such as Dow Jones Sustainability Index (DJSI), Corporate Sustainability Index (ISE) or FTSE4Good Sustainability Index. Also interesting are the decisions of Sutopo, Kot, Adiati, and Ardila (2018), who use the presence or absence of Sustainability Reporting Award (SRA) rewards as an assessment variable, and the application of GRI Content Index (Kasbun, Boon, & Ong, 2016) or GRI application level (Lee, Rodrigs, Nathan, Rashid, & Al-Mamun, 2023) as an assessment tool. The second reason for the conflicting results of the studies stems from the too wide range of **indicators used to evaluate the CFP**. The most commonly used are Return on Assets (ROA), Return on Equity (ROE), Return on Capital Employed (ROCE), Profit before Tax (PBT), Growth in Total Assets (GTA), Earnings Per Share (EPS), Tobin's Q (TQ), Profit before Tax (PBT), Return on Capital Employed (ROCE), Sales Growth (SG), Price to Book Ratio (PBR), and many others. In this regard, it should be considered that sustainability reporting may not affect one but may affect another indicator used to assess the financial performance of the enterprise. The third, no less important, reason is related to **time and place**. The meaning of sustainability, and in particular its reporting, changes over time. If in the past not much attention was paid to issues related to sustainability, today they are the focus of socio-economic and political attention. This means that if 20 years ago sustainability reporting may not have had an impact on companies' financial performance, today, at least theoretically, this should have changed. And last but not least – national differences also affect the results. This can be explained by the fact that in some countries, sustainability is a prominent issue receiving attention from society and policymakers, while in others it is neglected. This affects the results, differentiating them on a country basis. Reddy & Gordon (2010) has proven this. Their study shows that there is a statistically significant relationship between sustainability reporting and market returns for Australian companies, but not for New Zealand companies, given the same valuation methodology. In our view, these three main reasons sufficiently explain the differences in results when examining the impact of sustainability reporting on company financial performance.

From the presented literature review, it can be concluded that the question linked to the relationship between SR and CFP is still not yet sufficiently studied. There is no consensus among researchers on any of the aspects related to this problem. Specifically, the differences relate to the **presence or absence** of a relationship, the **type of that relationship**, the **direction of its influence**, and last but not least, the **strength** of that influence. All this makes the issue particularly suitable for research and debate.

### **3. Research Methodology**

When looking for a link between SR and the CFP, it is particularly important to use an adequate methodology that leads to an accurate assessment of SR. This methodology should thoroughly consider the quality of the reports as well as the overall SR process. A number of studies have shown that quality is the weak point in SR (Michelon, Pilonato, & Ricceri, 2015). The publication of a sustainability report that contains a limited amount of unverified information, lacks quantitative data and key indicators, does not allow comparison, does not set goals, and does not report their implementation **cannot generate positive effects**, including in terms of the CFP. On the contrary, it can be seen as **greenwashing and generate negative rather than positive effects**. Therefore, the present study seeks a relationship not simply between SR and an CFP, but between the quality of sustainability reporting (QSR) and the CFP. As already mentioned in the literature review, the studies devoted to this problem are few, but more importantly, their results are contradictory. One of the possible reasons for this is related to the assessment of QSR. The approaches used by them cannot guarantee an adequate quality assessment of QSR. In our previous research (Nikolov, 2023), we explored in detail the problem of assessing the QSR and developed a methodology that allows it to be measured. The methodology was tested among the companies included in the SOFIX index of the Bulgarian Stock Exchange. It assesses the quality of sustainability reporting in two dimensions – quality of content and quality of the reporting process, using ten indicators: completeness, actuality, perspective, comparability, measurability, balance, visualization, credibility, regularity, and communication. The integration of the individual criteria into a single final assessment, ranging from 0 to 20 points, is carried out through a formula apparatus developed for the purpose. The second problem in assessing the relationship between the QSR and the CFP is related to the choice of indicators for evaluating the financial performance of the organization. These indicators can be divided into two large groups - accounting-based measures and market-based measures. From the group of accounting-based measures, authors most often use the ROA. The use of additional indicators to evaluate accounting performance is not necessary, since they are interrelated and will not give a different result, i.e., if there is a relationship between the quality of sustainability reporting and ROA, it should also exist regarding ROE, for example. The existence of a relationship between QSR and ROA would mean that QSR affects the profit of companies by reducing costs, increasing revenues, or both. The indicator that best represents the impact of the market on the company's performance is the change in the share price, also known as stock returns (SR). At a theoretical level, QSR should reflect on SR as it leads to improved reputation, reduced risk, and increased investor confidence. Also, disclosure of sustainability information leads to a reduction in information asymmetry (Cui, Jo, & Na, 2018). In this sense, in accordance with the theory of Stakeholders theory, QSR should lead to greater investor interest and, respectively, to higher share prices. Even more so with the presence of a growing share of investors who claim to base their assessments, analyses, and decisions not only on financial but also on sustainability information. The existence of such a relationship would also confirm the idea that sustainability information is as important to investors today as financial information. In this regard, we test two hypotheses. According to the first hypothesis (**H<sub>1</sub>**): **the quality of sustainability reporting positively affects Return on Assets**. The second hypothesis (**H<sub>2</sub>**) to be tested states that **the quality of sustainability reporting positively affects Stock Return**. The confirmation or rejection of these hypotheses is based on a statistical analysis of information from the performance of the companies included in the SOFIX index of the BSE. The SOFIX index includes the fifteen most liquid companies traded on the BSE. As of

August 2023, 3 of them do not disclose sustainability information. Thus, the companies included in the assessment remain twelve. Their distribution according to the industrial sector is presented in Table 1.

**Table 1. Sample Description Based on Industrial Sector**

	N	%
Activities of holding companies	5	42
Financial and insurance activities	3	25
Manufacturing	3	25
Wholesale and retail trade	1	8
<b>Total Companies</b>	<b>12</b>	<b>100</b>

The assessment of the QSR is based on the reports published as of August 2023, which are for the 2022 reporting year. They are published on the companies' websites in the months of April and May 2023. The evaluations of ROA and SR are for the period from one-year (as of April 24, 2024). They are taken from the website of the Bulgarian Stock Exchange (<https://www.bse-sofia.bg/en/>). The companies that were part of SOFIX as of August 2024 participate in the evaluation. Since the index is rebalanced twice a year, four of the companies that were part of the index as of August 2023 as of April 2024 are excluded, and in their place four new ones are included. The descriptive statistics (Table 2) illustrates that the QSR among the surveyed companies is not at an appropriate level (average score of 6.99 out of a maximum possible 20), with substantial differentiation (Std. Deviation 3,70458) between individual companies (min. 3.57, max. 15.50). The average SP is 8.79%, ranging in broad boundaries from -44% to 95%. The average percentage of ROA is 0.58% and is in the diapason form -18% of 9%.

**Table 2. Descriptive Statistics**

	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Skewness		Kurtosis	
						Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
QSR	12	3,57	15,50	6,9933	3,70458	1,378	,637	1,082	1,232
SR	12	-,44	,95	,0879	,34120	1,369	,637	3,490	1,232
ROA	12	-,18	,09	,0058	,06735	-1,999	,637	5,652	1,232
Valid N (listwise)	12								

Before proceeding with linear regression, it is necessary to check that the dependent variables (ROA and SR) are normally distributed. For this purpose, two tests are used - Kolmogorov-Smirnov and Shapiro-Wilk (Table 3). The obtained results show that the SR variable has a normal distribution (Sig. > 0.05), but the ROA variable does not have a normal distribution (Sig. < 0.05). This means that non-parametric methods should be used in the analysis of ROA, to get more accurate results.

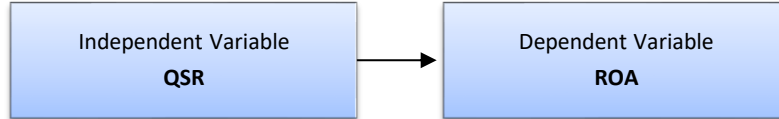
**Table 3. Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
SR	,240	12	,054	,874	12	,073
ROA	,358	12	,000	,757	12	,003

a. Lilliefors Significance Correction

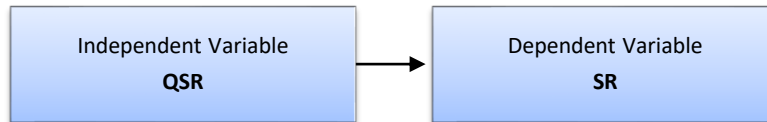
The graphical model of **H<sub>1</sub>: the quality of sustainability reporting positively affects Return on Assets** is presented in Figure 2. Since the distribution of the variable ROA is not normal, non-parametric correlation methods (Kendall's tau\_b and Spearman's rho) will be used to analyze the relationship between it and the QSR (Kolmogorov-Smirnov and Shapiro-Wilk tests showed that this variable was also not normally distributed). If a relationship is confirmed, its direction will be analyzed using graphical and non-parametric statistical methods.

**Figure 2. Graphical model of H<sub>1</sub>**



Because the dependent variable (SR) in **H<sub>2</sub>: the quality of sustainability reporting positively affects Stock Return** is normally distributed, linear regression analysis will be applied. The graphical and correspondingly empirical models of the tested hypotheses are presented below.

**Figure 3. Graphical model of H<sub>2</sub>**



The empirical model of H<sub>2</sub> is linear regression of the type  $Y = a + b_1X_1$ , where:

$$Y = \text{Stock Return} \left( \frac{(\text{SR end} - \text{SR start}) + \text{Dividend}}{\text{SR start}} \right)$$

a = constant

b<sub>1</sub> = coefficient of regression

X<sub>1</sub> = QSR index.

#### 4. Findings and Discussion

##### First model (H<sub>1</sub>)

The correlation coefficient between QSR and ROA is 0.193 (Kendall's tau\_b) and 0.197 (Spearman's rho). This is indicative of a weak correlation. However, **the results were not statistically significant** as Sig. > 0.05 for both methods. **These results reject H<sub>1</sub>. There is no statistically significant relationship between QSR and ROA.**

**Table 4. Correlation between QSR and SR**

			QSR	ROA
Kendall's tau_b	QSR	Correlation Coefficient	1,000	,193
		Sig. (2-tailed)	.	,416
		N	12	12
	ROA	Correlation Coefficient	,193	1,000
		Sig. (2-tailed)	,416	.
		N	12	12

Spearman's rho	QSR	Correlation Coefficient	1,000	,197
		Sig. (2-tailed)	.	,540
		N	12	12
	ROA	Correlation Coefficient	,197	1,000
		Sig. (2-tailed)	,540	.
		N	12	12

### Second model (H<sub>2</sub>)

The correlation coefficient R is 0.363 (see Table 5), and indicate for a strong positive correlation between QSR and SR. Because the sample size is small, it is better to use Adjusted R Square when analyzing the results. This means that 4.5% of the variation in SR is explained by the variation in QSR.

**Table 5. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,363 <sup>a</sup>	,132	,045	,33349

a. Predictors: (Constant), Quality of Sustainable Reporting

To determine the validity of the regression model F-test was performed. It is presented in ANOVA table (Table 6). As Sig. = 0.247, which is greater than 0.05 (p value > 0.05), **H<sub>2</sub> is rejected. This means that there is no statistically significant relationship between the QSR and SR.**

**Table 6. Model ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,168	1	,168	1,515	,247 <sup>b</sup>
	Residual	1,112	10	,111		
	Total	1,281	11			

a. Dependent Variable: SR

b. Predictors: (Constant), Quality of Sustainable Reporting

### 5. Conclusion

Based on the obtained results, rejecting both accepted hypotheses, it can be concluded that there is no statistically significant relationship between QSR and CFP. With this, the study falls into the group of studies that do not find a statistically significant relationship between QSR and CFP. The rejection of the hypotheses can be explained with still underdeveloped national environment in terms of sustainability in Bulgaria. The share of consumers, investors, financial institutions, suppliers, and other stakeholders who integrate sustainability in their decisions and actions is relatively small and cannot have a significant impact on the behaviour and results of companies. The study was conducted under the following limitations. First, the number of companies studied is small, which may affect the accuracy of the estimates. The reason is that the number of companies from the researched index (SOFIX) of the BSE are limited to fifteen. Second, the data used reflect a brief period of time -

one year. This means that the conclusions we reached are valid only in the short term. In this regard, the possibilities for our future research are related to the possibility of testing the hypotheses in the long term and by using data from more companies, as well as among firms from different countries. Last but not the least, it is important to investigate the reasons why the QSR does not affect the FP of Bulgarian public companies, which may also be a suitable subject for future research.

## References

- Adams, M., Thornton, B., & Sepehri, M. (2012). The impact of the pursuit of sustainability on the financial performance of the firm. *Journal of Sustainability and Green Business*(1).
- Aggarwal, P. (2013). Sustainability reporting and its impact on corporate financial performance: A literature review. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*, IV(3), 51-59.
- Aifuwa, H. O. (2020). Sustainability reporting and firm performance in developing climes: A review of literature. *Copernican Journal of Finance & Accounting*, 9(1), 9-29. doi:10.12775/CJFA.2020.001
- Amedu, M. (2023). Empirical examination of sustainability reporting, return on capital employed and gross profit margin. *European Journal of Sustainable Development Research*, 7(1), 1-14.
- Buallay, A. (2019). Between cost and value: Investigating the effects of sustainability reporting on a firm's performance. *Journal of Applied Accounting Research*, 20(4), 481-496. doi:https://doi.org/10.1108/JAAR-12-2017-0137
- Buallay, A. (2022). Sustainability reporting in food industry: an innovative tool for enhancing financial performance. *British Food Journal*, 124(6), 1939-1958. doi:https://doi.org/10.1108/BFJ-01-2021-0053
- Burhan, A., & Rahmanti, W. (2012, August). The impact of sustainability reporting on company performance. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 15(2), 257-272.
- Carp, M., Păvăloaia, L., Afrăşinei, M.-B., & Georgescu, I. E. (2019). Is Sustainability Reporting a Business Strategy for Firm's Growth? Empirical Study on the Romanian Capital Market. *Sustainability*, 11(3), 658. doi:https://doi.org/10.3390/su11030658
- Chen, L., Feldmann, A., & Tang, O. (2015). The relationship between disclosures of corporate social performance and financial performance: Evidences from GRI reports in manufacturing industry. *Int. J. Production Economics*(170), 445-456.
- Ching, H. Y., Gerab, F., & Toste, T. H. (2017). The Quality of Sustainability Reports and Corporate Financial Performance: Evidence From Brazilian Listed Companies. *Sage Open*, 7(2). doi:https://doi.org/10.1177/2158244017712027
- Cui, J., Jo, H., & Na, H. (2018). Does Corporate Social Responsibility Affect Information Asymmetry? *Journal of Business Ethics*, 148, 549-572. doi:https://doi.org/10.1007/s10551-015-3003-8
- Detre, J. D., & Gunderson, M. A. (н.д.). The Triple Bottom Line: What is the Impact on the Returns to Agribusiness? *Internatioanl Food and Agribusiness Management Review*, 14(4), 165-178.
- Dinçer, Ö., & Altınay, A. (2020). The Effect of Declarations of Sustainability Reports on Financial Performances of Banks in Turkey. doi:10.20944/preprints202001.0145.v1
- Gold, N. O., & Taib, F. M. (2020). Impact of corporate sustainability reporting practice on corporate performance: a review of literature. *International Journal of Industrial Management*, 8, 19-34. doi:https://doi.org/10.15282/ijim.8.0.2020.5760
- Joshi, S., Pandey, V., & Ros, R. (2017). Asymmetry in Stock Market Reactions to Changes in Membership of the Dow Jones Sustainability Index. *The Journal of Business Inquiry*, 16(1), 12-35.
- Kasbun, N. F., Boon, T. H., & Ong, T. S. (2016). Sustainability Reporting and Financial Performance of Malaysian Public Listed Companies. *Institutions and Economies*, 8(4), 78-93.
- KPMG International. (October 2022 r.). Bigshifts, small steps. Survey of Sustainability Reporting 2022. Извлечено от <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/xx/pdf/2022/10/ssr-executive-summary-small-steps-big-shifts.pdf>
- Lee, S., Rodrigs, M., Nathan, T., Rashid, A., & Al-Mamun, A. (2023). The Relationship Between the Quality of Sustainability Reporting and Corporate Financial Performance: A Cross-Sectional and Longitudinal Study. *Australasian Accounting Business and Finance Journal*, 17(2), 26-60.
- Li, Y., Gong, M., Zhang, X.-Y., & Koh, L. (2018). The impact of environmental, social, and governance disclosure on firm value: The role of CEO power. *The British Accounting Review*, 50(1), 60-75. doi:https://doi.org/10.1016/j.bar.2017.09.007
- Lopez, M. V., Garcia, A., & Rodrigez, L. (2007). Sustainable development and corporate performance: A study based on the Down Jones Sustainability Index. *Journal of Business Ethics*, 75(3), 285-300.

*9th International Conference on Business Administration (ICBA), May 17-18, 2024,  
Canakkale, Turkey*

- Margolis, J. D., & Walsh, P. J. (2003). Misery loves companies: Rethinking social initiatives by business. *Administrative Science Quarterly*, 48(2), 268-305.
- Michelon, G., Pilonato, S., & Ricceri, F. (2015). CSR reporting practices and the quality of disclosure: an empirical analysis. *Critical Perspectives on Accounting*, 33, 59-78.
- Motwani, S. S., & Pandya, H. B. (2016). Evaluating the Impact of Sustainability Reporting on Financial Performance of Selected Indian Companies. *International Journal of Research in IT & Management*, 5(2), 14-20.
- N. Burhan, A. H., & Rahmanti, W. (2012). The Impact of Sustainability Reporting On Company Performance. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 15(2), 257-272. doi:<https://doi.org/10.14414/jebav.v15i2.79>
- Nikolov, E. (2023). Assessing the Quality of Sustainability Reporting: A case study of Bulgarian SOFIX companies. *Economic and Social Development*, стр. 27-36.
- Nollet, J., Filis, G., & Mitrokostas, E. (2016). Corporate social responsibility and financial performance: A non-linear and disaggregated approach. *Economic Modelling*(52), 400-407.
- Orlitzky, M., Schmidt, L., & Rynes, L. S. (2003). Corporate social and financial performance: A meta-analysis. *Organization studies*, 24(3), 403-441.
- Plumlee, M., Brown, D., Hayes, R., & Marshall, S. (2015). Voluntary environmental disclosure quality and firm value: Further evidence. *Journal of Accounting and Public Policy*, 34(4), 336-361. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jaccpubpol.2015.04.004>
- Plumlee, M., Brown, D., Hayes, R., & Marshall, S. (2015). Voluntary environmental disclosure quality Voluntary environmental disclosure quality. *Journal of Accounting and Public Policy*, 34(4), 336-361. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.jaccpubpol.2015.04.004>
- Qui, Y., Shaukat, A., & Tharyan, R. (2016). Environmental and social disclosures: Link with corporate financial performance. *The British Accounting Review*, 48(1), 102-116. doi:<https://doi.org/10.1016/j.bar.2014.10.007>
- Reddy, K., & Gordon, L. (2010). The Effect of Sustainability Reporting on Financial Performance: An Empirical Study Using Listed Companies. *Journal Of Asia Entrepreneurship And Sustainability*, VI(2).
- Sutopo, B., Kot, S., Adiati, A. K., & Ardila, L. N. (2018). Sustainability Reporting and Value Relevance of Financial Statements. *Sustainability*, 10(3), 1-14. doi:<https://doi.org/10.3390/su10030678>
- Yilmaz, M. K., Aksoy, M., & Tatoglu, E. (2020). Does the stock market value inclusion in a sustainability index? Evidence from Borsa Istanbul. *Sustainability*, 12(2). doi:<https://doi.org/10.3390/su120483>

## **THE QUALITY OF SERVICES FROM THE HOTEL GONG STAFF'S PERSPECTIVE: A CASE STUDY FROM MORAVIAN SILESIAN REGION, CZECH REPUBLIC**

Corresponding Author: Patrik Kajzar<sup>1</sup>

Pavλίna Pellesová<sup>2</sup>

Miroslava Kostková<sup>3</sup>

Klára Václavínková<sup>4</sup>

---

### **ABSTRACT**

The key importance of tourism businesses is their ability to attract a sufficient number of visitors to a destination. While individual businesses meet the needs of tourism participants, it is only when tourism services and products are in place that a business can be sufficiently highlighted and its potential visitor numbers increased. The aim of this case study is to examine the quality of service from the perspective of the staff at the Gong Hotel. The study focuses on the perception of service quality by the hotel staff and identifies the key factors that influence their satisfaction with the services provided in restaurant. Silesian University in Opava, School of Business Administration in Karvina in cooperation with ISMM Gastro & HOTEL GONG Ltd. conducted a joint survey focused on the staff of Hotel GONG during July, August 2023. 10 valid responses from the staff were obtained for evaluation. The research was conducted in the form of a questionnaire survey. According to the conducted research among restaurant employees, it was found that the restaurant most commonly offers Czech cuisine, followed by a selection of fast food, Czech cuisine in a modern interpretation, and also healthy meals. The beverage selection is very wide and includes all kinds of drinks. As part of the conducted research, the staff prefers to introduce into their menu especially Czech and Moravian traditional cuisine, mixed drinks, and foreign cuisine days are also essential. Factors that according to employees determine the choice of restaurant most often include the style of food presentation, the atmosphere of the place, followed by payment options with a card and the facilities of the premises.

**Keywords:** *quality, service, staff.*

**JEL Codes:** L83

---

### **1. Introduction**

Tourism is experiencing an unprecedented boom in today's globalised economy. More and more people are travelling for sightseeing, entertainment and business purposes. In this context, the hotel industry is of key importance as it provides accommodation and other services for tourists and business travelers.

---

<sup>1</sup> Silesian University in Opava, School of Business Administration in Karviná, Department of Tourism and Leisure Activities, Czech Republic, ORCID: 0000-0001-7834-3212, [kajzar@opf.slu.cz](mailto:kajzar@opf.slu.cz)

<sup>2</sup> Silesian University in Opava, School of Business Administration in Karviná, Department of Tourism and Leisure Activities, Czech Republic, ORCID: 0000-0002-2595-923X, [pellesova@opf.slu.cz](mailto:pellesova@opf.slu.cz)

<sup>3</sup> Silesian University in Opava, School of Business Administration in Karviná, Department of Tourism and Leisure Activities, Czech Republic, ORCID: 0000-0003-0770-365X, [kostkova@opf.slu.cz](mailto:kostkova@opf.slu.cz)

<sup>4</sup> Silesian University in Opava, School of Business Administration in Karviná, Department of Tourism and Leisure Activities, Czech Republic, ORCID: 0000-0002-6708-0397, [vaclavinkova@opf.slu.cz](mailto:vaclavinkova@opf.slu.cz)

In today's highly competitive hotel industry, service quality is a key factor for success. Hotel staff play a key role in providing quality service. Their job satisfaction, motivation and perception of service quality are closely linked to the overall quality of service provided by the hotel. Technology is becoming an increasingly important factor in many areas, including gastronomy. Restaurants that want to succeed in a competitive environment must look for innovative ways to improve service quality and meet the demands of increasingly demanding customers.

Digital innovation opens up a wide range of opportunities to streamline restaurant operations and improve the customer experience. For example, online reservations and ordering. Restaurants that don't offer this option risk losing customers. Also, mobile apps for restaurants offer a wide range of features such as viewing menus, ordering food and drink, paying the bill, restaurant reviews and table reservations. Digital menus, information boards and interactive kiosks are also a modern and effective way to inform customers about the restaurant's offerings and provide them with additional information, and last but not least, social media is a great tool for restaurant promotion, community building and customer interaction.

The hotel staff plays a key role in providing quality service. Staff in direct contact with guests are responsible for creating a pleasant atmosphere, meeting guests' individual needs and building lasting relationships. Their job satisfaction, motivation and perception of service quality are closely linked to the overall quality of service provided by the hotel.

Given the importance of hotel staff mentioned above, there is a significant need to investigate their perceptions of service quality and the factors influencing their job satisfaction. This area of research is still relatively underdeveloped in the Moravian Silesian Region in the Czech Republic and therefore this case study focusing on the Gong Hotel is a relevant contribution to a deeper understanding of this issue.

## **2. Conceptual Framework**

Service quality in the hospitality industry is crucial for achieving competitive advantage and customer satisfaction. It involves meeting customer needs and expectations, as well as delivering high-quality services. Quality management practices, such as employee training, cooperation with intermediaries, and the use of indicators and goals, play a significant role in maintaining service quality (Kharenko et al., 2023).

Service encounter quality, which refers to customer interactions with service personnel, has a direct impact on customer loyalty and perceived value (Peevski, 2022).

The implementation of corporate standards is essential for improving service quality management in hotels, as they provide a framework for evaluating and improving service processes (Amadou et al., 2023).

Additionally, the development of service science in the hotel and restaurant industry is important for understanding the economic and managerial aspects of service delivery and improving the efficiency of service management. Overall, a focus on service quality and the implementation of effective management practices are key to success in the hospitality industry.

According to Morokhovych et al. (2023) digital innovations in restaurants have become crucial for improving efficiency, enhancing customer experience, and increasing revenue. The use of information technologies, such as digital marketing, robotics, big data analytics, and mobile technologies, has been identified as a strategic resource for attracting customers, achieving sales goals, and forming a positive image of the enterprise. The impact of digital innovations on restaurants' economic performance has been studied (Galarza-Sánchez et al., 2022), highlighting the importance of adapting new technological trends for economic growth.

Several studies also have explored the theoretical background of service quality in this sector. Palazzo et al. (2021) developed a conceptual framework that examines the antecedents and consequences of perceived service quality in the hotel industry.

Ghosh et al. (2022) investigated the impact of service quality, service value, sacrifice, and satisfaction on the behavioral intentions of faculty in institutes of hotel management.

Mo et al. (2021) examined the effects of internal market orientation (IMO) on organizational commitment through the interaction of job satisfaction and internal service quality in the hospitality and tourism field.

Moguerza et al. (2021) focused on developing a tool for client customization in hotels, using machine learning methodology to personalize the importance of different attributes for each client.

Pavić et al. (2019) studied the relationship between the quality of hospitality services and sustainable equestrian tourism development, highlighting the associations between equestrian tourism motivations, service quality, satisfaction, and behavioral intentions.

Examining the attitudes, actions, and opinions of hotel workers regarding service delivery is necessary to investigate service quality from their point of view. Examining the variables that affect hotel employees' perceptions of service quality might provide opportunities for development and raise overall service standards. The viewpoints of hotel staff on service quality are multifaceted and involve a range of factors, such as professionalism, empathy, responsiveness, and meticulousness.

### **3. Research Methodology**

In addition to identifying the critical elements influencing hotel staff satisfaction with restaurant services, the study focuses on how they perceive the quality of service. Silesian University in Opava, School of Business Administration in Karvina (hereinafter referred to as SU SBA) in cooperation with ISMM Gastro & HOTEL GONG Ltd. conducted a joint survey focused on the staff of Hotel GONG during July, August 2023. 10 valid responses from the staff were obtained for evaluation. The research was conducted in the form of a questionnaire survey. Important sources for the evaluation of the survey were available information from the website or direct contact with staff. Staff questionnaires were distributed to staff and picked up by a team member for processing.

The overall structure is based on the following logic:

- Preparation of a questionnaire for the staff of Hotel Gong.
- Implementation of on-site questionnaire surveys at Hotel GONG by 2 SU SBA staff - July, August 2023.
- Analysis of the current state of the services offered by the Hotel GONG restaurant, observation and analysis of the company's website and competitors' offers.
- Evaluation of the questionnaire survey - Hotel GONG staff.
- Developing product change and event design proposals for Hotel GONG based on research.

A research question was also set:

RQ1: How does the Gong Hotel staff perceive the quality of service provided by the hotel in restaurants?

Hotel Gong is operated by the company ISMM Gastro & HOTEL GONG Ltd. that is a proud member of the ISMM Group. ISMM Group connects six companies that are all active in the Moravian-Silesian Region. The flagship of the group is the engineering company ISMM with the main office in Ostrava. ISMM is focused mainly on agricultural and handling machinery and is a successful exporter on markets in western Europe.

The cozy settings, friendly staff, delectable food, and stunning views of the Štramberg Castle await you at four star family-run Hotel Gong. Hotel Gong has six different room types available in various pricing ranges, so you may always select the lodging that best suits your needs. All visitors are entitled to free parking, and Hotel Gong restaurant serves a broad selection of regional specialties and traditional short meals every day. During the summer season, you can also enjoy the pleasant outdoor garden.

### **4. Findings and Discussion**

According to a survey conducted among the restaurant's employees, it was found that the restaurant most often offers Czech cuisine, followed by fast food, Czech cuisine in a modern concept, and healthy meals. To a lesser

extent, foreign cuisine, raw food and vegetarian or vegan dishes appear. That is, according to the perception of the staff's opinions, the restaurant offers these dishes (according to frequency):

1. traditional Czech cuisine
2. fast food
3. modern Czech cuisine
4. healthy dishes
5. dishes from foreign cuisines
6. raw food
7. vegetarian or vegan dishes

On the other hand, it does not offer gluten-free or diabetic dishes at all. We see it as a problem that the restaurant offers fast food, and this indicated according to the staff already in the 2nd position, vege dishes should be moved up a bit (trend, from observation quite high interest of guests), e.g. to the 3rd or 4th position. The staff should be able to tell the guests that the offered dishes can also be prepared gluten-free (or mentioned in the Menu).

According to the restaurant staff's answers, the drinks offer is very wide and includes all kinds of drinks. With beer consumption per capita rising from 129 litres to 136 litres per year in 2022, it is not surprising that beer is the most commonly served drink, followed by wine and soft drinks. The offer would not be complete if customers could not also order tea, coffee or tap water. Every restaurant, if it wants to succeed, must also offer selected alcoholic beverages.

According to the visit of the department staff, it was found that the key beverage is beer, which is well established, including non-alcoholic beer. The prices of the drinks (all, alcoholic and non-alcoholic) are more than favourable, even compared to competitors.

The drinks offer, according to the frequency indicated by the staff, in addition to all types of drinks, is:

1. beer,
2. wine,
3. soft drinks,
4. tea,
5. coffee,
6. tap water,
7. alcoholic beverages.

Restaurants, too, need to keep an eye on the various trends in world gastronomy and then try to reflect them in their menus. In the research conducted, the staff prefers to introduce mainly Czech and Moravian traditional cuisine, mixed drinks and not to miss the days of foreign cuisine. The restaurant should also offer drinks and meals according to the season. The restaurant's menu should also include food and wine or beer pairings, accompanied by a game or killing feast once in a while.

The staff indicated that they preferred to introduce the following trends in world gastronomy into the restaurant's menu:

1. Czech and Moravian traditional cuisine,
2. mixed drinks,
3. foreign cuisine days,
4. home-made seasonal drinks and dishes,
5. pairing food with wine or beer.

The factors that employees say determine their choice of restaurant most often include the way the food is served, the atmosphere of the place, followed by the possibility of payment by card and the facilities of the premises. Any restaurant that wants to compete in a competitive market should have a parking lot and the right

music playing inside. Nowadays, one cannot do without the opinion of friends, customer reviews of the restaurant and also the restaurant should hold select events. Also, a new dish can contribute to why customers have a selected restaurant to visit.

The staff listed the ranking as significantly important factors that determine the choice of a restaurant:

1. the way the food is served; the atmosphere of the place,
2. the ability to pay by card; the facilities on the premises,
3. parking; the right music; the opinion of friends,
4. customer reviews; organised events,
5. new food.

Only a small proportion of employees consider these factors to be less important:

1. customer reviews; organized events; new dish,
2. parking; the right music,
3. the possibility to pay by card and the location of the restaurant.

The questionnaire survey also showed that only a small proportion of staff cited the organisation of events, the opinions of friends and the location of the restaurant or the facilities as unimportant factors in choosing a restaurant.

Organised events are seen by some staff as less important/not important.

In order for customers to visit the selected restaurant more than once, it is especially necessary to pay attention to cleanliness and tidiness, and staff should have a professional demeanour, be able to advise on the range of products selected, and the price of products should match the quality. In any restaurant, the overall atmosphere of the establishment is also important, including the wide range of food and drink on offer. The staff sees as crucial for repeat visits to the restaurant:

1. cleanliness and tidiness,
2. a professional demeanour; a good experience; and price matching quality,
3. the overall atmosphere of the establishment,
4. the wide range of food and drinks,
5. home cooking; promotion of the menu on the Internet; recommendations from friends,
6. the lunch menu,
7. parking and regional specialities,
8. new menu items; seasonal offers and discount offers.

On the other hand, employees consider parking, regional specials and discount offers less important for repeat visits to the restaurant.

This confirms what we have already found from previous surveys regarding the most important factors, i.e. mainly the first three positions (cleanliness, staff professionalism and restaurant atmosphere). Atmosphere again clashes in the decisive and less important factors.

Employees consider the following ranking of factors to be less important for repeat visits to the restaurant:

1. parking; regional specialties; discount offers,
2. home cooking; recommendations from friends,
3. overall atmosphere of the establishment; wide range of food and beverages; lunch menu; new menu items.

Conversely, employees see the following as unimportant factors for repeat restaurant visits:

1. novelty of the menu,
2. the seasonal offer,
3. parking; regional specials; discount offers.

We do not consider this to be relevant, although it came out of the survey. The question would merit more detailed clarification of the reason for these statements.

The restaurant staff survey also indicated that they would most like to offer events such as:

1. Regional cuisine,
2. foreign cuisine - an experiential evening,
3. wine and food pairing.

On the other hand, they were not inclined to offer: a healthy fit menu and a lecture on the use of edible flowers with tasting.

When asked what restaurant staff would introduce to their menu, the most common responses were: tastings and new flavours. Restaurants will not go wrong if they can offer their customers loyalty cards or loyalty programs or also offer "2 for 1". They also recommend like others to offer dishes with beer, wine. Employees consider it unimportant to participate in gastronomic competitions.

According to employees, the average amount per person to spend on the lunch menu is CZK 250 and CZK 280/person, with CZK 200/person in second place. For dinner, the amounts are CZK 300 and CZK 500 per person, with the second place in the range mentioned above. This range of amounts was confirmed in the customer survey. The highest sales are on Saturdays (according to 40% of employees), weekends (according to 20% of employees) and evenings (according to 20% of employees).

The majority of employees (70%) consider the customer segment targeted by the restaurant to be tourists (30% of which are international tourists). Around a third of employees see all customers as a segment.

Not enough staff (especially in the kitchen), which is reflected in customer satisfaction or dissatisfaction. Service information regarding wait time for food for the Holiday Lunch Menu is a wait of about 15 minutes, which is not usual. In the evening, the wait for food is up to 45 minutes, but the standard is 20 minutes. Guests due to finding out the menu offerings leave for competitors, often up to a third. Customers use the toilet, this needs to be made available to restaurant guests free of charge (it was not apparent from the toilet location sign), there is a charge for other diners.

Social media does not provide sufficient information needed to reach customers. In this context, it is not clear whether social media reviews are monitored.

To complement the offer of events for traditional holidays, to offer a menu:

- Homemade kettle goulash - increase frequency to more times per year,
- Easter - menu composition:

- Appetizers: Smoked knee terrine, horseradish mousse, toasted bread.
- Soup: Bear garlic cream with lost egg or croutons.
- Main course 2 options:

a) Garlic and rosemary lamb with homemade gnocchi and spinach.

b) Baby chick with Easter stuffing, roasted potatoes.

- Dessert: cottage cheese, raisins, butter, sugar and apples.

- Valentine's - menu composition:

- Toast - alcoholic / non-alcoholic Bohemia sparkling wine.
- Starter: grilled goat cheese, beetroot tartare, roasted peppers, focaccia
- Main course: beef rib eye steak with thyme sauce, baked potatoes with sour cream, cheese and grilled zucchini.
- Grilled chicken breast with potato croquettes, grilled vegetables and sour cream dressing.
- Dessert: Chocolate cake with forest fruit spread or as currently available.
- Christmas - menu composition e.g. these options:

(1)

- Veal carpaccio made with meat from local suppliers,
- Pumpkin puree with garlic espuma,

- Venison loin with plum sauce and potato croquette,
- Raspberry sorbet.

(2)

- Mushroom Cube,
- Smoked eel consommé with carp dumplings,
- Duck breast with shallots,
- Cake with chestnut mousse.

(3)

- Gratinated snails with garlic butter,
- Fried carp fillet with potato salad,
- White chocolate mousse with almonds.

- St. Martin's goose - menu composition e.g. these variations:

The questionnaire survey led to a proposal for events:

- about regional cuisine,
- foreign cuisine,
- food and wine pairing,
- healthy fitness menus.

The results of the survey showed the possibility of organising other events as mentioned by the respondents: a slaughter, a fish feast, tasting regional beers, a demonstration of vegetarian food, a demonstration of healthy cooking techniques, tea making, an evening with a dulcimer band.

Other findings from the research include:

- Strengthen the kitchen during weekends and in season with a cook and help (the cook is very capable according to the staff, but due to his workload at lunchtime it is not possible to use his skills). Mentioned in meetings with management, no response.
- Staff is young and flexible, friendly and professional in dealing with guest, able to offer.
- Get more involved in organised social events in the village and surrounding area with the Hotel Gong restaurant offering themed menus - events.
- Billboard of Hotel Gong in Štramberk towards Trůba - not attracted to products, missing the point. The promotional message should attract to something exceptional in the offer, e.g. home cooking, family hotel with family atmosphere, etc., to specific services that distinguish it from the competition.
- Lack of promotion on FB - if there is a willingness to change or expand the lunch menu at least weekly with the above suggestions, it is advisable to take pictures of the food to put on social media. Spread awareness on FB so that people read this information. It may be appropriate to add the restaurant to Instagram where there is significantly better ad distribution. Here it is advisable to post photos of selected dishes, photos of events and events, photos of decorated tables, etc. We see the problem in ideally daily or at least weekly updates. Use the trend of so-called reels (short videos).

To attract customers, we recommend that you consider offering competitions.

## **5. Conclusion**

Service quality not only in the hospitality is a key factor that affects guest satisfaction and hotel competitiveness. Hotels that want to succeed in today's competitive environment must focus on continuously improving service quality. They can do this by investing in staff training and development, implementing efficient processes and procedures, using modern technology and creating a customer-centric culture.

The aim of this case study was to examine the quality of service from the perspective of Gong Hotel employees.

A research question was also set: RQ1: How does the Gong Hotel staff perceive the quality of service provided by the hotel in restaurant?

The restaurant's most popular menu items include Czech cuisine, followed by a variety of fast food options, modernized Czech cuisine, and healthful meals, according to research done among staff members. There is an extensive assortment of beverages to choose from. The team would want to include traditional Czech and Moravian food, mixed beverages, and foreign cuisine days to their menu as a result of the research that has been done. Employees claim that the manner of food presentation, the ambiance of the establishment, card payment choices, and the amenities are the factors that influence patrons' decisions when choosing a restaurant.

Digital innovation in the hospitality opens the door to more efficient operations, a personalized guest experience and building a strong brand in the online world. Implementing innovative technologies such as online reservations, payment systems, smart menus and robotic assistants allows restaurants to streamline processes, better adapt to guests' needs and strengthen their competitiveness in the dynamic and challenging field of gastronomy.

Factors influencing staff perception:

- Motivation and satisfaction: Staff who are motivated and satisfied with their work environment are more likely to perceive the hotel's service quality positively.
- Training and development: Staff members who feel adequately equipped with the knowledge and skills required to deliver excellent service are more likely to have a positive perception.
- Communication and collaboration: Effective communication and collaboration between different departments are crucial for smooth operations, which can positively impact staff perception of service quality, etc.

In this article we have focused on general aspects of service quality in selected hotel in Moravian Silesian region. Further research could focus on specific aspects of service quality in different types of hotels (e.g. luxury hotels, low-cost hotels), also could focus on the comparison of service quality in the hotel industry in different countries. The case study showed that the staff placed great importance on quality service and a positive experience. Improving this quality should be a priority for businesses through continuous monitoring and raising standards. In today's competitive environment, the ability to provide excellent service is key to attracting and retaining a loyal clientele, which has a direct impact on the overall success of a business.

## References

- Amadou, S., Niu, X., Eunice, K. M. (2023). An empirical investigation of service encounter quality, relationship quality and perceived value on customer loyalty in hospitality industry. *International Journal of Science and Business*, Vol. 23, No. 1, p. 157-185. doi:10.58970/ijsb.2140
- Galarza-Sánchez, P. C., Agualongo-Yazuma, J. C., Jumbo-Martínez, M. N. (2022). Innovación tecnológica en la industria de restaurantes del Cantón Pedro Vicente Maldonado. *Journal of Economic and Social Science Research*, Vol. 2, No. 1, p. 31-43. doi: 10.55813/gaea/jessr/v2/n1/45
- Ghosh, P., Jhamb, D., Yu, L.H. (2022). Faculty behavioral intentions in hospitality education: Effect of service quality, service value, sacrifice, and satisfaction. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, Vol. 35, No. 4, p. 349-365. doi: 10.1080/10963758.2022.2034121
- Hotel Gong, (2024). Hotel Gong: Your hotel in Štramberk [online]. 20. February 2024 [see. 24. February 2024]. Available from: <https://www.hotel-gong.cz/en/>
- Kharenko, D.A., Ludmila, T., Markovska, A. (2023). Innovative methodology for the development of operational management standards in the hotel business. *Technology audit and production reserves*, Vol 1, No. 4(69), p. 36-41. doi: 10.15587/2706-5448.2023.275353
- Maria, P., Pantea, F., Maria, A.F. (2021). Examining antecedents and consequences of perceived service quality in the hotel industry: A comparison between London and New York. *The TQM Journal*, Vol. 33, No. 7, p. 193-221. doi: 10.1108/TQM-09-2020-0203
- Mo, Z., Liu, M. T., Wong, I. A. (2021). More than lip service to internal market orientation: A multilevel investigation of the role of internal service quality. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol 33, No 8, p. 2559-2585. doi: 10.1108/IJCHM-10-2020-1133

*9th International Conference on Business Administration (ICBA), May 16-17, 2024,  
Canakkale, Turkey*

Moguerza, J. M., Martín-Duque, C., Fernández-Muñoz, J. J. (2021). The importance of service quality as an instrument for client customization: A methodological and practical approach within the hotel sector. *Quality & Quantity*, Vol 56, p. 1631 – 1642. doi: 10.1007/S11135-021-01198-4

Morokhovych, V., Morokhovych, B. (2023). Digital Technologies as an Important Factor of the Restaurant Business Development. *Restaurant and Hotel Consulting. Innovations*. Vol 6, No. 1, p. 27 – 36. doi: 10.31866/2616-7468.6.1.2023.278469

Pavić, L., Blešić, I., Petrović, M. D., Radovanović, M., Prišenk, J. (2019). Can the quality of hospitality services play a role in sustainable equestrian tourism in Slovenia? Mediations, effects, and implications. *Sustainability*, Vol. 11, No. 21., p.1 - 12. doi: 10.3390/SU11216155

Peevski, V. (2022). *Hotel Quality Management*. ElgarOnline, p. 607-609. doi: 10.4337/9781800377486.hotel.quality.management

Saleh, H. A., Nithyanantham, V. (2022). Quality Service Delivery Between Service Failure and Service Recovery in Hospitality Industry: A Place for Enjoyment. *Qalaai Zanist Scientific Journal*, Vol. 7, No. 4, p. 1220 – 1236. doi: 10.25212/lfu.qzj.7.4.51

## **AŞIRI VASIFLILIĞIN ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMANIN ANLAMSIZLIK BOYUTUNA ETKİSİ**

### **The Impact of Overqualification on the Meaninglessness Dimension of Organizational Alienation**

Batihana ALAY<sup>1</sup>

Abdullah KIRAY<sup>2</sup>

---

#### **ÖZET**

Türkiye’de iş gücünün gün geçtikçe artması oldukça faydalı olarak gözüke de çalışanlar için iş bulma sıkıntısı da artmaktadır. Bu şartlar altında kişiler kendilerine uygun olmayan işlerde çalışmak durumunda kalmaktadır. İşgörenlerin kendilerini yaptıkları işe göre daha vasıflı, daha donanımlı görmeleri işlerine olan bakış açılarını değiştirmektedir. Aşırı vasıflılık olarak adlandırılan bu durum işverenler için ortaya karşılaşmak istemedikleri sonuçlar çıkarmaktadır.

Günümüzde firmaların başarılı olarak değerlendirilmesi için etkin ve verimli çalışma ortamının sağlanması, iletişimin sürekli ve sağlıklı olması ve bunların yanında çalışma ortamında iş arkadaşlarına duyulan güvenin de yüksek olması beklenmektedir. Bunların yanı sıra, doğru kişinin doğru pozisyona getirilmesi, örgütün kişiden sağlayacağı faydayı dolayısı ile örgütün kendi faydasını oldukça arttırmaktadır

Yabancılaşma kavramını en temel hali ile açıklamak gerekirse bir olguya, çevreye veya kişilere yabancı hale gelme durumunu ifade etmektedir. Örgütsel yabancılaşma durumu, çalışanların işlerinden uzaklaşma, artık faaliyet göstermeme gibi durumlarını kapsamaktadır. İşgörenlerin çalıştıkları örgüte yabancılaşarak anlamsızlık yaşamaları, işe karşı olan motivasyonlarını düşürmekte, işten alınan verimi azaltmakta ve personel devir hızının yüksek olması gibi maliyet arttırıcı durumları ortaya çıkararak örgütlerin başarı ölçüsü olarak görülen kazanç elde etme oranlarını düşürmektedir.

Geniş bir kapsamda değerlendirilen anlamsızlık duygusu çalışanların hayatlarına etki eden örgütsel yabancılaşmanın bir alt boyutu olarak ele alınmaktadır. Anlamsızlık, işgörenlerin işlerini yaparken bu işi yapmalarındaki asıl sebebi görememeleri ve içinde buldukları örgüte sunacakları katkıyı tam olarak kavrayamamaları durumu olarak açıklanmaktadır. Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse; işgörenin kendisine “Ben şu anda ne yapıyorum ve bu yaptığım iş ne fayda getirecek” sorularını sorması ve bu sorulara bir cevap bulamaması sebebiyle meydana gelen yabancılaşmayı ifade etmektedir.

Bu bağlamda, çalışmanın amacı örgütte işgören olarak bulunan beyaz yakalı çalışanların kendilerine dair aşırı vasıflılık algılarını değerlendirmek ve bu algının örgütsel yabancılaşmanın anlamsızlık boyutu ile ilişkisini ortaya koymaktır. Çalışmanın amacı doğrultusunda nicel bir araştırma yöntemi kullanılmış olup Çanakkale ilinde yer alan ve üretim sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan 340 beyaz yakalıdan veri toplanmıştır. Toplanan veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre, aşırı vasıflılık ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutu olan anlamsızlığın, istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkiye sahip olduğu ve aşırı vasıflılığın, örgütsel yabancılaşmanın alt boyutu olan anlamsızlığa anlamlı ve pozitif yönde etki ettiği ortaya çıkmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Aşırıvasıflılık, Örgütsel Yabancılaşma, Anlamsızlık

---

<sup>1</sup> Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya, Türkiye, batihanalay@gmail.com

<sup>2</sup> Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale, Türkiye, abdullahkiray@gmail.com

### **1. Araştırmanın Amacı**

İşletmelerin en önemli kaynağının insan kaynağı olduğu bilinmektedir. İnsanlar duyguları olan varlıklar olmaları sebebi ile hissettiklerini davranışlarına yansıtmaktadır. Bu durum, iş yeri için hem olumlu hem de olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Kuşkusuz, eğitim seviyesinin geçmişe kıyasla arttığı herkesçe kabul görmektedir. Bu şartların çalışanlar arasında aşırı vasıflılık hissini artmasına neden olduğu düşünülmektedir.

Bir tür işsizlik olarak tanımlanan, aşırı vasıflılık genellikle istenmeyen bir iş durumu olarak görülür, işe alım için bir engel olabilir ve çalışanın iş tutumları, iş yeri davranışları ve kişiler arası ilişkiler açısından sonuçları bulunmaktadır (Liu & Wang 2012).

Bilim insanları uzunca süredir aşırı vasıflılığın sonuçlarını düşündükleri halde, aşırı vasıflılık, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi alanında oldukça yeni bir ilgi konusudur ve çoğu araştırma, Maynard vd.'nin (2006) ölçek geliştirme makalesinden sonra gerçekleşmiştir (Erdogan vd. 2011).

Yabancılaşma kavramı en temel hali ile açıklamak gerekirse bir olguya, çevreye veya kişilere yabancı hale gelme durumunu ifade etmektedir. Örgütsel yabancılaşma durumu, çalışanların işlerine uzaklaşma, artık faaliyet göstermeme gibi durumları kapsamaktadır (Yeniçeri, 2009).

Türkiye’de iş gücünün gün geçtikçe yükselmesi ve kalitenin oldukça hızlı bir şekilde artması Türkiye gibi gelişmekte olan bir ülke için oldukça faydalı olarak gözüke de çalışanlar için iş bulma sıkıntısının artmakta, iş gücünün doğru değerlendirilememesine sebep olmakta ve kişiler kendilerine uygun olmayan işlerde çalışmak durumunda kalmaktadır. İş görenlerin kendilerini yaptığı işe göre daha vasıflı, daha donanımlı görmeleri kişinin iş hayatına olan bakış açısını değiştirmektedir. Aşırı vasıflılık olarak adlandırılan bu durum işverenler için ortaya karşılaşmak istemedikleri sonuçlar çıkarmaktadır.

Günümüzde firmaların başarılı olarak değerlendirilmesi için etkin ve verimli çalışma ortamının sağlanması, iletişimin sürekli ve sağlıklı olması ve bunların yanında iş arkadaşlarına duyulan güveninde yüksek olması beklenmektedir. Bunların yanı sıra, doğru kişinin doğru göreve getirilmesi, örgütün kişiden sağlayacağı faydayı dolayısı ile örgütün kendi faydasını oldukça arttırmaktadır.

İş görenlerin çalıştıkları örgüte yabancılaşarak anlamsızlık yaşamaları işe karşı olan motivasyonlarını düşürmekte, işten alınan verimi azaltmakta ve personel devir hızının yüksek olması gibi maliyet artırıcı durumları ortaya çıkararak örgütlerin başarı ölçüsü olarak görülen kazanç elde etme oranlarını düşürmektedir.

Özel sektörde faaliyet gösteren firmaları için uygun personelin seçimi ve personel devir hızının minimum düzeyde tutulması zaman kayıplarını ve yüksek maliyetleri engellemek adına oldukça önemlidir. İş görenlerin devir hızının yüksek olmasına neden olabilecek aşırı vasıflılık, örgütsel yabancılaşmanın temelinde olan anlamsızlık boyutu gibi kavramlar bu çalışma da ele alınacaktır.

Çalışmanın sonucunda örgütte iş gören olarak bulunan beyaz yakalı çalışanların kendilerine olan aşırı vasıflılık algıları değerlendirilecek ve bu algıların örgütsel yabancılaşmanın anlamsızlık boyutu ile ilişkisini ortaya koyularak, bu ilişkinin sonuçları değerlendirmeye alınacak ve çözüm önerileri oluşturulacak ve gelecek çalışmalara fayda sunmaya çalışılacaktır.

### **2. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi**

#### **Aşırı Vasıflılık**

Aşırı vasıflılık bireylerin işin gereklerini aşan eğitime ve becerilere sahip olması durumudur (Khan ve Morrow). Aşırı vasıflılık ile ilgili ilk çalışmalar Freeman’ın (1976) çalışanların mevcut işleri için gereğinden fazla eğitim seviyesine sahip olduklarını gözlemlemesi ile ortaya koyulmuştur. Freeman, “The Overeducated American” adlı çalışmasında, öğrencilerin eğitimlerine çok fazla yatırım yaptıklarını öne sürmüştür. Öğrenciler mezuniyetlerinden sonra eğitim hayatları boyunca elde ettiklerinden daha düşük beceri ve eğitim düzeyi gerektiren işleri kabul etmekte zorlandıklarını söylemektedir.

Aşırı vasıflılık kavramı, bir bütün olarak kişinin eğitim, deneyim ve yeteneklerine fazlasıyla sahip olması şeklinde ifade edilir. Bazı çalışmalarda, aşırı vasıflılık algısının uyumsuzluk algısı olarak da ele alındığı görülmektedir. Buna göre, uyumsuzluk ile vurgulanan, işin gereksinimleri ile çalışanın özellikleri arasındaki uyumsuzluğu ifade etmektedir. (Firat, 2022).

Feldman'a göre; aşırı vasıflılık eksik istihdam durumu olarak açıklanmış ve çok boyuta sahip olduğu ileri sürülmüştür. Bu boyutlar ise; yetersiz istihdam, aşırı tecrübe, aşırı eğitim ve sahip olunan kalitenin yetersiz kullanımı olarak ifade edilmektedir (Feldman, 1996).

Literatür çalışmalarında aşırı vasıflılık kişi ve iş uyumsuzluğu olarak ifade edilmekte, kişinin yetenek ve deneyimlerinin işin gerekliliklerini aşmasıdır. Aşırı vasıflılık, kişi-çevre, kişi-değer ve kişilik uyumsuzluklarına benzer şekilde iş tatmin duygusunu azaltmakta, örgütsel bağlılığı düşürmekte ve işten ayrılma niyetini arttırmaktadır (Liu ve Wang, 2012).

Aşırı vasıflılık kavramı ile ilgili ilk çalışmalar ise 1990'lı yıllarda araştırma konusu olmaya başlamıştır. Türkçe literatür çalışmalarında 2010'lu yılların başında incelenmeye başlanmıştır. "Overqualification" kavramının Türkçe karşılığı olarak yazarlar bir görüş birliği sağlayamamışlardır. Buna göre kavram; aşırı vasıflılık, aşırı niteliklilik, üstün niteliklilik ve fazla niteliklilik gibi tanımlarla ele alınmıştır (Toker ve Biçkes, 2021).

Aşırı vasıflılık üzerine yapılan çalışmalar, aşırı vasıflılık belirtisi gösteren kişilerin düşük iş tatmini, düşük örgütsel bağlılık, psikolojik açıdan iyi halde olmama durumu, işten ayrılma niyetinde artış ve yüksek depresyon gibi olumsuz etkilerinin olduğuna vurgu yapmaktadır (Ucar, 2015).

### **3. Örgütsel Yabancılaşma**

Bir çalışan, işyerinde kendi kendini ifade edemez duruma geldiğinde, yani işin ürünü ve süreci üzerindeki kontrolünü kaybettiğinde, örgütsel yabancılaşma ortaya çıkmaktadır. İşyerinde özerklik ve kontrolün eksikliği sonucunda iş görenler yabancılaşma yaşayabilirler. Eğer iş ortamı, çalışanların bireysel özerklik, sorumluluk ve başarı ihtiyaçlarını karşılayamazsa, bu bir yabancılaşma durumu yaratmaktadır (Ceylan ve Şerafettin, 2011).

Vallas ve diğerleri, örgütsel yabancılaşmasının anlamının ve ölçümünün problemlili ve belirsiz olduğunu belirtmişlerdir. Örgütsel yabancılaşmasının farklı yönlerini ölçen çalışmalarda birçok farklı terim kullanılmıştır. Marx ve Weber, yabancılaşmanın işin bireyden dışsal olduğu bir durum ya da his olduğunu savunmuşlardır. Bu durumun başlıca nedeninin işyerindeki özerkliğin eksikliğinden kaynaklandığını iddia etmişlerdir. Yabancılaşma durumunu kesin olarak tanımlamanın zorluğundan dolayı, kavramın birçok farklı yorumu ortaya çıkmıştır (Sarros vd. 2002)

Çalışanın iş yerinde kendini açıklayabilme yeteneği, ürettiği ürün üzerindeki kontrolünü, çalışma sürecini dikkatini kaybettiği bir durumdur. Modern çalışma ortamlarının doğası gereği iş görenler bunları yaşamakta ve dolayısıyla örgütsel yabancılaşma ortaya çıkmaktadır (Mottaz, 1981).

Örgütsel yabancılaşma en basit haliyle bir duygu olarak ifade edilebilir. İş görenin yaptığı işe kariyer hedeflerini yerine getirmemesi ya da yaşadığı hayal kırıklıkları ile yabancılaşması ve iş yerindeki sosyal ilişkilerden duyduğu memnuniyetsizlik nedeniyle yabancılaşması durumları olarak iki farklı şekilde ele alınmaktadır (Aiken ve Hage, 1966). İş görenin, kendisini rahat ifade edemediğini hissetmeye başladığında, örgüte herhangi bir katkısını olmadığını hissettiği ve artık organizasyonun dışında kalmaya başladığını hissettiği durumlarda ortaya çıkmaktadır (Rajaeepour vd.,2012).

Mottaz (1981), yabancılaşmayı üç boyutta ele almaktadır. Bu boyutları ise olumsuz çalışma koşulları içerisinde çalışanlarda oluşan güçsüzlük, kendine yabancılaşma ve çalışmamızın değişkenlerinden olan anlamsızlık hislerinin ortaya çıkması olarak değerlendirmektedir.

#### **4. Örgütsel Yabancılaşmanın Anlamsızlık Boyutu**

Blauner'a (1964) göre, anlamsızlık, bireyin kendi çalışmasının bütüne nasıl katkı sağladığını anlama eksikliğini ifade eder. İş Özellikleri Modeli'ne göre, çalışanlar işleri dar kapsamlı olduğunda işyerinde anlamsızlık yaşarlar (Hackman ve Lawler, 1971). Anlamsızlık bireyler kendilerini işlerine yeteri kadar katkı sunamadıkları durumlarda ya da çok az katkıları olduğunu hissettikleri dolayısıyla rollerinin önemini göremedikleri nokta da meydana gelmektedir. (Mottaz, 1981).

Eğer iş görevleri çalışanlar tarafından monoton, sıkıcı, zorlayıcı olmayan ve diğer iş faaliyetlerinden ayrı olarak görülüyorsa, çalışanlar iş katkılarının anlamsız olduğunu hissedebilmektedir. İşteki anlamsızlık durumu, genel olarak iş sürecinden uzaklaşma hissine sebep olmaktadır (Sarros vd. 2002).

Varoluşçu anlayışa göre, anlamlılık; özerklik, yaratıcılık ve en önemlisi anlamlı bir dünya yaratmak için kişisel seçimleri yapabilmek hisleri ile bağlantılıdır. Buradan yola çıkılarak anlamsızlık; bir iş ortamında, işin genelini ya da üretimin iş gören için doğrudan algıladığı anlam olarak tanımlanmaktadır ve bu sebepten dolayı işin doğası gereği cezalandırıcı olabilmekte veya umutsuzluğun bir kaynağı haline gelebilmektedir (Rose, 1988).

Anlamlı iş kavramı, birçok örgütsel psikolog tarafından iş dizaynı ve tasarımı açısından uzun zamandır ele alınmaktadır. Örneğin; Hackman ve Oldham tarafından (1980) geliştirilen iş özellikleri modelinde temel iş boyutları işin anlamlılığı ile ilişkilendirilmiştir. Ancak bağlantının kesinliği tam olarak ortaya koyulamamıştır. Bir diğer iş dizaynı tasarımı olan, Champion ve Thayer tarafından (1987) geliştirilen sosyoteknik sistemler yaklaşımı da anlamsızlıkla başa çıkmak için geliştirilmiş ancak tam anlamıyla kullanılabilir araçlar olarak kabul edilememiştir (O'Donohue ve Nelson, 2014).

Anlamsızlık, grup içinde bulunma deneyimini tam olarak paylaşamama durumudur. Açık bir şekilde ifade etmek gerekirse birey neye inanacağını ve hangi genel doğrulara güveneceğini bilememektedir. Bu durum, bireylerin toplumu ve etraflarında neler olduğunu anlama yeteneklerindeki eksiklikle ilişkilendirilmektedir (Şimşek vd. 2006). Yüksek belirsizlik durumu, bir kişinin net düşünmesinin ve doğru kararlar almasının önündeki büyük engellerden biri olarak kabul edilmektedir. Belirsizlik hali bireyin etrafına ve topluma karşı yabancılaşmasına yol açmaktadır. Ayrıca, bu tür bir yabancılaşmaya etki eden diğer faktör ise çalışanın işindeki görevlerin basit olduğu veya yeteneklerinin altında olduğu algısıdır (Aydın ve Özeren, 2019).

Geniş bir kapsamda değerlendirilmeye alınan çalışanların hayatlarına etki eden anlamsızlık duygusu örgütsel yabancılaşmanın bir alt boyutu olarak ele alınmaktadır. Anlamsızlık iş görenlerin, işlerini yaparken bu işi yapmalarında ki asıl sebebi görememeleri ve içinde buldukları örgüte sunacağı katkıyı tam olarak kavrayamaması durumu olarak açıklanmaktadır. Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse; iş gören kendisine "Ben şu an da ne yapıyorum ve bu yaptığım iş ne fayda getirecek" sorularına cevap arayışına girmesi ve bu cevabı bulamaması sebebiyle meydana gelen yabancılaşmayı ifade etmektedir (Wilson, 2004).

Yabancılaşmanın anlamsızlık boyutu, bireyin içinde bulunduğu olayları anlama yeteneğinin olmamasına anlamına gelmektedir. Örgütler ile ilgili olarak anlamsızlık, bireysel olarak iş görenlerde bulunan özelliklerin ve yetkilerin, örgütün bir bütün olarak hedeflerine ulaşmak için kullandığı sistemi algılayamaması ve onunla bütünleşememesi durumunda ortaya çıkmaktadır. İş görenler sadece kendi uzmanlık alanlarındaki görevleri bilir ve kendi işlerini yaptıkları esnada çalışma arkadaşlarının görevlerini, diğer departmanların işlevlerini veya kendi işlerinin şirket ürünlerine nasıl katkı sağladığını öğrenemezlerse ise bir belirsizlik meydana gelmektedir. Bu belirsizlik iş görene amaç ve iş yeterliliği kaybı yaşatmakta, yaptığı işin başkalarına ve örgüte bir katkısı olmadığı algısını vermekte bununla birlikte yaptığı işin anlamsız olduğunu düşündürmektedir (Shepard, 1973).

#### **5. Araştırma Yöntemi**

Bu bölümde araştırmanın yöntem kısmına yer verilmektedir. Bu bağlamda çalışma; nicel araştırma yöntemiyle yürütülecektir. Ayrıca ölçekler yardımıyla veriler toplanıp, uygun analiz yöntemiyle incelenecektir.

### **Araştırma Evreni ve Örneklem**

Araştırmanın evreni, Çanakkale ilinde özel sektörde hizmet veren firmalarda görev alan beyaz yakalı çalışanlardan oluşmaktadır. Evrenin tamamına ulaşmak için yetersiz zaman ve maddi olanakların kısıtlı olmasından dolayı, Çanakkale’de bulunan ve imalat sektöründe çalışan beyaz yakalı çalışanlar örnekleme dâhil edilmiştir. Kullanım açısından yaygın olan ve en ideal deneğin kolay bulunan olduğu varsayımına dayanan örnekleme yöntemi, kolayda örnekleme yöntemi ve araştırmayı yapan kişinin problemine cevap bulacağına inanarak oluşturduğu amaçlı örnekleme yöntemi araştırmada kullanılacaktır.

### **Veri Toplama Teknikleri**

Bu araştırmada, gözlem, görüşme gibi diğer veri toplama tekniklerine görece farklı bölgelerden çok daha büyük gruplara hızlı bir şekilde uygulama olanağının sunulduğu (Büyüköztürk vd., 2014) anket uygulaması tercih edilmiştir. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışanların demografik özellikleri ile ilgili çeşitli sorular yer almaktadır. İkinci bölümde aşırı vasıflılığı ölçmek için kullanılan ve Maynard (2006) tarafından oluşturulan 9 soruluk tek boyutlu aşırı vasıflılık ölçeğinin sorularına yer verilmiştir. Üçüncü bölümde, Mottaz (1981) tarafından 21 soru olarak hazırlanan ve 1-2-3-4-5-6-7 numaralı soruları güçsüzlük boyutunu, 8-9-10-11-12-13-14 numaralı soruları anlamsızlık boyutunu ve 15-16-17-18-19-20-21 numaralı soruları kendine yabancılaşma boyutunu ölçen örgütsel yabancılaşma ölçeği bulunmaktadır.

Araştırmanın ölçeklerinin tamamı için güvenilirlik analizi ve faktör analizi kullanılacaktır. Araştırmanın hipotezlerinin, geçerliliği sağlanması için regresyon, korelasyon analizlerinin yanı sıra frekans analizleri yapılacaktır.

### **Hipotezler**

H1: Aşırı vasıflılık ve anlamsızlık üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır

## **6. Bulgular**

Araştırma kapsamında belirtilen örnekleme 340 kişiye ulaşılmış, toplanan verilerde 8 adeti çıkartılmış ve bu kişilerden anket yöntemiyle elde edilen veriler SPSS analiz programı ile analiz edilmiştir.

Değişkenlerin birbirleriyle ilişkisini tespit etmek için korelasyon analizi, demografik verileri analiz etmek için ise frekans analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizi ile her ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlikleri ölçülmüştür.

Ölçeklerin geçerli ve güvenilir oldukları tespit edildikten sonra analizlere devam edilmiştir. Bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkinin test edilmesi için basit regresyon analizi yapılmıştır.

### **Demografik Özellikler**

Araştırmaya katılan kişilerin %55,7’i erkek, %44,3’si ise kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların cinsiyetlerinin yaklaşık olarak eşit dağılım gösterdiği görülmektedir.

Çalışanların eğitim düzeylerine göre dağılımı incelendiğinde %89,8 yüksek dağılım gösteren değerin lisans mezunu katılımcılara ait olduğu görülmektedir. Katılımcıların %10,2’ünün lisansüstü eğitim mezunu olduğu görülmektedir.

Katılımcıların yaşa göre dağılımı incelendiğinde 22-25 yaş aralığı %14,8, 26-33 yaş aralığı %41,9 ile en yüksek değeri, 34-41 yaş aralığı %28,0, 42-49 yaş aralığı ise %13,3 ve 50 yaş üzeri katılımcıların %2,1 ile en düşük değeri gösterdiği görülmüştür. Katılımcıların neredeyse yarısının 26-33 yaş aralığında olarak gözlemlenmektedir.

Gelir düzeyleri incelendiğinde ise 0-17000 TL gelir aralığında %2,4, 17000-34000TL gelir aralığında %78,3 ile en yüksek değeri, 34000-51000TL gelir aralığında %14,5, 51000-68000TL gelir aralığında %3,3 ve 68000TL üzeri gelir aralığında %1,5 ile en düşük değeri gözlemlenmektedir.

### **Güvenilirlik Analizi**

Belirtilen analiz sonuçlarına göre ölçeklere dair Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayıları: Aşırı Vasıflılık Ölçeği için 0,857; Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği için 0,912 olarak bulgulanmıştır. Elde edilen bu değerlere göre araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri yeterli niteliğe sahiptir. Aşırı Vasıflılık Ölçeği  $0,80 \leq \alpha < 1,00$  aralığında olduğundan ölçek oldukça güvenilirdir. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği ve Örgütsel Destek Ölçeği  $0,80 \leq \alpha < 1,00$  aralığında olduğundan ölçekler yüksek derecede güvenilirdir.

### **Faktör Analizi: Anlamsızlık**

Belirtilen sonuçlara göre Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği değerinin 0,898 olduğu ve örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Bulunan sonuçlara göre gösterildiği gibi ilk faktör ölçek varyansının yaklaşık %60'ını karşılamaktadır.

Gösterildiği gibi faktörler örgütsel yabancılaşmanın anlamsızlık boyutu olarak adlandırılmıştır. Sonuçlar değerlendirildiğinde ölçek maddelerinin tamamının ait oldukları faktör ile 0,4'ün üzerinde faktör puanına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bulunan sonuçlara göre faktör altında yüklenen maddeler ile kuramsal olarak uygun faktörler ortaya çıkartmıştır ve ölçeğin yapısı geçerlilik göstermektedir.

### **Faktör Analizi: Aşırı Vasıflılık**

Belirtilen sonuçlara göre Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği değerinin 0,859 olduğu ve örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Bulunan sonuçlara göre gösterildiği gibi ilk faktör ölçek varyansının yaklaşık %54'ünü karşılamaktadır.

Gösterildiği gibi faktörler aşırı vasıflılık olarak adlandırılmıştır. Sonuçlar değerlendirildiğinde ölçek maddelerinin tamamının ait oldukları faktör ile 0,4'ün üzerinde faktör puanına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bulunan sonuçlara göre faktör altında yüklenen maddeler ile kuramsal olarak uygun faktörler ortaya çıkartmıştır ve ölçeğin yapısı geçerlilik göstermektedir.

### **Korelasyon**

Yapılan korelasyon analizi sonucunda 0,000 sig değerinde değişkenler arasında Pearson Korelasyon değeri 0,624 olarak ölçülmüş sonucunda ise anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### **Regresyon**

Yapılan Regresyon analizi sonucunda Aşırı vasıflılığın anlamsızlık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu gözlemlenmektedir. R kare değerine bakıldığında anlamsızlık değişkeninin %39'unun aşırı vasıflılık değişkeni tarafından açıklandığı tespit edilmiştir. Dolayısı ile H1 hipotezi kabul edilmiştir.

## **7. Sonuç**

Araştırmanın hedef kitlesinin bu çalışanlar olarak belirlenmesinin sebebi kişilerin özellikle son zamanlarda iş bulmada yaşadığı sorunlar nedeniyle kendi mesleki birikimi ve yetkinliklerinin altına kalan işleri tercih edebilir durumda olmalarıdır. Araştırmamızda H1 hipotezi korelasyon ve regresyon analizi ile ele alınmış ve aşırı vasıflılık ile anlamsızlık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte yapılan regresyon analizi sonucunda aşırı vasıflılık anlamsızlık üzerinde pozitif yönlü bir etkisinin olduğu görülmektedir. Dolayısı ile H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışanların yaptıkları işin bütüne nasıl bir katkısı olduğunu anlamak istedikleri söylenebilir. Bu beklenti karşılanmadığında da buna karşı çalışanların birtakım tepkiler verebileceği ifade edilebilir. Kendilerini aşırı vasıflı olarak algılayan çalışanlar da sahip oldukları vasıflarını kullanabilmek, bu vasıfların karşılığını alabilmek adına

mevcut işlerine göre aşırı olan vasıflarının nelere yaradığı ve katkılarının ne olduğunu anlamak olduğu, bu anlam arayışının yanıt bulamaması halinde ise anlamsızlık gibi olumsuz tutumlarının artacağı söylenebilir.

Araştırmamız Çanakkale ili içerisinde gerçekleştirilmiştir. Gelecek çalışmalarda örneklem olarak diğer iller değerlendirmeye alınabilir. Çalışmamızda aşırı vasıflılık ile örgütsel yabancılaşmanın anlamsızlık boyutunun ilişkisi değerlendirmeye alınmıştır. Gelecek çalışmalar örgütlerde insan faktörüne etki eden farklı değişkenleri ele alabilirler. Aşırı vasıflılık ölçeğinin ülkemizin gösterdiği farklı kültürel özelliklerle ele alınarak güncellenerek kullanılması gelecek çalışmalarda daha sağlıklı sonuçlara ulaşmak için faydalı olacaktır.

## **Kaynaklar**

- Aiken, M., & Hage, J. (1966). Organizational Alienation: A Comparative Analysis. *American Sociological Review* 31(4), 497-507.
- Ali, S. A. M., Said, N. A., Abd Kader, S. F., Ab Latif, D. S., & Munap, R. (2014). Hackman and Oldham's job characteristics model to job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 129, 46-52.
- Aydın, E., ve Özeren, E. (2019). Akademide İşe Yabancılaşma Olgusu: Araştırma Görevlileri Üzerine Nitel Bir Alan Çalışması. . *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*(BOR Özel Sayısı), 159-178. doi:10.18092/ulikidince.518296
- Bauer N.T., Erdogan B., Peiro M.J., Truxillo M.D., —Overqualification Theory, Research, and Practice: Things That Matter||, *Industrial and Organizational Psychology*, 2011, s.262
- Blauner, R. (1964). Alienation and freedom: The factory worker and his industry.
- Büyüköztürk, Ş. (2013) *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum*, Ankara: Pegem Akademi, 18. Baskı.
- Campion, M. A., & Thayer, P. W. (1987). Job design: Approaches, outcomes, and trade-offs. *Organizational Dynamics*, 15(3), 66-79.
- Ceylan, A., & Seyfettin, S. U. L. U. (2011). Organizational injustice and work alienation.
- Cleary, M., Sayers, J., Lopez, V., & Hungerford, C. (2016). Boredom in the workplace: Reasons, impact, and solutions. *Issues in mental health nursing*, 37(2), 83-89.
- Eryılmaz, A. (2010). *Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyi [Yüksek Lisans Tezi]*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Feldman, D.C.(1996).The Nature, Antecedents and Consequences of Underemployment. *Journal of Management*, 22(3): 385-407.
- Freeman, R. B. (1976). *The Overeducated American*. New York: Academic Press.
- Game, A. M. (2007). Workplace boredom coping: Health, safety, and HR implications. *Personnel Review*.
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of applied psychology*, 55(3), 259.
- Kaplan, M., & Fırat, E. (2022). Çalışmaya Tutkunluk Ve Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sbe Dergisi*, 12(1), 549-564.
- Kass, S. J., Vodanovich, S. J., & Callender, A. (2001). State-trait boredom: Relationship to absenteeism, tenure, and job satisfaction. *Journal of business and psychology*, 16, 317-327.
- Liu, S., & Wang, M. (2012). Perceived overqualification: A review and recommendations for research and practice. *The role of the economic crisis on occupational stress and well being*.

*9th International Conference on Business Administration (ICBA), May 17-18, 2024,  
Canakkale, Turkey*

- Mael, F., & Jex, S. (2015). Workplace boredom: An integrative model of traditional and contemporary approaches. *Group & Organization Management*, 40(2), 131-159.
- Maynard, D. C., Joseph, T. A. ve Maynard, A. M. (2006). Underemployment, Job Attitudes, and Turnover Intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4): 509-536.
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants Of Work Alienation. *Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- O'Donohue, W., & Nelson, L. (2014). Alienation: An old concept with contemporary relevance for human resource management. *International Journal of Organizational Analysis*, 22(3), 301-316.
- Pindek, S., Krajcevska, A., & Spector, P. E. (2018). Cyberloafing as a coping mechanism: Dealing with workplace boredom. *Computers in Human Behavior*, 86, 147-152.
- Rajaeepour, S., Arbabisarjou, A., Sivarirahman, M., & Shokouhi, S. (2012). Relationship Between Organizational Structure and Organizational Alienation. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business* 3(12), 188-196
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C., Taris, T. W., Beek, I. v., and Ouweneel, E. (2013). Watching the paint dry at work: psychometric examination of the Dutch boredom scale. *Anxiety, Stress and Coping*, 26(5), 508-525.
- Rose, M. (1988). *Industrial behaviour: research and control*. (No Title).
- Sarros, J. C., Tanewski, G. A., Winter, R. P., Santora, J. C., & Densten, I. L. (2002). Work alienation and organizational leadership. *British Journal of Management*, 13(4), 285-304.
- Shepard, J. M. (1973). Technology, division of labor, and alienation. *Pacific sociological review*, 16(1), 61-88.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T., & Fettahlioğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15), 569-587.
- Toker, B., & Biçkes, D. M. (2021). Algılanan aşırı niteliklilik ile iş performansı arasındaki ilişkide dışsal prestij algısının düzenleyici rolü (Master's thesis, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi).
- Tsai, C. J. (2016). Boredom at work and job monotony: An exploratory case study within the catering sector. *Human Resource Development Quarterly*, 27(2), 207-236.
- Ucar, Z. (2015). Kontrol algısı-psikolojik sahiplenme ilişkisi üzerinde algılanan aşırı vasıflılığın düzenleyicilik etkisi. *International Journal of Applied Business and Management Studies*, 1(1), 40-58.
- Van der Heijden, G. A., Schepers, J. J., & Nijssen, E. J. (2012). Understanding workplace boredom among white collar employees: Temporary reactions and individual differences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(3), 349-375.
- van Hooff, M. L., & van Hooft, E. A. (2014). Boredom at work: Proximal and distal consequences of affective work-related boredom. *Journal of occupational health psychology*, 19(3), 348.
- Wilson, F. (2004). *Organizational Behaviour And Work: A Critical Introduction*. New York: Oxforduniversity Press
- Yeniçeri, Ö. (2009). Örgütlerde çatışma ve yabancılaşma yönetimi. *IQ Kültür sanat yayıncılık*.

## **İŞLETMELERİN AB KURUMSAL SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK DURUM TESPİTİ DİREKTİFİ KAPSAMINDA KARŞILAŞACAKLARI YÜKÜMLÜLÜKLER ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME**

### **An Assessment On The Obligations That Businesses Will Face Under The Eu Corporate Sustainability Due Diligence Directive**

Hülya GÖKTEPE<sup>1</sup>

Hatice Zümrüt TONUŞ<sup>2</sup>

#### **ÖZET**

İşletmenin sürdürülebilirliği kavramı başlangıçta işletmelerin ekonomik amaçla mal ve hizmet üretimlerini sürdürebilmeleri şeklinde ortaya çıkmıştır. Ancak zamanla sürdürülebilir işletme kavramında gelişmeler olmuş ve çevre ve sosyal etkiler de ilave edilmiştir. Kurumsal sürdürülebilirlik, bir işletmenin faaliyetlerini yerine getirirken çevresel, sosyal ve ekonomik etkileri de göz önünde bulundurması ve bu şekilde sürdürülebilirliğini sağlamasıdır. İşletmeler, hem tüketicilerin sürdürülebilir ürünleri talep etmesi, hem de potansiyel yatırımcıların sürdürülebilirlik bilincindeki işletmelere yatırımı tercih etmesi sebebiyle sürdürülebilirliğe çok daha fazla önem vermeye başlamışlardır.

14 Aralık 2023 tarihinde Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Birliği Konseyi tarafından geçici olarak kabul edilen Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi (KSDTD), büyük kurumsal işletmelere; kendi operasyonları, bağlı işletmelerinin operasyonları ile iş ortakları tarafından yürütülen operasyonlarda, insan hakları ve çevre üzerindeki fiili ve potansiyel etkilerle ilgili yükümlülükler getirmektedir. Bu yükümlülükler; zorla çalıştırma da dahil olmak üzere insan ticaretinin önlenmesi ve mücadele edilmesi, mağdurların korunması, dilencilik, kölelik, kulluk benzeri uygulamaların önüne geçilmesi, çatışma mineralleri olan; kalay, tungsten, tantal ve altının yalnız sorumlu ve çatışmasız kaynaklardan ithal edilmesi, ormansızlaşmaya yol açabilecek faaliyetlerin durdurulması, pillerin çevresel, iklimsel, sosyal etkilerinin azaltılması, zorla çalıştırma yoluyla üretilen ürünlerin pazara sunulmasının engellenmesi, çocuk işçiliğinin engellenmesi, olumsuz çevresel etkilerin önlenmesi, herkes için eşit koşullar ve çalışma koşullarının sağlanması, çalışan haklarının gözetilmesi, yolsuzlukla mücadele edilmesi, rüşvetin önlenmesi gibi yükümlülüklerdir. İşletmelerin KSDTD'ne göre, öncelikle durum tespitini, politikalarına ve yönetim sistemlerine entegre etmesi gerekmektedir. Sonraki adımlarda olumsuz insan hakları ve çevresel etkileri belirleyip değerlendirmeli, mevcut ve potansiyel olumsuz etkileri önlemeli, durdurmalı veya en aza indirmelidir. Tedbirlerin etkililiğini değerlendirmeli, bağlı işletme ve iş ortaklarıyla iletişim kurarak iyileştirmenin sağlanması için çalışmalıdır.

KSDTD, bir işletmenin iş modeli ve stratejisinin sürdürülebilir bir ekonomiye geçiş ve Paris Anlaşması uyarınca küresel ısınmanın 1,5 derece ile sınırlandırılması ile uyumlu olmasını sağlamaya yönelik planlarının açıklanmasını zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle bu açıklamaların yapılmasını sağlayan Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi (KSRD)'ni de tamamlamaktadır. Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi (KSRD) ise; çevresel, sosyal ve insan haklarına ilişkin riskler, etkiler, önlemler ile ilgili raporlama gereklilikleri getirmektedir. KSRD, işletmeler için durum tespiti görevinin son adımı olarak, sürdürülebilirlik bilgilerinin raporlanmasını sağlayacaktır. KSRD'ne tabi tüm işletmeler tarafından kullanılmak üzere, 31 Temmuz 2023 tarihinde Avrupa Komisyonu tarafından Avrupa Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (ASRS) kabul edilmiştir. Raporlama standartları; iklim değişikliği, insan hakları gibi çevresel, sosyal konuları kapsamaktadır.

Bu çalışmanın amacı; Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi (KSDTD)'nin insan hakları ve çevre ile ilgili konularda işletmelere getirdiği yükümlülükleri ve yükümlülükler uyulmaması halinde uygulanacak yaptırımları açıklamaktır. Özellikle Türkiye'den Avrupa Birliği üyesi ülkelere ihracat yapan işletmelerin, önümüzdeki yıllarda Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi'nin (KSDTD) getirdiği yükümlülükler bugünden hızla

<sup>1</sup> Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, Türkiye, hulyagoktepe@anadolu.edu.tr

<sup>2</sup> Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, Türkiye, zguven@anadolu.edu.tr

hazırlanabilmesi ve yükümlülükler uylmaması halinde karşı karşıya kalabilecekleri durumları göstermesi açısından da çalışma büyük bir öneme sahiptir.

**Anahtar Kelimeler:** Kurumsal Sürdürülebilirlik, Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi (KSDTD), Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi (KSRD), Avrupa Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (ASRS)

**JEL Kodları:** Q56, Q58, M1, K32, K31

## **1. Araştırmanın Amacı**

Çalışmanın amacı; Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi (KSDTD)' nin insan hakları ve çevre ile ilgili konularda işletmelere getirdiği yükümlülükleri ve yükümlülükler uylmaması halinde uygulanacak yaptırımları açıklamaktır. Özellikle Türkiye'den Avrupa Birliği üyesi ülkelere ihracat yapan işletmelerin, önümüzdeki yıllarda Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi'nin (KSDTD) getirdiği yükümlülükler bugünden hızla hazırlanabilmesi ve yükümlülükler uylmaması halinde işletmelerin karşı karşıya kalabilecekleri durumları göstermesi açısından da çalışma büyük bir öneme sahiptir.

## **2. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi**

İşletmelerin yaşamlarını devam ettirmesi esastır. İşletmelerin amaçları kapsamları açısından ekonomik amaçlar ve ekonomik olmayan amaçlar olarak sınıflandırılabilir. Ekonomik amaçlar genellikle işletmelerde pay sahiplerinin elde etmek istediği amaçlar olduğundan pay sahiplerinin beklentilerine göre belirlenir. İşletmelerin ekonomik amaçları arasında kârlılık, büyüme ve süreklilik vardır. Bu amaçlar işletmelerin yaşamını devam ettirmesi için ulaşılması gereken amaçlardır. Kârlılık, işletmelerin sermayesine göre pay sahiplerinin elde etmek istediği getiriyi ifade eder. Bu getirinin genellikle sektör ortalamasının üzerinde olması esastır. Ancak bazı dönemlerde beklenen getiri azalabilir. İşletme literatüründe büyüme işletmelerde sayısal ve nitelik olarak bir gelişim demektir. Sayısal gelişim işletmelerin özelliklerine göre kapasite kullanımında (üretim miktarı), satış getirilerinde, ürün çeşitliliğinde, kaynak büyüklüğünde (çalışanların sayısı, sermaye büyüklüğü vb.), varlık büyüklüğünde (yatırımlarda büyüklük) niceliksel bir artışı ifade eder. Nitelik olarak büyüme ise işletmelerin unsurlarının kalite olarak gelişimi ile ilgilidir. Nitelik olarak büyüyen bir işletmenin sayısal gelişim göstereceği varsayılır ve sayısal gelişim bir anlamda kalite gelişiminin bir sonucu olarak görülür (Ülgen H., Mirze S. K., İşletmelerde Stratejik Yönetim, 2004). Süreklilik ise işletmelerin uzun dönemde yaşamını sürdürebilmesi ile ilgilidir. Süreklilik elde edebilmek işletmelerin gelişen ve değişen çevresinde rekabet üstünlüğü sağlaması ile mümkündür. Sadece kârlılık ve sayısal olarak büyümek süreklilik için yeterli değildir. Kârlı olan, sayısal ve niteliksel olarak büyüyen işletmeler dahi bazen yaşamlarını sürdüremeyecek hale gelebilirler (Ülgen ve Mirze, a.g.e., s.189).

İşletmelerin veya çeşitli iş birimlerinin yaşamlarını sürdürebilmeleri ve rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri için gelecekte yapması veya yapmaması gerekli olan iş ve faaliyetler, temel stratejiler olarak geçer. Temel stratejiler erişilmesi amaçlanan sonuçlar açısından; büyüme stratejileri, küçülme stratejileri, durağan stratejiler ve karma stratejiler olarak sınıflandırılabilir. İşletmelerin iç kaynakları ve dış çevresel koşulları çerçevesinde geliştirilebilen bu stratejiler, işletmelerin ürettiği mal/hizmetler, mevcut piyasa ve piyasa büyüme hızı, üretim ve satış maliyetleri, işletmelerin yaşam seyrinde bulunduğu aşama, rakiplerine oranla işletmelerin kaynakları, zaman, rakip ürünler, rakiplerinin olası hareket tarzları ve tepkileri gibi faktörler açısından değerlendirilerek seçilir (Ülgen ve Mirze, a.g.e., s.200). Sürdürülebilirlik ve sürdürülebilirliğe ilişkin yükümlülükler de işletmelerin temel stratejilerini belirlerken dikkate alınacak faktörlerden biridir.

Sürdürülebilirlik, doğal kaynakların daha kontrollü bir şekilde kullanılması, doğaya olan zararın en aza indirilmesi, yaşamın devam etmesini amaçlayan bir felsefedir. 1983 yılında kurulan Birleşmiş Milletler Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonu (WCED), 1987 yılında "Ortak Geleceğimiz" başlıklı bir rapor yayınlamıştır. "Brundtland

Raporu" olarak anılan bu raporda sürdürülebilirlik, gelecek kuşakların kendi ihtiyaçlarını karşılayabilme olanaklarını tehlikeye atmadan bugünün ihtiyaçlarını karşılamak olarak tanımlanmıştır. OECD, sürdürülebilir kalkınmayı, uzun vade ve küresel perspektifte, kalkınmanın ekonomik, çevresel ve sosyal boyutlarının dengeye gelmesini sağlamak olarak tanımlamıştır. Kurumsal sürdürülebilirlik, kurumsal kalkınma fikrinden doğmuştur. Kurumsal sürdürülebilirlik, bir şirketin faaliyetlerini yerine getirirken çevresel, sosyal ve ekonomik etkileri de göz önünde bulundurması ve bu şekilde sürdürülebilirliğini sağlamasıdır.

Sürdürülebilirlik konusunda Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi kapsamında 12 Aralık 2015 tarihinde kabul edilen Paris Anlaşması ile çerçeve oluşturulmuştur. Avrupa Birliği'nde bu kapsamda Avrupa Yeşil Mutabakatı'nı kabul ederek 2050 yılında iklim-nötr olma hedefini belirlemiştir. Bu hedef kapsamında sürdürülebilir kurumsal yönetime ilişkin düzenleyici çerçeveyi oluşturmak amacıyla 23 Şubat 2022 tarihinde Avrupa Komisyonu tarafından Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi Taslağı (KSDTD) hazırlanmıştır. Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi (KSDTD), 14 Aralık 2023 tarihinde Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Birliği Konseyi tarafından geçici olarak kabul edilmiştir. 24 Nisan 2024 tarihinde ise Avrupa Parlamentosu, Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi'nin (KSDTD) nihai metni üzerinde varılan anlaşmayı resmi olarak onaylamıştır. Sonraki adımda üzerinde mutabakata varılan direktif taslağının yürürlüğe girebilmesi için metnin Konsey (AB hükümetleri) tarafından onaylanması ve resmi olarak kabul edilmesi gerekmektedir. İlgili Direktifin Haziran ayında AB Resmi Gazetesinde yayınlanması beklenmektedir. KSDTD' nin 2027 yılının ortalarından itibaren AB içinde ve AB dışında büyük kurumsal işletmeler için geçerli olması beklenmektedir ve finansal hizmet işletmeleri de buna dahil olacaktır.

14 Aralık 2023 tarihinde Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Birliği Konseyi tarafından geçici olarak kabul edilen Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi (KSDTD), büyük kurumsal işletmelere; kendi operasyonları, bağlı işletmelerinin operasyonları ile iş ortakları tarafından yürütülen operasyonlarda, insan hakları ve çevre üzerindeki fiili ve potansiyel etkilerle ilgili yükümlülükler getirmektedir.

Olumsuz insan hakları ve çevresel etkiler, kurumsal işletmelerin kendi operasyonlarında, yan kuruluşlarında, ürünlerinde ve değer zincirlerinde, özellikle de hammadde tedariki, üretim veya ürün veya atık imhası düzeyinde meydana gelir. Durum tespiti anlamlı bir etkiye sahip olması için, kendi operasyonları, iştirakler, bağlı ortaklıklar ve değer zincirleri düzeyinde üretim ve ürünün kullanımı ve elden çıkarılması veya hizmetlerin sağlanması yaşam döngüsü boyunca ortaya çıkan insan haklarını ve çevresel olumsuz etkileri kapsmalıdır.

KSDTD, işletmelere çocuk işçiliği, kölelik, emek sömürsü, kirlilik, ormansızlaşma, aşırı su tüketimi veya ekosistemlere zarar verme gibi insan hakları ve çevre üzerindeki olumsuz etkilerini azaltma yükümlülükleri getirmektedir. İşletmelerin "durum tespitini" politikalarına ve risk yönetimi sistemlerine entegre etmeleri gerekmektedir. İşletmelerin iş modellerinin ve stratejilerinin iklim değişikliğine ilişkin Paris anlaşmasıyla uyumlu olmasını sağlayacak bir plan benimsemelerini gerektirmektedir. İşletmeler, iş modellerinin küresel ısınmayı 1,5°C ile sınırlamaya uygun olmasını sağlayacak bir plan benimsemek zorunda kalacaklardır. Direktif, aynı zamanda bu yükümlülüklerin ihlaline ilişkin cezalara ve hukuki sorumluluğa ilişkin kuralları da ortaya koymaktadır.

KSDTD, iç pazarda faaliyet gösteren işletmelerin sürdürülebilir kalkınma ve ekonomilerin ve toplumların sürdürülebilirliğe geçişine katkıda bulunmalarını sağlamayı amaçlamaktadır. Bu da tespit etme ve gerektiğinde önceliklendirme, önleme ve hafifletme yoluyla işletmelerin kendi faaliyetleri, bağlı ortaklıkların faaliyetleri, işletmelerin faaliyet zincirlerinde yer alan iş ortaklarının faaliyetleri ile bağlantılı potansiyel veya fiili olumsuz insan hakları ve çevresel etkilerin sona erdirilmesi, en aza indirilmesi ve iyileştirilmesi ile olmaktadır. Bu yükümlülüklerin uyulmaması nedeniyle etkilenen kişilerin hukuki çarelere başvurması mümkündür.

Belli bir büyüklüğün üzerindeki Avrupa Birliği (AB) merkezli ve AB pazarında faaliyet gösteren işletmeler KSDTD kapsamına girmektedir. 1000'den fazla çalışanı olan ve son finansal yıl içinde dünya çapında net cirosu 450 milyon Euro'nun üzerinde olan işletmeler veya şirketler topluluğunun hâkim işletmeleri ya da AB'de elde edilen net cirosu 450 milyon Euro'dan fazla olan AB dışındaki işletmeler veya şirketler topluluğunun hâkim işletmeleri Direktif kapsamına girmektedir. Direktif tasarısının ilk halinde 500'den fazla çalışanı olan ve dünya çapında net cirosu 150 milyon Euro'nun üzerinde olan AB işletmeleri Direktif kapsamındaydı. KOBİ'ler doğrudan doğruya KSDTD'nin kapsamında değildir. KSDTD'nin kapsamında olan işletmelerin bağlı işletmeleri veya iş ortakları (örneğin, tedarikçi, yüklenici, alt yüklenici gibi) olan KOBİ'ler, insan haklarına ve çevresel standartlara dolaylı olarak uyum sağlamak zorundadır.

İşletmeler KSDTD'nin maddeleriyle uyumlu, kendi faaliyetleri, bağlı işletmelerin faaliyetleri ve doğrudan ve dolaylı iş ortaklarının faaliyetleriyle ilgili durum tespiti tedbirlerini oluşturmak ve yürütmek için uygun adımları atmalıdır. İşletmeler olumsuz etkilerin olmayacağını veya bu olumsuz etkilerin durdurulacağını garanti edemezler. Örneğin, olumsuz etkinin Devlet kaynaklı olduğu iş ortakları ile ilgili işletme bu tür sonuçlara ulaşacak konumda olmayabilir. Bu nedenle bu direktifteki temel yükümlülükler "araç yükümlülükleri" olmalıdır. İşletme olumsuz etkinin ciddiyet derecesi ve olasılığı ile orantılı bir şekilde olumsuz etkileri etkili bir şekilde ele alarak titizlik göstermeyi ve özen yükümlülüğünün amaçlarına ulaşabilecek uygun tedbirleri almalıdır.

AB üye devletleri KSDTD'nin yürürlüğe girmesinden sonra en geç iki yıl içerisinde iç mevzuatlarını KSDTD ile uyumlu hale getirmelidir. İşletmelerin KSDTD'ye uyum sağlayabilmeleri için verilen süre işletmelerin çalışan sayısına ve yıllık cirosuna göre değişmektedir. 5000'den fazla çalışanı olan ve yıllık cirosu 1,5 milyar Euro olan işletmelerin uyumu için KSDTD'nin yürürlüğe girmesinden itibaren üç yılı bulunurken, 3000 çalışanı ve yıllık cirosu 900 milyon Euro olan işletmelerin dört yılı, 1000 çalışanı ve 450 milyon Euro olan işletmelerin ise beş yılı bulunmaktadır.

KSDTD'de belirtilen durum tespiti süreci OECD Sorumlu İş Davranışı Durum Tespiti Rehberi'nde tanımlanan altı adımı kapsamaktadır. Bunlar, 1. Durum tespitinin politikalara ve yönetim sistemlerine entegre edilmesi, 2. Olumsuz insan hakları ve çevresel etkilerin belirlenmesi ve değerlendirilmesi, 3. Fiili veya potansiyel olumsuz insan hakları ve çevresel etkilerin önlenmesi, durdurulması ve en aza indirilmesi, 4. Tedbirlerin etkinliğinin izlenmesi ve değerlendirilmesi, 5. İletişim kurulması, 6. İyileştirme sağlanması

Bu Direktif kapsamındaki işletmeler, operasyonları, bağlı ortaklıkları ve değer zincirleri ile ilgili olarak uygun insan hakları ve çevresel durum tespitini yürütmek amacıyla, durum tespitini kurumsal politikalarına entegre etmeli, tespit etmeli, önlemeli ve hafifletmeli ve aynı zamanda potansiyel ve fiili olumsuz insan hakları ve çevresel etkileri sonlandırmalı ve en aza indirmeli, bir şikayet prosedürü oluşturmalı ve muhafaza etmeli, bu Direktifte belirlenen gerekliliklere uygun olarak alınan önlemlerin etkinliğini izlemeli, durum tespitleri konusunda kamuoyuyla iletişim halinde olmalıdır.

Durum tespitinin işletmelerin kurumsal politikalarının bir parçası olmasını sağlamak için ve ilgili uluslararası çerçeveye uygun olarak işletmeler, durum tespitini tüm kurumsal politikalarına entegre etmeli ve bir durum tespiti politikasına sahip olmalıdır.

Avrupa Parlamentosu Üyeleri, işletmelerin olumsuz eylemlerinden etkilenenlerle iletişim kurmasını, bir şikayet mekanizması oluşturmasını, durum tespiti politikaları hakkında iletişim kurmasını ve bunun etkinliğini düzenli olarak izlemesini istemiştir. Avrupa Parlamentosu Üyeleri ayrıca AB hükümetlerinin, içerik ve kriterler hakkında

*9th International Conference on Business Administration (ICBA), May 17-18, 2024,  
Canakkale, Turkey*

bilgi sağlamanın, ilgili Komisyon rehberliği ve paydaşlar için bilgi sağlamanın, işletmelerin durum tespiti yükümlülüklerine yönelik pratik portallar oluşturmasının gerekli olacağını da belirtmiştir.

KSDTD, hukuki sorumluluk konusunda olumsuz etkilerden etkilenen kişilerin (sendikalar veya sivil toplum kuruluşları dahil) adalete erişimini güçlendirmektedir. Bu kişilerin hak talebinde bulunabilmesi için beş yıllık bir süre belirlenmiştir. Aynı zamanda delillerin açıklanması, ihtiyati tedbirler ve davacılar için yargılama masrafları da sınırlandırılmıştır(<https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/12/14/corporate-sustainability-due-diligence-council-and-parliament-strike-deal-to-protect-environment-and-human-rights/>).

Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi Madde 21'e göre, Komisyon, denetleyici otoritelerin temsilcilerinden oluşan bir Avrupa Denetleyici Otoriteler Ağı kuracaktır. Ağ, denetleyici makamların işbirliğini ve denetleyici makamların düzenleyici, soruşturmacı, yaptırım ve denetleyici uygulamalarının koordinasyonunu ve uyumunu ve uygun olduğu takdirde bunlar arasında bilgi paylaşımını kolaylaştıracaktır.

Yöneticiler durum tespiti konusunda yönetim kuruluna rapor vereceklerdir. Avrupa Birliği Komisyonu tarafından 16 Aralık 2022 tarihinde AB Resmi Gazetesinde yayınlanan ve 5 Ocak 2023 tarihinde yürürlüğe giren, 1 Ocak 2024 tarihinden itibaren geçerli olan Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi-(Corporate Sustainability Reporting Directive -CSRD) (Directive (EU) 2022/2464 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022 amending Regulation (EU) No 537/2014, Directive 2004/109/EC, Directive 2006/43/EC and Directive 2013/34/EU, as regards corporate sustainability reporting (Text with EEA relevance), [EUR-Lex - 32022L2464 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/eur-lex-content/EN/TXT/?uri=OJ%3AL_202202464-EN)) ile AB'de faaliyet gösteren belli büyüklükteki işletmelere durum tespitini işletme politikalarına entegre etme, faaliyetlerinin sosyal ve çevresel etkilerini tespit etme, potansiyel olumsuz etkileri önleme ve azaltma, mevcut olumsuz etkileri ortadan kaldırma ve bunları raporlama zorunluluğu getirilmiştir.

Bu çerçevede, Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi'ne tabi tüm işletmeler tarafından kullanılmak üzere, 31 Temmuz 2023 tarihinde Avrupa Komisyonu tarafından Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (KSRS-European Sustainability Reporting Standards-ESRS) (Commission Delegated Regulation (EU) 2023/2772 of 31 July 2023 supplementing Directive 2013/34/EU of the European Parliament and of the Council as regards sustainability reporting standards, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ%3AL\\_202302772](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ%3AL_202302772)) kabul edilmiştir.

KSDTD, bir işletmenin iş modeli ve stratejisinin sürdürülebilir bir ekonomiye geçiş ve Paris Anlaşması uyarınca küresel ısınmanın 1,5 derece ile sınırlandırılması ile uyumlu olmasını sağlamaya yönelik planlarının açıklanmasını zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle bu açıklamaların yapılmasını sağlayan Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi (KSRD)'ni de tamamlamaktadır. Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi (KSRD) ise; çevresel, sosyal ve insan haklarına ilişkin riskler, etkiler, önlemler ile ilgili raporlama gereklilikleri getirmektedir. KSRD, işletmeler için durum tespiti görevinin son adımı olarak, sürdürülebilirlik bilgilerinin raporlanmasını sağlayacaktır. KSRD'ne tabi tüm işletmeler tarafından kullanılmak üzere, 31 Temmuz 2023 tarihinde Avrupa Komisyonu tarafından Avrupa Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (ASRS) kabul edilmiştir. Raporlama standartları; iklim değişikliği, insan hakları gibi çevresel, sosyal konuları kapsamaktadır.

26 Haziran 2023 tarihinde de Uluslararası Sürdürülebilirlik Standartları Kurulu (ISSB) tarafından, sermaye piyasaları için sürdürülebilirlikle ilgili açıklamalara ilişkin küresel bir temel sağlamak üzere UFRS Sürdürülebilirlik Açıklama Standartları yayımlanmıştır. IFRS S1, şirketlerin, kısa, orta ve uzun vadede karşılaştıkları sürdürülebilirlik risklerini ve fırsatlarını bildirmelerini zorunlu kılmaktadır. Standart hükümleri, şirketlerin, yatırımcıların karar vermeleri için ihtiyaç duydukları bilgileri sunmalarını sağlamak üzere tasarlanmıştır. IFRS S2 ise, iklimle ilgili özel açıklamaları ortaya koymaktadır ve IFRS S1 ile birlikte kullanılmak üzere tasarlanmıştır. Tüm işletmelerin

açıklaması gereken ortak açıklamaların yanı sıra işletmelerin faaliyet gösterdiği sektör özelinde yapması gereken ek açıklamaları içeren 68 sektör için oluşturulmuş sektör spesifik açıklama gereklilikleri de mevcuttur.

Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi Madde 20'ye göre, Üye Devletler, bu Direktif uyarınca kabul edilen ulusal hükümlerin ihlali durumunda uygulanacak yaptırımlara ilişkin kuralları belirleyecek ve bunların uygulanmasını sağlamak için gerekli tüm tedbirleri alacaklardır. Öngörülen yaptırımlar etkili, orantılı ve caydırıcı olacaktır. Yaptırım uygulanıp uygulanmayacağına karar verilirken ve uygulanıyorsa bunların niteliği ve uygun düzeyi belirlenirken, işletmenin bir denetim makamı tarafından talep edilen herhangi bir iyileştirici eyleme uyma çabaları, yapılan her türlü yatırım ve sağlanan her türlü hedefli destek gerektiği şekilde dikkate alınacaktır. Parasal yaptırımlar uygulanırken işletmenin cirosuna göre uygulanacaktır. Üye Devletler, denetim makamlarının direktif hükümlerinin ihlaline ilişkin yaptırımlar içeren her türlü kararının yayınlanmasını sağlayacaklardır.

Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi'nin eki bulunmaktadır. Suistimal edildiğinde veya ihlal edildiğinde insan haklarına olumsuz etki oluşturan belirli haklar ve yasakların yer aldığı Ek I'de işletmelerin yükümlülükleri açıklığa kavuşmaktadır. Listede, tüm üye devletler tarafından onaylanan ve işletmelerin izleyebileceği yeterince açık standartlar belirleyen uluslararası belgelere atıfta bulunmaktadır. Yapılan anlaşma ile özellikle korunmasız gruplar için insan haklarına ilişkin Ek I'te listelenen yükümlülüklerle ve araçlara ve onaylandıktan sonra kanunlarla listeye eklenebilecek temel Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmelerine yeni unsurlar eklenmektedir. Anlaşma aynı zamanda ekte diğer BM sözleşmelerine yapılan atıfları da medeni ve siyasi haklara ilişkin Uluslararası sözleşmeye veya ekonomik, sosyal ve kültürel haklara ilişkin Uluslararası sözleşmeye veya Çocuk Haklarına ilişkin Sözleşmeye dahil etmektedir. Benzer şekilde, anlaşma, zararlı toprak değişimi, su veya hava kirliliği, zararlı emisyonlar veya aşırı su tüketimi veya doğal kaynaklar üzerindeki diğer etkiler gibi ölçülebilir herhangi bir çevresel bozulma olarak bu direktifin kapsadığı çevresel etkilerin niteliğini açıklığa kavuşturmaktadır(<https://www.consilium.europa.eu/en/press/pressreleases/2023/12/14/corporate-sustainability-due-diligence-council-and-parliament-strike-deal-to-protect-environment-and-human-rights/>).

Böylece Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi sayesinde devletler arasında hukuki olarak bağlayıcı olan insan hakları ve çevre ile ilgili uluslararası sözleşmeler, işletmeler için de bağlayıcı hale getirilmek istenmektedir. Direktifin hazırlanmasında temel mantık, söz konusu uluslararası anlaşma ve sözleşmelerin işletmeleri de hukuken bağlaması gerektiğidir. Bu açıdan bakıldığında, direktif ile birlikte sadece devletler için geçerli olan uluslararası metinler, işletmeler için de hukuken bağlayıcı bir hale gelmektedir (<https://yesilbuyume.org/ab-kurumsal-surdurulebilirlik/>).

### **3. Türkiye'de Kurumsal Sürdürülebilirlik Konusunda Yapılan Düzenlemeler**

Türkiye'de 4 Haziran 2022 tarihli ve 31856 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan Torba Kanunla (Türkiye İhracatçılar Meclisi İle İhracatçı Birliklerinin Kuruluş Ve Görevleri Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun), 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun 88'inci maddesine altıncı fıkra eklenerek Türkiye Sürdürülebilirlik Standartlarının belirlenmesi ve yayımlanması yetkisi Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumuna verilmiştir. Türk Ticaret Kanununun 88'inci maddesinin altıncı fıkrasına göre; "Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu, belirlediği işletmeler ve kuruluşlar için uygulamada birliği ve sürdürülebilirliğe ilişkin raporlamaların uluslararası alanda geçerliliğini sağlamak amacıyla uluslararası standartlarla uyumlu olacak şekilde Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartlarını belirlemeye ve yayımlamaya yetkilidir. Belirli alanları düzenlemek ve denetlemek üzere kanunla kurulan kurum ve kurullar, Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartlarına uygun olmak şartıyla, kendi alanları için geçerli olacak standartlarla ilgili olarak ayrıntıya ilişkin düzenlemeler yapabilir."

9 Kasım 2022 tarihinde 26/9/2011 tarihli ve 660 sayılı Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumunun Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 9 uncu maddesinin birinci fıkrasına yeni bentler eklenmiştir. Yapılan eklemelerden biri sürdürülebilirlik standartlarıyla ilgilidir. Buna göre, uluslararası standartlarla uyumlu olacak şekilde Türkiye Sürdürülebilirlik Standartlarını belirlemek ve yayımlamak, gerektiğinde değişik işletme büyüklükleri ve sektörler itibarıyla farklı düzenlemeler yapmak, bu konularda denetim yapacakları yetkilendirmek ve gözetime tabi tutmak Kamu Gözetimi Kurumunun görevlerindedir.

28 Mart 2023 tarihinde Kamu Gözetimi Kurumunda "Sürdürülebilirlik Standartları Dairesi Başkanlığı" kurularak faaliyete geçirilmiştir.

Kamu Gözetimi Kurumu yapılan çalışmalarda Uluslararası Sürdürülebilirlik Standartları Kurulu (ISSB) tarafından yayımlanan Uluslararası Sürdürülebilirlik Raporlama Standartlarının ülkemiz açısından en uygun standart seti olduğu sonucuna varmış ve ISSB ile Kurum arasında telif anlaşması imzalanmıştır. Kurum tarafından ISSB standartlarının tercümesi yapılmış, Türkçe metinler kamuoyunun görüşüne sunulmuş ve kabul edilmiştir. 29 Aralık 2023 tarih ve 32414 (Mükerrer) Sayılı Resmi Gazetede Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu'nun Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartlarının (TSRS) Belirlenmesi Kararı yayınlanmıştır. Böylece Uluslararası Sürdürülebilirlik Standartları Kurulu (ISSB) tarafından 26 Haziran 2023 tarihinde yayınlanan IFRS S1 "General Requirements For Disclosure of Sustainability-related Financial Information" ile IFRS S2 "Climaterelated Disclosures" standartlarının belirlenmesine ve TSRS 1 "Sürdürülebilirlikle İlgili Finansal Bilgilerin Açıklanmasına İlişkin Genel Hükümler" ile TSRS 2 "İklimle İlgili Açıklamalar" adlarıyla yayınlanmasına karar verilmiştir.

29 Aralık 2023 tarih ve 32414 (Mükerrer) Sayılı Resmi Gazetede Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu'nun "Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (TSRS) Uygulama Kapsamına İlişkin Kurul Kararı" da yayınlanmıştır. Bu karar kapsamında Sürdürülebilirlik Raporlamasına Tabi Olacak İşletmeler belirlenmiştir([https://kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/Duyurular/sustainability/Duyuru\\_Surdurulebilirlik.pdf](https://kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/Duyurular/sustainability/Duyuru_Surdurulebilirlik.pdf)).

Ticaret Bakanlığı tarafından, Türkiye'deki kurum, kuruluş ve işletmelerin hazırlıklı olmasına sağlamak için Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi ile ilgili olarak Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'ne yazı gönderilmiştir. Bu yazıda Direktifin yasama sürecinin devam ettiği belirtilmiş ve Direktifle ilgili bilgilere yer verilmiştir([https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/13873-The-reportingobligationsduring-the-transitional-period-of-the-carbon-border-adjustment-mechanism\\_en](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/13873-The-reportingobligationsduring-the-transitional-period-of-the-carbon-border-adjustment-mechanism_en)).

#### **4. Araştırma Yöntemi**

Ticaret Bakanlığı'nın, Türkiye'deki kurum, kuruluş ve işletmelerin hazırlıklı olmasını sağlamak için Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi ile ilgili olarak Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'ne yazı gönderdiği belirlenmiştir. Gönderilen yazıda Direktifin yasama sürecinin devam ettiği belirtilmekte ve Direktifle ilgili bilgilere yer verilmektedir.

Bu çalışmada AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi kapsamına giren işletmelerin ve bu işletmelerin bağlı ortaklıkları ile iş ortaklarının uyması gerekli yükümlülükler değerlendirilmiştir. Bundan sonraki çalışmamız işletmelerin bu Direktifle ilgili düşüncelerini, Direktife uyum sağlamak için hazırlık yapıp yapmadıklarını tespit etmek olacaktır.

#### **5. Sonuç**

İşletmelerin yaşamlarını devam ettirmesi esastır. İşletmelerin amaçları kapsamları açısından ekonomik amaçlar ve ekonomik olmayan amaçlar olarak sınıflandırılabilir. İşletmelerin ekonomik amaçları arasında kârlılık, büyüme ve süreklilik vardır. Süreklilik elde edebilmek işletmelerin gelişen ve değişen çevresinde rekabet üstünlüğü sağlaması ile mümkündür.

Birleşmiş Milletler Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonu raporuna göre sürdürülebilirlik, gelecek kuşakların kendi ihtiyaçlarını karşılayabilme olanaklarını tehlikeye atmadan bugünün ihtiyaçlarını karşılamak olarak tanımlanmıştır. OECD, sürdürülebilir kalkınmayı, uzun vade ve küresel perspektifte, kalkınmanın ekonomik, çevresel ve sosyal boyutlarının dengeye gelmesini sağlamak olarak tanımlamıştır. Kurumsal sürdürülebilirlik, kurumsal kalkınma fikrinden doğmuştur. Kurumsal sürdürülebilirlik, bir şirketin faaliyetlerini yerine getirirken çevresel, sosyal ve ekonomik etkileri de göz önünde bulundurması ve bu şekilde sürdürülebilirliğini sağlamasıdır.

Sürdürülebilirlik konusunda Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi kapsamında 12 Aralık 2015 tarihinde kabul edilen Paris Anlaşması ile çerçeve oluşturulmuştur. Avrupa Birliği'nde bu kapsamda Avrupa Yeşil Mutabakatı'nı kabul ederek 2050 yılında iklim-nötr olma hedefini belirlemiştir. Bu hedef kapsamında sürdürülebilir kurumsal yönetime ilişkin düzenleyici çerçeveyi oluşturmak amacıyla 23 Şubat 2022 tarihinde Avrupa Komisyonu tarafından Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi Taslağı (KSDTD) hazırlanmıştır.

Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi (KSDTD), büyük kurumsal işletmelere; kendi operasyonları, bağlı işletmelerinin operasyonları ile iş ortakları tarafından yürütülen operasyonlarda, insan hakları ve çevre üzerindeki fiili ve potansiyel etkilerle ilgili yükümlülükler getirmektedir. Bu yükümlülükler; zorla çalıştırma da dahil olmak üzere insan ticaretinin önlenmesi ve mücadele edilmesi, mağdurların korunması, dilencilik, kölelik, kulluk benzeri uygulamaların önüne geçilmesi, çatışma mineralleri olan; kalay, tungsten, tantal ve altının yalnız sorumlu ve çatışmasız kaynaklardan ithal edilmesi, ormansızlaşmaya yol açabilecek faaliyetlerin durdurulması, pillerin çevresel, iklimsel, sosyal etkilerinin azaltılması, zorla çalıştırma yoluyla üretilen ürünlerin pazara sunulmasının engellenmesi, çocuk işçiliğinin engellenmesi olumsuz çevresel etkilerin önlenmesi, herkes için eşit koşullar ve çalışma koşullarının sağlanması, çalışan haklarının gözetilmesi, yolsuzlukla mücadele edilmesi, rüşvetin önlenmesi gibi yükümlülüklerdir.

1000'den fazla çalışanı olan ve son finansal yıl içinde dünya çapında net cirosu 450 milyon Euro'nun üzerinde olan işletmeler veya şirketler topluluğunun hâkim işletmeleri ya da AB'de elde edilen net cirosu 450 milyon Euro'dan fazla olan AB dışındaki işletmeler veya şirketler topluluğunun hâkim işletmeleri Direktif kapsamına girmektedir. KOBİ'ler doğrudan doğruya KSDTD'nin kapsamında değildir. KSDTD'nin kapsamında olan işletmelerin bağlı işletmeleri veya iş ortakları (örneğin, tedarikçi, yüklenici, alt yüklenici gibi) olan KOBİ'ler, insan haklarına ve çevresel standartlara dolaylı olarak uyum sağlamak zorundadır.

İşletmelerin KSDTD'ne göre, öncelikle durum tespitini, politikalarına ve yönetim sistemlerine entegre etmesi gerekmektedir. Sonraki adımlarda olumsuz insan hakları ve çevresel etkileri belirleyip değerlendirmeli, mevcut ve potansiyel olumsuz etkileri önlemeli, durdurmalı veya en aza indirmelidir. Tedbirlerin etkililiğini değerlendirmeli, bağlı işletme ve iş ortaklarıyla iletişim kurarak iyileştirmenin sağlanması için çalışmalıdır.

Direktif, bir işletmenin iş modeli ve stratejisinin sürdürülebilir bir ekonomiye geçiş ve Paris Anlaşması uyarınca küresel ısınmanın 1,5 derece ile sınırlandırılması ile uyumlu olmasını sağlamaya yönelik planlarının açıklanmasını zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi (KSRD)'ni tamamlamaktadır. KSRD, KSRD kapsamına giren şirketler için durum tespiti görevinin son adımını yani raporlama aşamasını kapsayacaktır.

Yöneticiler durum tespiti konusunda yönetim kuruluna rapor vereceklerdir. Avrupa Birliği Komisyonu tarafından 16 Aralık 2022 tarihinde AB Resmi Gazetesinde yayınlanan ve 5 Ocak 2023 tarihinde yürürlüğe giren, 1 Ocak 2024 tarihinden itibaren geçerli olan Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi- (Corporate Sustainability Reporting Directive -KSRD) ile AB'de faaliyet gösteren belli büyüklükteki işletmelere durum tespitini işletme

politikalarına entegre etme, faaliyetlerinin sosyal ve çevresel etkilerini tespit etme, potansiyel olumsuz etkileri önleme ve azaltma, mevcut olumsuz etkileri ortadan kaldırma ve bunları raporlama zorunluğu getirilmiştir. Bu çerçevede, Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi'ne tabi tüm işletmeler tarafından kullanılmak üzere, 31 Temmuz 2023 tarihinde Avrupa Komisyonu tarafından Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (KSRS-European Sustainability Reporting Standards-ESRS) kabul edilmiştir.

Türkiye'de, Türkiye Sürdürülebilirlik Standartlarının belirlenmesi ve yayımlanması yetkisi Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumuna verilmiştir. Kamu Gözetimi Kurumu, Uluslararası Sürdürülebilirlik Standartları Kurulu (ISSB) tarafından yayımlanan Uluslararası Sürdürülebilirlik Raporlama Standartlarının Türkiye için en uygun standartlar olduğuna karar vermiştir. Bu standartlar TSRS 1 "Sürdürülebilirlikle İlgili Finansal Bilgilerin Açıklanmasına İlişkin Genel Hükümler" ile TSRS 2 "İklimle İlgili Açıklamalar" adlarıyla 29 Aralık 2023 tarih ve 32414 (Mükerrer) Sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır. Aynı tarih ve sayılı Resmi Gazetede Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu'nun "Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (TSRS) Uygulama Kapsamına İlişkin Kurul Kararı" da yayınlanmıştır. Bu karar kapsamında Sürdürülebilirlik Raporlamasına Tabi Olacak İşletmeler Belirlenmiştir.

## Kaynaklar

Akerlof, G.A., (1970). The market for lemons: quality uncertainty and the market mechanism. *Quarterly Journal of Economics*, vol. 84, no. 3, p. 488-500.

Alessandri, T., Cerrato, D., Depperu, D. (2014). Organizational slack, experience and acquisition behavior across varying economic environments. *Management Decision*, vol. 56, no. 5, p. 967-982

Boni Alessia,(2023). [Towards mandatory human rights due diligence: the European Corporate Sustainability Due Diligence Directive](http://hdl.handle.net/10579/23537), Venedik Ca' Foscari Üniversitesi, <http://hdl.handle.net/10579/23537>

Bozaykut Bük, T. (2020). Corporate Sustainability Reporting Practices In Turkey. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(39), 369-377. <https://doi.org/10.30794/pausbed.645522>

Özütürk B., <https://www.linkedin.com/pulse/due-diligence-%C3%B6zenli-inceleme-ve-de%C4%9Ferlendirme-bulent-ozuturk/?originalSubdomain=tr>

Ceran, E. B. (2017). Kurumsal Sürdürülebilirlik Kavramı ve Ölçümüne İlişkin Bir Ön Çalışma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 59-70.

Commission Delegated Regulation (EU) 2023/2772 of 31 July 2023 supplementing Directive 2013/34/EU of the European Parliament and of the Council as regards sustainability reporting standards, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ%3AL\\_202302772](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ%3AL_202302772)

Altay, D. (2019), Kurumsal Sürdürülebilirlik Açısından Entegre Raporlamanın İncelenmesi Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Muhasebe Finansman Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019

Directive (EU) 2022/2464 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022 amending Regulation (EU) No 537/2014, Directive 2004/109/EC, Directive 2006/43/EC and Directive 2013/34/EU, as regards corporate sustainability reporting (Text with EEA relevance), [EUR-Lex - 32022L2464 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ%3AL_20222464)

Duran, B. (2018), Sürdürülebilirlik Kavramının Önemi, Karşılaşılan Sorunlar Ve Şirketlerin Sürdürülebilirlik Raporlarının İncelenmesi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Muhasebe Finansman Yüksek Lisans Programı, Ankara-2018

Düzer, M., & Önce, S. (2017). Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlaması ve Finansal Performans: BİST'te İşlem Gören Şirketler İçin Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), <https://doi.org/10.33905/bseusbed.348073>, p.637-648

Gençoğlu, Ü. G., & Aytaç, A. (2016). Kurumsal Sürdürülebilirlik Açısından Entegre Raporlamanın Önemi ve BIST Uygulamaları. *Muhasebe Ve Finansman Dergisi*(72), 51-66. <https://doi.org/10.25095/mufad.396719>

*9th International Conference on Business Administration (ICBA), May 17-18, 2024,  
Canakkale, Turkey*

Glasgow Climate Pact, adopted on 13 November 2021 at COP26 in Glasgow,  
[https://unfccc.int/sites/default/files/resource/cma2021\\_L16\\_adv.pdf](https://unfccc.int/sites/default/files/resource/cma2021_L16_adv.pdf).  
[https://unfccc.int/sites/default/files/resource/cma2021\\_L16\\_adv.pdf](https://unfccc.int/sites/default/files/resource/cma2021_L16_adv.pdf).

Gümrah, A., Büyükipekçi, S. (2019). Türkiye’de Sürdürülebilirlik Raporlaması: 2008-2017 Yılları Arası Yayınlanmış Sürdürülebilirlik Raporlarının İncelenmesi. Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi, 21(2), <https://doi.org/10.31460/mbdd.521540>, p. 305-323

Gürül, B. (2019), Sürdürülebilir Üretim Göstergelerinin Kurumsal Sürdürülebilirlik Performansına Etkisinin Araştırılması İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi, İstanbul-2019

[https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/13873-The-reportingobligationsduring-the-transitional-period-of-the-carbon-border-adjustment-mechanism\\_en](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/13873-The-reportingobligationsduring-the-transitional-period-of-the-carbon-border-adjustment-mechanism_en)

[https://kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/Duyurular/sustainability/Duyuru\\_Surdurulebilirlik.pdf](https://kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/Duyurular/sustainability/Duyuru_Surdurulebilirlik.pdf)

<https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/>

<https://ticaret.gov.tr/dis-iliskiler/yesil-mutabakat/avrupa-yesil-mutabakati>

[https://unfccc.int/files/essential\\_background/convention/application/pdf/english\\_paris\\_agreement.pdf](https://unfccc.int/files/essential_background/convention/application/pdf/english_paris_agreement.pdf).

<https://www.bddk.org.tr/KurumHakkinda/Detay/35>

<https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/12/14/corporate-sustainability-due-diligence-council-and-parliament-strike-deal-to-protect-environment-and-human-rights/>

<https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/12/14/corporate-sustainability-due-diligence-council-and-parliament-strike-deal-to-protect-environment-and-human-rights/>

<https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20231205IPR15689/corporate-due-diligence-rules-agreed-to-safeguard-human-rights-and-environment#:~:text=The%20new%20directive%20on%20corporate,pollution%2C%20deforestation%2C%20excessive%20water%20consumption>

[https://www.kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/Duyurular/sustainability/Duyuru\\_Surdurulebilirlik.pdf](https://www.kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/Duyurular/sustainability/Duyuru_Surdurulebilirlik.pdf)

<https://www.mfa.gov.tr/paris-anlasmasi.tr.mfa>

<https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/arastirma-ve-yayinlar/surdurulebilirlik/4507>

[https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E).

<https://www.yatirimadestek.gov.tr/sozluk/due-diligence>

<https://yesilbuyume.org/ab-kurumsal-surdurulebilirlik/>

<https://yesilbuyume.org/guncel-gelistmeler-isiginda-kurumsal-surdurulebilirlik-ozen-yukumlulugu-direktifi-csddd/>

Joint Communication to the European Parliament and the Council on the EU Action Plan on Human Rights and Democracy 2020-2024 (JOIN/2020/5 final)

Korkmaz, Bursa D. H. (2020) Yöneticilerin Kurumsal Sürdürülebilirlik Algısı ve Farkındalık Düzeylerini Tespite Yönelik Bir Araştırma: BIST Bursa Şirketleri Araştırması (Yüksek Lisans Tezi) Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı

Meuer, J., Koebel, J., Hoffmann, V. H. (2020). On the Nature of Corporate Sustainability. *Organization & Environment*, 33(3), <https://doi.org/10.1177/1086026619850180>, p. 319-341

Montiel, I., Delgado-Ceballos, J. (2014). Defining and Measuring Corporate Sustainability: Are We There Yet? *Organization & Environment*, 27(2), <https://doi.org/10.1177/1086026614526413>, p. 113-139

OECD Guidance on Responsible Business Conduct, 2018, and sector-specific guidance, available at <https://www.oecd.org/investment/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>

*9th International Conference on Business Administration (ICBA), May 17-18, 2024,  
Canakkale, Turkey*

OECD Guidelines for Multinational Enterprises, 2011 updated edition, available at <http://mneguidelines.oecd.org/guidelines>

Önder, Ş. (2017). İşletme Karlılığına Kurumsal Sürdürülebilirliğin Etkisi: Bist'te Bir Uygulama, Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi, 19(4), p.937-956.

Özdemir Z., Pamukçu F. (2016), Kurumsal Sürdürülebilir Raporlama Sisteminin Borsa İstanbul Sürdürülebilirlik Endeksi Kapsamındaki İşletmelerde Analizi Analysis Of Corporate Sustainability Reporting System In The Entities Within The Context Of Borsa İstanbul, Mali Çözüm Dergisi, Mart-Nisan 2016

Özevin, O. (2022). Kurumsal Sürdürülebilirlik Performansının Entropi Ve TOPSİS Yöntemleriyle Ölçülmesi: BIST Şirketleri Üzerine Bir Uygulama. *Muhasebe Ve Finansman Dergisi*(95), <https://doi.org/10.25095/mufad.1087406>, p. 75-98

Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on Corporate Sustainability Due Diligence and amending Directive (EU) 2019/1937, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52022PC0071>

Risteska, M., Boztepe Taşkıran, H. (2023). Kurumsal İletişim Açısından Sürdürülebilirlik Yönetimi Uygulamaları: Türkiye ve Kuzey Makedonya Karşılaştırması. *The Journal of International Scientific Researches*, 8(3), <https://doi.org/10.23834/isrijournal.1335210>, p. 367-392

Saban M., Küçük Hilal, KÜÇÜKER Metehan (2017). Kurumsal Sürdürülebilirlik İle İlgili Raporlama Çerçevesi ve Sürdürülebilir Raporlamada Muhasebenin, İşletme Bilimi Dergisi (JOBS), 2017; 5(1), DOI: 10.22139/jobs.291818, p. 101-115

Soytas, M. A, Durak Uşar, D. (2021). Kurumsal sürdürülebilirlik ve finansal performans: Türkiye üretim sektörü örneği, ODTÜ Gelişme Dergisi, s. 2021-12

The International Labour Organisation's "Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, Fifth Edition, 2017, available at: [https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS\\_094386/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang--en/index.htm)

Tüm, K. (2014). Kurumsal Sürdürülebilirlik ve Muhasebeye Yansımaları: Sürdürülebilirlik Muhasebesi. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 5(1).

Tunç G. (2017), Kurumsal Kuram Perspektifinden Kurumsal Sürdürülebilirlik: İşletmelerin Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlamaları Üzerine Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Programı, Ankara,2017

United Nations' "Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework", 2011, available at [https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf).

Ülgen H., Mirze S. K. (2004), İşletmelerde Stratejik Yönetim, Literatür Yayıncılık, Birinci Basım, Şubat 2004, İstanbul, s.187

Ünlütürk A. Ç. (2020), Finansal ve Finansal Olmayan Bilgilerin Şirket Raporlamalarında Bir Arada Kullanılması: Savunma Sanayi Şirketleri Üzerine Bir İnceleme, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Muhasebe Ve Finansal Yönetim Anabilim Dalı Uluslararası Finansal Raporlama Ve Denetim Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara-2020

Yalçın, N., Karakaş, E. (2019). Kurumsal Sürdürülebilirlik Performans Analizinde CRITIC-EDAS Yaklaşımı. *Çukurova Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 34(4), <https://doi.org/10.21605/cukurovaummfd.704167>, s. 147-162

Yardımcıoğlu, D. (2023). Çocuk İşçiliğini Önlemeye Yönelik Yeni Bir Adım: Avrupa Parlamentosu Ve Konseyi'nin Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespitine Dair Direktif Önerisi. *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 28(48), s. 225-276.

Yılmaz N. (2020), Kurumsal Raporlamanın Tarihi: Dönemsel Bir Yaklaşım, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Muhasebe Finansman Yüksek Lisans Programı, Ankara-2020

## **CLOUD-BASED ERP SOLUTIONS FOR SMALL AND MEDIUM BUSINESSES**

Radim Dolak<sup>1</sup>

Tomas Barcak<sup>2</sup>

---

### **ABSTRACT**

Cloud-based Enterprise Resource Planning (ERP) systems have gained significant attention in recent years due to the emergence of Cloud Computing technologies. Cloud-based ERP solutions enable all users to connect to servers via the Internet from different locations. With cloud ERP, businesses can access their mission-critical apps from anywhere at any time thanks to the cloud delivery model called Software as a Service (SaaS). Cloud ERP solutions integrate the most important business functions such as finance, accounting, human resources, supply chain management, and customer relationship management into a single, unified platform. This approach based on the Cloud delivery model SaaS provides several advantages for small and medium businesses. It enables them very easy to integrate their activities, improve communications, and reduce operational costs. Cloud ERP solutions offer also scalability, allowing small and medium businesses to adapt to changing needs without significant upfront investments in hardware and software infrastructure. Currently, a wide range of both commercial and open-source solutions for small and medium-sized companies can be found.

Cloud-based ERP offers a compelling alternative to traditional on-premise solutions. Cloud-based ERP systems represent a significant shift in how organizations manage their resources and operations. While offering numerous benefits, the adoption of Cloud ERP systems also presents challenges that need to be carefully addressed to ensure successful implementation and utilization, especially in small and medium-sized companies. Successful adoption requires a comprehensive understanding of the benefits, challenges, and strategic implications associated with transitioning to cloud-based ERP systems.

This paper deals with the current state of cloud computing usage in the ERP systems sector from the perspective of the advantages and disadvantages of this approach from the perspective of supporting business processes and achieving planned goals. There will be also an overview of available cloud-based solutions and statistics about the usage of cloud-based ERP systems in selected EU countries will be also presented.

**Keywords:** ERP; Cloud; SAS; Statistics; Small and Medium Business.

**JEL Codes:** C8; L86; M15.

---

### **1. Introduction**

Cloud computing is a technology approach that involves delivering various computing services over the internet such as computing, storage, analytics, networking, or developer tools. The three main delivering model types include software as a service (SaaS), platform as a service (PaaS), and infrastructure as a service (IaaS). Each of these delivery models offers different degrees of control and responsibility to address customer needs. The most popular cloud distribution model is Software as a Service (SaaS), enabling enterprises to access mission-critical

---

<sup>1</sup> Assistant Professor, Silesian University in Opava, School of Business Administration in Karvina, Univerzitní náměstí 1934/3, 733 40 Karviná, Czechia, dolak@opf.slu.cz

<sup>2</sup> Assistant Professor, Silesian University in Opava, School of Business Administration in Karvina, Univerzitní náměstí 1934/3, 733 40 Karviná, Czechia, barcak@opf.slu.cz

programs from anywhere at any time with cloud ERP. All users of cloud-based ERP solutions can connect from various locations to servers over the Internet.

The growth of cloud computing technology has brought cloud-based enterprise resource planning (ERP) systems a lot of attention in recent years. For small and medium-sized enterprises, this strategy, which is based on the cloud distribution model SaaS, offers several benefits. They may easily combine their activities, enhance communications, and save operating expenses thanks to cloud-based ERP programs. The most crucial corporate operations, including supply chain management, customer relationship management, accounting, finance, and human resources, are combined into a single, unified platform by cloud ERP solutions.

## **2. Conceptual Framework**

Cloud Enterprise Resource Planning (ERP) systems have gained significant attention in recent years due to the emergence of Cloud Computing technologies (Huang et al., 2022). These systems offer a new approach to traditional on-premise ERP systems by running on the vendor's cloud platform instead of an on-premises network (Salih et al., 2021). Cloud-based Enterprise Resource Planning (ERP) systems have transformed the information systems domain by offering hosted services that cater to the needs of small and medium-sized enterprises (SMEs) (Tongsuksai et al., 2023). The move to Cloud ERP is often driven by industry pressures to increase competitive advantage (Chang, 2020).

Studies have shown that organizations, especially small and medium-sized enterprises (SMEs), are increasingly considering the adoption of Cloud ERP systems to enhance their competitiveness (Chang, 2020; Tongsuksai et al., 2023). These systems have gained significant popularity in recent years, especially among SMEs that may lack the IT resources required for traditional ERP systems (Tongsuksai et al., 2023). The transition to cloud ERP systems is primarily driven by the potential for time savings, cost reduction, scalability, easy access, and regular updates, all of which contribute to enhancing productivity and efficiency (Hustad et al., 2019). Research indicates that factors such as users' confirmation of expectations, perceived usefulness, and satisfaction play crucial roles in influencing the continuance intention of Cloud ERP systems (Cheng, 2020). Organizations are increasingly recognizing the benefits of cloud-based ERP systems, including financial savings, enhanced communication, efficient collaboration, and improved operational effectiveness compared to traditional ERP systems (Ahn & Hyunchul, 2020).

Cloud ERP systems provide several advantages for small and medium businesses, enabling them to integrate their activities, improve communications, and reduce operational costs (Awan et al., 2021). Research indicates that cloud ERP systems provide a strategic advantage for organizations by integrating all business processes, optimizing available resources, improving accessibility, expanding market reach, and enhancing overall productivity (Jayeola et al., 2020; Razzaq & Mohammed, 2020). Additionally, the compatibility of Cloud ERP systems with government characteristics, including the need for flexibility and limited resources, has been highlighted as a key aspect in the public sector (Alsharari, 2020).

However, the adoption of Cloud ERP comes with challenges such as security risks, customization limitations, and integration issues (Alsharari et al., 2020; Alhanatleh & Akkaya, 2016) or data security concerns, infrastructural embeddedness, and the need to address factors affecting adoption, including security, usability, and vendor-related considerations (Saa et al., 2017; Hustad et al., 2021). Additionally, organizations considering the switch to cloud ERP systems must take into account enablers and inhibitors, as well as manage sunk costs from existing systems and uncertainty costs associated with cloud solutions (Chang, 2020).

### 3. Research Methodology

The main method used in this paper is the analysis of secondary sources. Garner analysis or reports were used, as well as statistical data provided by these official statistical portals such as <https://www.czso.cz/csu/czso>, <https://ec.europa.eu/eurostat>, or <https://www.statista.com/>. There is also a web search focusing on the availability of software solutions in the field of ERP cloud-based solutions.

### 4. Findings and Discussion

We can find many statistics about the cloud computing market in different countries. According to a survey conducted among IT experts in South Korea in 2023, around 46 percent were using cloud computing in big data, analysis, or business intelligence operations. Nearly 40 percent of the respondents were also using various business applications in a cloud environment, such as Enterprise Resource Planning (ERP) or Customer Relationship Management (CRM). (Statista, 2024a) We can see statistics about the European cloud computing market that shows delivering computing services to customers via the Internet. The European cloud computing market is worth over 110 billion euros in 2023 and there is forecast to reach 129 billion euros by 2024. (Statista, 2024b). 42.5 % of EU enterprises bought cloud computing services in 2023, mostly for e-mail, storage of files, and office software. Compared with 2021, the share of enterprises buying cloud computing services in the EU increased by 4.2 percentage points in 2023. (Eurostat, 2023) In 2021, 38% of EU enterprises used Enterprise resource planning (ERP) software applications. (Eurostat, 2022)

Currently, a wide range of commercial and open-source solutions for small and medium-sized companies can be found. We can see Magic Quadrant for Cloud ERP for Product-Centric Enterprises provided by consulting Company Gartner in August 2023.

Figure 1. Magic Quadrant for Cloud ERP for Product-Centric Enterprises



Source: Gartner (2023)

These are some of the main ERP cloud solutions available, each offering unique features and functionalities to meet the diverse needs of businesses across industries. Choosing the right solution depends on factors such as industry requirements, company size, budget, and specific business objectives.

#### **Oracle Cloud Enterprise Resource Planning**

Oracle ERP Cloud offers a comprehensive suite of integrated applications for finance, project management, procurement, risk management, and other core business processes. It leverages emerging technologies such as AI and machine learning to streamline operations.

#### **NetSuite**

NetSuite, now a part of Oracle, offers a cloud-based ERP solution that integrates financial management, order management, inventory, CRM, and e-commerce. It's known for its flexibility and scalability, making it suitable for businesses of all sizes.

#### **Microsoft Dynamics 365**

Microsoft Dynamics 365 is a cloud-based suite of business applications that includes ERP and CRM solutions. Dynamics 365 Finance, Supply Chain Management, and Commerce are the main ERP components, offering capabilities for financials, operations, and customer engagement.

#### **SAP S/4HANA Cloud**

SAP S/4HANA Cloud is a fully integrated ERP suite offered by SAP. It provides end-to-end business process integration, real-time analytics, and AI-driven automation. It's designed to run in the cloud, offering scalability and agility.

#### **Infor**

Infor CloudSuite provides industry-specific ERP solutions in the cloud, covering areas such as manufacturing, distribution, healthcare, and hospitality. It offers robust functionality, scalability, and customization options.

#### **Epicor Software**

Epicor offers a cloud-based ERP solution designed for midsize and large enterprises across various industries. It provides modules for finance, production, inventory management, supply chain, and CRM, with options for deployment in the cloud or on-premises.

#### **IFS**

IFS Cloud is an enterprise resource planning (ERP) solution that leverages cloud computing to offer a comprehensive suite of business applications. It provides a modern, scalable, and industry-focused ERP solution that leverages cloud computing, AI, and IoT to help organizations optimize their operations, improve productivity, and drive growth.

#### **QAD**

QAD Cloud ERP is an enterprise resource planning (ERP) solution offered by QAD, a leading provider of manufacturing-focused software solutions. QAD Cloud ERP provides manufacturers with a modern, scalable, and industry-focused ERP solution to optimize their operations, improve productivity, and achieve operational excellence in today's competitive marketplace.

### **Plex**

Plex Systems provides a comprehensive cloud-based Enterprise Resource Planning (ERP) solution known as Plex ERP Cloud that provides manufacturers with a modern, scalable, and industry-specific ERP solution to streamline operations, improve efficiency, and drive business growth in today's competitive manufacturing landscape.

### **Odoo**

Odoo is a comprehensive suite of open-source business applications that includes CRM, e-commerce, accounting, inventory management, project management, and more. Odoo offers both on-premises and cloud-based solutions, and Odoo Cloud ERP is a popular choice for businesses looking for a flexible and scalable ERP system.

We can see an overview of the main mentioned Cloud ERP solutions in the following Table 1.

**Table 1. Cloud ERP solutions**

Product	Developer	License	Website
Oracle Fusion Cloud ERP	Oracle Corporation	Commercial	<a href="https://www.oracle.com/erp/">https://www.oracle.com/erp/</a>
NetSuite	Oracle Corporation	Commercial	<a href="https://www.netsuite.com/">https://www.netsuite.com/</a>
Microsoft Dynamics 365	Microsoft	Commercial	<a href="https://www.microsoft.com/en-us/dynamics-365/products/business-central">https://www.microsoft.com/en-us/dynamics-365/products/business-central</a>
SAP S/4HANA Cloud	SAP SE	Commercial	<a href="https://www.sap.com/products/erp/s4hana.html">https://www.sap.com/products/erp/s4hana.html</a>
Infor	Infor	Commercial	<a href="https://www.infor.com/">https://www.infor.com/</a>
Epicor Software	Epicor Software Corporation	Commercial	<a href="https://www.epicor.com/en/products/">https://www.epicor.com/en/products/</a>
IFS	IFS	Commercial	<a href="https://www.ifs.com/ifs-cloud/platform">https://www.ifs.com/ifs-cloud/platform</a>
QAD	QAD	Commercial	<a href="https://www.qad.com/cloud-erp">https://www.qad.com/cloud-erp</a>
Plex	Rockwell Automation	Commercial	<a href="https://softwareconnect.com/products/plex-erp-software/">https://softwareconnect.com/products/plex-erp-software/</a>
Odoo	Odoo S.A., Community	Open source	<a href="https://www.odoo.com/">https://www.odoo.com/</a>

Source: Own processing based on website searching

### **5. Conclusion**

ERP that is hosted in the cloud presents a strong substitute for conventional on-premise programs. The way businesses manage their resources and operations has significantly changed as a result of cloud-based ERP systems. Cloud ERP system adoption has many advantages, but there are drawbacks as well. These must be carefully considered to ensure successful deployment and use of the system, particularly for small and medium-sized businesses.

In conclusion, cloud-based ERP systems present a promising opportunity for organizations, particularly SMEs, to enhance operational efficiency, reduce costs, and improve competitiveness. Successful adoption requires a comprehensive understanding of the benefits, challenges, and strategic implications associated with transitioning to cloud ERP systems.

## Acknowledgment

„This paper was supported by the Ministry of Education, Youth and Sports Czech Republic within the Institutional Support for Long-term Development of a Research Organization in 2024“.

## References

- Ahn, B. and Hyunchul, A. (2020). Factors affecting intention to adopt cloud-based ERP from a comprehensive approach. *Sustainability*, 12(16), 6426. <https://doi.org/10.3390/su12166426>
- Alhanatleh, H. and Akkaya, M. (2016). The investigation of Jordanian education ministry employees' attitude toward the using of cloud ERP. *International Journal of Communications Network and System Sciences*, 09(11), 440-450. <https://doi.org/10.4236/ijcns.2016.911036>
- Alsharari, N. (2020). Institutional change of cloud ERP implementation in the public sector. *International Journal of Disruptive Innovation in Government*, 1(1), 2-14. <https://doi.org/10.1108/ijdig-03-2019-0002>
- Alsharari, N., Al-Shboul, M., & Alteneiji, S. (2020). Implementation of cloud ERP in the SME: evidence from UAE. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 27(2), 299-327. <https://doi.org/10.1108/jsbed-01-2019-0007>
- Awan, M., Ullah, N., Ali, S., Abbasi, I., Hassan, M., Khattak, H., ... & Huang, J. (2021). An empirical investigation of the challenges of cloud-based ERP adoption in Pakistani SMEs. *Scientific Programming*, 2021, 1-8. <https://doi.org/10.1155/2021/5547237>
- Chang, Y. (2020). What drives organizations to switch to cloud ERP systems? the impacts of enablers and inhibitors. *Journal of Enterprise Information Management*, 33(3), 600-626. <https://doi.org/10.1108/jeim-06-2019-0148>
- Cheng, Y. (2020). Understanding cloud ERP continuance intention and individual performance: a TTF-driven perspective. *Benchmarking an International Journal*, 27(4), 1591-1614. <https://doi.org/10.1108/bij-05-2019-0208>
- Eurostat. (2022, May). E-business integration. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=E-business\\_integration](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=E-business_integration)
- Eurostat. (2023, December). Cloud computing - statistics on the use by enterprises. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Cloud\\_computing\\_-\\_statistics\\_on\\_the\\_use\\_by\\_enterprises](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Cloud_computing_-_statistics_on_the_use_by_enterprises)
- Gartner. (2023). Magic Quadrant for Cloud ERP for Product-Centric Enterprises. <https://www.gartner.com/>
- Huang, Q., Oliver, G., Rahim, M., & Anwar, M. (2022). A taxonomy of challenges for cloud ERP systems implementation. <https://doi.org/10.24251/hicss.2022.870>
- Hustad, E., Olsen, D., Jørgensen, E., & Sørheller, V. (2019). Creating business value from cloud-based ERP systems in small and medium-sized enterprises., 691-703. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-29374-1\\_56](https://doi.org/10.1007/978-3-030-29374-1_56)
- Hustad, E., Sørheller, V., Jørgensen, E., & Vassilakopoulou, P. (2021). Moving enterprise resource planning (ERP) systems to the cloud: the challenge of infrastructural embeddedness. *International Journal of Information Systems and Project Management*, 8(1), 5-20. <https://doi.org/10.12821/ijispm080101>
- Jayeola, O., Sidek, S., Rahman, A., Mahomed, A., & Ji-min, H. (2020). Contextual factors and strategic consequences of cloud enterprise resource planning (ERP) adoption in Malaysian manufacturing SMEs: a conceptual framework. *International Journal of Economics and Business Administration*, VIII (Issue 3), 176-201. <https://doi.org/10.35808/ijeba/495>
- Razzaq, A., & Mohammed, A. A. (2020). Cloud ERP in Malaysia: Benefits, challenges, and opportunities. *International Journal*, 9(5), 4891-4910. <https://doi.org/10.30534/ijatcse/2020/85952020>
- Saa, P., Moscoso-Zea, O., & Luján-Mora, S. (2017). Moving ERP systems to the cloud - data security issues. *Journal of Information Systems Engineering & Management*, 2(4). <https://doi.org/10.20897/jisem.201721>
- Salih, S., Hamdan, M., Abdelmaboud, A., Abdelaziz, A., Abdelsalam, S., Althobaiti, M., & Alotaibi, F. (2021). Prioritizing organizational factors impacting cloud ERP adoption and the critical issues related to security, usability, and vendors: a systematic literature review. *Sensors*, 21(24), 8391. <https://doi.org/10.3390/s21248391>
- Statista. (2024a, Feb 9). Surveyed status of cloud computing use in South Korea as of March 2023, by application. <https://www.statista.com/statistics/1449499/south-korea-cloud-computing-use-survey-by-application/>
- Statista. (2024b, May 27). Cloud computing in Europe - statistics & facts. <https://www.statista.com/topics/8472/cloud-computing-in-europe/#topicOverview>
- Tongsuksai, S., Mathrani, S., & Weerasinghe, K. (2023). Influential characteristics and benefits of cloud ERP adoption in New Zealand SMEs: a vendors' perspective. *IEEE Access*, 11, 23956-23979. <https://doi.org/10.1109/access.2023.3254500>

## **DOES CORRUPTION AFFECT ECONOMIC GROWTH? EMPIRICAL EVIDENCE FROM BULGARIA AND THE NMS-11**

Ivan Todorov<sup>1</sup>  
Lyubov Ivanova<sup>2</sup>

---

### **ABSTRACT**

The objective of this paper is to examine the relationships between corruption and economic growth in Bulgaria individually and in the NMS-11 as group.

In the NMS-11 case, two indicators of corruption - the Control of Corruption (COC) index of the World Bank and the Corruption Perceptions Index (CPI) of Transparency International and an unrestricted vector autoregression (VAR) on annual data for the period 2013 - 2022 are employed to estimate the corruption - growth nexus. Empirical results are robust for both measures of corruption and indicate statistically significant and negative impact of corruption on economic growth in the NMS-11 implying that the harnessing corruption will raise the standard of living in the EU member states from Central and Eastern Europe (CEE).

As to Bulgaria, an ordinary least squares (OLS) approach of yearly data for the period 2002 – 2022 is applied to investigate the influence of changes in COC on economic growth. Empirical results indicate a significant negative effect of corruption on growth, which is stronger than in the NMS-11 as group.

**Keywords:** NMS-11, corruption, economic growth

**JEL Codes:** F43, O43, O47

---

### **1. Introduction**

Corruption is a major indicator and constant dilemma for quality governance especially for emerging economies. It is of utmost importance that corruption is tackled in order to maintain long-term sustainable economic growth that will ensure good governance. Corruption hinders economic growth, which means that considerable efforts are needed to rid the public of corruption and maintain stable development for strong economic growth. Therefore, in order to improve economic, social and socio-economic indicators, it is essential to reduce the level of corruption. Quality governance has an outstanding role in economic growth, but it requires quality institutions (Spyromitros & Panagiotidis, 2022; Pluskota, 2020).

When there is uncontrolled corruption, the reason is not only the weakness of the institutional framework of an economy, but also other indicators of governance. This means abuses and lawlessness and reduces the possibilities for sustainable economic development. Therefore, in order to improve social and economic indicators, it is necessary to reduce the level of corruption, which is a major obstacle to development and higher economic growth. Moreover, corruption describes the weak institutional framework among other indicators of governance in an economy (Drury et al, 2006; Gründler and Potrafke, 2019).

---

<sup>1</sup> South-West University "Neofit Rilski, Bulgaria

<sup>2</sup> South-West University "Neofit Rilski, Bulgaria

Customarily corruption adversely affects growth in many ways - by increasing the costs of production, by diminishing the efficiency of public and private spending, by aggravating the quality of infrastructure, institutions and human capital, by hampering investments and innovations etc. Thus, corruption can affect not only factors productivity, but also their accumulation, with detrimental consequences on a society's social development. However, there are extraordinary cases when higher levels of corruption correlate with higher rates of growth or no statistically significant influence of corruption on growth is found. The higher the level of corruption, the lower the tax revenue and the lower the resources available for funding public provision of certain services, including education. These paradoxes usually occur in low-income economies with high levels of corruption where no public spending can be made without certain degree of corruption tolerance. Consequently, the corruption could be a symptom of many ills of a society. In these countries higher levels of corruption are associated with higher government expenditure and higher output (Oliinyk et al., 2023; Farrag and Ezzat, 2020).

The goal of this research is to explore the relationship between corruption and growth in in Bulgaria individually and in the NMS-11 as group. The objective of the study is achieved by the fulfillment of the following tasks:

- Econometrically estimate the relationship between corruption and growth in the NMS-11 as a group (section 1);
- Econometrically estimate the relationship between corruption and growth in Bulgaria (section 2);
- Make recommendations based on the results from the empirical analysis (conclusion section).

## **1. Econometric estimation of the corruption - growth nexus in the NMS-11**

### **1.1. Methodology**

The corruption - growth nexus in the NMS-11 is investigated by an unrestricted VAR, which includes the following variables:

**GDPGR<sub>ij</sub>** - percentage change in the real GDP of country **i** in year **j** compared to year **j-1**;

**CPI<sub>ij</sub>** - percentage change in the Corruption Perceptions Index of country **i** in year **j** compared to year **j-1**;

**COC<sub>ij</sub>** - percentage change in the Control of Corruption index of country **i** in year **j** compared to year **j-1**.

The target (dependent) variable is **GDPGR**, while **CPI** and **COC** are independent variables.

### 1.2. Data

Annual data for eleven countries (the NMS-11) over the period 2013-2022 are used in the study. The data sources are Eurostat for **GDPGR**, Transparency International for **CPI** and the World Bank for **COC**. Data descriptive statistics are provided in Table 1.

**Table 1. Data descriptive statistics**

	<b>GDPGR</b>	<b>CPI</b>	<b>COC</b>
<b>Mean</b>	2.858182	0.792167	-6.886779
<b>Median</b>	3.200000	0.000000	-0.235982
<b>Maximum</b>	13.10000	9.803922	289.8710
<b>Minimum</b>	-8.500000	-6.557377	-923.4245
<b>Standard Deviation</b>	3.058013	3.089415	114.4262
<b>Skewness</b>	-0.730225	0.193455	-5.267579
<b>Kurtosis</b>	5.405940	3.103112	42.65953
<b>Jarque-Bera</b>	36.30670	0.734851	7717.728
<b>Probability</b>	0.000000	0.692515	0.000000
<b>Sum</b>	314.4000	87.13838	-757.5457
<b>Sum of Squared Standard Deviations</b>	1019.308	1040.349	1427177.
<b>Observations</b>	110	110	110

### 1.3. Results

The unit root tests (see Tables 2, 3 and 4) show that **GDPGR**, **CPI** and **COC** are stationary at level, which requires the application of an unrestricted VAR. The test for the optimum number of lags in the VAR (see Table 5) indicates that this number is one according to the LR and SC criteria. The VAR is estimated with one lag.

**Table 2. Unit root test on the level values of GDPGR**

<b>Method</b>	<b>Statistic</b>	<b>Probability</b>	<b>Cross-sections</b>	<b>Observations</b>
<b>Null: Unit root (assumes common unit root process)</b>				
Levin, Lin & Chu t-statistic	-11.4644	0.0000	11	108
<b>Null: Unit root (assumes individual unit root process)</b>				
Im, Pesaran and Shin W-statistic	-7.17472	0.0000	11	108
ADF - Fisher Chi-square	85.1102	0.0000	11	108
PP - Fisher Chi-square	134.799	0.0000	11	110

*Source: Own processing*

**Table 3. Unit root test on the level values of CPI**

<b>Method</b>	<b>Statistic</b>	<b>Probability</b>	<b>Cross-sections</b>	<b>Observations</b>
<b>Null: Unit root (assumes common unit root process)</b>				
Levin, Lin & Chu t-statistic	-8.21182	0.0000	11	96
<b>Null: Unit root (assumes individual unit root process)</b>				
Im, Pesaran and Shin W-statistic	-5.09129	0.0000	11	96
ADF - Fisher Chi-square	68.4480	0.0000	11	96
PP - Fisher Chi-square	78.6069	0.0000	11	99

*Source: Own processing*

**Table 4. Unit root test on the level values of COC**

Method	Statistic	Probability	Cross-sections	Observations
<b>Null: Unit root (assumes common unit root process)</b>				
Levin, Lin & Chu t-statistic	-7.37369	0.0000	11	97
<b>Null: Unit root (assumes individual unit root process)</b>				
Im, Pesaran and Shin W-statistic	-4.97461	0.0000	11	97
ADF - Fisher Chi-square	67.5484	0.0000	11	97
PP - Fisher Chi-square	76.6209	0.0000	11	99

*Source: Own processing*

**Table 5. Test for the optimum number of lags in the VAR**

Lag number	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	NA	386061.6	18.53938	18.63857	18.56275
1	11.62354*	302222.1	18.29125	18.58881*	18.36135
2	3.740933	353357.6	18.43483	18.93076	18.55166
3	2.977627	429325.9	18.59996	19.29426	18.76352
4	7.829240	357648.8	18.36135	19.25402	18.57164
5	7.743373	279991.0*	18.02104	19.11208	18.27806*
6	3.666823	313047.5	17.97725*	19.26667	18.28100
7	1.422944	471937.1	18.13761	19.62540	18.48809
8	1.669488	735963.2	18.16735	19.85351	18.56456

*Source: Own processing*

\* Indicates lag order selected by the criterion

LR: sequential modified LR test statistic (each test at 5% level)

FPE: Final prediction error

AIC: Akaike information criterion

SC: Schwarz information criterion

HQ: Hannan-Quinn information criterion

The VAR equations for the target variable **GDPGR** are

$$(1) \text{ GDPGR}_{ij} = C(1) + C(2)*\text{GDPGR}_{ij}(-1) + C(3)*\text{COC}_{ij}(-1) + \sum_{ij} \quad \text{and}$$

$$(2) \text{ GDPGR}_{ij} = C(4) + C(5)*\text{GDPGR}_{ij}(-1) + C(6)*\text{CPI}_{ij}(-1) + \sum_{ij}, \quad \text{where:}$$

$\sum_{ij}$  is an error term; **C(1)** and **C(4)** are constants; **C(2)**, **C(3)**, **C(5)** and **C(6)** are regression coefficients.

The results from the econometric estimation of Equations (1) and (2) can be seen in Tables 6 and 7. Both **COC** and **CPI** are statistically significant and positive, which means that ceteris paribus a fall in corruption (an increase in **COC** and **CPI**) will lead to rise in economic growth in the NMS-11. One percent increase in **COC** and **CPI** will be accompanied by a rise in **GDPGR** of respectively 0.01% and 0.12%.

Equations (1) and (2) have high adjusted determination coefficients (correspondingly 0.77 and 0.74), which implies that at least 70% of the variation of **GDPGR** can be explained by changes in **COC** and **CPI**. The probability of the F-statistic of both equations is 0.00, which suggest that Equations (1) and (2) adequately reflect the relationship between the explained and the explanatory variables.

**Table 6. Results from the econometric estimation of Equation (1)**

Variable	Coefficient	Standard Error	t-Statistic	Probability
C	2.961451	0.346040	8.558125	0.0000
GDPGR(-1)	0.043689	0.110831	0.394198	0.6945
COC(-1)	0.008913	0.002472	3.605504	0.0005

*Source: Own processing*

**Table 7. Results from the econometric estimation of Equation (2)**

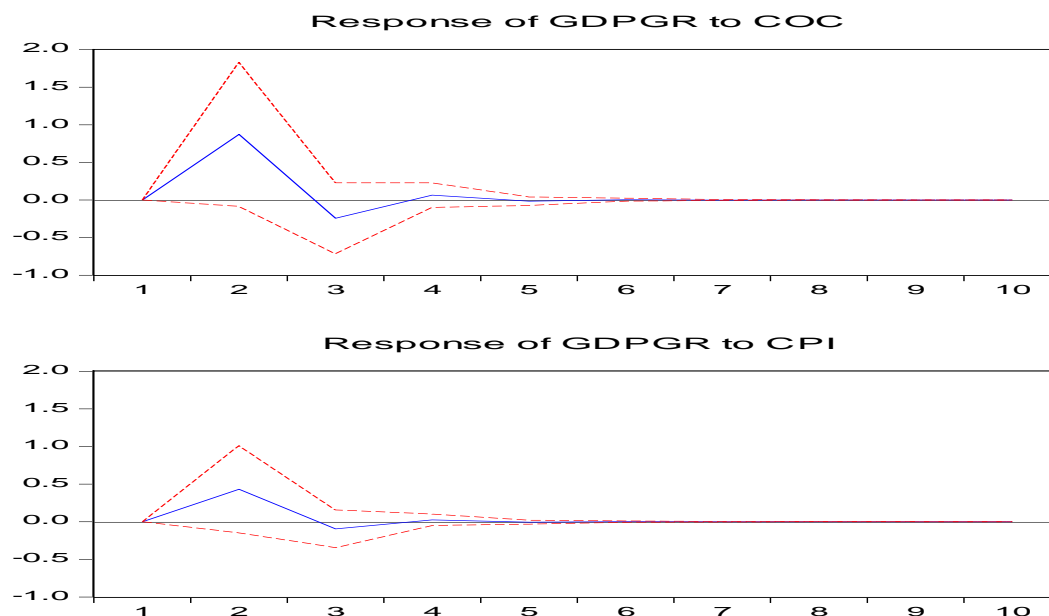
Variable	Coefficient	Standard Error	t-Statistic	Probability
C	3.096861	0.361253	8.572558	0.0000
GDPGR(-1)	-0.032000	0.115836	-0.276256	0.7831
CPI(-1)	0.124423	0.060748	2.048182	0.0439

*Source: Own processing*

The response of **GDPGR** to changes in **COC** and **CPI** are displayed in **Figure 1**.

**Figure 1. GDPGR response to changes in COC and CPI**

**Response to Cholesky One S.D. Innovations  $\pm$  2 S.E.**



## 2. Econometric estimation of the corruption - growth relationship in Bulgaria

### 2.1. Methodology

The corruption - growth nexus in Bulgaria is analyzed by an OLS regression, which includes the following variables:

**GDPGR<sub>t</sub>** - percentage change in the real GDP of Bulgaria in year **t** compared to year **t-1**;

**COC<sub>t</sub>** - Control of Corruption index (percentile rank) of Bulgaria in year **t**.

The target (dependent) variable is **GDPGR**, while **COC** is the independent variable.

## 2.2. Data

Yearly data for the period 2002-2022 are employed in the study. The data sources are Eurostat for **GDPGR** and the World Bank for **COC**. Data descriptive statistics are reported in Table 8.

**Table 8. Data descriptive statistics**

	<b>GDPGR</b>	<b>COC</b>
<b>Mean</b>	3.295238	39.93760
<b>Median</b>	3.400000	39.33649
<b>Maximum</b>	7.700000	50.24630
<b>Minimum</b>	-4.000000	32.38095
<b>Standard Deviation</b>	3.285343	4.413041
<b>Skewness</b>	-0.671640	0.773083
<b>Kurtosis</b>	2.757482	3.423316
<b>Jarque-Bera</b>	1.630314	2.248596
<b>Probability</b>	0.442570	0.324880
<b>Sum</b>	69.20000	838.6897
<b>Sum of Squared Standard Deviations</b>	215.8695	389.4985
<b>Observations</b>	21	21

*Source: Own processing*

## 2.3. Results

The unit root tests (see Tables 9) show that **GDPGR** and **COC** are stationary at level, which allows the direct application of the OLS approach.

**Table 9. Unit root test on the level values of GDPGR and COC**

<b>Variable</b>	<b>Probability</b>
GDPGR	0.0163
COC	0.0265

*Source: Own processing*

The OLS equation for the target variable **GDPGR** is

$$(3) \text{ GDPGR}_t = C(1) + C(2) * \text{COC}_t + \sum_t, \quad \text{where:}$$

**C(1)** is a constant, **C(2)** is a regression coefficient and  $\sum_t$  is an error term.

The results from the econometric estimation of Equations (3) can be seen in Table 10.

**Table 10. Results from the econometric estimation of Equation (3)**

Variable	Coefficient	Standard Error	t-Statistic	Probability
C	-10.88628	6.029837	-1.805402	0.0869
COC	0.355092	0.150111	2.365526	0.0288

*Source: Own processing*

**COC** is statistically significant and positive, which means that ceteris paribus a fall in corruption (an increase in **COC**) will lead to rise in economic growth in Bulgaria. One unit increase in **COC** will be accompanied by a rise in **GDPGR** of 0.36%.

Equation (3) has a determination coefficient of 0.23, which implies that 23% of the variation of **GDPGR** can be explained by changes in **COC**. The probability of the F-statistic is 0.03, which suggest that Equation (3) adequately reflects the relationship between the explained and the explanatory variables.

The diagnostics of residuals in Equation (3) shows that they are serially uncorrelated (see Table 11), homoscedastic (see Table 12) and normally distributed (see Figure 2). The Ramsey test indicates no errors in the specification of Equation (3) (see Table 13). The CUSUM test suggest that Equation (3) is dynamically stable (see Figure 3).

**Table 11. Serial correlation test on the residuals in Equation (3)**

<b>F-statistic</b>	0.068748	<b>Probability F(2,17)</b>	0.9338
<b>Observations R-squared</b>	0.168486	<b>Probability Chi-Square(2)</b>	0.9192

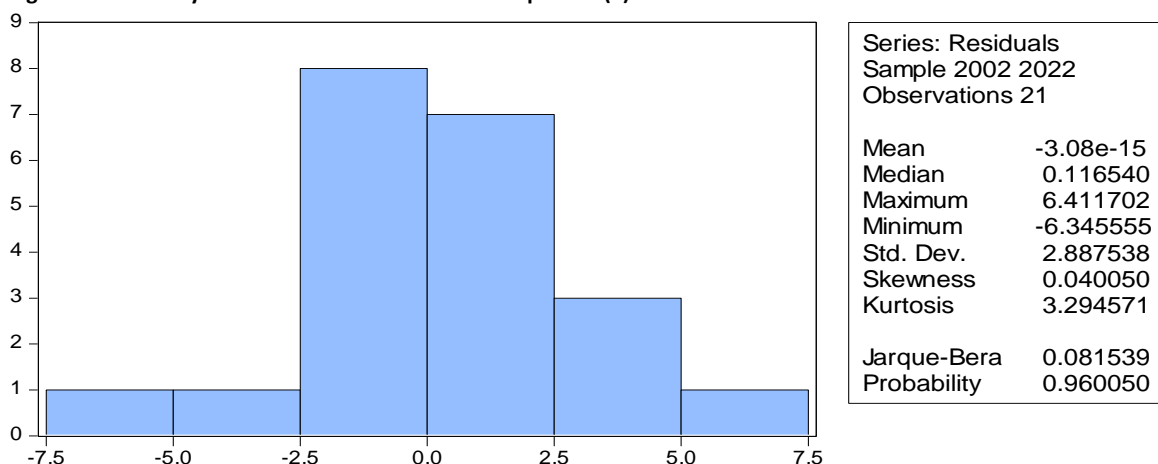
*Source: Own processing*

**Table 12. Heteroscedasticity test on the residuals in Equation (3)**

<b>F-statistic</b>	0.608673	<b>Probability F(1,18)</b>	0.4454
<b>Observations R-squared</b>	0.654182	<b>Probability Chi-Square(1)</b>	0.4186

*Source: Own processing*

**Figure 2. Normality test on the on the residuals in Equation (3)**

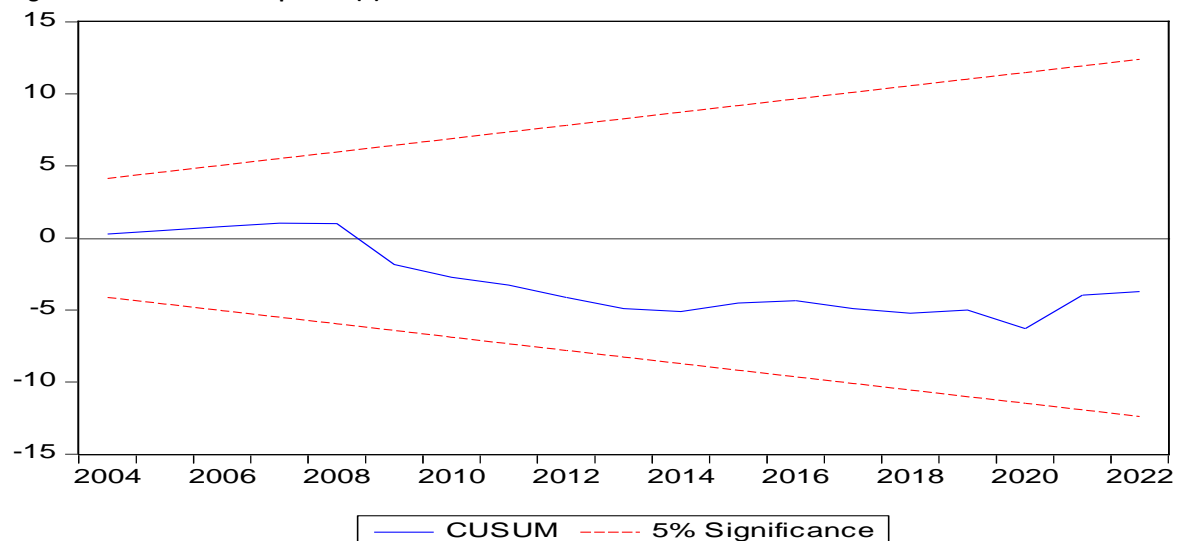


**Table 13. Ramsey test (RESET) on Equation (3)**

	<b>Value</b>	<b>Degree of freedom</b>	<b>Probability</b>
<b>t-statistic</b>	0.153640	18	0.8796
<b>F-statistic</b>	0.023605	(1, 18)	0.8796
<b>Likelihood ratio</b>	0.027521	1	0.8682

*Source: Own processing*

**Figure 3. CUSUM test on Equation (3)**



### 3. Conclusion

The ascertained in this research statistically significant and negative relationship between corruption and growth in Bulgaria individually and in the NMS-11 as group is typical of middle- and high-income economies (Ganchev et al, 2024). Lowering corruption level and improving corruption control may result in higher growth rates and living standards in the EU member states from CEE. This calls for more effective anticorruption policies in the NMS-11, which take into account the specificity of each country (Krastev et al., 2019).

### References

- Drury, A. C., Kriekhaus, J. and Lusztig, M. (2006). Corruption, Democracy, and Economic Growth. *International Political Science Review / Revue Internationale de Science Politique*, 27(2), 121–136. <http://www.jstor.org/stable/20445044>
- Farrag, N. A. and Ezzat, A. M. (2020). The Impact of Corruption on Economic Growth: A Comparative Analysis between Europe and MENA Countries. In I. Management Association (Ed.), *Wealth Creation and Poverty Reduction: Breakthroughs in Research and Practice* (pp. 266-290). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-1207-4.ch015>
- Ganchev, G., Tsenkov, V. and Paskaleva, M. (2024). Corruption in Bulgaria: Context, Factors and International Comparison. *Economic Thought journal*, *Economic Thought journal* 68(6): 587-620, <https://doi.org/10.56497/etj2368601>
- Gründler, K. and Potrafke, N. (2019). Corruption and Economic Growth: New Empirical Evidence. CESifo Working Paper No. 7816, <https://hdl.handle.net/10419/207207>
- Krastev, V., Koyundzhyska-Davidkova, B. and Atanasova, I. (2019). The Impact of Corruption on the Business in Bulgaria and Romania. *International conference KNOWLEDGE-BASED ORGANIZATION*, 25(2) 57-62. <https://doi.org/10.2478/kbo-2019-0057>

*9th International Conference on Business Administration (ICBA), May 17-18, 2024,  
Canakkale, Turkey*

Oliinyk, A., Sierova, L. and Huliaieva, L. (2023). Assessment of the impact of corruption on economic growth in the context of the EU's anti-corruption policy. *Economics & Education*, 8(1), 60-67. <https://doi.org/10.30525/2500-946X/2023-1-8>

Pluskota, A. (2020). The Impact of Corruption on Economic Growth and Innovation in an Economy in Developed European Countries. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska sectio H Oeconomia*, 54(2):77, <https://doi.org/10.17951/h.2020.54.2.77-87>

Spyromitros, E. and Panagiotidis, M. (2022). The impact of corruption on economic growth in developing countries and a comparative analysis of corruption measurement indicators. *Cogent Economics & Finance*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23322039.2022.2129368>

## **SAĞLIK TURİZMİ FAALİYETLERİNDE İŞLETMELERİN UYMASI GEREKEN YASAL ZORUNLULUK OLARAK SAĞLIK TURİZMİ YETKİ BELGESİ**

### **A Legal Obligation For Health Tourism Business: Health Tourism Authorization Certificate**

Ebru Özlem Korkutata<sup>1</sup>  
Behçet İşlek<sup>2</sup>

#### **ÖZET**

Sağlık turizmi, dünya genelinde gelişen, büyüme hızı yüksek ve rekabeti yoğun bir popüler turizm çeşidi haline gelmiştir. “Medikal Turizm, Termal&Wellness Turizmi ve 3.yaş / Engelli Turizm” olarak üçe ayrılan bu turizm çeşidi içerisinde, özellikle tıbbi tedavi amaçlı yurt dışı seyahatlerini kapsayan Medikal Turizm büyüme hızı bakımından göze çarpmaktadır. Son yıllarda, yoğun olarak, tıbbi bir kuruluştan sağlık hizmeti almak için farklı ülkelere seyahat etmeye gönüllü birçok hastanın sağlık turisti olarak Türkiye’ye seyahat ettiği bilinmektedir. Ancak sağlık turistlerinin alacağı sağlık turizmi hizmetlerinin güvence altına alınması için, medikal turizm faaliyeti yapmak isteyen sağlık tesislerinin ve aracı kuruluşların belirli kriterleri karşılaması ve yasal zorunlulukları yerine getirmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, Sağlık Bakanlığında çıkan, 13.07.2017 / 30123 sayılı ilgili yönetmelik sağlık turizmi faaliyeti yürütmek isteyen sağlık işletmeleri ile bu işletmelere aracılık eden acentelerin yasal olarak tabi olması ve kriterlerini yerine getirmesi beklenen maddeleri içermektedir. Bu kriterlerden birisi de “Sağlık Turizmi Yetki Belgesi” alma zorunluluğudur. Sağlık turizmi faaliyeti gerçekleştirmek isteyen işletmelerin alması gereken “Sağlık Turizmi Yetki Belgesi” kuruluşun kalitesini ve güvenilirliğini tescil etmekte olup, sağlık turizmi faaliyetlerinin yasal bir zeminde yürütülmesine imkan sunmaktadır. Bu çalışmanın amacı, sağlık turizmi faaliyeti yürütmek isteyen sağlık işletmeleri ile bu hizmetlere aracılık eden acentelerin sahip olması gereken “Sağlık Turizmi Yetki Belgesinin” alınması için gerekli olan koşulların ilgili mevzuat üzerinden açıklanması ve bu belgenin hem arz eden hem talep edenler açısından sektöre olan katkılarının tartışılmasıdır. Nitel araştırma türüne sahip olan bu çalışmada ilgili veriler ve elde edilen bulgular, ikincil kaynaklar üzerinden yapılan literatür taraması sonucunda derlenmiştir. Çalışma kapsamında, Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü Sağlık Turizmi Dairesi Başkanlığı web sitesinden alınan verilere göre Sağlık Turizmi Yetki Belgesine sahip 1110 aracı kuruluş, 647 hastane, 184 tıp merkezi, 2231 yetkili muayenehane, 1164 diğer kapsamda sağlık kuruluşu bulunduğu tespit edilmiş (<https://shgmturizmdb.saglik.gov.tr/TR-76664/yetkili-saglik-tesisleri.html>), bu belgeyi almak için gereken belgelendirme çalışmalarının kriterleri derlenerek, önemi açıklanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Sağlık Turizmi, Sağlık Turizmi Yetki Belgesi, Sağlık Tesisleri, Sağlık Turizmi Aracı Kuruluşu, Sağlık Turizmi Acentesi  
**JEL Kodları:** L83, K32, D86

#### **Araştırmanın Amacı**

Araştırmanın amacı, sağlık turizmi faaliyeti yürütmek isteyen sağlık işletmeleri ile bu hizmetlere aracılık eden acentelerin sahip olması gereken “Sağlık Turizmi Yetki Belgesinin” alınması için gerekli olan koşulların ilgili mevzuat üzerinden açıklanması ve bu belgenin hem arz eden hem talep edenler açısından sektöre olan katkılarının tartışılmasıdır.

<sup>1</sup> Çanakkale Onsekiz Mart University, Faculty of Tourism, Department of Tourism Management, Dr. Lecturer, Terzioğlu Campus, Çanakkale, Türkiye, [ebruozlem.korkutata@comu.edu.tr](mailto:ebruozlem.korkutata@comu.edu.tr)

<sup>2</sup> Deputy Chief Public Prosecutor, Çanakkale Chief Public Prosecutor’s Office, Türkiye, [bhctsb@gmail.com](mailto:bhctsb@gmail.com)

## **Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi**

### **1. Sağlık Turizmi Kapsamı, Çeşitleri ve Önemi**

Sağlık turizmi içerisinde medikal turizm, yaşlı turizmi, termal turizm ve engelli turizmi bulunmaktadır. Bu hizmetlerden yararlanan bireylere de sağlık turisti denmektedir. Bu bağlamda sağlık turizmi 3 ana başlıkta değerlendirilmektedir (Tengilimoğlu, 2020);

1. Medikal Turizm: Hastanelerde tedavi ve ameliyat vb. işlemler

2. Termal Turizm: Termal tesislerde rehabilitasyon ve dinlenme vb. hizmetler

3. Yaşlı ve Engelli Turizmi: Geriatrik tedavi merkezi veya rehabilitasyona uygun merkez / alanlarda sosyal aktivitelerle birlikte uzun süreli konaklamalar

Sağlık turizmi globalleşen dünyada ülkeler arasındaki “Sağlık ve Turizm” sektörlerinin işbirliğinin gelişmesine, sağlık turistlerinin seyahat özgürlüklerinin iyileşmesini sağlamaktadır. Diğer yandan sezon sınırlaması olmayan bu sektörün 12 aylık aktif faaliyet potansiyeli olması nedeniyle ülke ekonomisinin canlanmasına da büyük katkıları bulunmaktadır. Çeşitleri dikkate alındığında görülmektedir ki bu sektör, sağlık ve turizm hizmetlerinin koordineli biçimde çalışmasını zorunlu hale getirmekte olup, bu bağlamda sağlık ve turizm faaliyetlerinin multidisipliner bir bakış açısıyla uluslararası bir kalite düzeyine taşınmasını zorunlu kılmaktadır. Her ülkenin sağlık hizmetleri birbirinden farklılık göstermektedir. Kişinin yaşadığı ülkede sunulan sağlık hizmetleri bazı durumlarda kişinin ihtiyaçları için yeterli gelmemektedir. Bunun dışında ekonomik sebepler de kişinin sağlık turizmine başvurmasına sebep olmaktadır. Genel bir bakış açısı ile sağlık turizminin önemi ise şu sebeplere dayanmaktadır (Tontuş, 2016);

1. Ülkesinde yüksek teknolojili sağlık hizmetleri ve profesyonel insan kaynaklarının azlığı veya yokluğu,
2. Tedaviyle birlikte tatil yapma arzusu,
3. Sağlık hizmetlerinin kendi ülkelerinde pahalı olması ve bekleme sürelerinin uzun olması,
4. Çok daha kaliteli sağlık hizmeti almak istenmesi,
5. Kendi ülkesinde herhangi bir sebepten dolayı ameliyatının bilinmesini, istenmemesi (Estetik Cerrahisi, İnfertilite tedavisi, Cinsiyet değişikliği vb.)
6. Ülkesinde iklim ve coğrafi olarak tatil için kısıtlı imkan olduğu durumlarda yapılan turizm hareketliliği (ormanlık, yaylalar, tarihi ve kültürel zenginliği olan ülkelere gidiş), çoğunlukla termal tesisin ve Termal Turizm imkanlarının çok olduğu bir ülkede tatil yapma talebi),
7. Kronik hastaların, yaşlıların ve engellilerin başka ortamlara gitme ve tedavi olma isteklerinin oluşması,
8. Uyuşturucu ve farklı bağımlılıkları olan kişilerin farklı veya daha uygun ortamlarda olma istekleri,
9. Kişinin hayata tutunma ve yaşam isteği.

### **2. Sağlık Turizmi Yetki Belgesi Kapsamı ve Önemi**

Sağlık Bakanlığı 13.07.2017 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlamış olduğu yönetmelik ile 1 yıl süre tanıyarak 13.07.2018 yılından itibaren zorunlu hale gelen “Sağlık Turizmi Yetki Belgesi” ile sağlık turizmi faaliyetinde bulunan özel sağlık kuruluşları (hastaneler, tıp merkezleri, poliklinikler, özel muayenehanesi olan doktorlar) ile A grubu acente belgesi olan sağlık turizmi firmalarının, “Sağlık Turizmi Yetki Belgesi” almasını zorunlu hale getirmiş ve yetki belgesi olmayan sağlık kuruluşu ve aracı firmaların sağlık turizmi yapamayacağını

kararlaştırmıştır (<https://shgmturizmdb.saglik.gov.tr/TR-607/mevzuat.html>, erişim tarihi 10.05.2024). Bu belge, sağlık turizmi hizmetleri sunan şirketlerin yasal olarak faaliyet göstermelerine izin vermektedir ve alınması zorunludur. Sağlık turizmi yetki belgesi, sağlık turizmi yapmak isteyen kuruluşların verdikleri hizmetin belli bir standartta olup olmadığını göstermeye yarayan belge olup, dolayısıyla hem kurumun itibarını hem de hastaların hakkını gözeterek, sağlık turizmi için güvenilir ve sağlıklı bir ortam yaratmaktadır. Bu belgenin temin edilmesi belirli bir maliyete tabi olup, ayrıca ilgili şletmelerin mevzuat kapsamındaki belirlenen standartlara ve kurallara uyma zorunluluğu söz konusudur. Bu bağlamda bu maliyete katlanma ve standartlara uyma zorunlulukları, şletmelerin bu konuya yönelik eleştirilerine hedef olmaktadır. Ancak bu belge hem sağlık turistleri için hem de sağlık kuruluşları için önemli bir referans noktasıdır. Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü Sağlık Turizmi Dairesi Başkanlığı web sitesinden alınan verilere göre Sağlık Turizmi Yetki Belgesine sahip 1110 aracı kuruluş, 647 hastane, 184 tıp merkezi, 2231 yetkili muayenehane, 1164 diğer kapsamda sağlık kuruluşu bulunmaktadır (<https://shgmturizmdb.saglik.gov.tr/TR-76664/yetkili-saglik-tesisleri.html>, erişim tarihi 10.05.2024))

### **3. Sağlık Turizmi Yetki Belgesinin Yararları**

Sağlık Turizmi Yetki Belgesi, sağlık turizmi alanında faaliyet gösteren kuruluşlara verilen, yasal mevzuat çerçevesinde alınması zorunlu hale getirilmiş önemli bir Sağlık Turizmi faaliyet belgesidir. Bu belge, Sağlık Turizmi faaliyeti gösterecek olan şletmelere bir dizi avantajlar sağlamakta olup (Kozak ve şahin, 2022), sağlık turizmi faaliyetlerini yürütmek isteyen sağlık kuruluşları ile aracı kuruluşlara verilmekte; Sağlık Turizmi faaliyetlerinin nitelikli şekilde yürütülmesi amacı doğrultusunda kullanılmaktadır.

**Yasal Yetki ve Düzenleme Uyumluluğu:** Sağlık Turizmi Yetki Belgesi, şletmelerin sağlık turizmi alanında yasal ve resmi olarak faaliyet göstermelerine olanak tanımaktadır. Bu belge, ilgili düzenlemelere uygun olarak Sağlık Turizmi işi yapılımasını sağlamakta ve hem şletme hem tüketiciler bağlamında yasal sorunlardan kaçınılmasına destek olmaktadır.

**Güven ve İtibar:** Bu belge, şletmelerin sektördeki güvenilirliğini ve itibarını artırmaktadır. Sağlık turizmi alanında faaliyet gösteren şletmeler, bu belgeye sahip olduklarında müşterileri olan hastalara güvenilir olma konumuna erişebilmektedirler. Bu da şletmelerin daha fazla sağlık turisti çekmesine yardımcı olabilmektedir.

**Daha Fazla Pazar Erişimi:** Sağlık Turizmi Yetki Belgesi, şletmelerin daha fazla pazar payına ve müşteri kitlesine erişimini kolaylaştırmaktadır. Belge, ulusal ve uluslararası düzeyde tanınırlık ve şletmeye sağlık turizmi alanında resmi bir statü kazandırmaktadır.

**İşbirliği Olanakları:** Bu belge, şletmelere sağlık tesisleri, doktorlar, sağlık sigortası sağlayıcıları ve diğer sağlık turizmi paydaşlarıyla işbirliği yapma fırsatı sunmaktadır. Yetki belgesine sahip olmak, şletmeye sektördeki diğer profesyonellerle daha kolay işbirliği yapma imkanı tanımaktadır.

**Rekabet stnlğ:** Sağlık Turizmi Yetki Belgesi, şletmenin rakiplerinden ayırt edilmesine olanak sağlamaktadır. Potansiyel sağlık turistleri, bu belgeye sahip bir şletmeyi algıladıkları kalite ve güvenilirliğin arttırması sebebiyle daha fazla tercih etmektedirler.

**Halk Sağlığı ve Güvenliği:** Bu belge, sağlık turizmi faaliyetlerinin halk sağlığı ve güvenliği standartları açısından daha dikkatli ve özenli yürütülmesini teşvik etmektedir. Bu bağlamda söz konusu standartlara uygun faaliyet gösteren sağlık şletmelerinden hizmet alan sağlık turistlerinin güvende ve sağlıklı bir şekilde hizmet alması mümkün olabilmektedir.

Sonuç olarak, Sağlık Turizmi Yetki Belgesi, sağlık turizmi sektöründe faaliyet gösteren işletmelere yasal yetki, güvenilirlik, itibar, işbirliği olanakları ve rekabet üstünlüğü sağlamaktadır. Bu belge, hem işletmelerin hem de sağlık turistlerinin çıkarlarına hizmet etmekte ve sektörün düzenlenmesine katkıda bulunmaktadır.

#### **4. Sağlık Turizmi Yetki Belgesi Başvuru Kriterleri, Maliyetleri ve Gerekli Belgeler**

Sağlık turizmi yetki belgesi alınabilmesi için “Uluslararası Sağlık Turizmi ve Turistin Sağlığı Hakkındaki Yönetmelik” kapsamında açıklanan iki tür kuruluştan biri olunması gerekir (<https://shgmturizmdb.saglik.gov.tr/TR-607/mevzuat.html>, erişim tarihi 10.05.2024);

1. Sağlık Bakanlığı tarafından faaliyet izni olan sağlık kuruluşları,
2. A grubu seyahat acentaları yetkinlik belgesi alabilir.

Sağlık kuruluşu ve aracı kuruluş olunmasına göre işyerlerinin farklı kriterlere sahip olması gerekmektedir. Gerekli kriterlerin sağlanmasının ardından yetkinlik belgesi için başvuru dosyası hazırlanabilir ve Sağlık Müdürlüğü aracılığıyla başvuru yapılabilmektedir. Ardından, denetim ve inceleme süreci başlamakta olup, sağlık turizmi yetki belgesini alınabilmesi için belli bir ücret ödenmesi gerekmektedir. Tüm adımlar tamamlandıktan sonra yapılan değerlendirmenin sonucunda sağlık turizmi yetki belgesi başvurusu kabul edilmekte veya reddedilmektedir. Eğer reddedildiyse, sebebi ilgili kuruluşa bildirilmektedir. Kabul edildiyse, sağlık turizmi belgesi ilgili işletmeye teslim edilmektedir. Sağlık turizmi yetki belgesi belli aralıklarla güncellenmesi gereken bir belge olduğundan, gerekli görülen durumlarda yeniden değerlendirmeler yapılabilir. Süreç dahilinde sahip olunması gereken kriterler ilgili mevzuatta ayrıntılı olarak açıklanmış olup, aşağıdaki yer alan kurallar bağlamında yapılandırılmıştır. Buna göre işletmeler (<https://shgmturizmdb.saglik.gov.tr/TR-607/mevzuat.html>, erişim tarihi 10.05.2024);

- Sağlık hizmetleri sunmak için yeterli altyapıya ve personel kadrosuna sahip olmalı,
- Sağlık turizmi hizmetleri sunmak için gereken yasal düzenlemeleri yerine getirmeli,
- Sağlık turizmi hizmetleri sunmak için gereken kalite standartlarını karşılamalı,
- Sağlık turizmi hizmetleri sunmak için gerekli olan sigorta ve diğer yasal gereksinimleri yerine getirmeli,
- Sağlık turizmi hizmetleri sunarken müşterilerin güvenliği ve gizliliği gibi konularda gerekli önlemleri almalıdır.

#### **5. Sağlık Turizmi Yetki Belgesi Alabilecek Kuruluşlar**

Sağlık turizmi yetki belgesi, gereken koşulları sağladığı sürece çeşitli kurumlara verilebilmektedir. Bunlar (<https://shgmturizmdb.saglik.gov.tr/TR-607/mevzuat.html>, erişim tarihi 10.05.2024);

- Sağlık kuruluşları
- Hastaneler
- Sağlık merkezleri
- Diş klinikleri
- Estetik cerrahi merkezleri
- Rehabilitasyon merkezleri
- Özel klinikler
- A Grubu Turizm Acentaları

## 6. Sağlık Turizmi Yetki Belgesi Maliyetleri

Sağlık turizmi yetki belgesi alabilmenin mali yükümlülükleri söz konusudur. Bu maliyet sağlık tesisleri ve aracı kuruluşlar için farklılık göstermektedir ve her yıl değişkenlik göstermektedir.

### a. Sağlık Kuruluşu Yetki Belgesi Güncel Maliyetleri

Sağlık turizmi yetki belgesi alınabilmesi maliyet listesi her geçen yıl değişmektedir. 2024 verilerine göre maliyetler aşağıdaki şekilde sıralanabilir (<https://shgmturizmdb.saglik.gov.tr/TR-607/mevzuat.html>, erişim tarihi 10.05.2024);

- Sağlık turizmi yetki belgesi ücreti: 10.300,00 ₺ (Bakanlık Harcı )
- TÖMER yabancı dil sınavı: 3.500,00 ₺
- Yabancı hasta kayıt sistemi: 5.000- 15.000 ₺ (işbirliği yapılacak olan firmaya göre değişkenlik gösterir)
- Web sitesi maliyetleri ve personel giderler

### b. Aracı Kuruluş Yetki Belgesi Güncel Maliyetleri

Yetki belgesi almak isteyen aracı kuruluşlar için maliyet listesi aşağıdaki gibidir (<https://shgmturizmdb.saglik.gov.tr/TR-607/mevzuat.html>, erişim tarihi 10.05.2024);

- Yetki Belgesi Ücreti: 10.300,00 ₺
- TÖMER Yabancı Dil Sınavı: 3.500,00 ₺
- Hizmet İhracatçıları Birliği Üyelik Aidatı (2024): 35.004,38 ₺
- Acenta Unvan Başvuru Ücreti: 25.000,00 ₺
- Kültür ve Turizm Bakanlığı Teminatı: 7.000,00 ₺
- TÜRSAB Üye Kayıt Ücreti (2024): 359.476,51 ₺
- TÜRSAB Yıllık Aidatı: 17.973,85 ₺

## 7. Sağlık Turizmi Yetki Belgesi İçin Gerekli Belgeler

Sağlık turizmi yetki belgesi alabilmenin belge yükümlülükleri söz konusudur. Bu belgeler sağlık tesisleri ve aracı kuruluşlar için farklılık göstermektedir.

### a. Sağlık Tesisi Tarafından Sunulacak Belgeler

Sağlık tesisi tarafından sunulacak belgeler aşağıdaki gibidir (<https://shgmturizmdb.saglik.gov.tr/TR-607/mevzuat.html>, erişim tarihi 10.05.2024)

- Başvuru dilekçesi
- Personel yeterlilik belgeleri
- Ruhsal ve faaliyet izin belgesi
- Uluslararası sağlık turizmi birimi kuruluş dilekçesi
- Mesul müdür imzalı yetki belgesi başvuru formu

- Web site taahhüt dilekçesi ve ekran görüntüleri
- Yabancı hasta kayıt sistemi ekran görüntüleri
- İmza sirküleri
- Ticaret sicil tasdiknamesi

#### **b. Aracı Kuruluş Tarafından Sunulacak Belgeler**

Aracı kuruluş tarafından sunulacak belgeler aşağıdaki gibidir (<https://shgmturizmdb.saglik.gov.tr/TR-607/mevzuat.html>, erişim tarihi 10.05.2024)

- A Grubu seyahat acentesi işletme belgesi örneği ile Sağlık Turizmi Acenteciliği faaliyetlerinin yer aldığı resmi gazete örneği
- Acente unvanına ilişkin taahhütname
- En az 3 sağlık tesisiyle imzalanmış sağlık turizmi protokolü (anlaşmalı sağlık tesislerinin de yetkinlik belgesi olması gerekmektedir.)
- Yetkili kişinin imza sirküleri
- Vergi levhası
- Dil yeterliliği ve personele ait yeterlilik belgeleri
- Adli sicil beyanı
- Önceki yıla ait yıl sonu bilançosu

#### **8. 2024 Yılı Yetkinlik Kriterleri**

Sağlık turizmi yetki belgesi alabilmenin kriterleri söz konusudur. Bu kriterler sağlık tesisleri ve aracı kuruluşlar için farklılık göstermektedir (<https://shgmturizmdb.saglik.gov.tr/TR-607/mevzuat.html>, erişim tarihi 10.05.2024).

##### **a. 2024 Yılı Sağlık Tesisleri İçin Yetkinlik Kriterleri**

Sağlık Turizmi Yetki Belgesi almak isteyen bir Sağlık Tesisi olmak şartı kapsamında, Özel Hastane, Tıp Merkezi, Poliklinik, Özel Muayenehane veya Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi olunması gerekmektedir. Bu bağlamda;

- Sağlıkta kalite standartları değerlendirmesinden asgari 85 puan alınmış olunması gerekmektedir (Özel Hastane, Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi, Hastaneleri için geçerli olup, şu an için bunların dışında kalan özel muayenehane, klinik, poliklinik gibi sağlık tesisleri sağlık turizmi belgesi almak için bu kriterden muaftırlar.)
- Sağlık Tesisi içinde “Uluslararası Sağlık Turizmi biriminin kurulmuş olması şarttır.
- Personellerin yabancı dil bildiğini kanıtı olarak aşağıda belirtilen dil belgeleri talep edilmektedir. Dil belgeleri son 5 yıl içerisinde alınmış olması gerekmektedir. Sağlık Tesisi “Uluslararası Sağlık Turizmi” biriminde sorumlu hekim dahil birisi İngilizce olmak üzere en az (B2) düzeyinde yabancı dil bilen en az iki kişinin çalışması gerekmektedir. YDS veya YDS eşdeğeri bulunan KPDS, ÜDS, Yök-Dil başka bir sınavdan minimum 65 puan almak gerekmekte ya da TÖMER dil sınavının geçerli olması için minimum B2 seviyesinden puan almış olmak gerekir. Eğer yabancı uyruklu bir vatandaş istihdam edilecekse B2 düzeyinde Türkçe bildiğini gösteren yukarıdaki belgelerden birine sahip olması gerekmektedir.

- Hekimin, Türkiye’de iki yılı kamu ya da özel sağlık kuruluşlarında olmak üzere, en az beş yıl meslek icrası yapmış olması gerekmektedir.
- Sağlık tesisinin hasta kayıt sisteminin e-nabız sistemine entegre olması gerekmektedir.
- En az Türkçe hariç iki yabancı dilde hizmet veren bir web sitesine sahip olması gerekmektedir (<https://shgmturizmdb.saglik.gov.tr/TR-607/mevzuat.html>).

#### **b. 2024 Yılı Sağlık Turizmi Acentesi Yetkinlik Kriterleri**

Sağlık turizmi yapmak isteyen turizm acentelerinin sağlaması gereken ana kriterler bulunmaktadır (<https://shgmturizmdb.saglik.gov.tr/TR-607/mevzuat.html>; erişim tarihi 10.05.2024). Bunlar şöyledir;

- **A Grubu Seyahat Acentesi İşletme Belgesi:** Yetki Belgesi için ilk kriter, A Grubu Seyahat Acentesi İşletme Belgesi sahibi olmaktır. Seyahat acentesi belgesi, seyahat acentesi faaliyeti gösterilebilmesi için ticari kuruluşlara Kültür ve Turizm Bakanlığınca verilen bir belgedir. Sağlık turizmi yapmak isteyen acentalar, tüm seyahat acenteciliği hizmetlerini ifa eden A Grubu Seyahat Acentesi belgesini almak zorundadır. Bu kapsamda TURSAB’ın (Türkiye Seyahat Acentaları Birliği 1618 sayılı kanunla 1972 yılında kurulmuş Anayasanın 135. maddesinde tanımlanan nitelikleri haiz, kamu kurumu niteliğinde bir meslek örgütüdür.) A Grubu için istediği kriterleri yerine getirmelidir. A Grubu Seyahat Acentesi Belgesi başvurusu ile ilgili detaylı bilgiye <https://www.tursab.org.tr/acenta-kurulus-evraklari> sayfasından ulaşılabilmektedir.
- **Sağlık Kuruluşları İle Protokol:** En az 3 sağlık kuruluşu ile protokol imzalamak gerekmektedir. Bu kapsamda yapılacak olan protokoller herhangi bir sağlık kuruluşu ile yapılamamaktadır. Protokol imzalanacak olan sağlık kuruluşu da Uluslararası Sağlık Turizmi Sağlık Tesisi Yetkinlik kriterlerini sağlayan yani Sağlık Turizmi Yetki Belgesi’ne sahip olmalıdır.
- **Çağrı Merkezi Alt Yapısı:** Yetki belgesini alınabilmesi için gerekli kriterlerden biri de en az 2 dilde (2 personel) 7/24 hizmet verebilecek bir çağrı merkezi alt yapısına sahip olmaktır. Belirtilen 2 dilden birisi kesinlikle İngilizce olmak zorundadır. Diğer dil ise hedef pazarınıza göre tercih edilecek İngilizce harici farklı bir dil olabilmektedir.
- **Çağrı Merkezi Hariç Personel:** Çağrılara bakacak personelin dışında, yabancı dil bilen en az 2 personel daha istihdam edilmek zorundadır. Bu kapsamda istihdam edilecek personellerden biri İngilizce bilen biri olmak zorundadır. Tercihe göre 2 personeli de İngilizce’de ya da farklı bir dilde istihdam etmek mümkündür.
- **Personel Dil Kriterleri**  
Personellerin yabancı dil bildiğini kanıtı olarak aşağıda belirtilen dil belgeleri talep edilmektedir. Dil belgeleri son 5 yıl içerisinde alınmış olması gerekmektedir. Sağlık Tesisi Uluslararası Sağlık Turizmi biriminde sorumlu hekim dahil birisi İngilizce olmak üzere en az (B2) düzeyinde yabancı dil bilen en az iki kişinin çalışması gerekmektedir. ÖSYM sınavları olan YDS veya YDS eşdeğeri bulunan KPDS, ÜDS, Yök-Dilbaşka bir sınavdan minimum 65 puan almak gerekmektedir. Yada TÖMER dil sınavının geçerli olması için minimum B2 seviyesinden puan almış olmak gerekmektedir. Eğer yabancı uyruklu bir vatandaş istihdam edilecekse B2 düzeyinde Türkçe bildiğini gösteren yukarıdaki belgelerden birine sahip olması gerekmektedir.
- **Web Sayfası:** Türkçe ve İngilizce zorunlu olmak üzere en az 3 dilde internet sitesine sahip olunması gerekmektedir. Bu web sitesinde uluslararası sağlık turistinin bilgi almak isteyebileceği konularla ilgili gerekli açıklamalar bulunmalıdır. Anlaşılabilir olunan sağlık kuruluşlarının ilgili sitede yayınlanarak bu tesisler hakkında ayrıntılı bilgi mevcut olmalıdır.

## 9. Sağlık Turizmi Yetki Belgesi Olmaksızın Yapılan Faaliyetlere Yönelik Cezai Sorumluluk

3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu' nun Ek 11.Maddesinde yer alan *“Olağanüstü durumlarda mesleğini icraya yetkili kişilerce acil sağlık hizmeti ulaşına ve sağlık hizmeti devamlılık arz edene kadar verilecek olan sağlık hizmeti hariç, ruhsatsız olarak sağlık hizmeti sunan veya yetkisiz kişilerce sağlık hizmeti verdirenler, bir yıldan üç yıla kadar hapis ve yirmi bin güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır. Özel Sağlık Kuruluşunda yetkinlik kriterlerine aykırılık veya kayıt, bildirim yükümlülüğün yerine getirilmemesi veya fiyat tarifesine aykırı ücret alındığı tespit edilirse ilk tespitte Bakanlık yazılı uyarıda bulunur ve aykırılıkların giderilmesi için 1 ay süre verilir. Ancak aykırılıkların 2. kez tespitiyle birlikte sağlık tesisine idari para cezası verilir ve eksikliklerin giderilmesi için son 1 ay süre verilir. Aykırılıkların devam etmesi halinde ise 1 yıl süre ile tesisin sağlık turizmi faaliyetleri durdurulur. 1 yılın sonunda hala aykırılıklar devam ediyorsa Uluslararası Sağlık Turizmi Yetki Belgesi iptal edilir.”*Aracı kuruluşun yetkinlik kriterlerine aykırılığın olması halinde ve bakanlıkça istenilen bilgi ve belgelerin sağlanmaması halinde ise ilk tespitin halinde yazılı uyarıda bulunulur. İkinci tespitte ise aracı kuruluşun uluslararası sağlık turizmi faaliyeti bir yıl süreyle durdurulur ve üçüncü tespitte ise uluslararası sağlık turizm belgesi tamamen iptal edilir. Acente veya özel sağlık kuruluşları, Sağlık Bakanlığından Uluslararası Sağlık Turizmi Yetki Belgesi almaksızın faaliyetlerine devam etmeleri halinde ise Valilikçe faaliyet derhal durdurulur ve kişiler hakkında Cumhuriyet Savcılığına suç duyurusunda bulunulur.

Konuya ilişkin olarak Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 28.12.2021 tarih ve E-243 sayılı yazısı aşağıda yer almaktadır.

*“Genel Müdürlüğümüze gelen bildirimlerde, ülkemize sağlık turizmi kapsamında hizmet almak için gelen yabancılara gerek havaalanlarında gerekse de sosyal medya hesaplarında sağlık turizmi yetki belgesi olmayan gerçek ve tüzel kişilerce yönlendirmeler yapıldığı, uluslararası sağlık turizmi yetki belgesi sahibi sağlık tesislerinin, yetkisiz kuruluşlarla anlaşma yaptığı ve söz konusu kuruluşların yurtdışından hasta getirdiği ve yetkisiz tesislerde hizmet sunulduğundan bahsedilmektedir. Bilindiği üzere; uluslararası sağlık turizmi ve turistin sağlığı kapsamında sunulan sağlık hizmetlerinin asgari hizmet sunum standartları ile uluslararası sağlık turizmi hizmetlerinde faaliyet yürütecek sağlık kuruluşları ve aracı kuruluşların yetkilendirilmesi, bu faaliyetlerin denetlenmesine ilişkin usul ve esaslar 13/07/2017 tarihli ve 30123 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren “Uluslararası Sağlık Turizmi ve Turistin Sağlığı Hakkında Yönetmelik” hükümleri ile belirlenmiş olup 5(1). Maddesinde “Uluslararası sağlık turizmi kapsamında faaliyette bulunabilmek için; sağlık tesisinin ve aracı kuruluşun uluslararası sağlık turizmi yetki belgesi alması zorunludur. Yetki belgesi almayanların uluslararası sağlık turizmi faaliyetleri Bakanlıkça durdurulur.” ifadesi yer almaktadır. Ayrıca, 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu' nun Ek 11.Maddesinde yer alan *“Olağanüstü durumlarda mesleğini icraya yetkili kişilerce acil sağlık hizmeti ulaşına ve sağlık hizmeti devamlılık arz edene kadar verilecek olan sağlık hizmeti hariç, ruhsatsız olarak sağlık hizmeti sunan veya yetkisiz kişilerce sağlık hizmeti verdirenler, bir yıldan üç yıla kadar hapis ve yirmi bin güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır. Özel izne tabi hizmet birimlerini Sağlık Bakanlığından izin almaksızın açan veya buralarda verilecek hizmetleri sunan sağlık kurum ve kuruluşları, bir önceki aya ait brüt hizmet gelirinin yarısına kadar idari para cezası ile cezalandırılır.”* Hükmüne istinaden yetkisiz sağlık turizmi hizmeti sunan sağlık tesislerine mezkûr yönetmelik müeyyidelerinin uygulanacağı ve sağlık turizmi kapsamında aracılık hizmeti sunan yetkisiz gerçek ve tüzel kişilerin/kuruluşların tespiti halinde işlem yapılmak üzere konunun Ticaret İl Müdürlüğüne bildirileceği hususu" belirtilmektedir.”*

## 10. Uluslararası Sağlık Turizmi ve Turistin Sağlığı Hakkında Yönetmelik

Sağlık Bakanlığından çıkan, 13.07.2017 / 30123 sayılı ilgili yönetmelik [https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/07/20170713-](https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/07/20170713-3.htm#:~:text=MADDE%20%20E2%80%93%20(1)%20Uluslararası%20faaliyetleri%20Bakanlık%20durulur)

3.htm#:~:text=MADDE%20%20E2%80%93%20(1)%20Uluslararası%20faaliyetleri%20Bakanlık%20durulur sitesinden erişilebilmektedir. Uluslararası sağlık turizmi kapsamındaki mevzuatı kapsamaktadır. Bu bağlamda, sağlık turizmi kapsamında turist sağlığı ve fiyatlandırma konularını içermektedir.

### Araştırma Yöntemi

Araştırma yöntemi itibarıyla nitel olup, ilgili veriler ve elde edilen bulgular, ikincil kaynaklar üzerinden yapılan literatür taraması sonucunda derlenmiştir. Çalışma, Sağlık Turizmi Yetki Belgesine sahip olmak için gereken kriterler ve belgeler ile bu kriterleri yerine getirmenin sorumluluklarının açıklanması bakımından gerek teorik gerekse de partik çalışmacılara katkı sağlama önemine sahiptir.

### Sonuç

Sonuç olarak, gerek sağlık tesislerinin gerekse de sağlık turizmine aracılık eden acentelerin yasal olarak belirli kriterlere sahip olması ve bu bağlamda bir belgelendirmeye tabi tutulması, Sağlık Turizmi faaliyetlerinin legal düzeyde güvenceye alınması ve bu sayede kaliteli hale getirilmesi bakımından büyük önem kazanmaktadır. Bu amaçla, ilgili mevzuatlar çerçevesinde, sağlık tesislerinin ve sağlık turizmi acentelerinin alması zorunlu olan Sağlık Turizmi Yetki Belgesinin gerek işletmelere, gerek sağlık turistlerine, gerek bu faaliyetlerde görev alan personele ve en nihayetinde sektöre önemli katkıları olduğu ifade edilebilir. Türkiye'nin, Sağlık Turizmi faaliyetlerine yönelik dünya lideri olma yolundaki stratejisi ve işletmelerin bu konudaki yatırımları dikkate alındığında böylesi standardize edilmiş bir belgelendirme zorunluluğunun dünyadaki imaj, hasta potansiyeli, sürdürülebilir pazar payı ve markalaşma bakımından katkılar sağlayacağı açıktır. Elbette ki, söz konusu kriterlerin yerine getirilmesinde ve sürdürülmesinde yine yasal alt yapısı güçlü bir denetim mekanizması oluşturulmalı; oluşabilecek illegal işletmeler ve yasal prosedüre uygun hareket edilmemesi durumunda adil ve şeffaf bir yaptırım modeline sahip hukuki alt yapının mümkün olması büyük önem arz etmektedir. Bu bağlamda, ilgili Sağlık Bakanlığının ve adli sistemin, Sağlık Turizmi Yetki Belgesi almaya hak kazanan işletmeleri ve beraberinde olası illegal faaliyet gösteren kişi kuruluşları da izleme, denetleme ve uyulmayan kriterler ve ölçütler bakımından yaptırıma tabi tutma konusunda son derece titiz, prensipli ve yasalara uygun çalışmalar yürütmesi gerekmektedir.

### Kaynaklar

Akoğlan Kozak, M. ve Şahin, Z. (2022). Sağlık Turizminde Yeni Bir Uygulama: "Sağlık Turizmi Yetki Belgesi" Mersin . Sivas Interdisipliner Turizm Araştırmaları Dergisi, 5 (1-2), s. 107-122

Tengilimoğlu, D. (2020). Sağlık Turizmi, Detay Yayıncılık, s. 12-68, Ankara

<https://bursaism.saglik.gov.tr/TR-232417/yetkisiz-uluslararasi-saglik-turizmi-faaliyetleri-hakkinda-duyuru.html>; erişim tarihi:10.05.2024

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=3359&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>; erişim tarihi:10.05.2024

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/07/20170713-3.htm>; erişim tarihi:10.05.2024

<http://saturk.gov.tr/images/pdf/tyst/02.pdf>; erişim tarihi:10.05.2024

<https://shgmturizmdb.saglik.gov.tr/TR-607/mevzuat.html>; erişim tarihi:10.05.2024

<https://shgmturizmdb.saglik.gov.tr/TR-76664/yetkili-saglik-tesisleri.html>; erişim tarihi:10.05.2024

## ULUSLARARASI TİCARETTE YAPAY ZEKA VE OTOMASYON ETKİSİ

### The Impact Of Artificial Intelligence And Automation In International Trade

Dilara Keskin<sup>1</sup>

#### ÖZET

Uluslararası ticaret, yapay zeka ve otomasyon teknolojilerinin etkisiyle büyük bir dönüşüm yaşamaktadır. Bu teknolojiler, üretim, tedarik zinciri, lojistik ve müşteri hizmetlerinde verimliliği artırarak maliyetleri düşürmektedir. Ayrıca, iş süreçlerini optimize ederek karar alma süreçlerini hızlandırmakta ve hata oranlarını azaltmaktadır. Bu çalışmada, yapay zeka ve otomasyonun uluslararası ticaret üzerindeki etkilerini incelemek amaçlanmaktadır. Araştırma kapsamında, uluslararası ticaret yapan şirketlerde görev yapan 20 mühendis, IT çalışanı ve ticaret uzmanıyla yarı yapılandırılmış mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Mülakat verileri MAXQDA nitel veri analizi programı kullanılarak kodlanmış ve kategorize edilmiştir. Araştırma bulguları, yapay zeka ve otomasyonun, iş gücü dinamiklerini değiştirdiği, yeni beceri ve uzmanlık alanlarının ortaya çıkmasına yol açtığı ve ticaret operasyonlarının genel verimliliğini artırdığı yönündedir. Ayrıca, bu teknolojilerin adaptasyonu sürecinde yaşanan zorluklar ve fırsatlar da analiz edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** yapay zeka, otomasyon, tedarik zinciri, lojistik

**JEL Kodları:** F14, O33, F60

#### 1. Araştırmanın Amacı

Yapay zeka ve otomasyon teknolojilerinin uluslararası ticaret üzerindeki etkilerini derinlemesine incelemektir. Günümüzde küresel ticaret, dijital teknolojilerin sağladığı yeniliklerle önemli bir dönüşüm sürecine girmiştir. Bu dönüşüm, üretimden tedarik zinciri yönetimine, lojistikten müşteri hizmetlerine kadar geniş bir yelpazede iş süreçlerini daha verimli, hızlı ve hatasız hale getirmektedir (Anderson, 2021; Martin & Thompson, 2020). Yapay zeka ve otomasyonun bu süreçlerdeki rolleri, iş gücü dinamiklerini değiştirmekte ve yeni beceri gereksinimlerini ortaya çıkarmaktadır (Johnson et al., 2021; Lee & Chen, 2018).

Araştırma kapsamında, uluslararası ticaret yapan şirketlerde çalışan mühendisler, IT uzmanları ve ticaret uzmanları ile gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış mülakatlar aracılığıyla bu teknolojilerin ticaret süreçlerine entegrasyonu, sağladığı avantajlar ve karşılaşılan zorluklar detaylı bir şekilde ele alınacaktır. Bu bağlamda, yapay zeka ve otomasyonun ticaret operasyonlarının verimliliğini artırmadaki etkileri ile birlikte, bu teknolojilerin adaptasyonu sürecindeki zorluklar ve fırsatlar da değerlendirilecektir (Nguyen, 2022; Smith, 2020).

Araştırmanın sonuçları, yapay zeka ve otomasyonun uluslararası ticaretteki önemini ortaya koyarak, bu teknolojilerin ticaretin gelecekteki şekillenmesinde kritik bir rol oynadığını vurgulamayı hedeflemektedir. Ayrıca, akademisyenler, iş dünyası profesyonelleri ve politika yapıcılar için stratejik öneriler sunarak bu alandaki bilgi birikimine katkıda bulunmayı amaçlamaktadır (Brown & Wilson, 2019; Garcia, 2022; Williams, 2021).

#### 2. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi

Yapay zeka ve otomasyonun uluslararası ticaret üzerindeki etkilerini incelemek için kurumsal bir çerçeve oluşturmaktadır. Kurumsal çerçeve, işletmelerin teknolojik değişim süreçlerine nasıl adapte olduklarını, bu

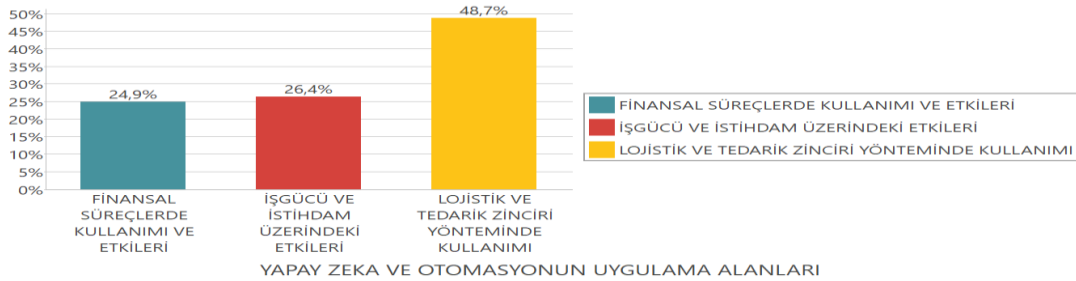
<sup>1</sup> Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Uluslararası İşletmecilik Tezli Yüksek Lisans Programı, dilaraa17@gmail.com

süreçlerin iş modelleri üzerindeki etkilerini ve uluslararası ticaretin dinamiklerini anlamaya yönelik bir zemin sunmaktadır.

1. Tedarik Zinciri Yönetimi: Araştırma, tedarik zinciri yönetimi yapay zeka ve otomasyon uygulamalarını inceleyerek, bu teknolojilerin tedarik süreçlerini nasıl optimize ettiğini analiz edecektir. Özellikle, talep tahminlerinin doğruluğu ve stok yönetimi üzerindeki etkileri değerlendirilecektir (Smith, 2023, s. 145).

Grafikte üç ana uygulama alanı ve yüzdelik dağılımları gösterilmektedir. Yapay zeka ve otomasyonun finansal süreçlerdeki kullanımı %24,9, işgücü ve istihdam üzerindeki etkileri %26,4, lojistik ve tedarik zinciri yönetimindeki kullanımı ise %48,7 ile en yüksek orana sahiptir. Bu, yapay zeka ve otomasyonun en çok lojistik ve tedarik zincirinde kullanıldığını, işgücü ve finansal süreçlerin ise daha az vurgulandığını göstermektedir.

Şekil 1. Yapay zeka ve otomasyonun uygulama alanları



2. Üretim Süreçleri: Otomasyonun üretim süreçlerindeki rolü, insan hatasını minimize etmesi ve verimliliği artırması açısından ele alınacaktır. Bu bağlamda, robotik sistemler ve otomatik taşıma araçları gibi teknolojilerin kullanımının uluslararası ticarete etkisi değerlendirilecektir (Davis, 2021, s. 212).

3. Lojistik ve Gümrük İşlemleri: Yapay zeka destekli sistemlerin lojistik ve gümrük işlemlerindeki etkinliği incelenecek; belgelerin ve yüklerin otomatik olarak kontrol edilmesi gibi uygulamaların ticaret süreçlerini nasıl hızlandırdığı araştırılacaktır (Garcia, 2023, s. 178).

4. Küresel İşbirlikleri ve Standartlar: Araştırma, uluslararası işbirliklerinin ve veri paylaşımının önemini vurgulayarak, ticaret ortakları arasında standartların oluşturulmasının süreçlerin verimliliğine katkı sağlayacağını değerlendirecektir (Miller, 2023, s. 164).

5. Etik ve Yasal Düzenlemeler: Kurumsal çerçeve, yapay zeka ve otomasyonun kullanımında etik ve yasal düzenlemelerin gerekliliğini de ele alacaktır. Veri gizliliği ve güvenliği konularında firmaların uyması gereken standartların belirlenmesi üzerine odaklanılacaktır (Jones, 2022, s. 210).

Yapay zeka ve otomasyon, lojistik ve tedarik zinciri yönetiminde (%15,2) en fazla kullanılmakta, bu alandaki verimliliği artırarak rekabetçiliği artırmaktadır. Verimlilik ve maliyet avantajı sağlama potansiyeli ise (%13,8) bu teknolojilerin benimsenmesinde önemli bir etken. Yapay zeka ve otomasyonun temel tanım ve kavramları (%10,8) ile rekabet avantajı sağlama etkileri (%9,8) dikkate alınması gereken konulardır.

İşgücü ve istihdam üzerindeki etkiler (%8,3), yeni iş alanları yaratırken yeniden eğitim ihtiyacını da doğurmaktadır. Uluslararası ticaretin önemi (%7,8) ve finansal süreçlerdeki kullanımları (%7,8) da dikkat çekmektedir. İşgücü

piyasası ve eğitim ihtiyaçları (%6,7) ile inovasyon ve yeni pazar fırsatları (%6,2) sürekli eğitim gereksinimini artırmaktadır.

Gelecekteki etkiler (%4,8) ve küresel ekonomik dengelere etkileri (%4,8) göz önünde bulundurulmalı; veri güvenliği ve etik meseleler (%2,9) ise risklerin farkında olunması gerektiğini göstermektedir.

	Frekans	Yüzde
<b>LOJİSTİK VE TEDARİK ZİNCİRİ YÖNTEMİNDE KULLANIMI</b>	96	15,2
<b>VERİMLİLİK ARTTIRMA VE MALİYET AZALTMA ETKİLERİ</b>	87	13,8
<b>YAPAY ZEKA VE OTOMASYONUN TANIMI VE KAVRAMLARI</b>	68	10,8
<b>REKABETÇİLİK ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ</b>	62	9,8
<b>İŞGÜCÜ VE İSTİHDAM ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ</b>	52	8,3
<b>ULUSLARARASI TİCARETİN TANIMI VE ÖNEMİ</b>	50	7,9
<b>FİNANSAL SÜREÇLERDE KULLANIMI VE ETKİLERİ</b>	49	7,8
<b>İŞGÜCÜ PİYASASI VE EĞİTİM İHTİYAÇLARI</b>	42	6,7
<b>İNOVASYON VE YENİ PAZAR FIRSATLARI</b>	39	6,2
<b>GELECEKTEKİ ROLÜ VE ÖNGÖRÜLER</b>	37	5,9
<b>KÜRESEL EKONOMİK DENGELERE ETKİLERİ</b>	30	4,8
<b>VERİ GÜVENLİĞİ VE ETİK MESELELER</b>	18	2,9
<b>TOPLAM</b>	630	100,0

### 3. Araştırma Yöntemi

Yapay zeka ve otomasyonun uluslararası ticaret üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla karma bir araştırma yöntemi kullanılmaktadır. Araştırma, hem nicel hem de nitel veri toplama tekniklerini içerecek şekilde tasarlanmıştır.

Araştırmanın amacı, uluslararası ticarete yapay zeka ve otomasyonun iş süreçleri üzerindeki etkilerini derinlemesine inceleyerek, bu teknolojilerin ticaretin dönüşümüne olan katkısını anlamak ve gelecekteki ticaretin yönelimlerini belirlemektir. Bu bağlamda, yapay zeka ve otomasyonun uluslararası ticaretteki rolünü ve iş süreçlerine olan etkilerini anlamak için kapsamlı bir inceleme yapılması gerekmektedir. Araştırma soruları, katılımcıların bu teknolojiler hakkındaki görüşlerini ve deneyimlerini derinlemesine anlamayı hedeflemektedir (Brynjolfsson & McAfee, 2017).

Araştırma örnekleme, uluslararası ticaretle ilgili deneyime sahip mühendisler, IT departmanında çalışanlar ve ticaret firmalarındaki uzman kişilerden oluşmaktadır. Örneklem, 20 mühendis ve IT uzmanı dahil olmak üzere toplamda 30 katılımcı ile sınırlıdır. Veri doygunluğu ve veri yeterliliği gibi faktörler dikkate alınarak, katılımcıların yaş, medeni durum ve çocuk sayısı gibi demografik özellikleri araştırmaya dahil edilmiştir (Baş & Akturan, 2017, s. 233).

Veri toplama süreci, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Görüşme formu, uluslararası ticaret alanında yapılan önceki araştırmalardan ve literatürden yararlanarak hazırlanmış, bu formun geçerliliği ise alanında deneyimli bir uzmanın görüşleriyle desteklenmiştir (Creswell, 2014). Görüşme formu, yapay zeka ve otomasyonla ilgili 18 açık uçlu soru ile birlikte cinsiyet, yaş, medeni durum ve çocuk sayısı gibi 4

demografik sorudan oluşmaktadır. Katılımcılarla yapılan görüşmeler, Mart ve Nisan 2024 tarihlerinde 35-45 dakika süreyle yüz yüze gerçekleştirilmiş ve ses kayıt cihazı kullanılmadan yazılı olarak kayıt altına alınmıştır.

Verilerin analizi, MAXQDA programı ve içerik analizi yöntemi kullanılarak yapılmıştır. İlk aşamada, verilerin kavramsallaştırılması ve ana temaların oluşturulması amaçlanmıştır (Vaismoradi et al., 2016). Detaylı bir inceleme ile açık kodlar oluşturulmuş, ardından ana ve alt kategoriler belirlenerek ilişkili kodlar bir araya getirilmiştir. Veriler, seçici kodlama ile daraltılmıştır. Araştırmanın güvenilirliğini sağlamak amacıyla, deneyimli bir akademisyene kategorilendirme işlemi yaptırılarak araştırmacının oluşturduğu kategoriler karşılaştırılmıştır (Lincoln & Guba, 1985).

#### **4. Sonuç**

Yapay zeka ve otomasyon teknolojilerinin uluslararası ticaret üzerindeki etkileri, giderek daha önemli bir konu haline gelmektedir. Bu çalışmada, bu teknolojilerin ticaret süreçlerini nasıl dönüştürdüğü ve verimlilik sağladığı derinlemesine incelenmiştir. Yapay zeka, tedarik zinciri yönetiminde

talep tahminlerini geliştirmekte ve maliyetleri düşürerek müşteri memnuniyetini artırmaktadır (Smith, 2023, s. 145). Ayrıca, otomasyon sistemlerinin üretim süreçlerinde kullanılması, üretkenliği artırmakta ve insan hatalarını azaltarak verimliliği yükseltmektedir (Davis, 2021, s. 212).

Gümrük işlemlerindeki yapay zeka destekli sistemler, ticaretin hızını ve güvenliğini artırarak uluslararası iş süreçlerini kolaylaştırmaktadır (Garcia, 2023, s. 178). Örneğin, Singapur Limanı'nda uygulanan yapay zeka tabanlı çözümler, yüklerin hızlı ve etkili bir şekilde işlenmesini sağlamış, böylece liman operasyonlarını optimize etmiştir. Bu tür uygulamalar, uluslararası ticaretin sürekliliği ve etkinliği için kritik öneme sahiptir.

Sonuç olarak, uluslararası ticarete yapay zeka ve otomasyonun etkin bir şekilde kullanılabilmesi için stratejik öneriler geliştirilmiştir. İşletmelerin teknolojik eğitim ve yetkinlik artırma programlarına katılımının sağlanması, bu süreçlerin daha verimli hale gelmesine katkıda bulunacaktır (Brown, 2022, s. 102). Ayrıca, hükümetlerin Ar-Ge yatırımlarını teşvik eden politikalar geliştirmesi, uluslararası ticaretin rekabet gücünü artıracaktır (Wilson, 2021, s. 95). Küresel işbirlikleri ve standartların geliştirilmesi de, ticaret ortakları arasında veri paylaşımını kolaylaştırarak süreçlerin verimliliğini artıracaktır (Miller, 2023, s. 164).

Öte yandan, yapay zeka ve otomasyonun etik ve yasal boyutlarının göz önünde bulundurulması, teknolojinin adil ve şeffaf bir şekilde kullanılmasını sağlamak açısından kritik öneme sahiptir (Jones, 2022, s. 210). Bu bağlamda, veri gizliliği ve güvenliği konularında uluslararası standartların belirlenmesi, sürdürülebilir ve güvenli bir ticaret ortamı oluşturacaktır.

Sonuç olarak, yapay zeka ve otomasyonun uluslararası ticaret üzerindeki etkileri, hem yerel hem de küresel düzeyde stratejik bir yaklaşım gerektirmektedir. Teknolojilerin etkin ve etik bir biçimde kullanılması, ticaret süreçlerinin daha verimli, hızlı ve güvenilir hale gelmesine olanak tanıyacak ve uluslararası ticaretin gelecekteki başarısını belirleyecektir. Firmaların bu teknolojilere uyum sağlaması ve etkin bir şekilde kullanması, rekabet gücünü artırarak küresel ticarete başarılı olmanın anahtarı olacaktır.

## **Kaynaklar**

- Anderson, J. (2021). *The Digital Transformation of Global Trade*. Global Economics Press.
- Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2017). *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers.
- Baldwin, R. (2019). *The Globotics Upheaval: Globalization, Robotics, and the Future of Work*. Oxford University Press.
- Brown, J. (2022). Technology and Workforce Development in International Trade. *Journal of International Business Studies*, 53(1), 97-115.
- Brown, T., & Wilson, K. (2019). The Future of Work: The Impact of AI and Automation. *Future Insights Journal*, 23(4), 12-27.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2017). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W. W. Norton & Company.
- Davis, L. (2021). Automation in Manufacturing: Enhancing Productivity in Global Markets. *International Journal of Production Economics*, 231, 205-215.
- Eaton, C., & et al. (2020). Artificial Intelligence and International Trade: A New Paradigm. *Trade and Technology Review*, 15(3), 34-56.
- Garcia, L. (2022). Navigating the Future of International Trade with AI and Automation. *Trade Insights*, 10(1), 45-60.
- Garcia, M. (2023). AI and Automation in Customs: Transforming International Trade. *World Trade Review*, 22(2), 177-190.
- Johnson, M., Smith, R., & Taylor, J. (2021). AI in Supply Chain Management: Trends and Implications. *Journal of Supply Chain Management*, 57(2), 76-89.
- Jones, A. (2022). Ethics in Artificial Intelligence: A Global Perspective on Trade Practices. *Journal of Business Ethics*, 177(2), 207-220.
- Jones, L. (2022). Ethical Implications of AI in International Trade. *Journal of International Commerce and Economics*, 14(3), 205-220.
- Lee, H., & Chen, T. (2018). The Role of Automation in Modern Logistics: A Comprehensive Study. *International Journal of Logistics Research*, 14(1), 99-116.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Martin, A., & Thompson, R. (2020). Digital Innovations in International Business: The Impact of AI. *International Business Review*, 29(3), 25-40.
- Miller, S. (2023). Emerging Trends in AI and Automation for International Trade. *Trade and Technology Review*, 15(1), 150-165.
- Miller, T. (2023). Global Collaborations and Standards in Trade: The Role of Data Sharing. *International Trade Forum*, 12(4), 160-172.
- Nguyen, T. (2022). AI and Automation in Trade: A Study of Current Trends and Future Implications. *Journal of International Trade*, 31(2), 65-80.
- Pallant, J. (2020). *SPSS Survival Manual (7th ed.)*. Open University Press.
- Russell, S., & Norvig, P. (2020). *Artificial Intelligence: A Modern Approach*. Pearson.
- Smith, J. (2020). The Integration of AI in International Trade: Opportunities and Challenges. *International Journal of Trade*, 30(1), 112-125.
- Smith, K. (2023). Artificial Intelligence in Supply Chain Management: Optimizing Demand Forecasting. *Supply Chain Management Review*, 28(3), 143-156.

*9th International Conference on Business Administration (ICBA), May 17-18, 2024,  
Canakkale, Turkey*

Smith, J. (2023). AI in Supply Chain Management: Trends and Predictions. *International Journal of Supply Chain Management*, 12(1), 140-155.

Wilson, H. J. (2021). The Future of Work: How AI Will Change Business. *Harvard Business Review*, 99(6), 90-97.

Wilson, P. (2021). Investment in Technology for Competitive Advantage in International Trade. *Journal of International Commerce and Economics*, 13(2), 90-105.

## **GELİŞMELERİ KAÇIRMA KORKUSUNUN PSİKOLOJİK SAĞLIK PROBLEMLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ROLÜ\***

### **The Role of Five Factor Personality Traits in The Effect of Fear of Missing Out on Psychological Health Problems**

Serkan Berk ERDEN<sup>1</sup>

---

#### **ÖZET**

Bu çalışmada gelişmeleri kaçırma korkusunun psikolojik sağlık problemlerinden endişe, depresyon, uyku bozukluğu ve güven kaybına olan etkisinde beş faktör kişilik özellikleri olan nevrotiklik, uyumluluk, sorumluluk, gelişime açıklık ve dışa dönüklük kişilik özelliklerinin rolü incelenmektedir. Araştırma kapsamında Çanakkale ilindeki banka sektöründe çalışan 159 personelden anket tekniği ile veriler toplanarak elde edilen veri setinin IBM SPSS 22 programı aracılığıyla yapısal geçerlilik ve güvenilirlik varsayımları gerçekleştirildikten sonra araştırma hipotezlerine yönelik çeşitli istatistiksel analizlerin gerçekleştirilmesiyle anlamlı bulgular elde edilmiştir. Araştırma bulgularına göre; gelişmeleri kaçırma korkusunun psikolojik sağlık problemlerinden endişe, depresyon ve uyku bozukluğuna pozitif yönlü bir etkisinin olduğu ve gelişmeleri kaçırma korkusunun endişe, depresyon ve uyku bozukluğuna olan etkisinde nevrotiklik ve dışa dönüklük kişilik özelliklerinin aracı bir rolü olduğu bulgulanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** *Gelişmeleri Kaçırma Korkusu, Psikolojik Sağlık Problemleri, Beş Faktör Kişilik Özellikleri, FoMO*

**JEL Kodları:** D23, L22, M10

---

#### **1. Giriş**

Günümüzde dünyasında teknolojik gelişmelerin insan yaşamı üzerinde değişikliklere yol açtığı bilinmektedir. Pek çok işlevi gerçekleştirebilmek için kullandığımız mobil cihazlar ile entegre olmuş durumdayız. Bu durumun olumlu getirileri olduğu kadar olumsuz getirileri de mevcuttur. Yüzyüze iletişimin azalmasıyla insanların daha bireyselci olmaları, bilgi kirliliğinin yayılması, insanlarda bağımlılık yaratan ve problematik bir biçimde kullanılan uygulamaların psikolojik sorunlar yarattığı bilinmektedir. Problematic kullanımların meydana getirdiği olgulardan birisi de gelişmeleri kaçırma korkusudur (Akıllı ve Gezgin, 2016: 52). Gelişmeleri kaçırma korkusunun psikolojik, davranışsal ve sosyal konular ile yakından ilişkili olduğu bilinmektedir (Dinçer vd., 2022: 631). Gelişmeleri kaçırma korkusu dijital bir kaygı olarak ifade edilirken, sağlıksız bir ruh hali ve depresif bir duygu kaynağı da olabileceği ifade edilmektedir. Gelişmeleri kaçırma korkusu ile psikolojik sağlık problemleri ilgili literatür yetersiz olmakla birlikte (Bekman, 2021: 68 vd.), gelişmeleri kaçırma korkusu depresyon, endişe, uyku bozukluğu ve güven ile ilişkilendirilmektedir (Wegmann vd., 2017: 27; Balta vd., 2020: 634; Adams vd., 2020; Shabahang vd., 2021). İşgörenlerin sosyal ve iş yaşamlarında karşı karşıya kaldıkları çeşitli faktörlere bağlı olarak ortaya çıkan psikolojik sağlık problemleri, teknolojinin gelişmesi ve çalışma şartlarının farklılaşması ile günümüzde önemli bir konudur. Uzun süreli çalışma saatleri, iş güvensizliği, talepler ve baskılardaki artış, örgüt süreçlerinde oluşan yenilikler ve çalışma yaşamındaki değişiklikler, örgütler ve bireylerde olumlu ve olumsuz sonuçları da doğurmaktadır (Kanten ve Ülker, 2014: 490). Psikolojik sağlık problemleri kişisel yetenekleri bozmakta, bilişsel becerilerin, öz denetimin,

---

\*Bu çalışma Prof. Dr. Pelin Kanten danışmanlığında Serkan Berk Erden tarafından yazılmakta olan "Gelişmeleri Kaçırma Korkusunun Psikolojik Sağlık Problemleri Üzerindeki Etkisinde Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Rolü" adlı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

<sup>1</sup>Yüksek Lisans Öğrencisi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon, Çanakkale, Türkiye, berkerdn@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-5875-4434>

özgüvenin, özsaygının azalmasına ve güven kaybına neden olmaktadır (Baum ve Neuberger, 2014: 309). Psikolojik sağlık problemleri çeşitli olumsuz örgütsel faktörlerin artmasına sebep olmaktadır (Kıcı, 2018). Bireyin çevresindekiler tarafından nasıl algılandığını gösteren kişilik; duygu, düşünce ve davranışlarda görülen benzerlik ve farklılıkları belirleyen özellikler bütünüdür (Özkalp vd., 2019: 29). Günümüzde kişilik özelliklerinin örgütsel süreçlerde önemli bir faktör olduğu kabul edilmektedir (Judge vd., 2008: 1983). Kişilik özellikleri bireylerin davranışlarını biçimlendirdiği için örgüt içerisinde bireyin gerçekleştirmesi gereken işler ile kişiliğinin uyumlu olması beklenmektedir. Aksi halde örgütsel değişkenler üzerinde olumsuz getirileri olabilmektedir (Özsoy ve Yıldız, 2013). Örgütsel performansa etki eden ve örgütlerin yönetilebilmesinin yapı taşlarından birisi olan insan faktörüne ait bireysel farklılıkların en ideal biçimde yönetilmesi gerekmektedir (Çarıkçı vd., 2010). Bu bağlamda araştırmada gelişmeleri kaçırma korkusunun psikolojik sağlık problemleri olan endişe, depresyon, uyku bozukluğu ve güven kaybı üzerindeki etkisinde beş faktör kişilik özellikleri olan nevrozizm, sorumluluk, uyumluluk, gelişime açıklık ve dışa dönüklük kişilik özelliklerinin rolünü anlamaya çalışılmaktadır.

## **2. Kavramsal Çerçeve**

### **Gelişmeleri Kaçırma Korkusu**

FoMO (Fear of Missing Out) kavramı Türkçe literatüründe gelişmeleri kaçırma korkusu olarak yer almaktadır (Güven, 2021: 100). Teknolojinin olumsuz getirilerinden birisi olan gelişmeleri kaçırma korkusunun tanımlaması Przybylski ve diğerleri (2013) tarafından yapılmıştır ve “kişinin kendisinin olmadığı bir ortamda başkalarının daha tatmin edici deneyimler içerisinde bulunabilecekleri korkusundan meydana gelen bir endişe” ve “başkalarının ne yaptığıyla sürekli olarak bağlantıda kalma isteği” olarak ifade edilmektedir (Przybylski vd., 2013: 1841). Herman’a (2019) göre gelişmeleri kaçırma korkusu “sürekli kaçırılan fırsatları, yaşanabilecek deneyimleri düşünüp bardağın boş tarafına odaklanmaktan kaynaklanan bir korku” olarak tanımlanmaktadır (Herman, 2019; akt. Güven, 2021: 101). Yapılan çalışmalar gelişmeleri kaçırma korkusunun, teknoloji ve medya ile sağlıklı olmayan ilişkiler arasındaki ilişkilere odaklanmıştır. Gelişmeleri kaçırma korkusu dijital ortamdaki mecraları kullanan bireylerde; stres düzeyi, benlik saygısında azalma ve zayıf uyku ile ilişkilendirilmektedir (Bekman, 2021: 67 vd.). Gelişmeleri kaçırma korkusu yaşayan bireylerin hayatlarındaki yalnızlığı, sevgi ve şefkat eksikliğini sosyal ağlar aracılığı ile gidermeye çalıştıkları bilinmektedir. Bu noktada fiziki iletişim kurmak yerine sosyal ağları tercih eden bireylerin yalnızlık düzeyleri artış göstermektedir (Yıldırım ve Kışoğlu, 2018: 477). Endişe, öfke ve eksiklik hissetme duyguları gelişmeleri kaçırma korkusunu tetikleyen faktörler olarak ifade edilebilmektedir (Özcan ve Koç, 2019: 2854). Indeed.com'un araştırmasına göre, 500'den fazla çalışanın tatildeyken gelişmeleri kaçırma korkusu yaşadığı görülmüştür. Katılımcıların %45'i tatildeyken iş arkadaşlarını veya işlerinin bazı yönlerini kaçırdığını belirtmiştir (akt. Özdemir, 2021: 52). Özcan ve Koç'un (2019) çalışmaları iş görenlerin iş yükünün artmasıyla gelişmeleri kaçırma korkusu düzeyinde bir artış gösterdiği ve eğitim düzeyinin artmasıyla gelişmeleri kaçırma korkusu düzeyinin azaldığı gözlemlenmiştir (Özcan ve Koç, 2019). Birey, durumun farkında olduğunda, özsaygı ve kendi benliği ile kurduğu ilişkilerde sağlıklı olduğunda gelişmeleri kaçırma korkusu duygusundan uzaklaşmaktadır (Bekman, 2021). Gelişmeleri kaçırma korkusu ile baş edebilmek için elbette en temel noktada kavrama yönelik farkındalığın artırılması yer almaktadır. Daha sonrasında kişi neye sahip olmadığını değil, nelere sahip olduğunun farkına varması, günlük tutması, sanal olmayan bağlantılar arayışında olması ve minnet duygusuna odaklanması ile gelişmeleri kaçırma korkusu düzeyini en aza indirgeme çabası içerisinde olabilir (Dinçer vd., 2022: 638).

### **Psikolojik Sağlık Problemleri**

Bireyin kendisi ve çevresiyle ahenk içerisinde olmasına ruh sağlığı denmektedir. Sağlıklı bir ruh haline sahip olan birey çevresiyle efektif ilişkiler kurar, özgüvenlidir, sorumluluk sahibidir, geleceğe dönük hedefleri vardır, kolay uyum sağlayabilir ve toplumsal normlara ters düşmez. Freud ruh sağlığını “sevmek ve çalışmak” olarak özetlemiştir (Koç ve Polat, 2006: 4). Yaşamı süresince dört kişiden birinin en az bir kere zihinsel ve davranışsal

sorunlar yaşadığı bilinmektedir. Psikolojik rahatsızlıkların topluma; psikolojik, sosyal ve ekonomik olarak bir yük olurken diğer yandan ise insanlarda fiziksel sağlığın bozulması risk düzeyini de artırmaktadır (Gültekin, 2010: 585). Türkiye Ruh Sağlığı Profili çalışmasında Türkiye’de %17,2 oranında ruhsal hastalık saptanmıştır (Kılıç, 2020). Yapılan çalışmalar; 30 yaş ve daha az yaşta olan bireylerin yüksek depresyon düzeyleri diğer yaş gruplarına göre (31-45 yaş, 46 ve daha fazla yaş) daha yüksek düzeyde depresyon düzeyleri olduğunu, iş doyumu düşük olan bireylerde yüksek depresyon düzeyinin daha fazla olduğunu (Demiral vd., 2006), duygudurum bozuklukları ve anksiyete bozukluklarının kadınlarda daha yaygın olduğunu (Keskin vd., 2013) ve kadınların depresyon düzeylerinin erkeklerin depresyon düzeylerine kıyasla daha yüksek olduğunu (Arapcioğlu vd.,2021) göstermektedir. Kişinin yaşam şartlarının farklılaşması ile pek çok psikolojik problemi ile karşılaştığı görülmektedir. Günümüzde psikolojik sağlık problemleri yoğun stres ve koşulların olduğu bazı çalışma alanlarında daha yoğun olarak ele alınmaktadır (Kanten ve Ülker, 2014: 477). Örgütsel stres faktörlerinin muhtemel sonuçları arasında, bireyde psikolojik sağlık problemleri, örgütlerde performansın ve motivasyonun azalması ve işgücü devrinin ve işe devamsızlığın artması yer almaktadır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 273). Psikolojik sağlık problemleri ise örgütlerde verimliliğin, etkinliğin, iş performansının azalmasına, maliyetlerin ve işe devamsızlığın artmasında neden olmaktadır (Kıcıır, 2018: 240). İşe devamsızlık, üretkenlikte azalma, yüksek hata oranı, iş kazalarında artış, koordinasyon bozukluğu, motivasyon kaybı, tükenmişlik, iş gücü devri, iş görenler arasında çatışmalar, gerginlikler, müşteriler ile zayıf ilişkiler ve benzeri çeşitli problemleri meydana gelmektedir (Harnois ve Gabriel, 2000: 8-9). Karmaşık görevler, yüksek iş yoğunluğu, vardiyalı çalışma, tekrarlayan işler, uzun çalışma saatleri psikolojik sağlık problemlerini arttırmaktadır (Cottini ve Lucifora, 2013). Literatürdeki çalışmalar psikolojik sağlık problemlerinin örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş doyumu, mesleki bağlılık, işe adanmışlık, düşük verimlilik ve mobbing ile ilişkilendirildiğini göstermektedir (Bae ve Kim, 2018; Khan vd., 2021; Ni ve Wang, 2011; Pearson, 1998; Jackson ve Rothmann: 2006; Arpacioğlu vd.,2021; Viljoen ve Rothmann, 2009; Kanten ve Ülker, 2014; Demiral vd., 2006; Pinheiro vd., 2017; Carnero ve Martinezy, 2005 akt. Çimen ve Saç, 2017).

Endişe, depresyon, uyku bozukluğu ve güven kaybı yaygın olarak görülen psikolojik sağlık problemlerindedir (Arslan, 2020). Endişe, sonucu belirsiz olmakla birlikte bir veya daha fazla olumsuz sonuç doğurma potansiyeli taşıyan bir konu üzerinde zihinsel problem çözme sürecine girilmesini ifade etmektedir (Yılmaz, 2015). Bireyler çeşitli sorunlarla karşılaştıkları zaman endişe ortaya çıkar. Stresli olaylar örgütsel ve sosyal anlamda olumsuz etkiler yaratmaya başlar (Kanten ve Ülker, 2014). En sık görülen tıbbi hastalıklardan birisi depresyondur. Depresyon bir duygudurum bozukluğu olduğu ifade edilmektedir (Karamustafalıoğlu ve Yumrukçal, 2011). Kişilerin depresyon durumu içerisinde olma eğilimleri yaşamlarına göre farklılaşmaktadır. Depresyonda olma eğilimini; düşük gelir seviyesi, yalnız yaşamak, boşanmak, işsizlik, aile fertlerinden kayıp yaşamak, geçmiş travmalar, madde ve alkol kullanımı ve stresli iş ortamlarında çalışmak gibi faktörler depresyon riskini arttırdığı bilinmektedir. Depresyona tanı koymanın zorluğu, kronikleşmeyi de beraberinde getirmektedir (Kafes, 2021: 187). Bireyin sağlıklı olup olmamasını belirleyen faktörlerden birisi olan uyku, insanın fizyolojik ihtiyaçlarından birisidir (Ertekin, 1998), iki aşamada gerçekleşen karmaşık bir biyolojik süreçtir (Watson vd., 2015) ve günlük rutinlerin önemli bir parçasıdır (NINDS, 2022). Uykunun insan yaşamında oldukça önemli bir rolü mevcuttur. Uykuya bağlı rahatsızlıkların erişkin bireylerde sıklıkla görüldüğü ve yaş ile arttığı bilinmektedir (Algin vd., 2016: 30). Dünya Sağlık Örgütü’ne göre uyku bozukluğunun duygusal veya tıbbi problemlere yol açabileceği bilinen; uykusuzluk, uyku apnesi ve huzursuz bacak sendromu olmak üzere üç sınıflandırması mevcuttur (WHO, 2004). Uykusuzluk kronik bir rahatsızlığa dönüşebilen bir sağlık problemidir (Kanten ve Ülker, 2014: 478). Yeteri kadar uyumayan insanlarda yorgunluk, bezginlik, dikkat düzeyinde azalış, mantıksız düşünceler, iştah kaybı, sanrılar gibi sorunlar görülebilmektedir (Ertekin, 1998: 4). Uykusuzluk en yaygın uyku bozukluğudur ve sıklıkla görülen bir problemidir. Yaşam kalitesi üzerindeki etkisi, psikolojik, mesleki ve ekonomik alanlara kadar uzanan uykusuzluk, hem hastalar hem de sağlık sistemi için büyük bir yük oluşturmaktadır. Değerlendirme ve yönetim sürecindeki engeller nedeniyle uykusuzluk genellikle fark edilmemekte ve tedavi edilememektedir (Morin ve Benca, 2012:

1129). Güven Meeker'e (1983) göre "diğer taraftan işbirlikçi davranış beklentisi" ve Mayer ve diğerlerine (1995) göre "bir tarafın diğer tarafın eylemlerine savunmasız kalma isteği" olarak tanımlanmaktadır (akt. Tüzün, 2007). Birey günlük rutinlerinde alternatifleri düşünmüyorsa güven durumunda olduğu ifade edilmektedir (Mayer vd., 1995: 713). Bireyin toplumsal yaşantısında beklenilmedik kötü bir olay sonucunda güvensizlik meydana gelmektedir (Karaçimen, 2002: 71).

### **Beş Faktör Kişilik Özellikleri**

İnsanlar birbirlerine oldukça benzerdir. Sarsıcı olaylara benzer tutum ve davranışlar sergileyebilmektedirler. Örneğin kötü bir olaya insanlar üzülebilir fakat herkes aynı tepkiyi vermeyebilir. Kimisi öfke patlaması yaşarken, kimisi sakinliğini korur, kimisi de duruma fiziksel olarak tepki vermeden durumu içsel olarak atlatmayı bekleyebilir. Bu noktada her bireyin biricik olduğu görülmektedir (Burger, 2006: 21). Türk Dil Kurumu Sözlüğü'nde kişilik "bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü; şahsiyet" biçiminde ifade edilmektedir (TDK, 2024). Kişilik, duygusal, fiziksel ve zihinsel özelliklerin bir bütün olarak ele alınmasıyla kişinin tutum ve davranışlarının dışı vurulmasıdır (Çiçek ve Aslan, 2020: 138). Kişilik, bireyi diğer bireylerden ayırtıran (Kutanis, 2012) karakter, mizaç ve yetenekten oluşmaktadır (Sarıtaş, 1997: 533). Bireysel farklılıklar iş gören bireylerin davranışlarına yön vermekte ve yaşantılarını etkilemektedir. Çalışma ortamlarında durumları farklı algılamak, çözüm önerileri geliştirmek ve verilen tepkiler bireyin kişilik özellikleri ile bağdaştırılmaktadır (Kanten, 2014). Bu noktada örgütlerin, örgüt yöneticilerinin, bireylerin ve bireylerarası ilişkilerin anlamlandırılması için kişiliği tanımak gerekmektedir (Erdoğan, 2007). Kişilik "insanın gerçekte ne olduğudur" (Allport, 1937). Kişilik tanımlamalarının hepsine ortak olan kanı, farklı durumlarda tutarlılık gösterdiği, uzun vadeli yönelimler olduğu ve içsel sebepler olarak değerlendirilmeleri şeklindedir (Somer vd., 2011). Beş Faktör Kişilik Modelinde dışı dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, gelişime açıklık ve nevroitiklik boyutları yer alırken (McCrae ve Costa, 1997: 509), personel seçiminde, kariyer hedeflerinin yönlendirilmesinde, iş memnuniyetsizliğinin bulgulanmasında kullanılabilir (Somer vd., 2011). Literatürde beş faktör kişilik özelliklerinin örgütlere olumlu etkiler yarattığı belirtilmektedir (akt. Kanten, 2014). Modelin yaygın olarak kullanılıyor olmasının nedenleri arasında ölçülen özelliklerinin sürekliliğini koruması, farklılık gösteren gruplar ve kültürlerde geçerliliğini sağlaması, uygulama ve değerlendirme açısından kolay olmasıdır (McCrae ve Costa, 1992). Modelde yer alan beş faktör kişilik özellikleri Tablo 1'de yer almaktadır.

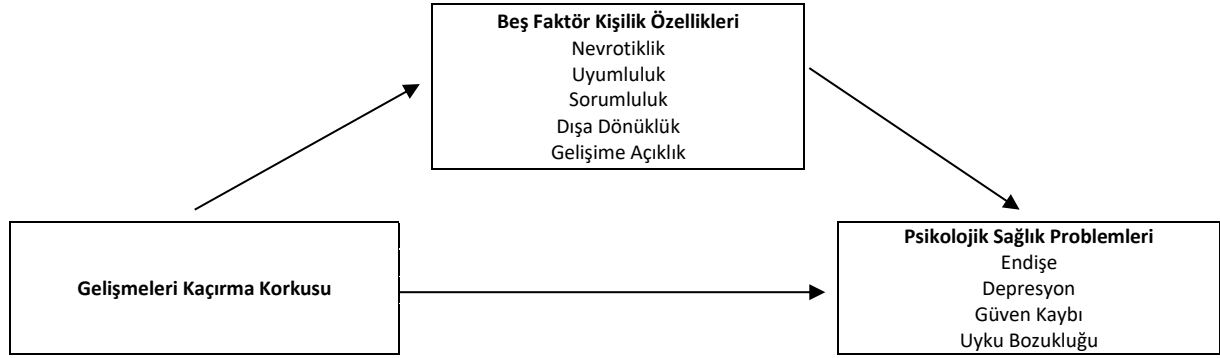
**Tablo 1. Beş Faktör Kişilik Özellikleri**

<b>Dışa Dönüklük</b>	<b>Uyumluluk</b>	<b>Sorumluluk</b>	<b>Nevrotiklik</b>	<b>Gelişime Açıklık</b>
Baskın	Sakin	Titiz	Gergin	Hür
Neşeli	Sıcak	Dikkatli	Kaygılı	Nazik
Sosyal	Geçimli	Düzenli	Endişeli	Hassas
Atılgan	Anlayışlı	Ayrıntıcı	Alıngan	Eleştirel
Coşkulu	Ön Yargısız	Ağırbaşlı	Kararsız	Değişimci
Hareketli	Merhametli	Disiplinli	Güvensiz	Açık Fikirli
Konuşkan	Eleştiriye Açık	Güvenilir	Onay İhtiyacı	Araştırmacı

*Kaynak: Somer vd., 2002: 27*

**Gelişmeleri Kaçırma Korkusu, Psikolojik Sağlık Problemleri ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler**  
Gerçekleştirilen çalışmalar, gelişmeleri kaçırma korkusunun psikolojik sağlık problemleri olarak ifade edilen endişe, depresyon, uyku bozukluğu ve güven kaybının anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilere sahip olduklarını göstermektedir (Russo, 2019; Kartol ve Gündoğan, 2020; Kartol ve Peker, 2020: 454; Wang vd., 2022; İbrahim

vd., 2022; Liu vd., 2023; Dong vd., 2024; Srivastava vd., 2024; Benzi vd., 2023; Shabahang vd., 2021; Adams vd., 2020; Holte ve Ferraro, 2020; Durano vd., 2023) Oberst ve diğerleri (2017) çalışmalarında depresyonun gelişmeleri kaçırma korkusunun %62'sini açıklayabildiğini bulgulamışlardır (Oberst vd., 2017). Beş faktör kişilik özellikleri ve gelişmeleri kaçırma korkusu ile alakalı gerçekleştirilmiş çalışmalara bakıldığında ağırlıklı olarak beş faktör kişilik özelliklerinden birisi olan nevrotiklik kişilik özelliğinin gelişmeleri kaçırma korkusu ile anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilerin olduğu göze çarpmaktadır (Çeliktutan, 2019; Özcan, 2019; Rozgonjuk vd., 2021; Gugushvili vd., 2022; Özcan ve Koç, 2023; Kusrin ve Kusumiati, 2024). Ayrıca nevrotik kişilik özelliği ile iyi oluş arasında negatif bir korelasyon olduğu da bulgulanmıştır (Wilkinson ve Waldord, 2001). Öte yandan beş faktör kişilik özelliklerinden; uyumluluk, sorumluluk, gelişime açıklık ve dışa dönüklük kişilik özelliklerini ile gelişmeleri kaçırma korkusu arasında anlamlı ve negatif ilişkiler olduğu yer almaktadır (Özcan, 2019; Hadlington vd., 2020; Ayav, 2021; Rozgonjuk vd., 2021; Chi vd., 2022; Özcan ve Koç, 2023; Stead ve Bibby, 2017; Nair vd., 2022). Beş faktör kişilik özellikleri gelişmeleri kaçırma korkusunun %20'sini açıklamaktadır (Savitiri vd. 2021). Psikolojik sağlık problemleri ve beş faktör kişilik özellikleri ile ilgili yapılan çalışmalar; nevrotiklik kişilik özelliğinin diğer kişilik özellikleri ile kıyaslandığında; uykusuzluk, endişe, depresyon ve güven kaybı ile pozitif yönlü korelasyonların daha fazla olduğu görülmektedir (Hintsanen vd., 2014; Rojo-Wissar vd., 2021; Kang vd., 2023). Bu bağlamda ilişkiler incelendiğinde bireylerin kişilik ve uyku hakkındaki bilgilerinin artırılması, uyku bozukluklarının daha kişiselleştirilmiş tedavisine fayda sağlayabilir olması ve uyanık kalmanın kritik olduğu işlerde personel seçiminde yardımcı olabilir (Hintsanen vd., 2014). Lahey'in (2009) dediği gibi nevrotik kişilik özelliği birçok sağlık probleminde risk faktörü olarak görülmektedir (Lahey, 2019). Bu bağlamda çalışmada gelişmeleri kaçırma korkusunun psikolojik sağlık problemleri üzerindeki etkisinde beş faktör kişilik özelliklerinin rolünün keşfedilmesi amaçlanmaktadır. Araştırma amacı doğrultusunda gelişmeleri kaçırma korkusu, psikolojik sağlık problemleri ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerin test edilmesine yönelik geliştirilen araştırma modeli ve hipotezleri aşağıdaki gibidir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

H<sub>1</sub>:Gelişmeleri kaçırma korkusunun psikolojik sağlık problemleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>2</sub>:Gelişmeleri kaçırma korkusunun psikolojik sağlık problemleri üzerindeki etkisinde, beş faktör kişilik özelliklerinin anlamlı bir rolü vardır.

Alt boyutlar ile oluşturulmuş hipotezler için Tablo 9'a bakınız.

## 2. Araştırma Metodolojisi

### Araştırmamın Yöntemi

Gelişmeleri kaçırma korkusunun psikolojik sağlık problemleri üzerindeki etkisinde beş faktör kişilik özelliklerinin rolünü belirlemeye yönelik olan çalışmada, nicel araştırma yöntemi kullanılmış ve veri toplama yöntemi olarak

anket tekniğinden yararlanılmıştır. Elde edilen veriler araştırma modeli doğrultusunda istatistiki yöntemlerle değerlendirilmiştir. Bu bağlamda ölçeklerin; geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapıldıktan sonra keşfedici faktör analizi, frekans analizi, korelasyon analizi, regresyon analizi ve aracılık testi gerçekleştirilmiştir.

#### **Araştırmanın Örneklemi**

Araştırmada kolayda örnekleme yönteminden yararlanılarak araştırma örneklemini Çanakkale ilindeki banka çalışanları oluşturmaktadır. ÇOMÜ Etik Kurulu'ndan Etik Kurul izni alınarak ve banka yönetimlerinden alınan izinler doğrultusunda saha ziyaretleri gerçekleştirilerek teslim edilen 250 anket formundan geriye dönen 159 (%63) anket formu değerlendirme kapsamına alınmış ve uç değerlerin kontrol edilmesiyle 154 (%61) anket ile analizler yapılmıştır.

#### **Araştırmanın Ölçekleri**

Araştırmada kullanılan her üç ölçek "1 Kesinlikle Katılmıyorum" ile "5 Kesinlikle Katılıyorum" arasında değişen 5'li Likert tipi ölçektir. Ayrıca anket formunda cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, meslekteki çalışma süresi ve eğitim durumu kapsayan 6 adet demografik soruya yer verilmiştir.

**Gelişmeleri Kaçırma Korkusu Ölçeği:** Araştırmaya katılan bireylerin gelişmeleri kaçırma korkusunu ölçmek için Przybylski ve diğerleri (2013) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlaması Gökler ve diğerleri (2016) tarafından gerçekleştirilmiş olan Gelişmeleri Kaçırma Korkusu Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte 10 madde mevcuttur ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach's Alfa değeri 0,810 ile 0,900 arasında değişkenlik göstermektedir (Przybylski vd., 2013; Gökler vd., 2016).

**Psikolojik Sağlık Problemleri Ölçeği:** Katılımcıların psikolojik sağlık problemlerinin ölçümlenebilmesi için Kanten ve Ülker (2014) tarafından geliştirilen Psikolojik Sağlık Problemleri Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte 24 varken endişe, depresyon, uyku bozukluğu ve güven kaybı olmak üzere dört alt boyutu mevcuttur. Ölçeğin Cronbach's Alfa değerinin 0,714 (Deniz, 2022) ile 0,828 (Arslan, 2020) aralığında değişkenlik gösterdiği ve alt boyutlarından; endişenin 0,782 ile 0,890, depresyonun 0,662 ile 0,864, uyku bozukluğunun 0,755 ile 0,910 ve güven kaybının 0,700 ile 0,944 aralığında değişkenlik göstermektedir (Kanten ve Ülker, 2014).

**Beş Faktör Kişilik Envanteri:** Araştırma örnekleminin kişilik özelliklerini ölçmek için John ve diğerleri (1991) tarafından geliştirilen Beş Faktör Kişilik Envanteri kullanılmıştır. Ölçekte 44 madde varken dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotiklik ve gelişime açıklık olmak üzere beş alt boyutu mevcuttur. Ölçekte yer alan ifadeler alanında uzman bir akademisyen eşliğinde İngilizce'den Türkçe'ye çevrisi gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Cronbach's Alfa değeri 0,830 iken alt boyutlarının alfa katsayıları; dışa dönüklük için 0,860, uyumluluk için 0,790, sorumluluk için 0,820, nevrotiklik için 0,870 ve gelişime açıklık için 0,830 şeklindedir (John vd., 1991; Benet-Martinez ve John, 1998; John vd., 2008).

Ölçeklerdeki alt boyutların kaç soru ile ifade edildikleri ve ilgili ölçekteki hangi maddelerin ölçümünü yaptığına dair ilişkin bilgiler Tablo 2'de yer almaktadır.

**Tablo 2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler**

Ölçekler	Boyutlar	Madde Sayısı	Maddeler
Gelişmeleri Kaçırma Korkusu Ölçeği	Gelişmeleri Kaçırma Korkusu	10	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
	Endişe	6	1,2,3,4,5,6
Psikolojik Sağlık Problemleri Ölçeği	Depresyon	8	7,8,9,10,11,12,13,14
	Uyku Bozukluğu	5	15,16,17,18,19
	Güven Kaybı	5	20,21,22,23,24

Beş Faktör Kişilik Envanteri	Nevrotiklik	8	4,9R,14,19,24R,29,34R,39
	Gelişime Açıklık	10	5,10,15,20,25,30,35R,40,41R,44
	Uyumluluk	9	2R,7,12R,17,22,27R,32,37R,42
	Dışa Dönüklük	8	1,6R,11,16,21R,26,31R,36
	Sorumluluk	9	3,8R,13,18R,23R,28,33,38,43R

### 3. Araştırma Bulguları

#### Betimsel İstatistik ve Normallik Dağılımına İlişkin Bulgular

Tablo 3. Betimsel İstatistik ve Normallik Dağılımına İlişkin Bulgular

	N	Min.	Max.	Ort.	S.H.	Varyans	Skewness	Kurtosis	Kolmogorov-Smirnov		
							S.H.	S.H.	p		
GKK	154	10	43	26,77	6,80	46,278	0,176	0,195	-0,173	0,389	0,200*
PSP	154	32	96	64,62	13,25	175,803	-0,130	0,195	-0,160	0,389	0,200*
BFKE	154	118	181	151,31	12,32	151,860	-0,035	0,195	-0,453	0,389	0,200*

GKK: Gelişmeleri Kaçırma Korkusu; PSP: Psikolojik Sağlık Problemleri; BFKE: Beş Faktör Kişilik Envanteri; S.H.: Standart Hata

Çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $\pm 1.5$  aralığında olması (Tabachnick ve Fidell, 2013) ve Kolmogorov-Smirnov p değerinin 0,05'ten büyük olması (Büyüköztürk, 2020) verilerin normal dağılım sağladığını göstermektedir.

#### Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Bulguları

Tablo 4. Ölçeklere İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Bulguları

Faktör Adı	İfade	Faktör Aralığı	
Gelişmeleri Kaçırma Korkusu	GKK3	0,817	
	GKK2	0,800	
	GKK1	0,761	
	GKK4	0,744	
	GKK10	0,584	
	GKK6	0,571	
KMO Değeri: 0,799		Cronbach's Alpha: 0,806	Varyans: 51,809
Barlett Testi: 310,821-df:15 sig.: ,000			
Faktör Adı	İfade	Faktör Aralığı	
Endişe	PSP10	0,830	
	PSP8	0,773	
	PSP7	0,733	
	PSP11	0,729	
	PSP9	0,676	
	Cronbach's Alpha: 0,815		Varyans: 30,186
PSP14		0,728	
PSP12		0,676	

Depresyon	PSP11	0,651
	PSP9	0,649
	PSP8	0,601
Cronbach's Alpha: 0,704		Varyans: 16,939
Uyku Bozukluğu	PSP16	0,854
	PSP19	0,833
	PSP17	0,753
Cronbach's Alpha: 0,806		Varyans: 10,666
KMO Değeri: 0,775	Cronbach's Alpha: 0,800	Toplam Varyans: 57,791
Barlett Testi: 649,114- df:78 sig.: ,000		
Gelişime Açıklık	BFKE25	0,711
	BFKE15	0,669
	BFKE5	0,661
	BFKE20	0,611
	BFKE10	0,597
	BFKE30	0,572
Cronbach's Alpha: 0,722		Varyans: 21,745
Nevrotiklik	BFKE4	0,702
	BFKE39	0,687
	BFKE29	0,655
	BFKE9(R)	0,620
	BFKE14	0,584
	BFKE34(R)	0,582
Cronbach's Alpha: 0,735		Varyans: 16,883
Dışa Dönüklük	BFKE6(R)	0,800
	BFKE31(R)	0,742
	BFKE21(R)	0,678
	BFKE36	0,575
Cronbach's Alpha: 0,741		Varyans: 11,426
KMO Değeri: 0,735	Cronbach's Alpha: 0,557	Toplam Varyans: 50,054
Barlett Testi: 656,912-df: 120 sig.: ,000		
<i>GKK: Gelişmeleri Kaçırma Korkusu; PSP: Psikolojik Sağlık Problemleri; BFKE: Beş Faktör Kişilik Envanteri; R: Ters Madde</i>		

KMO değerinin 0,800'den büyük olması (Yaşlıoğlu, 2017), Cronbach's Alpha değerinin 1 e yakın olması (Balcı ve Ahi, 2016), Barlett anlamlılık düzeyinin  $0,000 < 0,05$  olması (Karagöz, 2023) ve faktör yüklerinin min. 0,45 olması (Büyüköztürk, 2020) araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerli ve güvenilir birer ölçme araçları olduğunu göstermektedir.

### Frekans Analizi

**Tablo 5. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler**

	Frekans	Yüzdeler	Frekans	Yüzdeler	Frekans	Yüzdeler
<b>Cinsiyet</b>			<b>Yaş</b>		<b>Meslekteki Çalışma Süresi</b>	

Kadin	104	67,5	25-30	32	20,8	0-4 Yıl	20	13
Erkek	50	32,5	31-36	48	31,2	5-9 Yıl	26	16,9
Toplam	154	100	37-42	50	32,5	10-14 Yıl	62	40,3
<b>Medeni Durum</b>			43-48	17	11	15-19 Yıl	27	17,5
Evli	109	70,8	49-54	4	2,6	20 ve Üzeri Yıl	19	12,3
Bekar	40	26	55-60	1	0,6	Toplam	154	100
Diğer	5	3,2	61 ve Üzeri	2	1,3			
Toplam	154	100	Toplam	154	100			
<b>Çocuk Sayısı</b>			<b>Eğitim Durumu</b>					
Çocuk Yok	62	40,3	Ön Lisans	28	18,2			
1 Çocuk	55	35,7	Lisans	106	68,8			
2 Çocuk	36	23,4	Yüksek Lisans	17	11			
3 ve Daha Fazla	1	0,6	Doktora	3	1,9			
Toplam	154	100	Toplam	154	100			

### Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

**Tablo 6. Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri**

	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6	7
1.Gelişmeleri Kaçırma Korkusu	2,32	0,843	1						
2.Endişe	2,94	0,869	,289**	1					
3.Depresyon	2,77	0,821	,300**	,207*	1				
4.Uyku Bozukluğu	2,61	1,080	,231**	,280**	,390**	1			
5.Gelişime Açıklık	3,69	0,649	,060	,079	,018	,068	1		
6.Nevrotiklik	2,83	0,771	,288**	,445**	,458**	,328**	-,031	1	
7.Dışa Dönüklük	3,38	0,877	-,252**	-,181*	-,297**	-,401**	,150	-,320**	1

*p<0,05\**; *p<0,01\*\**

Tablo 6’da görüldüğü üzere araştırma kapsamındaki bağımlı, aracı ve bağımsız değişkenlere arasında anlamlı düzeyde ilişkilerin olduğu görülmektedir. Korelasyon matrisindeki bulgular incelendiğinde; Çanakkale ilindeki banka sektöründe çalışan bireylerin gelişmeleri kaçırma korkusu (2,32), endişe (2,94), depresyon (2,77) ve uyku bozukluğu (2,61) düzeylerinin orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Gelişmeleri kaçırma korkusu ile endişe ( $r = ,289$ ,  $p < 0,01$ ), depresyon ( $r = ,300$ ,  $p < 0,01$ ), uyku bozukluğu ( $r = ,231$ ,  $p < 0,01$ ) ve nevroitiklik ( $r = ,288$ ,  $p < 0,01$ ) arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilerin olduğu saptanmışken, gelişmeleri kaçırma korkusu ile dışa dönüklük ( $r = -,252$ ,  $p < 0,01$ ) arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkisinin olduğu saptanmıştır. Ayrıca nevroitikliğin endişe ( $r = ,445$ ,  $p < 0,01$ ), depresyon ( $r = ,458$ ,  $p < 0,01$ ) ve uyku bozukluğu ( $r = ,328$ ,  $p < 0,01$ ) ile anlamlı ve pozitif yönlü ilişkisinin olduğu, dışa dönüklüğün ise endişe ( $r = -,181$ ,  $p < 0,05$ ) depresyon ( $r = -,297$ ,  $p < 0,01$ ) ve uyku bozukluğu ( $r = -,401$ ,  $p < 0,01$ ) ile anlamlı ve negatif yönlü ilişkisinin olduğu saptanmıştır. Öte yandan gelişime açıklık kişilik özelliğinin hiçbir değişken ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığı saptanmıştır. Bu bağlamda gelişmeleri kaçırma korkusu yaşayan işgörenlerin endişe, depresyon ve uyku bozukluğu yaşamaları mümkündür. Bununla birlikte nevroitiklik ve dışa dönüklük kişilik özelliklerinin işgörenlerin endişe, depresyon ve uyku bozukluğu düzeyleri ile ilişkisi olması beklenmektedir.

## Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 7. Değişkenlere İlişkin Regresyon Analizi

	R	R <sup>2</sup>	B	S.H.	β	T	Sig.	%95 Güven Aralığı	
								Alt Sınır	Üst Sınır
Endişe									
Sabit			2,250	0,197		11,395	,000	1,860	2,641
Gelişmeleri Kaçırma Korkusu	0,289	0,083	0,297	0,080	0,289	3,715	,000	0,139	0,455
Depresyon									
Sabit			2,091	0,186		11,243	,000	1,724	2,459
Gelişmeleri Kaçırma Korkusu	0,300	0,090	0,293	0,075	0,300	3,883	,000	0,144	0,442
Uyku Bozukluğu									
Sabit			1,927	0,248		7,733	,000	1,435	2,420
Gelişmeleri Kaçırma Korkusu	0,231	0,054	0,296	0,101	0,231	2,933	,000	0,097	0,496

*H1<sub>a</sub>, H1<sub>b</sub>, H1<sub>c</sub> Kabul*

Tablo 7'ye bakıldığında bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenlere ilişkin regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Güven aralığının alt sınırı ve üst sınırı arasında "0" olmaması, başka bir değişle alt sınır ve üst sınır değerlerinin "-" ve "+" aralığında olmaması oluşturulan modelin anlamlı olduğunu göstermektedir. İlk satırda gelişmeleri kaçırma korkusunun R2 değerine (0,083) bakıldığında endişenin %8,3'ünü açıklayabiliyor olduğu saptanmıştır. %95 güven aralığında regresyon katsayısının (0,297) 0,139 ile 0,455 değerleri aralığında olduğu görülmektedir. Sabit değerin 2,250 olduğu görülmektedir. Beta değeri ( $\beta = 0,289$ ) değişkenler arası korelasyon katsayısını ifade ederken, gelişmeleri kaçırma korkusunun endişe üzerinde ( $p < 0,05$ , ,000) anlamlı ve pozitif yönde bir etkisinin olduğu görülmektedir ve H1a hipotezi kabul edilmiştir. Gelişmeleri kaçırma korkusu düzeyinde artış oldukça, endişe düzeyinde de artış gerçekleşmesinin muhtemel olduğu çıkarımı yapılabilir. İkinci satırda gelişmeleri kaçırma korkusunun R2 değerine (0,090) bakıldığında depresyonun %9'unu açıklayabiliyor olduğu saptanmıştır. %95 güven aralığında regresyon katsayısının (0,293) 0,144 ile 0,442 değerleri aralığında olduğu görülmektedir. Sabit değerin 2,091 olduğu görülmektedir. Beta değeri ( $\beta = 0,300$ ) değişkenler arası korelasyon katsayısını ifade ederken, gelişmeleri kaçırma korkusunun depresyon üzerinde ( $p < 0,05$ , ,000) anlamlı ve pozitif yönde bir etkisinin olduğu görülmektedir ve H1b hipotezi kabul edilmiştir. Gelişmeleri kaçırma korkusu düzeyinde artış oldukça, depresyon düzeyinde de artış gerçekleşmesinin muhtemel olduğu çıkarımı yapılabilir. Üçüncü satırda gelişmeleri kaçırma korkusunun R2 değerine (0,054) bakıldığında uyku bozukluğunun %5,4'ünü açıklayabiliyor olduğu saptanmıştır. %95 güven aralığında regresyon katsayısının (0,296) 0,097 ile 0,496 değerleri aralığında olduğu görülmektedir. Sabit değerin 1,927 olduğu görülmektedir. Beta değeri ( $\beta = 0,231$ ) değişkenler arası korelasyon katsayısını ifade ederken, gelişmeleri kaçırma korkusunun uyku bozukluğu üzerinde ( $p < 0,05$ , ,000) anlamlı ve pozitif yönde bir etkisinin olduğu görülmektedir ve H1c hipotezi kabul edilmiştir. Gelişmeleri kaçırma korkusu düzeyinde artış oldukça, uyku bozukluğu düzeyinde de artış gerçekleşmesinin muhtemel olduğu çıkarımı yapılabilir. Bu doğrultuda H<sub>1</sub> Gelişmeleri kaçırma korkusunun psikolojik sağlık problemleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır ana hipotezi kısmi olarak kabul edilmiştir.

**Tablo 8. Aracılık Testi**

				%95 Güven Aralığı				
				B	S.H.	Alt Sınır	Üst Sınır	
Gelişmeleri Kaçırma Korkusunun Endişe Üzerindeki Toplam Etkisi				0,297	0,080	0,139	0,455	
Gelişmeleri Kaçırma Korkusunun Endişe Üzerindeki Doğrudan Etkisi				0,180	0,077	0,028	0,333	
Dolaylı Etki								
GKK	>	Nevrotiklik	>	Endişe	0,117	0,046	0,040	0,222
Gelişmeleri Kaçırma Korkusunun Depresyon Üzerindeki Toplam Etkisi				0,293	0,075	0,144	0,442	
Gelişmeleri Kaçırma Korkusunun Depresyon Üzerindeki Doğrudan Etkisi				0,179	0,072	0,036	0,321	
Dolaylı Etki								
GKK	>	Nevrotiklik	>	Depresyon	0,114	0,039	0,046	0,196
Gelişmeleri Kaçırma Korkusunun Uyku Bozukluğu Üzerindeki Toplam Etkisi				0,296	0,101	0,097	0,496	
Gelişmeleri Kaçırma Korkusunun Uyku Bozukluğu Üzerindeki Doğrudan Etkisi				0,191	0,102	-0,010	0,392	
Dolaylı Etki								
GKK	>	Nevrotiklik	>	Uyku Bozukluğu	0,105	0,046	0,029	0,208
Gelişmeleri Kaçırma Korkusunun Endişe Üzerindeki Toplam Etkisi				0,297	0,080	0,139	0,455	
Gelişmeleri Kaçırma Korkusunun Endişe Üzerindeki Doğrudan Etkisi				0,267	0,082	0,105	0,430	
Dolaylı Etki								
GKK	>	Dışa Dönüklük	>	Endişe	0,030	0,027	-0,019	0,092
Gelişmeleri Kaçırma Korkusunun Depresyon Üzerindeki Toplam Etkisi				0,293	0,075	0,144	0,442	
Gelişmeleri Kaçırma Korkusunun Depresyon Üzerindeki Doğrudan Etkisi				0,235	0,076	0,085	0,384	
Dolaylı Etki								
GKK	>	Dışa Dönüklük	>	Depresyon	0,058	0,026	0,014	0,115
Gelişmeleri Kaçırma Korkusunun Uyku Bozukluğu Üzerindeki Toplam Etkisi				0,296	0,101	0,097	0,231	
Gelişmeleri Kaçırma Korkusunun Uyku Bozukluğu Üzerindeki Doğrudan Etkisi				0,178	0,098	-0,015	0,371	
Dolaylı Etki								
GKK	>	Dışa Dönüklük	>	Uyku Bozukluğu	0,118	0,047	0,036	0,219
<i>B: Regresyon Katsayısı; S.H.: Standart Hata; GKK: Gelişmeleri Kaçırma Korkusu</i>				<i>H<sub>2a</sub>, H<sub>2f</sub>, H<sub>2j</sub>, H<sub>2i</sub>, H<sub>2m</sub> Kabul</i>				

Aracılık testi Hayes Process Macro v4.2 eklentisiyle gerçekleştirilmiştir. Analizler sonucunda anlamlı bulgular elde edilmiştir. Tablo 8'e bakıldığında yapılan aracılık testi sonucunda her bir modeldeki değişkenlerde etki yönlerinde bir değişim olmadığı ve etki güçlerinde azalma meydana geldiği bulgulanmıştır. Güven aralığının alt sınır ve üst sınırı arasında "0" olmaması, başka bir deyişle alt sınır ve üst sınır değerlerinin "-" ve "+" aralığında olmaması oluşturulan modelin anlamlı olduğunu göstermektedir.

Gelişmeleri kaçırma korkusunun endişe üzerindeki etkisinde nevrotik kişilik özelliği modele dahil edildiğinde regresyon katsayısının B=0,180'den B=0,117'ye düştüğü gözlemlenmiştir. Gelişmeleri kaçırma korkusunun endişe üzerindeki etkisinde nevrotik kişilik özelliği modele dahil edildiğinde toplam etkinin (B=0,297) 0,117'sini nevrotik kişilik özelliğinin iletiyor olduğu dolayısıyla nevrotik kişilik özelliğinin kısmi aracı değişken olduğu saptanmıştır ve H<sub>2a</sub> hipotezi desteklenmiştir. Gelişmeleri kaçırma korkusunun depresyon üzerindeki etkisinde nevrotik kişilik özelliği modele dahil edildiğinde regresyon katsayısının B=0,179'dan B=0,114'e düştüğü gözlemlenmiştir. Gelişmeleri kaçırma korkusunun depresyon üzerindeki etkisinde nevrotik kişilik özelliği modele dahil edildiğinde toplam etkinin (B=0,293) 0,114'ünü nevrotik kişilik özelliği tarafından iletildiği için nevrotik kişilik özelliğinin kısmi aracı değişken olduğu saptanmıştır ve H<sub>2f</sub> hipotezi desteklenmiştir. Gelişmeleri kaçırma korkusunun uyku bozukluğu üzerindeki etkisinde nevrotik kişilik özelliği modele dahil edildiğinde regresyon katsayısının B=191'den

B=0,105'e düştüğü gözlemlenmiştir. Gelişmeleri kaçırma korkusunun uyku bozukluğu üzerindeki doğrudan etkisinin ortadan kalkarak sadece nevrotik kişilik özelliği üzerinden aktarıldığı (B=0,105) saptanmıştır. Gelişmeleri kaçırma korkusunun uyku bozukluğu üzerindeki doğrudan etki anlamsız dönüştüğünden dolayı nevrotik kişilik özelliğinin tam aracı değişken olduğu saptanmıştır ve H2j hipotezi desteklenmiştir. Gelişmeleri kaçırma korkusunun endişe üzerindeki etkisinde dışa dönük kişilik özelliği modele dahil edildiğinde regresyon katsayısının B=0,267'den B=0,030'a düştüğü gözlemlenmiştir. Fakat gelişmeleri kaçırma korkusunun endişe üzerindeki dolaylı etki anlamsız dönüştüğü için gelişmeleri kaçırma korkusunun endişe üzerindeki etkisinde dışa dönüklük kişilik özelliğinin anlamlı bir rolünün olmadığı saptanmıştır ve H2d hipotezi desteklenmemiştir. Gelişmeleri kaçırma korkusunun depresyon üzerindeki etkisinde dışa dönüklük kişilik özelliği modele dahil edildiğinde regresyon katsayısının B=0,235'ten B=0,134'e düştüğü gözlemlenmiştir. Gelişmeleri kaçırma korkusunun depresyon üzerindeki etkisinde dışa dönüklük kişilik özelliği modele dahil edildiğinde toplam etkinin (B=0,293) 0,058'ini dışa dönük kişilik özelliği tarafından da iletildiği için dışa dönüklük kişilik özelliğinin kısmi aracı değişken olduğu saptanmıştır ve H2i hipotezi desteklenmiştir. Gelişmeleri kaçırma korkusunun uyku bozukluğu üzerindeki etkisinde dışa dönüklük kişilik özelliği modele dahil edildiğinde regresyon katsayısının B=0,178'den B=0,118'e düştüğü gözlemlenmiştir. Gelişmeleri kaçırma korkusunun uyku bozukluğu üzerindeki doğrudan etkisinin ortadan kalkarak sadece dışa dönüklük kişilik özelliği üzerinden aktarıldığı (B=0,118) dolayısıyla dışa dönüklük kişilik özelliğinin tam aracı değişken olduğu saptanmıştır ve H2m hipotezi desteklenmiştir. Bu doğrultuda H<sub>2</sub> Gelişmeleri kaçırma korkusunun psikolojik sağlık problemleri üzerindeki etkisinde, beş faktör kişilik özelliklerinin anlamlı bir rolü vardır ana hipotezi kısmi olarak kabul edilmiştir.

#### Hipotez Testi Sonuçları

**Tablo 9. Araştırma Modeline Yönelik Hipotez Testi Sonuçları (N=154)**

Araştırma Hipotezleri	Sonuç
<b>H1: Gelişmeleri kaçırma korkusunun psikolojik sağlık problemleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.</b>	<b>Kısmi Kabul</b>
H1 <sub>a</sub> : Gelişmeleri kaçırma korkusunun endişe üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H1 <sub>b</sub> : Gelişmeleri kaçırma korkusunun depresyon üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H1 <sub>c</sub> : Gelişmeleri kaçırma korkusunun uyku bozukluğu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H1 <sub>d</sub> : Gelişmeleri kaçırma korkusunun güven kaybı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Ret
<b>H2: Gelişmeleri kaçırma korkusunun psikolojik sağlık problemleri üzerindeki etkisinde beş faktör kişilik özelliklerinin anlamlı bir rolü vardır.</b>	<b>Kısmi Kabul</b>
H2 <sub>a</sub> : Gelişmeleri kaçırma korkusunun endişe üzerindeki etkisinde nevrotikliğin anlamlı bir rolü vardır.	Kabul
H2 <sub>b</sub> : Gelişmeleri kaçırma korkusunun endişe üzerindeki etkisinde uyumluluğun anlamlı bir rolü vardır.	Ret
H2 <sub>c</sub> : Gelişmeleri kaçırma korkusunun endişe üzerindeki etkisinde sorumluluğun anlamlı bir rolü vardır.	Ret
H2 <sub>d</sub> : Gelişmeleri kaçırma korkusunun endişe üzerindeki etkisinde dışa dönüklüğün anlamlı bir rolü vardır.	Ret
H2 <sub>e</sub> : Gelişmeleri kaçırma korkusunun endişe üzerindeki etkisinde gelişime açıklığın anlamlı bir rolü vardır.	Ret
H2 <sub>f</sub> : Gelişmeleri kaçırma korkusunun depresyon üzerindeki etkisinde nevrotikliğin anlamlı bir rolü vardır.	Kabul
H2 <sub>g</sub> : Gelişmeleri kaçırma korkusunun depresyon üzerindeki etkisinde uyumluluğun anlamlı bir rolü vardır.	Ret
H2 <sub>h</sub> : Gelişmeleri kaçırma korkusunun depresyon üzerindeki etkisinde sorumluluğun anlamlı bir rolü vardır.	Ret
H2 <sub>i</sub> : Gelişmeleri kaçırma korkusunun depresyon üzerindeki etkisinde dışa dönüklüğün anlamlı bir rolü vardır.	Kabul
H2 <sub>j</sub> : Gelişmeleri kaçırma korkusunun depresyon üzerindeki etkisinde gelişime açıklığın anlamlı bir rolü vardır.	Ret
H2 <sub>k</sub> : Gelişmeleri kaçırma korkusunun uyku bozukluğu üzerindeki etkisinde nevrotikliğin anlamlı bir rolü vardır.	Kabul
H2 <sub>k</sub> : Gelişmeleri kaçırma korkusunun uyku bozukluğu üzerindeki etkisinde uyumluluğun anlamlı bir rolü vardır.	Ret

H2 <sub>i</sub> : Gelişmeleri kaçırma korkusunun uyku bozukluğu üzerindeki etkisinde sorumluluğun anlamlı bir rolü vardır.	Ret
H2 <sub>m</sub> : Gelişmeleri kaçırma korkusunun uyku bozukluğu üzerindeki etkisinde dışa dönüklüğün anlamlı bir rolü vardır.	Kabul
H2 <sub>n</sub> : Gelişmeleri kaçırma korkusunun uyku bozukluğu üzerindeki etkisinde gelişime açıklığın anlamlı bir rolü vardır.	Ret
H2 <sub>o</sub> : Gelişmeleri kaçırma korkusunun güven kaybı üzerindeki etkisinde nevrotilikğin anlamlı bir rolü vardır.	Ret
H2 <sub>ö</sub> : Gelişmeleri kaçırma korkusunun güven kaybı üzerindeki etkisinde uyumluluğun anlamlı bir rolü vardır.	Ret
H2 <sub>p</sub> : Gelişmeleri kaçırma korkusunun güven kaybı üzerindeki etkisinde sorumluluğun anlamlı bir rolü vardır.	Ret
H2 <sub>r</sub> : Gelişmeleri kaçırma korkusunun güven kaybı üzerindeki etkisinde dışa dönüklüğün anlamlı bir rolü vardır.	Ret
H2 <sub>s</sub> : Gelişmeleri kaçırma korkusunun güven kaybı üzerindeki etkisinde gelişime açıklığın anlamlı bir rolü vardır.	Ret

#### 4. Sonuç

159 kişinin katılımlarıyla gerçekleştirilen bu çalışmada uç değerlerin analizinin yapılmasıyla 154 anket ile araştırma modelindeki hipotezlere yönelik cevaplar bulunmuştur. Çanakkale ilinde banka sektöründe çalışan bireylerin gelişmeleri kaçırma korkusunu ve psikolojik sağlık problemlerini (endişe, depresyon, uyku bozukluğu) orta düzeyde yaşıyor oldukları saptanmıştır. Gelişmeleri kaçırma korkusunun endişe depresyon ve uyku bozukluğuna anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu saptanmıştır. Bunun sonucunda H1a H1b H1c hipotezlerinin literatürdeki çalışmaların bulguları ile uyum sağladığı saptanmış ve H1 ana hipotezi kısmi olarak kabul edilmiştir. Bireylerin gelişmeleri kaçırma korkusunun artmasıyla endişe, depresyon ve uyku bozukluğu düzeylerinin de artış gösterdiği gözlemlenmiştir. Psikolojik sağlık problemlerine sahip olan iş görenlerin verimliliklerinde azalış, hata yapma oranlarında artış ve çeşitli olumsuz örgütsel sonuçların doğmasını tetikleyebilmektedir. Uyku, dikkat gerektiren iş tiplerinde oldukça önemli olduğu için, iş görenin dikkatinin dağılması sonucunda iş kazaları meydana gelebilir ve bu gibi durumların önlenmesi gerekmektedir. Araştırma sonuçları bireylerin nevrotilik düzeylerinin arttığında gelişmeleri kaçırma korkusu düzeylerinde de artış olduğunu göstermektedir. Fakat bireylerin dışa dönüklük düzeyleri arttıkça, gelişmeleri kaçırma korkusu düzeylerinde azalış olduğu gözlemlenmiştir. Bunun sonucunda nevrotilik kişilik ve dışa dönük kişilik arasında gelişmeleri kaçırma korkusu düzeyleri bakımından bir farklılık olduğu ifade edilebilir. Nevrotik kişilerin gelişmeleri kaçırma korkusu yaşıyor olmalarının nedeni endişeli ve kaygılı bir yapıya sahip olmalarından kaynaklanıyor olabilir. Diğer kişilik tiplerinin duygusal olarak dengeli olmaları, sosyal olmaları, değişimci ve açık fikirli olmaları, sosyal çevreleri ile etkili iletişimlere sahip oldukları için gelişmeleri kaçırma korkusunu daha az düzeyde hissetme eğiliminde olabilirler. Nevrotik kişilik özelliğinin endişe, depresyon ve uyku bozukluğu ile pozitif ilişkileri olduğu saptanmıştır. Bireyin nevrotilik düzeylerinde artış oldukça, endişe, depresyon ve uyku bozukluğu psikolojik sağlık problemlerinin düzeylerinde de artış olduğu saptanmıştır. Dışa dönüklük kişilik özelliğinin endişe, depresyon ve uyku bozukluğu ile negatif ilişkileri olduğu saptanmıştır. Bireyin dışa dönüklük düzeylerinde artış oldukça, endişe, depresyon ve uyku bozukluğu olan psikolojik sağlık problemlerinin düzeylerinde azalış olduğu saptanmıştır. Nevrotik kişilik özelliğindeki bireylerin psikolojik sağlık problemlerine daha meyilli oldukları varsayımı yapılabilir. Nevrotik kişiler genel bir ifade ile endişeli ve kaygılı bireyler olduklarından dolayı aynı zamanda çeşitli stresörlere karşı yeterli düzeyde direnç gösteremedikleri için çeşitli psikolojik sağlık problemlerine daha fazla maruz kalıyor oldukları ifade edilebilir.

Nevrotiklik kişilik özelliğinin gelişmeleri kaçırma korkusunun endişe ve depresyona etkisinde kısmi aracı değişken olduğu bulgulanmışken, uyku bozukluğuna olan etkisinde tam aracı değişken olduğu bulgulanmıştır. Dışa dönüklük kişilik özelliğinin gelişmeleri kaçırma korkusunun depresyona etkisinde kısmi aracı değişken olduğu bulgulanmışken, uyku bozukluğuna olan etkisinde ise tam aracı değişken olduğu bulgulanmıştır. Bu bağlamda kısmi aracı değişkenlerde (nevrotilik/dışa dönüklük) doğrudan etkinin halen devam ettiği fakat etkinin bir kısmının kısmi aracı değişkenlerce gelişmeleri kaçırma korkusunun psikolojik sağlık problemlerine iletildiği saptanmıştır. Tam aracı değişkenlerde (nevrotilik/dışa dönüklük) ise doğrudan etkinin anlamsız dönüşerek etkinin tamamının tam aracı değişkenlerce gelişmeleri kaçırma korkusunun psikolojik sağlık problemlerine aktarıldığı saptanmıştır.

İşgörenlerin gelişmeleri kaçırma korkusu düzeylerinin en aza indirilmesi için öz denetimli olmaları beklenmeli ve gelişmeleri kaçırma korkusunu yaşadıklarını hissettikleri noktada kendilerini bu korkudan uzaklaştırabiliyor olmaları gerekmektedir. Veri ve bilgi tüketiminin sağlıklı olarak tüketilmesi günümüz dünyasında her ne kadar zor bir işlem olarak görülse de denenmesinde fayda olacaktır. İş yaşamında psikolojik sağlık problemlerinin sonuçları arasında; iş devamsızlık, iş performansı, personelin tutum ve davranışları, örgüt içi ilişkilerde farklılaşmalar, iş kazaları, iş stresi ve motivasyon eksikliği gibi faktörler yer almaktadır. Endişe ve depresyon problemleri örgütsel anlamda istenmeyecek sonuçları meydana getirmektedir. Dikkat faktörünün gözetildiği işlerde personel seçiminde kişilik envanteri uygulanarak işe uygunluğu saptanabilir. Bu doğrultuda nevroitik kişilik özelliğindeki bireyler dikkat faktörünün gözetilmediği pozisyonlara yönlendirilebilirler. Uyanık kalmanın elzem olduğu işlerde uyku bozukluğu olan bireylerin saptanması ve uygun personel seçiminin yapılması gerekmektedir. Günümüzde çeşitli bankalarda uygulanmakta olan online danışmanlık diğer bir deyişle online terapi uygulamasının çalışanlara teşvikinin yapılması gerekmektedir. Teşvik sağlanmasıyla bireylerin danışmanlık/terapi tabularının ortadan kaldırılmasıyla psikolojik olarak daha sağlıklı bireyler ile sağlıklı örgütlerin yapı taşları oluşabilir. Gelişmeleri kaçırma korkusu kavramı nitel araştırma yöntemi kullanılarak, kavrama yönelik keşfedici çalışmalar yapılabilir. Bölge bazlı (Marmara Bölgesi, İç Anadolu Bölgesi vb.) çalışmalar yapılarak örneklem hacminin yükseltilmesiyle araştırma evrenine yönelik genellenebilir bir şekilde araştırma bulgularının yorumlanması gerçekleştirilebilir.

### **Kaynakça**

- Adams, S. K., Murdock, K. K., Daly-Cano, M., & Rose, M. (2020). Sleep in the social world of college students: Bridging interpersonal stress and fear of missing out with mental health. *Behavioral sciences*, 10(2), 54.
- Akıllı, K. G., & Gezgin, D. M. (2016). Üniversite Öğrencilerinin Nomofobi Düzeyleri ile Farklı Davranış Örüntülerinin Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Examination of the Relationship Between Nomophobia Levels and Different Behavior Patterns of University Students. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(40).
- Algin, D., Akdağ, G., & Erdinç, O. (2016). Kaliteli Uyku Ve Uyku Bozuklukları. *Osmangazi Tıp Dergisi*, 38(1),29-34.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: A Psychological Interpretation*.
- Arpacioğlu, M. S., Baltacı, Z. ve Ünübol, B. (2021). COVID-19 Pandemisinde sağlık çalışanlarında tükenmişlik, Covid Korkusu, Depresyon, Mesleki Doyum düzeyleri Ve ilişkili faktörler. *Cukurova Medical Journal*, 46(1), 88-100.
- Arslan, B. (2020). Öğrenilmiş Çaresizliğin Psikolojik Sağlık Problemleri Üzerindeki Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Rolü: Kadın Çalışanlar Üzerinde Bir Çalışma. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale.
- Ayav, İ. (2021). Examining The Antecedents The Consequences of Fear of Missing Out. Istanbul Bilgi University, Institute of Graduate Programs Master Thesis, Istanbul.
- Bae, S. Y., & Kim, S. H. (2018). Analysis of convergent influence of organizational commitment questionnaire, type A behavior pattern and depression on job burnout among hospital administrative staff. *Journal of Digital Convergence*, 16(3), 345-351.
- Balci, S., ve Ahi, B. (2016). *SPSS Kullanma Kılavuzu: SPSS ile Adım Adım Veri Analizi*. Anı Yayıncılık: Ankara.
- Baum, N., & Neuberger, T. (2014). The contributions of persons in the work environment to the self-identity of persons with mental health problems: A study in Israel. *Health and Social Care in the Community*, 22(3), 308-316.
- Bekman, M. (2021). Dijital Bağımlılıkta Gelişmeleri Kaçırma Korkusu. Nobel Bilimsel Eserler.
- Benet-Martinez, V., & John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 729-750

*9th International Conference on Business Administration (ICBA), May 16-17, 2024,  
Canakkale, Turkey*

Benzi, I. M. A., Fontana, A., Lingiardi, V., Parolin, L., & Carone, N. (2024). Don't Leave me Behind! Problematic Internet Use and Fear of Missing Out Through the Lens of Epistemic Trust in Emerging Adulthood. *Current Psychology*, 43(15), 13775-13784.

Burger, J. M. (2006). *Kişilik*. İ. D. Ergüvan Sarioğlu (çev.). Kaktüs Yayınları: İstanbul.

Büyükoztürk, Ş. (2020). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum*. Pegem Akademi Yayıncılık: Ankara.

Chi, L. C., Tang, T. C., & Tang, E. (2022). The phubbing phenomenon: a cross-sectional study on the relationships among social media addiction, fear of missing out, personality traits, and phubbing behavior. *Current Psychology*, 41(2), 1112-1123.

Cottini, E., & Lucifora, C. (2013). Mental health and working conditions in Europe. *ILR Review*, 66(4), 958-988.

Çarıkcı, İ., Kanten, S., & Kanten, P. (2010). *Kişilik, Duygusal Zekâ ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi(11), 41-65.

Çeliktutan, B. (2019). *The Link Between The Self and The Fear of Missing Out In Marketing*. Boğaziçi University, Institute for Graduate Studies in Social Sciences. Master Thesis, İstanbul.

Çiçek, İ., & Aslan, A. E. (2020). *Kişilik ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri: Kuramsal Bir Çerçeve*. Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi, 10(1), 137-147.

Çimen, H., & Saç, F. (2017). Örgüt Başarısızlığının Nedenlerinden Biri: Mobbing. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*, 33(33), 183-191.

Demiral Y, Akvardar Y, Ergör A ve Ergör G. Üniversite Hastanesinde Çalışan Hekimlerde İş Doyumunun Anksiyete Ve Depresyon Düzeylerine Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 20(3), 157-64.

Deniz, Y. (2022). *Mükemmeliyetçilik ve Duyguların İşe Gömülmüşlük ve Psikolojik Sağlık Problemleri Üzerindeki Etkisi*. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale.

Diñer, E., Saygın, M., & Karadal, H. (2022). The fear of missing out (FoMO): Theoretical Approach and measurement in organizations. In *Handbook of Research on Digital Violence and Discrimination Studies* (pp. 631-651). IGI Global.

Durao, M., Etchezahar, E., Albalá Genol, M. Á., & Muller, M. (2023). Fear of missing out, emotional intelligence and attachment in older adults in Argentina. *Journal of Intelligence*, 11(2), 22.

Erdoğan, İ. (2007). *İşletmelerde Davranış*. Malatyalı İş Adamları Derneği Yönetim Yayınlar Dizisi: İstanbul.

Ertekin, Ş. (1998). *Hastanelerde Yatan Hastalarda Uyku Kalitesinin Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.

Gökler, M. E., Aydın, R., Ünal, E. ve Metintaş, S. (2016). Sosyal Ortamlarda Gelişmeleri Kaçırma Korkusu Ölçeğinin Türkçe sürümünün geçerlilik ve güvenilirliğinin değerlendirilmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 17(Ek1), 53-59.

Gugushvili, N., Täht, K., Schruoff-Lim, E. M., Ruiter, R. A., & Verduyn, P. (2022). The Association between Neuroticism and problematic social networking sites Use: the role of fear of missing out and Self-Control. *Psychological reports*.

Gültekin, B. K. (2010). *Ruhsal Bozuklukların Önlenmesi: Kavramsal Çerçeve ve Sınıflandırılma*. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 2(4), 583-594.

Gümüştekin, G.E., & Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde Stresin Verimlilik Ve Performansla Etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288.

Güven, A. (2021). *Multidisipliner Bir Kavram Olarak "Fear of Missing Out" (FoMO): Literatür Taraması*. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18(48), 99-124.

Hadlington, L., Binder, J., & Stanulewicz, N. (2020). Fear of missing out predicts employee information security awareness above personality traits, age, and gender. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 23(7), 459-464.

*9th International Conference on Business Administration (ICBA), May 16-17, 2024,  
Canakkale, Turkey*

- Harnois, G., & Gabriel, P. (2000). Mental health and work: Impact, issues and good practices.
- Hintsanen, M., Puttonen, S., Smith, K., Törnroos, M., Jokela, M., Pulkki-Råback, L., & Keltikangas-Järvinen, L. (2014). Five-factor personality traits and sleep: Evidence from two population-based cohort studies. *Health Psychology, 33*(10), 1214
- Holte, A. J., & Ferraro, F. R. (2020). Anxious, bored, and (maybe) missing out: Evaluation of anxiety attachment, boredom proneness, and fear of missing out (FoMO). *Computers in Human Behavior, 112*, 106465.
- Ibrahim, S. A. S., Pauzi, N. W. M., Dahlan, A., & Vetrayan, J. (2022). Fear of missing out (FoMO) and its relation with depression and anxiety among University students. *Environment-Behaviour Proceedings Journal, 7*(20), 233-238.
- Jackson, L., & Rothmann, S. (2006). Occupational stress, organisational commitment, and ill-health of educators in the North West Province. *South African journal of education, 26*(1), 75-95.
- John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory-Versions 4a and 54*. Berkeley, CA: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
- John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm Shift to the Integrative Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement and Conceptual Issues. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of Personality: Theory and Research* 114-158. New York, NY: Guilford Press.
- Judge, T. A., Klinger, R., Simon, L. S., & Yang, I. W. F. (2008). The contributions of personality to organizational behavior and psychology: Findings, criticisms, and future research directions. *Social and Personality Psychology Compass, 2*(5), 1982-2000.
- Kafes, A. Y. (2021). Depresyon ve Anksiyete Bozuklukları Üzerine Bir Bakış. *Humanistic Perspective, 3*(1), 186-194.
- Kang, W., Steffens, F., Pineda, S., Widuch, K., & Malvaso, A. (2023). Personality traits and dimensions of mental health. *Scientific Reports, 13*(1), 7091.
- Kanten, P. (2014). Narsistik Kişilik Özelliğinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgüt İkliminin Düzenleyici Rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi, 25*(76).
- Kanten, P. ve Ülker, F. (2014). The Effects Of Mental Health Problems Of Nurses And Doctors On Their Professional Commitment And Work Engagement Levels. *Mediterranean Journal Of Social Sciences, 5*(19), 476-493.
- Karaçimen, Y. (2002). Türkiye’de Bireylerin Kişisel-Kurumsal Güven Kaybı ve Medyanın Rolü: Ampirik Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*.
- Karagöz, Y. (2023). SPSS-AMOS-META Nitel-Nicel-Karma Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği. Nobel Yayıncılık: Ankara.
- Karamustafaloğlu, O., & Yumrukçal, H. (2011). Depresyon ve anksiyete bozuklukları. *Şişli Etfal Hastanesi Tıp Bülteni, 45*(2), 65-74.
- Kartol, A., & Gündoğan, S. (2020). The Mediating Role Of Emotional Intelligence In The Relationship Between The Fear Of Missing Out In Social Environments (FoMO) and Depression. *European Journal of Education Studies*.
- Kartol, A., & Peker, A. (2020). Ergenlerde Sosyal Ortamlarda Gelişmeleri Kaçırma Korkusu (Fomo) Yordayıcılarının İncelenmesi. *OPUS International Journal of Society Researches, 15*(21), 454-474.
- Keskin A., Ünlüoğlu İ., Bilge, U. ve Yenilmez, Ç. (2013). Ruhsal Bozuklukların Yaygınlığı, Cinsiyetlere Göre Dağılımı ve Psikiyatrik Destek Alma ile İlişkisi. *Nöropsikiyatri Arşivi, 50*(4), 344 - 351.
- Khan, F., Asif, M., Hussain, A., Bashir, A., & Gul, M. S. (2021). Mediating effect of depression between loneliness and organizational commitment. *Indian Journal of Economics and Business, 20*(2), 1403-1411.
- Kıcı, B. (2018). İşyerinde Psikolojik Bozukluklar, Nedenleri, Yaygınlığı ve Etkileri. *Uluslararası Turizm, İşletme Ve Ekonomi Dergisi, 2*(2), 234-244.
- Kılıç C (2020). Türkiye’de Ruhsal Hastalıkların Yaygınlığı Ve Ruhsal Tedavi İhtiyacı Konusunda Neredeyiz?. *Toplum ve Hekim, 35*(3), 179-187.

*9th International Conference on Business Administration (ICBA), May 16-17, 2024,  
Canakkale, Turkey*

- Koç, M., & Polat, Ü. (2006). Üniversite öğrencilerinin ruh sağlığı. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 3(2), 1-22.
- Kusrin, F. T., & Kusumiati, R. Y. E. (2024). Neuroticism and the Fear of Missing Out: Exploring Psychological Outcomes in Young Adults. *Jurnal Bimbingan dan Konseling Terapan*, 8(2), 203-214.
- Kutanis, R. Ö. (2012). *Örgütlerde Davranış Bilimleri*. Sakarya Yayıncılık: Sakarya
- Lahey B. B. (2009). Public Health Significance of Neuroticism. *The American Psychologist*, 64(4), 241–256.
- Liu, X., Liu, T., Zhou, Z., & Wan, F. (2023). The effect of fear of missing out on mental health: differences in different solitude behaviors. *BMC Psychology*, 11(1), 141.
- Mayer, R.C., Davis, J.H. & Schoorman, F.D. (1995) An Integrative Model of Organizational Trust. *Academy of Management Review*, 20,709-734.
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1997). Personality Trait Structure As A Human Universal. *American Psychologist*, 52(5), 509.
- McCrae, R.R., & Costa, P.T. (1992). Four Ways Five Factors Are Basics. *Personality and Individual Differences*, 13(6), 653-665.
- Morin, C.M. and Benca, R. (2012) Chronic Insomnia. *Lancet*, 379, 1129-1141.
- Nair, N. B., Keerthana, S., Abraham, J. M., Symon, A. T., & John, J. M. (2022). Exploring the relationship between FoMO and big five personality traits among emerging adults. *International Journal of Engineering Technology and Management Sciences*, 6(5), 445-449.
- National Institute of Neurological Disorders and Stroke (2022). <https://www.ninds.nih.gov/health-information/public-education/brain-basics/brain-basics-understanding-sleep> (Erişim Tarihi: 11.05.2024)
- Ni, L., & Wang, Q. (2011). Anxiety and Uncertainty Management in an Intercultural Setting: The Impact on Organization–Public Relationships. *Journal of Public Relations Research*, 23(3), 269–301.
- Oberst, U., Wegmann, E., Stodt, B., Brand, M., & Chamarro, A. (2017). Negative Consequences from Heavy Social Networking in Adolescents: The Mediating Role of Fear of Missing Out. *Journal of Adolescence*, 55, 51–60.
- Özcan, H. M. (2019). Kişilik Özellikleri ile Sanat Kaytarma Davranışı Arasındaki İlişkide Gelişmeleri Kaçırma Korkusunun (GKK) Rolü. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi*, Eskişehir.
- Özcan, H. M., & Koç, U. (2019). Dijitalleşmenin Karanlık Yüzü Gelişmeleri Kaçırma Korkusu: Banka Çalışanları Örnekleme. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(5), 2851-2862.
- Özcan, H. M., & Koç, U. (2023). The Role of Fear Of Missing Out (FoMO) In The Relationshi Between Personality Traits and Cyberloafing. *Ege Academic Review*, 23(1), 11-26.
- Özdemir, S. (2021). İşyerinde Gelişmeleri Kaçırma Korkusu: Ölçek Uyarlama Çalışması. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 51-62.
- Özkalp, E., Varoğlu, A., Varoğlu, D., Kirel, A. Ç., ve Acar, P. (2019). *Örgütsel Davranış*. Anadolu Üniversitesi Yayınları: Eskişehir.
- Özsoy, E., & Yıldız, G. (2013). Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 1-12.
- Pearson, Q. M. (1998). Job satisfaction, leisure satisfaction, and psychological health. *The Career Development Quarterly*, 46(4), 416-426.
- Pinheiro, M., Ivandic, I., & Razzouk, D. (2017). The economic impact of mental disorders and mental health problems in the workplace. *Mental health economics: the costs and benefits of psychiatric care*, 415-430.
- Przybylski, A. K., Murayama, K., DeHaan, C. R., & Gladwell, V. (2013). Motivational, emotional, and behavioral correlates of fear of missing out. *Computers in Human Behavior*, 29(4), 1841-1848.

*9th International Conference on Business Administration (ICBA), May 16-17, 2024,  
Canakkale, Turkey*

- Rojo-Wissar, D. M., Wanigatunga, A. A., Simonsick, E. M., Terracciano, A., Wu, M. N., Zipunnikov, V., & Spira, A. P. (2021). Personality and insomnia symptoms in older adults: the Baltimore Longitudinal Study of Aging. *Sleep*, 44(9).
- Rozgonjuk, D., Sindermann, C., Elhai, J. D., & Montag, C. (2021). Individual differences in Fear of Missing Out (FoMO): Age, gender, and the Big Five personality trait domains, facets, and items. *Personality and Individual Differences*, 171, 110546.
- Russo, V. E. (2019). Correlations of the Fear of Missing Out & Interpersonal Stress With Female College Students Sleep. *University of Rhode Island*.
- Sarıtaş, Ö. G. M. (1997). Yönetimde Kişilik Faktörü. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 12(12), 527-548.
- Savitri, I., Wicaksono, A. S., & Fastari, C. (2021, December). The effect of big five personality on fear of missing Out. In *Journal Universitas Muhammadiyah Gresik Engineering, Social Science, and Health International Conference (UMGESHIC) 1(2)*, 956-964.
- Shabahang, R., Aruguete, M. S., & Shim, H. (2021). Online news addiction: Future anxiety, fear of missing out on news, and interpersonal trust contribute to excessive online news consumption. *Online Journal of Communication and Media Technologies*, 11(2), e202105.
- Somer, O., Korkmaz, M., & Tatar, A. (2002). Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21-33.
- Somer, O., Korkmaz, M., & Tatar, A. (2011). Kuramdan Uygulamaya Beş Faktör Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Envanteri (5FKE). *Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi*, Yayın No: 128, İzmir.
- Srivastava, S., Rishi, B., & Belwal, R. (2024). Linking fear of missing out and psychological well-being: a multi-country study. *Journal of Consumer Marketing*.
- Stead, H., & Bibby, P. A. (2017). Personality, fear of missing out and problematic internet use and their relationship to subjective well-being. *Computers in Human Behavior*, 76, 534-540.
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. (sixth ed.) Pearson, Boston.
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü (2024). <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 10.04.2024)
- Tüzün, İ. K. (2007). Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (2), 93-118.
- Viljoen, J. P., & Rothmann, S. (2009). Occupational stress, ill health and organisational commitment of employees at a university of technology. *SA Journal of Industrial Psychology*, 35(1), 1-11.
- Wang, Y., Liu, B., Zhang, L., & Zhang, P. (2022). Anxiety, depression, and stress are associated with internet gaming disorder during COVID-19: fear of missing out as a mediator. *Frontiers in psychiatry*, 13, 827519.
- Watson NF., Badr MS., Belenky G., Bliwise DL., Buxton OM., Buysse D., Dinges DF., Gangwisch J., Grandner MA., Kushida C., Malhotra RK., Martin JL., Patel SR., Quan SF., & Tasali E. (2015). Joint consensus statement of the American Academy of Sleep Medicine and Sleep Research Society on the recommended amount of sleep for a healthy adult: methodology and discussion. *J Clin Sleep Med* 11(8):931-952.
- Wegmann, E., Oberst, U., Stodt, B., & Brand, M. (2017). Online-Specific Fear of Missing out and Internet-Use Expectancies Contribute to Symptoms of Internet-Communication Disorder. *Addictive Behaviors Reports*, 5, 33-42.
- Wilkinson, R. B., & Walford, W. A. (2001). Attachment and personality in the psychological health of adolescents. *Personality and Individual Differences*, 31(4), 473-484.
- World Health Organization. Regional Office for Europe. (2004). WHO technical meeting on sleep and health: Bonn Germany, 22-24 January 2004. World Health Organization. Regional Office for Europe.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.

*9th International Conference on Business Administration (ICBA), May 16-17, 2024,  
Canakkale, Turkey*

Yıldırım, S., ve Kişioğlu, A. N. (2018). Teknolojinin Getirdiği Yeni Hastalıklar: Nomofobi, Netlessfobi, FoMO. Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi 25(4), 473-480.

Yılmaz, P. A. E. (2015). Endişe ve ruminasyonun kaygı ve depresyon belirtileri üzerindeki rolü. Türk psikiyatri dergisi, 26(2), 107-115.

## **ÇALIŞANLARA SAĞLANAN ILIMLI ÇALIŞMA ORTAMI VE DESTEĞİN KİŞİ-ÖRGÜT UYUMUNA ETKİSİ: TURİZM SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

**The Effect Of The Moderate Warmth And Support Provided To Employees On Person-Organization Fit: A Research On The Tourism Sector**

Berk KAYAOĞLU<sup>1</sup>

Abdullah KIRAY<sup>2</sup>

### **ÖZET**

Örgüt iklimi, en kısa tabir ile örgüt içinde hâkim olan atmosferi, baskın olan havayı tanımlamaktadır. Örgüt iklimi örgüt ve birey arasında köprü görevi gören önemli faktörlerden birisidir. Örgüt ikliminin oluşmasında önem taşıyan birçok etken bulunmaktadır. Bu etkenlerden iki tanesi ılımlı çalışma ortamı ve destektir. İlimli çalışma ortamı, örgüt içinde hem aynı bölümdeki hem de ayrı bölümlerdeki bireylerin ortak katkısı ve yaklaşımı sonucu oluşan bireylerin birbirlerine gösterdikleri sıcak yaklaşım, anlayış ve dostluğa dayalı bir ortamın oluşmasını tanımlamaktadır. Oluşan bu ortam sonucu bireylerin örgütsel katkıları artmakla birlikte örgütten elde ettikleri doyum da yükselmektedir. Destek ise bireylerin örgüt içinde birbirlerine sağladıkları yardımı, katkıyı ve birbirlerinin eksiklerine buldukları çözümü ifade etmektedir. Kişi-Örgüt uyumu kavramı incelendiğinde ise kavramın soyut bir bağı tanımladığı fakat bu bağı zamanla güçlenip kişi ve örgüt arasında güçlü bir birlikteliği sağladığı görülmektedir. “Çalışanlara Sağlanan İlimli Çalışma Ortamı ve Desteğin Kişi-Örgüt Uyumuna Etkisi: Turizm Sektörü Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmada literatür taraması sonucunda oluşturulan modeli sınamak üzere Çanakkale ilinde turizm hizmeti veren işletmelerde çalışan 250 bireyden toplanan veriler analiz edilmiştir. Toplanan veriler demografik analizler, güvenilirlik analizi, faktör analizi, regresyon analizi ve korelasyon analizi uygulanarak incelenmiştir. Yapılan analizler sonucu örgüt ikliminin iki alt boyutu olan ılımlı çalışma ortamı ve desteğin, kişi örgüt uyumunu anlamlı bir şekilde etkilediği ve bu kavramların arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgüt İklimi, İlimli Çalışma Ortamı, Destek, Kişi-Örgüt Uyum

**JEL Kodları:** M10,M12,M14

### **1. Araştırmanın Amacı**

Örgüt ikliminin altboyutları olan ılımlı çalışma ortamı ve desteğin örgüte katkıları incelendiğinde bu faktörlerin olumlu olduğu örgütlerde örgütsel performansın artmakla birlikte bireylerin motivasyon, performans, doyum, tatmin gibi birçok konuda fayda elde ettikleri görülmektedir. Fakat literatür taraması yapıldığında örgüt ikliminin bu iki altboyutunun birlikte ele alındığı çalışma olduğu görülmemektedir. Bu sebeple örgüt ikliminin bu iki altboyutunun birlikte ele alınıp, örgütsel araştırmaların önemli konularından olan kişi-örgüt uyumu ile beraber incelenmesi önem taşımaktadır. Bu çalışmada örgüt ikliminin iki altboyutu olan ılımlı çalışma ortamı ve desteğin, kişi-örgüt uyumuna etkisinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır.

<sup>1</sup> Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

<sup>2</sup> Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale, Türkiye, abduhkiray@gmail.com

## **2. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi**

### **Örgüt İklimi**

Örgüt iklimi 1930'ların sonuna yakın araştırılmaya başlanmış bir kavram olmakla beraber bu konuda çalışmaların kaynağı olarak Kurt Lewin'in "Alan Teorisi" ve sosyal psikoloji bakışı ele alınmakta ve örgüt çevresindeki değişimler tanımlanmaya çalışılmaktadır (Aydoğan, 2004:211).

Litwin ve Stringer (1968) örgüt iklimini iş ortamının gözle görülebilir özelliklerinin bütünü olarak tanımlamaktadırlar. Bu özellikler örgüt içindeki bireyler tarafından direkt ya da dolaylı şekilde anlaşılabilir ve bireylerin tutum ve duyguları üzerinde etkinliğe sahip olabilir.

Çekmecelioğlu (2005) örgüt iklimini tanımlarken örgüt içindeki faaliyet çevresinin zihinsel düşüncelerinin dışı vuruşu olduğunu ifade etmektedir. Bu noktada örgüt iklimi aynı zamanda "psikolojik iklim" olarak da tanımlanır. Faaliyet çevresinin kişilerin tutumları üzerinde etkileri mevcuttur. Aynı zamanda örgüt iklimi organizasyon ve birimlerin yenilik ve yaratıcılık üzerinde de etki oluşturmaktadır.

Tagiuri (1968) ise örgüt iklimini tanımlarken iklim kısmına daha çok önem vermiş ve örgütün ortaya çıkmasını sağlayan kişilerin ve örgütün karakteristik özelliklerinin ortaya çıkmasında birincil rolü iklimin oynadığını ifade etmiştir.

Örgüt iklimi hakkında tanımlamalarda bulunan kişilerin düşüncelerini bir araya getirdiğimizde ise örgüt iklimini, beraberce bir amaç oluşturulması ve bu amacı gerçekleştirmek için birçok kişinin toplanıp, bu toplanan bireylerin ast-üst ilişkisi içinde sorumlulukları bölüşmesi ve bölüşmeyi koordine ve kontrol eden bir yapı olarak tanımlamak mümkündür (Aymak,2021:6).

### **İlimli Çalışma Ortamı**

İlimli çalışma ortamı kurum içinde, iş sahasında kişinin olumlu duygulara sahip olması, sıcak ilişkiler kurması ve dostça bir ortamın olmasına öncelik vermesi, yöneticilerin ise bütün çalışanlara eşit mesafede olması ve onlara yardımcı olması ile ilgilidir. İlimli çalışma ortamı bireyin yardım ve ilgi görmesi sonucu ortaya çıkan örgütsel bağlılığın da kaynağıdır (Doğan,2009:9).

Sosyal toplulukların merkezinde insan kavramı olduğundan aslında örgütlerde birer sosyal ortam, sosyal topluluktur. Sosyal topluluklarda kurulan insani bağların temelinde ise samimiyet ve karşılıklı itimat olduğundan bu etkenler kişilerin örgütle özdeşleşmesini ve moral ve motivasyonunu güçlü tutmasını sağlayan etkenler arasında yer alabilir. Bu noktada kişinin örgüte dâhil olduğu birincil dönemdeki hâkim iklime fazlasıyla vurgu yapılmaktadır. Örgüte yeni bir birey dâhil olduğunda karşılaştığı sıcak iklim kişinin örgüte daha kolay adapte olup, örgütün amaçları doğrultusunda faaliyet gösterme sürecini de 12 olumlu etkileyecektir. Örgüt içindeki bireyler arasında oluşan samimi çalışma ortamı aynı zamanda örgütün hedeflerine ilerlemesinde kilit rol oynamaktadır. Hedeflerin gerçekleşmesinde bu etkenlerin önemine vakıf olan üst kademedeki bireyler ise, bu bilinci taşıyarak örgüt içinde pozitif, sıcak, ılımlı ve karşılıklı inanca yönelik havanın meydana gelmesi ve bu durumun korunması için fazlasıyla gayret sarf etmektedirler (Bahar, 2006: 137-138).

### **Destek**

Bireylerin örgütteki doyumunu ve moralini düzenleyen faktörlerden biri de üstlerinden ve çalışma arkadaşlarından göreceği yardım, destektir. Yöneticilere dikkat çekmek gerekirse çalışanın örgüt içinde uzun vadedeki durumuna önderlik eden kişi rolünü taşımaktadırlar. Yöneticinin gösterdiği yakınlık, öğreticilik gibi

özellikler işgörenin geleceği konusunda kilit rol oynamaktadır. Kısaca özetlemek gerekirse sert ve kapalı yönetici davranışı ile ılımlı ve yakın yönetici davranışlarının etkileri aynı olmamaktadır. Bu noktada farklı yönetici davranışı modelleri tüm boyutlarıyla incelenmektedir (Ertürk, 2009: 153-160).

Örgüt içinde birbiriyle aynı departmanda ve sorumluluk alanında faaliyet gösteren bireyler arasında hem örgüt içinde hem de dışında kurulan sıcak ve yakın bağlar, sıcak iklimin oluşmasına katkı sağlayarak hedeflerin gerçekleştirilmesinde rol oynamaktadırlar. Yakın bağların kurulması sonucunda departmanlar ve faaliyetler arasında desteklerin meydana gelmesi ve beraberliğin sağladığı katkılar hedeflerin başarılmasında önemli etkiye sahiptir. Bireylerin birbirlerinin zafiyetlerine ve açıklarına çözüm bulması aynı zamanda yapılan işi güçlendirmekle birlikte örgüt içinde beraberliğin oluşmasına da katkı sağlamaktadır (Can,2005:230).

### **Kişi-Örgüt Uyum**

Kişi-Örgüt uyumu alanındaki çalışmaların başlangıcı olarak Lewin (1963)'in insan davranışını, birey ve çevresinin bir ögesi olarak tanımlaması oluşturmaktadır. Psikolojik olarak birey ve çevre arasındaki ilişkiyi ele alan Lewin, örgüt içinde bireylerin iş ile ilgili düşüncelerinin anlaşılması için bireylerin ya da örgütlerin özelliklerinin tek başına incelenmesinin yeterli olmadığını, bu özelliklerin arasındaki uyumunda önemli olduğunu ifade etmiştir (Yahyagil,2005:137).

Kişi-örgüt uyumu irdelendiğinde bireyin ve örgütün değerlerinin, amaçlarının ve gereksinimlerinin birbiri ile uyum göstermesi olarak ifade edilmektedir. Kavramsallaştırılması önem göstermeksizin kişi ve örgütün gereksinimlerinin karşılanması ve yakın niteliklere sahip olması sonucu ortaya kuvvetli bir uyum ortaya çıkar. Kişi-örgüt uyumu, literatürde genellikle kişi ve örgüt arasındaki uyum olarak ele alınsa da farklı tanımları da bulunmaktadır (Kristoff,1996).

Birey iş çevresiyle uyum gösterme gereksinimi duyar ve uyum gösterdiği, değerlerinin uyduğu bir örgüt içinde yer almak isterler. Bireyin algıladığı uyum çevreleriyle algıladıkları uyum ile yakınlık göstermektedir. Örnek vermek gerekirse birey yaptığı iş ile uyum gösterebilir, yöneticileriyle uyum sağlayabilir fakat iş arkadaşları yâda örgüt kültürü ile uyum gösteremeyebilir (Yıldırım,2021:4).

Kişi-örgüt uyumu konusunda yapılan çalışmalarda araştırma açısını daha dar tutan araştırmacılar kişi-örgüt uyumunu "kişi ve örgüt arasında değerlerin pekişmesi" olarak ifade ederken, daha geniş açıdan bakan araştırmacılar ise, kişi ve örgüt arasında en azından bir tarafın karşı tarafın gereksinimlerini karşıladığı, kalıtsal niteliklerinin birbirine yakın olduğu ve bunların sonucu ortaya çıkan eşgüdüm olarak ifade etmektedirler (Behram ve Dinç, 2014: 116).

### **3. Araştırma Yöntemi**

Araştırmanın üçüncü bölümünde araştırmanın yöntemi bulunmaktadır. İlk madde olarak araştırmamacı amacı, önemi, kapsamı ve kısıtları bulunmaktadır. Devamında ise araştırmanın yöntemi, örnekleme, modeli, hipotezleri, veri toplama araçları ve değişkenler hakkında bilgiler bulunmaktadır.

#### **Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları**

Yapılan araştırma maddiyat, ulaşılabilirlik ve zaman gibi konular sebebiyle konu ve uygulama olarak sınırlandırılmıştır. Araştırmanın konusu yapılan sınırlandırma sonucu örgüt ikliminin, kişi-örgüt uyumunun oluşmasındaki etkisi olarak sınırlandırılıp, uygulama alanı olarak Çanakkale'de çalışan bireyler tercih edilmiştir.

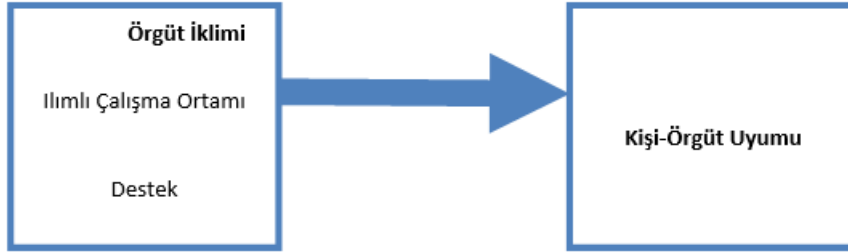
### **Araştırmanın Yöntemi**

Yapılan araştırmada nicel araştırma yöntemi tercih edilmiş olup, gerekli veriler literatür taraması yapılarak elde edilen ölçekler kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmanın örneklemi, modeli, hipotezleri, veri toplama aracı ve değişkenleri ile araştırmada kullanılan istatistiki yöntemler hakkında bilgiler aşağıda yer almaktadır.

### **Araştırmanın Evreni ve Örneklemi**

Araştırmanın evreni olarak Çanakkale ili içerisinde yaşamakta ve aktif olarak bir işletmede çalışan bireyler yer almaktadır. Çalışmayı evrenin tamamına yaygın şekilde gerçekleştirmek, maddiyat, zaman ve ulaşım imkânlarının olmaması nedeniyle Çanakkale merkez ilçesinde rastgele seçilen işletmelerdeki görevli bireyler tarafından örneklem oluşturulmuştur. Bu noktada Çanakkale merkez ilçesinde çevrimiçi anket formu kullanılarak 250 adet anket toplanmış olup, bu anketlerin 9'unun kullanılabilir olmaması nedeniyle toplamda 241 anket ile araştırma analizleri gerçekleştirilmiştir.

**Şekil 1. Araştırmanın Modeli**



### **Veri Toplama Aracı Ve Değişkenler**

Yapılan araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi tercih edilmiştir. Anket formu toplam iki farklı ölçekten oluşmaktadır. İlk ölçek, örgüt ikliminin altı boyutunu barındıran, Stringer (2002) tarafından geliştirilen, toplamda 30 maddeden oluşan "Örgüt İklimi" ölçeğidir. İkinci ölçek ise Netemeyer ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen toplamda 4 maddeden oluşan "Kişi-Örgüt Uyumu" ölçeğidir. Anket formunda yer alan ölçekleri yanıtlamak için "1= Kesinlikle Katılmıyorum", "2= Katılmıyorum", "3= Ne Katılıyorum Ne de Katılmıyorum", "4=Katılıyorum", "5=Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde beşli likert ölçeği kullanılmıştır.

### **Uygulanan İstatistik Yöntemler**

Araştırma sonucunda elde edilen verileri analiz etmek için belirli istatistik ölçme yolları tercih edilmiştir. Bu ölçümler ise, "IBM SPSS Statistics 27" programı ile analiz edilmiştir. Elde edilen toplam 250 anketin 9 tanesinde kayıp veri tespit edilmiş olup, bu anketler analizlere dâhil edilmemiştir. Ölçeklerin geçerliliklerini test etmek için faktör testi yapılmış olup, güvenilirlik düzeylerini test etmek için ise Cronbach's Alpha katkayısı hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında ele alınan bağımsız değişken boyutlarının bağımlı değişken üzerindeki etkilerini görmek için korelasyon testi, hipotezleri kanıtlamak için ise regresyon analizi yapılmıştır.

<b>Güvenilirlik İstatistikleri</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,888	30

Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda "örgüt iklimi" ölçeğinin "Cronbach Alfa" güvenilirlik katsayısı ",888" olarak ölçülmüştür.

Güvenilirlik İstatistikleri	
Cronbach's Alpha	N of Items
,894	4

Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda “kişi-örgüt uyumu” ölçeğinin “Cronbach Alfa” güvenilirlik katsayısı “,894” olarak ölçülmüştür.

#### Demografik Veriler

**Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyet Bilgileri**

	Sayı	Cinsiyet		Kümülatif Yüzde
		Yüzdelerik Dilim	Geçerli Yüzde	
Bilgi Yok	19	7,9	7,9	7,9
Erkek	76	31,5	31,5	39,4
Kadın	146	60,6	60,6	100,0
Toplam	241	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan 241 katılımcıdan 146 kişi kadın, 76 kişi erkek bireylerden oluşmaktayken, 19 kişi cinsiyeti hakkında bilgi vermek istememiştir.

**Tablo 2. Katılımcıların Medeni Durumu**

	Sayı	Medeni Durum		Kümülatif Yüzde
		Yüzdelerik Dilim	Geçerli Yüzde	
Bekar	146	60,6	60,6	60,6
Evli	95	39,4	39,4	100,0
Toplam	241	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan 241 katılımcıdan 146 kişi bekâr, 95 kişi evli bireylerden oluşmaktadır.

**Tablo 3. Katılımcıların Mezuniyet Düzeyi**

	Sayı	Mezuniyet Düzeyi		Kümülatif Yüzde
		Yüzdelerik Dilim	Geçerli Yüzde	
Lise	27	11,2	11,2	11,2
Önlisans	27	11,2	11,2	22,4
Lisans	118	49,0	49,0	71,4
Lisansüstü	69	28,6	28,6	100,0
Toplam	241	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan 241 katılımcıdan 27’şer kişi lise ve önlisans mezunu olmaktadırken 118 kişi lisans 69 kişi ise lisansüstü mezuniyet derecesine sahiptir.

**Tablo 4. Katılımcıların Yaş Grupları**

	Sayı	Yaş		Kümülatif Yüzde
		Yüzdelerik Dilim	Geçerli Yüzde	
18-25	83	34,4	34,4	34,4
26-33	80	33,2	33,2	67,6

34-41	45	18,7	18,7	86,3
42-49	24	10,0	10,0	96,3
50 ve +	9	3,7	3,7	100,0
Total	241	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan 241 katılımcıdan 83 birey 18-25, 80 birey 26-33, 45 birey 34-41, 24 birey 42-49 ve 9 birey 50 veya daha üzeri yaş aralığında yer almaktadır.

#### 4. Bulgular

Tablo 5. Korelasyon Analizi

Korelasyon Analizi				
		İlimli Çalışma Ortamı	Destek	Kişi-Örgüt Uyumu
İlimli Çalışma Ortamı	Pearson Correlation	1	,726**	,666**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	241	241	239
Destek	Pearson Correlation	,726**	1	,774**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	241	241	239
Kişi-Örgüt Uyumu	Pearson Correlation	,666**	,774**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	239	239	239

Yapılan korelasyon analizi sonucu hem ilimli çalışma ortamının ( $r=666$ ,  $p:<0,01$ ) hem de desteğin ( $r=726$ ,  $p:<0,01$ ) kişi-örgüt uyumu ile aralarında anlamlı ve güçlü bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Regresyon Analizi

	Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar		t	Anlamlılık
	$\beta$	Standart Hata	$\beta$			
(Constant)	,720	,156			4,600	,000
ilimlialisma	,223	,059	,220		3,773	,000
destek	,591	,056	,615		10,557	,000

Bağımsız Değişken: Kişi-Örgüt Uyumu

Yapılan regresyon analizi modeli incelendiğinde ilimli çalışma ortamı ( $p:<0,01$ ) ve desteğin ( $p:<0,01$ ), kişi-örgüt uyumunu anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir.

Tablo 7. Model Özeti

Model Özeti			
R	R <sup>2</sup>	Düzenlenmiş R <sup>2</sup>	
		Değeri	Standart Hata
,789 <sup>a</sup>	,622	,619	,66338

Yapılan regresyon analizi sonucu ortaya çıkan model özeti incelendiğinde ilimli çalışma ortamı ve desteğin, kişi-örgüt uyumu ölçeğinde ortaya çıkan değişikliklerin %61,9'unu açıkladığı görülmektedir.

## 5. Sonuç

Yapılan bu çalışma turizm sektöründe örgüt ikliminin iki altboyutu olan ılımlı çalışma ortamı ve desteğin kişi-örgüt uyumu üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmanın bulguları ılımlı çalışma ortamı ve desteğin kişi-örgüt uyumu üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca çalışmada ılımlı çalışma ortamı ve desteğin kendi aralarında da pozitif bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır. Çalışmanın bir diğer katkı sunduğu alan ise özellikle ülkemiz ekonomisine önemli katkılar sunan turizm sektöründeki bireylerin örgüt tarafına yönelik beklentileri konusunda da fikir sunmaktadır. Bu sebeple araştırmanın bulguları, turizm sektöründe faaliyet gösteren kurumların örgüt iklimine daha fazla önem vermesi ve kişi-örgüt uyumunu sağlamak üzere hangi adımları atması gerektiği konusunda rehberlik edebilir. Bu rehberliğin sonucunda ise örgütlerin ikliminin pozitif dönmeye, kişi ve örgüt arasında uyumun sağlanması ve personel devir oranlarının düşmesi gibi örgütsel katkılar alınabilir. Bu durum bireyler açısından ise doyum, tatmin, aidiyet, gibi çıkarlar sağlayabilir. Bu noktada bireylere ılımlı çalışma ortamının sunulması ve desteğin sağlanması konusunda gerekli insan kaynakları çalışmaları yapılmalı ve kuruma yeni bireylerin katılması sürecinde uyum faktörüne daha fazla önem gösterilmelidir. İlerleyen süreçlerde yapılacak çalışmalar, örgüt ikliminin diğer altboyutlarını ele alıp, farklı sektörler üzerinde de etkisi olup olmadığını anlamak üzere yapılabilir. Ayrıca Türkiye'deki turizm sektörünü üzerine daha geniş çaplı bir örneklem üzerine yapılacak araştırma hem örgüt ikliminin hem de kişi-örgüt uyumunun turizm çalışanları üzerinde etkisini saptamak için gerçekleştirilebilir.

Yapılan bu çalışmada ilk olarak literatür taraması gerçekleştirilmiş olup, ikinci olarak araştırmanın Çanakkale ilindeki turizm çalışanları ile sınırlı olması kararlaştırılmıştır. Üçüncü adım olarak bireylerden toplanan veriler analiz edilip sonuçlar paylaşılmıştır. Çalışmanın bulguları turizm sektöründe çalışan bireyler için ılımlı çalışma ortamı, destek ve kişi-örgüt uyumunun önemini vurgulamakla birlikte uygulayıcılara mevcut durumu geliştirmek üzere stratejiler geliştirmeleri için rehberlik sunmaktadır.

## Kaynaklar

Aydoğan, F.(2004). Örgüt Kültürü ve İklimi. Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 2,203-215.

Aymak, M (2021). Örgütsel Güven Ve Örgütsel Yabancılaşmanın Örgüt İklimi Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

Bahar, E. (2006). İşletme Becerileri Grup Çalışması. Detay Yayıncılık: Ankara.

Can, H. (2005). Organizasyon Ve Yönetim. Siyasal Kitabevi: Ankara.

Çekmecelioglu, H. G. (2005). " Örgüt İkliminin İşten Ayrılma ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma". Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6(2),23-39.

Doğan, Ç.(2009). Örgüt İkliminin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ertürk, M. (2009), İşletme Biliminin Temel İlkeleri, 7. Baskı. Beta Yayıncılık: İstanbul.

Kristof,A.L.(1996). Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement and Implications. Personnel Psychology, 49, 1-49.

Litwin, G.H. ve Stinger, R. A. (1968). Motivation And Organizational Climate. Harvard Business School: Boston.

Tagiuri, R. (1968). The Concept of Organizational Climate. Harvard University Press: Boston.

Yahyagil, M. Y.(2005). "Birey ve Organizasyon Uyumu ve Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi". Öneri Dergisi, 6(24), 137-149

Yıldırım, K. (2021) Kişi-Örgüt Uyumu Ve Örgütsel Sosyalizasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kütahya İlinde Bir İşletme Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Kütahya.

## **İŞ MONOTONLUĞU VE İŞE BAĞLI GERGINLIĞIN, FİZİKSEL VE ZİHİNSEL SEMPTOMLAR, İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

**Determining The Effect Of Job Monotony And Work-Related Tension On Physical And Mental Symptoms And The Intention To Leave**

**Merve Gözde Durmaz<sup>1</sup>, Benan Arda<sup>2</sup>, Ramazan Ceylan<sup>3</sup>**

---

### **ÖZET**

Araştırmanın amacı, iş monotonluğu ve işe bağlı gerginliğin, fiziksel ve zihinsel semptomlar, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ortaya çıkarmaktır. Muhasebe, yönetmelikler, kanunlar ve finans olmak üzere birçok konuya dair bilgi birikimine sahip olması gereken mesleklerden biri olan muhasebe meslek elemanlarının iş yoğunluğu ile birlikte işe bağlı gerginliğe maruz kaldığı, her ay birbirini takip eden işlerin getirmiş olduğu iş monotonluğunun meslek mensuplarını bıkkınlık yaşamalarına neden olacağı bu durumlarında fiziksel ve zihinsel semptomlar yaşama risklerini tetikleyeceği ve işten ayrılma niyeti besleyecekleri varsayılmıştır. Bu kapsamda Çanakkale ili ve ilçelerinde çalışmakta olan 294 muhasebe meslek mensubu dahil olduğu araştırma yapılmıştır. Veriler değerlendirilirken; katılımcıların demografik özellikleri belirlenmiş, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış, ortalama ve standart sapmalar hesaplanmış, korelasyon analizine tabi tutulmuş, yapısal eşitlik modelinden yararlanılmıştır. Araştırma bulgularına göre iş monotonluğunun fiziksel ve zihinsel semptomları ve işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği görülmüştür. İşe bağlı gerginliğin işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği, fiziksel ve zihinsel semptomları ise etkilemediği tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Monotonluğu, İşe Bağlı Gerginlik, Fiziksel ve Zihinsel Semptomlar, İşten Ayrılma Niyeti  
**JEL Kodları:** D23, L29, d29

---

### **Araştırmanın Amacı**

Günümüzde teknolojinin getirdiği hızlı değişimle birlikte hayatımızda birçok unsur birbirini tekrarlayan bir hal almıştır. Birbirini tekrarlayan işler ve durumlar bireylerin yalnızca özel yaşamlarında karşılaştıkları bir durum olmaktan çıkmış ve meslek yaşamlarında da kendisini göstermeye başlamıştır. Bireylerin iş yaşamına yansıyan bu durum alan yazında iş monotonluğu olarak ifadelendirilmiştir. Bireyler bu monoton durumu aile yaşamında alışkın hale gelebilmelerine rağmen, aynı alışkanlığı çalışma yaşamlarında devam ettiremeyebilir. Bu durum da bireylerin çalışma yaşamlarında bıkkınlığa sürükleyebilir. Monotonluğun getirdiği bıkkınlık sonucunda işgörenlerin çalışma yaşamlarında yeni arayışlara girmesi beklenebilir. Bu durum da bireylerin işten ayrılma niyeti olarak açıklanabilir. Bununla birlikte iş monotonluğunun getirmiş bıkkınlık, yılgınlık, sürekliliğin zihinsel semptomları olumsuz yönde etkileyeceği; yoğun iş temposunda çalışma ortamında işgörenin herhangi bir değişiklik yapmadan, sürekli aynı ortam ve aynı şekilde çalışması fiziksel semptomları tetikleyeceği düşünülmektedir.

Gerginlik bireyin, stres, zorluk ve güç isteyen durumlarla karşı karşıya kaldığında yaşadığı bir durumdur. İşe bağlı gerginlik ise; bireyin iş sorumluluklarını yerine getirirken maruz kaldığı çoklu görev beklentileri, rol belirsizlikleri ve çalışma ortamının zorlu gereklilikleri nedeniyle yaşamış olduğu stresli durum olarak ifade edilebilir. İşgörenlerin iş yaşamında yaşamış oldukları gerginliğin bireylerin öncelikle zihinsel sağlıkları üzerinde etkisi olması beklenmekle birlikte, fiziksel iyi olma hallerini de olumsuz yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Aynı zamanda işe bağlı gerginliğin geçici özellikte olması beklenirken, işte yaşanan gerginlik halinin kronik hale gelmesinin işgörenlerin işten ayrılma eğilimi göstermelerine neden olacağı varsayılmıştır. Stres kaynaklı semptomların iş yaşamının tüm sektörlerinde geniş ölçüde bireysel, toplumsal ve ekonomik kayıplara yol açtığı öngörülmesine karşın, alan yazında yapılan çalışmalarda iş monotonluğunun ve işe bağlı gerginliğin fiziksel ve

---

<sup>1</sup> Öğr. Gör. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Ezine GİOSB MYO, Çanakkale, Türkiye, mervegozde.durmaz@comu.edu.tr.

<sup>2</sup> Dr., Çanakkale, Türkiye, benanardaa@gmail.com.

<sup>3</sup> SMMM-Dış Denetçi, Yenice, Çanakkale, Türkiye, kale.ceylan@hotmail.com.

zihinsel semptomlar değişkenleri arasındaki ilişkiyi birlikte ele alan bir model rastalanmamakla birlikte ve bu ilişkinin muhasebe meslek mensuplarında gözlemlenen sonuçlarının olduğu herhangi bir örnekleme rastlanmamıştır. Bu çerçevede araştırmanın alan yazına mütevazı katkı sağlaması beklenmektedir.

## **Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi**

### **1. İş Monotonluğu**

Çalışma yaşamında işler farklılık göstermekle birlikte kimi zaman da birbirini tekrarlayan ve sıradan hale gelen bir süreç içerisinde devam etmektedir. Bu durum alan yazında monotonluk olarak ifade edilmiştir. "Monotonluk" kelime anlamı olarak uyarıların, olay dizilerinin ve vücut hareketlerinin vb. sık sık tekrarlamasıdır. Monotonluğun ölçüsü iş çevrimlerinin devamlılık süresidir (Johansson, 1989: 365). Monotonluk bir işin aynı tempoda ve sürekli tekrarlanarak (rutin) yapılmasının verdiği yorgunluk ve bıkkınlık durumudur (Örücü, 2003). Monotonluk tekrarlı ve sıradan olmak üzere iki şekilde kendisini göstermektedir. Tekrarlı monotonluk, özellikle imalat endüstrisinde tekrarlanan görevler her zaman fiziksel kısıtlamalarla ve çoğu zaman insan kaynağını sınırlı hareketliliği, makine temposu çalışmayla kendisini göstermektedir. Sıradan monotonluk ise, işgörenin bıkkınlık yaşaması, işgörenin yaşadığı bu bıkkınlık ve can sıkıntısının iş performansının düşmesine sebep olmasıyla ilişkilidir (Johansson, 1989: 371-372). İş monotonluğu ise, "tekrarlayan iş" olarak ifade edilebilir (Melamed vd. 1995: 29). Monotonluk; montaj hattında çalışanlarda, veri girişi görevleri yapan büro çalışanlarında görülebilmektedir (Johansson, 1989: 365). Örneğin; aylarca ve yıllarca aynı rotada aynı kamyonu kullanan uzun mesafe kamyon sürücüsünün iş monotonluğuna sahip olduğu söylenebilir (McBain, 1970: 509). Monotonluk bireyin deneyimlerinin nesnel ve ölçülebilir düzeyde büyük değişime uğramamasıdır. Bir uyarıcı durum değişmeden kaldığı ve yalnızca öngörülebilir ölçüde tekrarlandığı takdirde monoton olduğu ifade edilebilir. Kısaca iş monotonluğu iş yaşamında küçük unsurlarda değişiklik yaşansa bile, değişikliklerin oldukça öngörülebilir bir durumda olmasıdır (McBain, 1970: 509).

Alan yazında iş monotonluğunun öncüllerinin ve ardıllarının belirlenmesine yönelik araştırmalara yapılmıştır. Bartlett (1943) ve Davies (1926) tarafından yapılan çalışmada can sıkıntısının nedenleri arasında tekrarlanan durumlar ve monotonluk gibi dış faktörlerin olduğu tespit edilmiştir (Loukidou vd. 2009: 8). Cox (1985), Davis vd. (1983), Melamed vd. (1995), O'Hanlon (1981), Smith (1981), Thackray (1981) yaptıkları araştırmalarda iş monotonluğunu psikolojik sıkıntı üzerindeki etkisine dikkat çekmişlerdir (Shirom vd., 1999: 1080). McBain (1961) monoton çalışmanın dikkat sorunlarına neden olabileceğinin göz önünde bulundurulduğuna ilişkin bir araştırmada, uzun mesafe araç kullanan sürücülerin monoton bir iş ortamı nedeni ile düşük uyarılmaya maruz kalabileceği bu durumun da kazaların artmasına sebep olabileceği tespit etmiştir. Drory (1982), Grubb (1975), London ve Monello (1974) iş monotonluğu ile çalışma ortamı arasındaki ilişki kapsamında yaptıkları araştırmalarda, monoton çalışmanın işgörenlerin çalışma zamanının geçişine ilişkin algılarını etkilediği ve bu durumun işgörenlerin zamanın daha yavaş akıyor hissine kapılmalarına neden olabileceğini tespit etmişlerdir. Ferguson (1973) yaptığı araştırmada işlerinde monotonluk algılayan telgraf operatörlerinin astım, el titremesi gibi sağlık problemlerinden muzdarip oldukları; aynı zamanda sürekli alkol ve sigara kullanma isteğine sahip olacakları sonucuna ulaşmıştır. Broadbent ve Gath (1979), Kornhauser (1965), Caplan vd. (1975) zihinsel sağlık üzerinde yaptıkları araştırmalarda, monoton çalışmanın muhalefet ve depresyon duyguları ile ilişkili olduğu tespit etmişlerdir (Loukidou vd., 2009: 10).

### **2. İşe Bağlı Gerginlik**

Lazarus ve Folkman (1984) bilişsel değerlendirme modelinde, çevresel olayların gerginliğin psikolojik deneyimine olan etkisine vurgu yapmışlardır ve bunu sonuçlara dönüştüren bilişsel süreçleri tanımlamışlardır (Ganster, 2008: 260). Agnew (2006), gerginlik literatüründen yararlanarak gerginliğin tanımını "bireyler tarafından hoşlanılmayan olaylar veya koşullar" olarak tanımlayarak, gerginliğin içeriğini genişletmiştir (Brezina, 2017).

Beehr (1995) stress (stressor) ve gerginlik (strain) kavramlarını ayrı açıklamaktadır. Beehr'e göre stresör, çalışma ortamında strese neden olan olaylar ve durumlardır. Gerginlik ise bireyin kendine zarar vereceğini düşündüğü, ruh ve beden sağlığını veya zihinsel sağlığını bozabilecek faktörler olarak değerlendirdiği stresörlere verdiği tepkidir. Stres ise stresörler ile gerginliğin bir arada olma durumudur (Beehr, 1995: 193). Lazarus (2006)

işe bağlı stres ve gerginlik çoğunlukla birbirinin yerine kullanılabilen kavramlar olarak bilindiğini vurgulamıştır. Ancak iki kavramı birbirinden ayıran farklılıklar bulunmaktadır. İşe bağlı stres ve gerginlik genellikle birbirinin yerine kullanılan kavramlar olsa da gerginlik stresin sistem üzerinde yarattığı bozulma, stres ise biyolojik, sosyal ya da psikolojik bir sistem üzerindeki dışsal bir yüküdür (Tel vd. 2012: 48). Gerginlik; stress, zorluk, güç, baskı gibi anlamlar ifade etmektedir. Gerginlik, bireylerin çevresel ortamdaki değişiklikleri tehdit, mücadele ya da tehlike olarak algılamasıdır. Bireylerin uygun kaynaklara sahip olduklarında uyum sağlaması, uygun kaynaklara sahip olmadıklarında ise uyumun bozulduğu dinamik bir süreç olarak ifade edilmiştir (Açık vd., 2016: 23). İşyerinde bireyin işiyle ilgili gerginlik veya stres deneyimlemesi birçok faktörden kaynaklanabilir. Ancak işe bağlı gerginliğe sebep olabilecek en yaygın faktörler arasında rol çatışması ve rol belirsizliğinin olduğu üzerinde durulmuştur. Kahn vd. (1964) hem rol çatışmasını hem de rol belirsizliğini işe bağlı gerginliğin potansiyel sebebi olduğu üzerinde durmuş, yapılan bir dizi araştırma işe bağlı gerginliğin kaynakları ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi vurgulamıştır (Leat ve El-Kot, 2009: 183). İşe bağlı gerginlik ve tükenmişlik bireyde depresyon, anksiyete, çaresizlik gibi ruhsal duygulara; baş ağrısı, kaslarda gerginlik, uykusuzluk gibi fizyolojik etkilere yol açmaktadır. Bununla birlikte işe bağlı gerginliğin işte verimin ve üretimin düşmesine, iş doyumunun azalmasına, işe geç gelme veya herhangi bir bahane öne sürerek işe hiç gelmeme ya da işi tamamen bırakma sonuç olarak deneyimli işgörenin elde tutulmaması gibi örgütsel sonuçları bulunmaktadır (Sünter vd., 2006: 10). Tel vd. 2012 yılında yaptıkları araştırmanın sonuçlarına göre, hemşirelerde işe bağlı gerginlik ve stresle baş etme durumunu araştırdıkları çalışmanın sonuçlarına göre; hemşirelerin orta düzeyde işe bağlı gerginlik yaşadıkları, işe bağlı gerginlik yaşama durumu ile stresle baş etme durumunun yakından ilişkili olduğu, işe bağlı gerginlik arttıkça stresle baş etmenin azaldığını tespit etmişlerdir (Tel vd., 2012: 51). Bryant vd. (2000), Iacovides vd. (2003) sağlık çalışanları ile yapıları araştırmalarda iş ortamındaki stresörlerin sağlık çalışanlarının fiziksel ve zihinsel sağlığını ve iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Revicki vd. (1991), Lambert vd. (2007) yaptıkları araştırmalarda işe bağlı gerginliğin örgütsel sonuçları; iş verimliliğinin azalması, üretimde düşüşü yaşanması, iş tatmininde azalma, iş devamsızlığı, işten ayrılma eğilimi olduğunu tespit etmişlerdir (Açık vd., 2016: 23). Gerginlik; psikolojik, duygusal veya davranışsal tepkiler şeklinde kendini gösterebilir. Araştırmacılar, gerilimlerin uzun süreli çağrışımının zihinsel ve fiziksel sağlık sorunlarına yol açtığını varsaymıştır (Ganster, 2008: 260). İşe bağlı gerginlik bireylerin yeteneklerini yetersiz hissetmesine neden olmaktadır. Aynı zamanda gerginlik, fiziksel ve psikolojik nedenlere bağlı olarak ortaya çıkmakta ve daha çok insanlarla yoğun iletişimin olduğu mesleklerde kendisini göstermektedir (Açık vd., 2016: 23).

### **3. İşten Ayrılma Niyeti**

Devir niyeti (turnover intent) olarak da bilinen işten ayrılma niyeti, işgörenin çalıştığı yerde çalışmaya devam etmeye isteksiz olması olarak ifade edilmiştir (Henryhand, 2009: 40). Vandenberg ve Nelson (1999) işten ayrılma niyetini, "bireyin bir noktada veya belirli bir zaman diliminde örgütten kalıcı olarak ayrılmasına ilişkin olasılığı" olarak ifade etmişlerdir. Fishbein ve Ajzen (1975) bağımsız bir değişken olarak davranışsal niyet son yirmi yılda yapılmış araştırmaların merkezinde yer almıştır; yapılan çalışmalar davranışsal niyetin işten ayrılma davranışının doğrudan öncülü olduğu tespit edilmiştir (McCarthy vd., 2007: 249). Nowday vd. (1982) işten ayrılma niyetini, bireyin yakın gelecekte bir örgütten ayrılma olasılığı yönelik öznel değerlendirmesi olarak ifade etmişlerdir. İşten ayrılma niyeti, yakın gelecekte işgörenin örgütten ayrılmaya yönelik bilinçli bir isteğinin olması olarak değerlendirilmiştir. Carmeli ve Weisberg (2006) geri çekilme bilisi sürecindeki üç temel unsur; işten ayrılma düşüncesi, başka bir yerde başka bir iş arama niyeti ve işten ayrılma niyetini üzerinde incelemelerde bulunmuşlardır. Tett ve Meyer (1993) yaptıkları araştırmada fiili olarak işten ayrılmanın en güçlü yordayıcısının işten ayrılma niyeti olduğu tespit etmişlerdir (Cho vd., 2009: 375). Gönülsüz işten ayrılma; emeklilik, ölüm ve işten çıkarılma durumlarını kapsayabildiği gibi, çalışanın hasta olan bir aile üyesinin bakımı nedeniyle istifa etmesini de içermektedir. Gönüllü işten ayrılma sürecinin en önemli aşamalarından biri ise, işten ayrılma niyetidir (Price, 1977: 3).

İşgörenlerin isteyerek veya istemeyerek bir kurum veya işletmeden ayrılmasının etkisi örgüte büyük olabilir. Dermody vd. (2004), Hogan (1992), Stalcup ve Pearson (2001), Woods ve Macaulay (1989) araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalarda; işgörenin işten ayrılması ile daha fazla işgören işe alma ve işgören eğitim maliyeti, düşük düzeyde işgören motivasyonu, iş tatmini ve müşterilerin hizmet kalitesi algılarıyla doğrudan ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir (Cho vd., 2009: 374). Brough ve Frame (2004) yaptıkları araştırmada iş tatmini, medeni durum, işletmede çalışma süresi ve işgörenin mevcut işine benzer başka işlerin bulunması gibi

bireysel ve örgütsel faktörlerin işten ayrılma niyetini etkileyen gelişimsel faktörler olduğunu tespit etmişlerdir (Overbey, 2013: 683). İşten ayrılma niyeti, alternatif iş imkanları gibi dış faktörlerden kaynaklanabileceği gibi yaş, deneyim süresi ve eğitim gibi bireye özgü sebeplerden ya da örgütsel faktörlerden dolayı da ortaya çıkabilmektedir (Örücü ve Özafşarlıoğlu 2013, 339). Alan yazında Firth vd. (2004), Harris vd. (1999), Özer ve Günlük (2010) araştırmacıların yaptıkları çalışmalarda işten ayrılma niyeti sonrası devir oranı yüksek olan kurumlarda yaşanan olumsuzluklar arasında; işe alım, seçme ve yerleştirme maliyetlerinin artması, denetim ve uyum harcamaları gibi unsurları da içeren eğitim ve geliştirme maliyetlerini artması, yeni çalışanın işini öğrendiği süre içindeki verimliliğin düşmesi, örgütsel verimliliğin azalması, plan ve programların bozulması, geride kalan işgörenlerin moralinin bozulması, firma belleğinin zayıflaması, yetenekli işgücünü kaybetme olasılığının artması, sürdürülebilir rekabet avantajını olumsuz yönde etkilemesi sıralanmıştır (, vd., 2014: 5-6).

#### **4. Fiziksel ve Zihinsel Semptomlar**

Küresel sağlığın ölçümünü alt gruplara ayırarak değerlendirme yapılabilir. Bu kapsamda bireysel anlamda küresel sağlığın ölçümü (bireyin kendisini sağlıklı hissetme durumu), fiziksel anlamda sağlığın ölçümü (kas-iskelet sistemi bozukluklarının olup olmama durumu), zihinsel sağlığın ölçümü ise (stres duyguları, tükenmişlik belirtileri varlığı vb.) olarak gruplandırılabilir (Hammig, 2017: 395). Semptomlar; fiziksel semptomlar ve zihinsel semptomlar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bireylerde zihinsel semptomlar; depresif ruh hali, kaygı, suçluluk vb. olarak kendini gösterebilir. Fiziksel semptomlar ise; sırt ağrısı, baş ağrısı, bağırsak rahatsızlıkları, baş dönmesi, çarpıntı, yorgunluk gibi bedensel duyuları ve kişinin rahatsız edici veya endişe verici olarak algıladığı çok sayıda diğer somatik rahatsızlıklarla nitelenmektedir (Kroenke, 2003: 11). Brodsky (1976) fiziksel semptomlar ile birlikte, hem depresif tepkileri ve depresyonla ilişkili semptomları (iktidarsızlık, öz saygı eksikliği, uykusuzluk vb.) hem de psikolojik semptomlarla ilişkili reaksiyonları (düşmanlık, aşırı duyarlılık, hafıza kaybı, kurban olma duyguları, sinirlilik, sosyal temastan kaçınma vb.) olarak tanımlamıştır (Presti vd., 2019: 810).

Alan yazında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılan çalışmalarda geleneksel olarak, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu yaralanmanın fiziksel yönleri üzerinde yoğunlaşmış (ergonomik faktörler, kas-iskelet sistemi bozuklukları, sıcaklık, gürültü veya hijyen koşulları vb.) ile başa çıkmanın daha önemli olduğu üzerinde durulmuştur. Alan yazında bireyin sağlıklı olma durumu ile psikolojik faktörler arasında ilişki olduğuna yönelik çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Araştırmalar, stresin işgörenin sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkisinden bahsetmektedir. Bu kapsamda stresörler ve stres belirtilerinin, sağlık problemleri olarak kendini göstermesi beklenen bir durum haline gelmiştir. Çalışma ortamındaki fiziksel koşulları gözlemleyecek olursak son birkaç yıl boyunca araştırmalarda vurgulanan kas-iskelet sistemi bozuklukları veya fiziksel semptomlar birçok sağlık sorununa sebep olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kas-iskelet sistemindeki bozukluklar vücudun herhangi bir yerinde görülen (kas, tendon, sinir veya eklem) bozukluklardır. Bununla birlikte kas-iskelet sistemindeki bozuklukları arasında en yaygın görülenleri; boyun, sırt ve üst ekstremitelerdeki rahatsızlıklardır. Alan yazında yapılan araştırmalarda, kas-iskelet sistemi bozukluklarının önlenmesi için doğru tasarımıyla bağlantılı olduğu görülmüştür. İş yapmak için tahsis edilen alanın uygun olmaması veya yeterli aydınlatmaya sahip olunamamasıyla birlikte, fiziksel olarak ağır yükleri taşımak ve tekrarlayan görevler yapmak kas-iskelet sistemi bozukluklarına yol açabilir (Herrero vd. 2012: 1761). Birleşik Krallık Eyaletleri Sağlık Bakanlığı 2011 yılı verilerine göre, zihinsel sağlığın gelişimi ile fiziksel aktivite arasındaki ilişkiyi olduğu tespit edilmiştir. Hafif depresyon, şiddetli veya klinik depresyon, şizofreninin bazı yönleri, bunama, madde bağımlılıkları ve otistik spektrum bozuklukları dahil olmak üzere çok çeşitli zihinsel semptomların fiziksel aktivite ile azaltılabileceği vurgulanmıştır (Hull 2012: 7). Çalışma koşulları nedeniyle yaşanan kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları ile psikososyal faktörler arasındaki ilişkinin varlığına yönelik araştırmalar yapılmıştır. Bongers vd. (1993), Hartvigsen vd. (2004) bireysel sağlığı etkileyen psikososyal faktörler arasında; örgütsel özellikler, kişilerarası ilişkiler, işin zamansal yönleri, finansal ve toplumsal yönleri bulunduğunu öne sürmüşlerdir. Bongers vd. (1993), Hartvigsen vd. (2004) araştırmalar sonucunda kas-iskelet sistemi bozukluklarıyla, iş tatmini, iş yükü, monotonluk, iş kontrolü, sosyal destek algısı arasında ilişkili olduğu görülmüştür (Baek vd., 2018: 216-217). Kessler (1997) alan yazında stres üzerine yapılan araştırmalar stresli yaşam koşulları ile sağlıksızlık arasında ilişki olduğunu tespit etmiştir. Skelton ve Penebaker (1982) strese yönelik tepki modeli, stresin ilk başta çeşitli küçük fiziksel ve psikolojik belirtilere neden olduğunu, ardından stresin daha ciddi fizyolojik ve zihinsel semptomlara ve son olarak da hastalıklara yol açtığını ileri sürmektedir (Vaananen vd., 2003: 809).

## Araştırma Yöntemi

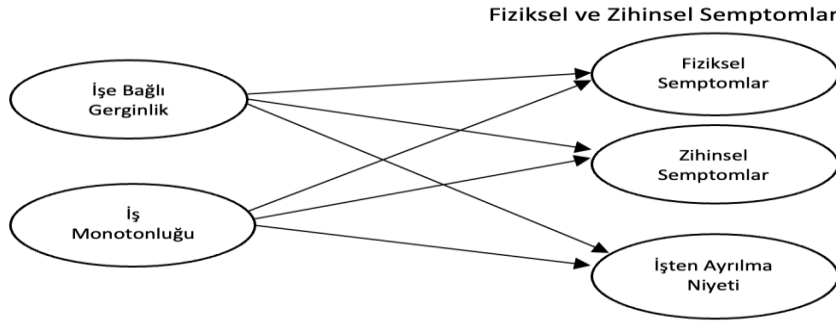
### 1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Araştırmanın amacı, muhasebe elemanı olarak görev yapmakta olan işgörenlerin algıladıkları iş monotonluğu ve işe bağlı gerginlik düzeylerinin fiziksel ve zihinsel semptomlar ile işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinin tespit edilmesidir. Araştırma çerçevesinde veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma verileri gönüllülük esasına dayalı olarak toplanmıştır. Araştırmada kullanılan tüm ölçeklerinin yapısal geçerlilikleri ve güvenilirlik düzeyleri test edilmiştir. Araştırma verilerinin değerlendirilebilmesi için SPSS v3, Lisrel ve SmartPLS istatistik paket programlarından yararlanılmıştır. Veriler değerlendirilirken; katılımcıların demografik özellikleri belirlenmiş, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış, ortalama ve standart sapmalar hesaplanmış, korelasyon analizine tabi tutulmuş, hipotezlerin test edilmesinde yapısal eşitlik modelinden yararlanılmıştır.

### 2. Araştırmanın Kapsamı ve Örneklemi

Araştırmanın konu açısından kapsamı iş monotonluğu, işe bağlı gerginlik, fiziksel ve zihinsel semptomlar ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin açıklanması ile sınırlandırılmıştır. Araştırmanın uygulama açısından kapsamını ise kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen ve Çanakkale ilinde görev yapmakta olan muhasebe elemanları oluşturmaktadır. Teslim edilen 350 anket formundan geri dönen 294 adet (%84) anket formunun tamamı olan 294 adet (%100) anket değerlendirme kapsamına alınmıştır.

Şekil 2. Araştırma Modeli



### 3. Araştırmanın Ölçekleri

Araştırma kapsamında kullanılan anket formunda, muhasebe elemanlarının iş monotonluğu ve işe bağlı gerginlik düzeylerinin fiziksel ve zihinsel semptomlar ile işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinin belirlenebilmesi amacıyla dört farklı ölçekten yararlanılmıştır. Ölçeklerde yer alan ifadelerin yanıtları için beş aralıklı Likert tipi metrik ifadeye yer verilmiştir. Anketin oluşturulmasında uluslararası literatürdeki çalışmalardan yararlanılarak, ölçekler Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçekler Türkçe'ye çevrildikten sonra, pilot araştırma (n=30) vasıtasıyla gözden geçirilmiş ve gerekli düzeltmeler gerçekleştirilmiştir. İşe bağlı gerginlik ölçeği, Revicki ve ark. (1991) çalışmasından alınmıştır. İşe bağlı gerginlik ölçeği tek boyut ve 15 ifadeden oluşmaktadır. İş monotonluğu ölçeği Reijseger ve ark. (2013) çalışmasından alınmıştır. Ölçek tek boyut ve 8 ifadeden oluşmaktadır. Fiziksel ve zihinsel semptomlar ölçeği Garcia-Herrera ve ark. (2012) çalışmasından alınmıştır. Ölçek fiziksel semptomlar ve zihinsel semptomlar olmak üzere iki boyut ve 21 ifadeden oluşmaktadır. İşten ayrılma niyeti ölçeği Walsh ve ark. (2012) çalışmasından alınmıştır. Ölçek tek boyut ve 5 ifadeden oluşmaktadır. Ayrıca anket formunda 10 adet demografik soruya yer verilmiştir. Araştırmada kullanılan tüm ölçeklerinin yapısal geçerlilikleri ve güvenilirlik düzeyleri test edilmiştir.

## Araştırma Bulguları

### 1. Demografik Bulgular

Cinsiyet		Yaş		Mesleki Deneyim		Mezuniyet Düzeyi		Personel Sayısı		Günlük Çalışma Saati	
Erkek	175 (%59,5)	18-25 yaş	23 (%7,8)	0-3 yıl	44 (%15)	Lise	16 (%5,4)	1-2 kişi	57 (%19,4)	4-5 saat	5 (%1,7)
Kadın	119 (%40,5)	26-33 yaş	105 (%35,7)	4-7 yıl	50 (%17)	Ön Lisans	12 (%4,1)	3-4 kişi	73 (24,8)	6-7 saat	35 (%11,9)
		34-41 yaş	91 (%31)	8-11 yıl	56 (%19)	Lisans	226 (%76,9)	5-6 kişi	34 (%11,6)	8-9 saat	173 (%58,8)
		42-49 yaş	52 (%17,7)	12-15 yıl	45 (%15,3)	Lisansüstü	40 (%13,6)	7-8 kişi	15 (%5,1)	10 saat ve üzeri	81 (%27,6)
		50 yaş ve üzeri	23 (%7,8)	16 yıl ve üzeri	99 (%33,7)			9 kişi ve üzeri	115 (%39,1)		

### 2. Faktör Analizi ve Güvenilirliğe İlişkin Bulgular

Tablo 1. Keşfedici Faktör ve Güvenilirlik Analizleri Özet Tablosu

İş Monotonluğu (remaining items) 7 KMO: ,853 Varyans: %51,4	Cron. Alpha	İşten Ayrılma Niyeti (kalan madde) 5 KMO: ,855 Varyans: %64,6	Cron. Alpha	İşe Bağlı Gerginlik (kalan madde) 5 KMO: ,804 Varyans: %54,2	Cron. Alpha	Fiziksel ve Zihinsel Semptomlar (kalan madde) 18 KMO: ,891 Varyans: %58	Cron. Alpha
1. Faktör: İş Monotonluğu	,840	1. Faktör: İşten Ayrılma Niyeti	,863	1. Faktör: İşe Bağlı Gerginlik	,788	1. Faktör: Fiziksel Semptomlar 2. Faktör: Zihinsel Semptomlar	,909 ,904

Açıklayıcı faktör analizlerinin sonucunda Lisrel programı kullanılarak, doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve her bir ölçeğin uyum iyiliği değerleri hesaplanmıştır. Tablo 2’de araştırmanın ölçeklerine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları verilmektedir:

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	$\chi^2$	df.	$\chi^2/df.$ $\leq 5$	GFI $\geq .85$	AGFI $\geq .80$	CFI $\geq .90$	NFI $\geq .90$	NNFI $\geq .90$	RMSEA $\leq 0.08$
İş Monotonluğu	31,34	12	2,61	0,97	0,93	0,98	0,97	0,97	0,074
İşten Ayrılma Niyeti	13,07	4	3,26	0,98	0,93	0,99	0,99	0,97	0,088
İşe Bağlı Gerginlik	11,94	5	2,38	0,98	0,95	0,99	0,98	0,97	0,069
Fiziksel ve Zihinsel Semptomlar	280,83	100	2,80	0,89	0,85	0,97	0,96	0,97	0,079

Tablo 1 ve Tablo 2’de görülen açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda ulaşılan değerlerin kabul edilebilir değer aralıklarında olduğu görülmektedir. Bu bağlamda korelasyon analizine geçilmiştir.

### 3. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada elde edilen verilere korelasyon analizi yapılmış ve muhasebe elemanlarının algıladıkları iş monotonluğu düzeyleri, işten ayrılma niyetleri, işe bağlı gerginlik düzeyleri ve fiziksel ve zihinsel semptomlarına

ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Tablo 3'te hesaplanan tüm değerler verilmektedir.

Tablo 3. Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

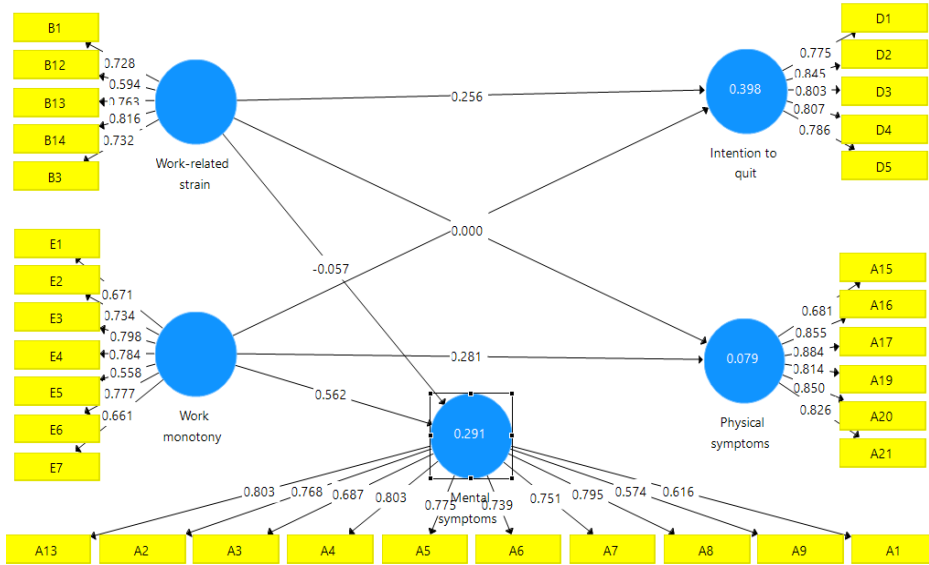
	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5
İşe Bağlı Gerginlik	3,3973	1,01739	1				
İş Monotonluğu	2,5146	1,03469	,412**	1			
İşten Ayrılma Niyeti	3,1483	1,27782	,432**	,574**	1		
Zihinsel Semptomlar	3,6337	,98351	,171**	,512**	,299**	1	
Fiziksel Semptomlar	3,2421	1,19476	,127*	,274**	,219**	,497**	1

Tablo 3'te görüldüğü üzere değişkenler arasında yüksek korelasyon değerleri görülmektedir. Özellikle iş monotonluğu ile işten ayrılma niyeti ve iş monotonluğu ile zihinsel semptomlar arasında oldukça kuvvetli bir ilişki olduğunu ifade etmek mümkündür.

#### 4.Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Bulgular

Smart PLS v3 programı kullanılarak yapısal eşitlik modeli yardımıyla hipotezler test edilmiştir. Bu adımda, modelin açıklama gücü için standartlaştırılmış  $R^2$  ve model uyumunu değerlendirmek için standartlaştırılmış kök ortalama kare kalıntısı (SRMR) hesaplanmıştır. Araştırma modelinde SRMR değeri 0,074 olarak gözlemlenmiştir, bu sonuç modelin kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Standartlaştırılmış  $R^2$ , bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki açıklama düzeyini ifade etmektedir. Bu bağlamda iş monotonluğu ve işe bağlı gerginlik, işten ayrılma niyetinin %39,8'ini açıklarken; fiziksel semptomların %7,8'sini, zihinsel semptomların ise %29,1'ini açıklamaktadır.

Şekil 3. Yapısal Eşitlik Modeli



Yapısal modele ilişkin, doğrudan etkiler ve hipotez testleri Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Yapısal Model ve Yol Katsayılarının Doğrudan Etkileri

HİPOTEZLER	$\beta$	T Değeri	P values	Sonuçlar
H <sub>1</sub> : İş Monotonluğu $\Rightarrow$ Fiziksel Semptomlar	0,281	4,456	0,000	Desteklendi
H <sub>2</sub> : İş Monotonluğu $\Rightarrow$ Zihinsel Semptomlar	0,562	11,396	0,000	Desteklendi
H <sub>3</sub> : İş Monotonluğu $\Rightarrow$ İşten Ayrılma Niyeti	0,474	9,976	0,000	Desteklendi
H <sub>4</sub> : İşe Bağlı Gerginlik $\Rightarrow$ Fiziksel Semptomlar	0,000	0,004	0,997	Desteklenmedi
H <sub>5</sub> : İşe Bağlı Gerginlik $\Rightarrow$ Zihinsel Semptomlar	-0,057	0,981	0,327	Desteklenmedi
H <sub>6</sub> : İşe Bağlı Gerginlik $\Rightarrow$ İşten Ayrılma Niyeti	0,256	5,306	0,000	Desteklendi

## 5. Sonuç

Muhasebe mesleğinde çalışan meslek mensuplarının; mükelleflerine ait beyannamelerin her ay Gelir İdaresi Başkanlığı tarafından bildirilen takvim çerçevesinde işlemde bulunması, dönemsellik ilkesi gereği ait olduğu hesap dönemindeki vesikaların işlenmesi ve her ay muhasebe kayıtlarının yapılması, muhasebe işlemlerinin her ay aynı uygulamalarla karşılaşması vb. durumlar, işteki uygulamaların tekdüze ve düzenli olması işe bağlı monotonluk düzeyini arttırabileceği varsayılmıştır. Bu varsayım ile kurulmuş olan hipotezler yapılan araştırma sonuçları ile de desteklenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre iş monotonluğunun; zihinsel semptomları ( $\beta$ : 0,562), işten ayrılma niyeti ( $\beta$ : 0,474) ve fiziksel semptomları ( $\beta$ : 0,281) pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. Bu çerçevede iş monotonluğunun işgörenleri fiziksel ve zihinsel anlamda olumsuz etkilediğini ve işten ayrılmayı düşünmelerine neden olduğunu ifade etmek mümkündür.

Muhasebe mesleği; kanunlar ve yasalarla sınırları belirlenmiş ve uygulamaları belirli kurallar çerçevesinde işlemler gerçekleştiren bir meslek olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin; Gelir Vergisi Kanunu, Kurumlar Vergisi Kanunu, Türk Ticaret Kanunu, İş Kanunu, Katma Değer Vergisi Kanunu vb. kanunlar çerçevesinde Tek Düzen Muhasebe Sistemi Uygulamaları Genel Tebliği doğrultusunda işlemlerin uygulanması, 3568 Sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu çerçevesinde meslek uygulamaları rehberliği doğrultusunda kanunlarla ve yasalarla uygulanan meslek konumundadır. Bağımlı ve bağımsız olarak faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının belirttiğimiz hususlar doğrultusunda muhasebe uygulamalarından doğan yanlışlık ve hataların cezai sonuçlarıda bulunmaktadır. Bu ve benzeri hususlar muhasebe meslek mensuplarının işe bağlı gerginliğin oluşacağı düşünülebilir. Bu öngörü ile kurulmuş olan hipotezler yapılan araştırma sonuçları ile de desteklenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; işe bağlı gerginliğin işten ayrılma niyetini ( $\beta$ : 0,256) pozitif yönde etkilediği, fiziksel ve zihinsel semptomları ise etkilemediği görülmüştür. Bu sonuca göre muhasebe meslek mensuplarının işe bağlı yaşamış oldukları gerginliğin onların pasif davranışta bulunmaya yönlendirmek yerine, işten ayrılma konusunda cesaretlendirerek bir daha bu gergin durumu yaşamamak üzere eyleme geçmeye niyetlendireceği ifade edilebilir.

Araştırma kapsamında kurulmuş olan atı hipotezden dördü kabul edilmiştir. Benzer şekilde her ay olağan işleri Gelir İdaresi Başkanlığı takviminde belirtilen zamanda yetiştirme kaygısı, her yapılan işin kendine has kanunlar ve yasalara göre uygulanması ve mental olarak zorluğu, her bir evrağın Muhasebe Uygulamaları Tebliği doğrultusunda doğru kontrol edilerek oluşan iş yükü gibi nedenlerle görülebilecek olan işe bağlı gerginlik ve işin değişmeyen, sürekli olarak tekdüzen özelliklere sahip olması, işgörene yeni öğrenme fırsatları ve yeteneklerini kullanabilme imkanı yaratmayan iş monotonluğunun işgörenlerin işten ayrılma niyetine girmesine sebep olacağı ifade edilebilir. Aynı zamanda benzer süreçlerle, yoğun bir tempoda, sürekli aynı işi idame ettirmenin işgörenlerin baş ağrısı, mide rahatsızlıkları, boyun ağrıları, tansiyon vb. şekilde görülebilen fiziksel semptomlara maruz kalmasına; dikkatsizlik, tükenmişlik, sabırsızlık, çaresizlik, depresyon vb. şekilde görülebilen zihinsel semptomların yaşanmasına neden olabileceği öngörülmektedir.

Yapılan araştırma kapsamında sektöre öneriler; işgörenler üzerindeki iş baskısının azaltılması, yetkin işgörenlerin istihdamına özen gösterilmesi, teknoloji imkanların kullanılması ve zorlu görevlerin bu sayede daha başarılı bir şekilde tamamlanmasına olanak sağlanması, işgörelere kendilerini ve mesleki becerilerini geliştirme imkanı tanınması, işgörelere konforlu bir çalışma ortamı sunularak yaşamaları muhtemel fiziksel problemlerin

önüne geçilmesi, şeffaf ve destekleyici bir yönetim anlayışı ile işgörenlerin dikkatsizlik, mutsuzluk, uykusuzluk, tükenmişlik, yorgunluk gibi zihinsel problemlerin önüne geçilmesi olarak sıralanabilir. Ayrıca iş yükünün bireyler arasında azaltılarak daha fazla istihdam sağlanması, fiyat-performans oranına dikkat edilerek işgörenlerin çalışma zamanlarına ait iş yükü belirlenerek ücretlerin bu doğrultuda fiyat belirlemesi yapması gerekli olduğu düşünülmektedir.

## **Kaynaklar**

- Açık, Y., Yiğitbaş, Ç., Bulut, A., Deveci, S. E., Piriñçi, E., Oğuzöncül, A. F., & Rahman, S. (2016). Acil sağlık çalışanlarında işe bağlı gerginlik, stresle başa çıkma yollarını kullanma durumu ve etkileyen faktörler. *Türkiye Klinikleri Tıp Bilimleri Dergisi*, 36(1), 22-29.
- Agnew, R. (1992). Foundation for a general strain theory of crime and delinquency. *Criminology*, 30(1), 47-88.
- Agnew, R. (2006). *Pressured into crime: An overview of general strain theory*. Oxford University Press: USA.
- Agnew, R., & White, H. R. (1992). An empirical test of general strain theory. *Criminology*, 30, 475-499.
- Baek, K., Yang, S., Lee, M., & Chung, I. (2018). The association of workplace psychosocial factors and musculoskeletal pain among Korean emotional laborers. *Safety and health at work*, 9(2), 216-223.
- Bartlett, F.C. (1943). Fatigue following highly skilled work. *Proceedings of the Royal Society of Britain*, 131, 247-254.
- Beehr, T. (1995). *Psychological Stress in the Workplace*. London: Routledge Publications.
- Bongers, P. M., de Winter, C. R., Kompier, M. A., & Hildebrandt, V. H. (1993). Psychosocial factors at work and musculoskeletal disease. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 297-312.
- Brezina, T. (2017). *General Strain Theory*. Oxford Research Encyclopedia of Criminology.
- Broadbent, D.E. and Gath D. (1979). Chronic effects of repetitive and non-repetitive work. In Mackay C.J. and Cox T. *Responses to Stress: Occupational Aspects*. London: International Publishing Corporation, pp 120-141.
- Brodsky, C. M. (1976). *The harassed worker*. Toronto, ON, Canada: Lexington Books, DC Heath.
- Brough, P. & Frame, R. (2004), "Predicting police job satisfaction and turnover intentions: the role of social support and police organizational variables", *New Zealand Journal of Psychology*, 33(1), 8-17.
- Bryant, C., Fairbrother, G., Fenton, P. (2000). The relative influence of personal and workplace de- scriptors on stress. *Br. J. Nurs.*, 9(13), 876-80.
- Caplan, R.D., Cobb, S., French, J.R.P. Jr., Harrison, R.V. and Pinneau, S.R. Jr. (1975). *Job Demands and Worker Health*. Washington D.C.: Department of Health and Education Welfare (Publication no.75-160)
- Carmeli, A., Weisberg, J. (2006). Exploring turnover intentions among three professional groups of employees. *Human Resource Development Journal* 9(2), 191- 206.
- Cho, S., Johanson, M. M., & Guchait, P. (2009). Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. *International journal of hospitality management*, 28(3), 374-381.
- Cox, T. (1985). Repetitive work: occupational stress and health. In C. L. Cooper and M. J. Smith (Eds.), *Job stress and blue-collar work*. Chichester: Wiley, 85-111.
- Davies, A.H. (1926). The physical and mental effects of monotony in modern industry. *British Medical Journal*, 2, 472-479.
- Davis, D. R., Shackleton, V. J., & Parasuraman, R. (1983). Monotony and boredom. In R. Hockey (Ed.), *Stress and fatigue in human performance*: Chichester: Wiley, 1-32.
- Dermody, M.B., Young, M., Taylor, S.L., 2004. Identifying job motivation factors of restaurant servers: insight for the development of effective recruitment and retention strategies. *International Journal of Hospitality and Tourism Administration* 5 (3), 1-14.
- Drory, A. (1982). Individual differences in boredom proneness and task effectiveness at work. *Personnel Psychology*, 35, 141-151.
- Ferguson, D. (1973). A study of occupational stress and health. *Ergonomics*, 16, 649-663.

*9th International Conference on Business Administration (ICBA), May 17-18, 2024,  
Canakkale, Turkey*

- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A. & Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit?, *Journal of Managerial Psychology*, 19 (2), 170-187.
- Fishbein M. & Ajzen I. (1975) *Belief, Attitude, Intervention and Behaviour*. Addison Wesley, Reading, MA.
- Ganster, D. C. (2008). Measurement challenges for studying work-related stressors and strains. *Human Resource Management Review*, 18(4), 259-270.
- García-Herrero, S., Mariscal, M. A., García-Rodríguez, J., & Ritzel, D. O. (2012). Working conditions, psychological/physical symptoms and occupational accidents. Bayesian network models. *Safety science*, 50(9), 1760-1774.
- Gödelek, E., Çiçek, U. (2005). İş Doyumu Monotonluk Otonomi ve Kazaya Yatkınlık, *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 21, 37-43.
- Grubb, E.A. (1975). Assembly line boredom and individual differences in recreational participation. *Journal of Leisure Research*, 7, 256-269.
- Hammig, O. (2017). Health and well-being at work: The key role of supervisor support. *SSM-population health*, 3, 393-402.
- Harris, L. M. & Baldwin, N. J. (1999). Voluntary turnover of field operations officers: A test of confluency theory, *Journal of Criminal Justice*, 27 (6), 483-493.
- Hartvigsen, J., Lings, S., Leboeuf-Yde, C., & Bakketeig, L. (2004). Psychosocial factors at work in relation to low back pain and consequences of low back pain; a systematic, critical review of prospective cohort studies. *Occupational and environmental medicine*, 61(1), e2-e2.
- Henryhand, C. J., (2009), *The effect of employee recognition and employee engagement on job satisfaction and intent to leave in the public sector*, (Ph. D. Thesis), Capella University, USA.
- Hogan, J.J. (1992). Turnover and what to do about it. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly* 33(1), 40-45.
- Hull, D. (2012). The relationship between physical activity and mental health: a summary of evidence and policy. *Research and Information Service Research Paper*, Northern Ireland Assembly.
- Iacovides A, Fountoulakis KN, Kaprinis S, Kaprinis G. (2003). The relationship between job stress, burnout and clinical depression. *J Affect Disord.*, 75(3), 209-221.
- Johansson, G. (1989). Job demands and stress reactions in repetitive and uneventful monotony at work. *International journal of health services*, 19(2), 365-377.
- Kahn, R., Wolfe, D., Quinn, R. and Snoek, J. (1964), *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*, Wiley, New York, NY.
- Kessler, R. (1997). The effects of stressful life events on depression. *Annual Review of Psychology*, 48, 191-214.
- Kornhauser, A. (1965). *Mental Health of the Industrial Worker*. New York: Wiley.
- Kroenke, K. (2003). The interface between physical and psychological symptoms. *Prim Care Companion J Clin Psychiatry*, 5(suppl 7), 11-18.
- Lambert, V.A., Lambert, C.E., Petrini, M., Li, M.X., Zhang, Y.J. (2007). Workplace and personal factors associated with physical and mental health in hospital nurses in China. *Nurs Health Sci.*, 9(2), 120-6.
- Lazarus, R. S. (2006). Emotions and interpersonal relationships: Toward a person-centered conceptualization of emotions and coping. *Journal of personality*, 74(1), 9-46.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Leat, M., & El-Kot, G. (2009). Interpersonal trust at work, intrinsic motivation, work-related tension and satisfaction in Egypt. *International Journal of Workplace Health Management*, 2(2), 180-194.
- London, H. & Monello, L. (1974). Cognitive manipulation of boredom. In H. London and K.E. Nisbett (eds), *Thought and Feeling: Cognitive Alteration of Feeling States*. Chicago, IL: Aldine-Atherton, pp.44-5.
- Loukidou, L., Loan-Clarke, J., & Daniels, K. (2009). Boredom in the workplace: More than monotonous tasks. *International Journal of Management Reviews*, 11, 381-405.
- McBain, W. (1970). Arousal, Monotony, And Accidents In Line Driving. *Appl. Journal of Applied Psychology*, 54, 509-519.

*9th International Conference on Business Administration (ICBA), May 17-18, 2024,  
Canakkale, Turkey*

- McBain, W.N. (1961). Noise, the arousal hypothesis, and monotonous work. *Journal of Applied Psychology*, 45, 309-317.
- McCarthy, G., Tyrrell, M. P., & Lehane, E. (2007). Intention to 'leave' or 'stay' in nursing. *Journal of nursing management*, 15(3), 248-255.
- Melamed, S., Ben-Avi, I., Luz, J., & Green, M. S. (1995). Objective and subjective work monotony: effects on job satisfaction, psychological distress, and absenteeism in blue-collar workers. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 29-42.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., Steers, R.M. (1982). *Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. Academic Press, San Diego, CA
- O'Hanlon, J. F. (1981). Boredom: Practical consequences and a theory. *Acta Psychologica*, 49, 53-82.
- Örücü, E. (2003). Otel İşletmelerinde Monotonluk Sorunu ve Alınabilecek Önlemler, *Mevzuat Dergisi*, 70. <https://www.mevzuatdergisi.com/2003/10a/05.htm>
- Örücü, E., & Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Overbey, J. A. (2013). Telecommuter intent to leave. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(7), 680-699.
- Özer, G. & Günlük, M. (2010). Örgütsel adaletin muhasebecilerin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimine etkisi, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (2), 459-485.
- Presti, A. L., Pappone, P., & Landolfi, A. (2019). The associations between workplace bullying and physical or psychological negative symptoms: anxiety and depression as mediators. *Europe's journal of psychology*, 15(4), 808-822.
- Price, J. L. (1977), *The Study Of Turnover*, Iowa State University Press, Ames.
- Revicki, D.A. May, H.J. Whitley, T.W. (1991). Reliability Inventory among health professionals. *Behav. Med.* 17(3), 111-120.
- Shirom, A., Westman, M., & Melamed, S. (1999). The effects of pay systems on blue-collar employees' emotional distress: The mediating effects of objective and subjective work monotony. *Human Relations*, 52, 1077-1097.
- Skelton, J. A., Pennebaker, J. W. (1982). The psychology of physical symptoms and sensations. In G. S. Sanders, & J. Suls (Eds.), *Social psychology of health and illness*. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Smith, R. P. (1981). Boredom: A review. *Human Factors*, 23, 329-340.
- Stalcup, L.D. & Pearson, T.A. (2001). A model of the causes of management turnover in hotels. *Journal of Hospitality & Tourism Research* 25 (3), 17-30.
- Sünter, A. T., Canbaz, S., Dabak, Ş., Öz, H., & Pekşen, Y. (2006). Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumu düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi*, 16(1), 9-14.
- Tekingündüz, S., Top, M., & Seçkin, M. (2015). İş Tatmini, Performans, İş Stresi Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Hastane Örneği. *Verimlilik Dergisi* (4), 39-64.
- Tel, H., Aydın, H. T., Karabey, G., Günaltay, H., & Akay, D. (2012). Hemşirelerde İşe Bağlı Gerginlik ve Stresle Baş etme Durumu. *Cumhuriyet Hemşirelik Dergisi*, 1(2), 47-52.
- Tett, R.P., Meyer, J.P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analysis based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology* 46 (2), 342-346.
- Thackray, R. I. (1981). The stress of boredom and monotony: A consideration of the evidence. *Psychosomatic Medicine*, 43, 165-176.
- Vaananen, A., Toppinen-Tanner, S., Kalimo, R., Mutanen, P., Vahtera, J., & Peiró, J. M. (2003). Job characteristics, physical and psychological symptoms, and social support as antecedents of sickness absence among men and women in the private industrial sector. *Social science & medicine*, 57(5), 807-824.
- Vandenberg R.J. & Nelson J.B. (1999) Disaggregating the motives underlying turnover intentions: when do intentions predict turnover behaviour? *Human Relations* 52 (10), 1313-1336.
- Wertheim A.H., 1991, Highway hypnosis: a theoretical analysis, In: Gale, A.D., et al. (Eds.), *Vision in Vehicle III*. Elsevier, North-Holland, pp. 467-472.

*9th International Conference on Business Administration (ICBA), May 17-18, 2024,  
Canakkale, Turkey*

Woods, R.H. & Macaulay, J.F. (1989). RX for turnover: retention programs that work. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly* 8 (2), 79–90.

# ICBA 2024

## 9<sup>th</sup> International Business Administration Conference

### THE EFFECTS OF COGNITIVE FAILURES ON SAFETY BEHAVIORS: ROLE OF PANAS AND PROPENSITY TO TAKE RISKS

Pelin KANTEN<sup>a</sup>, Merve Gözde Durmaz<sup>b\*</sup>, Gülten GÜMÜŞTEKİN<sup>c</sup>, Benan ARDA<sup>d</sup>

<sup>a</sup>Prof. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart University, Çanakkale, Türkiye, pelinkanten@comu.edu.tr

<sup>b\*</sup>Lecturer Dr., Çanakkale Onsekiz Mart University Ezine MYO, Çanakkale, Türkiye, mervegozde.durmaz@comu.edu.tr

<sup>c</sup>Prof.Dr., Çanakkale Onsekiz Mart University, Çanakkale, Türkiye, ggumustekin@comu.edu.tr

<sup>d</sup>Dr., Çanakkale Onsekiz Mart University, Çanakkale, Türkiye, benanardaa@gmail.com

#### Abstract

Cognitive failures generally defined as exhibition of failures and mistakes made in thoughts and actions by individuals under normal circumstances (Hsu et al., 2021: 155). Cognitive failures are conceptualized as momentary lapses in memory, perception, and/or action that result in mistakes or errors in daily life of individuals. These experiences as examples of someone to walk into a room and forget why he or she went there or for someone to meet another person and immediately forget their name. (Sutin et al., 2020: 1). Cognitive failures which considered as mistakes and errors may have led to adverse consequences in everyday life that also be transformed into accidents and even the cause of mutilating injuries or deaths (Mirza et al., 2021: 61). In literature, it is suggested that cognitive failures negatively affect the working environment such as work performance and result in adverse outcomes such as workplace accidents (Kumareswaran et al., 2023: 16). However, it is possible to express that there is evidence that cognitive failures are linked to several risky behaviors, such as driving without wearing a safety belt, gambling addiction, and substance abuse and unsafe behaviors (Kondracki et al., 2023: 267). Therefore, it can be inferred that cognitive failures related to the safety behaviors which has a crucial importance on employees' well-being. In addition, there is considerable evidence that positive and negative affect may have impact cognitive failures. For example, while negative affect has an adverse effect on cognitive performance, positive affect reduces the cognitive failures (Pupillo et al., 2021: 186).

Safety behaviors refer to the core activities that individuals need to perform to maintain workplace safety, and safety participation in organizational processes (Martínez-Córcoles et al., 2011: 1119). Today, it is important to determine the preventive components or identification of factors that contribute to the promotion of health and safety behaviors (Fugas et al., 2012: 469). Among the predictors of safety behaviors, individual dimension is considered as one of the key factors that lead employees to behave in a safe or unsafe manner (Prati and Pietrantonio, 2012: 406). In other words, it is expected that individual personality, attitudes, affect and beliefs can influence an employee to behave safely or unsafely (Henning et al., 2009: 338). For example, it is indicated that employees who have positive affect they tend to have fewer injuries and accidents, whereas employees with negative affect they are more susceptible to accidents and injuries (Buck, 2011: 44). Therefore, the purpose of this study is to investigate some of the antecedents of the safety behaviors of blue-collar workers which are labeled as cognitive failures, positive and negative affect and propensity to take risks. For the purpose of research, survey method has been used for data collection from 145 employees who work in manufacturing enterprises in Çanakkale. In this respect, data obtained from employees have been evaluated by the exploratory and confirmatory factor analysis and structural equation modelling.

Keywords: Cognitive failures, PANAS, Safety Behavior, Blue-Collar Workers.



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 Unported License, permitting all non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

# ICBA 2024

## 9<sup>th</sup> International Business Administration Conference

### THE IMPACT OF PERCEIVED ONLINE SERVICE QUALITY FROM E-COMMERCE PLATFORMS ON CUSTOMER SATISFACTION AND PURCHASE INTENTION

Erkan BİL<sup>a</sup>, Mert İNAL<sup>b</sup>, Atif Çağlar ABABAY<sup>c</sup>, Serpil KULU<sup>d</sup>, Hilal AKÇAM<sup>e</sup>

\* Corresponding author: Mert İNAL

<sup>a</sup>Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü, Çanakkale, Türkiye, erkanbil@comu.edu.tr

<sup>b</sup>Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü, Çanakkale, Türkiye, mert.inal@comu.edu.tr

<sup>c</sup>Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü, Çanakkale, Türkiye, atif.ababay@comu.edu.tr

<sup>d</sup>Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uluslararası İşletmecilik Anabilim Dalı, Çanakkale, Türkiye, kuluserpil@gmail.com

<sup>e</sup>Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uluslararası İşletmecilik Anabilim Dalı, Çanakkale, Türkiye, hilalakcam17@gmail.com

#### *Abstract*

In the rapidly evolving domain of digital commerce, the nuances of consumer interactions and decision-making processes on e-commerce platforms are pivotal for both academic and practical advancements. This research is designed to meticulously assess the influence of perceived online service quality on customer satisfaction and subsequent purchase intentions. The study targets a demographic of consumers aged 18 and above who have prior experience with online shopping, ensuring a relevant and informed participant base. To achieve a representative sample of this population, the research employs a convenience sampling technique, aiming to encapsulate a broad spectrum of online shopping experiences. Data collection will be facilitated through an online survey method, crafted to capture detailed perceptions and interactions with various service quality dimensions. The analytical phase of this study will leverage advanced statistical tools, specifically IBM SPSS 20 and SmartPLS 4 to conduct a rigorous analysis. This includes Confirmatory Factor Analysis (CFA) to validate the measurement models and Structural Equation Modeling (SEM) to explore the causal relationships proposed in the research model. The research will explore multiple dimensions of service quality, such as reliability, responsiveness, competence, ease of use, product portfolio, and security. These dimensions are hypothesized to have significant direct and indirect effects on customer satisfaction and their propensity to engage in future purchases. Through SEM analysis, the study will quantify the strength and significance of these pathways, providing empirical evidence to support or refute the proposed hypotheses. This detailed examination aims not only to contribute to the theoretical underpinnings of e-commerce dynamics but also to offer actionable insights for online retailers. By understanding the critical factors that enhance customer satisfaction and drive purchase intentions, businesses can tailor their strategies to better meet consumer expectations and foster a more effective and satisfying online shopping environment.

Keywords: E-Commerce, Perceived Online Service Quality, Customer Satisfaction, Purchase Intention.



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 Unported License, permitting all non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

**ICBA 2024**  
**9<sup>th</sup> International Business Administration Conference**

**THE ROLE OF ORGANIZATIONAL SYCOPHANCY IN THE IMPACT OF  
INFORMATION HIDING ON JOB PERFORMANCE: AN APPLICATION ON  
FURNITURE INDUSTRY EMPLOYEES**

Rigers Bıçaku<sup>1</sup>, Selen Erdal<sup>2</sup>, Ali Şahin Örnek<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Rigers Bıçaku, Çanakkale Onsekiz Mart University, Çanakkale, Turkey, rigers.bicaku@hotmail.com

<sup>2</sup>Selen Erdal Çanakkale Onsekiz Mart University, Çanakkale, Turkey, selenerdall98@outlook.com

<sup>3</sup>Doç. Dr. Ali Şahin Örnek, Çanakkale Onsekiz Mart University, Çanakkale, Turkey, asornek@comu.edu.tr

*Abstract*

The aim of this study is to focus on the impact of information hiding on job performance in the workplace and to reveal the mediating role of organizational sycophancy in this interaction. The importance of knowledge management in workplaces and the sharing of information among employees is increasing day by day. This study aims to determine the impact of information hiding on job performance, understand its implications for the business world, and provide a strategic perspective for management.

Individuals' behaviour of hiding information in business relationships has a significant impact on job performance. Research indicates that increased knowledge sharing and collaboration lead to improved job performance. However, in some cases, employees may influence job performance by hiding information. Information hiding particularly arises in situations where power dynamics are present and do negatively affect job performance.

In addition, numerous studies have been conducted to understand the relationship between organizational sycophancy (behaviour of ingratiating oneself with a manager), job performance, and leadership. Organizational sycophancy refers to efforts to be close to leaders and act in their favour. This situation may lead leaders to offer rewards and opportunities to their employees, thereby enhancing job performance. Creating an environment that encourages information sharing and taking organizational sycophancy into account can be beneficial for managers. This situation can not only increase information sharing but also positively impact performance.

Previous research has focused on the effects of the information concealment variable in organizations on job performance. However, the role of organizational sycophancy has not been examined. The sample of the study consists of supply chain employees of a company operating in the furniture industry. Data was collected using convenience sampling method and an online survey form. The collected data was analysed using SPSS v.25, and relationships between variables were examined.

Keywords: Knowledge hiding, Organizational sycophancy, Job performance, Furniture



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 Unported License, permitting all non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

# ICBA 2024

## 9<sup>th</sup> International Business Administration Conference

### YENİLİKÇİLİK BAĞLAMINDA ELEKTRİKLİ ARAÇLARIN GELECEĞİNE YÖNELİK TÜKETİCİLERİN ALGILARI

Akın ÖNER<sup>a</sup>, Mustafa KAPLAN<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Yüksek Lisans Öğrencisi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uluslararası İşletmecilik Anabilim Dalı, Türkiye, akinoner64@gmail.com

<sup>b</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü, Türkiye, mustafakaplan@comu.edu.tr.

#### Özet

Elektrikli araçlar yenilikçi ve çevre dostu özellikleri sebebiyle dünya genelindeki tüketiciler tarafından her geçen gün daha fazla ilgi görmektedir. Elektrikli araçların zararlı gaz salınımını önleme ve sürdürülebilirlik özelliklerinden dolayı özellikle çevre duyarlılığı yüksek tüketicilere daha çok hitap ettiği görülmektedir. Fakat tüketicilerin elektrikli arabaları satın alması sadece çevresel sürdürülebilirlik veya yeşil tüketim kavramları etrafında şekillenmemektedir. Elektrikli araç satın almak bazı tüketiciler açısından sadece çevre dostu bir davranış olarak değil, aynı zamanda yeni bir teknolojiyi benimseme veya gelişmiş bir teknolojiye sahip bir ürünü edinme davranışı olarak da görülmektedir. Sahip olduğu teknolojik yenilikler ve özellikler sebebiyle elektrikli araçlar, çevresel duyarlılığı yüksek tüketiciler dışında teknoloji bilgi düzeyi ve yenilikçiliği yüksek tüketicilere de hitap edebilmektedir.

Yenilikçiliği yüksek tüketiciler piyasaya yeni sürülen ürünleri diğer tüketicilere göre daha önceden satın alma ve kullanma eğilimi gösterirler. Yenilikçi ürünlere yönelik ortaya çıkan bu tüketici davranışı elektrikli araç tüketicileri arasında da gözlemlenmektedir. Ulaşım teknolojisinde yükselen bir trend haline gelen elektrikli araçlar yenilikçi tüketicilerin ilgisini çekebilmektedir. Literatürde yapılan nicel çalışmalarda, tüketici yenilikçiliğinin bireylerin elektrikli araçlara yönelik olumlu tutumlarını artırdığına ve bunun da satın alma niyetini olumlu yönde etkilediğine değinilmiştir. Aynı zamanda tüketicilerin çevreci değerlerinin yanı sıra elektrikli araçların sahip olduğu araç menzili, yakıt maliyeti, kullanım ve şarj etme kolaylığı gibi işlevsel özelliklerin de elektrikli araç satın alma niyetini etkileyen önemli etmenler olduğu görülmektedir.

Bu çalışma Türkiye'deki araç kullanıcılarının elektrikli araçlara yönelik algılarını ve buradan yola çıkarak da elektrikli araçların Türkiye'deki geleceğini incelemektedir. Bu araştırma kapsamında kartopu ve amaçlı örnekleme yöntemleri kullanılarak 17 fosil yakıtlı araç kullanıcılarına ulaşılmış ve yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılarak veriler toplanmıştır. Elde edilen veriler MAXQDA 24 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz sonucunda tüketicilerin elektrikli araçlara yönelik algılarıyla ilgili 4 tema elde edilmiştir. Bu temalar; elektrikli araç satın alımını etkileyen faktörler, elektrikli araçların avantajları, elektrikli araçların dezavantajları ve elektrikli araçların yaygınlaşma nedenleri şeklinde kodlanmıştır. Analiz sonuçlarına göre elektrikli araçların batarya fonksiyonelliği, çevreci olması, konfor ve yakıt maliyeti elektrikli araç satın alımını en çok etkileyen faktörler olarak görülmektedir. Bununla birlikte elektrikli araçların sürdürülebilir olmaları ve markaların üretim stratejileri elektrikli araçların en önemli yaygınlaşma nedenleri arasında yer almaktadır.

Anahtar Kelimeler.: Elektrikli araçlar, yenilikçilik, sürdürülebilirlik



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 Unported License, permitting all non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.